

Newsletter



Nr. 17 / August 2013

efas-Nachwuchsförderpreis für Prof. Dr. Anne Busch

efas-Preisträgerin 2012 für die Dissertation

„Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland – Ursachen, Reproduktion, Folgen.“

Die Dissertation behandelt mit der horizontalen beruflichen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ein wichtiges Thema in der Soziologie. Die Verortung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen gilt in der soziologischen Forschung generell als eine zentrale Dimension sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben (Heintz et al. 1997). Zugleich ist das Phänomen ihrer Persistenz trotz zunehmender Erwerbstätigkeit und hoher Bildungsabschlüsse von Frauen eine offene Frage, die es wissenschaftlich zu klären gilt. Die – teilweise unerwarteten – neuen Forschungsergebnisse tragen zum besseren Verstehen der Mechanismen bei, die zu der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und zu einer ungleichen Entlohnung von Frauen- und Männerberufen führen. Unter Anwendung verschiedener Theorieperspektiven werden Ursachen jener Segregation, Mechanismen ihrer Reproduktion im Erwerbsverlauf sowie die Folgen für den „gender pay gap“ untersucht. Wirkungszusammenhänge werden dabei sowohl auf der Individual- als auch auf der Berufsebene gesucht.

Der theoretische Rahmen erweitert die „klassischen“ angebotsseitigen Theorien zur Erklärung einer geschlechtstypischen Berufswahl (ökonomische Theorien und Sozialisationstheorien) um institutionentheoretische und sozialpsychologische Ansätze. Die angebotsseitigen Theorien postulieren geschlechtsspezifische berufliche Präferenzen und Humankapitalakkumulationen, welche von traditionellen Geschlechterrollen geprägt sind und die individuelle Berufswahl prägen (vgl. zur Humankapitaltheorie Becker 1985; zur Sozialisationstheorie Marini et al. 1984; zur „These des weiblichen Arbeitsvermögens“ Beck-Gernsheim et al. 1978). Institutionentheoretische Ansätze argumentieren mit institutionellen Barrieren, etwa unterschiedliche Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, die in den Berufsstrukturen von Frauen- und Männerberufen manifestiert sind (Krüger 2003). Sozialpsychologische Ansätze, und hier insbesondere die Theorie der Erwartungszustände, fokussieren auf interaktiv vermittelte Statushierarchisierungen von Frauen und Männern als Ergebnis von Kompetenz- und Leistungserwartungen (Berger et al. 1977; Correll et al. 2006). Die Gründe für die Persistenz der Segregation sind, so die zentrale Annahme der Arbeit, nicht nur bei der ursprünglichen Berufswahl, sondern auch bei einer nachträglichen Korrektur der Berufswahl im Zuge negativer Erfahrungen in geschlechts-untypischen Berufen zu finden. Eine

solche nachträgliche Anpassung der beruflichen Laufbahn ist demnach die Folge sowohl institutioneller Barrieren als auch diskriminatorischer Kompetenz- und Leistungserwartungen, mit denen „berufliche Minderheiten“ (Frauen in Männerberufen und Männer in Frauenberufen, vgl. Taylor 2010) konfrontiert sind. Die Segregation kann folglich nicht nur durch die ursprüngliche Berufswahl produziert, sondern auch im Erwerbsverlauf reproduziert werden – ein wichtiger Motor für die Persistenz der Segregation. Eine solche nachträgliche Anpassung der beruflichen Laufbahn von geschlechts-untypischen in -typische Berufe wird in der Literatur auch als Drehtür („revolving door“) bezeichnet (Jacobs 1989).

Auch für die Folgen der Segregation im Hinblick auf die Verdienste werden insbesondere die sozialpsychologischen Statustheorien als Erklärungsfaktoren herangezogen, orientiert an der sogenannten Devaluationshypothese (England 1992): Frauenberufe haben demnach einen geringeren Status, weil diese Berufe häufig von der generell statusniedrigeren Gruppe auf dem Arbeitsmarkt (den Frauen) ausgeübt werden. Die Autorin bezeichnet dies als *quantitative Devaluation*. Zudem haben laut den Ausführungen der Autorin Frauenberufe bestimmte weiblich konnotierte Arbeitsinhalte, die sich ebenfalls auf dem Arbeitsmarkt statusmindernd auswirken (*qualitative Devaluation*).

Der analytische Fokus der Arbeit liegt auf der Herausarbeitung der Wirksamkeit beruflicher Charakteristika als Erklärungsfaktoren für die Fragen, 1. warum Frauen und Männer häufig in geschlechtstypische Berufe gehen (Ursachen), 2. warum Männer und Frauen geschlechts-

efas-PREISTRÄGERINNEN

INHALT

efas-Preisträgerinnen.....	1
Aus der Forschung	5
Gender News	7
Publikationen.....	10
Steckbrief	14
efas-Mitgliederstatistik	15
efas-Aktivitäten	15
Impressum	19

untypische Berufe häufig wieder verlassen (Reproduktion), und 3. warum Frauenberufe schlechtere berufliche Perspektiven als andere Berufe bieten (Folgen). Die beruflichen Merkmale wurden in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 und dem Mikrozensus gebildet und dem Sozio-oekonomischen Panel zugespielt. Letzteres dient neben der Erwerbstätigenbefragung in einem Großteil der multivariaten Analysen als zentraler Datensatz.

Die Untersuchungen unter Anwendung verschiedener Methoden der Längsschnittanalyse machen zunächst deutlich, dass bezüglich der *Ursachen* der Segregation die vorberufliche Sozialisation insbesondere für Frauen nach wie vor eine Rolle für die geschlechtstypische Berufswahl spielt. Frauenberufe haben häufig hausarbeits- und personennahe (soziale) Arbeitsinhalte – Inhalte, die solche Berufe für Frauen attraktiv machen. Die von den ökonomischen angebotsseitigen Theorien postulierten besseren Vereinbarkeitsoptionen mit der Familie in Frauenberufen als Grund für Frauen, solche Berufe zu wählen, findet demgegenüber nur eingeschränkte Bestätigung. Von den angebotsseitigen Theorien scheinen also die Sozialisationstheorien eher als die ökonomischen Theorien die geschlechtstypische Berufswahl von Frauen und Männern erklären zu können.

Nach den Ursachen folgt eine Analyse von Prozessen einer *Reproduktion* der Segregation, im Sinne einer nachträglichen Anpassung geschlechts-untypischer Berufswahlentscheidungen im Erwerbsleben. Zunächst wird hier deutlich, dass sowohl Frauen als auch Männer eine geringere soziale Unterstützung am Arbeitsplatz erfahren, wenn sie 1. berufliche Minderheiten sind und 2. wenn ihre auszuübenden Arbeitsinhalte geschlechts-untypisch konnotiert sind. Dies kann, einhergehend mit sozialpsychologischen Statustheorien, mit geringen Kompetenz- und Leistungserwartungen erklärt werden, die beruflichen Minderheiten entgegengebracht werden (vgl. auch Taylor 2010): Frauen gelten demnach als weniger kompetent für die Erfüllung der beruflichen Anforderungen in Männerberufen – insbesondere dann, wenn die Arbeitsaufgabe männlich konnotiert ist. Gleiches gilt umgekehrt auch für Männer in Frauenberufen, in denen häufig weiblich konnotierte Arbeitsaufgaben zum Berufsalltag gehören. Zum Zweiten zeigen die Analyseergebnisse, dass berufliche Minderheiten in der Tendenz diese Berufe zugunsten geschlechtstypischer Berufe wieder verlassen – im Sinne einer Drehtür. Vor allem bei Frauen kann die Wechselwahrscheinlich-

keit aus Männerberufen auf lange berufliche Arbeitszeitnormen und auf erforderliche Fachkenntnisse in Mathematik in diesen Berufen zurückgeführt werden. Hier mag ein Schlüssel zu der sich besonders hartnäckig haltenden Segregation in so genannten MINT-Berufen liegen: Frauen wählen zwar immer häufiger solche Studienfächer und beginnen ihre Berufslaufbahn in entsprechenden Berufen. Sie verlassen diese Berufe jedoch häufig wieder aufgrund institutioneller Barrieren und geringer Kompetenzerwartungen, die ihnen entgegengebracht werden. Beide Analyseschritte liefern damit Erklärungsbeiträge zu der Frage, warum die Segregation auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt so stabil ist: Geschlechts-untypische Berufswahlentscheidungen werden in der Tendenz nachträglich korrigiert.

Das letzte Analysekapitel widmet sich den *Folgen* der Segregation und damit der Frage nach der sozialen Relevanz der Segregation als soziale Ungleichheitsdimension. Die Ergebnisse bestätigen zum einen die geringere Entlohnung von Erwerbstätigen in Frauenberufen im Vergleich zu Männerberufen. Zum anderen können jene Verdienstabschläge bei Frauen auf geringere zeitliche Belastungsnormen in Frauenberufen, bei Männern auf geringer entlohnte „weibliche“ Arbeitsinhalte in Frauenberufen und höher entlohnte „männliche“ Arbeitsinhalte in Männerberufen zurückgeführt werden. Auch hier werden die Analyseergebnisse mit geschlechtlichen Statusunterschieden und Kompetenzerwartungen begründet. Insbesondere die für Männer höheren Verdienstabschläge für weiblich konnotierte Arbeitsinhalte und -zuschläge für männlich konnotierte Arbeitsinhalte können mit unterschiedlichen Kompetenzerwartungen, die Männern und Frauen im Erwerbsleben entgegengebracht werden, und die sich verdienststeigernd oder -mindernd auswirken können, erklärt werden.

Die Ergebnisse legen nahe, dass neben Präferenzen, Humankapital und Institutionen vor allem sozialpsychologische Prozesse der Statusdifferenzierung auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle für Gründe und Folgen der Segregation spielen. Insbesondere kommen offenbar geschlechtlich konnotierte Kompetenz- und Leistungserwartungen zum Tragen, welche einem Abbau der Segregation und ihrer Folgen entgegenstehen.

Anne Busch

Kontakt: Anne.Busch@wiso.uni-hamburg.de

Literatur

- Beck-Gernsheim, E./ Ostner, I. (1978): Frauen verändern - Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. *Soziale Welt*, 29(3), 257-287.
- Becker, G. S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 1(3), 33-58.
- Berger, J./ Fisek, H./ Norman, R. Z./ Zelditch, M. (1977): Status Characteristics and Social Interaction: An Expectation States Approach. New York: Elsevier.
- Correll, S. J./ Ridgeway, C. L. (2006): Expectation States Theory. In J. Delamater (Hrsg.), *Handbook of Social Psychology* (S. 29-51). New York: Springer.
- England, P. (1992): *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Heintz, B./ Nadai, E./ Fischer, R. (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Jacobs, J. A. (1989): *Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Krüger, H. (2003): Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. *Berliner Journal für Soziologie*(4), 497-510.

Marini, M. M./ Brinton, M. C. (1984): Sex Typing in Occupational Socialization. In B. F. Reskin (Hrsg.), Sex Segregation in the Workplace. Trends, Explanations, Remedies (S. 192-232). Washington, DC: National Academy Press.

Taylor, C. J. (2010): Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. Gender and Society, 24(2), 189-212.

Über die Preisträgerin

Prof. Dr. Anne Busch ist seit Oktober 2012 Juniorprofessorin für Soziologie mit den Schwerpunkten Arbeit, Organisation und Gender an der Universität Hamburg, Fachbereich Sozialökonomie. Zuvor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld im SFB 882 (Teilprojekt: Geschlechtsspezifische Chancendisparitäten im Erwerbsverlauf/Projektleiterin: Dr. Katrin Golsch). Sie hat an der Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS) zu dem Thema „Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland – Ursachen, Reproduktion, Folgen“ promoviert. Während des Promotionsstudiums war sie zudem als wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIW Berlin/Abteilung SOEP bei PD Dr. Elke Holst tätig. Ihre Forschungsgebiete liegen in der Arbeits- und Berufssoziologie, Geschlechtersoziologie, Sozialpsychologie, Lebenslaufforschung, Familiensoziologie, Organisationssoziologie und in quantitativen Methoden.

