



## Überblick, Rückblick, Ausblick

Patricia Bliemeister, Gertraude Krell, Friederike Maier

11. efas-Jahrestagung „Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften – quo vadis?“ Berlin 5.12.13

Vorbemerkung

Mitgliederstatistik

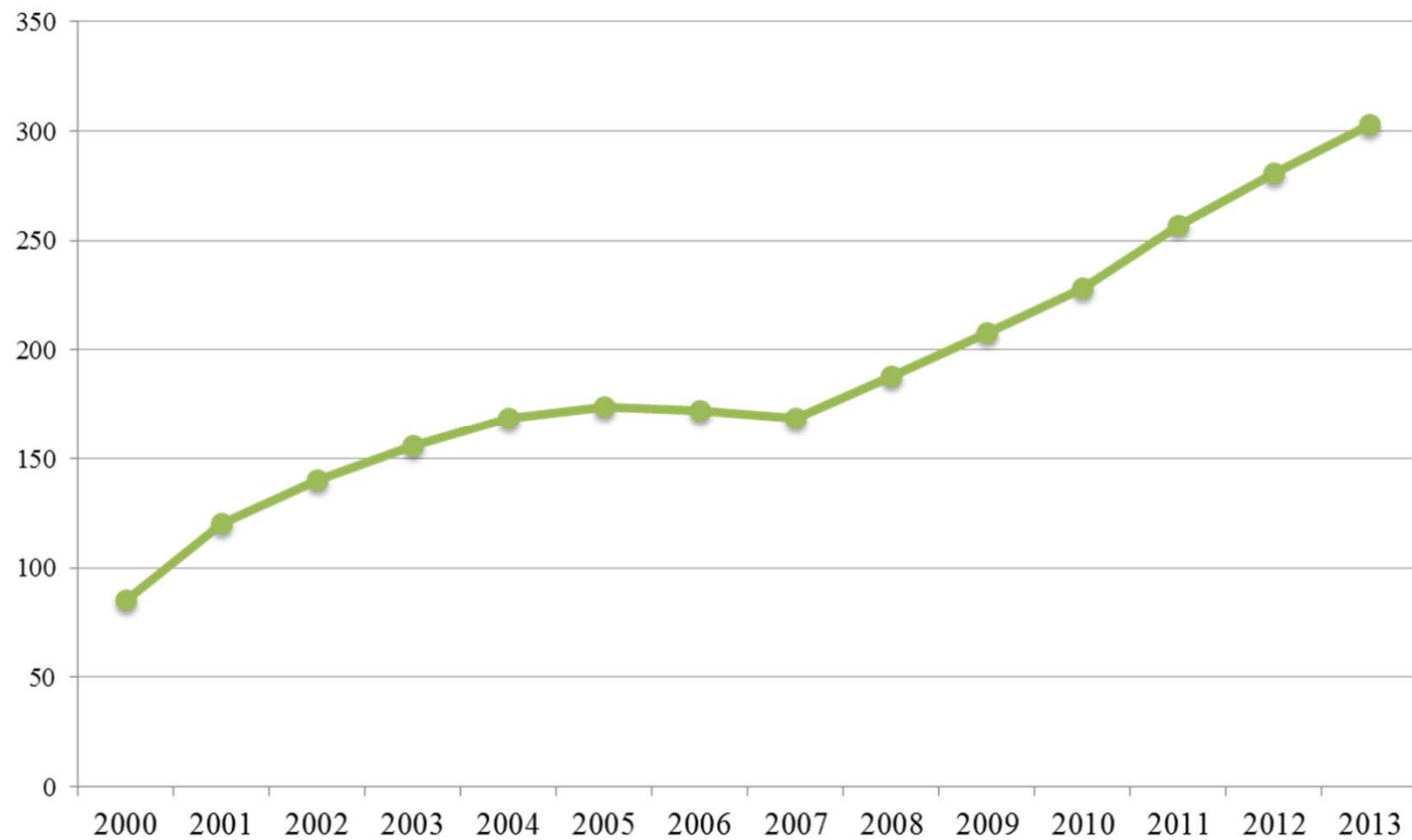
Jahrestagungen

Publikationen

