

## Das Ökonominen-Netzwerk efas

Der erste Newsletter von efas! Bis es soweit war mit efas und dem Newsletter hat es allerdings ein paar Jahre gedauert. Nicht alle, die den Newsletter in Händen halten, werden um die Entwicklung wissen. Lassen wir deshalb kurz die Entstehungsgeschichte des Netzwerkes Revue passieren.

Im Alltag der Lehre an wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen stellten wir immer wieder fest, daß die umfangreichen Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in der Ökonomie von den KollegInnen selten bis gar nicht wahrgenommen werden und somit die Resultate der Forschungen auch keinen Eingang in die wirtschaftswissenschaftliche Lehre finden können. Auf Tagungen wurde im Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen immer wieder deutlich, daß der geschilderte Eindruck nicht nur unserer war. Wir initiierten ein Projekt (durchgeführt an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) in Kooperation mit der Fachhochschule für

Wirtschaft (FHW), beide Berlin) mit dem Ziel, einen Überblick über den Stand der Integration von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrveranstaltungen der Wirtschaftswissenschaften in Deutschland zu erhalten.

Es wurden über 500 an Hochschulen lehrende Wirtschaftswissenschaftlerinnen schriftlich befragt. Das Ergebnis in Kurzfassung: nur 8 % der Antwortenden bieten Veranstaltungen mit einer geschlechtsspezifischen Thematik an, nur jede fünfte integriert geschlechtsspezifische Aspekte in ihre Lehrveranstaltungen. Bei den Lehrinhalten zeigt sich eine thematische Konzentration in der BWL auf das Thema Personal und in der VWL auf die Arbeitsmarkttheorie und -politik. Es besteht also ein Nachholbedarf in den Wirtschaftswissenschaften sowohl in quantitativer Hinsicht als auch bezüglich der inhaltlich breiteren Ausrichtung.

Eine Präsentation der Projektergebnisse fand Ende November 1999 in Berlin anlässlich der Tagung "Frauen und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen – Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre" statt. Als ein Resultat der Tagung wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die die Gründung eines Netzwerkes für Ökonominen vorbereiten sollte. Die Federführung für das Vorhaben liegt bei der FHTW, wobei die Kooperation mit der FHW fortgeführt wird. Die Arbeitsgruppe hat sich im

März diesen Jahres auf die Aufgaben und Ziele des Netzwerkes verständigt und das Ökonominen-Netzwerk efas (economics, feminism and science) gegründet (Gründungsprotokoll s. Homepage der Geschäftsstelle efas). Das Netzwerk verfolgt als Ziele die Förderung geschlechtsbezogener Forschung und Lehre wie auch die Förderung von Wirtschaftswissenschaftlerinnen. Die Aufgaben des Netzwerkes sind im Einzelnen:

### Lehre

- methodisch-didaktische Fragen
- inhaltlicher Austausch: Skripte, Literatur, Lehrmodule
- Lehrbuch/Lehrbücher
- Institutionalisierung
- Erfahrungsaustausch

### Forschung

- gemeinsame Forschungsfragen identifizieren
- forschungsgenerierend
- forschungsbegleitend
- Transfer Forschung - Lehre

### EINSPRUCH

### INHALT

Einspruch.....	1
Aktuelle Statistik.....	1
Aus der Lehre.....	2
Publikationen aus dem Netzwerk.....	3
Forschung.....	3
Gender Studies.....	4
Lehrbuch zu VWL und Geschlecht.....	6
Steckbrief.....	7
efas.....	7
Termine.....	8
Links.....	8
Ausblick.....	8
Kontakt.....	8
Impressum.....	8

### AKTUELLE STATISTIK zu den Mitgliedern von efas

Nach Fachgebiet	Absolut
BWL	33
VWL	23
Angrenzende Disziplinen	12
Nach Institution	Absolut
Universität	33
Fachhochschule	20
Forschungsinstitute, Politische Einrichtungen	15

Stand 15.10.2000

## Politikberatung

- gemeinsame Themen/ Problembereiche identifizieren
  - Tagungen und Workshops organisieren
  - Stellungnahmen erarbeiten
- Innerhalb von sechs Monaten wurden 68 Frauen Mitglied von efas (s. aktuelle Statistik). Im Zusammenhang mit den Zielen des Netzwerkes ist es förderlich, daß sowohl Nachwuchswissenschaftlerinnen im Netzwerk arbeiten, als auch Frauen, die die „Klippen des akademischen Auf-

stiegs“ schon hinter sich haben. Insofern freuen wir uns auf einen weiteren inhaltlichen Austausch mit den Mitgliedern bzw. mit denen, die noch Mitglied werden möchten (Mitgliedsantrag auf der letzten Seite des Newsletters und unter der Homepage der Geschäftsstelle efas). Eine Möglichkeit dazu bietet die geplante Tagung im November diesen Jahres (s. Rubrik efas).