Weitere Informationen über die Preisträgerin: <http://efas.htw-berlin.de>.

Busch, Anne: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland – Ursachen, Reproduktion, Folgen.

Wiesbaden: Springer Verlag

ISBN 978-3-658-01707-1

2013, 358 S.

Euro 39,99 (eBook), Euro 49,99 (Softcover)

Link zum Verlag: <http://www.springer.com/springer+vs/soziologie/lebensphasen/book/978-3-658-01706-4>



Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises 2012: Cornelia Schmidt (Wiss. Ausschuss von *efas*), Prof. Dr. Miriam Beblo (Wiss. Ausschuss von *efas*), Gesine Tuitjer (Preisträgerin), Prof. Anne Busch (Preisträgerin) und Prof. Dr. Friederike Maier (Wiss. Ausschuss von *efas*) (v.l.n.r.).

efas-Nachwuchsförderpreis für Gesine Tuitjer

efas-Preisträgerin 2012 für die Masterarbeit „Female Workers in Flexible Markets.“

Es ist hinlänglich bekannt, dass flexibilisierte Arbeit ein „Frauenproblem“ ist. Wie unterschiedlich sich dieses Phänomen allerdings in Europa verhält und wie komplex die Zusammenhänge zwischen wohlfahrtsstaatlichen Institutionen, Familienmodellen und Arbeitsmarktstrukturen sind, ist hingegen weniger erforscht. Die Arbeit möchte, in der Tradition vergleichender Kapitalismusforschung, aufzeigen, wie vielfältig und andererseits wie gruppenspezifisch diese Konstellationen in Europa sind.

Bei der Diskussion um flexiblere Arbeitszeiten geht es unter anderem darum, Menschen mit Pflegeaufgaben die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu ermöglichen. In Politik und Forschung wird daher Halbtagsarbeit und anderen Formen der zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit großer Wert beigemessen (OECD 2007; Lewis/Plomien 2009). Allerdings wird bei dieser Diskussion oft vergessen, dass viele Länder bzw. Familien weit entfernt sind von einem egalitären „Dual Worker - Dual Carer“ Modell, sondern Frauen weiterhin das Gros der Pflegearbeiten übernehmen. So weisen Mutari und Figart (2001) darauf hin, dass es gerade die bessere „Vereinbarkeit“ von Familie und Beruf ist, die traditionelle Rollenmuster *manifestiert*. Frauen erleben die Doppelbelastung von 50% Arbeit und 90% Familie und bleiben finanziell abhängig vom Familieneinkommen. Dieser Mangel an Geschlechtergerechtigkeit wird inzwischen auch als Erklärungsfaktor für sinkende Geburtenraten in westlichen Gesellschaften angeführt (McDonald 2000; Esping-Andersen 2009). So verzichten Frauen auf Kinder in dem Bewusstsein, dass die Verantwortung für Pflegeaufgaben ihre Berufstätigkeit (und somit ihre finanzielle Unabhängigkeit) stark einschränken würde. Gleichzeitig ist auffällig, dass in Ländern mit hohen Fertilitätsraten auch die Zahl der Alleinerziehenden groß ist, Frauen also ggf. auch alleine über Zeit (durch institutionelle Kinderbetreuung) und Geld (durch existenzsichernde Erwerbsarbeit) für Elternschaft verfügen (Esping-Andersen 2009).

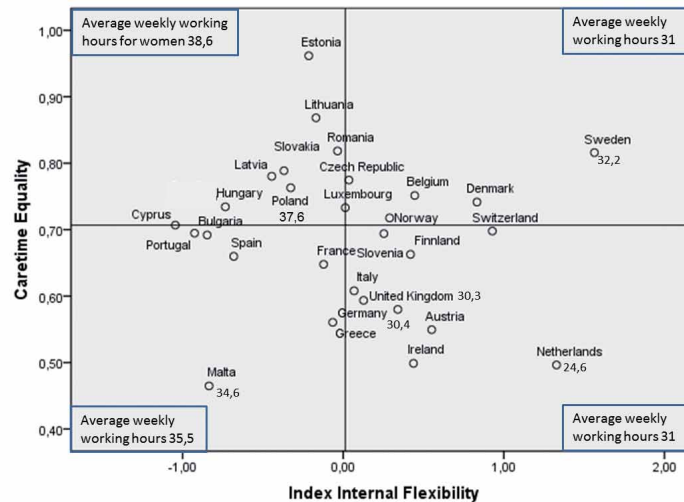
Um die Zusammenhänge zwischen Formen flexibler Arbeit und „Vereinbarkeit“ von Familie und Beruf einerseits und „Geschlechter-gerechter Pflegearbeit“ andererseits zu untersuchen, werden Daten des European Working Conditions Survey und der OECD Family Database verwendet. In bivariaten Analysen, quasi als „bildgebendes Verfahren“, werden Strukturen flexibler Arbeitsmärkte aufgezeigt. „Flexible“ Arbeit wird unterteilt in einen Index für interne Flexibilität, der die zeitliche Flexibilisierung der Arbeit erfasst, und in externe Flexibilität, der die vertragliche Dimension flexibler Arbeit beschreibt. Bezüglich der

Aufteilung von Pflegearbeit kann leider nicht auf Daten aus Paarhaushalten zurückgegriffen werden; zur Verfügung steht lediglich der Mittelwert für Männer und Frauen im Landesdurchschnitt, wie von der OECD ausgegeben (Siehe Abbildung 1).

Es ergeben sich Muster von Erwerbsarbeit und Pflegearbeit, die sich in vielen Fällen nahtlos – und in einigen Fällen eher mühsam – in die Varianten des Wohlfahrtskapitalismus einfügen.

So sind es die Skandinavischen Länder, in denen Formen flexibler Arbeit sehr gleichmäßig auf Männer und

Frauen verteilt sind. Insgesamt zeichnen sich die Arbeitsmärkte in Schweden, Dänemark, Norwegen und Finnland durch hohe interne und niedrige externe Flexibilität aus. Dies geht einher mit hohen Werten für Geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearbeit und letztlich hoher Fertilität. Es ist also nicht nur der Wohlfahrtsstaat, der Familien vorrangig durch Infrastruktur als durch Geldleistungen unterstützt, sondern ein komplementärer Arbeitsmarkt, der sowohl Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit,



Source: EWCS 2005, Data for Caretime Equality from OECD Family Database LMF2.5.D 2007. Caretime Equality is defined as the difference in time spent to care for children for men and women. Own calculations

Abbildung 1: flexibilisierte Arbeit in Europa

Vereinbarkeit und gleichzeitig Sicherheit bietet.

Hier ist besonders die Situation in Belgien anzuführen, die entlang der beschriebenen Parameter flexibler Arbeit und Pflegearbeit eher skandinavischen als konservativen Mustern entspricht. So ist die Arbeitszeit durchschnittlich kürzer, interne Flexibilität hoch und gleichzeitig die Pflegearbeit relativ gleich zwischen Männern und Frauen verteilt, bei einem gut ausgebauten Betreuungssystem.

Im Gegenzug hierzu sind es gerade die konservativen Wohlfahrtsstaaten wie Spanien und Italien, sowie Österreich, Deutschland und – ausnahmsweise – die Schweiz, die sich als homogenes „Familienernährer“-Cluster erweisen. Frauen in diesen Ländern sind deutlich häufiger von Formen flexibler Arbeit, sowohl interne als auch externe, betroffen als Männer. Hier treffen wir auf hohe Werte für interne und externe Flexibilität, sodass der Arbeitsmarkt zwar Möglichkeiten zur Vereinbarkeit bietet, gleichzeitig aber durch Unsicherheit und geringe finanzielle Ressourcen negativ einwirkt. Der Mangel an öffentlicher Kinderbetreuung wird kompensiert durch flexible Frauenerwerbstätigkeit. Die so entstehende Abhängigkeit der Mütter vom Partner oder vom Wohlfahrtsstaat manifestiert eine Geschlechter-stereotype Teilung der Pflegearbeit.

Die osteuropäischen Länder zeigen ein eigenes System mit einem grundsätzlich höheren Niveau von Geschlechtergerechtigkeit in Familie und Arbeitsmarkt, in dem sich allerdings die Teilung von Pflegearbeit von Nord nach Süd dem Muster der konservativen Wohlfahrtsstaaten angleicht.

So zeigen die baltischen Länder einen Arbeitsmarkt mit wenig interner Flexibilität, langen Arbeitszeiten und einer hohen Frauenerwerbsquote. Gleichzeitig sind die angegebenen Zeiten für Pflegearbeit für Männer und Frauen sehr ähnlich. In Polen, Tschechien und Bulgarien hingegen zeigen sich Muster, die eher den „mediterranen“ Arbeitsmärkten entsprechen, mit niedrigerer Frauenerwerbstätigkeit, wenig interner Flexibilität und einer Verteilung von Pflegearbeit deutlich zu Lasten der Frauen.

Im weitesten Sinne skizzieren diese Strukturen die Eckpunkte eines egalitären oder eines Familienernährer-Modells zwischen Staat, Markt und Gesellschaft. Sie bieten darüber hinaus aber auch Erklärungsansätze für unterschiedliche Fertilitätsziffern in Europa, die sich aus unterschiedlichen Konfigurationen von „Vereinbarkeit“ ergeben.

Gesine Tuitjer

Kontakt: gesinet@gmx.de

Literatur

- Esping-Andersen, G. (2009): *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge UK; Malden MA: Polity.
- Lewis, J./ Plomien, A. (2009): „Flexicurity“ as a policy strategy: the implications for gender equality. *Economy and Society* 38 (3): 433–459.
- McDonald, P. (2000): Gender Equity in Theories of Fertility Transition. *Population and Development Review* 26 (3): 427–439.
- Mutari, E./ Figart, D. (2001): Europe at a Crossroads: Harmonization, Liberalization, and the Gender of Work Time. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 8 (1): 36–64.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2007): *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. Synthesis of Findings for OECD Countries*.
- Ostner, I. (1994): Independence and Dependency: Options and Constraints for Women over the Life Course. *Women's Studies International Forum* 17 (2–3): 129–139.

Über die Preisträgerin

Gesine Tuitjer hat an der Universität Osnabrück Europäische Studien studiert und erhielt dort 2011 ihren Masterabschluss. Ihre Masterarbeit schrieb sie als Praktikantin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln. Seit 2012 ist Gesine Tuitjer am Thünen Institut in Braunschweig tätig, wo sie sich mit dem „Wandel ländlicher Lebensverhältnisse“ beschäftigt.

