

Das Handelsblatt Ökonomen-Ranking VWL – Wo bleiben die Ökonominen?

Zum dritten Mal wird das Handelsblatt im September 2008 sein Ranking der Publikationsleistung von fast 1200 forschenden Volkswirinnen und Volkswirten im deutschsprachigen Raum veröffentlichen. Die Rankings der vergangenen beiden Jahre haben in der Fachöffentlichkeit große Beachtung gefunden. Die bestgerankten Forschenden hat die Zeitung in Porträts auch einer breiteren Leserschaft vorgestellt. Die gesammelten Publikationsdaten werden nach verschiedenen Gesichtspunkten ausgewertet und in mehreren Rankings dargestellt. Aufgelistet sind die besten Forschenden der letzten Jahre und bezogen auf ihr gesamtes Werk, diejenigen unter 40 und die deutschsprachigen im Ausland. Verschiedene Artikel über die volkswirtschaftliche Forschungslandschaft im deutschsprachigen Raum interpretieren und ergänzen die Tabellen. Meines Wissens noch nicht ausgewertet wurde das Abschneiden von Forscherinnen. Man kann leider fast sagen, freundlicherweise wurde dies noch nicht getan, denn nach den weiblichen Namen muss man in manchen Tabellen lange Ausschau halten.

Zunächst aber zum Ranking im Allgemeinen. In den letzten Jahren wird hierzulande zunehmend die aus dem angelsächsischen Raum kommende Praxis der Bewertung von Forschungsleistung anhand von messbaren Kriterien eingeführt. Die direkteste Bewertung der Artikel in Fachzeitschriften besteht in der Häufigkeit und der Qualität der Zitate. Da Zitate sich unter Umständen erst nach Jahren ansammeln, viele Artikel nur sehr selten zitiert werden und es kein individuelles Kriterium für die Qualität von Zitaten gibt, wird nicht der Artikel selbst bewertet, sondern die Zeitschrift, in der er veröffentlicht wird. Zeitschriften werden als hochrangig eingestuft, wenn ihre Artikel häufig in anderen hochrangigen Zeit-

schriften zitiert werden. Es wird dabei angenommen, dass eine Zeitschrift, die hierbei einen hohen Wert erreicht, hohe Ansprüche an alle Artikel stellt, die sie akzeptiert. Einige Zeitschriften veröffentlichen auch ihre Ablehnungsquoten, bei den fünf oder zehn hochrangigsten Zeitschriften liegen sie über 90%.

Das Handelsblatt-Ranking analysiert nicht selbst die Qualität einzelner Zeitschriften, sondern greift auf

EINSPRUCH

verschiedene aus der Wissenschaft kommende Rankings zurück, um 220 internationale Zeitschriften in sieben Qualitätsklassen einzuteilen. Eine allein verfasste Publikation in einer der besten fünf Zeitschriften wird mit einem Punkt bewertet. Für alle anderen Zeitschriften erhält man zwischen 0,67 und 0,1 Punkten. Artikel mit Koautorinnen und Koautoren zählen anteilig, es wird dabei durch einen etwas geringeren Faktor als die Anzahl der Mitwirkenden geteilt. Das Handelsblatt hat nach 2006 verschiedene Kritikpunkte, wie z.B. die fehlende Berücksichtigung von Statistikzeitschriften, aufgegriffen. Daher sind die Ergebnisse von 2006 nicht direkt mit denen von 2007 vergleichbar.

Die Zahlen zu den Forscherinnen sind schnell zusammengefasst.¹ In der Tabelle, die an erster Stelle im Internetauftritt des VWL-Rankings erscheint, den TOP-100 Forschern gemessen an der Publikationsleistung seit 2003, finden sich gerade einmal drei Frauen. Ähnlich aber zumindest nicht schlechter sieht es bei den TOP-200

1) Alle Angaben beziehen sich auf das Ranking des Jahres 2007. Das Ranking für das Jahr 2008 ist im September erschienen.

2) Siehe auch Deutsche Ökonominen – Forschen in der Fremde, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 09.09.2006.

unter der Berücksichtigung aller bisherigen Forschungspublikationen aus. In beiden Fällen erreicht die bestplatzierte Frau das Mittelfeld der erfolgreichsten Ökonominen und Ökonomen. Ein Blick auf die weiteren Auswertungen kann zumindest ein wenig optimistischer stimmen. Im Ranking, das sich nur auf Publikationen in den besten fünf Zeitschriften seit 1997 bezieht, wird offensichtlich, wie schwierig es ist, dort eine Publikation unterzubringen. Nur sechs Volkswirte im deutschsprachigen Raum erreichen hier mehr als zwei Punkte. Unter die besten 100 wird aufgenommen, wer einen halben Punkt erreicht, das entspricht einem zu dritt verfassten Artikel. Immerhin dünnt sich der Frauenanteil hier nicht noch mehr aus, sondern es sind mit fünf Frauen sogar geringfügig mehr vertreten als unter den TOP-100 nach der gesamten aktuellen Forschungsleistung.²

INHALT

Einspruch.....	1
Für Lehre und Studium...3	
Aus der Forschung 1.....4	
Aus der Forschung 2.....6	
Aus der Forschung 3.....6	
Aus der Forschung 4.....7	
Gender News 1.....8	
efas.....9	
Aktuelle Statistiken.....9	
Ankündigung.....9	
Steckbrief.....10	
Gender News 2.....12	
Gender News 3.....14	
Gender Studies.....15	
Publikationen.....10	
Links.....16	
Impressum.....20	

Weiterhin gibt es gewissen Anlass zu der Hoffnung, dass sich die Präsenz von Frauen mit der jüngeren Generation verbessern wird. Unter den TOP 100 unter 40 Jahren finden sich zwar immer noch wenige Frauen, aber immerhin doppelt so viele wie bei den TOP 100 insgesamt. Bei so geringen Fallzahlen dürfen Unterschiede natürlich nicht überinterpretiert werden. Beispielsweise fand sich im Jahr 2006 sogar eine Frau unter den TOP 10 unter 40 und wurde in die ausführlichen Porträts der Zeitung aufgenommen. Da sie inzwischen die Altersgrenze überschritten hat, ist der Frauenanteil dort wieder auf null gefallen. Dennoch bleibt zu hoffen, dass die höhere Anzahl erfolgreich publizierender Forscherinnen unter den Jüngeren kein Zufall ist, sondern ein Trend, der sich im Ranking 2008 vielleicht schon verstärkt haben wird. Von den sechs erfolgreichsten jungen Ökonominen haben, soweit aus ihren Homepages ersichtlich, alle bereits Rufe auf Lebenszeitprofessuren erhalten. Drei von ihnen arbeiten in Österreich und der Schweiz.

Der Trend, der sich im deutschsprachigen Raum noch zaghaft andeutet, zeichnet sich unter den deutschsprachigen Ökonominen, die außerhalb des deutschen Sprachraums arbeiten, bereits deutlicher ab. Ihr Anteil unter den TOP-100 liegt bezogen auf die Publikationsleistung seit 2004 bei 13% und bezogen auf die gesamte bisherige Forschungsleistung bei 15%. Die Ökonominen und Ökonomen im Ausland sind im Schnitt relativ jung. Die 15 Frauen unter den TOP-100 sind zum größten Teil unter 40.

weniger publizieren als ihre männlichen Kollegen. Auch wenn aus dem Ranking keine ganz eindeutige Antwort abgelesen werden kann, scheint mir der weitaus größere Missstand darin zu liegen, dass unter den Forschenden mit Promotion im Bereich Volkswirtschaftslehre der Frauenanteil immer noch recht gering ausfällt. In der amtlichen Statistik werden nur die Habilitationen für Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften insgesamt ausgewiesen, hier betrug der Frauenanteil im Jahr 2005 18%. In den Wirtschaftswissenschaften waren im Jahr 2005 12,4% aller Professuren an Hochschulen von Frauen besetzt. Dies beinhaltet andere Disziplinen als die Volkswirtschaftslehre sowie Fachhochschulen, die im Ranking bislang nicht berücksichtigt werden. Die Handelsblattdatenbank selbst, die zum Ziel hat, alle forschenden Volkswirte und Volkswirtinnen mit Publikationsaktivität an Hochschulen und Forschungsinstituten im deutschsprachigen Raum zu erfassen, enthält 1195 Einträge zu Forschenden im deutschsprachigen Raum (die im Ausland sind nicht in den im Internet zugänglichen Einzeleinträgen enthalten), davon 137 zu Frauen (11,5%, Stand 06.08.2008). Die Abdeckung von Universitätsprofessorinnen und -professoren dürfte nahezu vollständig sein. Forschende im akademischen Mittelbau und an außeruniversitären Instituten werden aufgenommen, sofern eine Publikationstätigkeit auf der Homepage ersichtlich ist oder sie ihre eigenen Publikationen dem Handelsblatt melden. Promovierende mit Zeitschriftenpublikationen sind also eingeschlossen, bereits Pro-

ten weitaus mehr als das Handelsblatt. Ihre Stichprobe von Forschenden an Universitäten haben sie per Internetrecherche zusammengestellt. Von ca. 600 Personen, die zwischen 1969 und 1998 promoviert haben, an volkswirtschaftlichen Fakultäten in Deutschland arbeiten und zu denen ausreichend Angaben für die Analyse vorliegen, sind 7,5% Frauen.³ Die ökonometrischen Schätzungen von Rauber und Ursprung deuten daraufhin, dass Frauen häufiger als Männer in einem gegebenen Jahr keinen Artikel veröffentlicht haben. Qualitätsunterschiede zwischen publikationsaktiven Frauen und Männern sind hingegen nicht festzustellen. Den Autoren geht es allerdings mehr darum, den Lebenszyklus der Publikationsaktivität zu betrachten. Auch ist die jüngste aktive Generation von Forschenden nicht berücksichtigt. Der Ansatz ist im Hinblick auf Geschlechtsunterschiede nur bedingt aussagekräftig.

Gegen das Handelsblatt-Ranking wie gegen jedes andere Ranking lässt sich einige grundsätzliche Kritik vorbringen, wie z.B. dass von der durchschnittlichen Qualität der Zeitschrift auf die des einzelnen Artikels geschlossen wird, dass national bedeutsame Zeitschriften zum Teil nicht aufgenommen sind und dass Monographien gar keine Berücksichtigung finden. Es mag sein, dass Volkswirtinnen mehr Forschungsleistung erbringen, die durch das Raster des Ranking fällt. Mir ist dazu aber keine Evidenz bekannt.

Die verschiedenen Statistiken stellen eine Annäherung an den Frauenanteil in der Gruppe dar, die von ihrer Qualifikation und Position her

	Frauen	Bester Platz	Schlechtester Platz
TOP-100 seit 2003	3	52	87
TOP-200 Lebenswerk	7	61	182
TOP-100 unter 40	6	44	98
TOP-100 nach TOP 5-Artikeln seit 1997	5	1,00 Punkte	0,67 Punkte
TOP-100 im Ausland, seit 2004	13	10	82
TOP-100 im Ausland Lebenswerk	15	14	100

Quelle: Handelsblatt VWL-Ranking 2007 (22.04.2007 und Korrektur vom 22.02.2008)

Wie lassen sich nun der insgesamt geringe Frauenanteil und der Unterschied zwischen In- und Ausland erklären? Zunächst stellt sich die Frage, ob der Anteil der Volkswirtinnen an Universitäten und Forschungsinstituten so gering ist oder ob diejenigen, die dort arbeiten,

movierte ohne Zeitschriftenpublikationen hingegen nicht.

Eine andere statistische Analyse der Publikationsaktivität deutscher Volkswirtinnen und Volkswirte wurde von Rauber und Ursprung durchgeführt. Sie berücksichtigen mit ca. 800 wissenschaftlichen Zeitschrif-

überhaupt in der Lage ist, über einen gewissen Zeitraum hinweg in wissenschaftlichen Zeitschriften zu veröffentlichen. Er dürfte im deutschspr-

3) Im Gegensatz zum Handelsblatt berücksichtigten Rauber und Ursprung keine außeruniversitären Institute.

chigen Raum zwischen 7 und 10% liegen. Darauf bezogen wären Frauen mit einem Anteil von 3 bis 6% unter den Top-Forschern zwar tendenziell unterrepräsentiert, viel eklatanter bliebe aber die geringe Anzahl von Absolventinnen, die überhaupt eine wissenschaftliche Laufbahn über die Promotion hinaus einschlagen. Meiner Meinung nach kann er nicht primär auf den Publikationsdruck selbst zurückgeführt werden. Denn die erfolgreicherer Auslandsökonominnen arbeiten in der Regel an Institutionen, an denen ein großer Publikationsdruck herrscht. Natürlich spielen hier Selektionseffekte eine Rolle. Das heißt, die Forschenden im Ausland unterscheiden sich im Schnitt von vorneherein schon von denjenigen im Inland. Den Tabellen nach zu urteilen selektiert sich aber gerade unter den erfolgreichen Frauen ein größerer Anteil ins Ausland als

unter den erfolgreichen Männern. Eventuell sehen talentierte Ökonominen in der in anderen Ländern schon länger verbreiteten strukturierten Doktorandenausbildung und im Tenure Track System für sich einen besonders großen Vorteil gegenüber dem deutschen System und können dort eher Publikationserfolge realisieren. Allerdings kann auch bei 15% Frauen unter den Topleuten noch nicht von weiblicher Überrepräsentanz die Rede sein.

Unter den verschiedenen Maßnahmen der Frauenförderung ist meiner bisherigen Erfahrung nach die Frauenbeauftragte in der Berufskommission die unwirksamste, wenn es darum geht, den Anteil publizierender Frauen an der Fakultät zu erhöhen. Ihre Funktion ist zwar aus anderen Gründen und an anderer Stelle nach wie vor notwendig. Aber sie sieht die Kandidatinnen für eine

Professur beziehungsweise deren geringen Anteil erst, wenn es zu spät ist. Zumindest gilt dies, solange sich in Deutschland das Tenure Track System nicht durchsetzt und hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht bereits direkt nach der Promotion dauerhaft für eine Fakultät gewonnen werden können. Erfolgversprechender als die Mitwirkung in Berufungsverfahren scheint es unter den gegenwärtigen Bedingungen, möglichst viele Doktorandinnen bereits während oder gegen Ende der Promotion zur Einreichung ihrer Arbeiten in internationalen Fachzeitschriften zu ermutigen und sie damit im Idealfall nach ersten Erfolgen auch für eine wissenschaftliche Laufbahn zu begeistern.

Marianne Saam

Kontakt: Saam@zew.de

Literatur

<http://www.handelsblatt.com/politik/vwl-ranking/>

Michael Rauber, Heinrich W. Ursprung, Evaluation of Researchers – A Lifecycle Analysis of German Academic Economists, Cesifo Working Paper No. 1673, February 2006.

Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2007.

Sind Frauen solidarischer?

Gender-Aspekte bei der Bezahlung auf Vertrauensbasis

Eine Projektarbeit zur Zahlungsbereitschaft auf Vertrauensbasis am Beispiel der Weinerei, einem Weinlokal in Berlin-Mitte, gab den Anstoß für die hier beschriebenen geschlechterdifferenzierenden Analysen. In der Weinerei gibt es keine festen Preise. Stattdessen mietet jeder Gast ein leeres Glas für einen Euro und bedient sich selbst an der Theke. Beim Verlassen des Lokals entscheidet der Gast, welchen Preis er für die im Verlauf des Abends konsumierten Getränke zahlt und wirft diesen Betrag in ein großes Glas. Wieso funktioniert dieses auf Vertrauen basierende Geschäftskonzept? Nach einer Vorlesung zum Thema Fairness und Reziprozität an der FHW Berlin bot sich hier eine gute Gelegenheit, die theoretisch erarbeiteten Unterschiede zwischen den ökonomischen Verhaltensannahmen des homo oeconomicus und des homo reciprocans in der Praxis zu überprüfen und mögliche Ver-

haltensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu entdecken. Verhielten sich alle Gäste gemäß der homo oeconomicus-Annahme, d.h. rational und auf den eigenen Vorteil bedacht, würden sie wohl nur so viel zahlen, wie unbedingt nötig. Ohne Beobachtung durch die Angestellten hieße dies vermutlich: gar nichts.

verhalten, unfaires Verhalten bestraft er, selbst wenn es ihn etwas kostet.

Wir gingen mit einer eigenen empirischen Untersuchung (Befragung von 60 Gästen und Experteninterviews mit Angestellten und Geschäftsführer) den Faktoren auf den Grund, welche die Zahlungsbereitschaft der Weinerei-Gäste bestimmen. Unsere Annahme war, dass das Konzept der Weinerei nur durch respektvolles Miteinander

FÜR LEHRE UND STUDIUM

oder bzw. faire Bezahlung dauerhaft erfolgreich bestehen kann. Wir untersuchten deshalb zunächst, wie oft das Sparmotiv als Grund für den Weinerei-Besuch angeführt wurde. Von 60 Befragten gaben nur acht Personen an, die Weinerei aus Gründen der Sparsamkeit zu besuchen. Des Weiteren stellten wir fest, dass Stammkunden durchschnittlich 44 Cent mehr pro Glas zahlen als Neukunden es tun. Gleichzeitig bewerten Stammkunden das Geschäftskonzept positiver als Neukunden.

Das Lokal müsste in absehbarer Zeit schließen. Das Konzept der Weinerei funktioniert jedoch schon seit 2003 erfolgreich. Zumindest einige Gäste scheinen also das entgegengebrachte Vertrauen zu honorieren und den Wein „fair“ zu bezahlen. Dies entspricht eher der Verhaltensannahme des homo reciprocans, welcher sein Verhalten auf Reziprozität, d.h. Gegenseitigkeit gründet. Verhalten sich andere ihm gegenüber fair oder geben einen Vertrauensvorschuss wie in der Weinerei, wird auch er sich fair

Eine weitere Annahme war, dass der Bildungsgrad sich positiv auf die Zahlungshöhe auswirkt. Tatsächlich konnten wir feststellen, dass AkademikerInnen im Durchschnitt 27 Cent mehr pro Weinglas zu zahlen bereit sind. Auch der Lebensmitteleinkauf im Discounter beeinflusst die Zahlungsbereitschaft negativ. Bezieht man dies auf die Zahlungshöhe pro Glas, so kann man sagen, dass Einkäufer in Discountern durchschnittlich 0,36 Euro weniger pro Glas zu zahlen bereit sind. Die erläuterten Verhaltensweisen der Gäste sprechen insgesamt deutlich für das Auftreten des homo reciprocans in der Weinerei. Somit lässt sich das Funktionieren des Konzeptes erklären.

Bei den statistischen Auswertungen fielen uns nun einige Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten auf: Während Frauen beabsichtigen, im Schnitt 1,72 Euro pro Glas zu zahlen, haben Männer eine mittlere Zahlungsbereitschaft von 1,44 Euro. Die Differenz von 33 Cents ist besonders bemerkenswert vor dem Hintergrund, dass die weiblichen Befragten im Durchschnitt ein deutlich gerin-

geres monatliches Einkommen zur Verfügung haben und dementsprechend auch ihre wirtschaftliche Lage schlechter einschätzen. Frauen sind zu einem Viertel eher Stammkunden als männliche Gäste, welche zu weniger als einem Fünftel regelmäßig die Weinerei besuchen. Frauen besuchen die Weinerei öfter in Begleitung einer anderen Person oder in größeren Gruppen und stimmen sich bei der Bezahlung ab, während Männer am häufigsten zu dritt kommen und die Zahlungshöhe seltener abstimmen. Frauen planen, am befragten Abend im Schnitt 2,2 Gläser Wein zu trinken, die Männer geben 2,7 an. Das solidarische Geschäftskonzept der Weinerei ist Frauen und Männern gleichermaßen bekannt, allerdings glauben tendenziell mehr Männer, dass andere Gäste weniger zahlen werden als sie. Sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Gästen ist der Bildungsstand eher hoch mit einem Akademikeranteil um die 50 Prozent. Wie aufgrund der Einkommensverhältnisse zu erwarten, geben die weiblichen Befragten häufiger an, ihren Wein wie auch ihre Lebensmittel sonst im Discounter zu kaufen.

Die auf den ersten Blick große Differenz in der Zahlungsbereitschaft von Frauen und Männern von 0,33 Euro pro Glas relativiert sich allerdings statistisch, sobald man diese anderen Einflussfaktoren in einer multivariaten Analyse gleichzeitig berücksichtigt. Ursächlich für die unterschiedliche Bezahlung pro Glas scheint eine Art Rabatteffekt zu sein, da die befragten Männer mehr zu trinken beabsichtigen als die Frauen und die Zahlungsbereitschaft mit zunehmender Glaszahl generell abnimmt. Sind Frauen nun solidarischer? Pro Weinglas zahlen sie tatsächlich einen höheren Vertrauenspreis. Dies lässt sich aber auf andere erklärende Faktoren zurückführen und somit gibt es wohl – zumindest in unserer kleinen Stichprobe – nicht mehr reziprok handelnde Frauen als Männer. Für die Weinerei ist es trotzdem nicht unerheblich, wie die Geschlechterzusammensetzung der Kundschaft aussieht.

Miriam Beblo
Daniela Flache
Nicola Schliephake

Kontakt:
beblo@fhw-berlin.de

Zu den Autorinnen:

Miriam Beblo ist Professorin an der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin mit den Arbeitsschwerpunkten Institutionenökonomik und angewandte Mikroökonomik. Der Fokus ihrer Lehrtätigkeit liegt auf angewandter Mikroökonomik, empirischer Wirtschaftsforschung, Arbeitsmarktökonomik, Behavioural Economics und quantitativer Genderforschung im Kontext des Harriet Taylor Mill-Instituts an der FHW.

Daniela Flache und Nicola Schliephake sind Studentinnen im Bachelor-Studiengang Business Administration an der FHW Berlin im 6. Semester. Im Rahmen des von Prof. Dr. Miriam Beblo mitangebotenen Themenfeldes Behavioural Economics erstellten beide die beschriebene Projektarbeit, deren teilweise überraschende Ergebnisse hier dargestellt werden.

Veröffentlichungen in begutachteten Zeitschriften – Hindernisse und Chancen

Ergänzend zum Bericht über das Handelsblattranking möchte ich in diesem Artikel einiges zu Hindernissen und Chancen im Publikationsprozess anmerken. Dabei möchte ich zunächst auf eigene Erfahrungen und mögliche frauenspezifische Hindernisse eingehen und dann als Alternative zum bisherigen System kurz das Konzept einer Zeitschrift mit „open assessment“ vorstellen.

Zeitschriftenrankings sind auch im sogenannten ökonomischen Mainstream nicht unumstritten: Sie würden bestenfalls das Mittelmaß

anheben aber nicht die Spitzenforschung beflügeln, die Qualitätsstreuung innerhalb der Zeitschriften sei zu groß, um mit den Rankings eine sinnvolle Bewertung vorzunehmen – um nur einige Kritikpunkte zu nennen¹. Jedoch werden die meisten,

die sich auf diese Art der Forschung einlassen, Rankings irgendwo zwischen hilfreichem Instrument und notwendigem Übel sehen. Ich fand

es hilfreich früh zu wissen, dass Publikationen in international gut gerankten Zeitschriften heute die Eintrittskarte darstellen, ohne die viele Türen von vorneherein zufallen. Das erschien mir eine klarere Anforderung als „gute Beziehungen haben“, „eine vielversprechende Forschungsagenda vorweisen“ oder was einem sonst erzählt wird, wovon die Besetzung von Forschungspositionen abhängt.

1) Siehe z.B. Schwerpunktthema in Perspektiven der Wirtschaftspolitik 3/2008.

Doch wie nun anfangen mit dem Publizieren, die Diplomarbeit eignete sich offensichtlich noch nicht dazu? Die Antwort ist eigentlich einfach: Publizieren lernt man, wie die meisten anderen Dinge, von Leuten, die es schon können. Gerade an der Stelle hapert es meiner Ansicht nach noch bei zu vielen jungen Frauen, selbst wenn eine zunehmende Anzahl gute Strategien für sich entwickelt. Auch wenn ich es nicht belegen kann, vermute ich, dass Frauen zurzeit noch an Professuren promovieren und habilitieren, an denen im Durchschnitt weniger in renommierten Zeitschriften publiziert wird. Hinzu mag kommen, dass ihr persönlicher Zugang zum Betreuer im Durchschnitt schlechter sein könnte, sodass sie weniger von dessen Erfahrung und Koautorenschaft profitieren.

Darüber hinaus signalisieren Frauen ihr Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere unter Umständen weniger offensiv – oder werden so wahrgenommen – und werden dann von Anfang an weniger in publikationsstaugliche Projekte einbezogen.

Für mich spielten Mentoren eine wesentliche Rolle beim Einstieg in den Publikationsprozess, zum Teil auch durch gemeinsame Papiere. Am Anfang wusste ich zum Beispiel nicht, zu welcher Zeitschrift ich meine Arbeit hätte schicken sollen. Es ist zwar beruhigend, dass auch viele Universitätsprofessoren nicht in der *American Economic Review* publizieren, gleichzeitig hat man unterhalb von Platz 5 der Rankings die Qual der Wahl zwischen einer großen Anzahl von Zeitschriften.

Weiterhin war es ein Lernprozess, mich im Schreiben an die Leserinnen und Leser zu wenden, die über die Publikation entscheiden: an den Herausgeber (Ich hatte noch mit keinen Herausgeberinnen zu tun, obwohl es sie natürlich gibt.) und die Referees. Das heißt natürlich nicht, dass sich niemand sonst für den Artikel interessieren soll. Aber wenn der Referee die Arbeit gut macht, liest (meistens) er das Paper gründlicher als irgendwer sonst es jemals wird. Gleichzeitig ist das Refereeing eines Papiers einer unbekanntem Forscherin für ihn zunächst bloß eine zeitraubende Aufgabe. Es gilt also sein Interesse zu gewinnen, an etwas anzuknüpfen, was er kennt und versteht, die Formeln in ansprechender Weise zu präsentieren, alle vagen Formulierungen und gedanklich

losen Enden aus dem Text zu verbannen und das Neue und Originelle am Paper hervorzuheben. Dann hängt viel davon ab, sich erreichbare Ziele zu setzen und zu sehen, wann ein Artikel zwar vielleicht nicht perfekt aber fertig für die Einreichung ist. Wie mir mein amerikanischer Gastgeber sagte: „Don't sit on your papers.“ Als nächstes gilt es, Ablehnungen einzustecken, ohne die Hoffnung auf Erfolg zu verlieren, unter Umständen zwei oder drei Ablehnungen für dasselbe Paper. Wenn es stimmt, dass Männer eher zur Selbstüberschätzung neigen, können sie es im Durchschnitt vielleicht besser, weil sie die Ablehnung dann weniger selbst sondern eher einem ungeeigneten Referee zuschreiben. Bevor die erste positive Antwort kam, fand ich es schon ein Erfolgserlebnis, nach der ersten Ablehnung den Entschluss zu fassen, das Paper woanders einzureichen und weitere Einreichungen vorzubereiten. Insgesamt finde ich das System, nachdem der Einstieg geschafft ist, entlastender als eine traditionelle Habilitation in Buchform, bei der jahrelang alles auf eine Karte gesetzt wird mit ungewissem Ausgang.

Natürlich darf die vermeintlich größtmögliche Objektivität des Gutachtersystems nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch bei begutachteten Publikationen Anonymität nicht zwingend gewährleistet ist. In der Vergangenheit haben sich wiederholt Forschungsarbeiten mit der Frage befasst, ob Frauen von Gutachtern benachteiligt werden, wenn ihre Geschlechtsidentität bekannt ist. Grundsätzlich bekannt ist die Identität beim Single-Blind-Refereeing, bei dem die Gutachterin den Namen des Autors sieht aber nicht umgekehrt. Beim Double-Blind-Refereeing erfährt keine Seite den Namen der anderen. Evidenz darüber, ob Single-Blind-Refereeing Frauen benachteiligt, ist uneinheitlich und zum größten Teil veraltet. Per Internet lassen sich heute ohnehin die meisten Forschenden identifizieren. Bereits vorher schon erkannten viele die Manuskripte ihrer Kolleginnen und Kollegen, vor allem in spezialisierten Forschungsfeldern, in denen nicht viele tätig sind.

In den letzten Jahren gab es auf dem Journalmarkt verschiedene Innovationen, die der veränderten Realität der elektronischen Verfügbarkeit von Artikeln Rechnung tragen wollen.

Eine davon ist die vom Institut für Weltwirtschaft in Kiel betreute Zeitschrift „*Economics – The Open Access, Open Assessment E-Journal*“ (Ich konzentriere mich hier auf den Aspekt des Open Assessment). Nach einer kurzen Prüfung durch einen von zahlreichen Associate Editors, ob das Paper einfachen wissenschaftlichen Standards genügt, wird es in einem öffentlichen Prozess bewertet, in dem bestellte Gutachterinnen und Gutachter aber auch andere Interessierte sich öffentlich äußern können.

