

Nachwuchsförderpreis

- 1 Dr. Anna Mucha
- 4 Dr. Eva Schlenker
- 20 Call *efas*-Nachwuchsförderpreis 2015

Aktivitäten

- 10 Forschungsforum der 12. *efas*-Tagung
- 13 Tagungsbericht der 12. *efas*-Tagung
- 18 Kongress der feministischen MarxistInnen
- 19 Mitgliederstatistik

Publikationen

- 8 Literaturhinweise
- 6 Rezension
- 12 Steckbrief

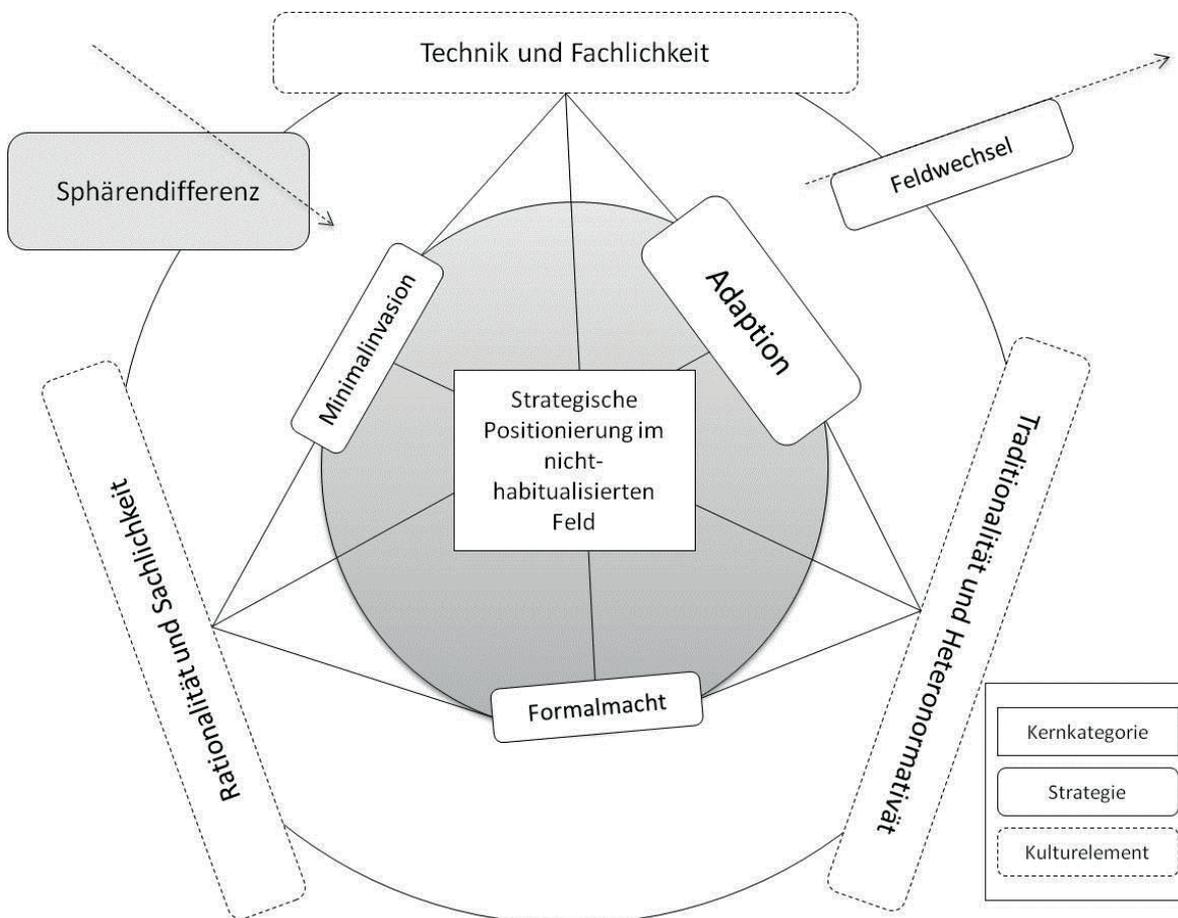


Nachwuchsförderpreis in memoriam Angela Fiedler

„Strategische Positionierung im nicht-habitualisierten Feld. Die mikropolitische Situation von Frauen im technischen Beruf“

efas-Preisträgerin 2014 für die Dissertation,
Dr. Anna Mucha

Im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Berufsfeld ist der Frauenanteil gering und bleibt auf diesem niedrigen Niveau stabil – trotz diverser Maßnahmen, die jungen Frauen den Weg ins technische Feld ebnen und Kampagnen, die mit dem Verweis auf die besondere Attraktivität dieses Arbeitsmarktsegments das Interesse an einer solchen Ebnung erhöhen sollen (Ihsen 2010a; 2010b). Selbst die Absolventinnen technischer Studiengänge scheinen mit ihrer Branche zu fremdeln, was sich im Vergleich zu den männlichen Kollegen im mehrheitlichen Verzicht auf den Einstieg ins Berufsfeld (Haffner et al. 2006), einer geringeren Arbeitszufriedenheit (ebd.) sowie hohen Ausstiegsquoten (Erlemann 2002; Ihsen 2009) manifestiert. Die Konflikthaftigkeit der Integration von Frauen ins technische Feld wird in empirischen Untersuchungen über die Zeit hinweg immer wieder bestätigt (z.B. Janshen & Rudolph 1987; Kosuch 1994; Ihsen 2009) und insbesondere auf die strukturelle Dimension wider-



Strategische Positionierung im nicht-habitualisierten Feld

sprüchlicher (Identitäts-)Anforderungen zurückgeführt, mit denen Dissonanzen einhergehen, die individuell nur schwer bewältigt werden können.

Diese Situation aus mikropolitischer Perspektive zu untersuchen und damit die feldspezifischen Parameter – paradigmatisch entworfen als das Ergebnis vorangegangener Aushandlungsprozesse – systematisch in Ressourcen und Barrieren, Handlungsspielräume und -beschränkungen zu übersetzen, war das Ziel der Dissertation. Damit sollte die sozialwissenschaftliche Forschung zur Situation von Frauen im technischen Berufsfeld um eine Studie ergänzt werden, die dieses systematisch als machtbestimmten sozialen Raum entwirft und es auf Handlungsoptionen und Dilemmata hin abtastet. Mikropolitik und Kultur, verstanden als organisationale ‚Basismetaphern‘ (Neuberger 2006; Rosenstiel 2005), dienten als zentrale Rahmenkonzepte der Analyse; damit war der Blick einerseits auf die Wahrung und Verteidigung subjektiver Interessen, Identitäten und Handlungsspielräume gerichtet und andererseits auf die normativen Übereinkünfte, Deutungsmuster und Rahmenbedingungen, innerhalb derer diese symbolischen und praktischen Aushandlungsprozesse stattfinden.

Die empirische Grundlage der Arbeit bildete ein Sample von 16 Ingenieurinnen bzw. techniknahen hochqualifizierten Frauen,

die sich im ingenieurwissenschaftlichen Berufsfeld bewegen; als Forschungsansatz zur Erschließung kontextgebundenen Handelns dienten qualitative Einzelfallstudien sowie ein systematischer Fallvergleich im Rahmen der Grounded Theory Methodology.

Im Zuge der Auswertungen zeigen sich – über die von Fall zu Fall und von Feld zu Feld auftretende Varianz hinweg – wiederkehrende Muster hinsichtlich des mikropolitischen Spannungsfeldes und gemeinsame konzeptuelle ‚Fluchtpunkte‘ bezüglich der strategischen Ansatzpunkte und Umgangsweisen. Eine zentrale Gemeinsamkeit der Fälle bildet die ‚Sphärendifferenz‘ zwischen dem Berufsfeld und der privaten Lebenswelt, die sich in einer Kluft zwischen den feldspezifischen Sinnhorizonten und Erwartungen und dem eigenen Habitus äußert (Habitusambivalenz, vgl. Janshen & Rudolph 1987). Die Umgangsweisen der Befragten mit den daraus resultierenden spezifischen Anforderungen an die eigene Performance unter Bezugnahme auf die impliziten Feldparagrafen werden konzeptionell in einer empirisch begründeten Heuristik der ‚strategischen Positionierung im nicht-habitualisierten Feld‘ (Abb.1) gefasst. Komponenten dieses Entwurfs bilden – ausgehend von der Kernkategorie der ‚strategischen Positionierung‘ – einerseits die kulturellen Kontextfaktoren des nicht-habitualisierten Feldes, die als Abweichung zur

Über die Preisträgerin

Anna Mucha studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt Universität zu Berlin. Seit 2009 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Personal und Gender der Universität Hamburg (Prof. Dr. Daniela Rastetter), wo sie u.a. im BMBF-geförderten Verbundprojekt ‚Aufstiegskompetenz von Frauen: Entwicklungspotentiale und Hindernisse auf dem Weg zur Spitze‘ tätig war und zu Geschlechterverhältnissen in Organisationen, organisationaler Mikropolitik und (technischer) Fachkultur forscht.

Mucha, Anna (2014): Die mikropolitische Situation von Frauen in technischen Berufen. Strategische Positionierung im nicht-habitualisierten Feld. Schriftenreihe Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft (hrsg. v. Maria Funder/ Daniela Rastetter/ Sylvia Wilz). Baden-Baden: Nomos Verlag.

‚eigenen Normalität‘ zugleich die Herausforderungen und die strategischen Bezugspunkte des Handelns bilden: Rationalität und Sachlichkeit als Lageemotion, Technik als Achse der Referenz sowie die heteronormative, konservative Matrix. Korrespondierend mit der ‚Sphärendifferenz‘, die zwischen dem technischen Feld und der privaten Sphäre der Befragten existiert, zielen die Ansätze der strategischen Positionierung im Feld darauf ab, die dortige kulturelle Kluft (performativ) zu überbrücken bzw. zu verringern und sich dabei gleichzeitig im Spannungsfeld zwischen heteronormativen Zuschreibungen und feldspezifischen Achsen der Reputation zu behaupten: Hier kommen als Meta-Strategien Adaption, Minimalinvasion sowie formale Macht zum Einsatz.

Die Perspektive der strategischen Positionierung im nicht-habitualisierten Feld markiert das Feld als mikropolitische Arena, in der – im herausfordernden Spannungsfeld der normativen Übereinkünfte, Wertigkeiten und Deutungsmuster insbesondere um Selbstbehauptung im Sinne angestrebter Identitäten und fachlicher Reputation gerungen wird. Kulturelle Deutungsmuster geraten als machtvoll (vor)strukturierende Elemente in den Blick, und der Feldwechsel – einer strategisch-ressourcenorientierten Logik folgend – als Ultima Ratio-Strategie, um bessere Umgebungsparameter zu erzielen. Damit erfüllt die Heuristik zunächst die Funktion, die anhand des empirischen Materials herausgearbeiteten Kernprozesse zu veranschaulichen; jedoch mag sie auch für praktische Zusammenhänge (Coaching) oder die Analyse alternativer Feld-Habitus-Konflikte nutzbar sein.

