

Neue Arbeitsmarktperspektiven für Frauen? Mini- und Midi-Jobs als Niedrigeinkommensstrategie

Mit der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission im Rahmen der „Agenda 2010“ kommt es zu einer neuen politischen Leitlinie der rot-grünen Bundesregierung. Es wird die Strategie eingeschlagen, die Probleme auf dem Arbeitsmarkt durch Beschäftigung im Niedriglohnbereich zu lösen – eine Strategie, die in der politischen und wissenschaftlichen Debatte vorher über Jahre äußerst kontrovers diskutiert wurde. Begründet wird diese beschäftigungs- und sozialpolitische Orientierung damit, dass insbesondere im Segment der einfachen Dienstleistungen Beschäftigungspotenziale lägen, die nicht genutzt würden. Einfache Dienstleistungen seien zu teuer, die Beitragsbelastungen für die Arbeitgeber zu hoch, und letztendlich verhinderten zu großzügig bemessene sozialstaatliche Transfers eine Aufnahme von Erwerbstätigkeit. Um diese quasi „sozialstaatsinduzierte Arbeitslosigkeit“ abzubauen und einen breiten Niedriglohnsektor zu etablieren, ist mit den Gesetzen über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ein ganzes Bündel unterschiedlicher Maßnahmen durchgesetzt worden: Hierzu zählen die Absenkung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit (u. a. die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe), die Verschärfung der Zumutbarkeitsanforderungen, der Ausbau von Leiharbeit und prekärer Selbständigkeit sowie die erweiterte Förderung von Beschäftigung im unteren Einkommens- und Stundenbereich durch geringfügige Beschäftigung/ Mini- und Midi-Jobs.

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf die Beschäftigungsformen der Mini- und Midi-Jobs. Sind sie eine „Erfolgsstory“ im Bereich des Niedrigeinkommenssektors und tragen dazu bei, Arbeitslosigkeit abzubauen? Sind sie als moderne Dienstleistungen – so

die Lesart der Bundesregierung – ein Motor für die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt? Aufgabe des Beitrags¹ soll es sein, die neuen Regelungen der Niedrigeinkommens-

EINSPRUCH

strategie² zu analysieren und ihre Auswirkungen zu bewerten. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie sie unter beschäftigungs- und geschlechterpolitischen Aspekten zu beurteilen sind.

1. Teilzeitbeschäftigung im Niedrigeinkommensbereich 1.1. Geringfügige Beschäftigung als prekäres Arbeitsmarktsegment: Empirische Befunde

Aktuelle Daten zur Dimension und zur Struktur der geringfügigen Beschäftigung sind der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen. Für 2003 (30.06.2003) zeigt sich folgendes Bild:

Im Bereich der Geringfügigkeit arbeiten in der Bundesrepublik rd. 5,53 Mio. Personen.³ Die größte Bedeutung haben hier mit rd. 4,4 Mio. jene Personen, deren einzige Erwerbstätigkeit die geringfügige Teilzeitarbeit ist. Das Arbeitsmarktsegment

1) Dieser Beitrag ist eine aktualisierte und gekürzte Fassung von Koch/Bäcker (2004).

2) Es wird hier aufgrund der festgelegten Einkommenshöhe von einer Niedrigeinkommensstrategie i. e. S. gesprochen. Damit unterscheidet sie sich von einer Niedriglohnstrategie, die auf niedrigere Lohnsätze unabhängig vom Monatseinkommen zielt. Die Abgrenzungen sind allerdings fließend, da die Arbeitsplätze im Niedrigeinkommensbereich in aller Regel auch durch niedrige Lohnsätze charakterisiert sind.

3) Die folgende Darstellung bezieht sich auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung.

ment der Mini-Jobs ist – wie bereits schon Untersuchungen für die 1990er Jahre belegen – in hohem Maße geschlechtsspezifisch strukturiert. Dies kommt darin zum Ausdruck, dass mehr als zwei Drittel (rd. 3 Mio.) der geringfügig Hauptbeschäftigten Frauen sind. Zu beachten ist jedoch hinsichtlich des Umfangs der geringfügigen Teilzeitarbeit, dass die in der Beschäftigtenstatistik ermittelten Zahlen auf den Meldungen der Arbeitgeber beruhen, was im Unterschied zu den Arbeitnehmerbefragungen (ISG, SOEP, Mikrozensus) u. a. bedeutet, dass die nicht angemeldeten geringfügig Beschäftigten unberücksichtigt bleiben; dies betrifft in erster Linie die Beschäftigung in Privathaushalten. In diesem Bereich waren Ende Juni 2003 lediglich rd. 39.000 Personen als geringfügig beschäftigt gemeldet, was auf ein erhebliches Potenzial von Schwarzarbeit verweist. Frühere Untersuchungen – wie die repräsentative Bevölkerungsbefragung des Instituts für Sozial- und Gesellschaftspolitik (ISG) – weisen bereits für 1997 rd. 1,15 Mio. geringfügig Beschäftigte in Privathaushal-

INHALT

Einspruch.....	1
Gender Studies.....	5
Lehrbuch VWL.....	6
Termine.....	7
efas.....	7
Steckbrief.....	8
Aus der Forschung.....	9
Aktuelle Statistik.....	12
Publikationen aus dem Netzwerk.....	13
Links.....	14
Impressum.....	15
Mitgliedsantrag.....	16

ten aus. Gestützt wird der Befund eines hohen Anteils an geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten durch Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2000, nach denen hochgerechnet mehr als 4 Mio. Haushalte eine Haushaltshilfe beschäftigten; 2,9 Mio. davon regelmäßig.

Hinsichtlich der Struktur der geringfügigen Beschäftigung dominiert bei den Frauen die Zuverdienst-Variante: Die stärker als die aktuelle Beschäftigtenstatistik nach Personengruppen differenzierende ISG-Untersuchung zeigt für 1999, dass die sog. Haushaltsführenden mit 40 % die größte Gruppe unter den weiblichen geringfügig Beschäftigten stellen (Männer 1 %), während bei den Männern Schüler (29 %) und Studenten (19 %) dominieren. Da die geringfügige Beschäftigung wegen des niedrigen Verdienstes und der geringen eigenständigen sozialen Absicherung letztlich nur von Personen ausgeübt werden kann, die anderweitig finanziell und sozial abgesichert sind, kann diese Konzentration auf (Ehe-)Frauen nicht verwundern. Betrachtet man die Struktur der geringfügigen Beschäftigung nach Branchen und Beschäftigungsbereichen, zeigt sich ein eindeutiger Schwerpunkt bei den Dienstleistungstätigkeiten: 81,5 % aller gemeldeten ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind im Dienstleistungssektor zu finden, darunter rd. 0,9 Mio. im Handel, rd. 0,9 Mio. im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen u. a., rd. jeweils 0,4 Mio. im Gastgewerbe sowie im Gesundheits-, Sozial- und Veterinärwesen.

Die geringfügige Beschäftigung ist als prekäres Arbeitsmarktsegment einzustufen: Nicht nur wegen der geringen sozialen Absicherung, auch die Löhne zeigen, dass es sich hier um einen Niedriglohnsektor handelt. Nach einer Auswertung des SOEP lagen die Bruttostundenlöhne von geringfügig Beschäftigten 1996 durchschnittlich um 14 % niedriger als die von sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten⁴. Das liegt zum einen daran, dass sich diese Beschäftigungsverhältnisse auf Branchen, Tätigkeiten und Qualifikationen konzentrieren, für die niedrige Entgelte (umgerechnet auf Stunden-

4) Neuere Daten liegen nicht vor.

sätze) charakteristisch sind. Zum anderen werden bei geringfügig Beschäftigten tarifvertragliche Standards oft nicht berücksichtigt oder bewusst unterlaufen. Auch arbeitsrechtliche Ansprüche bzw. Schutzregelungen werden häufig nicht beachtet.

1.2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Mini- und Midi-Jobs

Mini-Jobs

Ein kurzer Blick zurück: Die am 01.04.1999 in Kraft getretene Neuregelung zu den Mini-Jobs zählte zu einem Kernstück der Reformpolitik der neuen rot-grünen Bundesregierung. Kritisch gesehen wurde vor allem, dass die geringfügige Beschäftigung sich innerhalb der 1990er Jahre zu einem quantitativ bedeutsamen Niedriglohnsegment des Arbeitsmarktes entwickelt hatte, zur Verdrängung regulär sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze und zu starken Einnahmenschwächen in den Sozialversicherungen führte. Ziel war es damals, die Entwicklung im Beschäftigungssektor der kurzzeitigen Teilzeitarbeit⁵ im unteren Einkommensbereich zu korrigieren.

Mit den Gesetzen über Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vollzieht die rot-grüne Bundesregierung wenige Jahre später eine politische Kehrtwende: Die Möglichkeiten zur Begründung geringfügiger Beschäftigung werden im Jahr 2003 erweitert. Damit wird das, was zuvor noch als Fehlentwicklung eingeschätzt wurde, nun zum beschäftigungspolitischen Wunschziel. Wichtige rechtliche Rahmenbedingungen sind folgende:

- die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 € auf 400 € monatlich,
- der Wegfall der Arbeitszeitschwelle von bisher unter 15 Stunden wöchentlich,
- die Festlegung der Arbeitgeber-Pauschalabgaben auf 25 %: 12 % GRV, 11 % GKV, 2 % Steuern,
- die Aufstockung der Beiträge auf den regulären, für die sozialver-

5) Für die geringfügige Beschäftigung wurde auch der Begriff „kurzzeitige Teilzeitarbeit“ verwendet, da sich diese Beschäftigungsform nach altem Recht auf ein Arbeitsverhältnis unter 15 Stunden oder auf eine Tätigkeit von bis zu zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Jahr bezog.

sicherungspflichtige Beschäftigung geltenden Satz in der Rentenversicherung als Option für die Beschäftigten,

- keine Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung,
- die Abgabefreiheit einer geringfügigen Nebenbeschäftigung neben der Hauptbeschäftigung,
- die Reduktion der Arbeitgeber-Pauschalabgaben bei Mini-Jobs in Privathaushalten: Beiträge zur GKV und GRV in Höhe von jeweils 5 % des Arbeitsentgelts sowie 2 % Steuern,
- die Förderung der geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten durch einen Abzug von der Steuerschuld in Höhe von 10 %, höchstens 510 € jährlich; bei Inanspruchnahme eines Dienstleistungsunternehmens 20 %, höchstens 600 € pro Jahr.