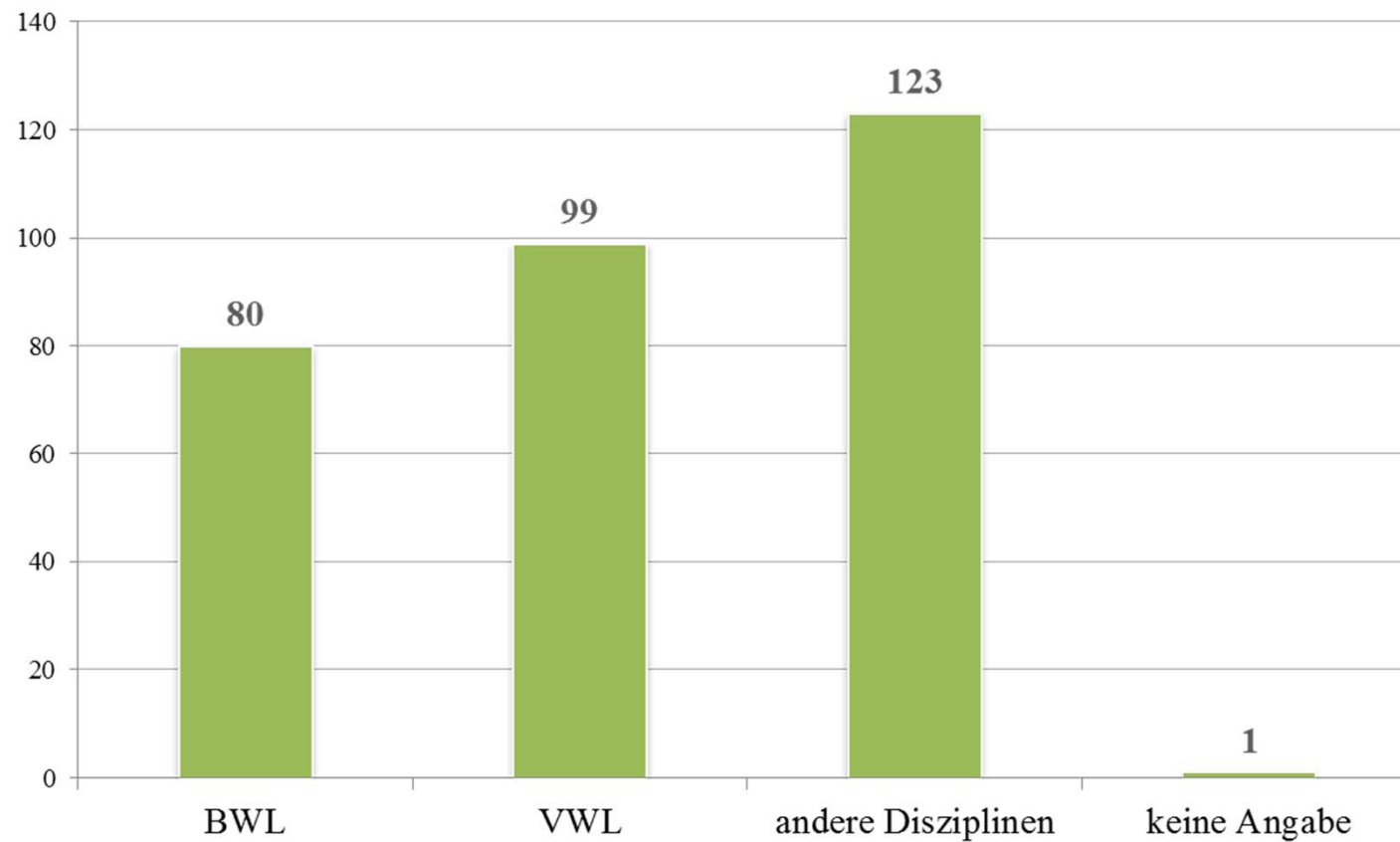
Aktuelle Mitgliederbefragung

Ausblick

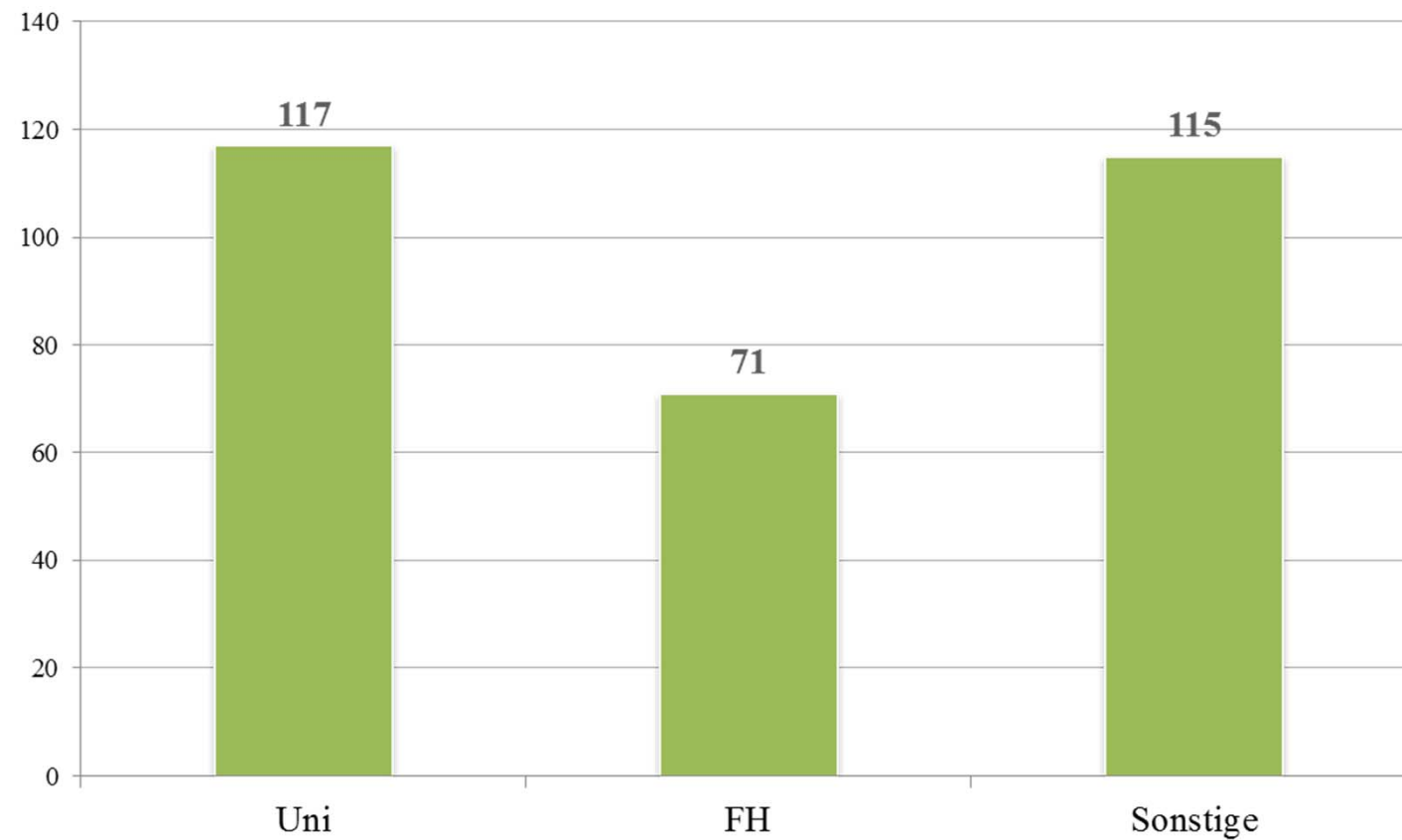
## Mitgliederentwicklung (absolut)