Die Gutachten können anonym bleiben, erwünscht ist aber, dass sie namentlich gekennzeichnet werden. Leserinnen und Leser beurteilen nicht nur das Paper, sondern auch die Nützlichkeit anderer Kommentare. Diese Bewertungen sind nur der Herausgeberin zugänglich. Um eine zielgerichtete Kommunikation zu erleichtern, wird der Autor schon im Vorfeld gebeten, Namen von potentiellen Interessenten zu nennen. Am Ende des zeitlich begrenzten Prozesses entscheidet die zuständige Herausgeberin über die Veröffentlichung in „*Economics*“. Die Zeitschrift ermöglicht darüber hinaus die Bewertung durch Leserinnen und Leser auf einer Skala von 1 bis 5, deren Ergebnis ebenfalls veröffentlicht wird. Ich kann nicht beurteilen, wie gut das Projekt bereits funktioniert und wie zukunftssträftig es ist, bislang stellt es wohl eher eine Art Pilotinitiative dar. In jedem Fall bietet es die Chance, den Kommunikationsprozess, in dem ein Paper von der Scientific Community bewertet wird, transparenter abzubilden und zu intensivieren (Eine weitere Möglichkeit, die heute bereits von vielen Internetplattformen genutzt wird, besteht darin, Downloadzahlen von Artikeln auszuweisen). Gleichzeitig unterminiert es die Annahme von Journalrankings, alle Artikel einer Zeitschrift seien gleich viel wert, indem es ein Ranking der Artikel innerhalb derselben Zeitschrift zulässt.

Angenommen, ein solches Publikationssystem würde sich durchsetzen, wären dann die Hürden für Frauen höher oder niedriger? Ich denke, sie wären nicht zwingend niedriger, weil es Know-how und Kontakte erfordert, mit seinem Paper auf der Plattform einen erfolgreichen Diskussionsprozess zu initiieren. Falls junge Ökonominen weniger Zugang hierzu haben, bleiben

die Probleme bestehen. Vielleicht erfordert die öffentliche Sichtbarkeit von Anfang an sogar mehr Selbstvertrauen. Eventuell wäre aber für diejenigen, die den Publikationsprozess selbst erforschen, leichter nachvoll-

ziehbar, an welcher Stelle sich Frauen und Männer unterschiedlich verhal-

ten oder unterschiedliche Reaktionen ernten, denn es vollzöge sich mehr davon öffentlich.

Quelle

<http://www.economics-ejournal.org>

Marianne Saam

Kontakt: Saam@zew.de

Wissen – Geschlecht – Ökonomie.

Die Konstituierung von ‚Wissenschaft‘ am Beispiel von Inklusions- und Exklusionsmechanismen in der Ökonomie der Universität Berlin 1920-1945

Am Beispiel der Staatswissenschaften an der Universität Berlin zwischen 1920 und 1945 widmet sich Christina Altenstraßer in ihrem Disertationsprojekt der Frage nach den Funktionsweisen von Wissenschaft. Im Zentrum stehen die Inklusions- und Exklusionsmechanismen, die darüber entscheiden, welche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in den „engeren Kreis“ der akademischen Wissenschaftsdisziplin aufgenommen oder davon aus-

Zentrum des Forschungsinteresses.

Wissenschaft wird dabei als „soziales Feld“ (Bourdieu) verstanden, das von spezifischen Logiken strukturiert und konstituiert wird. Diese Logiken werden allerdings nicht als ontologisch gegeben betrachtet. Es wird vielmehr die These vertreten, dass diese feldspezifischen Logiken

Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren und Vergabeverfahren für Stipendien und Lehraufträge sowie zweitens Rezensionen in zeitgenössischen ökonomischen Zeitschriften als Quellen herangezogen. Anhand dieser Materialien können Bewertungsmechanismen und damit Logiken des „sozialen Feldes“ herausgearbeitet werden, die nicht nur definieren, welche Eigenschaften und Fähigkeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufzuweisen haben, um in den „engeren Kreis“ des „sozialen Feldes“ aufgenommen zu werden, sondern auch welche Arbeiten und damit welche methodischen und theoretischen Zugänge als „wissenschaftlich“ erkannt und anerkannt werden. Mit einer Analyse von ausgewählten wissenschaftlichen Arbeiten und deren Konzeptionen von „Ökonomie“ und „Geschlecht“ soll drittens der Bogen von den feldspezifischen Logiken bis hin zu der durch ihre Transformation in wissenschaftliches Wissen erfolgten breiteren Legitimierung und Objektivierung gespannt werden.

AUS DER FORSCHUNG 2

geschlossen werden. Ausgehend von den Forschungstraditionen zu „Wissenschaft und Geschlecht“ ist dabei neben anderen sozialen Differenzierungskategorien die Frage nach dem Stellenwert von „Geschlecht“, das als interdependente Kategorie verstanden wird, von zentralem Interesse. Darüber hinaus wird auch auf die Frage nach der Wirkmächtigkeit von theoretischen und methodischen Zugängen der einzelnen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für deren Ein- oder Ausschluss fokussiert. Damit rückt neben vielfältigen sozialen Differenzierungs- und Hierarchisierungsmechanismen auch die Wissenschaftsdisziplin selbst ins

durch die soziale Praxis der Akteure und Akteurinnen erzeugt, reproduziert und konstituiert werden und damit in enger Wechselbeziehung zueinander stehen. Diese Wechselbeziehung muss darüber hinaus auch immer mit der jeweiligen Machtpositionierung der einzelnen Akteure und Akteurinnen im sozialen Feld und damit mit ihrer je eigenen Definitions- und Konstruktionsmacht kontextualisiert werden.

Diesen feldspezifischen Logiken in den und durch die sozialen Praktiken nachzuspüren, ist Ziel dieses Forschungsprojektes. Für die Analyse werden erstens Akten des Universitätsarchivs, insbesondere von

ben, um in den „engeren Kreis“ des „sozialen Feldes“ aufgenommen zu werden, sondern auch welche Arbeiten und damit welche methodischen und theoretischen Zugänge als „wissenschaftlich“ erkannt und anerkannt werden. Mit einer Analyse von ausgewählten wissenschaftlichen Arbeiten und deren Konzeptionen von „Ökonomie“ und „Geschlecht“ soll drittens der Bogen von den feldspezifischen Logiken bis hin zu der durch ihre Transformation in wissenschaftliches Wissen erfolgten breiteren Legitimierung und Objektivierung gespannt werden.

Friederike Maier

Zur Person:

Christina Altenstraßer hat Sozialwirtschaft studiert und ist seit 2005 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Linz (Österreich) beschäftigt. Derzeit ist sie Research Fellow am Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ an der Humboldt-Universität Berlin. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Wissenschaft(sgeschichte) und Geschlecht, Ökonomische Theoriegeschichte, Ökonomie und Geschlechterkonstruktion. Kontakt: Christina.Aldenstrasser@jku.at

Ankündigung eines Forschungsprojektes:

„Quantifizierung der Lohndiskriminierung im Sinne des AGG - Welche Rolle spielen Geschlecht, Alter und Nationalität?“

Das Projekt mit einer Laufzeit von 01.11.2008 – 31.10.2010 wird im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ gefördert und finanziert. Das

Schwerpunktprogramm, das durch das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) koordiniert wird, rekurriert auf die Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit von ArbeitsmarktforscherInnen.

Potenziale zur Anpassung an die flexibilisierten Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sollen in diesem Schwerpunktprogramm vorrangig analysiert werden. Weitere Informationen zu diesem und anderen geförderten Pro-

jekten stehen auf der Homepage des DFG-Schwerpunktprogramms zum Download bereit: <http://www.zew.de/de/publikationen/dfgflex/>

Projektskizze:

Bei den in Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu erwartenden Klagen wird eine zentrale Frage und somit Gegenstand zahlreicher gerichtlicher Gutachten sein, wie groß das Ausmaß der Lohndiskriminierung gegenüber den im AGG benannten Personengruppen tatsächlich ist. Wir stellen ein Konzept vor, wie dieses Ausmaß auf Grundlage der in deutschen Betrieben gezahlten Entgelte quantifiziert werden kann. Dabei konzentrieren wir uns auf die Ungleichbehandlung nach dem Geschlecht, dem Alter und der Nationalität.

Auf Grundlage des „Linked Employer-Employee“-Datensatzes des IAB (LIAB) werden wir zum einen die bedingten Lohnunterschiede zwischen den ausgewählten Personengruppen im Arbeitsmarkt insgesamt bestimmen, zum anderen die gruppenspezifischen Lohndifferenziale auch innerhalb der Betriebe quantifizieren. Darüber hinaus sollen die verschiedenen Dimensionen der Lohndiskriminierung auf betrieblicher Ebene zueinander in Beziehung gesetzt werden. Hiermit kann ermittelt werden, ob ein enger Zusammen-

hang zwischen der Diskriminierung von weiblichen, älteren und ausländischen Beschäftigten besteht oder ob die verschiedenen Dimensionen der Ungleichbehandlungen eher ungleich zwischen den Betrieben verteilt sind. Abschließend möchten wir betriebliche und institutionelle Merkmale identifizieren, die mit den verschiedenen Dimensionen der Diskriminierung in Zusammenhang stehen, um damit das multidimensionale Diskriminierungspotential auf Betriebsebene zu bestimmen.

AUS DER FORSCHUNG 3

Um den Kontext der Antragstellerinnen/Projektleiterinnen zu verdeutlichen wird nachfolgend ein Kurzüberblick über wichtige Stationen im Arbeitsleben und ihre Arbeitsschwerpunkte gegeben.

Prof. Dr. rer. pol. Elke Wolf ist seit 2005 Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften - FH München. Nach ihrem Diplom im Jahr 1996 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim (ZEW) und war von 2002-2004 Senior Researcher im Forschungsbereich „Arbeitsmärkte, Personalma-

nagement und Soziale Sicherung“. Im Jahr 2001 promovierte sie zu dem Thema „Wages, Working Hours and Hours Restrictions“ an der Universität Mannheim.

Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen auf empirischer Arbeitsmarktforschung, Arbeitszeitforschung und Personalmanagement.

Prof. Dr. Miriam Beblo ist seit 2006 Professorin für Institutionenökonomik und Angewandte Mikroökonomik an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin. Nach ihrer Promotion in Volkswirtschaftslehre an der FU Berlin im Graduiertenkolleg „Angewandte Mikroökonomie“ arbeitete sie von 2000-2006 als Projektleiterin und Senior Researcher am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim (ZEW). Ab 2004 hatte sie eine Gastprofessur am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der FHW Berlin inne.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind quantitative Analysen zur Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, insbesondere Familienpolitik, Zeitverwendung und zu Fragen der Chancengleichheit.

Elke Wolf, Miriam Beblo

Kontakt:

elke.wolf@hm.edu
beblo@fhw-berlin.de

Die DFG verabschiedet forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Unter der Überschrift „A persistent problem“ haben die EMBO reports (No.11/2007) – dieses Mal am Beispiel der europäischen Vereinigung für Molekularbiologie (European Molecular Biology Organization) – erneut empirisch belegt, was auch andere Studien bestätigen: die bis zu 20% geringeren Erfolgsraten von Frauen bei der Einwerbung von Forschungsgeldern sind einerseits zurückzuführen auf traditionelle Geschlechterrollen, andererseits auf subtile Formen der Diskriminierung, die auch in modernen wissenschaftlichen Berufskontexten immer noch wirken. Auf jeden Fall sind die geringeren Erfolge von Wissenschaftlerinnen nicht auf schlechtere wissenschaftliche Leistungen zurückführbar. Im Gegenteil hat die unzureichende Beteiligung von

Frauen vor allem an leitenden Positionen in der Wissenschaft zur Folge, dass wichtige Ressourcen gesellschaftlich ungenutzt bleiben.

Neu ist nun, dass sich diese bisher eher in gleichstellungspolitischen Kontexten geteilte Erkenntnis in einer so zentralen wissenschaftlichen Einrichtung wie der Deutschen For-

AUS DER FORSCHUNG 4

schungsgemeinschaft durchgesetzt und zu bemerkenswerten Ergebnissen geführt hat. Am 2. Juli 2008 hat die ordentliche Mitgliederversammlung der DFG die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards angenommen, die eine hochkarätig besetzte Kommission im Auftrag des Präsidiums der DFG erarbeitet

hatte. Ziel ist es, die in der DFG-Satzung formulierte Selbstverpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Forschung zu fördern, zu konkretisieren und mit Leben zu füllen. Im Zuge der Verabschiedung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards werden die Mitglieder der DFG gebeten, „rechtzeitig zur nächsten Mitgliederversammlung (d.h. in einem Jahr, S.A.) eine Stellungnahme ihrer jeweiligen Einrichtung zur Umsetzung

dieser Standards zu erarbeiten und im Rahmen dieser Stellungnahme [...] selbst definierte Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses unter Berücksichtigung der spezifischen Randbedingungen in dieser Einrichtung fest-

zulegen“ (Besprechungsunterlage der Ordentlichen Mitgliederversammlung). Hilfestellung hierfür bietet der Anhang der Standards: ein umfangreicher Instrumentenkasten aus der Praxis, der Anregungen für die Umsetzung gibt.

Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards liegt also bei jeder einzelnen wissenschaftlichen

Einrichtung. Die von der Kommission erarbeiteten strukturellen und personellen Standards zielen aber deutlich auf eine Aufwertung von Gleichstellung – einschließlich der Integration von Gender in die Forschung – als einem Qualitätskriterium. Insofern sind die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ein Meilenstein für dieses Politikfeld. Sie können und sollten von den gleichstellungs-

politischen Akteur/inn/en in den wissenschaftlichen Einrichtungen zum weiteren Ausbau von Maßnahmen und Strategien genutzt werden.

Eine elektronische Fassung der DFG-Gleichstellungsstandards findet sich auf der *efas*-homepage.

Sünne Andresen

Kontakt:
S.Andresen@fu-berlin.de

Welchen Unterstützungsbedarf haben Frauen beim Start in die Selbständigkeit?

Welche Unterstützung findet man als Frau, wenn man sich das erste Mal in seinem Leben selbständig macht und praktisch keine Erfahrungen mit diesem Arbeits- und Lebenskonzept hat? Es gibt bei Behörden wie der Bundesagentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer und dem Bundeswirtschaftsministerium eine Vielfalt an Literatur zum Einstieg in die Selbständigkeit. Diese Hinweise sind umfassend und sehr kostengünstig oder kostenlos zu erhalten. Als Standard empfehle ich die „Starthilfe“ des Bundeswirtschaftsministeriums, die „Existenzgründung mit der IHK“ und das Internetportal www.existenzgruender.de des Wirtschaftsministeriums. Vor allem benötigt man eine konkrete Bezugsperson, die mit der Gründerin klärt, ist Selbständigkeit für mich als Frau möglich? Hier sind Fachverbände, UnternehmensberaterInnen, Finanzinstitute oder SteuerberaterInnen mögliche Ansprechpartner. Grundsätzlich empfehle ich als nächsten Schritt die Teilnahme an einem Gründerseminar. Diese werden in Deutschland zu 90–100% aus öffentlichen Mitteln finanziert. Durch dieses Seminar können große Anfangsfehler vermieden werden.