Midi-Jobs

Die Midi-Jobs sind ein neues Instrument zur Förderung von Beschäftigung in den unteren Einkommenssegmenten⁶. Grundgedanke ist hierbei, über finanzielle Anreize die Aufnahme niedrig entlohnter (Teilzeit-)Beschäftigung auch oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zu fördern. Hierfür wird bei den Sozialversicherungsbeiträgen eine Progressionszone („Gleitzone“) geschaffen, innerhalb derer die Arbeitnehmerbeiträge gleitend angehoben werden. Nach dem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze erreicht die Beitragsbelastung damit nicht unmittelbar, sondern erst schrittweise den vollen Arbeitnehmerbeitragsatz. Dies bedeutet im Detail:

- Oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze steigt der Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung für das gesamte Bruttoarbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800 € gleitend an (von 4 % bis auf den hälftigen Sozialversicherungsbeitrag).
- Aufgrund des verringerten Arbeitnehmerbeitrags wird auch der Rentenberechnung ein verringertes sozialversicherungspflichtiges Entgelt zugrunde gelegt, wodurch sich wiederum die Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung redu-

6) Wie die Neuregelung zur geringfügigen Beschäftigung wurde dieses Instrument ebenfalls erst im Vermittlungsausschuss ausgehandelt. Es geht zurück auf Vorstellungen sowohl von CDU/CSU wie auch von den Bündnisgrünen.

zieren⁷. In der Arbeitslosen- sowie in der Krankenversicherung ergeben sich keine negativen Folgen durch die reduzierten Sozialversicherungsbeiträge.

- Bei mehreren Beschäftigungen ist das gesamte Arbeitsentgelt maßgebend für die sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Eine geringfügige Beschäftigung als Nebentätigkeit ist von der Zusammenrechnung ausgeschlossen.
- Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung liegt in der Gleitzone konstant auf der Höhe der geltenden Beitragssätze.

2. Beschäftigungszuwachs durch Förderung von Niedrigeinkommen?

2.1. Entwicklungstrends bei der geringfügigen Beschäftigung und den Midi-Jobs

Betrachtet man die Rahmenbedingungen unter beschäftigungspolitischen Aspekt, so ist eine wesentliche Ausweitung der Förderung von Beschäftigung im Niedrigeinkommensbereich festzustellen. Prämisse dieses Ansatzes ist, erstens die Aufnahme von (Teilzeit-)Arbeit im Niedrigeinkommensbereich durch niedrige Abzüge und entsprechend höhere Nettoeinkommen für die Beschäftigten finanziell attraktiver zu machen. Zweitens soll neben dem Arbeitsangebot auch die Arbeitsnachfrage stimuliert werden. Von einer solchen Anreizwirkung auf die Arbeitsnachfrage ist dann auszugehen, wenn es unter Kostengesichtspunkten für die Unternehmen vorteilhaft ist, neue Arbeitsplätze in diesem Segment einzurichten.

Mini-Jobs

Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zeigen sich folgende erste Reaktionen:

1. Durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400€ wird die Aufnahme einer geringfügigen Hauptbeschäftigung noch attraktiver, da damit die Zone der Beitragsfreiheit für die Arbeitnehmer/innen ausgeweitet wird. Der Effekt der Neuregelung lässt sich auf rd. 100.000 Personen beziffern, die seit

April 2003 neu geringfügig entlohnt beschäftigt sind. Das Arbeitsangebot erhöht sich.

2. Deutlich sichtbare Folge der Neuregelung ist ein Anstieg geringfügiger Nebenbeschäftigung. Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung ist nach der Neuregelung nunmehr ungleich attraktiver als ein steuer- und beitragspflichtiger Mehrverdienst beim Hauptarbeitgeber – etwa durch Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten oder durch Ableistung von Überstunden. So erhöhte sich die Zahl der geringfügig Nebenbeschäftigten nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit von Ende April bis Juni 2003 um 161.000 Personen.

3. Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten sind Erfolge im großen Stil im Sinne einer Umwandlung von Schwarzarbeit in legalisierte Arbeitsverhältnisse und der Schaffung neuer Arbeitsplätze bisher nicht zu verzeichnen. Zwar stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Deutschland seit der Neuregelung 2003 um 43,3% an, es handelt sich hierbei allerdings um eine absolute Zunahme von 11.830 Personen (von 27.320 auf 39.150).

4. Darüber hinaus – betrachtet man das Arbeitsangebot – treten durch die Neuregelungen erhebliche Mitnahmeeffekte durch die Förderung bereits bestehender, zuvor versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse auf. Dies betrifft die Nebenbeschäftigten sowie die geringfügig Hauptbeschäftigten, die mit ihrem Einkommen zwischen 325€ und 400€ liegen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind dies bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten 138.000 Personen, bei den Nebenbeschäftigten 630.000. Damit werden insgesamt rd. 0,77 Mio. Personen versicherungsfrei.

5. Die Arbeitsnachfrage dürfte sich ebenfalls erhöhen, da es für die Unternehmen eine Reihe von ökonomischen Gründen gibt, vermehrt Arbeitsplätze in diesem Segment einzurichten und dabei insbesondere reguläre Voll- und Teilzeitstellen in Mini-Jobs aufzusplitten. So errechnen sich Kostenentlastungen, wenn beispielsweise bei der Bezahlung von geringfügig Beschäftigten die tariflichen Entgeltregelungen umgangen und die Bruttostundenentgelte

– womöglich verbunden mit dem Hinweis auf die höheren Nettoentgelte – niedriger angesetzt werden als bei regulärer Beschäftigung. Auch kann versucht werden, (rechtlich ebenfalls unzulässig) Pauschalsteuern und/oder pauschale Arbeitgeberbeiträge auf die Beschäftigten zurück zu verlagern⁸ und gesetzliche und betriebliche Standards zu umgehen.

Midi-Jobs

Die Förderung der Midi-Jobs hat zunächst die unmittelbare Auswirkung, dass rund 1,1 Mio. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in die beitragsgeminderte Einkommenszone fallen, darunter zu mehr als drei Viertel (76,4%) Frauen. Über diesen Status Quo hinaus sind bei den Beschäftigten drei Varianten von Anreizwirkungen zu vermuten:

- Vormalig geringfügig Beschäftigte, die ein Interesse daran haben, sowohl ihr Einkommen als auch ihr Stundenvolumen auszuweiten, werden in den Bereich der Midi-Jobs gehen. Durch die schrittweise Anhebung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung verliert der bisher wirksame abrupte Belastungssprung beim Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze an Bedeutung.
- Beschäftigte, die auf eine günstigere Brutto-Netto-Relation bei ihrem Einkommen abstellen, werden aus regulär sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit in die Midi-Jobs abwandern.
- Unter dem Gesichtspunkt niedriger Abzüge besonders attraktiv ist die Kombination einer Hauptbeschäftigung im Bereich der Gleitzone mit einer sozialversicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung.

Zusammenfassend für den Bereich von Mini-Jobs und Midi-Jobs lässt sich folgendes Resümee ziehen: Es ist deutlich, dass sich im Mini-Job-Bereich über die Mitnahmeeffekte hinaus die Beschäftigungszahlen erhöhen. Bei den Midi-Jobs sind aus den genannten Gründen ebenfalls Beschäftigungszuwächse zu erwarten. Beschäftigungszuwächse im Niedrigeinkommensbereich in einzelnen Unternehmen oder auf Teil-

7) Die Versicherten haben jedoch die Möglichkeit, auch den hälftigen Rentenversicherungsbeitrag zu tragen, um negative Wirkungen auf die Rentenanwartschaften zu vermeiden.

8) Die Minijob-Zentrale weist darauf hin, dass „in vielen Fällen die vom Arbeitgeber zu entrichtende Pauschalsteuer auf die Arbeitnehmer ‚abgewälzt‘ wird“.

arbeitsmärkten sind allerdings noch kein Kriterium für einen gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsaufbau. Gegenzurechnen sind die Verdrängungs- und Umschichtungseffekte: Da durch die Neuregelungen die gesamtwirtschaftlichen Absatzbedingungen auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten nicht geändert werden, erhöht sich das von den Unternehmen insgesamt nachgefragte Arbeitsvolumen nicht. Aufgrund der skizzierten Kostenvorteile der Betriebe und der Interessenlage vieler Beschäftigter ist es aber wahrscheinlich, dass Mini- und Midi-Jobs zu Lasten der „teuren“ regulären Beschäftigungsverhältnisse ausgeweitet werden.

3. Frauenbeschäftigung im Niedrigeinkommenssektor: „Einfache Arbeit“ als geschlechterpolitische Perspektive?

Aktuell konzentriert sich die politische wie die wissenschaftliche Debatte auf die rein quantitativen Beschäftigungseffekte der Niedriglohn- und Niedrigeinkommensstrategien. Damit werden grundlegende Fragen nach der Qualität der Arbeit und der Strukturierung der Arbeitsmärkte systematisch in den Hintergrund gedrängt. Die Orientierung „(Fast) jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner“ lässt den Blick auf die gesellschaftlichen Folgen und ihre geschlechterpolitischen Dimensionen erst gar nicht mehr zu. Dass der Teilarbeitsmarkt für Mini-Jobs, der nunmehr noch ausgeweitet wird, im hohen Maße durch Frauen besetzt ist und besetzt werden soll, findet in der arbeitsmarktpolitischen Debatte kaum noch Erwähnung. Resümiert man die Zielsetzung der Arbeitsmarktstrategie „Mini-Jobs“, so werden Frauen im Ergebnis Arbeitsplätze angeboten, die mit ihrer Entlohnung nicht oder kaum existenzsichernd sind und sich durch Beschäftigungsinstabilität, i. d. R. niedrige Qualifikationsanforderungen und kaum vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten auszeichnen. Die Ausweitung eines Arbeitsmarktsektors im unteren Stundenbereich führt zudem zu einer weiteren Differenzierung und Hierarchisierung der Arbeitsverhältnisse in der Zeitdimension. Negative Auswirkungen im Sinne einer Prekarisierung von Arbeitsplätzen sind insbesondere in den Dienstleis-

tungsbranchen, wie z. B. Handel, Gast- und Reinigungsgewerbe, zu erwarten, in denen sich bereits seit längerem beobachten lässt, dass sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in geringfügige Beschäftigung umgewandelt werden.

