

# Newsletter



Nr. 20 / November 2016

## efas-Nachwuchsförderpreis für Dr. Norma Burow

efas-Preisträgerin 2015 für die Dissertation

„Gender Stereotypes and Individual Economic Decision-Making“

Obwohl sich Geschlechterunterschiede auf den Arbeitsmärkten westlicher Länder im vergangenen Jahrhundert verringerten, sind sie noch immer nicht zu vernachlässigen. Dies verdeutlicht sich in unterschiedlichen Partizipationsraten, in Verdiensten, Beschäftigungsformen und -positionen und ebenso in der noch immer erheblichen beruflichen Segregation. Wir haben also eine Situation vorliegen, die mit den Worten einer OECD Publikation aus dem Jahre 2012 wie folgt bezeichnet werden kann: „Das Glas ist immer noch nur halb voll“.

Seit einiger Zeit behandelt die ökonomische Fachliteratur geschlechtsspezifische Unterschiede in den Präferenzen der Wirtschaftssubjekte und argumentiert empiriegeleitet, sie seien ursächlich für diese Arbeitsmarktphänomene. So stellt beispielsweise die experimentelle Wirtschaftsforschung fest, Frauen seien vermeintlich weniger risiko- und wettbewerbsgeneigt als Männer (Croson & Gneezy, 2009). Diese Erkenntnisse werden neben biologistischen Erklärungsversuchen (Wozniak et al., 2014) durchaus auch Unterschieden in der Sozialisation zugeschrieben (Gneezy et al., 2009). Darüber hinaus gibt es weitere empirische Evidenz hinsichtlich der Wirkung von geschlechtsbezogenen Stereotypen auf ökonomische Entscheidungen (Boschini et al., 2012; Reuben et al., 2012). Nun räumt auch die SVR (2011) (die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung) ein, dass nicht nur soziale sondern auch rechtliche Institutionen spezifische Geschlechterrollen begünstigt haben könnten. Und die Europäische Kommission (2008) forderte schon früh die Entwicklung von Strategien zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, da diese auch ihrer Ansicht nach die „selbständige Entschei-

dungen von Männern und Frauen [behindern]... indem sie die Wahl von Bildungs-, Ausbildungs- und Berufswegen, die Aufgabenteilung im Haushalt und in der Familie und die Besetzung von Führungspositionen beeinflussen“. Dennoch bleibt unklar, wie genau Stereotype die individuellen Entscheidungen beeinflussen – eine genaue Kenntnis

darüber jedoch wird benötigt, um adäquate Politikberatung zu gewährleisten.

Während die Psychologie zahlreiche theoretische Erklärungen und empirische Nachweise zur Wirkung von (Geschlechter-)Stereotypen anbietet (siehe z.B. Aronson & McGlone, 2009), blieb die Ökonomik bislang theoretische Konzepte schuldig.<sup>1</sup> Meine Dissertation zielte deshalb darauf ab, individuelle Entscheidungen unter dem Einfluss von Stereotypen grundlegend zu untersuchen. Sie sollte verschiedentlichen Beitrag leisten, indem sie (1) Erkenntnisse der Sozialpsychologie darstellt und daraus eine Idee zur theoretischen Berücksichtigung von Stereotypen in der Ökonomik ableitet und (2) mittels der Implementation von Designelementen in ökonomischen Experimenten aufzeigt, wie die Wirkung von Stereotypen untersucht werden kann, womit der Diskurs in der Ökonomik aus Geschlechterperspektive bereichert werden könnte. Sie sollte außerdem (3) anhand eines Fallbeispiels negative Nebeneffekte von Politikmaßnahmen aufzeigen, indem sie darstellt, dass Geschlechterstereotype in der Kommunikation eben jener verborgen sein können und so potentiell das eigentliche Ziel der Politikmaßnahme konterkarieren. Die Arbeit gliedert sich in drei Teile: Teil I arbeitet die interdisziplinären Verbindungen zwischen den Konzepten Gender, Stereotype und Identität heraus. Er diskutiert außerdem ein alternatives Gedankengerüst zur Neoklassik in Anlehnung an den von Akerlof & Kranton (2000) präsentierten Identity Economics Ansatz, anhand dessen man argumentieren kann, dass Präferenzen durch soziale Rollenerwartungen veränderbar sind. Des Weiteren gibt dieser Teil einen Überblick über ökonomische Studien, die zum einen Vorteile von Experimenten herausarbeiten und zum anderen ihre empirischen Ergebnisse im Lichte sozialpsychologischer Erkenntnisse interpretieren. Teil II bildet den Schwerpunkt und stellt drei eigene ökonomi-

## efas-PREISTRÄGERIN

## INHALT

efas-Preisträgerinnen .....	1
Aktuelles .....	5
Aus der Forschung .....	8
Publikationen.....	11
Steckbrief.....	14
efas-Aktivitäten .....	15
In Erinnerung.....	17
Impressum .....	19

<sup>1</sup> Erst nach Abschluss meiner Dissertation erschien ein Fachartikel zur Modellierung von Stereotypen, der demnächst sogar recht prominent im Quarterly Journal of Economics publiziert wird: Bordalo et al. (forthcoming).

sche Experimente dar, deren Design darauf abzielt, den Einfluss von Geschlechterstereotypen oder auch von allgemein implizit vorhandenen sozialen Verhaltenserwartungen auf ökonomische Entscheidungen nachzuweisen. Teil III empfiehlt letztendlich, Geschlechterstereotype in Politikmaßnahmen zu berücksichtigen. Dies geschieht auf der Grundlage einer kritischen Analyse der Broschüre eines exemplarisch ausgewählten sozialpolitischen Instruments, dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz für Geburten ab dem Jahr 2013.

Zwei der ökonomischen Experimente wenden eine in der Sozialpsychologie verbreitete, jedoch in der Ökonomik innovative experimentelle Methode, das Priming, an. Beiden Experimenten liegt die Annahme zugrunde, dass Stereotype aktiviert werden können, indem soziale Identitäten (z.B. Geschlechteridentitäten) und damit verknüpfte tief verankerte Assoziationen zwischen vermeintlich korrekten Eigenschaften (z.B. der Fähigkeit mathematische Aufgaben zu lösen) und der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen (z.B. Frauen) angesprochen werden. Hierzu wird die Hälfte der Teilnehmer\_innen dem Priming ausgesetzt, sie wird also „behandelt“, und schlussendlich wird ihr Verhalten mit der Gruppe der „Nicht-Behandelten“ verglichen. Unterschiede im Verhalten können somit kausal auf die durch das Priming angewendete exogene Variation zurückgeführt werden. Ein drittes Experiment variiert exogen die intra-familiale Einkommensrelation zwischen Frau und Mann sowie das Steuersystem zwischen Individualbesteuerung und einer Splittingvariante. Es kann somit Entscheidungen hinsichtlich der Übernahme von (bezahlter) Markt- und (unbezahlter) Hausarbeit des/r Erst- und Zweitverdienenden frei von den sonst in Studien mit Surveydaten schwer beherrschbaren Endogenitätsproblemen untersuchen.

In den beiden Priming-Experimenten müssen die Teilnehmenden Entscheidungen über ihre Entlohnung treffen. Sie haben jeweils die Wahl zwischen zwei verschiedenen Stückentlohnungsschemata: (1) eine rein von der eigenen absoluten Leistungsfähigkeit abhängige oder (2) eine von ihrer eigenen Leistung relativ zu der Leistung der anderen Gruppenteilnehmer\_innen abhängige. Im letzten Fall können nur die besten 30 % eine höhere Entlohnung erhalten, während die Übrigen einen noch niedrigeren Stücklohn erhalten, als hätten sie sich gleich für Option (1) entschieden. Die Entscheidung hängt von der Einschätzung der eigenen absoluten Leistungsfähigkeit ab, aber auch von der Einschätzung der Leistung der anderen Teilnehmer\_innen und kann beeinflusst sein durch Stereotype über die Leistungsfähigkeit von Männern und Frauen. Die Entscheidung für den Entlohnungstypus an sich lässt uns Forschende Rückschlüsse auf die Wettbewerbsneigung ziehen, also ob jemand bereit ist, sich in eine Wettbewerbssituation mit anderen zu begeben. Es stellt sich nun heraus, dass Frauen in Experiment 1 häufiger eine wettbewerbsbasierte Entlohnung wählen, wenn sie darüber informiert werden, dass sie viel besser im Vergleich zu Männern abschneiden (Priming). In Experiment 2 wiederum sind Frauen erheblich wettbewerbsgeneigter, wenn sie die Möglichkeit haben, sich ausschließlich in den Wettbewerb mit anderen Frauen zu begeben und nicht mit einer auch mit Männern durchmischten Gruppe, obwohl beide Situ-

ationen bis auf die Information über die geschlechtsspezifische Gruppenzusammensetzung identisch sind. Diese Beobachtung ist substantiell; sie tritt nur nicht zutage bei einer sehr kleinen Gruppe von Frauen, die sich selbst überschätzen. Allerdings können Faktoren, die ganz generell mit Wettbewerbsneigung einhergehen, wie die individuelle Leistungsfähigkeit, Selbstbewusstsein oder Risikoneigung, dieses Verhalten nicht erklären. Als Erklärung bieten sich einzig genderbezogene stereotypische Einschätzungen der Leistungsfähigkeit an.

Experiment 3 wurde mit echten romantischen Paaren durchgeführt. Hier lässt sich in einer experimentell vollkommen geschlechtsneutral kreierte Umgebung zeigen, dass sich eine egalitärere Aufteilung von Hausarbeit bei Besteuerung der Individualeinkommen durchsetzt. Es zeigt sich aber auch, dass soziale Normen in Bezug auf Ehe ins Experiment hineingetragen werden. Denn einzig am Merkmal ‚verheiratet‘ kristallisieren sich unterschiedliche Marktarbeitsangebote bei Männern und auch bei Frauen heraus: Verheiratete Frauen bieten weniger Arbeit an als unverheiratete Frauen, während es bei Männern genau umgekehrt ist.

Die Politikanalyse des letzten Teils verdeutlicht anhand des in der Elterngeldbroschüre 2013 dargestellten enormen Gender Pay Gaps, der sich aus den Nettomonatsverdiensten der dort dargestellten exemplarischen Frauen und Männer ergibt, dass Stereotype über Männer und Frauen auch selbst in einem Instrument Eingang finden, das auf Gleichstellung abzielt.<sup>2</sup> Weitere Beispiele, wie die Steuerklassenwahl bei Paaren mit hohem Einkommensdifferential und die „zwei Vätermomente“ verstärken den Eindruck, dass selbst offizielle Dokumente von Bundesministerien, die sich eigentlich verpflichtet haben „Frauen und Männer nicht als jeweils homogene Gruppe [zu] betrachten“ (BMFSFJ, 2007, 3) dennoch Gefahr laufen, diese stereotypisch darzustellen.

Dr. Norma Burow

Kontakt: [nburow@diw.de](mailto:nburow@diw.de)

Experiment 1: Working Paper Titel: „Gender Stereotypes and Women’s Economic Decision-Making“.

Experiment 2: Koautor\_innen: Miriam Beblo, Denis Bening, Melanie Schröder; Working Paper Titel: „Why Do Women Favor Same-gender Competition? Evidence From an Incentivized Choice Experiment“.

Experiment 3: Schröder, Melanie; Burow, Norma (2016): Couple’s Labor Supply, Taxes, and the Division of Household in a Gender-Neutral Lab. Berlin: DIW Berlin (Discussion Paper, 1593).