Ergebnisse eines Gründerseminars sind die Einschätzung des Reifegrades des Gründungsvorhabens, die Ableitung von persönlichen Handlungserfordernissen und Kontakte. Sie geben der weiteren Entwicklung am Gründungsvorhaben Struktur und sind durch das Gruppenerlebnis identitätsstiftend.

Seit 1999 haben im Epikur Bildungshaus etwa 2200 Frauen und Männer an Gründerseminaren teilgenommen, etwa 60% waren Frauen im Alter von 17 bis 60 Jahren.

Das ist bemerkenswert, da sich in Deutschland überwiegend immer noch Männer selbständig machen. Ich führe unsere hohe Resonanz bei Frauen darauf zurück, dass es weniger Berührungängste mit dem Thema gibt, wenn das Seminar von

GENDER NEWS 1

einer Beraterin angeboten wird. Die Anzahl der TeilnehmerInnen, die sich nach einem Seminar selbständig machen, ist im Laufe der Jahre gestiegen und beträgt nach meiner Schätzung aktuell bis zu 40%.

Welche konkreten Motive beobachten wir – speziell bei Frauen – für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit?

- Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit,
- bessere Vereinbarkeit von Kinderbetreuung (oder anderen familiären Zielen) mit der Berufstätigkeit durch Selbstorganisation der Arbeitsbedingungen,
- Verwirklichung eigener beruflicher Ziele, für die sich in der Angestelltentätigkeit keine Chancen fanden
- Ausprobieren neuer Berufsfelder, die zum Teil traditionell selbständig ausgeübt werden,
- Wunsch nach effektiveren Arbeitsprozessen durch flache bzw. gar keine Hierarchien und direkten Kundenkontakt,
- höherer Verdienst bei leichter oder befriedigenderer Arbeit,
- günstige Gelegenheiten und nicht zuletzt
- der Wunsch nach Selbstverwirklichung durch die konkrete Tätigkeit oder die Produkte.

Beratungsangebote zum Aufbau

eines Unternehmens gibt es umfangreiche und die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, die KfW, die BAFA, den ESF sowie weitere Länderprogramme ist weltweit einzigartig. Unterschätzt wird von GründerInnen oft, dass die eigentliche Arbeit, der Veränderungsprozess mit dem offiziellen Startschuss der Selbständigkeit erst beginnt.

Welche Probleme beobachten wir bei Gründerinnen in den ersten Jahren? Wo setzt das Coaching, die Beratung und Unterstützung durch unsere Unternehmensberatung an?

- Förderung der Selbsteinschätzung und des Selbstvertrauens in der Selbständigkeit
- Klärung und Ausgestaltung der Beziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und Mitarbeitern,
- Klärung des Verhältnisses von geschäftlichen und familiären Zielen,
- Entwicklung des Geschäftsmodells, Stärkung der Fähigkeiten, geistigen und materiellen Wohlstand zu schaffen und zu erhalten,
- Förderung der Vitalität und Entwicklung eines wirksamen Stressmanagements,
- Information und Unterstützung bei notwendiger Förderung,
- Erhaltung oder Entwicklung von Kreativität und Aktivität zur Entwicklung der Geschäftsideen,
- Vermittlung von Wissen in den Bereichen Unternehmensführung, Buchführung, Personalentwicklung und -verwaltung, Marketing und Werbung,
- Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit und Publizierung von Geschäftsergebnissen.

Für Gründerinnen, die sich das erste Mal selbständig machen, ist

es typisch, dass sie ihren Beratungsbedarf schwer einschätzen können. Entsprechend flexibel müssen Beratungsangebote sein. Der Schwerpunkt beim Aufbau des Geschäftes liegt in der Gewinnung von Kunden und Aufträgen. Darauf ist unser Coaching ausgerichtet und beinhaltet folgende Angebote:

- Einzelberatungen über 1 - 2 Stunden zu konkreten Themen und Problemen wie zum Beispiel die Erstellung eines Geschäftsplanes, die Aufbereitung des Jahresabschlusses oder die Marketingstrategie für die nächsten 6 Monate,
- monatliches individuelles Coaching zur Analyse der Geschäftsentwicklung (Umsatz, Kosten, Kunden, Marketing, Selbstmanagement),
- 1- bis 3-Tage-Seminare zu typischen Problemstellungen wie Grundlagen der einfachen Buchführung oder Erstellung von Werbemitteln,
- Gruppencoaching zum Beispiel zur Führung von Kundengesprächen oder zum Selbstmanagement,
- Analysen vor Ort, in den Geschäftsräumen bzw. beim Kunden,
- zwanglose themenoffene UnternehmerInnenreffen,
- Krisenmanagement und -intervention,
- Empfehlung an andere Gründerinnen zur Kooperation, an andere Beraterinnen zu Spezialfragen oder -methoden.

Wie kann man die Ergebnisse der Beratung einschätzen? Nach den Seminaren findet jeweils eine Befragung der Teilnehmerinnen statt, die

uns eine hohe Zufriedenheit sowie die Klärung der persönlichen Ziele und Handlungserfordernisse bestätigt. Läuft die Beratung über einen längeren Zeitraum, zeigt auch die Entwicklung von Umsatz, Kosten und Gewinn, ob Beratung und Coaching erfolgreich verlaufen. Eine gute Beratung kann Entscheidungsprozesse der Gründerin abkürzen oder absichern. Sie kann aber auch erst mal nur dabei Unterstützung geben, realistische Ziele für das Gründungsvorhaben zu entwickeln. Da wir mehrheitlich ehemals arbeitslose Gründerinnen betreuen, sehen wir ein wichtiges Ziel des Existenzaufbaus in der Sicherung eines Mindestumsatzes und -gewinns. Die meisten Gründerinnen starten als Einzelunternehmen in freien Berufen oder der Dienstleistungsbranche. Sie benötigen als Anfängerinnen bis zu 3 Jahren Zeit und begleitendes Coaching, um ihren Lebensunterhalt nachhaltig aus selbständiger Tätigkeit zu verdienen. Das wichtigste Ergebnis dieser Entwicklung ist eine neue Geisteshaltung und die Gewissheit, dass es Freude macht, etwas Eigenes anzupacken.

Gudrun Wolf

Kontakt:

Dr. Gudrun Wolf,
EPIKUR BILDUNGSHAUS,
PERSONAL & ORGANISATIONSBERATUNG, Brunnenstr. 82 A,
13355 Berlin, Tel: 030-46 98 75 75

E-Mail:

service@epikur-berlin.de

Homepage:

<http://www.epikur-berlin.de/>

efas

MITGLIEDER

Gesamt 181

nach Fachgebiet

Betriebswirtschaftslehre 53

Volkswirtschaftslehre 70

angrenzende Disziplinen 58

keine Angabe -

nach Institutionen

Universität 75

Fachhochschule 31

Forschungs-/Beratungsinstitute, polit. Einrichtungen 47

keine Angabe 28

Stand 18. September 2008

efas

Website:

<http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas>

E-mail:

efas-netzwerk@fhtw-berlin.de

ANKÜNDIGUNG

Einladung für die efas-Tagung am 20. und 21. November

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir möchten Sie herzlich zu unserer am 20. und 21. November 2008 an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin stattfindenden Tagung einladen. Die Veranstaltung steht in diesem Jahr unter dem politisch brisanten Thema „Familienpolitik“. Zusätzlich zu den Expertinnenvorträgen ist am Donnerstag das Forschungsforum geplant, auf dem aktuell abgeschlossene oder noch laufende Forschungsprojekte präsentiert werden. Einer der Höhepunkte auf der Tagung wird die erstmalige Verleihung des efas-Nachwuchsförderpreises (in memoriam Prof. Angela Fiedler) für wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten mit Genderaspekten sein. Das Tagungsprogramm, das Anmeldeformular und weitere ausführliche Informationen finden Sie auf der efas-Homepage.

Wir freuen uns sehr auf Ihre Teilnahme! Bitte melden Sie sich für die Tagung per E-Mail, Faxantwort oder schriftlich in der efas-Geschäftsstelle an.

Das Formular können Sie auf der efas-Homepage unter <http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas/> herunterladen.

STECKBRIEF

Dr. Ulla Regenhard

Organisationsberaterin und Coach

Arbeitsschwerpunkte:

- Beratung von Management und Organisation, Gruppen und Individuen
- Leadership und Strategien der Chancengleichheit, Frauen in Führungspositionen,
- Ökonomie der Diskriminierung und Organisation von Chancengleichheit
- Demografische Entwicklung - aus Genderperspektiven
- Managing Gender & Diversity

Weitere berufliche Tätigkeiten:

- Konzeption und Durchführung von Workshops für Führungskräfte unterschiedlicher Ebenen und für Beschäftigtengruppen unterschiedlicher Bereiche im Rahmen von Organisationsberatung; Struktur- und Personalentwicklung; Führungskräfteentwicklung, Zielklärung; Aufgaben- und Rollenklärung. Change Management;
- Prozessbegleitung; Visionsfindung und Zielentwicklung, Beziehungsmanagement, Interne Kommunikation; Potenzialanalyse, Strategische Beratung;
- Seminare und Trainings, Kommunikation und Teamentwicklung; Zeit- und Arbeitsplanung, Netzerwerb; Selbstmanagement. Ökonomie für Nicht-Öko-

nomen; Wirtschaftliches Denken und grundlegende ökonomische Kategorien; Betriebswirtschaftliche Grundlagen

- Genderanalysen in Unternehmen; Managing Gender & Diversity-Trainings.
- Expertisen & Research: Marketingstrategien der Beratungsgesellschaften. Telearbeit – Leitfaden für flexible Arbeitsmodelle. Gender und E-Quality-Management für ISO EN 9001. Women and leadership, „Getting older“ and employability – ein Marketingkonzept
- Aktuelle Vortragsthemen: Frauen in Führungspositionen – Führungskonzepte, -rollen und Machtstrategien weiblicher Führungskräfte, Gläserne Decke, Gender als Konzept – Gender Mainstreaming als Strategie, Mentoring; Chancengleichheitstools im Qualitätsmanagement, Demografischer Wandel und Gender.

Biographisches/Werdegang:

- Geb. in Kirchborchen am Ellerbach,
- Lehre als Bankkaufmann,
- in 70er Jahren Wechsel nach Berlin,
- Parallel zur Bankarbeit Studium am Berlinkolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife),
- anschließend Volkswirtschaft an der FUB studiert und 1980 mit glänzendem Diplom abgeschlossen. Drei Wochen nach letzten Prüfung Geburt der Tochter.
- Daran anschließend fast 20 Jahre in Forschung und Wissenschaft mit unterschiedlichen ökonomischen



und unternehmenspolitischen relevanten Forschungsbereichen - mit arbeitswissenschaftlichen, managerialen und vor allem geschlechterpolitisch relevanten Bezügen - tätig gewesen.

- Zahlreiche anwendungsorientierte Forschungsprojekte im Bereich geschlechtsspezifische Einkommensanalyse, Beschäftigungspolitik, betriebliche Restrukturierungskonzepte im Kontext von Technik – Arbeit – Organisation – Management akquiriert, konzipiert, durchgeführt.
- Viele dieser Projekte habe ich mit meiner Kollegin und Freundin Angela Fiedler gemacht. Zu unseren vernetzten Verhältnissen steht einiges im letzten *efas*-Newsletter.

Ulla Regenhard

Kontakt:

regenhard@cocotrain.de

E-Mail: www.cocotrain.de

• Warum haben Sie VWL studiert?

Diese Frage ist aus heutiger Sicht anders als aus der damaligen Situation zu beantworten. Im Nachhinein könnte ich leicht plausibel machen, dass auf eine „Bank“ logischerweise die „Ökonomie“ gesetzt werden kann. Postrationale Glättung! Wofür aber VWL, so könnte gefragt sein, um letztlich Beratung zu machen? Heute, so kann ich sagen, weiß ich um die Qualität meines ökonomisch fundierten Backgrounds, auf den ich weder in der betrieblichen Organisationsberatung noch in der Arbeit mit Führungskräften verzichten möchte und erst recht nicht in wissenschaftlich ambitionierten Arbeiten. Es verleiht mir Sicherheit, persönliche und inhaltliche als Beraterin in einer Branche, die sich durch männliche Dominanzen auszu-

zeichnen weiß. Auf Seiten der Kollegen wie der Kunden. Damals war ich einfach interessiert an großen gesellschaftlichen Entwicklungen, war dabei, mir die Welt anzueignen, fand die Bank als Welt zunächst groß und hatte die Welt nicht gerade in Verdacht, eine Bank zu sein, jedoch die Ökonomie als Stellschraube für gesamtgesellschaftliche Entwicklung intuitiv auf dem Schirm. Ich interessierte mich, für das Verhältnis von Ökonomie und Politik, für Fragen der Steuerung, der Marktdynamik, der Gestaltung und Intervention, für Fragen von Struktur und System, Markt, Ökonomie und Politik, der Eigenkräfte und der Gestaltungsmöglichkeiten.

• Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Da möchte ich nicht generalistisch

sein, oder eine ultimative Ansage machen. Sie hat viel mit dem oben gesagten zu tun, letztlich dem immer noch nicht abgefertigten Interesse an gesellschaftspolitischen Entwicklungen und Fragestellungen. Aber diese verweben sich zunehmend mit solchen, die keinesfalls ausschließlich strukturell sind oder sogar dogmatisch zu betrachten wären. Zudem ist mir mein individuelles Wohlergehen, ohne egozentrisch auf Kosten anderer zu agieren, wichtiger denn je geworden. Das meint weniger materielle Besitzstände, als vielmehr sinnstiftende Identifikationen für mich selber. Dafür bin ich verantwortlich. Eine zentrale Frage der inneren Haltung geht damit einher, mit Blick über den eigenen Tellerrand hinaus. Und dann ist für mein Denken, Fühlen und Handeln

immer noch eine Perspektive auf die Geschlechterverhältnisse verbunden. Sie läuft mit, auf welchen Ebenen und in welchem Handlungsfeld auch immer. Die Art und Weise, wie Frauen und Männer in aller Unterschiedlichkeit miteinander klar kommen, sind und bleiben für mich existent, Referenzpunkt, Arbeitsperspektive und Bezugssystem. Geschlechtergerechtigkeit und gesellschaftliche Entwicklung sind für mich aneinander gekoppelt. Positiv hervorheben möchte ich, dass in meiner Arbeit heute vieles zusammenkommt, aus meiner volkswirtschaftlichen, projektbezogenen, erfahrungsbezogenen Welt. Ich kann es anwenden, keinesfalls nur im Coaching. Da geht's ja nicht um Wissensvermittlung. Doch als echte Volkswirtin habe ich mich ja zuvor nie für interaktionsbezogene oder sozialpsychologische Aspekte substantiell interessiert. Aggregate sind da doch recht unempfindlich.

