

# Newsletter



Nr. 15 / Juli 2011

## Dritter efas-Nachwuchsförderpreis für Julia Schimeta

efas-Preisträgerin 2010 für die Magisterarbeit „Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Entwicklungen und Konzepte in Deutschland und den USA“

In einem ersten Schritt schafft die Arbeit Relevanz mithilfe eines statistischen Indikators, der eine gewisse „Dramatik“ – wie Frau Prof. Dr. Nickel in ihrem Gutachten zu der Arbeit schreibt – zum Ausdruck bringt: dem Frauenanteil an Spitzenpositionen in der deutschen Privatwirtschaft.

Frauen waren im Jahr 2008 in den Spitzengremien der deutschen Privatwirtschaft massiv unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in Aufsichtsräten von 9% kommt größtenteils – in etwa drei Viertel (75%) – aufgrund von Entsendungen der Arbeitnehmerschaft auf Grundlage der Mitbestimmungsregelungen zustande. Unter den untersuchten 893 Vorständen finden sich gerade einmal 16 Frauen (knapp 2%). Ein Drittel der untersuchten Unternehmen leisten sich noch immer völlig frauenfreie Aufsichtsgremien.<sup>1</sup>

Werden diese Ergebnisse für Deutschland mit Zahlen zu den USA ins Verhältnis gesetzt, sieht man bereits für das Jahr 2006 mit 17% in den USA deutlich höhere Frauenanteile in den Boards (vgl. Catalyst 2008). Gremien ohne Frauen sind dort die absolute Ausnahme, während in Deutschland noch immer ein Drittel der untersuchten Gremien über keine einzige Frau verfügt. Das Ziel der Arbeit bestand darin, Inputs für die Diskussion um die Gleichstellung der Geschlechter in der deutschen Privatwirtschaft und die Debatten um ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zu liefern.

### Grundannahmen

1. Betriebliche Organisationen sind Orte der Herstellung – können

aber auch Orte der Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten sein.

2. Die deutsche Privatwirtschaft ist ein zentrales gleichstellungspolitisches Handlungsfeld.

## efas-PREISTRÄGERIN

3. Die bestehenden, historisch gewachsenen, strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern werden sich nur durch aktives Handeln, also durch aktive Gleichstellungspolitik verändern.

Deshalb fokussiert diese Arbeit auch Konzepte der Gleichstellungspolitik und nicht die rein statistische Auswertung von statistischen Indikatoren, die bei der Beschreibung bestehender Ungleichheiten stehen bleiben. Leitende Forschungsfrage ist: Welche Maßnahmen wurden entwickelt, um von der politischen Makroebene auf die betriebliche Mikroebene gleichstellungspolitisch einzuwirken?

Um die Veränderungspotenziale sichtbar zu machen wurde die Methode des internationalen Vergleichs gewählt. Der internationale Vergleich soll eine Art „lernen“ von Anderen ermöglichen oder zumindest unterschiedliche Handlungsoptionen aufzeigen. Dabei verstehe ich den internationalen Vergleich im Kontext der Geschlechterforschung als ein Mittel, Selbstverständlichkeiten und Normalitäten im Sinne von „das war schon immer so“ oder „das ist überall so“ zu hinterfragen.

### Theoretische Rahmung und Auswahl der Fallbeispiele

Grundsätzlich steht fest: Es gibt kein theoretisches Konzept zum internationalen Vergleich von betrieb-

licher Gleichstellungspolitik. Die genderorientierten Ansätze, die sich mit internationalen Vergleichen beschäftigen, beziehen sich meist auf einzelne statistische Gender-Indikatoren – nicht auf gleichstellungspolitische Maßnahmen. Weiterhin beschränken sich viele Modelle auf Europa (vgl. Pfau-Effinger 2000). Prominentestes Konzept sind die Wohlfahrtsstaats-

typologien (vgl. Esping-Andersen 1990; Lewis/Ostner 1994). Hier trifft man ziemlich schnell auf das Paradoxon, dass die liberalen Staaten durch weniger staatliche Regulierung gekennzeichnet sind – im Fallbeispiel USA allerdings ein effizientes gleichstellungspolitisches Regulativ entwickelt haben. Deutschland, das zu den korporatistisch-konservativen Wohlfahrtsstaaten gezählt wird, hingegen hat im Gleichstellungsbereich für die Wirtschaft keine Regulierung entwickelt.

## INHALT

efas-Preisträgerin .....	1
In Erinnerung an Ulla Knapp .....	5
Momentaufnahme .....	8
efas-Mitgliederstatistik.....	9
Steckbrief.....	10
efas-Tagungsankündigung .....	12
Links 1:	
Publikationen & Gender News.....	12
Gender News 1 .....	13
Gender News 2 .....	14
Aus der Forschung .....	15
efas-Jahrestagung 2010.....	17
Gender News 3.....	18
Publikation	
BWL, Gender und Diversity .....	19
Links 2: Gender und Ökonomie... ..	20
Impressum .....	20

1) Die aktuelle Untersuchung des Indikators zeigt kaum Veränderungen (vgl. Holst/Schimeta 2011a, b).

Um in einem Differenzvergleich eine Referenzfolie der aktiven Gleichstellungspolitik entwickeln zu können, fiel die Entscheidung auf die USA.

Mithilfe von Literatursauswertung und Dokumentenanalyse wurden für die beiden Fälle Deutschland und die USA eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Gleichstellungspolitik erstellt und Cluster gebildet, die schließlich gegenübergestellt wurden.

### Betriebliche Gleichstellungspolitik in Deutschland

Zentrale Maßnahme der Bundesregierung zur betrieblichen Gleichstellungspolitik ist die freiwillige Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, die anstelle eines Gesetzes für die Privatwirtschaft 2001 abgeschlossen wurde. Sie sieht alle zwei Jahre eine Bilanzierung vor (vgl. aktuell BMFSFJ 2008). Bisher ist es nicht gelungen, eine systematische, indikatorengestützte Evaluation zu erstellen. Eine Schattenbilanzierung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung stellte die Wirkung der Vereinbarung in Frage (vgl. Krell/Ortlieb 2004). Indikatorengestützte Analysen stellten in jüngerer Vergangenheit vielfach einen Stillstand in der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und zumindest für ausgewählte Indikatoren ein Scheitern der freiwilligen Vereinbarung fest (vgl. u.a. Holst/Schimeta 2011a,b; Holst/Busch 2010; Kohaut/Möller 2010).

Seit 2006 gibt es in Deutschland ein Antidiskriminierungsgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches bislang die einzige rechtliche Regelung darstellt, die den Bereich der Privatwirtschaft einschließt. Der erste, durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Umsetzung des AGGs erstellte Bericht zeigt noch keine Auswirkungen auf die betriebliche Gleichstellungspolitik (vgl. ADS 2010).

Als drittes Cluster kann man alle Maßnahmen und Initiativen zusammenfassen, die aus den Unternehmen heraus entstanden sind. Dazu zählen Diversity Management genauso wie Initiativen wie die Charta der Vielfalt, das Prädikat Total E-Quality, der Genderdax und das Audit berufundfamilie, aber auch Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit.

Betriebsvereinbarungen sind die einzigen Maßnahmen, zu deren Verbreitung auf Basis des IAB-Betriebspanels und der WSI Betriebsräte-



von links nach rechts: Prof. Dr. Friederike Maier, Julia Schimeta, Heidrun Messerschmidt, Dr. Sünne Andresen auf der efas-Tagung 2010

befragung Daten vorhanden sind. Gleichstellung per Betriebsvereinbarung ist in Deutschland noch immer ein Randthema. So ergab das IAB-Betriebspanel, dass nur 5% der Betriebe in Deutschland 2008 eine Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit abgeschlossen hatten (vgl. Kohaut/Möller 2009). Betriebsräte und Gewerkschaften haben die Gleichstellung noch nicht als ein wichtiges Handlungsfeld für sich entdeckt, auch wenn sie seit 1994 im Betriebsverfassungsgesetz als solches ausgewiesen wird.

Die übrigen freiwilligen Maßnahmen können in Verbreitung und Wirkung jenseits von Best-Practice-Deskriptionen nicht systematisch ausgewertet werden. Bemerkenswert an diesen Konzepten ist jedoch, dass verstärkt Verteilungsfragen zugunsten innovativer Personalentwicklungsstrategien aufgegeben werden (vgl. Schunter-Kleemann 2007: 61).

### Betriebliche Gleichstellungspolitik in den USA

Grundsätzlich gibt es in den USA eine lange Tradition der gesellschaftlichen Thematisierung von Diskriminierung. Dabei ist zu beachten, dass die entwickelten Maßnahmen die Überwindung von rassistischer Diskriminierung fokussierten. Die Geschlechterfrage wurde dabei nur am Rande mittransportiert (vgl. Bednarz-Braun 2000: 63).<sup>2</sup> Dazu kommt, dass

2) Bei der umfassenden Antidiskriminierungsgesetzgebung im Zuge des Civil Rights Acts von 1964 wurde das Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“ nur missverständlich in den Gesetzeskanon aufgenommen (vgl. Wahl 1999: 93 f.).

die rechtlichen Entwicklungen der 1960er Jahre auch als Produkt der Bürgerrechtsbewegung zu sehen sind, zu der ferner eine starke Frauenbewegung zählt. Dass sich die Regelungen zunächst auf die Privatwirtschaft beziehen und erst später auf den öffentlichen Dienst ausgeweitet wurden, ist ein interessantes Detail und darüber hinaus im Kontext der hohen Frauenerwerbsbeteiligung (über 80%) in den USA zu betrachten.

### Konzeptionelle Eckpunkte des Antidiskriminierungsrechts in den USA

Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in den USA als Grundlage der betrieblichen Gleichstellungspolitik nicht ein Antidiskriminierungsgesetz, sondern ein ganzes Konglomerat bundesstaatlicher, einzelstaatlicher und kommunalrechtlicher Regelungen. Einerseits gibt es weitgehende individualrechtliche Ansprüche wie beispielsweise die Einstellung, die Lohnnachzahlung und Beförderung, die eingeklagt werden können. Andererseits birgt das Antidiskriminierungsrecht in den USA ein hohes Sanktionspotenzial durch Schadensersatz- und Schmerzensgeldzahlungen. Eine Besonderheit sind die „punitive damages“, Strafzahlungen, die in ihrer Höhe abschreckend sind (vgl. Wahl 1999: 144). So musste beispielsweise die Supermarktkette Lucky Stores in den 90er Jahren 75 Millionen Dollar an diskriminierte Frauen bezahlen und 20 Millionen Dollar für Affirmative Action Programme bereitstellen (vgl. Bednarz-Braun 2000: 41). Weiterhin können Unternehmen von der Liste der staat-

lichen Auftragsnehmer gestrichen, aktuelle Aufträge storniert und der Name des Unternehmens veröffentlicht werden.

Zentrales Instrument der Rechtsdurchsetzung ist die „class action“, was man im Deutschen unter Sammelklage versteht. In einer class action klagt eine Person als Repräsentantin einer ganzen Gruppe.<sup>3</sup>

Erfolgskritisch für die Rechtsdurchsetzung ist die institutionelle Begleitung der gesetzlichen Regelungen. Die beiden zentralen Behörden hierfür sind die Equal Employment Opportunities Commission (EEOC) und das Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP). Die EEOC, die mittlerweile als institutionelles Kernstück der amerikanischen Gleichstellungspolitik gilt, ist für die faktische Gesetzesumsetzung zuständig (vgl. Wahl 1999: 95). Dazu verfügt sie über weitreichende Befugnisse wie ein eigenständiges Klagerecht und Ressourcen. Sie arbeitet mit einem Budget von ca. 367 Millionen Dollar und hat über 2.385 Beschäftigte verteilt auf die Zentrale und 53 Regionalstellen in den Bundesstaaten (EEOC 2011a). Eine zentrale Aufgabe der EEOC ist die Datensammlung und Auswertung, die sog. „Enforcement Statistics“ (vgl. EEOC 2011b). Hierzu muss jedes Unternehmen, das mehr als 100 Beschäftigte hat, bzw. mehr als 10, wenn das Unternehmen staatliche Aufträge erhält, einmal im Jahr ein Formblatt (EEO-1 Report) mit der demographischen Aufschlüsselung der Belegschaft auch nach Hierarchieebenen einreichen.

Die zweite Behörde, das OFCCP, überprüft regelmäßig Unternehmen, die staatliche Aufträge erhalten, nach gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten. Diese Unternehmen müssen (ab Auftragsvolumen von 10.000 Dollar oder über 10 Beschäftigten) bei der Behörde Affirmative Action Pläne einreichen (vgl. Lang 2000: 76).

Diese funktionieren nach dem „goals and timetables“-Prinzip: Ein Plan muss konkrete Ziele und Zeitpläne beinhalten, die von der Behörde dann

überprüft werden. Jährlich werden mehrere Tausend Unternehmen aufgesucht und geprüft (vgl. Wahl 1999: 143).

### Affirmative Action

Affirmative Action, was im juristischen Deutsch als „positive Maßnahmen“ beschrieben wird, hat das Ziel, historisch gewachsene Ungleichheitsstrukturen zu beseitigen oder zu kompensieren. Affirmative Action erfolgt entweder über die öffentliche Auftragsvergabe oder sie kann auch gerichtlich angeordnet werden. Ein Viertel der etablierten Affirmative Action Programme entsteht auf freiwilliger Basis im Schatten der Antidiskriminierungsgesetze (vgl. Kalev et al. 2006: 592). Ein Affirmative Action Programm basiert auf einer statistischen Analyse der Beschäftigtengruppen („affected class analysis“). Diese wird ins Verhältnis zu den regionalen Arbeitsmarktdaten gesetzt. Daraufhin werden quantifizierbare und zeitliche Zielvorgaben entwickelt („goals and timetables“). Die Zielerreichung wird durch das OFCCP überprüft.