Zwar ist es richtig, Beschäftigung im Dienstleistungssektor auszudehnen; fragwürdig ist aber die beschäftigungspolitisch defensive Orientierung auf Einfacharbeitsplätze mit geringen Einkommen und fehlenden beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Tatsächlich verfügen rd. zwei Drittel (65 %) der erwerbslosen Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung.⁹ Schon jetzt gibt es eine hohe qualifikatorische Fehlbesetzung von Arbeitsplätzen. Die Abdrängung von Frauen auf ausbildungsunadäquate Arbeitsplätze würde sich somit verstärken.

Richtet sich die Diskussion hingegen auf Beschäftigungspotentiale für die Gruppe der gering qualifizierten Frauen, so ist einzuwenden, dass die Ursachen für niedrige Qualifikation äußerst heterogen sind. Dies macht eine zielgruppenspezifische Förderung der Arbeitsmarktintegration erforderlich. Gerade unter dem Gesichtspunkt der Chancengerechtigkeit ist nicht einsichtig, aus welchen Gründen statt einer Förderung mit entsprechenden Weiterqualifizierungsmöglichkeiten als berufliche Perspektive für Frauen auf den niedrig entlohnten Mini-Job orientiert wird.

Überdies ist kritisch zu hinterfragen, was mit der Schaffung sog. einfacher Dienstleistungen, bei denen ein hohes Beschäftigungspotenzial vermutet wird, gemeint ist. Insbesondere im „grauen“ Teilarbeitsmarkt Privathaushalt sollen derartige Tätigkeiten geschaffen bzw. legalisiert werden. Beim Spektrum der Tätigkeiten in Privathaushalten handelt es sich jedoch nicht nur um „einfache“ Arbeit: So sind personenbezogene Dienstleistungen wie die Erziehung und Betreuung von Kindern und die Pflege älterer Menschen keineswegs „einfache“, unqualifizierte, sondern qualifizierte berufliche Tätigkeiten, die eine mehrjährige Ausbildung erfordern.

Schlägt man die Strategie ein, einen „weiblichen“ Teilarbeitsmarkt personenbezogener Dienstleistungen

im Privathaushalt auszugestalten, wird in der Konsequenz einer Dequalifizierung und Entprofessionalisierung qualifizierter Dienstleistungen Vorschub geleistet. Diese Strategie steht im Gegensatz zu einer beschäftigungspolitischen Orientierung, die sich darauf richtet, hochwertige personenbezogene Dienstleistungsbeschäftigung zu schaffen bzw. diese als solche anzuerkennen und damit auch die entsprechenden Berufsprofile aufzuwerten. Auch Dienstleistungspools sind in diesem Zusammenhang differenziert zu betrachten, da sie zwar auf der einen Seite sozial-, tarif- und arbeitsrechtlich abgesicherte Beschäftigung, auf der anderen Seite jedoch nur geringe Qualifizierungsmöglichkeiten bieten.

Schließlich ist auch die Struktur der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit als Folie für eine Niedrigeinkommensstrategie, die auf Teilarbeitsmärkte der Frauenbeschäftigung orientiert, von zentraler Bedeutung. Grundlage für die Ausweitung dieser Teilzeit-Beschäftigungsformen ist das traditionelle Ernährer-Modell, verbunden mit Erwerbsmustern von verheirateten Frauen während oder nach der Erziehungsphase, deren Berufstätigkeit im Sinne der modifizierten Versorgerrolle lediglich als „Zuverdienst“ angelegt ist und deren soziale Sicherung sich im Wesentlichen aus der Absicherung über den Ehemann und dessen Anwartschaften ableitet. Die Förderung von Mini- wie Midi-Jobs zielt auf dieses Muster und schreibt es fort. Die Niedrigeinkommensstrategie erlaubt es somit auch, einen Typ von Wohlfahrtsstaat und Familie aufrechtzuerhalten, der die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter nicht in Frage stellt, sondern konserviert.

4. Rückwärts in die Zukunft

Die Analyse zeigt unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, dass die Reform kaum zum Abbau von Arbeitslosigkeit sowie zur Schaffung neuer Arbeitsplätze geeignet ist, da in hohem Maße Mitnahmeeffekte festzustellen und Verdrängungseffekte zu erwarten sind.

Unter geschlechterpolitischen Aspekten betrachtet steht dem von der rot-grünen Bundesregierung propagierten Leitbild der gleich-

9) Daten für 2001.

berechtigten Teilhabe beider Geschlechter an Erwerbs- und Zukunftschancen faktisch eine rückwärtsgewandte Arbeitsmarktstrategie gegenüber, die zu einer Verschärfung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt führt. Avancieren die „kleinen Jobs“ überdies zum beschäftigungspolitischen Hoffnungsträger für die Überwindung der

Arbeitsmarktkrise, beinhaltet dies nicht nur eine Abkehr vom gesellschaftspolitischen Leitbild des bestehenden Normarbeitsverhältnisses, sondern ebenso von einer Perspektive, die dessen geschlechterhierarchische Konstruktion zu überwinden sucht. Der grundlegend erforderliche Paradigmenwechsel hin zu einer Neudefinition des Normarbeitsver-

hältnisses, das für beide Geschlechter Geltung hat, wird verfehlt.

Angelika Koch

Kontakt:

angelika.koch@uni-duisburg.de
(Anmerkung: Bei der Autorin ist eine um Literaturangaben ergänzte Version des Beitrags auf Anfrage erhältlich.)

Zum Management der Vielfalt in betrieblichen und sozialen Prozessen¹

Managing Gender & Diversity ist ein Projekt des Institutes Kirche und Gesellschaft und der FRAUENSTUDIEN der Universität Dortmund. Das Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung vermittelt Kompetenzen zum Umgang mit sozialer Verschiedenheit oder Unterschiedlichkeit. In dem Konzept steht der Genderaspekt – im Verhältnis zu den weiteren Diversitydimensionen wie Alter, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Religion, soziales Milieu – zunächst im Vordergrund. Anhand der Kategorie Geschlecht lässt sich der Umgang mit diskriminierenden Prozessen, Strukturen und Kontexten u.E. exemplarisch für die Arbeit mit Diversity in Organisationen nutzen. Unser Zugang zum Thema Managing Diversity basiert daher auf langjährigen

- Erfahrungen im Umgang mit Geschlechterdiskriminierung
- auf Konzeptionen und Entwicklungen wissenschaftlicher Weiterbildung
- und der Verbindung von theoretischen Überlegungen und praktischen Anforderungen.

Managing Diversity kann allgemein als Fähigkeit von Personen in Organisationen bezeichnet werden, personale Vielfalt zu entwickeln und zu nutzen. Dazu ist der konstruktive Umgang mit Vielfalt und Heterogenität erforderlich, der auf den verschiedenen Ebenen von Personen, Gruppen oder Organisationen als Sozial- und Kulturtechnik „erlernbar“ ist. Zusätzlich wird von den Teilnehmenden des Weiterbildungslehrganges die Bereitschaft erwartet, über ein eher sozialtechnologisches Verständnis von Managing Diversity hinaus zu denken und nach der

Konstruktion der eigenen Normalität versus Fremdheit zu fragen.

Managing Gender & Diversity führt über die gut eingeführten Konzepte der interkulturellen Trainings und der Gender-Trainings hinaus, da es grundlegend nach Struktur und Funktionen sozialer

GENDER STUDIES

Differenzen in Organisationen fragt und die Zuordnung zu sozialen Gruppen (nach Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft, Ethnie u.a.) als eine veränderbare Strategie zur Bewältigung von Komplexität begreift.

Die FRAUENSTUDIEN der Universität Dortmund – in Kooperation mit dem Institut Kirche und Gesellschaft, Iserlohn – vertiefen mit der 3. Fachkonferenz am 26./27. März 2004 aktuelle Diskussionen um theoretische und methodische Ansätze des ‚Managing Gender & Diversity‘. Gleichzeitig diente die Fachtagung als Auftakt zum Start in den mittlerweile dritten Lehrgang wissenschaftlicher Weiterbildung ‚Managing Gender & Diversity‘.

- Diese *zertifizierte* Weiterbildung
- vermittelt theoretische Grundlagen des Managing Diversity,
 - ermöglicht ein Verständnis für die soziale Konstruktion von Dominanz und Diskriminierung,
 - setzt an der Dekonstruktion von sozialen Differenzen, wie z. B. den Geschlechterdifferenzen an.

In handlungsorientierten Trainingseinheiten können instrumentelle Fertigkeiten entwickelt werden, die zu einem konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit bzw. einem reflektierten Umgang mit Diversity in Organisationen befähigen.

Die wissenschaftliche Weiterbildung wird durch supervisorische Prozesse begleitet, die sich explizit mit der Herstellung von Homogenität und Heterogenität in Gruppen und Teams befassen.

Das Weiterbildungsangebot *Managing Gender & Diversity* bietet Orientierungswissen und Handlungsinstrumente zur Beobachtung, Bewusstwerdung und Bewältigung sozialer Unterschiede in Organisationen. Das Konzept des *Managing Diversity* in Organisationen beinhaltet, dass jede/r Einzelne mit ihren/seinen charakteristischen, persönlich veränderlichen und unveränderlichen Anteilen und Eigenarten für die Organisation relevant ist. Die organisationalen Voraussetzungen zur konstruktiven Nutzung sozialer Vielfalt sind allerdings zu entwickeln.