Auf der strukturellen Ebene verweisen die empirischen Ergebnisse darauf, dass institutionalisierte Instanzen wie z.B. der Betriebsrat als Ressource wahrgenommen werden. Auch Leitbildern bzw. Codes of Conduct kommt durchaus eine große Bedeutung zu, insbesondere dann, wenn sie umgesetzt bzw. eingefordert werden. Um diese Folien der Antidiskriminierung zu stärken, wären – z.B. im Rahmen von Diversity-Programmen – gezielte Maßnahmen wie Workshops denkbar, die alle Beteiligten für das diskriminierende Potenzial der heteronormativen Dimension und der damit korrespondierenden Altercasting-Tendenzen im Feld sensibilisieren. Speziell vor dem Hintergrund kontrapunktischer Anordnung feldspezifischer Reputationschancen und stereotyper ‚Weiblichkeit‘ wären insbesondere Führungskräftebildungen und eine konsequente Antidiskriminierungspolitik dringend anzuraten. Zudem sind per-

sonelle ‚Brücken‘ in die herrschende Kultur wichtig; gerade in traditionellen Branchen könnte auch im Sinne einer größeren mentalen Diversität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bezüglich des Geschlechterverhältnisses zeitgemäße egalitäre Grundhaltung zum Einstellungskriterium werden.

Auf der individuellen handlungspraktischen Ebene ist ein mikropolitisch orientiertes Coaching zum Erwerb mikropolitischer Kompetenz speziell für Frauen im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Berufsfeld denkbar, das anhand der vorliegenden Ergebnisse entwickelt werden könnte. Zentral scheint dabei zu sein, die strukturelle Dimension der eigenen Dilemmata zu reflektieren, um auf dieser Folie strategische Handlungsoptionen und Positionierungsmöglichkeiten ausloten zu können. Die Heuristik der strategischen Positionierung im nicht-habitualisierten Feld könnte in diesem Rahmen als den Coachingprozess begleitendes Modell eingesetzt werden, anhand derer feldspezifische Dynamiken und die eigene Umgangsweise mit ihnen nachvollziehbarer werden. ♦

LITERATUR:

- IHSEN, S. (2010A): Technikkultur im Wandel. Ergebnisse der Geschlechterforschung in technischen Universitäten. Beiträge zur Hochschulforschung, 32(1), S. 80-97.
- IHSEN, S. (2010B): Ingenieurinnen: Frauen in einer Männerdomäne, in: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.799-805.
- IHSEN, S. (2009): Potenziale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen. Drop-out von Frauen im Ingenieurwesen: Analyse der Ursachen und Strategien zu deren Vermeidung sowie Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Rückgewinnung. Technische Universität München, sia-bw.de/fileadmin/sia-bw/pdf/Drop-Out_Abschlussbericht.pdf, zuletzt geprüft am 11.03.2015.
- JANSHEN, D. & RUDOLPH, H. et al. (1987): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft. Berlin, New York: De Gruyter Verlag.
- HAFFNER, Y., KÖNEKAMP, B. & KRAIS, B. (2006): Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn.
- ERLEMANN, C. (2002): Ich trauer meinem Ingenieurda-sein nicht mehr nach. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln. Bielefeld: Kleine Verlag.
- KOSUCH, R. (1994): Beruflicher Alltag in Naturwissenschaft und Ingenieurwesen. Eine geschlechtsvergleichende Untersuchung des Konfliktlebens in einer Männerdomäne. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- NEUBERGER, O. (2006): Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung. UTB, Stuttgart.
- ROSENSTIEL, L. V. (2005): Organisationsanalyse, in: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag, S. 224-238.

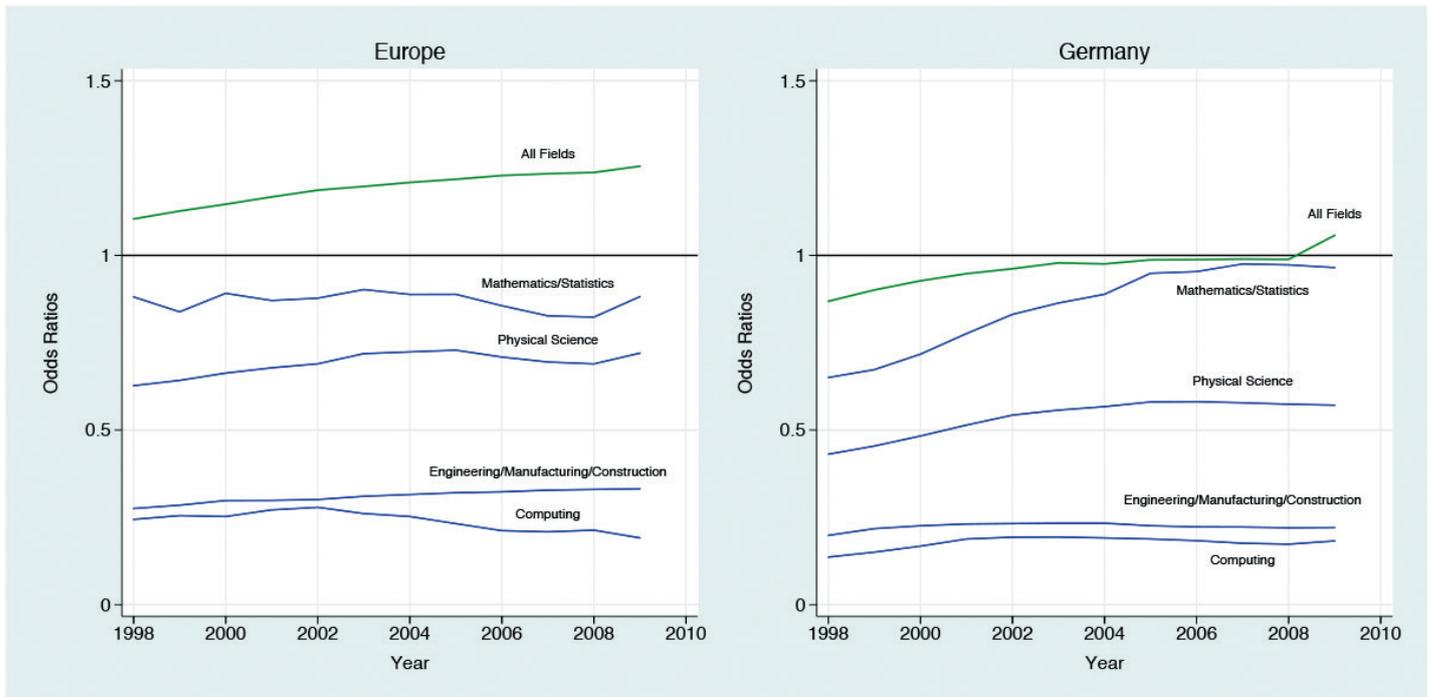


Abbildung 1: Die Entwicklung des Verhältnisses von Studienabschlüssen von Männern und Frauen zwischen 1998 und 2010 insgesamt sowie in ausgewählten MINT-Fächern in Europa und Deutschland. Hinweis: Odds Ratios, die größer als 1 sind, bedeuten, dass mehr Abschlüsse von jungen Frauen als von jungen Männern abgelegt werden. Sind mehr Absolventen männlich, liegt der Wert der Odds Ratios unter 1.

Nachwuchsförderpreis

„Essays on Occupational Choice“

efas-Preisträgerin 2014 für die Dissertation, Dr. Eva Schlenker

Die Doktorarbeit beschäftigt sich mit den Ursachen und den Folgen von horizontaler Segregation. Die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe und Branchen wird in Wissenschaft und Gesellschaft intensiv diskutiert, da die Wahl von Berufen für junge Menschen weitreichende Konsequenzen hat: Sie beeinflusst nicht nur den beruflichen Werdegang sowie Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten, sondern auch Status und Ansehen innerhalb der Gesellschaft. Ein Fokus liegt in wissenschaftlichen Untersuchungen auf Berufen in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, kurz MINT genannt. Diese Fachbereiche waren und sind bis heute stark von Männern dominiert. Zusätzlich sind die Arbeitskräfte in den MINT-Berufen ein wesentlicher Faktor für ökonomisches Wachstum und die Nachfrage nach gut ausgebildeten technischen Arbeitskräften wächst in modernen Gesellschaften – auch aufgrund des demographischen Wandels – stetig (vgl. Tsai et al. 2010).

Die Berufe im MINT-Bereich stehen bei der Gleichstellung der Geschlechter seit einigen Jahren besonders im Fokus. Während Mädchen in den vergangenen Jahrzehnten Jungen bei Bildungsabschlüssen nicht nur eingeholt, sondern seit kurzem auch überholt haben, verdienen Frauen dennoch auch heute deutlich weniger als Männer. Eine wesentliche Ursache dafür ist, dass Frauen seltener Berufe im MINT-Bereich wählen, welche mit hohen Gehältern und guten Arbeitsmarktchancen einhergehen. Das gilt sowohl für Lehrberufe als auch für Studienfächer (siehe Legewie/DiPrete 2012 und Leslie et al. 1998).

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Studienabschlüssen in Europa und Deutschland. Dabei zeigt sich, dass junge Frauen bei Studienabschlüssen insgesamt heute vorne liegen. Im Gegensatz zur allgemeinen Entwicklung zeigt sich, dass in den MINT-Fächern bis heute die jungen Männer häufiger absolvieren. Insbesondere in den Fachbereichen Technik und Informatik kommt auf vier männliche Studienabsolventen nur etwa eine Absolventin. Doch auch wenn Frauen Abschlüsse in MINT-Fächern erreichen, arbeiten sie häufiger fachfremd in anderen Branchen und Berufen als ihre männlichen Kommilitonen (vgl. OECD 2012). Die Ergebnisse der empirischen Analysen der Doktorarbeit zeigen, dass sich Jugendliche in der Berufswahl stark an ihren Eltern orientieren. Durch die getrennte Analyse von Jugendlichen, die mit bzw. ohne ihren Vater aufgewachsen sind,

zeigt sich, dass der Effekt in beiden Gruppen zu finden ist. Allerdings ist der Effekt bei Jugendlichen, die mit ihrem Vater im gleichen Haushalt aufgewachsen sind, signifikant höher. Das bestätigt die Hypothese, dass erzieherische Effekte und Sozialisation die Weitergabe von Berufen zwischen Generationen verstärken. Neben einer Analyse der Ursachen dieser Berufswahlunterschiede widmet sich die Dissertation insbesondere der Frage ihrer Auswirkung auf die spätere Erwerbstätigkeit.

