

## Die Geschlechterdimension des Arbeitsmarktes in den Analysen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) ist in die Schlagzeilen geraten: Erstmals seit vielen Jahren hat es eine breitere öffentliche Auseinandersetzung um den wissenschaftlichen Gehalt seiner Analysen gegeben. Wie keine andere Institution steht der SVR für den wirtschaftswissenschaftlichen „mainstream“ der angebotsorientierten Neoklassik. Geschlechteraspekte sind in seine Empfehlungen „eingelassen“, ohne dass sie jemals explizit ausformuliert wurden, im Gegenteil: alles ist immer ohne jeglichen Geschlechterbezug formuliert. Darüber hinaus ist das Gremium in seiner nun mehr als 40-jährigen Geschichte ohne ein weibliches Mitglied ausgekommen (im Juni 2004 wurde die erste Frau ernannt). Im folgenden werden einige Aspekte der SVR-Gutachten aufgegriffen, die sich mit dem Arbeitsmarkt auseinandersetzen.<sup>1</sup>

Aufgrund der vielen Probleme auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt beschäftigen sich die SVR-Gutachten der vergangenen Jahre relativ intensiv mit Fragen des Arbeitsangebots, der Arbeitsnachfrage, des mismatches zwischen Angebot und Nachfrage und den institutionellen Regelungen, die den Arbeitsmarkt und sein Funktionieren beeinflussen. Eine immer wiederkehrende Frage war die nach den strukturellen Ursachen der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland – denn nach Einschätzung des SVR

1) Diese Analyse habe ich verfasst für die Expertise „Volkswirtschaftliche Arbeitsmarktanalysen und -theorien und Frauenarbeit“ im Auftrag des Projekts GendA-Netzwerk. Die gesamte Expertise ist im Netz zu beziehen unter: [www.gendanetz.de/files/document50.pdf](http://www.gendanetz.de/files/document50.pdf)

spielen strukturelle Faktoren eine wesentlich wichtigere Rolle als konjunkturelle. Zu diesen strukturellen Faktoren gehören Regelungen des Arbeitsmarktes, wie Kündigungs-

### EINSPRUCH

schutz, Tariflöhne, Arbeitszeit, Arbeitslosenversicherung und Steuern und Abgaben, d. h. Regelungen, die qualitativ und quantitativ auf den Arbeitseinsatz und die Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen. Die Relevanz dieser institutionellen Regelungen, die der SVR im Wesentlichen als inflexibel und verkrustet beschreibt, für das Angebot und die Nachfrage nach Arbeit wird prinzipiell bejaht (obwohl es z. B. auch dem SVR bekannt ist, dass der Abbau des Kündigungsschutzes nicht zu einer Zunahme der Beschäftigung beitragen wird und es allenfalls zu einer Umschichtung innerhalb der Beschäftigung kommen wird, vgl. SVR-Jahresgutachten 2002/2003, S. 264).

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der BRD in den neunziger Jahren werden als primär strukturelle Probleme analysiert, deren Ursachen vor allem in falschen institutionellen Regelungen liegen. Der deutsche Arbeitsmarkt wird als besonders rigide gekennzeichnet hinsichtlich der Löhne, der Sozialabgaben, der Lohnnebenkosten im weitesten Sinn, der arbeitsrechtlichen Regelungen, inklusive der Lohnregelungen, des Kündigungsschutzes etc. – dies behindere die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften. Auf der anderen Seite setzt der

2) Alle folgenden Ausführungen beziehen sich auf das SVR-Gutachten 2002/2003 und hier auf die Seiten 241 ff.

bundesdeutsche Sozialstaat die falschen Prioritäten und „erlaube“ es so den Arbeitslosen, länger als notwendig arbeitslos zu bleiben und einen zu hohen „Anspruchslohn“ aufrechtzuerhalten – dies verhindere eine Anpassung der Arbeitskräfte an die Marktbedingungen. Zentrale These des SVR ist: „In den neunziger Jahren haben sich die anhaltenden Strukturprobleme auf dem Arbeitsmarkt zunehmend als Beschäftigungs- und Wachstumsbremse erwiesen“ (SVR 2002/2003, S. 213). In seinem Gutachten 2002/2003 entwickelt der SVR deswegen „Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum“, in denen es zum Arbeitsmarkt folgende Vorschläge gibt:<sup>2</sup>

- Grenzausgabensatz für Arbeit senken, d. h. insbesondere die Abgaben der Arbeitgeber zu den Sozialversicherungssystemen senken sowie Löhne unterhalb der Produktivitätszuwächse halten – dahinter steht die Vermutung, dass Lohnkosten und insbesondere Lohnnebenkosten eine

### INHALT

Einspruch.....	1
Aus der Lehre.....	4
Lehrbuch zu BWL und Geschlecht.....	5
Steckbrief.....	6
Publikationen aus dem Netzwerk.....	7
efas.....	7
Termine.....	8
Aus der Forschung.....	8
Aktuelle Statistik.....	9
Gender Studies.....	10
Links.....	11
Impressum.....	11
Mitgliedsantrag.....	12

entscheidende Größe bei der Nachfrage nach Arbeit sind.

- Anspruchslohn senken, d.h. Arbeitslosengeld zeitlich begrenzen, Arbeitslosenhilfe in die Sozialhilfe integrieren und absenken und Anreize für Niedriglohnbeschäftigung schaffen. Hinter diesem Punkt, der weitgehend mit den Hartz-IV-Regelungen übereinstimmt, steht die Vorstellung, dass Arbeitslose im gegenwärtigen System nicht ausreichend gezwungen werden, ihren Anspruchslohn zu senken und auch schlechter bezahlte Arbeit anzunehmen.

- Mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt herstellen, d.h. Änderungen im Arbeitsrecht insbesondere im Tarifrecht (Günstigkeitsprinzip, betriebliche Vereinbarungen), beim Kündigungsschutz und bei befristeten Arbeitsverträgen zugunsten der höheren Flexibilität der Unternehmen vornehmen.<sup>3</sup>

Zum ersten Punkt, einem der zentralen Standardargumente neoklassischer Arbeitsmarktanalyse, führt der SVR Lohnelastizitäten an, d.h. es wird empirisch überprüft, wie die Unternehmen auf Veränderungen bei den Löhnen mit Veränderungen in der Nachfrage nach Arbeitskräften reagiert haben. Um dies empirisch ermitteln zu können, werden die Entwicklung der Beschäftigung und der Löhne der Vergangenheit in Verbindung zueinander gesetzt und es wird dabei unterstellt, dass alle anderen Faktoren, die ja auch Einfluss auf die Nachfrage nach Arbeitskräften haben, wie technischer Fortschritt, Preis des Kapitals und Preise auf den Gütermärkten, in der untersuchten Periode keinen eigenständigen Einfluss gehabt hätten, sie werden also *ceteris paribus* gesetzt. Für die BRD wird eine allgemeine Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage von 0,6 angenommen, d.h. steigt der Lohnsatz um 1%, geht die Nachfrage nach Arbeitskräften um 0,6% zurück. Der SVR führt aus, dass diese Elastizitäten deutlich differenzierter sind, wenn man nicht davon ausgeht, dass Arbeitskräfte homogen sind, d.h.

weder Unterschiede in der Qualifikation noch im Geschlecht haben, und präsentiert dann Lohnelastizitäten, die dies differenzieren: „Für geringqualifizierte Männer wird die Eigenlohnelastizität mit 0,7 berechnet; dieser Wert ergibt sich auch für das Arbeitsvolumen. Für Frauen und bei Qualifizierten liegt sie deutlich niedriger“ (SVR, 2002/2003, 244).