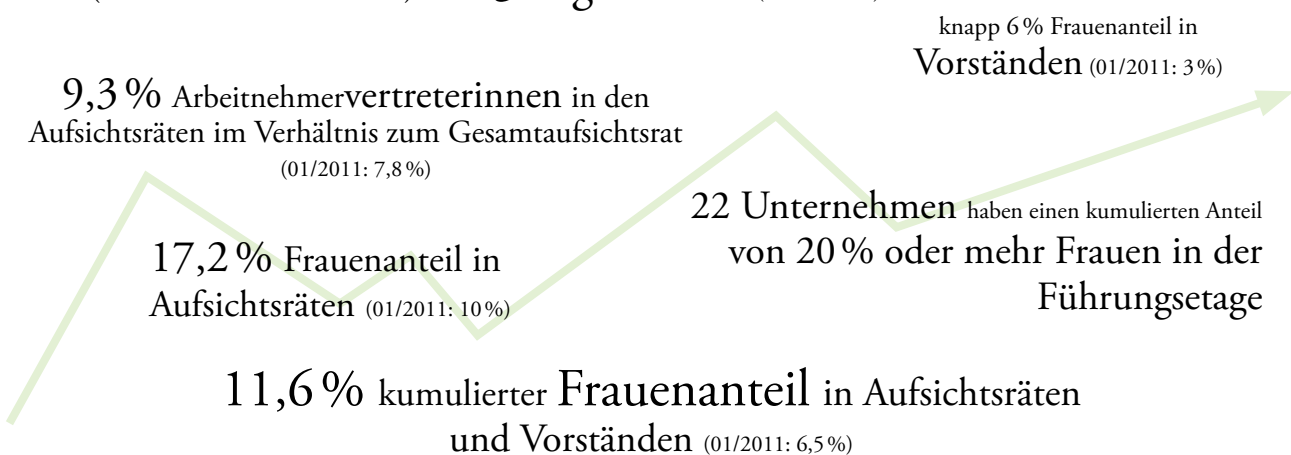
Weitere Informationen über die Preisträgerin: <http://efas.htw-berlin.de>.

AUS DER FORSCHUNG

FidAR e.V. veröffentlicht neue Ergebnisse zum „Woman-On-Board-Index“ 2013

Zahl der frauenfreien Führungsetagen

(Aufsichtsrat und Vorstand) auf **36** gesunken (01/2011: 74)

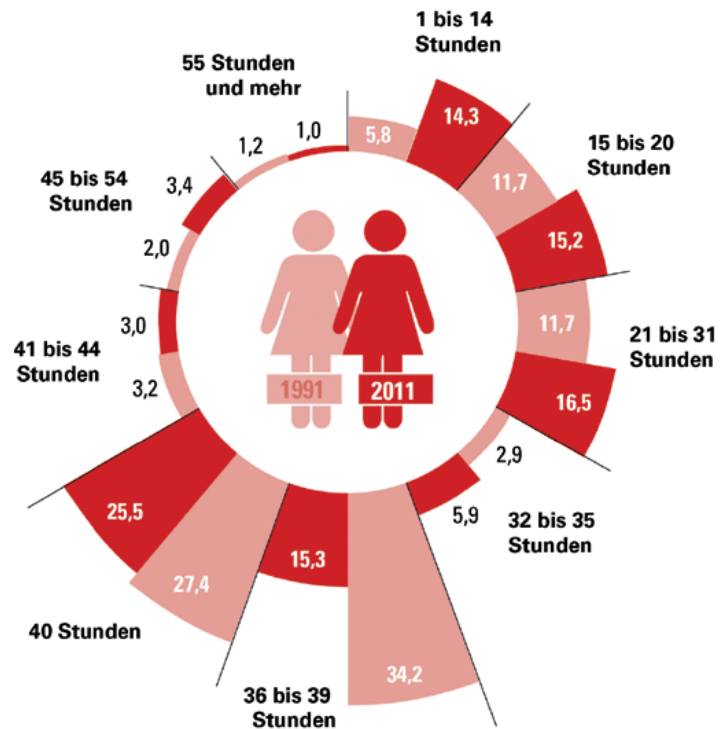


Quelle: „Woman-On-Board-Index“, Studie von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. 2013, Seite 5 in Auszügen, eigene Darstellung. Die Werte basieren auf den 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen.

Frauen arbeiten zunehmend kürzer

Berufstätige Frauen arbeiten 2011 im Vergleich zu 1991...

Normalerweise je Woche geleistete Arbeitsstunden abhängig beschäftigter Frauen

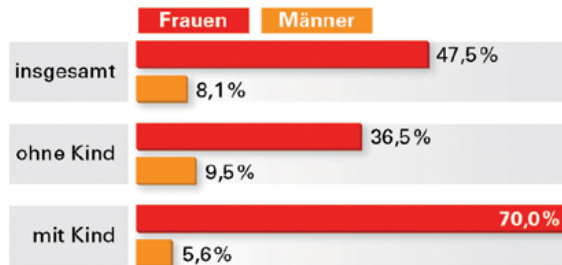


Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2012 WSI Hans Bockler Stiftung

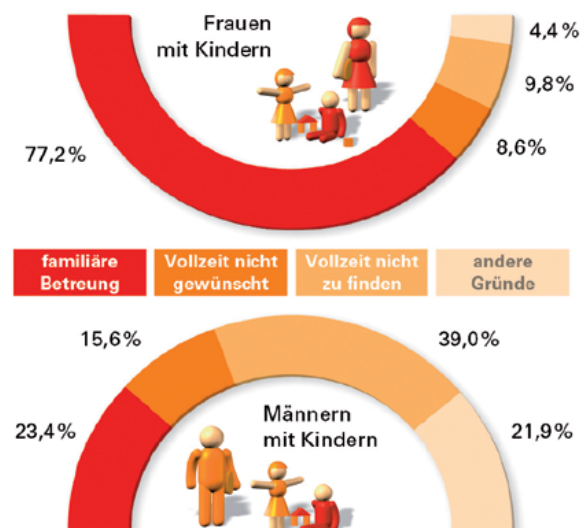
Quelle: WSI-GenderDatenPortal, Hans-Böckler-Stiftung 2012

Mütter in Teilzeit, Väter in Vollzeit

Von allen Erwerbstätigen* arbeiten in Teilzeit ...



Die Gründe für ihre Teilzeitbeschäftigung sind bei ...



* aktiv Erwerbstätige ohne vorübergehend Beurlaubte
Quelle: WSI GenderDatenPortal 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Böckler-Impuls Ausgabe 3/2013

DIW Wochenbericht zum Gender Pay Gap

W_{est}

O_{st}



62%



22%



In den alten Bundesländern weisen Männer im Mittel ein um 62 % höheres Bruttomonatseinkommen auf als Frauen. In den neuen Bundesländern beträgt dieser Unterschied 22 %. Die Studie zeigt auch auf, dass das Gender Pay Gap netto deutlich kleiner ist. Wie dies zu erklären ist, haben Patricia Gallego Granados und Johannes Geyer in ihrer Studie „Brutto größer als Netto: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede unter Berücksichtigung von Steuern und Verteilung“ untersucht, die im DIW Wochenbericht Nr. 28.2013 veröffentlicht wurde.

Die Studie findet sich online unter folgendem Link zum Download:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.424228.de/13-28-1.pdf

Quelle: DIW Wochenbericht Nr. 28.2013, Seite 3, eigene Darstellung

Fachtagung „meet.ME“ zeigt Karrierechancen auf und macht Potentiale sichtbar

Circa 150 Frauen, davon 100 Studentinnen und Absolventinnen von MINT-Studiengängen¹, folgten der Einladung von „Komm, mach MINT.“, dem nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen und beteiligten sich am 20. und 21. Juni 2013 an „meet.ME“ – Fachtagung und Karriere-Kick-Off im dbb-Forum Berlin. Ziel der Veranstaltung war es, Karrierechancen und Herausforderungen für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft zu beleuchten sowie Absolventinnen und Paktpartner zusammenzubringen.

Inhaltlich spannend war der erste Veranstaltungstag, die eigentliche Fachtagung zum Thema Chancen und Herausforderungen in MINT. Ministerialdirektorin **Dr. Susanna Schmidt**, Leiterin der Abteilung Strategien und Grundsatzfragen des BMBF, begrüßte die Teilnehmerinnen mit dem Leitgedanken, dass es sowohl eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit als auch der ökonomischen Vernunft sei, Frauen im MINT-Bereich zu fördern. Das BMBF tue dies vor allem, indem es neue Berufs- und Studienmöglichkeiten aufzeige und Frauen im Wissenschaftssystem fördere. Susanna Schmidt betonte die Wichtigkeit von Gender- und Diversity-Management und den ersten Schools of Diversity an deutschen Hochschulen. Zugleich wünschte sie sich eine stärkere sichtbare und unsichtbare Vernetzung von Frauen und ihre Präsenz in Führungspositionen, um anderen Frauen Vorbild zu sein.

Es folgten zwei Impulsvorträge von **Dr.-Ing. Hans Heinz Zimmer**, dem Vorstandsvorsitzenden des Verbands der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik, und von **Professorin Heather Hofmeister, PhD**, Professorin für Arbeitssoziologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Hans-Heinz Zimmer zeigte Karriereverläufe von Frauen in der Elektroindustrie auf, darunter auch den strategisch geplanten einer Ingenieurin, die Familie haben möchte: Einstieg im Großunternehmen, Familiengründung, Wechsel an die Hochschule. In klein- und mittelständischen Betrieben seien oft gar keine Ingenieurinnen anzutreffen, was Wettbewerbsvorteile koste.²

Heather Hofmeister³ sprach über „Geschlechtsneutrale Karrieren in MINT-Fächern: Widerspruchslos? Wünschenswert? Und wie?“. Sie begann mit Karrierehemmnissen für Frauen, um anschließend Lösungsvorschläge für Frauen und Unternehmen aufzuzeigen. Karrierehemmnisse bestünden unter anderem darin, dass Lebensläufe und Zeugnisse anders gelesen und bewertet werden als bei Männern, dass Frauen seltener als Männer im Kerngeschäft des Unternehmens tätig seien, dies jedoch Voraussetzung sei für die Besetzung von Führungspositionen, und dass die Rollenerwartungen an Frauen und Führungskräfte stark divergieren. Im MINT-Bereich komme erschwerend hinzu, dass Frauen in der Min-

derheit seien, ergo besonders wahrgenommen werden und sich deshalb zusätzlich behaupten müssen. Frauen können diesen Herausforderungen begegnen, indem sie selbstbewusst sprechen, Leistung mit Humor, Warmherzigkeit und Freundlichkeit kombinieren und sich Mentor_innen suchen. Unternehmen seien angehalten, Respekt für Vielfalt zu leben, vorbildliches Verhalten von Führungskräften einzufordern, Karrierewege aufzuzeigen und menschenfreundliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Beim anschließenden Podiumsgespräch diskutierten Hans Heinz

Zimmer, Heather Hofmeister, sowie die Studentinnen **Katja Obst**, Life Science Engineering an der HTW Berlin, und **Sarah Kettler**, Informatik an der Hochschule Bremen, über Karriereverläufe im MINT-Bereich. Die Diskutant_innen waren sich einig, dass die Arbeitswelt offener und diverser werden und sich Führungsverhalten daran anpassen müsse. Teilnehmerinnen auf dem Podium und aus dem Publikum forderten, sexualisierte Diskriminierung organisationsübergreifend zu ächten. Hans Heinz Zimmer wurde in diesem Kontext gefragt, ob er sich vorstellen könne, dass eine Person aufgrund sexistischer Bemerkungen von einer weiteren Führungskarriere ausgeschlossen werde. Er verneinte und rief damit breite Entrüstung hervor. Vermutlich spiegelt seine Antwort jedoch die Realität in vielen deutschen Unternehmen wider. Vor diesem Hintergrund gewannen die Äußerungen von Heather Hofmeister und Sarah Kettler, die im Frauenstudiengang studiert, zusätzlich an Bedeutung, nämlich dass Frauen bestimmte Fähigkeiten gut im geschützten monoedukativen Raum entwickeln können, um sie später in gemischtgeschlechtlichen Gruppen souverän anzuwenden.

Am Abend des 20. Juni wurden drei Stipendien vergeben zur Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen mit Kindern in Deutschland im Rahmen des **UNESCO-L'Oréal-Förderprogramms** in Partnerschaft mit der **Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung**⁴. Die Preisträgerinnen sind drei Promovendinnen: **Simone Anderko** forscht am Institut für Biochemie der Universität des Saarlandes, **Rebecca Böhme** an der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Charité Berlin und **Elina Nürnberg** am Institut für Biochemie der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Der 21. Juni war schwerpunktmäßig den Studentinnen und Absolventinnen gewidmet, die in einem Speed-Dating potentielle Arbeitgeber kennenlernen und von sich überzeugen konnten. Zudem hatten sie die Möglichkeit, sich mittels Vorträgen über gelungene Bewerbungen, Karrierechancen in der Wissenschaft und Fachkarrieren zu informieren.

