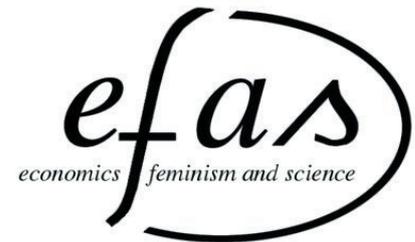


Newsletter



Nr. 14 / August 2010

Zweiter efas-Nachwuchsförderpreis für Eva-Maria Berendsen

efas-Preisträgerin 2009 für die Diplomarbeit „Geschlechterkonstruktionen im Neoliberalismus“

„Frauen sind die besseren Unternehmer“, befindet das britische Wochenmagazin *The Economist* (2006a), und erklärt das wie folgt: „Sie verjubeln ihre Investitionen nicht. Männer hingegen neigen dazu, ihr Geld in einzelne, riskante Ideen zu stecken.“

Dieser Aufwertungsprozess von typisch „weiblichen“ Eigenschaften in zeitgenössischen Management-Diskursen ist *en vogue*. Schon seit einigen Jahren wird unter dem Schlagwort „Managing Diversity“ neben ethnischer Vielfalt auch für geschlechtergerechte(re) Strukturen in Unternehmen geworben. Die Argumentation ist dabei Frauen gegenüber so wohlwollend wie plakativ, wie eine Werbeanzeige der Bausparkasse Wüstenrot illustriert: „Frauen sind von Natur aus die idealen Manager, sie können vieles auf einmal machen: Schule, Haushalt, Kindererziehung und eben auch Unternehmerin sein“ (zit. nach TOTAL E-QUALITY 2006: 10). Trotz der Betonung eines geschlechtsspezifisch ausgeprägten Kompetenzspektrums von Frauen steht fest: Männer *und* Frauen können UnternehmerInnen sein! So selbstverständlich sich diese Erkenntnis im 21. Jahrhundert liest, so kommt sie ökonomietheoretisch einer Revolution gleich: Das wirtschaftswissenschaftliche Subjekt, der Homo Oeconomicus, ist gemäß der Geschlechterkonstruktionen der Moderne ausdrücklich „männlich“ konstruiert: rational, autonom, selbstbezogen. Dies ist zu Recht als selbstherrliches androzentrisches Konstrukt kritisiert worden. Weiblichkeit wiederum ist im modernen Geschlechterdiskurs seit jeher mit Mangelhaftigkeit codiert: Geschlechtsspezifische Zuschreibungen (familiäre Gebundenheit, Altruismus, mangelnde Rationalität – machten Frauen letztlich für Konkurrenz ungeeignet (vgl. Ferber/

Nelson 1994; Michalitsch 2006).

Hintergrund dieser Verschiebungen im Geschlechterdiskurs und der Infragestellung ökonomietheoretischer „Gewissheiten“ ist ein gesellschaftlicher, politischer und ökonomischer Transformationsprozess seit

efas-PREISTRÄGERIN

den 1970er Jahren; ein grundlegender ideeller und globaler Wandel, der in kritischen Wissenschaftszirkeln wie in populären Debatten als „neoliberal“ bezeichnet wird. Neoliberalismus wird als dominante gesellschaftliche Deutungs- und Ordnungskonzeption der Gegenwart betrachtet; gedeutet als politisches Projekt, das darauf zielt, wirtschaftliche Wettbewerbsprinzipien auf das Soziale zu übertragen und zu Steuerungsprinzipien gesellschaftlicher Prozesse zu erheben (Foucault 2004). Die Marktlogik selbst gibt sich dabei geschlechtslos aus: Alle sind Homines Oeconomici.

Die Frage nach den Geschlechterkonstruktionen im Neoliberalismus fördert also paradoxe Befunde zutage: Einerseits wird eine Geschlechtsneutralität von Märkten und Marktakteuren proklamiert, andererseits Weiblichkeit angesichts der Bedürfnislage der New Economy nach „weiblichen“ Soft Skills aufgewertet. Wiederum andererseits bietet der neoliberale Globalisierungsdiskurs Deutungsmuster einer Weltwirtschaft mit genuin maskulinen Zügen – man denke etwa an die Rede von der „Jagd nach neuen Produkten“ und dem Mantra der „gnadenlosen Konkurrenz“.

Mittels einer Rekonstruktion der (feministischen) Wissenschaftsdebatte, die sich in den letzten Jahren zum Thema Geschlechterverhältnisse in der Ära neoliberaler Transformation gebildet hat, soll versucht

werden, diese Widersprüche in den zeitgenössischen Diskursen in einen theoriekompetenten Blick zu rücken: Diskursanalytische Gouvernementalitätsansätze (exemplarisch: Bröckling 2002; Pühl 2003), die feministische Ökonomik bzw. Ökonomiekritik (exemplarisch: Ferber/ Nelson 2003, Maier 1993), feministische Anschlüsse an die Forschungen zu *Hegemonialer Männlichkeit* (exemplarisch: Connell/ Wood 2005; Kreisky 2001; Sauer 2001) und intersektionale Perspektiven auf den Wandel in den globalen Geschlechterverhältnissen (exemplarisch: Sassen 1998; Young 1998) sollen einen „Pfad durch das neoliberale Dickicht schlagen“ (Sauer 2001: 289). Die daraus gewonnen Erkenntnisse werden wie-

INHALT

efas-Preisträgerinnen	1
Für Lehre und Studium	7
efas-Mitglieder-Statistik	9
Link 1: Gender News.....	9
Aus der Forschung 1	10
Links 2: Aktuelle Statistiken.....	12
Links 3: Gender News	12
Steckbrief.....	14
Gender Studies	15
Ankündigung	16
Links 4: Gender und Ökonomie....	17
Lehrbuch BWL & Geschlecht 1	17
Gender News.....	18
Publikationen	19
Aus der Forschung 2	20
Aus der Forschung 3	21
Aus der Forschung 4	23
efas-Jahrestagung 2009	25
Links 5: Gender und Ökonomie....	27
Lehrbuch BWL & Geschlecht 2 ...	28
efas-News	28
Impressum	28

derum auf drei ausgewählte Fallbeispiele angewendet, die auf ihre inhärenten Geschlechterkonstruktionen befragt werden. Zu den Fallbeispielen, welche als neoliberale „Texte“ im weitesten Sinne behandelt und analysiert werden, zählen das Magazin „The Economist“, der Gender-Aktionsplan „Gender Equality as Smart Economics“ der Weltbank sowie die Initiative der deutschen Bundesregierung TOTAL E-QUALITY.¹

Widersprüche in den Weiblichkeitskonstruktionen: Weibliche Arbeitskraft als Humanressource vs. Ideal fürsorgender Weiblichkeit

In den Texten der Initiative TOTAL E-QUALITY werden Frauen unter den geschlechtsneutralen Terminus „personelle Ressource“ subsumiert, in einem Kurzfilm aus der Reihe des „Weltbank Gender Plans“ kommt eine Geschäftsfrau aus Uganda zu Wort, die der Überzeugung ist: „Women can be equally competitive“.

Es lässt sich also eine Statusverbesserung beobachten: Weiblichkeit wird als gleichermaßen marktauglich betrachtet wie Männlichkeit. Die Politikwissenschaftlerin Brigitte Young deutet diesen Befund in ihren intersektionalen Perspektiven auf neoliberale Globalisierungsprozesse wie folgt: Frau stehe nun mit dem Mann auf einer Stufe, indem sie auch als Homo Oeconomicus betrachtet wird. Die Anrufung von Frauen als Marktakteurinnen könne diskursiv dadurch gelingen, dass alle nicht-marktförmigen Aktivitäten, der gesamte Bereich der (unbezahlten) Reproduktionsarbeiten, aus Globalisierungsdebatten ausgeblendet würden.

Der These von der Weiblichkeit als uneingeschränkt marktkompatibel kann auf der Grundlage der empirischen Fallbeispiele nur eingeschränkt gefolgt werden, weil die Aufgaben der Reproduktionssphäre

durchaus Einzug in den Diskurs nehmen und den Frauen erneut als spezifisches Markthemmnis ausgelegt werden. In allen Beispielen lassen sich Argumentationsstränge auffinden, die Weiblichkeit in einer nicht selten biologistischen Verkettung mit Mutterschaft gleichsetzen, was wiederum zwangsläufig folgendes bedeutet: verantwortlich für den Care-Bereich, sozial bezogen, abhängig, immobil. Eine solche Argumentation erinnert an die Humankapitaltheorie von Gary S. Becker et al., die wohlgernekt in den 1960ern entwickelt wurde. Auch



Eva-Maria Berendsen

da heißt es: Alle Frauen sind Mütter sind Hausfrauen.

Diese „Zwangsläufigkeiten“, die der weiblichen Geschlechtsrolle zugeschrieben werden, behandeln die Gouvernementalitätsstudien: Im Zuge neoliberaler Arbeitsmarktreformen steht die „Employability“ der Arbeitskräfte im Fokus. Aufgrund ihrer Gebärfähigkeit erscheinen Frauen nur eingeschränkt „employable“ und werden letztlich als Kosten- und Problemfaktor für den Sozialstaat identifiziert.

So zeigt sich: Frau ist nur potentiell Homo Oeconomicus. Und Weiblichkeit bei aller Lobpreisung letztlich immer noch mit Mangelhaftigkeit codiert.

Die Effizienzlogik

Frauen sind die am wenigsten genutzte Ressource der Welt. (The Economist 2006a)

Es ist die Effizienzlogik, die in allen drei Fallbeispielen als Schlüssel für Geschlechtergerechtigkeit ausgelotet wird: Frauenförderung erscheint als betriebs- und volkswirtschaftliches Gebot der Stunde. In betriebswirtschaftlicher Hinsicht argumentiert Elisabeth Roer, Vorsitzende des Ver-

eins TOTAL E-QUALITY, wie folgt: „[D]er Erfolg (eines Unternehmens, Anm. d. Verf.) ist größer und vor allem nachhaltiger, wenn das weibliche Potential voll integriert ist. Es entsteht eine produktive Unruhe, eine Aufbruchstimmung, wenn Frauen und Männer gemeinsam Zukunft gestalten“ (Roer 2008: 477). Auf (globale) volkswirtschaftliche Prozesse bezogen hält das Weltbank-Papier ein breites Argumentationsset bereit: ‚Chancengleichheit auf Märkten ist ineffizient, weil ein Anstieg weiblicher Beschäftigung und somit auch des Einkommens von Frauen mit einem Rückgang der Armut und schnellerem Wachstum einhergeht.‘ Geschlechtergerechtigkeit münde letztlich also in eine Win-Win-Situation und käme gar der nationalen Entwicklungsleistung zugute.

Diese Argumentationsführung lässt sich auch bei feministisch inspirierten neoklassischen Ökonomieansätzen finden: Die Exklusion von Frauen aus der Marktsphäre hat allokativen Ineffizienzen und volkswirtschaftliche Einbußen zur Folge. Die Eliminierung von Geschlechterungleichheit wird so nicht mehr als eine überkommene Forderung moralinsaurer Emanzen betrachtet, sondern erscheint als eine Frage des ökonomisch rationalen Kalküls.

Das problematische an dieser Argumentation: Sollte die Integration von Frauen nicht mehr als effizient und ökonomisch rational gelten – etwa unter sich wandelnden gesellschaftlichen und ökonomischen Konstellationen – erschiene ihre erneute Exklusion auf der Grundlage desselben Arguments durchaus legitim.

Individualisierung und Privatisierung

Frauen treffen die falschen Entscheidungen im Laufe ihrer beruflichen Karrieren und neigen eher zu schlechter entlohnten Berufen, wie Krankenschwester oder Lehrerin (The Economist).

Die Thematisierung individueller Wahlhandlungen wird zu einem wesentlichen Element des neoliberalen Diskurses. Dabei zeigt sich dieser wieder einmal von der Humankapitaltheorie inspiriert: Bewusste Entscheidungen für schlechter bezahlte Berufsfelder werden herangezogen, um das geschlechtlich segregierte Lohngefälle zu erklären. Die Kritik daran haben feministische Ökonominen (bspw. Maier 1993) ausbuchstabiert, indem sie auf die diskriminierungsanfälligen Bewertungsmechanismen

1) Der „Economist“ gilt als liberales Wirtschaftsmagazin schlechthin. Die Weltbank ist neben dem IWF und WTO die Repräsentantin des neoliberalen „Washington Consensus“ und hat eine machtvolle Stellung im entwicklungs-politischen Diskurs inne. Die Initiative TOTAL E-QUALITY, die über die Vergabe eines – auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhenden – Prädikats geschlechtergerechte Strukturen in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft fördern will, setzt sich in seinem unternehmerfreundlichen Ansatz bewusst ab von traditionellen, rechtlich bindenden Formen der Frauenförderung (bspw. Quotenregelungen).

hinweisen: Warum Anforderungen und Leistungen in typischen Frauenberufen geringer bewertet werden als in klassischen Männerberufen, kann mittels der Humankapitaltheoretischen Perspektive nicht begründet werden.

In Anschluss an die Gouvernementalitätsstudien kann der immanente Subtext der Humankapitaltheorie als Strategie gelesen werden: Es geht um die Individualisierung gesellschaftlicher Probleme und Interessenskonflikte. Für Frauen heißt es dann: Sie sind an ihrer beruflichen Schlechterstellung selbst schuld, denn sie hätten sich ja genauso gut für den Beruf der Ingenieurin entscheiden können, statt Krankenschwester zu werden. Dem liegt eine unzulässige Ausblendung von Macht- und Herrschaftsstrukturen zugrunde, nicht zuletzt weil Frauen als homogene Gruppe erscheinen. Verantwortlich für Erfolg oder Misserfolg ist jede einzelne – Unterschiede zwischen Arbeiterinnen, Angestellten und Managerinnen werden ebenso wenig mitbedacht wie die strukturellen Barrieren, denen

Migrantinnen unterliegen.

Fazit: Wider die neoliberalen Verheißungen

Der neoliberale Geschlechterdiskurs ist als ambivalentes Feld zu betrachten: Für eine gewisse kleine Gruppe gut ausgebildeter Frauen bieten sich über die Aufwertung von Weiblichkeit und die Erhebung von Frauen in den Stand des Wirtschaftssubjekts bislang nicht gekannte Karrierechancen. Und die Anrufungen von Frauen als *Homines Oeconomici* sind ebenso verheißungsvoll wie jene Managementstrategien, die über den Faktor der ökonomischen Effizienz die Unternehmen für Geschlechtergerechtigkeit zu begeistern versuchen: Welcher weibliche „High Potential“ möchte schon als „Quotenfrau“ gelten? Doch während im neoliberalen Geschlechterdiskurs Frauen als homogene Gruppe behandelt werden, so existieren in der Realität doch Differenzen innerhalb der weiblichen Genus-Gruppe, die sich mindestens über die Kategorien „Klasse“ und „Rasse/Ethnie“ manifestieren.

Unter Berücksichtigung dieser vielschichtigen „Achsen der Differenz“ ist sowohl der Wahrheitsgehalt der neoliberalen Verheißungen in Frage zu stellen wie auch ihre Ausstrahlungskraft: Denn wie relevant ist das „weibliche Kommunikationsvermögen“ für eine Fließbandarbeiterin? So wird deutlich, dass das Gebot der Geschlechtergerechtigkeit nicht „der Wirtschaft“ überlassen werden darf. Unternehmen werden vielleicht für ihre männlichen wie weiblichen High-Potentials sogenannte „Work-Life-Balance“-Konzepte entwerfen – es ist aber kaum damit zu rechnen, dass jene auch für die einfachen Arbeiterinnen Geltung haben werden. Wird auch von Seiten der Politik ausschließlich auf marktfreundliche Instrumente zur Frauenförderung gesetzt, gilt bedauerlicherweise die folgende Bemerkung: „Feminismus für die Elite – Familie für's Volk“ (Nowak 2002).

Eva-Maria Berendsen

Kontakt: eva_berendsen@yahoo.de

Literatur

- Becker, Gary S. (1964): *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York.
- Becker, Gary S. (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago.
- Bröckling, Ulrich (2002): Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. *Gender-Konstruktionen in Erfolgsratgebern*, In: *Leviathan* 48/2, S. 176-194.
- Connell, Raewyn W.; Wood, Julian (2005): *Globalization and Business Masculinities*. In: *Men and Masculinities*, Vol. 7, No. 4, S. 347-364.
- Ferber, Marianne A.; Nelson, Julie A. (1994): Die soziale Konstruktion der Wirtschaftswissenschaften und die soziale Konstruktion von „gender“. In: Carl, Andrea-Hilla/ Maier, Friederike; Regenhard, Ulla (Hg.): *Ökonomische Theorie und Geschlechterverhältnisse*. Berlin, S. 151-161.
- Foucault, Michel (2004): *Geschichte der Gouvernementalität II. Die Geburt der Biopolitik. Vorlesungen am Collège de France 1978-1979*. Herausgegeben von Michel Sennelart. Frankfurt a. M..
- Kreisky, Eva (2001): *Weltwirtschaft als Kampffeld: Aspekte des Zusammenspiels von Globalismus und Maskulinismus*. In: *ÖZP* 2001/2, S. 137-160.
- Maier, Friederike (1993): *Homo Oeconomicus – Zur geschlechtsspezifischen Konstruktion der Wirtschaftswissenschaften*. In: *Prokla*, Heft 93, 23. Jg., Nr. 4, S. 551-571.
- Michalitsch, Gabriele (2006): *Die neoliberale Domestizierung des Subjekts. Von den Leidenschaften zum Kalkül*. Frankfurt a. M..
- Nowak, Iris (2002): *Feminismus für die Elite – Familie fürs Volk*. In: *Das Argument*, Jg. 44, Nr. 247, S. 459-472.
- Pühl, Katharina (2003): *Der Bericht der Hartz-Kommission und die ‚Unternehmerin ihrer selbst‘: Geschlechterverhältnisse, Gouvernementalität und Neoliberalismus*. In: Piper, Marianne; Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hg.): *Gouvernementalität. Ein sozialwissenschaftliches Konzept in Anschluss an Foucault*. Frankfurt a.M., S. 111-135.
- Roer, Elisabeth (2008): *TOTAL E-QUALITY: Mit Chancengleichheit zum Erfolg*. In: Krell, Gertraude (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unernehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. Wiesbaden, S. 475-478.
- Sauer, Birgit (2001): *Die Asche des Souveräns: Staat und Demokratie in der Geschlechterdebatte*. Frankfurt a. M..
- Sassen, Saskia (1998): *Überlegungen zu einer feministischen Analyse der globalen Wirtschaft*. In: *Prokla*, Heft 111, Nr. 2, S. 199-216.
- The Economist (2006a): *A guide to womenomics. The future of the world economy lies increasingly in female hands*, Vol. 378, S. 73-74.
- The Economist (2006b): *The hand that rocks the cradle. Why women are still earning less than men*, Vol. 378, S. 51-52.
- TOTAL E-QUALITY (2006): *Mit Chancengleichheit zum Erfolg*, Imagebroschüre.
- World Bank (2006): *Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan*. Washington D.C..
- Young, Brigitte (1998): *Genderregime und Staat in der globalen Netzwerk-Ökonomie*. In: *Prokla*, Heft 111, Nr. 2, S. 175-198.