Und was folgt nun aus dieser Analyse? Der Sachverständigenrat geht auf das differenzierte Ergebnis nicht weiter ein, sondern entwickelt daraus nur die allgemeine Forderung, dass die Löhne hinter der Produktivitätsentwicklung zurückbleiben müssten, damit es wieder zu mehr Beschäftigung kommt. Aber was bedeutet dies im Detail? Geringe Lohnelastizitäten für Frauen und Qualifizierte bedeuten zunächst einmal, dass die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften generell und nach qualifizierten Männern nur einen schwachen Zusammenhang mit der Lohnentwicklung aufweist. Dies könnte damit erklärt werden, dass die Löhne in frauentypischen Berufen nicht nur ohnehin niedrig sind, sondern in den vergangenen Jahren auch nur sehr langsam gestiegen sind, während gleichzeitig die Zahl der beschäftigten Frauen weniger stark zurückgegangen ist als die Zahl der Männer insgesamt. Leider kann dieser Gedanke mit Hilfe der Statistiken, die der SVR veröffentlicht, nicht weiterverfolgt werden, da die Beschäftigtenstatistiken des SVR nicht zwischen Männern und Frauen differenzieren. In nur zwei Tabellen wird überhaupt zwischen Männern und Frauen unterschieden: Tabelle 14 ‚Lebenserwartung‘ und Tabelle 16 ‚Struktur der Arbeitslosigkeit‘ – alle anderen Tabellen sind frauenfrei... und dies nicht nur im Gutachten 2002/2003, sondern in allen SVR-Gutachten!

Die geringe Lohnelastizität kann weiterhin bedeuten, dass die Nachfrage nach weiblichen und qualifizierten Arbeitskräften kaum auf den Lohnsatz reagiert, d.h. steigen die Löhne, sinkt die Nachfrage kaum, fallen die Löhne, steigt die Nachfrage vermutlich auch nicht erheblich. Vielleicht hängt die Nachfrage nach Arbeitskräften überhaupt nur ganz schwach vom Lohnsatz ab und wird stattdessen beeinflusst von den anderen Faktoren, so dass gar nicht

genau zu prognostizieren ist, wie die Arbeitsnachfrage auf Lohnsenkungen reagieren wird?

Beim zweiten Punkt, der angeblich notwendigen Senkung des Anspruchslohns, verweist der SVR auf die These, dass das Arbeitsangebotsverhalten vom Anspruchslohn beeinflusst wird, d.h. dem Lohnsatz, den der Arbeitslose von seinem nächsten Arbeitsplatz erwartet. Ist der Anspruchslohn hoch, der real angebotene Lohnsatz aber darunter, bleiben Menschen freiwillig arbeitslos. Dabei wird nach Meinung des SVR der Anspruchslohn beeinflusst vom Lohnsatz der letzten Tätigkeit, von der individuellen Präferenz für Freizeit, dem Einkommen aus Schwarzarbeit und der sozialen Absicherung wie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Sozialhilfe. Wäre der SVR ein aufgeklärtes Gremium und würde die Ergebnisse der neoklassischen Feministinnen zur Kenntnis nehmen (oder wenigstens die Arbeiten von Gary S. Becker), dann hätte ihm auffallen müssen, dass das Leben der Menschen nicht nur aus Arbeit und Freizeit besteht, sondern dass irgendetwas auch noch Hausarbeit leistet (das moderne neoklassische Individuum hat nämlich auch noch über die Hausarbeit zu disponieren!!) – die Frage nach der Aufnahme einer bezahlten Arbeit hängt dann nämlich auch noch vom Wert der Hausarbeit ab (und dieser Wert wiederum wird beeinflusst davon, ob es z.B. unentgeltliche außerhäusliche Kinderbetreuung gibt oder Erziehungsgeld nur für Nicht-Erwerbstätige). Und wer von den Haushaltsmitgliedern dann wie in den Arbeitsmarkt integriert wird, hängt nicht nur von den individuell erzielbaren Lohnsätzen ab, sondern auch davon, wie die Geschlechterverhältnisse einerseits auf die individuellen Präferenzen wirken und andererseits die geschlechtsspezifischen Lohnsätze mit beeinflussen. Empirische Studien zeigen keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Arbeitsangebot der Frauen und dem Lohnsatz bzw. dem Anspruchslohn, denn je nach Familienkonstellation führt ein niedriges Haushaltseinkommen zu mehr Arbeitsangebot (damit die Familie den Lebensstandard halten kann) oder zu weniger Arbeitsangebot (damit die Familie Ausgaben für Kinderbetreuung etc. spart und

3) Ein Ratsmitglied, Jürgen Kromphardt, TU Berlin, hat gegen diesen gesamten Abschnitt ein Minderheitenvotum formuliert, in dem er auf die seiner Meinung nach falschen theoretischen Annahmen der neoklassischen Arbeitsmarktanalyse hinweist (S. 270).

diese Leistungen wieder selbst herstellt). Damit wird, zumindest für den aufgeklärteren Ökonomen, der Zusammenhang zwischen Lohnsatz, Anspruchslohn und Arbeitsangebotsverhalten schwer bis gar nicht vorhersehbar.

Dessen ungeachtet weiß der SVR jedoch, dass die institutionellen Regelungen wie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe in der BRD zu hoch sein müssen, da es seiner Meinung nach für Geringqualifizierte keinen Anreiz gibt, Jobs anzunehmen, deren Bezahlung unterhalb dieses Niveaus liegt. Impliziert wird, dass es bei Niedriglohnjobs eine ausreichende Arbeitsnachfrage gäbe – wenn nur das Arbeitskräfteangebot „gezwungen“ würde, diese Jobs auch anzunehmen. Deswegen weist der SVR darauf hin, dass nicht nur die Höhe der Sozialunterstützung wichtig ist, sondern auch die Regelung der Zumutbarkeit und der Sanktionen (S. 245) – er schlägt damit fast alle mit Hartz I bis IV benannten Veränderungen selbst vor und verschärft noch den einen oder anderen Punkt. Ganz in der Logik der geschlechtsneutralen Betrachtung diskutiert der SVR dann die verschiedenen Möglichkeiten, den Arbeitslosengeldbezug zu begrenzen, die Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe zusammenzulegen und einen Niedriglohnsektor bzw. gemeinnützigen Arbeitsmarkt zu installieren – unterschiedliche Gruppen kommen vor, ein Geschlecht haben diese Gruppen allerdings nicht: Erwähnt werden arbeitslose Sozialhilfeempfänger, die wegen häuslicher Bindung nicht erwerbstätig waren (gemeint sind wohl Alleinerziehende, F.M.) und die vermutlich auch nicht zu vermitteln sein werden. Erwähnt werden Menschen, die wegen der Anrechnung des Partner Einkommens keine Arbeitslosenhilfe/Sozialhilfe mehr beziehen werden, und die, wenn sie keinen EHE-partner haben, dann auch nicht mehr kranken- und rentenversichert sind – der SVR plädiert dafür, dass der Staat deren Kranken- und Rentenversicherung übernimmt – ein Mitglied, Prof. Siebert vom Kieler Institut für Weltwirtschaft, widerspricht und verweist darauf, dass dann ja Partnereinkommen oder eigenes Vermögen einspringen könnten (S. 257) – die geschlechterpolitische Dimension dieser Verände-

rungen wird an keinem Punkt auch nur im Ansatz beleuchtet.