Eine ausführliche Dokumentation der Tagung findet sich unter <http://www.komm-mach-mint.de/Service/Veranstaltungen/meet.ME>.

Annette Hoxtell

Kontakt: annette.hoxtell@htw-berlin.de

⁴ Siehe auch die Homepage des Förderprogramms unter <http://www.unesco.de/unesco-loreal-preistraegerinnen.html>

GENDER NEWS

1) MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

2) Vgl. VDE-Trendreport 2010 – Special zu Frauen in MINT-Berufen, <http://www.vde.com/de/verband/mint/studentinnen/studies/documents/vde-studie%20special%20zu%20frauen%20in%20mint-berufen%202010%20druck%20f%C3%BCr%20farbdrucker.pdf>

3) Siehe auch Heather Hofmeisters Blog unter http://www.heather-hofmeister.de/?page_id=103

Zur Autorin

Annette Hoxtell ist Betriebswirtin und an der HTW Berlin dafür zuständig, mehr Schülerinnen für MINT-Studiengänge zu gewinnen.

1. DIW Gender Studies Tagung

„Institutionelle Rahmenbedingungen und Geschlechterverhältnisse: Auswirkungen auf die Lebensrealität von Frauen und Männern“

Am 9. Oktober 2012 veranstaltete das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung die 1. DIW Gender Studies Tagung „Institutionelle Rahmenbedingungen und Geschlechterverhältnisse: Auswirkungen auf die Lebensrealität von Frauen und Männern“. Der Forschungsbereich Gender Studies mit seiner Forschungsdirektorin **PD Dr. Elke Holst** hatte die Tagung gemeinsam mit **Johanna Storck** und **Doreen Triebe** aus dem Graduate Center des DIW Berlin inhaltlich organisiert. Einen ganzen Tag lang nutzten über 300 Teilnehmer_innen aus dem In- und Ausland und aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung die Gelegenheit, über dringende Fragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen und Lösungsansätze zu besprechen. Moderiert wurde die Tagung von **Dr. Claudia Neusüß** (compassorange), die mit Witz und fundiertem Fachwissen durch das Programm führte. Nachdem die Tagung schon im Vorfeld auf sehr großes Interesse gestoßen war, hatte die Friedrich-Ebert-Stiftung die Veranstaltung durch Verlegung in ihre Räumlichkeiten in größerem Rahmen ermöglicht.

Eröffnet wurde die Tagung von **Luise Rürup**, Leiterin des Forums Politik und Gesellschaft in der Friedrich-Ebert-Stiftung. Von Seiten des DIW Berlin begrüßte der Vorsitzende des Vorstands, **Prof. Dr. Gert G. Wagner**, die Gäste. Eine kurze Einführung in die Tagung gab danach Elke Holst.

Zu den inhaltlichen Highlights der Tagung zählte der Vortrag von **Prof. Julie Nelson, PhD**, Professorin an der University of Massachusetts Boston (USA), und eine der international renommiertesten Expertinnen für Geschlechter-Ökonomie. In ihrem Einführungsvortrag hielt sie ein Plädoyer für mehr Gender-Ansätze in den Wirtschaftswissenschaften, auf das im weiteren Verlauf der Tagung noch oft Bezug genommen wurde. In der darauffolgenden Session der Tagung wurden die institutionellen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer im Berufsleben näher betrachtet. So zeigte **Dr. Katharina Wrohlich**, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Staat des DIW Berlin, die Anreize und Hemmnisse für die Arbeitsmarkt-beteiligung auf, die das deutsche Steuer-Transfer-System für Frauen bereithält. Ihre Kollegin, **Dr. Anika Rasner**, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), ergänzte mit einem Vortrag zum Gender Pension Gap und ihrer Auswirkung auf die Generation der sogenannten Babyboomer. **Dr. Christian Schmitt** (Universität Rostock/SOEP) schloss den ersten Teil der Tagung mit einer Betrachtung von Risikoneigung, Erwerbsunsicherheiten und Fertilität in Ost- und Westdeutschland.

Den Auftakt zum zweiten Teil der Tagung machte der

Vortrag von **Prof. Nina Smith**, Professorin an der Universität Aarhus, Dänemark, die mögliche Gründe für den eklatanten Frauenmangel in Führungsgremien vorstellte und analysierte. Sie leitete damit den Themenblock „Arbeitsmarkt“ ein, in dem als nächstes **Dr. Ingrid Tucci** (DIW/SOEP) auf die Frage einging, inwiefern ein hoher Anteil von Frauen in Führungspositionen mit einem geringen oder hohen Anteil von Frauen im unteren Lohnsegment einhergeht. Im Gedächtnis blieb vielen Tagungsteilnehmer_innen auch der Vortrag von **Prof. Dr. Christiane Funken**, Leiterin des Fachgebiets Medien- und Geschlechtersozologie an der Technischen Universität Berlin, die die typischen Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in ihrem Vortrag vorstellte. Sie zeigte: Viele Frauen bleiben in der Mitte ihres Arbeitslebens im mittleren Management stecken. Wohin verschiedene Karrierewege Frauen schließlich führen können, demonstrierten dann die nächsten beiden Vorträge: Johanna Storck, Doktorandin in der Abteilung Bildungspolitik des DIW Berlin, erklärte, welche Bildungsabschlüsse später ein besonders hohes Gehalt versprechen und wo Frauen beim Verdienst besonders oft benachteiligt werden. Alternativen Karriere-modellen widmete sich dagegen **Prof. Dr. Claudia Gather**, Professorin für Sozialwissenschaften an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Denn nicht selten wählen Frauen die Selbstständigkeit, wenn sie in ihrem Beruf an die berühmte gläserne Decke stoßen. Dabei wurde unter anderem deutlich, dass Frauen auch in der Selbstständigkeit beim Verdienst deutlich hinter den Männern zurückbleiben.

Der große fachliche Input aus den Vorträgen des Tages kam schließlich noch einmal in der Podiumsdiskussion am Abend zum Tragen. Den Auftakt zu dieser Diskussionsrunde lieferte **Dr. Elisabeth Klatzer** von der Wirtschafts-universität Wien (Österreich) mit ihrem Impulsvortrag zu den Gender Dimensionen der europäischen Krisenpolitik. Auf dem Podium diskutierten anschließend **Dr. Angelika Dammann**, Personalexpertin, Executive Coach und ehemalige Geschäftsführerin, **Dr. Eva Högl, MdB**, **Thomas Sattelberger**, Vorstandsvorsitzender der Stiftung Zeppelin Universität und Vizepräsident der European Foundation for Management Development, Elisabeth Klatzer sowie Elke Holst, Forschungsdirektorin Gender Studies am DIW Berlin, rege über die Themen der Tagung, die aufgezeigten Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten. Im Vordergrund standen dabei insbesondere Lösungsstrategien zur Erreichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Miriam Hauff, Johanna Storck und Doreen Triebe

Kontakt: hauff@hertie-school.org, jstorck@diw.de, dtriebe@diw.de

Information

Die Vorträge der 1. Gender Studies Tagung des DIW Berlin stehen unter folgendem Link zum Download bereit: http://www.diw.de/de/diw_01.c.405748.de

Zu den Autorinnen

Miriam Hauff war 2012 PR-Volontärin am DIW Berlin. Aktuell ist sie PR-Referentin an der Hertie School of Governance.

Dr. Johanna Storck ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Bildungspolitik am DIW Berlin.

Doreen Triebe ist Doktorandin der Abteilung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt und Gender Economics.

Tagung der bundesweiten Gender AG von Attac

„Schneewittchen rechnet...ab. Feministische Ökonomie für anderes Leben, Arbeiten und Produzieren“

Die Tagung zu „Feministischer Ökonomie“ der bundesweiten Gender AG von Attac fand am 3. November 2012 in der Werkstatt der Kulturen in Berlin statt.

Mit über 100 Teilnehmer_innen war die Veranstaltung gut besucht. Zudem wurde sie dem Anspruch gerecht, partizipatives theoriebildendes Arbeiten unter Einbeziehung aller Anwesenden zu ermöglichen. Es gelang dabei, Menschen unterschiedlichen Alters (von 20 Jahren bis über 60 Jahren) und Lebenshintergrundes zusammenzubringen.

Innovativ war die zentrale Stellung der künstlerischen Performances. Diese sollten nicht, wie sonst auf Tagungen üblich, etwa als entspannender Platzhalter am Abend und somit an den Rand verbannt werden, sondern Teil der Auseinandersetzung mit dem Thema der Tagung sein. **Joy Harder, Krarque & Jamarić** und **Bibiana Arena** hatten ihre 20- bis 30-minütigen Interventionen für die Tagung konzipiert und näherten sich der feministischen Ökonomie mit wechselnden theatralen Ausdrucksformen. Ausgangspunkte waren theoretische Schnittstellen von Ökonomie und Performancekunst, autobiographische Ansätze, Körper- und Repräsentationspolitik.

Für die politische oder wissenschaftliche Herangehensweise an das Tagungsthema waren 12 Referentinnen geladen. Der Vormittag stand unter dem Schwerpunkt „Konzepte“ und sollte vor allem Ansätze feministischer Theorie vorstellen und diese gegenüber einer geschlechtsblinden Mainstream-Ökonomie abgrenzen. **Dr. Barbara Muraca** und **Dr. Tanja von Egan-Krieger** ließen in ihrem Workshop zu „Gutes Leben jenseits des Wachstums – Entwürfe und Kritik feministischer Ökonomik“ Pro- und Contra-Wachstumsargumente gegeneinander antreten und versuchten danach u.a. mit den Theorien der amerikanischen Philosophin Martha Nussbaum eine objektive Eingrenzung des „guten Lebens“.

Deborah Ruggieri lieferte in ihrem Workshop „Zukunftsmusik. Warum Ökonomie die Genderperspektive braucht“ eine verständliche und bildhafte Darstellung der feministischen Ökonomie als Forschungsfeld, wobei zunächst einmal Geschlecht als Analysekategorie in der Mainstream-Ökonomie sichtbar gemacht werden muss. Daran anschließend wurde die Frage diskutiert, ob eine Intervention innerhalb der bestehenden Strukturen überhaupt Erfolg versprechend sein könne oder nicht vielmehr ein gänzlich neues Konzept von Wirtschaft notwendig sei.

In Vertretung von Dr. Gulay Çağlar übernahm **Christine Rudolf** ihren Workshop zum Thema „Das Ende der Mainstream-Ökonomie. Welche feministischen Strategien gibt es zur Realisierung ökonomischer und sozialer Rechte?“ In diesem Workshop wurden nach einer Einführung und intensiven Diskussionen konkrete politische Forderungen formuliert.

Am Nachmittag gab es unter der gemeinsamen Überschrift „Utopien & Alternativen“ nicht nur drei Diskussionsinhalte, sondern auch drei verschiedene Formate zur Auswahl. In der Podiumsdiskussion zu „Was kann feminis-

tische Ökonomie leisten?“ traten **Dr. Christa Wichterich**, **Dr. Friederike Habermann** und **Christine Rudolf** zu einem konstruktiven Streitgespräch gegeneinander an. Streitpunkt waren die Grenzen der bisherigen feministischen Ökonomie für die konkrete Lebenswirklichkeit in Deutschland und mögliche neue Ansätze, die bessere Ergebnisse bringen und Frauen selbst ermächtigen, ihre Vorstellungen zu formulieren.

Im World Café zu „Anders arbeiten, anders produzieren“ konnten **Ulrike Schramm-de Robertis**, **Llanquiray Painemal** und **Elisabeth Vos** als Gäste und „Expertinnen“ anderen Arbeitens begrüßt werden. Ulrike Schramm-de Robertis, ehemalige Lidl-Betriebsrätin und jetzt Autorin und freiberufliche Schulungsreferentin für Betriebsräte und Arbeitnehmer_innen, berichtete an ihrem Tisch von ihren Arbeitserfahrungen im Einzelhandel. Llanquiray Painemal stellte die Situation legaler und illegaler Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit sowie die Arbeit des in Berlin ansässigen Vereins RESPECT vor. Sie forderte, dass in der deutschen Gesellschaft endlich weitflächig diskutiert werden müsse, was es bedeutet, Care- und Pflegearbeit an Frauen aus anderen Ländern abzugeben, ohne jedoch den Status der Arbeit und deren finanzielle oder aufenthaltsrechtliche Situation zu verbessern. Elisabeth Vos, Beraterin und Publizistin zu Solidarischer Ökonomie und Kultur der Kooperation, schilderte ihre Sicht auf selbst verwaltete Projekte und Betriebe der Solidarischen Ökonomie und welchen Platz Frauen darin einnehmen.

Anne Conrads vertrat Frigga Haug im Workshop zur „Vier-In-einem-Perspektive“. Nach einer kurzen Vorstellung des Konzepts wurde in drei Einzelgruppen jeweils zu den Themen Arbeit-Teilzeit, Familie-Liebe und Kunst-Politik gearbeitet.

Die zweite Hälfte des Nachmittags stand unter dem Motto „Vernetzen/ Verarbeiten/ Alternativen entstehen lassen“. In einem von **Karin Baumert** moderierten Open-Space wurde den Teilnehmer_innen die Möglichkeit geboten, eigene Themen in Kleingruppen zu bearbeiten – entweder in Ergänzung oder Weiterentwicklung der bisherigen Tagung. Das Format des Open-Space wurde überraschend gut angenommen und es bildeten sich Arbeitsgruppen zu folgenden Themen:

1. Feministischer Blick auf das bedingungslose Grundeinkommen
2. Anders leben, arbeiten und konsumieren – was ist der Maßstab für gute Arbeit?
3. Umverteilung auf Mikroebene am Beispiel lesbischer Umverteilungskonten
4. Krise und Proteste. Die Eurokrise am Beispiel Griechenland, Spanien und Portugal
5. Planung eines Frauendorfs
6. Tagungskonzeption: (De)koloniales Setting und feministisches Selbstverständnis

Die Gruppe 6 entstand aus der Kritik einer Gruppe von Teilnehmer_innen an der Tagungskonzeption und Referentinnenauswahl, da dabei die Gefahr gesehen wurde, ausschließlich einen weißen Mittelschichtsfeminismus zu reproduzieren und zu marginalisieren, dass vor allem

schwarze Feministinnen und Feministinnen „of color“ außen vor gelassen werden.

Christine Rudolf

Kontakt: <http://www.christine-rudolf.de>

Zur Autorin

Christine Rudolf ist Doktorandin an der FU Berlin und promoviert zu Implementationschancen geschlechtergerechter Steuerungs- und Analyseinstrumente in öffentliche Haushalte. Sie hat einen Lehrauftrag an der HTW Berlin. Studiert hat sie Politikwissenschaften, VWL und Linguistik in Stuttgart und Thessaloniki (Griechenland) und war 15 Jahre Mitglied des Landtages Baden-Württemberg. Im September wird ihr neues Buch „Schneewittchen rechnet ab“ erscheinen.

Kurz-Scherf, Ingrid/ Scheele, Alexandra (Hrsg.) (2013): Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht (2. Auflage)

Rezension von Karin Reichel

Kurz-Scherf, Ingrid/ Scheele, Alexandra (Hrsg.): Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht (2. Auflage)

Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot

ISBN 978-3-89691-903-8

2013, 313 S.

Euro 34,90

Link zum Verlag: <http://www.dampfboot-verlag.de/buecher/903-8.html>

Die im September 2008 durch die Pleite von Lehman Brothers ausgelöste Finanz- und Wirtschaftskrise hat der feministischen Kritik patriarchaler Herrschaftsverhältnisse zu unverhofftem, aber fragwürdigem Ruhm verholfen. Auch wirtschaftsfreundliche und konservative Meinungsmacher wie der Economist oder die Financial Times Deutschland setzten sich plötzlich mit der Frage auseinander, ob eine solche Krise auch stattgefunden hätte, wenn die Finanzmärkte (auch) von „Lehman Sisters“ kontrolliert würden. Im Rahmen der vierten Marburger Arbeitsgespräche wurde dieses Themengebiet unter dem Titel „(Männer)Macht oder Ökonomisches Gesetz? Zur (Un-)Möglichkeit von Alternativen in der Krise, nach der Krise, vor der Krise...“ diskutiert und damit zugleich die Grundlage für den vorliegenden Sammelband geschaffen. Veranstalter_innen und Herausgeberinnen knüpfen mit dem Titel an die vor fast hundert Jahren mit dem Aufsatz „Macht oder ökonomisches Gesetz?“ (Eugen von Böhm-Bawerk 1914) angestoßene Kontroverse über das Verhältnis zwischen Ökonomie und Politik an, die vor allem in den Wirtschaftswissenschaften bis heute anhält. Der vorliegende Sammelband vereint daher auch wirtschafts-, sozial- und politikwissenschaftliche Perspektiven auf das Verhältnis von Ökonomie und Politik in der gegenwärtigen Finanz-, Wirtschafts- und Gesellschaftskrise.

In der Einleitung formulieren die Herausgeberinnen ihren Anspruch: Es werden nicht nur die in der Krise und deren Bekämpfung wirksamen Macht- und Herrschaftsverhältnisse analysiert, sondern auch nach den damit verbundenen Möglichkeiten politischen Handelns zur Entfaltung einer zukunftsfähigen Ökonomie gefragt. Alle Beiträge stehen auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlicher Akzentuierung im Kontext feministischer Wissenschaft. Es geht sowohl um die geschlechterpolitischen Grundierungen (der Ursachen) der Krisen, als

auch um feministische Analysen der Auswirkungen der Krise bzw. der zur Bekämpfung der Vielfachkrise ergriffenen Maßnahmen und last but not least um denkbare geschlechtergerechte Alternativen in Ökonomie, Arbeit und Politik – ein angesichts der Breite und Komplexität der Thematik sehr ambitioniertes Vorhaben.

Im ersten von drei thematischen Blöcken wird die Frage gestellt, ob die Krise ein Geschlecht hat. Dabei

werden zum einen die feministischen Diskurse zur gegenwärtigen Vielfachkrise reflektiert und zum anderen gefragt, ob

und wie „Geschlecht“ aus feministischer Sicht in den ökonomischen und finanzpolitischen Diskurs eingebracht werden kann. Während **Alexandra Scheele** in ihrem Beitrag das (geschlechter-)demokratische Defizit der gegenwärtigen Krisenpolitik am Beispiel Italiens und Griechenlands analysiert, diskutiert **Brigitte Young** die Frage, ob bzw. warum die Finanzökonomie und die Geschlechterforschung zwei getrennte Welten sind. Beide kommen im Kern zum selben Ergebnis: die gegenwärtige Krise ist keine individuelle Krise von Regierungen bzw. Personen, sondern eine Systemkrise des finanzdominierten Kapitalismus. Daher ist Scheele davon überzeugt, dass es die „Lehman Sisters“ nicht besser gemacht hätten und sie zeigt auf, dass die Krise leider nicht zu einer selbstkritischen Reflexion über eine geschlechtergerechte Zukunft von Wirtschaft und Demokratie geführt hat, sondern eher zu einer Einschränkung von Einflussmöglichkeiten und (angeblich „alternativlosen“) Entscheidungen entlang von sogenannten Sachzwängen. Young zeigt mit Blick auf die Finanzökonomie die „blinden Flecken“ der Geschlechterforschung auf und plädiert vehement für die Analyse der Strukturen und Strategien der Finanzmärkte durch eine Genderperspektive, da der finanzdominierte Kapitalismus die Wurzel der Krise sei. Im Anschluss beschäftigt sich **Andreas**

PUBLIKATIONEN

Heilmann mit der Krise männlicher Muster von Erwerbsarbeit und der Frage, ob dies eine Chance für eine solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik ist. Seiner Meinung nach gelingt dies nur, wenn alte Antagonismen der Geschlechterkampf-Metapher von Frauen und Männern in Frage gestellt werden und sich geschlechterübergreifende Interessenkonstellationen formieren können. Danach setzt sich **Friederike Habermann** kritisch mit dem Homo Oeconomicus und dessen Animal Spirits als (überholtem) Leitbild der Wirtschaftswissenschaften sowie mit denkbaren Alternativen dazu auseinander. Es geht ihr um ein radikales Infragestellen der bisherigen „Welt des Normalen“ geprägt von Tausch und Wettbewerb und um die Vision eines Wirtschaftens, dessen normative Fundamente stattdessen Vertrauen und Fairness sind. Den Abschluss des ersten Blocks bildet der Beitrag von **Ingrid Kurz-Scherf**, die in den aktuellen Krisen- und Kritikdynamiken für eine eigensinnige und eigenständige feministische Kritik der politischen Ökonomie plädiert. Damit will sie nicht weniger, als den Androzentrismus der gegenwärtigen Kapitalismuskritik zu überwinden und mit einem „eigenständig feministischen Utopie-Projekt“ den Kampf um die Zukunft auf die Agenda zu setzen.

Der zweite Block beschäftigt sich mit „Zweitundeneffekten“ (nach der Krise beginnt die Krise), wobei die Auswirkungen der Krise und der Anti-Krisenpolitik auf die Geschlechterverhältnisse betrachtet werden. Im ersten Beitrag beschäftigt sich **Helene Schubert** mit der EU-Politik in der Krise und analysiert die in der gegenwärtigen Krise deutlich zu Tage tretenden Konstruktionsfehler der europäischen Währungsunion. Statt diese Fehler zu korrigieren, werde die Krise zum neoliberalen Umbau des Sozialstaates genutzt, wovon besonders Frauen negativ betroffen seien. Im Anschluss untersucht **Gabriele Michalitsch** mit Hilfe des Foucault'schen Kritikbegriffs die Macht- und Wahrheitseffekte der Krise im Hinblick auf Arbeits- und Geschlechterverhältnisse. Auch sie kommt zu dem Ergebnis, dass die bestehenden Machtasymmetrien der ohnehin hochgradig nach Geschlecht hierarchisierten Wirtschaft durch die (neoliberalen) Konsolidierungsmaßnahmen verstärkt werden. **Diana Auth** geht etwas mehr in die Tiefe und betrachtet den deutschen Wohlfahrtsstaat und dessen Reaktionen auf die Krise. Anhand der Politikfelder, in denen das Budget krisenbedingt gekürzt wurde, zeigt sie auf, dass die Sparmaßnahmen insbesondere Langzeitarbeitslose betreffen, da vor allem auf Eigenverantwortung und Selbstregulierung gesetzt werde und damit kollektive Risiken privatisiert würden. Auch **Margit Schratzenstaller** kommt nach einem Vergleich der deutschen und der österreichischen Konsolidierungsmaßnahmen zu dem Schluss, dass in Deutschland wesentlich negativere Verteilungswirkungen für Frauen zu beobachten sind. Daraus leitet sie die Forderung nach Gender Budgeting ab – wozu die Mitgliedstaaten vom Europäischen Parlament bereits aufgefordert seien. Zu ganz ähnlichen Ergebnissen wie die beiden vorangegangenen Autorinnen kommt **Maria Karamessini**, die am Beispiel Griechenlands aufzeigt, wie das neoliberale Sparprogramm nicht nur die Krise verschärft, sondern auch die Fundamente für eine Gleichstellung der Geschlechter untergräbt, da auch hier die Frauen stärker von den Einsparungen (bei Bildung, öffentlicher

Beschäftigung, Sozialleistungen etc.) betroffen sind. Ein letztes Beispiel für die (geschlechtsspezifischen) negativen Folgen der Anti-Krisenpolitik kommt von **Cristina Castellanos** und **Elvira Gonzales**, die aufzeigen, dass auch in Spanien die Sparpolitik zu einer Schlechterstellung von ohnehin bereits marginalisierten Gruppen wie Frauen, Kindern und Alten geführt hat.