Über die Preisträgerin:

Im Juni 2009 hat Frau Berendsen (geb. 1983) das Studium der Politologie an der Philipps-Universität Marburg mit dem Nebenfach Volkswirtschaftslehre und dem Zusatzfach Friedens- und Konfliktforschung mit einem sehr guten Abschluss beendet. Parallel zum Studium absolvierte sie mehrere Praktika im In- und Ausland, u. a. beim Deutschen Institut für Entwicklungspolitik in Bonn und bei der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit in Windhoek/Namibia. Zudem sammelte sie Erfahrungen durch verschiedene Praktika auf dem Gebiet der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wie bei den Westfälischen Nachrichten, der Frankfurter Rundschau, der taz in Berlin und der dpa Presse-Agentur in Nairobi/Kenia. Während ihres Studiums war sie als studentische Hilfskraft in der *GendA-Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht* sowie als Tutorin in einem Proseminar zu „Wirtschaftsordnung, Sozialstaat und Genderregime in der BRD“ bei Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf tätig.

Nach ihrem Studienabschluss und bis Ende März 2010 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung an der Philipps-Universität Marburg. Seit April 2010 ist sie Promotionsstipendiatin der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Das Thema der Dissertation lautet: „Geschlechterpolitische Implikationen des Finanzmarktkapitalismus und seiner Krise“.

Der *efas*-Preis unterstützte Frau Berendsen in ihrer Motivation, ihr Promotionsvorhaben weiter voranzutreiben und bietet ihr eine Diskursebene, um kritische Fragestellungen der Diplomarbeit zu präsentieren. Weitere Informationen zu der Preisverleihung auf der *efas*-Tagung: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=1249

Hinweis: Vorschläge zu Kandidatinnen oder Selbstbewerbungen in elektronischer und in schriftlicher Form können jährlich in der *efas*-Geschäftsstelle eingereicht werden.

Zweiter *efas*-Nachwuchsförderpreis für Nicola Schliephake

efas-Preisträgerin 2009 zur Bachelorarbeit mit dem Titel „Ist freiwilliges Engagement beeinflussbar? Eine geschlechtsspezifische Analyse der Motivatoren“

Ist freiwilliges Engagement beeinflussbar? Können Menschen, die sich ursprünglich nicht freiwillig engagieren wollen, doch dazu gebracht werden? Gibt es diesbezüglich Unterschiede zwischen den Geschlechtern? Und was beeinflusst die Geschlechter in unterschiedlicher Weise, sich freiwillig für andere zu engagieren? Eine Vielzahl an Fragen, die sich im Bereich freiwilliges Engagement stellen und auf die im Zuge einer Bachelorarbeit Antworten gefunden werden sollten.

Hauptziel der Untersuchung war die Beantwortung der Forschungsfrage „Ist freiwilliges Engagement beeinflussbar?“. Diese Frage basiert auf der Annahme, dass es immer Interessensgruppen geben wird, die freiwilliges Engagement in irgendeiner Form beeinflussen möchten: Sei es die Politik, die in Richtung geringerer staatlicher Fürsorge und mehr Eigenverantwortung der Bürger/innen argumentiert oder die großen und kleinen Organisationen, die auf Freiwillige angewiesen sind. Mit Beeinflussung ist gemeint, Menschen über bestimmte Wege zum freiwilligen Engagement zu bewegen oder sie für gewisse Tätigkeitsfelder zu motivieren, auch wenn diese ursprünglich keinerlei Interesse daran zeigen. Die Forschungsfrage wurde erweitert um eine geschlechtsspezifische Analyse der Motivatoren für freiwilliges Engagement, wobei insbesondere die Gegen-

sätze zwischen Frauen und Männern herausgestellt werden sollten. Diese Forschungsfrage wurde in bisherigen Studien oft vernachlässigt bzw. wenig differenziert betrachtet.

Die Annäherung an das Thema erfolgte zunächst auf theoretischer Ebene. Nach einer Begriffsdefinition

efas-PREISTRÄGERIN

und einer Übersicht über den sogenannten „Strukturwandel des Ehrenamts“ (vgl. u.a. Buchholz 2006) wurde die Grundsatzfrage um Unterschiede zwischen Frauen und Männern gestellt. Dabei dienten zwei sehr unterschiedliche Artikel als Grundlage: „Die Polarisierung der Geschlechtercharaktere“ von 1976 von der Historikerin und Geschlechterforscherin Karin Hausen sowie der Artikel von Nils Klawitter et al. „Die Natur der Macht“ im Spiegel 39/2008. Dieser Vergleich verdeutlicht, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern aus grundverschiedenen Perspektiven betrachtet werden.

Einerseits besteht die Auffassung, die Zivilisation sei verantwortlich (vgl. Hausen 1967), andererseits werden biologische Grundvoraussetzungen angeführt (vgl. Klawitter et al. 2008). Eine endgültige Klärung dieser Frage wird wohl die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen noch lange bis unendlich beschäftigen.

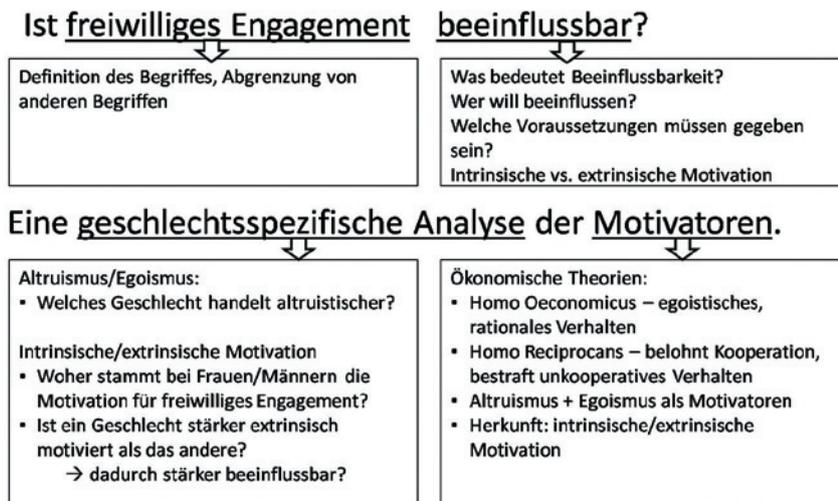
In einem weiteren Schritt wurde bisherige Evidenz zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im freiwilligen Engagement vorgestellt. Mithilfe der Analyse verschiedener Freiwilligensurveys (vgl. Gensicke et al. 2005, Zierau 2001) – breit angelegter Untersuchungen zum Ehrenamt in Deutschland – konnte festgestellt werden, dass Tätigkeitsprofile von Frauen und Männern vereinfacht wie folgt beschrieben werden können:

Männer wollen im freiwilligen Engagement „organisieren, repräsentieren, führen“ (Gensicke et al. 2005, S. 262) wohingegen Frauen mit Vorliebe „helfen, betreuen, beraten“ (ebd.).

Im Anschluss wurden verschiedene theoretische Erklärungsansätze aus Ökonomie und Sozialpsychologie für die Motivation von Hilfeverhalten im Allgemeinen und für freiwilliges Engagement im Besonderen vorgestellt, für die im Weiteren praktische Evidenz gesucht wurde. Dabei hatten insbesondere die Themen Altruismus/Egoismus und intrinsische/extrinsische Motivation eine hohe Relevanz für die Forschungsfrage.

In dem Freiwilligensurvey wurden bisher diese Items über den Fragenkatalog noch nicht (eindeutig) erhoben, obwohl diese für die Analyse von Motivation in der Freiwilligenarbeit unabdingbar sind. Abbildung 1 soll einer besseren Verdeutlichung theoretischer und praktischer Zusammenhänge dienen.

Abbildung 1: Forschungsfrage – Theorie und Praxis



Zur Motivation Altruismus/Egoismus wurden zunächst die Theorien über den Homo Oeconomicus und den Homo Reciprocans vorgestellt. Der Homo Oeconomicus, das rationale, stets auf den eigenen Vorteil bedachte Theorieswesen (vgl. Falk 2001b, Fehr 2001, Kirchgässner 1991) würde sich nur freiwillig für andere engagieren, wenn die vorherige, egoistische Kosten-Nutzen-Abwägung einen Vorteil für ihn ableitet. Der auf Gegenseitigkeit bedachte Homo Reciprocans (vgl. Falk 2001a, Benz/Frey 2001) würde sich hingegen nur dann engagieren, wenn sein Umfeld dies auch täte und wenn er auf gegenseitige Hilfe vertrauen könnte. Nicht engagierte Mitmenschen würde er bestrafen.

Desweiteren konnten zur geschlechtsspezifischen Darstellung altruistischen bzw. egoistischen Verhaltens einige interessante geschlechtsspezifische Untersuchungen aus den USA vorgestellt werden. In der Empirie kommt zum Ausdruck, dass Frauen im Rahmen dieser Experimente altruistischer handelten als Männer, stärker Empathie zeigten und auch ohne direkte Belohnungserwartung kooperationsbereiter waren. Zusammenfassend konnte abgeleitet werden, dass Frauen in den durchgeführten Experimenten und Studien altruistischer handelten als Männer (vgl. Andreoni/Vesterlund 2001, Brunel/Nelson 2000, Hu/Liu 2003, Simmons/Emanuele 2007). Mögliche altruistische und egoistische Motive für freiwilliges Engagement sind in Abbildung 2 dargestellt.

Im zweiten Teil der theoretischen Analyse ging es um das Thema intrinsische vs. extrinsische Motivation. Intrinsische Motivation entsteht

durch einen inneren Antrieb, wohingegen extrinsische Motivation durch externe Belohnungen, Anerkennung oder gar Druck hervorgerufen wird (vgl. Werth/Mayer 2008, S. 178). Hier wurde ein direkter Zusammenhang mit der Forschungsfrage deutlich, denn nur wenn Menschen sich extrinsisch motivieren lassen, kann man die Forschungsfrage „Ist freiwilliges Engagement beeinflussbar?“ bejahen. Zur Untersuchung geschlechtsspezifischer Unterschiede existierten bisher in diesem Bereich keine Studien – eine besondere Herausforderung also für die Bachelorarbeit. Ein einziger Anhaltspunkt war hier eine Feststellung aus dem Freiwilligensurvey 2004, die besagte, dass Männer eher in anerkannten und sichtbaren Bereichen freiwillig engagiert sind. Frauen hingegen arbeiten eher im Hintergrund, im Unsichtbaren (Klammer et al. 2005, S. 405). Daraus könnte man ableiten, dass Männer eher extrinsisch für freiwilliges Engagement motiviert sind, da ihnen die Anerkennung als extrinsische Motivation wichtiger scheint.

Aufgrund der im theoretischen Teil

gewonnenen Erkenntnisse wurden zwei Hypothesen zum geschlechtsspezifischen Verhalten im freiwilligen Engagement aufgestellt:

1. Frauen sind in ihrem freiwilligen Engagement eher altruistisch motiviert, Männer hingegen eher egoistisch.
2. Frauen sind eher durch intrinsische Motivation im freiwilligen Engagement tätig, Männer lassen sich eher extrinsisch motivieren und sind daher stärker von außen beeinflussbar.

Um diese Hypothesen in der Praxis zu überprüfen, wurde eine qualitative empirische Untersuchung durchgeführt. Sie unterscheidet sich von der quantitativen Erhebung, bei der das vorrangige Ziel ist, „Größenordnungen, Häufigkeiten oder Intensitäten“ (Löffler 2004, S. 409) zu ermitteln. Die qualitative Forschung hingegen hat das übergeordnete Ziel, „Bewertungen, Motivationen, Einstellungen [...] und Vorstellungsbilder“ zu durchleuchten (ebd., S. 408).

Durch Expert/innen-Interviews in Berliner Freiwilligenorganisationen sollte die Plausibilität der theoretisch begründeten Hypothesen realitätsnah geprüft werden. Die Auswahl der Organisationen fand zunächst basierend auf typischen Tätigkeiten im freiwilligen Engagement von Frauen und Männern statt, um bereits hier Geschlechterunterschiede zu berücksichtigen.

Als repräsentativ für frauentypische Tätigkeiten im sozialen Bereich wurden die Organisationen GuteTat.de (Freiwilligenagentur, Vermittlung), Wellcome (Hilfe für Familien mit Neugeborenen), Lebenshilfe e.V. (Betreuung von Behinderten) sowie AWO Exchange (soziales Engagement) ausgewählt. Als männertypische Organisationen standen die Freiwillige Feuerwehr, das Deutsche

Abbildung 2: Motivatoren für freiwilliges Engagement

Altruistische Motive	Egoistische Motive
Endziel der Handlung: Steigerung des Wohlergehens anderer Personen	Endziel der Handlung: Steigerung des Wohlergehens des Helfers
Mitgefühl	Eigene Interessen
Verantwortungsgefühl	Selbstverwirklichung
Gerechtigkeitssinn	Eigene Probleme lösen
Gemeinwohlorientierung	Spaß haben
Anderen helfen wollen	Abenteuer erleben
Nächstenliebe	Anerkennung erlangen
Religiöse Verpflichtungen	Geselligkeit
	Berufliche Kontakte
	Lernen

Rote Kreuz sowie das Technische Hilfswerk für die Erhebung bereit. Die kontaktierten Expertinnen und Experten waren Personen, die in ihrer täglichen Arbeit mit Freiwilligen in engem Kontakt stehen und repräsentierten zusammengekommen in etwa 8.000 Berliner Freiwillige. Während der Expert/innen-Interviews wurden direkte Fragen zur Beantwortung der Hypothesen gestellt sowie weitere Fragen zu möglichen geschlechtsspezifischen Unterschieden.

Nach Durchführung der sieben leitfadengestützten Interviews erfolgte eine systematische interpretative Datenauswertung nach Meuser/Nagel (1991) mit dem Programm MAXQDA 2007. Dabei wurden relevante Textpassagen thematisch verglichen und kategorisiert, um so Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen Expert/innen-Aussagen festzustellen. Die Interviews wurden insbesondere auf Aussagen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im freiwilligen Engagement untersucht und gemeinsam interpretiert.

In der Auswertung wurden die vermuteten Geschlechterunterschiede im Rahmen der in Berliner Freiwilligenorganisationen durchgeführten Expert/innen-Interviews nicht empirisch bestätigt. Im Bereich Altruismus/Egoismus konnten die befragten Expertinnen und Experten keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern im freiwilligen Engagement feststellen. Die zuvor aufgestellte Hypothese musste also in der Praxis verworfen werden. Auch die Frage nach Differenzen bei der Herkunft der Motivation – also intrinsisch oder extrinsisch – wurde verneint. Die Expertinnen und Experten räumten ein, dass Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Herkunft der Motivation durchaus denkbar wären, dass dies in der eigenen Organisation jedoch nicht der Fall sei.

Nach Abgleich dieser praktischen Ergebnisse mit den theoretischen Erkenntnissen und den Studien aus den USA stellte sich die Frage, woher die großen Abweichungen kamen. Unklar blieb, inwiefern es eine Rolle spielte, dass die eigenen Interviews alle in Berlin stattfanden, die vorgestellten Studien jedoch alle in den USA durchgeführt wurden. Denkbar wären durchaus länderspezifische und kulturelle Unterschiede. Ebenfalls könnten die verschiedenen Erhebungsmethoden eine Rolle gespielt haben: überwiegend Experimente unter Laborbe-



Von links nach rechts: Nicola Schliephake, Dr. Sünne Andresen (wiss. Ausschuss *efas*), Prof. Miriam Beblo (wiss. Ausschuss *efas*), Eva-Maria Berendsen

dingungen mit Studierenden (Studien USA) versus Befragung von Expert/innen in persönlichen, nichtanonymisierten Interviews (Bachelorarbeit).

Die empirische Untersuchung konnte die übergeordnete Forschungsfrage recht eindeutig beantworten: „Ist freiwilliges Engagement beeinflussbar?“ Ja, bisher nicht engagierte Menschen können durchaus zum freiwilligen Engagement bewegt werden. Allerdings scheint es auch hier gemäß der eigenen durchgeführten Interviews keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zu geben. Als wichtigste beeinflussende Faktoren nannten die befragten Expert/innen die Medien, Freunde, Familie sowie die Gesellschaft. In der Frage, ob es allgemein Unterschiede im Engagement von Frauen und Männern gibt, wurden Unterschiede beschrieben. Diese wären nach Einschätzung der Befragten am ehesten durch die Rollenverteilung in der Gesellschaft und das Verhalten von Frauen und Männern in Bezug auf die Tätigkeiten sowie die Struktur von weiblichen und männlichen Organisationen zu begründen.

Auf Basis der gesammelten Erkenntnisse konnte festgestellt werden, dass sich Frauen und Männer im freiwilligen Engagement zwar grundsätzlich unterscheiden, doch scheinen die Gründe für diese Differenzierungen gemäß der durchgeführten empirischen Untersuchung nicht eindeutig an einem unterschiedlichen

Grad von Altruismus/Egoismus bzw. der Herkunft der Motivation (intrinsisch/extrinsisch) zu liegen. Eine stärkere Repräsentativität bezüglich dieser Feststellung könnte der in diesem Jahr erscheinende Freiwilligen survey 1999-2009 liefern, der möglicherweise – anders als bisherige Freiwilligen surveys – auch die in der Bachelorarbeit untersuchten Motivationsfelder geschlechtsspezifisch beantwortet.

Die Ergebnisse der Bachelorarbeit in Bezug auf geschlechtsspezifische Motivatoren könnten für die zukünftige Werbung der Freiwilligenorganisationen genutzt werden. Insbesondere aus der Feststellung heraus, dass freiwilliges Engagement beeinflussbar ist, kommt der effektiven Gestaltung von Werbung eine besondere Bedeutung zu, denn bisher nicht engagierte Menschen können durch eine erfolgreiche Ansprache tatsächlich zum freiwilligen Engagement motiviert werden. Inwiefern eine geschlechtsspezifische Ansprache möglich ist, hängt sicherlich nicht zuletzt vom finanziellen Spielraum der Freiwilligenorganisation ab. Grundsätzlich ist jedoch von einer höheren Erfolgsquote bei geschlechtsspezifischer Werbung auszugehen, da hier Unterschiede in der Motivation zielgruppenspezifisch berücksichtigt werden können.

Nicola Schliephake

Kontakt: Nicola.Schliephake@web.de

Literatur

- Andreoni, James; Vesterlund, Lise (2001): Which is the fair sex? Gender differences in altruism. In: Quarterly Journal of Economics, Vol. 116 Issue 1, MIT Press, Cambridge Massachusetts, USA, S. 293-306.
- Benz, Matthias; Frey, Bruno S. (2001): Ökonomie und Psychologie: eine Übersicht. In: Working Paper Series (No. 92) der Universität Zürich, Institute for Empirical Research in Economics, Oktober.
- Brunel, Frédéric F.; Nelson, Michelle R. (2000): Explaining Gendered Responses to „Help-Self“ and „Help-Others“ Charity Ad Appeals: The Mediating Role of World-Views. In: Journal of Advertising, Volume XXIX, Number 3, Fall 2000, M.E. Sharpe, Memphis, S. 15-28.
- Buchholz, Marcus (2006): Endlich Zeit für ... Ehrenamt, 1. Auflage, Lutherisches Verlagshaus, Hannover.
- Falk, Armin (2001a): Homo Oeconomicus versus Homo Reciprocans: Ansätze für ein neues wirtschaftspolitisches Leitbild?, Universität Zürich, CESifo, CEPR, Institut für empirische Wirtschaftsforschung.
- Falk, Armin (2001b): Fairness contra Eigennutz – Konsequenzen für die ökonomische Politikberatung. In: Neue Zürcher Zeitung, Reihe: Psychologische Grundlagen der Ökonomie VIII, 7. Juli, S. 20.
- Fehr, Ernst (2001): Über Vernunft, Wille und Eigennutz hinaus – Ansätze zu einer neuen Synthese von Psychologie und Ökonomie. In: Neue Zürcher Zeitung, Beilage: Themen und Thesen der Wirtschaft, 28./29. April, S. 29.
- Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004 – Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (Freiwilligensurvey 2004), TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des BMFSFJ (Hg.), München.
- Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Rosenbaum, Heidi (Hg.): Seminar: Familie und Gesellschaftsstruktur (1982), 3. Auflage, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, S. 161-183.
- Hu, Yung-An; Liu, Day-Yang (2003): Altruism versus Egoism in Human Behavior of Mixed Motives – An Experimental Study. In: American Journal of Economics and Sociology, Focus on Homo Oeconomicus Vol. 62, No. 4, Blackwell Publishing Limited, Oxford, S. 677-705.
- Kirchgässner, Gebhard (1991): Homo Oeconomicus : das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und seine Anwendungen in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, JCB Mohr, Tübingen.
- Klammer, Ute; Klenner, Christina; Bothfeld, Silke et al. (2005): WSI-FrauenDatenReport 2005 – Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 66, Verlag edition sigma, Berlin.
- Klawitter, Nils et al. (2008): Die Natur der Macht. In: DER SPIEGEL 39/2008, S. 52-60.
- Löffler, Jens-Thomas (2004): Media-Planung für Märkte, Verlag Axel Springer, Hamburg.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen, Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 441-471.
- Simmons, Walter O.; Emanuele, Rosemarie (2007): Male-female giving differentials: are women more altruistic?. In: Journal of Economic Studies, Vol. 34, No. 6, Emerald Group Publishing Limited, Bingley (GB), S. 534-550.
- Werth, Lioba; Mayer, Jennifer (2008): Sozialpsychologie, 1. Auflage, Spektrum-Verlag, Berlin und Heidelberg.
- Zierau, Johanna (2001): Genderperspektive – Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen. In: Picot, Sibylle (Hg.): Freiwilligensurvey 1999 – Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Band 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport; Schriftenreihe des BMFSFJ (Hg.), Band 194.3, 2. korrigierte Auflage, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart – Berlin – Köln, S. 15-110.

Über die Preisträgerin:

Nicola Schliephake (geb. 1981) hat ihr Bachelorstudium in Business Administration mit den Schwerpunkten Marketing und Personal an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin im März 2009 abgeschlossen. Gegenwärtig ist sie im Masterstudium International Marketing Management an der HWR, welches sie voraussichtlich im März 2011 beenden wird. Im *efas*-Newsletter 12 wurde bereits ein Beitrag von Frau Schliephake zu einer Studienprojektarbeit im Themengebiet Behavioural Economics veröffentlicht.

Bachelor oder Master?

Zukunftsvorstellungen des weiblichen Nachwuchses

Im WS 2009/2010 führten wir eine Befragung unter Bachelorstudenten des 3. bis 5. Semesters an sieben bayerischen Fachhochschulen durch. Befragt wurden Studierende wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge – d. h. der Betriebswirtschaft und International Management/Busi-

ness. Zielsetzung war es, die Studierbarkeit und Belastung im Bachelorstudium zu evaluieren sowie die Gründe für die Hochschul- und Studienwahl zu analysieren (Regnet, 2010).

Insgesamt konnten Daten von 835 Studierenden ausgewertet werden. Der Frauenanteil in der Befragung liegt bei 60,6 % und damit über den Frauenanteilen in den Studiengängen, die jeweils gut 50 % betragen. Da es sich um eine schriftlich durchgeführte Befragung in den jeweiligen

FÜR LEHRE UND STUDIUM

Hochschulen während ausgewählter Vorlesungen handelte, ist dies entweder darauf zurückzuführen, dass Frauen regelmäßiger an Vorlesungen teilnehmen oder dass ihre Verweigerungsquote bei der Befragung geringer war.

Die weiblichen Studierenden zeichnen sich durch signifikant bessere Noten des Hochschulzugangszugzeugnisses aus: $M=2,42$ versus $M=2,51$ bei den Männern ($p<0,01$). Hinsichtlich der Art der Hochschulzugangsberechtigung (Abitur oder FOS/BOS) bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Betrachtet man die genderspezifischen Zielsetzungen bei der Einführung der gestuften Studiengänge, so kann konstatiert werden, dass die höhere Studienbeteiligung der jungen Frauen erreicht wurde. Der Bachelor ist – wohl auch aufgrund seines komprimierten Angebotes – für die jungen Frauen attraktiv.

Erste Analysen nach Umstellung des bundesdeutschen Hochschulsystems auf Bachelor-/Masterstudiengänge legen jedoch nahe, dass der Frauenanteil im Masterstudium zurückgeht. Das heißt die Frauen scheinen sich – trotz signifikant besserer Schul- und Studiennoten und einem höheren Anteil an den Studienanfängern – seltener für ein Verbleiben an der Hochschule und ein weiterführendes Studium zu entscheiden (Hasselmeier, 2009).

Hering & Kruse (2004; S. 24) haben bereits früh auf die Gefahr hingewiesen, dass Frauen ganze Berufsfelder und Aufstiegsmöglichkeiten vorenthalten werden, wenn sie an den Masterabschlüssen nicht in gleicher Weise wie Männer partizipieren. Gefahr ist, dass diese sogenannte vertikale Segregation nun nicht mehr wie bisher am Übergang vom Diplom zur Promotion eintritt, sondern weiter nach vorne verlagert wird (2006 lag der Frauenanteil an Promotionen bei 40,8 % im Gegensatz zu Studienabsolventinnen von 51,6 % – zitiert nach Hasselmeier, 2009, S. 6). Dieses Phänomen zeigt sich – wenn auch weniger stark ausgeprägt – ebenso in den Nachbarländern (z. B. für die Schweiz <http://www.civitas.ch/files/civitas-20090304-028029.pdf>).

Wir befragten die Studierenden deshalb nach ihren Plänen zur Absolvierung eines Masterstudiums. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 1. **Auffallend ist, dass die Mehrzahl der Studierenden noch unentschlossen**

ist. Nur eine Minderheit schließt eine Fortsetzung des Studiums für sich ganz aus, umgekehrt plant ein gutes Drittel der Studenten den Mastertitel für sich fest ein.

Wie Abbildung 2 veranschaulicht wollen die jungen Frauen, die einen Masterstudiengang planen, weniger häufig ins Ausland gehen und erweisen sich als stärker ortsgebunden. In Bezug darauf, erst Berufserfahrung zu sammeln bzw. Geld zu verdienen, zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Das heißt obwohl die jungen Frauen bessere Leistungen in der Schule erbracht haben und sich selbst hohe Karriereambitionen sowie Leistungsbereitschaft zusprechen, schlägt sich dies nicht in einer höheren Entscheidung für den weiterführenden Master nieder. Der Bildungsvorsprung der Frauen geht damit bereits in der Bachelorphase verloren.

Am fehlenden Ehrgeiz scheint es nicht zu liegen: 87,4 % der Frauen geben an, die Karrieremöglichkeiten

hätten bei ihrer Studienwahl eine große oder sehr große Rolle gespielt, dagegen erweisen sich die Männer mit 81,3 % etwas weniger karrierebezogen ($p<0,05$). Auch ihre eigene Leistungsbereitschaft schätzen die Frauen signifikant höher ein: 59,2 % der Frauen, aber nur 45,3 % der Männer geben eine hohe/sehr hohe eigene Leistungsbereitschaft an ($p<0,001$).

Eine Ursache mag darin liegen, dass sich die weiblichen Studierenden in ihrem Studium **subjektiv signifikant stärker gefordert fühlen** als ihre männlichen Kommilitonen:

Tab. 1: Signifikante Unterschiede zum Erleben einer subjektiven Überforderung (Angaben in %, $p<0,05$)

Im Studium	Männer	Frauen
zu sehr gefordert	8,3	12,0
sehr gefordert	49,7	56,8
gerade richtig	36,2	27,3
unterfordert	5,8	3,8

Abbildung 1: Ziel eines Masterabschlusses im Geschlechtsvergleich (Angaben in %)

Frage: Streben Sie einen Masterabschluss an?

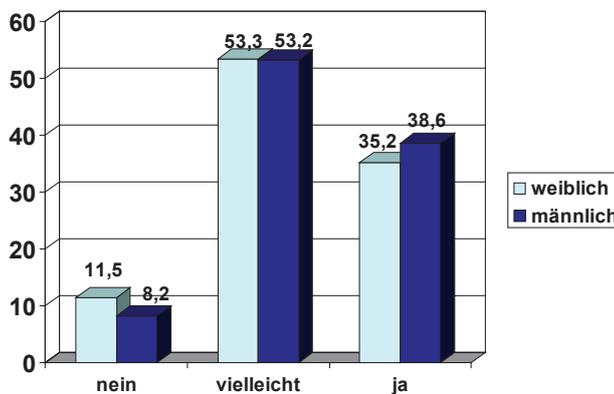
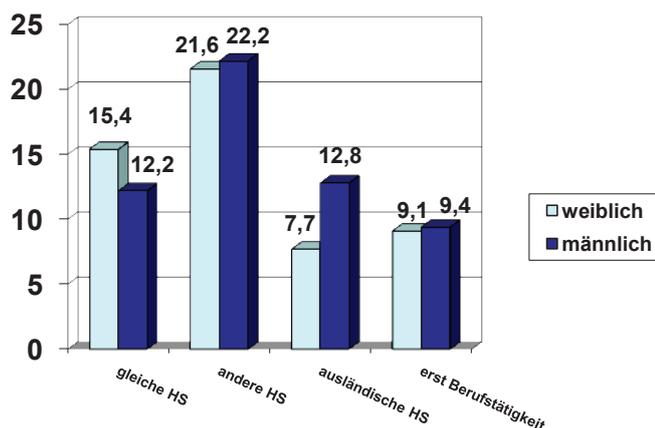


Abbildung 2: Ort des Masterabschlusses im Geschlechtervergleich (Angaben in %)

Frage: Wenn Sie einen Masterabschluss anstreben, wo und wie möchten Sie diesen absolvieren?



Frauen arbeiten stundenmäßig zwar nicht länger für ihr Studium, sie bereiten sich aber signifikant früher als ihre männlichen Kommilitonen auf die Prüfungen vor ($p < 0,001$). Hinsichtlich des erzielten Studienerfolges (Frage: Wurden ECTS-Punkte wie im Regelstudienplan vorgesehen erworben?) bestehen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Ebenso unterscheidet sich die Belastung durch einen Nebenjob während der Vorlesungszeit nicht. Ehrenamtlich sind sogar die Männer stärker engagiert: In unserer Befragung gaben 24,6 % der weiblichen, aber 36,5 % der männlichen Studierenden an, neben dem Studium ehrenamtlich aktiv zu sein ($p < 0,01$).

Die subjektiv erlebte An-/Überforderung dürfte deshalb vor allem den hohen Leistungsanspruch der jungen Frauen an sich selbst widerspiegeln. Gegebenenfalls zeigt sich hier auch eine geringere Selbstsicherheit der Frauen, inwieweit sie den geforderten Ansprüchen gerecht werden können.

Die Entscheidung für oder gegen die Aufnahme eines Masterstudiums dürfte zum einen von den Berufschancen beim Ende des Studiums abhängen.

Zum anderen sind die ProfessorInnen gefordert,

- die Studentinnen zu ermutigen, einen weiterführenden Abschluss anzustreben,
- den Studentinnen positives Leis-

tungsfeedback zu geben, um ihr Selbstbild zu fördern,

- Gefahren einer zu frühzeitigen Beschränkung auf den Bachelorabschluss aufzuzeigen,
- die Chancen einer größeren örtlichen Flexibilität im In- und Ausland zu betonen.

Die Mehrzahl der Studentinnen ist noch unentschieden, wie sie sich beruflich qualifizieren wollen. Es liegt an uns, sie in ihrem Weg zu unterstützen, damit sich der Bachelor nicht als Sackgasse für die Frauen erweist.

Erika Regnet

Kontakt: erika-regnet@t-online.de

Literatur

Hasselmeier, Gesine (2009): Der Bachelor – eine Sackgasse für Frauen? Link: <http://www.zentrale-frauenbeauftragte1.uni-bremen.de/downloads/20.pdf>

Hering, Sabine & Kruse, Elke (2004): Frauen im Aufwind des Bolognaprozesses? Erste Hinweise zu Chancen, Risiken und Nebenwirkungen. Tagungsdokumentation. Siegen.

Regnet, Erika (2010): Bachelor ist anspruchsvoll, aber studierbar. Bachelorbefragung an sieben Bayerischen Hochschulen. Erscheint in: Die neue Hochschule, 3/2010, in Vorbereitung.

Zur Autorin:

Prof. Dr. Erika Regnet ist seit dem Sommersemester 2008 Professorin für Personal und Organisation an der Fakultät für Wirtschaft der Hochschule Augsburg. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Lehre & Forschung sowie Beratungs- und Trainingstätigkeiten zu den Themenfeldern Personalentwicklung, Rekrutierung, Führungsverhalten, Demographische Entwicklung, neue Fortbildungsmethoden, weibliche Fach- und Führungskräfte/Chancengleichheit und Internationales Personalmanagement.

Link: <http://www.hs-augsburg.de/-eregnet/>

efas

MITGLIEDER

Nach Fachgebiet

BWL	62
VWL	80
angrenzende Disziplinen	76
keine Angabe	1

Nach Institution

Universität	84
Fachhochschule	46
Sonstiges	61
davon:	
öffentl. Verwaltung und Politik	9
Forschung	16
Vereine und Verbände	15
Sonstiges	17
keine Angabe	4
keine Angabe	28

Stand: 31. Juli 2010

LINK 1:

GENDER NEWS

• FG Gender:

Die Fachgesellschaft mit Sitz der Geschäftsstelle an der TU Berlin wurde 2010 gegründet. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, Forschende und Lehrende in der wissenschaftlichen Geschlechterforschung in Deutschland sowie international zu vernetzen und die Sichtbarkeit der Geschlechterstudien in der allgemeinen Öffentlichkeit herzustellen.

Die neue Homepage der wissenschaftlichen Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association: <http://www.fg-gender.de/>

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

E-Mail:
efas-netzwerk@htw-berlin.de

Die Vereinbarkeit familiärer Altenbetreuung mit Erwerbsarbeit im Kontext der österreichischen Pflegepolitik

Eine Analyse am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin

Das österreichische System der Langzeitpflege basiert auf innerfamiliären Pflegeleistungen durch Angehörige. Demografischen und sozialen Entwicklungen zufolge nimmt die Anzahl der hochaltrigen und damit potenziell pflegebedürftigen Personen zu, gleichzeitig verliert die Familie als Versorgungs- und Unterstützungseinrichtung für Pflegebedürftige an Bedeutung.

Ein knappes Drittel der familiär pflegenden Personen ist gleichzeitig erwerbstätig, rund 60 Prozent der altenpflegenden Angehörigen sind im erwerbsfähigen Alter. Erwerbstätige sind also zunehmend mit einer potenziellen Betroffenheit von familiärer Altenbetreuung konfrontiert. Familienbewusste Personalpolitiken fokussieren bislang jedoch auf die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit.

Vor diesem Hintergrund wurde vom Institut für Volkswirtschaftslehre in Kooperation mit der Interuniversitären Kinderbetreuungsanlaufstelle der Universität Graz (UNIKID) eine Studie unter der Leitung von Margareta Kreimer durchgeführt. Die Studie setzt sich kritisch mit dem österreichischen System der Langzeitpflege auseinander und exploriert die Situation von Bediensteten mit familiären Altenbetreuungsverpflichtungen am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin.

Sie basiert auf Interviews mit ExpertInnen zum österreichischen Langzeitpflegesystem und auf leitfadengestützten Interviews mit acht betroffenen Bediensteten des wissenschaftlichen (drei Personen) und des administrativen (fünf Personen) Personals der Universität Graz. Sieben von acht befragten Betroffenen sind weiblich und fünf von acht sind kinderlos. Alle befragten Personen sind in Vollzeit an der Universität beschäftigt und verfügen über eine hohe Erwerbsanbindung, sie befinden sich im zumindest weitestgehend abgeschlossenen Karrierestadium.

Die Studienergebnisse zeigen, dass eine Vielzahl an Regelungen im Rahmen des österreichischen Langzeitpflegesystems einer Professionalisierung der Pflegeberufe und einer Aufwertung

der Altenbetreuungsleistungen entgegensteht. So ging beispielsweise die Legalisierung der vormals am Grauen Arbeitsmarkt verorteten „24-Stunden-Betreuung“ im Jahr 2008 weniger mit einer Aufwertung dieser Tätigkeiten und Arbeitsverhältnisse einher, sondern vielmehr mit einer Aufweichung der Kompetenzen innerhalb der Pflegeberufe. 24-Stunden-LaienbetreuerInnen, welche vorwiegend aus den östlichen Nachbarländern rekrutiert werden,

AUS DER FORSCHUNG 1

dürfen – wie pflegende Angehörige auch – medizinische und pflegerische Tätigkeiten übernehmen, wenn sie von diplomiertem Hauskrankenpflegepersonal angelernt werden. Die professionelle Hauskrankenpflege und Altenbetreuung selber spielt jedoch durch die chronische Unterfinanzierung ihrer gemeinnützigen Trägerorganisationen sowohl in der Einschätzung der Pflegebedürftigkeit, als auch in der Unterstützung bei der häuslichen Pflege- und Betreuungsarbeit eine marginale Rolle. Deren Einsätze sind nur unflexibel und punktuell möglich, was einer Entlastung von pflegenden Angehörigen – insbesondere wenn sie erwerbstätig sind – massiv entgegen steht.

Die Exploration der speziellen Vereinbarkeitssituation von familiärer Altenbetreuung mit Erwerbsarbeit am Beispiel einer Universität ist auch aufgrund der zwei verschiedenen Berufsgruppen interessant; es zeigen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Vereinbarkeitssituation zwischen wissenschaftlichem und administrativem Personal. Während das wissenschaftliche Personal vergleichsweise flexibel hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort ist, führen familiäre Altenbetreuungsverpflichtungen fast immer zu Karriereeinbußen. WissenschaftlerInnen sind einerseits mit hohen Mobilitätsanforderungen (z. B. der Besuch von Konferenzen im Ausland auch an Wochenenden, Lehraufträge an anderen Universitäten, Forschungsaufenthalte) und andererseits mit hohen Leistungsanforderungen konfrontiert, welche oft quantitativ gemessen werden (z. B. die Anzahl

der Publikationen). Da die Erfüllung dieser Anforderungen ohne Überstunden kaum möglich ist und diese infolge familiärer Betreuungsverpflichtungen schwerlich geleistet werden können, kann die Pflege von Angehörigen für WissenschaftlerInnen Karriereeinbußen nach sich ziehen. Die in der Studie befragten WissenschaftlerInnen befinden sich in unbefristeten und gesicherten Dienstverhältnissen. Explizit für WissenschaftlerInnen, die im Rahmen von befristeten Dienstverträgen Qualifizierungsvereinbarungen erfüllen müssen, kann sich eine Pflegesituation äußerst problematisch auswirken.

Die Karrieren des administrativen Personals sind von familiären Altenbetreuungsverpflichtungen weniger betroffen, hier herrscht jedoch durch Parteienverkehrszeiten und Schalterdienste wenig Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort. Beide Berufsgruppen sind stark mit wenig Freizeit, einer permanenten Sorge um die Angehörigen und Zukunftsängsten, sowie mit einer akuten Mehrfachbelastung durch die Pflegesituation insbesondere am Arbeitsplatz konfrontiert.

Folgende Maßnahmen wurden von den Befragten genannt, um ihre Situation zu erleichtern:

- Sensibilisierung von Vorgesetzten für diese spezifische Vereinbarkeitssituation durch universitätsinterne Veranstaltungen und Vorträge, denn dieses Vereinbarkeitsthema ist nach wie vor ein Tabu am Erwerbsarbeitsplatz,
- Schaffung einer Infrastruktur zum Austausch unter Betroffenen (etwa in Form von regelmäßig stattfindenden, professionell moderierten „Pflegestammtischen“),
- Eine aktive Informationspolitik über die Ansprüche von pflegenden Angehörigen durch die Einrichtung einer Stelle für persönliche und einzelfallorientierte Beratungen. Die Sichtung und das Recherchieren im bestehenden Informationsmaterial ist für die Betroffenen äußerst mühsam,
- Anspruch auf Pflegefreistellung und Sonderurlaub auch ohne gemeinsamen Haushalt mit den pflegebedürftigen Angehörigen und Förde-

rung flexibler Arbeitsverhältnisse (Heim- und Telearbeit, Gleitzeit mit eingeschränkten Blockzeiten etc.),

- Vermittlung von (Laien-)BetreuerInnen durch die Interuniversitäre Kinderbetreuungsanlaufstelle (UNIKID), welche bereits Babysitter vermittelt.

Solche Maßnahmen können jedoch ein Pflegesystem, das wie das österreichische aber auch das deutsche Modell auf Geldleistungen für Pflegebedürftige aufbaut, nicht kompensieren. Derartige Pflegesysteme fördern nämlich die innerfamiliäre, laienhafte Betreuung und Pflege von alten Men-

schen und hinken damit demografischen und sozialen Entwicklungen hinterher.

Die Ergebnisse der Studie wurden am 18. Mai im Rahmen der Tagung „Pflegerische Angehörige: Zwischen permanenter Sorge, mangelnder Freizeit und hohen Leistungsanforderungen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege“ an der Universität Graz präsentiert, denn die Pflege der Elterngeneration besitzt vor allem für AkademikerInnen eine hohe Brisanz.

Eine Maßnahme zur Erleichterung der Vereinbarkeitssituation für Bedienstete, die sich aus der Studie

und der Tagung ergeben hat, wird bereits umgesetzt. Auf der Homepage der Universität Graz werden ab August Informationsmaterialien und Dokumente sowie nützliche Links für pflegende Angehörige erscheinen. Auch der detaillierte Bericht zu dieser Studie wird zum Download verfügbar sein.

Margareta Kreimer, Isabella Meier

Kontakt:

margareta.kreimer@uni-graz.at
isabella.meier@uni-graz.at

Literatur

Da Roit, Barbara; Le Bihan, Blanche (2008): Cash-for-care Schemes in Austria, Italy, France and the Netherlands. Effects on family support and care workers, Paper presented at the conference „Transforming elderly care at local, national and transnational levels“, 26-28 June 2008, Copenhagen.

Egger de Campo, Marianne (2008): The Rhetoric of Reaction in the Austrian Debate about Legalisation of Migrant Care, Paper presented at the conference “Transforming elderly care at local, national and transnational levels”, 26-28 June 2008, Copenhagen.

Hedtke-Becker, Astrid (2000): Deutschlands größter Pflegedienst: Pflegende Angehörige. In: Arnold, Karen; Hedtke-Becker, Astrid (Hg.): Angehörige pflegebedürftiger alter Menschen. Experten im System häuslicher Pflege, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main, S. 12-18.

Gräsel, Elmar (2000): Psychische und physische Belastungen pflegender Angehöriger, In: Arnold, Karen; Hedtke-Becker, Astrid (Hg.): Angehörige pflegebedürftiger alter Menschen. Experten im System häuslicher Pflege, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main, S. 19-26.

Kittl, Helga (2003): Rahmenbedingungen und Qualität häuslicher Versorgung alter Menschen unter sozialpädagogischer Perspektive, Dissertation, Universität Graz, Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften.

Kreimer, Margareta; Meier, Isabella; Sträußberger, Monika (2010): Die Vereinbarkeit familiärer Altenbetreuung mit Erwerbsarbeit im Kontext der österreichischen Pflegepolitik. Eine Analyse am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin. Projektbericht, Graz.

Mühlmann, Richard; Ludescher, Martin; Trukeschitz, Birgit; Schneider, Ulrike (2007): Auswirkungen informeller Pflegetätigkeit auf das Erwerbsverhalten und Konsequenzen für ArbeitgeberInnen, Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wien.

Mühlmann, Richard; Trukeschitz, Birgit; Schneider, Ulrike u.a. (2009): Arbeitsplätze und Tätigkeitsmerkmale berufstätiger pflegender Angehöriger. Befunde aus der Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008, Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wien.

Österle, August; Hammer, Elisabeth (2004): Zur zukünftigen Betreuung und Pflege älterer Menschen. Rahmenbedingungen – Politikansätze – Entwicklungsperspektiven, Wien.

Pochobradsky, Elisabeth; Bergmann, Franz; Brix-Samoylenko, Harald u.a. (2005): Situation pflegender Angehöriger. Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien.

Schroeter, Klaus (2005): Pflege als figuratives Feld. In: Schroeter, Klaus; Rosenthal, Thomas: Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven, Juventa Verlag, Weinheim/München, S. 85-106.

Schroeter, Klaus (2006): Das soziale Feld der Pflege. Eine Einführung in Strukturen, Deutungen und Handlungen, Juventa Verlag, Weinheim/München.

Volkshilfe Österreich (Hg.) (2009): Carers' Careers. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Leitfaden für Unternehmen, Wien.

Volkshilfe Österreich (Hg.) (2009): Carers' Careers. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Internationale Good Practise Beispiele von Unternehmen, Wien.

Zu den Autorinnen:

Margareta Kreimer (Projektleiterin): Die Autorin ist Universtätsdozentin für Volkswirtschaftslehre an der Karl-Franzens-Universität Graz. Sie forscht zu arbeitsmarktökonomischen Fragestellungen, zu Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt, zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und zur Economics of Care.

Isabella Meier (Projektmitarbeiterin): Die Autorin ist promovierte Soziologin mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung und als wissenschaftliche Projektmitarbeiterin am Institut für Volkswirtschaftslehre der Karl-Franzens-Universität Graz tätig.

LINKS 2: AKTUELLE STATISTIKEN

- **Gender Datenreport Berlin 2009**

Der erste Berlin-Brandenburger Genderreport veröffentlicht Basisdaten zu der Situation von Frauen und Männern in der Region. Untersuchungsfelder im Datenbericht sind die demographische Entwicklung, Bildung und Ausbildung, Erwerbsleben, Einkommen, Gesundheit, Gewalt gegen Frauen sowie politische Partizipation.

Link zur Übersicht: <http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/kapitel/Kapiteluebersicht.htm>

- **Gender Pay Gap**

Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle, unterschiedlichen Beschäftigungsmustern und Hinweise zu EU-weiten Studien werden auf der Homepage der *Europäischen Kommission Beschäftigung, sozialer Angelegenheiten und Chancengleichheit* veröffentlicht. Aktuelle Kennzahlen zur beruflichen Gleichheit von Frauen und Männern auf der Grundlage der Eurostat-Schätzungen verdeutlichen die erheblichen Lohnunterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=de>

→ Die Europäische Kommission beabsichtigt mittels verschiedener Initiativen und Instrumente das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in den nächsten fünf Jahren erheblich zu verringern.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=681&newsId=708&furtherNews=yes>

→ Ein Anwendungsinstrument der EU ist der Online-Rechner für das geschlechtsspezifische Lohngefälle aus der Perspektive von ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen. Link zum GPG-Rechner:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=835&langId=de>

- **World Economic Forum: The Global Gender Gap Report**

In dem jährlich publizierten Report des Weltwirtschaftsforums wird der aktuelle Gender Gap Index im Vergleich von 134 Ländern und im direkten Bezug zum Vorjahresbericht dargestellt. Als Instrument für das Ranking wird ein Score verwendet, in dem Schlüsselindikatoren auf Grundlage der Datenbank der Weltbank auf einer Skala von 0 bis 1 eingestuft werden. Weitere Indikatoren zur Einstufung beruhen auf der Datenlage der WHO und der UNESCO und werden nach Kriterien wie Mutter- und Schwangerschaft, Bildung und Ausbildung, Beschäftigung und Einkommen sowie Grundrechte und soziale Institutionen bewertet.

Report: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>

Homepage: <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/Gender-GapNetwork/index.htm>

LINKS 3: GENDER NEWS

- **Frauenquote Deutsche Telekom**

Der Vorstand der Deutschen Telekom wagt am 15. März diesen Jahres einen für Deutschland bisher einzigartigen selbstverpflichtenden Vorstoß: Bis zum Jahr 2015 sollen 30 Prozent der oberen und mittleren Führungsebene von Frauen besetzt sein. Eine Frauenquote ist keine Bürde sondern ein notwendiger Erfolgsgarant für das Unternehmen und ein Zeichen von gesellschaftlicher Fairness – so die zentrale Aussage des Vorstandschefs René Obermann. Die Chancengleichheit von Talenten konnte mit den herkömmlichen Instrumenten der Frauenförderung nicht erreicht werden. Zusätzlich soll die Frauenquote die gläserne Decke durchbrechen und ein positives Signal für Berufseinsteigerinnen und eine Personalpolitik der Zukunft setzen. (vgl. <http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/829454>)

Die Familienministerin Frau Schröder begrüßte daraufhin eine Frauenquote auf Freiwilligenbasis. Nach einem ersten Vorstoß im Juni in einem Interview im Handelsblatt in Richtung gesetzlicher Frauenquote von 20 Prozent bis 2015 für die Führungsetagen deutscher Unternehmen (vgl. <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/exklusiv-interview-frauenquote-von-20-prozent-ist-machbar;2600358>) skizziert der aktuelle politische Handlungsrahmen eine Relativierung des Vorstoßes der Familienministerin mit weiterer Tendenz zur Freiwilligkeit der Unternehmen. Laut Informationen aus der Tagespresse im Juli sieht sie die gesetzliche Frauenquote als letztes Mittel der Politik an und plant zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine gesetzliche Regelung. Sie begrüßt die Bemühungen der Unternehmen in den letzten Monaten und baut auf diese Veränderungen (vgl. <http://www.welt.de/politik/deutschland/article8302496/Auf-Frauenquote-kann-ich-gut-verzichten.html>). Aktuelle Studien zeigen diese Veränderungen noch nicht. Allzu optimistische Schlussfolgerungen sind auch aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre nicht zu treffen. Somit bleibt eine nachhaltige Entwicklung zu einer Chancengleichheit ohne das Instrument der Frauenquote wohl eher ein wohlgemeintes Bekenntnis.

- **DFG-Instrumentenkasten**

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG stellt einen Instrumentenkasten zu Gender-Aspekten in der Forschung zum Download zur Verfügung, der in regelmäßigen Abständen aktualisiert wird. Über 100 Modellbeispiele aus der Wissenschaft und Forschung werden differenziert nach Maßnahmenkategorien, konkreter Maßnahme, Zielgruppe, Fächer

gruppe und entsprechend der DFG-Gleichstellungsstandards aufgeführt. Folgender Link zeigt Interessierten diese Liste: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/html2pdf/pdf.php?switchto=categoryvirtual&check-1-1=on&check-1-2=on&check-1-3=on&check-1-4=on&check-1-5=on&check-1-6=on&check-3-1=on&check-3-2=on&check-3-3=on&check-3-4=on&check-3-5=on&selcat=Gender-Aspekte+in+der+Forschung%3E%3E&filter=&chunk=1000&domain=instrumentenkasten-typo3&style=facette-pdf-list&order= title%3C&selres=>

- **Qualität statt Quantität: DFG-Publikationsstandards**

Im Februar dieses Jahres hat ein Paradigmenwechsel in Bezug auf die wissenschaftlichen Publikationsstandards der DFG stattgefunden. Maximal fünf Veröffentlichungen benennen die WissenschaftlerInnen selbst, die sie als die wichtigsten Publikationen ihrer wissenschaftlichen Laufbahn ansehen. Damit wird den Publikationen in der Antragsstellung insgesamt weniger Gewicht beigemessen. Die inhaltliche Aufbereitung des Antrags soll einen höheren Stellenwert erhalten. In der Quintessenz wird die Qualität der Publikationen und des Antrags das Kriterium für den Goldstandard in der Wissenschaft sein. Ein positiver Nebeneffekt soll die Vorbeugung vor wissenschaftlichem Fehlverhalten sein sowie die Unterstützung einer neuen wissenschaftlichen Ethik. Die neuen Publikationsstandards sind seit dem 1. Juli 2010 für alle AntragstellerInnen verbindlich. Sie spielen bei der Darstellung des Forschungsstands und im Arbeitsbericht, im projektbezogenen Publikationsverzeichnis sowie im Lebensverlauf eine immanente Rolle.

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2010/statement_qualitaetstattquantitaet_mk_100223.pdf

http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/info_wissenschaft_10_11/index.html

- **Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft**

Ziel der seit 2009 existierenden Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ ist die Identifikation von Handlungsmöglichkeiten, die insbesondere Unternehmen und Sozialpartner dabei unterstützen, die Beschäftigungssituation von Frauen nachhaltig zu verbessern. Im Rahmen der Bundesinitiative werden Projekte gefördert, die zu folgenden Zielen beitragen:

- eine eigenständige Existenzsicherung,
- gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen,
- bessere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung,
- eine Verringerung der Einkommensunterschiede,
- eine bessere Work-Life-Balance.

Die fünf Handlungsfelder der Bundesinitiative:

- Innovative Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung, die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten ebenso Rechnung tragen wie einer ausgewogenen Work-Life-Balance zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.
- Betriebliche Modellprojekte/Maßnahmen zur stärkeren Überwindung von Rollenstereotypen, um mehr junge Frauen an MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), an eine gewerblich-technische oder handwerkliche Ausbildung sowie weitere innovative Zukunftsberufe heranzuführen (z. B. durch Maßnahmen des Talent Managements in den Bereichen Personalmarketing und -rekrutierung).
- Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Unternehmen, insbesondere auch bzgl. einer Stärkung der Aufstiegsorientierung und -bereitschaft von weiblichen Angestellten (z.B. durch Mentoring oder Führungskräfte-seminare für Frauen).
- Betriebliche Ansätze, die darauf abzielen, Qualifikationsverluste von Mitarbeiterinnen während einer Familienphase zu verringern bzw. zu vermeiden und den schnellen beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen.
- Modelle und Maßnahmen (z. B. lebenslanges Lernen) betrieblicher Personalpolitik im Umgang mit dem demografischen Wandel und zur Erhöhung des Anteils von älteren weiblichen Beschäftigten und zur Sicherung von Erwerbschancen von Frauen.

<http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/ueber-die-bundesinitiative/foerderrunden.html>

Die vierte und letzte Förderrunde für das Jahr 2010 endet am 01. Oktober.

Newsletter: <http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/newsletter/newsletter-daten/newsletter-032010.html>

- **Neuer Blog seit dem 01. Juli 2010: „Frauen machen Neue Länder – FMNL“ als Netzwerk im Web 2.0**
www.frauenmachenneuelaender.de

- **Publikation: Hermann Groß, Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik**

Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 115, Berlin: edition sigma 2010

379 S., ISBN 978-3-8360-8715-5, 24,90 Euro

<http://www.edition-sigma.de/InhaltPDF/Inhalt8715.pdf>

STECKBRIEF

Dr. Sünne Andresen

Leiterin des Familienbüros der Freien Universität Berlin sowie Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Arbeitsschwerpunkte:

- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit
- Weiterentwicklung und kritische Reflexion von Gleichstellungsmaßnahmen, wobei der letzte Aspekt deutlich zu kurz kommt, weil immer die Zeit dazu fehlt
- Anwendung der Management-Instrumente (z. B. Audit beruf- und familie, Total E-Quality Award), die für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Unternehmen entwickelt wurden, was u. a. viel Berichtswesen und zeit- aufwändiges Ausfüllen von Formularen bedeutet, wobei fraglich ist, wie groß ihr tatsächlicher Nutzen ist

Biografisches/Werdegang:

Geb. 1958 in Schleswig; 1978 bis 1985 Studium der Soziologie an der Universität Hamburg. Heute würde man wohl sagen, dass 7 Jahre sehr lang sind für ein Studium. Ich habe die Zeit sehr genossen und sie hat mir sehr viel gebracht für mein Leben.

• Warum haben Sie Soziologie studiert?

Fragebögen wie dieser legen eine Intentionalität und Kausalität von Lebensverläufen und -entscheidungen nahe, die meistens wenig realistisch ist. Wichtig für meine Studienwahl war sicherlich eine soziale Grundhaltung, die ich mir während meiner Schulzeit erworben hatte. Ich bin in einem kleinen Dorf aufgewachsen mit vier Schwestern und erinnere mich, von früher Jugend an in Gruppen gelebt zu haben: Flötengruppe, christliche Jungschargruppe, später Jugendgruppe. Im Gymnasium war ich die ganze Oberstufe durch in einer AG engagiert, in der wir 1 mal pro Woche geistig behinderte Kinder besuchten und zu Ausflügen abholten, die sonst den ganzen Tag in der städtischen Psychiatrie kaserniert waren und mit Medikamenten ruhig gestellt

Dabei ist wichtig zu erwähnen, dass ich bereits ab dem 2. Semester überwiegend in autonomen Gruppen das studiert habe, was mich wirklich interessiert hat: Das Kapital von Marx, die ersten feministischen Debatten z. B. zu Arbeit und Hausarbeit, Kritische Psychologie, Ideologietheorie. Die Pflichtscheine habe ich – wie viele andere damals auch – eher nebenbei erworben.

1986 bis 1987 nach meinem Examen fand ich zunächst nur eine Stelle als Sachbearbeiterin in einer Handelsbank in der EDV-Abteilung. Dies war meine erste und letzte unbefristete Tätigkeit, die ich dann aber selbst gekündigt habe, um in Berlin am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung eine Stelle als Sozialwissenschaftlerin anzunehmen, die nicht einmal ein ganzes Jahr Laufzeit hatte. Aber ich wollte eben in meinem Beruf und wissenschaftlich arbeiten.

Im Weiteren haben sich dann Zeiten von Beschäftigung und immer mal wieder auch Erwerbslosigkeit abgewechselt. Von 1989 bis 1996 war ich wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich für Politikwissenschaft, am Institut für ökonomische Analyse politischer Systeme und Politikfeldanalysen an der Freien Universität (FU) Berlin auf einer Stelle, die den Schwerpunkt „Economics of Gender“ hatte. Im Dezember 1989 wurde meine Tochter geboren. Zwischen 1996 und 2000 arbeitete ich als Sozialwissenschaftlerin z. T. auch freiberuflich, d. h. über Werkverträge und als Lehrbe-

wurden. Am Ende der Schulzeit wollte ich aufgrund dieser Erfahrung eigentlich Sonderpädagogik studieren, um so meinen Beitrag dazu zu leisten, dass sich die Situation für solche Kinder verbessert. Allerdings bekam ich nicht sofort einen Studienplatz, und während des Wartesemesters habe ich mich dann entschieden, Soziologie zu wählen. Wahrscheinlich, weil ich die Vorstellung hatte, dort auch zu lernen, wie sich die Gesellschaft insgesamt sozialer gestalten lässt. Und tatsächlich war die Soziologie – auch in Hamburg – ein Fach, in dem viele kritische und linke Wissenschaftler/innen unterrichteten und wir interessante Themen bearbeiten konnten. Geblieben ist mir das Wissen darum, dass soziale Probleme immer gesellschaftlich bedingt sind und entsprechend auch nur gesellschaftskritisch und -politisch gelöst werden können.



Dr. Sünne Andresen

Kontakt: familienbuero@fu-berlin.de

Homepage: www.fu-berlin.de/sites/familienbuero

auftragte. Parallel habe ich an meiner Dissertation zum Thema „Konkurrenz unter Frauenforscherinnen an Hochschulen“ gesessen. Nach Abschluss der Promotion hatte ich dann von 2000 bis 2004 eine Stelle in einem DFG-Projekt an der Universität Potsdam, das ich selbst mit beantragt hatte, zum Thema „Vergeschlechtlichungsprozesse bei der Reformierung der kommunalen Verwaltung“.

2006 bis 2007 als wissenschaftliche Angestellte an der FHTW (heute: HTW) befasste ich mich mit dem Aufgabengebiet der Integration von Genderaspekten in die Lehre.

• Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Es geht wohl nicht um die eine bestimmende Motivation, sondern eher um die Grundhaltung, die ich oben skizziert habe: sich nicht passiv zufrieden geben zu wollen mit dem, was ist, sondern mitgestalten und verbessern zu wollen, gerade auch mit denjenigen, die an den Rand gedrückt werden und nicht beteiligt werden.

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

Die Beantwortung dieser Frage setzt eigentlich voraus, dass zuerst geklärt ist, was genau mit Wissenschaftsbetrieb gemeint ist. Aus der Perspektive einer Wissenschaftlerin, die sich auf dem Weg zur Professur befindet, sieht das anders aus als aus der Perspektive der Hochschulverwaltung.

Letzteres ist mittlerweile mein Tätigkeitsfeld. Was mir aus beiden Perspektiven heraus ein Problem zu sein scheint, ist der Mangel an Zeit und Freiraum zum Denken. Als ich mich auf meiner jetzigen Stelle an der FU beworben habe, hatte ich die Hoffnung, dass ich Zeit haben würde, mehr über die Veränderungen in der Gleichstellungspolitik, die sich durch die Unternehmerrisierung der Hochschulen ergeben haben, auch wissenschaftlich zu reflektieren. Dies hat sich leider als falsche Erwartung erwiesen. Aber ich gebe die Hoffnung nicht auf.

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

Sich nicht verrückt machen lassen von Prognosen, die zukünftige Arbeitsmarktchancen betreffen, sondern das zu studieren, was sie wirklich interessiert und sich dann auch den Raum und die Zeit zu nehmen, die sie dazu brauchen. Sich also auch hier nicht vom Zeitdiktat knebeln zu lassen, sondern die Spielräume zu nutzen, die auch das Bachelorstudium eröffnet.

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

Ich denke, die Frauenfrage ist eher auf mich gestoßen als andersherum. Als ich anfang zu studieren, hatte die Frau-

enbewegung gerade ihre Hochphase. In meinem Studium hatte ich schnell Frauen kennen gelernt, die selbstverständlich feministisch waren, wie ich auch. Ich hatte sowohl eine Selbsterfahrungsgruppe wie auch schnell eine Frauengruppe am Fachbereich, die sich dafür einsetzte, dass sogenannte Frauenseminare angeboten werden. Es muss so 1979 gewesen sein. Vom Fachbereich erhielten wir relativ schnell die Zusage, dass ein Lehrauftrag dafür finanziert würde, aber wir hatten keine Dozentin. In den Semesterferien fragten wir tatsächlich alle weiblichen Lehrenden, aber keine wollte das übernehmen. Dann „fanden“ wir an der Hochschule für Wirtschaft und Politik Frigga Haug, die damals selbst noch keine Frauenthemen bearbeitete, sich aber sofort bereit erklärte, das Seminar zu übernehmen. Aus dieser Initiative ist eine Art Kettenlehrauftrag erwachsen, der über mehr als 20 Semester ging. Unter anderem ist hieraus auch die Idee zur Gründung der Autonomen Frauenredaktion in der Zeitschrift „Das Argument“ hervorgegangen, in der ich lange mitgearbeitet habe; es ist die Publikationsreihe „Frauenformen“ und vieles andere entstanden, was linke feministische Theoriedebatten mit beeinflusst und ermöglicht hat.

- **Was bedeutet Ihnen efas?**

Fragen der Ökonomie, der Gestaltung von Arbeit u. a. halte ich nach wie vor für sehr zentral für die Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. Daher finde ich es sehr wichtig, dass es mit efas einen Zusammenhang von WissenschaftlerInnen gibt, die in den entsprechenden Disziplinen arbeiten. Als Mitglied im wissenschaftlichen Ausschuss möchte ich dazu beitragen, vor allem auch solche Ansätze zu stärken, die im Mainstream der Wirtschaftswissenschaften marginalisiert sind, also z. B. feministische Ökonomie, überhaupt politische Ökonomie.

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

Eher eine unter anderen, z. B. die: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es. Dieser eher banal klingende Satz hat für mich einen sehr wahren Kern!

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

Morgendliches und – wenn ich es schaffe – abendliches Yoga. Längere Fahrradtouren – z. B. der Berlin-Kopenhagen-Radweg – durch grüne schattige Wälder. Im Schatten liegen, das Meer rauschen hören und lesen! Leider komme ich viel zu selten dazu.

Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften an der Technischen Universität Berlin

Die Gastprofessur „Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften“, die ich im SS 2009 (befristet bis 2011) an der Technischen Universität übernommen habe, bietet eine Reihe interessanter Möglichkeiten, um innerhalb einer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (BWL, Volkswirtschaft, WirtschaftsingenieurInnen) mit noch überwiegend männlicher Professorenschaft Akzente zu setzen und die Gleichstellungsarbeit der Frauenbeauftragten zu unterstützen.

Als Ansatz habe ich der Fakultät die Idee der Entwicklung einer „Learning Community in Sachen Gender Diversity“ vorgeschlagen, die seitdem mit vereinten Kräften realisiert wird. Die statusübergreifende Durchführung gemeinsamer Lernwerkstätten (in 2010: „Gimme One – Gender Diversity in Forschung und Lehre“, „Gimme Two – Work Life Balance und akademische Karrieren“) gehört dazu.

„How to become a Change Agent for Gender Diversity in Europe?“ Unter dieser Überschrift beschäftigt sich eines meiner interdisziplinären Seminarangebote mit Fragen des Kompetenzaufbaus in Sachen Gender Diversity und Möglichkeiten der individuellen Intervention („Was kann ich tun?“) sowie der organisationalen Reorganisation unter Gleichstellungs-

GENDER STUDIES

perspektive. Das Seminar sensibilisiert für geschlechterspezifische Ungleichheitslagen und vermittelt Hintergrund (Soziale Bewegungen, theoretische Absätze) und Handwerkszeug (Analyse- und Planungstools) für professionelle als auch alltagspraktische Veränderungsansätze. Die Studierenden übernehmen u. a. PatInnenenschaften für „HeldInnen der Veränderung“, analysieren ein Unternehmen

ihrer Wahl unter Gleichstellungsperspektive sowie ein europäisches Land und entwickeln Ideen für Handlungsansätze. Gender und Diversity wird dabei auch als Perspektive gesehen, um als Unternehmen bzw. Organisation erfolgreich und mit Qualität tätig zu werden. Auf der Ebene der „Change Agents“ steht das persönliche Empowerment im Mittelpunkt. Ein neues Kolloquium zum Thema „Interkulturelles Mentoring“ mit entsprechender Netzwerkbildung knüpft daran an.

Bezogen auf das übergeordnete Thema „Gender Diversity in Europe“ wird diskutiert, was die Umsetzung in ausgewählten Ländern behindert bzw. befördert und diskutiert, ob und in welchem Maße die Ansätze eines „Gender Mainstreaming“ und „Diversity Managements“ auf die verschiedenen Länder Europas übertragen werden können. Europa wird dabei konzipiert als lernende Region, in der Austausch auf Augenhöhe zu neuen

sich verstärkenden Gender Diversity Communities führen kann.

Ein weiteres Angebot beschäftigt sich mit Social Entrepreneurship als Schlüsselkompetenz für zukünftige Fach- und Führungskräfte. Neue Wege beschreiten, sich pragmatisch und langfristig für einen gesellschaftlichen Wandel einsetzen und innovativ als „Social Entrepreneur“ tätig werden: Auch hier ist die Kompetenzentwicklung im Bereich Gender und Diversity von Bedeutung. Geschlechterhierarchien und Schief lagen dienen als Ausgangspunkt für sozialunternehmerische Ideenentwicklung, Potenzialförderung, Innovations- und Teamentwicklung, Leadership und

Konfliktmanagement gehören dazu.

Im Rahmen des Seminars gehen wir gemeinsam auf eine Lernreise zu sozialunternehmerischen Projekten und Unternehmen und arbeiten dort im „Austausch“ mit den jeweiligen AkteurInnen an aktuellen Herausforderungen. Die Studierenden aller Fachrichtungen gehen nach dem ersten Modul sofort in die Praxis („Wir sind hier als UnternehmerInnen!“) und organisieren die Lernreise eigenverantwortlich. Lernen erfolgt auf individueller, Team- und Netzwerkebene, begleitet durch persönliches Coaching und ein externes Netzwerk. Am Ende werden sowohl die entwickelten Projekte öffentlich präsentiert

als auch die individuelle Reflexions- und Lernarbeit.

Das Angebot basiert auf der „Unternehmung Learning Journey“ die von Carolin Gebel, Prof. Dr. Wolfgang Stark, Dr. Wolfgang Loos und mir an der Universität Duisburg-Essen entwickelt wurde und im Jahr 2008 durch die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und den Stifterverband für die deutsche Wissenschaft mit einem Preis für „best practise“ gewürdigt wurde.

Claudia Neusüß

Kontakt:

claudia.neuess@tu-berlin.de

Literatur

Neusüß, Claudia: Wirtschaftskrise, Neue Chancen für Gender Diversity. In: news, Frauenpolitisches Forum an der TU Berlin, Wintersemester 2009/2010, S. 4-6. Link: <http://www.claudia-neuess.com/uploads/News-WiSe09.pdf>

Neusüß, Claudia; Gebel, Carolin; Stark, Wolfgang: Social Entrepreneurship in der Hochschulausbildung – Die Universität vom Kopf auf die Füße gestellt. In: Ökologisches Wirtschaften, 2/2009, Schwerpunkt: Social Entrepreneurship. Link: http://www.claudia-neuess.com/uploads/SocialEntrepreneurshipCG_CN_WS.pdf

English Edition: Neusüß, Claudia; Gebel, Carolin; Stark, Wolfgang: Setting University Education on its Head. In: Ökologisches Wirtschaften, 2/2009, Special Issue: Social Entrepreneurship. Link: http://www.claudia-neuess.com/uploads/Social_Entrepreneurship_Special_Issue_Gebel_Neuess_Stark.pdf

Zur Autorin:

Dr. Claudia Neusüß ist seit 2009 Gastprofessorin für Gender Diversity an der Fakultät für Wirtschaft und Management an der Technischen Universität Berlin. (www.wm.tu-berlin.de/gender_wiwi). Seit 2003 ist sie selbständig im Bereich Politikberatung und Projektentwicklung tätig. Mit ihrem in 2010 gegründeten Unternehmen *compassorange GmbH* (Informationen unter www.compassorange.de, mail: claudia.neuess@compassorange.de) ist sie seit 2010 im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung tätig (u.a. Schlüsselkompetenzen für Führungskräfte/Coaching, Gender Diversity Management, Multistakeholderdialoge, Social Entrepreneurship).

ANKÜNDIGUNG

Ankündigung der 8. *efas*-Jahrestagung „Geschlecht – Karriere – Organisation“ am 25. und 26. November 2010

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir möchten Sie herzlich zu unserer am 25. und 26. November 2010 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin stattfindenden Tagung einladen. Die Veranstaltung steht in diesem Jahr unter dem hochaktuellen Thema „Geschlecht – Karriere – Organisation“. Zusätzlich zu den Expertinnenvorträgen ist wieder ein Forschungsforum geplant, auf dem aktuell abgeschlossene oder noch laufende Forschungsprojekte von NachwuchswissenschaftlerInnen präsentiert werden. Den Call for Papers für das Forschungsforum können Sie auf der *efas*-Homepage herunterladen. Ein weiterer Höhepunkt der Tagung wird die zum dritten Mal in Folge stattfindende Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises (in memoriam Prof. Angela Fiedler) an eine Nachwuchswissenschaftlerin für eine wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeit mit Schwerpunktsetzung auf Frauen- und Geschlechterforschung sein. Nähere Informationen stehen unter: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=40.

Ausführliche Informationen und Hinweise zu der Tagung finden Sie ebenfalls auf der *efas*-Homepage.

Wir freuen uns sehr auf Ihre Teilnahme! Bitte melden Sie sich für die Tagung über das Anmeldeformular auf der *efas*-Homepage in der *efas*-Geschäftsstelle an, welches in Kürze bereitsteht unter: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=27.

LINKS 4: GENDER UND ÖKONOMIE

- **IAB-Kurzbericht 6/2010: Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran**

In dem zweiten IAB-Betriebspanel von 2008 wurden die Anteile von Männern und Frauen in Führungspositionen untersucht. Unverändert werden über 70 Prozent der Betriebe von Männern geleitet und auf der höchsten Leitungsebene ist nur jede vierte Führungskraft eine Frau. Auch auf der zweiten Führungsebene ist nur eine geringfügige Erhöhung festzustellen. Hier liegt der Frauenanteil mit 35 Prozent zwar um zehn Prozentpunkte höher. Da aber nur 22 Prozent der Betriebe eine zweite Führungsebene haben, relativiert sich dieser Wert. Zudem sind Frauen in Führungspositionen eher in kleineren Betrieben und in Branchen – wie *Sonstige Dienstleistungen* und *Handel und Reparatur* – vertreten. Frauen führen häufiger in eigentümergeleiteten und weniger in managergeleiteten Betrieben, was möglicherweise auf schlechtere Zugangschancen zurückzuführen ist.

<http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb0610.pdf>

- **Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken.** Studie des Sinus-Instituts im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, März 2010.

Ein zentrales Ergebnis der Studie des Sinus-Instituts rekurriert auf die Perspektive von Frauen und Männern in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft und besagt, dass auf das Potenzial hochqualifizierter Frauen in Führungspositionen nicht verzichtet werden kann. Dimensionen des demographischen Wandels, der Diversität des Managements und der Personalorganisation sind unentbehrlich für eine Unternehmensstrategie der Zukunft. Die Unternehmen allein können diese neue Strategie nicht umsetzen – flankierende Maßnahmenpakete von Politik und Unternehmen und insbesondere ein gesellschaftlicher Bewusstseins- und Rollenwandel sind erforderlich. Falsche Mentalitätsmuster von Männern in Führungspositionen und Barrieremuster von Frauen müssen hinterfragt werden. Zu diesen Stereotypisierungen gehören vor allem die kontinuierliche Berufsbiographie als Voraussetzung für das Besetzen einer Führungsposition und die angeblich fehlende Erfolgskompetenz von Frauen. Fehlende Karrieresprünge bei Frauen sind ein weiteres Indiz der Chancenungleichheit.

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspitionen-deutsch.pdf?property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf

- **Frauen und Männer in Führungspositionen. Führungskräfte-Monitor 2010.** Elke Holst / Anne Busch. Politikberatung Kompakt 56, DIW Berlin.

Trotz einiger struktureller Verbesserungen bildet die Lebenswelt der Männer immer noch die Norm für die Führungsetage, so dass die Bedeutung der Geschlechterstereotype als Indikator für Aufstiegsbarrieren von Frauen sogar noch zunimmt. Im Jahr 2008 waren 27 Prozent der Führungskräfte in der Privatwirtschaft Frauen. Sie verdienten 28 Prozent weniger im Vergleich zu männlichen Führungskräften. Das entspricht laut Studie fast dem Höchststand von 2001. In den Top-100-Unternehmen liegt der Frauenanteil in den Vorständen immer noch unter einem Prozent. Je niedriger die Hierarchieebene desto höher ist der Frauenanteil. Die Untersuchung erfolgte auf Datenbasis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) nach den sieben Kerngrößen: 1. Strukturen auf dem Arbeitsmarkt, 2. Segregation in Führungspositionen, 3. Wochenarbeitszeit, 4. Humankapital, 5. Sozialstruktur, 6. Lebensstile, Haus- und Familienarbeit, 7. Verdienste und Sondervergütungen.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358490.de/diwkompakt_2010-056.pdf

→ Themenbezogener Publikationshinweis:

Elke Holst / Anita Wiemer. Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft. Ursachen und Handlungsansätze. DIW Discussion Papers 1001, DIW Berlin.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356535.de/dp1001.pdf

Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie

Dieser Band führt umfassend in die feministische Diskussion zur politischen Ökonomie ein. Internationale Wissenschaftlerinnen aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften stellen hier eine systematische Kritik von Theorien und Modellen des traditionellen ökonomischen Denkens dar. Die Aufmerksamkeit gilt vor allem drei Gegenstandsbereichen der feministischen Ökonomiekritik: Der erste Teil des Buches widmet sich femini-

stischen Analysen zur Rolle der nicht-marktförmigen Reproduktionsarbeit für ökonomische Prozesse. Ausgehend vom Konzept der Reproduktionsar-

beit beziehungsweise der Care Ökonomie, wird das Augenmerk auf die Unterscheidung zwischen bewerteter und nicht bewerteter Arbeit in ökonomischen Prozessen gelegt. Bewertung meint hier zweierlei: die nicht monetarisierten, nicht in Geldäquivalenten bewerteten Leistungen der Verantwortungs- und Sorgearbeit sowie ihre gesellschaftliche Geringbewertung als Residualkategorie der Privatsphäre. Aus feministischer Perspektive ist es die Hierarchisierung von Kompetenzen und Arbeitsleistungen entlang der Geschlechterlinie, die diese (Nicht-)Bewertung erklärt und die wechselseitige Bezo-

gung

LEHRBUCH BWL &
GESCHLECHT 1

genheit der Arbeitsformen ausblendet. Im zweiten Abschnitt des Buches werden ausgewählte Konzepte und Begriffe der klassischen und neoklassischen Ökonomik einer kritischen Prüfung aus verschiedenen disziplinären Perspektiven unterzogen. Dabei stehen die androzentrische Konstruktion des *Homo Oeconomicus* und die mit dieser Konstruktion historisch verbundenen Ein- und Ausschlüsse erneut auf dem Prüfstand. Der dritte Teil widmet sich wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen aus

der feministischen Ökonomiekritik, wobei vor allem auf aktuelle Problemlagen der Makroökonomie Bezug genommen wird. Die Beiträge verdeutlichen, dass die Berücksichtigung der Care Ökonomie einerseits und die Überwindung geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf institutioneller Ebene andererseits zentrale Voraussetzungen für die Realisierung einer geschlechtergerechten Wirtschaftspolitik sind.

Der Sammelband enthält Beiträge von: Christine Bauhardt, Adelheid

Biesecker, Eva Boesenberg, Gülay Çağlar, Diane Elson, Friederike Habermann, Sabine Hofmeister, Edith Kuiper, Mascha Madörin, Friederike Maier, Shahra Razavi, Ingrid Robeyns, Irene van Staveren und Brigitte Young.

Christine Bauhardt, Gülay Çağlar

Kontakt:

guelay.caglar@gender.hu-berlin.de
christine.bauhardt@gender.hu-berlin.de

Bauhardt, Christine / Çağlar, Gülay (Hg.): Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie		
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften		
ISBN 978-3-531-16485-4	2010, 308 S., broschiert	Euro 34,95
Link: http://www.vs-verlag.de/Buch/978-3-531-16485-4/Gender-and-Economics.html		

Prof. Dr. Christine Bauhardt ist Leiterin des Fachgebiets „Gender und Globalisierung“ im Department für Agrarökonomie an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät der Humboldt-Universität Berlin.

Dr. Gülay Çağlar ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachgebiet „Gender und Globalisierung“ im Department für Agrarökonomie an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät der Humboldt-Universität Berlin.

FidAR-Tagungsbericht: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte

„Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“ war der Titel des zweiten FidAR-Forums am 15. März 2010 in Berlin. Das Auditorium der Französischen Botschaft war bis auf den letzten Platz besetzt. Einige fanden nur noch Stehplätze. Das Interesse war groß, u. a. weil es auf der Homepage von FidAR hieß: „Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder wird im Rahmen der Veranstaltung erstmals darlegen, an welchen Kriterien sich der neue Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft orientieren wird, den die Bundesregierung entwickeln und vorlegen will“ (www.fidar.de). Aber dazu äußerte sich die Ministerin nicht.

Stattdessen zeigte sie sich zuversichtlich, betonte, es gehe voran und sprach sich gegen Quoten aus, denn diese bekämpften „wie Kortison nur die Symptome“. Dass und wie es etwas detaillierter geht, hätte Kristina Schröder der anschließenden Rede von Gabriele Heinisch-Hosek entnehmen können. Aber diese konnte Kristina Schröder nur noch ein „Auf Wiedersehen, Frau Bundesministerin“ mit auf den Weg geben, weil unsere Ministerin während des Beitrags der Kollegin aus Österreich ging.

Von der FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow ganz großar-

tig in Szene gesetzt, traten dann zwei Herren auf: Klaus-Peter Müller plädierte für mehr Vielfalt in Vorständen und Aufsichtsräten, und zwar in seiner Funktion als Vorsitzender

GENDER NEWS

der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex. Die Kommission hat bereits eine entsprechende Empfehlung abgegeben. ‚Held des Tages‘ war Thomas Sattelberger, Personalvorstand der Deutschen Telekom. Viele, mit denen ich darüber sprach, hatten das Gefühl, an einem historischen Ereignis teilzuhaben, als er die Einführung einer Quote bei der Telekom verkündete. Bemerkenswert fand ich auch seine Begründung. Thomas Sattelberger sprach von einer „Verfloskelung“ der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die Quote sei zwar ein radikaler Weg, weil „das Gute erzwungen“ werde. Aber sie sei seit einer Dekade überfällig, denn ohne sie gehe es nicht voran. All das lässt sich als Erkenntnis eines erfahrenen Personalvorstands so wunderbar zitieren.

Anschließend referierte Carsten Wippermann einige Ergebnisse aus dem quantitativen Teil der Studie „Bar-

rieren und Brücken“, die ich allen, die sie noch nicht gelesen haben, zur Lektüre empfehle.¹

Unter „Strategien der europäischen Nachbarn“ folgten Berichte von Expertinnen aus Frankreich (Marie-Jo Zimmermann), den Niederlanden (Mirella Visser) und Finnland (Leena Linnainmaa, die u. a. auf eine finnische Studie zu den ökonomischen Vorteilen von mehr Frauen in Führungspositionen verwies)².

In einer Podiumsdiskussion ging es dann noch einmal um den deutschen Stufenplan. Dazu nur noch Folgendes: Es wurde deutlich, dass Eva-Maria Welskop-Deffaa, Abteilungsleiterin Gleichstellung im BMFSFJ die Zuversicht ihrer Chefin nicht teilt. Sie äußerte sich sehr viel kritischer – u. a. über die Wirksamkeit von Maßnahmen, die nur auf Freiwilligkeit setzen. In Erinnerung geblieben ist mir auch, dass eine Teilneh-

1) Sinus Sociovision (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, Projektleitung und Autor: Dr. Carsten Wippermann, hg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

2) Kotiranta, Annu/Kovalainen, Anne/Rouvinen, Petri (2007): Female Leadership and Firm Profitability, EVA Analysis No. 3 (24.9.2007), http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2133_Analysi_no_003_eng_FemaleLeadership.pdf

merin darauf aufmerksam machte, die Frage nach der Qualifikation werde erst so beharrlich gestellt und verfolgt, seit es um mehr Frauen in Aufsichtsräten gehe.

Der Deutsche Juristinnenbund nutzte schließlich die Gelegenheit, um für seine Aktion „Hauptver-

sammlungen – Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ zu werben (mehr dazu unter http://www.djb.de/Projekt_HV/).

Fazit: Ministerin Schröder, darüber herrschte große Einigkeit, erfüllte die Erwartungen nicht. Für das zweite FidAR-Forum gilt das keinesfalls. Es

war insgesamt außerordentlich interessant und informativ. Danke dafür an die Veranstalterinnen!

Gertraude Krell

Kontakt: gertraude.krell@fu-berlin.de

Zur Autorin:

Gertraude Krell war bis 2007 Professorin für BWL mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin und arbeitet als Pensionärin weiterhin zu Gender und Diversity; (vgl. z. B. das Kapitel „Führungspositionen“. In: Projektgruppe GiB (2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Berlin).

Link zu FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.: www.fidar-einegutewahl.de

Geschlechterungleichheiten im Betrieb

Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft

In der Tradition des „Frauen-DatenReport“¹ ist in diesem Jahr der Band „Geschlechterungleichheiten im Betrieb“ erschienen. Die „Projektgruppe GiB“, die als Autorin firmiert, wurde vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) und der Abteilung Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung koordiniert. Sie bestand aus 16 namhaften Forscherinnen und Forschern, die insgesamt acht Themengebiete bearbeitet haben:

1. Silke Bothfeld, Sebastian Hübers und Sophie Rouault: Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich
2. Juliane Achatz, Miriam Beblo und Elke Wolf: Berufliche Segregation
3. Tatjana Fuchs: Beschäftigungsverhältnisse

4. Christina Klenner, Susanne Kohaut und Stephan Höyng (Exkurs): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. Mit einem Exkurs „Männer zwischen Beruf und privatem Leben“
5. Astrid Ziegler, Hermann Gartner und Karin Tondorf: Entgeltendiffe-

renzen und Vergütungspraxis

tischen Erklärungsansätzen interpretiert. Darüber hinaus werden auch die einschlägigen gesetzlichen Rahmenbedingungen beschrieben und Gestaltungsempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt diskutiert.

Der Band richtet sich sowohl an Forschende und Lehrende wie auch an praktische Akteur/innen der Gleichstellungspolitik. Er zeichnet sich insbesondere durch die Aktualität und den Umfang des Datenmaterials aus sowie durch die Expertise der am Projekt Beteiligten, die nicht nur in den jeweils selbst verfassten Beitrag, sondern auch in die Beiträge zu den anderen Themengebieten eingegangen ist.

Ob als Kompendium für die praktische oder die wissenschaftliche Arbeit oder als Grundlage für Lehrveranstaltungen, er wird stets unverzichtbar sein.

PUBLIKATIONEN

6. Tatjana Fuchs: Qualität der betrieblichen Arbeit
7. Gertraude Krell: Führungspositionen
8. Manuela Maschke unter Mitarbeit von Elke Wiechmann: Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung

Der Band wird außerdem durch eine Einleitung von Christina Klenner, Gertraude Krell und Manuela Maschke eröffnet. In den einzelnen Kapiteln werden aktuelle empirische Befunde dargestellt und vor dem Hintergrund von verschiedenen theore-

– Die Redaktion –

1) Vgl. Bothfeld, Silke / Klammer, Ute / Klenner, Christina et al.: WSI-FrauenDatenReport 2005 – Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung.

Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft			
Berlin: edition sigma			
ISBN 978-3-8360-8710-0	EAN 9783836087100	2010, 563 S., kartoniert	Euro 29,90

Das Projekt „Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft (GIB)“ am WSI der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) begann im Januar 2007 und endete im Juli 2009. Die Besonderheit liegt in der systematischen Aufbereitung der Vielzahl neuer Datenlagen wie dem DGB-Index Gute Arbeit¹, der einen differenzierten Blick auf die Arbeitsbedingungen aus der Beschäftigtensicht ermöglicht. Bekannte Instrumentarien wurden ebenso zu der systematischen und detaillierten Auswertung herangezogen wie beispielsweise das IAB-Betriebspanel und die WSI-Betriebsrätebefragung.

Im Rahmen des Projekts entstanden weitere HBS-Publikationen:

Klare Regeln verkleinern den Unterschied, in Böckler-Impuls 16/2009: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_16_4-5.pdf

1) vgl. <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>

Zwei Welten: Männer und Frauen im Beruf, In: Böckler-Impuls 15/2009: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_15_5.pdf

Frauen in Führungspositionen: Je höher, desto seltener, In: Böckler-Impuls 07/2009: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_07_4.pdf

Projekt „Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen“

Mikropolitik wird überall dort relevant, wo Macht eine Rolle spielt. Die meisten Arbeitsplätze und Berufe sind eindeutig *geschlechtstypisiert*. Auf keinen Bereich trifft dies so stark zu wie auf den Führungsbereich, der eine hartnäckige Männerdomäne darstellt. Macht und Aufbau von Macht geschehen innerhalb dieser Ordnung und sind deshalb nicht unabhängig vom Geschlecht zu sehen. Innerhalb der „Kampfzone“ Management bedeutet Mikropolitik aktive Einflussnahme auf das Geschehen zu dem Zweck, sich Vorteile zu verschaffen: „Mikropolitisch handelt, wer durch die Nutzung Anderer in organisationalen Ungewissheitszonen eigene Interessen verfolgt“ (Neuberger, 2006, S. 18). Bereits der Aufstieg in Führungspositionen ist ein mikropolitisch Handlungsfeld, da es um die Durchsetzung von Interessen gegenüber anderen geht. Wer aufstiegsorientiert ist, hat also nicht nur ein inhaltliches und fachbezogenes Ziel – interessante Aufgaben, mehr Verantwortung etc. – sondern auch ein *mikropolitisch Ziel*.

Projektdesign

„Mikropolitik: Aufstiegskompetenz von Frauen“ ist ein BMBF-Projekt im Verbundvorhaben „Aufstiegskompetenz von Frauen: Entwicklungspotentiale und Hindernisse auf dem Weg zur Spitze“ (Laufzeit: März 2009 bis Dezember 2011, siehe www.aufstiegskompetenz.de). Kernstück des Forschungsprojektes stellt eine Coachinginterventionsstudie dar, in dessen Rahmen 30 weibliche Nachwuchsführungskräfte über einen Zeitraum von einem halben Jahr ein mikropolitisch Coaching von qualifizierten Coaches erhalten. Die Coachingsitzungen wurden mehrmethodisch begleitet: Mittels quantitativer und qualitativer Befragungen, Dokumentationen der Einzel- und Gruppensitzungen, Aufzeichnungen einzelner Sitzungen, teilnehmende Beobachtungen, Gruppendiskussionen und Einzelfallbesprechungen.

Zur Identifikation mikropolitisch relevanter Handlungsfelder wurden zu Beginn des Projektes 20 weibliche und männliche Führungskräfte als Experten hinsichtlich ihrer mikropolitischen Erfahrungen während ihres Aufstieges und aus Perspektive ihrer

derzeitigen Führungsposition befragt. Aus den Experteninterviews konnten die folgenden sieben mikropolitischen Handlungsfelder als aufstiegsrelevant identifiziert werden: 1. Vereinbarkeit von Karriere und Familie / Work-Life-Balance, 2. Netzwerken / Koalitionen bilden, 3. Selbstdarstellung, 4. Emotionalität, 5. Unternehmenskultur, 6. Körperlichkeit und 7. Verhältnis zur Macht.

Coaching weiblicher Nachwuchsführungskräfte

Im Projekt wird hypothetisch davon ausgegangen, dass erstens das gezielte Coaching mikropolitischer Kompetenzen zu einer individuellen Erweiterung der Handlungsspielräume von Frauen in Nachwuchsführungspositionen führt, und zweitens eine Vermehrung mikropolitischer Handlungsmöglichkeiten sich positiv auf den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen auswirkt. Zur mikropolitischen Kompetenz zählt: Das Erkennen von mikropolitischen Strategien Anderer, die potenziell hinderlich für den Aufstieg der Nachwuchsführungskraft wirken (können) und die mit der jeweils herrschenden Kultur und den Werten der Organisation (Unternehmen) zu tun haben, sowie die Integration geeigneter mikropolitischer Taktiken in das eigene Handlungsrepertoire.

Ziel des Projektes ist neben theoretischen Weiterentwicklungen des Konzepts Mikropolitik und dessen Bezug zu Gender, eine Antwort auf die Frage zu erhalten, ob ein mikropolitisch Coaching Frauen auf dem Weg an die Führungsspitzen unterstützt.

Erste Ergebnisse zum Coachingbedarf

Die unter dem Stichwort „*Vereinbarkeit*“ gefasste Frage nach der Gleichzeitigkeit von Karriere (hier: Aufstieg in Führungspositionen) und familialen Aufgaben zeigt, dass in diesem Bereich mikropolitisch ein großer Handlungsbedarf besteht. Die Coachees sehen Unvereinbarkeiten zwischen ihrem

mehrheitlich vorgebrachten Kinderwunsch (die meisten sind kinderlos) und ihren Karrierezielen. Die meisten geben in ihrer jetzigen Lebensphase der Karriere den Vorrang und sehen deshalb wenig Coachingbedarf zum Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Netzwerken und Koalitionen zählt für alle Befragten zu einem aufstiegsrelevanten Handlungsfeld. In diesem Zusammenhang sind Frauen mikropolitisch besonders gefordert, zeigen doch viele Aussagen, dass der Zugang zu männerdominierten Netzen besondere Strategien erfordert. Dementsprechend äußern die Coachees in diesem Bereich einen Coachingbedarf.

Neben erfolgreichem Networking wird einer gelungenen *Selbstdarstellung* ebenfalls eine hohe Bedeutsamkeit für den Aufstieg in Führungspositionen beigemessen, denn „*Klappern gehört zum Handwerk*“. Deshalb wird hierzu hoher Coachingbedarf angemeldet.

Ein erfolgreiches *Emotionsmanagement* wird von einigen Coachees als förderlicher Aufstiegsfaktor bewertet. Zeigen Frauen Emotionen, dann würde ihnen dies als Schwäche ausgelegt und daraus Inkompetenz für höhere Führungsaufgaben unterstellt werden. Etwa die Hälfte der Coachees melden hier Coachingbedarf an.

Das Wissen um und die Anpassung an *informelle Unternehmensregeln* werden zwar als wichtig für den Aufstieg erachtet, jedoch sieht nur ein Drittel der Coachees Bedarf, zu diesem Thema Coaching in Anspruch zu nehmen.

AUS DER FORSCHUNG 2

Im mikropolitischen Handlungsfeld *Körperlichkeit* hatte ein Großteil der Befragten bereits sexualisierende Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht. Hinsichtlich des Aufstiegs wird dem strategischen Umgang mit Sexualisierung jedoch nur in Einzelfällen eine Bedeutung beigemessen. Dementsprechend gering fällt der Anteil der Frauen aus, die hier ein Coachinganliegen für sich benennen.

Äußern sich die Befragten zur Relevanz von *Macht* bezüglich des Aufstiegs, dann weisen etwa dop-

pelt so viele Frauen eine ablehnende Haltung zur Macht gegenüber jenen Frauen auf, die die Macht bejahen. Etwa die Hälfte der Coachees kann sich ein Coaching im Umgang mit Macht vorstellen.

Kurzresümee

Während hoch qualifizierte weibliche Nachwuchsführungskräfte sehr bewusst mit Karrieretaktiken wie Selbstdarstellung und Networking umgehen und einen Lernbedarf für sich artikulieren können, stehen sie

dem Verhältnis zur Macht sowie dem Thema Vereinbarkeit ambivalent gegenüber. Eine Klärung der persönlichen Haltung zur Macht scheint deshalb für karrierewillige Frauen ebenso angezeigt wie die überlegte Planung einer Familiengründung, falls gewünscht.

Doris Cornils, Daniela Rastetter

Kontakt:

Doris.Cornils@wiso.uni-hamburg.de
Daniela.Rastetter@wiso.uni-hamburg.de

Literaturhinweis

Neuberger, Oswald (2006): Mikropolitik und Moral in Organisationen. 2., völlig neu bearb. Aufl. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Über die Autorinnen:

Doris Cornils ist Dipl.-Sozialökonomin und als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Mikropolitik: Aufstiegskompetenz von Frauen“ an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg tätig.

Prof. Dr. Daniela Rastetter leitet das BMBF-Projekt „Mikropolitik: Aufstiegskompetenz von Frauen“ an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg. Sie ist Professorin für Personal, Organisation und Gender Studies am Fachbereich Sozialökonomie.

Das Projekt wird für die Dauer von drei Jahren aus Mitteln des BMBF und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der EU gefördert. Link zu der Projekthomepage: <http://www.aufstiegskompetenz.de/Mikropolitik/HomePage>

Wie Geschlechterstereotype individuelle Leistungsfähigkeit und Präferenzen beeinflussen

Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes wird für gewöhnlich in der ökonomischen Literatur durch Diskriminierung, unterschiedliche Fähigkeiten¹ und Präferenzen² erklärt. In einer sozial-psychologischen Studie konnten Ceijka & Eagly (1999) auf einen starken signifikanten Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischen stereotypen Bildern über bestimmte Berufe und deren Geschlechterverteilung hinweisen. Welche Verantwortlichkeit haben also Geschlechterstereotype bei der individuellen Entscheidungsfindung bezüglich der Berufswahl aus verhaltensökonomischer Perspektive? Dieser Kurzbeitrag will über Ergebnisse eines ökonomischen Experiments berichten, mit Hilfe dessen der Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die individuelle Leistungsfähigkeit und auf Präferenzen gezeigt werden soll (Schmitt u.a., 2010).

In der sozial-psychologischen Literatur finden sich seit den Arbeiten von Steele & Aronson (1995) und Steele (1997) konkrete Hinweise auf den Einfluss von Stereotypen, die Spencer u.a. (1999) auch für Geschlechterdifferenzen verantwortlich machen konnten. Durch den Effekt des sogenann-

kus), jedoch bei positiven Stereotypen eher auf die Annäherung an Gewinne (Annäherungsfokus).

Während Kreativität von geringerer Gewissenhaftigkeit profitiert, werden analytische Fähigkeiten eher durch erhöhte Gewissenhaftigkeit unterstützt, weshalb bei analytischen Aufgaben ein negatives Stereotyp eine Leistungsverbesserung hervorruft, ein positives hingegen eine Leistungsbeeinträchtigung.

Unser Experiment zeigt, dass positive und negative Geschlechterstereotype für Genderdisparitäten hinsichtlich Leistungsfähigkeit und Präferenzen in Leistungs- und Wettbewerbssituationen verantwortlich gemacht werden können. Wir wendeten dabei sowohl Priming³ als Methode zur Aktivierung von Geschlechterstereotypen als auch Elemente der Verhaltensökonomie an, indem wir das diskursive Framing zur Aktivierung von Geschlechterstereotypen veränderten.

AUS DER FORSCHUNG 3

ten „Stereotype-Threat“ bewirken negative Stereotype ein in der individuellen Angst begründetes Phänomen, eine intellektuelle Schwäche, die andere von Mitgliedern der eigenen sozialen Gruppe erwarten, zu bestätigen. Dadurch kommt es tatsächlich zur Beeinträchtigung der individuellen Leistungsfähigkeit in einer Leistungssituation. Negative Stereotype können allerdings auch die individuelle Leistung verbessern, da Aufgaben zwar langsamer jedoch auch gewissenhafter bearbeitet werden. Das resultiert nach Seibt & Förster (2004) aus der durch negative Stereotype ausgelösten Konzentration auf die Vermeidung von Verlusten (Vermeidungsfo-

1) Vgl. Polachek (1981), Becker (1985)

2) Vgl. Eckel & Grossman (2008) für einen Überblick zu ökonomischen Experimenten, die Geschlechterdifferenzen in individuellen Entscheidungen untersuchen.

3) Vgl. verschiedene Möglichkeiten des Priming bspw. in Boschini u.a. (2009), Drouvelis u.a. (2010) u.a.

Dazu wurden die Teilnehmer zufällig in gemischte Gruppen geteilt und mit verschiedenen Ausprägungen von Geschlechtsstereotypen konfrontiert, die einen direkten oder indirekten Zusammenhang zwischen ihrem Geschlecht und ihrer Leistungsfähigkeit offenbarten: „Männer (Frauen) schneiden beim Lösen von analytischen Aufgaben, wie die hier vorliegenden Labyrinth, signifikant besser/schlechter ab als Frauen (Männer)“. Ihre Leistung wurde durch die persönliche Anzahl richtig gelöster Labyrinth gemessen und gemäß ihrer vorher getroffenen Entlohnungsentscheidung monetär vergütet. Zur Auswahl standen entweder ein sicherer, nur an die individuelle absolute Leistung knüpfender, oder ein kompetitiver, die relative individuelle Leistung in Bezug zur Leistung der Gruppe setzender, Vergütungsmechanismus. Letzterer ermöglicht eine höhere Auszahlung verglichen mit der sicheren Entlohnung bei einer Platzierung im obersten Drittel, birgt allerdings auch in sich das Risiko, eine weitaus geringere Auszahlung bei schlechter Platzierung zu erhalten.

Unsere Ergebnisse hinsichtlich des Einflusses von Stereotypen auf die Präferenzen lassen erkennen, dass sowohl ein negatives als auch positives Stereotyp bei direkter Aktivierung zu verstärktem, allzu selbstsicherem Wettbewerbsverhalten von Frauen führt. Abzulesen ist dies in einem signifikant höheren Anteil von Frauen, die die kompetitive Entlohnung wählen im Vergleich zur Kontrollgruppe und zum indirekten Framing. Die indirekte Kommunikation eines Stereotyps lässt keine Präferenzunterschiede erkennen. Männer zeigen keine signifikante Reaktion auf die Aktivierung von Stereotypen und entscheiden sich unabhängig gleich häufig übertrieben selbstbewusst für Wettbewerb. Da nur die Teilnehmer des besten Drittels eine bessere Auszahlung erhalten konnten, deuten die Ergebnisse auf eine Überschätzung hin, die bei Männern unabhängig von einem Stereotyp zu finden ist und Frauen erst

bei Aktivierung eines direkten Stereotyps dazu verleitet.

In Bezug auf die Leistungsfähigkeit lassen unsere Ergebnisse auf keinen geschlechtsspezifischen Unterschied schließen, denn Frauen und Männern schneiden in der Kontrollgruppe etwa gleich gut ab. Die generelle Aktivierung eines Stereotyps führt zu einem signifikanten Leistungsabfall von Frauen im Vergleich zur Leistung stereotypisierter Männern. Dieser Effekt scheint sich vor allem durch den Einfluss eines positiven Stereotyps zu generieren: Die Leistung dieser Frauen verschlechtert sich signifikant im Vergleich zu Frauen in der Kontrollgruppe.

Bei einem Vergleich der Performance von Frauen der verschiedenen Entlohnungsgruppen lässt sich dieser Effekt genauer betrachten: Die Leistung von Frauen, die sich für Wettbewerb entschieden haben, ist signifikant schlechter im Vergleich zu den ebenfalls kompetitiven Männern, vor allem wenn ein positives Stereotyp direkt aktiviert wird. Ebenso ist ihre Leistung signifikant schlechter im Vergleich zur Leistung kompetitiver Frauen, aber genauso gut wie die Leistung von auf Sicherheit setzenden Frauen bei einem indirekt aktivierten positiven Stereotyp.

Die Wirkung von Stereotypen scheint aufgehoben durch eine indirekte Kommunikation, denn die Leistung ist vergleichbar mit der Leistung der Kontrollgruppenfrauen. Es könnte vermutet werden, dass sich mehr leistungsschwächere Frauen motiviert gefühlt haben sich für Wettbewerb zu entscheiden. Ihre Leistungsschwäche wäre somit verantwortlich für eine schlechtere Gruppenperformance der kompetitiven Frauen, ohne dass dafür ein Stereotyp verantwortlich gemacht werden kann. Allerdings schreiben wir den Einfluss dem Stereotyp zu, gerade weil die Leistung in beiden Gruppen der direkt positiv stereotypisierten Frauen unabhängig von ihrer Entlohnungswahl signifikant schlechter ist als in der Kontrollgruppe.

Ein negatives Stereotyp hat

keinen signifikanten Einfluss auf das Abschneiden von Frauen, wohingegen dieses generell bei Aktivierung für den signifikanten Leistungsabfall von nicht-kompetitiven Männern im Vergleich mit ihren kompetitiv männlichen Pendanten verantwortlich gemacht werden kann. In der Kontrollgruppe lassen sich keine signifikanten Leistungsunterschiede von Männern der unterschiedlichen Entlohnungsgruppen entdecken, so dass auch eventuell fehlende Anreize im experimentellen Design nicht als Erklärung herhalten können.

Es bleibt also festzuhalten, dass Geschlechterstereotype einen Einfluss auf die individuelle Wettbewerbsneigung und die individuelle Leistungsfähigkeit und letztendlich auch auf die individuelle Entscheidungsfindung haben. Somit scheint der Nachweis erbracht, dass gewisse Rollenerwartungen in Form von Geschlechterstereotypen erhebliche Auswirkungen bereits auf die Berufswahl und aber auch auf die Karriereverläufe haben. Es eröffnet uns damit die Perspektive, die Segregation des Arbeitsmarktes auch als Ausdruck normativer Vorstellungen über die Geschlechterrollen zu verstehen. Mit Blick auf die Ergebnisse von PISA 2006, die zeigen konnten, dass sich mathematische Leistungen und Lesefähigkeiten von Mädchen und Jungen erst ab einem Alter von 15 Jahren unterscheiden, ist ein Indiz geliefert, dass solche Mechanismen gerade in dem Alter wirken, in dem sich Wünsche und Vorstellungen zum Berufsleben konkretisieren.

In einem Anschlussprojekt ist geplant, politisches Instrumentarium hinsichtlich dessen Wirkung auf die Existenz und den Erhalt von Geschlechtsstereotypen zu bewerten, um Handlungsoptionen für die Politik zu entwickeln, die persistenten geschlechtssegregierenden Prozesse am Arbeitsmarkt und im Wissenschaftssystem zu beseitigen.

Norma Schmitt

Kontakt: schmitt@europa.uni.de

Literatur

- Becker, Gary S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of labor economics*, 3(1), 33-58.
- Boschini, Anne, Muren, Astri & Persson, Mats (2009). *Constructing Gender in the Economics Lab*: mimeo.
- Ceijka, Mary A. & Eagly, Alice H. (1999). Gender-stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423.
- Drouvelis, Michaelis, Metcalfe, Robert & Powdthavee, Nattavudh (2010). *Priming cooperation in social dilemma games* (IZA Discussion Paper No. 4963). Bonn.

Eckel, Catherine C. & Grossman, Philip J. (2008). Men, Women and Risk Aversion: Experimental Evidence. In: Charles R. Plott & Vernon L. Smith (Eds.), *Handbook of Experimental Economics Results: Vol. 1. Handbooks in Economics 28* (1061-1073). Amsterdam: Elsevier.

Polachek, Solomon W. (1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60-69.

Schmitt, Norma, Krause, Katrin & Vogel, Claudia (2010): The Effects of Stereotyping on Performance and Preferences: mimeo. Seibt, Beate & Förster, Jens (2004). Stereotype Threat and Performance: How Stereotypes Influence Processing by Inducing Regulatory Foci. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(1), 38-56.

Spencer, Steven J., Steele, Claude M. & Quinn, Diane M. (1999). Stereotype Threat and Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28.

Steele, Claude M. (1997). A Threat in the Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance. *American Psychologist*, 52(6), 613-629.

Steele, Claude M. & Aronson, Joshua (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.

Über die Autorin:

Norma Schmitt ist Diplom-Kauffrau und seit 2005 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschafts- und Sozialpolitik beschäftigt. Sie forscht zu Genderfragen in ihren Forschungsschwerpunkten Familienökonomik und -politik und Verhaltensökonomik. <http://www.wiwi.euv-frankfurt-o.de/de/lehrstuhl/fine/econpol/team/schmitt/index.html>

Sie ist seit diesem Jahr Mitglied im wissenschaftlichen Ausschuss von efas.

Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise

Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Frauen und Männer

Seit im September 2008 die US-amerikanische Investment Bank Lehman Brothers Insolvenz angemeldet hat, erlebte Deutschland den tiefsten wirtschaftlichen Einbruch seit 1950.

Die deutsche Bundesregierung von CDU/CSU und SPD hat auf die Wirtschafts- und Finanzkrise im Winter 2008/2009 mit zwei Konjunkturpaketen reagiert, deren Maßnahmen überwiegend bis Ende 2010 befristet sind. Im November 2008 beschloss das Bundeskabinett das erste Konjunkturpaket in Höhe von 11,8 Mrd. Euro. Aufgrund zahlreicher Kritik, die Maßnahmen würden weit hinter den konjunkturpolitischen Notwendigkeiten zurückbleiben, verabschiedete die Bundesregierung bereits im Januar 2009 das zweite Konjunkturpaket in Höhe von fünfzig Milliarden Euro. Zusätzlich wurden 115 Mrd. Euro für das Kredit- und Bürgschaftsprogramm des *Wirtschaftsfonds Deutschland* zur Verfügung gestellt.¹ Ziel der Konjunkturpakete sei die Sicherung der

wirtschaftlichen Substanz des Landes und die Stärkung der Aufschwungkkräfte. „Arbeit für die Menschen“ sei der Maßstab, um den Brückenschlag am Arbeitsmarkt zum nächsten Aufschwung zu erreichen (www.bmwi.de, www.konjunkturpakete.de). Folglich stellt sich unter Einbezug der Gen-

nicht dargestellt sind die Unterstützungsmaßnahmen, die branchenübergreifend eingesetzt werden können bzw. deren Beschäftigtenanteil nicht ermittelt werden konnte.²

Festzustellen ist, dass mit Ausnahme der haushaltsnahen Dienstleistungen in allen Branchen der Männeranteil an den rund 8,5 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die von den Konjunkturpaketen bedacht werden

(können), überwiegt. Für die Branchen der haushaltsnahen Dienstleistungen ist nicht nur der hohe Frauenanteil auffällig, sondern auch, dass von den etwa eine Millionen Beschäftigten die Mehrzahl als „Minijobber“ geringfügig beschäftigt ist, deren Entlohnung keine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht (vgl. BA 2009a).

Eine weitere Zusammenfassung der Ergebnisse ergibt folgendes Bild (vgl. Abbildung 1, S. 24).

AUS DER FORSCHUNG 4

derperspektive die Frage nach den beschäftigungsrelevanten Aspekten der Konjunkturpakete:

- Wer wird in den Paketen bedacht? Welche Branchen werden unterstützt?
- Wie sind beschäftigte Frauen und Männer unterschiedlich von den Paketen begünstigt?
- Welche genderrelevanten Beschäftigungsauswirkungen sind von den Maßnahmen zu erwarten oder bereits zu beobachten?

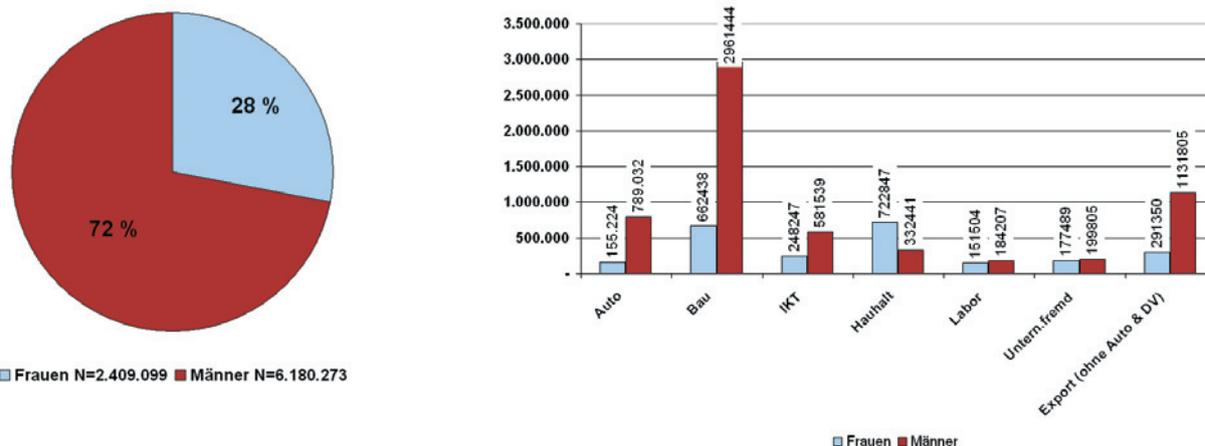
Beschäftigungsrelevante Aspekte

Die Zuordnung der beschäftigungsrelevanten Maßnahmen zu einzelnen Wirtschaftszweigen zeigt, dass nur wenige Wirtschaftszweige explizit gefördert werden, diese jedoch zum Teil von mehreren Maßnahmen profitieren können. In Tabelle 1 (vgl. S. 24)

1) Bereits im Oktober 2008 wurde das Finanzmarktstabilisierungsgesetz in Höhe von bis zu 480 Mrd. Euro verabschiedet, dass allerdings im engeren Sinne nicht Teil der Konjunkturpakete ist und somit im Folgenden unberücksichtigt bleibt.

2) Es ist darauf hinzuweisen, dass die Zahlenangaben nur ungefähre Richtwerte darstellen, da die Arbeitsmarktstatistiken nach Wirtschaftszweigen nur unvollständig die Beschäftigten der vorgenommenen Brancheneinteilung der Konjunkturpaketsmaßnahmen abbilden (vgl. BA 2009).

Abbildung 1: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer aller geförderten Wirtschaftszweige der Konjunkturpakete



Quelle: Eigene Berechnung nach BA 2009

Tabelle 1: Darstellung der Wirtschaftszweige und Maßnahmen in den Konjunkturpaketen und Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer je Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig/ Branche	Maßnahmen	Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in % (Anteil in absoluten Zahlen)
Automobilwirtschaft	Umweltprämie, Aussetzung und Neuregelung der Kfz-Steuer, Zukunftsinvestitionen der öffentlichen Hand, Forschungsförderung zur (Elektro-)Mobilität	Frauen: 16,2 % (155.224) Männer: 83,8 % (789.032)
Bauwirtschaft	Zukunftsinvestitionen der öffentlichen Hand, Energetische Gebäudesanierung und Förderung energieeffizienten Bauens, Absatzbarkeit Handwerkerrechnungen, Breitbandstrategie	Frauen: 17,8 % (662.438) Männer: 82,2 % (2.961.444)
Informations- und Kommunikationstechnologie	Zukunftsinvestitionen der öffentlichen Hand, Forschungsförderung zur (Elektro-)Mobilität, Breitbandstrategie	Frauen: 31,7 % (248.247) Männer: 68,3 % (581.539)
Haushaltsnahe Dienstleistungen	Steuerliche Absatzbarkeit	Frauen: 62,3 % (722.847) Männer: 37,7 % (332.441)
Labor- und Medizintechnik	Zukunftsinvestitionen der öffentlichen Hand	Frauen: 40,8 % (151.504) Männer: 59,2 % (184.207)
Unternehmensfremdfinanzierung	Kredit- und Bürgschaftsprogramm	Frauen: 46,8 % (177.489) Männer: 53,2 % (199.805)
Exportbranchen	Kredit- und Bürgschaftsprogramm	Frauen: 27,2 % (546.910) Männer: 72,8 % (2.105.314)

Quelle: Eigene Berechnung nach BA 2009

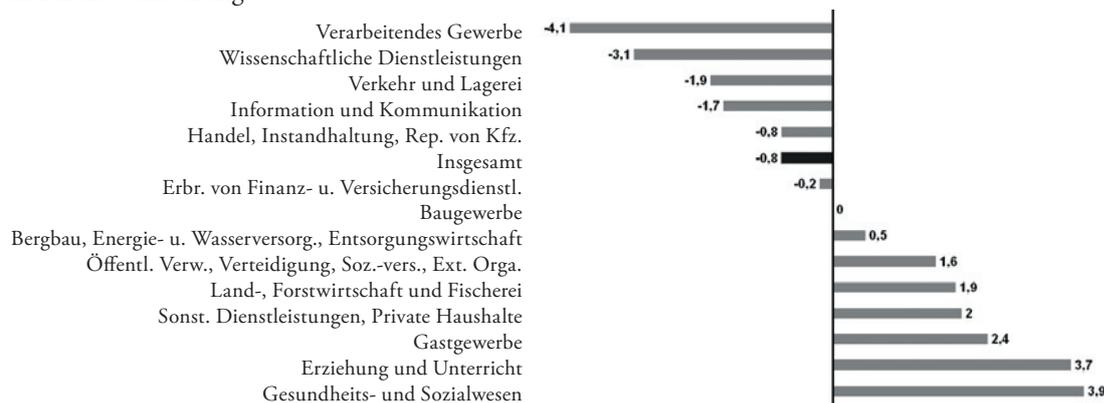
Arbeitsmarktentwicklung

Die Bundesagentur für Arbeit stellte zum Jahresende 2009 fest, dass sich der Arbeitsmarkt angesichts der Produktionsausfälle vergleichsweise moderat entwickelt habe (BA 2009b: 22/23). Allerdings haben sich die Beschäftigungszahlen in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich entwickelt (vgl. Abbildung 2).

Die stärksten Rückgänge sind im Oktober 2009³ im Vergleich zum Vorjahr unter anderem in Branchen zu verzeichnen, die in den Konjunkturpaketen bedacht sind, wobei die Bauwirtschaft praktisch stagniert hat. Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, dass die Beschäftigungsrückgänge in diesen Branchen ohne die Maßnahmen der Konjunkturpakete drastischer ausgefallen wären. Die Abbildung zeigt allerdings auch, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei den frauen-

3) Verwiesen sei hier auf die unterschiedlichen statistischen Erfassungszeiträume bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie auf die Verwendung von Daten für die Expertise im Erststellungszeitraum bis Mitte Januar 2010.

Abbildung 2: Prozentuale Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Oktober 2009 zum Vorjahr in wirtschaftlicher Gliederung



Quelle: BA 2009b: 2

dominierten Branchen im Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe sowie öffentliche Verwaltung und Sonstige Dienstleistungen zugenommen hat – obwohl sie nicht unterstützt wurden. Allerdings handelt es sich dabei zu einem großen Teil um Teilzeitbeschäftigung sowie Minijobs (BA 2009b: 24ff.).

Aufgrund der Befristung der meisten Maßnahmen bis Ende 2010 ist zu befürchten, dass bei einem Ausbleiben eines deutlichen Aufschwungs sowohl die Arbeitslosigkeit in den bisher geförderten Branchen mit hohem Männeranteil zunehmen als auch eine Betroffenheit von frauendominierten

Arbeitsplätzen, beispielsweise in Erziehung, Pflege, Gesundheit und öffentlicher Verwaltung zu verzeichnen sein wird. Denn mit zeitlicher Verzögerung im Konjunkturzyklus, wenn die Steuereinnahmen sinken und der Staat sparen muss, wirkten sich konjunkturelle Abschwünge in der Vergangenheit negativ auf staatliche Einrichtungen aus. Im Endeffekt könnten Frauenarbeitsplätze dann sogar stärker von der Wirtschaftskrise betroffen sein als heute Männer.

Ausblick

Da die Maßnahmen der Konjunkturpakete noch andauern, gilt es deren Wirkungen weiter zu beobachten und

nach dem Ende vieler Maßnahmen ab 2011 unter Einbezug von Genderaspekten zu evaluieren. Von Interesse wäre dabei eine qualitative Untersuchung der Beschäftigungsaspekte in Unternehmen und bei den Beschäftigten. Ebenso würde eine dezidierte Analyse der verwendeten Mittel in den einzelnen Bundesländern und Kommunen die Auswirkungen der Investitionen deutlich machen – dazu gehört auch eine Beobachtung der frauendominierten Sozial- und Dienstleistungsbranchen.

Gabriele Schambach

Kontakt: gs@genderworks.de

Literaturauswahl

BA - Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008 und Geschlecht, Stichtag 31.03.2009, Nürnberg. <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/b.html?call=1> [05.12.2009].

BA - Bundesagentur für Arbeit (2009a): Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigte Ende März 2009 in Deutschland. Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland, Nürnberg. <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/b.html?call=1> [30.12.2009].

BA - Bundesagentur für Arbeit (2009b): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Dezember und das Jahr 2009, Monatsbericht, Nürnberg. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-200912.pdf> [08.01.2010].

Über die Autorin:

Gabriele Schambach, Dr. phil., Politikwissenschaftlerin aus Berlin, beschäftigt sich mit ihrer Firma GenderworkS (www.genderworks.de) mit offenen und versteckten Genderaspekten in verschiedenen Themen und arbeitet als Genderberaterin und Wissenschaftlerin an der Einbeziehung von Gender in Organisationen und Unternehmen, Gesellschaft und Wirtschaft.

Die komplette Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung „Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Frauen und Männer“ ist online abrufbar unter: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-285-3-1.pdf.

Bericht über die siebte efas-Jahrestagung zum Thema „Die Entstehung von Lohnunterschieden im Betrieb“ am 13. November 2009

Das Themenspektrum der siebten efas-Jahrestagung vom 13. November 2009 reichte von einer volkswirtschaftlichen Einführung auf der betrieblichen Ebene im nationalen und internationalen Vergleich, über Konzepte und Instrumente zur Kontrolle der Lohnungleichheit bis hin zu der Präsentation erster Ergebnisse aus dem „The Vienna Career Chanel Project“. Nach der Begrüßung der TeilnehmerInnen und Hinleitung zur Thematik durch den Präsidenten der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin, Herrn Prof. Dr. Michael Heine, stellte Prof. Dr. Miriam Beblo den wissenschaftlichen Ausschuss des Ökonominnennetzwerks efas vor.

In dem Einführungsvortrag von Dr. Anja Heinze, tätig am Forschungsbereich „Arbeitsmärkte, Perso-

mit betrieblicher Weiterbildung. Ein Ergebnis aus der eigenen Studie basierend auf dem Linked Employer-Employee Datensatz (LIAB) ist besonders hervorzuheben, denn die Hypothese, dass Betriebe mit Gleichstellungsmaßnahmen für Lohnunterschiede sensibilisiert sind und damit diese begrenzen, bestätigte sich nicht.¹

In dem zweiten Tagungsteil führte Silvia Strub, Mitglied der Geschäftsleitung und Bereichsleiterin für Gleichstellung von Frau und Mann im Büro für arbeits- und sozialpoli-

efas-JAHRESTAGUNG 2009

nalmanagement und Soziale Sicherung“ am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung – ZEW Mannheim, wurden empirische Untersuchungen zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden auf nationaler und internationaler Betriebsebene beschrieben. Zu Betrieben mit geringen innerbetrieblichen Lohnunterschieden gehören Betriebe mit hoher Beschäftigtenzahl, mit Tarifbindung, mit Betriebsrat, mit Exportorientierung, mit Teamarbeit oder

1) Vgl. Heinze, Anja und Elke Wolf (2010): The Intra-Firm Gender Wage Gap: A new View on Wage Differentials based on Linked Employer-Employee Data. *Journal of Population Economics* 23(3), 851-879.

tische Studien BASS aus Bern, das Schweizer Instrument zur Kontrolle von Lohnungleichheit in der betrieblichen Praxis – **Lohnleichheit im Betrieb – Logib** – ein. Das flexible Instrument Logib findet seit 2006 im Beschaffungswesen des Bundes und außerdem als freiwilliger Selbsttest für Firmen mittels eines Excel-Tools, im Rahmen von Lohnklagen, im Beschaffungswesen der Gemeinden und Kantone seine Anwendung. Im Ergebnis hat sich der Einsatz ökonomisch-statistischer Methoden gut bewährt, mittels derer der Lohn- und Beschäftigungsgrad, die persönliche Qualifikation und arbeitsbezogene Merkmale differenziert und einer Tiefenanalyse unterzogen werden. Durch das Instrument würden Ursachen der Lohnungleichheit erkannt und Maßnahmen zur Behebung dieser können ergriffen werden. Eine der gesetzlichen Säulen für die unkomplizierte Implementierung in die Praxis ist das Schweizerische Beschaffungsrecht, das anbietende Firmen dazu verpflichtet, den Grundsatz der Lohnleichheit zwischen Frau und Mann zu gewährleisten.²

In einem kritischen Kommentar setzte sich Dr. Karin Tondorf mit dem Instrument Logib und der Übertragung als Logib-D im Jahr 2009 auf Deutschland auseinander. Sie forschte und berät zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik und ist Expertin zu dem Instrument Logib-D. Sie stellte ihren Kommentar unter den Aufruf: „Entgeltgleichheit prüfen – mit geeigneten Instrumenten!“. Frau Dr. Tondorf argumentierte, dass Logib-D den eigentlichen Prüfgegenstand – gleiche oder gleichwertige Arbeit – ausblendet und ein Diskriminierungspotential nach Alter, Geschlecht und Ethnie herstellt. Das Instrument wäre zu wenig aussagekräftig und gleichstellungspolitisch problematisch, da geschlechterbezogene Entgelt(un)gleichheit auch dann diagnostiziert würde, wenn diese de facto nicht vorliegt. Im Vergleich dazu

biete das Instrument **EG-rechtskonformer Entgeltgleichheitstest „EG-Test“** einen anderen Ansatz, in dem alle Entgeltbestandteile gesondert geprüft werden.³ Eine angeregte Diskussion fand im Anschluss statt, da auch VertreterInnen des Ministeriums so wie einer der Väter das Instrument Logib-D als Errungenschaft und einen ersten Schritt zur Lohnleichheit in Deutschland deklarierten.

Zum zweiten Mal in Folge wurde der *efas*-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Prof. Dr. Angela Fiedler) an Nachwuchswissenschaftlerinnen für ihre exzellenten wissenschaftlichen Arbeiten verliehen. Erstmals prämierte der wissenschaftliche Ausschuss von *efas* zwei herausragende Arbeiten für den Preis. Die Preisträgerin Eva-Maria Berendsen präsentierte ihre Diplomarbeit „Geschlechterkonstruktionen im Neoliberalismus“ und stellte sich den Fragen der TeilnehmerInnen. Im Anschluss daran referierte Nicola Schliephake die zentralen Ergebnisse ihrer Bachelorarbeit zum Thema „Ist freiwilliges Engagement beeinflussbar? Eine geschlechtsspezifische Analyse der Motivatoren“. Beide Preisträgerinnen haben für diesen Newsletter Beiträge zu ihrer Arbeit verfasst.⁴

Wie im Vorjahr wurden im Forschungsforum aktuelle und sehr unterschiedliche Projekte vom wissenschaftlichen Nachwuchs vorgestellt:

In dem ersten Beitrag referierte Clemens Ohlert, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Harriet Taylor Mill-Institut an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin zum DFG-Projekt „Intra-Firm Wage Discrimination against Foreign Workers in Germany. What are the differences to discrimination against Women?“. In einem zweiten Beitrag legte Julia Schneider, tätig am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Regional Berlin/Brandenburg, für das Projekt „Gender Accounting‘. Bilanzierung eines Frauen- und Män-

nerlebens in Deutschland für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ erste Projektergebnisse vor. Das Projekt von Norma Schmitt, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder hatte das Thema: „The Effects of Stereotyping on Performance and Preferences“. Susan Ulbricht und Lena Schürmann stellten ihren Projektantrag „Bloß keine Schulden? – Geschlechterspezifische Gründungsfinanzierung“ zur Diskussion. Susan Ulbricht ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor Mill-Institut an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin und Lena Schürmann ist Promotionsstipendatin der Hans-Böckler-Stiftung.

Ein weiteres Highlight der Tagung war die Darstellung erster Ergebnisse aus dem Projekt an der Wirtschaftsuniversität Wien „Gender und Einkommen – eine Langzeitstudie: The Vienna Career Panel Project – ViCaPP“ durch Dr. Katharina Chudzikowski. Sie arbeitet als Wissenschaftlerin in der Interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management an der WU (Wirtschaftsuniversität Wien). In der seit dem Jahr 2000 durchgeführten Langzeitstudie sollen Karriereverläufe von WirtschaftsakademikerInnen der WU und deren Veränderungen beschrieben und theoretisch verortet werden. Einflussfaktoren auf Karrieren und Karriereergebnisse werden ermittelt und in der Longitudinalstudie analysiert. Im Kohortenvergleich kristallisierte sich eine Erhöhung der Lohnungleichheit trotz Gleichstellungsmaßnahmen zwischen der 2000er und der 1990er Kohorte heraus. Inhärent ist der strukturelle Einfluss durch die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern.⁵

Abschließend wurde in kleinerer Runde die Agenda von *efas* besprochen.

Heidrun Messerschmidt

Kontakt: efas-netzwerk@htw-berlin.de
Homepage:
http://efas.htw-berlin.de/?page_id=27

⁵ siehe Projekthomepage: <http://www.wu.ac.at/project/vicapp/>

2) siehe Silvia Strub: Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohnleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung, im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Juni 2005 (D/F/I). Download auf der Homepage der Schweizerischen Eidgenossenschaft: <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de>

3) Vgl. dazu die Publikationshinweise auf der Homepage der Referentin: <http://www.karin-tondorf.de/veroeffentlichungen/aufsaetze/index.html> und siehe zum EG-Test die Präsentation auf der *efas*-Homepage: http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/dr_tondorf_logib-vs-eg-test.pdf

4) vgl. auch die Präsentationen der Preisträgerinnen auf der *efas*-Homepage: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=1249

LINKS 5: GENDER UND ÖKONOMIE

- **Wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit konjunkturabhängig.** Stefan Liebig, Peter Valet und Jürgen Schupp. In: Wochenbericht 27-28/2010, DIW Berlin.

Das SOEP ist die Datenbank für die Ergebnisse der Studie. Unabhängig von der Konjunktorentwicklung kommt die Hälfte der Beschäftigten in den Jahren 2005, 2007 und 2009 zu der Einschätzung, dass sie sich gerecht entlohnt fühlt. Konjunkturabhängig ist dagegen der Anteil derjenigen, die sich ungerecht entlohnt sehen. In Krisenzeiten reduziert sich das subjektive Empfinden einer Einkommensungerechtigkeit. Es lag 2009 mit 31 Prozent fast auf dem Niveau von 2005 mit 29 Prozent. Im Jahr 2007 entsprach die gefühlte Einkommensungerechtigkeit einer Höhe von 38 Prozent. Fast unabhängig vom Status der Erwerbstätigkeit – abhängig beschäftigt oder selbständig – schätzen prozentual deutlich mehr Erwerbstätige in Ostdeutschland ihr Einkommen als ungerecht ein (ca. 17 bis 22 Prozentpunkte Differenz). 2009 verdienten Frauen 16 bis 20 Prozent weniger als gleichqualifizierte Männer. Dementsprechend ist die subjektive Erwartung der Frauen wesentlich geringer und die Entlohnung wird auf einem niedrigeren Niveau als gerecht bewertet. http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358264.de/10-27-3.pdf

- **Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke? Die Grenzen der freiwilligen betrieblichen Selbsttests.** Christina Klenner, Astrid Ziegler, Reihe: WSI Report, Nr. 3, März 2010, Düsseldorf.

Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Modell der Humankapitaltheorie in Anwendung auf Lohnungleichheitsinstrumente führte zu dem Argument der scheinbaren geschlechtsspezifischen Tätigkeitsdifferenzierung bei gleichzeitiger Manifestierung der Geschlechterstereotype und diskriminierender Tätigkeitseinschätzung. Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass eine direkte Übertragbarkeit des in der Schweiz entwickelten Instruments die verschiedenen Ebenen der Entgeltbestimmung unberücksichtigt lässt. Insgesamt wurde neben strukturellen und anwendungsbezogenen Unterschieden das Problem der Selbstevaluation hervorgehoben sowie Mindestanforderungen für die Umsetzung in deutschen Betrieben genannt.

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_3_10.pdf

- **weitere Links zu DIW-Publikationen mit Genderbezug:**

→ Gender Differences in Subjective Well-Being in and out of Management Positions.

Eileen Trzcinski, Elke Holst, Discussion Paper 998, April 2010, DIW Berlin.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356386.de/dp998.pdf

→ Gender, Transnational Networks and Remittances: Evidence from Germany.

Elke Holst, Andrea Schäfer, Mechthild Schrooten, SOEPPapers 296, April 2010, DIW Berlin.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356346.de/diw_sp0296.pdf

oder DIW Discussion Papers 1005: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356773.de/dp1005.pdf

- **Wem werden Konjunkturprogramme gerecht? : Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II.** Mara Kuhl, Expertise im Auftrag des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Mai 2010.

Durch diese Gender-Analyse wurde erneut bestätigt, dass das männliche Normalarbeitsverhältnis als Bewertungsmaßstab für arbeitsplatzzerhaltende Maßnahmen in Krisenzeiten gilt. Die Autorin konstatiert eine Blindheit des Staates gegenüber der Bedeutung von Genderstrukturen. Die staatlichen Konjunkturpakete fördern männlich dominierte Gruppen und schrumpfende Wirtschaftsbereiche. Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Wirtschaftsbereiche, die vor allem weiblich dominiert sind, scheinen in Krisenzeiten als irrelevant, d. h. nicht unterstützungswürdig oder krisenfest, definiert zu werden. Letztlich werden geschlechtsbezogene Ungleichheiten reproduziert. Gleichstellung kann in den untersuchten Maßnahmen in den Bereichen Verkehr, Arbeitsmarkt, Steuern, Finanzierungshilfen, Breitbandstrategie und Care Ökonomie nicht verifiziert werden. Benachteiligungen im Geschlechterverhältnis bleiben bestehen und werden durch diskriminierende Einstufungen verstärkt. Männer und Frauen haben keine gleichberechtigte Teilhabe an den Krisenleistungen und Ressourcen; Anreize für tradierte Rollenmuster werden verstärkt.

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07230.pdf>

- **Gender Budgeting als geschlechterpolitische Strategie.** Regina Frey, IPG 2/2010, erschienen in der Zeitschrift Internationale Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung.

http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2010-2/04_a_frey_d.pdf

- **Reframing Demographic Change in Europe. Perspectives on Gender and Welfare State Transformations.**

Heike Kahlert, Waltraud Ernst (Hg.). LIT-Verlag: Berlin, Münster, Wien, Zürich, London 2010.

<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-643-10411-3>

Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement

Die Neuauflage wurde von ker-Preis ausgezeichnet und als „Führungs-Bibel“ bezeichnet: „Diese ‚Führungs-Bibel‘ deckt alle klassischen und aktuellen Themen zur Mitarbeiter-

führung ab: Mitarbeiterauswahl und -einarbeitung, Qualifizierung, Motivierung, Beurteilung und Personalentwicklung, widmet sich aber auch neueren Themen wie ‚Virtuelle Führung‘, ‚HRM-Management‘ oder der Personalarbeit bei Mergers & Acquisitions. Unverzichtbar für alle, die sich seriös mit dem Thema ‚Mitarbeiterführung‘ befassen.“¹⁾

Führungskompetenz wird in den sieben Themenkomplexen auf der Makro-, Meso- und Mikroebene dargelegt und vermittelt:

I. Basiswissen und Perspektiven,

- II. Führung der eigenen Person,
- III. Der Vorgesetzte und sein Mitarbeiter,
- IV. Führung und Arbeit in Gruppen,
- V. Personalentwicklung und Personalpolitik,
- VI. Organisationsstrukturen und ihre Veränderung,

LEHRBUCH BWL & GESCHLECHT 2

VII. Das gesellschaftliche Umfeld.

Aus gender- und diversitysensibler Perspektive und stellvertretend für die nach einem ganzheitlichen Ansatz des Personalmanagements orientierten Themengebiete besonders hervorzuheben sind die Kapitel:

- Erika Regnet: Der Weg in die Zukunft – Anforderungen an die Führungskraft
- Teil II: *Führung der eigenen Person* mit Beiträgen von Klaus Linneweh und Laila Maija Hofmann (Persönlichkeitsmanagement), Klaus A. Schneewind (Work-Life-Balance), Michael Kastner (Umgang mit Belastungen und Anforderungen) und Hermann Rühle (Zeitmanagement)
- Désirée H. Ladwig: Team Diversity – Die Führung gemischter Teams
- Michel H. Domsch und Désirée H. Ladwig: Gender Mainstreaming und Chancengleichheit.

– Die Redaktion –

1) siehe dazu: http://www.management-buch.de/shop/action/magazine/10231/alle_buecher_und_medien_zum_thema_personal.html?aUrl=90007985

Lutz von Rosenstiel, Erika Regnet, Michel E. Domsch (Hg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 6. überarbeitete Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel		
ISBN 978-3-7910-2829-3	2009, 806 S.	Euro 79,95
Link: https://www.schaeffer-poeschel.de/index.php?mod=bookdetail&product_id=IS-9783791028293-6		

efas-NEWS

In diesem Jahr gab es wieder Veränderungen in unserem Netzwerk *efas*. Seit dem 01. April unterstützt Eva Pika die Arbeit in der Geschäftsstelle.

Die *efas*-Homepage hat seit diesem Jahr einen internen Bereich für *efas*-Mitglieder. So sind Stellenausschreibungen differenziert nach *Professuren*, *wissenschaftlichen MitarbeiterInnen*, *Lehrbeauftragten* und *Sonstigen* auf der *efas*-Homepage über ein Passwort einsehbar und können von den *efas*-Frauen an Interessierte weitergeleitet werden.

Eine Mitgliedschaft bei *efas* ist kostenlos. Die Anmeldung erfolgt über das Formular auf der *efas*-Homepage.

In Planung ist weiterhin, dass das sich in der Testphase befindliche *efas*-wiki im vierten Quartal 2010 freigeschaltet wird. In das *efas*-wiki können

dann Curricula, Modulbeschreibungen und Literaturlisten aus der Lehre, aktuelle Studien und Publikationen sowie Erfahrungsberichte aus der Praxis editiert werden. Es ist eine interaktive Plattform für Projektbeschreibungen und Aufrufe zu Projektkooperationen sowie Tutorials aus Lehre, Forschung und Praxis. Tagungsergebnisse und Erfahrungen anderer Netzwerke sind je nach Interessenslage der Mitglieder einstellbar. Die Themenfelder im *efas*-wiki (http://efas.htw-berlin.de/?page_id=1011) sind aktuell als Vorschläge zu werten und können durch Beiträge und Hinweise an die *efas*-Geschäftsstelle ergänzt werden. Eine Anleitung für das *efas*-wiki wird zum Zeitpunkt der Freigabe auf der Homepage stehen.

Unter dem Aspekt der ständigen Erweiterung der Aufgabenfelder von *efas* wird sich die Zusammensetzung der Expertinnen im wissenschaftlichen Ausschuss verändern. Vorschläge und Ideen über diese und andere Themen können Mitglieder und Interessierte auf der *efas*-Mitgliederversammlung der *efas*-Tagung am 25. und 26. November persönlich einbringen und selbstverständlich jederzeit auch per E-Mail an die *efas*-Geschäftsstelle senden.

– Die Redaktion –

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

IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Heidrun Messerschmidt & Wissenschaftlicher Ausschuss von *efas*

Layout: Eva Pika

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

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

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

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

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