Kontakt:

Prof. Dr. Angela Fiedler, Nadja Förttsch, Fachhochschule für

Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin, Geschäftsstelle efas, Treskowallee 8, 10318 Berlin, Fon: 030 - 5019 2405, Fax: 030 - 5019 2702, E-Mail: Nadja.Foertsch@fhtw-berlin.de, Homepage: <http://www.fhtw-berlin.de/efas/>, Prof. Dr. Friederike Maier, Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin, Badensche Str. 50-51, 10825 Berlin, Fon: 030 - 85789 135, Fax: 030 - 85789 199, E-Mail: friemaie@fhw-berlin.de

Die Lehrveranstaltung “Gesamtwirtschaftliche Aspekte der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung” an der FHW Berlin ist – mit einem zeitlichen Umfang von 3 Semesterwochenstunden – Teil eines interdisziplinär angelegten Themenfelds “Ökonomie und Geschlechterverhältnis”. Themenfelder sind Wahlpflicht im Hauptstudium des Studiengangs Wirtschaft an unserer Hochschule. Jedes Semester werden verschiedene Themenfelder angeboten, von denen die Studierenden dann eines auswählen müssen. Die Themenfelder sind interdisziplinär angelegt, unter einer Themenstellung/Problemstellung arbeiten Lehrkräfte unterschiedlicher Disziplinen ein abgestimmtes Programm aus. Insofern ist die Konzeption meiner Lehrveranstaltung mit den anderen Teilen abgestimmt: betriebswirtschaftliche Aspekte werden in der Lehrveranstaltung “Geschlechterverhältnis im Betrieb” behandelt, juristische und soziologische Aspekte in zwei anderen Lehrveranstaltungen untersucht.

Da unser Themenfeld so organisiert ist, dass einer Phase von Theorievermittlung die Erarbeitung eigener Projekte bzw. einer Hausarbeit folgt, die intensiv betreut werden, ist das Lehrprogramm auf einen Umfang von

2/3 der Zeit eines Semesters angelegt.

### Gliederung der Lehrveranstaltung

#### 1. Die Behandlung der

#### Geschlechterfrage in der VWL

- traditionelle Mikroökonomik
- Lehrbücher der VWL

#### 2. Frauenarbeit/Männerarbeit

- Entwicklung der Erwerbsarbeit in der BRD, im Vergleich der EG-Länder,

### AUS DER LEHRE

- Formen der Frauenerwerbstätigkeit (Arbeitszeiten, Berufe, Entlohnung)
- geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes als Legitimation der Diskriminierung?

#### 3. Ökonomische Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

- Die Neoklassik: New Home Economics, Humankapitaltheorie, institutionalistische Neoklassik und Spieltheorie
- Segmentationstheorien
- Arbeitsmarkttheorien (statistische Diskriminierung, Segregationstheorien)

#### 4. Und wie erklären wir Entlohnungsunterschiede?

## 5. Ansätze für eine feministische Kritik der ökonomischen Theorie

### Literaturangaben

*Regenhard, U./Maier, F./Carl, A.H. (Hrsg.), Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis, FHW Forschung Band 23/24, Berlin 1994*

*Geissler/Maier/Pfau-Effinger (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt, edition sigma Berlin 1998*

*Knapp/Weg, Arbeit teilen, schaffen, neugestalten - Frauenbeschäftigungsprogramm, Pfaffenweiler 1995*

*Schubert, R., Die ökonomische Diskriminierung von Frauen, Fischer 1993*

*Grözingen/Schubert/Backhaus (Hrsg.), Jenseits von Diskriminierung, Metropolis 1993*

*Blau, F./Ferber, M./Winkler, The Economics of Women, Men and Work, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 3rd edition, 1998 sowie die in der Lehrveranstaltung verteilten Aufsätze*

Friederike Maier

Kontakt:

Prof. Dr. Friederike Maier, Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin, Badensche Str. 50-51, 10825 Berlin, Fon: 030 - 85789 135, Fax: 030 - 85789 199, E-Mail: friemaie@fhw-berlin.de

## Erfolgsfaktoren von Unternehmerinnen

Die wirtschaftliche Ideologie ist mannzentriert, obwohl die Wirtschaft weibliche Potenz und Kompetenz immer genutzt hat, um einzel- und gesamtwirtschaftlich gegenüber Konkurrenten wettbewerbsfähig zu sein. Der Beitrag der Frauen zum Sozialprodukt ist nicht erst heute bedeutsam, sondern er ist seit dem Mittelalter von wesentlichem Belang.