Eine Herausforderung ist nach wie vor, dass die meisten deutschen Organisationen noch immer als monokulturell bezeichnet werden können: der „normale“ Angestellte ist weiß, männlich, heterosexuell und mittleren Alters. Anders zu sein wird leicht mit minderwertig gleichgesetzt („nur Frau“, „noch zu jung“, „schon zu alt“, „Ausländerin...“). Vielfalt/Diversity wird oftmals als Bedrohung für das effektive Funktionieren der Organisation empfunden. Der Alltag von Gleichstellungsbeauftragten besteht größtenteils darin, Modelle der Abweichung von Arbeitsbedingungen „männlicher Normalangestellter“ zu entwickeln und diese als alternative Modelle in der Organisation durchzusetzen.

In diesem Sinne bleiben Normen der Homogenität (als bekanntes Muster von „gleich“ und „anders“) im Kern unverändert. Gleichstellungsarbeit erschöpft sich entweder im „Abarbeiten“ an der dominanten männlich homokulturellen

1) Teile dieser Information entstammen einem Artikel der Autorinnen, erschienen in der ZfFG 1/2003.

Norm oder ist durch die Betonung komplementärer Funktionen geeignet, moralische und strategische Lücken der Organisation zu schließen. Dieses Muster politischen wie professionellen Handelns in Organisationen mit seiner starken Orientierung auf Defizitverringerung ist für viele engagierte Kolleginnen und auch Kollegen in der Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungspraxis unbefriedigend.

Das Konzept des *Managing Gender & Diversity* eröffnet – so unsere Annahme – eine weiterführende Perspektive. Dabei leitet uns eine möglicherweise ambivalente Ausgangsthese: geschlechtstypisierende Unterscheidungen – beispielsweise im Sozial- oder Führungsverhalten von Männern und Frauen – können im Rahmen eines Diversity-Konzeptes neu thematisiert werden. Durch Heterogenisierung – hier gemeint als strategische Nutzung potentieller Mehrdeutigkeiten – können

geschlechtstypisierende Unterscheidungen relativiert werden. Je nach Kontext und Interesse der BetrachterIn wird dies als Vorteil oder Nachteil gesehen und erlebt.

Managing Gender & Diversity rückt damit durchaus ab von der Konzentration auf (politisch-rechtlich ermöglichte) Gleichstellung durch Gesetze und Frauenförder-Richtlinien. Rahmenbedingungen sozialen Handelns, wie gesetzliche Vorschriften, sind unbestritten notwendige, aber augenscheinlich keineswegs hinreichende Bedingungen zur Veränderung sozialer Systeme. Zu fragen bleibt, wie Veränderungsprozesse für das System Organisation und für die darin agierenden Menschen effizient und „vernünftig“ bzw. sinnvoll zu gestalten sind. Die praktische Umsetzung des *Managing Diversity* muss sich mit „Rationalitäten“, „Machbarkeiten“, strukturellen „Gewohnheiten“ und Legitimierungen – zum großen Teil

auch konflikthaft – auseinandersetzen. Die Anforderungen der Gleichstellungspraxis werden nach unseren Erfahrungen den jeweiligen Personen vor Ort übertragen, ohne dass Instrumente zur Gestaltung sozialer und organisationaler Prozesse „preisgegeben“ werden. Kompetenzanforderungen und Know-How zur Umsetzung politischer und professioneller Interessen bleiben weitgehend Gegenstand personaler und interaktioneller statt organisationaler Systemfunktionen.

Iris Koall
Verena Bruchhagen

Kontakt:
koall@fb12.uni-dortmund.de
vbruchhagen@fb12.uni-dortmund.de

Informationen:
www.fb12.uni-dortmund.de/frauenstudien/projekte
www.managing-gender-diversity.de

Microeconomics in Context

Ich gehöre zu denjenigen, die alle Jahre wieder vor dem unlösbaren Problem stehen, wie im Einführungskurs mit der neoklassischen Mikroökonomik umzugehen sei. Manchmal stelle ich sie in Grundzügen vor, um sie anschließend mit Hilfe des hervorragenden Lehrbuchs von Eberhard Feess-Dörr¹ wieder zu demontieren. Die Studierenden fühlen sich dann ziemlich verschaukelt, denn sie wollen etwas über die Wirtschaft erfahren und nicht über die ideologischen Glasperlenspiele dogmatischer Modellplatoniker. Weglassen geht aber auch nicht, da fast jede Lohnsenkungsforderung sich auf den vorindustriellen Lehrsatz vom abnehmenden Grenzertrag des Düngemittel- oder Landarbeiter-Inputs zurückführen lässt. Alternativen zu präsentieren – wie etwa die von Feess-Dörr dargestellte klassisch-neoricardianische – sprengt i. d. R. den zeitlichen Rahmen eines Grundkurses. Und löst selbstverständlich

nicht das Problem, dass hier ein abwegiges mechanisches Modell durch ein treffenderes ersetzt wird.

Dazu bietet das Lehrbuch ‚Microeconomics in Context‘ erstmals

LEHRBUCH VWL

eine wirkliche, zukunftsweisende Alternative aus sozialökonomischer Sicht. Es wurde am Global Development and Environment Institute der Tufts Universität, Massachusetts, entwickelt und von der bekannten feministischen Ökonomin Julie Nelson mitverfasst. Nachdem die AutorInnen zunächst auf Anregung von W. Leontieff ein Lehrbuch für Transformationsgesellschaften (speziell Russland und Vietnam) vorgelegt hatten, entstand – unter Einbeziehung einer Vielzahl von virtuellen und ‚echten‘ Diskussionen des Textes mit ca. 150 US-amerikanischen WissenschaftlerInnen (und selbstverständlich der Erprobung im Unterricht) – der jetzt vorliegende Text².

Ihn zeichnet aus, dass das ‚simple mechanical model‘ – die Lehrbuch-Neoklassik – als eine sehr spezielle und begrenzte Art und Weise, Wirtschaftsprozesse zu betrachten, dargestellt und (hervorragend!) erklärt wird, die AutorInnen die Auseinandersetzung aber im Rahmen einer großen Vielfalt von, teils konkurrierenden, Erkenntnissen über Ziele, Institutionen und Organisationsformen des Wirtschaftens führen. Damit wird – weit über eine kritische Diskussion des mainstream hinaus – erstmalig nicht weniger als ein Paradigmenwechsel vollzogen. Plötzlich wird Mikroökonomik auch für Nicht-Hobymathematiker wieder interessant und relevant.

Das Buch ist in fünf Teile untergliedert. Im einführenden Teil werden Aufbau und Grundbegriffe dargestellt. Im zweiten Teil analysieren die AutorInnen die vier ökonomischen Aktivitäten – Kapital- und Ressourcenerhaltung, Produktion, Verteilung und Konsum. Damit werden von vorn herein die Grundvoraussetzungen des Wirtschaftens – die Erhaltung natürlicher Ressourcen, die Entwicklung der Humanressourcen und funktionierende Strukturen des gesellschaftlichen Zusammenwirkens (‚social capital‘) –

1) Eberhard Feess-Dörr: Mikroökonomie. Eine Einführung in die neoklassische und klassisch-neoricardianische Preis- und Verteilungstheorie, Marburg, 3. Aufl., 1995. Zur Kritik der neoklassischen Mikroökonomik auch zu empfehlen sind Michael Heine und Hansjörg Herr: Volkswirtschaftslehre, München, 3. Aufl., 2002.

2) Kurze Zeit darauf legten für Deutschland Adelheid Biesecker und Stefan Kesting ein Lehrbuch zur Mikroökonomik aus sozial-ökologischer Perspektive vor (München, Wien 2003).

integriert. Das ‚simple mechanical model‘ kann in diesem Rahmen dargestellt werden, aber eben als ein sehr beschränktes Denkmodell, das insbesondere auch bei seinem zentralen Thema – der betrieblichen Produktions- und Kostentheorie – schwerwiegende Mängel aufweist (z. B. Existenz multipler Gleichgewichte, zunehmende Durchschnittserträge, Pfadabhängigkeit von Entscheidungen, Umstellungs- und versunkene Kosten, Netzwerkexternalitäten). In ähnlicher Weise werden Alternativen zur nutzentheoretischen Sicht des Konsumierens (Marketing, Konsumgesellschaft) vorgestellt und zueinander in Beziehung gesetzt. Im Kapitel ‚Verteilung‘ wird Eigentum als Voraussetzung für Tausch auch historisch erörtert und neben Tausch eben auch der Transfer als mögliche effiziente Form der Verteilung wirtschaftlicher Güter vorgestellt.

Der dritte Teil des Buches ist einer genaueren Untersuchung von Märkten gewidmet. Auch hier steht eine sehr genaue Klärung des Begriffs ‚Markt‘ im Mittelpunkt: durch Darlegung der historischen Entwicklung dieser Institution, die Analyse ihrer Voraussetzungen und die Präsentation einer an der Realität orientierten Markttypologie. Angebot und Nachfrage werden auch empirisch unterfüttert (z. B. mit einer kleinen Fallstudie des Ölmarktes), der monopolistischen und oligopolistischen Konkurrenz wird ein angemessener Raum zugewiesen: Die Märkte für Arbeit, natürliches Kapital, produziertes Kapital, Finanzkapital und Sozialkapital werden ausführlich erläutert, wobei auch eine eingehende Diskussion von Lohndiskriminierung und Segregation nicht fehlt.

Im vierten Teil untersuchen die AutorInnen die ökonomischen Organisationen und ihre wirtschaftlichen Leistungen und Probleme: den ‚core sector‘ (Haushalte und Nachbarschaft), die profitorientierten Unternehmen (‚business sector‘) und den Staat (einschließlich ‚non-profits‘). Einen wichtigen Aspekt bilden dabei jeweils die historische Entwicklung und die verschiedenen Möglichkeiten, die untersuchten Institutionen theoretisch abzubilden (z. B. bargaining-Modelle versus dictatorship-Theorien bei den privaten Haushalten; Konflikt, Ko-

operation und Motivation in privaten Unternehmen; public choice versus ‚theory of civic responsibility‘ im öffentlichen Bereich). Unterfüttert werden die Ausführungen durch empirisches Material und Fallstudien (z. B. Zeitbudgetstudien und Haushaltsproduktion, Verschiebung der Grenzen zwischen den drei Sektoren und Frauenerwerbstätigkeit, Entwicklung der Staatstätigkeit in den USA). Natürlich – aber für uns: leider – beziehen sich diese Ausführungen auf die USA, was in Bezug auf das Geschlechterverhältnis und den Staat deutlich mehr ins Gewicht fällt als im ‚business sector‘.