Politikanalyse: Working Paper Titel: „Gender Stereotypes and Gender Differences – Policy Appraisal“

<sup>2</sup> Die Neuauflage der Broschüre aus dem Jahr 2015 (Juni, 17. Auflage) zeigt bereits deutliche Verbesserungen, die wohl auch in der Reform des zugrundeliegenden Gesetzes in Richtung ElterngeldPlus begründet liegen.

## Literatur

- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics And Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115 , 715–753.
- Aronson, J., & McGlone, M. (2009). Stereotype and Social Identity Threat. In D. T. Nelson (Ed.), *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (pp. 153–178). CRC Press.
- BMFSFJ (2007). *Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung: Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend.
- Bordalo, P., Coffman, K. B., Gennaioli, N., & Shleifer, A. (forthcoming). Stereotypes. *Quarterly Journal of Economics*.
- Boschini, A., Muren, A., & Persson, M. (2012). Constructing Gender Differences in the Economics Lab. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 84 , 741–752.
- Crosen, R., & Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47 , 448–474.
- Europäische Kommission (2008). *Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern* volume KOM (2008) 10. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Gneezy, U., Leonard, K. L., & List, J. A. (2009). Gender Differences in Competition: Evidence From a Matrilineal and a Patriarchal Society. *Econometrica*, 77 , 1637–1664.
- Reuben, E., Rey-Biel, P., Sapienza, P., & Zingales, L. (2012). The emergence of male leadership in competitive environments. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83 , 111–117.
- SVR (2011). *Neue Wege - gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung.
- Wozniak, D., Harbaugh, W. T., & Mayr, U. (2014). The Menstrual Cycle and Performance Feedback Alter Gender Differences in Competitive Choices. *Journal of Labor Economics*, 32 , 161–198.

## Zur Preisträgerin

Dr. Norma Burow ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin im Forschungsbereich Gender Studies. Sie forscht vorrangig experimentell im Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Familienökonomik. Ihr Hauptinteresse dient der Erforschung des Einflusses von (Geschlechter-)Stereotypen und Sozialen Normen auf die ökonomische Entscheidungsfindung.

## efas-Nachwuchsförderpreis für Tina Hundt

efas-Preisträgerin 2015 für die Bachelorarbeit

„Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr. Eine Diskuranalyse“

Die Verteidigungsministerin zielt darauf, „die Bundeswehr zu einem der attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland“ (von der Leyen, 2014: 418) zu machen. Die Attraktivitätsoffensive „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“, in welcher die Vereinbarkeit von Familie und Dienst einen zentralen Baustein bildet, soll dazu beitragen.

Mescher et al. (2010) analysieren in ihrer Studie „Representation of Work-Life-Balance support“ die Darstellung von Work-Life-Balance Maßnahmen auf Unternehmens-Webseiten. Die AutorInnen stützen sich auf das Konzept der hegemonialen Macht (in Anlehnung an Gramsci, 1971) sowie auf Konzeptionen der „gendered organization“ sowie des „ideal worker“ im Sinne von Acker (1992). Vor diesem Hintergrund gehen sie davon aus, dass Maßnahmen der Work-Life-Balance als Mittel zur Machtausübung ver-

wendet werden, und dass im Kontext dieser Maßnahmen bzw. deren Kommunikation ein bestimmtes Geschlech-



Verleihung des efas-Nachwuchsförderpreises 2015: Dr. Christine Rudolf, Tina Hundt, Dr. Norma Burow (geb. Schmitt), Prof. Dr. Miriam Beblo (v.l.n.r.).

terrollenbild reproduziert wird. In Adaption dieser Studie untersuche ich mithilfe einer kritischen Diskursanalyse in Anlehnung an Fairclough (2003), wie die Bundeswehr Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst auf ihren Webseiten artikuliert und welche Vorstellungen dabei erzeugt werden. Das gegenderte Bild des „ideal worker“ (Acker, 1992) ist üblicherweise mit den männlich konnotierten Merkmalen „Vollzeit verfügbar“, „hoch qualifiziert“, „stark arbeitsorientiert“ und „ohne private Verpflichtungen“ verknüpft. Solche geschlechtstypischen Zuschreibungen kommen auch im Kontext von Maßnahmen zur Work-Life-Balance zum Ausdruck (Mescher et al., 2010: 25). Aufgrund dessen war eine meiner

Fragen, welches Bild der idealen SoldatIn konstruiert wird, welche geschlechtlich konnotierten Eigenschaften diesem Bild zugeschrieben werden und wie dieses Bild in Einklang mit dem Konzept der Vereinbarkeit von Familie und Dienst gebracht wird. Die Bundeswehr stellt sich als geeignetes Forschungsfeld dar, denn sie erweist sich bis heute trotz ihrer Öffnung für Frauen im Jahr 2001, nicht nur aufgrund ihrer strukturellen Zusammensetzung, sondern auch der vorherrschenden Normen und Werte, als eine männlich geprägte „gendered organization“ (Acker, 1990; vgl. Kümmel, 2014). Für meine Untersuchung habe ich das empirische Design von Mescher et al. (2010) adaptiert. Für meine Analyse standen mir 113 Quellen zur Verfügung, die eine thematische Relevanz aufzeigten. Diese wurden mittels NVivo kategorisiert und codiert sowie insgesamt einer kritischen Diskursanalyse unterzogen.

Auf ihren Internetseiten verweist die Bundeswehr auf verschiedenste Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Aufgrund dessen kann im Falle der Streitkräfte nicht vom Konzept Work-Life-Balance gesprochen werden. Die Bundeswehr ist bemüht, den offiziellen Diskurs zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst neutral zu gestalten. Die genauere Analyse der Quellen zeigt jedoch, dass bestimmte geschlechtlich konnotierte Bilder von Vereinbarkeit von Familie und Dienst konstruiert werden.

In offiziellen Verlautbarungen unterstreicht die Bundeswehr die Vielfaltigkeit der Familienmodelle der heutigen Gesellschaft und die zu bewältigenden Familienaufgaben (neben Kindererziehung z.B. auch Pflege der Eltern; vgl. dazu z.B. Reeb, 2014 a u. b). Zugleich zeigt meine Analyse der Internetseiten jedoch eine deutliche Verengung auf die traditionelle Kernfamilie bestehend aus Mutter, Vater und Kind sowie auf die Famili-

enaufgabe der Kinderversorgung. Deutlich wird dies vor allem durch die Bilder, die im Zusammenhang mit Familienmodellen präsentiert werden.



Abbildung 1: Familie Reinholz und Familie Schulz mit ihren Kindern (Eicker, 2013)

Abbildung 1 zeigt exemplarisch das Bild der Familie, welches im Diskurs konstruiert wird. Damit verbunden werden familiäre Aufgaben vorrangig dem weiblichen Geschlecht zugeschrieben. Die offiziellen Verlautbarungen suggerieren, dass Vereinbarkeit sowohl für Soldatinnen als auch für Soldaten von zentraler Bedeutung ist, aber die von der Bundeswehr ausgewählten RepräsentantInnen des Vereinbarkeitsdiskurses (auf den analysierten Internetseiten) sind zu 74 Prozent weiblich.

Über das Geschlecht hinaus wird Vereinbarkeit von Familie und

Dienst in den Streitkräften auch als Privileg für höhere Dienstgrade dargestellt (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2 zeigt deutlich, dass auf den analysierten Webseiten insbesondere OffizierInnen mit der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Dienst in Verbindung gebracht werden und darunter wiederum überproportional Frauen, bedenkt man, dass in dieser Dienstgradgruppe der Anteil der Frauen verhältnismäßig am geringsten ist (Lopez/Bötel, 2015).

Darüber hinaus lässt sich durch meine Analyse – analog zum „ideal worker“ (Acker, 1992) – ein Bild

des/der idealen SoldatIn rekonstruieren, für die/den Vereinbarkeitsfragen nebensächlich sind. Die Bundeswehr reklamiert für sich, dass der Dienst in den Streitkräften eine Besonderheit darstellt und die Sicherstellung der Funktions- und Einsatzbereitschaft oberste Priorität aufweist. Dementsprechend werden an die SoldatInnen besondere Anforderungen gestellt. Dazu zählt die Bereitschaft zu häufigen Versetzungen, Auslandseinsätzen, Lehrgängen und Übungen. Hinzu kommen Normen und Werte,

die alle SoldatInnen vertreten sollen. Dazu zählt ein gefestigter Charakter, psychisch und physisch belastungsfähig zu sein sowie die Tugenden Kameradschaft, Tapferkeit und Durchhaltevermögen. Diese Anforderungen entsprechen dem männlichen Stereotyp, ganz im Sinne von Ackers (1992) Konzept des „ideal worker“.

Insgesamt zeigt sich, dass sich die Bundeswehr stark mit Fragen der Vereinbarkeit

von Familie und Dienst beschäftigt. Während in offiziellen Verlautbarungen ein relativ breites Bild zum Thema gezeichnet wird, wird es auf den Webseiten der Bundeswehr wiederum extrem verengt – auf die traditionelle Kernfamilie bestehend aus Mutter, Vater und Kind, auf die Familienaufgabe der Kindererziehung sowie darauf,

## efas-PREISTRÄGERIN

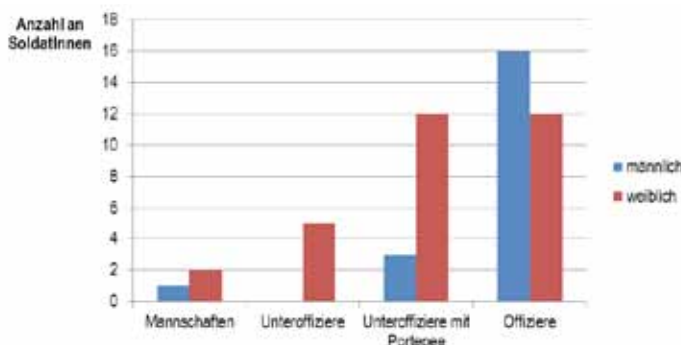


Abbildung 2: SoldatInnen nach Dienstgradgruppe und Geschlecht im Analysematerial

dass dies Aufgabe der Frau ist.

Ein Fazit meiner Studie ist daher die Gestaltungsempfehlung, die Kommunikation von Vereinbarkeitsmaßnahmen den aktuellen Verlautbarungen anzupassen – das heißt, auch auf den Webseiten der Bundeswehr ein breiteres Bild von Familie, Familienaufgaben und Zuständigkeiten zu

zeichnen und Vereinbarkeitsfragen nicht allein den in der Bundeswehr unterrepräsentierten Frauen zuzuschreiben.

Tina Hundt

Kontakt: [tinah3107@gmail.com](mailto:tinah3107@gmail.com)

### Literatur

Acker, Joan (1992). Gendering organizational theory, in: Mills, Albert J. / Tancred, Peta (Hrsg.): *Gendering organizational analysis*. Nexbury Park: Sage, 248-60.

Fairclough, Norman (2003). *Analysing discourse: textual analysis for social research*, London: Routledge.

Kümmel, Gerhard (2014). *Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr*, Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften in der Bundeswehr.

Lopez, Susanne/Bötel, Frank (2015). *Gelebte Normalität: Frauen in der Bundeswehr*, <http://www.bundeswehr.de/portal/> (Zugriff: 26.01.2015).

Mescher, Samula/Benschop, Yvonne/Doorewaard, Hans (2010). Representations of work–life balance support, in: *Human Relations* (2009), 63(1), Sage Publications, 21-39.