Einen spezifischen Beitrag liefern und liefern Unternehmerinnen. Die wirtschaftlichen Grundeinstellungen und Wertungen dokumentieren den weiblichen Leistungsbeitrag allerdings bis heute nicht klar und deutlich; diese Feststellung trifft auch zu für statistische Leistungsdaten. Somit erscheint es einleuchtend, dass Unternehmertum mit männlichem

Unternehmertum identifiziert wird. Der Unternehmer ist "der

### PUBLIKATIONEN AUS DEM NETZWERK

Mann, der den Augenblick ergreift" (gelesen in ORDO; Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, Band 49, 1998, S. 313). Über dessen Wesensart und dessen Faktoren erfolgreicher Unternehmensführung ist seit Schumpeter ein Bündel von Schriftstücken publiziert worden. Schriftstücke über weibliches Unternehmertum sind kaum zu finden und dabei ist es angesichts der sozialwissenschaftlichen Vernachlässigung dieser wirtschaftlichen Gruppe außerordentlich interessant, typische Erfolgsfaktoren zu dokumentieren. Tief greifende

Einzelfallstudien indizieren, wodurch Erfolg von Frauen im Management eintritt. Die Publikation gehört in die Kategorie des fachlichen Aufklärungsschrifttums, das eingefahrene, überkommene Bilder von "der Frau" verändern will.

Ulrike Detmers: Erfolgsfaktoren von Unternehmerinnen, LIT Verlag Münster, in der Reihe: Frau und Beruf, Bd. 1, 112 S., 34,80 DM, br, ISBN 3-8258-4816-7

Kontakt:

Prof. Dr. Ulrike Detmers,  
Fachhochschule Bielefeld,  
Universitätsstraße 25, 33615  
Bielefeld,

Fon: 0521 - 106 3759,

Fax: 0521 - 106 5086,

E-mail: Ulrike.Detmers

@wirtschaft.fh-bielefeld.de

## Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – neuer Blick auf alten Streit

– so lautet der Titel der dritten, auf einer schriftlichen Befragung beruhenden Untersuchung, die ich 1998/99 (nach 1991 und 1986) durchführte. Ein gleich bleibender Set aus Fragen nach der Arbeitssituation, dem beruflichen Werdegang und dem familiären Umfeld erlaubt nicht nur den aktuellen Vergleich nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch eine Betrachtung über einen Zeitraum von inzwischen 12 Jahren hinweg. Nachdem das Wirtschaftsmagazin „Capital“ die Studien von 1986 und 1991 finanzierte, hat die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. 1998 die Mittel für die dritte Studie bereitgestellt. Damit hatte ich gewissermaßen meinen „Wunschpartner“ gefunden, denn es war meine Absicht, Fragen nach dem Führungsverhalten heute und in Zukunft sowie den Komplex der Zusammenarbeit von Männern und Frauen in Führungspositionen als aktuellen Schwerpunkt aufzunehmen. Angemerkt sei noch, dass

ich seit 1986 die personalisierten Adressen der in der Datei „Mittelmanagement“ des Hoppenstedt-Verlags veröffentlichten Füh-

### FORSCHUNG

rukungskräfte nutze, d.h. ich spreche die Führungskräfte direkt und persönlich an, allerdings zur Wahrung der Anonymität unter Einschaltung eines unabhängigen Forschungsinstituts (e.t.c.-Institut in Hamburg).

Was hat sich geändert, was ist gleich geblieben seit 1986?

1. Die Feststellung der Frauenanteile in Führungspositionen war zwar nicht Gegenstand der Untersuchung, doch hat der Hoppenstedt-Verlag anlässlich der Durchführung der Studien jeweils aus seinen Dateien diese Anteile berechnet: Danach betrug der Frauenanteil im Mittelmanagement im Jahr 1997 14,8 %, im Jahr 1986 waren es erst magere 4,5 %. Unverändert ist, dass seit 1986 die

Frauenanteile in mittelständischen Unternehmen deutlich höher sind als in Großunternehmen.

2. Der Frauenanteil hat sich erhöht, Frauen sind häufiger denn je in Positionen, die der Geschäftsleitung zuzurechnen sind, geblieben ist jedoch der Einkommensnachteil im Vergleich zu den Männern! Das einzig erfreuliche in diesem Zusammenhang ist, dass mehr Frauen als je zuvor mit ihren Gehältern unzufrieden sind, was überwiegend damit begründet wird, dass die Einkommen nicht leistungsgerecht seien. Es gibt jedoch Hoffnung: Frauen, die mehr als andere ihre Einkommen selbst beeinflussen können, konnten ihre Situation deutlich verbessern. Das sind Frauen im Unternehmerinnenstatus, die mit ihren männlichen Pendanten gleichgezogen haben und solche Frauen, deren Einkommen erfolgs- oder leistungsabhängige Bestandteile enthalten. Letztere erreichen immerhin die Fixgehälter der Männer.