Der letzte thematische Block stellt schließlich die spannende Frage nach Alternativen zu den bisherigen Verhältnissen und (Lösungs-)Ansätzen, bietet aber leider wenig konkrete Antworten, stattdessen einige Visionen, deren Umsetzung(-schancen) allerdings weitgehend nebulös bleiben. **Eva Berendsen** thematisiert zunächst feministisch inspirierte Überlegungen zu einer alternativen Finanzökonomie und plädiert für die Zusammenführung von „Produktion“ und „Reproduktion“ sowie für die Ablösung des Homo Oeconomicus durch einen an Vor- und Fürsorge orientierten Menschen als Leitbild für wirtschaftliches Handeln. In eine ganz ähnliche Richtung argumentiert **Elisabeth Voß**, die eine solidarische Ökonomie fordert und eine Kultur der Kooperation, in der auch die Geschlechterperspektive adäquat berücksichtigt werden soll. Konkreter werden **Lena Schürmann** und **Lena Correll**, die Mikrokredite als politisches Instrument zur Förderung von Frauen auf den geschlechterpolitischen Prüfstand stellen und dabei zu dem Ergebnis kommen, dass damit die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes nicht überwunden werden kann und stattdessen soziale Risiken privatisiert werden.

Die letzten beiden Beiträge beschäftigen sich mit dem Thema Kritik. Zunächst plädiert **Irene Dölling** für eine (kapitalismus-)kritische feministische Sozialwissenschaft, die ihrer Meinung nach an der Überwindung des vergeschlechtlichten (Erwerbs-)Arbeitsparadigmas mitwirken soll, da von diesem zentralen Vergesellschaftungs- und Integrationsmodus moderner Gesellschaften herrschaftssichernde Wirkungen ausgehen würden. Im letzten Beitrag des Sammelbandes beschäftigt sich **Silke van Dyk** mit dem Kritikhype im Gefolge der Finanzmarktkrise und warnt dabei vor Vereinnahmung und Vermarktlichung von Kritik sowie vor deren Popularisierung und der damit verbundenen Gefahr der Verflachung. Dadurch würde der Blick auf das vielschichtige Verhältnis von Kritikdynamiken, ökonomischen Krisen, Kräfteverhältnissen und sich verschiebenden Gleichgewichten eher verschleiert – eine Kritik, die sich der vorliegende Sammelband sicher nicht vorwerfen lassen muss.

Insgesamt sind die zahlreichen Analysen der ökonomischen und politischen Krisenprozesse unter Einbeziehung der Geschlechterperspektive tiefgründig und scharfsinnig sowie instruktiv. Der Sammelband zeigt anhand von zahlreichen Beispielen eindrucklich, dass die gegenwärtige Vielfachkrise und die ergriffenen Maßnahmen zu deren Bekämpfung die bestehenden asymmetrischen Macht- und Geschlechterverhältnisse auf Kosten der Frauen zumindest reproduzieren und häufig sogar verschlechtern. Im Vergleich zu den fundierten Analysen und Diagnosen fallen die – zugegebenermaßen aus heutiger Sicht wesentlich schwierigeren – Ansätze für (feministische) Alternativen und Gegenentwürfe etwas unkonkret aus. Es werden zwar mehr oder weniger attraktive Gegenmodelle entworfen, die nachvollziehbar und wünschenswert sind – konkrete Ansätze und Wege zu deren Umsetzung in die Praxis fehlen allerdings weitgehend. Trotzdem

– oder gerade deshalb – ist das Buch sowohl spannend für Wissenschaftler_innen, die an den bearbeiteten Themen interessiert sind, als auch generell für alle, die sich in die Gestaltung der gesellschaftlichen (Macht-)Verhältnisse einmischen und einen Beitrag zur Erarbeitung und Umsetzung von alternativen (Wirtschafts-)Modellen leis-

ten wollen. Anregungen und Denkanstöße sowie Ideen zum Weiterdenken und -forschen finden alle Interessierten in diesem Sammelband.

Karin Reichel

Kontakt: karin.reichel@hwr-berlin.de

Zur Rezentin

Dr. Karin Reichel ist seit Juni 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin für das Projekt „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“ verantwortlich. Darüber hinaus ist sie seit 15 Jahren als Beraterin im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, Fachbuchautorin und Dozentin tätig sowie seit 2010 Geschäftsführerin der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.

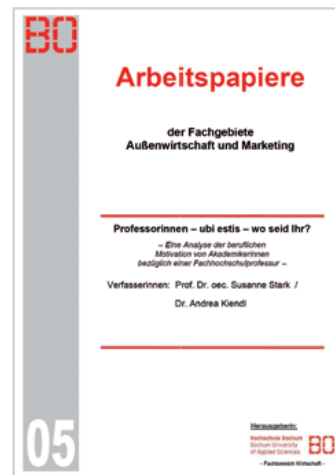
Arbeitspapier zur Studie „Professorinnen – ubi estis – wo seid Ihr?“ erschienen

Seit einigen Jahren schon wird nach den Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren geforscht. Es sind Studien an diversen Universitäten und für diverse Fächer entstanden. Speziell zum Interesse von Akademikerinnen an einer Fachhochschulprofessur in den Wirtschafts- und in den Ingenieurwissenschaften liegt jetzt eine aktuelle Studie vor.

Im Rahmen des Projekts „Professorinnen – ubi estis – wo seid Ihr?“ wurde diejenige Zielgruppe befragt, die potentiell eine FH-Professur übernehmen könnte: (demnächst) promovierte Frauen mit Berufspraxis erfüllen formal die Voraussetzungen für ein Professorinnenamt, jedoch sind sie mit der Bewerbung auf eine Professur eher zurückhaltend. Das „Arbeitspapier 5 der Fachgebiete Außenwirtschaft und Marketing“ des Fachbereichs Wirtschaft der Hochschule Bochum bietet eine Zusammenfassung der wichtigsten Studienergebnisse. Außerdem enthält das Arbeitspapier Handlungsempfehlungen zur Erhöhung des Professorinnenanteils an Fachhochschulen.

Andrea Kiendl

Kontakt: andrea.kiendl@hs-bochum.de



Susanne Stark, Andrea Kiendl: Professorinnen – ubi estis – wo seid Ihr? Eine Analyse der beruflichen Motivation von Akademikerinnen bezüglich einer Fachhochschulprofessur.

Arbeitspapier Nr. 5 der Fachgebiete Außenwirtschaft und Marketing des Fachbereichs Wirtschaft, Hochschule Bochum, Bochum 2013.

Download: <http://www.hochschule-bochum.de/fbw/forschung/wo-seid-ih.html>

Zu den Autorinnen:

Dr. Andrea Kiendl ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Frauen- und Geschlechterforschung, Historische Frauenforschung und Gleichstellung.

Prof. Dr. Susanne Stark ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Marketing am Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind u.a. Entwicklung der gesellschaftlichen Kommunikationssituation und ihr Einfluss auf die Marktkommunikation; Genderthemen.



Verschieden sein. Nachdenken über Geschlecht und Differenz

Dominique Grisard, Ulle Jäger, Tomke König (Hrsg.)

Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, 2013

EURO 29,95 (Paperback), 332 Seiten
ISBN 978-3-89741-350-4

Link zur Verlagsseite:

<http://helmer.txt9.de/cgi-bin/WebObjects/TXTSVHelmer.woa/8/wo/J1kCYvkTTgb32062DdW1k0wnyQO/6.0.15.1.3.1.1.1.0.1.1.1.TXTSFNaviBoxLink.1.0>



Managerinnen-Barometer 2013
DIW Wochenbericht Nr. 3.2013

Download:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414308.de/13-3.pdf



Women-on-Board-Index

Studie von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Download:

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/130615_Studie_WoB-Index_XII_end.pdf



Gender Budgeting im Steuersystem
Margit Schratzenstaller

Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO),
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Download:

<http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/45759>

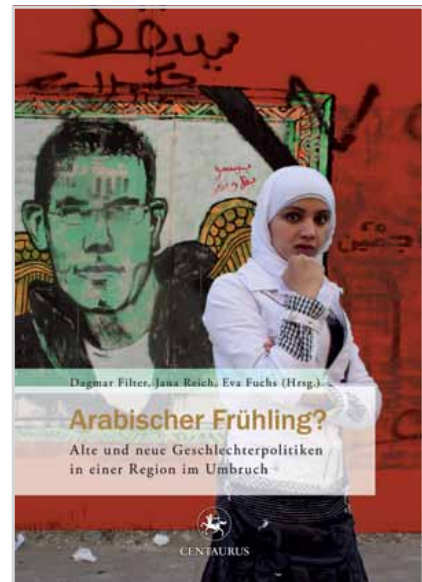
Arabischer Frühling?
Alte und neue Geschlechterpolitiken in einer Region im Umbruch
Dagmar Filter, Jana Reich, Eva Fuchs (Hrsg.)
Feministisches Forum - Hamburger Texte zur Frauenforschung, Band 5

Freiburg: Centaurus Verlag & Media KG, 2013

EURO 24,80, 353 Seiten
ISBN 978-3-86226-193-2

Link zur Verlagsseite:

<http://www.centaurus-verlag.de/arabischer-fruehling.html>



STECKBRIEF



Cornelia Schmidt

Dipl. Volkswirtin, M.A. Human Resource Management

Aktuelle Tätigkeit:

Projektleiterin „Mit Frauen an die Spitze!“ bei der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB) e.V. Hamburg

Arbeitsschwerpunkte:

- Konzeption von Weiterbildungsangeboten zu Gender-Themen
- Beratung und Prozessbegleitung für mittelständische Unternehmen zu geschlechtergerechter Personal- und Organisationsentwicklung
- Entwicklung von Akquisestrategien zur Gewinnung von KMU für Kooperationsprozesse zu Gleichstellungsthemen

Weitere berufliche Tätigkeiten:

- Beratung von Unternehmen zum Themenfeld Vereinbarkeit Familie und Beruf

Biografisches/Werdegang:

Nach dem Abitur fehlte Ziel und Geld für ein Studium und so folgte der Besuch der Fremdsprachenschule in Hamburg und ein anschließender Einstieg in den Hamburger Außenhandel. Nach sechsjähriger Tätigkeit absolvierte ich die externe Prüfung zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel mit anschließender Übernahme der Leitung der Dispositionsabteilung. Nach insgesamt zwölf Jahren Außenhandel folgte eine Familienpause mit Umzügen nach Berlin und Schleswig-Holstein. Der Wiedereinstieg in den Beruf nach fünfjähriger Pause scheiterte wegen mangelnder Kinderbetreuung und fehlenden Jobangeboten. Daher begann ich 2001 das Studium der Wirtschaftswissenschaften an der ehemaligen HWP in Hamburg. Der interdisziplinäre Ansatz, viele ältere Studierende mit Familienpflichten und Berufserfahrung, eine super Studienbetreuung und die verkehrsgünstige Lage ermöglichten Studium, Kinder und einstündige Fahrtzeit zu vereinbaren. Neben dem Studium habe ich als studentische Hilfskraft und Tutorin für Ulla Knapp gearbeitet. Nach dem Abschluss 2004 als Diplom-Volkswirtin mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung wurde deutlich, dass die Jobaussichten in diesem Bereich mit Mitte 40 eher suboptimal waren, vor allem, da ich örtlich gebunden war. Ich habe mich daher für einen Master in Human Resource Management beworben, diesen erfolgreich abgeschlossen und in dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Drittmittelprojekt AriBa mitgearbeitet. Auf eine Promotion habe ich dann verzichtet, um endlich wieder Geld zu verdienen. Seit 2007 arbeite ich bei der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung in Hamburg in verschiedenen Projekten. 2012 habe ich die Projektleitung für das ESF geförderte Projekt „Mit Frauen an die Spitze!“ übernommen.

Warum haben Sie VWL/BWL studiert?

Die Vorgänge in Unternehmen waren mir aus meiner

praktischen Tätigkeit sehr vertraut, daher fand ich BWL zunächst recht langweilig und habe mich für VWL entschieden. Der Blick aus der „Vogelperspektive“, d.h. das Zusammenspiel von einzelwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interessen und die Konfliktlinien zwischen gesetzlichen Regelungen, individuellen Entscheidungen und staatlichen Regulierungen haben mich gefesselt und ich finde sie heute noch sehr spannend. Im Rahmen des Masterstudiums habe ich mich dann doch wieder für einen betriebswirtschaftlichen Schwerpunkt entschieden, da die beruflichen Zukunftsaussichten hier größer waren.

Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Ich gebe gerne meine Kenntnisse weiter und möchte Veränderungen anstoßen. Besonders schön ist es, wenn man dann noch die – hoffentlich positiven – Ergebnisse beobachten kann.

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

Es fehlt an Interdisziplinarität. Die Berührungspunkte zwischen den Disziplinen sind so vielfältig und sollten in Forschung und Lehre mehr berücksichtigt werden.

Was würden Sie Studierenden heute raten?

Das zu studieren, was sie wirklich fesselt. Studium soll und muss Spaß machen. ABER: vor allem eine Ermutigung für Frauen: mehr Mut ihre Nische im technischen Bereich zu suchen. Dort sind die Jobs mit Zukunft.

Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?

Während des Studiums wurde mir klar, dass die klassischen volkswirtschaftlichen Denkmodelle keine Erklärungen für die tatsächliche Lebenswirklichkeit von Frauen bieten. Die aus meiner Sicht relevanten Probleme kamen dort nicht vor. Ich habe dann nicht nur Vorlesungen in feministischer Ökonomie, sondern auch soziologische

und rechtliche Vorlesungen besucht, um die Verbindungen und Verschränkungen zu begreifen. So habe ich neben meinem Diplom auch einen Abschluss in Geschlechterforschung gemacht. Seitdem hat mich das Thema nicht mehr losgelassen.

Was bedeutet Ihnen efas?

Der Austausch im Rahmen des efas-Netzwerks ist für mich sehr bereichernd. Durch die Mitarbeit im wissenschaftlichen Ausschuss komme ich wieder mehr mit der theoretischen Basis in Kontakt. Das ist ein wunderbarer Anker, denn ich finde über efas viele interessante Ansätze und Stu-

dien, die ich als Grundlage für meine praktische Arbeit nutze. An den efas-Tagungen schätze ich die vielfältigen Sichtweisen auf ein Thema und die Gelegenheit zum aktiven Netzwerken.

Haben Sie ein Motto, eine Lieblingsweisheit?

Beharrlichkeit führt zum Ziel.

Was tun Sie gerne, um auszuspannen?

Ich liebe Gartenarbeit und Schwimmen, am liebsten im Meer, leider sehr saisonale Leidenschaften. Im Winter lese ich viel und entspanne bei Gymnastik.

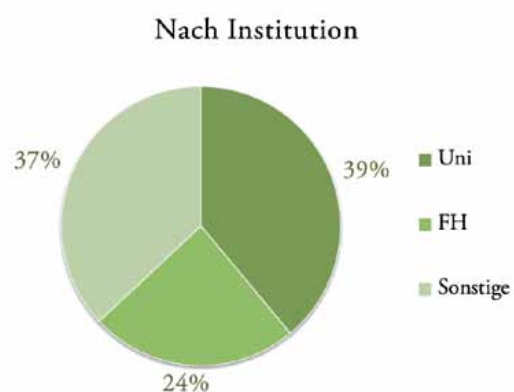
efas-MITGLIEDERSTATISTIK

303 Mitglieder

(Stand: 01. August 2013)

BWL	79
VWL	99
angrenzende Disziplinen	124
keine Angabe	1

Universität	118
Fachhochschule	73
Sonstige	112
davon:	
öffentl. Verwaltung und Politik	11
Forschung	31
Vereine und Verbände	13
Sonstige	24
keine Angabe	33



Tagungsbericht zur 10. efas-Jahrestagung am 15. und 16. November 2012

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen = zunehmende Prekarisierung?

Zwei Tage lang beschäftigten sich 70 Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer in den Räumen der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin mit der Frage, wie Prekarität unter den heutigen entgrenzten Arbeits- und Lebensbedingungen definiert wird, welche ökonomischen, sozialen und politischen Faktoren die Prekarisierung bedingen und welche Effekte durch die Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen sichtbar würden.

Nach kurzer Begrüßung im Namen von efas durch **Prof. Dr. Friederike Maier**, Vizepräsidentin der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin und einem Grußwort von **Prof. Dr. Klaus Semlinger**, Vizepräsident für Lehre an der HTW griff **Dr. Alexandra Manske** in

der ersten Keynote die Frage auf: „Ist Prekarität wirklich überall?“ Sie plädierte dafür den Prekarisierungsbegriff zu schärfen, denn die gängige Definition¹ richtet ihren Fokus auf männlich geprägte Erwerbsbiographien. Sie treffe den Transformationsprozess zwar gut, sei aber eine theoretische Engführung, da sie die Tatsache ausblende, dass niedrig entlohnte und ungesicherte Arbeitsverhältnisse häufig weiblich seien. Im Rahmen dieser Tagung sei daher zu diskutieren wie sich Prekarisierung auf das

efas-AKTIVITÄTEN

1) Die Definition basiert auf den Arbeiten der Soziologen Robert Castel und Klaus Dörre. Danach bedeutet Prekarität das Phänomen, dass nach Jahrzehnten hohen ökonomischen Wohlstandes in den westeuropäischen Volkswirtschaften soziale Unsicherheiten wieder zunehmen, da das ehemals stark vertretene Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung verliert.

Geschlechterverhältnis auswirke. So sei einerseits von einer Verschärfung von bestehenden Genderverhältnissen auszugehen, andererseits könnte es zu kulturellen Machtverschiebungen kommen, wenn Frauen zu Familiernährerinnen werden.

In der zweiten Keynote² verfolgte **Prof. Dr. Annette Henninger** die These, dass Politikerinnen die Interessen von armen und einkommensschwachen Frauen vernachlässigen. Sie analysierte die Presseberichterstattung zu vier aktuellen Reformdebatten – zwei familienpolitische und zwei arbeitsmarktpolitische Themen. Ihr Ergebnis zeigte, dass drei der vier untersuchten Reformen die Interessen der Mittelschicht bzw. von hoch qualifizierten Frauen begünstigen. Damit liegt der Schluss nahe, dass eine Klientelpolitik gemacht wird, da sich auch in Deutschland Bürger_innen mit höherem Einkommen, höherer Bildung und besserer Erwerbsintegration häufiger politisch beteiligen. Annette Henninger sieht die politische Teilhabe und damit langfristig die Demokratie gefährdet, wenn Interessen von armen und einkommensschwachen Frauen vernachlässigt werden und forderte geschlechtersensible Analysen von Winner-takes-all-politics.

Auswirkungen von Niedriglöhnen

Die Verflechtungen von frauendominierten Berufen, niedrigen Löhnen und Vereinbarkeitsproblematik standen im Mittelpunkt des Vormittags. Der Vortrag von **Katrin Menke** stellte die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von ost- und westdeutschen Hauptverdienerinnen vor. Ein überholtes Rollenverständnis, welches die Frau als Zuverdienerin und damit zuständig für Hausarbeit sieht, Niedriglöhne und unfreiwillige Teilzeit sorgen dafür, dass Familiernährerinnen meist keinen Familienlohn erwirtschaften können und zusätzlich die Hauptlast für Haushalt und Kinderbetreuung tragen. Das Fazit von Katrin Menke machte klar, dass die Erwartung, Frauen als Familiernährerinnen würden zu einer chancengleichen Arbeitswelt führen, verfrüht ist. Ohne eine Akzeptanz von vielfältigen Rollen für Frauen und Männer werde es bei einer Doppelbelastung durch Arbeit und Familie für Frauen bleiben. Notwendig sind arbeitsmarktpolitische und betriebliche Veränderungen, die zu einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen führen. **Dr. des Julia Graf** knüpfte mit ihrer kritischen Analyse an ihre Vorrednerin an und stellte die Bedingungen und Behinderungen vor, mit denen Aufstocker_innen konfrontiert sind. Diese sind neben ihrer Erwerbstätigkeit auf gleichzeitige Leistungen nach dem SGB II angewiesen. Das Zusammenwirken von geringfügiger Beschäftigung, befristeten Verträgen und Aufstockung durch die Grundsicherung führt zu einer, insbesondere Frauen, betreffenden Prekarisierung. Julia Graf zeigte, wie die sozialpolitischen Bedingungen der Aufstockung zu einer Manifestierung von Niedriglöhnen führen und forderte eine Abschaffung von geringfügiger Beschäftigung und des Elements „Fordern“ im SGB II.

efas-Preisverleihung

Es folgte die mit Spannung erwartete Preisverleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises (in memoriam Angela Fiedler). Aufgrund der hervorragenden Qualität wurde eine Mas-

2) Die Präsentationen zur zweiten Keynote und den weiteren Beiträgen finden sich auf der *efas*-Homepage (<http://efas.htw-berlin.de>)



10. Jahrestagung des Ökonominen-Netzwerks *efas*

**Steigende
Erwerbsbeteiligung von Frauen
=
zunehmende Prekarisierung?**

Wann: Donnerstag, 15.11.2012 & Freitag, 16.11.2012

Wo: Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin
Treskowallee 8, 10318 Berlin, VG Raum 531/501

Infos: <http://efas.htw-berlin.de>
Anmeldung: efas-netzwerk@htw-berlin.de

Plakat der 10. *efas*-Jahrestagung

terarbeit sowie zum ersten Mal in der Geschichte des *efas*-Nachwuchsförderpreises auch eine Dissertation prämiert. Die Preisträgerinnen **Gesine Tuitjer** und **Prof. Anne Busch** stellen ihre Arbeiten in diesem Newsletter vor. **Prof. Dr. Miriam Bebbo** und **Prof. Dr. Friederike Maier**, Mitglieder im wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*, hielten die Laudationen.

Forschungsforum

Das anschließende Forschungsforum bot den Tagungsgästen die Gelegenheit, Einblick in die Forschungsprojekte von *efas*-Mitgliedern zu erhalten. **Jeannette Trenkmann**, Promovendin an der HTW Berlin, stellte ihr Dissertationsvorhaben vor. Im Fokus steht die Frage „Was genau verhindert die Durchsetzung von Gleichstellung in Organisationen?“ Dabei geht Trenkmann von der Annahme aus, dass Organisationen einem Legitimationsdruck durch ihre Anspruchsgruppen ausgesetzt sind. So müssten Maßnahmen für die Veränderung der Männlichkeitskultur in Unternehmen auch an den Stereotypen und Handlungen der gesamten Organisation ansetzen. Unter anderem durch eine empirisch-explorative Unternehmensfallstudie sollen die Untersuchungsergebnisse auf Organisations- und Akteursebene interpretiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

Prof. Dr. Gertraude Krell, a.D., setzte sich in ihrem Beitrag mit den Deutungs- und Positionierungskämpfen in den Wirtschaftswissenschaften auseinander. So gebe es nicht nur Grabenkämpfe zwischen der Volkswirtschaftslehre und der Betriebswirtschaftslehre, sondern auch innerhalb beider Disziplinen. Hinzu komme eine immer deutlicher werdende kritische Betrachtung der am Mainstream orientierten Wirtschaftswissenschaften. Die Positionierung der, allgemein als kritisch geltenden, feministischen Ökonomie in diesem unübersichtlichen Feld sei schwierig und führe zur Aufsplitterung in divergierende Argumentationslinien, die sich gegenseitig behindern.