### Diversity and Inclusion

Zunächst muss man festhalten, dass diese Initiativen in Unternehmen im Schatten der gesetzlichen Regulierung entstehen und auch deshalb in den USA einen sehr hohen Verbreitungsgrad aufweisen.<sup>4</sup> Schon Ende der 90er Jahre konnten fast 90% der US-Bundesbehörden Diversity Management nachweisen. Zur selben Zeit hatten bereits drei Viertel der Unternehmen in den USA irgendeine Form von Diversity Management entwickelt (vgl. Ferner/Müller-Camen 2004: 71). Diversity wird in US-amerikanischen Betrieben mittlerweile erweitert um den Begriff „Inclusion“. Hierbei spielt die Teilhabe und Partizipation einzelner Beschäftigter im Betrieb eine stärkere Rolle.

### Zusammenfassung: Betriebliche Gleichstellungspolitik in Deutschland und den USA

Um die beiden Fallbeispiele zusammenfassend systematisch gegenüberzustellen, wurden sechs Indikatoren herangezogen, die Aussagen

über die Qualität der Gleichstellungspolitik zulassen:

**Datenlage:** Zunächst forciert die Regierung in den USA eine Datenlage, die betriebliche Gleichstellungspolitik überhaupt erst möglich und dann auch messbar macht. Auf diesem Gebiet hat Deutschland erheblichen Nachholbedarf.

**Verbindlichkeit:** Des Weiteren muss in Deutschland ein wirksamer rechtlicher Rahmen geschaffen werden, um ein höheres Maß an Verbindlichkeit herzustellen. Es braucht eine explizite gesetzliche Regelung, die die Unternehmen der deutschen Privatwirtschaft in die Verantwortung nimmt und aktiviert. Das AGG und die Verankerung der Gleichberechtigung im Grundgesetz reichen dazu nicht aus. Die betriebliche Gleichstellungspolitik in den USA hingegen hat eine ausgeprägte legalistische Dimension.

**Institutionelle Begleitung:** Ein Kernelement der Rechtsdurchsetzung ist die institutionelle Unterfütterung der Regelungen durch Behörden, die mit entsprechenden Ressourcen und Befugnissen ausgestattet sind. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird die fehlende gesetzliche Regelung zur betrieblichen Gleichstellungspolitik kaum kompensieren können.

**AkteurInnen:** Des Weiteren bleibt die Akteursfrage in Deutschland ungeklärt. Die Gewerkschaften haben zwar die Möglichkeit, zentrale Akteurinnen zu werden, können aber ihre Potenziale in diesem Bereich bisher nicht ausschöpfen. Das Beispiel USA zeigt, dass es klare Verantwortlichkeiten für Akteurinnen und Akteure auf der institutionellen Makro- und betrieblichen Mikroebene geben muss.

**Instrumente:** Während man in Deutschland kaum von entwickelten Instrumenten reden kann, verfügen die USA über ein vielfältiges Instrumentarium der betrieblichen Gleichstellungspolitik. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die gleichstellungsorientierte Vergabep Praxis, die Affirmative Action-Pläne, die mit Ziel- und Zeitvorgaben arbeiten, sowie Möglichkeiten der Verbandsklage im Antidiskriminierungsrecht.

**Evaluation:** Die Evaluation als wichtiger Bestandteil von Gleichstellungspolitik wird in Deutschland nicht nachhaltig betrieben. Es fehlen die behördlichen Autoritäten und externen Expertinnen und Experten,

3) Ein aktuelles Beispiel ist die Klage einer Wal-Mart Mitarbeiterin, die gegen Gehaltsdiskriminierung von Frauen vor Gericht geht. Der Fall wurde als Sammelklage zugelassen und nun können sich bis zu 1,6 Millionen bei Wal-Mart beschäftigte Frauen der Klage anschließen. Sollte die Klage zum Erfolg führen, rechnet man mit Strafzahlungen in Milliardenhöhe, die auf das Unternehmen zukommen.

4) Dass die Maßnahmen als Folge der gesetzlichen Regelungen entwickelt wurden, sieht man daran, dass die Inhalte von Manging Diversity vielfach den gesetzlichen Vorschriften folgen.

um die Maßnahmen auszuwerten. Zudem sind die Evaluationsintervalle zu groß. In den USA werden die Programme jährlich von den zuständigen Behörden ausgewertet und bei

Bedarf nachjustiert.

Insgesamt macht der Vergleich deutlich, dass die Erfahrungen anderer Länder produktiv in die deutsche Debatte um die Gleichstellung in der

Privatwirtschaft einfließen sollten.

Julia Schimeta

**Kontakt:** JSchimeta@diw.de

### Literaturauswahl

ADS (2010): Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin Dezember 2010.

Bednarz-Braun, Iris (2000): Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik. Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland. Leske + Budrich: Opladen.

BMFSFJ (2008): 3. Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Berlin.

Catalyst (2008): Women and Minorities on Fortune 100 Boards. Catalyst: New York.

EEOC (2011a): Congressional Budget Justification. Fiscal Year 2012. Washington. <http://www.eeoc.gov/eeoc/plan/upload/2012budget.pdf> [03.05.2011].

EEOC (2011b): Enforcement Statistics and Litigation. Equal Employment Opportunity Commission. <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/index.cfm> [02.05.2011].

Esping-Andersen, Gosta (1990): The three Worlds of Welfare Capitalism. Polity Press: Oxford.

Ferner, Anthony; Müller-Camen, Michael (2004): Herkunftsland USA: Prägung der Personalpolitik durch das amerikanische „Business System“. In: Wächter, Hartmut; Peters, René (Hg.): Personalpolitik amerikanischer Unternehmen in Europa. Rainer Hampp Verlag: München: 64-82.

Holst, Elke; Schimeta, Julia (2011a): 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen. Wochenbericht des DIW Berlin, 3/2011: 2-10.

Holst, Elke; Schimeta, Julia (2011b): Krise nicht genutzt: Führungspositionen großer Finanzunternehmen weiter fest in Männerhand. Wochenbericht des DIW Berlin, 3/2011: 12-19.

Kalev, Alexandra; Dobbin, Frank; Kelly, Erin (2006): Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. In: American Sociological Review, Vol. 71: 589-617.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2009): Vereinbarungen zur Chancengleichheit. Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. IAB-Kurzbericht, 26/2009.

Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate (2004): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: Femina Politica, 1/2004: 96-98.

Lang, Sabine (2000): Affirmative Action contra Glass Ceilings: Frauenerwerbstätigkeit in den USA. In Femina Politica, 2/2000: 71-81.

Lewis, Jane; Ostner, Ilona (1994): Gender and the Evolution of European Social Policies. ZeS-Arbeitspapier. Bremen: 3-22.

Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Leske + Budrich: Opladen.

Schunter-Kleemann, Susanne (2007): Geschlechterregime im Top-Management europäischer Konzerne. Wirtschaftseliten in Frankreich, England und Deutschland. In: Dackweiler, Regina-Maria (Hg.): Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Westfälisches Dampfboot: Münster: 49-68.

Wahl, Angelika v. (1999): Gleichstellungsregime. Berufliche Gleichstellung von Frauen in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland. Leske + Budrich: Opladen.

### Über die Preisträgerin:

Julia Schimeta studierte Gender Studies an der Humboldt Universität Berlin. Während des Studiums absolvierte sie ein Auslandssemester an der New York University sowie Praktika im Deutschen Bundestag, an der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) und im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Zudem war sie in den letzten beiden Studienjahren am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) für PD Dr. Elke Holst als studentische Mitarbeiterin tätig. Nach dem Studium arbeitete Julia Schimeta als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hertie School of Governance in einem Drittmittelprojekt zu Gender in der Bundesverwaltung. Als Co-Autorin von PD Dr. Elke Holst blieb sie weiterhin dem DIW Berlin verbunden.

Zuletzt siehe: [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.366823.de/11-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.366823.de/11-3.pdf)

Seit Februar 2011 widmet sich Frau Schimeta mit einem Stipendium der Friedrich Ebert Stiftung schwerpunktmäßig ihrer Dissertation zum Thema „Gleichstellung in öffentlichen Betrieben“.

Der *efas*-Preis bestärkte Julia Schimeta in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Genderfragen und trug zur Bekanntmachung ihrer Magisterarbeit bei.

**Hinweis:** Vorschläge zu Kandidatinnen oder Selbstbewerbungen in elektronischer und in schriftlicher Form können jährlich in der *efas*-Geschäftsstelle eingereicht werden. Link: [http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/NWP-Flyer\\_druck.pdf](http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/NWP-Flyer_druck.pdf)

## In Erinnerung an Ulla Knapp

### „Pionierfunktionen für mehr gender awareness übernehmen.“

#### Ein persönlicher Nachruf für Ulla Knapp

efas trauert um Ulla Knapp, die eine der Mitbegründerinnen des Netzwerkes war. Ulla Knapp war Professorin im Fachbereich Volkswirtschaftslehre an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP). Ihre Berufung an die HWP war im WS 1992/1993 als VWL-Professorin mit einer „Gender“-Orientierung gegen vielfältige Hindernisse durchgesetzt worden und die erste ihrer Art in Deutschland. Die Professur der Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Ökonomik des Geschlechterverhältnisses hatte eine hohe strukturelle Relevanz<sup>1</sup> und wurde nahtlos in die im Jahr 2005 neu gegründete Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg (UHH) übernommen.

Vor fast zehn Jahren, am Ende meines ersten Semesters an der HWP, bin ich ihr zum ersten Mal begegnet. Ich stand 2001 am Beginn meines Studiums an der HWP, das ein interdisziplinäres Grundstudium für alle Studierenden umfasst. Die Soziologie war für mich zu diesem Zeitpunkt sehr viel interessanter als die Volkswirtschaftslehre, die sich mir ohne rechten Realitätsbezug präsentierte und für meine Erfahrungen keine Erklärungen lieferte.

Ganz anders die VWL-Kurse bei Ulla Knapp. Mit ihr erlebte ich in den folgenden Jahren eine Professorin, die in einer für mich faszinierenden Art und Weise historische Entwicklung, Sozialpolitik und empirische Wirtschaftsforschung miteinander verband und die Verflechtungen und gegenseitigen Abhängigkeiten transparent machte. Bei ihr wurden abstrakte, theoretische Modelle mit Leben erfüllt. „Gute Modelle sind wie Landkarten, denn sie helfen einen Ausschnitt aus der sinnverwirrenden, komplizierten Wirklichkeit zu verstehen. Aber die getroffenen Annahmen stehen am Anfang des Modells und es ist immer nur ein Ausschnitt der Wirklichkeit“, war eine ihrer Erklärungen für die

Erstsemester und dieser pragmatische Ansatz erleichterte es ihren Studentinnen und Studenten, Modelle als Instrument der Wirtschaftswissenschaften, als Reduktion von Komplexität zu akzeptieren.

Ihr Interesse galt vor allem dem Zusammenwirken von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Geschlechterverhältnis aus makroökonomischer Sicht. In ihren Vorlesungen ‚Arbeitsmarkt und Beschäftigung‘ und ‚Ökonomik



des Geschlechterverhältnisses‘ waren die ökonomischen Bedingungen für Frauen immer wieder ein wichtiger Bestandteil. Am Ende meines ersten Kurses bei ihr war ich sicher, dass die Volkswirtschaftslehre, so wie sie sie verstand, das richtige Fach für mich war und so betreute Ulla Knapp diverse Hausarbeiten und meine Diplomarbeit. In meinem fünften Semester übernahm ich das Tutorium für ihren VWL-Grundkurs und wurde später ihre studentische Hilfskraft.

Ulla Knapp gelang es wunderbar, ihren Studentinnen und Studenten den gemeinsamen Ursprung von Soziologie und Volkswirtschaftslehre zu vermitteln. Ihr interdisziplinärer Ansatz verdeutlichte, ganz im Sinne der alten Institutionenökonomik, sowohl den Einfluss von Marktunvollkommenheiten und Marktversagen als auch die Wirkung von Instituti-

onen und machte sie zu einer glaubhaften Kritikerin des Neoliberalismus. Sie stellte in ihren Vorlesungen viele, anspruchsvolle und messerscharf formulierte Fragen und erwartete solche auch von uns. Einfache Antworten gab sie nicht, regte aber im Diskurs an, scheinbar Selbstverständliches zu hinterfragen, die impliziten Annahmen hinter Modellen, Studien und Statistiken aufzudecken und diese differenziert zu analysieren.

Eine Herausforderung für alle Studentinnen und Studenten waren ihre umfangreichen und mit Akribie zusammengestellten Skripte, die sie ständig aktualisierte und zu deren Entstehung der kreative Umgang mit dem Fotokopierer durch die jeweilige studentische Hilfskraft eine notwendige Bedingung war. Das Skript für den Standard-Grundkurs zum Beispiel war nicht nur ein ziemlich detaillierter Leitfaden durch ihre Vorlesung, sondern geradezu eine Gebrauchsanweisung zum kritischen Umgang mit der VWL für Erstsemester und ermöglichte auch Anfängerinnen und Anfängern eine bewusste Auseinandersetzung mit dem neoklassischen Paradigma. Diese Skripte ergänzten die fehlende Darstellung des Geschlechterverhältnisses in den deutschen VWL-Lehrbüchern und Ulla Knapp war nicht umsonst stolz auf die bunte Mischung aus Texten, Statistiken, Biografien, Definitionen und Aufgaben.

Durch ihre Krankheit selbst auf Hilfe angewiesen und Mutter eines Sohnes stand sie den Nützlichkeitsüberlegungen und dem angeblich rationalen Verhalten des homo oeconomicus sehr kritisch gegenüber. So schreibt sie in ihrem Text ‚Alva Myrdal – Oder warum Schweden?‘ „...Becker u.a. hatten ihr Konstrukt des Geschlechterverhältnisses in Algebra und Grafiken formalisiert, und auf die formale Eleganz, nicht auf die Relevanz, kommt es in der VWL heute zu allererst an.“<sup>2</sup>

1) Vgl. den Beitrag von Ulla Knapp im efas-Newsletter Nr. 1: Gender Studies an der Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg, S. 4-6. Link: <http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/n111.pdf>

2) Der Aufsatz ‚Alva Myrdal oder: Warum Schweden?‘ ist 2005 in dem Sammelband ‚Lebenswerke. Porträts der Frauen und Geschlechterforschung‘ im Verlag Barbara Budrich erschienen.