Im Punkt Flexibilisierung des Arbeitsmarktes thematisiert der SVR einen wirtschaftspolitischen Dauerbrenner: Die Löhne sind in der BRD nicht flexibel genug, weder im Niveau noch in der Binnenstruktur reagieren sie auf unterschiedliche Arbeitsmarktkonstellationen. Zentraler Aspekt dabei: Ist die Nachfrage nach Geringqualifizierten niedrig und wie vorne ausgeführt die Lohnelastizität der Nachfrage hoch, sollten die Löhne in diesem Marktsegment gesenkt werden. Die Geringqualifizierten sind die „Außen-seiter“ des Arbeitsmarktes, deren Beschäftigungsinteressen nicht von den Insidern und deren Gewerkschaft vertreten werden – so die These des SVR (S. 259), eine These, die von vielen neoklassischen Arbeitsmarktökonomern vertreten wird. Gewerkschaften und Tarifverträge, insbesondere Flächentarifverträge, seien ohnehin ein zentrales Hindernis auf dem Weg zu mehr Beschäftigung. Da diese nicht ausreichend Flexibilität beweisen, müsse der Gesetzgeber die rechtlichen Rahmenbedingungen ändern und das Betriebsverfassungsgesetz und das Tarifvertragsgesetz so ändern, dass betriebliche Regelungen ohne Zustimmung der Gewerkschaften möglich werden, oder – weitergehend – Arbeitslose individuell anbieten können, zu welchem Lohnsatz und unter welchen Konditionen sie arbeiten, auch weit unter Tarif. Diese weitgehende Auflösung kollektivrechtlicher Regelungen auf dem Arbeitsmarkt geht dann einigen SVR-Mitgliedern doch zu weit und sie verweisen auf die Besonderheiten des Arbeitsmarktes, die eine kollektiv-vertragliche Regelung über Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen zwingend erfordern. Die Geschlechterdimension auch dieses Punktes liegt auf der Hand und wird nicht thematisiert: Frauenarbeitsplätze liegen oft in Bereichen, die entweder gar nicht oder von relativ schwachen Tarifverträgen erfasst sind. Entsprechend niedriger sind oft die Löhne und Arbeitsbedingungen, gemessen an den Bedingungen in den Kernbereichen der männlichen Facharbeiterbeschäftigung. Unternehmen, die einen hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten haben, nutzen für sich die oft schlechter regu-

lierten Verhältnisse – ein Grund, warum gerade die Unternehmen in den Frauenbranchen keinen gesetzlichen Mindestlohn wollen und die dort agierenden Gewerkschaften dem durchaus etwas abgewinnen könnten. Die vom SVR geforderte Flexibilisierung zielt deswegen nicht auf die schlecht bezahlte Frauendarbeit, sondern auf den Kern der Industriebeschäftigung. Und dort lockt der SVR nicht nur mit Verschlechterungen: Die Geringqualifizierten (Männer) müssten Einbußen hinnehmen, die hoch qualifizierten, produktiven Beschäftigten könnten dagegen auch höher entlohnt werden. Mehr Differenz zwischen den Männern ist das Credo der SVR-Vorschläge.

Eine ähnlich versteckte, aber doch entdeckbare Geschlechterbotschaft enthält der Abschnitt über die notwendige Lockerung des Kündigungsschutzes: Obwohl der SVR aufgrund aller empirischen Daten zugestehen muss, dass niemand ernsthaft vorhersagen kann, ob sich die Lockerung des Kündigungsschutzes positiv auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit auswirken wird (S. 264), wird doch beifällig erwähnt, „dass bei stärkerem Kündigungsschutz die Arbeitslosigkeit von Männern im Haupterwerbsalter zurückgeht, während die Arbeitslosigkeit unter Frauen und Jugendlichen eher zunimmt“ (S. 264). D.h. ein starker Kündigungsschutz stärkt die Position der Männer (=Ernährer), während ein schwacher Kündigungsschutz für alle gleich schlecht ist? Auch über diese Empfehlung ließe sich aus geschlechterpolitischer Perspektive noch einiges sagen, da die „Feminisierung“ der Arbeitsverhältnisse und -bedingungen der Männer ja keine Verbesserung für die Frauenbeschäftigung bedeutet. Gleichstellung nach unten ist vermutlich nicht der Zustand, den Feministinnen auf dem Arbeitsmarkt erreichen wollen.

Diese wenigen Beispiele aus dem SVR-Gutachten von 2002/2003 sollen verdeutlichen, dass dieses Gremium ein relativ tradiertes neoklassisches Arbeitsmarktverständnis vertritt, damit jedoch wirtschaftspolitisch ziemlich erfolgreich agiert. Die Geschlechterdimensionen seiner wirtschaftspolitischen Vorschläge werden praktisch nie themati-

siert, das verhindert auch schon die gegen Null gehende Geschlechter-sensibilität in der Analyse der empirischen Daten und Studien. Wie erwähnt, tauchen geschlechtsdifferenzierende Daten so gut wie nie auf und so etwas wie „gender

mainstreaming“, d. h. das Bedenken der Wirkungen einer Politik auf die Geschlechter, fehlt vollständig. Kontinuierliche geschlechterdifferenzierende Analysen sucht frau beim SVR vergebens, vorliegende Untersuchungen werden of-

fensichtlich nicht zur Kenntnis genommen.

Friederike Maier

Kontakt:  
friemaie@fhw-berlin.de

## BuKoF<sup>1</sup>-Positionspapier zur Modularisierung von Studiengängen – Berücksichtigung von Genderaspekten

Die BuKoF begrüßt grundsätzlich die Modularisierung der Studiengänge an deutschen Hochschulen als einen weiteren Schritt in Richtung auf eine gemeinsame europäische Hochschullandschaft – unter der Prämisse, dass Durchlässigkeit zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen besteht.

Mit der Verpflichtung zur Einführung von gestuften Studiengängen besteht prinzipiell die Chance einer gleichzeitig qualitativen Studienreform. Modularisierung und Akkreditierung finden in Deutschland bisher jedoch überwiegend als Reform der Studienorganisation statt, während die Chance zur Modernisierung der Studieninhalte nicht in gleichem Umfang genutzt wird. Stattdessen ist zu beobachten, dass insbesondere in fachbezogenen Bachelor-Studiengängen, aber nicht nur dort, Kerninhalte und Kernkompetenzen von Fachdisziplinen traditionell definiert werden, während innovative und interdisziplinäre Ansätze Gefahr laufen, als „randständige“ Themen ausgrenzt zu werden. Auffällig ist dies insbesondere an der geringen Berücksichtigung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung, obwohl diese inzwischen in nahezu allen Disziplinen vorliegen.

Mit dem Berliner Kommuniqué vom September 2003 wurde Geschlechtergerechtigkeit zu einem Ziel im Bologna-Prozess festgeschrieben. Die beteiligten Staaten, darunter auch die Bundesrepublik Deutschland, verpflichteten sich zum Abbau „sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene“. Vor diesem Hintergrund empfiehlt die BuKoF für die konkrete Umsetzung der mit dem Bologna-Prozess initiierten Studienre-

form und der damit verbundenen Modularisierung von Studiengängen, folgende Grundsätze zu berücksichtigen.

### AUS DER LEHRE

1. Die BuKoF geht davon aus, dass die mit der Einführung des gestuften BA/MA-Systems verbundene Studienstrukturreform als eine Chance für eine qualitative Reform verstanden wird, die auch auf die Studieninhalte übergreift und diese zukunftsfähig modernisiert.

2. Nach unserer Auffassung bietet gerade das Studium in Modulen die Gelegenheit, überfachliche bzw. interdisziplinäre Module zu entwickeln und damit die Fächergrenzen für Lehrende und Lernende zu überwinden.

3. Wir gehen davon aus, dass es für die Wissenschaft unerlässlich ist, die neuesten Erkenntnisse der Forschung in die Lehre einfließen zu lassen und sie damit weiter zu entwickeln.

4. Zu den neueren Erkenntnissen der Forschung gehören nach internationalem Standard auch die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der feministischen Wissenschaft in nahezu allen Disziplinen.

5. Die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse ist bei Studieninhalten, die sich auf gesellschaftliche Realität beziehen, zwingend geboten (etwa in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, in der Kunst und den Kunstwissenschaften).

6. Für Studiengänge, in denen sich Ansätze der Frauen- und Geschlech-

terforschung bislang nicht etabliert haben, sind Module zu entwickeln, die sich mit der Unterschiedlichkeit des Zugangs der Geschlechter zu diesen Studiengängen und des Umgangs mit den Studieninhalten befassen (z. B. in einigen naturwissenschaftlichen, technischen und medizinischen Disziplinen).

7. Besonders wichtig ist die explizite Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse in den Lehramtsstudiengängen. In ihnen muss neben den Fachdisziplinen sowohl interkulturelle als auch Genderkompetenz vermittelt werden. Lehramtsstudierende sollten sich während ihres Studiums insbesondere innerhalb der „Berufswissenschaften“ bzw. der überfachlichen Studienbestandteile sowie der Fachdidaktiken fundiert mit der Kategorie Geschlecht auseinandersetzen. Hierfür ist ein obligatorisches Modulangebot zu entwickeln.