Melanie Schröder stellte ein Experiment zum Thema „Individualbesteuerung vs. Ehegattensplitting“ der Europa-Universität Viadrina vor. Mit einem zweistufigen „artefactual field experiment“ untersucht die Forschungsgruppe die

Arbeitsangebotsentscheidungen von Frauen und Männern in Abhängigkeit von verschiedenen Steuersystemen.

Ass. Prof. Dr. Doris Weichselbaumer untersucht in ihrem Forschungsvorhaben „Homonormativity and Discrimination Based on Sexual Orientation“ die Diskriminierung von lesbischen Frauen im Bewerbungsprozess. Anhand von vier weiblichen Idealtypen, hetero- oder homosexuell, Single oder verheiratet bzw. in eingetragener Lebenspartnerschaft lebend, konnte sie nachweisen, dass Arbeitgeber in München lesbische Frauen generell diskriminieren, während Arbeitgeber in Berlin lesbische Singelfrauen bevorzugt einstellen. In der anschließenden Diskussion wurde gerätselt, was die Ursachen hierfür sein könnten.

Prekäre Erwerbsbiografien

Der zweite Tag der Tagung begann mit einem Vortrag von **Dr. Dorothea Voss**. Sie präsentierte eine Zusammenfassung ihrer Forschungsergebnisse zu Karrierewegen von Frauen und Männern im Einzelhandel. In dieser Branche findet sich eine ausgeprägte geschlechtsspezifische vertikale Segregation, die zu ungleichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern führt. Bei grundsätzlich gleichen Aufgaben für beide Geschlechter innerhalb der Tätigkeitsebenen bestehen starke geschlechtsspezifische Statusunterschiede, die dazu führen, dass in den Führungsebenen der Frauenbranche „Handel“ fast nur Männer ankommen. Den Frauen bleiben hingegen, gerade in der Familienphase, nur Beschäftigungen in Teilzeit oder als 400-Euro-Job, die kein eigenständiges Einkommen sichern.

Ist Selbstständigkeit, insbesondere Soloselbstständigkeit, als Ausdruck von Prekarisierung zu sehen oder handelt es sich um ein alternatives Karrieremodell für Frauen? Diese Frage stand im Mittelpunkt des Beitrags von **Prof. Dr. Claudia Gather**. Die Ergebnisse sind vielschichtig, denn Selbstständigkeit ist sehr viel heterogener geworden. Gerade die Soloselbstständigkeit beinhaltet einerseits die Gefahr der Prekarisierung, andererseits bietet sie berufliche Anerkennung. In der Lebenslaufperspektive stelle Selbstständigkeit häufig nur eine Phase dar. Während für Männer die Sicherung einer Erwerbsidentität im Fokus steht, sehen Frauen eher die Chance, eigene Inhalte und Ansprüche an ihre Arbeit umzusetzen. Der mit einer (Solo-)Selbstständigkeit verbundene Erfolg ist daher nicht nur monetär zu fassen.

Prekäre Beschäftigung in der Pflege

Beschäftigungsverhältnisse, die eine 24-Stundenbetreuung mit meist ausländischen Pflegekräften beinhalten, sind hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung, geringer Qualifikation sowie arbeitsrechtlicher und sozial rechtlicher Ausgestaltung als prekär zu bezeichnen. Die Arbeitsbedingungen sind durch ein Machtgefälle im Aushandlungsprozess geprägt. **Ao.Univ.-Prof. Dr. Margareta Kreimer** erläuterte den österreichischen Ansatz, mit einer Pflegeamnestie die illegalen Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich zu legalisieren. Klar wurde aber auch, dass weder Auftrag-

geber, noch Pflegekräfte, noch der österreichische Staat ein Interesse an einer Änderung des Status quo haben, auch wenn das Arbeitsmarktsegment Altenpflege damit in großen Teilen unattraktiv und prekär bleibt.

Annette Angermann und **Dr. Werner Eichhorst** gingen in ihrem Beitrag dem Zusammenhang von einer älter werdenden Gesellschaft mit zunehmendem Pflegebedarf, einer größeren Mobilität in Europa und einer gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit nach. Zukünftig müssten Tätigkeiten, die früher in Haushalten für ältere Menschen privat erbracht wurden, in Form von haushaltsbezogenen Dienstleistungen angeboten werden. Mindeststandards für Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Entlohnung müssen eingehalten werden, um eine angemessene Qualität sicherzustellen. Dies könne aber nur gelingen, wenn die Anreize zu informeller Beschäftigung abgebaut und eine sichere Finanzierung aus privaten und staatlichen Quellen aufgebaut werde.

Prekäre Beschäftigung im Wissenschaftsbetrieb

Dr. Karin Zimmermann widmete sich dem Prozess von Prekarisierung an Hochschulen. Sie beschrieb die fehlenden Karrieremöglichkeiten an deutschen Hochschulen unterhalb der Professur, da eigenständige Stellenkategorien fehlen. Eine unsichere Wartezeit mit befristeten Verträgen, manchmal bis ins fünfte Lebensjahrzehnt hinein, sei der Preis auf dem steinigem Weg zu frei werdenden Professuren. Der Vergleich mit den Vereinigten Staaten zeigte Möglichkeiten jenseits dieses Karriere-Flaschenhalses. Mittels eines Systems aus tenure-line Faculty und non tenure-line Faculty wird jenseits des Atlantiks der Status des wissenschaftlichen Personals gesichert und stärkt damit auch Lehre und Forschung.

Susann Kunze untersuchte den Einfluss des Geschlechts auf die Stipendienvergabe des DAAD und stellte ihre Ergebnisse in einem Vortrag vor. So konnte sie berichten, dass die neutralen Auswahlkriterien des DAAD zu Verzerrungen führen. Zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit von Frauen in akademischen Berufen forderte sie Verbesserungen in verschiedenen Bereichen und stellte die Frage, ob die zentrale Auswahlkommission des DAAD oder die Auswahlkriterien geändert werden sollten.

Dr. Andreas Keller präsentierte mit seinem Vortrag „Vom Templiner Manifest zum Herrschinger Kodex: Handlungsansätze für die Reform der Karrierewege in Hochschule und Forschung“ Lösungen, die einer Prekarisierung an Hochschulen entgegen wirken und langfristige Berufsperspektiven für Frauen und Männer in der Wissenschaft ermöglichen.

Vor dem Hintergrund der spannenden Vorträge und interessanten Diskussionen kann die diesjährige Jahrestagung des *efas*-Netzwerks mit Vorfreude erwartet werden.

Cornelia Schmidt

Kontakt: schmidt@kwb.de

Zur Autorin:

Cornelia Schmidt leitet das Projekt „Mit Frauen an die Spitze!“ bei der KWB e.V. in Hamburg und berät Unternehmen zu einer geschlechtergerechten und familienbewussten Personalpolitik. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

Weitere Informationen zu Cornelia Schmidt finden Sie in ihrem Steckbrief auf den Seiten 14-15 in diesem Newsletter.

CALL: *efas*-NACHWUCHSFÖRDERPREIS 2014

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

Auch in diesem Jahr möchten wir Sie herzlich dazu auffordern, herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den *efas*-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2014 einzureichen. Sowohl Vorschläge als auch Selbstbewerbungen sind möglich. Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter_in 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 2013 abgeschlossene Arbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen. Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte **bis zum 31. Mai 2014** in elektronischer und schriftlicher Form an die *efas*-Geschäftsstelle. Die Auswahl der Arbeiten erfolgt durch den Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

Die Preisvergabe inklusive der Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 12. *efas*-Jahrestagung, die an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin im letzten Quartal des Jahres 2014 durchgeführt wird. Informationen zur Ausschreibung sowie Informationen zum Bewerbungsverfahren finden Sie auf der *efas*-Homepage unter der Rubrik „Nachwuchsförderpreis“. Der Preisträgerin wird zusätzlich die Option eröffnet, für den nachfolgenden *efas*-Newsletter einen Beitrag zu verfassen.

Der *efas*-Nachwuchsförderpreis wird jährlich vergeben, so dass wir Sie dazu auffordern möchten, potenzielle Kandidatinnen anzusprechen, die kurz vor der Abschlussphase ihres Studiums stehen. Wir würden uns sehr freuen, wenn der Call dazu anregt und das Interesse der Kandidatin bestärkt, ihr Thema so zu wählen, dass die Arbeit für eine künftige Bewerbung 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.



Angela Fiedler

BEWERBUNGSFRIST

31. Mai 2014

Ansprechpartnerinnen:
Patricia Bliemeister &
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/>

efas-TAGUNGSANKÜNDIGUNG

Vorankündigung der 11. *efas*-Jahrestagung am 5. & 6. Dezember 2013 „Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften – quo vadis?“

Am 5. und 6. Dezember 2013 findet an der Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft die 11. Jahrestagung des Ökonominen-Netzwerks *efas* statt. Nach 13 Jahren Netzwerkarbeit wollen wir gemeinsam einen Rückblick vornehmen und resümieren, aus welcher Idee das Netzwerk ursprünglich entstanden ist, wie es sich entwickelt hat und wie wir uns heute und zukünftig positionieren.

Eröffnet wird die Tagung voraussichtlich von ein bis zwei Vortragenden, die im Feld der Frauen- und Geschlechterforschung erfahren sind. Sie werden den Blick darauf richten, wie die generellen Entwicklungen in diesem Feld einzuschätzen sind, welche wichtigen aktuellen Debatten es gibt und wie die Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften in der Außenperspektive wahrgenommen wird.

Im Anschluss stellen wir zunächst die Ergebnisse einer in Vorbereitung der Tagung vorgenommenen Befragung der Mitglieder von *efas* zu deren Forschungen im Zeitraum von 2008 bis 2013 vor. Je ein Panel zum Stand der Dinge bzw. deren Einschätzung in den wirtschaftswissenschaftlichen „Kernfächern“ BWL und VWL wird danach Input für Diskussionen geben. Da uns auch interessiert, womit sich (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen der feministischen Ökonomie und Kolleg_innen angrenzender Disziplinen heute beschäftigen, möchten wir diesen (innerhalb und außerhalb von *efas*) die Möglichkeit anbieten, aktuelle Projekte zu präsentieren. Eine Podiumsdiskussion rundet die zweitägige Veranstaltung ab.



Plakat der 11. *efas*-Jahrestagung

Anmeldungen zur Tagung können Sie ab Mitte September 2013 über die *efas*-Homepage (<http://efas.htw-berlin.de>) vornehmen oder per Email an die *efas*-Geschäftsstelle (efas-netzwerk@htw-berlin.de) richten.

SAVE THE DATE

11. *efas*-Jahrestagung am 5. & 6. Dezember 2013

IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Patricia Bliemeister & 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.

**Geschlechterforschung
in den
Wirtschaftswissenschaften**

QUO VADIS?

Wann:

Donnerstag, 05.12.2013 &
Freitag, 06.12.2013

Wo:

Hochschule für Technik und
Wirtschaft (HTW) Berlin,
Campus Wilhelminenhof

Infos:

efas.htw-berlin.de

Anmeldung:

efas-netzwerk@htw-berlin.de