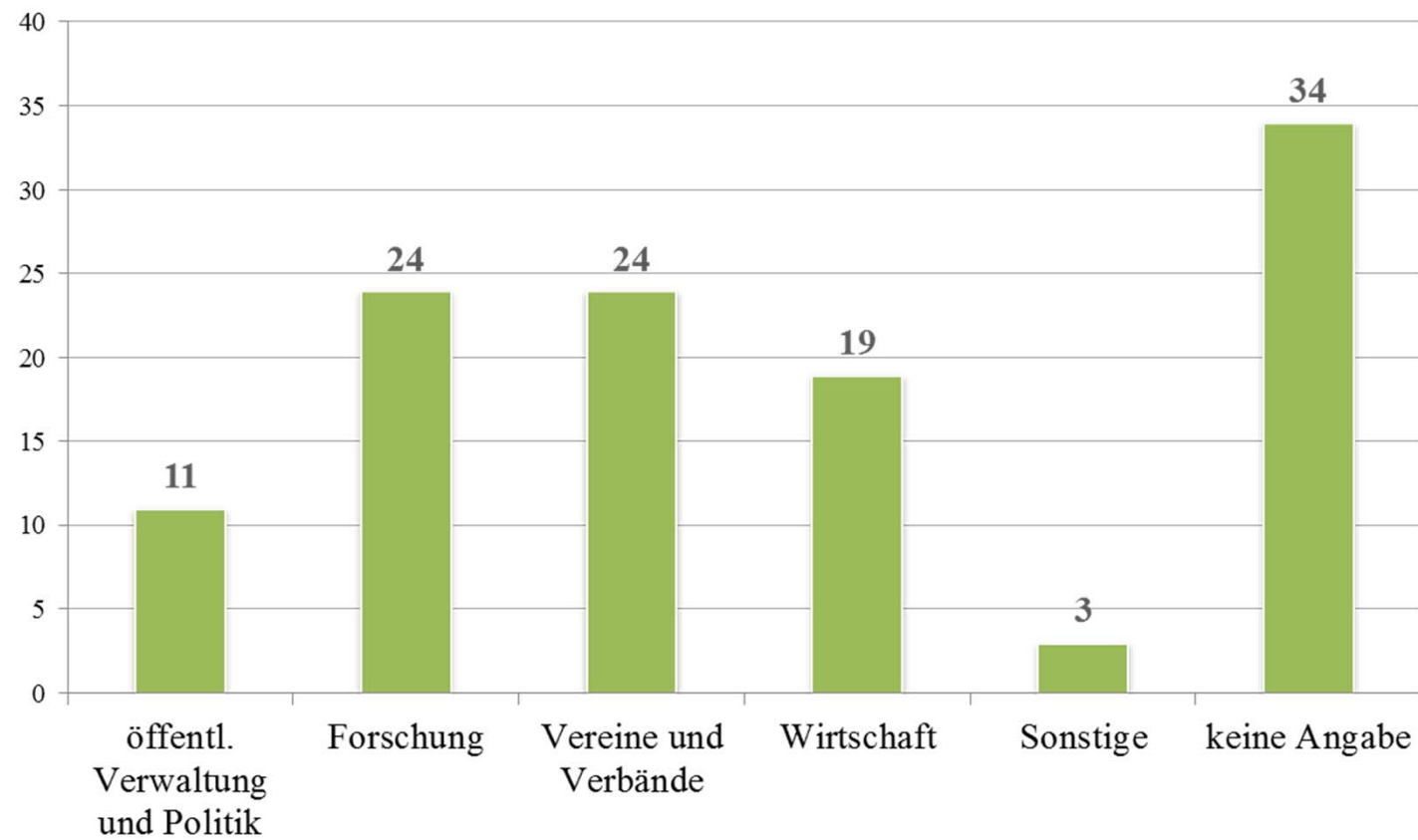
## Mitglieder nach Disziplinen (absolut)