8. Auch in anderen Studiengängen ist im Rahmen des überfachlichen, berufsqualifizierenden Studiums die Entwicklung von Gender-Modulen generell zu fordern.

9. Entsprechende Lehrkapazitäten für die Realisierung dieser Forderungen sind in der Entwicklungsplanung der Fachbereiche abzusichern. In Bereichen, in denen dies bisher nicht der Fall ist, ist dies durch Lehraufträge und Gastprofessuren kurzfristig abzusichern.

Beschlossen vom Erweiterten Vorstand der BuKoF im Mai 2004

Kontakt:  
D.De-Ridder@fh-osnabrueck.de  
h.engel@fhtw-berlin.de  
edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de  
marianne.kriszio@uv.hu-berlin.de  
frauenbeauftragte@lrz.uni-muenchen.de

1) Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

## Chancengleichheit durch Personalpolitik

### Gleichstellungen von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung

Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gleichstellungen von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung, Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 4. Auflage, Wiesbaden 2004, ISBN: 3409422293, 49,90 €.

Der Sammelband „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ – herausgegeben von Gertraude Krell – gilt in seiner nunmehr vierten Auflage längst als Standardwerk. In ihm werden aktuelle Handlungsfelder und Instrumente der betrieblichen Personalpolitik vorgestellt und in facettenreichen Aufsätzen diskutiert. Er behandelt in seinen Beiträgen anschaulich die konsequente Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen auf drei Ebenen – den Ebenen der rechtlichen Regelungen, der Problemanalysen und der Lösungen. Damit kann dieses Werk uneingeschränkt als das umfassende Kompendium – mit herausragend fundierten Aufsätzen – im Rahmen der Chancengleichheit in der Personalpolitik bezeichnet werden. Die Publikationen sind dabei in fünf Bereiche eingeteilt. Diese Teilbereiche erstrecken sich von dem Thema ‚Management der betrieblichen Gleichstellungspolitik‘ über die Gebiete ‚Personalbewegungen‘, ‚Arbeits(zeit)gestaltung‘, ‚Entgelt- und Sozialpolitik‘ bis hin zur notwendigen Diskussion des Themenbereichs der ‚Zusammenarbeit und Führung‘. Alle Abschnitte weisen eine wohl dosierte Mischung aus Beiträgen der Wissenschaft und Praxis auf, und nicht zuletzt hieran kann das überaus bemerkenswerte Redigieren des Bandes seitens der Herausgeberin verdeutlicht werden. Aus der Praxis werden Beispiele von Commerzbank, Deutsche Bank, Ford, Motorola u. a. herangezogen. Diese Exemplaria stammen damit zum größten Teil aus Deutschland, aber auch Aufsätze aus Österreich und der Schweiz ergänzen das Kompendium um weitere wertvolle praktische Anwendungen. In den jeweiligen Themenbereichen werden kon-

tinuierlich die theorieorientierten Aufsätze den praxisbezogenen vorangestellt.

Krell stellt in ihrem Einführungsartikel anschaulich dar, dass sie allen Themenkomplexen vier Ecksteine einer Erfolg versprechenden Gleichstellungspolitik überordnet (S. 17). Diese sieht sie erstens

## LEHRBUCH ZU BWL UND GESCHLECHT

in der Realisierung von Chancengleichheit beim Zugang zu und in Führungspositionen und anderen männerdominierten Bereichen. Der zweite Eckstein gilt dem konsequenten Abbau von Diskriminierungen in Arbeitsgestaltung und Entgeltspolitik bei herkömmlicher „Frauenarbeit“. Die Erleichterung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer ohne diskriminierende Folgen sieht sie als dritten Eckpfeiler. Im letzten Punkt misst sie der Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und -motivation von Führungskräften eine hohe Bedeutung bei. In der Beschreibung der vier Ecksteine im Rahmen ihres übergreifenden Einführungsaufsatzes ordnet sie die einzelnen Beiträge des Kompendiums diesen zu.

Im Rahmen dieser vierten Auflage des Sammelbandes wurden verschiedene Neuerungen sowohl quantitativ als auch qualitativ vorgenommen. Die Befragung der Mitglieder des „Forum Frauen in der Wissenschaft“ wurde in Bezug auf den Stand und die Entwicklung der Maßnahmen zur Realisierung von Chancengleichheit in Großunternehmen aktualisiert. Weiterhin wurde der Band um einzelne Themengebiete wie ‚Cross-Mentoring‘, ‚Vernetzung und Entwicklung von Sekretärinnen‘, ‚diversity-orientierte Vergütung‘, ‚Gender-Trainings‘, ‚Mobbing‘ und ‚Betriebsfeiern‘ bereichert – Inhalte, die bislang nur am Rande der Diskussion in der Gleichstellungspolitik Beachtung fanden. Dabei lässt sich deutlich erkennen, dass die Sortie-

rung der Beiträge, im Gegensatz zu den vorherigen Ausgaben, insgesamt einen stärkeren wissenschaftlichen Bezug aufweist – und sie verliert dabei trotzdem nicht den notwendigen Praxisbezug aus den Augen.

Darüber hinaus besitzt das Buch ein Verzeichnis der Beiträge aus den früheren Auflagen, die nun in dem aktuellen Band leider – auch zum Bedauern der Herausgeberin – nicht mehr aufgenommen werden konnten. Doch durch das Verzeichnis können interessierte Leser/-innen entsprechende Quellen leicht

wiederfinden. Zudem werden die nicht mehr enthaltenen Aufsätze weiterhin honoriert, und es wird damit an sie in angemessener Form erinnert. Des Weiteren informiert ein anhängendes Sachregister in umfangreicher und übersichtlicher Art und Weise über verwendete, den einzelnen Themenbereichen zuzuordnende Fachbegriffe. Das Buch ist insgesamt übersichtlich und gleichzeitig stringent aufgebaut.

Dieser vierte überarbeitete Band richtet sich an alle Personen, die in Geschäftsleitungen tätig sind und die für Personal verantwortlich zeichnen. Zudem sind Lehrende und Studierende des Faches „Personal“ gerne aufgefordert, die Themen der einzelnen Aufsätze im Rahmen ihrer universitären Veranstaltungen zu diskutieren, zu reflektieren und zu bearbeiten. Eine weitere Gruppe, die dieser Sammelband ansprechen möchte, ist die der gleichstellungspolitisch Engagierten – sowohl in Wissenschaft als auch Praxis. Ihnen dürften einige Beiträge dieser Publikation als Argumentationsgrundlage besonders in rechtlich problematischen Situationen und bei ebensolchen Fragestellungen dienen.

Das Werk motiviert, sich mit dem Thema der Chancengleichheit im Rahmen von Personalpolitik sowie ihrer relevanten Bezugswissenschaften in Verbindung mit der Praxis weiter zu beschäftigen.

Ilona Ebberts

Kontakt:  
ebbers@rz.uni-hildesheim.de

## STECKBRIEF

### Dr. Margit Schratzenstaller

Volkswirtin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Bereich Steuer- und Budgetpolitik

#### Arbeitsschwerpunkte:

Steuerpolitik national und Europa (v. a. Unternehmensbesteuerung), Budgetpolitik, föderale Finanzbeziehungen, Gender Budgeting

#### Biographisches:

- Geburtsdatum: 07.11.1968
- Elternhaus: Mutter – Meisterin der städtischen Hauswirtschaft,

Vater – Landwirtschaftsmeister

- Studium und Abschluss: Abschluss 1995 M. A. (Econ.), 1996 Diplom-Ökonomin
- Promotion: 2001 („Internationale Mobilität von und internationaler fiskalischer Wettbewerb um Direktinvestitionen“)
- Weiterer Werdegang: Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Gießen (1996 bis 2002), Postdoc an der Universität Göttingen am Interdisziplinären Graduiertenkolleg „Die Zukunft des Europäischen Sozialmodells“ (2002-2003), seit 2003 am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) Wien, seit 2004 Lehrbeauftragte an der FH Wien



Kontakt:

Margit.Schratzenstaller@wifo.ac.at

- Warum haben Sie VWL studiert?