3. Wichtigstes Karrierehindernis für Frauen sind nach wie vor die Vorurteile, die ihnen allein wegen ihres Frauseins entgegen gebracht werden. Frauen, die sich über Vorurteile beklagen, haben ihre Gründe dafür: Diskriminierung wegen des Geschlechts gehört zu ihren Erfahrungen. Im Vergleich zu den vorhergehenden Untersuchungen wird insbesondere in der Aufstiegsphase über mangelnde Akzeptanz als Frau geklagt (33 %).

4. Dagegen spielt das viel diskutierte Problem der Vereinbarkeit von Karriere und Familie als Aufstiegshindernis so gut wie keine Rolle: nur 6 % der Frauen, die über Hindernisse berichten, nennen solche Probleme. Insofern hat sich auch gegenüber 1991 und 1986 keine Veränderung ergeben.

5. Das überrascht, denn noch nie waren so viele Frauen in Führungspositionen Mütter: 50 % der Frauen haben Kinder (1991: 38 %). Bemerkenswert ist, dass Frauen im Unternehmerinnenstatus häufiger (61 %) Kinder

haben als Frauen, die im „reinen“ Angestelltenverhältnis tätig sind (47 %). Dennoch kann das „Kinderthema“ nicht beiseite geschoben werden: Frauen mit Kindern sind seltener als Frauen ohne Kinder am weiteren beruflichen Aufstieg interessiert!

6. Wie schon in den früheren Studien und anderen Arbeiten (Rolf Wunderer/Petra Dick und Martina Voigt) konnte nicht festgestellt werden, dass Frauen anders führen als Männer. Selbst für marginale Unterschiede, wie ich sie noch in einer Interviewstudie von 1990 feststellen konnte (Frauen betonten mehr die Teamorientierung, Männer mehr die Zielorientierung), liefern die Aussagen von 1998/99 keine Anhaltspunkte.

7. Die Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen scheint überwiegend problemlos zu sein. Weniger problemlos dagegen erweist sich die Zusammenarbeit zwischen weiblichen Untergebenen und weib-

lichen Vorgesetzten; erstere kritisieren letztere deutlich häufiger als Männer ihre Chefinnen! Vielleicht ist es auch kein Zufall, dass mit steigendem Anteil an Frauen unter den Beschäftigten der Anteil der Frauen in Führungspositionen wächst, der sich über Mobbing beklagt!

Es gäbe noch viel zu berichten und noch viel mehr zu den Konsequenzen zu sagen, die aus den Ergebnissen für Unternehmen, Frauen und Frauenpolitik gezogen werden können. Wenn es Sie interessiert: Die Studie ist als Band 60 der Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. 1999 im Wirtschaftsverlag Bachem erschienen und kostet DM 48,-. Sonja Bischoff

Kontakt: Univ.-Prof. Dr. Sonja Bischoff, Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) Hamburg, Von-Melle-Park 9, 20146 Hamburg, Fon: 040 - 42838 3073, Fax: 040 - 42838 2780, E-mail: BischoffS@hwphamburg.de

---

## Gender Studies an der Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg

Seit Anfang des Jahres gibt es an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg einen neuen Studienschwerpunkt „Geschlechter-Studien“ oder „gender studies“. Ähnlich wie das Angebot in Berlin, das im nächsten Newsletter vorgestellt wird, bezieht er betriebs- und volkswirtschaftliche Kurse gleichberechtigt neben soziologischen und rechtswissenschaftlichen ein. Grund genug, im efas Newsletter über das neue Angebot zu berichten.

Die Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg (HWP), 1948 als Akademie für Gemeinwirtschaft gegründet und seit mittlerweile 30 Jahren die kleinste staatliche Universität Hamburgs, ist eine besondere Hochschule. Ihr Profil knüpft an die Reformen der

70er Jahre an und ist deshalb in vieler Hinsicht als vorbildhaft zu bezeichnen; offener Hochschulzugang, Praxisorientierung, Interdisziplinarität, flache Hierar-

### GENDER STUDIES

chien beim wissenschaftlichen Personal, gestufte Studienabschlüsse, Studium im Baukastensystem, Lernen in relativ kleinen Gruppen, studienbegleitende Prüfung, Projektstudium und Internationalität bilden ihre „Markenzeichen“.

Angesichts dieser Traditionen verwundert nicht, daß an der HWP schon seit über 20 Jahren frauenspezifische Lehrveranstaltungen stattfinden. Ihre Hoch-Zeit erlebten sie in den 80er Jahren, mittler-

weile gibt es in allen vier Fachrichtungen im 3. - 6. Semester spezielle Fachkurse zu geschlechtsspezifischen Themen. Im 7. - 9. Semester werden im Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse/Frauenforschung regelmäßig dreisemestrige Projekte (nebst Fachkursen) zu Themen wie „Gesellschaftliche Zeitstrukturen und Geschlechterfragen“, „Struktur- und Arbeitsmarktpolitik für Frauen in der Region“, „Frauenförderung im Betrieb“ etc. angeboten. Frauen sind unter den Studierenden der HWP (1100 von ca. 2500 = 43 %) und bei den Lehrenden deutlich stärker vertreten als an anderen Hochschulen. Von den 48 ProfessorInnen sind 6 Frauen (=12,5 %), im übrigen veröffentlichen und lehren auch vie-

le männliche Mitglieder des wissenschaftlichen Personals zu Geschlechterfragen, genannt seien hier nur *beispielhaft* Harry Friebel (Soziologie), Karl-Jürgen Bieback (Recht) und Florian Schramm (BWL). Last, but not least wird die Hochschule von einer Präsidentin geleitet.

Mit dem neuen Studienschwerpunkt „Gender Studies“ wird das frauenspezifische Lehrangebot strukturiert und für die Studierenden transparent und verbindlich gestaltet. Es fordert und fördert interdisziplinäres Lernen, aber es entläßt die Studierenden nicht aus den Kompetenzanforderungen der von ihnen gewählten Disziplin. Wie alle anderen auch spezialisieren sie sich auf ein Fach und erwerben nach 6 Semestern ihr Diplom in BWL, Soziologie, VWL oder in Wirtschafts- und Arbeitsrecht.

Während des 3. - 6. Semesters haben sie jedoch die Möglichkeit, sich auf Geschlechterfragen zu spezialisieren, indem sie die vier Spezialkurse besuchen, für ihre große Hausarbeit und ihre Diplomarbeit ein entsprechendes Thema wählen oder / und darüber hinaus sog. akzentuierte Kurse

besuchen. Das sind Angebote, bei denen Geschlechterfragen nach dem bisherigen Stand der Forschung eine solche Rolle spielen, daß der Themenschwerpunkt regelmäßig (also unabhängig von dem/der jeweiligen KursleiterIn) in Prüfungen einbezogen werden kann. In der VWL sind dies die Kurse „Arbeitsmarkt und Beschäftigung“ sowie „Sozialpolitik“, in der BWL Personalwesen, Managementlehre, Marketing u.ä. Darüber hinaus gibt es akzentuierbare Kurse, d. h. solche, die von der KursleiterIn fallweise als akzentuierte ausgewiesen werden (in VWL z.B. Internationale Wirtschaftsprobleme).

Studierende des Schwerpunkts „Gender Studies“ können zusätzlich zu ihrem Diplom ein Zertifikat beantragen. Sie müssen dazu vier Kurse im Schwerpunkt (davon zwei Spezialkurse) abgeschlossen und die große Hausarbeit oder die Diplomarbeit in diesem thematischen Bereich geschrieben haben. Wie bisher können diejenigen, die weiter studieren, selbstverständlich auch das Projektstudium des 7. - 9. Semesters im Schwerpunkt Frauenforschung absolvieren.

Bis hierher hört sich dies alles recht vielversprechend an. Ist es auch, wenn frau von einigen Rahmenbedingungen abstrahiert. So etwa haben viele Studierende die HWP mittlerweile als gut organisierten Kurzstudiengang für BWL entdeckt, an dem sie ausschließlich die berufliche Verwertbarkeit interessiert. Eine Nachfrage dieser Studierenden nach Kursen zur Geschlechterthematik (und allem anderen, was sie irgendwie an kritisches Denken erinnert) existiert bei dieser Gruppe nicht. Ich hoffe, daß hier mit Hilfe gezielter Studierenden-Auswahl Abhilfe geschaffen werden kann.

Zu berücksichtigen ist im übrigen, daß es sich beim obigen Modell um eine organisatorische Maßnahme handelt, die zunächst nicht mit zusätzlichen Ressourcen für die Geschlechter-Studien verbunden ist. Da ein großer Teil der in den nächsten Jahren freiwerdenden Stellen nicht wiederbesetzt wird, bleibt abzuwarten, wie die Zukunft u.a. dieses Studienschwerpunkts gesichert wird.

Trotz dieser Einwendungen wäre es m.E. ein Fortschritt, wenn das HWP-Konzept NachahmerInnen fände. Dies gilt vor allem mit

#### Übersicht: Studienkonzept der HWP

<i>Semester</i>	<i>Kurse (i.d.R. à 4 SWS)</i>	<i>Frauenstudien</i>
<i>Grundstudium</i> 1. + 2. Semester	Interdisziplinärer Grundkurs (=Einführung) Vier Fachkurse (Einführung in VWL, BWL, Recht, Soziologie) Propädeutika (Mathematik, Statistik, Politische Geschichte, Empirische Methoden, Buchführung)	Frauen IGK
<i>Kernfachstudium</i> 3. - 6. Semester	Entscheidung für BWL, VWL, Soziologie oder Recht. Insgesamt müssen 13 Kurse durch Hausarbeit, Klausur o.ä. abgeschlossen werden, davon 7 - 10 im Schwerpunktfach und 6 - 3 in den anderen Fächern. Große Hausarbeit, Diplomarbeit	Spezielle Kurse in jedem Fach (Geschlechterverhältnis im Recht Feministische Soziologie, Ökonomik des Geschlechterverhältnisses; Personalwesen III) Akzentuierte und akzentuierbare Kurse
<i>Diplom II / Projektstudium</i>	Projekt und drei fachtheoretische Kurse Wissenschaftsmethoden	alle zwei Semester wird ein Zyklus im Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse angeboten

Blick auf die bislang absolut frauenfreie ökonomische Lehrbuchliteratur in Deutschland. Frauenstudiengänge würden hier (und das heißt bei den grundlegenden, traditionsbildenden Verlautbarungen der community) Pionierfunktionen für mehr gender

awareness übernehmen. Also, nichts wie los! (Weitere Informationen auf der homepage der HWP: <http://www.hwp-hamburg.de>)

Ulla Knapp

Kontakt: Prof. Dr. Ulla Knapp, Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) Hamburg, Von-Melle-Park 9, 20146 Hamburg, Fon: 040 - 42838 2779, Fax: 040 - 451 196, E-mail: [Knappu@hwp-hamburg.de](mailto:Knappu@hwp-hamburg.de)

---

## Unlevel Playing Fields. Understanding Wage Inequality and Discrimination

Für ihr Lehrbuch, das sich an Studierende ohne große ökonomische Vorkenntnisse richtet, haben Randy Abelda, Robert W. Drago und Steven Shulman ein paradigmorientiertes Vorgehen gewählt; dafür sind die AutorInnen als Mitglieder der International Association for Feminist Economics resp. der Union for Radical Political Economics bestens ausgewiesen. Ihre zentrale Fragestellung lautet, wie einerseits aus neoklassischer und andererseits aus politökonomischer Sicht Probleme der Lohnungleichheit und Diskriminierung interpretiert, erklärt und politisch bearbeitet werden. Ausgehend von einer kurzen Darstellung des empirischen Befundes in den USA (Kap. 2), wird der Beitrag der neoklassischen (Kap. 3 - 5) bzw. der politökonomischen Sichtweise (Kap. 6 - 8) zur Erklärung von Lohn- und Arbeitsmarktstruktur sowie Diskriminierung analysiert, wobei in den jeweils einführenden Kapiteln 3 und 6 die „Basics“ von Neoklassik und Politökonomie zusammengefaßt werden. In Kap. 9 wird versucht, die Gemeinsamkeiten der Sichtweisen herauszuarbeiten und darauf aufbauend eine politische Strategie zu entwerfen.

Für die LeserInnen hat dieses Vorgehen den entscheidenden Vorteil, daß sie eine Alternative zum neoklassischen mainstream der Diskussion kennenlernen (die - von Ausnahmen abgesehen - in ande-

ren VWL-Lehrbüchern unterschlagen wird); auf dieser Basis werden Studierende zur kritischen Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Theorien überhaupt

### LEHRBUCH ZU VWL UND GESCHLECHT

erst befähigt. Die jeweilige Präsentation der Paradigmata (Kap. 2 und 6) gelingt im übrigen so gekonnt, allgemein verständlich und z.T. witzig, daß man das Buch getrost als Einführung in die VWL mit-heranziehen kann. Überzeugt hat mich auch, daß die AutorInnen den von ihnen selbst *nicht* vertretenen neoklassischen Ansatz fair und differenziert darstellen. Ihr Ziel ist es vor allem, *Gemeinsamkeiten* - u.a. hinsichtlich der empfohlenen politischen Strategien - zwischen den Sichtweisen herauszuarbeiten (s. Kap. 9).

Bei der Darstellung des politökonomischen Ansatzes wird deshalb immer wieder Bezug auf die neoklassischen Thesen genommen: So etwa sehen NeoklassikerInnen in unterschiedlichen Arbeitsproduktivitäten den entscheidenden Bestimmungsfaktor der Lohnstruktur, während jene im politökonomischen Denken nur eine Variable neben anderen darstellen, die möglicherweise gewichtiger und i.d.R. nur historisch erklärbar sind; dazu gehören die jeweilige Verhandlungsmacht, das Subsistenzniveau, das Geschlechterverhältnis, Traditionen. Ein

weiteres Beispiel für die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Paradigmata sind ökonomische Nutzen und Kosten der Diskriminierung: Während in der traditionellen neoklassischen Diskriminierungstheorie die Diskriminierenden für ihr ineffizientes Verhalten zahlen, hängt die Verteilung der Nutzen und Kosten im politökonomischen Ansatz von den konkreten Umständen ab, dem Verhältnis der Kosten der Diskriminierung (z.B. nicht optimale Nutzung von Qualifikationspotenzialen, Verstoß gegen rechtliche Bestimmungen) zu den Kosten der Abschaffung von Diskriminierung (z.B. Widerstand privilegierter Arbeitnehmergruppen; langfristig: bessere Bedingungen für die Solidarisierung der abhängig Beschäftigten („class struggle effect“), Kosten betrieblicher Reorganisation).

Sichtbar wird damit auch, daß die gesellschaftliche Vielfalt durch den politökonomischen Ansatz umfassender, reichhaltiger, konkreter erklärt wird als im neoklassischen, dies allerdings (notgedrungen, wie PolitökonomInnen meinen) auf Kosten von Präzision, formaler Eleganz und Eindeutigkeit der Ergebnisse. Der oft gegen die Segmentationsansätze vorgebrachte Einwand der „lean theory“ trifft eben auch deren Diskriminierungsthesen.

Die zweite Besonderheit des Lehrbuchs von Abelda, Drago und

Shulman liegt darin, daß Probleme der Lohnungleichheit und Diskriminierung am Beispiel von ‚gender‘ und ‚racial‘ Diskriminierung dargestellt und analysiert werden. Die fachliche Spezialisierung der AutorInnen spricht für den Erfolg dieses Vorhabens - Abelda ist ausgewiesen im Bereich ‚Feminist Economics‘, Shulman in ‚Racial Inequality‘ und Drago in ‚Industrial Relations‘. Die Einbeziehung der Diskriminierung von Frauen und Schwarzen ist vor allem für deutsche LeserInnen instruktiv, da bei uns Zusammenhänge zwischen Einwanderung und Geschlechterverhältnis (z.B. Beschäftigungs-, Lohnniveau- und Lohnstruktureffekte) bislang noch kaum untersucht sind; Maßnahmen ökonomischer Integration, die die ökonomischen Interessen der MigrantInnen in den Vordergrund stellen und an gleichstellungspolitische Konzepte anknüpfen (z.B. arbeitsrechtliches Anti-Diskriminierungsgesetz) werden - anders als die Anwerbung von für die deut-

sche Wirtschaft nützlichen AusländerInnen - noch nicht einmal in Ansätzen diskutiert. Sicherlich hätte bei Konzentration auf *eine* Dimension ökonomischer Ungleichheit das jeweilige Verhältnis noch differenzierter dargestellt werden können; dies gilt vor allem in historischer Sicht und was die Analyse der „social sites“ (Familie resp. Quartier / Viertel (neighborhood)) angeht, in denen jenseits des Arbeitsmarktes Frauen- bzw. ‚racial‘ Diskriminierung stattfindet. M.E. wiegen allerdings die Vorteile des von Abelda u. a. gewählten Vorgehens schwerer, nämlich Gemeinsamkeiten in Lohnstrukturierungs- und Diskriminierungsprozessen am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der politischen Strategien (affirmative action policies und comparable worth) herausarbeiten zu können. Last but not least handelt es sich auch wegen seiner Überschaubarkeit und Verständlichkeit um ein durchweg empfehlenswertes Buch.

Ulla Knapp

Die Initiatorinnen von efas sind Angela Fiedler, Nadja Förtsch und Friederike Maier. Angela Fiedler (FHTW) und Friederike Maier (FHW) sind Hochschullehrerinnen für das Fachgebiet Volkswirtschaftslehre, Nadja Förtsch ist Diplom-Soziologin und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FHTW.

Arbeitsgebiete:

Angela Fiedler: Theorie der Geschlechterverhältnisse, Lohn-differenzen, Nadja Förtsch: Lohn-diskriminierung von Frauen, Friederike Maier: Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnisse, Lohn- und Verteilungspolitik.