Im Mittelpunkt der Doktorarbeit steht eine empirische Untersuchung zu Unterschieden im Erwerbsverhalten zwischen Frauen in MINT-Berufen und anderen Berufen. Ziel ist es dabei, Unterschiede im Erwerbsverhalten (europäischer) Frauen in MINT-Berufen gegenüber Frauen in anderen Berufen aufzuzeigen. Unterschiede in der Erwerbstätigkeit, gemessen als Anzahl geleisteter Wochenstunden, werden dabei im Wesentlichen in der Phase der Familiengründung erwartet, da das Arbeitsangebot von Müttern mit Kleinkindern ‚elastischer‘ ist als das von kinderlosen Frauen. Darüber hinaus soll durch den Vergleich verschiedener europäischer Staaten analysiert werden, welche politischen Maßnahmen die Erwerbstätigkeit von Frauen in MINT-Berufen beeinflussen. Denn innerhalb der Europäischen Union finden sich insbesondere in Bezug auf die Bereitstellung von Kinderbetreuung und der finanziellen Unterstützung von Familien Unterschiede in der politischen Ausgestaltung zwischen den Staaten. Ziel ist es dabei, politische Maßnahmen zu identifizieren, um Frauen und insbesondere Mütter in MINT-Berufen in ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen.

Dafür werden Daten der in allen europäischen Ländern durchgeführten „Statistik über Einkommen, soziale Eingliederung und Lebensbedingungen“ (EU-SILC) der Jahre 2007-2009 verwendet. Zur Berücksichtigung von Selektionseffekten und unbeobachteter Heterogenität werden zunächst fixe Gruppeneffekte nach der Methode von Blundell, Duncan und Meghir (1998) geschätzt. So wird bei der ökonometrischen Modellierung von Erwerbstätigkeit vermieden, dass die Schätzer durch nicht beobachtbare Effekte verzerrt werden. Dazu werden die Personen aus EU-SILC nach Geburtskohorte, Bildungsstand, Ländergruppen der EU sowie MINT- versus Nicht-MINT-Berufe in insgesamt 72 Gruppen eingeteilt. Für jede Gruppe werden fixe Gruppeneffekte

bezüglich Erwerbsentscheidung, Lohn und Nichterwerbseinkommen geschätzt.

In der anschließenden Schätzung des Arbeitsangebots gemessen in geleisteten Wochenstunden findet sich, dass Frauen in MINT-Berufen signifikant mehr Stunden arbeiten als Frauen in anderen Berufen. Das zeigt sich insbesondere für die Gruppe der Mütter in MINT-Berufen im Vergleich zu Frauen in anderen Berufsfeldern. Schließlich deuten die Ergebnisse darauf hin, dass MINT-Frauen in Ländern mit relativ höheren Ausgaben für Kindergeld und finanzieller Familienförderung schwach signifikant weniger Arbeitsstunden leisten.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass das wissenschaftliche Verständnis von Berufswahlprozessen und daran anschließenden Arbeitsmarktentscheidungen noch einige Lücken aufweist. Die Ergebnisse der Doktorarbeit tragen dazu bei, einige dieser Forschungslücken zu schließen und können genutzt werden, um politische Maßnahmen zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse und Verhaltensweisen der fokussierten Berufsgruppen zugeschnitten sind. So zeigt sich beispielsweise der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten als geeignete politische Maßnahme, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern. ♦

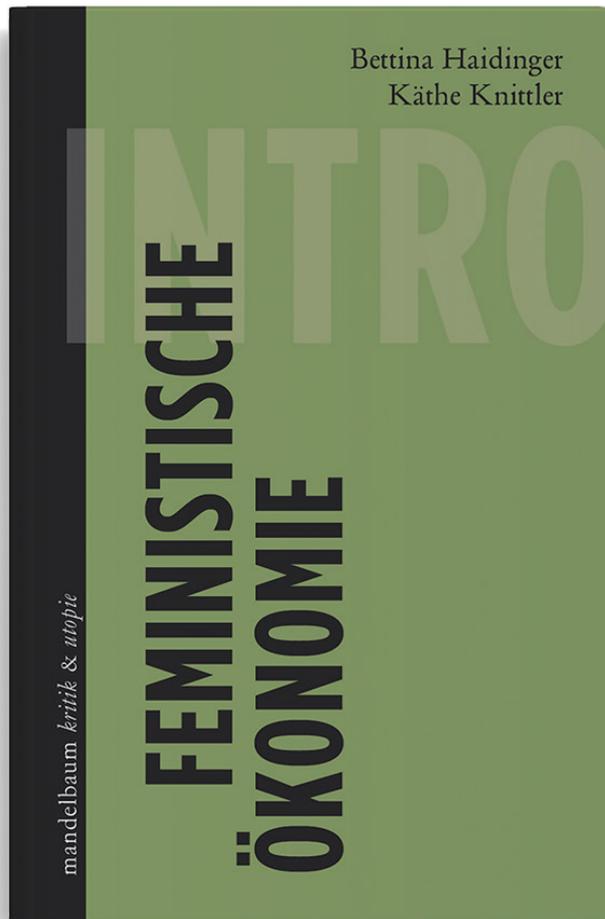
Über die Preisträgerin

Dr. Eva Schlenker arbeitete nach ihrem Studium der Kommunikationswissenschaft im Forschungsprojekt ‚Determinanten des Erwerbsverhaltens von Frauen in MINT-Berufen im europäischen Vergleich‘ unter Leitung von Prof. Dr. Gerhard Wagenhals an der Universität Hohenheim. Im Jahr 2013 promovierte sie mit ihrer Arbeit „Essays on Occupational Choice“ an der dortigen Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Seit 2014 arbeitet Eva Schlenker als Analystin bei der EnBW Energie Baden-Württemberg AG.

Die Doktorarbeit „Essays on Occupational Choice“ von Eva Schlenker ist beim Südwestdeutschen Verlag für Hochschulschriften unter der ISBN 978-3838139333 erschienen.

LITERATUR:

- BLUNDELL R, DUNCAN A, MEGHIR C (1998): Estimating labor supply responses using tax reforms. *Econometrica* 66(4): 827–861.
- LEGEWIE J, DIPRETE TA (2012): High school environments, STEM orientations, and the gender gap in science and 576 engineering degrees. Working paper, Columbia University 577.
- LESLIE LL, MCCLURE GT, OAXACA RL (1998): Women and minorities in science and engineering, a life sequence analysis. *Journal of Higher Education* 69(3): 239–276.
- OECD (2012): Closing the Gender Gap: Act Now. OECD Publishing, Paris.
- TSAI C, HUNG M, HARRIOTT K (2010): Human capital composition and economic growth. *Social Indicators Research* 99(1): 41–59.



Bettina Haidinger und Käthe Knittler
**Feministische
Ökonomie – Intro.
Eine Einführung.**

Mandelbaum Verlag Wien 2014

Rezension: Friederike Maier

Beiden Autorinnen ist es gelungen, eine ausgezeichnete Einführung in die feministische Ökonomie zu schreiben – das was sie in diesem Band zusammengetragen haben, ist ein ausgezeichneter Überblick über den, „state of the art“, der viele Aspekte aufgreift, und auf weiterführende und vertiefende Texte Lust macht. Also: sehr zu empfehlen für einsteigende und fortgeschrittene feministische ÖkonomInnen!

Was eigentlich ‚feministische Ökonomie‘ bedeutet, damit beginnt dieses informative Buch: die Autorinnen betonen, dass in ihrem Verständnis feministische Ökonomie das strategische Schweigen über die Geschlechterverhältnisse brechen muss, dass es um Macht- und Ausbeutungsstrukturen, um die ausgeblendeten Bereiche ökonomischer Zusammenhänge wie die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit, um die Arbeitsmarktstrukturen und die geschlechtsblinde Analyse ökonomischer Prozesse geht. Sie verschweigen dabei nicht, dass die feministische Ökonomie ein inzwischen vielfältiges und durchaus auch

kontroverses Feld ist. Und sie widmen diesem Aspekt ein gesamtes Kapitel. Unter der Überschrift „Kritik, Dekonstruktion, Utopie – Ansprüche an eine emanzipatorische feministische Ökonomie“ setzen sie sich kritisch mit verschiedenen Strömungen und Fragestellungen auseinander: dem androzentrischen Bild von Wissenschaft, das die erkenntnistheoretischen Grundlagen der VWL bildet, setzen sie einen reflektierten Anspruch auf Wissenschaft gegenüber, dass nämlich Wissensproduktion von den Umständen der eigenen Lebensrealität, der Forschungspraxis und dem gewählten methodischen und theoretischen Zugang abhängig ist. Die Theorietradition der Ökonomie, von der in gesellschaftliche Verhältnisse eingebetteten Klassik hin zur Neoklassik mit ihren rationalen, im Markt agierenden Individuen einerseits, die Entstehung heterodoxer Ansätze andererseits sind das Theoriefeld in dem sich die feministische Ökonomie bewegt. Gleichzeitig ist sie eingebettet in den Diskurs feministischer Theorie, den die Autorinnen als ein Spannungsverhältnis zwischen Konstruktivistinnen und Materialistinnen beschreiben: „Die einen (Konstruktivistinnen) interpretieren Geschlechterdifferenz und Geschlechterbeziehungen als Resultat von sprachlich-diskursiven Verfahren, welche durch die Parodie der symbolischen Bedeutungen von Männlichkeit und Weiblichkeit verändert werden könnten; die anderen (Materialistinnen) gehen von den sozialgeschichtlichen Entstehungsprozessen von Geschlechtsidentitäten, sozialen Ungleichheiten und gelebten Erfahrungen der Menschen aus“ (S. 45). Beide Positionen werden dann kurz skizziert und die Autorinnen selbst argumentieren für einen materialistischen Ansatz der feministischen Ökonomie in Anknüpfung an Drucilla Barker: Gender als *konzeptionelle* Kategorie befasst sich danach mit den symbolischen und konzeptionellen Systemen von Männlichkeit und Weiblichkeit, Gender als *empirische* Kategorie stellt dagegen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Verteilung von Einkommen und Ressourcen, den Zugang zu Institutionen etc. in das Zentrum der Analyse. Hier ist Geschlecht Träger von gesellschaftlichen Strukturen: „Wenn empirische Kategorien aufgelöst würden, bestünde keine Möglichkeit mehr, strukturelle Unterschiede zwischen ihnen zu beschreiben“ (S. 52).

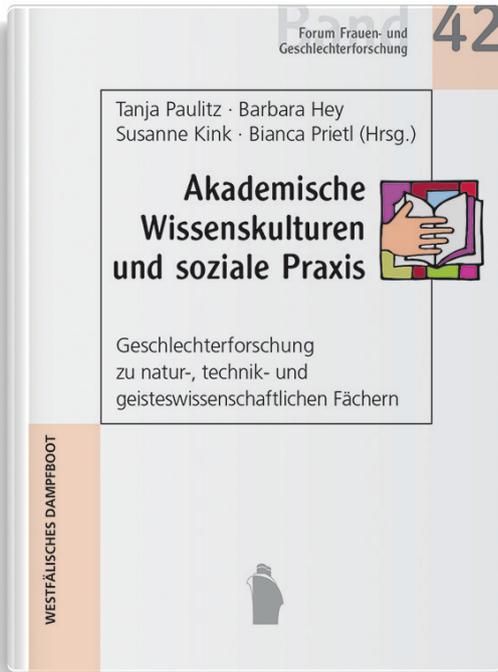
Nicht nur in diesem Kapitel werden also die aktuellen (und wie die Autorinnen zeigen – schon lange virulenten) Kontroversen um die feministische Ökonomie, ihr Selbstverständ-

nis, ihre thematische Schwerpunktsetzung und ihre Ergebnisse dargestellt. Selbstverständlich greifen die Autorinnen auch alle zentralen Felder feministischer Ökonomie auf: die Auseinandersetzung mit dem Mainstream der Neoklassik, die feministische Marxismuskritik, die Auseinandersetzung mit den methodischen Grundlagen und der Mathematisierung der VWL, die Frage nach der richtigen Analyse der Care-Arbeit und der Reproduktion sowie das Verhältnis zwischen Makroökonomie und Geschlechterverhältnissen. Bereiche wie Erwerbsarbeit, Arbeitsmarktstrukturen, unbezahlte Arbeit, Zeitverwendung oder aktuelle Krisenfolgen bilden dabei den empirischen Hintergrund.

Das Buch gibt zu allen diesen Fragen eine sehr gut konzipierte, lebendige Einführung, es verschafft einen kompetenten Überblick, und gibt Hinweise auf weiterführende Literatur. Schließlich regt es an zu weiteren Fragen, Diskussionen und Kontroversen. Kurz gesagt: ich finde es sehr gelungen! ♦

Über die Autorin

Prof. Dr. Friederike Maier ist Vizepräsidentin der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Professorin für VWL mit dem Schwerpunkt Verteilung und Sozialpolitik. Ihre Fachgebiete sind Arbeitsmarkt- und Beschäftigung, Gender und Ökonomie. Sie zählt zu den Gründungsmitgliedern von *efas* und ist Mitglied des Wissenschaftlichen Ausschusses.



Tanja Paulitz, Barbara Hey, Susanne Kink,
Bianca Prietl (Hg.)

Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis

Geschlechterforschung zu natur-, technik- und
geisteswissenschaftlichen Fächern

„Gesellschaftliche Vorstellungen von Geschlecht sind sowohl in die Alltagspraktiken des wissenschaftlichen Feldes als auch in die Praktiken der Erkenntnisgewinnung eingelagert. Hiervon ausgehend analysieren die in diesem Buch versammelten Beiträge die unterschiedlichen und komplexen Formen der Vergeschlechtlichung von Wissenschaft auf der Ebene des Wissens sowie auf der Ebene der sozialen Praxis. In historischer wie in gegenwartsbezogener Perspektive werden dabei Fächer aus Natur-, Technik- und Geisteswissenschaften untersucht. Außerdem werden geschlechterkritische Interventionsmöglichkeiten zur Diskussion gestellt.“

ISBN: ISN 978-3-89691-242-8

Quelle: <http://www.dampfboot-verlag.de/shop/artikel/akademische-wissenskulturen-und-soziale-praxis>



Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena
Schürmann, Susan Ulbricht, Heinz Zipprian (Hg.)

Die Vielfalt der Selbständigkeit

Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbs-
form im Wandel

„In der Forschung über Selbständigkeit und Existenzgründungen dominieren bislang vor allem betriebswirtschaftliche Perspektiven. Sehr viel seltener stehen sozialwissenschaftliche Zugänge im Zentrum – obwohl die Selbständigkeit eine Vielzahl von Problemen aufwirft, die im Fokus der Sozialwissenschaften stehen: Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Work-Life-Balance und der sozialen Sicherung sind hier in besonderer Weise berührt, ebenso Fragen nach Geschlechterdifferenzen im Gründungsgeschehen sowie bei Branchen- und Einkommensentwicklungen. Nicht zuletzt stellt der Start in die Selbständigkeit meist einen tiefen biografischen Einschnitt dar, der die Lebenslauf- und Berufsverlaufsforschung herausfordert. Dieser Band zielt darauf ab, einer sozialwissenschaftlichen Selbständigkeitsforschung neue Impulse zu verleihen, indem er eine breite Auswahl von Themen, theoretischen und empirischen Zugängen, auch historischen und internationalen Perspektiven versammelt. [...]“

ISBN: 978-3-89404-799-3

Quelle: <http://www.edition-sigma.de/detailshow.php?ISBN=978-3-89404-799-3>



Mona Motakef

Prekarisierung

Einsichten. Themen der Soziologie

„»Prekarisierung« ist zum Schlüsselbegriff soziologischer Zeitdiagnostik und Gesellschaftskritik avanciert. Eng gefasst zielt er auf die Erosion von »Normalarbeit«. In erweiterter Fassung bezeichnet er grundlegende Verwundbarkeiten durch ungesicherte Arbeits- und Lebensverhältnisse. Doch was genau ist prekär geworden? Und wer ist auf welche Art und Weise von Prekarisierung betroffen? Diese Fragen sind in sozialen Bewegungen, Politik und Wissenschaft umkämpft.

Mona Motakef stellt erstmals die Vielfalt der Diagnosen zu Prekarisierung einführend vor und verbindet Ansätze der Arbeits- und Industriosozologie, der Geschlechterforschung/Queer Studies und des (Post-)Operaismus.“

ISBN: 978-3-8376-2566-0

Quelle: <http://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-2566-0/prekarisierung?c=7>



Elke Holst, Anne Busch-Heizmann, Anna Wieber

Führungskräfte-Monitor 2015 Update 2001 – 2013

Politikberatung kompakt. DIW Berlin

„Der Führungskräfte-Monitor 2015 informiert nicht nur über die Entwicklung in Führungspositionen, sondern gibt auch einen Einblick in die beruflichen und privaten Lebenswirklichkeiten von Führungskräften in der Privatwirtschaft in Deutschland. Anhand von 9 Kerngrößen und 51 Einzelindikatoren werden umfangreiche Informationen zu Frauen und Männern in Führungspositionen bereitgestellt, in erster Linie für die Jahre 2001 bis 2013. Schwerpunktthemen sind Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturen, wie etwa Verdienste und Sondervergütungen, Humankapital, berufliche Segregation, Arbeitszeiten, Lebensstile sowie Haus- und Familienarbeit, Arbeitsbelastung sowie Anerkennung und soziale Unterstützung. Weiterhin zeigt der Führungskräfte-Monitor 2015 die Entwicklung der Repräsentanz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen zwischen 2006 und Ende 2014 auf. Ausgewählte internationale Vergleiche runden den Bericht ab. [...]“

ISBN: 10 3-938762-90-X

Quelle: http://www.diw.de/de/diw_01.c.440704.de/ueber_uns/vorstandsbereich/gender_studies/gender_studies.html

efas-Fachtagung, 4. - 5. Dezember 2014

Ergebnisse der Pilotinterviews mit Schülerinnen AUSBILDUNG IM WUNSCHBETRIEB

Problem
97 Prozent der Auszubildenden, die im Wunschbetrieb lernen, sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, aber nur 89 Prozent dieser, die ihren Wunschberuf erlernen (Hoxstell 2013). In der schulischen Berufsorientierung geht es jedoch ausschließlich um den Wunschberuf, beziehungsweise um den passenden Beruf, und nicht um den Wunschbetrieb.

Frage
Meine Forschungsfrage lautet: Aus welchen Gründen entscheiden sich Jugendliche für einen Ausbildungsberuf? Dieser Frage nähere ich mich von zwei Seiten - vor und nach Ausbildungsbeginn - an und setze die Leitfragen: Wie wählen Schülerinnen einen Ausbildungsbetrieb? Welche Gründe sind retrospektiv - aus Sicht der Auszubildenden - relevant?

Forschungsstand
Dieses Thema wurde noch nicht erforscht. Ich nähere mich ihm theoretisch von drei Seiten an: pädagogisch mit Berufswahltheorien und didaktischen Modellen, betriebswirtschaftlich über Employer Branding, Marktforschung und Marketing und organisationalpsychologisch über den Person-Organization-Fit.

Methodik
Ich forsche qualitativ und explorativ. Aus einem pragmatischen Ansatz heraus gehe ich methodisch zweigeteilt vor. Zum einen führe ich narrative Einzelinterviews mit Schülerinnen am Ende der Ausbildung, die sich vorstellen können, eine betriebliche Ausbildung zu machen. Zum anderen erziele ich Fokusinterviews mit Auszubildenden in ausgewählten Unternehmen.

Sample
Ich habe mit drei Schülerinnen gesprochen. Sie besuchen die 9., 10. und 11. Klasse Berufsbildende Gymnasien, wollen Abitur machen, können sich vorstellen eine Ausbildung zu machen und haben keinen Migrationshintergrund. Zuerst kommen aus nicht-akademischen Elternhäusern und haben bereits eine Praktikum absolviert. Eine hat ein Ausbildungsplatzangebot. Die 11. Klasseninhalte im letzten Jahr die Schule abbrechen und danach eine Ausbildung machen, hat es sich aber anders überlegt.

Auswertung
Die Interviews werde ich anhand einer Mischung aus Mayring inhaltlich-strukturierender und zusammenfassender Inhaltsanalyse zusammen mit Begriffsnetztheorie und empiriegeleiteter Kategoriebildung aus und untersuche sie auf gemeinsame Muster und Strukturen hin.

Diskussion
1. Das Betriebswahlverhalten Jugendlicher ist nicht erforscht. Warum wählen Sie theoretisch Arbeitsplätze?
2. Was erfahren Sie gerne von meiner Forschungsarbeit? Was macht sie relevant für Sie?

Modell zum Entscheidungsprozess für den Wunschbetrieb

Ergebnis
Zwei Faktoren entscheiden darüber, dass Schülerinnen für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden sich: Der Betrieb muss im Wunsch- oder einem ähnlichen Beruf ausbilden. Schülerinnen müssen den Betrieb persönlich kennenlernen und ihr Bauchgefühl muss stimmen.
Der Weg zum Wunschbetrieb verläuft unterschiedlich und kann einzelne bis alle Aspekte des Modells enthalten. Sekundärinformationen (z.B. Internetauftritt, Stellenanzeigen) dienen der Berufs- und Betriebsorientierung. Bei Interesse sammeln die Schülerinnen Primärinformationen im Betrieb. Diese beeinflussen die Betriebswahl, manchmal auch die Berufswahl.
Ratschläge können Einfluss auf den gesamten Entscheidungsprozess haben, insbesondere wenn sie von Eltern oder erwachsenen Bekannten kommen. Ratschläge von Gleichaltrigen verlaufen eher parallel zum Entscheidungsprozess: Sie werden zur Kenntnis, aber nicht übernommen.

Annette Hoxstell
Universität Potsdam
Wirtschaftswissenschaften
HTW Berlin
hoxstell@htw-berlin.de

Annette Hoxstell

„Ergebnisse der Pilotinterviews mit Schülerinnen zur Ausbildung im Wunschbetrieb“

Zwei Bedingungen müssen erfüllt sein, damit sich Schülerinnen für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden: Er muss im gewünschten oder einem ähnlichen Beruf ausbilden und der persönliche Eindruck muss positive Emotionen hervorrufen. Dies sind die Ergebnisse der Pilotinterviews, die Annette Hoxstell mit Schülerinnen für ihre Dissertation durchgeführt hat. Darin untersucht sie, aus welchen Gründen sich Jugendliche für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden.

Denn der Berufswahl geht zum Teil eine Betriebswahl voraus. Dies wird in der schulischen Berufsorientierung bisher nicht berücksichtigt. Annette Hoxstell spricht sowohl mit Schülern und Schülerinnen, die mitten im Prozess der Entscheidungsfindung stehen als auch mit Auszubildenden, die retrospektiv ihre Entscheidungsgründe reflektieren und auf ihre Relevanz hin bewerten. ♦

Leibniz Universität Hannover

Institut für Arbeitsmarktforschung und Berufshilfe IAB
Die Forschungsrichtung der Bundesagentur für Arbeit
Dörthe Gatermann
Ann-Christin Hausmann

Was zählt bei der Rückkehr aus Elternzeit: Opportunitätskosten oder Vereinbarkeit?

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen
Nach wie vor unentgeltliche entgeltlose Elternzeit nach der Geburt eines Kindes (Brennemann 2010). Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen gehen mit Karriere- und Verdienstmachschancen einher (Jochims et al. 2010; Schmidt & Schwaninger 2010). Entscheidender Einflussfaktor ist die Dauer der Unterbrechung (Dütsch 2008; Auerbach et al. 2008).

Die Bedeutung von Berufen
Berufe unterscheiden in Deutschland den gesamten Erwerbsverlauf und stellen als zentralen Bestandteil von sozialer Schichtung (Dütsch 2008, 2010; Frey & von dem Knippenberg 2010) ein zentrales Merkmal dar. Berufliche Geschlechtersegregation im Westdeutschland (siehe folgende Grafik).
Wahrscheinlich sind Frauen in Berufen mit geringeren Chancen für eine spätere Rückkehr in den Beruf zu sein (Dütsch 2008).

Geschlechtersegregation in Westdeutschland
Diagramm zur Geschlechtersegregation in Westdeutschland mit Linien für Männer und Frauen über die Berufshierarchie.

Hypothesen
Berufliche Merkmale beeinflussen die Dauer von Erwerbsunterbrechungen.
- geringe Aufstiegschancen
- geringe Lohnniveaus
- geringe Teilzeitquoten
- geringe Flexibilität

Daten und Methoden
Daten: National Longitudinal Survey (NLS) 2002/04, 2006/08, 2010/12. Berufliche Geschlechtersegregation in Westdeutschland (2010) (Dütsch 2010).
Aufgabenstellung: „Arbeitsunterbrechung“ - weibliche Frauen, deren erstes Kind zwischen 2002 und 2009 geboren wurde (N = 1.584).
Methoden: Deskriptive Analyse der Unterbrechungen; Multivariate, longitudinaler logit-basiertes Ereignisratenmodell für Arbeitszeit.

Ergebnisse
Dauer der Erwerbsunterbrechung nach Frauenanteil im Beruf.
- weibliche Frauen (N = 1.584)
- männliche Männer (N = 1.584)
- weibliche Frauen (N = 1.584)
- männliche Männer (N = 1.584)

Fazit: Berufliche Merkmale beeinflussen die Dauer von Erwerbsunterbrechungen
- Frauenanteil im Beruf hat negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit des Wiedereintritts.
- Einfluss ist umso stärker, je länger die Unterbrechung ist.
- Einfluss ist umso stärker, je höher der Frauenanteil im Beruf ist.
- Einfluss ist umso stärker, je höher der Lohn ist.
- Einfluss ist umso stärker, je höher die Teilzeitquote ist.

Dörthe Gatermann und Ann-Christin Hausmann

„Opportunitätskosten, Arbeitszeit und Frauenberufe - Die Bedeutung des Berufs zur Erklärung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen“

Viele Frauen unterbrechen nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsarbeit. Dies führt zu Karriereachteilen, deren Ausmaß entscheidend von der Dauer der Unterbrechung bestimmt wird. Da gerade in Deutschland der Beruf eine nachhaltige Bedeutung für den Erwerbsverlauf aufweist, untersuchen wir inwieweit berufliche Merkmale diese Dauer beeinflussen. Dabei konzentrieren wir uns auf den Effekt beruflicher Geschlechtersegregation und der damit einhergehenden Faktoren Teilzeitquote und Lohnniveau. Unsere Ergebnisse zeigen: Frauen aus Frauenberufen unterbrechen die Erwerbstätigkeit länger als solche aus Männer- oder Mischberufen. Ein hohes Lohnniveau im Beruf beschleunigt jedoch die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt, während der Teilzeitanteil keinen signifikanten Einfluss aufweist. ♦

Erwerbsverläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss Geschlechterungleichheiten im Zusammenhang mit Familiengründung

Sekundäranalyse der Absolventenpanel 1997 und 2001 – zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums

Ausgangssituation:

- Deutlich mehr Mütter als Väter mit Hochschulabschluss unterbrechen nach der Geburt ihres Kindes die Erwerbstätigkeit.
- Mütter unterbrechen die Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes im Durchschnitt 17 Monate, Väter 4 Monate.
- Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen wirken sich nachweislich negativ auf das Einkommen, das Erreichen einer Führungsposition sowie die Adäquanz der Beschäftigung aus.

Fragstellungen:

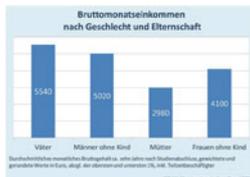
- Welche Auswirkungen hat die Familiengründung nach dem Studium auf Ungleichheiten im Berufserfolg von Männern und Frauen?
- Was sind die Ursachen für die Beharrlichkeit traditioneller Muster in Partnerschaften von Akademiker(inne)n?
- Gibt es einen sozialen Wandel in der geschlechtlichen Arbeitsteilung von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss?

Methode:

- Längsschnittuntersuchungen der DZHW-Absolventenpanel 1997 und 2001
- Auswirkungen auf Ungleichheiten im Berufserfolg: Analyse der Auswirkung von Familiengründung auf die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen.
- Ursachen für traditionelle Muster: Berechnung der Wahrscheinlichkeit von Akademiker(inne)n, nach der Geburt eines Kindes Elternzeit zu nehmen unter Berücksichtigung der Paarkonstellation.
- Sozialer Wandel der Arbeitsteilung: Untersuchung des Vollzeiterwerbs-, Teilzeiterwerbs- und Elternzeitumfangs von Müttern und Vätern in Kohortenvergleich. Systematischer Vergleich der Absolventenkohorten 1997, 2001 und ggf. 2005.

Erste Ergebnisse:

Auswirkungen der Erwerbsunterbrechungen auf Ungleichheiten im Berufserfolg:
Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums sind neben den Beschäftigungsmerkmalen vor allem die bisherigen Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen ursächlich für geringere Einkommen von Frauen. Direkt im Anschluss an das Studium ist die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen noch hauptsächlich über die unterschiedliche Fächerwahl erklärbar.
In der ungleichen Entlohnung liegt wiederum eine mögliche Erklärung für den größeren Anteil von Frauen mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen.



Ansprechpartnerin
Gesche Brandt
E-Mail: g.brandt@dzhw.de
Tel.: 0511 1220-409

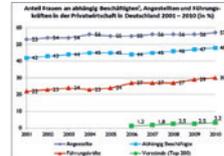


Think manager, think female?

Akteure und strategisches Handeln bei der Institutionalisierung organisationaler Gleichstellungspolitik

Ausgangssituation:

- dauerhafte geschlechtsspezifische Segregation des deutschen Arbeitsmarktes
- trotz Unternehmensinitiativen zur Umsetzung von Gleichstellung unveränderte Situation
- Problem: Einführung betrieblicher Gleichstellungspolitik vs. tatsächliche Anwendung in der organisationalen Praxis
- Gleichstellungspolitik als oberflächliches Phänomen und Legitimationsfassade?



Forschungsfragen und methodisches Vorgehen:

- Was beeinflusst – aus der Perspektive des soziologischen Neoinstitutionalismus – die Durchsetzung von Gleichstellungspolitik in Organisationen?
- „Who does institutional work and why?“ (Lawrence et al. 2013): Welche Handlungsoptionen setzen Akteure ein, um auf institutionelle Prozesse zu reagieren bzw. sie bewusst zu steuern und welche Absichten spielen dabei eine Rolle?
- Ziel: Analyse und Typologisierung von Akteuren, Handlungen und Motiven
- Forschungsobjekt: privatwirtschaftliches Unternehmen in D (Branche: Finanzdienstleistungen)
- Empirische Fallstudie: Dokumentenanalyse, qualitative, leitfadengestützte Experten-Interviews

Typ von Akteur/ Dimensionen	Übersetzung über	Wahrgenommene Motive	offener Gegenpart	versteckter Gegenpart
Personen	strategisch pro-aktiv	aktiv	strategisch pro-aktiv	passiv
Organisationen	passiv	passiv	passiv	passiv
Legitimation	passiv	passiv	passiv	passiv
Mediation	passiv	passiv	passiv	passiv
Propäga	passiv	passiv	passiv	passiv
Wirkungserwartung	passiv	passiv	passiv	passiv

Erste Ergebnisse:
Gleichstellungspolitik als Institution beeinflusst das Verhalten von Akteuren in Organisationen – eine unternehmensinterne Frauenquote, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Leitbilder zu Diversität und Führung und nicht zuletzt Einstellungen, mentale Denkmuster und informelle organisationale Strukturen determinieren Individuen in ihrem Handeln. Akteure können diesen institutionellen Zwängen jedoch begegnen und ihrerseits Gleichstellungspolitik beeinflussen. Um Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit erfolgreich und nachhaltig insbesondere auf kognitiver Ebene (Einstellungen, Denkmuster, Stereotype) herstellen zu können, gilt es, typische organisationale AkteurInnen zu identifizieren und deren Aktivitäten zu bündeln.



Dipl.-Kfr. Jeannette Trenkmann, M.A.
Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW)
Treskotallee 8, D-10318 Berlin
mailto: jeannette.trenkmann@htw-berlin.de

Gesche Brandt

„Erwerbsverläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss. Geschlechterungleichheiten im Zusammenhang mit Familiengründung“

Weitaus mehr Mütter als Väter mit Hochschulabschluss unterbrechen nach der Geburt des Kindes ihre Erwerbstätigkeit. Das Forschungsvorhaben befasst sich mit den direkten geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Familiengründung auf die Erwerbsverläufe von HochschulabsolventInnen und deren langfristigen Folgen. Im Fokus der Untersuchung stehen Einkommensungleichheiten als Resultat von Erwerbsunterbrechungen, die Suche nach Faktoren, die eine egalitäre Arbeitsteilung begünstigen sowie die Frage nach einem sozialen Wandel in der geschlechtlichen Arbeitsteilung von AkademikerInnen. Die Längsschnittuntersuchungen erfolgen anhand der DZHW-Absolventenpanel 1997 und 2001. ♦

Jeannette Trenkmann

„Think manager, think female? Zur Beeinflussung organisationaler Gleichstellungspolitik“

Seit Jahrzehnten sind die Führungsetagen von Unternehmen der deutschen Privatwirtschaft trotz zahlreicher Initiativen reine Männerdomänen. Gleichstellungspolitische Maßnahmen sind oftmals zwar vorhanden, von der tatsächlichen Ausgestaltung und Anwendung in der organisationalen Praxis aber entkoppelt und daher wirkungslos. Im Rahmen der Dissertation wurde in einer empirischen Fallstudie untersucht, wer zur Institutionalisierung betrieblicher Gleichstellungspolitik wie und warum beiträgt. In qualitativen Interviews mit Führungskräften und Personalverantwortlichen konnten typische interne und externe organisationale AkteurInnen identifiziert werden, die die Durchsetzung und Ausgestaltung von Gleichstellungspolitik gezielt beeinflussen. Die Ergebnisse können dazu beitragen, Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen tatsächlich erfolgreich und nachhaltig herzustellen. ♦



Dr. Karin Reichel

Aktuelle Tätigkeit:

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor-Mill Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, verantwortlich für das Projekt und die gleichnamige Weiterbildung „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“

Arbeitsschwerpunkte:

Organisations- und Personalentwicklung, Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft, Leadership and Organizational Behavior, Macht- und Mikropolitik

Weitere berufliche Tätigkeiten:

Trainings (u.a. Führung, Kommunikation, Konfliktbewältigung, Stressabbau) und Teamentwicklung, Coaching und Moderation

Biografisches/Werdegang:

Nach dem Studium der Psychologie (Schwerpunkt: Arbeits- und Organisationspsychologie) an der Technischen Universität Berlin war ich als Organisationsberaterin im Change Management tätig. Nach einem fast zweijährigen Auslandsaufenthalt in Nicaragua habe ich mich als Beraterin, Trainerin und Coach selbständig gemacht und zwei Töchter bekommen. Ich habe langjährige Erfahrung in Forschung und Lehre an Universitäten und Fachhochschulen. Meine Promotion zur Dr. rer. pol. an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg habe ich 2009 abgeschlossen und war danach für ein Jahr als Vertretungsprofessorin für Organisation und Personal an der HTW Berlin tätig. Seit Juni 2012 bin ich wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin.

Warum haben Sie Arbeits- und Organisationspsychologie studiert?

Ich habe Arbeits- und Organisationspsychologie studiert, weil ich mich für die menschliche Seite in Arbeitsprozessen interessierte und einen Beitrag zu deren humaner Gestaltung leisten wollte.

Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Meine bestimmende Motivation ist mit folgendem Zitat von E. B. White treffend skizziert: „I wake up every morning determined both to change the world and have one hell of a good time. Sometimes this makes planning the day a little difficult.“

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

Ich finde es fehlt dem heutigen Wissenschaftsbetrieb an Alternativen zum Mainstream.

Was würden Sie Studierenden heute raten?

Studieren Sie das, wofür Sie sich wirklich interessieren!

Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?

Ich war schon als Jugendliche in der Mädchen-AG und habe mich immer (auch) für Gleichstellungsfragen interessiert.

Was bedeutet Ihnen efas?

efas ist ein tolles Netzwerk von Frauen, die sich – häufig abseits vom Mainstream – mit interessanten und gesellschaftlich relevanten Themen beschäftigen. Ich bin stolz darauf Teil dieses Netzwerks zu sein und bringe mich daher gerne ehrenamtlich im wissenschaftlichen Ausschuss ein.

Haben Sie ein Motto, eine Lieblingsweisheit?

Mein Lieblingsmotto: „Wenn dir das Leben Zitronen gibt, mach Limonade daraus.“

Was tun Sie gerne, um auszuspannen?

Am besten entspannen kann ich mich in meinem Garten in der Uckermark – das ist für mich immer wie Kurzurlaub! ♦

Tagungsbericht zur 12. *efas*-Jahrestagung am 4. und 5. Dezember 2014

Erkenntnisse ... ohne Wirkung? Ökonomische Geschlechterforschung und Politikberatung

Text: Daniela Rastetter

Nachdem auf den letzten *efas*-Tagungen spezifische Aspekte von Geschlecht und Ökonomie behandelt wurden, z.B. Care-Ökonomie oder der Stellenwert von Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften, sollte dieses Mal eine Frage aus der letztjährigen Podiumsdiskussion aufgegriffen werden, nämlich wie Erkenntnisse und Befunde der Geschlechterforschung in politisches Handeln und politische Entscheidungen Eingang finden. Werden sie von politisch Verantwortlichen zur Kenntnis genommen, berücksichtigt, gar in Maßnahmen und Gesetzen umgesetzt? Oder werden sie ignoriert und als Sonderthema marginalisiert? Um diese Fragen zu diskutieren, waren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeladen, die an der Schnittstelle zu Politik arbeiten, z.B. zum Einfluss von Ergebnissen aus der Geschlechterforschung auf Politik, oder die unter anderem Politikberatung machen. Zudem nahmen einige Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik an der abschließenden Podiumsdiskussion teil. Die Frage, wie Wissen aus der Geschlechterforschung in die Politik transferiert werden kann, erwies sich für alle Beteiligten als sehr spannend und anregend.

Die Tagung eröffnete Notburga Ott (Ruhr Universität Bochum), die in ihrem Vortrag „Vom Nutzen der Familienpolitik – Ergebnisse und politische Reaktionen“ das Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Politik beleuchtete. Im Rahmen der Grundlagenforschung, so Ott, werde intensiv der Zusammenhang zwischen der privaten Institution Familie und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen untersucht. Der Wandel der Familie zeige sich durch ein geringeres Aufeinander-Angewiesensein, mit der Folge, dass das individuelle Markteinkommen wichtiger werde als die Haushaltsproduk-

tion. Innerhalb der Angewandten Forschung werden politische Maßnahmen und Entscheidungen sowie deren Wirkungen untersucht. Dabei verwendeten verschiedene Forschende jedoch unterschiedliche Wirkungsmodelle, was das Zusammenführen von Ergebnissen nicht gerade erleichtere. Studien zur Wirkung von Familienpolitik fänden sich z.B. in den regelmäßigen Familienberichten, die auch Handlungsempfehlungen beinhalten, wenige hätten jedoch einen expliziten Bezug zur Geschlechterforschung. Zudem gebe es wenige Finanzierungsmöglichkeiten für unabhängige Evaluationen. Dennoch fließe Wissen in die Politik ein, z.B. durch den wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen. Ott sieht seit dem 7. Familienbericht einen positiven Wechsel hin zu einer nachhaltigen Familienpolitik, die auch wissenschaftliche Erkenntnisse aufgreife. In der an den Vortrag anschließenden Diskussion weist sie zudem darauf hin, dass Familien von allen Politikbereichen betroffen seien, nicht nur von expliziter Familienpolitik, und fragte provokant, ob wir überhaupt ein Familienministerium bräuchten.

Daran anschließend analysierte Elke Holst vom DIW die „Arbeitszeitwünsche und –realitäten in Ost- und Westdeutschland – Veränderungen seit der Wende“. Seit der Wiedervereinigung näherten sich Ost und West bezüglich der Erwerbsbeteiligung von Frauen an und das Zuverdienstmodell gewinne in Ost und West an Bedeutung, und zwar in Ost auf Kosten des Egalitätsmodells, in West auf Kosten des Alleinverdienermodells. Wie sieht es mit den Arbeitszeitwünschen aus? Generell orientierten sich die Wünsche an der vereinbarten Arbeitszeit, jedoch nicht an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, insbesondere bei den Männern. Diese liege wesentlich höher, was



Begrüßung und Eröffnung der Tagung durch Prof. Dr. Friederike Maier, Prof. Dr. Klaus Semlinger und Dr. Sünne Andresen (v.l.n.r.)

von den meisten Beschäftigten negativ bewertet werde. Vergleiche man die Teilzeitbeschäftigung der Frauen in Ost und West, so arbeiten die Frauen in Ost mehr als die Frauen in West. Generell wünschten sich die Frauen in West weniger Arbeitsstunden als die Frauen in Ost, die eine höhere Erwerbsneigung hätten als die Westfrauen und in ihrem Erwerbsverhalten den Männern mehr ähnelten als den Westfrauen. Welche Faktoren beeinflussen die Arbeitszeiten? Die verheiratet mit einem Partner zusammenlebenden Frauen arbeiten am wenigsten bezahlt, die unverheiratet Zusammenlebenden am meisten, während bei den Männern der Familienstand keinen großen Einfluss auf ihre Arbeitszeit habe. Teilzeitbeschäftigung stieg in ihrer Bedeutung in Ost und West, was Probleme in der Einkommens- und Alterssicherung aufwerfe. Berücksichtige man die Wünsche von Frauen und Männern, so sei ein Modell mit einer größeren Angleichung in den Partnerschaften denkbar, z.B. beide arbeiten 80 Prozent.

Karin Reichel von der HWR blickte in ihrem Vortrag „Die Diskussion um die Frauenquote in Deutschland“ in die gleichstellungspolitische Vergangenheit seit den 1990er Jahren zurück, um den langen Weg zur geplanten Quote in Aufsichtsräten zu skizzieren. Ein Gesetzentwurf für Frauenförderung im Jahr 2000 wurde 2001 abgewandelt zu einer Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft zur Förderung von Frauen. Die Bilanz zur Selbstverpflichtung fiel 2004 negativ aus, sodass erst im Jahr 2006 einige positive Impulse zu verzeichnen waren: Das AGG wurde verabschiedet und FidAR („Frauen in die Aufsichtsräte“) gegründet. Ab 2007 wurden konkrete Ziele

formuliert, u.a. fordert im Jahr 2009 die SPD 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten, die Grünen fordern 30 Prozent bis 2015 und 40 Prozent bis 2018, während Kanzlerin Merkel wieder auf Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft setzt. Dies setzt die Telekom auf Initiative des Personalvorstands Sattelberger auch um, sie will bis 2015 30 Prozent Frauen in oberen und mittleren Führungsebenen aufweisen. 2011 schlägt Ministerin Schröder die sog. Flexi-Quote vor, die sich Unternehmen selbst auferlegen sollen. 2014 kommt dann der Gesetzentwurf, dem zufolge bis 2020 30 Prozent Frauen in Aufsichtsräten in voll mitbestimmten, börsennotierten Unternehmen sitzen sollen. Das Gesetz betrifft ca. 101 Unternehmen und würde ca. 233 zusätzliche Frauen in Aufsichtsräte bringen. Dies bedeute, so Karin Reichel, dass im Jahr 2020 der Frauenanteil in Aufsichtsräten geschätzt 25,8 Prozent betrage. Um den mühsamen Weg zur Quote in einen Satz zu fassen, zitiert Reichel zum Schluss Sattelberger, der zum Thema Frauenquote sagte: „Es geht um Geld, Macht und Liebe.“

Im Forschungsforum wurden sechs Projekte vorgestellt. Jeannette Trenkmann kam bereits zum zweiten Mal zu *efas* und konnte von ihren Fortschritten im Projekt „Akteure und strategisches Handeln bei der Institutionalisierung organisationaler Gleichstellungspolitik“ berichten, in dem sie die Makroebene der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen in einem Finanzdienstleistungsunternehmen mit der Mikroebene der individuellen Handlungsstrategien vergleicht, die teilweise der offiziellen Politik zuwider laufen. Renate Ortlieb und Barbara Sieben analysieren seit Jahren zahlreiche Betriebsfeiern

wie Grillfeste, Kart-Rennen und Geschenke unter dem Aspekt der symbolischen Bedeutung für Geschlechterverhältnisse. „Kart-Race, Summer Barbecue and Secret Santa: Staging the Gendered Organization“ lautet deshalb der bildhafte Titel ihres Projekts, in dem sie zeigen, wie in Betriebsfeiern traditionelle Geschlechterverhältnisse reproduziert werden. Alexandra Fedorets untersucht in „Closing the Gender Pay Gap and Individual Task Profiles: Women’s Advantages from Technological Progress“, inwieweit Einkommensunterschiede durch technologische Fortschritte kleiner werden. Frauen sind zunehmend in nichtroutinisierten kognitiven Tätigkeiten beschäftigt, die mehr als Bildung zu höherer Entlohnung beitragen. Auch Dörthe Gatermann und Ann-Christin Hausmann beschäftigen sich mit Entlohnung, jedoch unter dem Gesichtspunkt der Länge der Erwerbsunterbrechungen.

Diese seien umso länger, je geringer die Opportunitätskosten der Unterbrechung sind, und dies sei bei niedrig entlohnten Tätigkeiten eher der Fall. Annette Hoxtell stellt ihre begonnene Untersuchung zum Wahlverhalten von Schülerinnen für einen Ausbildungsbetrieb vor und nannte als erstes Ergebnis, dass neben dem angestrebten Beruf auch das persönliche Kennenlernen des Betriebs ausschlaggebend sei. Gesche Brandt griff wieder das Thema Erwerbsunterbrechungen auf und fand in einer Absolventenbefragung, dass sich diese Unterbrechungen auch bei Akademikerinnen nachteilig auswirken, dass aber ein Wandel bei der geschlechtstypischen Arbeitsteilung zu erkennen sei.

Den Nachwuchsförderpreis teilen sich Anna Mucha und Eva Schlenker. Beide beschäftigten sich in ihren Doktorarbeiten mit Frauen in MINT-Berufen, gingen dabei aber ganz unterschiedlich vor. Anna Mucha identifizierte in einer qualitativen Studie verschiedene Handlungsstrategien, die Frauen in technischen Berufen anwenden, um sich zu behaupten oder ihre Position zu verbessern: Neben Anpassung fand sie auch Strategien, mit denen die Frauen das männlich dominierte Feld ein Stück weit verändern konnten. Eva Schlenker analysierte u.a. SOEP-Daten, um Unterschiede im Erwerbsverhalten zu Frauen anderer Berufe herauszufinden. Frauen in MINT-Berufen arbeiten länger als andere und haben als Mütter weniger Erwerbsunterbrechungen. Jedoch steigen sie auch häufig ganz aus dem Beruf aus.

Am Freitag ging es weiter mit einem Vortrag von Claudia Weinkopf (IAQ): „Herausforderungen bei der Um- und Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns aus der Genderperspektive“. Es gebe zwar viele Studien zum Mindestlohn, diese kämen aber zu widersprüchlichen Befunden bezüglich dessen Beschäftigungswirkungen. Aus Genderperspektive sei der Mindestlohn positiv zu sehen, da Frauen überproportional in Niedriglohnsektoren beschäftigt seien (doppelt so hohes Niveau wie bei Männern). 2002 forderte als erste Gewerkschaft die NGG den gesetzlichen Mindestlohn, der DGB zog erst 2010 mit, während die Politik branchenbezogene Mindestlöhne präferierte. Als 2011 der Mindestlohn in acht Branchen evaluiert wurde, fanden sich keine negativen Beschäftigungseffekte. 2013 setzte dann die SPD in den Koalitionsverhandlungen den Mindestlohn von 8,50 € ab 2015 durch. Ausnahmen sind Azubis, Langzeitarbeitslose, einige Praktika, unter 18jährige

sowie Zeitungszustellende. Trotz dieser Ausnahmen beträfe der Mindestlohn immerhin 13 bis 20 Prozent der Beschäftigten, besonders Frauen, den Osten und Minijobs. Probleme bereiteten klare Definitionen von Arbeitszeit, die Anrechenbarkeit von Zuschlägen und wirksame Kontrollen. Fraglich sei auch, wie intensiv der Mindestlohn bei Minijobs eingehalten würde. Bei konsequenter Umsetzung seien positive Effekte zu erwarten, beispielsweise gerechtere Bewertungen von gleichwertigen Tätigkeiten. Jedoch müsse auch klar sein, dass der Mindestlohn allein nicht zu einer Existenzsicherung beitrage.

Jochen Geppert (GPS) und Christina Schildmann (FES) schlossen an mit einem Vortrag zu Gleichstellung. Ihr Titel „Gleichstellung jetzt – Gleichstellungspolitik stärken“ soll auf die Initiative *gleichstellung-jetzt.net* aufmerksam machen, die den Wissenstransfer von der Genderforschung zur Gleichstellungspolitik fördert. Gleichstellung sei zwar verfassungsrechtlich verankert und als Querschnittsaufgabe deklariert, leide jedoch an geringen finanziellen und institutionellen Ressourcen. Einzelne Themen wie Gewaltschutz, Elterngeld und die geplante Quote seien als Erfolge zu sehen, ebenso der erste Gleichstellungsbericht, auf der Bundesebene sei Gender-Mainstreaming jedoch wenig wirksam. Zum einen hinderten Einstellungen, sexistische Kulturen und Privilegienschutz vor erfolgreicher Gleichstellungspolitik, zum anderen institutionelle Defizite, wie zu wenige Genderprofessuren oder geringe Spielräume im BMFSFJ. Genderforschung verzichte oft auf einen Bezug zu

Dr. Norma Schmitt moderiert das Forschungsforum





Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises: Heidrun Messerschmidt, Patricia Bliemeister, Dr. Eva Schlenker, Prof. Dr. Renate Ortlieb, Dr. Anna Mucha (v.l.n.r.)

politischer Gestaltung. Deshalb fordere die FES eine dauerhafte Gleichstellungskommission und zusätzliche Kompetenzen und Ressourcen, die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in allen Ressorts sowie eine dauerhafte Infrastruktur und regelmäßige Gleichstellungsberichte (dies wird es voraussichtlich geben).

In der Abschlussdiskussion, die von Gertraude Krell moderiert wurde, lieferte zunächst Dagmar Simon vom WZB einen Input zum Wissenstransfer in die Politik. Sie plädiert für eine stärkere Kopplung von Wissenschaft und Politik. Verschiedene Formen von Transfer hätten unterschiedliche Funktionen: Sachverständigenkommissionen behandeln Regulierungen und Risikobewertungen und die Ressortforschung bereite Wissen für politische Entscheidungen auf. Es gebe aber sehr umstrittene Felder wie Klimaforschung, bei der sich Studien und Kritik an Studien ab-

wechselten und der Wissenschaft vorgeworfen würde, dass sie politisch beeinflusst sei. Gute wissenschaftliche Politikberatung zeichne sich deshalb aus durch Distanz (Unabhängigkeit), Pluralität (verschiedene Disziplinen und Personen), Transparenz, Öffentlichkeit sowie angemessene Qualitätssicherung. Ein Beispiel für gelungenen Wissenstransfer sieht sie in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die auch für andere Bereiche übernommen würden. Insgesamt bleibe erfolgreiche Politikberatung temporär, instabil und relativ schwach institutionalisiert. Helga Hentschel von der Senatsverwaltung AIF wünscht sich, dass die Wissenschaft mehr Wissen über die Politik und das Funktionieren von Ministerien habe. Die Schnittmenge zwischen Wissen und Politik sei geringer als zwischen Macht und Politik. Renate Ortlieb, KFU Graz, beschäftigte die Frage, wie Wissen zu Unternehmen kommt und fordert eine grö-



Blick in das Auditorium

ßere Einmischung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Politik, Medien und Öffentlichkeit, z.B. in Form von Zeitungsartikeln. Wissensverbreitungsstrategien wie Treffen mit der Praxis oder zur kommunalen Politik sollten systematisch entwickelt werden. Uta Meier-Gräwe, JLU Gießen, sieht die Arbeit des Sachverständigenrats für den 7. Familienbericht als positives Beispiel für unabhängige Politikberatung, bei der auch einige Erkenntnisse umgesetzt wurden, z.B. die Kosten-Nutzen-Analyse von frühzeitigen Hilfen nach der Geburt. Ökonomische Argumente würden eher gehört als andere. Sie bemängelt aber auch, dass viele Entscheidungsträger wenig Genderkompetenz hätten. Thomas Fischer vom Familienministerium betont, dass begrenzte Mittel nur bestimmte Forschungsprojekte erlauben würden, nämlich diejenigen, die aktuelle Probleme behandelten. Während das Familienministerium für Genderfragen

sensibilisiert sei, gäbe es andere Institutionen, die dafür wenig offen seien, weshalb beispielsweise das Ehegattensplitting nicht abgeschafft würde, obwohl es aus einer Genderperspektive zu kritisieren sei. In der Diskussion wird gefordert, die spezielle Funktionslogik der Politik zu beachten und in deren Sprache zu sprechen, um auch akzeptiert zu werden, in der Ausbildung überall Gender zu integrieren und Agenda-Setting durch Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Es wird bedauert, dass die Wissenschaft sich zu sehr aus der Politik heraushält und Politikberatung im Wissenschaftssystem nicht honoriert wird. Ein positives Beispiel des Wissenstransfers ist die Professionalisierung der haushaltsnahen Dienstleistungen. Große und mächtige Bereiche wie die Steuerpolitik oder die Rentenpolitik seien jedoch schwer zu beeinflussen. ♦

Über die Autorin

Prof. Dr. Daniela Rastetter ist Professorin am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Geschlecht und Organisation, Gleichstellungspolitik, Managing Diversity, Qualitative Organisationsforschung, Personalforschung und -psychologie sowie Mikropolitik. Seit dem Jahr 2010 ist sie Mitglied bei *efas*.

Kursorische Einblicke in den Kongress der feministischen MarxistInnen, Berlin 2015

Text: Christine Rudolf

Unter dem Motto der Reaktivierung des marxistischen Feminismus, der sich vor mehr als 40 Jahren in vielen Ländern der Welt zu Wort meldete, veranstaltete die feministische Sektion des Inkrit (Institut für kritische Theorie) gemeinsam mit der Rosa-Luxemburg Stiftung den ersten internationalen Kongress „Die Kraft der Kritik“. Im März diesen Jahres kritisierten feministische MarxistInnen den im damaligen Marxismus gebräuchlichen Arbeitsbegriff und die Werttheorie, die Stellung zu Hausarbeit, zu Familie, zum Umgang miteinander und zur umgebenden Natur, zu Wirtschaft und Kriegen, Zukunftsvorstellungen und Befreiungsverlangen. So diskutierten über 500 TeilnehmerInnen aus aller Welt in Berlin auf Podien und Workshops, bei Luxemburg-Lectures und Buchvorstellungen unter vielfältigen thematischen Schwerpunkten. Ziel des Kongresses war es, die Fäden der zweiten Frauenbewegung wieder aufzunehmen. Viele der damaligen Stimmen und viele, die sich inzwischen dazu gesellten, sollten auf einem Kongress zusammen kommen. Es wurde über Erfolge und Niederlagen von Bündnispolitik, Aktionsformen, empirischen Studien und theoretischen Entwürfen diskutiert. Das Angebot war breit, wurde aber auch in einem herausfordernden Programm präsentiert. Drei volle Tage Präsentationen, Buchvorstellungen und Podien bildeten einen quasi-Marktplatz des marxistischen Feminismus und kreierten gleichzeitig eine Hommage an Frigga Haug, die ihre politische Biographie „Der im Gehen erkundete Weg“ präsentierte. Gleichzeitig wurden neue Entwürfe zu den gemeinsamen Fragen vorgestellt, was inzwischen erreicht wurde, wo weiter gearbeitet werden muss, welche neuen Fragen auf der Tagesordnung stehen und wie Energien zusammengeführt werden können. Ein internationaler Zusammenschluss von sozialistischen Feministinnen wurde hergestellt und findet im nächsten Jahr in Schweden seine Fortführung. Inhaltlich sollte der marxistische Feminismus angelehnt an Hellen Colley als zwei Seiten einer Medaille betrachtet werden, die umgeformt werden müsse. Diese Umformung soll durch die Etablierung eines politischen und wissenschaftlichen Projektes dauerhaft ermöglicht werden. Die Anknüpfungspunkte waren vielfältig. Sie reichten am

ersten Veranstaltungstag von Diskussionen über weibliches Proletariat in Indien, Latein-Amerika und innerhalb von Migration, über Kämpfe um Zeit, Handlungsfähigkeit innerhalb bestehender Konflikte weltweit, der Frage was aus der Geschichte von feministischen Kämpfen zu lernen ist, bis hin zu Überlegungen wie feministische Bündnisse miteinander in Kooperation gebracht werden können. Der zweite Veranstaltungstag legte den Schwerpunkt deutlich auf Fragen inwieweit feministische Bewegungen sich neoliberal in den Dienst nehmen lassen und welche Auswirkungen die daraus erfolgende Finanzialisierung auf den weiblichen Körper hat, weibliche Lebensentwürfe und auch Spaltungstendenzen innerhalb des Feminismus auftreten. Bemerkenswert war hier vor allem die empirischen Analysen von Adrienne Roberts (Manchester): The Business of Gender Equality. Care-Ökonomie als wissenschaftliche Disziplin und die Care-Krise als gesellschaftliches Phänomen wurden ebenfalls breit diskutiert. Vertieft wurde dieses Themenfeld durch feministische Perspektiven auf die KiTa-Streiks und durch Körper, Reproduktion und Bio-Ökonomie. Die Anknüpfung zwischen feministischer und ökologischer Kapitalismuskritik, sowie die Beziehung zwischen Politik und Bildung standen am Nachmittag auf dem Programm. Beide Themen wurden am Abend durch die Frage nach Perspektiven einer menschlichen Gesellschaft wieder zusammengeführt. Der letzte Veranstaltungstag wurde mit der Konfliktlinie zwischen Gleichstellung und Widerstand eingeleitet. Schwerpunkte bildeten hier Bericht aus Spanien, Türkei und Griechenland. Wie ein roter Faden zog sich die Frage der theoretischen Fundierung des feministischen Marxismus durch die Veranstaltung. Spannend war vor allem die unterschiedliche Analyse der Care-Krise, die von Frigga Haug als ungleiche Zeitlogiken in hierarchisierten Bereichen analysiert und von Tove Soliland entlang der Baumoltschen Kostenkrankheit als Dichotomie zwischen wertschöpfungsstarker und wertschöpfungsschwacher Kapitalakkumulation verstanden wird. Beide Ansätze stehen seit vielen Jahren unversöhnlich neben einander und harren einer Lösung. ◊

Über die Autorin

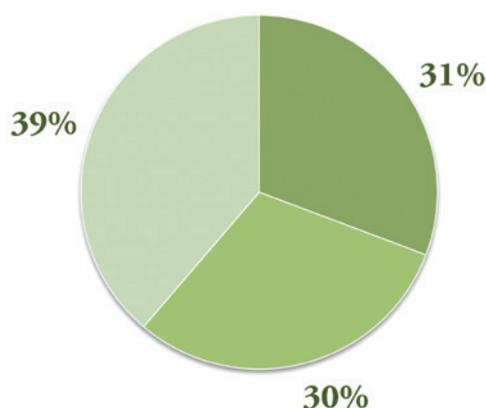
Christine Rudolf promoviert über feministische Steuerungsinstrumente in Öffentlichen Haushalten, lehrt an der HTW Berlin Ökonomische Ideengeschichte und leitet die Gender AG von Attac, Deutschland.

efas-Mitgliederstatistik

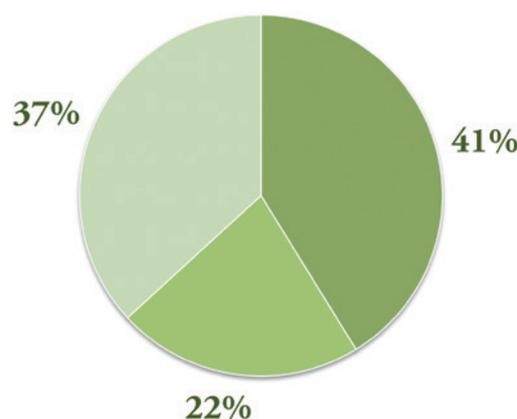
Stand: 15. Juli 2015

342 Mitglieder

Nach Fachrichtung



Nach Institutionen



absolut (Mehrfachantworten)

BWL	100
VWL	99
angrenzende Disziplinen	126
keine Angabe	33

absolut

Universität	141
Fachhochschule	75
Sonstige	126
davon:	
öffentl. Verwaltung und Politik	12
Forschung	27
Vereine und Verbände	24
Wirtschaft	21
Sonstige	4
keine Angabe	38

Save the date

13. efas-Jahrestagung am 19. & 20. November 2015

„Europa in der Krise – Zugänge und Ergebnisse der ökonomischen Geschlechterforschung“ an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin

Mit Blick auf die Wirkungen der Krise auf die verschiedenen Politikbereiche und ihre Geschlechterdimensionen wollen wir auf der diesjährigen efas-Tagung diskutieren, welche Effekte die Krise auf die Geschlechtergerechtigkeit hat. Wodurch ist die Krise bestimmt und welcher analytische Rahmen ist geeignet, um die komplexen Zusammenhänge und ihre Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse zu erfassen?

Die Tagung bietet Möglichkeiten des Austausches für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über Schnittstellen der je-

weiligen Arbeitsbereiche. Neben den Hauptvorträgen und der abschließenden Podiumsdiskussion werden auch in diesem Jahr das Forschungsforum und die Verleihung des efas-Nachwuchsförderpreises ihren festen Platz im Programm erhalten. ♦

Impressum

Herausgeberinnen & Redaktion:

Patricia Bliemeister
Wissenschaftlicher Ausschuss von efas

Layout:

Nadja Baudis

Anschrift der Redaktion:

Geschäftsstelle efas
HTW Berlin
Treskowallee 8
10318 Berlin

Kontakt:

Tel: 030 - 5019 2405
Fax: 030 - 5019 2702
efas-netzwerk@htw-berlin.de
<http://efas.htw-berlin.de>

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

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

Die Geschäftsstelle wird u.a. durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) gefördert.

The background of the entire page is a dense, repeating pattern of small, stylized female icons. Each icon consists of a colored circle (in shades of green, yellow, orange, and red) with a black outline of a woman's head and shoulders, facing forward. The icons are scattered across the page, creating a textured, celebratory effect.

IN MEMORIAM ANGELA FIEDLER

efas-NACHWUCHSFÖRDERPREIS

EIN PREIS FÜR HERAUSRAGENDE WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE

ABSCHLUSSARBEITEN MIT DER AUSRICHTUNG AUF
FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

BEWERBUNGSFRIST 31. JULI 2015

VORSCHLÄGE UND SELBSTBEWERBUNGEN FÜR IM ZEITRAUM
1.1.2014 - 31.7.2015 ABGESCHLOSSENE ARBEITEN

500 €

FÜR EINE DIPLOM-, MAGISTER-, BACHELOR- ODER MASTERARBEIT

750 €

FÜR EINE DISSERTATION

MEHR INFOS UNTER: efas.htw-berlin.de

 efas.NETZWERK@HTW-BERLIN.DE 