Ich habe ursprünglich mit BWL angefangen und wollte eigentlich Personalreferentin werden. Dann hatte ich aber das Glück, mit Hilfe eines Stipendiums ein Jahr in den USA studieren und dort den M.A. in VWL machen zu können. Da bin ich dann sehr schnell draufgekommen, dass die VWL der wesentlich spannendere Bereich der Wirtschaftswissenschaften ist, weil letztlich ein Großteil der Probleme, mit denen wir nicht nur auf der nationalen Ebene, sondern gerade auch global konfrontiert sind, auf ökonomische Ursachen zurückgehen und aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive beleuchtet werden können und müssen. Und gerade der Bereich der Öffentlichen Finanzen, in dem ich letztlich gelandet bin, ist ein unglaublich interessantes Gebiet, in dem sich gerade mit der Osterweiterung der EU eine Reihe von neuen und herausfordernden Fragen stellen – Stichwort Unternehmenssteuerwettbewerb.

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

Meiner Meinung nach ist der heutige Wissenschaftsbetrieb – zumindest in Deutschland, zunehmend aber auch im gesamten deutschsprachigen Raum – durch die Dominanz eines einzigen volkswirtschaftlichen Paradigmas, der Neoklassik, gekennzeichnet: Im Gegensatz gerade zum angelsächsischen Raum, wo – um mit Samuelson zu sprechen – ökonomische Probleme und Phänomene sowohl

mit dem Angebots- als auch mit dem Nachfrageauge betrachtet werden. Diese einseitige Orientierung verhindert eine breite, pluralistische und letztlich wesentlich fruchtbarere Auseinandersetzung und das pragmatische Herangehen an wirtschaftspolitische Probleme. Dass das Ausblenden bestimmter Zusammenhänge – vor allem die Ignoranz gesamtwirtschaftlicher, kreislauftheoretischer Zusammenhänge – auch in der Wirtschaftspolitik nicht nur die Lösung der bestehenden Probleme (z. B. Arbeitslosigkeit, die gesamtwirtschaftliche Nachfrageschwäche) erschwert, sondern diese Probleme sogar noch verschärft, dafür ist die aktuelle Situation in Deutschland ein hervorragendes Beispiel.

- Was würden Sie Studierenden von heute raten?

Auf jeden Fall, sich nicht von der zunehmenden Formalisierung und Mathematisierung der VWL (die ja vielfach auch ein wertvolles Hilfsmittel für die Bearbeitung bestimmter Fragestellungen ist) abschrecken zu lassen. Auch ist es wichtig, über die in den VWL-Vorlesungen oft eng gesteckten Grenzen des Fachs hinauszuschauen; die VWL hat vielfältige Verbindungen zu anderen Disziplinen, die für die Behandlung wirtschaftstheoretischer und -politischer Fragen fruchtbar gemacht werden können, wie die Politikwissenschaft oder die Soziologie.

- Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?

Wenn man in einem Bereich wie dem meinen arbeitet – die Öffent-

lichen Finanzen – stößt man automatisch auf die Frauenfrage: Schon alleine deshalb, weil es in diesem „harten“ Bereich der VWL sehr wenige Ökonominen gibt. Dabei sind die öffentlichen Haushalte gerade aus Frauensicht höchst relevant: Denn der öffentliche Sektor hat durch Steuern und Ausgaben einen beträchtlichen Einfluss auf das Verhalten von Frauen und Männern. Gleichzeitig spiegeln öffentliche Haushalte die sozio-ökonomischen Verhältnisse in einer Volkswirtschaft – und damit auch das Geschlechterverhältnis – wider.

- Was bedeutet Ihnen *efas*?

*efas* bietet für mich die Gelegenheit, mit Ökonominen unterschiedlicher Fachgebiete in einer angenehmen und produktiven Atmosphäre zu diskutieren, sich auszutauschen und neue Anregungen zu holen und – das ist nicht der unwichtigste Benefit von *efas* – sich zu vernetzen: Über die Institutionen, aber inzwischen auch über die Ländergrenzen hinweg.

- Haben Sie ein Motto, eine Lieblingsweisheit?

Klingt abgedroschen, aber: „Just do it!“

- Was tun Sie gern, um auszuspannen?

Ich lese am liebsten dicke Romane, gehe in die Sauna und fahre gerne (wenn auch zu selten) in andere Länder (vor allem die neuen Mitgliedsländer der EU interessieren mich sehr), um dort die sozialen und ökonomischen Verhältnisse vor Ort kennen zu lernen.

## Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch – Was kommt nach dem Ernährermodell?

Sigrid Leitner, Ilona Ostner, Margit Schratzenstaller (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch, Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien, Folge 7/2003, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2004;

mit Beiträgen von Sigrid Leitner, Ilona Ostner, Jane Lewis, Wolfgang Ludwig-Mayerhofer, Jutta Allmendinger, Sabine Berghahn, Christof Arn, Wolfgang Walter, Celine Bigneat, Ute Klammer, Christina Klenner, Dorian Woods, Christina Stecker, Dirk Hofäcker, Christiane Diemel, Anna Gavanas, Fiona Williams, Trudie Knijn, Ulla Björnberg, Margit Schratzenstaller

„Was kommt nach dem Ernährermodell?“ Diese Frage haben die Herausgeberinnen nicht nur rhetorisch im Untertitel des Sammelbandes gestellt, sondern sie beschäftigt tatsächlich alle Beiträge dieses informativen Bandes zentral. In den meisten entwickelten OECD-Ländern haben sich Arbeitsmarkt- und Familienverhältnisse in den vergangenen zwanzig Jahren weg entwickelt vom reinen Ernährermodell mit nichterwerbstätiger Frau und Mutter hin zu vielfältigen Mischformen (sowohl im zeitlichen Nebeneinander wie auch im Lebensverlauf der Individuen). Die jeweiligen Institutionen des Arbeitsmarktes, der Sozialpolitik, der Familien- und Steuerpolitik verändern sich in diesem Prozess und ihre Veränderungen wiederum beeinflussen die Handlungsmöglichkeiten der Männer und Frauen in den jeweiligen Gesellschaften und Zeitabschnitten.

Es ist ein großes Verdienst dieses Sammelbandes, die Verwobenheit der verschiedenen Aspekte aus ganz unterschiedlichen Blickrichtungen zu beleuchten. Im disziplinären-konzeptionellen Kontext umfasst der Band Arbeiten aus eher ökonomischer, rechtspolitischer und soziologischer Perspektive, im internationalen Vergleich greift er neben Entwicklungen in den OECD- und EU-Ländern vor allem de-

tailliert die Situation in Deutschland, den USA, Großbritannien, den Niederlanden und Schweden auf.

Die Beiträge zeigen die bemerkenswerte Spannweite von Entwicklungen, denen zunächst ein-

### PUBLIKATIONEN AUS DEM NETZWERK

mal nur eines gemeinsam ist: Die Sozialpolitik im weitesten Sinn wendet sich in den meisten Ländern vom Ernährermodell ab und verweist Frauen, auch Mütter, in den Arbeitsmarkt. Diese (Re-)Kommodifizierung der Frauen(arbeit) geht nicht zwangsläufig einher mit einer Neuverteilung der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, noch springt der Staat den erwerbstätigen Eltern mit Kinderbetreuung oder anderen Diensten immer ausreichend zur Seite. Die konkrete Ausgestaltung des „adult worker model“, das den Platz aller Erwachsenen im Prinzip im Arbeitsmarkt sieht, kann sehr differieren, wie die Beiträge dieses Sammelbandes zeigen.

Ob die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt mit einem Gewinn an Autonomie einher geht oder ob alte Abhängigkeiten (Ernährer) durch neue (Arbeitsmarkt) ersetzt werden, ist im Einzelfall zu untersuchen. Auch die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse der „adult worker“ sind sehr differenziert zu bewerten. Es ist ein Verdienst dieses Sammelbandes, dazu unterschiedliche und durchaus nicht immer in die gleiche Richtung argumentierende Beiträge zusammengestellt zu haben, die viele Facetten der aktuellen Umbrüche beleuchten und materialreich darstellen. Darüber hinaus bietet der Sammelband ausreichend Stoff zur weiteren wissenschaftlichen und politischen Diskussion, nicht nur unter Feministinnen, über die Frage, „was kommt nach dem Ernährermodell?“

Wie sollen Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnisse gestaltet werden, um ein „gutes Leben“ zu ermöglichen?