Reeb, Hans-Joachim (2014a). *Editorial: Gemeinsam dienen*, in: Bundesministerium der Verteidigung, <http://www.bmvg.de/portal/> (Zugriff: 15.01.2015).

Reeb, Hans-Joachim (2014b). *Editorial: Vereinbarkeit von Familie und Dienst als sicherheitspolitischer und gesellschaftlicher Faktor*, <http://www.bmvg.de/portal/> (Zugriff: 21.01.2015).

Von der Leyen, Ursula (2014). *Beschlussempfehlung und Bericht des Verteidigungsausschusses zu der Unterrichtung des Wehrbeauftragten: Jahresbericht 2012* (54.Bericht), in Plenarprotokoll 18/8, Stenografischer Bericht, 8. Sitzung vom 16. Januar 201, Berlin: Deutscher Bundestag, 417-19.

### Zur Preisträgerin

Tina Hundt studiert im Master-Studium Bildungs- und Erziehungswissenschaften an der Helmut-Schmidt-Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg. Zuvor machte sie dort 2015 ihren Bachelorabschluss. Seit 2013 ist sie studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Personalwesen (Prof. Barbara Sieben), seit 2011 Soldatin auf Zeit bei der Bundeswehr.

## AKTUELLES

### „Eine Frage an und für unsere Zeit“.

#### Verstörende Gender Studies und symptomatische Missverständnisse

Sabine Hark

„Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.“ So lautet bekanntlich Simone de Beauvoirs weltberühmtes Diktum. „Keine biologische“ Festlegung, so Beauvoir entschieden, aber auch keine „psychische oder ökonomische Bestimmung legt die Gestalt fest, die der weibliche Mensch in der Gesellschaft annimmt“. Beauvoirs zentrales Theorem, ‚Frau‘ sei eine gesellschaftliche Erfindung, ist nach wie vor nicht nur geeignet, Irritation und Verstörung auszulösen, es taugt gegenwärtig auch zu affektiv hoch aufgeladenen Abwehrreaktionen höchst unterschiedlicher Provenienz.

Jedenfalls hat sich unter dem zum Kampfbegriff mutierten Begriff des „Genderismus“ eine bemerkenswerte, europaweite Allianz im Geiste zur Bekämpfung einer vermeintlich ebenso dubiosen wie gesellschaftliche Fundamente zersetzenden Ideologie zusammengefunden. Und diese Allianz reicht vom Vatikan über evangelikale Freikirchen und die katholische Frauenbewegung in Polen, die Bewegung *Manif pour tous* in Frankreich und die -gida-Pro-

teste in Deutschland, die AfD und die unter dem Namen ‚Besorgte Eltern‘ gegen die vermeintliche „Frühsexualisierung“ von Kindern kämpfenden Gruppen, neokonservative Männerrechtler, selbst ernannte „Lebensschützer“, konservative Ökolog\_innen, maskulinistische und andere (Leitmedien-)Publizisten, Wissenschaftlichkeit reklamierende Blogger\_innen, neuerdings eine Reihe von Professoren für Evolutionsbiologie bis hin zu extrem rechten Bewegungen und Parteien.

Die Vertreter\_innen jener selbst ernannten Anti-Gender-Allianz verwenden den Begriff des Genderismus dabei zur Mobilisierung gegen eine vermeintlich totalitäre „Gender-Ideologie“. Diese Ideologie dränge den Menschen wahlweise Vorstellungen von Geschlechterrollen auf oder wolle diese aberziehen und beabsichtige insgesamt, die Gesellschaft ihrer natürlichen Fundamente – Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität – zu berauben. Besonders die Diskreditierung der Gender Studies als „Exzess“, „Ideologie“, „pseudo-religiöse Dogmatik“ oder „Anti-“ bezie-

ungsweise „Pseudowissenschaft“ spielt hier in jüngster Zeit eine zentrale Rolle. Die Rede ist von „Gender-Wahn“ und „Gender-Unfug“, von „Krampfzone“, von der „Profilierungssucht“ der „Genderfrauen“, deren illegitimer Besetzung von Professuren und Lehrstühlen („Lehrstuhlbesetzer“) sowie davon, dass die Gender Studies (natur-)wissenschaftlich bewiesene und objektive Tatsachen ebenso wenig zur Kenntnis nähmen wie den „gesunden Menschenverstand“. Unverhohlen wird geschmäht, diffamiert und zum Teil Gewalt angedroht. Zuhäuf finden sich absichtsvolle Verkehrungen und affektive Mobilisierungen, systematisch produzierte Missverständnisse und Irreführungen, Diffamierungen und Diskreditierungsversuche. Warum der Vorwurf der Anti-Wissenschaftlichkeit aktuell wissenschaftlich und auch gesellschaftlich relevant sind, ist dem Umstand geschuldet, dass und wie sich diese spezifische Diskreditierungsfigur gegenwärtig europaweit mit (rechts-)populistisch-fundamentalistischen, anti-etatistischen und antidemokratischen Rhetoriken und Dynamiken verbindet.

### „Hokuspokus“ und „Pseudowissenschaft“. Weisen der Diskreditierung

Der sich anti-staatlich gerierende Populismus wartet in Bezug auf die Gender Studies einesteils auf mit der nicht nur rhetorischen Mobilisierung gegen eine vorgeblich „von oben“ – wahlweise die Brüsseler EU-Bürokratie, der Staat oder eben schlicht die Gender-Professor\_innen, die gerne mal als lesbische Weltverschwörung, angeführt von Judith Butler, titulierte werden – gesteuerte Indoktrination und anderenteils mit der Forderung, Wissenschaft – die Gender Studies – habe „gesellschaftlich nützlich“ und, darin impliziert, für alle Steuerzahlenden unmittelbar nachvollziehbar zu sein. Schließlich, so das populistische Argument, werden die Gender Studies aus „unser aller Steuergelder“ finanziert.

Die Unterstellung des religiösen, wahnhaften, aber auch dogmatischen oder gar totalitären Charakters der Gender Studies ist dabei ubiquitärer Natur. So wird immer wieder behauptet, die Gender Studies seien an den Universitäten und Hochschulen unverhältnismäßig präsent – es habe eine „Genderisierung der Universitäten“ stattgefunden. Hierzu kursieren verzerrte, bewusst falsche Zahlen und Angaben. Auch wird mit bewusst unscharfen Begriffen operiert. Die Rede ist beispielsweise von „Lehrstühlen“ statt Professuren, oder es werden aus (meist nebenberuflichen, oft nicht oder deutlich unterbezahlten bzw. prekär beschäftigten) Lehrbeauftragten „Dozenten“, was eine hauptberufliche Beschäftigung suggeriert. Es wird der Eindruck erweckt, als flössen Millionen, gar Milliarden öffentlicher Gelder in eine politische Ideologie, die sich nicht nur als Wissenschaft tarnt, sondern zudem auch die jungen Menschen in den Universitäten zu ideologisieren versuche.

Mit den tatsächlichen Verhältnissen an deutschen Hochschulen haben diese Volten indes wenig gemein: Im Jahre 2013 lehrten an Hochschulen und Universitäten in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt rund 35.000 hauptberufliche Professor\_innen. Dies umfasst alle Besoldungsstufen. Von diesen rund 35.000 weisen ca. 150 eine Teil- oder Volldenomination für Gender Studies bzw. Geschlechterforschung auf. Das macht ca. 0,4 Prozent der Professuren insgesamt aus. Im Übrigen gibt es in Deutschland zwar eine nationale wissenschaftliche Fachgesellschaft für Gender Studies, die Fachgesellschaft Geschlechterstu-

dien, aber im institutionalisierten Gefüge etwa der Forschungsförderung, zum Beispiel bei der DFG, existieren die Gender Studies nicht als eigenes Fach.

Wer mag, kann nun knapp 0,4 Prozent aller Professuren für eine sich abzeichnende oder bereits vollzogene „Genderisierung“ halten. In Tat und Wahrheit gibt es freilich weder eine massenhafte Präsenz der Geschlechterforschung an deutschen Hochschulen, noch stellen diese eine Bedrohung der bisherigen institutionalisierten Form von Wissenschaft dar. Letzteres wird jedoch immer wieder von „antigenderistischer“ Seite behauptet. So werden z.B. Fächer und Disziplinen gegeneinander gerechnet und suggeriert, die Ausbreitung bzw. der „boom“ (Martenstein 2013) oder gar „Terror“ (Stausberg 2015) der Gender Studies gehe zu Lasten anderer Fächer. Wie jüngst in der Süddeutschen Zeitung zu lesen: „Jede Million für die Geschlechterforschung ist eine weniger für die Meteorologie oder die Byzantinistik.“

Unbeirrt von diesen Zahlen und Fakten wird gebetsmühlenartig behauptet, Gender Studies seien Teil einer feministischen „Staatsräson“ bzw. wahlweise der „Gender-Lobby“. Solche Vermischungen und Gleichsetzungen durchziehen die Mehrzahl der Texte: Gender Studies = Gender Mainstreaming = Feminismus = Staatsräson.

Der Vorwurf, Gender Studies sei Teil der Staatsräson, stellt dabei nicht nur ein zentrales Muster in der rhetorischen Diskreditierung dar, es ist auch vielfach anschlussfähig in Richtung populistischer Argumente und Rhetoriken eines deutlich anti-demokratischen Anti-Etatismus. So schon im Sommer 2006 in der Zeitung Junge Freiheit zu lesen: „Vom unermüdlichen Werken und Weben der Lobbyisten und Ideologen in der Brüsseler Eurokratie erfährt der Normalbürger in der Regel erst, wenn es zu spät ist. [...] Das Konzept [Gender] stammt aus der feministischen Lesbenbewegung und beruht auf der Annahme, ‚Geschlecht‘ sei nicht biologisch vorgegeben, sondern ein soziales und damit veränderbares Konzept. Heterosexualität ist in dieser Auffassung kein Normalzustand, sondern ein zu überwindender, überkommener Zwangsbegriff.“ (Lattas 2006)

### „Gender Trouble“

Nun ist all das, für sich genommen, nicht neu. Warum es aktuell analytisch wie politisch dennoch relevant ist, sich mit den Volten auseinander zu setzen, dann, weil sich etwas verändert hat: Im Unterschied zu den historischen Vorläufern des Anti-Feminismus artikulieren sich die heutigen Angriffe in erster Linie nämlich nicht als Anfechtungen von Feminismus und der Idee der Gleichheit. Die Argumentation ist nicht, Frauen\* können nicht gleich an Rechten sein, weil sie von Natur aus verschieden sind, sondern Frauen\* und Männer\* sind zwar gleich an Rechten, dennoch von Natur aus grundsätzlich verschieden. Statt gegen Feminismus – und das kann in der Tat als historisches Novum betrachtet werden – wird daher heute gegen ein akademisches Konzept mobilisiert: Gender. An die Stelle anti-feministischen Ressentiments und der Infragestellung der Gleichheit Aller (?) tritt die unheilvolle Beschwörung einer Dystopie staatlich verordneter, geschlechtsindifferenter Gleichmacherei, die, so Volker Zastrow, Leiter des Politikressorts der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, schon 2006, der „Empfindung der meisten Menschen, den Religionen und naturwissenschaftlicher Forschung“ widerspreche und gegen die es sich daher legitimer Weise aufzulehnen gälte.