Um o.g. auf meinen Arbeitskontext zu verdeutlichen, hier ein Werbeblock, Aspekt aus meinen Aussagen zum Coaching-Verständnis:

Meine Klienten sind Männer und Frauen in unterschiedlichen Führungs- und Beschäftigungssituationen. Mir geht es im Coaching darum, persönliche Beratung für kompetentes Selbstmanagement zu sein.

Vor dem Hintergrund meiner Forschungen zu „weiblicher und männlicher“ Führungskultur und geschlechtsspezifischer Organisations- und Arbeits(markt)struktur verfolge ich einen speziellen Beratungsansatz im Coaching. Die hervorragenden Potentiale und Hindernisse von Frauen auf dem Berufs- und Karriereweg reflektierend, gilt mein deutliches Interesse der Zielgruppe Frauen, weiblichen Führungskräften, Frauen in Führungs- und Verantwortungspositionen.

- Analysen der Geschlechterverhältnisse in den Bereichen Arbeit und Beruf, Kultur und Gesellschaft sind heute Gegenstand meiner Arbeit und Expertise auf Unternehmenzebene; sie tangieren unmittelbar Fragen der Organisations- und Personalentwicklung, der Organisationsberatung – insb. hins. Kultur und Strategie - und des Coachings.
- Frauen – auf allen Ebenen der Hierarchie – sind zumeist hoch motiviert, agieren professionell und sind super-kompetent. Leistungs- und machtabhängig. Diese Kombination wird nicht selten zum Problem

und zur Herausforderung, da gängige Muster gebrochen werden und Widerständigkeiten direkt und subtil wirken.

- Rollen- und Aufgabenklärung, Durchsetzungsstrategien, Macht und Hierarchie sowie neutral formulierte jedoch geschlechtsspezifisch geprägte Karrierewege, Interaktions- und Kommunikationsmuster spielen für Frauen auf ihrem Wege nach oben („breaking the glass ceiling“) als auch in ihrer alltäglichen beruflichen Arbeit eine andere Rolle als für jene, die zur Dominanzkultur auf „natürliche Weise“ gehören.

- Auch als Coach bleibe ich in dieser Fragestellung die diskrete Figur von draußen, doch verstehe ich mich hier als bekennende Beraterin, die Interessen und Belange für und von Frauen jenseits des Mainstreams versteht und mitträgt.

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

Dazu habe ich keinen Zugang (mehr) und nur unzureichende Kenntnisse der Binnenstruktur. In Beratungsprojekten, die deutlich auf einen Außenblick angewiesen sind, sehe ich jedoch grandiose Einseitigkeiten im Lehrangebot, einen kaum zu überbietenden Mainstream der Fachdisziplin und vor allem ein überfrachtetes und gleichsam defizitäres Leitungssystem im Wissenschaftsbetrieb. Von einer umfassenden Modernisierung, die das Wort verdient, nur Spurenelemente.

• **Was würden Sie Studierenden heute raten?**

Ratschläge sind nicht meine Sache, und DIE Formel gibt's ohnehin nicht. Dennoch ganz oben steht, sich über die eigenen Motive und Interessen, Engagement und Konsequenzen im Klaren zu sein, ja und auch darüber, auf welche Weise und mit wie viel Power das Studium ausgehalten oder wirklich angepackt werden soll. Sich zu bilden halte ich noch immer für eine gute Idee und dann kommt es sehr darauf an, die Liebe zur Fachlichkeit zu entdecken und zu pflegen.

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

Sie kam auf mich zu. Als junge Frau war ich zunächst äußerst überrascht, dass in meinem Erstberuf als Bankkauffrau mit Super-Abschluss meine Kollegen eindeutig bevorzugt wurden. Aber ich war nicht so ehrgeizig, als dass mich eine Leitungsstelle in der Bank wirklich interessiert hätte. Ich hatte andere Pläne, ohne sie zu

kennen. In den Berliner Zeiten Anfang der 70er bewegte sich dann vieles gleichzeitig: Empörung gegenüber §218, Frauenfragen- und Kapital-Studien im Argument-Verlag mit Frigga Haug, Engagement im Sozialistischen Frauenbund, große gesellschaftliche Debatten, politische Entwicklungen auf der Welt – der Putsch in Chile ist für mich ein Schlüsselerlebnis gewesen. Irgendwie landete ich in meinem Mikrokosmos bei Fragen nach der Bedeutung ökonomischer Unabhängigkeit für Frauen, qualifizierter Berufstätigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe. Engagement, Politisierung waren der Ausgangspunkt, die Herausarbeitung von frauen- und geschlechtsspezifischen Fragen in unterschiedlichen Kontexten folgte.

• **Was bedeutet Ihnen *efas*?**

Darauf bin ich selber gespannt, das werde ich herausfinden. Ich bin ja keine Vollblut-Ökonomin mehr, eher die interdisziplinäre und intersektorale, mit einem Tätigkeitsfeld, das alles andere als ein klassisches ökonomisches ist. Ich finde *efas* als Idee und Institution wirklich großartig und verbinde meinen *efas*-Beitritt auch mit hoher Wertschätzung gegenüber Angela Fiedlers Werk.

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

Andern ist das halbe Leben. Und, wenn das nicht erreicht oder manchmal eine zu große Ansage ist: Das eine tun und das andere nicht lassen.

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

Richtig ausspannen hat bei mir im besten Fall mit Meer, Wasser, Weite, Horizont, Licht, Farben und Aktivität, nicht nur, aber auch vor allem mit Schwimmen und Bewegung, zu tun, Joggen und sonstig Sportives, was der Mensch auch ohne das Meer hinter dem Haus so machen kann. Aber zum Glück gibt's vor dem Haus viel Kultur, d.h., ich gehe gerne ins Theater, in modernes wie klassisches, höre Musik, klassische wie Welt-Musik, drinnen und draußen, Hochkultur und in off, mag mit netten Menschen unterwegs sein, oder mich verabreden, treffe mich unglaublich gerne mit meiner Tochter, die nicht mehr in Berlin lebt. Ja, und dann gehe ich leidenschaftlich gerne ins Kino, sehe nicht fern, lese, gehe auf Reisen, auf innere und die per Fahrrad, Schiff und ... und .. möchte davon mehr. Menschen und ihre Lebensverhältnisse sind es, die mich interessieren.

Zum Einsatz einer Fallstudie zur weiblichen Unternehmensnachfolge in der universitären Lehre

1. Einleitung

Der Anteil von Frauen an Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen ist in Deutschland weiterhin gering. Der Global Entrepreneurship Monitor konstatiert im Länderbericht Deutschland 2006, dass ca. jedes dritte Unternehmen von Frauen gegründet wird.¹ Hingegen wird schätzungsweise nur jedes zehnte Familienunternehmen an eine Tochter übergeben.² Angesichts der Problematik der vielfach nicht geregelten Unternehmensnachfolge in KMU, verstärken Politik und Wirtschaft ihre Initiativen, Frauen als potenzielle Nachfolgerinnen anzusprechen.³ Genderspezifische Gründungsförderung und -qualifizierungen gewinnen an Bedeutung und tragen dazu bei, Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen, wodurch sie ihrerseits gründungs- und übernahmeinteressierten Frauen als Vorbilder dienen können.⁴

Auch die Hochschulen tragen Verantwortung, den Gründungsgedanken in der Studierendenschaft zu aktivieren und somit der gesellschaftlichen Forderung nach einer wachsenden Kultur der Selbstständigkeit in Deutschland Rechnung zu tragen. Die Diskussion um die fachliche Konzeption von Lehrplänen zur Vermittlung von gründungsrelevantem Wissen dauert an. Allgemeingültige fachliche und didaktische Anforderungsziele an die Gründungsausbildung an Hochschulen gibt es nicht.⁵ Darüber hinaus spielt die Genderperspektive in den vorhandenen curricular verankerten Angeboten bislang nahezu keine Rolle. Die Vielfalt der existierenden Unternehmerschaft in bezug auf Geschlecht, Branchen, Vollzeit- oder Teilzeitmodellen der Selbstständigkeit wird in der Gründungsausbildung bislang nicht ausreichend abgebildet.

Der vorliegende Beitrag wird sich mit einer ausgewählten Simulationsmethode beschäftigen, mittels derer Frauen bereits an der Hochschule für die Thematik Gründung und Unternehmensnachfolge sensibilisiert werden können und unternehmerische Handlungskompetenz erwerben können. Dazu wird im Folgenden eine Fallstudie zur weiblichen Unternehmensnachfolge nach der

Case-Problem-Method vorgestellt, die im Rahmen des dreiseimestrigen Qualifizierungsangebotes „Wege in die berufliche Selbstständigkeit - Perspektiven der Gründung und Unternehmensnachfolge durch Frauen“ an der Universität Hildesheim entwickelt und erprobt wurde.⁶ Es werden ausdrücklich nicht nur werdende Gründerinnen angesprochen, sondern auch prinzipiell Gründungsinteressierte deren Potenziale noch zu erschließen sind.

GENDER NEWS 2

In diesem Beitrag soll gezeigt werden, wie eine Fallstudie unter Genderaspekten konzipiert sein sollte, um Lernen auf der Ebene der gründungs- bzw. übernahmerelevanten Fachkompetenz sowie der Methoden- und Sozialkompetenz zu ermöglichen. Im folgenden wird zunächst die didaktische Struktur der Fallstudie dargestellt.

2. Didaktische Struktur

Die Fallstudie ist in einem dreiseimestrigen Qualifizierungsangebot für Studentinnen aller Fachbereiche eingebettet. Sie wird im ersten Teilm modul „Einführung in die Gründungs- und Nachfolgethematik“ eingesetzt. Die Einführung in die Fallstudie, ihre Bearbeitung in Gruppen sowie die abschließende Präsentation und Diskussion der Ergebnisse umfasst je nach Teilnehmerinnenzahl ca. 3 Zeitstunden.

Es wird mit der Fallstudie, als eine Form der handlungsorientierten Simulationsmethode⁷ intendiert, mögliche Chancen und Risiken einer Unternehmensnachfolge durch Frauen nachvollziehbar zu machen. Die dieser Fallstudie zugrunde liegende Variante der „Case-Problem-Method“ zeichnet sich dadurch aus, dass die Probleme ausdrücklich genannt sind und der Prozess der Problemlösung in den Mittelpunkt rückt. Sie ermöglicht den Teilnehmerinnen, die Rolle der Unternehmerin einzunehmen und anhand des bereit gestellten Informationsmaterials Lösungsansätze für die genannten Probleme und Konflikte im Rahmen des familieninternen

Übernahmeprozesses zu diskutieren, zu entwickeln und zu präsentieren.⁸ Dabei werden Grundkenntnisse von betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen vorausgesetzt bzw. diese können im Rahmen der Bearbeitung auch erlangt und vertieft werden. Im folgenden Kapitel wird nun die Fallstudie inhaltlich komprimiert vorgestellt.

3. Fallstudie zur familieninternen Übernahme am Beispiel des Fahrradhauses Damme

Die Fallstudie wurde auf der Basis einer realen, bereits vollzogenen familieninternen weiblichen Unternehmensübernahme eines Fahrradhauses, hier Damme genannt, entwickelt.⁹ Die Falldarstellung umfasst die Beschreibung des Fahrradhauses, insbesondere der wirtschaftlichen Entwicklung, des Produkt- und Serviceangebotes, der Personalstruktur sowie der beruflichen Entwicklung der Unternehmensübernehmerin.

Kathrin Damme¹⁰, geb. 1976 in Hildesheim, absolvierte nach ihrem Abitur eine Ausbildung zur Kauffrau im Groß- und Einzelhandel. Anschließend war sie sieben Jahre im Fahrradgeschäft ihres Vaters, Herrn Theodor Damme, als Angestellte tätig, bevor sie sich zum 1. Januar

1) Vgl. Sternberg et al 2006, S. 18.

2) Katrin Isfan (2002) zeigt, dass die Zahlen zur Übernahme durch Frauen je nach Branche, Region und Übernahmearart stark variieren, aber sie schätzt, dass deutschlandweit nicht mehr als 15% aller Unternehmensnachfolgen durch Frauen erfolgt.

3) Ca. 94,5% der Unternehmen in Deutschland sind Familienunternehmen. In ca. 33% der Unternehmen steht in dem Zeitraum 2005 bis 2009 eine Nachfolgeregelung an. Es wird geschätzt, dass in ca. 8% der Fälle weder eine interne noch externe Nachfolge gefunden wird und diese Unternehmen demnach stillgelegt werden. Vgl. Bundesweite Gründerinnenagentur, 04/2005 S.2 ff.

4) Einen guten Überblick zum aktuellen Forschungsstand in bezug auf das Unternehmerinnenbild in Deutschland findet sich in: Bührmann et al. (Hg.) 2006. Zur Thematik Unternehmensnachfolge und Frauen vgl. auch Ebberts 2006.

5) Vgl. Wagner 2006, S. 55.

6) Zur Konzeption der universitären Qualifizierung vgl. Ebberts, I./Krämer-Gerdes, C. 2006.

7) Zum Einsatz einer handlungsorientierten Didaktik in der Gründungsausbildung vgl. Ebberts 2004, S. 26 ff.

8) Vgl. Kaiser, F.-J./Kaminski, H. 1999, S.148 f.

9) Vgl. Dreykluff, I./Ebberts, I. 2007. Die komplette Fallstudie kann bei den Autorinnen angefragt werden.

10) Der Name und alle weiteren Angaben zu dieser Person und dem Fall sind fiktiv und erlauben keinerlei Rückschlüsse.

2004 selbstständig machte und das Familienunternehmen in der dritten Generation als Geschäftsführerin übernahm. In den Jahren von 1983 bis 1987 hat ihr Bruder Gerhard Damme das Fahrradgeschäft geleitet und ist dann aus dem Unternehmen ausgeschieden. Frau Damme ist verheiratet und hat keine Kinder.

Ihr Vater, Jahrgang 1939, hat das Familienunternehmen schrittweise an seine Nachfolgerin übergeben. Er hatte das langfristige Ziel, sein Fahrradhaus bis spätestens im Alter von 65 Jahren an seine Tochter zu übergeben, die ihm mit ihrem zielstrebigem Auftreten und ihrer Einsatzbereitschaft für das Fahrradhaus die Übergabe erleichterte. Frau Damme übernahm nach und nach immer mehr Verantwortung, während sich der Vater in gleicher Weise aus dem Unternehmen zurückzog. Durch ihre Mitarbeit in dem Geschäft ihres Vaters identifiziert sich Frau Damme mit dem Unternehmen sehr, zweifelt jedoch daran, dass langjährige Kunden von ihr als weibliche Geschäftsführerin überzeugt sind und sie genauso wie ihren Vater anerkennen. Sie schätzt ihren Vater weiterhin als Berater, möchte die Kunden jedoch von ihren eigenen Fähigkeiten als neue Geschäftsführerin überzeugen.

Beratung, Service und Qualität sind im Fahrradhaus Damme von besonderer Bedeutung. Seit 1959 besitzt das Unternehmen daher eine große Auswahl an hochwertigen Markenfahrrädern und noch heute sind traditionelle Marken von damals im Sortiment vorhanden. Zum Zubehör gehören Fahrradhelme und -taschen, Fahrradbekleidung und Fahrradkomponenten. Das Fahrradhaus ist weiterhin auf Fachmessen und Ausstellungen vertreten.

Frau Damme möchte im ersten Jahr der Übernahme im August Investitionen im Rahmen von kleineren Umbauten vornehmen. Sie plant eine dem Fahrradgeschäft anliegende 20m² Garage zu einer Werkstatt umzubauen. Für den Ausbau fallen Kosten im Rahmen von ca. 17.000 Euro an. Für die Ausstattung der neuen Werkstatt werden zusätzlich Regale und Werkzeuge benötigt. Außerdem sieht die neue Geschäftsführerin weitere Investitionen für ihre Betriebs- und Geschäftsausstattung vor. Sie plant die Anschaffung einer neuen Verkaufstheke und neuer Regale für die Ausstellung

des Zubehörsortimentes sowie eines neuen Laptops für das Geschäft. Des Weiteren bietet der Hersteller Giant in diesem Jahr neue City Bikes zum Verkauf an, von denen Frau Damme zwei Modelle in ihrem Sortiment aufnehmen will. Insgesamt benötigt sie ca. 30.000 Euro. Aus diesem Grund wird ihr Kapitalbedarf über ihren verfügbaren Eigenmitteln von ca. 19.000 Euro liegen, so dass sie auf Fördermittel oder Fremdkapital zurückgreifen muss. Von ihren Eigenmitteln will sie 10.000 Euro für die Finanzierung ihres Investitionsvorhabens einsetzen.

Vor einer Kreditvergabe wird durch ein Rating die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens geprüft. Ob und in welcher Höhe ein Kredit bewilligt wird, darüber wird mit Hilfe eines Klassifizierungsverfahrens entschieden. Damit Frau Damme auch auf Fremdmittel des Kreditinstituts zurückgreifen kann, will sie sich zuvor über das Rating und die Kreditvergabemöglichkeiten informieren. Sie erhält des Weiteren die Information, dass zur Finanzierung von Neugründungen und Investitionen auch Fördermittel von Bund und Ländern bereitgestellt werden, ist sich jedoch nicht sicher, ob sie diese nach der Unternehmensübernahme des Fahrradhauses noch beantragen kann.

In dem Betrieb ist seit 1998 ein 33-jähriger Mitarbeiter, Herr Fischer, beschäftigt, der im Verkauf, in der Kundenberatung, im Service sowie in der Werkstatt tätig ist. Er sieht die geplanten Veränderungen und Investitionen eher kritisch und verhält sich Frau Damme gegenüber sehr verschlossen. Sie vermutet, dass er an ihren Führungsqualitäten zweifelt und sich durch ihre neuen Ideen im Rahmen des Umbaus der Garage und den Anschaffungen für das Fahrradhaus zu wenig involviert fühlt. Sie hat den Eindruck, dass sie ihn gerade als Frau von ihren Kompetenzen täglich überzeugen muss. Unter ihrem Vater hat er sich kooperativer verhalten und war auch ihr gegenüber offener und freundlicher.

4. Arbeitsaufträge zur Fallbearbeitung

Die Fallstudie berührt mehrere Dimensionen eines Übernahmeprozesses. Es werden sowohl finanzwirtschaftliche Fragestellungen, Fragen der Kommunikation mit Kunden und der Personalführung sowie fami-

lieninterne Beziehungsfragen aus geschlechtsspezifischer Perspektive aufgeworfen. Mithilfe eines bereitgestellten Investitionsplans soll hierbei ermittelt werden, wie hoch das immaterielle Vermögen und Finanzvermögen ist sowie der Bedarf an finanziellen Mitteln zur Beschaffung von Sachanlagen. Die finanziellen Kapazitäten, auf die zu dem jeweiligen Zeitpunkt zurückgegriffen werden können, werden in einem Liquiditätsplan vorgegeben. Des Weiteren wird das Ziel verfolgt, sich mit dem Prozess der Kreditbeschaffung und mit möglichen Fördermitteln von Bund und Ländern auseinanderzusetzen. Ein weiterer Schwerpunkt in dem Fallbeispiel ist die Kommunikation mit Kunden und einem Mitarbeiter. Die Arbeitsaufträge werden wie folgt konkretisiert:

1. Setzen Sie sich mit den geplanten Investitionen von Frau Damme auseinander. Ermitteln Sie den Kapitalbedarf mithilfe des Investitions- und Liquidationsplans und informieren Sie sich, ob und auf welche Fördermittel Frau Damme für Investitionen zurückgreifen kann.
2. Überlegen Sie, wie Frau Damme die Kunden und den Mitarbeiter von ihrer Kompetenz als Geschäftsführerin überzeugen kann.
3. Welche weiteren Probleme können in familieninternen Übernahmeprozessen auftreten?

Anhand dieser Arbeitsaufträge wird die Auseinandersetzung mit dem Fall und den beschriebenen Problemen initiiert. Das Konfrontationsmaterial verdeutlicht, welche Schwierigkeiten die Tochter bei der Übernahme des Fahrradhauses hat. Darüber hinaus werden Internetquellen für die Recherche von öffentlichen Fördermitteln angeboten.

5. Fazit

In diesem Beitrag sollte beispielhaft gezeigt werden, wie die Gründungsausbildung an Hochschulen die Thematik der weiblichen Unternehmensnachfolge in der Lehre aufgreifen kann und somit junge Frauen frühzeitig für die Option der beruflichen Selbstständigkeit in Form von Gründung bzw. Nachfolge sensibilisieren kann. Wie Unternehmertum präsentiert wird, ist eine zentrale Frage, wenn es um die Vorbildfunktion geht, die eine wichtige Determinante in Bezug auf die Gründungs-

neigung sowohl bei Männern und als auch bei Frauen ist.

Der Einsatz von handlungsorientierten Simulationen, hier speziell einer Fallstudie nach der Case-Problem-Method, unter Berücksichtigung von Genderaspekten, bietet Studentinnen Identifikationsmöglichkeiten mit der Rolle der Unternehmerin. Indem sie unternehmerische Handlungen nachvollziehen

und mögliche Lösungsvarianten diskutieren, lernen sie sowohl fachlich relevante Aspekte als auch genderspezifische Besonderheiten im Übernahmeprozess kennen. Mittels dieser Konfrontation erhalten sie Gelegenheit, ihre persönliche Einstellung zum Unternehmertum zu überprüfen, das heisst, ihre Neigung, ein Unternehmen zu übernehmen, zu reflektieren. Das Ergebnis dieser Reflektion kann

dann in die persönliche Lebens- und Karriereplanung einfließen, einerseits als konkret zu verfolgende Option oder andererseits im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung als Zusatzqualifikation in bezug auf unternehmerisches Denken und Handeln.

Ilona Ebbers

Kontakt:
ebbers@uni-hildesheim.de

Literaturangabe

- 1 Bührmann, A./Hansen, K./Schmeink, M./Schöttelndreier, A. (Hg.): Das Unternehmerinnenbild in Deutschland, Hamburg 2006.
- 2 Bundesweite Gründerinnenagentur, (bga), Factsheet 04/2005.
- 3 Dreykluft, I./Ebbers, I.: Fallstudie zur weiblichen Unternehmensnachfolge. In: Schulte, R. (Hg.): Fallstudienammlung zum Gründungsmanagement, Aachen 2008.
- 4 Ebbers, I. /Krämer-Gerdes, C.: Wege in die berufliche Selbstständigkeit - Ein universitärer Qualifizierungsansatz, Sammelband im Rahmen der internationalen Fachtagung „Vielfalt in der Unternehmerschaft - Das Selbstbild von Unternehmerinnen und Unternehmern im internationalen Vergleich“, Gelsenkirchen 2006.
- 5 Ebbers, I.: Unternehmensnachfolge und die Zielgruppe Frau. In: Bendl, R. (Hrsg.) Betriebswirtschaftslehre und Frauen- und Geschlechterforschung, Teil 1 - Verortung geschlechterkonstituierender (Re)Produktionsprozesse, Frankfurt/Main, New York, Wien 2006.
- 6 Kaiser, F.-J./Kaminski, H.: Methodik des Ökonomie-Unterrichts. Grundlagen eines handlungsorientierten Lernkonzeptes mit Beispielen. Bad Heilbrunn 1999.
- 7 Isfan, K.: Unternehmensübernahmen durch Frauen, Schriften zur Mittelstandsforschung, Nr. 93 NF, IfM Bonn, Wiesbaden 2002.
- 8 Sternberg, R./Brixy, U./Hundt, C.: Golbal Entrepreneurship Monitor (GEM), Länderbericht Deutschland 2006, Hannover/Nürnberg, März 2007.
- 9 Wagner, K.: Gründungsausbildung in Netzwerken, Wiesbaden 2006.

Migrationshintergrund und Diversity – Vom Problem zum Potenzial?

Am 30. und 31. Mai 2008 fand an der Freien Universität Berlin die Tagung „Diversity und Diversity Management. Schwerpunktthema: Nationalität, Ethnizität, Migrationshintergrund“ statt. Initiiert wurde die Tagung durch Prof. Dr. Barbara Sieben und Dr. Renate Ortlieb von der Freien Universität Berlin, die in diesem Rahmen ihr Forschungsprojekt „Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen, im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund“ vorstellten. Besonderheiten des Projektes, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin finanziert wurde, sind der Blick auf den Zusammenhang von Personalstrukturen und -praktiken sowie eine Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden. Die Tagung bildete einen exzellenten Rahmen, um die Ergebnisse des Forschungsprojektes mit Akteur/innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zu diskutieren.

Die im Rahmen des Projektes durchgeführte Befragung von Personalverantwortlichen aus 500 Berliner Unternehmen ergab unter anderem, dass 20 Prozent der Unternehmen Personen gerade wegen deren Migrationshintergrund beschäftigen. Unternehmen profitieren dabei insbesondere von Sprach- und Kulturkenntnissen sowie von einer entsprechen-

GENDER NEWS 3

end internationalen Außenwirkung. Diese Vorteile für Unternehmen und damit verbundene betriebliche Praktiken – aber auch Diskriminierungsgefahren – waren Thema der Podiumsdiskussion, die ein Höhepunkt der Tagung war. Moderiert von Prof. Dr. Gertraude Krell diskutierten unter anderem Berrin Alpbek (Türkischer Bund Berlin-Brandenburg), Ralf-Michael Rath (Vereinigung der

Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg) und Lucía Muriel (AKARSU).

Weitere Einblicke in die Diversity-Praxis gaben Referent/innen der Deutschen Bahn, der Immanuel Diakonie Group und der Berliner Polizei. Schwerpunkte lagen hier zum einen auf Maßnahmen zur Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund. Zum anderen wurden die Vorteile hervorgehoben, die für die Unternehmen bzw. die Berliner Polizei dadurch entstehen: Die Deutsche Bahn sichert sich damit die stark umworbenen „Talente“. Sie bettet ihre Personalgewinnungs-Strategie in die konzernweite Internationalisierungs-Strategie ein. Die Krankenhäuser der Immanuel Diakonie Group verfügen über langjährige positive Erfahrungen mit Konzepten der kultursensiblen Pflege sowie der interkulturellen Öffnung. Wie diese Krankenhäuser, so profitiert auch die Berliner Polizei von den Sprach- und

Kulturkenntnissen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Zudem erhalten alle Beschäftigtengruppen Trainings zu den Kerndimensionen von Diversity, um das kulturelle Verständnis im Umgang mit den Klient/innen, aber auch unter den Beschäftigten zu fördern und die Unternehmenskultur positiv zu beeinflussen. Die Berliner Polizei hat sich darüber hinaus durch den Beitritt zur Europäischen Koalition der Städte gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung vom März 2006 dazu verpflichtet, den Anteil von Migrant/innen unter den Beschäftigten zu erhöhen.

Einen historischen Rückblick auf die Forschung zur Integration von ausländischen Arbeitnehmer/innen – die „Gastarbeiterforschung“ – gab Prof. Dr. Albert Martin. Er war in den 1970er Jahren wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem Projekt des Forschungsverbundes „Probleme der Ausländerbeschäftigung“. Sein Bericht über die im Rahmen dieses Forschungsverbundes gewählten methodischen und theoretischen Zugänge sowie über ausgewählte Projektergebnisse verdeutlichte die seinerzeit dominierende, vorwiegend problemorientierte Sicht auf die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund. Dem gegenüber steht die heute vor allem auch im Rahmen der Diversity-Forschung und -Praxis eingenommene Sicht auf den Nutzen und die Forderung nach Wertschätzung von Vielfalt. Ein Blick auf die aktuelle Situation von Türk/innen auf dem Arbeitsmarkt sowie ein Ausblick auf die demographische Entwicklung Deutschlands zeigt allerdings, dass der Tenor

von Autor/innen aus dem Kreis der Diversity-Forschung – das Hervorheben der Potenziale von personeller Vielfalt im Allgemeinen und von der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im Besonderen – nicht den Blick auf aktuelle und zukünftige Probleme, die damit verbunden sind, verstellen sollte.

In die Tagung eingebettet war zudem das zweite wissenschaftliche Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus dem deutschsprachigen Raum. Hier wurde die Notwendigkeit einer interdisziplinären Zusammenarbeit mit Nachdruck thematisiert. So wurden die verschiedenen Diversity-Konzepte und die zum Teil schlagwortartige Verwendung des Begriffs in der Alltagssprache diskutiert sowie die Paradigmen und Dimensionen des jeweilig zugrundeliegenden Kulturbegriffs analysiert. Dabei kristallisierte sich heraus, dass eine Reflexion der Begriffe und Konzepte sowie eine interdisziplinär angelegte Forschung und Vernetzung nicht nur geeignete, sondern auch notwendige Wege sind, um die Heterogenität von Diversity in den unterschiedlichen Fachdisziplinen und in der Praxis adäquat abbilden zu können. Beispielsweise führten Vorträge zu diversity-relevanten Aspekten von Sprache und Zeit zu erhellenden „Aha-Effekten“: Anhand der Symbolhaftigkeit von Sprache und der sozialen Konstruktion von Zeit zeigten die Referent/innen die Bedeutsamkeit der Fachkenntnisse verschiedener Disziplinen für die Diversity-Forschung sehr anschaulich auf. Die Wissenschaftler/innen des Netzwerks präsentierten weitere aktuelle Forschungsergebnisse und -

vorhaben zu dem Schwerpunktthema Nationalität, Ethnizität, Migrationshintergrund. Neben Vorträgen zu Themen, wie Interkulturellen Trainings, Ethnomarketing und Institutioneller Diskriminierung, standen auch solche zu Themen wie Altersvielfalt, Intersektionalität und der Umsetzung von Diversity Management-Konzepten in die Praxis auf dem Programm, durch die die Dynamik und die Barrieren der gesellschaftlichen Entwicklungen konkretisiert wurden. Die begleitende Postersession ermöglichte unter anderem eine vergleichende Betrachtung hochaktueller Diversity-Modelle in Deutschland.

Ziel des wissenschaftlichen Netzwerkes ist es, Weiterentwicklungen der Diversity-Forschung und neue Erkenntnisse gemeinsam zu erörtern und die Arbeit an der theoretischen wie empirischen Fundierung von Diversity und Diversity Management fortzusetzen. Das nächste Vernetzungstreffen wird im Sommer 2009 an der Universität St. Gallen stattfinden.

Weitere Informationen zum Projekt „Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund“ sowie die Präsentationen der Tagung finden sich im Internet unter: <http://www.wiwiss.fu-berlin.de/institute/management/sieben/diversity-projekt/index.html>.

Barbara Sieben

Renate Ortlieb

Heidrun Messerschmidt

Kontakt:

barbara.sieben@fu-berlin.de

renate.ortlieb@fu-berlin.de

meschmi@fhtw-berlin.de

Zwischen Gender und Diversität?

Gender- und Diversity-Kompetenz: Bundesweit einmaliger weiterbildender interdisziplinärer und anwendungsorientierter Masterstudiengang beginnt im Herbstsemester 2008/09 an der Freien Universität Berlin

In Fachöffentlichkeiten, Management-Konzepten und kommunaler Politik sind inzwischen zunehmend Begriffe wie Gender Mainstreaming, Gender Budgeting oder auch Diversity Management im Umlauf. Das Überwiegen von Begrifflichkeiten aus dem anglo-amerikanischen Sprachbereich in neueren Konzepten von Gleichstellungspolitik zeigt zunächst an, dass sich das Feld geschlechterbezogener Antidiskriminierungspolitik in den letzten Jahren von der Aufgaben-

stellung, den konzeptionellen Möglichkeiten und Fragen des Transfers von Theorie zu Praxis enorm ausgeweitet hat. Gleichzeitig haben ursprünglich

GENDER STUDIES

aus der Betriebswirtschaft stammende Konzepte des Managements von Diversität zunehmend eine organisationsübergreifende Bedeutung. Zwei Tendenzen werden deutlich: Einerseits

steigt der Bedarf an qualifizierten MitarbeiterInnen und ExpertInnen, die diese Konzepte kennen und – vor Ort in einem konkreten Kontext – handhaben und umsetzen können. Andererseits ist eine Verhältnisbestimmung zwischen Gender- und Diversitätspolitik neu auf der Agenda: Inzwischen werden diese Aufgabenbereiche oft als Alternativen verstanden. Mithin steht die Verzahnung unterschiedlicher Perspektiven und Aufgaben neu zur Diskussion.

Das Studienangebot des weiterbildenden Masterstudiengangs „Gender- und Diversity-Kompetenz“ richtet sich an Personen, die in diesen Feldern in NGO, Unternehmen, Behörden, sozialen und bildungsbezogenen Projekten, als BetriebsrätInnen oder als Frauen- bzw. Diversity-Beauftragte arbeiten. Angesprochen sind damit aber auch Interessierte, die zukünftig ihre Expertise in diese Richtung fokussieren oder ausbauen wollen.

Der Masterstudiengang adressiert die vielfältigen Themenfelder von Recht, Wirtschaft und Politik aus einer interdisziplinären Perspektive der Rechts-, Wirtschafts-, Sozial- und Politikwissenschaften und selbstverständlich der Genderstudies – und ist damit bislang bundesweit das einzige Angebot, das diese Bereiche integrativ anbietet. In vielfältig gegliederten Lehr- und Lernformen werden einerseits Fragen der Sichtbarmachung oft neutralisierter Gender-Aspekte in ökonomischen, sozialen und politischen Kontexten erfasst. Rechtliche und politische Regelungen, wie etwa die starke Vorgabe der EU-Politik hinsichtlich Gender Mainstreaming seit 1998, werden in unterschiedlichen institutionellen, organisatorischen und sozialen Feldern betrachtet. Die Umsetzungsmöglich-

keiten von geschlechter-, gleichstellungs- und diversitäts-politischen Konzepten sind jeweils kontextuell vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher oder sich gar entgegenstehender Macht- und Ressourcenverhältnisse einzuschätzen. Aus den konzeptionellen Überlegungen speisen sich entsprechend unterschiedliche Strategien der Umsetzung spezifischer Maßnahmen und Programme.

Inzwischen kann auf empirische Forschungen über Implementierungsprozesse von Gender- und Diversity-bezogenen Maßnahmen zurückgegriffen werden. Im Studienangebot geht es entsprechend darum, theoretische Perspektiven und methodische Kompetenzen mit ihren unterschiedlichen Akzenten verstehen zu lernen wie aber auch darum, entsprechende praxisrelevante Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten exemplarisch kennen zu lernen wie praktisch im Training einzuüben. Theorie- und Methodenvermittlung sowie praktische Ausbildung erfolgen in einer Vielfalt innovativer Lehr- und Lernformen, und Kontakte mit PraktikerInnen ermöglichen den erfahrungsnahen und aktuellen Austausch. Trainings und Coaching ermöglichen neben Gruppenarbeiten auch die Berücksichtigung individu-

eller Fragestellungen.

Da sich das Angebot an Personen mit Berufserfahrung richtet, spielt der Erfahrungsaustausch unter den Studierenden ebenfalls eine wichtige Rolle. Er soll dazu beitragen, professionelle Netzwerke zu etablieren. Informationsaustausch, Recherchekompetenz, ein Überblick über Angebote im Bereich Gender und Diversity auf dem deutschsprachigen Markt, politische Rahmenbedingungen und gegenwärtige Veränderungen der Geschlechterverhältnisse – alle diese und viele weitere Fragestellungen werden systematisch, praxisnah bzw. -orientiert und reflektiert vermittelt.

Katharina Pühl

Kontakt.

katharina.puehl@fu-berlin.de

Adresse:

Studiengangsmanagement
„Gender und Diversity“
Zentraleinrichtung zur Förderung
von Frauen- und Geschlechterfor-
schung
Freie Universität Berlin
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin
Telefon +49-30-838-53044
Fax +49-30-838-56183

Weitere Informationen über den Studiengang finden Sie unter:

http://www.fu-berlin.de/zefrauen/masterstudiengang_gender_und_diversity/index.html

Verfestigte Schieflagen – ein Überblick über die Beiträge des efas-Sammelbands

Mit diesem Sammelband legen wir Beiträge der efas-Tagung 2006 sowie weitere, auf dieser Tagung noch nicht präsentierte Arbeiten vor.

Trotz vieler Jahre gleichstellungspolitischer Initiativen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik haben sich grundlegende Dimensionen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht nur nicht aufgelöst, sondern sie wurden durch verschiedene ökonomische und politische Entwicklungen der letzten Jahre sogar verfestigt. Die „Schieflagen“ zwischen den Geschlechtern zeigen sich in vielen Bereichen.

Die Beiträge haben wir in vier Schwerpunkten zusammengefasst:

- I. Aktuelle wirtschaftspolitische Kontroversen,
- II. Ökonominnen – Frauen in der Profession,
- III. Gleichstellungspolitik im Öffentlichen Sektor,

IV. Ansatzpunkte in der Privatwirtschaft.

Die ersten drei Beiträge beschäftigen sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit der ökonomischen Lage von Frauen und sie greifen höchst aktuelle wirtschaftspolitische Kontroversen auf. *Claudia Weinkopf* zeigt in ihrem Beitrag *Niedrig- und Mindestlöhne – eine Analyse aus der Gender-*

blems entweder ignoriert oder sogar zum Anlass genommen, die Berechtigung eines Mindestlohns zu bestreiten (Stichwort Zuverdienerinnen). Ob und wenn ja welchen Beitrag ein gesetzlicher Mindestlohn zur Verbesserung der materiellen Situation der Frauen leisten kann, wird in dem Beitrag detailliert analysiert.

Auch im Beitrag von *Irene Becker* geht es vorrangig um die ökonomische Situation von Frauen mit sehr geringem Einkommen: in ihrem Beitrag *Geschlechtsspezifische Verteilungseffekte von Hartz*

IV analysiert sie, welche Frauen von den Veränderungen durch die Einführung von Arbeitslosengeld II besonders betroffen sind – entweder dadurch, dass sich ihre Einkommenssituation verschlechtert oder aber relativ verbessert hat. Die aus der Gender-Perspektive wesentlichen Verteilungseffekte sind: Verliererinnen dieser umstrit-

PUBLIKATIONEN

Perspektive auf, dass der wachsende Niedriglohnsektor in Deutschland vor allem ein Beschäftigungsbereich der Frauen darstellt. Frauen arbeiten überdurchschnittlich oft zu Löhnen, die als Niedriglöhne zu kennzeichnen sind. Die öffentlichen Kontroversen um den Mindestlohn haben die Geschlechterdimension dieses Pro-

tenen Reform sind Frauen mit einem vollzeiterwerbstätigen Partner (verheiratet oder zusammenlebend), Gewinnerinnen sind vor allem langzeitarbeitslose Alleinerziehende, die früher entsprechende staatliche Leistungen nicht in Anspruch genommen haben. Im dritten Beitrag gehen die Autorinnen *Miriam Beblo* und *Elke Wolf* der Frage nach, wie sich die Elternzeit, d.h. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern, auf die Arbeitseinkommen von Frauen auswirkt. In ihrem Beitrag *Mit und ohne Kind – Einkommenspositionen und Einkommenseinbußen von Frauen im hypothetischen Paarvergleich* wählen sie ein auch aus methodischer Sicht interessantes Analyseverfahren, um die beträchtlichen Lohneinbußen der Frauen mit Elternzeit belegen zu können. Die Studie zeigt die langfristigen ökonomischen Konsequenzen von Mutterschaft und Erwerbsunterbrechung im Vergleich mit anderen Frauen auf.

Der zweite Schwerpunkt unseres Buches beschäftigt sich mit der Situation der Frauen in unserer eigenen Profession. Wir nähern uns diesem Thema aus drei verschiedenen Perspektiven: *Franziska Schreyer* untersucht in ihrem Beitrag *Viel Licht, aber auch Schatten. Zum Arbeitsmarkt von Akademikerinnen* zunächst die allgemeine Entwicklung auf dem AkademikerInnen-Arbeitsmarkt. Festzustellen ist, dass die Anteile der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss ständig steigen und die Arbeitsmarktintegration für Männer und Frauen mit Hochschulabschluss sehr viel unproblematischer erfolgt als bei anderen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings sind geschlechtsspezifische Unterschiede in Hinblick auf die Einkommen, die betriebliche Position, die Qualifikationsadäquanz und die Sicherheit der Beschäftigung feststellbar.

Wie es dazu kam, dass heute fast genauso viele junge Frauen wie junge Männer wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge absolvieren, zeichnet *Dorothea Schmidt* in ihrem Beitrag: *Die Lehre von der Wirtschaft und ihre Studierenden – Berlin 1900-2000* nach. Am Beispiel der Situation in Berlin wird gezeigt, wie der Weg der Frauen in die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge zunächst der VWL, später der Handelhochschulen und der BWL erfolgte und auf welche Widerstände die Studierenden stießen. Die Zeit des National-

sozialismus markiert Veränderungen im Zugang der Frauen zu den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, nach dem Zweiten Weltkrieg etablieren sich dann jedoch deutlich neue Muster: In der DDR wurden die Wirtschaftswissenschaften seit Mitte der siebziger Jahre zu einem Frauenfach, Frauen machten fast 70 Prozent der Studierenden aus. In der BRD steigt der Frauenanteil nur langsam auf ein Niveau, wie es auch schon in der Weimarer Republik erreicht war. Erst in jüngster Zeit entwickeln sich die Wirtschaftswissenschaften zu einem geschlechtsgemischtem Fach, zumindest auf der Seite der Studierenden.

Wie hartnäckig die Professuren in den Wirtschaftswissenschaften Männern vorbehalten waren, analysiert *Ulla Knapp* in ihrem Beitrag *Nullpunkt. Volkswirtinnen an deutschen Hochschulen vor 1965*. Der Ausgangspunkt ihres Artikels ist die Feststellung, dass die VWL-Lehrstühle heute immer noch die „frauenfreiesten“ Professuren in Deutschland sind: einen Frauenanteil von unter vier Prozent weisen sonst nur wenige andere akademische Fächer auf. Ulla Knapp zeichnet in ihrem Beitrag nach, wie die ersten Frauen den Zugang zu den Universitäten und dabei auch den nationalökonomischen Studiengängen fanden, wie es einigen Wenigen gelang, zu promovieren bzw. wie in der Weimarer Republik eine marginale Integration der Frauen durch Habilitationen und erste Professuren festzustellen ist. In der Phase des Nationalsozialismus mussten einige dieser Professorinnen emigrieren, nach dem Ende des 2. Weltkrieges gab es nur noch eine einzige Ordinaria für VWL in Westdeutschland. Die Rekonstruktion der westdeutschen Universitäten bis Mitte der 1960er Jahre erfolgte weitgehend unter Ausschluss der Frauen, Ende der 1960er Jahre hatten genau acht Frauen eine Professur in VWL bzw. Statistik.

Der dritte Teil des Sammelbands befasst sich mit den Gleichstellungspolitiken und seinen Akteurinnen im öffentlichen Sektor. Einzig im öffentlichen Sektor ist eine systematische, auch institutionelle Verankerung von Frauen- und Gleichstellungspolitik gelungen. Gleichzeitig haben vielfältige Reformen den Charakter des öffentlichen Sektors verändert.

Der Beitrag von *Elke Wiechmann* mit dem Titel: *New Public Management und Gleichstellung – Fakten*

und Trends stellt dar, wie sich kommunale Verwaltungsreform und kommunale Gleichstellungspolitik seit Beginn der 1990er Jahre entwickelt haben, zeigt die begrenzten Erfolge der Gleichstellungspolitik und die Veränderungsprozesse, die sich durch die Modernisierung der Verwaltung ergeben haben. In diesem Feld agieren institutionell verankerte Gleichstellungsbeauftragte, deren normative Haltung, Wahrnehmung und Beurteilung der Geschlechterverhältnisse und soziale Praxis der Geschlechterpolitik von *Heike Welte* im Beitrag *Soziale Positionierung von GleichstellungsakteurInnen – am Beispiel von Gleichbehandlungsbeauftragten in öffentlichen Institutionen* untersucht wird. Im Zentrum der Studie stehen das Funktions- und Rollenverständnis, die subjektive Einschätzung der Gender-Problematik in der jeweiligen Organisation, die soziale Positionierung innerhalb der Organisation sowie die eingesetzten Ressourcen und Strategien.

Im letzten Abschnitt unseres Sammelbands greifen wir zwei Fragen auf, die bisher in der bundesdeutschen ökonomischen Frauen- und Geschlechterforschung kaum beachtet sind.

Die Arena der beiden letzten Beiträge ist die Privatwirtschaft: im ersten Fall die der DAX-Unternehmen im Beitrag von *Madeleine Janke*. In ihrem Beitrag *International Accounting, Corporate Communication und Gender* führt sie aus, dass in einem nach internationalen Standards erstellten Jahresabschluss in den Geschäfts- und Lageberichten der Unternehmen geschlechtsdifferenzierende quantitative Angaben gemacht werden können. Auch die aktuellen Geschäftsberichte selbst vermitteln eine indirekte Geschlechterbotschaft, in dem die enthaltenen Bilder und Fotografien Geschlechterstereotyp oder nicht stereotyp darstellen. Der vorliegende Beitrag ist die erste Analyse von Geschäftsberichten der DAX-30 Unternehmen aus dem Jahr 2004 und er kommt, nicht weiter erstaunlich angesichts der international sehr unterdurchschnittlichen Zahl von Frauen in den obersten Positionen und Gremien der DAX-Unternehmen, zu wenig erfreulichen Ergebnissen.

Auch die Geschlechterstereotype in den Darstellungen sind erstaunlich konventionell und traditionell. *Ilona Ebberts* skizziert in ihrem Beitrag *Geschlechterspezifische Wissens- und Chancengenerierung im Grün-*

dungskontext – Implikationen für eine Gründungsqualifizierung an Hochschulen, warum es sinnvoll ist, Qualifizierungskonzepte für Unternehmensgründungen und Unterneh-

menschfolge geschlechtsspezifisch zu konzipieren: Am Beispiel eines Qualifizierungsangebots der Universität und FH Hildesheim zeigt sie erste praktische Erfahrungen eines

geschlechterspezifischen Entrepreneurship-Konzepts auf.

Friederike Maier

Kontakt: friemaiefhw-berlin.de

Maier, Friederike / Fiedler, Angela(Hg.)		Verfestigte Schieflagen Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis	
ISBN 978-3-89404-558-6	EAN 9783894045586	2008, 259 S., kartoniert	Euro 19,90

LINKS 1: Allensbach Familienmonitor 2008

Das Institut für Demoskopie hat im September den aktuellen Familienmonitor vorgestellt. Insgesamt 64 Prozent der berufstätigen Mütter äußerten zum Befragungszeitpunkt Juli 2008, dass Familie und Beruf sich in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern schlechter miteinander vereinbaren lassen. Hier sehen 79 Prozent der Interviewten die Unternehmen in der Verantwortung. Von den jungen Müttern bewerten 67 Prozent die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers als positiv. Familienpolitik wird von der Mehrheit als eine Daueraufgabe des Staates angesehen, wobei insbesondere junge Familien und Familien am unteren Einkommensrand der staatlichen Förderung bedürfen. Weitere Informationen dazu unter:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/aktuelles,did=112782.html>

Bericht direkt unter:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/allensbach-familienmonitor,property=pdf,bereich=.sprache=de,rwb=true.pdf>

LINKS 2: Karriere von Frauen in der Wissenschaft und Forschung

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“

Am 18. Februar dieses Jahres fand die öffentliche Anhörung der Sachverständigen zu dieser Thematik im Deutschen Bundestag statt. Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern muss hergestellt werden, wobei neben Netzwerkbildung der Frauen und Mentoring auch die Frauenquote verstärkt als Maßnahmen genutzt werden sollten. Der produktive Mehrwert von Gender wurde in internationalen Studien belegt. Da Leistung nicht objektiv bewertet werden und Machtprozesse in der Wissenschaft auf mikropolitischen Ebene angesiedelt sind, müssen von der Politik gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur infrastrukturellen Entwicklung (bspw. Gender Budgeting) gewährleistet werden. Frauen und Männer sollen für die Thematik gleichermaßen sensibilisiert werden. Aber auch Maßnahmen der Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit stehen auf der Agenda als wichtige Handlungsfelder. Die Quintessenz der Sachverständigen lautete, dass Deutschland erheblichen Nachholbedarf in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und auf die Implementierung von Diversityaspekten in Wissenschaft und Forschung sowie Politik und Wirtschaft hat.

<http://www.bundestag.de/ausschuesse/a18/anhoerungen/frauen/wortprotokoll.pdf>

http://www.bundestag.de/aktuell/archiv/2008/19511846_kw08_forscherin/index.html

http://www.bundestag.de/aktuell/hib/2008/2008_046/02.html

Projekt KISSWIN (Kommunikations- und Informationssystem wissenschaftlicher Nachwuchs) ab 28. Oktober Online!

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und soll als Kommunikationsplattform einerseits die Vielfalt von Forschungs- und Lehrmöglichkeiten strukturieren. Andererseits werden wissenschaftliche Karriere- und Förderungsmöglichkeiten nach gruppenspezifischen und individualisierten Merkmalen systematisiert. Die Plattform richtet sich an

- Studierende von Universitäten und Fachhochschulen,
- Berufstätige mit Promotionsabsicht,
- (Post)Doktoranden und Doktorandinnen, Habilitanden, Nachwuchsgruppenleiter und –leiterinnen und Juniorprofessorinnen und -professoren,
- ausländische und deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im In- und Ausland,
- Graduiertenkollegs,
- alle Personen, die an einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland interessiert sind.

Im Rahmen der Tagung „Lust auf wissenschaftliche Karriere in Deutschland! Wege, Förderungen und Netzwerke im Überblick“ am 28.10.2008 geht die Plattform als Portal in deutscher und in englischer Sprache online:

<http://www.kisswin.de/>

Erster Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)

Die Bundesregierung will mit dem Bericht die Situation in Deutschland aufzeigen und transparenter machen. Der Bericht war gleichzeitig gekoppelt an die Einrichtung der Datenbank KISSWIN. Durch beide soll der Diskurs zu der Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen und der Schaffung von optimalen Bedingungen gestützt werden. Der Bericht leistet durch den angeregten Dialog einen Beitrag für die institutionelle Verankerung in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) sowie für die Konkretisierung der sechs Reformbereiche:

- Frühe Karriereplanung/Planbarkeit,
- Chancengleichheit (insbesondere der Geschlechter sowie hinsichtlich Behinderung),
- (Nachhaltiger) Effekt von Fördermaßnahmen,
- Internationalisierung der deutschen Hochschulen,.
- Karriereentwicklung inner- und außerhalb von Wissenschaft und Forschung

Das Kapitel 2.3 impliziert hochschulpolitische Fördermaßnahmen im zeitlichen Verlauf von 20 Jahren Frauenförderung und endet mit einem Ausblick. Die immer noch geringe Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem wird auf objektive Barrieren und individuelle Faktoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Karriere und Familien zurückgeführt. Gender-Bias in Gutachtersituationen und der Zusammenhang zwischen Berufsstatus und Publikationsverhalten determinieren dieses Handlungsfeld.

<http://www.buwin.de/>

WZB-Studie: „Frauen auf dem Sprung“

Frau Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professorin für Soziologie an der Humboldt-Universität Berlin, hat im Auftrag der BRIGITTE die Studie „Frauen auf dem Sprung“ durchgeführt. Insgesamt wurden 1000 Frauen im Alter zwischen 17 und 19 Jahren sowie im Alter zwischen 27 und 29 Jahren, d.h. in der Schul- und Ausbildungsphase und am Übergang von der Ausbildungsphase in den Beruf zu ihrer Einstellung, ihren Wünschen und Verhaltensweisen befragt. Frauen seien zielstrebig, selbstbewusst und unabhängig. Sie sind besser ausgebildet und wollen Karriere und Familie miteinander vereinbaren. Dieser Optimismus prägt auch die Aussage, dass 62 Prozent der Frauen fest daran glauben, dass Frauen Männer beruflich überholen werden. In Selbstreflexion sind 80 Prozent der befragten jungen Frauen zufrieden und 90 Prozent sehen sich in zehn Jahren an diesem Punkt angelangt. Die Aufstiegschancen für junge Frauen werden als ein positives Ergebnis der Studie deklariert.

<http://www.brigitte.de/frau/gesellschaft/frauen-auf-dem-sprung/>

LINKS 3: Gender News aus der EU

Dokumentation der EU-Fachkonferenz zum Thema Gleichstellung:

Die Dokumentation zu der Europäischen Fachkonferenz der deutschen EU-Ratspräsidentschaft, die am 4. und 5. Juni stattfand, gibt einen interessanten Einblick in die Verfahrensweise mit dem Instrument Gender Budgeting. Die Vorteile, die Passgenauigkeit und Transparenz durch die Implementierung eines geschlechtersensiblen Haushalts, wurden in drei Arbeitsgruppen sowie in Podiumsdiskussionen mit den ExpertInnen und konkret an positiven Praxisbeispielen ausführlich diskutiert.

<http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/die-verteilung-machts-dokumentation-deutsch.property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf>

European Platform of Women Scientists (EPWS)

Dieses „Netzwerk der Netze“ wurde im Jahr 2006 im Kontext des 6. Europäischen Forschungsrahmenprogramm als internationale Non-Profit-Organisation gegründet und fördert Wissenschaftlerinnen innerhalb der EU. Das Netzwerk agiert als verstärkende Kraft für Wissenschaftlerinnen in der wissenschaftspolitischen Debatte. Eine weitere Intention ist, Wissenschaftlerinnen vermehrt in die politische Debatte zu integrieren. Maren Jochimsen ist als Generalsekretärin dieses europäischen Netzwerks für Frauen tätig.

<http://www.epws.org/>

EU-Bericht über Frauen und Männer in Führungspositionen: Women and men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends

Im Januar 2008 veröffentlichte die EU-Kommission den Bericht, der ein Beleg dafür ist, dass ohne genderspezifische Gleichstellungsmaßnahmen die „gläserne Decke“ immer noch greift und Frauen in allen Bereichen in Führungspositionen unterrepräsentiert bleiben. In der Führungsebene von Unternehmen sind nur 33 Prozent, in renommierten Unternehmen sogar nur 3 Prozent, Frauen vertreten. In den nationalen Parlamenten und Regierungen Europas liegt der Frauenanteil bei nur 24 Prozent. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

EU-Datenbank: Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen

Die Datenbank über den Prozentsatz von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen macht das strukturelle Dilemma der Unterrepräsentanz von Frauen transparent. Die Datenbank kann in deutscher (http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_de.htm), in englischer (http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_en.htm) und französischer Sprache (http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_fr.htm) auf den Seiten der EU-Kommission zur Beschäftigung, Sozialen Angelegenheit und

Chancengleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen aufgerufen werden.
http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_de.htm/

EU-Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008

Die Ergebnisse aus diesem EU-Bericht sind ein weiteres Indiz dafür, wie wichtig das Thema „Gleichstellung“ im Zusammenhang von Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern, der Entlohnung, der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und in Hinblick auf die Arbeitsqualität ist. Aufgrund der besseren Leistungen von Mädchen und jungen Frauen stellt sich die Frage nach dem positiven Effekt der Verringerung der Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern. Auch das Lohngefälle stagniert geradezu bei 15 Prozent und die sektorale und berufliche Segregation steigt in einigen Ländern wieder. Die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation spielt immer noch eine immanente Rolle, denn die EU-weiten geschlechtsspezifischen Unterschiede von Einkommens- und Aufstiegschancen und die begrenzte Partizipation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt weisen auf den immer noch dringenden Handlungsbedarf.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_de.pdf

Europäisches Netzwerk zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

In Folge der Berichte hat sich am 2. Juni das Netzwerk gegründet, das als ein Zusammenschluss aus 15 bestehenden Netzwerken zu bezeichnen ist. Diese EU-Plattform dient zum Informations- und Erfahrungsaustausch und für die systematische Umsetzung erfolgreicher Strategien in die Praxis. Sie ist gleichzeitig ein wesentlicher Bestandteil für den Fahrplan der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Periode 2006-2010). In einem Jahr werden Ergebnisse und Best-Practice-Beispiele präsentiert werden.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=418&newsId=133&furtherNews=yes>

Eurostat – EU-Bericht zur Gleichstellung

Der aktuelle statistische Bericht zur Gleichstellung „Das Leben von Frauen und Männern in Europa: ein statistisches Porträt“ ist die zweite Ausgabe eines statistischen Porträts unter Gleichstellungsaspekten. Diese Publikation ist ein weiterer Baustein zur Umsetzung der Strategie zur Förderung von Frauen und Männern im Rahmen des Fahrplans.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF

Weitere Publikationen der EU zum Thema Gleichstellung:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/publications_de.cfm

LINKS 4: Gender und Ökonomie

Barbara Seel (Hg.): Ehegattensplitting und Familienpolitik. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag 2007. 400 Seiten, ISBN 978-3-8350-6082-1, € 45,90

In der Rezensionszeitschrift für Frauen und Geschlechterforschung (FU Berlin) werden Neuerscheinungen in einzelne Fachgebiete eingeordnet und Rezensionen dazu geschrieben. Je Ausgabe wird ein Schwerpunktthema behandelt. In der Ausgabe 25 vom Juli 2008 lag der Schwerpunkt auf dem Thema Recht (<http://www.querelles-net.de/2008-25/index.shtml>). Sabine Berghahn zog in ihrer Rezension über den Sammelband von Barbara Seel „Ehegattensplitting und Familienpolitik“ das Fazit, dass in diesem Überblickswerk interdisziplinäre Perspektiven für und gegen das Ehegattensplitting z.T. mit neuen Schlussfolgerungen aufgegriffen werden und dass das Plädoyer überwiegend für eine individualisierte Reform sprechen würde. http://www.querelles-net.de/2008-25/text25berghahn_wersig_seel_dietrich.shtml

LINK: <http://www.berufundfamilie-index.de/>

Der berufundfamilie-Index ist als national und international bisher einmaliges Instrument für aktive Personalpolitik zur Familienfreundlichkeit in den Unternehmen anwendbar.

LINK: <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

Im Rahmen des Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ werden allgemeine und spezifische Informationen zu der Familienfreundlichkeit von Unternehmen wie Studienergebnisse, Leitfäden und gute Beispiele aus der Praxis auf der Homepage aufgeführt. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ richtet sich als Plattform an alle Interessierten und bietet neben grundlegenden Informationen die Option für Unternehmen an, Kooperationen zu bilden und sich über betriebliche Maßnahmen auszutauschen.

IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Heidrun Messerschmidt

Layout: Judith Balzerei

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://temporaer.fhtw-berlin.de/efas/>

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.