Friederike Maier

Kontakt:  
friemaie@fhw-berlin.de

An dieser Stelle ein Hinweis auf eine weitere Publikation aus dem Netzwerk:

Anett Hermann: Karrieremuster im Management – Pierre Bourdieus Sozialtheorie als Ausgangspunkt für eine genderspezifische Betrachtung, Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden 2004

efas

### MITGLIEDER

**Gesamt** 173

#### nach Fachgebiet

Betriebswirtschaftslehre 51

Volkswirtschaftslehre 66

angrenzende Disziplinen 51

keine Angabe 5

#### nach Institutionen

Universität 84

Fachhochschule 26

Forschungsinstitute, polit. Einrichtungen 37

keine Angabe 26

Stand 01. März 2005

## Summer School 22.-29. Juli 2005 in Berlin

Frauen in der Ökonomie: Wissenschaft trifft Praxis

Vom 22. bis zum 29. Juli 2005 veranstaltet das Harriet Taylor Mill-Institut der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin eine Summer School zu dem Thema „Frauen in der Ökonomie: Wissenschaft trifft Praxis“. Die Summer School soll sowohl (Personal-)Verantwortliche aus Unternehmen oder Verbänden als auch WissenschaftlerInnen bzw. Personen in wissenschaftsnahen Berufen sowie Studierende/Diplomierete aus unterschiedlichen Disziplinen ansprechen und zusammenbringen.

Das Harriet Taylor Mill-Institut der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin ist ein interdisziplinäres Institut zur Förderung der Lehre und Forschung im Bereich Ökonomie und Geschlechterverhältnisse. In ihm arbeiten Wissenschaftlerinnen aus den Disziplinen VWL, BWL, Soziologie und Jura zusammen. Die erstma-

lig vom Institut organisierte Summer School bietet eine Mischung aus grundlegenden und spezialisierten Veranstaltungen an, die genauso interdisziplinär ausgerichtet sein werden.

Jeder Tag wird sich einem anderen

### TERMINE

Themenbereich widmen und durch einen Einführungsvortrag am Vormittag sowie durch Workshops oder Seminare am Nachmittag strukturiert. Vorgesehen ist ein breites Themenfeld. Geplant sind u. a. folgende Thementage: „Arbeitsmarkt und Beschäftigung“, „Management und UnternehmerInnentum“, „Managing Diversity“, „Arbeitsbewertung und Entlohnung“, „Markt, Konsum und Nachhaltigkeit“ so-

wie „Work Life Balance“. Eingeladen werden nationale und internationale ReferentInnen.

Veranstaltungsort der Summer School ist die Fachhochschule für Wirtschaft Berlin. Es wird eine Teilnahmegebühr erhoben. Weitere Informationen zur Anmeldung, zum inhaltlichen Zuschnitt und zu den ReferentInnen finden sich auf der Website: [www.harriet-taylor-mill.de/summerschool](http://www.harriet-taylor-mill.de/summerschool).

Wissenschaftliche Koordination und Kontakt: Dr. Andrea-Hilla Carl, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, Badensche Str. 50-51, 10825 Berlin, Telefon: +49-(0)30/8540-5136.

Andrea Hilla Carl

Kontakt:  
[hilla@fhw-berlin.de](mailto:hilla@fhw-berlin.de)

## Informationspolitik als Karrierestrategie

Empirische Studie zu weiblichen und männlichen Karrieren im Vertrieb

Funken, Christiane: Geld statt Macht? Weibliche und männliche Karrieren im Vertrieb – eine organisationssoziologische Studie, Campus, Frankfurt 2004, ISBN: 3593375095, 24,90 €.

Für die Karriereplanung und -entwicklung in Arbeitsorganisationen (wirtschaftlichen Unternehmen) spielt der Vertrieb eine strategische Sonderrolle: Aufgrund seines spezifischen Anforderungsprofils gilt er als „Sprungbrett“ für den Aufstieg in die Führungsetagen. Allerdings ist der Vertrieb segregiert, d. h., er ist ein Firmensegment, in dem weniger als 30% Frauen arbeiten. Darüber hinaus – so die Ergebnisse der empirischen Studie – verbinden diese wenigen Frauen die Chancen, die durch die Sonderstellung des Vertriebs gegeben sind, mit anderen Karrierezielen als Männer.

Im Rahmen der empirischen Studie haben wir im Jahr 2000 98 Personen aus 9 Unternehmen sowohl quantitativ als auch qualitativ befragt. Es handelt sich um 66 Männer und 32 Frauen aus dem Außen- und Innendienst, dem Personalbereich

sowie der Vertriebsunterstützung. Die Unternehmen setzen sich aus 6 Großunternehmen und 3 Klein- bzw. Mittelständischen Unternehmen aus der Produktions-, Automobil-, Finanzdienstleister- sowie der IT-Branche zusammen.

### AUS DER FORSCHUNG

Die geschlechtsspezifisch und organisationssoziologisch angelegte Studie zeigt, dass vor allem die so genannte Schnittstellenfunktion des Vertriebs und die informellen Strukturen der Informationsvermittlung für die besondere Stellung des Vertriebs verantwortlich sind. Weil die erforderlichen Transformationsleistungen, die der Vertrieb als Grenze zwischen unterschiedlichen Welten leisten muss, nicht durch eine eins-zu-eins Übertragung abzudecken sind, müssen komplexe Übersetzungsarbeiten erbracht werden. Diese können häufig nur auf der Basis von Erfahrungswissen, zumindest aber höchst subjektiven Einschätzungen erfolgen. An solche Transformationsleistungen sind spezifische

Informationspolitiken und Kommunikationsstrategien geknüpft, die wiederum Karrierechancen bereitstellen. Jedoch – und dies vermag unsere empirische Untersuchung eindringlich zu belegen – nutzen die MitarbeiterInnen diesen Strategievorteil in signifikant unterschiedlicher Weise. So lassen sich zwei Typen der Informationsvermittlung ausmachen, die geschlechtsspezifisch variieren und durch den Grad der Formalisierung unterscheidbar sind:

- Auf der einen Seite wird eine durchgängig formalisierte, leistungs- und sachbezogene Informationspolitik verfolgt. Die Mehrheit der von uns befragten *Frauen* informiert in Gremien oder aber schriftlich, ohne sich persönlich ins Spiel zu bringen. Für sie ist die Bewältigung der administrativen Aufgaben des Vertriebs vorrangig.
- Auf der anderen Seite findet eine stark personalisierte Informationspolitik über informelle Kommunikationswege statt. Die befragten *Männer* unterrichten das Management eher über Marktentwicklungen und strategische Aufgaben im Gespräch unter vier Augen. Auf die-



se Weise können sie die Informationen an ihre Person binden und für eine „Aufstiegskarriere“ im Unternehmen positionieren.

Während also die befragten Außendienstmitarbeiter tendenziell eine Informationspolitik verfolgen, die ihnen perspektivisch eine Aufstiegskarriere mit zukünftiger „Gestaltungsmacht“ ermöglicht, nutzen Außendienstmitarbeiterinnen eine Informationspolitik, die eine so ge-

nannte Geldkarriere mit „Verhandlungsmacht“ eröffnet. Hierzu nutzen sie die Leistungstransparenz des Vertriebs, die „objektivierende“ Wirkung für die Karrierechancen der Geschlechter zeitigt. Auf der Grundlage herausragender (Verkaufs-)Leistungen können sie Forderungen in Bezug auf Einkommen oder z. B. prestigereiche Ausstattung wie Autos, Laptops oder MitarbeiterInnen stellen. Die ma-

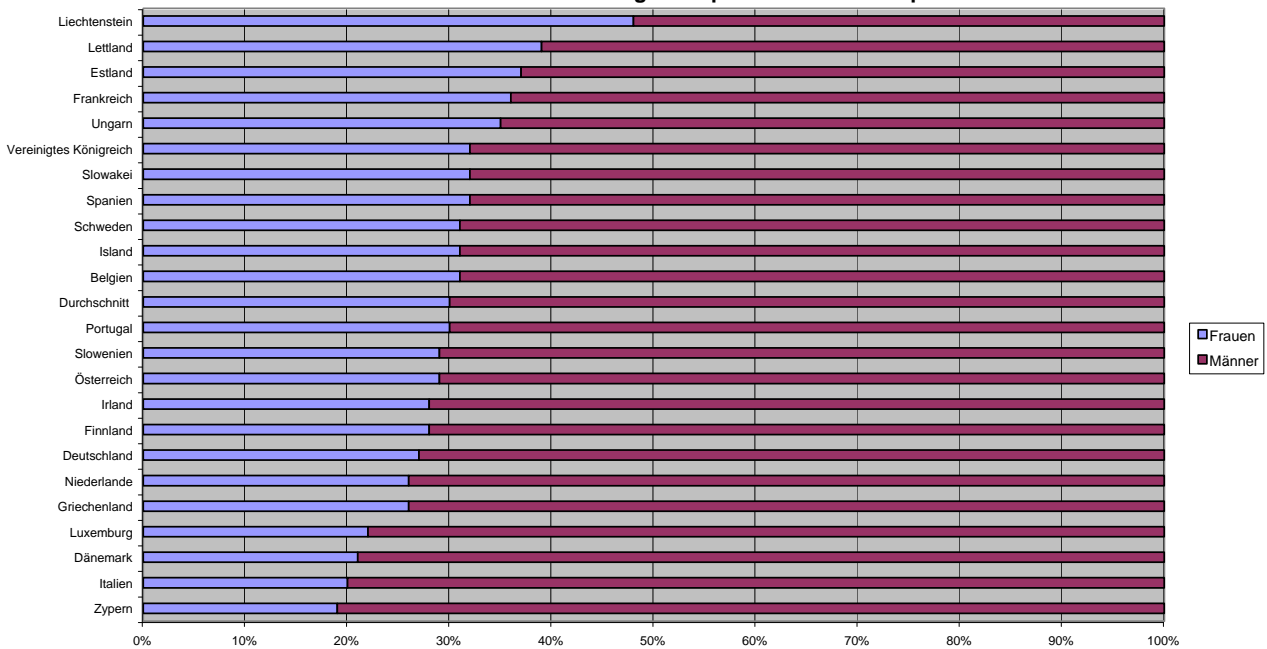
teriellen Erträge werden „zum Verdienst an sich, an dem sich [...] das moderne Charisma des Erfolgs bewähren soll“. Der Vertrieb kann aus dieser Perspektive als Prototyp moderner Geschäftstätigkeit firmieren.

Christiane Funken

Kontakt:  
christiane.funken@tu-berlin.de

## AKTUELLE STATISTIK

### Frauen und Männer in Managementpositionen<sup>1</sup> in Europa



1 Als Direktor/-innen und Hauptgeschäftsführer/-innen eingestufte Personen, Produktion- und Betriebsführer/-innen, andere Fachmanager/-innen und Manager/-innen von Kleinunternehmen (ISCO Kategorie 12 und 13).  
Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats/out/measures\\_out4311\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out4311_de.htm); Aktualisierung vom März 2004.

DIW Berlin

Quelle: Holst, Elke, Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden, In: WSI Mitteilungen 3/2005, S. 50

### Weibliches Hochschulpersonal der Besoldungsordnung C nach Besoldungsgruppen 2000 und 2003

	2003		2000	
	Anzahl		Frauenanteil in %	
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	43 451	42 897	13,8	12,3
<b>C4</b>	11 514	11 316	8,0	6,8
<b>C3</b>	14 593	14 502	12,1	10,2
<b>C2</b>	8 490	8 979	15,1	12,9
<b>C1</b>	7 548	8 100	24,4	23,0
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	1 306	686	34,2	41,4

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hg): Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes. Fachserie 14, Reihe 6.

DIW Berlin

Quelle: Holst, Elke, ebd., S. 53

Kontakt:  
eholst@diw.de

## Genus oeconomicum – Zur Ökonomie der Geschlechterverhältnisse

Internationale Gender-Studies Tagung, 24./25. Februar 2005 in Zürich

Rund 120 WissenschaftlerInnen und am Thema Interessierte aus den unterschiedlichsten Fachbereichen kamen am 24. und 25. Februar 2005 in Zürich zur Internationalen Gender Studies Tagung „Genus Oeconomicum – zur Ökonomie der Geschlechterverhältnisse“ zusammen. Das Thema der Wirtschaftswissenschaft ist in den Gender Studies sehr speziell und eher ein Randthema. Vielleicht bietet dies eine Erklärung dafür, dass die insgesamt 28 Vorträge und Referate nicht ausschließlich wirtschaftswissenschaftlich ausgelegt waren, sondern eine interdisziplinäre Beschäftigung mit dem Sujet präsentierten. Der Eindruck der Interdisziplinarität scheint die Tagung besonders positiv geprägt und zu ihrem Gelingen beigetragen zu haben. So äußerte sich die Referentin PD Dr. Eva Boesenberg aus Berlin: „Die Tagung war sehr produktiv aufgrund der interdisziplinären Ansätze. Sehr gelungen.“

Die Vorträge von ReferentInnen aus den Wirtschafts-, Geistes- und Sozialwissenschaften waren vier übergeordneten Blöcken zugeteilt. Inhaltlich gliederten sie sich in drei verschiedene Perspektiven: theoretische Diskussion, Ergebnisse von empirischen Untersuchungen und Berichte aus der Praxis. Auf der theoretischen Ebene setzten sich die Vortragenden zum Beispiel mit Erklärungsmustern zur Geschlechterbedeutung und -konstruktion in der Theorie des Homo Oeconomicus, in neoliberalen Ansätzen oder im Globalisierungskontext auseinander. Dr. Doris Wechselbaumer aus Barcelona stellte ihre Ergebnisse aus verschiedenen empirischen Studien vor. Wechselbaumer zeigte, wie sich die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt mit ökonomischen Methoden nachweisen lässt. Des Weiteren berichteten Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus der Praxis, mit welchen Strategien beispielsweise ein Gender Budgeting in kommunalen Haushalten verankert werden oder wie ein Handlungsplan für Unternehmen aussehen kann, welche Aufstiegsbarrieren für Frauen im oberen Management abbauen wollen.

Nach einer kurzen Begrüßung durch Béatrice Ziegler aus Zürich und Cornelia Ruhe aus Konstanz begann die Tagung mit dem ersten Block („Rationalitätskonzepte jenseits des Homo oeconomicus“), der durch einen Vortrag von Dr. Fabienne Peter aus Warwick eingeleitet wurde. Peter beschäftigte sich mit

### GENDER STUDIES

verschiedenen Ansätzen zur Rationalität von ‚Commitment‘ und beleuchtete diese aus der Sicht der feministischen Ökonomie. Im Vordergrund standen mögliche Interpretations-Alternativen von empirischen Forschungsmodellen in den Wirtschaftswissenschaften. So beschäftigte sich Peters beispielsweise mit der theoretischen Erfassung von Verhalten, das als „irrational“ abgestempelt wird, weil es nicht der Durchsetzung oder Optimierung eigener Interessen verpflichtet ist. Peter machte auch auf Probleme und Schwachstellen dieser alternativen Modelle aufmerksam, die sich auf dem Weg zu einer anschlussfähigen Theorie ergeben.