Und weiter: „Vom inhaltlichen Niveau her ist Alva Myrdals Ansatz dem Becker’schen weit überlegen. So etwa arbeitet sie im Unterschied zu Becker heraus, dass das Gebärverhalten erst mit den Rationalisierungsprozessen der Neuzeit als individuelle Entscheidungssituation konstruiert werden kann, sie weiß um die historische Bedingtheit von Wahlhandlungen und Wahlhandlungstheorien.“<sup>3</sup> Eine fundierte Empirie war für Ulla Knapp der Grundstock ihrer wissenschaftlichen Arbeit. Ihre Texte, penibel und unter oft schwierigen Umständen recherchiert, sind in klarer, verständlicher Sprache und in einem frischen Stil geschrieben. Die häufig provokanten Titel wie: „Eine Einführung in die Volkswirtschaftslehre für Nicht-Mathematiker, Frauen und andere Minderheiten“ oder „Kinder, Inder und Frauen“<sup>4</sup> luden auch Laien zum Lesen ein.

3) Vgl. Ulla Knapp (2005): Alva Myrdal – Oder warum Schweden? In: Kortendiek, Beate/ Münst, Agnes S. (Hg.): Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung. Verlag Barbara Budrich: Opladen, S. 34-57.  
4) Aufsatz in der ersten *efas*-Publikation „Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik“, herausgegeben von Friederike Maier und Angela Fiedler und erschienen in Berlin bei edition sigma 2002, S. 133-160.

Ein persönliches Anliegen war ihr die Unterstützung ihrer Studenten und vor allem ihrer Studentinnen in nahezu allen Lebenslagen. Als Vertrauensdozentin der Hans-Böckler-Stiftung und als betreuende Dozentin des internationalen Master-Studienganges war sie Anlaufstelle für viele in- und ausländische Studentinnen, die sie auch privat betreute. Auf der Gedenkveranstaltung, die am 6. Januar 2011 in den Räumen der ehemaligen HWP und des heutigen Fachbereichs Sozialökonomie der Universität Hamburg stattfand, zeugten die vielen Schilderungen ehemaliger Studentinnen von ihrer großen Herzensgüte und den vielfältigen Ermutigungen, aber auch ihren hohen Erwartungen, mit denen sie Karrieren vorangebracht hat.

Ulla Knapp gehörte mit zu den Gründungsmitgliedern von *efas*, das ihr als ein berufliches Netzwerk sehr wichtig war. *efas* ermöglichte ihr eine Teilnahme am wissenschaftlichen Diskurs, auch zu einem Zeitpunkt als jede Fahrt Hamburg-Berlin zu einer sehr anstrengenden und aufwendigen Reise wurde. Angela Fiedler, mit der sie eine enge Freundschaft verband, hat sie sehr unterstützt, indem sie in Berlin ihre Gastgeberin war oder dafür sorgte, dass *efas*-Treffen in Hamburg stattfanden.

Ich habe Ulla Knapp als starke Persönlichkeit mit rauer Schale und sehr empfindsamen Seiten schätzen gelernt. Was ihr besonders wichtig war, kommt vielleicht am besten in einer Fußnote des Aufsatzes ‚Alva Myrdal – Oder warum Schweden?‘ zum Ausdruck. Der Text widmet sich den frauenpolitischen Schriften von Alva Myrdal, der ‚Grande Dame‘ der schwedischen Sozialdemokratie und Frauenbewegung. In einem Gespräch mit ihrer Tochter Kaj bezeichnet Alva Myrdal diese Ziele als singende Blätter, die es miteinander zu vereinen gilt:

- eine wunderbare Zweisamkeit mit einem geliebten Mann aufbauen,
- Kinder und Familie um sich haben,
- mit anderen zusammen etwas bewirken und verändern dürfen.

Ich glaube, es waren auch ihre eigenen Prioritäten, die Ulla Knapp in diesen Zeilen gefunden hatte und die ihr die Kraft gegeben haben, Lehre, Forschung und Familie trotz angeschlagener Gesundheit miteinander ‚singen‘ zu lassen.

Cornelia Schmidt

Kontakt: [schmidt@kwb.de](mailto:schmidt@kwb.de)

**Zur Autorin:**

Cornelia Schmidt ist Betriebsberaterin für familienbewusste und geschlechtergerechte Personalpolitik bei der Worklife Koordinierungsstelle Familie und Beruf in Hamburg – KWB e. V. und Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

**Ausschnitte aus dem Lebensweg von Ulla Knapp<sup>1</sup>**

15.04.1952	geb. in Velbert (Bergisches Land) Mutter: Hausfrau, Vater: mittelständischer Unternehmer, zwei Schwestern
1958 - 1962	Besuch der Grundschule
1962 - 1970	Besuch des „Städtischen Neusprachlichen Mädchen-Gymnasiums“ in Velbert
1970	Abitur
1970 - 1973	Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Bochum
1973 -1975	Fortsetzung dieses Studiums an der Universität Gießen

1) Die Angaben fußen größtenteils auf dem Lebenslauf von Gerhard Will (Ulla’s Lebenspartner), die er dem *efas*-Netzwerk zur Verfügung gestellt hat und wurden aus dem Steckbrief von Ulla aus dem *efas*-Newsletter 10, Seite S. 11 f. entnommen ([http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=42](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=42)).

1975	Diplomprüfung (Prof. Dr. Jürgen Kromphardt) mit „sehr gut“
1976 -1977	Wissenschaftliche Hilfskraft an der Universität Gießen
1977 - 1981	Wissenschaftliche Assistentin an der Gesamthochschule Wuppertal
1983	Promotion Dr. rer. oec. „summa cum laude“ (Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel) Titel der Dissertation: „ <i>Vermarktung der Arbeit und weiblicher Lebenszusammenhang. Hausarbeit und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt in Deutschland bis zum Ende der Weimarer Republik</i> “
1983 - 1991	Referentin für Gleichstellungspolitik, Arbeitsmarkt u. a. m. im Wirtschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen
1991	Ernennung zur „Ministerialrätin“ und Referatsleiterin
25.09.1991	Geburt des Sohnes Paul
1992	Ruf auf den neu geschaffenen Lehrstuhl „Frau und Wirtschaft“ an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg
seit 1999	Zunehmende Beeinträchtigung der Gesundheit und Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch die Erkrankung an Multipler Sklerose
14.10. 2010	Verstorben in Hamburg

## Erinnerungen an Ulla Knapp

Momentaufnahme 2007 – Auszüge aus dem Steckbrief vom *efas*-Newsletter 10

### Ulla Knapp

Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg, Department für Wirtschaft und Politik, ehem. HWP.

#### Arbeitsschwerpunkte

Ökonomik des Geschlechterverhältnisses, insbesondere im Rahmen der Arbeits(market)forschung, der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, der Familienpolitik, der Migration; Geschlechterverhältnisse im Industrieländervergleich, Wirtschaftsgeschichte, Geschichte der Frauen in der VWL; Sie war Vertrauensdozentin

der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung.

#### Projektauswahl

- Förderung der Regionalstellen Frau und Beruf im Rahmen der Strukturpolitik des Landes NRW (Zuständigkeit)
- Der neue Man(n)ager. Überlegungen zu einer feministischen Ökonomie. SWI Bochum 1996.
- Gender-Curricula für Rechts- und Wirtschaftswissenschaften/Volkswirtschaftslehre [http://www.gender-curricula.eu/curricula\\_beispiel.php?gruppe=6&lg=de&curriculum=24](http://www.gender-curricula.eu/curricula_beispiel.php?gruppe=6&lg=de&curriculum=24)



#### • Warum haben Sie VWL studiert?

Ich könnte jetzt antworten, dass ich ein politisch interessantes Fach zwischen Mathematik (was ich sehr gerne machte) und Soziologie (was mir

beruflich nicht allzu lukrativ erschien) gewählt habe. Die Studienfachwahl passte aber auch perfekt zu den familiären Erwartungen: Ich war, was meine und die älteren Generationen angeht, die erste und einzige ‚Akademike-

rin‘ in unserer Familie, was im Vergleich zu wirklich praktisch relevanten Dingen nicht allzu viel zählte, und ich sollte eigentlich den elterlichen Betrieb übernehmen. Wirtschaftswissenschaften passte also perfekt, weil sich das

(für die Eltern) nach handfester BWL anhörte und (für mich) die Kritik der Politischen Ökonomie beinhaltete.

• **Was ist Ihre bestimmende Motivation?**

In ihrem Buch ‚Älter werden‘ beschreibt Silvia Bovenschen sehr schön, dass MS-Kranke zeitversetzt früh Erfahrungen machen, die – wenn überhaupt – meistens erst das Alter prägen, will heißen: Ich fühle mich etwa 30 Jahre älter als ich bin.

Daher ist meine bestimmende Motivation zunächst mal, über den Tag zu kommen, den anderen mit meinen Launen und Zipperlein nicht zu sehr zur Last zu fallen und das Leben trotz Krankheit zu genießen. Meine berufliche Motivation konzentriert sich darauf, eine gute Lehre zu machen, Studierende wenn möglich zu unterstützen und zu Themen, die mich interessieren, zu veröffentlichen. Bis zur Ära Schröder waren meine beruflichen Tätigkeiten immer auch politisch eingebunden, ich habe vor allem bei Veranstaltungen von Gleichstellungsbeauftragten, im kirchlichen und gewerkschaftlichen Umfeld referiert. Das hat sich geändert, nicht einfach nur, weil mir das Reisen schwer fällt, sondern weil der Untergang der SPD mich und viele andere die politische Heimat gekostet hat und gene-

rell die politischen Werte und Inhalte, für die die Sozialdemokratie stand, an Einfluss verlieren. Überspitzt formuliert: Es gibt hier keine Adressaten für Frauenpolitik mehr. Ich konzentriere mich daher im Augenblick auf eher mittelbar politische Themen, vor allem wirtschaftshistorische.

torarbeit begutachtet hat. In wissenschaftlicher Sicht kam ich in den 70er Jahren über die geradezu unglaubliche Ignoranz der deutschen Arbeitsmarkttheorie gegenüber der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt zum Feminismus. Grundsätzlich eröffnet die Verbindung von VWL und

MOMENTAUFNAHME

Frauenarbeit/-diskriminierung immer wieder neue und kreative Perspektiven auf das Fach und die Gesellschaft, in der wir leben, will heißen: sich mit Frauenfragen zu beschäftigen, ist interessant und lehrreich.

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

Der VWL fehlen Methoden- und Meinungsvielfalt, Toleranz und Offenheit für Abweichungen. Der Uni fehlen Reformfähigkeit, Demokratie, flache Hierarchien, Ausbildungsqualität, effiziente Organisation und eine aufgabenadäquate Personalstruktur.

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

Durch meine Eltern (was hier näher zu erläutern, zu weit führen würde), meine Klassenlehrerin am Mädchengymnasium Velbert, Alice Schwarzers Buch „Der kleine Unterschied“, meine Mentorin und Freundin Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, die mich erstmals an feministische Projekte herangeführt und meine Dok-

• **Was bedeutet Ihnen efas?**

efas ist für mich ein berufspolitisches Netzwerk und bietet einen Rahmen für wissenschaftlichen Austausch und Kooperation. Die Tagungen finde ich interessant, auch wenn ich dort gerne mehr über ‚Feminismus global‘, also z. B. Frauen in Entwicklungs- und Transformationsländern, Auswirkungen des Finanzkapitalismus etc., lernen würde.

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

Gerne würde ich zu denen gehören, die an dieser Stelle das Lied Nr. 65 aus dem evangelischen Gesangbuch nennen. Meist reicht es bei mir aber nur zu: „Du hast keine Chance. Nutze sie.“

**Ausgewählte Publikationen von Ulla Knapp**

Knapp, Ulla (2008): Arbeitsmarktentwicklung und Arbeitsmarktposition von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland: zur Notwendigkeit der Koordinierung von Beschäftigungs- und Gleichstellungspolitik. In: Hagemann, Harald / Horn, Gustav / Krupp, Hans-Jürgen (Hg.): Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht: Festschrift für Jürgen Kromphardt. Metropolis-Verlag: Marburg. S. 515-538.

Knapp, Ulla (2008): Nullpunkt. Volkswirtinnen an deutschen Hochschulen vor 1965. In: Fiedler, Angela; Maier, Friederike (Hg.): Verfestigte Schief lagen. Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis. Edition Sigma: Berlin. S. 123-170.

Knapp, Ulla; Metz-Göckel, Sigrid (2007): Frauendiskriminierung. In: Albrecht, Günter / Groenemeyer, Axel / Stallberg, Friedrich W. (Hg.): Handbuch soziale Probleme. VS Verlag: Wiesbaden.

Knapp, Ulla (2007): Herausforderungen für die Mainstream-Ökonomie. In: Feministische Studien. Heft 2.

Knapp, Ulla (2006): Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. In: Niechoj, Torsten / Tullney, Marco (Hg.): Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie. Metropolis-Verlag: Marburg. S. 121-163.

Knapp, Ulla (2005): Gleichstellungspolitik. In: Schubert, Klaus (Hg.): Handwörterbuch des ökonomischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. VS Verlag: Wiesbaden. S. 196-204.

Knapp, Ulla (2004): Die neuen Gesetze am Arbeitsmarkt aus frauenpolitischer Sicht. In: Diskussionsbeiträge aus dem Fachgebiet VWL an der HWP. [http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/wiso\\_dwp\\_vwl/Diskussionspapiere/Knapp/HartzIV\\_aus\\_Frauen\\_sicht.pdf](http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/wiso_dwp_vwl/Diskussionspapiere/Knapp/HartzIV_aus_Frauen_sicht.pdf)

Knapp, Ulla (2004): Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. In: Diskussionsbeiträge aus dem Fachgebiet VWL an der HWP. [http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/wiso\\_dwp\\_vwl/Diskussionspapiere/Knapp/ArbMPol.pdf](http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/wiso_dwp_vwl/Diskussionspapiere/Knapp/ArbMPol.pdf)

Knapp, Ulla (2002): Wer zahlt für die Kinder? Sozialstaat, Kinder und Familie. In: BAG kommunaler Frauenbüros, Frauen 2002, Berlin. S. 51-67.

Knapp, Ulla (2002): Beschäftigung und Geschlechterverhältnis. In: Maier, Friederike / Fiedler, Angela (Hg.): Gender Matters: feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Edition Sigma: Berlin. S. 11-60.

Knapp, Ulla (2002): Kinder, Inder und Frauen: eine Diskussion der aktuellen Migrationsdebatte aus geschlechterpolitischer Sicht. In: Maier, Friederike / Fiedler, Angela (Hg.): Gender Matters: feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Edition Sigma: Berlin. S. 133-159.

Knapp, Ulla (2001): Arbeitslosigkeit und (Frauen-)Erwerbsangebot: eine andere Sicht des Beschäftigungsproblems. In: WSI-Mitteilungen 54, 11/ 2001. Bund-Verlag: Frankfurt a. M. S. 692-697.

Knapp, Ulla / Milde, Regina / Buchholz-Will, Wiebke (2001): Für einen geschlechterpolitischen Modellwechsel. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 02/2001. VS Verlag. S. 104-114. <http://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/2001/2001-02-a-104.pdf>

Ulla Knapp (2000): Sozialstaat, Kinder und Familie. In: spw. Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft 114. S. 45-49.

Knapp, Ulla (1999): Beschäftigung im „Dritten Sektor“ – der Hoffnungsträger für Frauen? In: Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (Hg.): Frauenfrust – Frauenlust: Beiträge zu einer Ökonomie aus feministischer Sicht. Bornheim. S. 48-75.

Knapp, Ulla (1998): Gleichstellungspolitik und Wirtschaftspolitik. In: Regenhard, Ulla (Hg.): Die männliche Wirtschaft: Geschlechtertrennung und Konzepte zur Frauenintegration. Edition Sigma: Berlin. S. 75-110.

Knapp, Ulla (1998): Wirtschaftspolitische Konzepte und Chancengleichheit – Zur Notwendigkeit der Regulierung des Geschlechterverhältnisses. In: Bühler, Elisabeth / Maurer, Elisabeth / Wyler, Sylvia (Hg.): Deregulierung und Chancengleichheit. Neue Herausforderungen an Staat und Gesellschaft. vdf, Hochschulverlag an der ETH Zürich. S. 49-82.

Knapp, Ulla (1997): Wirtschaft für Frauen – eine ethische Frage? Eine kritische Auseinandersetzung mit einigen ökofeministischen Positionen. In: Evangelische Akademie Iserlohn, Tagungsprotokolle, Tagungsprotokoll 6/ 1997. S. 5-32.

Knapp, Ulla (1997): Ökofeministisch wirtschaften? Eine Polemik gegen den Haushalt als Ausgangspunkt allgemeiner Richtlinien. In: Ökologisches Wirtschaften. Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung, 3/97. S. 9-12.

Knapp, Ulla (1996) (Hg.): Beschäftigungspolitik für Frauen in der Region. Leske + Budrich: Opladen.

Brummer, Ute / Kempf, Birgit / Knapp, Ulla / Spaar, Marita (1996): Arbeitsmarktperspektiven für Frauen in westdeutschen Ballungsregionen – unter besonderer Berücksichtigung des Bundeslandes Hamburg. In: Knapp, Ulla (Hg.): Beschäftigungspolitik für Frauen in der Region. Leske + Budrich: Opladen. S. 37-63.

Knapp, Ulla (1996): Ökonomische Aspekte betrieblicher Frauenförderung oder: Lohnt sich Frauendiskriminierung? In: WSI-Mitteilungen, 6/1996. Bund-Verlag: Frankfurt a. M. S. 350-360.

Knapp, Ulla / Weg, Marianne (1995): Arbeit teilen – schaffen – neugestalten: FrauenBeschäftigungsProgramm. Centaurus-Verlag: Pfaffenweiler.

Knapp, Ulla (1986): Homo Oeconomicus – oder: warum Frauen in der Wirtschaftswissenschaft nicht vorkommen. In: Schlüter, Anne / Kuhn, Annette (Hg.): Lila Schwarzbuch. Zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft. Pädagogischer Verlag Schwann: Düsseldorf. S. 180-195.

Knapp, Ulla (1986): Staatliche Finanzhilfen für erwerbswirtschaftliche Projekte im Bereich unkonventioneller Beschäftigungsinitiativen (UBI). In: Habel, Werner et al. (Hg.): Blockierte Zukunft – Reaktionen von Studierenden und Lehrenden: Beiträge zur AHD-Jahrestagung 1986: Hochschulausbildung und Arbeitsmarkt. Deutscher Studien-Verlag: Weinheim. S. 141-152.

Knapp, Ulla (1984): Frauenarbeit in Deutschland. Diss. Minerva-Verlag: München.

Gebhardt-Benischke, Margot / Knapp, Ulla (1984): Was Frauen tun können, um die Hochschule zu verändern: Antidiskriminierungsprogramm im Wissenschaftsbetrieb. Leuchtturm-Verlag: Darmstadt.

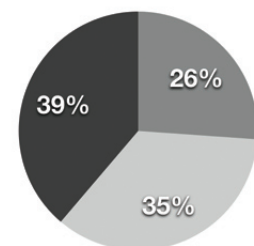
Knapp, Ulla / Metz-Göckel, Sigrid (1982): Frauenarbeit in Familie und Beruf. In: Klein, Wolfgang et al. (Hg.): Sinn und Zukunft der Arbeit: Konsequenzen aus Laborem exercens. Matthias-Grünwald-Verlag: Mainz. S. 100-117.

De Jong, Jutta / Knapp, Ulla / Metz-Göckel, Sigrid / Schön, Bärbel / Stahr, Ingeborg (1981): Vom Studium der Frauen zur Wissenschaft der Frauen. In: Branahl, Udo (Hg.): Didaktik für Hochschullehrer. Blickpunkt Hochschuldidaktik, 65. Hamburg. S. 215-238.

## efas-MITGLIEDERSTATISTIK

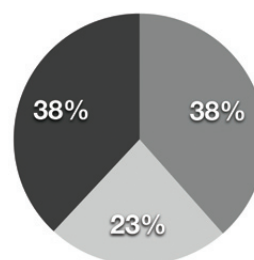
<b>Mitglieder gesamt</b>	<b>246</b>	<b>Nach Institution</b>	
<b>Nach Fachrichtung</b>		<b>Universität</b>	94
<b>BWL</b>	64	<b>Fachhochschule</b>	58
<b>VWL</b>	86	<b>Sonstiges</b>	94
<b>angrenzende Disziplinen</b>	95	davon:	
<b>keine Angabe</b>	1	öffentl. Verwaltung	9
		und Politik	17
		Forschung	15
		Vereine und Verbände	19
		Sonstiges	34
Stand: 14. Juli 2011		keine Angabe	

**Nach Fachrichtung**



● BWL ● VWL ● angrenzende Disziplinen

**Nach Institution**



● Uni ● FH ● Sonstige

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

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

## STECKBRIEF

### Heidrun Messerschmidt

Koordinatorin der *efas*-Geschäftsstelle und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der HTW Berlin/ Qualifizierungsstelle mit Genderfokus

#### Arbeitsschwerpunkte:

- Gender und Diversity in Theorie und Praxis und insbesondere Gender in der Lehre und im Wissenschaft-Praxis-Transfer,
- Lehre und Forschung auf dem Gebiet der sozialen Ungleichheit,
- Innovationsforschung und Instrumente zur Berufsklassifikation,
- Arbeits- und Organisationsforschung bezogen auf Hochschulen und Unternehmen,

#### Biografisches/Werdegang:

- Geb. 1971 in Berlin
- soziale Herkunft: Mutter: Fachärztin für Neurologie/Psychiatrie; Vater: Schiffbauingenieur
- Studium der Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Abschluss als Diplom-Sozialwissenschaftlerin im Jahr 2003.

Auswahl aus den verschiedenen Honorarverträgen von 2003 bis 2007, zum Teil freiberufliche Tätigkeiten:

- BMFSFJ-Projekt „Kompetenznetz für das Alter“ mit der Charité Berlin, regionale und interne Bedarfsanalysen für die Charité – Gesundheitsakademie, Fach-

datenbank der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) zur Psychischen Gesundheit/Erkrankungen

- ab 2005 bis 2006 Lehraufträge in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften an der Alice-Salomon-Fachhochschule
- 2006 bis 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit dem Schwerpunkt „Gesundheit und sozioökonomische Lage der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern“, insbesondere Erstellung einer einheitlichen Berufsklassifikation nach ISCO-68/88, der Standard International Occupational Prestige Scale – SIOPS (nach Treimann) und des International Socio-Economic Index of Occupational Status-ISEI (nach Ganzeboom), modifiziert in Kooperation mit GESIS für die Study of Health in Pomerania im Drittmittelprojekt „Frauenforschung und Osteologie“ an der Charité – Universitätsmedizin Berlin

Tätigkeit an der HTW Berlin:

- 2008 bis 2009 im Projekt Gender als Mitarbeiterin der Hochschulleitung. Projekte dieser Zeit waren: Implementation von Genderaspekten in die Lehre insbesondere im MINT-Bereich, Modellvorhaben Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“, Gleichstellungskonzept der HTW Berlin, Weiterbildung für neuberufene ProfessorInnen zur Gendersensibilisierung
- seit 2008 Lehre in den Allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsfä-



Foto © Antonia Weifse

Heidrun Messerschmidt

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

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

chern und im Marketing mit Genderbezug

- seit 2008 Leitung der *efas*-Geschäftsstelle mit Sitz an der HTW Berlin
- ab 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Qualifizierungsstelle Gender und Promovendin

#### • Warum haben Sie Sozialwissenschaften studiert?

Ich habe in der Wendezeit während meiner Ausbildung als Krankenschwester schnell gemerkt, dass das eine Zwischenstation war, mit der ich mich zu dieser Zeit sehr identifizieren konnte, aber die ich mir nicht für mein ganzes Leben vorstellen wollte und konnte. Die Bedingungen für das Zusammenleben in der Gesellschaft und das Verhalten von Menschen waren schon während der Schulzeit mein Thema. Während der Ausbildungszeit suchte ich nach Fakten und Antworten in der Politik, in der Wirtschaft und im sozialen Umfeld, mit denen ich aber bei

weitem nicht zufrieden war. Wir stellten uns immer wieder die Frage, warum das Gesundheitswesen permanent Strukturen und Handlungsmuster hervorbringt, die weder für die Patienten noch für die Auszubildenden und Beschäftigten förderlich waren. Von meinem Studium erhoffte ich mir, dazu einen tieferen Einblick in die Ursachen, Wirkungen und Wechselbeziehungen zu gewinnen. Ich wollte Instrumente und Methoden erlernen, um gesellschaftliche Phänomene schlüssig erklären und hinterfragen zu können. Perspektiven zu wechseln war für mich immer schon ein Ansporn und dabei die Reflexion nicht zu vergessen –

das schien mir passend für dieses Studium.

#### • Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Ein Aufhänger war die Aussage eines Professors im Grundstudium: Es gibt nicht die absolute Wahrheit, nur die Vielfalt bringt Erkenntnis – schauen sie sich die Realität an und vergleichen sie immer wieder mit der Theorie. Ich wollte so viel wie möglich trans- und interdisziplinäre Perspektiven von GeisteswissenschaftlerInnen in allen Fachdisziplinen kennenlernen. Erste Seminare zur Sozialstruktur, zu Geschlecht und Organisationsentwicklung, zu Arbeit

und Geschlechterverhältnissen, zur Transformationsforschung, zu Macht und Identität führten dazu, dass ich immer wieder bestehende Verhältnisse hinterfrage und nicht einfach als gegeben hinnehme.

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

Der Wissenschaftsbetrieb allgemein verlangt häufig ein Zeitmanagement, was für fast alle Statusgruppen zum Problem werden kann. M. E. gibt es nicht „den Wissenschaftsbetrieb“, der sich mit Lehre und Forschung gleichermaßen befasst und dazu auch noch die gesellschaftlichen, historischen und sozialen Rahmenbedingungen und die individuellen Bedürfnisse der Akteure berücksichtigt. Was in hochkomplexen Industriegesellschaften und Informationsgesellschaften sowie deren Institutionen gegenwärtig vernachlässigt wird, bleibt ein Paradoxon dieser Zeit: Personen als Persönlichkeiten in ihrer Heterogenität wahrzunehmen und zu fördern, ein Scheitern als Antrieb zu begreifen und eine Kommunikationskultur jenseits von Arbeits- und Forschungsgebiet und Konkurrenz zu prägen, so dass fehlende Informationen und Kommunikation auf Nebenschauplätzen kompensiert werden, die es bedauerlicherweise trotz der Fülle an Informationen gibt. Aus ökonomischer und nachhaltiger Perspektive vermissen ich die Berücksichtigung der individuellen Statuspassagen und Lebensphasen jenseits des Mainstreams und deren Potenziale. Das lässt sich vor allem an den stereotypen Altersgrenzen und Rollenvorstellungen gegenüber wissenschaftlichen Karrieren und Stereotypisierungen gegenüber der Work Life Balance von Wissenschaftlerinnen festmachen. Ich könnte viele Beispiele aufzählen, möchte es aber dabei belassen.

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

Studierende sollten sich genügend Zeit für ihr Studium nehmen, Seminare besuchen, die nicht nur im Curriculum stehen, um sich auszuprobieren. Unabdingbar ist es, die eigene Rolle zu reflektieren und die Neugier auf Neues im Studienalltag beizubehalten. Ein Blick über die Fachdisziplin hinaus kann neue Horizonte eröffnen, denn Fachwissen allein ist nicht alles. Außerdem ist es wichtig,

Interessen über das Studium hinaus zu entwickeln und sich der eigenen Erwartungen und des Selbstwertes bewusst zu sein.

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

Die unterschiedliche Anerkennung und Entlohnung von sogenannten Frauen- und Männerberufen, der teilweise politisch entgegnet wurde und die Entwertung von DDR-Abschlüssen und DDR-Berufen in der Wendezeit sowie die Rollenbilder und die Vereinbarkeitsproblematik betraf vor allem in der Unterscheidung die Frauen in Ost- und Westdeutschland. In meinem sozialen Umfeld erlebte ich Frauen – aber auch Männer – in der Mitte ihrer Berufsbiographie, die auf einmal ganz von vorne beginnen mussten. Durch die Systemtransformation stellte sich mir die Frage nach den politischen, ökonomischen und sozialen Strukturen, die notwendig sind, damit Frauen und Männer ihre tatsächlichen Lebensräume verwirklichen können. Deutungsmuster und Modelle dafür fand ich im Studium zunächst durch die Ansätze aus der Sozialisations- und Bildungsforschung. Mein Bewusstsein für die Frauen- und Geschlechterfrage wurde durch das Habituskonzept von Pierre Bourdieu und die Theorien aus der Frauen- und Geschlechterforschung in der Anwendung erweitert. In Projektseminaren, u. a. in Unternehmenskooperation, wurden praxisnah Geschlechterverhältnisse, betriebliche Reorganisationsprozesse und gesellschaftliche Transformationsprozesse zu individuellen Erwartungen und Handlungsweisen in Beziehung gesetzt. Der Ansatz des Aushandlungsprozesses im Geschlechterverhältnis ermöglichte uns und mir immer wieder neue Sichtweisen, die mich seitdem in der Lehre und Forschung begleiten.

• **Was bedeutet Ihnen *efas*?**

*efas* ist ein zentraler Bestandteil meines Lebens und für mich das Netzwerk, in dem Frauen aus den verschiedenen Disziplinen ihre Expertise einbringen können. Die Netzwerkarbeit knüpft an sozialwissenschaftliche Fragestellungen zur Arbeit und Organisation, zur Dynamik von Restrukturierungsprozessen und Geschlechterverhältnissen und kritischen Reflexionen dieser auf der gesellschaftlichen, institutionellen und individuellen Ebene an.

Die Zusammenarbeit in der *efas*-AG und im Netzwerk entspricht genau meinen Vorstellungen von bundesweiter Vernetzung von Expertinnen und Multiplikatorinnen und interessierten Frauen aus dem deutschsprachigen Raum. Ich finde es äußerst bemerkenswert, dass das Netzwerk von Anbeginn unter konsequenter Anwendung der Kategorie Geschlecht ökonomische Forschungsansätze und Themenfelder systematisch und kritisch hinterfragt und neue Handlungsfelder erarbeitet. Die Gestaltungsspielräume für die *efas*-Geschäftsstellenarbeit ermöglichen eine differenzierte Analyse von Themen wie Familienpolitik, Lohnungleichheit, Karriere, Organisations- und Personalentwicklung, Fortschrittsideale und Krisen, demographische Entwicklungen und Lebensqualität sowie aller aktuellen Trends in den Wirtschaftswissenschaften. Die Vorbereitung der *efas*-Tagung ist für mich immer wieder ein jährliches Highlight. Denn hier wird *efas* für mich in der Komplexität sichtbar – im intensiven inhaltlichen Austausch untereinander und insbesondere in der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich für die Frauen- und Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften begeistern können und um ihnen den Weg durch die gläserne Decke zu erleichtern.

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

Ich habe nicht nur ein Motto, aber eines kommt meinem jetzigen Arbeits- und Lebensrhythmus am nächsten: Ein Perspektivenwechsel ist immer ein Zugewinn und bringt Vielfalt in den Alltag.

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

Ausgedehnte Spaziergänge, am liebsten im Wald – oder in Berlin im Park – und am Meer. An der Ostsee nehme ich die Natur besonders intensiv wahr und bekomme den Kopf sehr schnell wieder frei. Außerdem habe ich dort meine Kindheit verbracht, so dass ich mit der Ostsee viele schöne Momente verbinde. Wenn ich die Zeit finde, jogge ich. Wofür ich mir immer Zeit nehme: Musikhören und Zeit mit meinem Mann, meinem Bruder und meinen Eltern und Freunden zu verbringen, da ich die Gespräche und den Humor brauche wie die Luft zum Atmen.

## efas-TAGUNGSANKÜNDIGUNG

### Ankündigung der 9. *efas*-Jahrestagung „Wachstum – Fortschritt – Lebensqualität: (k)eine Geschlechterfrage?“ am 24. und 25. November 2011

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir möchten Sie herzlich zu unserer am 24. und 25. November 2011 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin stattfindenden Fachtagung einladen. Im Rahmen der diesjährigen Tagung zum Thema „Wachstum – Fortschritt – Lebensqualität: (k)eine Geschlechterfrage?“ werden Fragen zu der Bedeutung der Geschlechterverhältnisse für die Entwicklung alternativer Wirtschafts- und Gesellschaftsmodelle thematisiert, die auf eine sozial gerechtere und ökologisch nachhaltigere Wirtschafts- und Lebensweise ausgerichtet sind. Der Call for Abstracts läuft noch bis zum 15. August 2011 und steht auf der *efas*-Homepage zur Ansicht bereit. In guter Tradition haben wir erneut ein Forschungsforum geplant, auf dem abgeschlossene, aktuelle oder künftige Forschungsprojekte von NachwuchswissenschaftlerInnen mit dem Schwerpunkt auf Frauen- und Geschlechterforschung präsentiert werden können. Der Call for Papers für das Forschungsforum endet am 31. August 2011.

Höhepunkt der Tagung wird die zum vierten Mal in Folge stattfindende Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises (in memoriam Prof. Angela Fiedler) an Nachwuchswissenschaftlerinnen für wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten mit Genderaspekten sein. Nachwuchswissenschaftlerinnen können sich bis zum 31. Juli 2011 bewerben. Die Informationen hierzu finden Sie unter: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=40](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=40).

Alle Calls, die Tagungsankündigung und erste Hinweise zu der Tagung finden Sie auf der *efas*-Homepage unter: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=3691](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=3691).

Wir würden uns sehr über Ihre Teilnahme freuen! Das Online-Anmeldeformular ist auf der *efas*-Homepage freigeschaltet worden unter: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=2469](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=2469).

## LINKS 1: PUBLIKATIONEN UND GENDER NEWS

### **Wohlfahrtsmessung in Deutschland. Ein Vorschlag für einen nationalen Wohlfahrtsindex**

Diefenbacher, Hans / Zieschank, Roland unter Mitarbeit von Dorothee Rodenhäuser (2009): Endbericht zum Forschungsprojekt FKZ 3707 11 101/01 – Zeitreihenrechnung zu Wohlfahrtsindikatoren – gefördert aus Mitteln des Umweltbundesamtes, Heidelberg / Berlin, Oktober 2009. [http://www.beyond-gdp.eu/download/BMU\\_UBA\\_Endbericht\\_v20\\_endg.pdf](http://www.beyond-gdp.eu/download/BMU_UBA_Endbericht_v20_endg.pdf)  
Publikation des Umweltbundesamtes 2010: <http://www.umweltdaten.de/publikationen/fpdf-l/3902.pdf>

### **Bericht der Stiglitz-Sen-Fitoussi-Kommission aus dem Jahr 2009**

Der Bericht wurde im Auftrag der französischen Regierung erstellt, um Indikatoren für eine differenziertere Messung von Wohlstand und sozialem Fortschritt zu erarbeiten. [http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport\\_anglais.pdf](http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf)  
Reflexionen sowie Überblick: <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overview-eng.pdf>.

### **Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“**

Am 1. Dezember 2010 wurde auf Antrag der Fraktionen CDU/CSU, SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen die Einsetzung einer Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“ beschlossen, die ihre Arbeit am 17. Januar 2011 aufgenommen hat. <http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/gremien/enquete/wachstum/index.jsp>

### **Fortschrittsindex: Den Fortschritt messen und vergleichen**

Der Indikator wurde zusammengeführt aus: Einkommen, Lebenserwartung, Schüler- und Studierendenquote und dem ökologischen Fußabdruck in 22 untersuchten Ländern von 1998 bis zum Jahr 2008 (November 2010): [http://www.fortschrittszentrum.de/dokumente/2010-11\\_Fortschrittsindex.pdf](http://www.fortschrittszentrum.de/dokumente/2010-11_Fortschrittsindex.pdf).

### **Neue Indizes im Rahmen des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) 2010**

Bericht über die menschliche Entwicklung 2010: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/chapters/de/>  
Gender Inequality Index - GII: <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>

**Kritik zu den Indizes des UNDPs:** Stephan Klasen/Dana Schuler: Reforming the Gender-Related Development Index and the Gender Empowerment Measure: Implementing Some Specific Proposals, *Feminist Economics*, 17. Jg., 1/2011, S. 1-30. <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2010.541860>

**EU-Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 21. September 2010:**

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/em0037\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_de.htm)

**Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf**

Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurde am 15. Juni beschlossen. <http://www.fraunhofer.de/ueber-fraunhofer/geschaeftsstelle-gleichstellungsbericht/> und <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=172978.html>

**Sonja Bischoff (2010): Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland - die 5. Studie.** W. Bertelsmann Verlag: Bielefeld. Hg.: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP). [http://www.wbv.de/no\\_cache/suche/shop/detail/subtitle/\\_/0/1/6001563a///search/Bischoff.html](http://www.wbv.de/no_cache/suche/shop/detail/subtitle/_/0/1/6001563a///search/Bischoff.html)

**Gender Differences in Subjective Well-Being In and Out of Management Positions**

Eileen Trzcinski, Elke Holst (2010): Gender Differences in Subjective Well-Being in and out of Management Positions, SOEppapers, 299 / 2010. [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.356646.de/diw\\_sp0299.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356646.de/diw_sp0299.pdf) aktuell erschienen in: Social Indicators Research (Mai 2011) <http://www.springerlink.com/content/3p5k6l062j4pn466/>

**Hamburger Projekt „Mehr Wert!“ geht Gender Pay Gap an!**

„Gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit“ ist eines der Gründungsprinzipien der Europäischen Union. Allein die Umsetzung lässt auch nach mehr als fünfzig Jahren noch auf sich warten. Eine geschlechtsspezifisch geprägte Berufswahl, klassische Rollenbilder – ER Vollzeit – SIE Teilzeit, Gehaltseinbrüche nach der Elternzeit und ein geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen führen dazu, dass der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen in Deutschland auch 2009 noch rund 23% unter dem der Männer lag. Je älter die Beschäftigten sind desto größer klappt die Lücke, aber auch bei Berufsanfängerinnen errechnet sich bei gleicher

Qualifikation ein deutlich geringeres Einkommen.<sup>1</sup>

wichtiger Wettbewerbsfaktor ist und diskutiert mit Führungskräften verschiedene Lösungsmöglichkeiten. Multiplikatoren/-innen wie z. B. Berufsberatern/-innen werden geschult, welche Möglichkeiten sie haben, junge Frauen bereits in der Berufsfindung über die Thematik aufzuklären. Der breite Ansatz, der durch eine gezielte Werbekampagne in Hamburger U- und S-Bahnen unterstützt wird, will Transparenz schaffen und zu Diskussionen anregen, damit es nicht weitere 50 Jahre dauert bis die Gehaltslücke geschlossen ist.

**GENDER NEWS 1**

In Hamburg verfolgt ein ESF-Projekt seit Januar 2010 einen ganzheitlichen Ansatz, um eine breite Öffentlichkeit auf das Thema der Entgeltunterschieden zwischen den Geschlechtern aufmerksam zu machen. Das Projekt „Mehr Wert! – Frauen handeln erfolgreich“ wird von der Stadt Hamburg und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ gefördert.

Sensibilisierung und Aufklärung in Workshops, Seminaren sowie bei Events stehen im Fokus der Projektarbeit und erklären Auszubildenden, Absolventinnen und jungen Berufstätigen die Wirkungszusammenhänge. Mehr Wert! gibt Frauen lebensnahe Handlungsempfehlungen an die Hand, die ihnen zeigen, dass ein strategisch geplanter Berufsweg den Gender Pay Gap verringern kann. Zudem macht das Projekt Unternehmen darauf aufmerksam, dass eine geschlechtergerechte Entlohnung ein

Cornelia Schmidt

Kontakt: [schmidt@kwb.de](mailto:schmidt@kwb.de)



Illustration: Barbara Yelin, <http://barbarayelin.de/>



Illustration: Barbara Yelin, <http://barbarayelin.de/>

1) Siehe: <http://www.lohnspiegel.de/main/frauenlohnspiegel/>

**Zur Autorin:**

Cornelia Schmidt ist Betriebsberaterin für familienbewusste und geschlechtergerechte Personalpolitik bei der Worklife Koordinierungsstelle Familie und Beruf in Hamburg (KWB e. V.). Link zu der Homepage des Hamburger Projekts: <http://www.erfolgreich-mehrwert.de/>

Link zu den anderen gleichstellungspolitischen Projekten der KWB: <http://www.kwb.de/news.html>

Seit Jahresbeginn ist sie Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von efas. [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=31](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=31)

## Und es bewegt sich doch etwas! – Die neuesten Entwicklungen zum Thema Quote

Es ist zurzeit in Deutschland viel in Bewegung beim Thema Quote für Frauen in Führungspositionen.

In der CDU führten Anfang des Jahres die Ministerinnen Kristina Schröder und Ursula von der Leyen eine intensive Debatte um eine Frauenquote für Führungspositionen in der Wirtschaft. Während Ursula von der Leyen eine gesetzliche Quote von 30 Prozent forderte, stellte Kristina Schröder das Konzept der so genannten „FlexiQuote“ zur Diskussion.<sup>1</sup>

Kern des Konzepts der „Flexiquote“ ist ein Stufenplan mit einer gesetzlichen Pflicht zur Selbstverpflichtung: Unternehmen werden ab einer gewissen Größe gesetzlich verpflichtet, individuell für sich eine selbst bestimmte Frauenquote festzulegen und zu veröffentlichen, die innerhalb von zwei Jahren erreicht werden soll – und zwar sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat. Diese gesetzliche Pflicht zur flexiblen Quote greift, wenn es bis zu einem Stichtag im Jahr 2013 nicht gelingt, den durchschnittlichen Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsführungen mit Hilfe freiwilliger Selbstverpflichtungen zu verdreifachen. Sie entfällt für Unternehmen, die für Aufsichtsrat und Vorstand eine Quote von 30 Prozent erreicht haben.<sup>2</sup>

Am 30. März erfolgte im Zuge der Diskussion um diesen Stufenplan ein Spitzentreffen zwischen Personalvorständen der Dax-30-Unternehmen und einigen BundesministerInnen, darunter auch Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Kristina Schröder und Bundesministerin für Arbeit und Soziales Ursula von der Leyen. Im Anschluss daran veröffentlichten die beteiligten Unternehmen eine gemeinsame Erklärung, in der sie sich zu Transparenz und Zielsetzungen verpflichten, ohne allerdings konkrete Zahlen zu nennen.<sup>3</sup>

In Reaktion auf das Spitzentreffen und die gemeinsame Erklärung

meldeten sich viele kritische Stimmen. Am 11. Mai erfolgte daher eine Anhörung des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Bundestag. Gegenstand der Anhörung waren drei unterschiedliche Anträge der Oppositionsparteien zur Einführung gesetzlicher Quoten zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten, Vorständen und anderen Führungspositionen in der Wirtschaft.

Ministerin Schröder kündigte vor dem Ausschuss an, dass sie bis Ende des Jahres einen Gesetzentwurf über eine Pflicht zur Selbstverpflichtung vorlegen werde. Eine gesetzlich festgelegte Quote lehnt Frau Ministerin Schröder jedoch nach wie vor ab.<sup>4</sup>

Auch die EU-Kommission ist aktiv. Viviane Reding, die als EU-Justizkommissarin für Gleichstellungsfragen in Europa zuständig ist, erklärte nach dem Spitzentreffen der Dax 30-Unternehmen am 30. März, börsennotierte Unternehmen sollten sich selbst dazu verpflichten, den Frauenanteil in den Vorständen bis 2015 auf 30 Prozent und bis 2020 auf 40 Prozent zu steigern. Zum Internationalen Frauentag am 8. März 2012 werde die Kommission prüfen, ob es Fortschritte in diese Richtung gegeben habe. Sollte es keine Veränderungen gegeben haben, werde die EU durch Richtlinien verbindliche gesetzliche Vorgaben für alle Mitgliedstaaten erlassen. Diese Aussage unterstrich sie erneut in einer von Arbeitsministerin Ursula von der Leyen mit initiierten Konferenz am 27. Juni 2011 zum Thema „Anteil von Frauen in Führungspositionen – Strategien auf europäischer und nationaler Ebene“.<sup>5</sup>

Die Selbstverpflichtung „Women on the Board Pledge for Europe“ kann seit dem 4. Mai von Unternehmen von ihrer Homepage heruntergeladen und

unterzeichnet werden.<sup>6</sup>

Diese medienwirksamen Diskussionen in Politik und Wirtschaft und der zunehmende öffentliche Druck führen zu unterschiedlichen Reaktionen:

Die Unternehmen, die zu den 30 Mitgliedern des Deutschen Aktienindex (Dax) gehören, haben 2011 den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten erhöht. Nach Angaben des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) entschieden in diesem Jahr die Aktionäre bei Turnus- oder Nachwahlen über 23 Aufsichtsratsposten. Dabei haben die Anteilseigner der Unternehmen neun Frauen auf die Kapitalsseite in die Kontrollgremien gewählt. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Dax-Unternehmen hat sich damit auf der Kapitalseite von 4,8 Prozent vor zwei Jahren auf 10,9 Prozent mehr als verdoppelt.<sup>7</sup>

Und einige Unternehmen haben nun doch selbstständig Quoten beschlossen (siehe Info-Kasten).

## GENDER NEWS 2

6) Vgl. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/533&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

7) Vgl. BDI-Pressemitteilung 37/2011, 07. Juni 2011: Deutlich mehr Frauen in Aufsichtsräten: [http://www.bdi.eu/Pressemitteilungen\\_Frauen\\_in\\_Aufsichtsraten\\_07\\_06\\_2011.htm](http://www.bdi.eu/Pressemitteilungen_Frauen_in_Aufsichtsraten_07_06_2011.htm)

### Unternehmen, die Quoten für Frauen in Führungspositionen beschlossen haben

Airbus: 30% bis 2015
EON: 22% (ohne Zeitangabe)
BMW: 15% bis 2020
Daimler: 17% bis 2020
Bosch: 15% bis 2012
Bayer: ca. 30% bis 2015
Beiersdorf: 25-30% bis 2020
Telekom: 30% bis 2015
DB - Deutsche Bahn: 25% Frauen insges. bis 2015 und 20% unter den Führungskräften
Merck: 25-30% bis 2016 (weltweit)
SAP: 25% bis 2016

Quelle: Webpräsenzen der jeweiligen Unternehmen, nach eigener Recherche

1) Vgl. <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/schroeder-fordert-von-der-leyen-heraus/3820010.html>

2) Vgl. [http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung\\_did=166996.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung_did=166996.html) Link zur FlexiQuote: [http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung\\_did=172756.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung_did=172756.html)

3) Vgl. <http://www.welt.de/wirtschaft/article13016479/Frauen-an-die-Spitze-aber-bitte-ohne-Quote.html>

4) Vgl. [http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a13/anhoerungen/Geschlechtergerechte\\_Besetzung\\_von\\_Aufsichtsraten/index.html](http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a13/anhoerungen/Geschlechtergerechte_Besetzung_von_Aufsichtsraten/index.html)

5) Vgl. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/11/482&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

Der Anteil von Frauen in Vorständen ist trotzdem gleichbleibend niedrig. Nach wie vor sind die Vorstandsposten der größten 200 Unternehmen Deutschlands nahezu ausschließlich mit Männern besetzt. Frauen nahmen 2010 nur 3,2 Prozent der Vorstandssitze ein.<sup>8</sup> Aktuell sind 6 Frauen in den Vorständen der DAX30-Unternehmen zu finden, dies entspricht einem Anteil von 3,19 Prozent.<sup>9</sup> Warum der Schritt in die Vorstandsetage für Frauen immer noch erschwert ist, wurde in einer Studie von Prof. Dr. Christiane Funken von der Technischen Universität Berlin im Auftrag des European Women's Management Development International Network (EWMD) untersucht. Die Studie „Managerinnen 50plus – Karrierekorrekturen beruflich erfolgreicher Frauen in der Lebensmittele“ verdeutlicht die Stagnation der Karrieren von hochqualifizierten Frauen in Leitungsfunktionen zwischen 45 und 55 Jahren. Frauen gelangen bis in mittlere Managementpositionen, aber dort erwarten sie Schließungsprozesse, Stereotypisierungen und Karrierekon-

zepte, die hochqualifizierten Frauen eine kontinuierliche und führungsstarke Karriere absprechen.<sup>10</sup>

Mit welchen Instrumenten Unternehmen genau diese Barrieren abbauen können zeigt die gerade erschienene Studie „Schlüsselfaktor F & E – Personalstrategien für die Zukunft entwickeln“ von Helga Lukoschat und Kathrin Mahler Walther, gefördert vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW.<sup>11</sup>

### Kommentar

Insbesondere für Aufsichtsräte sollten feste und einheitliche gesetzliche Zielvorgaben eingeführt werden, denn für Aufsichtsräte kann auf ein breites Spektrum an Führungsfrauen aus verschiedensten Bereichen (z. B. auch Juristinnen und Managerinnen aus mittleren Unternehmen) zurückgegriffen werden. Bei Vorständen plädiere ich für in der Höhe flexible, aber verbindliche Zielvorgaben. Eine für alle Branchen gleiche Zielvorgabe

gesetzlich vorzuschreiben wäre kontraproduktiv, da in einigen gerade technologieintensiven Branchen der weibliche Vorstandsnachwuchs in größerer Zahl erst noch herangezogen werden muss. Die Erfahrungen mit den Unternehmen zeigen, dass unrealistische Zielvorgaben in den Organisationen zu einer so großen Gegenreaktion führen, dass das langfristige Ziel einer besseren kulturellen Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen konterkariert wird. Gerade in Großunternehmen ist es aber wichtig, strategische Veränderungsziele in die ökonomischen Anreizstrukturen der Führungskräfte top-down, beispielsweise durch verbindliche Zielvereinbarungen, zu integrieren. Bei allen anderen wichtigen Unternehmenszielen (z. B. im Rahmen von Restrukturierungen) erfolgt dies auch und wird nicht zur Debatte gestellt. Hier sollte die Politik deutlich machen, dass sie genau dies verbindlich von den Unternehmen erwartet. Quoten sind aber kein Allheilmittel und müssen mit Maßnahmen zu kulturellem Wandel (Karrieremuster, Arbeitsorganisation etc.) begleitet werden.

Nina Bessing

Kontakt: [bessing@eaf-berlin.de](mailto:bessing@eaf-berlin.de)

8) Vgl. [http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.366818.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.366818.de)

9) Eigene Berechnungen auf Basis der Angaben der Unternehmen im Web, Stand: 22.6.2011.

10) Vgl. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Managerinnen-50-plus.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf>

11) Vgl. [http://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Studien/Schlusselfaktor\\_F\\_E\\_Potenziale\\_Frauen\\_2011.pdf](http://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Studien/Schlusselfaktor_F_E_Potenziale_Frauen_2011.pdf)

### Zur Autorin:

Nina Bessing ist Leiterin des Bereichs Wirtschaft in der EAF und berät und forscht seit über 10 Jahren zum Thema Frauen in Führungspositionen, u. a. koordiniert sie an der EAF die Firmenpartnerschaft, in der sich einige Großunternehmen zusammengeschlossen haben, um die Ziele der EAF gemeinsam voranzubringen. Sie ist seit dem Jahr 2011 Mitglied im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

Die EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation mit Sitz in Berlin. Seit 1996 berät sie Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zu Chancengerechtigkeit, Diversity Management und Work-Life-Balance und führt Studien zu diesen Themen durch. <http://www.eaf-berlin.de/>

## Managementmythen aus Gender-Sicht

Wenn Frauen offensichtlich bei gleicher Qualifikation in Jobs um bis 25 Prozent weniger Gehalt als Männer kosten, warum gebietet die vielzitierte Rationalität von Managemententscheidungen nicht, aus Kostenüberlegungen mehr Frauen statt Männer einzustellen? Und warum sollen Frauen per se anders programmieren als Männer, obwohl sie doch mehrere Jahre durch die gleichen Ausbildungsstätten gehen? Warum können Aufsichtsräte die für ihre Tätigkeiten notwendigen Qualifikationen nur vage beschreiben,

dann aber beim Thema „Frauenquoten“ ganz besonders stark auf „Qua-

### AUS DER FORSCHUNG

lifikation und Leistungsbereitschaft“ pochen? Die genannten Themen sind nur einige Beispiele von Managementmythen, die trotz ihrer Widersprüchlichkeit in vielen Organisationen existieren und dabei subtil als indirekte Ausschlussmechanismen für Frauen wirken [für weitere Ausführungen siehe Hanappi-Egger (2011)].

Roland Barthes (1964) geht davon aus, dass Mythen spezielle Formen von Geschichten sind, nämlich von ihrer historischen Entstehung abstrahierte und de-kontextualisierte Aussagen, die zu allgemein akzeptiertem und nicht mehr hinterfragtem Wissen werden. Eine scheinbare Widerspruchslosigkeit unter Verweis auf „objektives“ Wissen oder Gesetzmäßigkeiten verschleiert den politischen Kern dieser Geschichten und dient der Tarnung der Ursprungsintention. Wenn nötig verändert sich das Erscheinungsbild des Mythos

und passt sich an aktuelle Gegebenheiten an. Mythen können „de-chiffriert“ werden, indem sie einer Retro-perspektive unterzogen werden, also ihre historische Entwicklung nachgezeichnet wird. Mythen sind Träger-geschichten von Ideologien oder wie es Lincoln (2006, S. 242) ausdrückt „Ideologie in narrativer Form“. Durch Normalisierung und Naturalisierung werden die Ursprungs-ideologien Teil des Alltagsverständnisses und verursachen keinerlei Irritation mehr, werden sogar immer wieder reproduziert.

In Zusammenhang mit Geschlechterfragen und Management bedeutet Barthes' Konzept von Mythen, dass die Rolle von ManagerInnen im historischen Kontext betrachtet werden muss, um auf die Ursprungsintention zu stoßen. Die Autorin Hanappi-Egger verweist dabei auf die industrielle Revolution und die neuen Herausforderungen an die Koordination und Synchronisation großer Produktionseinheiten. In weiterer Folge der Entwicklung des kapitalistischen Gesellschaftsmodells entstand als Norm das bourgeoise Familienkonzept, das zu einer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung führte, den Männern den Produktions- und Frauen den Reproduktionsbereich zuweisend (vgl. auch Beblo/Krell et al. 1999).

Foucault (1992) hat insbesondere auf die parallele Entwicklung entsprechender Organisationskonzepte beim Militär, in der Kirche, in den Schulen und in den Fabriken hingewiesen, die

vor allem die Disziplinierung der eingebundenen Personen zum Ziel hatte. In diesem Sinne galt es also, arbeitsfähige, disziplinierte, verfügbare und von privaten Verpflichtungen ungestörte Personen zu rekrutieren, die den Profitmaximierungsbestrebungen der Kapitaleigner dienlich waren.

ManagerInnen kam dabei immer schon eine bedeutende Rolle zu, insbesondere im Zuge der Veränderungen der Eigentümerstrukturen, die zur Entstehung einer neuen Profession führte, nämlich die des Managements, dessen Aufgabe es war, die Effizienz, Produktivität und Profitabilität zu erhöhen [vgl. Mills et al. (2005)].

Lange Zeit wurden in der Tat wissenschaftliche Beiträge über Management von Männern für Männer geschrieben, waren sie doch die Repräsentanten dieses Berufsstandes und deren Lebenskontexte prägend für die Entwicklung des Selbst- und Fremdbildes von „Management“. Und noch immer gelten Frauen als Ausnahme, als die „Anderen“ in entsprechenden Positionen. Andererseits verweisen z. B. Wajcman und Martin (2002) darauf, dass Frauen als Managerinnen die gleichen Selbstentwürfe und Wertvorstellungen entwickeln wie Männer. Die Autorin Hanappi-Egger (2006) zeigt ähnliche Phänomene im technischen Bereich, sodass der Schluss gezogen werden kann, dass weniger die Zugehörigkeiten zu Genusgruppen als die sozialen (vergeschlechtlichten) Identitätskonstruktionen eine wich-

tige Rolle in Organisationen spielen. An die Stelle von „Mann-Sein“ treten zunehmend Maskulinitätskonstruktionen im Managementbereich.

Im Sinne von Roland Barthes kann also davon gesprochen werden, dass Managementmythen ihre äußere Erscheinungsform verändern, aber nach wie vor der gleichen Ideologie dienlich sind, nämlich Managementtypen zu rekrutieren, die sich durch ein hohes Maß an Commitment, Flexibilität und Disziplin auszeichnen, frei von privaten Verpflichtungen (bzw. deren Organisation individuell sichergestellt haben) und somit zur Erhöhung der Profitabilität beitragen. Die organisationalen, vergeschlechtlichten Sub-Mythen dienen der Weiterführung der entsprechenden Ideologie, in diesem Fall der kapitalistischen Produktionsweisen und damit verbundenen Managementnotwendigkeiten – auch wenn diese in höchstem Maße widersprüchlich sind.

Eine nachhaltige Veränderung aus der Systemlogik heraus ist demnach nicht möglich, erbringen doch ManagerInnen massive Anpassungsleistungen an die organisationstrukturellen Rahmenbedingungen und an die ihnen zugeordneten Rollen, Männer wie Frauen.

Edeltraud Hanappi-Egger

**Kontakt:**

Edeltraud.Hanappi-Egger@wu.ac.at

**Literatur**

- Barthes, Roland (1964). *Mythen des Alltags*. Suhrkamp: Frankfurt.
- Beblo, Miriam; Gertraude Krell, et al., Eds. (1999). *Ökonomie und Geschlecht*. Rainer Hampp Verlag: München/Mering.
- Hanappi-Egger, Edeltraud (2006). *Gender and Software Engineering*. In: Traut, Eileen (Hg.): *Encyclopedia of Gender and Information Technology*. Idea Group Reference: 453-459.
- Lincoln, Bruce (2006): *An Early Moment in the Discourse of „Terrorism:“ Reflections on a Tale from Marco Polo*. *Comparative Studies in Society & History* 48: 242-259.
- Mills, Albert J., Tony Simmons, et al. (2005). *Reading Organization Theory*. Garamond Press: Aurora.
- Wajcman, Judy, Bill Martin (2002). *Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference?* *Sociology* 36(4): 985-1002.

Aktuelle Publikation: Hanappi-Egger Edeltraud (2011) <i>The Triple M of Organizations: Man, Management and Myth</i>		
Wien/New York: Springer Verlag		
ISBN 978-3-7091-0555-9	2011, 189 S.	Euro 42,75
Link: <a href="http://www.springer.com/social+sciences/book/978-3-7091-0555-9">http://www.springer.com/social+sciences/book/978-3-7091-0555-9</a>		

**Zur Autorin:**

Die Universitätsprofessorin Edeltraud Hanappi-Egger ist seit 2004 Abteilungsleiterin der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement an der WU (Wirtschaftsuniversität Wien). Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen auf: Gender- und Organisationstheorien, Gender und Diversität, Modellierung und Kosten-Nutzen-Konzepte, Gender und IKT. Im Sommersemester war sie Senior Research Fellow an der LSE – London School of Economics and Political Sciences. <http://www.wu.ac.at/gender/mitarbeiter/hanappi-egger>

## Zehn Jahre Ökonominnennetzwerk: 8. efas-Jahrestagung am 25. & 26. November 2010 „Geschlecht – Karriere – Organisation“

Die efas-Tagung startete 2010 mit einer Einführung von Prof. Dr. Michael Heine, dem Präsidenten der HTW Berlin, der einen kurzen Exkurs zur Gleichberechtigung, dem Pro und Kontra zur Frauenquote und den Maßnahmen an der HTW Berlin, insbesondere dem Bachelorstudiengang „Informatik und Wirtschaft“ für Frauen, gab. Mit einem Rückblick auf die zehnjährige Geschichte durch Frau Prof. Dr. Friederike Maier, die eine der Mitbegründerinnen des Netzwerks ist, wurde in der Präsentation **„Zehn Jahre efas. Das Ökonominnennetzwerk“** der Bogen von der langjährigen efas-Arbeit zu den Akteurinnen von den Anfängen von efas bis heute gespannt. Seit Gründung wächst die Zahl der Mitglieder im Netzwerk stetig. Im November 2010 waren 234 Frauen aus dem deutschsprachigen Raum miteinander vernetzt. An das politische und wissenschaftliche Engagement des verstorbenen efas-Mitgliedes Prof. Dr. Ulla Knapp<sup>1</sup>, die das Netzwerk mitbegründete, in der efas-AG und zuletzt im Wissenschaftlichen Ausschuss die efas-Arbeit begleitete, hat Friederike Maier erinnert.

Den Eröffnungsbeitrag **„Führung und Geschlecht – ein (auch kritischer) Blick auf den Forschungsstand“** hielt Prof. Dr. Gertraude Krell, ehemals FU Berlin. Nach einer systematischen Gegenüberstellung aktueller Erklärungsansätze zu Führung und Geschlecht (unterschieden) stellte Gertraude Krell gegebene und gemachte Unterschiede aus drei Forschungsperspektiven – der Geschlechterforschung, der Führungsforschung und dem Zusammenspiel von beiden Forschungsansätzen – vor. Die Effekte der Personalpolitik als Verteilungspolitik und deren Barrieren wurden sehr deutlich: Intransparenz, gering formalisierte Verfahren, Urteilsverzerrungen, Gender Bias, Geschlecht des Personalverantwortlichen, geschlechterstereotype Barrieren wie geringere Karrieremotivation bei Frauen, Teilzeit- und Kinderwunsch, der Gender Pay Gap und zu wenig aufschlussreiche Statistiken und Studien. Gertraude Krell sieht die Lösung in einer kritisch-ana-

lytischen Distanz bei der Differenzierung von Geschlechtsunterschieden: das Sichtbarmachen und Hervorheben von Geschlecht und Führung als

### efas-JAHRESTAGUNG 2010

analytische Kategorien als inkorporierte soziale Struktur im Sinne Pierre Bourdieus, um sich somit Klassifikationen als Konstrukt, die kritisch hinterfragt und dekonstruiert werden, zu nähern.

Die Forschungsdirektorin für Gender Studies am DIW Berlin PD Dr. Elke Holst präsentierte erste Studienergebnisse zu **„Frauen in Führungspositionen – Anteile und Verdienste“**, die die Tendenz der Vorgängerstudien bestätigten und damit die Brisanz der Aussagen untermauerten.

Im Anschluss daran wurde von Heidrun Messerschmidt über die Entstehungsgeschichte zum efas-Preis hingeleitet, der zum dritten Mal in Folge zur Erinnerung an Angela Fiedler verliehen wurde. In der Laudatio hob Dr. Sünne Andresen<sup>2</sup> die analytische Exzellenz der Magisterarbeit von Julia Schimeta zum Thema **„Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich. Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA“**<sup>3</sup> hervor. Julia Schimeta zeigte vor allem den Nachholbedarf von Deutschland auf.

Im **Forschungsforum für NachwuchswissenschaftlerInnen** präsentierte Clemens Ohlert von der HWR Berlin Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Quantifizierung der Lohndiskriminierung im Sinne des AGG – Welche Rolle spielen Geschlecht, Alter und Nationalität?“ zum Thema **„Logib-D und der gender pay gap in deutschen Unternehmen“**. Dr. Anett Hermann von der WU Wien stellte aktuelle Projektergebnisse der letzten Mikrokredit-evaluierung in Mittelägypten vom Juli 2010 aus dem gemeinsamen Projekt

mit Frau Prof. Dr. Edeltraud Hanappi-Egger **„Sustainable Rural Development by Reducing Discrimination against Women in Upper Egypt“** vor, das in dem Gesamtprojekt „Mehr als Geld – die Rolle von Mikrokreditsystemen für den genderspezifischen sozia-

len Wandel in Entwicklungsländern“ eingebettet war. Sie zeigte den Problembereich der Reproduktion von Genderstereotypen, regionalen und religiösen Machtkonstellationen sowie den Handlungsbedarf auf. Jochen Geppert verdeutlichte mit der Vorstellung seines Dissertationsvorhabens **„Gleichstellung als Führungsaufgabe. Motive und Strategien gleichstellungsorientierter Führungskräfte“** die Problemlagen im Allgemeinen und in der Konzeption von Forschungsfragen, Analyseeinheiten und Modellen.

Am zweiten Tag setzte Jana Oehmichen vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und Institut für Unternehmensführung (IBU) den Diskurs über die Einflussfaktoren für **„Frauen in Führungspositionen – eine Analyse organisatorischer Erfolgsfaktoren und Hindernisse in deutschen Unternehmen“** fort, indem sie nicht nur die Änderungen institutioneller Rahmenbedingungen forderte, sondern auch durch das Pro und Contra für eine gesetzliche Quote und Transparenz zu dem Schluss kommt, dass durch den Corporate Governance Codex als Verbindlichkeit der soziale Druck erhöht werden muss, um ein Umdenken in Wirtschaft und Gesellschaft zu erreichen. In dem gemeinsamen Vortrag von Frau Prof. Dr. Andrea Ruppert und Frau Prof. Dr. Martina Voigt (FH Frankfurt am Main) **„Genderunterschiede in der Verhandlungsführung – Schlüssel für die Karriere?“** wurden geschlechtsspezifische Verhandlungskompetenzen auf der Managementebene erforscht und Verhandlungsergebnisse analysiert. Im Ergebnis konnten ein männliches und ein weibliches Erfolgsmodell und die Einflussfaktoren für den Handlungserfolg diskutiert werden. Geschlechtstypische Gehaltsverhandlungen sind ein Erklärungsfaktor für das geringere Einkommen von Frauen in Führungsetagen. Die Ursachen dafür werden in einem Folgeprojekt untersucht.

2) Laudatio von Dr. Sünne Andresen: <http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/Laudatio-zur-Preisverleihung-an-Julia-Schimeta.pdf>

3) Siehe Beitrag der efas-Preisträgerin in diesem Newsletter sowie die Präsentation auf der efas-Homepage unter: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=1249](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=1249) und [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=2255](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=2255).

1) Siehe auch den Sonderteil in diesem efas-Newsletter auf Seite 5

Frau Prof. Dr. Daniela Rastetter und Doris Cornils (Universität Hamburg) berichteten über Barrieren für Aufstiegskompetenz aus ihrem Teilprojekt Mikropolitik im vom BMBF und ESF geförderten Verbundprojekt „Aufstiegskompetenz von Frauen“. Durch die mikropolitische Perspektive und die daran gekoppelte wissenschaftliche Begleitforschung werden Handlungsfelder aus dem Feld heraus generiert und Strukturen thematisiert: „**Und schon gar nicht Tränen einsetzen...** Gender, Emotions-

**arbeit und Mikropolitik im Management**“. Es wurde eine Gleichzeitigkeit von Geschlechterstereotypen und männlichen Emotionsregeln als gültiges Managerideal konstatiert, so dass die Entfremdung von Emotionen für Frauen besonders hoch ist und erhöhte Bewältigungsanforderungen für Frauen permanent entstehen. Emotionsarbeit und mikropolitische Strategien werden künftig eine stärkere Rolle für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen spielen. Die Tagung wurde von den efas-Frauen

Friederike Maier, Sünne Andresen, Norma Schmitt, Katrin Hansen und Doris Weichselbaumer, Heidrun Messerschmidt moderiert. Zum erfolgreichen Tagungsabschluss erfolgte ein Ausblick durch die efas-AG<sup>4</sup> auf die efas-Arbeit für das Jahr 2011.

Heidrun Messerschmidt

Kontakt: efas-netzwerk@htw-berlin.de

4) Die Mitglieder der efas-AG finden Sie hier: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=31](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=31).

Informationen zu den Präsentationen von der efas-Jahrestagung 2010 und zu themenbezogenen Publikationshinweisen und Links finden Interessierte auf der efas-Homepage unter: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=2255](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=2255).

Der Tagungsband wird 2012 als efas-Publikation erscheinen.

## Workshop: Im Mainstream angekommen?

### Gender in der Lehre an den Berliner (Fach-)Hochschulen

Am 27. Juni fand dieser Workshop am Harriet Taylor Mill-Institut mit 74 TeilnehmerInnen statt. Er wurde durch die afg Berlin – Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen, die LaKoF Berlin, die HWR Berlin, die HTW Berlin, vom efas-Netzwerk und vom Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP) unterstützt. Aus dem Kontext der Genderprojektstellen an Fachhochschulen, gefördert durch das BCP, entstammen die drei Initiatorinnen dieser Veranstaltung. Sie haben im Jahr 2009 das Gender@Quality-Network<sup>1</sup> gegründet, um ihre Gender- und Diversitykompetenzen zu bündeln.

Der Präsident der HWR Berlin, **Prof. Dr. Bernd Reissert**, eröffnete den Workshop. Frau **Prof. Dr. Friederike Maier**, die Direktorin des Harriet Taylor Mill Instituts, berichtete über die Erfolge des Instituts und der Genderprojektstelle an der HWR Berlin. In den Expertinnenvorträgen wurden die Ebenen der Organisationsentwicklung, der Fachdisziplinen und der Didaktik sowohl aus interdisziplinären, teilweise divergenten Blickrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung als auch fachspezifisch betrachtet. Die Expertin aus der Politik- und Organisationsbe-

ratung, **Prof. Dr. Claudia Neusüß**, beantwortete die Frage „*Gender-Diversity-Kompetenz: Welche Veränderungen gibt es in den Lehrangeboten an Hochschulen?*“. Sie ist Gastprofessorin mit der Denomination „Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften“ an der Fakultät Wirtschaft und Management an der TU Berlin.

## GENDER NEWS 3

Die zweite Expertin, **Prof. Dr. Barbara Sieben**, ist Juniorprofessorin für Human Resource Management mit Schwerpunkt Diversity am Institut für Management im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften an der FU Berlin. In ihrem Vortrag „*Im Mainstream angekommen? Gender und Diversity in der Wirtschaftswissenschaft*“ beschrieb sie die personelle Vielfalt der Personallehre und analysierte die Thematisierung von Diversity-Dimensionen in Publikationen ihres Fachgebiets.

Die dritte Expertin, **Prof. Dr. Sabine Hark**, leitet das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) an der TU Berlin. Sie hat den Diskurs zum Thema „*Gender im Wissen der Disziplinen – eine wissenschaftskritische Perspektive*“ dargestellt und kritisch hinterfragt.

Die vierte Expertin, **Prof. Dr. Heike Wiesner**, Professorin für Betriebliche Informations- und Kom-

munikationssysteme am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften an der HWR Berlin, referierte zu dem Thema „*Didaktische Potenziale von Gender und Diversity im Kontext neuer Medien*“ mit Beispielen aus der Wirtschaftsinformatik.

Der Vergleich zwischen Universitäten und Fachhochschulen ermöglichte in den **Arbeitsgruppen** eine Reflexion und Diskussion von Ansätzen und Instrumenten, von Methoden und Maßnahmen und von Handlungsempfehlungen auf den Ebenen der Hochschulstrukturen, der Fachdisziplinen und der gendersensiblen Didaktik sowie deren Schnittstellen. In der **Arbeitsgruppe I** von **Heidrun Messerschmidt** (HTW Berlin) und **Dr. Ursula Fuhrich-Grubert** (HU Berlin) wurde der Stellenwert von „*Hochschulstrukturen und Organisationsentwicklung: Gender als Querschnittsaufgabe?*“ beleuchtet. Die **Arbeitsgruppe II** unter der Leitung von **Christiane Krämer** (HWR Berlin) analysierte und hinterfragte „*Fachkulturen und Wissenschaftskritik: Gender im Mainstream der Fachgebiete?*“. In der **Arbeitsgruppe III** von **Dr. des. Sylvana Dietel** (HU Berlin) und **Reingard Jundt** wurden nach einer Systematisierung Best Practice Beispiele zu dem Thema „*Geschlechtersensible Lern- und Lehrkulturen: Gender in der Didaktik*“ besprochen. Eine Dokumentation der Tagung ist in Planung.

1) Siehe auch: Die Homepage des Netzwerks inklusive der Präsentationen (Vorträge und Arbeitsgruppen): <http://www.gender-at-quality-network.de/>

## Soeben erschienen: 6. Auflage von „Chancengleichheit durch Personalpolitik“

Die 6. Auflage wird erstmals von Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben herausgegeben. Ein zentrales Anliegen des Buches ist es weiterhin, Verbindungen zwischen unterschiedlichen Perspektiven bzw. Positionen her(aus)zustellen: zwischen Theorie bzw. Wissenschaft und Praxis, zwischen Ökonomie und Recht bzw. denen, die Gleichstellungspolitik im Namen der Ökonomie propagieren und praktizieren, und denen, die dagegen auf Recht und Moral pochen, zwischen Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies und nicht zuletzt zwischen Gender und Diversity.

Die Neuauflage umfasst 572 Seiten und ist in acht Teile gegliedert:

**Gleichstellungspolitische Grundlagen:** Neu sind hier grundlegende Überlegungen zum Verständnis und Verhältnis von Gender (Mainstreaming) und Diversity (Management) sowie Forschungsskizzen (eine neu eingeführte Kategorie) über die Entwicklung der Gleichstellungspolitik in den 100 wertschöpfungsstärksten Unternehmen nach dem AGG und über eine Expertise zu positiven Maßnahmen nach § 5 AGG.

**Gender Mainstreaming (GM):** Hier wurde der Grundlagenbeitrag zu GM um Informationen zum Stand der Dinge (Verbreitung, Professionalisierung) und Ausblick (Berücksichtigung auch anderer Dimensionen von Vielfalt) ergänzt. In zwei Forschungsskizzen geht es um eine Zwischenbilanz zur Implementierung von GM in der

deutschen Bundesverwaltung und um Wissenspolitiken in Gender-Trainings und -Beratung.

**Diversity Management (DiM):** Hier wurde ebenfalls der Grundlagenbei-

tragsbeitrag um Stand der Dinge und Ausblick (hier: Verbreitung über die Privatwirtschaft hinaus) erweitert. Neu sind das Praxisbeispiel „Berlin – Stadt der Vielfalt“, ein Grundlagenbeitrag zu Frauen mit Migrationshintergrund und eine Forschungsskizze zu Betriebsräten und DiM. Weil der Trend in Richtung DiM geht, wird hier auch über die aktuelle Befragung der Mitglieder des „Forum Frauen in der Wirtschaft“ berichtet – diesmal auch speziell zu „Entgeltungleichheit“ und „Quote“.

### PUBLIKATION BWL, GENDER UND DIVERSITY

**Personalbewegungen (von der Gewinnung und Auswahl von Mitarbeiterinnen bis zu Personalabbau):** Der Grundlagenbeitrag zur betrieblichen Weiterbildung wurde von einem neuen Team verfasst.

**Entgelt:** Hier gibt es erstmals einen einleitenden Grundlagenbeitrag, in dem auch auf die aktuelle Debatte um LOGIB-D und eg.check.de eingegangen wird, sowie eine Forschungsskizze zum Gender Pay Gap in Führungspositionen.

**Führung und Zusammenarbeit:** Dazu gibt es neben einem Grundlagenbeitrag zu Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen und einer Forschungsskizze zur Unterre-

**Arbeits- und Lebensgestaltung:** Dieser Teil wurde ergänzt um das Praxisbeispiel Familienbüro der Freien Universität Berlin sowie Forschungsskizzen zu

krankheitsbedingten Fehlzeiten von Frauen und Männern, zur geschlechtersensiblen Beurteilung psychischer Arbeitsbelastungen und zur Work Life Balance von IT-Wissensarbeitenden.

**Institutionen und Initiativen:** In der 5. Auflage hieß dieser, damals neue, Teil „Projekte und Initiativen“. Hinzugekommen sind nun gleichstellungspolitische Institutionen, die von ihren jeweiligen Leiterinnen (und/oder deren Stellvertreterinnen) vorgestellt werden, und zwar aus der Schweiz das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (mit einem Schwerpunkt auf dessen Initiativen zur Lohngleichheit), aus Österreich die Gleichbehandlungsanwaltschaft und aus Deutschland die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Neu aufgenommen wurde auch die Initiative „FidAR-Frauen in die Aufsichtsräte e.V.“.

Gertraude Krell, Renate Ortlieb  
und Barbara Sieben

#### Kontakt:

gertraude.krell@fu-berlin.de,  
renate.ortlieb@uni-graz.at  
barbara.sieben@fu-berlin.de

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage

Wiesbaden: Gabler Verlag

ISBN 978-3-8349-2972-2

2011, 572 S.

Euro 64,95

Link: <http://www.gabler.de/Buch/978-3-8349-2979-2/Chancengleichheit-durch-Personalpolitik.html>

#### Zu den Autorinnen:

**Gertraude Krell** ist pensionierte Professorin für BWL mit dem Schwerpunkt Personalpolitik, Institut für Management, Freie Universität Berlin. Link zu der Keynote von Gertraude Krell auf der *efas*-Tagung 2010: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=2255](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=2255). Sie ist beratendes Mitglied für den Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*.

**Renate Ortlieb** ist Professorin für Personal und Vorstand des Instituts für Personalpolitik, Karl-Franzens-Universität Graz. Link zur Homepage: <http://www.uni-graz.at/personalpolitik/team.html> und zu ihrer Mitgliedschaft im Wissenschaftlichen Ausschuss von *efas*: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=31](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=31)

**Barbara Sieben** ist Juniorprofessorin für Human Resource Management mit dem Schwerpunkt Diversity, Institut für Management, Freie Universität Berlin. Link zur Homepage: <http://www.wiwiss.fu-berlin.de/institute/management/sieben/team/bsieben/index.html>

## LINKS 2: GENDER UND ÖKONOMIE

- **Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland Logib-D**

Logib-D ist ein Instrument für die betriebliche Praxis zur freiwilligen und anonymen Analyse der Personal- und Entgeltstruktur unter Gleichstellungaspekten und wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterstützt.

[http://www.logib-d.de/sid\\_0AF087B2E90156D4FBC74D89E7F0C7D7/DE/01\\_Home/home\\_node.html](http://www.logib-d.de/sid_0AF087B2E90156D4FBC74D89E7F0C7D7/DE/01_Home/home_node.html).

Online-Version: [http://www.logib-d.de/DE/03\\_Logib%20D%20anwenden/Logib-D%20anwenden\\_node.html](http://www.logib-d.de/DE/03_Logib%20D%20anwenden/Logib-D%20anwenden_node.html). Bis Ende 2012 können sich Unternehmen für die vertrauliche und kostenlose Beratung zu Entgelt- und Personalstrukturen bewerben. [http://www.logib-d.de/DE/04\\_Beratung/Logib-D%20Beratung\\_node.html](http://www.logib-d.de/DE/04_Beratung/Logib-D%20Beratung_node.html)

- **Entgeltgleichheitscheck – eg-check.de**

Das Instrument wurde von Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung als Alternative zu Logib-D entwickelt. <http://www.eg-check.de/>

Das Arbeitspapier verdeutlicht die Kritik an Logib-D und zeigt die Unterschiede in der Analyse auf: [http://www.eg-check.de/media/eg-check\\_2010\\_10.pdf](http://www.eg-check.de/media/eg-check_2010_10.pdf). Auf der Homepage können die Unterlagen für eine Prüfung der Entgeltgleichheit<sup>1</sup> mit einer Anleitung und Prüfungsbeispielen heruntergeladen werden: <http://www.eg-check.de/html/17.htm>. In dem aktuellen 6. Newsletter von Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll werden Praxiserfahrungen mit dem Instrument wiedergegeben. <http://www.karin-tondorf.de/downloads/6.newsletterentgeltgleich.pdf>.

- **Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The balance in business leadership der EU**

In diesem Jahr wurde der achte Report von der Europäischen Kommission veröffentlicht, in dem die Entwicklungen in der Europäischen Union zur Geschlechtergerechtigkeit differenziert beschrieben werden. <http://fulltextreports.com/2011/03/07/eu-report-on-progress-on-equality-between-women-and-men-in-2010-the-gender-balance-in-business-leadership/>

- **Querschnittsbereich „Gender Studies“ am DIW Berlin**

Seit dem 15. Dezember 2010 ist PD Dr. Elke Holst die Forschungsdirektorin dieses Querschnittsbereichs. Die Kategorie Geschlecht wird in den sozialwissenschaftlichen Analysen des DIW einen höheren Stellenwert einnehmen und die Frauen- und Geschlechterforschung ist mit diesem Bereich am DIW institutionalisiert.

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.364695.de/forschung\\_beratung/forschungsgruppen/finanzmaerkte/projekte/gender\\_studies/gender\\_studies.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.364695.de/forschung_beratung/forschungsgruppen/finanzmaerkte/projekte/gender_studies/gender_studies.html)

- **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Machbarkeitsstudie „Haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen“, Berlin, im Mai 2011**

Die Studie wurde von Meike Reinecke, Christopher Gess, Kristina Stegner und Robert Kröber verfasst. Bei politischer Unterstützung würden 35% der befragten Frauen und Männer zwischen 25 und 60 Jahren haushaltsnahe Dienstleistungen erstmalig oder vermehrt in Anspruch nehmen, um Work Life Balance zu erreichen. [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Machbarkeitsstudie-Haushaltsnahe\\_20Dienstleistungen-f\\_C3\\_BCr-Wiedereinsteigerinnen.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Machbarkeitsstudie-Haushaltsnahe_20Dienstleistungen-f_C3_BCr-Wiedereinsteigerinnen.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)

- **Informationsplattform des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB**

Informationen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind hier aus dem IAB-InfoSpezial und dem IAB-InfoPool nach Schwerpunktthemen wie zu Akademikerinnen, zum Gender Pay Gap, zu Erwerbsentscheidungen von Frauen, zu Frauen in Führungspositionen, zu Gender und Arbeitsmarkt und zu Berufsrückkehrerinnen geordnet. <http://infosys.iab.de/infoplattform/default.asp?step=5&JavaScriptEnabled=true>

1) Siehe zu dem Thema Entgeltgleichheit auch die Homepage zu der efas-Tagung 2009: „Die Entstehung von Lohnunterschieden im Betrieb“ mit aktuellen Links: [http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=610](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=610).

## IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Heidrun Messerschmidt & Wissenschaftlicher Ausschuss von efas

Layout: Maria Puhlmann

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

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

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

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

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