Ohnehin kann Zastrows Artikel in diesem Zusammenhang als stilbildend gelten. Im- und explizit stellt dieser Artikel bis heute den Referenzrahmen der Anfechtungen dar: Wo die offensive Infragestellung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichheit also politisch nicht mehr opportun erscheint, wo die Aufrechterhaltung von Geschlechterungleichheit in steigendem Maße von kontextspezifischen Bedingungen abhängig ist und der ‚ewige Unterschied‘ nicht mehr umstandslos, routinemäßig, als Deutungs- und Sinnressource zur Rechtfertigung von Ungleichheit zur Verfügung steht, die naturwissenschaftlich skandierte Betonung von wie auch immer ‚natürlichen‘ Geschlechterdifferenzen wieder relevant (gemacht). Um den nicht nur gefühlten Erosionen im Geschlechterverhältnis – die schließlich auch indizieren, wie nachhaltig feministische Bewegungen in die Geschlechterordnung und die patriarchalen Tiefenstrukturen unserer Gesellschaften eingegriffen haben – Herr zu werden, wird hier einmal mehr „szientistischer Lärm“ produziert, das Arsenal biologisch fundierter Wahrheiten geöffnet und die Unhintergebarkeit der Zweigeschlechtlichkeit bekräftigt. Es ist mithin nicht wenig, was hier auf dem Spiel steht. Denn die asymmetrisch organisierte Zweigeschlechtlichkeit ebenso wie heteronormativ gerahmte, familienbasierte Vorstellungen von Sozialität sind, wie zuletzt etwa die weltweit geführten Debatten um die Ehe für alle zeigen, jüngst vehement unter Legitimationsdruck geraten.

Das aber heißt im Umkehrschluss nichts anderes, als dass die feministische Intervention den „Wahrheitsraum“ Geschlecht (Edgar Forster), der über mehr als zwei Jahrhunderte, seit Beginn der modernen Wissenschaft, an der Naturalisierung von Geschlecht ausgerichtet war, in der Tat neu geordnet hat. Es ist der feministischen und

geschlechterkritischen Theorie gelungen, Gender zu einem kritischen Werkzeug umzuformen, das heißt in einen Begriff zu transformieren, der keine Aussage darüber macht, ‚was‘ sexuelle Differenz ist, sondern die Artikulation von Machtverhältnissen – und deren Infragestellung – ermöglicht.

### „Eine Frage an und für unsere Zeit“

Versuchen wir an dieser Stelle ein Fazit, so ist wohl

mehr als deutlich geworden, dass Gender verstört und irritiert. Das bezeugen die vehementen, hasserfüllten Anfechtungen, denen die Gender Studies seit mittlerweile mehr als zehn Jahren ausgesetzt sind. Auf dem Spiel steht freilich weit mehr als die Reputation der Gender Studies. Denn die Angriffe zielen nicht nur darauf, Wissenschaftler\_innen und ihre wissenschaftliche Arbeit zu beschädigen, das interdisziplinäre Feld der Geschlechterforschung zu diskreditieren und als unwissenschaftlich zu denunzieren. Auf dem Spiel steht auch die explizite Diskreditierung von Wissenschaft und Universität als Ort eines unbedingten Fragens und Verhandels von Wirklichkeit, als Teil einer offenen, demokratischen und polyperspektivischen Gesellschaft und damit diese Gesellschaft selbst.

Denn der „Anti-Genderismus“ ist Element eines rechtspopulistischen Dispositivs, das nicht nur auf die innere Auslöschung rechtsstaatlicher, demokratischer Prinzipien (Wissenschaftsfreiheit) zielt, sondern in dem – auf den ersten Blick vielleicht paradox anmutend – Gender in spezifischer Weise mobilisiert wird, nämlich für die Rechtfertigung von rassistischen Ausgrenzungspolitiken. Überall in Europa erleben wir derzeit, dass fremdenfeindliche, nationalistische Parteien, aber auch neoliberale Regierungen in zunehmenden Maße Vorstellungen von Gleichberechtigung benutzen, um darzustellen, dass männliche muslimische Bürger – und nichtwestliche männliche Migranten ganz allgemein – nicht imstande seien, die Rechte von Frauen\* zu respektieren. Generell ist diese Art Mobilisierung von Gender und einer Vorstellung von Frauenemanzipation durch nationalistische und fremdenfeindliche Parteien sowie durch konservative Regierungen einer der wichtigsten Aspekte zur Kennzeichnung der gegenwärtigen politischen Lage. So sind die Kämpfe gegen sexuelle Vielfalt und gegen alles, was der vermeintliche „Gender-Wahn“ ist, in den Programmatiken und Rhetoriken von AfD und Pegida eng verknüpft mit entkernten Gleichstellungsrhetoriken und -politiken, die sehr stark fremdenfeindlich und rassistisch codiert sind.

Wir befinden uns – und ich halte das nicht für eine übertriebene Zuspitzung – mitten im Kampf um eine neue gesellschaftliche Hegemonie und diese kann eine rechte werden. Und genau hier liegt die Herausforderung, auf die Politik und Wissenschaft gemeinsam Antworten finden müssen.

*Dieser Beitrag beruht auf dem gleichnamigen Aufsatz von Paula-Irene Villa und Sabine Hark in dem Band „Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen“, hrsg. Von Sabine Hark und Paula-Irene Villa, Transcript Verlag Bielefeld 2015*



Sabine Hark / Paula-Irene Villa (Hg.) (2015): Anti-Genderismus - Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen.

Bielefeld: Transcript Verlag

ISBN 978-3-8376-3144-9

2015, 264 S.

Euro 23,99 (eBook),

Euro 26,99 (Print)

### Zur Autor\_in

Prof. Dr. Sabine Hark ist Professor\_in für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin

## AUS DER FORSCHUNG

### Bericht über das H2020-Projekt FairTax

Ulrike Spangenberg, Margit Schratzenstaller

Das international und interdisziplinär zusammengesetzte Forschungsprojekt FairTax befasst sich mit der Steuer- und Transferpolitik der Europäischen Union und deren Mitgliedsstaaten. Ziel ist es, Empfehlungen für eine koordinierte, gerechte und nachhaltige Steuer- und Transferpolitik zu erarbeiten, die sowohl die ökonomische Stabilität der EU stärken, aber auch soziale Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit, ökologische Ziele sowie die Legitimität und Akzeptanz der Steuer- und Transferpolitik befördern. Letztlich geht es um die Grundlagen einer nachhaltigkeitsorientierten Fiskalunion.

Zentrale Forschungsthemen sind:

- Diskussion rechtlicher und gesellschaftlicher Anforderungen an die Ausgestaltung eines gerechten und ökonomisch stabilen Steuer- und Transfersystems sowie adäquater Regelungskompetenzen und Durchsetzungsmechanismen der Europäischen Union, die eine koordinierte Steuer- und Transferpolitik gewährleisten.
- Analyse der Verteilungs- und Anreizwirkungen konkreter Steuer- und Transfermaßnahmen zur Abmilderung sozialer Ungleichheiten, mit dem Ziel, Maßnahmen zu identifizieren, die nicht nur wachstums- und beschäftigungsfördernd sind, sondern gleichzeitig soziale Ungleichheit reduzieren und Diskriminierungen vermeiden.
- Erarbeitung von alternativen Eigenmittelquellen für die EU zur Finanzierung des EU-Budgets, insbesondere nachhaltigkeitsorientierte EU-Steuern (z.B. eine EU-weite Finanztransaktionssteuer, eine CO<sub>2</sub>-Steuer oder eine Vermögensteuer).
- Analyse der Akzeptanz der Steuer- und Transferpolitik in einzelnen EU-Mitgliedsstaaten

Das Forschungsprojekt thematisiert dabei auch Genderaspekte des Steuer- und Transfersystems. Zum einen werden die durch Gesetze, Verträge und Abkommen normierten gleichstellungsrelevanten Anforderungen an die Ausgestaltung und vor allem Auswirkungen der europäischen Steuer- und Transfersysteme in den Blick genommen. Dazu zählen nicht nur die Europäischen Verträge oder nationale Vorgaben, sondern ebenso internationale Verpflichtungen wie CEDAW oder Vereinbarungen über politische Ziele, wie sie die Sustainable Development Goals enthalten, die bislang nur selten für die Ausgestaltung des Steuer- und Transfersystems in Anspruch genommen werden. Dabei geht es im Rahmen der Auseinandersetzung mit adäquaten Rechtsetzungskompetenzen und Durchsetzungsmechanismen der EU letztendlich um die Frage, inwieweit die EU dazu beitragen kann, derartige Anforderungen in den Mitgliedstaaten umzusetzen.

Zum anderen sollen die Wirkungen des Steuer- und Transfersystems u.a. auf Armut und Einkommensverhältnisse

von Frauen und Männern vor und nach Steuern verglichen untersucht werden. Dabei werden nicht nur die Auswirkungen der geltenden Steuer- und Transfersysteme analysiert, sondern mögliche Reformen simuliert, um Maßnahmen zu identifizieren, die Diskriminierungen und Ungleichheiten beseitigen können. Dafür sollen beispielsweise die Folgen einer konsequenten Individualisierung der Steuer- und Transfersysteme, aber auch Änderungen spezieller Steuernormen untersucht werden. Mit der Konzeption dieser Analysen werden gleichzeitig Mechanismen entwickelt, die es erlauben anhand von entsprechenden Indikatoren zu prüfen, ob gleichstellungsrelevante Anforderungen tatsächlich realisiert werden.

Das im März 2015 angelaufene Projekt wird für vier Jahre aus Mitteln des europäischen Rahmenprogramms für Forschung und Innovation Horizont 2020 finanziert. Es ist an der Universität Umeå in Schweden angesiedelt und wird von Åsa Gunnarsson koordiniert. Das Forschungsteam setzt sich aus Forscherinnen und Forschern aus sieben Ländern der Europäischen Union (Schweden, Deutschland, Großbritannien, Dänemark, Österreich, Tschechien) und weiteren drei Nichtmitgliedsstaaten (Kanada, Norwegen, Brasilien) zusammen. Neben volks- und betriebswirtschaftlichen sowie steuerjuristischen und -praktischen Perspektiven bringt das interdisziplinär zusammengesetzte Konsortium auch anthropologische und ethnologische Sichtweisen ein.

**Website:** [www.fair-tax.eu](http://www.fair-tax.eu)

#### Publikationen:

Krenek Alexander, Schratzenstaller Margit. 2016. *Sustainability-oriented EU Taxes: The Example of a European Carbon-based Flight Ticket Tax*. FairTax Working Paper Nr. 1. <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:930270/FULLTEXT01.pdf>

Gunnarsson, Asa. 2016. *Introducing Independent Income Taxation in Sweden in 1971*. FairTax Working Paper Nr. 2. <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:930244/FULLTEXT01.pdf>

Schratzenstaller Margit, Krenek Alexander, Nerudová Danuse, Dobranschi Marian. 2016. *EU Taxes as Genuine Own Resource to Finance the EU Budget: Pros, Cons and Sustainability-oriented Criteria to Evaluate Potential Tax Candidates*. FairTax Working Paper Nr. 3. <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:934128/FULLTEXT01.pdf>



## Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Arbeit

Regina Frey, Katrin Lange

(Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht)

Im Koalitionsvertrag von 2005 wurde festgelegt, dass in jeder Legislaturperiode ein „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ erstellt wird. Der Erste Gleichstellungsbericht erschien 2011, der Zweite Gleichstellungsbericht befindet sich in Arbeit und soll Anfang 2017 veröffentlicht werden. Er besteht neben einem Sachverständigen Gutachten aus einer Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten sowie einer Bilanz der Bundesregierung zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht. Das Sachverständigen Gutachten wird bereits im Januar Bundesministerin Manuela Schwesig übergeben und ist dann auch öffentlich zugänglich.

Die zwölfköpfige und interdisziplinär besetzte Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung arbeitet seit Mai 2015 unter Leitung der Rechtswissenschaftlerin Prof. Dr. Eva Kocher (Frankfurt/Oder). Das Sachverständigen Gutachten baut auf dem Ersten Gleichstellungsbericht mit seiner umfassenden Analyse der Situation der Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland auf. Im Fokus steht dabei die gleichstellungspolitische Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit in einer Lebensverlaufsperspektive. Somit wird „Care“ im Gutachten zentral thematisiert - sowohl als unbezahlte Sorgearbeit als auch im Bereich der (vielfach unterbezahlten) sozialen Dienstleistungen. Vor dem Hintergrund eines Leitbildes gleicher Verwirklichungschancen von Frauen und Männern im Lebenslauf deckt das Sachverständigen Gutachten ein breites Themenspektrum ab: Die gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbsarbeit inklusive (Solo-)Selbstständigkeit, Berufswahl und berufliche Entwicklung, die Aufwertung der erwerbsförmerigen Sorgearbeit, Rahmenbedingungen und Infrastruktur für Sorgearbeit inklusive haushaltsnaher Dienstleistungen, Wiedereinstiege in den Beruf, (Fehl-)Anreize für

die Arbeitsteilung in Paarbeziehungen sowie Rente und Alterssicherung. Das Sachverständigen Gutachten berücksichtigt zudem die Geschlechterdimension neuerer politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen seit Erscheinen des Ersten Berichts, wie Digitalisierung und Flucht. Auch geht es auf die institutionellen Mechanismen der Gleichstellungspolitik ein, zum Beispiel auf Gender Budgeting. Insgesamt liegt ein Schwerpunkt des Gutachtens in der Erarbeitung konkreter Handlungsempfehlungen für die Bundesregierung aber auch weiterer Beteiligter.

Die Sachverständigenkommission spricht sich dabei für eine Abkehr vom Familienernährer-Modell aus. Aus einer Gleichstellungsperspektive argumentiert sie für eine bessere Ermöglichung eines „Earner-Carer-Modells“, da hier Sorgearbeit und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern ausgewogener verteilt ist.

Um die unterschiedliche Zeitverwendung der Geschlechter für unbezahlte Sorgearbeit im Lebensverlauf sichtbar zu machen, hat die Sachverständigenkommission erstmals einen Gender Care Gap errechnen lassen. Dieser Indikator ergänzt bereits bestehende Messwerte, die geschlechterbezogene Unterschiede in der Sphäre der Erwerbsarbeit, u. a. in Bezug auf das Entgelt (Gender Pay Gap) oder die Rente (Gender Pension Gap), erfassen.

Eine Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurde am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik an den Standorten Berlin und Frankfurt/Main unter Leitung von Dr. Regina Frey eingesetzt.

Kontakt: [gleichstellungsbericht@iss-ffm.de](mailto:gleichstellungsbericht@iss-ffm.de)

Weiterführende Information zu den Gleichstellungsberichten finden sich unter:  
<http://www.gleichstellungsbericht.de/>

## efas-TAGUNGSANKÜNDIGUNG

### Blickwechsel III

### Geschlechteraspekte in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre und Forschung

Auch dieses Jahr werden auf der *efas*-Tagung aktuelle Forschungsprojekte und -erkenntnisse vorgestellt. Weitere Informationen zur diesjährigen Tagung finden Sie auf Seite 19.

## ANMELDUNG OFFEN

14. *efas*-Jahrestagung am 1. und 2. Dezember 2016

### Ergebnisse des Forschungsforums der 13. efas-Jahrestagung

Alljährlich werden im Rahmen des Forschungsforums auf der efas-Jahrestagung Forschungsarbeiten der feministischen Ökonomie und aus unterschiedlichen Gebieten der Wirtschaftswissenschaften präsentiert, in denen Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung an zentraler Stelle Berücksichtigung finden und die sich kritisch mit dem Forschungsstand sowie dem aktuellen wissenschaftlichen bzw. politischen Diskurs zum Thema auseinandersetzen.

Auf der letzten efas-Jahrestagung im November 2015 wurden hierfür Poster präsentiert, die Sie auf der folgenden Seite als Vorschau mit einer kurzen Beschreibung betrachten können.



Claudia Gather und Maria do Mar Castro Varela

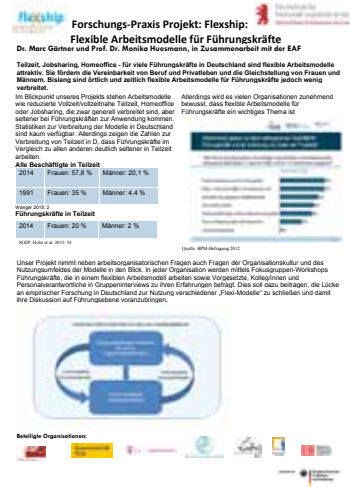
### Private Pflegedienste - zwischen Wirtschaftlichkeit und guter Pflege

Die Forscherinnen beschäftigen sich mit ambulanten privaten Pflegediensten und nehmen dabei insbesondere das Spannungsverhältnis zwischen Wirtschaftlichkeit und guter Pflege in den Blick. Zur Identifikation betrieblicher Strategien in der ambulanten Pflege, die gleichzeitig ethisch und wirtschaftlich sind, führen sie eine Mehrebenen-Analyse durch.

Marc Gärtner und Monika Huesmann

### Flexship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte

Die Forscher/innen untersuchen flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte. Dabei nehmen sie verbreitete Arbeitszeitmodelle wie reduzierte Vollzeit oder Jobsharing in den Fokus, die von Führungskräften bisher selten gewählt werden. Mithilfe von Fokusgruppen-Workshops werden flexibel arbeitende Führungskräfte sowie ihr organisatorisches Umfeld zu ihren Erfahrungen befragt.



Christine Rudolf und Silke Chorus

### Feministische Meso-/Makroökonomie I: die erweiterte VGR

Die Forscherinnen analysieren im Rahmen der AG „Feministische Meso-/Makroökonomie I: die erweiterte Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung“ Möglichkeiten der zahlenmäßigen Erfassung des Volumens der bezahlten und unbezahlten Arbeit, um daraus die Bruttowertschöpfung der Care-Ökonomie als Teil der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung abzuleiten.

Jochen Geppert und Karin Hildebrandt

## Gender-Kompetenz für Hochschulräte (GeKo HR)

Das Projekt GeKo HR zielt darauf ab, Mitgliedern von Hochschulräten Gleichstellungswissen zu vermitteln und sie als Akteur/innen für den gleichstellungsorientierten Wandel an Hochschulen zu gewinnen. Dafür wird relevantes Wissen zielgruppenspezifisch aufbereitet und vermittelt.



# PUBLIKATIONEN

## Mucha, Anna/ Endemann, Aleksandra/ Rastetter, Daniela (Hrsg.) (2015): Mikropolitik am Arbeitsplatz – Qualitative Studien zur Anwendung von Taktiken in Unternehmen.

Rezension von Karin Reichel



Der vorliegende Sammelband enthält eine Auswahl der studentischen Arbeiten eines nach dem Prinzip des forschenden Lernens ausgerichteten zweisemestrigen Forschungsprojektes. Es wurde am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg von Oktober 2011 bis Juli 2013 zweimal unter dem Oberthema „Mikropolitik und Macht im Arbeitskontext“ durchgeführt. Die Studierenden des Masterstudiengangs „Human Resources Management/Personalpolitik“ hatten die Aufgabe, ein personalpolitisch bedeutsames Thema in Kooperation mit einem Unternehmen in Kleingruppen empirisch zu erforschen und die Ergebnisse in einem wissenschaftlichen Aufsatz darzustellen. Ausgangspunkt der Überlegungen zur Themenfindung war der seit den 1990er Jahren zunehmende Trend zur Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit. Mehr Flexibilisierung, Entstandardisierung und (unternehmerische) Eigenverantwortung bringen dabei einerseits neue Anforderun-

gen an die Beschäftigten mit sich, bieten aber andererseits auch neue Handlungsspielräume und damit Bezugs- und Angriffspunkte für strategisches, d.h. mikropolitisch Handeln. Unter Zur-Hilfenahme der „mikropolitischen Lupe“ entstanden in der Tat „ambitionierte, innovative und prägnante empirische (überwiegend qualitative) Forschungsarbeiten“ die einige neue Erkenntnisse zum Thema „Mikropolitik im aktuellen Arbeitskontext“ bieten. Das Buch ist in drei unterschiedlich umfangreiche Blöcke untergliedert, die als Klammer für verschiedene Themen fungieren. In den ersten drei Arbeiten geht es zunächst um „Organisationale Veränderungen und die Möglichkeiten ihrer strategischen Nutzung“. Hierbei werden das mikropolitische Potential der E-Mail-Kommunikation, das mikropolitische Verhalten von Führungskräften während innerbetrieblicher Delaying-Prozesse sowie Informelle Aufträge im BeraterInnen-KlientInnen-System in Organisationsentwicklungsprozessen analysiert. Unter der Überschrift „Jeder gegen jeden? Zusammenarbeit zwischen Konkurrenz und Solidarität“ geht es zuerst um leistungsorientierte Vergütung von Vertriebsmitarbeitern aus mikropolitischer Sicht, dann um den Einfluss von sozialer Unterstützung auf die Senkung des mit wahrgenommener Mikropolitik einhergehenden erhöhten Stresslevels sowie um die Einflusstaktiken von Führungskräften zur Interessendurchsetzung gegenüber dem eigenen Team. Der letzte Abschnitt beschäftigt sich mit dem Thema „Führung, Macht & Gender“ und zwar mit der Emotionsar-

beit von TeamleiterInnen, den Networkingstrategien weiblicher Topmanagerinnen und der Macht und Ohnmacht von Führungskräften in Teilzeit. Im letzten Kapitel des Sammelbandes findet sich ein Plädoyer der Leiterinnen des Forschungsprojektes für die qualitative Erforschung mikropolitischen Handelns. Hier wird erörtert, warum Mikropolitik als kontextabhängige Deutungskategorie gesehen werden kann und welche methodologischen Überlegungen sich daraus ableiten lassen.

Das Buch ist in erster Linie interessant für alle, die sich bereits mit dem Thema Mikropolitik beschäftigt haben und einen praxisnahen Einblick in das Thema Mikropolitik in aktuellen Arbeitskontexten suchen. Die Themenauswahl ist zwar aufgrund der Entstehungsgeschichte sehr selektiv, aber trotzdem finden sich in diesem Sammelband zahlreiche neue Erkenntnisse, Anregungen sowie Denkanstöße zum Weiterforschen.

Anna Mucha / Aleksandra Endemann / Daniela Rastetter (Hg) (2015): Mikropolitik am Arbeitsplatz: Qualitative Studien zur Anwendung von Taktiken in Unternehmen.

München: Rainer Hampp Verlag

ISBN 978-3-95710-032-0 (print)

2015, 261 S.

Euro 29,80 (print),

ISBN 978-3-95710-132-7 (eBook)

Euro 27,99 (eBook)

### Zur Rezensentin

Prof. Dr. Karin Reichel ist Gastprofessorin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR). Sie ist dort in Kooperation mit dem Harriet Taylor Mill-Institut verantwortlich für die Hochschulweiterbildung „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“. Darüber hinaus ist sie seit 20 Jahren als Beraterin im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, Fachbuchautorin und Dozentin tätig.