## STECKBRIEF



Randy Abelda, Robert Drago, Steven Shulman: *Unlevel Playing Fields. Understanding Wage Inequality and Discrimination*, McGraw-Hill 1997, ISBN 0-07-000968-6, 232 Seiten, DM 44,10 (20,25 \$)

Kontakt:

Prof. Dr. Ulla Knapp,  
Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) Hamburg,  
Von-Melle-Park 9,  
20146 Hamburg,  
Fon: 040 - 42838 2779,  
Fax: 040 - 451 196,  
E-mail:  
Knappu@hwp-hamburg.de

## EFAS

Vom 24.-25. November 2000 findet in Berlin mit der Tagung „Blickwechsel - Beiträge zu den Wirtschaftswissenschaften aus Frauensicht“ die erste öffentliche Präsentation von efas statt. Hier soll die Bandbreite der bisher erarbeiteten Ergebnisse der ökonomischen Frauenforschung in ihrem Einfluß auf Forschung und Lehre dargestellt werden. Es sind u.a. Beiträge zu: geschlechtsspezifischen Aspekten in der Finanzwissenschaft, Geschlechtsspezifik im Rentensystem, Beschäftigung und Frauenerwerbstätigkeit, Institutionelle Regelungen der Erwerbsarbeit, Frauen in Führungspositionen und Frauen als Unternehmerinnen. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an:

Geschäftsstelle efas,  
FHTW Berlin,  
Treskowallee 8,  
10318 Berlin,  
Fon: 030 - 5019 2405,  
Fax: 030 - 5019 2702,  
E-Mail:  
Nadja.Foertsch@fhtw-berlin.de,  
unter der Homepage: <http://www.fhtw-berlin.de/efas/> finden Sie den Tagungsablauf.

LINKS

**Fr@uen-Info-Netz der Universität Bielefeld**

Die Frauenforschungsprofessuren bundesweit finden Sie unter:  
<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/fraueninfonyet/>

**International Association For Feminist Economics (IAFFE)**

A non-profit organization advancing feminist inquiry of economic issues and educating economists and others on feminist points of view on economic issues.

<http://www.facstaff.bucknell.edu/jshackel/iaffe/>

**Feminist Economics Network in the Netherland (fenn)**

Fenn is a network of people who are interested in and working on the development of a feminist perspective on economic science, economic policy, and the economy.

<http://www.fee.uva.nl/fenn/midden.asp>

**Wissenschaftszentrum Berlin (WZB)**

Seit 1999 gibt es die Querschnittsgruppe „Geschlecht, Arbeit, Organisation“. Informationen unter:

<http://www.wz-berlin.de/gao/>

TERMIN

Vom 30.11. - 01.12.2000 findet die Veranstaltung vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) „Bündnis für (Frauen) Arbeits-Bestandsaufnahme und neue Ideen“ in Düsseldorf statt. Weitere Informationen finden Sie unter

<http://www.boeckler.de> bzw.  
Fon: 0211-77 78 246.

KONTAKT

Frauen, die Kooperationspartnerinnen z.B. für Projekte suchen, können hier ihr Anliegen kurz vorstellen.

AUSBLICK

Dies ist der erste Newsletter von efas. Er soll dreimal im Jahr erscheinen, unter Beibehaltung der in dieser Ausgabe enthaltenen Rubriken.

Dazu brauchen wir allerdings drin-

gend Unterstützung von allen Mitgliedern und anderen Interessierten in Form von Beiträgen, Ideen, Hinweisen ...Redaktionsschluß für die Nummer 2:

31.01.2001

***Ja, ich möchte Mitglied von efas werden (die Mitgliedschaft ist kostenfrei) und bin damit einverstanden, daß meine Daten in einen Verteiler aufgenommen werden.:***

Name: \_\_\_\_\_ Institution und Funktion: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_ Tel. und FAX: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Arbeitsschwerpunkte: \_\_\_\_\_

Ort, Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

Bitte senden an: Geschäftsstelle efas · FHTW Berlin · Treskowallee 8 · 10318 Berlin

IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Angela Fiedler, Nadja Förtsch, Friederike Maier

Anschrift der Redaktion: FHTW Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin

Kontakt: Fon: 030 - 5019 2405, Fax: 030 - 5019 2702, E-Mail: [Nadja.Foertsch@fhtw-berlin.de](mailto:Nadja.Foertsch@fhtw-berlin.de),

Homepage: <http://www.fhtw-berlin.de/efas/>

Der Newsletter soll dreimal im Jahr in einer Auflage von 500 Exemplaren erscheinen, jeweils Ende Oktober, Ende Februar und Ende Juni. 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.

Nächste Ausgabe: Erscheinungstermin: 28. Februar 2001, Redaktionsschluß 31.01.2001