Zum Abschluss wird das Material in einer Diskussion ökonomischer Ergebnisse und Ideologien zusammengeführt: Herausgearbeitet wird, dass es eine Vielfalt ökonomischer Systeme und eben auch ‚varieties of capitalism‘ gibt. Die Vielfalt ökonomischen Denkens schließlich – die der Text selbst ja auf ganz hervorragende Weise widerspiegelt – wird im letzten Kapitel paradigmatisch vorgestellt. Man ist geradezu glücklich, dass nach vielen Jahrzehnten neben so ‚abwegigen‘ Schulen, wie etwa dem alten Institutionalismus, auch feministische Ökonominen und Querdenker wie z. B. Amartya Sen, William Baumol, Harvey Leibenstein und Joseph Stiglitz Platz in einem mikroökonomischen Lehrbuch gefunden haben.

Didaktisch ist das Buch hervorragend: Spannend zu lesen, sehr gut verständlich, gespickt mit Fallstudien und empirischem Material, historisch fundiert. Unter <http://economics.college.hmco.com> gibt es zum Lehrbuch auch eine ‚Test Bank‘ (für Studierende) und ein Instructor’s Resource Manual. Demnächst soll der makroökonomische Counterpart ‚Macroeconomics in Context‘ erscheinen – viel Spaß beim Lesen!

Ulla Knapp

„Microeconomics in Context“ von Neva Goodwin, Julie Nelson, Frank Ackerman, Thomas Weiskopf, Preliminary edition, Houghton Mifflin, Boston / New York 2003, ISBN 0-618-34315-6, Preis 72,95 \$.

Kontakt:
knappu@hwp-hamburg.de

TERMINE

Vorankündigung!!! efas Jahrestagung 2004

zum Thema:

Verteilungsverhältnisse zwischen den Geschlechtern

am 11. und 12. November
2004

an der Fachhochschule für
Technik und Wirtschaft
Berlin (FHTW)

efas

MITGLIEDER

nach Fachgebiet	absolut
BWL	49
VWL	65
angrenzende Disziplinen	42
keine Angaben	4

nach Institutionen	absolut
Universität	80
Fachhochschule	27
Forschungsinstitute, Polit. Einrichtungen	35
keine Angaben	18

Stand 10. Juni 2004

STECKBRIEF

Dr. Christina Klenner

Volkswirtin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Bereich Frauen- und Geschlechterforschung

Arbeitsschwerpunkte:

Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit, Gleichstellung im Betrieb, Probleme der Arbeitszeitflexibilisierung, Work-life-balance

Biographisches:

- Geburtsdatum: 10.12.1954
- Elternhaus: Mutter Chemielaborantin, Vater Physiker
- Familie heute: Lebensgemeinschaft; die Töchter (Katja, 26 Jahre,

Antonie, 20 Jahre) haben das Haus schon verlassen

- Studium und Abschluss: Sozialistische Volkswirtschaft Abschluss 1977 als Diplom-Ökonom (die weibliche Form gab es damals nicht!)
- Promotion: 1983 zur individuellen Zeitverwendung („Die Gewinnung von disponibler Zeit der Werktätigen im Sozialismus auf dem Wege der Veränderung der Struktur der arbeitsfreien Zeit“)
- Weiterer Werdegang: Lehre und Forschung zur Theorie und Entwicklung der Bedürfnisse an der Hochschule für Ökonomie Berlin (Ost) 1991-1995 Gewerkschaftssekretärin beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Düsseldorf seit 1996 am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut



(WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Kontakt:
Christina-Klenner@boeckler.de

- Warum haben Sie VWL studiert?

In meinem Schwanken zwischen Kultur- bzw. Literaturwissenschaft und Ökonomie gab schließlich den Ausschlag, dass ich einen Beruf haben wollte, der mich ernährt. Ich wollte finanziell auf eigenen Beinen stehen. Wichtig war für mich das Vorbild einer Frau mit einer Führungsposition, die mir imponierte. Sie war in dem Betrieb, in dem wir als SchülerInnen in „WPA“ (Wissenschaftlich-praktische Arbeit) unterrichtet wurden, als Ökonomin beschäftigt.

- Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Als ich mich für das Studium entschied, hatte Ökonomie für mich mit Menschen zu tun, mit ihren Bedürfnissen und dem komplizierten Prozess, wie die Wirtschaft diese befriedigt. Ich stellte es mir als interessante Herausforderung vor, die Produktion im Betrieb zu planen und zu organisieren. Damals wusste ich noch nicht, dass ich nicht im Betrieb arbeiten würde, weil die Theorie mich später mehr reizte. Heute sind es auf der einen Seite noch immer die sozialen Wirkungen wirtschaftlicher Prozesse, darunter vor allem seit nunmehr 25 Jahren die (Arbeits-)Zeitfragen, die

mich am meisten interessieren. Auf der anderen Seite ist es der lange und widerspruchsvolle Weg der Frauenbefreiung, zu der ich nach Möglichkeit meinen Beitrag leisten möchte.

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

Den Wissenschaftsbetrieb an den Universitäten kann ich kaum beurteilen. In den inhaltlichen Debatten fehlt mir oft der Bezug der Ökonomen zur sozialen Schichtung der Gesellschaft und den Folgen ihrer Vorschläge für die weniger Privilegierten (zu denen bekanntlich besonders viele Frauen gehören). Die Vorstellung von einem Niedrigelkommensektor, der angeblich viele Probleme löse, ist ein Beispiel dafür. Befremdlich finde ich, wenn in Debatten (zum Beispiel zu Steuern oder zur sozialen Sicherung) das traditionelle Frauen- und Familienbild als normativer Hintergrund durchscheint.

- Was würden Sie Studierenden von heute raten?

Viele gute Bücher lesen, Fachbücher und auch Weltliteratur, und sich darüber mit anderen austauschen, um sich ein möglichst eigenständiges Denken anzugewöhnen. Kritisch zu bleiben, aber auf

einem soliden Fundament von Kenntnissen, darunter zur Geschichte. Sich von Koryphäen, z. B. sogenannten „Weisen“, in der eigenen Urteilsfähigkeit nichts vormachen, sich nicht einschüchtern lassen.

- Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?

Ziemlich zeitgleich stieß ich auf Bücher von Autorinnen, die für mich sehr wichtig wurden (unter anderem Simone de Beauvoir und Christa Wolf), und machte eigene Erfahrungen mit einigen meiner damaligen Kollegen. Deren Sprüche und Verhaltensweisen passten so gar nicht zur offiziellen Gleichberechtigungsrhetorik. So sagte z. B. ein gleichaltriger junger Kollege, dass sich natürlich in einer Ehe nur eine entwickeln könne, in seiner Ehe sei das – zufällig – er! Und eine Windel hätte er noch bei keinem seiner drei Kinder angefasst. Mit diesen jungen Wissenschaftlern hatte ich mich zu messen – nur mein Leben war ganz anders. Im übrigen blieben mir auch andere typische Erfahrungen (weniger Gehalt als gleichqualifizierte Kollegen, sexuelle Belästigung) nicht erspart. Als Feministin wurde ich schon bezeichnet – was als üble Beschimpfung gemeint war –, lange bevor ich

mich zum Feminismus bekannte, als ich auf die etwas anderen Bedingungen der Studierenden mit Kind aufmerksam machte.

- Was bedeutet Ihnen *efas*?

Kluge, interessante und nette Wissenschaftlerinnen persönlich kennenzulernen, die ich bisher nur aus der Literatur kannte, und andere nach Jahren wiederzutreffen. Die Atmosphäre bei der bisher einzigen Jahrestagung, an der ich teilnehmen konnte, war sehr anregend, die Re-

ferate gehaltvoll. Schön war es, so unmittelbar zu spüren, dass ich mit bestimmten Sichtweisen nicht allein dastehe. Auch der Informationsaustausch innerhalb des Netzwerks ist sehr hilfreich.

- Haben Sie ein Motto, eine Lieblingsweisheit?

Ich habe oft versucht, mir zu Herzen zu nehmen, womit Rosa Luxemburg – trotz Enttäuschungen, Rückschlägen und Entbehrung – viele ihrer Briefe schloss:

„Sei ruhig und heiter!“

- Was tun Sie gern, um auszuspannen?

Am liebsten in der einzigartigen norwegischen Natur umherwandern. In Deutschland mag ich Radtouren durch das Ruhrgebiet. Ansonsten höre ich gern Musik, hier sind Schubert und Mahler meine Favoriten. Oder ich sehe fern und freue mich, wenn beim „Tatort“ in letzter Zeit erfreulich starke, selbstbewusste Frauenfiguren auftreten.

Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit – zwei Bestandsaufnahmen

Im Juli 2001 schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft eine „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ (vgl. z.B. Bundesregierung 2001). Die Wirtschaftsverbände gingen mit dieser Vereinbarung eine freiwillige Verpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit ein, die neben der Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen auch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zum Ziel hat. Im Gegenzug verzichtete die Bundesregierung auf weitere Schritte in Richtung Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft – damit bildete die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit einen (vorläufigen) Abschluss der längeren Debatte über die Verabschiedung eines solchen Gesetzes.

Im Folgenden werden zwei empirische Studien vorgestellt, in denen die Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie – mit Einschränkungen – die Erreichung der in der Vereinbarung benannten Ziele in Deutschland untersucht wurden: Zum einen die Studie von Gertraude Krell und Renate Ortlieb (Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft), die auf einer telefonischen Befragung von 500 privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten basiert, und zum anderen die Studie von Miriam Beblo, Susanne Steffes und Elke Wolf

(Betriebliche Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf), die auf den Daten des vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erhobenen Betriebspanel basiert, einem repräsentativen Datensatz für Betriebe in Deutschland.

