

## Erste *efas*-Nachwuchsförderpreisträgerin 2008

zu der Diplomarbeit mit dem Titel

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Lebenskonzepte junger Akademikerinnen“

„Das 21. Jahrhundert ist das Jahrhundert der Frau.“ (Horx 2004, o.S.) In diesem kurzen Satz ist die bedeutende Tatsache impliziert, dass die vorhergegangenen Jahrhunderte dem männlichen Geschlecht zugesprochen wurden. Denn im Gegensatz zur früheren Epoche waren die Möglichkeiten der jungen Frauen durch spezifische Rollenzuweisungen begrenzt und eingeschränkt.

Aus heutiger Perspektive vollzieht sich eine Umverteilung der Ressourcen, die im Besonderen den Bildungssektor beeinflusst. Mädchen besuchen Gymnasien, erreichen bessere Schulabschlüsse als ihre Klassenkameraden, absolvieren akademische Ausbildungen und schlagen erfolgsversprechende Karrieren ein. Dementsprechend hat der Erfolg des weiblichen Geschlechts Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Politik und das gesellschaftliche Leben. Ein Hochschulabschluss öffnet die Tür zu einem Arbeitsmarkt, der Frauen noch vor einigen Generationen unzugänglich blieb. Bedingt durch bessere Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten weisen Frauen sehr gute Qualifikationen vor, die das Ergebnis eines leistungsorientierten und zielstrebigem Lebensstils widerspiegeln. Daher erscheint es selbsterklärend, dass Frauen sich nicht mehr ausschließlich mit der Mutterrolle oder einer unterqualifizierten Arbeitsstelle zufriedengeben. Das Dilemma, welches sich gegenwärtig abzeichnet, ist vorprogrammiert: Kinder werden als eine von vielen Alternativen in Betracht gezogen, wenn es um die Lebensgestaltung und das Festlegen von Kriterien geht, die die individuelle Lebensqualität bestimmen. Dies bedeutet, dass sich junge, gebildete Frauen auch vermehrt gegen Kinder entscheiden und somit den Beruf als Lebensmittelpunkt wählen. Die

andere Alternative, nämlich sich ausschließlich der Familie zu widmen, lässt sich in kaum einem Lebenskonzept von Akademikerinnen wiederfinden. An deren Stelle tritt eine neue Möglichkeit das eigene Leben so zu gestalten, dass beides, Familie

soll deutlich werden, weshalb es in Deutschland mit Schwierigkeiten verbunden ist, sich von dem Modell des Alleinverdieners und männlichen Versorgers zu trennen. Darüber hinaus wird die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt näher betrachtet sowie die gegenwärtige familienpolitische Entwicklung untersucht. Im weiteren Verlauf wird die Bedeutung des Begriffes Lebenskonzept erläutert, der maßgebend für diese Arbeit ist. Um die theoretisch dargestellten Thesen praktisch zu fundieren, wurden für diesen Zweck acht Akademikerinnen im Alter zwischen 29 und 41 Jahren im Hinblick auf die forschungsrelevanten Fragen interviewt.

Wie sehen die Lebenskonzepte von jungen studierten Frauen in Bezug auf Familie und Beruf aus?

### *efas*-PREISTRÄGERIN

und Beruf, darin Platz finden. Nämlich die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.

Durch diesen praktizierenden Lebensstil verändern Frauen

1. die *Gesellschaft*, da sie alte geschlechtsspezifische Rollenmuster durchbrechen und sie neu definieren;
2. die *Wirtschaft*, da die Arbeitsmarktstrukturen sich flexibleren Modellen öffnen müssen;
3. die *Politik*, da diese mit effizienteren Betreuungsmöglichkeiten und familienbezogenen Leistungen reagieren muss sowie
4. die *Paarbeziehung*, welche sich zeitgemäßen Bedingungen unterordnen muss.

Der Hintergrund dieser Studie basiert einerseits auf dem Interesse, die realen Probleme und Konflikte von Akademikerinnen darzustellen und andererseits aufzuzeigen, wie diese Frauen mit den bestehenden Schwierigkeiten umgehen und sie überwindbar machen. Denn dass es solche Frauen gibt, die den Spagat zwischen Familie und Beruf schaffen, wird in dieser Ausarbeitung deutlich.

Der erste Teil der vorliegenden Arbeit soll aus der Perspektive von Frauen die Ursachen klären, wie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und damit die Zuweisung des weiblichen Geschlechts zur Hausfrau und Mutter entstanden ist. Hieraus

### INHALT

<i>efas</i> -Preisträgerin.....	1
Für Lehre und Studium...2	
Link 1.....	3
Aus der Forschung.....	4
Gender News 1.....	6
Links 2.....	7
Steckbrief.....	8
Gender News 2.....	8
Aktuelle Statistiken.....	9
Gender Studies.....	10
Ankündigung.....	11
Links 3.....	11
Links 4.....	12
<i>efas</i> -News 1.....	13
Gender News 3.....	13
<i>efas</i> -Tagung 2008.....	14
Gender News 4.....	16
<i>efas</i> -News 2.....	16
Impressum.....	16

Wie werden diese in der Praxis umgesetzt? Von welchen Faktoren hängt die Umsetzung ab?

Bevor der Studienverlauf explizit vorgestellt wird, wird im vierten Abschnitt Bezug auf die angewendete Forschungsrichtung genommen. In Anlehnung an den Untersuchungsgegenstand wird die Erhebungsmethode präsentiert und anhand von Vor- und Nachteilen diskutiert. Acht Leitfadeninterviews werden anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring einem Kategoriensystem unterzogen und ausgewertet. Induktive und deduktive Kategorienanwendung bilden die Basis zur Auswertung. Der vorletzte Teil stellt die Auswertungsphase dar, in dem ausgewählte Textpassagen des transkribierten Materials die Intention der Forschungsfragen widerspiegeln. Im Anschluss werden die Ergebnisse der durchgeführten Studie demonstriert und ins Verhältnis mit den theoretischen Fakten gebracht. Der Abschluss der Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch acht Thesen gerahmt, welche sich aus den Interviews betroffener Frauen herauskristallisieren.

„Kinder kriegen die Leute sowieso“ hat einst Altbundeskanzler Konrad Adenauer gesagt und damit zum Ausdruck gebracht, dass Familienangelegenheiten fern der staatlichen (Für-)Sorge stehen. Einige Jahre hielt diese Aussage den gesellschaftlichen Veränderungen stand, heute ist es allerdings keinesfalls mehr selbstverständlich, dass „die Leute“ Kinder kriegen. Es erscheint zum gegenwärtigen Zeitpunkt als schwierig die wirtschaftlichen, politischen und ge-

sellschaftlichen Rahmenbedingungen in Einklang zu bringen, um die Weichen dahingehend zu stellen, dass Familiengründung und Kinder erneut zum Selbstverständnis gehören.

Die befragten Akademikerinnen haben unterschiedliche Lebenskonzepte, welche im Laufe ihres Lebens neu gestaltet, überdacht oder auch wie eine Ideologie beibehalten werden. Sie gleichen sich aber darin, dass sowohl der berufliche Erfolg wie auch ein ausgefülltes Familienleben Teil ihrer Lebensplanung sind. Um diese Vorstellung umzusetzen, brauchen Frauen nicht nur angemessene Rahmenbedingungen, sondern auch gesellschaftliche Unterstützung. Der historische Querschnitt zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung belegt eindeutig, dass sozio-kulturelle Ideale und Denkmuster bezüglich Mutterrolle, Erziehung und Einstellung gegenüber berufstätigen Müttern zu fest verwurzelt sind, um sie vorbehaltlos durch neue zu ersetzen. Auch wenn das Manko der Betreuungseinrichtungen ausgeglichen wäre, sowie die Kosten und Qualität der Institutionen den eigenen Vorstellungen entsprechen würden, müssten die Frauen weiterhin mit den Strukturen des Arbeitsmarktes kämpfen, um den Spagat zwischen Kind und Karriere zu bewältigen. Da in Deutschland nach wie vor die traditionelle Mutterrolle dominiert, reichen familienpolitisch gewährte Leistungen in Geldform oder in Form von Maßnahmen nicht aus, um Müttern die Freiheit zu überlassen, selbst zu wählen, ob sie schnell wieder beruflich einsteigen

möchten oder die ersten Lebensjahre mit ihrem Kind verbringen wollen. Paradoxaerweise herrscht der Eindruck, dass Wahlfreiheit mit einer Fülle von Alternativen existiert, um das eigene Leben zu gestalten. Jedoch werden die Grenzen der individuellen Freiheit umso deutlicher, je mehr sie von den gesellschaftlichen Normen abweichen. Geeignete Rahmenbedingungen legen zwar das Fundament für die Wahlfreiheit der Frauen, letztendlich sind es jedoch die inneren Denkmuster und gesellschaftlichen Wertvorstellungen, die das tatsächliche Agieren der Frauen determinieren. Eine größere Verflechtung zwischen allen Beteiligten, sei es Politik, Wirtschaft oder Gesellschaft, erscheint unabdingbar, um Frauen aus dem Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf zu befreien.

Im Anschluss an die historische Darstellung der weiblichen Zusammenhänge, der Präsentation der aktuellen arbeits- und familienpolitischen Situation sowie der Interpretation der durchgeführten Interviews und der anschließenden Ergebnisdarstellung, kann ich ohne Zweifel die These „Das 21. Jahrhundert ist das Jahrhundert der Frau“ bestätigen. Frauen dieses Jahrhunderts haben nicht nur verwurzelte Rollenmuster durchbrochen und abgelegt, sondern streben selbstbewusst und zielorientiert einem reformierten Leitbild als Frau, die Beruf und Familie verbinden kann, entgegen.

Maria Wagner

[Kontakt: fuermaria@gmx.de](mailto:fuermaria@gmx.de)

#### **Zur Preisträgerin:**

Maria Wagner ist Diplom-Pädagogin. Ihr Studienschwerpunkt lag auf der Geschlechterforschung und der Erwachsenenbildung. Sie hat ihre innovative Diplomarbeit an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz abgeschlossen. Nach ihrem Studienabschluss im Jahr 2007 organisierte sie als Mitarbeiterin bei der Lufthansa Seminare und arbeitete an Projekten im Bereich Competence Training und Aviation Safety and Service Training. Bei der 27-jährigen Preisträgerin setzte durch den *efas*-Nachwuchsförderpreis ein Umdenken in der Karriereplanung ein. Der *efas*-Nachwuchsförderpreis war ausschlaggebend für ihr Dissertationsvorhaben, das sie mittlerweile bei Prof. Dr. Heide von Felden begonnen hat.

Die Diplomarbeit der Preisträgerin wurde im Oktober 2007 im VDM-Verlag Dr. Müller veröffentlicht.

(ISBN-10: 3836445468; ISBN-13: 978-3836445467, 116 Seiten, Preis: 49,- €)

## **Diversitätsmanagement als Spezielle Betriebswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien**

Bereits 2002 wurde an der WU (Wirtschaftsuniversität) Wien ein Lehrstuhl für „Gender and Diversity in Organizations“ unter der Leitung von Frau Professorin Dipl. Ing.<sup>in</sup>

Dr.<sup>in</sup> Edeltraud Hanappi-Egger im Department für Management eingerichtet. Die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Abteilung „Gender und Diversitätsmanage-

ment“ liegt im Bereich Betriebswirtschaftslehre, wenngleich die Bearbeitung der relevanten Themenfelder aufgrund ihrer Verfasstheit wissenschaftstheoretisch wie me-

thodisch selbstverständlich interdisziplinär (Ökonomie, Recht, Soziologie, Technik) erfolgt. Gleichzeitig stellen aber gerade die Ergebnisse der Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung eine wichtige Grundlage für die weitere Entwicklung des Fachbereiches Betriebswirtschaftslehre dar.

Im Rahmen der Lehre wurde im WS 2003/04 das Kompetenzfeld „Gender- und Diversitätsmanagement“ eingerichtet. In diesem interdisziplinären Kompetenzfeld hatten Studierende des 2. Studienabschnitts des betriebswirtschaftlichen Magisterstudiums an der WU die Möglichkeit, sich unter Einbezug des Wissens der Frauen- und Geschlechterstudien, Diversitätsforschung und Gleichstellungsarbeit mit der professionellen Umsetzung von Personal-, Führungs- und Organisationskonzepten zu beschäftigen. Dieses Kompetenzfeld bestehend aus 22 Semesterwochenstunden (SWS) [4 SWS im Rahmen von Grundkursen und 18 SWS im Rahmen von interdisziplinären Vertiefungskursen (u.a. Soziologie, Ökonomie, Recht)] wurde jedoch durch die Bologna-Prozessorientierte Gesamtstudienreform der WU in die Spezielle Betriebswirtschaftslehre „Diversitätsmanagement“ im Bachelorstudium übergeführt. Seit WS 2007/08 absolvieren nun BachelorstudentInnen 5

Lehrveranstaltungen im Ausmaß von jeweils 2 SWS und eine Fachprüfung im Ausmaß von jeweils 2 SWS und eine Fachprüfung im Rahmen der Speziellen Betriebswirtschaftslehre Diversitätsmanagement (SBWL). Die Spezielle Betriebswirtschaftslehre umfasst folgende betriebswirtschaftlich ausgerichteten Lehrveranstaltungen mit insgesamt 10 SWS:

## FÜR LEHRE UND STUDIUM

- I. Grundlagen und Konzepte des Diversitätsmanagements (Einführung in Organisationstheorien unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten)
- II. Strategisches Diversitätsmanagement (Ziel- und Strategieentwicklung sowie Prozesse im Rahmen der unternehmensstrategischen Umsetzung von Gender- und Diversitätsmanagement)
- III. Teambuilding (Gruppentheorien, multikulturelle/diverse Teams, Kooperation und Konkurrenz, geschlechter- und diversitätsorientierte Personalpolitik, Selbsterfahrung der Studierenden)
- IV. Instrumente des Diversitätsmanagement (Konzepte und Instrumente zur Einführung von Equality- und Diversitätsaspekten, Gender Mainstreaming)

V. Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements (Zusammenführung und Vertiefung der Inhalte der SBWL im Rahmen von Projektarbeiten).

Die Fachprüfung besteht aus einem schriftlichen und mündlichen Teil. Voraussetzung für den Antritt zur Fachprüfung ist die positive Absolvierung der Lehrveranstaltungen I und II. Darüber hinaus haben Studierende die Möglichkeit, eine Bachelorarbeit an der Abteilung zu verfassen. Voraussetzung für die Vergabe eines Bachelorthemas ist der erfolgreiche Abschluss von Lehrveranstaltung I. Für die Bewerbung ist ein Proposal zu erstellen, welches bei der/dem jeweiligen LehrveranstaltungsleiterIn einzureichen ist.

Insgesamt haben seit WS 2003/04 ca. 100 Studierende das Kompetenzfeld/die Spezielle Betriebswirtschaftslehre absolviert. Ab WS 2010 wird auch im neuen Masterstudium General Management eine Vertiefung zu Diversitätsmanagement angeboten werden. Weitere Informationen zu Lehre und Forschung der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ finden sie unter: <http://www.wu.ac.at/gender>

Regine Bendl

Kontakt: [Regine.Bendl@wu.ac.at](mailto:Regine.Bendl@wu.ac.at)

### Zur Autorin:

Regine Bendl ist seit 2004 als außerordentliche Universitätsprofessorin in der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement an der WU Wirtschaftsuniversität in Wien tätig. Des Weiteren ist sie zertifizierte Beraterin für Gender- und Diversitätsmanagement.

Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind: Gender- und Diversitätsmanagement in Organisationen, Gender Subtext in Organisationstheorien, Feministische Epistemologie und Gendertheorie. Die Homepage der Abteilung lautet: <http://www.wu.ac.at/gender>

## LINK 1: Gender und Ökonomie

### • Bericht des EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues: The National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy. Final Report. March 2009.

Das Expertennetz für Fragen der Beschäftigung und der Gleichstellung von Frauen und Männern überprüft die nationalen Reformprogramme der Mitgliedstaaten unter der Prämisse von Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming. Es werden innerhalb eines Jahres zwei Themenberichte für alle 30 Mitgliedstaaten und analytische Notizen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zur Überwachung auf der Ebene der EU-Kommission erstellt. In dem Abschlussbericht zu den Genderaspekten wurde konstatiert, dass der Gender Gap in einigen EU-Ländern abnimmt aber in den neuen Beitrittsländern ansteigt. Die Daten von Eurostat und nationale Erhebungen belegen die Verstetigung und Erhöhung des Gender Pay Gaps. Die systematische Analyse ergab, dass Genderthemen trotz einiger guter Beispiele in den Politikfeldern eher sporadisch bzw. wenn dann bezogen auf Chancengleichheit und Kinderbetreuung diskutiert werden.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=de>

## Karriere und Persönlichkeit als eine Kerngröße im Führungskräfte-Monitor

Im Zentrum des Führungskräfte-monitors steht die Situation von weiblichen und männlichen Führungskräften in Deutschland im Zeitraum von 2001 bis 2006. Diese Situation wird anhand der folgenden sieben Kerngrößen (mit insgesamt 36 Einzelindikatoren) beschrieben:

1. Bestand und Struktur,
2. Segregation,
3. Wochenarbeitszeit,
4. Humankapital: Bildung und Berufserfahrung,
5. Sozialstruktur und Lebenswelt,
6. Karriere und Persönlichkeit
7. Verdienste und Sondervergütungen.

Außerdem wird die Repräsentanz

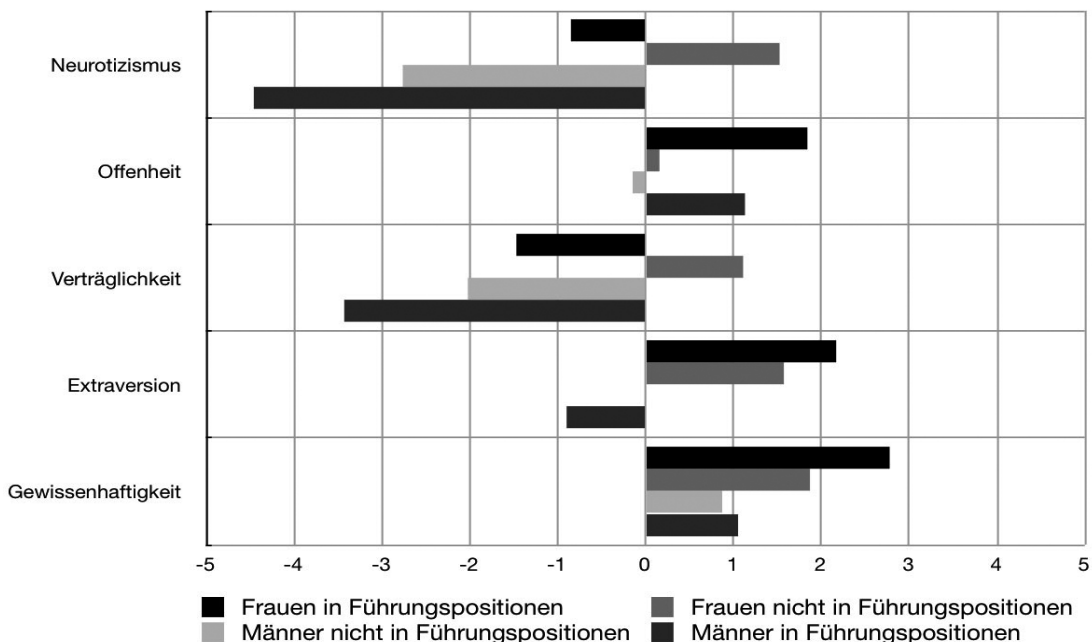
derjenigen, die Führungskräfte auswählen, (be-)fördern und bewerten als auch in den Köpfen der Führungs-(nachwuchs-)kräfte selbst eine wichtige Rolle. Hinzu kommt, dass

### AUS DER FORSCHUNG

Eigenschaften generell und auch solche, die als Führungseigenschaften gelten, häufig mit geschlechtstypischen Zuschreibungen verbunden werden.

Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und beruflichem Vorankommen wurde auf Basis des Sozio-oekonomischen

Privatwirtschaft verglichen. Für das Konstrukt „Persönlichkeit“ wird im SOEP das gängige Konzept der sogenannten „Big 5“ verwendet. Danach lässt sich die Persönlichkeit anhand der fünf Merkmale „emotionale Labilität“ (Neurotizismus), „Extraversion“, „soziale Verträglichkeit“, „Offenheit für neue Erfahrungen“ und „Gewissenhaftigkeit“ beschreiben. Ergänzt wurden diese Merkmale um den Indikator „Risikobereitschaft bei der beruflichen Karriere“. Die Analyse der „Big 5“ und der Risikobereitschaft bei der eigenen beruflichen Karriere bestätigt zunächst, dass sich Führungskräfte in ihrer Selbsteinschätzung



Mittelwert standardisierter Skala \* 10;

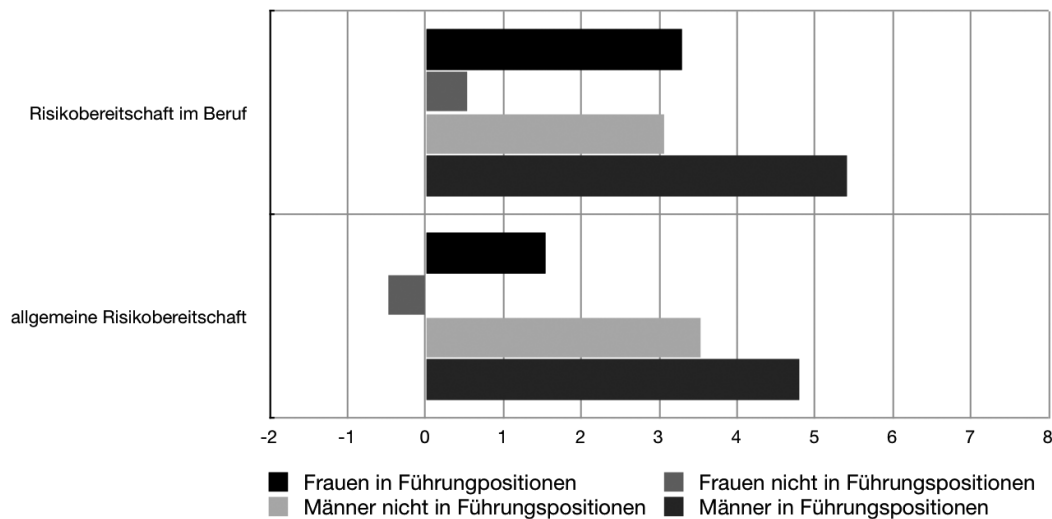
Quelle: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

von Frauen in höchsten Entscheidungsgremien (z.B. Vorstand, Aufsichtsrat) großer Unternehmen analysiert. In Schwerpunktthemen werden einzelne Kerngrößen vertieft. In diesem Kurzbeitrag konzentrieren wir uns auf die Kerngröße „Karriere und Persönlichkeit“. Im Diskurs über Führung werden immer wieder Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitseigenschaften und dem Zugang zu Führungspositionen sowie dem Führungserfolg hergestellt. Diese sogenannte Eigenschaftstheorie der Führung ist zwar Gegenstand heftiger Kritik von wissenschaftlicher Seite, sie spielt aber sowohl in den Köpfen

von Panels (SOEP) – einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland mit mehr als 20.000 Befragten – untersucht. Von den im Jahr 2006 hochgerechnet etwa 4 Mio. Führungskräften in der Privatwirtschaft in Deutschland waren knapp 31 Prozent Frauen.<sup>1</sup> Nur wenige (etwa 7 Prozent) von ihnen waren in Positionen mit umfassenden Führungsaufgaben beschäftigt (z.B. Vorstand, Direktorium, Geschäftsführung).<sup>2</sup>

Im SOEP konnten die Befragten Angaben zu ihren Persönlichkeitseigenschaften machen. Die Angaben der Führungskräfte wurden mit jenen der anderen Angestellten in der

deutlich von solchen Angestellten unterscheiden, die keine Führungsposition einnehmen. Führungskräfte schätzen sich selbst als risikobereiter, emotional stabiler, weniger verträglich, offener für Erfahrungen und gewissenhafter ein. Dies trifft sowohl für Frauen als auch für Männer zu. Die Diskrepanz ist auf den ersten Blick bei Frauen größer als bei Männern, was zunächst den Schluss nahe legt, dass Frauen einem erhöhten Selektionsrisiko und/oder einem höheren Anpassungsdruck ausgesetzt sind, wenn sie in der nach wie vor männlich dominierten Führungsetage Karriere machen wollen.



Mittelwert standardisierter Skala \* 10;

Quelle: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

Werden das Zusammenwirken einzelner Persönlichkeitsdimensionen und weitere Einflussgrößen, wie Humankapitalausstattung, soziale Herkunft sowie das individuelle Lebens- und Arbeitsumfeld mit berücksichtigt, lassen sich jedoch zwischen Frauen und Männern keine statistisch signifikanten Unterschiede im Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und beruflichem Vorankommen nachweisen.<sup>3</sup> Die geringeren Karrierechancen für Frauen gehen vielmehr auf Unterschiede in der Bedeutung der Berufserfahrung (Entwertung durch Unterbrechungen), der geleisteten Überstunden und hinsichtlich des ausgeübten Berufs (Segregation auf dem Arbeitsmarkt) zurück. In diesem Fall kommen also Selektionsmechanismen zum Tragen, die bereits vor bzw. zu Beginn der beruflichen Karriere stattfinden. Hier sind Rahmenbedingungen wichtig, die diesen Mechanismen entgegenwirken und dafür sorgen, dass Frauen und Männer frühzeitig gleiche Chancen ha-

ben, diese wichtigen beruflichen Investitionen tätigen zu können.

Diese Befunde dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Entscheidungen über die Besetzung einer Führungsposition interessengeleitete Prozesse sind. Auch Vorurteile, die möglicherweise gar nicht wahrgenommen werden, können in die Entscheidung mit einfließen. So bedeuten die Ergebnisse nicht, dass Frauen keine Nachteile aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenschaften in Kauf nehmen müssen. Als männlich oder weiblich geltende Persönlichkeitseigenschaften stehen insbesondere im Berufsleben meist nicht gleichwertig nebeneinander, sondern sind hierarchisch geordnet. Dabei werden die als männlich geltenden Eigenschaften gewöhnlich als höherwertig betrachtet.<sup>4</sup> Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass es nicht allein darum geht, wer in welchem Ausmaß Führungseigenschaften „besitzt“, sondern auch darum, wem in welchem Ausmaß

Führungseigenschaften zu- oder abgesprochen werden. Die Zuschreibung von Führungseigenschaften ist nicht geschlechtsneutral, sondern wirkt zugunsten der Männer.

Verena Tobsch  
Simon Fietze  
Elke Holst

#### Kontakte:

tobsch@hsu-hh.de  
fietze@hsu-hh.de  
eholst@diw.de

1) Gegenüber 2001 bedeutet dies einen Anstieg um 5 Prozentpunkte. 2007 lag der Anteil allerdings mit 27 Prozent deutlich niedriger.

2) Vor dem Hintergrund dieses „Glass-Ceiling“ Phänomens/Problems wurde eine etwas breitere Definition von Führungskräften gewählt, die Personen in Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben, in sonstigen Leitungsfunktionen sowie in hochqualifizierte Tätigkeiten umfasst.

3) Für den beruflichen Aufstieg spielen einige Persönlichkeitsmerkmale, wie etwa die Risikobereitschaft, sowohl für Frauen als auch für Männer durchaus eine Rolle, sie haben aber weniger Einfluss als etwa die Ausbildungsdauer oder das Ableisten von Überstunden.

4) Julie Nelson hat bereits 1996 auf die weitreichenden Konsequenzen solcher Implikationen sowie auf mögliche Lösungsansätze hingewiesen.

### Literaturangabe

- 1 Elke Holst, Verena Tobsch und Simon Fietze et al. (2009): Führungskräfte-Monitor 2001-2006. Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Baden-Baden: Nomos, S. 83-106. (<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=121458.html>).
- 2 Elke Holst und Julia Schimeta (2009): Nach wie vor kaum Frauen in den Top-Gremien großer Unternehmen. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Jg. 76, Nr. 18, S. 302-309.
- 3 Anne Busch und Elke Holst (2009): Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Jg. 76, Nr. 23, S. 376-384.
- 4 Julie A. Nelson (1996): Feminism, objectivity, and economics. London/New York: Routledge

**Zu den Autorinnen:**

Verena Tobsch ist Diplom-Kauffrau und seit 2008 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Personalwesen und Internationales Management an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg tätig. Gegenwärtig arbeitet sie an ihrer Dissertation zum Thema "Capabilities and Competitiveness - The Development of Human Resources and Skills for High-Performance Manufacturing in the United States".

Simon Fietze hat sein Studium im deutsch-dänischen Studiengang „International Management“ mit den Schwerpunkten „Arbeits- und Organisationspsychologie“ und „Personal und Organisation“ im Jahr 2003 mit dem Master of Business Administration (MBA) abgeschlossen. Seit dem Jahr 2008 arbeitet er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Leadership and Labour Relations an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg.

Privatdozentin Dr. Elke Holst ist Volkswirtin und als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin tätig. Sie arbeitet in den Bereichen Datenerhebung und Surveystatistik sowie in der Redaktion Wochenbericht. Ihre aktuellen Arbeitsschwerpunkte liegen auf der Arbeitsmarktökonomik, den Gender Economics und dem SOEP-Maintenance, der Herausgabe des SOEPnewsletter und des Wochenberichts des DIW Berlin.

## Gender Budgeting in Österreich

Bemühungen um die Einführung und Umsetzung von Gender Budgeting wurden in Österreich zunächst stark von zivilgesellschaftlicher Seite getragen.<sup>1</sup> Seit Beginn dieses Jahrzehnts setzen sich engagierte Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus der öffentlichen Verwaltung, Interessenvertretungen, Forschungsinstitutionen und Universitäten für die Integration der Genderperspektive in den gesamten Budgetprozess ein. Von Seiten der (regierungsamtlichen) Politik sowie der öffentlichen Verwaltung wurden diese Bestrebungen zunächst eher zögerlich zur Kenntnis genommen. Seit einigen Jahren jedoch beschäftigt sich die öffentliche Verwaltung auf verschiedenen Ebenen mit dem Thema Gender Budgeting. Auf Landesebene laufen die konkretesten systematischen Umsetzungsarbeiten in Oberösterreich und in Wien. In Oberösterreich wird Gender Budgeting mit der Koalition zwischen ÖVP und Grünen seit 2003 schrittweise, beginnend mit einer Pilotanalyse, eingeführt. Auch in Wien gibt es mittlerweile eine systematische Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung: Seit dem Budgetvoranschlag für das Jahr 2006 gibt es in Wien ein eigenes Kapitel für Gender Budgeting im Voranschlag und in den entsprechenden Rechnungsabschlüssen.

Schließlich wurde die systematische Anwendung von Gender Budgeting in den öffentlichen Haushalten auf allen staatlichen Ebenen zu

Beginn des Jahres 2009 in der österreichischen Bundesverfassung verankert. Am Beginn der verfassungsmäßigen Festschreibung von Gender Budgeting stand ein Regierungsbeschluss vom 9. März 2004, der unter

### GENDER NEWS 1

anderem „Gender Budgeting zur Analyse budgetärer Maßnahmen im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer“ empfahl. Mit dem Budgetvoranschlag des Bundes für das Jahr 2005 sollte Gender Budgeting zum ersten Mal auf Bundesebene angewendet werden. Der Budgetbericht<sup>2</sup> für das Jahr 2005 gibt dazu folgende Erläuterung: „Gender Budgeting [...] ist die geschlechtergerechte Budgetpolitik oder Haushaltsführung und damit Teil des Gender Mainstreaming. Gender Budgeting umfasst Analysen von Staatseinnahmen und Staatsausgaben in Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen.“ Seitdem sollen alle Ressorts in den Erläuterungen zum Bundesvoranschlag in einem eigenen Abschnitt „Genderspekte des Budgets“ zumindest für ein Beispiel pro Ressort darstellen, wie sich Einnahmen/Ausgaben auf die Geschlechter verteilen und wie die budgetpolitischen Maßnahmen des Ressorts auf die Verteilung von Ressourcen sowie bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern wirken. Allerdings wurden bezüglich der

Budgetvoranschläge für die Jahre seit 2005 für kein Ressort systematische, nach einem einheitlichen Schema aufgebaute Gender-Budget-Analysen vorgenommen.

In Österreich wird derzeit in zwei Etappen (2009 und 2013) eine weitreichende Haushaltsrechtsreform des Bundes umgesetzt. Mit der ersten Etappe wurde, wie erwähnt, die umfassende Anwendung von Gender Budgeting auf allen föderalen Ebenen (Bund, Länder und Gemeinden) in den Verfassungsrang erhoben. Nunmehr gilt als eine zentrale Haushaltszielbestimmung (neben der Erreichung des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichtes und nachhaltig geordneter Haushalte) die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“ (Art. 13 (3) Bundes-Verfassungsgesetz) und in Art. 51 (8) Bundes-Verfassungs-

1) Dieser Beitrag beruht in weiten Teilen auf folgendem Artikel: Birgit Buchinger, Luise Gubitzer, Elisabeth Klatzer, Karoline Mitterer, Katharina Muhr, Sybille Pirklbauer, Nicole Schaffer, Christa Schlager, Margit Schratzenstaller: Gender Budgeting in Österreich – Möglichkeiten und Grenzen einer politischen Gleichstellungsstrategie, in: Erna Appelt (Hrsg.), Gleichstellung in Österreich – eine kritische Bilanz, i.E.

2) Der Budgetbericht ist das zentrale Dokument zum Budgetentwurf, in dem die Bundesregierung Auskunft über die budgetpolitische Ausrichtung, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die budgetpolitischen Schwerpunkte gibt. [https://www.bmf.gv.at/budget/budgetpolitik/budgetbericht/\\_start.htm](https://www.bmf.gv.at/budget/budgetpolitik/budgetbericht/_start.htm)

gesetz wird festgeschrieben: „Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.“

Gender Budgeting ist somit integraler Bestandteil der wirkungsorientierten Budgetierung, die ab 2013 auf Bundesebene angewendet werden wird (zweite Etappe der Haushaltsrechtsreform). Die wirkungsorientierte Budgetierung zielt auf die Ergänzung der bisherigen Inputorientierung von Budgetplanung, -umsetzung und -kontrolle durch eine Output- und Outcome-Perspektive. Nach den bisher ausgearbeiteten und veröffentlichten Vorstellungen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF), das federführend verantwortlich ist für die Haushaltsrechtsreform, soll Gender Budgeting ab 2013 auf allen Steuerungsebenen in den Bundeshaushalt integriert werden: Jedes Ressort soll künftig im Rahmen der Budgeterstellung jeweils ein Leitbild sowie maximal fünf Wirkungsziele formulieren. Eines dieser Wirkungsziele soll laut Vorgaben des BMF ein Gleichstellungsziel sein. Bei der Umsetzung der Wirkungsziele sind maximal fünf Maßnahmen einschließlich einer

Gleichstellungsmaßnahme festzulegen. Gender Budgeting wird sowohl als Analyse- als auch als Steuerungsinstrument gesehen. Betrachtet werden sollen direkte Verteilungseffekte, Effekte auf die Beschäftigung und auf unbezahlte bzw. ehrenamtliche Arbeit sowie weitere Gleichstellungsdimensionen.

Über diese recht allgemeinen Eckpunkte hinaus gibt es bislang keine Konkretisierung der weiteren Umsetzungsschritte. In den Jahren bis 2013, beginnend mit dem im Mai 2009 verabschiedeten Doppelbudget 2009/10, sollen die Ressorts – so wie bereits in den Jahren seit 2005 – für einzelne, ausgewählte Budgetpositionen Gender-Analysen durchführen, also gewissermaßen kleine ressortspezifische Pilotstudien machen, um sich auf die umfassende Einführung 2013 vorzubereiten. Für das Budget 2009 werden in den Erläuterungen zum Bundesvoranschlag 2009 und 2010 die beabsichtigten Gender-Projekte dargestellt. Im Strategiebericht<sup>3</sup> werden die Gender-Aspekte für die einzelnen Ressorts im Überblick zusammengefasst.

Obwohl an die einzelnen Ressorts durch das Bundeskanzleramt Hinweise zu den Zielen sowie zur Struktur der Darstellung des Kapitels „Gender-Aspekte des Budgets“ ergangen sind, sind die Darstellungen sehr uneinheitlich. Viele Ressorts zählen ledig-

lich die genderrelevanten Maßnahmen in ihrem Bereich auf (z.B. Frauenförderungspläne oder Schulungsveranstaltungen) bzw. referieren ohnehin erhobene genderdifferenzierte Daten zur Inanspruchnahme der bereitgestellten Leistungen (z.B. Arbeitsmarktpolitik). Wenngleich diese Informationen wichtig sind und einen guten Ein- und Überblick über die genderrelevanten Aktivitäten der einzelnen Ressorts bieten, so haben sie doch mit Gender Budgeting im eigentlichen Sinne nur wenig zu tun. Bis zur systematischen und flächendeckenden Umsetzung von Gender Budgeting im Bundeshaushalt ist also noch ein weiter Weg, und die Zeit bis 2013 sollte intensiv genutzt werden, um in der Verwaltung sowohl das erforderliche Bewusstsein als auch die benötigte Expertise zu schaffen.

Margit Schratzenstaller-Altzinger

#### Kontakt:

Margit.Schratzenstaller@wifo.ac.at

3) Der Strategiebericht ist das zentrale Dokument zum mittelfristigen Finanzrahmen, der 4 Jahre umfasst; hier gibt die Bundesregierung Auskunft über die budget- und wirtschaftspolitischen Zielsetzungen, die Entwicklung von Ausgaben(-obergrenzen) und Einnahmen, die mittelfristige Entwicklung der öffentlichen Haushalte, die Grundzüge des Personalplanes und die Gender-Aspekte (genauer: die geplanten Pilotprojekte) gibt.  
[https://www.bmf.gv.at/Budget/Bundesfinanzrahmen2\\_10246/strategiebericht2009.pdf](https://www.bmf.gv.at/Budget/Bundesfinanzrahmen2_10246/strategiebericht2009.pdf)

#### **Zur Person:**

Dr. Margit Schratzenstaller-Altzinger ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) Wien für den Bereich Makroökonomie und europäische Wirtschaftspolitik tätig.

## LINKS 2

#### • **Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Planung:**

Im Fokus des Gleichstellungsberichts steht die zukunftsorientierte Gleichstellung von Frauen und Männern in der Lebensverlaufsperspektive. Die „Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht“ wurde zu Jahresbeginn eingerichtet und agiert als Vermittlungsinstitution zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und unterschiedlichen Interessengruppen. Die Geschäftsstelle ist an die Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft ange-dockt worden und arbeitet unterstützend für die Sachverständigenkommission aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In einem Fachforum findet der Austausch interdisziplinärer Expertinnen und Experten statt, um die fachliche Expertise in die von der Sachverständigenkommission entwickelten Handlungsfelder zu integrieren.

<http://www.fraunhofer.de/ueber-fraunhofer/geschaeftsstelle-gleichstellungsbericht/index.jsp>

#### • **Unternehmerinnenbrief-NRW:**

Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen will durch das Instrument des Unternehmerinnenbriefs die Vernetzung und Unterstützung von Frauen fördern. In dem Newsletter werden Preisträgerinnen und Patenschaften dokumentiert, um exemplarisch als Role Model für andere Frauen zu fungieren und Frauen auf ihrem Weg in die Selbständigkeit zu ermutigen.

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

## STECKBRIEF

### Prof. Dr. Renate Ortlieb

Professorin für Personal und Vorstand des Instituts für Personalpolitik an der Karl-Franzens-Universität Graz

#### Arbeitsschwerpunkte:

- Beschäftigungsstrategien, speziell im Hinblick auf Personen mit Migrationshintergrund,
- Macht und Herrschaft in Organisationen,
- Betrieblicher Krankenstand,
- Betriebliche Altersvorsorge,
- Geschlechterverhältnisse in Organisationen,
- Diversity und Diversity Management

#### Weitere berufliche Tätigkeiten:

- Lehraufträge an der Hochschule für

Medien Hamburg und der Universität der Künste Berlin und  
 - Beratungsprojekte (Zufriedenheit von Klientinnen und Klienten mit Pflegeeinrichtungen, Diversity Management).

#### Biographisches/Werdegang:

- Geboren und aufgewachsen in Esslingen am Neckar,
- BWL-Studium an der TU Berlin,
- wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftliche Assistentin an den Universitäten Konstanz, Essen, Flensburg und an der Freien Universität Berlin,
- 2002 Promotion und 2009 Habilitation an der Freien Universität Berlin,
- 2008/09 Vertretungsprofessorin an der Universität Konstanz,
- seit Juni 2009 Professorin in Graz,
- verheiratet und zwei Söhne (zwölf und vier Jahre alt).



Renate Ortlieb

#### Kontakt:

renate.ortlieb@uni-graz.at

#### Homepage des Instituts:

<http://www.uni-graz.at/personalpolitik/>

- **Warum haben Sie BWL studiert?**  
 Mich hat interessiert, wie man Unternehmen leitet.

- **Zu welchem Thema haben Sie habilitiert?**

Ich habe kumulativ habilitiert. Die Aufsätze behandeln die oben genannten Arbeitsschwerpunkte mit unterschiedlichen theoretischen Grundlagen und empirischen Methoden.

- **Welche Erfahrung hat Sie während der Habilitationszeit (am stärksten) geprägt? Was hat sich danach für Sie verändert?**

Während der Habilitationsphase die Zeitknappheit. Seither macht die Arbeit noch mehr Spaß.

- **Was ist Ihre bestimmende Motivation?**

Dass ich tun kann, was ich will (beim Lesen, Lehren und Rechnen) und andere auch noch etwas davon haben.

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

An Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung.

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

Ich rate ihnen, ihren Interessen nachzugehen und Gelegenheiten zu nutzen. Einigen rate ich zu einer Karriere in der Universität und als ersten Schritt zu einer Hilfskrafttätigkeit an einem Lehrstuhl.

- **Wodurch sind Sie auf die Frauenthemen gestoßen?**

Als Gegenstand in der Wissenschaft und durch mein Arbeitsumfeld.

- **Was bedeutet Ihnen efas?**

efas ist für mich ein Netzwerk auch außerhalb meiner engeren Fachdisziplin (Personal und Organisation). Ich treffe hier andere

Personen als auf meinen „üblichen“ Konferenzen. Bei den Treffen finde ich die Atmosphäre immer sehr angenehm. Durch meine Mitarbeit im wissenschaftlichen Ausschuss der efas-AG möchte ich dazu beitragen, dass die Frauen- und Geschlechterforschung in der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre sichtbar ist, verstärkt wird und einen größeren Stellenwert innerhalb der Fachdisziplinen erhält.

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

Ich habe mir zwei von meiner akademischen Lehrerin Gertraude Krell und eines von Martin Walser gemerkt, aber die zitiere ich besser nur mündlich.

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

Lesen, Musikhören und mit der Familie zusammen sein.

## Ökonomie der Geschlechterdifferenz -

Zur Persistenz von Gender Gaps

Das Buch beinhaltet eine mit empirischen Arbeiten zur österreichischen Situation unterlegte Analyse ökonomisch relevanter Geschlechterdifferenzierungen sowie deren Veränderungsmöglichkeiten aus einer ökonomisch-feministischen Perspektive. Ausgangspunkt und Problemstellung bilden die Existenz und vor allem die Dauerhaftigkeit des auf vielen Ebenen

feststellbaren „Gender Gap“ und der darin festgehaltene Aspekt der Diskriminierung. Für eine Reihe solcher

## GENDER NEWS 2

Differenzen im Arbeitsmarkt und für den Gender Gap Care wird gezeigt, wie die asymmetrische Arbeitsteilung

zwischen den Geschlechtern (re-)produziert wird, welche Erklärungsansätze die Wirtschaftswissenschaften im Mainstream sowie in der erweiterten Perspektive der feminist economics anbieten und schließlich wie Gleichstellungspolitik Gestaltungsspielräume eröffnen und nutzen kann.

Das Buch gliedert sich in drei zentrale Teile: In Kapitel 3 liegt der



Fokus auf dem Erwerbsarbeitsmarkt, in Kapitel 4 auf Care, und Kapitel 5 widmet sich der ökonomischen Fundierung von Gleichstellungspolitik und damit auch den Perspektiven einer Veränderung des Gender Gap. In Kapitel 2 werden die untersuchten Ausprägungen des Gender Gap anhand von Daten zur österreichischen Situation aufgezeigt.

Wie „funktioniert“ Diskriminierung? Was sind die Bestimmungsgründe des Gender Gap aus arbeitsmarktökonomischer Sicht? Wie wird der Gender Gap immer wieder reproduziert? Welche Antworten sich in der Arbeitsmarktökonomik finden und inwiefern diese – aus einer feministisch-ökonomischen Perspektive – ergänzungsbedürftig sind, sind die zentralen Fragestellungen im dritten Kapitel, die im Detail anhand von vier Ausprägungen des Gender Gap verfolgt werden: Gender Gap Beschäftigung, Gender Pay Gap, Gender Gap Erwerbskarriere und Gender Gap Arbeitszeit.

Während der Bearbeitung der Bestimmungsgründe des erwerbsarbeitsbezogenen Gender Gap in Kapitel 3 wird der Zusammenhang mit asymmetrisch verteilten familiären Verpflichtungen immer wieder sichtbar. Kapitel 4 befasst sich daran anschließend mit dem Arbeitsbereich Care. Ausgehend von der These, dass es nicht reicht, im Sinne eines einfachen Konzepts von Arbeitsteilung einen weiteren Arbeitsbereich einzubeziehen, werden Aspekte einer Theory of Care gesammelt, um die Besonderheiten dieses Arbeitsbereiches adäquat zu erfassen und in die Ökonomik zu integrieren, sowie um die bisherigen Beiträge zu einer solchen Theorie (Familienökonomik, Economics of Child Care, Ansätze aus der New Institutional Economics) auf ihre Anschlussfähigkeit hin zu prüfen. Betreuungsarbeit ist im Dreieck von Staat, Markt und Familie angesiedelt, wobei sich hier zwischen den jeweiligen nationalstaatlichen Anteilen und Organisationsformen große Unterschiede zeigen. Dies verlangt die Einbeziehung wohlfahrtsstaatlicher, d.h. makrosoziologischer und politikwissenschaftlicher Konzepte in die ökonomische Analyse und somit einen interdisziplinären Brückenschlag zur Wohlfahrtsstaatenforschung und zur Sozialpolitik. Am Beispiel des Care Arrangements in Österreich soll ein Einblick in dieses komplexe Wechselspiel zwischen Markt, Staat und Familie gegeben werden. Am Beispiel der Elternkarenz wird gezeigt, wie Care in den Erwerbsarbeitsmarkt integriert werden kann und welche Potentiale für eine veränderte Arbeitsteilung darin liegen.

Die Dauerhaftigkeit von Benachteiligungsstrukturen wirft die Frage nach dem gleichstellungspolitischen Veränderungspotential auf, aber auch nach dem Inhalt gleichstellungspolitischer Zielsetzungen. Dass es eine Angleichung der Lebensläufe von Frauen an jene der Männer nicht sein kann, haben Frauenforschung und -bewegung über die Differenzdebatte herausgearbeitet, genauso wenig dürfte die umgekehrte Angleichung eine erfolversprechende Zielsetzung darstellen. Fragestellungen im fünften Kapitel sind daher: Welche zentralen Kategorien sind zur Fundierung von Gleichstellungspolitik erforderlich, wie hat sich die Gleichstellungspolitik bislang entwickelt, wie könnte sie die identifizierten Gender Gaps beeinflussen? Mit dem Fokus auf der Arbeitsmarktpolitik werden die Umsetzungsmöglichkeiten von gleichstellungspolitischen Zielsetzungen in der Praxis von Institutionen untersucht, in diesem Fall dem österreichischen Arbeitsmarktservice. Anschließend steht das gleichstellungspolitische Potenzial von Care vor dem Hintergrund eines breiten gleichstellungspolitischen Ansatzes im Mittelpunkt und wird nach den Perspektiven einer egalitären Arbeitsteilung der Geschlechter gefragt. Abschließend geht es um die Konkretisierung einer erweiterten gleichstellungspolitischen Perspektive in Anknüpfung an die in der Arbeit aufgeworfene Problemstellung des Gender Gap. Beiträge dazu liefern die ökonomisch-theoretische Begründung von Anti-Diskriminierungspolitik, die Auseinandersetzung mit Gleichheit und Differenz im Kontext von Care, Erkenntnisse aus der Organisationsforschung zur Gendered Organization und das makroökonomische Konzept des Gender Budgeting.

Diese Fragestellungen werden in der Arbeit zwar schrittweise in den drei skizzierten zentralen Kapiteln und im Detail in den jeweiligen Unterkapiteln behandelt, sind aber nicht als für sich abgetrennte Fragestellungen zu verstehen. Die Herausforderung liegt gerade darin, einen umfassenden Bezugsrahmen

für die relative Position von Frauen am Arbeitsmarkt unter Einschluss anderer Arbeitsbereiche und Wechselwirkungen mit relevanten Politikbereichen zu erarbeiten – also Diskriminierungsmuster am Arbeitsmarkt, den Gender Gap Care und Gleichstellungspolitik in ihrer Verbindung zu sehen. Dieser Bezugsrahmen wird insbesondere in den jeweils resümierenden Kapiteln sichtbar. Kapitel 6 rundet die Arbeit durch die Bezugnahme auf das Projekt des Engendering Economics ab und liefert Anknüpfungspunkte für weitere Forschungen.

Margareta Kreimer

**Kontakt:**

margareta.kreimer@uni-graz.at

Die Autorin ist als Universitätsprofessorin an der Abteilung für Theoretische Grundlagen der Wirtschaftspolitik am Institut für Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz tätig. Die 1. Auflage der Monographie wurde 2009 im VS Verlag für Sozialwissenschaften publiziert. (ISBN: 3531161067, 407 S., Preis: 49,95 €)

efas

**MITGLIEDER**

**nach Fachgebiet**

Betriebswirtschaftslehre	56
Volkswirtschaftslehre	75
angrenzende Disziplinen	67
keine Angabe	1

**nach Institutionen**

Universität	79
Fachhochschule	35
Forschungs-/Beratungsinstitute, polit. Einrichtungen	56
keine Angabe	29

Stand 8. September 2009

## Close the IT-Gap -

### Neuer Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft an der HTW Berlin

Der IT-Arbeitsmarkt wächst stetig und bietet auch Frauen chancenreiche Berufe. Doch nicht viele von ihnen finden Informatik wirklich spannend. Der Anteil der weiblichen Studierenden in IT-Studiengängen beläuft sich seit geraumer Zeit auf nur ca. 15%. Dies liegt sicherlich nicht daran, dass Frauen nicht die Fähigkeiten zum Informatik-Studium besitzen. Die Gründe, aus denen Frauen sich seltener für Informatik entscheiden, sind in Insiderinnenkreisen hinlänglich bekannt. Informatik ist männlich konnotiert, weibliche Vorbilder und gendersensibler Unterricht in den Schulen fehlen, die Informatik-Studiengänge wirken nicht attraktiv auf Frauen und es herrschen Klischees und Vorurteile gegenüber dem Berufsbild des Informatikers vor.

Warum und wie können Frauen für ein informationstechnisches Studium begeistert werden? Gerade, wenn sich viele von ihnen schon in der Schule gegen Informatik entschieden haben? Reicht es, ihnen attraktive, gut bezahlte Jobs in Aussicht zu stellen? Sind sie nicht vielleicht nur wieder die Lückenbüßerinnen bei der Suche nach Fachkräften? Welchen Anteil hat der wirtschaftswissenschaftliche Studienbezug auf die Entscheidung?

Unter der realistischen Betrachtung einer komplexen Ausgangslage hat sich der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften II an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin trotz alledem und bewusst für die Etablierung eines Frauenstudienganges Informatik und Wirtschaft entschieden.

#### Anders – aber wie?

Was muss anders sein, damit Frauen sich für ein Informatik-Studium entscheiden? Diese Frage ist zentral, da Frauenstudiengänge in Deutschland zum einen über keine lange Tradition verfügen und zum anderen anders als die Women's Colleges in den USA nicht schon allein durch eine hohe gesellschaftliche Anerkennung punkten können. Die HTW Berlin ist jedoch in einer günstigen Ausgangslage, da sie von vielen wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen anderer Hochschulen profitiert.

Natürlich ist der Frauenstudien-

gang kein „Studium light“. Mit diesen Vorurteilen und Abwertungen haben es leider alle Frauenstudiengänge in Deutschland zu tun. Die Absolventinnen des IFI-Studiengangs in Bremen oder WirtschaftsNetze (eBusiness) in Furtwangen genießen nachweisbar aufgrund ihrer sehr guten Ausbildung einen exzellenten Ruf in Unternehmen. Die Akzeptanz der Arbeitgeber gegenüber Frauenstudiengängen ist deutlich positiv.

#### Charakteristiken des Frauenstudiums an der HTW Berlin

Der Frauenstudiengang wirbt mit gendersensibler, innovativer, frauen- und familienfreundlicher Lehre. Es ist bekannt, dass Frauen ein Studium unter Frauen zumeist als

## GENDER STUDIES

entspannter und angenehmer empfinden. Die *Studienzufriedenheit* ist an Women's Colleges gerade in männlich dominierten Studienfächern deutlich höher. Auch in den existierenden Frauenstudiengängen in Deutschland schätzen die Frauen mit zunehmender Zeit die Monodukation. Warum? Der Konkurrenzdruck zu männlichen Kommilitonen fällt weg und der „Kampf“ um fachliche und soziale Anerkennung durch das andere Geschlecht ist nicht vorhanden. Allein diese Momente sind für Frauen attraktiv.

Der Frauenstudiengang legt auf das *Lernen und Arbeiten in Gruppen* großen Wert, denn Frauen bevorzugen das gemeinsame Lernen mit anderen. Deswegen werden die Studentinnen durch das ganze Studium hindurch in Projekt- und Gruppenbezügen ausgebildet.

Da die Absolventinnen in IT-Dienstleistungsbereiche gehen, sieht der Studiengang eine verstärkte *Ausbildung in sozialen Kompetenzen* vor. Diese Kompetenzen werden in der heutigen Arbeitswelt und besonders auch im IT-Bereich immer wichtiger. Ein weiteres Charakteristikum des Studiengangs ist die Flexibilität des Studienprogramms. Gerade um Schwangeren und studierenden Müttern die Studienbedingungen zu erleichtern, werden verstärkt E-Lear-

ning-Module und Blockveranstaltungen integriert. Letztere werden in der vorlesungsfreien Zeit durchgeführt. Diese neuen Lehr- und Lernformen haben den Vorzug, dass ein Studieren von daheim ermöglicht und die Workload während des Semesters verringert wird. Der Frauenstudiengang will damit ganz gezielt Frauen mit Familienplanung und mit Kindern ansprechen.

Der Studiengang besitzt einen hohen *Anwendungsbezug, Praxisnähe und Interdisziplinarität*. Mit dieser Ausrichtung gewinnt das Studium für Frauen an Attraktivität. Denn Frauen möchten mehr als Männer erkennen, wozu sie etwas lernen, wie der Praxisbezug hergestellt wird und wie unterschiedliche Fachgebiete miteinander verzahnt sind. Deswegen werden im Frauenstudiengang neben der Informatik, interdisziplinär betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse, Mathematik, Business English und soziale Kompetenzen vermittelt.

Ein Frauenstudium braucht eine andere, gendergerechte Hochschuldidaktik. Dieser Gedanke wird durch umfassende Didaktik-Schulungen von Lehrenden im Studiengang gewährleistet. Dabei wird vermittelt, dass Frauen nicht nur einen anderen Zugang zur Informatik haben, sondern dass sie auch ein anderes Lernverhalten als Männer besitzen.

#### Grunddaten des Studiums

Im Wintersemester 2009/10 stehen 40 Studienplätze für Frauen im Bachelor-Studiengang Informatik und Wirtschaft zur Verfügung. Die Regelstudienzeit beträgt sechs Semester, wobei im vierten Semester ein 15-wöchiges betriebliches Praktikum stattfindet, welches auch im Ausland absolviert werden kann. Der Studiengang wirbt explizit damit, dass bei NULL angefangen wird. Vorkenntnisse in Informatik sind nicht notwendig. Im Anschluss an das Bachelor-Studium kann zwischen drei Master-Studiengängen an der HTW Berlin gewählt werden.

Der Fachbereich verfügt über viele und ausgezeichnete Unternehmenskontakte, so dass Praktika und Einstiegsmöglichkeiten für Frauen ohne große Hürden realisierbar sind. Über Frauennetzwerke sollen in naher

Zukunft weitere Kontakte angebahnt werden. Die Studentinnen werden ausgebildet, um in Software-Häusern, Anwenderunternehmen, IT-Dienstleistungsunternehmen, Unternehmensberatungen und öffentlichen

Einrichtungen zu arbeiten. Mögliche Berufsoptionen sind: Anwendungsentwicklerin, IT-Beraterin, Projektmanagerin/Projektleiterin, Entwicklerin für Online-Marketing, Dozentin.

Weitere Informationen:  
<http://fiw.f4.htw-berlin.de>

Dr. Marita Ripke

Kontakt:  
[Marita.Ripke@HTW-Berlin.de](mailto:Marita.Ripke@HTW-Berlin.de)

**Zur Person:**

Dr. Marita Ripke ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft der HTW Berlin und erfahrene Personalberaterin und -trainerin. Sie unterrichtet an mehreren Hochschulen [u.a. HTW Berlin, Beuth Hochschule für Technik (BHT) Berlin] Aspekte des Personalwesens: Personalbeurteilung, Personalbeschaffung, Methoden überzeugender Führung, Ziel und Inhalt von MitarbeiterInnengesprächen, Motivation und Konfliktmanagement im Betrieb, insbesondere unter Gender- und Diversitygesichtspunkten. Für Unternehmen entwickelt sie Instrumente der Personalbeschaffung, des Mentorings und der Nachwuchsförderung. Sie führt Workshops im Rahmen der Personalentwicklung durch und coacht zielgruppenspezifisch Trainees, MitarbeiterInnen sowie Führungskräfte. In der eigenen Praxis berät und trainiert sie zu allen Fragen rund um den Beruf: Berufsorientierung, erfolgreicher Einstieg in den Beruf, Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz, Karriereplanung, Vorstellungsgespräch und AC. Weitere Informationen zum Coaching stehen auf der persönlichen Homepage von Frau Dr. Ripke: <http://career-coaching.biz>

## ANKÜNDIGUNG *efas*-JAHRESTAGUNG

### Einladung für die *efas*-Tagung am 13. November 2009

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe KollegInnen und liebe *efas*-Frauen,

die Einkommensungleichheit von Frauen und Männern in Unternehmen hat sich trotz aller Bemühungen nicht wesentlich verbessert. Die diesjährige *efas*-Jahrestagung möchte dazu unterschiedliche Ansätze aus Theorie und Praxis beleuchten. Das Thema der Tagung lautet folglich „Die Entstehung von Lohnunterschieden im Betrieb“. Nach einer volkswirtschaftlichen Einführung auf der betrieblichen Ebene durch die Expertin Frau Dr. Anja Heinze vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim wird die Konzeption und Umsetzung von Instrumenten zur Lohnungleichheit auf nationalstaatlicher und internationaler Ebene diskutiert. Die Bereichsleiterin für Gleichstellung von Mann und Frau des schweizerischen unabhängigen Forschungsinstituts „Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS“ Frau Silvia Strub wird ihre Expertise zum Instrument der Kontrolle von Lohnungleichheit des Bundes – Logib einbringen. Die Anpassungsleistungen und Erfahrungen sowie die Übertragbarkeit des schweizerischen Instruments auf deutsche Verhältnisse werden thematisiert. Frau Dr. Karin Tondorf wird hierzu Logib-D als Instrument zur Prüfung von Entgeltdiskriminierung vorstellen. Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive wird Dr. Katharina Chudzikowski von der Interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management an der WU (Wirtschaftsuniversität Wien) das Thema „Gender und Einkommen - eine Langzeitstudie: The Vienna Career Panel Project“ detailliert betrachten. Wir möchten Sie herzlich zu der ganztägigen Tagung einladen. Die Tagung findet an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin (HTW) statt.

Im Rahmen des Forschungsforums werden abgeschlossene oder laufende Forschungsprojekte von NachwuchswissenschaftlerInnen präsentiert. Einer der Höhepunkte auf der Tagung wird die Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises (in memoriam Prof. Angela Fiedler) für herausragende wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten mit dem Schwerpunkt auf Genderaspekten sein. Zum Abschluss der Tagung wird das erste Mal eine *efas*-Mitgliederversammlung stattfinden, zu der alle *efas*-Frauen herzlich eingeladen sind. 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://efas.htw-berlin.de> herunterladen.

## LINKS 3: Gender und Ökonomie

- **Heinze, Anja (2009): Earnings of Men and Women in Firms with a Female Dominated Workforce - What Drives the Impact of Sex Segregation on Wages? ZEW Discussion Paper No. 09-012, Mannheim**  
Die Autorin ist am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim tätig. Sie hat in ihrem ZEW Discussion Paper die Beziehungen der Geschlechtersegregation im Betrieb und die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede untersucht. Vor allem die Einflussfaktoren der geschlechtsbezogenen Unterschiede wie die geringere Qua-

lifikation von Frauen oder die Diskriminierung von Frauen wurden analysiert. Im Ergebnis sind zwischen Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland betriebliche Lohnunterschiede sichtbar, wobei die Arbeitsbedingungen und die betrieblichen Strukturen einen wesentlichen nachteiligen Effekt in Bezug auf die Entlohnung aufzeigen.

Abstract: <http://www.zew.de/de/publikationen/publikation.php3?action=detail&nr=5306>

Discussion Paper: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp09012.pdf>

- **Schweizer Instrumente zur Berechnung von geschlechtlicher Lohn(un)gleichheit**

In der Schweiz bieten Instrumente zur Berechnung der Lohn(un)gleichheit die Möglichkeit, um Chancen(un)gleichheit bei der Entlohnung in Bezug auf unterschiedliche Berufsbilder quantitativ zu ermitteln. Im europäischen Kontext des Gender Pay Gaps werden vor allem folgende zwei Instrumente aus der Schweiz zur geschlechtsbezogenen Differenz der Entlohnung in den wissenschaftlichen und politischen Diskurs benannt. Das eine Instrument zur Kontrolle der Lohnungleichheit ist der Selbsttest zur Bestimmung von Lohnungleichheit – Logib. Es ist ein Lohngleichheitsinstrument des Bundes und kann von den Seiten des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG heruntergeladen werden. <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de>.

Laut Angaben auf der Homepage kann hiermit ein Unternehmen schnell seine Lohnpolitik überprüfen. Eine ausgewiesene Expertin für dieses Instrument ist Frau Silvia Strub, Bereichsleiterin Gleichstellung von Frau und Mann des unabhängigen Forschungsinstituts - Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS in Bern.

[http://www.buerobass.ch/teamDetail\\_d.php?id\\_team=5/](http://www.buerobass.ch/teamDetail_d.php?id_team=5/)

Das zweite Instrument wurde von dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB auf Basis der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik für das Jahr 2006 mit über einer Million Daten entwickelt. Die Datenlage wurde nach sieben Regionen und ca. 50 Branchen vorwiegend aus dem privatwirtschaftlichen Bereich differenziert.

<http://www.lohnrechner.ch/>

Darauf aufbauend wurde der Fairpay-Lohnrechner an die Daten der Erhebung von 2006 angepasst, so dass mit diesem Instrument anhand des persönlichen Profils der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen festzustellen ist. Anhand dieses Lohnrechners konnte die Diskrepanz zwischen dem in der Bundesverfassung der Schweizer Eidgenossenschaft im Artikel 8 verankerten Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und der realen Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern bei der Entlohnung auf individueller sowie auch auf branchenbezogener Ebene dargestellt werden. <http://www.lohnrechner.ch/fairpay/branche.php?l=D>

- **EU: Gender Pay Gap Kampagne ab März 2009:**

Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz zwischen den durchschnittlichen Stundenlöhnen, die Frauen und Männer in der gesamten Volkswirtschaft verdienen. Im EU-Durchschnitt verdienen Frauen 17 Prozent weniger im Vergleich zu Männern. Deutschland ist im EU-Vergleich mit einer Differenz von 23 Prozent unter den vorderen Plätzen zu finden. Das europaweit bestehende geschlechtsspezifische Lohngefälle veranlasste die Europäische Kommission zu einer Informationskampagne in allen europäischen Ländern. Es wird über Ursachen, die Messmethode, die Situation und Aktivitäten innerhalb der Europäischen Union und über nationale Best-Practice-Beispiele berichtet.

Materialsammlung zur Kampagne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=de>

- **„Gender Pay Gap“ für Führungskräfte**

Die Autorinnen Elke Holst und Anne Busch weisen darauf hin, dass es bisher nur wenige Studien zum Gender Pay Gap bei Führungskräften gibt. Methodisch kann unter Einbeziehung von Variablen zur geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und haushaltsbezogener Kontrollvariablen scheinbar über ein Drittel des Gender Pay Gap erklärt werden. Wenn aber Selektionseffekte einer Führungsposition berücksichtigt werden, ist nach dieser Studie nur noch ein Drittel des Gender Pay Gap erklärbar. Die anderen zwei Drittel werden durch die gesellschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen sowie Strukturen und Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und im Unternehmen determiniert, die zur Benachteiligung von Frauen führen. Diese Effekte wirken als Barrieren für die Aufstiegschancen von Frauen in Führungspositionen. [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/96864/diw\\_sp0169.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/96864/diw_sp0169.pdf)

## LINKS 4

- **IAB-Kurzbericht zum Themenfeld – Alleinerziehende und SGB II:**

In dem IAB-Kurzbericht 12/2009 wurde auf Grundlage der Daten des dritten Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung von 2008 diagnostiziert, dass das Armutsrisiko Alleinerziehender mit 36 Prozent doppelt so hoch sei wie im Durchschnitt aller Haushalte oder in Paarhaushalten mit Kind(ern). Mit einem Anteil von 18 Prozent der Haushaltsgemeinschaften mit minderjährigen Kindern nehmen Alleinerziehende anteilig 50 Prozent der Bedarfsgemeinschaften nach SGB II ein. Zudem beanspruchen Alleinerziehende im Vergleich zu anderen Haushaltstypen länger die Transferleistungen. Unterschieden nach dem Geschlecht haben alleinerziehende Männer eine um 15 Prozent höhere Ausstiegsrate aus den Transferleistungen und eine höhere Chance zum Einstieg in das Erwerbsleben. Im Ergebnis des Kurzberichts wird explizit hervorgehoben, dass Frauen, die einen großen Anteil unter den Alleinerziehenden ausmachen, ein erhöhtes Armutsrisiko aufweisen. Eine differenzierte Analyse ist über die Literaturhinweise des IAB-Kurzberichtes möglich.

<http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb1209.pdf>

• **Elterngeld und Elternzeit 2009:**

Die Neuerungen zu den gesetzlichen Regelungen von Elternzeit und Elterngeld u. a. der Mindestbezugszeiten von zwei Monaten zur Einbeziehung der Väter und der Beschreibung von Partnermonaten werden auf den Seiten des Familienwegweisers des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausführlich beschrieben. Sie können unter dem nachfolgenden Link heruntergeladen werden:  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=118338.html>

## Vorstellung des *efas* - Netzwerks

auf dem 11. Workshop Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft

Vom 5. bis zum 6. März 2009 fand der Workshop zum Thema Chancengleichheit statt. Insgesamt nahmen zwischen 80 bis 100 Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsbeauftragte aus den verschiedenen Instituten innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft an diesem vom Arbeitskreis Chancengleichheit organisierten Workshop teil. Die *efas*-Geschäftsstelle wurde durch den Arbeitskreis angefragt, ob wir uns als eines von vier Wissenschaftlerinnen-netzwerken vorstellen möchten. Nach der Präsentation der European Platform of Women Scientists (EPWS) durch Frau Dr. Maren Jochims referierte Frau Eva Viehoff vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit über aktuelle und künftige Projekte im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen. Hier wurde die Stärkung von Role Models in den naturwissenschaftlichen und den angrenzenden geisteswissen-

schaftlichen Disziplinen als zentrale Aufgabe beschrieben, um Mädchen und Frauen für eine wissenschaftliche Karriere und Führungspositionen zu begeistern. Die Vertreterin vom Deutschen Ingenieurinnenbund e.V. (dib) hob kritisch hervor, dass Frauen als Selbstständige häufig eine zu geringe Lobby haben und die Ver-

### *efas*-NEWS 1

netzung meist nur in einem kleineren oft sozialen Umfeld realisierbar ist. Das *efas*-Netzwerk mit seinen Aufgaben und Zielen wurde von der Koordinatorin der *efas*-Geschäftsstelle präsentiert. Der Konsens aller Referentinnen war, dass sich Netzwerke von Frauen verstärkt interdisziplinär vernetzen müssen, um die gläserne Decke strukturell aufzuweichen. Zudem ist die Einbeziehung von Männern mit Gendersensibilität und

Genderkompetenz bzw. Männern in Machtpositionen, die als Vorreiter und Role Models für Chancengleichheit sensibilisiert werden könnten, erforderlich. Die Teilnehmerinnen unterstützten diese Argumentationslinie, da Wissenschaftlerinnen aus allen Disziplinen sich mit ähnlichen Strukturen in Bezug auf Gleichstellung auseinandersetzen und eine interdisziplinäre Vernetzung und Mentoring ein nächster Schritt auf der gleichstellungspolitischen Agenda sein müsste.

Das Programm der Veranstaltung und die Präsentation finden Sie unter:

[http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=35](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=35)

Heidrun Messerschmidt

Kontakt:

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

Link zur Leibnizgemeinschaft:

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de>

## Managing Gender and Diversity - Engendering Reflexivity and Change?

Dritte Fachtagung der „Gender and Diversity Management Studies in Österreich, Deutschland und der Schweiz“ vom 28. - 30. Mai 2009 an der Universität St. Gallen

Das dritte Netzwerktreffen stand unter dem Zeichen der Relationen von Theorie und Praxis sowie der Transferfelder von Gender und Diversity(-Management) in Organisationen. Die Differenzen zwischen reflexiven Theorien (Postkolonialismus, Cultural und Queer Studies) und den Praktiken bilden ein Spannungsfeld für den Theorie-Praxis-Transfer. Die Reflexivität und Veränderungen dieser flexiblen Theoriekonstruktionen wurde konträr diskutiert. Implizit wurde das Innovationspotenzial von Gender für den strukturellen und kulturellen Wandel von Organisationen anhand des wissenschaftlichen und unternehmerischen Feldes beschrieben und auf die individuelle Ebene sowie die biographische Entwicklung

rekurriert. Zu Tagungsbeginn wurde am Beispiel der eigenen Biographieverfahrungen die Perspektive auf den Umfang von Diversitätsdimensionen und die Schwierigkeiten in

### GENDER NEWS 3

der Grenzziehung sowie der subjektiven Reflexionen wie Erwartungen, Werte, Theorien und Modellen gerichtet, die immer ein selektives Moment im Zeit-Raum-Gefüge darstellen. In den verschiedenen Fachvorträgen und den vier themenspezifischen Workshops wurden Stärken und Schwächen des aktuellen Standes der Wissenschaft und im Theorie-Praxis-Transfer konturiert. Die Ziel- und

Handlungsorientierungen beschreiben ein weites Feld von z.T. divergierenden theoretischen Konstrukten, die betriebswirtschaftlichen bzw. sozialwissenschaftlichen Theorien entlehnt sind. In der Quintessenz bedeutet das die Erweiterung auf alle Diversitätsdimensionen wie Alter und andere strukturelle und individuelle Ungleichheitsdimensionen innerhalb der Gesellschaft. Eindimensionale und monokausale Erklärungsmuster können den neueren theoretischen Implikationen nicht standhalten. Die Dimensionen sind mehrdimensional und flexibel, so dass Modelle von Diversity (Management) auf die Dynamik und die Effekte des gesellschaftlichen und institutionellen Wandels sowie individueller Orientierungen hin über-

prüft werden müssen. Dieser aktive Lern- und Wandlungsprozess insistiert eine Auseinandersetzung mit alltäglichen Selektionsmechanismen, Stereotypisierungen und der Herstellung von eigener Identität durch Abgrenzung gegenüber dem Anderen. Diversität kann Tendenzen von Homogenität und Heterogenität in sozialen Gruppen determinieren – ohne dass subtile Machtstrukturen und gruppenspezifische Lehr- und Lernprozesse bewusst erlebt werden. Diversity Management ist ein Ansatz, um nachhaltig Qualitätssicherung in organisationales Handeln unter Einbeziehung der Akteure und Akteurinnen zu implementieren. Individuelle Vielfalt erweist sich als ein

Leitgedanke, der die Sensibilisierung gegenüber heterogenen Lebensentwürfen und deren Verankerung im gesellschaftlichen Gefüge erhöht. Mittlerweile ist Diversity (Management) kein Randthema mehr, sondern auch aufgrund der positiven Effekte für Unternehmen und Anerkennungsmechanismen unter globalen und demographischen Gesichtspunkten im Mainstream der Gesellschaft angekommen. Inwiefern die Dichotomie von Geschlecht mit Blick auf die Zielgruppen- und Kundenorientierung reproduziert wird, löste kontroverse wissenschaftstheoretische und kulturell-praxisbezogene Diskurse aus. Offen bleibt weiterhin, was eine positive Wertung von Diver-

sity für den Begriff der Diskriminierung und sozialen Konstruktion oder Dekonstruktion künftig bedeuten wird. Sind die zu erwartenden reflexiven Effekte individueller oder sozialstruktureller Natur und Erklärungsgegenstand für neue Ziele und Aufgabenfelder in der Praxis? Welche Schnittpunkte und (Re-)Strukturierungsfelder bieten Ansätze der Gender Studies wie der der Intersektionalität für Diversity? Auf der Netzwerktagung im nächsten Jahr werden diese spannenden Fragen Thema sein.

Heidrun Messerschmidt

Kontakt:

efas-netzwerk@htw-berlin.de

Initiiert und organisiert wurde die Tagung von Prof. Dr. Chris Steyaert, Direktion am Lehrstuhl für Organisationspsychologie der Universität St. Gallen sowie von Dr. Julia Nentwich und Julia Offenberger vom Lehrstuhl für Organisationspsychologie.

Informationen zu der Fachtagung sind auf der Homepage einsehbar:

<http://www.genderportal.unisg.ch/org/opsy/gs.nsf/wwwPubInhalteGer/Fachtagung+2009?opendocument>

Das Genderportal der Universität St. Gallen bietet einen Einblick in das Studienangebot zu Gender und Diversity:

<http://www.genderportal.unisg.ch>

## Kurzbericht über die sechste *efas*-Jahrestagung zum Thema „Familienpolitik“ am 20. und 21. November 2008

Das Ökonominennetzwerk *efas* veranstaltete am 20. und 21. November 2008 an der (Fach)Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin die sechste Jahrestagung. Frauen aus dem *efas*-Netzwerk und Personen aus der Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Unternehmenspraxis nahmen an der Tagung zum Thema „Familienpolitik“ teil. Die Geschäftsstelle des *efas*-Netzwerks hat mit Unterstützung der *efas*-Frauen von der Arbeitsgruppe die Tagung organisiert. Die Vertreterinnen aus Wissenschaft und Politik sowie Praktikerinnen haben die Brisanz des Themenfeldes und die aktuellen politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen aufgegriffen und unter unterschiedlicher Schwerpunktsetzung diskutiert.

Der Präsident der Hochschule, Herr Prof. Dr. Michael Heine eröffnete die *efas*-Jahrestagung und begrüßte die 60 TeilnehmerInnen. Frau Prof. Friederike Maier [Ausschussmitglied; Professorin an der ehemaligen Fachhochschule für Wirtschaft – FHW und heutigen Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin] leitete zu dem ersten

Höhepunkt - dem Vortrag „Familie, Familienpolitik und wirtschaftliche Entwicklung“ von Prof. Dr. Notburga Ott (Ruhr Universität Bochum) hin. Parallel zu den gegenwärtigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen verlieren kollektive Regelungen wie der Geschlechter- und Generationenvertrag an Effizienz. Dementsprechend erfüllen traditionelle Ge-

gleich der drei Regionen signifikante Unterschiede auf. Ähnlichkeiten ergaben sich bei den langen Arbeitszeiten von Vätern und der häuslichen Arbeitsteilung. Aufgrund der empirischen Ergebnisse ist es unabdingbar, Arbeitszeit und Fürsorgearbeit künftig mehr miteinander zu verbinden.

In dem zweiten Block, moderiert von Prof. Miriam Beblo (HWR Berlin), fragte Prof. Evelyn Korn (Philipps-Universität Marburg) nach dem Widerspruch

### *efas*-JAHRESTAGUNG 2008

schlechterrollen und Familienbeziehungen heute keineswegs die Funktion zu einer angemessenen Entfaltung und Entwicklung aller Familienmitglieder. Die Notwendigkeit der Einrichtung eines geschlechtergerechten Zweiverdienermodells wurde von Dr. Christina Klenner (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) anhand empirischer Untersuchungen zu Arbeitszeiten von Vätern und Müttern in Ost- und Westdeutschland im Vergleich zur tschechischen Republik differenziert dargestellt. Allein die Erwerbstätigkeit und die Arbeitszeitdauer von Müttern wiesen im Ver-

der Förderung von Ehe und Familie und der Rolle des Sozialstaates bei der Aufweichung der Institution Ehe fokussiert auf materielle Ressourcen. Empirisch untermauert wird die Hypothese, dass Opportunitätskosten einer monogamen lebenslangen Ehe insofern steigen, wenn Alternativenmodelle von Familienformen staatlich gefördert werden. Die Entscheidung für eine Ehe verliert an Attraktivität, so dass ein Institutionenwechsel mit Perspektive auf die Väter- und Männerrolle und schlussendlich gleichberechtigte Partner eine Option sein muss. Dr. Annette Henninger und Dr. Christine Wim-

bauer (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung - WZB) beziehen die Folgen der Reform des neuen Elterngeldes auf die Determinanten sozialer Ungleichheiten. Bringt der Paradigmenwechsel zur Steigerung der Geburtenrate die gewünschten Effekte in der Familienpolitik und in der sozialen Schichtung? Eine Kausalität wäre bedingt durch die Mehrdimensionalität der Faktoren nicht herstellbar. Insgesamt scheint die Stabilität des anfänglich positiven Trends des Elterngeldes und der höheren Geburtenrate fraglich. Die Referentinnen stellen die Hypothese auf, dass entgegen der ursprünglichen Intention eine Verschärfung sozialer Ungleichheiten zugunsten einer exklusiven Emanzipation hochqualifizierter Frauen entstehen könnte.

Auf dem Forschungsforum am Nachmittag wurden vier genderbezogene Projekte präsentiert. Dr. Sünne Andresen (Freie Universität Berlin) moderierte diesen Part.

In dem ersten Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE) unter der Projektleitung von Dr. Inken Lind, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) Bonn wird die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Elternschaft untersucht. Das Neue an der Ausrichtung ist die Einbeziehung beider Geschlechter in einer kombinierten qualitativen und quantitativen Studie zur Vereinbarkeitssituation unter WissenschaftlerInnen. Alle Statusgruppen, Eltern und Kinderlose wurden in die Datenerhebungsphase integriert.<sup>1</sup>

In dem zweiten Forschungsbeitrag, dem DFG-Projekt „Quantifizierung der Lohndiskriminierung im Sinne des AGG - Welche Rolle spielen Geschlecht, Alter und Nationalität?“ sollen betriebliche und institutionelle Merkmale für ein mehrdimensionales Diskriminierungspotential auf Betriebsebene zum Gender Wage Gap unter Auswertung des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) identifiziert werden. Die Projektleitung obliegt Prof. Dr. Miriam Beblo (HWR Berlin) und Prof. Dr. Elke Wolf (FH München).<sup>2</sup>

Drittens nahm Dr. Anett Herrmann WU (Wirtschaftsuniversität Wien) mit ihrem Projekt eine entwicklungspolitische Perspektive von Familienpolitik ein, denn sie stellte

das Projekt „Mehr als nur Geld - Die Rolle von Mikrokreditsystemen für den genderspezifischen sozialen Wandel in Entwicklungsländern“ auf das Beispiel Ägypten bezogen dar. Sozialer Wandel im Gefüge von Pierre Bourdieus Sozialtheorie ist wegbereitend für Nachhaltigkeitseffekte. Nur unter Einbeziehung der Expertinnen vor Ort und der Machtdimension entstehen im Spannungsfeld von ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekten Synergieeffekte. Die strukturellen und individuellen Entwicklungen können so in Relation zueinander gesetzt werden.<sup>3</sup>

Das vierte Projekt am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) Nürnberg ist in das IAB/WiSo-Graduiertenprogramm eingebettet. Die Promovendin Silvia Maja Melzer analysiert die geschlechtsspezifische Migration von Ost- nach Westdeutschland basierend auf den Datenerhebungen des sozioökonomischen Panels (SOEP). Die theoretische Fundierung ist die Humankapitaltheorie nach Gary S. Becker, wobei Migration hier als Investition in Humankapital beschrieben wird. Geschlechterrollen und Einkommensunterschiede werden neben anderen soziodemographischen Variablen in Korrelation zu dem geschlechtsspezifischen regionalen Mobilitätsverhalten und demographischem Wandel untersucht.

Dr. Katharina Wrohlich (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin) gab am Freitag einen Einblick in das Steuersystem und die Müttererwerbstätigkeit der Wohlfahrtsstaaten Deutschland und Österreich. Die institutionellen Differenzen von Lohnunterschieden, Kinderbetreuung, Fiskalpolitik und Arbeitserwartungen an Mütter spiegeln sich in der Müttererwerbstätigkeit mit mehr Vollzeitarbeit für Mütter von 3 bis 10-jährigen in Österreich gegenüber mehr Teilzeitanvarianten von Müttererwerbstätigkeit in Deutschland wider. Prof. Dr. Margareta Kreimer (Universität Graz) thematisierte die Kommodifizierung von Care und die Arbeitsmarktintegration von Frauen als neue Herausforderungen der Familienpolitik in Österreich, in der vor allem die Gestaltung eines Care-Regimes in den Mittelpunkt von Arbeitsmarkt- und Familienpolitik stehen muss. Betreuungsarbeit von Kindern und in dem Pflegebereich unterliegt einer besonderen Charakteristik, die mit

asymmetrischer Geschlechterpolitik einhergeht. Gender Mainstreaming nimmt diese Dissonanz auf und verdeutlicht, dass die Entscheidung nicht für oder gegen Betreuungsarbeit ausgelegt sein sollte, sondern das WIE ausschlaggebend ist. Prof. Dr. Irina Hundt und Sebastian Gerotzke (Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden) gingen der empirischen Frage nach, wie familienfreundlich der Beruf des Wirtschaftsprüfers bzw. Steuerberaters ist. Das Anforderungsprofil und die Karriereentwicklung des Berufes sind Determinanten, durch die familienfreundliche Unternehmenspolitik und individuelle Familienplanung ineinander greifen müssen. Im Ergebnis der Studie erwiesen sich als unabdingbare Faktoren für Familienfreundlichkeit flexible Arbeitsabläufe und ein gutes Betriebsklima in den Kanzleien sowie das familiäre Umfeld.

Dr. Selma Kölbl (Universität Stuttgart) hinterfragte die deutsche Familienpolitik mit Blick auf neue Impulse für die WissenschaftlerInnenkarrieren und die Heterogenität der Dual Career Couples. Bei vielfältigem Reformbedarf ist die Anerkennung von Fürsorgearbeit eine praxisrelevante Quintessenz, die auf die Statusgruppen Hochqualifizierter übertragbar ist.

Abschließend wurde der erste *efas*-Nachwuchsförderpreis mit würdiger Erinnerung an die Initiatorin des *efas*-Netzwerks Prof. Dr. Angela Fiedler an die Diplom-Pädagogin Maria Wagner verliehen, die die Lebenskonzepte von Akademikerinnen in der Phase der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einer detaillierten Analyse unterzogen hat.

Heidrun Messerschmidt

#### Kontakt:

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

Homepage zu den *efas*-Tagungen:

[http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=27](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=27)

1) Die Auswirkungen der Elternschaft auf die berufliche Entwicklung bei unteren und mittleren Statusgruppen wurden in der Zeitschrift *Forschung* 11/08 publiziert: ([http://www.bawie.de/web/files/24/de/Lind\\_FL\\_BAWIE.pdf](http://www.bawie.de/web/files/24/de/Lind_FL_BAWIE.pdf)) Am 5. und 6. Oktober findet die Projektabschlussveranstaltung in Bonn statt: <http://www.bawie.de/web/abschlussveranstaltung.php>

2) Link zu der Projektseite: <http://kooperationen.zew.de/de/dfgflex/beschreibung/geofoerderte-projekte/p17.html>

3) Die Publikation zum Projekt ist 2008 beim Facultas wuv Universitätsverlag erschienen und umfasst 160 Seiten. Sie ist für 24,80 Euro käuflich zu erwerben. [ISBN 978-3-7089-0340-8]

## Neue wissenschaftliche Fachzeitschrift zur Frauen- und Geschlechterforschung

Das Netzwerk Frauenforschung NRW gibt die Fachzeitschrift **GENER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft** heraus. Die Zeitschrift fungiert als eine interdisziplinäre Plattform für Theorie und Praxis. Jedes Heft setzt einen thematischen Rahmen aus den Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften. In dem offenen Bereich der Zeitschrift werden Beiträge unterschiedlicher Themengebiete publiziert. Inhaltlich strukturiert nach Rubriken werden die Implementierung von Gleichstel-

lung in die Praxis, Kongresse und Buchbesprechungen veröffentlicht.

### GENDER NEWS 4

Call for Papers sollen die Aufmerksamkeit auf das Schwerpunktthema lenken. Publikationsvorschläge können elektronisch an die Adresse der Redaktion gesandt werden. Die eingereichten Beiträge werden nach dem Peer Review Verfahren begutachtet. Im Herbst 2009 werden die

ersten beiden Ausgaben im Verlag Barbara Budrich erscheinen. Die Mitglieder des Redaktionsteams sind Prof. Dr. Ruth Becker, Dr. Heike Kahlert, Dr. Beate Kortendiek, Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel und Dr. Sabine Schäfer. Das Online-Portal der Zeitschrift startet zum 1. Januar 2010.

#### Kontakte:

redaktion@gender-zeitschrift.de

#### Link zur Seite:

<http://www.gender-zeitschrift.de>

## Die efas-Homepage im neuen Gewand

### Aktualität, Transparenz und Bereicherung durch interaktive Elemente!

efas ist ein Netzwerk ohne hierarchische Strukturen und hat seine Geschäftsstelle an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) in Berlin. Im Zuge der Umbenennung der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) in Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) hat efas das Zeitfenster genutzt, um der Homepage ein neues Layout und eine neue Struktur zu geben. Der Internetauftritt orientiert sich an den Stylesheets der HTW und kann im Gegensatz zu der bisherigen Verfahrensweise eigenverantwortlich und permanent an neue Rahmenbedingungen angepasst werden. Künftig wird der Anteil der interaktiven Möglichkeiten noch erhöht werden, so dass die Homepage einen lebendigen Charakter bekommt.

Über unsere neue Homepage möchten wir die Gelegenheit nutzen, die Mitglieder des wissenschaftlichen Ausschusses von efas vorzustellen und die Aktivitäten von efas für alle nachvollziehbar zu machen. Die Frauen des wissenschaftlichen Ausschusses haben ein volkswirtschaft-

liches, betriebswirtschaftliches oder anderes geisteswissenschaftliches Tätigkeitsfeld und engagieren sich seit längerer Zeit in der efas-AG. Die Mitglieder des wissenschaftlichen Ausschusses des Ökonominnennetzwerks werden unter der Rubrik **Wir über uns** präsentiert. Durch die Verlinkung mit den jeweiligen Institutionen können sich InteressentInnen

### efas-NEWS 2

detailliert über die Vita und das aktuelle Arbeits- und Forschungsfeld der Wissenschaftlerinnen informieren. Der wissenschaftliche Ausschuss ist insbesondere in das Auswahlverfahren des efas-Nachwuchsförderpreises involviert. Der efas-Nachwuchsförderpreis wird in diesem Jahr auf der efas-Jahrestagung am 13. November an der HTW Berlin zum zweiten Mal in Folge an eine herausragende wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtete Abschlussarbeit mit dem Schwerpunkt auf Frauen- und Geschlechterforschung

verliehen. Der Preis erinnert an die im Dezember 2007 verstorbene Initiatorin des efas-Netzwerks und Professorin an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin Frau Prof. Dr. Angela Fiedler. Auf der neuen Homepage sind Informationen zu dem efas-Nachwuchsförderpreis, dem efas-Newsletter, zu Publikationen aus dem Netzwerk und die Liste der Förderer im Menü unter der Rubrik **Aktuelles** herunterladbar. Zudem ist es möglich, sich direkt über die Homepage als Mitglied für efas mit dem zum Download bereitstehenden Formular anzumelden.

Für Anregungen zu dem Internetauftritt können die Kontaktdaten genutzt werden.

Heidrun Messerschmidt  
efas-Geschäftsstelle  
(Sitz an der HTW Berlin)

#### Kontakt:

efas-netzwerk@htw-berlin.de

#### efas-Homepage:

<http://efas.htw-berlin.de>

## IMPRESSUM

Herausgeberin und Redaktion: Heidrun Messerschmidt

Layout: Andrea Schrage, Judith Balzereit

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

Kontakt: Telefon: 030-5019 2405, Fax: 030-5019 2702, E-Mail: [efas-netzwerk@htw-berlin.de](mailto:efas-netzwerk@htw-berlin.de)

Homepage: <http://efas.htw-berlin.de/>

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

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