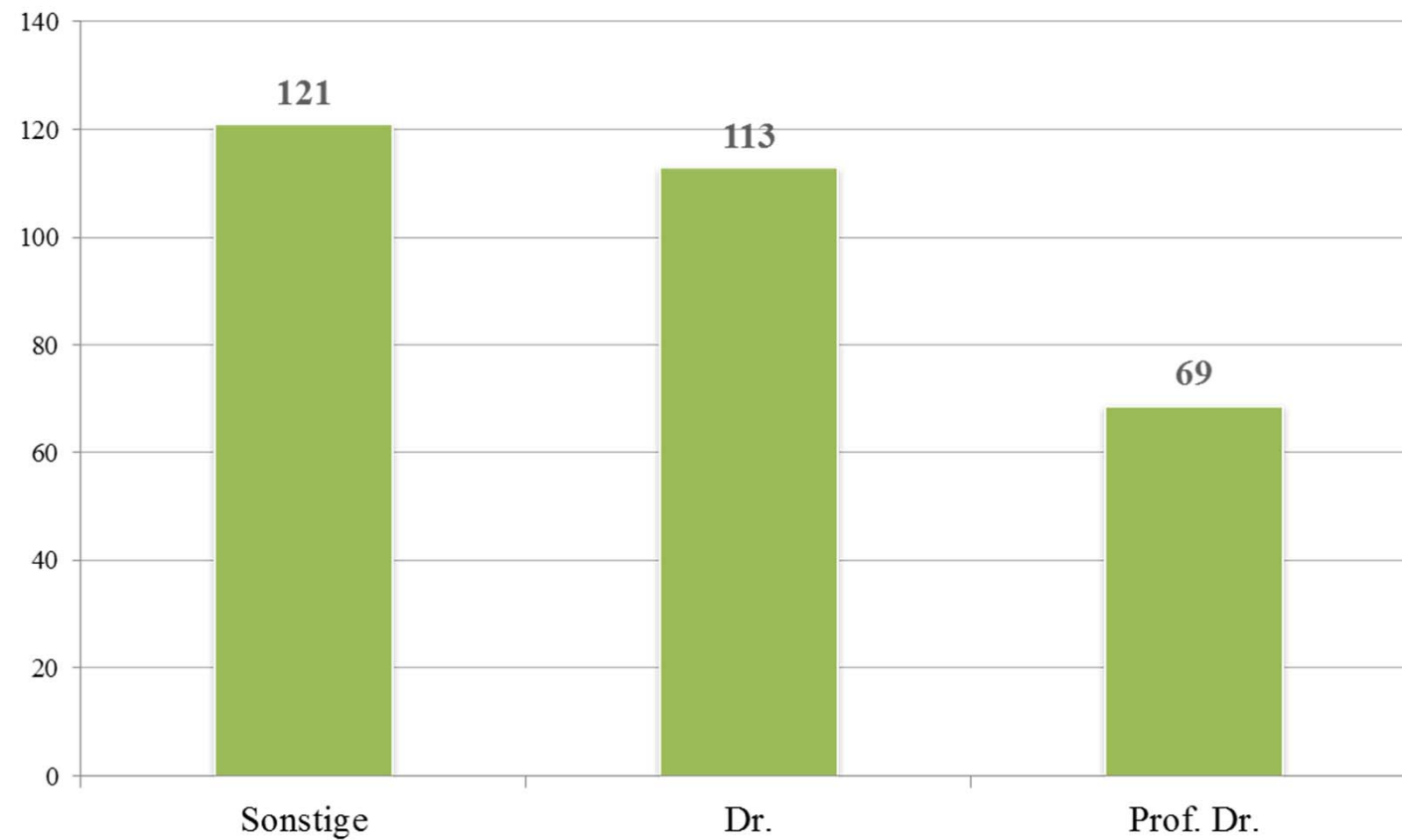
## Mitglieder nach Institutionen (absolut)



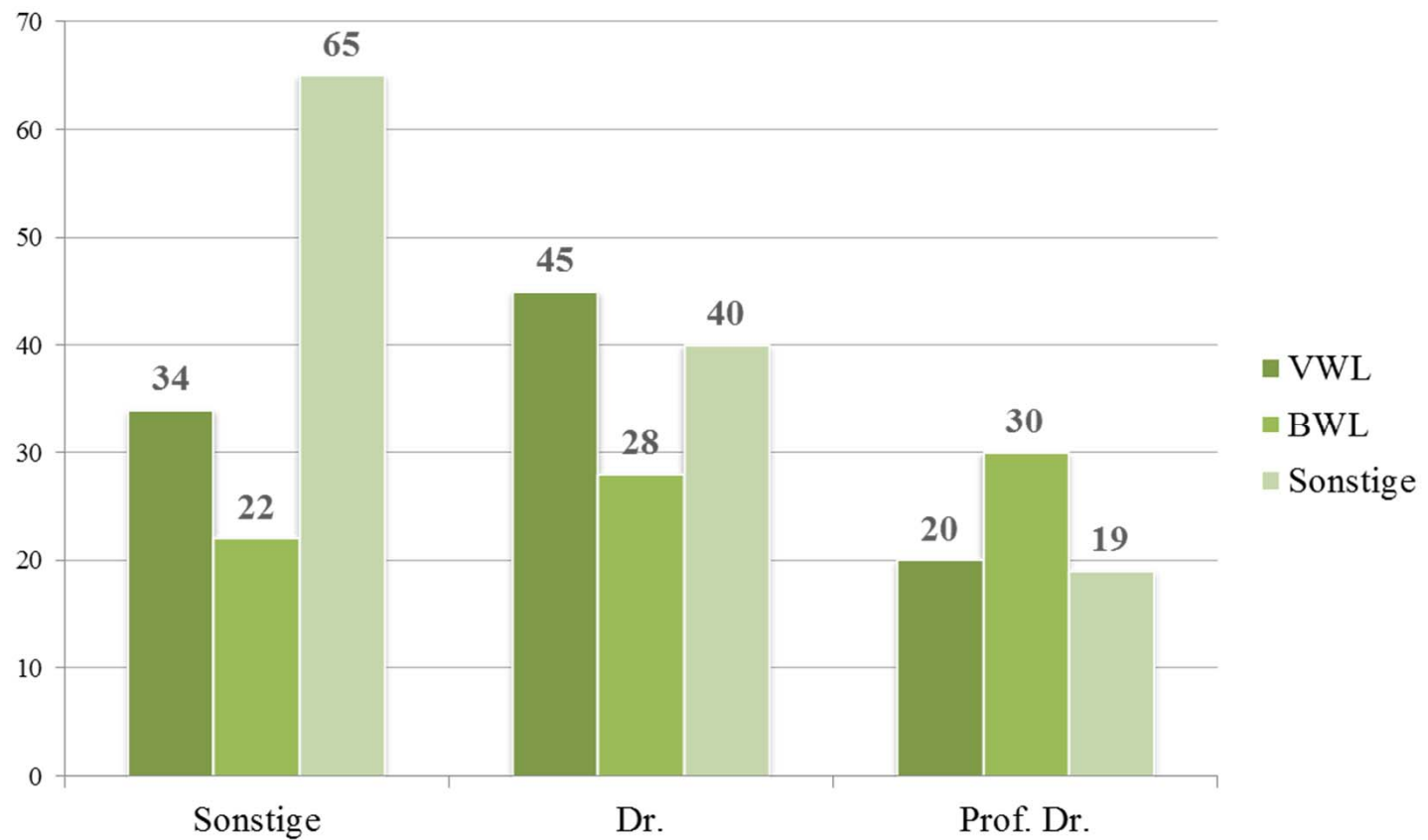
## Mitglieder nach Institutionen – nur Sonstige (absolut)



## Mitglieder nach Status (absolut)

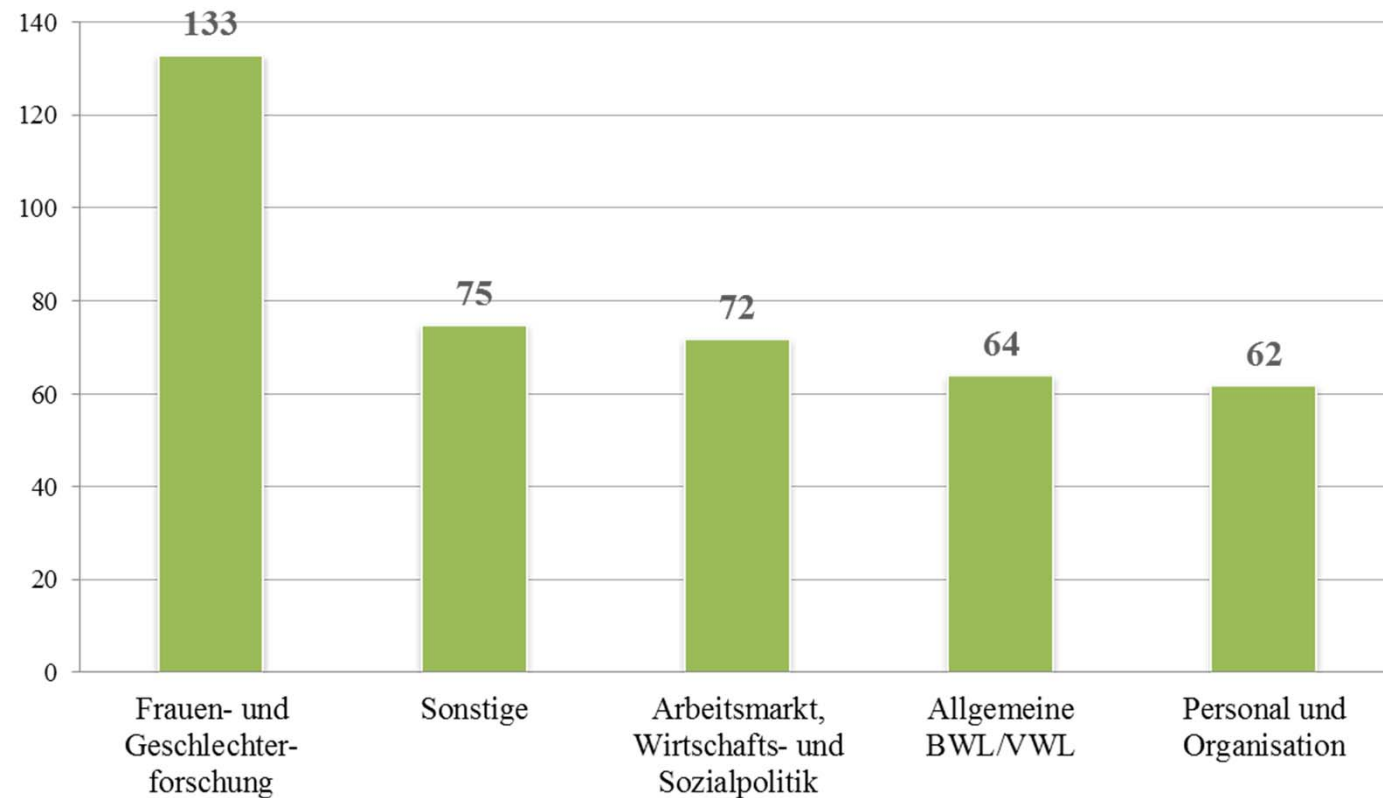


## Mitglieder nach Status und Disziplin (absolut)

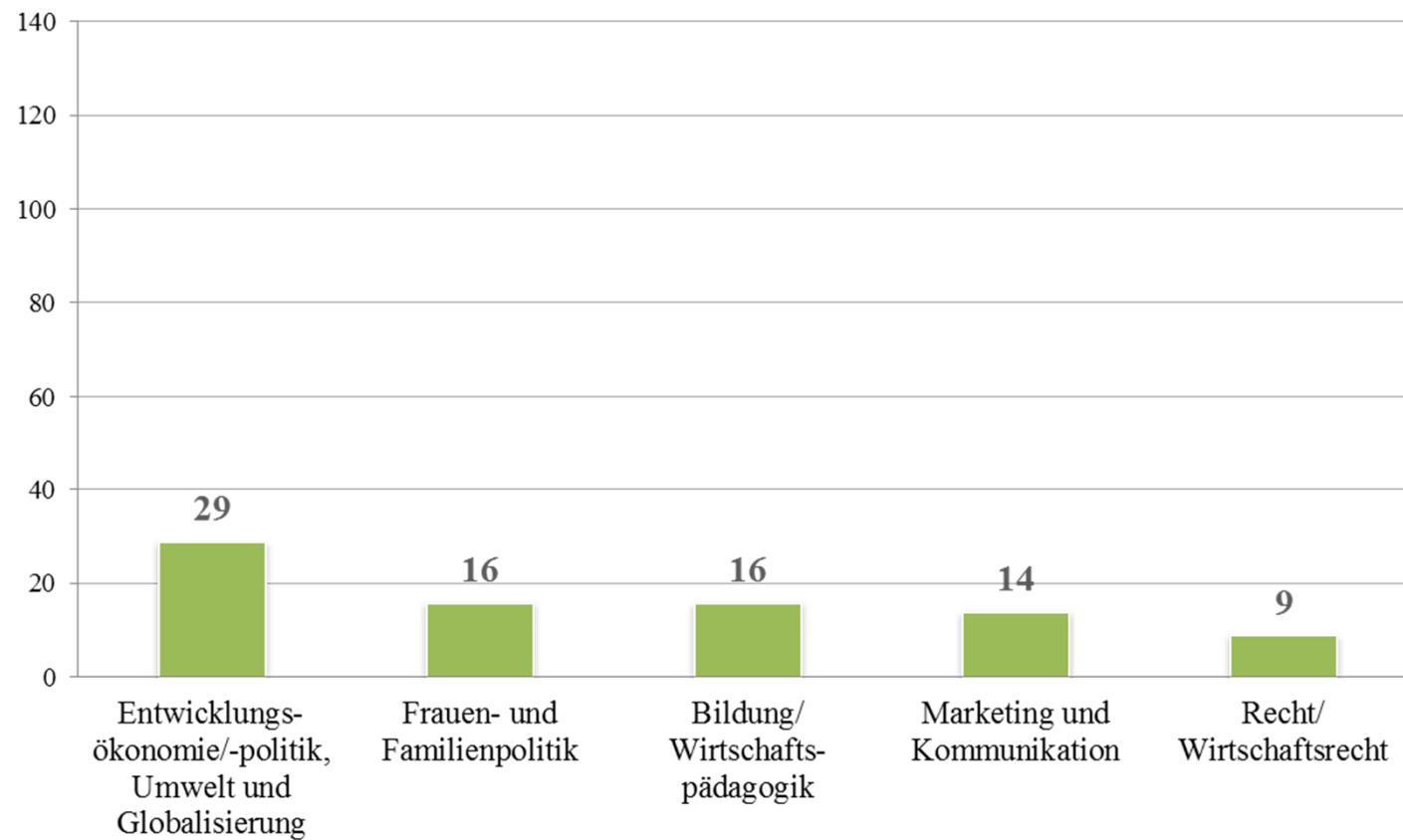




## Mitglieder nach Arbeitsschwerpunkt 1 (Mehrfachnennungen)



## Mitglieder nach Arbeitsschwerpunkt 2 (Mehrfachnennungen)



## 1-4

- 2000 Blickwechsel – Beiträge zu den  
Wirtschaftswissenschaften aus Frauensicht
- 2001 Kinder – Reichtum? Demographischer Wandel  
und Geschlechterverhältnis – Anforderungen  
an Politik und Wirtschaft
- 2002 Lohnungleichheit – Neuere Untersuchungen  
zur Entgeltsituation von Frauen
- 2004 Schief lagen – Verteilungsverhältnisse zwischen  
den Geschlechtern

5-10

- 2006 Blickwechsel II – Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge aus der Genderperspektive
- 2008 Familienpolitik
- 2009 Die Entstehung von Lohnunterschieden im Betrieb
- 2010 Geschlecht – Karriere – Organisation
- 2011 Wachstum – Wohlstand – Lebensqualität: (k)eine Geschlechterfrage?
- 2012 Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen = zunehmende Prekarisierung?

### 4 Sammelbände / Tagungsdokumentationen

- 1999 Dokumentation der Tagung Frauen und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen – Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre, hg. von Angela Fiedler, Nadja Förtsch und Friederike Maier, Berlin: o.V.
- 2002 Gender Matters – Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, hg. von Friederike Maier und Angela Fiedler, Berlin: edition sigma.

### 4 Sammelbände / Tagungsdokumentationen

2008 Verfestigte Schieflagen. Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis, hg. von Friederike Maier und Angela Fiedler, Berlin: edition sigma.

2012 GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen, hg. von Gertraude Krell, Daniela Rastetter und Karin Reichel, Berlin: edition sigma.

## 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 Theoriespektiven 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 Sozialisierungstheorien) 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 Sozialisierungstheorie Martini 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-

### INHALT

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

## INHALT Nr. 17 / August 2013

*efas*-Preisträgerinnen 1

Aus der Forschung 5

Gender News 7

Publikationen 10

Steckbrief 14

*efas*-Mitgliederstatistik 15

*efas*-Aktivitäten 15

Impressum 19

## Rücklauf

Von den 303 efas-Mitgliedern erhielten wir zurück  
25 ausgefüllte Fragebogen (= 8,25%) +  
21 Publikationslisten (= 7%)

Rücklauf nach Disziplinen (absolut):

BWL 9

VWL 5

Andere 11



## Nennungen im Überblick

	Insgesamt	BWL	VWL	Andere
Abschlussarbeiten	35	27	2	6
Dissertationen	22	16	0	6
Projekte	37	14	3	20
Publikationen	388	80	204	94

### Weiterentwicklung von efas als Netzwerk

- das durch Aufbau (Ausbau), Veröffentlichung und Pflege einer Bibliographie der Publikationen seiner Mitglieder noch mehr wechselseitige Informationen über Aktivitäten sowie Schnittstellen / -mengen ermöglicht
- verstärkt (Forschungs-)Kooperationen zwischen seinen Mitgliedern vermittelt

### efas weiterhin ein Netzwerk

- von / für Volks- und Betriebswirt\_innen plus Personen aus anderen Disziplinen
- von / für Wissenschaftler\_innen sowie Praktiker\_innen
- für vielfältige feministische Perspektiven
- ohne Vergemeinschaftungs- / Gruppenzwang  
=> z.B. keine kollektiven Äußerungen oder Auftritte im Namen von efas nach Außen