AUS DER FORSCHUNG

Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft¹

Im Rahmen dieser Studie wurden im Herbst 2003 bundesweit die Unternehmens- bzw. Personalleitungen von 500 privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten mittels telefonischer Interviews befragt. Der Interviewleitfaden wurde in sehr enger Anlehnung an die Vereinbarung zur Chancengleichheit entwickelt. Die Stichprobe wurde disproportional zur Grundgesamtheit geschichtet, zum einen nach Branchen (zwei Schichten mit gleichem Stichprobenumfang) und zum anderen nach der Beschäftigtenzahl (drei Schichten mit annähernd gleichem Stichprobenumfang). Innerhalb der Schichten wurden Zufallsauswahlen getroffen.

1) Siehe Krell, G./Ortlieb, R. (2004): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit. Im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Hans-Böckler-Stiftung (DGB, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik: Positionen+ Hintergründe, N° 2 Februar 2004), Berlin.

Die Befragung brachte unter anderem folgende Ergebnisse:

1. Gut die Hälfte der Befragten (262 Unternehmen bzw. 52,7%) gibt an, *von der Existenz der Vereinbarung zur Chancengleichheit erfahren* zu haben. Davon nennen als Informationsquelle knapp zwei Drittel die (öffentlichen) Medien (165 Unternehmen bzw. 63,5%) und etwas mehr als ein Viertel die Wirtschafts-

verbände (70 Unternehmen bzw. 26,9%; Rest: sonstige Informationsquellen). Und: Arbeitgeberverbandsmitglieder sind nicht besser informiert als Nicht-Mitglieder.

2. Nur ein Viertel der befragten Unternehmen führt *nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken* (114 Unternehmen bzw. 24,0%). In sieben dieser Unternehmen (1,5% aller Befragten) beziehen sich diese Statistiken auch auf die Verteilung von Frauen und Männern auf hierarchische Positionen (nicht aber auf die Verdienste) und in 17 dieser Unternehmen (3,6% aller Befragten) auch auf die Verdienste (nicht aber auf die Verteilung von Frauen und Männern auf hierarchische Positionen). Nur in acht der befragten Unternehmen (1,7% aller Befragten) beziehen sich die nach Geschlecht differenzierten Personalstatistiken sowohl auf die Verteilung auf hierarchische Positionen als auch auf die der Verdienste. Damit fehlt einem Großteil der Unternehmen die Informationsgrundlage für eine chancengleichheitsorientierte Personalpolitik. Eine *systematische Erhebung der Wünsche der Beschäftigten in*

Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. mittels Mitarbeiterbefragungen oder Mitarbeitergesprächen) erfolgt in knapp der Hälfte der befragten Unternehmen (236 Unternehmen bzw. 47,7%). Insgesamt wird den Vereinbarkeitsproblemen von Männern relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

3. Den Befragten wurden zehn chancengleichheitsfördernde Maßnahmen bzw. Maßnahmengruppen

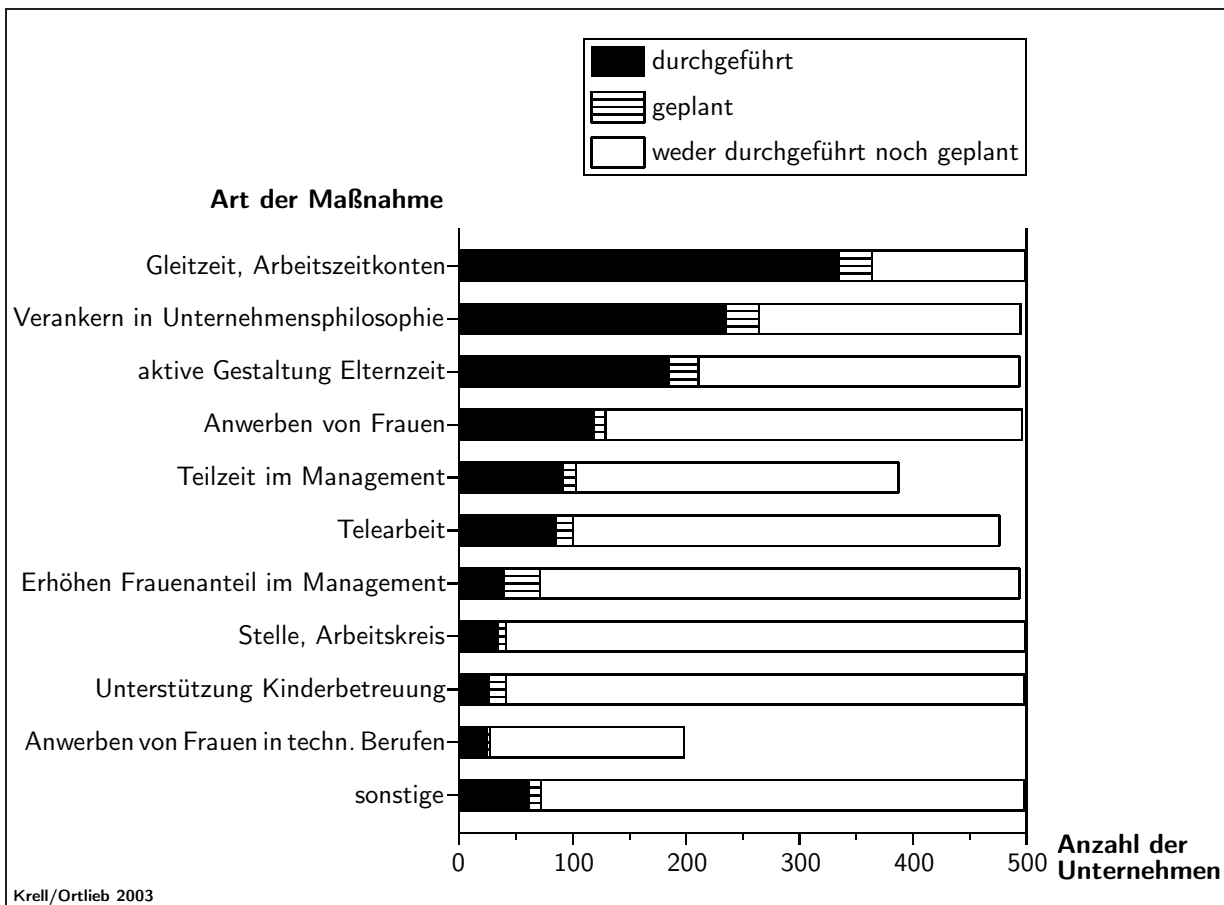
(und zusätzlich die Kategorie „sonstige“) genannt, die in sehr enger Anlehnung an den Text der Vereinbarung zur Chancengleichheit ausgewählt wurden. Die Befragten wurden gebeten anzugeben, ob die jeweilige Maßnahme in ihrem Unternehmen bereits durchgeführt wird, ob sie geplant wird oder ob sie weder durchgeführt noch geplant wird.

Am häufigsten werden eine oder zwei dieser Maßnahmen durchgeführt (von 113 Unternehmen bzw. 22,6% respektive 112 Unterneh-

men bzw. 22,4%). Mehr als fünf Maßnahmen werden nur sehr selten durchgeführt. In etwa jedem achten der befragten Unternehmen werden überhaupt keine Maßnahmen durchgeführt (63 Unternehmen bzw. 26,0%). Und immerhin fast drei Viertel der befragten Unternehmen plant keine weiteren Maßnahmen (363 Unternehmen bzw. 72,6%).

Welche Maßnahmen wie häufig durchgeführt oder geplant werden, ist in der folgenden Abbildung dargestellt:

Abbildung: Welche Maßnahmen werden durchgeführt oder geplant? N = 500; Anzahl der Unternehmen, die angeben, dass sie die jeweilige Maßnahme durchführen oder planen.



Die „Spitzenreiter“ sind demnach Maßnahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie – allerdings mit deutlichem Abstand – die Verankerung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Unternehmensphilosophie sowie die aktive Gestaltung der Elternzeit. Im Mittelfeld finden wir das Anwerben von Frauen generell sowie speziell in technischen Berufen, Teilzeit im Management und Telearbeit. Die „Schlusslichter“ sind Maßnahmen zur Erhöhung des

Frauenanteils im Management, die Schaffung einer für die Realisierung von Chancengleichheit zuständigen Stelle oder eines Arbeitskreises und – am seltensten genannt – die Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Bivariate Zusammenhanganalysen zeigen, dass chancengleichheitsförderliche und familienfreundliche Maßnahmen besonders häufig durchgeführt werden von großen Unternehmen in Branchen mit einem hohen Frauenanteil an den

Beschäftigten, die von der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit erfahren haben, Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, deren Betriebsrat sich diesbezüglich engagiert und in denen es dazu (mindestens) eine Betriebsvereinbarung gibt. Für die Existenz einer Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit ist wiederum das Engagement des Betriebsrats wichtiger als die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband.