Nach dem Vortrag konnten sich die TeilnehmerInnen auf drei Workshops verteilen. Dort bot sich kleinen Gruppen die Möglichkeit zur Diskussion auf der Basis von zwei kurzen Referaten. Auch die anderen Blöcke („Legitimation der Macht“, „Geschlecht gestaltet Wirtschaft“ sowie „Geschlecht beeinflusst Globalisierung beeinflusst Geschlecht“) gliederten sich jeweils in Vorträge und dazugehörige Workshops. Die Aufteilung in kleine Arbeitsgruppen erwies sich als sehr effektiv und brachte schnell das Gespräch zwischen Referierenden und Zuhörenden in Gang. Besonders dieser rege Austausch zwischen ReferentInnen, Moderatorinnen und TeilnehmerInnen prägte das Bild der Tagung. Die Studentin Leyla Ciragan vom Zürcher Organisationsteam zeigte sich begeistert von der Atmosphäre: „Es läuft alles reibungslos, schön ist, dass die Leute schnell angefangen haben, miteinander zu reden und intensiv zu diskutieren.“

Auffallend war die Verteilung der Geschlechter, bei einer Konferenz, die sich mit Geschlechterverhältnissen auseinandersetzt: Zu den insgesamt 30 ReferentInnen zählten gerade einmal vier Männer. Auch im Publikum waren neben den Referenten nur vereinzelt Herren zu verzeichnen. Referent Prof. Dr. Manfred Kraft aus Paderborn kommentierte diese Tatsache treffend: „Dass nur wenige Männer teilnehmen würden, davon war auszugehen. Aber die, die nicht da waren, haben etwas verpasst.“

Insgesamt kann ein sehr positives Fazit gezogen werden. So zeigten sich sowohl TeilnehmerInnen als auch Organisatorinnen sehr zufrieden, nachdem die Tagung am Freitag endete. Marion Woelki, Frauenreferentin der Uni Konstanz und Mitorganisatorin, bewertete die Veranstaltung als „erfolgreiche, interessante Tagung, die mit über 100 TeilnehmerInnen gezeigt hat, wie wichtig und aktuell die diskutierten Themen momentan sind. Es freut mich, dass eine so angeregte Stimmung herrschte und es viel positive Rückmeldung gab.“ Von Seiten der Teilnehmenden wurde vor allem die gute Organisation gelobt. Zeigt es doch, dass eine solche Organisation keine Grenzen kennt: Schon zum dritten Mal erweist sich mit „Genus Oeconomicum - zur Ökonomie der Geschlechterverhältnisse“ eine sehr produktive Zusammenarbeit zwischen dem Frauenrat der Universität Konstanz und dem Kompetenzzentrum Gender Studies der Universität Zürich. Seit 2001 findet im Abstand von zwei Jahren eine Gender Studies-Tagung abwechselnd in Zürich oder Konstanz statt. Lässt sich nur hoffen, dass diese Kooperation auch im Jahr 2007 weitergeführt wird. Wer die Tagung verpasst hat und sich dennoch für das Thema interessiert, darf auf den geplanten Tagungsband gespannt sein, der voraussichtlich im nächsten Jahr beim UVK (Universitätsverlag Konstanz) erscheint.

Vera Pache

Kontakt:  
Vera.Pache@uni-konstanz.de

## LINKS

- Evaluation der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

In der boomenden Literatur zur Evaluation im Bereich der Hochschul- und Wissenschaftspolitik (vgl. z. B. die 6-wöchige Ausgabe des evaNet-Newsletter: [http://evanet.his.de/evanet/verfahren/verfahren\\_intern\\_extern.php](http://evanet.his.de/evanet/verfahren/verfahren_intern_extern.php)) haben Beiträge zur Bewertung und Entwicklung von Gleichstellungsinstrumenten und -programmen immer noch Seltenheitswert. Eine wichtige Neuerscheinung zum Thema ist der Band „Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen“, herausgegeben von Andrea Löther und als cews. Beiträge no. 3 erschienen: [www.cews.org/cews/cewsbeitr.php?PHPSESSID=aacc25e74419cc6985c2bf](http://www.cews.org/cews/cewsbeitr.php?PHPSESSID=aacc25e74419cc6985c2bf). Hier beleuchten einzelne Studien Best-practice Beispiele aus dem HWP-Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ an Hochschulen [www.cews.org/cews/cewspublik.php?aid=63](http://www.cews.org/cews/cewspublik.php?aid=63).

- Bemühungen der DFG um Chancengleichheit

Unter [www.dfg.de/wissenschaftliche\\_karriere/chancengleichheit/index.html](http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit/index.html) findet sich u. a. eine Übersicht über die Bemühungen der DFG um Chancengleichheit in ihren Programmen und durch die Geschäftsstelle, Statistiken zum Thema, AnsprechpartnerInnen und weiterführende Links.

- Gender Equality Newsletter

Sie erhalten in diesem Newsletter [www.gendercampus.ch/C7/Newsletter/default.aspx](http://www.gendercampus.ch/C7/Newsletter/default.aspx) Informationen zur Chancengleichheit an Universitäten und Fachhochschulen sowie zur Gleichstellungspolitik, zu aktuellen Vorträgen und Veranstaltungen, zu offenen Stellen im Bereich der Gleichstellung, zu ausgeschriebenen Preisen oder Förderprogrammen etc. Herausgeberin ist das Projekt Gender Campus, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, Bern

- Gleichstellung und Verfahrenssicherheit in der Praxis von Berufungsverfahren

„Berufungsverfahren stellen ein wichtiges Steuerungsinstrument für die fachliche Profilierung und Qualitätssicherung im Hochschulsystem dar. [...] die Zweifel an der Angemessenheit der bisherigen Praxis nehmen zu“ (Deutscher Wissenschaftsrat 2003). Angelika I. Müller und Almut Kirschbaum von der Frauengleichstellungsstelle der Universität Oldenburg [www.uni-oldenburg.de/gss/](http://www.uni-oldenburg.de/gss/) haben zahlreiche Informationen – von Merkblättern, internationalen Best-Practice-Beispielen bis hin zu Online-Schulungsprogrammen – zu diesem Thema an der Schnittstelle zwischen Qualitätssicherung und Gleichstellung zusammengestellt. Hier ein zusammenfassender Beitrag: <http://lnhf.gwdg.de/ciwm/ciwm-info/2004/material/Berufungsverfahren.pdf>.

- ExpertInnendatenbank Arbeit und Geschlecht

Seit April 2004 ist eine vom BMBF-Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ aufgebaute ExpertInnen-Datenbank im Internet zugänglich: [www.gendanetz.de](http://www.gendanetz.de). Mit dieser Datenbank sind Kontaktdaten, Tätigkeitsfelder und Arbeitsschwerpunkte vieler WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen im Bereich der Arbeits- und Geschlechterforschung und -politik bundesweit und international ermittelt und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden. Die Datenbank umfasst nicht nur weithin bekannte ExpertInnen im Themenbereich Arbeit und Geschlecht, sondern NachwuchswissenschaftlerInnen sowie AkteurInnen, die z. B. in Gewerkschaften, Netzwerken und kleineren Einrichtungen arbeiten. Die Datenbank umfasst aktuell ca. 500 Einträge; sie dient sowohl der Information und Vernetzung in dem von ihr erfassten Themenfeld als auch der Dokumentation des inzwischen sehr breiten Kompetenzbereichs im Bereich Arbeit und Geschlecht.

- Women & Science Report

The Commission's document „Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science“ has been published, in response to the European Council's request to the European Commission for full details on Women & Science activities since 2001. The report sets out the actions on-going and under preparation at European level to promote the role of women in science, detailing some of the major statistics relating to the current state of this gender issue and the effects of various initiatives and projects. You can download a copy of the report at [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_en.html)

## IMPRESSUM

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

**Layout:** Heidrun Nicolai

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

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

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

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

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



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

FHTW Berlin  
efas - Netzwerk  
Treskowallee 8

D - 10318 Berlin

Geschäftsstelle

Prof. Dr. Angela Fiedler  
Heidrun Nicolai

Tel: (0)30 - 5019 2405  
Fax: (0)30 - 5019 2702

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

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

### Mitgliedserklärung

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

#### Persönliche Angaben:

Name: .....  
Vorname: ..... Titel: .....  
Institution / Hochschule: .....  
Fachbereich: .....  
Straße: .....  
PLZ / Ort: .....  
Telefon / Fax: .....  
E-mail: .....

Meine Arbeitsschwerpunkte sind: (Bitte alle angeben.)

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....

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

Ich bin berechtigt Promotionen abzunehmen: Ja  Nein

für das Fach: .....

Ort, Datum: .....

Unterschrift: .....