## Mukesh Eswaran (2014): *Why gender matters in economics*

Rezension von Miriam Beblo

Obwohl dieses Werk schon seit 2014 auf dem Markt ist und mit dem PROSE Award für das beste sozialwissenschaftliche Lehrbuch ausgezeichnet wurde, scheint es in Deutschland noch recht wenig bekannt zu sein. Dabei füllt es mit seinen vielen Antworten auf „Why gender matters in economics“ eine echte Lücke. Die Themen reichen von der Frage, ob Frauen und Männer unterschiedliche Präferenzen haben, über Diskriminierung in Arbeits- und Kreditmärkten bis hin zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen



gen der Globalisierung. Ökonomische Perspektiven stehen zwar im Vordergrund, werden aber durch soziologische, sozialpsychologische und evolutionspsychologische Erklärungsansätze ergänzt. Über die Titelfrage hinaus, widmet sich das Buch vor allem auch der Frage, welche Rolle die Ökonomie in der Geschlechterforschung spielt. Für einen Einführungskurs in die ökonomische Geschlechterforschung ist es deshalb wunderbar geeignet, auch wegen der systematischen Aufbereitung von Theorie und empirischer Evidenz in jedem einzelnen Kapitel und in jedem Themenbereich.

Rezensionen zu diesem Buch sind in den Zeitschriften *Feminist Economics* und *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* erschienen.

Mukesh Eswaran (2014): *Why gender matters in economics*.

Princeton University Press

ISBN 9780691121734 (print)

2014, 408 S.

Euro 36,95 (print)

ISBN 9781400852376 (eBook)

Euro 27,70 (eBook)

### Zur Rezensentin

Prof. Dr. Miriam Beblo ist angewandte Mikroökonomin mit den Themenschwerpunkten Arbeit und Familie. Sie ist Professorin für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarkt, Migration, Gender an der Universität Hamburg. Darüber hinaus ist sie Mitglied des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, wo sie von 2006 bis 2012 als Professorin für Angewandte Mikroökonomie tätig war.

## Aktuelle Veröffentlichungen

**Veronika Grimm, Julia Lang, Gesine Stephan (2016). Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen. *Industrielle Beziehungen*, 23(3): 309-333.**

Die Autorinnen vergleichen wie sich der Gender Pay Gap zwischen 2000 und 2010 für Vollzeitbeschäftigte in Betrieben mit Flächentarifvertrag und solchen ohne entwickelt hat. Herangezogen werden hierfür Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB) des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Für das Jahr 2010 wird das Bild mit der Betrachtung der Branchenebene noch weiter ausdifferenziert, und es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Branchen – sowohl in Bezug auf den Gender Pay Gap selbst, als auch in Bezug auf die Lücke im Gender Pay Gap zwischen tariflicher und nicht-tariflicher Entlohnung. Während zu Beginn der 2000er der unbereinigte Gender Pay Gap in tarifgebundenen Betrieben noch um 4 Prozentpunkte kleiner war als in nichttarifgebundenen Betrieben, vergrößerte sich diese Lücke in den folgenden 10 Jahren auf 10 Prozentpunkte. Dies ist vor allem auf Verbesserungen im Bereich der Unternehmen mit Flächentarifverträgen zurückzuführen, denn insgesamt stagnierte der Gender Pay Gap innerhalb dieses Zeitraums in nichttarifgebundenen Betrieben. Auch die Unterschiede im bereinigten Gender Pay Gap stiegen von 4 Prozentpunkten auf 9 Prozentpunkte. Die Existenz eines Betriebsrats wirkt sich positiv auf geschlechtergerechte Entlohnung aus, vor allem dann, wenn ein Tarifvertrag existiert. Gleichzeitig sank allerdings die Tarifbindung insgesamt, sodass diese Verbesserungen sich nicht in eine Verringerung des gesamtwirtschaftliche Gender Pay Gap übersetzten.

In der Analyse wird deutlich, dass die Unterschiede zwischen dem Regime mit Tarifvertrag und dem Regime ohne Tarifvertrag nicht auf Charakteristika der beschäftigten Frauen und ihrer Arbeitsplätze selbst zurückzuführen sind, sondern auf nicht beobachtbare Faktoren. Dies deutet darauf hin, dass Tarifverträge dazu beitragen, Diskriminierung zu verringern.

**Yvonne Lott, Heejung Chung (2016). Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. *European Sociological Review*, online veröffentlicht am 18. August 2016.**

Flexible, selbstbestimmte Arbeitszeiten werden immer häufiger. In diesem Beitrag wurde nun mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) untersucht, wie sich dies auf den Umfang der Arbeitsstunden und das Einkommen von Männern und Frauen auswirkt. Dabei gehen die Forscherinnen davon aus, dass selbstbestimmte Arbeitszeiten zur (Re-)Traditionalisierung von Geschlechterrollen beitragen können.

Es ergibt sich, dass Männer ihre Arbeitszeit beim Wechsel in Gleitzeit im Durchschnitt um eine Stunde erhöhen. Wenn sie beginnen, autonom über die Arbeitszeit zu bestimmen, sind dies im Schnitt zwei Stunden. Die Werte für Frauen sind im Durchschnitt nur halb so groß, was sich fast vollständig auf höhere Teilzeitquoten von Frauen zurückführen lässt. Hinzu kommt, dass Vollzeit arbeitende Frauen von einem niedrigeren Niveau der Überstunden

starten.

Bei den Einkommen ergibt sich, dass sich das jährliche Einkommen bei einem Wechsel in Gleitzeit um durchschnittlich 900 Euro erhöht, bei einem Wechsel in vollständige Arbeitszeitautonomie um 1.200 Euro. Dabei wurde dafür kontrolliert, dass Jobs mit autonom bestimmbar Arbeitszeiten andere Charakteristika aufweisen, als Jobs mit festen Arbeitszeiten. So ist Arbeitszeitautonomie häufiger bei Jobs in höheren und damit besser bezahlten Positionen anzutreffen ist.

Ein Teil der Einkommenserhöhung (100 Euro bzw. 200 Euro) ist auf den Anstieg von Überstunden zurückzuführen. Diese Einkommenszugewinne sind extrem ungleich verteilt: Frauen verdienen praktisch nur durch die gestiegenen Überstunden mehr, dies gilt auch für die Vollzeitarbeitenden. Männer hingegen werden darüber hinaus mit einer höheren Bezahlung belohnt, vermutlich weil ein höheres Engagement angenommen wird.

Als Erklärung bietet sich an, dass Männer und Frauen Gleitzeit oder vollkommen autonom bestimmbar Arbeitszeiten für unterschiedliche Zwecke nutzen, aber auch, dass ihr Verhalten von Arbeitgeber\_innen anders wahrgenommen wird.

**Doris Weichselbaumer (2016). *Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA Working Paper No. 10217.***

In diesem Arbeitspapier wird untersucht, wie unterschiedlich auf drei fiktive Bewerberinnen reagiert wird, obgleich es sich immer um dieselbe Frau handelt, die auf dem Bewerbungsfoto abgebildet ist, mit identischen Bewerbungsunterlagen. Im ersten Fall hat die Bewerberin einen deutschen Namen („Sandra Bauer“), im zweiten einen türkischen Namen („Meryem Öztürk“) und im dritten Fall bewirbt sie sich mit dem gleichen türkischen Namen und trägt auf dem Foto zudem ein Kopftuch. Der Gebrauch von Fotos in Bewerbungsverfahren ist eine deutsche Besonderheit. Die Ergebnisse können aber auch international zum Verständnis von Diskriminierung am Arbeitsmarkt beitragen. Nach dem Zufallsprinzip ausgewählt Bewerbungen der drei fiktiven Bewerberinnen auf Stellenangebote für verschiedene Sorten von Bürojobs versendet. Während auf „Sandra Bauer“ durchschnittlich 18,8% der Unternehmen positiv reagierten, taten dies nur 13,5% der Unternehmen auf „Meryem Öztürk“ ohne Kopftuch und nur 4,2% auf „Meryem Öztürk“ mit Kopftuch. Die Unterschiede sind statistisch signifikant, selbst wenn für verschiedene Firmen- und Jobcharakteristika kontrolliert wird. Der Grad der Diskriminierung nahm zu, je höher die für den Job benötigten Qualifikationen waren. Ein positives Arbeitszeugnis trug hingegen zur Reduzierung der Diskriminierung bei, während es die Chancen der Bewerberin mit deutschem Namen nicht verbesserte. All dies ist ein neuerlicher Hinweis darauf, dass Migrantinnen am deutschen Arbeitsmarkt diskriminiert werden, vor allem wenn sie Kopftuch tragen.

zusammengefasst und ausgewählt von Lilly Schön,  
efas-Geschäftsstelle

## STECKBRIEF

### Camille Logeay



#### Aktuelle Tätigkeit:

Professorin für VWL an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin seit 2010

#### Arbeitsschwerpunkte:

makroökonomische Analysen mit Bezug zum (v.a.) deutschen Arbeitsmarkt, makroökonomische Modelle, Wirtschaftspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion, deutsche Sozialpolitik

#### Weitere berufliche Tätigkeiten:

Senior Research Fellow des Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK, Düsseldorf), gelegentlich stellv. Mitglied der Mindestlohnkommission in Brandenburg. Vor dem Bürgerkrieg war ich mehrmals in Syrien für die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) als Kurzzeitexpertin (Makromodellierung).

#### Biografisches/Werdegang:

Geboren in Frankreich, habe ich dort einen sehr klassischen Weg eingeschlagen: Ich studierte an der ENSAE, einer renommierten Hochschule für Ökonomie und Statistik. Dort durfte ich als erste Studentin 1998/99 am Doppeldiplom-Programm mit der Humboldt-Universität zu Berlin teilnehmen. Da in Frankreich mein Studium um einiges quantitativer ausgerichtet war, empfand ich das VWL-Studium an der HUB als erfrischend, obwohl der Studiengang dort einen sehr Mathematik-lastigen Ruf hatte. Nach meinem Studium blieb ich in Berlin, da ich und mein Mann uns bessere Chancen dafür ausrechneten, dass ich einen Job in Berlin bekomme, als er einen in Frankreich. Und in der Tat fing ich 2000 im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) als wissenschaftliche Mitarbeiterin an, in der damaligen Konjunkturabteilung. Dort betrieb ich bis 2005 meine beiden Lieblingsfächer: Makroökonomie und Ökonometrie. Wie damals im DIW üblich schrieb ich parallel zu meinen beruflichen Aufgaben im Rahmen eines Projekts des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) meine Dissertation über NAIRU-Schätzungen an der Technischen Universität zu Berlin bei Prof. Dr. Kromphardt. Wozu die NAIRU zu gebrauchen ist, kann z.B. im Grundgesetz §109 (Schuldenbremse) nachgelesen werden! Im Anschluss bin ich zum Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in Düsseldorf gewechselt, wo ich viele meiner DIW-Kolleg\_innen wiedergetroffen und weitere fünf glückliche Forschungs- und Projektjahre verbracht habe. Nach zehn Jahren Konjunkturforschung wollte ich aber etwas Neues anfangen. Mit Freude hatte ich einige Jahre Econometrics im Masterstudiengang MIDE (Master in International Development Economics) gelehrt und im Rahmen von GIZ-Einsätzen praktische Modellierungseminare gegeben. Der Schritt zur FH-Professorin schien mir daher genau der Richtige zu sein. Die HTW bot dann

die für mich passende Stelle und jetzt lehre ich dort, was mir am Herzen liegt: Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Themen sowie ökonometrische Methoden. Nebenbei forsche ich nach wie vor mit meinen ehemaligen IMK-Forschungskolleg\_innen. Und das Arbeitsumfeld ist insgesamt familienfreundlich!

#### Warum haben Sie VWL/BWL studiert?

Ich wollte wissen, warum die Gesellschaft unter wirtschaftlichen Leiden wie Ungleichheit und Arbeitslosigkeit erkrankt und vor allem wie man sie korrigieren kann. Ich habe Mitte der 90er angefangen, zu studieren: eine Zeit großer „morosité“ (Depression, Niedergeschlagenheit) in Frankreich. Und ich liebte (und liebe immer noch) Mathematik. Damals hatte ich noch die Illusion, dass man mit Ökonometrie der Wahrheit nahe kommen kann. Ökonometrie finde ich immer noch sehr spannend, sehe sie aber natürlich nicht mehr als Wahrheitsgarantin, sondern als wichtige Unterstützung für eine evidenzbasierte wirtschaftspolitische Beratung.

#### Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Ich gehe gerne Sachen auf den Grund. In der Forschung kann ich dies in sozial- und wirtschaftspolitischen Themen ausleben. In meiner Lehre versuche ich den kritischen Sinn zu wecken, indem alle vorhandenen Erklärungen auf den Tisch gelegt und ihnen nachgegangen wird, um damit den Studierenden zu einer eigenen differenzierten Meinung zu verhelfen.

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

Das ist eine schwierige Frage und ich will sie so beantworten: In meinem unmittelbaren HTW-Umfeld bin ich frei in meinen Forschungsthemen und Lehrinhalten. Das „Draußen“, welches bestimmt, ob man als Ökonom\_in von der

Fachwelt anerkannt wird, empfinde ich noch als sehr vom Mainstream dominiert. Es ist sehr schwierig Anschluss zu finden, wenn man andere Paradigmen vertritt.

**Was würden Sie Studierenden heute raten?**

Studieren Sie das, wofür Sie intrinsisches Interesse besitzen und bringen Sie Grip mit.

**Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?**

Sie hat mich immer interessiert. Schon als junge Schülerin war ich sehr militant. Die Lektüre von Simone de Beauvoirs Meisterwerk war auch diesbezüglich prägend. Im Studium, in Frankreich wie auch in Berlin, waren Genderthemen kein Bestandteil des inhaltlichen Curriculums, aber ich habe sie in meiner Arbeit aufgenommen. Genderaspekte durchziehen ja durchgängig die sozialpolitischen und Arbeitsmarktthemen, die ich erforsche. Ich bin hier an der HTW nun auch seit einigen Jahren stellv. Frauenbeauftragte meines Fachbereichs und ver-

trete Genderthemen auch aktiv in meiner Lehre und in Abschlussarbeitsbetreuungen.

**Was bedeutet Ihnen efas?**

efas ist eine hervorragende Netzwerkmöglichkeit für Wissenschaftlerinnen, die die Genderthematik eint. Mit dem Eintritt in die HTW bin ich efas-Mitglied geworden. Ich besuche die Netzwerkkonferenzen und finde es spannend, zu erfahren, was die anderen erforschen, gerade, weil es meistens nicht Makroökonomie und Makroökonomie ist. Ich finde auch zunehmend den Austausch aus der Perspektive einer Lehrenden interessant.

**Haben Sie ein Motto, eine Lieblingsweisheit?**

« Qui ne doute de rien, ne se doute de rien » (Wer an nichts zweifelt, bleibt ahnungslos).

**Was tun Sie gerne, um auszuspannen?**

Meinen Kindern Bücher vorlesen, selbst Bücher lesen. Einen guten Kaffee auf einer sonnigen Terrasse genießen.

*efas*-AKTIVITÄTEN

**Tagungsbericht zur 13. efas-Jahrestagung am 19. und 20.11.2015**

Europa in der Krise – Zugänge und Ergebnisse der ökonomischen Geschlechterforschung

Die 13. Jahrestagung des efas-Netzwerks stand unter der Überschrift „Europa in der Krise – Zugänge und Ergebnisse der ökonomischen Geschlechterforschung“. Zwei Tage lang diskutierten in der HTW Berlin internationale Referentinnen und Teilnehmer\_innen die Auswirkungen der europäischen Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Geschlechtergerechtigkeit und erörterten mögliche gleichstellungspolitische Reaktionen.

**Brigitte Young** plädierte im ersten Vortrag „**Zentralbanken, Geldpolitik und Gendered Ungleichheiten: Asset Bias**“ für die Stärkung der makroökonomischen Perspektive in der Forschung: Ungleichheit werde in den Gender Studies und der Feministischen Ökonomie meist als Frage von Arbeitsmärkten oder Sozial- und Gleichstellungspolitik analysiert, die Geldpolitik der Zentralbanken und deren Auswirkungen auf die Ungleichheit würden jedoch kaum untersucht. Am Beispiel der geldpolitischen Strategien des quantitative easing und der durch billiges Geld geförderten Aktienrückkäufe zeigte Young, wie die Geldpolitik mit Verteilungseffekten zwischen den Geschlechtern verbunden ist. Frauen, so die Hypothese, seien die Verliererinnen der aktuell niedrigen Zinsen, da diese insbesondere für Sparer\_innen mit wenig Sparvolumen negativ seien, während die hohen Aktienrenditen eher wohlhabenderen (vermutlich männlichen) Personen zugutekämen. Damit sei Geldpolitik auch immer Sozialpolitik.

**Francesca Bettio** plädierte in ihrem Vortrag zu „**Austerity and Gender Equality Policy: A Clash of Policies?**“ für eine klare Trennung der Analyse der Gendereffekte der europäischen Finanz- und Wirtschaftskrise einerseits und der Austeritätspolitik andererseits. So habe



Plakat der 13. efas-Jahrestagung



Blick ins Auditorium

die relative Geschlechtergerechtigkeit während der Krise auf dem Arbeitsmarkt insgesamt nicht ab-, sondern sogar zugenommen; da Männer von der Krise stärker betroffen gewesen seien, hätten sich Einkommen, Arbeitsmarktaktivität und Arbeitslosenrate der Geschlechter angeglichen und zwar nach unten. Gleichzeitig, so Bettio, sei europaweit jedoch eine ‚Balkanisierung‘ der arbeitsmarktbezogenen Geschlechtergerechtigkeit zu verzeichnen, wobei die Bilanz in Ländern mit starker Austeritätspolitik für Frauen am negativsten ausfalle. Für die Analyse genderbezogener Entwicklungen während der Krise seien daher nicht allgemeine Vorher-nachher-Vergleiche zielführend. Vielmehr müsse systematisch das Maß der Haushaltskonsolidierung in den einzelnen europäischen Ländern mit einbezogen werden.

Der Vortrag von **Camille Logeay** widmete sich der Geschlechtergerechtigkeit auf dem hiesigen Arbeitsmarkt. Unter dem Titel „**Die Wirkung der Krise auf die Geschlechterverhältnisse am deutschen Arbeitsmarkt**“ konstatierte Logeay, dass die europäische Finanz- und Wirtschaftskrise kaum Spuren hinterlassen habe. Dementsprechend gebe es auch keine eindeutig bestimmbare Wirkung auf die Geschlechterverhältnisse; der Gender Participation Gap, der Gender Time Gap und der Gender Pay Gap seien weitgehend stabil. In der anschließenden Diskussion wurde dieser Befund den Ausführungen von Young gegenüber gestellt und die relative Aussagekraft von Arbeitseinkommen als Indikator für Geschlechtergerechtigkeit reflektiert. Mögliche neutrale bzw. positive Effekte auf dieser Ebene würden unter Umständen durch die Zunahme an Kapitaleinkommen überlagert, wodurch sich die Ungleichheit bei den Einkommen verstärke.

Dass die Finanzmarktregulierung genderrelevante Auswirkungen hat, zeigte **Helene Schuberth** in ihrem Vortrag zum „**Einfluss der europäischen Geld- und Fiskalpolitik auf die Geschlechtergerechtigkeit**“. Sie stellte dar, inwiefern im Zuge nicht-konventioneller Maßnahmen der Geldpolitik wie dem quantitative easing stärkere Ungleichheiten in Kauf genommen werden, deren Abfederung der Fiskalpolitik überantwortet wird. Schuberth zufolge könne

es nicht Aufgabe der Geldpolitik sein, unmittelbar in diese Verteilungseffekte einzugreifen, da sie hiermit überfordert sei. Als Problem sah sie, dass die erforderlichen fiskalpolitischen Maßnahmen dann allerdings häufig ausgeblieben seien. Es sei zu vermuten, dass eine Geldpolitik, die, um die Finanzkrise einzudämmen, die Vermögensbesitzer\_innen zu Lasten der breiten Bevölkerung schützt, auch die Vermögensungleichheit zwischen Männern und Frauen verschärfe. Schuberth plädierte dafür, die Vermögensverteilung stärker in den Fokus der feministischen Ökonominen zu rücken. Zugespitzt formulierte sie, dass der Kampf für die Einführung einer Vermögenssteuer so gesehen ein feministisches Projekt darstelle.

Es folgte die feierliche Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises. Ausgezeichnet wurden **Tina Hundt** für ihre Bachelorarbeit zum Thema „**Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr**“ und **Norma Burow** für ihre Dissertation mit dem Titel „**Gender Stereotypes and Individual Economic Decision-Making**“ (siehe Seite 1-5). Die Laudationen hielten Christine Rudolf und Miriam Beblo.

Der Freitag begann mit dem Forschungsforum, in dessen Rahmen vier spannende laufende Forschungsprojekte von *efas*-Mitgliedern vorgestellt und anschließend rege diskutiert wurden (siehe Seite 10-11).

Die abschließende Podiumsdiskussion wurde von **Heike Joebges** moderiert. Im Mittelpunkt stand die Frage nach Vorschlägen und Empfehlungen für Forschung und Politik, um Gender Equality zu erreichen. Das erste Statement gab **Helene Schuberth** ab. Zur ökonomischen Situation von Frauen, so stellte sie fest, gebe es bereits vielfältige Forschungen, allerdings konzentrierten sich diese meist auf die Effekte für Frauen, kaum aber auf die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen, die diese verursachten. Sie plädierte dafür, einen stärkeren Fokus darauf zu legen, diese einflussreichen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen kritisch zu hinterfragen und zu überlegen, wie sie mitgestaltet und verändert werden können. **Dorothea Schäfer** verwies auf die seit den 1990er Jahren geführte Wachstumsdebatte als Ansatz, um Genderthemen stärker



in die Makroökonomie einzubringen. Aufgrund von Studienergebnissen, die besagten, dass das Wachstum eines Landes positiv mit dem Wachstum des Finanzsektors korrelierte, hätten viele Länder ihren Finanzsektor gefördert. Schäfer schlug vor, analog dazu den Gender Equality Index zu nutzen und ihn mit Wachstum sowie weiteren landesspezifischen makroökonomischen Kennzahlen ins Verhältnis zu setzen und so den Einfluss von Gender Equality auf ökonomisches Wachstum zu untersuchen. **Brigitte Young** betonte, wie wichtig es sei, Genderthemen in der Makroökonomie sichtbar zu machen. Die makroökonomischen Rahmenbedingungen hätten sich in den letzten Jahrzehnten fundamental verändert: Heute herrsche der finanzdominierte Kapitalismus, geprägt durch eine asymmetrische Verteilung zwischen Kapitalbesitzer\_innen und Einkommensbezieher\_innen und die Ausrichtung der Unternehmen an kurzfristigen Gewinnen. In der Spannung zwischen den beiden Wachstumsmodellen des schuldenfinanzierten Konsums und des neomerkantilistischen Exports plädierte Young dafür, makroökonomische Aspekte in den Blick zu nehmen und deren (re)konfigurierende Wirkung auf Arbeitsmärkte, Sozialpolitiken

und Geschlechterverhältnisse zu untersuchen. **Francesca Bettio** stellte fest, dass es zwar viele Theorie-Praxis-Netzwerke gebe, die sich mit mikroökonomischen Themen wie dem Arbeitsmarkt oder sozialer Sicherheit beschäftigten, jedoch kaum welche, die makroökonomisch ausgerichtet und in Banken und Finanzmärkte involviert seien; diese Expertise sei für Empfehlungen an die Politik jedoch höchst relevant. Bettio plädierte daher für die stärkere Vernetzung solcher Akteur\_innen.

Insgesamt war sich das Podium darin einig, dass dringend mehr feministisch-makroökonomische Analysen erarbeitet werden müssten, deren Erkenntnisse in Forschung und Lehre integriert sowie in die Öffentlichkeit vermittelt werden. Daraus entstand die Idee, einen öffentlich finanzierten Think Tank zu gründen; gemeinsam mit dem Publikum wurde darüber diskutiert, wie die Finanzierung erfolgen und wo die Ergebnisse publiziert werden sollten. Der Think Tank solle im Hinblick auf seine Informationsreichweite eine breite Gruppe ansprechen und Expertise herstellen, die langfristig in die Gesellschaft hineinwirke.

Anna Mucha

#### Zur Autorin

Dr. Anna Mucha ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Personal und Gender der Universität Hamburg (Prof. Dr. Daniela Rastetter), wo sie unter anderem im BMBF-geförderten Forschungsprojekt „Aufstiegskompetenz von Frauen: Entwicklungspotentiale und Hindernisse auf dem Weg zur Spitze“ der Universitäten Hamburg und Leipzig tätig war und zu Geschlechterverhältnissen in Organisationen, organisationaler Mikropolitik, Gesundheit im Kontext entgrenzter Arbeitsbedingungen und (technischer) Fachkultur forscht. Ihre Dissertation über die mikropolitische Situation von Frauen in technischen Berufen („summa cum laude“) wurde unter anderem mit dem *efas*-Nachwuchsförderpreis ausgezeichnet.

## IN ERINNERUNG

### Nachruf auf Gertraude Krell

(18. April 1952 – 5. Januar 2016)



Gertraude Krell, ehemals Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin und Gründungsmitglied von *efas*, ist Anfang dieses Jahres ihrem langjährigen Krebsleiden erlegen. Aufgewachsen im hessischen Groß Bieberau hat Gertraude Krell in den 1970er Jahren

an der Freien Universität Berlin Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre studiert. Nach Tätigkeiten als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Assistentin an der Universität Oldenburg nahm sie im Jahr 1991 den Ruf an die Freie Universität Berlin an. Zu ihrem wichtigsten Forschungsschwerpunkt zählte das Thema Gender und Diversity. So verfasste sie zum Beispiel ihre Dissertation über „Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft“ (1984), und sie war (Mit-)Herausgeberin der Bände „Frauenarbeitsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart“ (1993), „Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik“ (1993) und „Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies“ (2005). Für ihr Groß-Projekt und Standardwerk „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ wurde sie im Jahr 2003 mit dem Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin ausgezeichnet.

Gertraude Krell hat nicht nur maßgeblich zur Etablie-

zung von Gender und Diversity als Forschungsgebiet in der Betriebswirtschaftslehre beigetragen, sondern sie hatte stets engen Kontakt mit einer Vielzahl von gleichstellungspolitischen Praktiker\_innen in Betrieben, öffentlichen Institutionen, Gewerkschaften und der Politik. In der *efas*-AG war sie noch im vergangenen Jahr aktiv. Dort hat sie sich wie keine andere stets sowohl für den Zusammenhalt der verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen „im Dienste“

der Chancengleichheit von Frauen und Männern eingesetzt wie auch die Theorien und Perspektiven der einzelnen Disziplinen kritisch reflektiert. Die spezielle Mischung aus ihrem geschlechterpolitischen Kampfgeist und ihrem unbeirrbaren Kritikvermögen wird uns fehlen.

Renate Ortlieb, Karl-Franzens-Universität Graz

## SAVE THE DATE

### Gedenk-Kolloquium Gertraude Krell

Samstag, 22. April 2017, 10-17 Uhr, Freie Universität Berlin

In Gedenken an Gertraude Krell (18.4.1952 – 5.1.2016) findet an der Freien Universität Berlin ein Kolloquium statt. Das Programm umfasst Fachbeiträge und eine Podiumsdiskussion zu Gertraude Krells Forschungsschwerpunkt „Gender und Diversity“. Das Programm sowie Details zur Anmeldung und zum Veranstaltungsort folgen im Herbst 2016. Das Gedenk-Kolloquium wird veranstaltet in Kooperation mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum und dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin.

Organisation: Renate Ortlieb (Karl-Franzens-Universität Graz), Heike Pantelmann (Freie Universität Berlin), Barbara Sieben (Helmut Schmidt Universität Hamburg)

## Nachruf auf Birgit Soete

Birgit Soete starb am 28. November 2015, nur kurze Zeit nach der letzten *efas*-Jahrestagung, an der sie zu ihrem großen Bedauern wegen ihrer fortschreitenden Krankheit nicht mehr teilnehmen konnte. Wie viele der Gründungsmitglieder von *efas* kannte ich Birgit seit Mitte der 1990er Jahre, aus ihrer Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Freien Universität Berlin. Aus der Konkurrenz um ein Fachbuch der feministischen Ökonomie (es gab nur ein Exemplar davon in der FU-Bibliothek!) wurde letztendlich eine gemeinsam organisierte Ringvorlesung, ein Sammelband und ein wissenschaftlicher Artikel – in allem ging es um die Bedeutung des Geschlechts in der Ökonomie. Da sie hauptberuflich in der Umweltökonomie unterwegs war, widmete sich Birgit der Genderforschung vor allem in ihrer „Freizeit“. So hielt sie es auch nach ihrer Promotion und ging als Dr. Soete regelrecht auf Tour: Vom Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung zum Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, von der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen zum Wissenschaftlichen Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) – und währenddessen immer auch als Fellow am Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW). In all diesen Positionen war Birgits Expertise als Umwelt- und Innovationsökonomin gefragt. Lediglich die Gastprofessur an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin brachte sie der ökonomischen Geschlechterforschung auch beruflich näher, nämlich als Mitglied des dortigen Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung. Dieses Interesse führte sie schließlich auch zum Ökonominnen-Netzwerk *efas*. Sie war eine verläss-

liche Stütze im wissenschaftlichen Ausschuss. Sie plante die *efas*-Jahrestagungen mit, moderierte dort und scheute auch nicht die Auseinandersetzung über die strategische Ausrichtung des Netzwerkes. Birgit bereitete unter anderem die Jahrestagung 2011 mit vor, bei der sie selbst einen Beitrag zum Thema „Die neue Wachstumsdebatte – auch die ist erstaunlich geschlechtsneutral“ hielt. In ihm setzte sie sich kritisch mit dem Verhältnis der Geschlechterforschung und der ökologischen Forschung auseinander und konnte dadurch ihre beiden Interessenschwerpunkte einmal zusammenbringen. Als Kolleginnen, Kollegen, Freundinnen und Freunde vermischen wir ihre rationale Art, ihre Tatkraft, ihre Diskussionsfreude, ihre engagierten Vorschläge und nicht zuletzt auch ihr unnachahmliches Lachen!



Miriam Beblo  
für den wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*

## efas-TAGUNGSANKÜNDIGUNG

### Blickwechsel III

#### Geschlechteraspekte in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre und Forschung

Unter diesem Titel findet die diesjährige *efas*-Fachtagung am 1. und 2.12.2016 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin, Campus Treskowallee statt.

An beiden Tagen diskutieren Wissenschaftler\_innen und Interessierte aktuelle Forschungsthemen und -projekte aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften.

Nach einer Eröffnung durch Prof. Dr. Klaus Semlinger, Präsident der HTW, und Prof. Dr. Friederike Maier, Gründungsmitglied von *efas*, macht ein Vortrag von Prof. Dr. Sabine Hark zum Thema „*Gender-Wahn Stoppen*“ (AfD) - *Wer sich wie und warum gegen die Kontingenz von Sexualität und Geschlecht artikuliert* den Anfang.

Danach wird schwerpunktmäßig auf die Frage eingegangen, wie Erkenntnisse der Geschlechterforschung in die wirtschaftswissenschaftliche Lehre aufgenommen werden (mit PhD Alyssa Schneebaum, Prof. Dr. Camille Logeay, Prof. Dr. Annet Wolf, Andrea Pürckhauer und weiteren Referentinnen).

Anschließend werden aktuelle Forschungsprojekte zur Situation von Frauen in Unternehmen und Gremien prä-

sentiert (mit Dr. Julia Schneider, Prof. Dr. Nicole Böhmer, Prof. Dr. Gesine Stephan und Dr. Anja Kirsch).

Nach einer feierlichen Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises an Dr. Lisa Haller und Eva Markowsky findet ein optionales gemeinsames Abendessen in einem nahegelegenen Restaurant statt.

Am Freitag werden neue Erkenntnisse zur Frage der Erwerbseinkommen von Frauen vorgestellt (mit Dr. Alexandra Scheele, Sarah Lillemeier, Dr. Christine Dauth und Ali Hotait). Darauf folgend wird über weitere aktuelle Forschung im Bereich der ökonomischen Geschlechterforschung referiert (mit Dr. Christina Boll, Maria Ziolkowski und Dr. Ulrike Knobloch).

Zum Abschluss findet ein *efas*-Vernetzungstreffen statt.

Die Tagung beginnt am Donnerstag um 12 Uhr (Anmeldung ab 11 Uhr) und endet Freitag gegen 15 Uhr. Kinderbetreuung während der Tagung ist auf Anfrage möglich.

Weitere Informationen inklusive Programm und Informationen zur Anmeldung finden sich auf der *efas*-Homepage: <http://efas.htw-berlin.de>.



blick  
wechsel

## ANMELDUNG OFFEN

14. *efas*-Jahrestagung am 1. und 2. Dezember 2016

## IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Lilly Schön & Wissenschaftlicher Ausschuss von *efas*

Layout: Lilly Schön

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

Kontakt: Telefon: 030 - 5019 3327, E-Mail: [efas-netzwerk@htw-berlin.de](mailto: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 der Redaktion wieder.

Die Geschäftsstelle wird u.a. durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) gefördert.

# Ausschreibung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

## efas-Nachwuchsförderpreis

ein **Preis** für  
herausragende  
wirtschaftswissenschaftliche  
Abschlussarbeiten  
mit der Ausrichtung  
auf Frauen- und  
Geschlechterforschung

Bewerbungsfrist  
bis  
31.7.2017

### **Bewerbung:**

Vorschläge und Selbstbewerbungen für Arbeiten, die im Zeitraum eines Jahres vor der Bewerbungsfrist abgeschlossen wurden.

### **Dotierung:**

500 € für eine Diplom-, Master-, Bachelor- oder Masterarbeit 750 € für eine Dissertation

### **Infos:**

[efas.htw-berlin.de](http://efas.htw-berlin.de)

### **Kontakt:**

[efas-netzwerk@htw-berlin.de](mailto:efas-netzwerk@htw-berlin.de)



in memoriam  
**Angela Fiedler**