Betriebliche Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf²

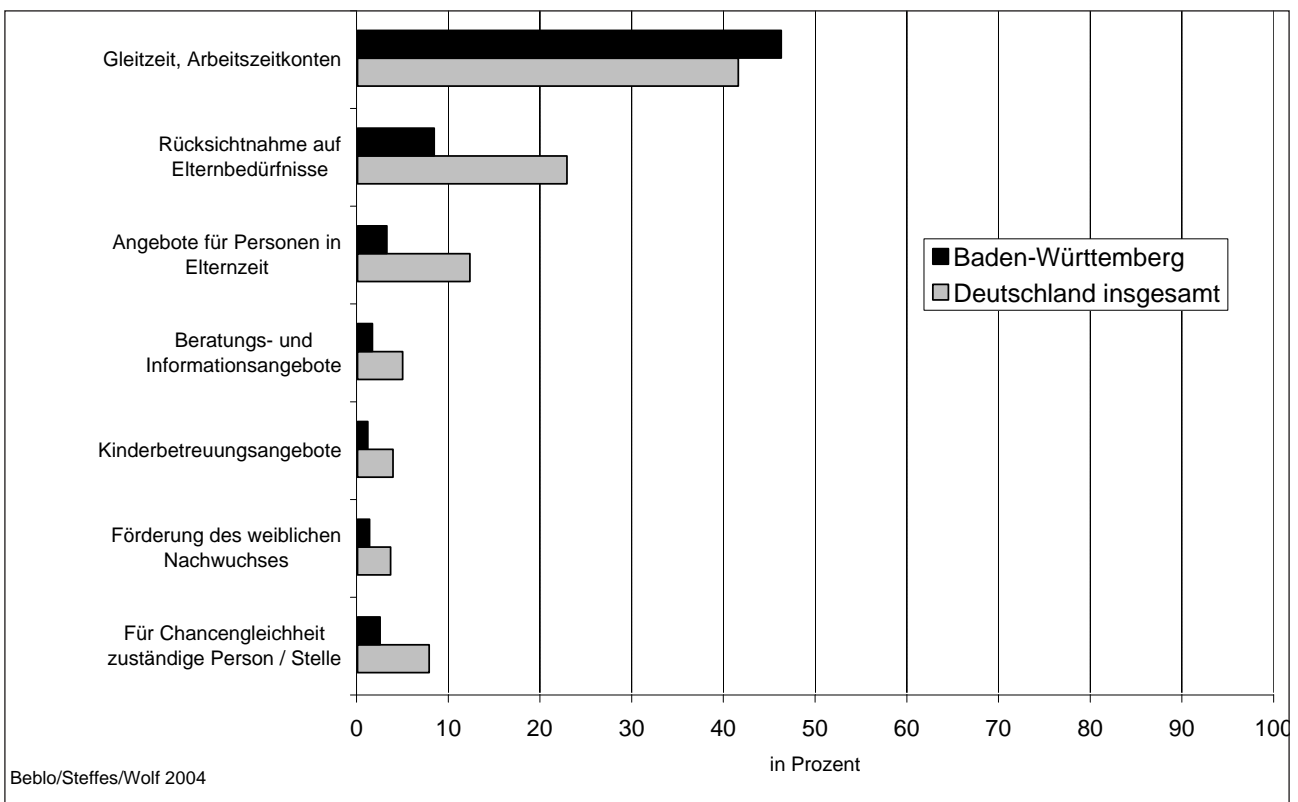
Den Auswertungen dieser Studie liegen die Daten des IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2002 zu Grunde. Dieser repräsentative Datensatz basiert auf einer jährlichen Befragung deutscher Betriebe, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführt wird. Wir betrachten Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten, da in kleineren

Betrieben in der Regel informelle Vereinbarungen getroffen werden, die durch die vorliegenden Daten nicht erfasst werden. Nach dieser Selektion verbleiben 10.515 Firmen in unserer Stichprobe, davon 926 baden-württembergische. Neben Fragen zur Struktur des Betriebs und der Geschäftsentwicklung enthält der Datensatz umfassende Informationen über die Zusammensetzung der Beschäftigten. Der Fragebogen 2002 umfasst außerdem einige Fragen zur betrieblichen Arbeitszeitgestaltung sowie

zu spezifischen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auf die Frage, welche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ein Betrieb anbietet, waren die in der Abbildung dargestellten Antwortalternativen vorgegeben, wobei Mehrfachnennungen grundsätzlich möglich waren. Wir vergleichen die Angaben aller Betriebe in Deutschland mit denen in Baden-Württemberg.

Abbildung: Welche Maßnahmen werden durchgeführt? Baden-württembergische und alle bundesdeutschen Betriebe im Vergleich; $N_{\text{Deutschland}} = 10.515$; $N_{\text{Baden-Württemberg}} = 926$; Gewichtete Anteile der Unternehmen, die angeben, dass sie die jeweilige Maßnahme durchführen.



Flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Gleitzeitregelungen oder Arbeitszeitkonten bieten knapp die Hälfte der Betriebe an. 23% (in Baden-Württemberg 18%) geben an, Rücksicht auf Elternbedürfnisse zu nehmen, aber nur 12% machen konkrete Kontaktangebote für Beschäftigte in Elternzeit und 8%

bieten Hilfe bei der Kinderbetreuung. Diese Anteile liegen in baden-württembergischen Betrieben mit 4% und 1% noch niedriger. Beratungs- und Informationsangebote gibt es in 5% aller deutschen und 2% der baden-württembergischen Betriebe. Zwischen 15% und 20% fördern explizit den weiblichen Nachwuchs. Während also die flexiblen Arbeitszeitmodelle in Baden-Württemberg tendenziell weiter verbreitet sind als in anderen Bundesländern, ist das Angebot von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hier deutlich geringer.

Neben der reinen Bestandsaufnahme chancengleichheitsfördernder und familienfreundlicher Maßnahmen gehen wir der Frage nach, in wie weit die ergriffenen Maßnahmen auf betrieblichen, tariflichen oder freiwilligen Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit basieren. Tatsächlich ist das Angebot an Maßnahmen in Betrieben, die Vereinbarungen geschlossen haben, erheblich größer. Beispielsweise gibt es in 40% solcher Betriebe eine für Chancen-

2) Die Befunde für Baden-Württemberg im Detail: Beblo, M./Steffes, S./Wolf, E. (2004): Betriebliche Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine empirische Analyse für Baden-Württemberg, ZEW Dossier N° 4, März 2004, Mannheim.

gleichheit zuständige Person oder Stelle (im Vergleich zu 8 %), in mehr als 40 % existieren Angebote für Beschäftigte in Elternzeit (im Vergleich zu 12 %), und in 65 % wird auf Elternbedürfnisse Rücksicht genommen (im Vergleich zu 23 %). Diese Unterschiede sind in baden-württembergischen Betrieben sogar noch ausgeprägter.

Darüber hinaus untersuchen wir in einer multivariaten Zusammenhangsanalyse, welche Betriebe die erwähnten Maßnahmen anbieten. Auf Basis unserer Ergebnisse sind repräsentative Aussagen über die Verbreitung ausgewählter Maßnahmen in deutschen Unternehmen möglich, und es können Unternehmen mit einem vielfältigen Angebot chancengleichheitsfördernder Maßnahmen und solche mit einem eher zurückhalten-

den Engagement identifiziert werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bisher noch sehr wenige Betriebe Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen haben – sowohl im Rahmen von betrieblichen, tariflichen als auch freiwilligen Initiativen. Die multivariate Zusammenhangsanalyse für Baden-Württemberg zeigt, dass die wenigen Ausnahmen vor allem unter größeren Unternehmen, Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentlichen Verwaltungen zu finden sind. Große und jüngere Betriebe engagieren sich eher bei der Förderung von Chancengleichheit. Das Gleiche gilt für Unternehmen mit einem hohen

Anteil Teilzeitbeschäftigter, weiblicher Beschäftigter und qualifizierter Angestellter. Bei Vorliegen eines Tarifvertrages hingegen werden weniger Maßnahmen angeboten. In aller erster Linie aber ist die Wahrscheinlichkeit chancengleichheitsfördernder und familienfreundlicher Maßnahmen in den Betrieben höher, in denen es einen Betriebsrat gibt.

Miriam Beblo
Gertraude Krell
Renate Ortlieb
Susanne Steffes
Elke Wolf

Kontakt:
beblo@zew.de
krellg@wiwiss.fu-berlin.de
renate.ortlieb@snafu.de
s-steffes@zew.de
wolf@zew.de

AKTUELLE STATISTIK

Tabelle 5:

**„Ein Kind, das noch nicht zur Schule geht, wird wahrscheinlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist“ – Anteil „stimme voll zu“ und „stimme zu“ nach Geschlecht
- Angaben in % -**

	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	1994	2002	1994	2002
männlich	37,3	37,1	73,1	61,2
weiblich	30,3	27,9	68,8	50,7

Quelle: ALLBUS/ISSP 1994 und 2002. Berechnungen des IWH.

Tabelle 6:

**„Die Aufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern“ – Anteil „stimme voll zu“ und „stimme zu“ nach Geschlecht
- Angaben in % -**

	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	1994	2002	1994	2002
männlich	11,1	14,9	40,2	26,1
weiblich	11,3	14,5	34,1	20,6

Quelle: ALLBUS/ISSP 1994 und 2002. Berechnungen des IWH.

Quelle:
Erwerbsorientierungen von Frauen und Einstellungen zu
Erwerbstätigkeit und Familie. In: Wirtschaft im Wandel 1/2004.

Kontakt:
andrea.besenthal@iwh-halle.de
cornelia.lang@iwh-halle.de

Advances in Life Course Research: Changing Life Patterns in Western Industrial Societies

Der von Janet Zollinger Giele (Heller School, Brandeis University/ USA) und Elke Holst (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin) herausgegebene Sammelband ‚Changing Life Patterns in Western Industrial Societies‘ ist der achte Band einer seit 1986 in unregelmäßigen Abständen erscheinenden Serie ‚Advances in Life Course Research‘. Zentrales Anliegen dieser Publikationsreihe ist es, aus interdisziplinärer Perspektive aktuelle Forschungsergebnisse zu lebenslaufbezogenen Fragestellungen zu präsentieren, die vielfach auch für die (wirtschaftswissenschaftliche) Geschlechterforschung von unmittelbarer Relevanz sind. Der vorliegende Sammelband vereint Beiträge von WissenschaftlerInnen, die sich aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven (Demographieforschung, Soziologie und Wirtschaftswissenschaften) einer Vielzahl von Fragen und Aspekten rund um die Schnittstelle von Gender und Arbeit im Lebenslauf von Erwachsenen widmen. Dabei geht es nicht nur um die Analyse der ‚gender revolution‘ in den westlichen Industrieländern, die sich empirisch am deutlichsten in der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen manifestiert. Vielmehr sollen auch die für die Zukunft zu erwartenden Auswirkungen einer steigenden Arbeitsmarktpartizipation von Frauen auf die Lebensstile von Frauen und Männern allgemein identifiziert werden.

Die 14 Beiträge des Bandes werden eingeleitet von den beiden Herausgeberinnen, die die Veränderungen in den Lebensmustern von Frauen und Männern in den westlichen Industrieländern als Konsequenz des gesellschaftlichen Wandels und einer sich neu herausbildenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung diskutieren.

Der Band selbst ist in vier Abschnitte eingeteilt. Teil I befasst sich mit den strukturellen Antriebskräften hinter den Lebensweisen von Frauen und Männern in westlichen Ländern. Giele und Holst widmen sich der Erarbeitung einer theoretischen Grundlage zur Einordnung

der vielfältigen ökonomischen, demographischen und soziologischen empirischen Veränderungen im Zusammenhang mit sich wandelnden Lebensstilen in Europa und in den USA. Michael J. Piore analysiert Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen in den USA, deren aktuelle

PUBLIKATIONEN AUS DEM NETZWERK

Entwicklung geprägt sei von einem Wandel weg von ökonomischen hin zu sozialen Identitäten (etwa Gender und Ethnizität) und auf fundamentalen Veränderungen in der Familie beruhe. Die international differierenden ideologischen Grundlagen von Erwerbs- und Familienarbeit, Familie und Geschlechterbeziehungen und ihre Implikationen auf Vereinbarkeits- und Gleichstellungspolitiken untersucht Janet C. Gornick und Marcia K. Meyers. Catherine Hakim schließt diesen ersten Teil mit empirischen Befunden über den langfristigen Einfluss von Werten und Lebenszielen auf berufliche Stellung und Erwerbseinkommen.

In Teil II stehen die sich verändernden demographischen Entwicklungen der Zeitverwendung im Mittelpunkt. Suzanne M. Bianchi und Marybeth M. Mattingly zeigen für die USA, dass die wachsende Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt die Zeitverwendung von Männern und Frauen beeinflusst, dass sich aber hauptsächlich für letztere die Zeitknappheit drastisch verschärft. Auf den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitflexibilisierung und Geschlechtergleichheit geht Janneke Plantenga ein, die in einem europaweiten Vergleich zu dem Ergebnis gelangt, dass die oft gehegten Erwartungen von mehr Chancengleichheit durch flexiblere Arbeitszeitregimes sich nicht automatisch erfüllen. Auf das Auseinanderfallen der tatsächlichen und der präferierten Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in den EU-Ländern weisen Harald Bielski und Alexandra Wagner hin; auch verdeut-

licht ihre repräsentative Befragung, dass die Präferenzen von Männern und Frauen sich weniger unterscheiden als ihre tatsächliche Situation.

Institutionelle Faktoren in internationaler Perspektive bilden den Kern von Teil III. Die betriebliche Ebene und ihre Bedeutung für den

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt untersuchen Marlis Buchmann, Irene Kriesi und Stefan Sacchi am Beispiel der Schweiz. Für Frankreich zeichnet Marie-Thérèse Letablier die Entwicklung der

französischen Vereinbarkeitspolitik in den 1990er Jahren nach, die sich zentral auf öffentliche Kinderbetreuung und Arbeitszeitverkürzung stützt. Den institutionellen „Überbau“ über betriebliche und nationale Politikebene in Form der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union untersucht Sabine Berghahn; sie verweist auf die Hindernisse auf nationaler Ebene, die vielfach einer Umsetzung der durchaus als fortschrittlich zu betrachtenden EU-Politik entgegen stehen. Jens Bonke und Elke Koch-Weser schließlich konzentrieren sich auf die Zeitallokation der Erwerbsbevölkerung in Schweden, Dänemark, Frankreich und Italien und erklären die beträchtlichen länderspezifischen Unterschiede vorwiegend mit sozio-ökonomischen Eigenheiten, aber auch mit (dem Fehlen) einer adäquaten Vereinbarkeitspolitik.

Teil IV betrachtet abschließend die Rolle individueller Wahlhandlungen in spezifischen Kontexten. Das Verlagswesen und die Neuen Medien in Deutschland untersuchen Sigrid Betzelt und Karin Gottschall; danach ist dieser Bereich zwar durch einen hohen Anteil hoch qualifizierter Frauen gekennzeichnet, allerdings gleichzeitig aber auch durch ein „männliches“ Karriereverständnis geprägt, so dass sich also für Frauen in hohem Maße wieder das Vereinbarkeitsproblem stellt. Annemette Sörensen stellt die mögliche Herausbildung eines neuen Gender-Regimes in den Fokus ihres Beitrags, mit einer veränderten Bedeutung zunehmender Verdienstmöglichkeiten von Frauen für die Stabilität individueller Partner-

schaften. Dem Zusammenhang zwischen persönlichen Biographien von Männern und Frauen und ihren Geschlechterrollen widmet sich Giele, die damit auf die Bedeutung individueller Erfahrungen und Handlungsspielräume für die Herausbildung von individuellen Lebensmustern abstellt.

Der Band ist nicht nur wegen der Zusammenführung unterschiedlicher disziplinärer Sichtweisen auf die Ursachen und Folgen aktueller Trends in den Lebensweisen von Frauen und Männern in

den westlichen Industrieländern sowie der gebotenen Fülle von empirischem – oft auch international vergleichendem – Material anregend. Er räumt darüber hinaus mit häufig gehegten über-optimistischen Erwartungen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter auf, die alleine etwa auf der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen oder der steigenden Flexibilisierung der Arbeitswelt basieren, und macht deutlich, dass eine vereinbarkeitsfreundliche betriebliche und staatliche Politik für die Realisierung der

Emanzipationspotenziale des voranschreitenden Wandels in der Lebens- und Arbeitswelt unabdingbar ist.

Margit Schratzenstaller

Janet Zollinger Giele/Elke Holst (Hrsg), *Advances in Life Course Research: Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*, Vol. 8, Oxford: Elsevier, 2004, ISBN 0 7623 1020 0, 83,35 €.

Kontakt: schratz@wifo.ac.at

LINKS

- **Forschungsförderung für Frauen**

Informiert wird über frauenspezifische Fördermöglichkeiten, Förderinstitutionen, Nachwuchsförderung und aktuelle Nachrichten der Forschungsförderung.

Quelle: CIWM-Info Nr. 01/04 <http://lnhf.gwdg.de/links.php?op=viewlink&cid=17>

- **Studiengänge und Studienschwerpunkte** der Frauen- und Geschlechterforschung/ Gender Studies an Universitäten in Deutschland

http://www.fu-berlin.de/zefrauen/doku/doku_studien.html

- **Die Literaturdatenbank des CEWS** zu ‚Frauen in der Wissenschaft‘ mit rund 1500 Literaturhinweisen und verschiedenen Recherchefunktionen ist online zugänglich.

Quelle: CEWS-Newsletter Nr. 24 http://www.ulb.uni-bonn.de/bokis/f_cews.html

- **The UNECE Gender Statistics Database**

Die Abteilung Statistik der „United Nations Economic Commission for Europe“ (UNECE) hat eine Datenbank mit geschlechterspezifischen Statistiken entwickelt und online zugänglich gemacht. Die Datenbank enthält Zahlen zu den Bereichen „Arbeit und Wirtschaft“, „Öffentliches Leben und Entscheidungsmacht“, „Gesundheit“, „Bildung“, „Medien und Kommunikation“, „Kriminalität und Gewalt“ sowie „Familie und Haushalte“ für die EU-Länder, Kanada, USA, Israel und einige GUS-Staaten. Es liegen Daten für 1980, 1990, 1995 sowie ab 2000 jährlich (das letzte Berichtsjahr ist 2001) vor. Die Datenbank beruht auf der freiwilligen Bereitschaft von Ländern, ihre Daten und Statistiken weiterzugeben. Dadurch gibt es z. Z. noch einige Lücken.

Quelle: CEWS-Newsletter Nr. 20 <http://www.unece.org/stats/gender/web/database.htm>

- Unter <http://www.gender-politik-online.de> sind Beiträge zu Themen der **Gender-Forschung und -Lehre in den Sozialwissenschaften** abrufbar.

- **Frauen in der Drittmittel- und EU-Forschung**

Frauen, die im nationalen Drittmittelgeschäft erfolgreich sind, haben die besseren Chancen, auch in der EU-Forschung erfolgreich zu sein. Diesen Zusammenhang und viele weitere Erkenntnisse über die Gründe für die geringe Beteiligung von Wissenschaftlerinnen aus Deutschland an den Forschungsrahmenprogrammen der EU hat die Studie „Perspektiven deutscher Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschungsförderung“ von Competence Consulting gebracht. Aus den Ergebnissen wird ein Katalog von 25 Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Quelle: CIWM-Info Nr. 03/04 http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Links/Download/dat/_fil_561

- **Studiengang Gender-Kompetenz**

Seit dem Wintersemester 2003/04 gibt es an der Freien Universität Berlin einen weiterbildenden postgradualen Studiengang Gender-Kompetenz (GeKo).

Informationen unter <http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz/>

- **Der EU-Bericht**

„Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression - FINAL REPORT“ carried out by ZEW, Mannheim kann abgerufen werden unter

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/gender_index_en.htm

IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Angela Fiedler, Heidrun Nicolai, Margit Schratzenstaller

Layout: Heidrun Nicolai

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

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

Homepage: <http://www.fhtw-berlin.de/content/lehren/beratung/frauenfoerderung/netzwerke/index.html>

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

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



• FHTW Berlin, Treskowallee 8, D-10318 Berlin •

FHTW Berlin
efas - Netzwerk
Treskowallee 8

D - 10318 Berlin

Geschäftsstelle

Prof. Dr. Angela Fiedler
Heidrun Nicolai

Treskowallee 8

D-10318 Berlin

Tel: (0)30-5019 2405

Fax: (0)30-5019 2702

E-mail: efas-netzwerk@fhtw-berlin.de

[http://www.fhtw-berlin.de/content/lehren/beratung/frauenfoerderung/](http://www.fhtw-berlin.de/content/lehren/beratung/frauenfoerderung/netzwerke/index.html)

[netzwerke/index.html](http://www.fhtw-berlin.de/content/lehren/beratung/frauenfoerderung/netzwerke/index.html)

Mitgliedserklärung

Ich möchte Mitglied des *efas*-Netzwerkes werden und bin damit einverstanden, dass meine Daten in einen Verteiler aufgenommen werden (Mitgliedsbeiträge fallen nicht an).

Persönliche Angaben:

Name:

Vorname: Titel:

Institution/ Hochschule:

Fachbereich:

Straße:

PLZ/ Ort:

Telefon/Fax:

E-mail:

Meine Arbeitsschwerpunkte sind: (Bitte alle angeben.)

1)

2)

3)

4)

5)

Ich bin: Volkswirtin Betriebswirtin oder:
(bitte selbst eintragen)

Ich bin berechtigt Promotionen abzunehmen: Ja Nein

für das Fach:

Ort, Datum:

Unterschrift: