

„Gender matters“ – die erste Publikation von *efas* –

„Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik“ ist der Titel einer Veröffentlichung, deren Autorinnen ausschließlich Mitglieder von *efas* sind. Dieser Sammelband ist mit zwei großen institutionellen Veränderungen und – wie wir meinen – Fortschritten verbunden: erstens gibt es *efas*, das mit seinen Jahrestagungen 2000 und 2001 den Rahmen und ein Podium für die Diskussion der meisten Beiträge bot. Zweitens besteht seit einem Jahr das „Harriet Taylor Mill Institut“¹⁾ für Frauen- und Geschlechterforschung“ an der FHW Berlin, dessen Aufgaben u. a. darin bestehen, Frauen- und Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften zu fördern. Das nun vorliegende Buch spiegelt die Zusammenarbeit beider Institutionen: es wird vom Harriet Taylor Mill Institut in Zusammenarbeit mit *efas* herausgegeben.

Mit der Erkenntnis, dass nicht zuletzt die Wirtschafts- und Sozialpolitik die Geschlechterverhältnisse gestaltet und verändert, steht eine geschlechterbewusste ökonomische Forschung vor der Aufga-

¹⁾ Die FHW Berlin setzt mit diesem Buch ihre Veröffentlichungen zu Ökonomie und Geschlechterverhältnissen fort: 1994 erschien - ebenfalls in der Reihe *fhw* forschung - unser Sammelband „Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnisse“ (Herausgeberinnen Ulla Regenhart, Friederike Maier und Andrea-Hilla Carl), 1998 der Sammelband „Die männliche Wirtschaft“ (Herausgeberin Ulla Regenhart), beide bei der edition sigma.

be, aktuelle wirtschafts- und sozialpolitische Entwicklungen mit ihren intendierten und nicht-intendierten Wirkungen auf das Geschlechterverhältnis zu analysieren. Die Beiträge dieses Sammelbandes zeigen, dass und wie „gender matters“, indem sie sich mit einem breiten Spektrum aktueller Fragen auseinandersetzen. Der Tenor aller Beiträge ist dabei, dass erst eine geschlechterbewusste Analyse in der Lage ist, die tatsächlichen Effekte verschiedener Politiken zu erfassen, dass „geschlechtsblinde“ Vorgehensweisen dagegen einen androzentrischen Blick generieren und zementieren. In diesem Sinne sind alle vorliegenden Beiträge feministisch, d. h. sie nehmen einen Standpunkt ein, der die Ausklammerung der Geschlechterdimension kritisiert und gerade durch die Einbeziehung dieser Dimension einen vollständigeren Blick bzw. einen Blickwechsel auf die Gegenstände vornimmt.

Dieser Anspruch auf einen „Blickwechsel“ bildete auch den Rahmen der ersten Jahrestagung von *efas*, dessen Gründung eng im Zusammenhang mit einem Forschungsprojekt über „Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften“ steht. Das Forschungsprojekt und seine Ergebnisse sind im Beitrag von Angela Fiedler, Nadja Förtsch und Friederike Maier dargestellt. Wie notwendig der Zusammenschluss in einem Netzwerk war, kann man

auch am Beitrag von Ilona Ebberts ablesen, die vor allem aus hochschuldidaktischer Sicht auf die Probleme eingeht, die sich bei der Thematisierung von Geschlechteraspekten in einer Wissenschaft ergeben, die vermeintlich geschlechterneutral argumentiert und analysiert.

Den Kern des vorliegenden Bandes stellen Analysen zu verschiedenen wirtschafts- und sozialpolitischen Problemkomplexen dar: Ulla Knapp thematisiert in ihrem ersten Beitrag die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland mit der Schlussfolgerung, dass die relativ geringe Beschäftigungsquote der Frauen auch ein Ausdruck ungelöster Fragen im Geschlechterverhältnis ist. Auch Friederike Maiers Beitrag dreht sich um die Beschäfti-

EINSPRUCH 1

INHALT

Einspruch 1.....	1
Ausblick.....	2
Einspruch 2.....	3
Aus der Lehre.....	5
Gender Studies.....	6
<i>efas</i>	7
Termine.....	7
Publikationen aus dem Netzwerk.....	8
Aus der Forschung.....	9
Links.....	10
Kontakt.....	10
Aktuelle Statistik.....	11
Impressum.....	11
Mitgliedsantrag.....	12

gungsentwicklung, allerdings aus einer europäischen Perspektive: sie fragt, ob die europäische Beschäftigungspolitik und die damit verknüpfte Strategie des „gender mainstreaming“ geeignete Impulse für eine Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt geben. Elke Holst analysiert grundsätzlich – und mit stärkerem Bezug

EINSPRUCH 1

zu den traditionellen ökonomischen Erklärungsansätzen – den Zusammenhang zwischen Institutionen und Erwerbsbeteiligung der Frauen und plädiert für die Erweiterung der Analysen um die Geschlechterperspektive. Alle drei Aufsätze zeigen die enge Verbindung von ökonomischen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem mit den jeweils herrschenden Geschlechterverhältnissen auf und öffnen den Blick für Dimensionen, die die traditionelle Wirtschaftspolitik in der Regel vernachlässigt oder negiert. Die folgenden zwei Beiträge setzen sich mit dem demographischen Wandel und dem daraus folgenden Wandel in der Erwerbsbevölkerung auseinander: Rosemarie Kay fragt, ob der prognostizierte Mangel an Fach- und

Führungskräften die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Unternehmen erleichtern kann und wird, während Ulla Knapp eine gesamtwirtschaftliche Analyse der aktuellen Diskussion um Migration, Frauen, Arbeitskräftepotentiale etc. wagt. Beide Beiträge sind eher skeptisch, ob die demographische Entwicklung eine Verbündete der Gleichstellungspolitik sein kann, obwohl zu konstatieren ist, dass die Frauen als qualifizierte Arbeitskräfte durchaus stärker in das Blickfeld der Politik gerückt sind. Auch die aktuelle Rentenreform hat deutliche geschlechtsspezifische Konturen: Sigrid Leitner zeigt in ihrem Beitrag, in welcher Weise die Rentenreform 2001 Geschlechterungleichheiten verstärkt, aber auch, wie die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten im Rentensystem widerspiegeln. Altbekannte Probleme existieren weiter und neue treten hinzu, ähnlich wie auch bei der Familienpolitik. Diese wird von Margit Schratzenstaller nicht pauschal dargestellt und untersucht, sondern focussiert auf die steuer- und transferpolitischen Aspekte – das (leidige) Ehegattensplitting ist dabei nur eines der Themen. Last but not least untersucht Dorothea Schmidt in einem historischen Beitrag die Rolle der Unter-

nehmerinnen – auch heute sind Frauen bei Existenzgründungen deutlich unterrepräsentiert – wie der Beitrag zeigt, standen auch früher schon die Unternehmerinnen ganz „im Schatten der großen Männer“ – ein Bild, das auch von den Wirtschaftshistorikern immer wieder reproduziert wurde.

Das Spektrum der untersuchten Politikfelder in diesem Sammelband ist breit. Es zeigt nicht nur die Interessen der beteiligten Wissenschaftlerinnen, sondern bestätigt auch die These, dass in praktisch allen denkbaren Feldern „gender matters“. Noch immer gibt es in der wirtschaftswissenschaftlichen und -politischen Diskussion eher zu viele „weisse Flecken“ als „gesicherte Erkenntnis“. Dieser Sammelband soll die Lücke ein wenig schliessen helfen.

Angela Fiedler
Friederike Maier

Friederike Maier, Angela Fiedler (Hg.) (2002): Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, fhw-forschung 42/43, edition sigma, Berlin, ISBN 3-89404-791-7

Kontakt:
efas-netzwerk@fhtw-berlin.de

AUSBLICK

Vorankündigung!!!

efas
Jahrestagung 2002

zum Thema:
Entgeltdiskriminierung

am 6. und 7. Dezember 2002
an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin

Die Hochschul- und Dienstrechtsreform 2002

– Inhalt und Konsequenzen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs –

Die Ende 2001 verabschiedete Hochschul- und Dienstrechtsreform umfasst eine Reihe verschiedener Maßnahmen (siehe Kasten),¹⁾

EINSPRUCH 2

die die Situation des noch nicht im Rahmen einer Verbeamtung fest an den Hochschulen etablierten Nachwuchses entscheidend beeinflussen: Die Habilitation wird abgeschafft. Der Großteil der C1-Stellen für HabilitandInnen sowie befristete C2-Stellen, auf denen fertige habilitierte PrivatdozentInnen bisher während der Bewerbungs- und Berufungsphase auf Professuren Übergangsweise lehren und forschen konnten, werden in Juniorprofessuren umgewandelt. Diese Juniorprofessuren sind auf sechs Jahre begrenzt, die StelleninhaberInnen haben ein eigenständiges Lehrdeputat, das sich schrittweise auf das einer Lebenszeitprofessur erhöht. Darüber hinaus erfolgt nach den ersten drei Jahren eine erste Evaluation der Lehre und der Veröffentlichungen, deren positives Ergebnis Voraussetzung für eine Verlängerung für weitere drei Jahre ist. Nach Ablauf der gesamten sechs Jahre wird der/die JuniorprofessorIn ein zweites Mal evaluiert; besteht er/sie auch diese Überprüfung, kann er/sie als LebenszeitprofessorIn übernommen werden.

Parallel zu diesen vom „Wissen-

schaftlichen Angestellten (C1)“ zum/zur „JuniorprofessorIn“ aufgewerteten Qualifikationsweg bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten für NachwuchswissenschaftlerInnen werden dagegen beschränkt. Künftig ist eine Beschäftigung an einer oder mehreren Universitäten für maximal zwölf Jahre zulässig. Hat der/die

die für Frauen relevanten Konsequenzen betrachtet. Zwar stellt Sabine Berghahn fest, dass die Probleme der Hochschulreform den männlichen wie den weiblichen WissenschaftlerInnen nachwuchs weitgehend in gleichem Umfang betreffen.³⁾ Betrachtet man jedoch die Auswirkungen einzelner Maßnahmen genauer, so kann diese Einschätzung nur bedingt geteilt werden.

Die Hochschul- und Dienstrechtsreform 2002 im Überblick

- **Beschränkung von Zeitverträgen**

Eine Beschäftigung an der Hochschule ist für maximal zwölf Jahre (Medizin 15 Jahre) möglich.

- **Abschaffung der Habilitation**

Die Habilitation wird als Voraussetzung für eine ProfessorInnenstelle abgeschafft.

- **Juniorprofessuren**

Vorhandene Stellen sollen in ca. 6 000, auf maximal sechs Jahre begrenzte, Juniorprofessuren umgewandelt werden.

- **Veränderte Besoldung der ProfessorInnen**

Das Grundgehalt der ProfessorInnen wird in drei Gruppen gegliedert: W1 (3 260 EURO); W2 (3 724 EURO); W3 (4 533 EURO). Zusätzlich können leistungsbezogene Vergütungen gewährt werden.

- **Studiengebühren**

Das Erststudium soll grundsätzlich gebührenfrei bleiben. Allerdings wird den Bundesländern eingeräumt, mit Ausnahmeregelungen „zu lange“ Studienzeiten mit einer Gebührenpflicht zu belegen.

Quelle: Bollenbeck, G., Entschlossener Griff nach dem ökonomischen Hebel, in: Freitag Nr. 10 vom 01.03.2002.

WissenschaftlerIn bis dahin keine feste Stelle, so ist der Abschluss eines weiteren Zeitvertrages nicht mehr möglich. Die angerechneten Zeiten umfassen Stipendien, Drittmittel- und Privatdienstverträge sowie Beschäftigungszeiten als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn, wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss, wissenschaftliche/r AssistentIn und PrivatdozentIn.

Inzwischen liegen eine Reihe von Einschätzungen der Probleme vor, die die Hochschulreform 2002 für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit sich bringen²⁾. Daher werden im Folgenden speziell nur

Die JuniorprofessorInnen sollen neben der Erfüllung ihrer eigenständigen Lehraufgaben den wissenschaftlichen Nachwuchs ausbilden, was insbesondere im Rahmen von Drittmittelprojekten erfolgen soll, die sie beantragen und federführend leiten sollen. Neben den erforderlichen Forschungsleistungen ist dies mit einem beträchtlichen administrativen Aufwand verbunden. Darüber hinaus hängt die über die weitere berufliche Zukunft maßgeblich entscheidende positive Evaluierung nicht nur von der Qualität der angebotenen Lehre, sondern maßgeblich auch von der An-

¹⁾ Der Gesetzestext ist abrufbar unter www.bmbf.de/pub/hrg_2001_5hrg_nrs.pdf.

²⁾ Vgl. Ulrich Herbert, Die Posse - Massenentlassungen werden ausgegeben als Hochschulreform, in: Süddeutsche Zeitung vom 09.01.2002; Jürgen Kaube, Die Zeit ist um, schade!, in: FAZ vom 10.01.2002; Harald Völker, Frust wegen der Frist, in: Frankfurter Rundschau vom 17.01.2002; Christiane Löll/Max Rauner, Fristenlösung für Forscher, in: Die Zeit vom 18.01.2002.

³⁾ Vgl. Sabine Berghahn, Hochschulreform als Ressourcenverschwendung und Kampf der Generationen?, in: femina politica, www.femina-politica.de/hrg/htm

zahl und „Qualität“ der Veröffentlichungen ab. Gleichzeitig wird ein den LebenszeitprofessorInnen entsprechendes Engagement in der universitären Selbstverwaltung erwartet. Dieses im Vergleich zu den bisherigen C1-Stellen erheblich erweiterte

EINSPRUCH 2

Aufgabenfeld ist ohne die Infrastruktur (Sekretariat, wissenschaftliche Hilfskräfte), die Lebenszeitprofessuren zur Verfügung steht, zu bewältigen.

Es wird also eine erhebliche Mehrbelastung auf den angesichts knapper werdender Stellen privilegierten wissenschaftlichen Nachwuchs zukommen, der tatsächlich als JuniorprofessorIn eingestellt wird. Diese Qualifikationsphase fällt in der Regel mit der Zeit der Familiengründung zusammen, was Auswirkungen auf beide Seiten dieses Segmentes des AkademikerInnenarbeitsmarktes haben wird: Die Gremien, die über die Stellenbesetzung zu entschei-

den haben, werden die gegenüber den männlichen MitbewerberInnen erwartete oder tatsächliche verminderte „Leistungsfähigkeit“ bei der BewerberInnenauswahl berücksichtigen und sich im Zweifelsfall für einen männlichen Kandidaten entscheiden. Umgekehrt können Juniorprofessorinnen, wenn sie „nebenher“ Kinder bekommen, nicht den unbedingten Einsatz leisten, zu dem ihre Kollegen - die von ihren Partnerinnen unterstützt werden - in der Lage sind: Auch und gerade bei Akademikerpaaren tragen die Frauen einen größeren Teil der Erziehungs- und Betreuungsarbeit, da die besonders in der Qualifizierungsphase geforderte zeitliche und räumliche Flexibilität

(Teilnahme an auswärtigen Konferenzen, Forschungsaufenthalte im Ausland, Einhaltung von Abgabefristen bei Projekten und Veröffentlichungen etc.) von den Vätern sonst gar nicht zu leisten

wäre. Dies hat entsprechende Rückwirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit sowie die Evaluation der betreffenden Wissenschaftlerinnen. Dass die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit möglich ist, ändert an diesen grundsätzlichen Problemen nicht viel.

Angesichts dessen werden viele Frauen nach Alternativen suchen,

nun ein abruptes Ende finden. Zwar wurde nachträglich eine Übergangsregelung eingebaut, wonach vor dem Inkrafttreten des neuen HRG begonnene Promotionen bzw. Habilitationen bis zum 28.02.2005 dauern dürfen, auch wenn die Zwölfjahresfrist dann überschritten wird. Zudem enthält das novellierte HRG einen Paragraphen (§ 57b Abs. 2), wonach eine Beschäftigung über zwölf Jahre hinaus nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz in begründeten Fällen erlaubt ist.⁴⁾ Mit Hinweis auf diesen Paragraphen versucht das BMBF, Befürchtungen der bevorstehenden Massenentlassung und -arbeitslosigkeit Tausender ForscherInnen zu entkräften.

Allerdings mehrten sich die Hinweise darauf, dass die Universitäten diese Ausnahmeregel sehr zurückhaltend anwenden werden, da sie befürchten, dass WissenschaftlerInnen sich in unbefristete Stellen einklagen werden. Von „unverantwortlicher Panikmache“, wie

das BMBF die Ängste vieler NachwuchswissenschaftlerInnen und die Warnungen der Interessenverbände klein redet, kann also nicht die Rede sein.

Nicht zuletzt gilt es zu bedenken, dass von den Befristungsregelungen bestimmte Fachgebiete, die in besonderem Maße auf Drittmittelprojekte und befristete Stellen angewiesen sind, weil sie unterdurchschnittlich mit Professuren und Dauerstellen ausgestattet sind, besonders betroffen sein werden; u.a. die Frauen- und Geschlechterforschung sowie die sozial-ökologische Forschung.

Margit Schratzenstaller

Kontakt:
Margit.W.Schratenstaller@wirtschaft.uni-giessen.de

• Weitere Informationen und Stellungnahmen zur Hochschulreform:
www.femina-politica.de/hrg/htm
www.wissenschaftlichernachwuchs.de
www.thesis.de

• Informationen und Stellungnahmen zu den Befristungsregelungen:
www.uni-koeln.de/jur-fak/instsozr/aktuell/
www.che.de/html/fakten_und_wirkungen.htm
www.dfg.de/aktuell/dokumentation.html
www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Aktuelles/
www.hochschulverband.de/presse/pm0102.html
www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,druck-177120,00.html
www.taz.de/pt/2002/01/12/a0043.nf/textdruck
[www.archiv.nzz.ch/books/nzzmonat/0/\\$7WJWY\\$T.html](http://www.archiv.nzz.ch/books/nzzmonat/0/$7WJWY$T.html)
Hotline des BMBF: 0 18 88 - 57 20 05 (Mo-Do 8-16 Uhr, Fr 8-15 Uhr)

um sich auf befristeten Stellen weiter zu qualifizieren, v.a. im Rahmen von Drittmittelprojekten. Oder sie verzichten auf die Weiterqualifikation und forschen auf befristeten Drittmittelstellen weiter, die oft als Teilzeitstellen ausgestaltet sind und daher ihren Bedürfnissen angesichts der Mehrbelastung durch Kinder und Haushalt entgegen kommen. Genau diese solche Langfristsperspektive wird jedoch durch die veränderte Befristungsregelung verbaut.

Gleichzeitig werden die „Projektkarrieren“ von einer Reihe von Wissenschaftlerinnen, die auf der Grundlage ähnlicher Überlegungen ihre bisherige wissenschaftliche Tätigkeit auf Zeitverträgen begründet haben und nun die zugestandenem zwölf Jahre über-

4) Teilzeit- und Befristungsgesetz:
www.redmark.de/redmark/f/FTzBfG1.html

Vorlesung Sozialpolitik

– Gender – Lebenslauf – Sozialstaat –

Zum Sommersemester 2002 erhielt ich einen von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln initiierten und finanzierten Lehrauftrag zu „Gender – Lebenslauf – Sozialstaat“. Um eine angemessene Beteiligung der Studierenden sicherzustellen, vereinbarte die Gleichstellungsbeauftragte eine Kooperation mit Prof. Frank Schulz-Nieswandt vom Fachbereich Sozialwissenschaften: Er bot an, gemeinsam mit mir zwei Veranstaltungen zu diesem Thema durchzuführen, die beide als Wahlpflichtveranstaltungen ausgewiesen sind und damit als regulärer Bestandteil in das Lehrangebot eingehen: Eine Vorlesung und ein Hauptseminar. Die Teilnahme der Studierenden ist mit ca. 20 Personen erfreulich hoch; dabei handelt es sich hauptsächlich um Absolventinnen und Absolventen der Studiengänge Gesundheitsökonomik, Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre.

Vorlesung und Seminar betrachten unterschiedliche Stationen und Situationen bzw. das Entscheidungsverhalten in einem „typischen“ Lebenslauf von Frauen. Dabei werden zunächst relevante empirische Entwicklungen beschrieben und geschlechtsspezifische Differenzen identifiziert. Anschließend wird versucht, unter Zuhilfenahme ökonomischer, aber auch sozialwissenschaftlicher und soziologischer Erklärungsansätze, die spezifische Situation von Frauen zu erklären bzw. Determinanten für bestimmte Wahlhandlungen von Frauen zu identifizieren. Außerdem interessieren jeweils der Einfluss institutioneller und insbesondere sozialpolitischer Determinanten bzw. umgekehrt die sozialpolitischen (Reform-) Notwendigkeiten in einzelnen Lebenssituationen.

AUS DER LEHRE

Vorlesung Sozialpolitik

1. Einführung (Schratzenstaller)
2. Bildungspolitik, Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik, Gesellschaftspolitik (Schulz-Nieswandt)
3. Erwerbsbeteiligung von Frauen (Schratzenstaller)
4. Die Entscheidung von Frauen für Kinder (Schratzenstaller)
5. Trennung und Scheidung (Schratzenstaller)
6. Familienpolitik, Bevölkerungspolitik, Sozialpolitik (Schulz-Nieswandt)
7. Migration, Demographie, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (Schulz-Nieswandt)
8. Die Einkommenssituation von Frauen (Schratzenstaller)
9. Einführung in die differentielle Gerontologie (Schulz-Nieswandt)
10. Instrumente zur Beseitigung von Diskriminierung von Frauen: Gender Sensitive Budgeting (Schratzenstaller)
11. Gender in kulturgeschichtlicher und kulturvergleichender Perspektive (Schulz-Nieswandt)

Hauptseminar Sozialpolitik

1. Bildung und Ausbildung von Mädchen und Frauen (Schratzenstaller)
2. Die Pisa-Studie (Schulz-Nieswandt)
3. Die gesundheitliche Situation von Frauen (Schratzenstaller)
4. Frauen in der Familie (Schratzenstaller)
5. Frauen und Pflege (Schratzenstaller)
6. Familienpolitik im internationalen Vergleich (Schulz-Nieswandt)
7. Gesundheitsfragen von Migrant*innenpopulationen (Schulz-Nieswandt)
8. Frauen im Alter (Schratzenstaller)
9. Gerontologische Grundfragen (Schulz-Nieswandt)
10. Instrumente zur Beseitigung von Diskriminierung von Frauen: Gleichstellungsansätze auf nationaler und supranationaler Ebene (Schratzenstaller)
11. Frauen in der Dritten Welt (Schulz-Nieswandt)

Margit Schratzenstaller

Kontakt:
Margit.W.Schratzenstaller@wirtschaft.uni-giessen.de

Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten“ und die Genderfrage

Der Bundestag hat in seinem Einsetzungsbeschluss der Enquete-Kommission unter Abschnitt B, Punkt 2 „internationale Antworten“ auf das Thema „Frauen und Globalisierung“ gefordert (Drucksache 14/2350). Im März

GENDER STUDIES

2000 fand die konstituierende Sitzung der Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten“ mit 13 Sachverständigen und 13 Abgeordneten statt. Nur eine weibliche Sachverständige von 13 wurde von den Parteien nominiert (die SPD nominierte Brigitte Young von der Universität Münster), unter den Abgeordneten waren von 13 Ordentlichen Mitgliedern 6 Frauen. Die Obleute der jeweiligen Parteien waren aber in der Mehrheit mit weiblichen MdB besetzt (SPD, B'90/die Grünen, PDS und FDP). Der Auftrag des Bundestages war, die Gründe und Auswirkungen der Globalisierung sowie die politischen Handlungsmöglichkeiten in folgenden Bereichen zu untersuchen:

1. Finanzmärkte
2. Waren- und Dienstleistungen
3. Ressourcen
4. Global Governance
5. Arbeitsmärkte
6. Wissensgesellschaft.

Es ist begrüßenswert, dass das Thema Frauen und Globalisierung im Einsetzungsbeschluss aufgenommen wurde, aber erst mit der Einstellung von Dr. Hella Hoppe als Wissenschaftliche Referentin im Sekretariat der Enquete-Kommission im Frühjahr 2001 war es überhaupt möglich, die Genderthematik in den ein-

zelnen Arbeitsgruppen mit wissenschaftlichem Anspruch zu bearbeiten. Dazu haben wir eine Öffentliche Anhörung zu „Gender und Globalisierung“ mit hochkarätigen nationalen und internationalen Wissenschaftlerinnen am 18.02.2002 organisiert, an der 240 BesucherInnen teilnahmen, auf der jedoch viele der männlichen Kollegen aus der Enquete-Kommission eher durch ihre Abwesenheit auffielen. (Die Vorträge können unter <http://e-education.uni-muenster.de/enquete> als Audio gehört werden.)

Das hohe Maß an Professionalität und das Sachwissen der Referentinnen (Diane Elson, Maria Williams, Achola Pala Okeyo, Friederike Maier, Maria Floro, Caroline Moser, Pawan Surana) hatten den positiven Effekt, dass das Genderthema in den einzelnen Arbeitsgruppen der Enquete-Kommission mit zunehmender Akzeptanz diskutiert wurde. Darüber hinaus kündigte der Vorsitzende der Enquete-Kommission, Ernst Ulrich von Weizsäcker, in seiner Abschlussrede am 18.02.2002 an, dass die Genderthematik nicht nur in den einzelnen AGs bearbeitet werden, sondern als ein eigenes Kapitel in den Endbericht aufgenommen werden solle. Dies kann durchaus als Erfolg bezeichnet werden, da ein solches Kapitel bis dahin nicht vorgesehen war.

Des Weiteren hat die Genderdiskussion auch an Sachlichkeit durch die hervorragenden Gender-Gutachten von Ilse Lenz (Universität Bochum), Monika Goldmann (Sozialforschungsstelle Dortmund), Uta Ruppert (Universität Giessen) und Jutta Allmendinger (Universität Mün-

chen) gewonnen. Endlich konnten wir auf ein Reservoir von Wissen und Materialsammlungen zurückgreifen und zeigen, dass bei den Widersprüchlichkeiten und Ungleichzeitigkeiten der Globalisierungsprozesse Geschlechterverhältnisse eine herausgehobene Rolle spielen.

Nach einer intensiven Bearbeitung von Globalisierungsprozessen wurde besonders deutlich, wie wenig wir über Globalisierung aus der Sicht der Geschlechterverhältnisse auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene wissen. Dies hat auch mit der mangelnden geschlechtsspezifischen Datenlage zu tun. Deshalb haben wir zunächst die Erarbeitung von genderspezifischen Indikatoren und Statistiken empfohlen. Wir haben, neben weiteren Empfehlungen, auch angeregt, die vielfältigen Zusammenhänge in einer eigenen Bundesstiftung „Geschlechterdemokratie“ in Analogie zur Stiftung „Frieden und Entwicklung“ im internationalen Kontext zu erforschen.

Der Endbericht der Enquete-Kommission wird Mitte Juni veröffentlicht und im Parlament diskutiert und wir hoffen auf eine breite Zirkulation und Diskussion dieses Berichts in der Öffentlichkeit (in Forschungseinrichtungen, Hochschulen, NGO's etc.). Wir sind gerne bereit (mit den MdB), an diesen Diskussionen teilzunehmen und über unsere Erfahrungen zu diskutieren. Es stellt sich die Frage, welche Genderthemen in einer eventuellen zukünftigen Enquete-Kommission diskutiert werden sollten.

Brigitte Young

Kontakt:
byoung@uni-muenster.de

AG Feministische Makroökonomie Konstituierung einer Arbeitsgruppe innerhalb von *efas*

Die rasante Entwicklung der feministischen Makroökonomie hat mit wichtigen und widersprüchlichen Veränderungen auf globaler Ebene zu tun. Seit den 80er Jahren hat sich die Dominanz des Marktes und mit ihr der Triumph des Neoliberalismus gegen das Keynesianische Modell der Staatsintervention durchgesetzt. Zur gleichen Zeit haben Globalisierungsprozesse, Umweltverschmutzung, technische Entwicklung und Finanzkrisen sehr unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer. In der Entwicklungsdiskussion wird zunehmend anerkannt, dass makroökonomische Entscheidungen nicht geschlechtsneutral sind. Besonders in Bezug auf die vom Internationalen Währungsfonds und der Weltbank verhängten Strukturanpassungsprogramme der 1990er Jahre wurde die For-

derung nach „Wachstum mit Gerechtigkeit“ („growth with equity“) immer lauter. Die feministische Makroökonomie hat sich



mittlerweile im angelsächsischen Bereich eine weithin akzeptierte und anerkannte Position erobert. In der feministischen Makroökonomie geht es nicht nur um die Auswirkungen der globalen Ökonomie auf die Geschlechterverhältnisse, sondern im Zentrum der Forschung steht auch der Einfluss der Geschlechterverhältnisse auf die Erreichung von makroökonomischen Zielen (siehe dazu *femina politica*, Schwerpunkt: Engendering der Makroökonomie, 1/2002).

Mit der Gründung der Arbeitsgruppe *Feministische Makroöko-*

nomie wollen wir die neue Forschungsrichtung in der feministischen Ökonomie auch in Deutschland etablieren und würden uns freuen, von Ihnen Anregungen für eine konstituierende Sitzung zu erhalten.

Vorläufige Sprecherinnen:

- Prof. Dr. Brigitte Young
WWU-Münster,
Sachverständige der Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“
- Dr. Hella Hoppe
Wissenschaftliche Referentin der Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“

Kontakt:

byoung@uni-muenster.de
hella.hoppe@bundestag.de

<i>efas</i> MITGLIEDER	
nach Fachgebiet	Absolut
BWL	41
VWL	47
angrenzende Disziplinen	24
keine Angaben	10
nach Institutionen	
	Absolut
Universität	61
Fachhochschule	27
Forschungsinstitute, Politische Einrichtungen	16
keine Angaben	18
Stand: 15.05.2002	

TERMINE

- „Gender – from costs to benefits“ – 6. Symposium zur Geschlechterforschung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
15. bis 17. November 2002

Im Zentrum der Tagung stehen wirtschaftliche Aspekte des Gendering, wobei Kosten und Nutzen der Kategorie Geschlecht erörtert werden sollen. Diskutiert werden Fragen wie: Was kostet es, wenn Frauen genauso viel verdienen wie Männer? Wie nützlich sind geschlechtstypische Aufgabenverteilungen? Wie teuer ist es, auf das Führungspotenzial von Frauen zu verzichten? Eröffnet wird die Veranstaltung durch ein Video-Interview mit Gary S. Becker.

- Informationen erhältlich unter:
www.uni-kiel.de/zif/symp.htm

Feministische Ökonomik

– Gender in Wirtschaftstheorien und ihren Methoden –

Die feministische Ökonomik hat sich im vergangenen Jahrzehnt als Forschungszweig auffällig rasch entwickelt, blieb aber primär auf den anglo-amerikanischen Raum beschränkt. Die Publikation gibt daher zunächst eine systematische Darstellung der feministischen Ökonomik. Darauf aufbauend erfolgt eine Bewertung hinsichtlich Konsistenz und Plausibilität dieses neuen Teilgebiets der Ökonomik, um anschließend die Tragfähigkeit der weiteren Entwicklung zu erörtern.

Im Zentrum der Arbeit stehen die „Frauenfrage“ und die „feministische Wissenschaftsfrage“ in der Ökonomik. Innerhalb der Frauenfrage wird die Situation der Frau in wirtschaftlichen Prozessen und deren Abbildung in ökonomischen Theorien untersucht. Diese betreffen sowohl den Bereich der Erwerbsarbeit als auch den des privaten Haushalts. Die feministische Wissenschaftsfrage thematisiert hingegen, ob und in welchem Maß die moderne, auf der Philosophie des 17. Jahrhunderts basierende Wissenschaft mit genderspezifischen Wertvorstellungen verbunden ist und welche Auswirkungen diese auf wissenschaftliche Theorien und Methoden haben. Im Anschluss an die Erörterung der überdisziplinären, wissenschaftstheoretischen Fragen werden im Hauptteil der vorliegenden Arbeit die feministischen Ansätze in den verschiedenen ökonomischen Strömungen sowohl unter Berücksichtigung der Frauen- als auch der Wissenschaftsfrage untersucht. Dabei konzentriert sich die Analyse auf die neoklassische Theorie, die Theorie des Alten Institutionalismus sowie die marxistische Theorie.

In der neoklassischen Ökonomik bilden Arbeiten von Gary S. Bek-

ker, dem Hauptvertreter der Neuen Haushaltsökonomie, den Ausgangspunkt. Als Reaktion auf Becker entwickelte die feministische Neoklassik spieltheoretische Modelle, in denen die zwingende Zuordnung der Frau zum familiären Haushalt und die des

PUBLIKATIONEN AUS DEM NETZWERK

Mannes zur Erwerbsarbeits-sphäre als zentrale Annahme aufgegeben wurde. Im Anschluss an die Frauenfrage wird die feministische Wissenschaftsfrage in der (neo-)klassischen Ökonomik untersucht, d. h. der Einfluss des modernen, cartesianisch geprägten Wissenschaftsideals auf die beginnende Nationalökonomie im 18. Jahrhundert und die sich daraus entwickelnde Neoklassik. Aufschlussreich ist, dass die feministische Neoklassik die Wissenschaftsfrage selbst nicht stellt. Die Analyse zeigt jedoch, dass verschiedene Elemente der maskulin-mechanistisch geprägten Wissenschaft Einzug in die klassische und neoklassische Theorie hielten und sich hier verfestigten.

Während die neoklassische Ökonomik die feministische Wissenschaftsfrage weitestgehend ignoriert, zeigt eine Analyse der Theorie des Alten Institutionalismus, dass diese der Frauenfrage zwar Aufmerksamkeit widmete, sie jedoch unzureichend beantwortete. Obwohl der Begründer des Alten Institutionalismus, Thorstein Veblen, auf die besondere Rolle der Frau in der Gesellschaft eingegangen ist, blieben seine Überlegungen in der weiteren Entwicklung der Institutionenökonomik unbeachtet. Es wird gleichwohl deutlich, dass der Alte Institutionalismus mit seiner pragmati-

stischen Basis für eine Integration der feministischen Wissenschaftsfrage und deren Kritik gut geeignet ist.

In den 1960er Jahren setzte sich auch die marxistische Theorie in der sogenannten „Hausarbeitsdebatte“ mit frauenspezifischen Fragen auseinander. Die Hausarbeitsdebatte, die sich überwiegend mit der Frage beschäftigte, ob Hausarbeit mehrwertschaffend ist, blieb zunächst auf eine Übertra-

gung von marxistischen Vorstellungen aus der kapitalistischen Produktionsweise auf den Haushalt und die Familie begrenzt. Erst die Kombination von Studien Pierre Bourdieus, die der Neuen Klassentheorie zuzuordnen sind, mit Arbeiten von Petra Frerichs ermöglicht einen fruchtbaren marxistisch orientierten Zugang zur Beurteilung der ökonomischen Situation der Frau in der Gesellschaft.

Trotz des zunächst einheitlich klingenden Begriffs „feministische Ökonomik“ zeigt sich, dass dieser ein Konglomerat verschiedener Strömungen darstellt. Dies wirft die Frage auf, ob die feministische Ökonomik als Einheit eine Zukunftsperspektive hat oder ob sie sich in separaten Teilbereichen innerhalb der verschiedenen ökonomischen Ansätze weiterentwickeln wird. Eine eindeutige Prognose ist aufgrund des jungen Entwicklungsstands der feministischen Ökonomik noch nicht möglich.

Hella Hoppe (2002): *Feministische Ökonomik. Gender in Wirtschaftstheorien und ihren Methoden*, edition sigma, Berlin, 261 S., Kt., 18. 90 Euro, ISBN 3-89404-492-6,

Kontakt:
hella.hoppe@bundestag.de

Deutsche Telekom fördert Gleichstellung

– E-Quality seit 1992–

Bereits Anfang der 90er Jahre entwickelten Gleichstellungsbeauftragte der Deutschen Telekom AG ein Frauenförderkonzept mit folgenden, in einem „Frauenförderkonzept“ festgehaltenen, Zielen:

- „Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Berufen
- Bessere Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben
- Förderung der Teilzeitarbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Unterstützung des Wiedereinstiegs während und nach Urlaubsphasen
- Weiterbildungs- und Aufstiegsmaßnahmen für Frauen und
- Zusammenarbeit von Frauen und Männern.“¹⁾

Eine Konzernbetriebsvereinbarung untermauert noch einmal das Anliegen, Gleichstellung zu fördern.

Zur Erreichung der formulierten Ziele wurden „E-Quality-Teams“ entwickelt. Der Buchstabe „E“ steht für den Begriff „equality“, der mit „Gleichheit“ oder „Gleichberechtigung“ übersetzt werden kann. Die deutsche Übersetzung für die Teambezeichnung könnte „Team für Gleichstellung“ lauten. Die Aufgabe dieser „E-Quality-Teams“ besteht darin, die vom Team ausgearbeiteten Gleichstellungsziele umzusetzen. Die Teams setzen sich folgendermaßen zusammen:

¹⁾ Deutsche Telekom AG (Hrsg.), Frauenförderkonzept, 2. Aufl., Bonn 1996.

²⁾ Vgl. Deutsche Telekom AG, Zentralbereich Personalmanagement (Hrsg.), Wechselschritt. Von Chancengleichheit zu Gender Mainstreaming, Bonn 2001, S. 2.

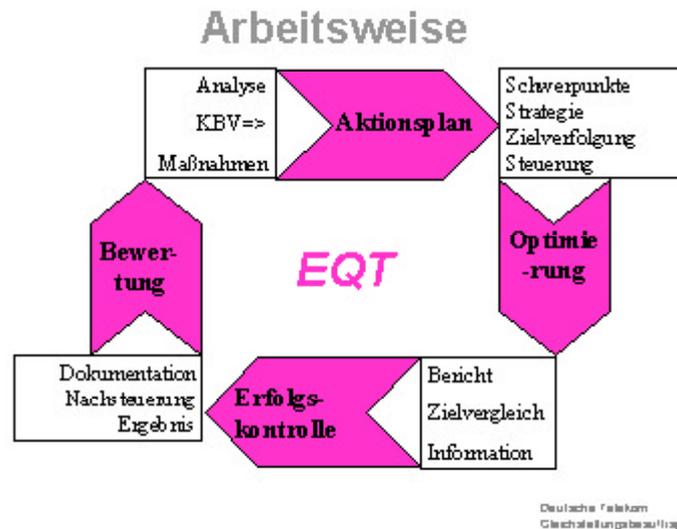
AUS DER FORSCHUNG

- Geschäftsleitung
- Qualitätsmanagement
- betriebliche/r Gleichstellungsbeauftragte/r
- Betriebsrat
- engagierte Kolleginnen und Kollegen
- regionale Gleichstellungsbeauftragte (Start) und verfolgen als gemeinsame Aufgabe die:
- individuelle, bedarfsorientierte, zielgerichtete Umsetzung von

es relativ wenige technisch qualifizierte Frauen gäbe; außerdem herrsche immer noch eine mentale Fixierung auf traditionelle Rollenmuster. Der Vorstand Personal zieht deshalb das Fazit: „Gleichstellung muss vor allem in den Köpfen stattfinden.“

In einer Untersuchung über die Effizienz von E-Quality-Teams konnten folgende Voraussetzungen bzw. Erfolgsbedingungen für die Weiterentwicklung von Gleichstellung und Chancengleichheit im Betrieb identifiziert werden:

- Die Erschließung weiblichen Humankapitals für Fach- und Führungspositionen wird mit Nachdruck zur Chefsache der Niederlassungsleitung erklärt.
- Die oberste Leitung von Niederlassungen ist aufgrund ihrer dominierenden Position verantwortlich für die Erstellung von Frauenförderplänen.
- Die Fachvorstände führen einen jährlichen Soll-Ist-Vergleich durch und lassen sich vom Top-Management der Niederlassungen die Ursachen für Abweichungen erläutern.



Maßnahmen zur Chancengleichheit.

Die E-Quality-Teams arbeiten nach oben abgebildeter Methode.

Seit 1992 hat sich der Anteil von Frauen in gehobenen Fach- und Führungspositionen bei der Deutschen Telekom von rund 6 % auf 18 % (Stand Dezember 2000) erhöht. Nach wie vor sind jedoch weibliche leitende Angestellte trotz der Aktivitäten von E-Quality-Teams gemessen an ihrem Belegschaftsanteil von rund 33 % stark unterrepräsentiert.²⁾ Als Ursache wird angegeben, dass

gleich durch und lassen sich vom Top-Management der Niederlassungen die Ursachen für Abweichungen erläutern.

- Die Erhöhung des Frauenanteils wird mit Qualitätsprämien belohnt.
- Die betriebliche Gleichstellungsbeauftragte nimmt an personalstrategischen Sitzungen der Mitglieder der Führungshierarchie teil.
- Der Vorsitzende dieser Sitzungen hat die betriebliche Gleichstellungsbeauftragte über Inhalte der Personalplanung zu unterrichten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte

hat das Recht, beratend an den Planungsgesprächen mitzuwirken.

- Dem Top-Management der Niederlassung und der betrieblichen Gleichstellungsbeauftragten sollte ermöglicht werden, sich durch die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungsinstituten über neueste Erkenntnisse der Genderforschung zu informieren, die für die Qualitätsverbesserung der E-Quality-Team-Leistung dienlich sind.
- Die betriebliche Gleichstellungsbeauftragte sollte befugt sein, an der Personalauswahl teilzunehmen und ein Veto einlegen zu können, wenn ihrer Ansicht nach Frauenförderpläne nicht beachtet wurden.

Die Wirtschaft hat sich im Juli 2001 in einer Vereinbarung mit der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft verpflichtet.³⁾ Es wäre aus verschiedenen Gründen wünschenswert, dass in der Privatwirtschaft, aber auch im öffentlichen Sektor die Frauenförderung stärker gefördert und institutionalisiert wird. Die in der jüngsten Zeit zu beobachtende signifikante Verknappung qualifizierter Fach- und Führungskräfte und die daraus resultierenden potenziellen Wachstumshemmnisse für Unternehmen erfordern die personalstrategische Erschließung weiblicher Talente und Kompetenzen.

Ulrike Detmers
Maud Pagel

Kontakt:

Ulrike.Detmers@wirtschaft.fh-bielefeld.de

³⁾ Der Wortlaut der Vereinbarung vom 03.07.2001 ist zu finden unter:
www.bundesregierung.de/top/dokumente/Artikel/ix_47142.htm

LINKS

Online-Zeitschrift zu gender studies

www.genderforum.uni-koeln.de

Vor dem Hintergrund der Frauen- und Geschlechterforschung werden mit wechselndem Fokus interkulturelle und interdisziplinäre Theorien zur Diskussion gestellt. Genderforum enthält einen mit der Datenbank genderinn (www.genderinn.uni-koeln.de) verbundenen Rezensionsteil.

Geschlechterstudien Online mit VINGS - Virtual International Gender Studies

www.studierenimnetz.de/nl/jn.asp?KMID=37&tx=neuindb&SP=34

VINGS ist ein hochschulübergreifendes Kooperationsprojekt der Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Hannover und der Fernuni Hagen. Entwickelt werden ein internet-basier-

ter Studiengang „Internationale Gender Studies“ und ein Weiterbildungsangebot für Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte.

Fächerwahlen und Karrieren der ersten Frauen an deutschen Universitäten

www.data-quest.de/pionierinnen/start.php3

Politische Diskussionsplattform für (frauen)politische Themen

www.vernetzte-frauen.de/beginn.htm

Seit kurzem ist dieses Internetprojekt am Start. Herzstück der neuen Seiten ist ein Forum, in dem (frauen)politische Themen anhand von Artikeln diskutiert werden. Darüber hinaus bietet das Projekt einen großen Servicebereich mit Links zu politischen Themen, Termine verschiedener Organisationen und einen Newsletter.

KONTAKT

Kontaktpersonen zu IAFFE-Europa:

Zwei Mitglieder von *efas* sind die Kontaktpersonen für Deutschland und Österreich zu IAFFE-Europe. Bitte wendet Euch bei Anfragen IAFFE-Europe betreffend direkt an sie.

für Deutschland:

Miriam Beblo (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim)

Beblo@ZEW.de

für Österreich:

Doris Weichselbaumer (Department of Economics der Universität Linz)

Doris.Weichselbaumer@JK.Uni-Linz.AC.AT

Seit Februar 2002 hat IAFFE-Europe eine eigene website, zu finden unter:

<http://www.fee.uva.nl/iaffe-europe>

AKTUELLE STATISTIK

Gründe, warum sich Väter nicht am Erziehungsurlaub beteiligen aus Sicht der Väter (1996) sowie aus Sicht der Mütter (2000) - Angaben in Prozent				
Gründe (Mehrfachnennungen) ^{a)}	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
	Väter ^{b)}	Mütter ^{c)}	Väter ^{b)}	Mütter ^{c)}
„Das Erziehungsgeld hätte nicht ausgereicht, um den Einkommensverlust auszugleichen.“ (Das Erziehungsgeld würde nicht ausreichen, um den Einkommensverlust auszugleichen.)	74	77	71	82
„Ich hatte Angst, den Anschluss im Beruf zu verlieren.“ (Er hatte Angst, den Anschluss im Beruf zu verlieren.)	32 ^{*)}	39	22 ^{*)}	31
„Ich wollte nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten.“ (Er will nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten.)	31 ^{*)}	35	21 ^{*)}	30
„Bei meinem Beruf ist bzw. war eine Unterbrechung wirklich nicht möglich.“ (Bei seinem Beruf ist eine Unterbrechung wirklich nicht möglich.)	31	47	23	49
„Ich hatte nie daran gedacht, Erziehungsurlaub zu nehmen.“ (Er hat nie daran gedacht, Erziehungsurlaub zu nehmen.)	20	38	26	33
„Ich hatte Angst, nicht an meinen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.“ (Er hat Angst, nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.)	19 ^{*)}	31 ^{*)}	30 ^{*)}	41 ^{*)}
„Ich konnte mir nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben.“ (Er kann sich nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben.)	16	30	20	29
„Erziehungsurlaub kommt für mich nicht in Frage.“ (Erziehungsurlaub kommt für ihn nicht in Frage.)	12	37	12	31
„Ich war in Sorge wegen der Reaktion von Vorgesetzten und Kollegen.“ (Er ist in Sorge wegen der Reaktion von Vorgesetzten und Kollegen.)	10	17	13	20
n =	849	279	135	251

^{a)} Fragetext Universität Bamberg, 1996: „Wir würden gerne wissen, welche Gründe in Ihrem persönlichen Fall ausschlaggebend waren, dass Sie sich nicht am Erziehungsurlaub beteiligt haben.“ Antwortvorgaben in „.“
Fragetext IAB-Projekt 3-523: „Ich lese Ihnen im folgenden einige Gründe vor, warum sich Väter nicht am Erziehungsurlaub beteiligen. Sagen Sie mir bitte, welche dieser Aussagen auf Ihren Partner und ihre persönliche Situation zutreffen.“ Antwortvorgaben in ().

^{b)} *Quelle*: BMFSFJ (Hrsg.), 1999.

^{c)} *Quelle*: IAB-Projekt 3-523A, 2000.

^{*)} = Unterschied zwischen alten und neuen Bundesländern ist signifikant ($p = .05$)

Quelle: IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 6 / 2.5.2001
www.iab.de/ftproot/wb0601.pdf.

IMPRESSUM

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

Layout: Heidrun Nicolai

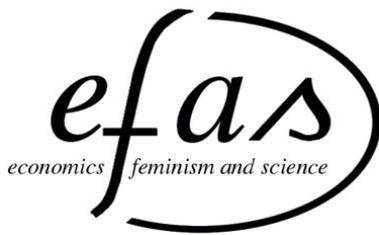
Anschrift der Redaktion: Geschäftsstelle efas, FHTW Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin

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

Homepage: <http://www.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.



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

FHTW Berlin
efas Netzwerk
Treskowallee 8

10318 Berlin

Geschäftsstelle

Prof. Dr. Angela Fiedler
Heidrun Nicolai

Treskowallee 8

D-10318 Berlin

Fon: +49 - (0)30 - 5019 24 05

Fax: +49 - (0)30 - 5019 27 02

mail: efas-netzwerk@fhtw-berlin.de

http: [//www.fhtw-berlin.de /efas/](http://www.fhtw-berlin.de/efas/)

Mitgliedserklärung

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

Name:

Vorname: Titel:

Institution/ Hochschule:

Fachbereich:

Straße:

PLZ/ Ort:

Telefon/Fax:

E-mail:

Meine Arbeitsschwerpunkte sind: (Bitte nicht nur die geschlechtsspezifischen angeben.)

1)

2)

3)

4)

5)

Ich bin: Volkswirtin Betriebswirtin Sonstiges

Ich habe eine Promotionsberechtigung für:

.....

Ort, Datum:

Unterschrift: