

# Newsletter



Nr. 26 / Dezember 2022

## Analyse des lettischen Wohlfahrtsstaates aus genderzentrierter Perspektive

efas-Nachwuchsförderpreis 2021 an Dorothee Hintz

In kritischer Abgrenzung zur konventionellen Wohlfahrtsstaatsforschung hat sich in den 1990er-Jahren die genderzentrierte vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung entwickelt, um die traditionalisierende oder gleichstellungsfördernde Wirkung wohlfahrtsstaatlicher Politiken zu untersuchen und entsprechende *Gender Regime* zu identifizieren (Sainsbury 1999). Mit der EU-Osterweiterung sind auch die mittel- und osteuropäischen Länder (MOE) in den Fokus der genderzentrierten Wohlfahrtsstaatsforschung gerückt. Allerdings werden sie mitunter noch immer einheitlich als post-sozialistische Staaten betrachtet, obwohl sich die wohlfahrtsstaatlichen Politiken teils deutlich unterscheiden. Im Rahmen meiner Bachelorarbeit bin ich daher der Frage nachgegangen, wie der lettische Wohlfahrtsstaat aus genderzentrierter Perspektive einzuordnen ist.

Grundlage für die Analyse bildet ein Modell aus der feministischen vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung von Pascall/Lewis (2004), das im Zuge der EU-Osterweiterung konzipiert und 2005 bereits empirisch auf einige MOE-Länder angewandt wurde (Pascall/Kwak 2005). Es unterscheidet fünf Dimensionen – Erwerbsarbeit (*Paid Work*), Sorgearbeit (*Care*), Einkommen (*Income*), Zeit (*Time*) und Mitsprache (*Voice*) – sowie in den Dimensionen jeweils vier Interventionsebenen, auf denen politische Maßnahmen wirksam werden können (vgl. Abb. 1). In Form einer Literaturarbeit wurde zunächst die gegenwärtige Situation (Referenzjahr 2019) in den einzelnen Dimensionen untersucht und anschließend explorativ erörtert, inwiefern der lettische Wohlfahrtsstaat Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ergreift. Im Fokus standen dabei Maßnahmen auf Ebene des Haushaltes sowie auf öffentlicher/ kollektiver Ebene, da ihnen eine besondere Bedeutung im Gleichstellungsprozess zugeschrieben wird. Zur abschließenden Einordnung des lettischen Wohlfahrtsstaates dient die Zielversion eines „*dual earner - dual carer*“-Modells, die von Pascall/Lewis formuliert wurde. In dieser Zielversion verwenden beide Partner\*innen drei Viertel der wöchentlichen Arbeitszeit für die Erwerbsarbeit und das übrige Viertel für unbezahlte Arbeit.

Im Allgemeinen haben sich Gleichstellungsstrukturen in Lettland recht schleppend entwickelt. Der Beitrittsprozess zur Europäischen Union hatte zwar positiven Einfluss auf die formelle Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen, die faktische Umsetzung verlief

jedoch langsamer. Staatliche Programme zur Umsetzung der Gleichstellung hatten budgetär meist keine Priorität und notwendige Daten zur gendersensiblen Budgetierung wurden bis vor kurzem nicht geschlechtsspezifisch erhoben. Die Ergebnisse in den einzelnen Dimensionen sind uneinheitlich.

Im Bereich der **Erwerbsarbeit** zeigen einerseits ähnlich hohe Erwerbstätigenquoten, dass beide Geschlechter

nahezu gleichermaßen an den Arbeitsmarkt gebunden sind. Dies wird allerdings weniger aktiv vom Wohlfahrtsstaat gefördert, sondern ist – als Norm im Staatssozialismus – eher historisch-institutionell gewachsen und darüber hinaus für viele Haushalte wirtschaftlich notwendig. Andererseits hat Lettland den zweithöchsten unbereinigten *Gender-Pay-Gap* in der EU, was den ungleichen Zugang zu qualitativ hochwertigen Arbeitsverhältnissen belegt. Als Grund dafür werden bspw. Stereotype und patriarchalische Strukturen genannt, obwohl die nationalen Gleichstellungsprogramme wiederholt den Abbau von Stereotypen beinhalten. Auch nach Bereinigung struktureller Faktoren besteht eine geschlechtsspezifische Lohnlücke. Dies ist ein Beleg dafür, dass die im lettischen Arbeitsrecht vorgeschriebene gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit aktuell nicht der Realität entspricht. Die Ursachen sind nicht eindeutig identifiziert und nicht zwangsläufig auf geschlechtsspezifische Diskriminierung zurückzuführen, sondern z.B. auf unterschiedliche psychologische Eigenschaften und nicht-kognitive Fähigkeiten. Die Literatur liefert aber Hinweise darauf, dass Diskriminierung ebenfalls ein relevanter Faktor ist (Blau/Kahn 2017, Yatskiv 2017). Im Bereich

### efas-Preisträgerin

### Inhalt

efas-Preisträgerin .....	1
Wegbereiter*innen .....	4
Institutionalisierung ökonomischer Geschlechterforschung .....	6
Aktuelles .....	9
Aus der Forschung .....	9
Publikationen .....	12
Rückblick efas-Aktivitäten .....	14
Programm 20. efas-Fachtagung .....	15

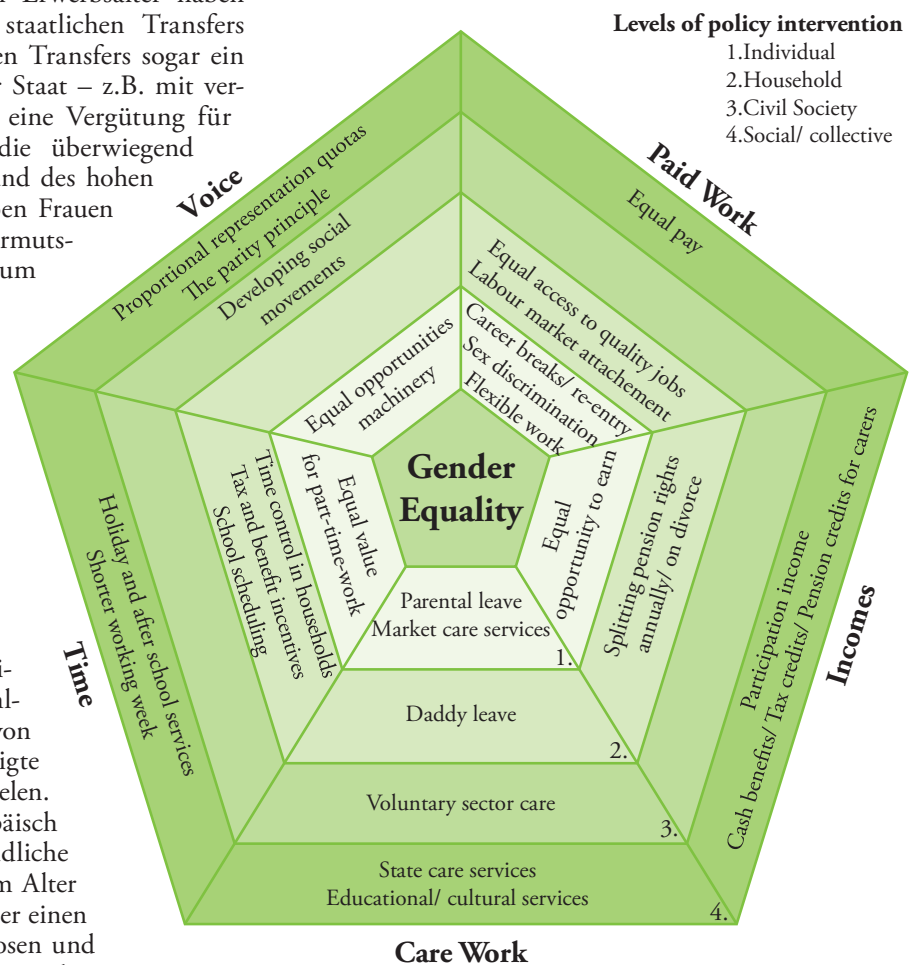
Erwerbsarbeit besteht daher keine Gleichstellung.

Auch in der Dimension **Einkommen** ist die Gleichstellung noch nicht erreicht. Im Erwerbsalter haben Frauen und Männer zwar vor staatlichen Transfers ein ähnliches Armutsrisiko, weil der Staat – z.B. mit verschiedenen Familienleistungen – eine Vergütung für unbezahlte Sorgearbeit bietet, die überwiegend von Frauen geleistet wird. Aufgrund des hohen Armutsrisikos im Rentenalter haben Frauen insgesamt jedoch ein höheres Armutsrisiko, besonders im Vergleich zum europäischen Durchschnitt. Das Rentensystem berücksichtigt Sorgearbeitszeiten im Erwerbsalter und Hinterbliebene (meist Frauen) nur in geringem Umfang. Zusammen mit der aus dem *Gender-Pay-Gap* resultierenden niedrigeren Rente besteht für Frauen in Lettland ein besonders hohes Risiko, im Alter von Armut bedroht zu sein.

Im Bereich **Sorgearbeit** existieren wiederum zahlreiche wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen, von denen einige auf die gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter abzielen. Hervorzuheben ist hier das europäisch einzigartig ausgestaltete frühkindliche Betreuungsangebot. Bereits ab dem Alter von eineinhalb Jahren haben Kinder einen Rechtsanspruch auf einen kostenlosen und üblicherweise ganztägigen Betreuungsplatz, was beiden Geschlechtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen soll. Geringe Kapazitäten des staatlichen Betreuungsangebotes zwingen Eltern jedoch dazu, auf private, teurere Angebote auszuweichen, die nur anteilig bezuschusst werden, sodass der Rechtsanspruch auf einen kostenlosen Betreuungsplatz effektiv nicht für alle gilt. Eine weitere wichtige Maßnahme aus genderzentrierter Perspektive ist der nicht übertragbare Vaterschaftsurlaub. Mit einer Dauer von zehn Tagen ist dieser jedoch deutlich kürzer als der Mutterschaftsurlaub. Weitere Familienleistungen, wie das Elterngeld, sind aus Gleichstellungsperspektive nicht angemessen vergütet und führen nicht zu einer gleichen Inanspruchnahme beider Geschlechter. Insgesamt ermöglichen die Maßnahmen keine gleichberechtigte Übernahme von Sorgearbeit im Umfang von einem Viertel der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit, die nach dem „*dual earner - dual carer*“ - Modell vorgesehen ist, da dies für die meisten Haushalte wirtschaftlich nicht tragbar wäre.

In der Dimension **Zeit** ist nach dem 2 x ¾ - Modell von Pascall/Lewis eine kürzere wöchentliche Erwerbsarbeitszeit vorgesehen. Hierzu ergreift der Wohlfahrtsstaat keine Maßnahmen. Für Eltern besteht lediglich ein bedingter, individueller Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit mit einer Rückkehrmöglichkeit in Vollzeit. Frauen arbeiten etwas häufiger in Teilzeit als Männer, aber insgesamt ist Vollzeitarbeit die wohlfahrtsstaatliche Norm für beide Geschlechter. Frauen leisten außerdem ca. 10 Stunden mehr unbezahlte Arbeit pro Woche (Eurofound 2018),

Abb. 1: Analysemodell mit gleichstellungsrelevanten Politiken nach Pascall/Lewis (2004:380)



sodass der Wohlfahrtsstaat auch im Bereich Zeit insgesamt keine egalitäre Aufteilung schafft.

Im Bereich **Voice**, der sich auf die Teilhabe und Mitsprache von Frauen bezieht, zeigt sich ein ähnliches Bild. Die politische Teilhabe in den drei Staatsgewalten ist nicht ausgeglichen. Im Parlament und der Regierung ist der Frauenanteil zu niedrig und die Aufgabenbereiche sind mitunter stereotyp verteilt. Es bestehen keine gesetzlichen Quotenregelungen und das Präferenzwahlssystem führt zu einer Benachteiligung von Frauen bei Parlamentswahlen (Dean 2020). Am Obersten Gerichtshof ist der Frauenanteil zwar hoch, aber es besteht eine vertikale sowie horizontale Segregation. Auf Haushaltsebene sind die Machtverhältnisse ebenfalls nicht ausgeglichen. Häusliche bzw. genderbasierte Gewalt wird von der lettischen Bevölkerung, verglichen mit dem europäischen Durchschnitt, häufig akzeptiert und vom Wohlfahrtsstaat nicht ausreichend bekämpft. Beispielsweise wurde die Istanbul-Konvention, welche zusätzliche staatliche Präventions- und Schutzangebote garantiert, bisher nicht ratifiziert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung positive Ansätze politischer Maßnahmen vorhanden sind, wobei diese nicht immer explizit aus der Absicht des Staates resultieren, die Geschlechtergleichstellung zu fördern. In allen Dimensionen besteht darüber hinaus, gemessen am „*dual earner - dual carer*“ - Modell, weiterhin Handlungsbedarf. Offengeblieben ist, welchen Einfluss bspw. die Steuer-

und Gesundheitspolitik, die nicht Teil des Analysemodells sind, auf die Geschlechterverhältnisse haben. Auch der Einfluss von geschlechtsspezifischen Stereotypen wurde bisher nicht näher untersucht, scheint in Lettland jedoch von Bedeutung zu sein. Analog zum Thema der *efas*-Jahrestagung 2021 ist außerdem interessant, welchen Einfluss die Pandemie auf die Geschlechterverhältnisse in Lettland hat.

### Zur Preisträgerin

Dorothee Hintz hat im Bachelor Wirtschaft und Politik an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin studiert. Die Idee für die Bachelorarbeit ist im Rahmen des Pflichtpraktikums entstanden, das sie in der Deutsch-Baltischen Handelskammer in Lettland absolviert hat. Während des Bachelorstudiums war sie außerdem als studentische Hilfskraft beim Deutschen Sparkassen- und Giroverband in der Abteilung Volkswirtschaft, Finanzmärkte und Wirtschaftspolitik tätig. Derzeit studiert sie im Masterstudiengang Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft – Ökonomische und Soziologische Studien an der Universität Hamburg.

### Literaturverzeichnis (Auszug):

Blau, Francine D./Kahn, Lawrence M. (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations, in: *Journal of Economic Literature*, Jg. 55, Nr. 3, 789-865.

Dean, Laura A. (2020): Striking out women: preferential voting and gender bias in Latvian Saeima elections, in: *East European Politics*.

Eurofound (2018): Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Pascall, Gillian/Lewis, Jane (2004): Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe, in: *Journal of Social Policy*, Jg. 33, Nr. 3, 373-394.

Pascall, Gillian/Kwak, Anna (2005): Gender Regimes in transition in Central and Eastern Europe, Bristol: Policy Press.

Sainsbury, Diane (1999): Introduction, in: dies. (Hrsg.), *Gender and welfare state regimes*. Oxford: Oxford University Press.

Yatskiv, Irina (2017): Why don't women choose STEM? Gender equality in STEM careers in Latvia, in: *International Journal on Information Technologies & Security*, Special Issue, Jg. 1, 79-88.

## Ausschreibung für Nachwuchswissenschaftlerinnen *efas*-Nachwuchsförderpreis

ein Preis für herausragende wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten mit der Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung

**Bewerbung:**  
Vorschläge & Selbstbewerbungen für Arbeiten, die im Zeitraum eines Jahres vor der Bewerbungsfrist abgeschlossen wurden.

**Dotierung:**  
500 € für eine Diplom-, Magister-, Bachelor- oder Masterarbeit  
750 € für eine Dissertation

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

**Infos:** [efas.htw-berlin.de](http://efas.htw-berlin.de)

**Bewerbungsfrist:**  
31.07.2023

in memoriam  
**Angela Fiedler**

**efas**  
economy feminism and science



## Wegbereiter\*innen der ökonomischen Geschlechterforschung

Mit diesem *efas*-Newsletter wird die neue Rubrik „Wegbereiter\*innen der ökonomischen Geschlechterforschung“ eingeführt. Hier sollen Frauen porträtiert werden, die durch ihr Engagement wichtige Beiträge für die ökonomische Geschlechterforschung, deren inhaltliche Weiterentwicklung, Institutionalisierung etc. geleistet haben und in ihrem Leben und Arbeiten der ökonomischen Geschlechterforschung verbunden sind. Wir freuen uns sehr, mit der Wegbereiterin **Prof. Dr. Ute Klammer** den Auftakt für diese neue Kategorie machen zu können.



Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) übernommen, wo ich sieben Jahre tätig war, unterbrochen durch Fellowships an der Universität Louvain la Neuve in Belgien und am Hanse-Wissenschaftskolleg in Delmenhorst. Schließlich bin ich doch wieder an die Hochschule gewechselt, war zunächst fünf Semester Professorin an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach und bin schließlich seit 2007 Professorin an der Universität Duisburg-Essen. Auch dort führte mein Weg aber noch über mehrere Stationen: Berufen wurde ich an die Fakultät Bildungswissenschaften, war dann aber schon nach kurzer Zeit Prorektorin der Universität – die erste deutsche Prorektorin mit Zuständigkeit für Diversity Management –, so dass ich von 2008 bis 2015 sehr stark mit Fragen der Hochschulleitung beschäftigt war. 2016 bin ich dann nach einem internen Ruf an die Fakultät Gesellschaftswissenschaften gewechselt und habe nach einem Forschungssemester am Collegio Carlo Alberto in Turin die Leitung des IAQ übernommen.

### Was ist Ihre aktuelle Tätigkeit?

Gegenwärtig bin ich Professorin an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen und (seit 2016) Geschäftsführende Direktorin des „Instituts Arbeit und Qualifikation“ (IAQ). Seit Mai 2021 leite ich zudem das durch das BMAS finanzierte „Deutsche Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (DIFIS), das wir zusammen mit dem SOCIUM an der Universität Bremen aufbauen. Gegenwärtig bin ich zudem Vorsitzende des Sozialbeirats der Bundesregierung und auch in einer Reihe weiterer Gremien, Beiräte und Vorstände aktiv.

### Können Sie ihren beruflichen Werdegang für uns skizzieren?

Nach einem Doppelstudium an der Universität zu Köln, das ich mit einem geisteswissenschaftlichen Staatsexamen und einem wirtschaftswissenschaftlichen Diplom beendet habe, habe ich am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Frankfurt a.M. mehrere Jahre in Forschungsprojekten zur europäischen Sozialpolitik am Lehrstuhl von Prof. Dr. Richard Hauser gearbeitet und dort in VWL promoviert. Nach einem weiteren Forschungsprojekt am Zentrum für europäische Sozialforschung an der Universität Mannheim und dem Abschluss der Promotion habe ich mich zunächst bewusst entschieden, die Universität zu verlassen und habe eine Stelle als Referatsleiterin für Sozialpolitik am

### Was sind und waren für Sie wichtige Themenschwerpunkte?

In der Forschung beschäftige ich mich seit den Zeiten meiner Promotion überwiegend mit Fragen der Sozialpolitik, z.B. Alterssicherung und Familienpolitik, Erwerbstätigkeit und soziale Sicherung von Frauen, Flexibilität und sozialer Sicherung, europäischer und international vergleichender Sozialpolitik, in den letzten Jahren vermehrt in diversen Forschungsprojekten auch mit Migrationsthemen im Kontext von Arbeitsmarkt und Sozialpolitik sowie mit Themen der Hochschulforschung.

### Gibt es darin ein Thema (Herzensprojekt/ Lebens-thema) das Sie über einen längeren Zeitraum begleitet hat?

Sicherlich sind Fragen der Erwerbstätigkeit und sozialen Sicherung von Frauen, zu denen ich eine ganze Reihe Forschungsprojekte durchgeführt und umfangreich publiziert habe, schon Felder, die mich seit Jahren beschäftigen und mir auch besonders am Herzen liegen. Das umfasst Fragen des *Gender-Pay-Gaps* und *Gender-Pension-Gaps* ebenso wie Fragen der Alltagsorganisation in Zweierdienerfamilien oder Familien mit Familienernährerin, oder – in einem aktuellen Projekt – Fragen nach der Exzellenz und Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft. (EXENKO – Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteur\*innen der Hochschulkommunikation)

**Wie sind Sie zur Geschlechterforschung gekommen?  
Was hat Sie motiviert?**

Erstmals bin ich auf Geschlechterfragen tatsächlich während meiner Dissertation gestoßen. Da haben wir die verschiedenen Alterssicherungssysteme in der EU (damals EG) u.a. auf Verteilungswirkungen untersucht und viele Modellfälle gerechnet. Dabei wurde es schnell deutlich, dass Frauen in vielen Ländern aufgrund der Konstruktion der Rentensysteme viel geringere Rentenansprüche erwerben als Männer. Das hat mich motiviert, weiter entsprechenden Fragen nach *Gender*-Unterschieden in der sozialen Sicherung nachzugehen.

**Wo und wie konnten Sie in ihrer beruflichen Laufbahn die Geschlechterforschung voranbringen?  
Was halten Sie für zielführend?**

Was die Forschung betrifft, so denke ich, dass wir durch einige der Projekte, die ich geleitet oder an denen ich maßgeblich beteiligt war, Neuland betreten haben und einige Denkanstöße geben konnten, beispielsweise durch unsere Forschung zu Familienernährer\*innen oder die Entwicklung des *Comparable Worth Index*, mit dem sich erstmals statistisch der Beitrag der Arbeitsbewertung zum *Gender-Pay-Gap* nachweisen ließ. Zielführend ist es hier sicherlich, wenn aktuelle, relevante Fragestellungen mit methodischen Innovationen und solider Empirie zusammenkommen – und wenn dann schließlich noch gute Wege des Transfers in Politik und Praxis gefunden werden, was natürlich nicht immer gelingt.

**Wo sind Sie auf Barrieren gestoßen?**

Die Barrieren sind mir vor allem im Feld der wissenschaftlichen Politikberatung und des Transfers begegnet, z.B. als ich Vorsitzende der ersten Gleichstellungskommission der Regierung war und wir nach langer intensiver Arbeit unseren Bericht fertiggestellt hatten. Zwischenzeitlich war Ursula von der Leyen, die uns als seinerzeit zuständige Ministerin im BMFSFJ berufen hatte, in ein anderes Ministerium gewechselt und ihre Nachfolgerin Kristina Schröder zeigte wenig Interesse für Gleichstellung und unseren Bericht samt den enthaltenen Empfehlungen. Es hat eine Weile gedauert, bis der Bericht doch noch einige Resonanz gefunden hat und zumindest einige Dinge umgesetzt wurden.

**Wo sehen Sie aktuell das dringendste Problem im Wissenschaftsbetrieb?**

Im Wissenschaftsbetrieb haben wir es in Deutschland meiner Überzeugung nach gegenwärtig gleich mit einer ganzen Reihe gravierender Probleme zu tun. Der Einzug des *New Public Management* mit einer Verlagerung der Hochschulfinanzierung von einer soliden Grundfinanzierung zu immer mehr „kompetitiver“ Drittmittelfinanzierung, vielen oft prekären befristeten Verträgen für Nachwuchswissenschaftler\*innen und mangelnder Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren hat dazu geführt, dass viele Talente der Wissenschaft verloren gehen, weil sie die Hochschule irgendwann nolens volens wieder verlassen. Nach wie vor sind Frauen in den höheren Karrierepositionen der Wissenschaft deutlich unterrepräsentiert. Ihr

Anteil an den Professuren liegt immer noch nur bei rund 25%, die *leaky pipeline* besteht – inzwischen konzentriert auf die PostDoc-Phase – weiter fort. In einem Projekt, in dem wir zahlreiche Professor\*innen interviewt haben, wurde deutlich, dass viele Kolleg\*innen die Wissenschaft als Kampfarena wahrnehmen, was vor allem Frauen häufig davon abhält, die wissenschaftliche Karriere weiter zu verfolgen. Aber auch als beamtete und gut abgesicherte Professorin frage ich mich zunehmend, wohin die überbordende Bürokratie und Administration, Anforderungen an Datenschutz und Projektadministration, aufwändige Antrags- und Referee-Verfahren und die Spirale wettbewerblicher Verfahren noch führen sollen. Das kostet uns alles immens viel Zeit und Energie, die von guter Forschung (und Lehre) abhält.

**Warum ist für Sie eine Vernetzung in der Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften wichtig? Haben Sie einen Rat an efas?**

Vernetzung ist in jeder wissenschaftlichen Disziplin nützlich und hilfreich, wie wir ja von den vielzitierten *old boys networks* wissen. Die sind nach meinem Wissen ja wohl gerade auch in den Wirtschaftswissenschaften weiter aktiv und erfolgreich. Frauen haben da vielleicht lange nicht genug drauf geachtet. In der Geschlechterforschung ist Vernetzung aber auch wichtig, um dem spürbaren Gegenwind bzw. der Ablehnung von Geschlechterforschung in bestimmten Teilen der Politik und Gesellschaft etwas entgegenzusetzen zu können. Ich denke, *efas* hat da in der Vergangenheit schon wichtige Arbeit geleistet. Ratsam könnte es sein, hier und da noch stärker als bisher auf den Schulterchluss mit anderen Disziplinen und die interdisziplinäre Forschung und Vernetzung zu setzen. Denn viele Phänomene, die uns heute bewegen, sind komplex und bedürfen multidisziplinärer und multiperspektivischer Zugänge, auch wenn es immer noch schwer ist, für interdisziplinäre Vorhaben Forschungsgelder zu akquirieren.

## Zur Institutionalisierung ökonomischer Geschlechterforschung

### Zur feministischen ökonomischen Forschung in Österreich – und welche Fortschritte oder besser: welche Rückschritte es gab

Im Jahr 2013 habe ich einen Text geschrieben zur Frage, ob die Feministische Ökonomie – eine »Krisengewinnerin« sein kann.

„Women have been largely absent not only as economic researchers but also as the subjects of economic study“ (Ferber/Nelson 1993, 4) diagnostizierten Marianne Ferber und Julie Nelson schon 1993 und beschrieben damit die Welt des »economic man«. In der *Mainstream-* (oder auch *Malestream-*) Ökonomie werden nicht nur die Kategorie Geschlecht, im biologischen wie im sozialen Verständnis, sondern auch Geschlechterverhältnisse und entsprechende Macht-, Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse ausgeblendet. Ökonomische Theorien sind jedoch nicht geschlechtslos oder geschlechtsneutral, sondern beruhen im Gegenteil auf androzentrischen Wert- und Weltvorstellungen. Denn das moderne Verständnis von Ökonomie blendet die spezifischen sozialen Erfahrungen und Lebenskontexte von Frauen in der Regel aus. Die Konstruktion des ökonomischen Gegenstandsbereichs, die Wahrnehmung von Problemen sowie Erklärungen und Interpretationen ebendieser erfolgen aus einer männlichen Perspektive.

Die Auseinandersetzung hiermit beschrieben Ferber/Nelson vor 30 Jahren als eine der Aufgabe der feministischen Ökonomie. Während hierzu vor 20 Jahre noch der Frage „Feministische Ökonomie – gibt’s die denn?“ (Kreimer et al. 2002, 7) gestellt wurde, so stellte ich mir vor knapp 10 Jahren – und eine globale Finanz- und Wirtschaftskrise später – nicht mehr so sehr die Frage nach der Existenz feministischer Ökonomie, jedoch aber nach ihrem Einfluss bzw. ihrer Bedeutung und dies sowohl in Bezug auf die ökonomische Disziplin selbst, auf die wissenschaftliche Community, als auch auf die Realpolitik. Ich fragte: Hat die feministische Ökonomie an der hegemonialen Position der *Mainstream-*Ökonomie gerüttelt? Und musste einsehen, dass die *Mainstream-*Ökonomie weiterhin und ohne Zweifel eine hegemoniale Position einnahm, Forschung, Lehre, Medienberichterstattung ebenso wie wirtschaftspolitische Politikberatung und damit auch die Ausgestaltung der Politik dominierte und auch weiterhin dominieren werde. Denn genau dies zeichnet die hegemoniale Wirkmächtigkeit des *mainstream-*ökonomischen Denkens aus, dass sie ungeachtet der Opposition von heterodoxer und feministischer Ökonomie auch aus der Krise ungleich robust hervorgeht.

10 Jahre später soll ich hier also die Frage beantworten, wie es mit der Geschlechterforschung in der Ökonomie an Universitäten aussieht und versuche das anhand der österreichischen Entwicklungen und auch einiger sehr persönlichen Erfahrungen. 10 Jahre später heißt, dass wir uns mitten in multiplen Krisen befinden, die allesamt weiterhin von einer grundsätzlichen De-Thematisierung von ihren Wirkungen auf „Frauen“, „Geschlechter“ und ganz allgemein ihrer „geschlechts-

spezifischen Krisendimensionen“ geprägt sind. Und sie bieten eine geeignete Entschuldigung, um Gleichstellung der Geschlechter hintanzustellen und Machtfragen einfach nicht zu stellen.

Und 10 Jahre später heißt auch, dass ich selbst seit etwas mehr als einem Jahr nicht mehr in der Wissenschaft tätig bin. Ich schreibe das Folgende nicht, um auf individuelle Schicksale aufmerksam zu machen und schon gar nicht, um Mitleid zu erhaschen! Aber meine Erfahrungen sind jene, die viele feministische Ökonom\*innen teilen. Sie zeigen im Kleinen, welche strukturellen Baustellen sich in der Geschlechterforschung, im Speziellen der feministischen Ökonomie, auftun.

Ich habe mir den größten Teil meines Erwachsenenlebens angehört, dass ich keine gute Forschung machen würde, dass ich ideologiegetrieben wäre, dass man es schon verkraftet hätte, dass ich zwei Kinder bekommen musste, aber dass meine wirklich abgrundtief schlechte Karriereentscheidung sei, mich auf feministische Ökonomie spezialisiert zu haben. Da müsste ich doch einsehen, dass damit keine Karriere zu machen sei. Dass im Wesentlichen die Frauen doch wirklich niemanden (in der Ökonomie) interessierten.

Das Institut für Heterodoxe Ökonomie an der WU Wien war im Wesentlichen das einzige plurale und heterodoxe ökonomische Institut, das sich im deutschsprachigen Raum jahrzehntelang einer Schließung widersetzen konnte. Doch inmitten der globalen Covid-19-Pandemie beschloss dann das *Ökonomie-Department* der Wirtschaftsuniversität Wien, alle ihm zugeordneten Institute aufzulösen und damit die Autonomie und Personalfreiheit des Instituts für Heterodoxe Ökonomie zu beenden. Das wird perspektivisch darin enden, dass die Forschungsgebiete jener Wissenschaftler\*innen, die zurzeit noch am Institut beschäftigt sind, nach Ende ihrer Vertragsdauer nicht mehr weitergeführt werden. Das gilt auch oder vor allem für die feministische Ökonomie. Unter dem Deckmantel der Exzellenz hat sich das *Department* seine Forschungsagenden im *Mainstream* (und auch *Malestream*) klar abgesteckt. Exzellent ist, was hochkarätige Publikationen bringt, was diese nicht bringt, ist keine gute Forschung. Oder überhaupt keine Forschung. Das wird der feministischen, aber auch der heterodoxen Ökonomie insgesamt schon lange vorgeworfen.

Keine hochkarätigen Publikationen bedeuten also keine Existenzberechtigung der Forschung und damit sind Frauen wieder immer weniger das Subjekt ökonomischer Forschung. Hier schließt sich leider der Kreis zu Ferber/Nelsons Arbeiten aus 1993. Und auch jener Kreis zu meinem Text aus 2013, denn darin endete ich damit, dass es mehr denn je notwendig wäre, die Beschäftigung mit den tatsächlichen Perspektiven und Lebensrealitäten von Menschen in den Mittelpunkt der ökonomischen Disziplin zu rücken und somit eine dringende Öffnung

des ökonomischen Diskurses zu forcieren. Denn, und hier war ich vielleicht doch etwas naiv, auch die ökonomische Forschung könne nur davon profitieren, pluralistischer zu sein. Ich sitze nun vor diesem Satz und frage mich, ob ich diesen Text hier beenden kann oder ob es einen positiveren Blick braucht. Ich fürchte, für Österreich und die Ökonomie kann ich diesen nicht geben. Hier ist

leider die wenige Institutionalisierung von feministischer ökonomischer Forschung der 1990er und 2000er Jahre zurückgenommen worden, das Interesse der Studierenden wäre und ist immer noch groß, die Machtfragen werden aber nicht mehr gestellt. Auch nicht die Machtfragen wer, warum und wie definiert, was forschenswerte Forschung ist und was nicht.

### Zur Autorin

Mag. Dr. Katharina Mader ist Ökonomin in der Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien. Sie ist zudem weiterhin wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department Volkswirtschaft der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien und blickt auf knapp 15 Jahre Forschung und Lehre an den Universitäten Linz, Graz und der WU zurück. Ihre Forschungsgebiete sind die feministische Ökonomie, Care-Ökonomie und geschlechtergerechte Wirtschafts- und Budgetpolitik. Sie hat für ihre Forschungen zahlreiche Preise erhalten, darunter den Gabriele-Possaner-Preis, den Käthe-Leichter-Preis und den Wiener Frauenpreis.

## Zwei Jahrzehnte Ökonomie und Geschlechterforschung am Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin

Ökonomie und Geschlechterverhältnisse bilden traditionell einen zentralen Forschungs- und Studienschwerpunkt der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Mit dem Harriet Taylor Mill-Institut (HTMI), an dem 23 Professor\*innen der HWR Berlin Mitglied sind, verfügt die Hochschule seit 2001 über ein In-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung, das in seinem interdisziplinären Zuschnitt an einer deutschen Hochschule immer noch einzigartig ist: Wissenschaftler\*innen aus VWL, BWL, Soziologie, Psychologie, Informatik, Verwaltung und Recht arbeiten am HTMI disziplinenübergreifend zu den Themenschwerpunkten „Ökonomie und Geschlecht“ sowie zu „Geschlechterfragen in Recht und Verwaltung“ und seit 2020 auch zu „Geschlecht und Digitalisierung“.

Die Mitglieder des Instituts, die aus unterschiedlichen Fachrichtungen und Fachbereichen der HWR Berlin stammen, forschen und lehren in den genannten Gebieten und sind mit ihrer wissenschaftlichen Forschung sowie ihren Beiträgen zu laufenden wissenschaftlichen Debatten fest in ihren Disziplinen verankert. Seit vielen Jahren ermöglicht das HTMI auch assoziierte Mitgliedschaften von ehemaligen Hochschulangehörigen und beherbergt immer wieder Gastwissenschaftler\*innen. Im Rahmen von Drittmittel-Projekten sind am HTMI darüber hinaus kontinuierlich wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen beschäftigt. Die Leitung des Instituts liegt bei Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, die seit 2020 seine Direktorin ist. Stellvertretende Direktorin des

Instituts ist Prof. Dr. Heike Wiesner.

Die Aufgaben des Instituts liegen im Transfer von Gender-Themen durch ein entsprechendes Lehrangebot sowie der Vermittlung zwischen Theorie und Praxis durch außenwirksame Veranstaltungen unterschiedlicher Ausrichtung. Das Institut führt vor allem anwendungsbezogene

Forschungsprojekte zum Verhältnis von Wirtschaft, Verwaltung, Recht, Digitalisierung und Geschlecht durch. Ein Beispiel ist das von Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok geleitete Forschungsprojekt „*Human Resources 4.0* und *Diversity*“, das vom Institut für angewandte Forschung Berlin e.V. (IFAF Berlin) gefördert wird. Ein weiteres Beispiel ist das vom BMBF geförderte Projekt „Digitale Akademie Pflege 4.“ unter Teil-Leitung von Prof. Dr. Heike Wiesner.

Am Institut werden außerdem regelmäßig verschiedene öffentliche Veranstaltungen wie Gastvorträge, Workshops, Fachtagungen etc. zu geschlechterbezogenen Themen organisiert, die für Praktiker\*innen, vor allem aber für Wissenschaftler\*innen und Studierende relevant sind und die eine gewisse aktuelle

Bedeutung haben. Im September 2022 beschäftigte sich z.B. ein Werkstattgespräch mit dem Thema „Einsatz digitaler Technologien im HR Bereich – Chancen und Barrieren für Diversität und Geschlechtergerechtigkeit“. Diskutiert wurde, warum eine *Diversity*-Strategie im Bereich *Human Resources* wichtig ist und wie sich digitale Technologien auf Gleichstellung und Chancengleichheit auswirken können. Am 26. Januar 2023 nimmt ein anderes Werkstattgespräch





ein beinahe klassisches wichtiges Institutsthema auf und befasst sich unter Leitung von Dr. Clemens Ohlert von der Geschäfts- und Informationstelle für den Mindestlohn mit „Frauen und Männern im Niedriglohnbereich“. Interessierte sind sehr herzlich eingeladen, an dieser oder anderen Diskussionen und Veranstaltungen teilzunehmen.

### Geschlechterforschung auf dem Prüfstand

Das HTMI ist ein Kind der zweiten Welle der Frauenbewegung in Westdeutschland. Ab Mitte der 1970er Jahre formierten sich feministische Forscher\*innengruppen an den Hochschulen; 1983 richtete die Fachhochschule Fulda im Fach Soziale Arbeit die erste Professur für Geschlechterforschung ein, kurz darauf folgte die Freie Universität. Die Wissenschaftler\*innen waren rebellisch, und unter ihnen auch die Studentin der Volkswirtschaftslehre Friederike Maier, spätere Professorin für Volkswirtschaftslehre, mit dem Schwerpunkt Verteilung und Sozialpolitik an der HWR Berlin – damals noch Fachhochschule für Wirtschaft. Darunter war auch Dorothea Schmidt, die vier Jahre nach Friederike Maier als Professorin für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an die HWR Berlin berufen wurde. 2001 gründeten die beiden Professorinnen mit weiteren Gleichgesinnten das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung.

### 20 Jahre Harriet Taylor Mill-Institut – 20 Jahre Geschlechterforschung: Was geht?

In diesem Jahr feierte das HTMI mit etwas Verspätung, aber umso intensiver sein 20-jähriges Bestehen mit einer online Veranstaltung im April und einem Sommerfest in Präsenz im Juni. Unter der Überschrift „20 Jahre Harriet Taylor Mill-Institut – 20 Jahre Geschlechterforschung: Was geht?“ stand im ersten Teil der interdisziplinären Jubiläumsveranstaltungen die Geschlechterforschung auf dem Prüfstand. In einer einleitenden Festrede blickte die Institutsdirektorin Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok zunächst zurück auf die Geschichte des Instituts und seine Namensgeberin Harriet Taylor-Mill. Die britische Ökonomin agierte in Zeiten der ersten Frauenbewegung und hatte einen maßgeblichen Anteil an den Schriften ihres Weggefährten John Stuart Mill. Die Schriften gelten als Klassiker der Nationalökonomie und die beiden Verfasser\*innen zählen zu

Vorkämpfer\*innen der Frauenemanzipation.

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok betonte in ihrer Festrede, dass die Institutsentwicklung ohne die Unterstützung und den Rückhalt der Hochschulleitung sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht möglich gewesen wäre. Im Anschluss an die Festrede stellte Prof. Dr. Miriam Beblo (Universität Hamburg) eine neue Metastudie zu Frauen und Wettbewerb vor. Moderiert von Prof. i.R. Dr. Dorothea Schmidt, (HWR Berlin) diskutierten Prof. Dr. Miriam Beblo, Prof. Dr. Ute Klammer (Institut für Soziologie, Uni Duisburg-Essen) und Dr. Nicola Brandt (Leiterin des OECD Berlin Centre) über die Entwicklung und die veränderten aktuellen Herausforderungen der Geschlechterforschung.

### Was geht in der Zukunft, Harriet?

So lautete das Thema des Sommerfestes, zu dem das HTMI abschließend an die HWR Berlin eingeladen hatte. Nach einer Begrüßung durch Armaghan Naghipour, Staatssekretärin in der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, und durch die Vizepräsidentin der HWR Berlin, Prof. Dr. Susanne Meyer diskutierten Mitglieder sowie Wegbegleiter\*innen des HTMI über die zukünftigen Herausforderungen der Geschlechterforschung. Zuvor hatte Prof. i.d.R. Dr. Dorothea Schmidt das Wirken und Schaffen von Harriet Taylor-Mill historisch intensiv gewürdigt und mit den Aktivitäten am HTMI verknüpft. Gerahmt wurde das Fest von einem feierlichen, auch musikalischen Programm mit der Combo des Polizeiorchesters Berlin Brandenburg und einem Empfang. Alle waren sich mit der Institutsgründerin, Prof. i.d.R. Dr. Friederike Maier einig: „Solange die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Beschäftigung, der Entlohnung, der Haus- und Sorgearbeit, der Rente und in vielen anderen Bereichen bestehen, ist es notwendig, über die Ursachen dieser Ungleichheit in Lehre und Forschung aufzuklären. Das Harriet Taylor Mill ist eine Einrichtung, die zur Aufklärung beigetragen hat und weiterhin beitragen wird, auch im Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis.“

Andrea-Hilla Carl,  
Geschäftsführerin des Harriet Taylor Mill-Instituts



Fotos in diesem Abschnitt: Lukas Schramm

Nähere Informationen zu Veranstaltungen, Projekten und Veröffentlichungen – auch zur institutseigenen Discussion Paper-Reihe – sowie zum Institut insgesamt finden sich unter [htmi.hwr-berlin.de](https://htmi.hwr-berlin.de)

## Aktuelles

### Pluralist Economics Summer School 2022: Feministische und ökologische Ökonomik

Vom 28. August bis zum 3. September 2022 fand die erste *Pluralist Economics Summer School* in der Schweiz statt, organisiert durch die studentische Organisation *Plurale Ökonomik Zürich*. Der Verein *Plurale Ökonomik Zürich* setzt sich für einen Pluralismus von Theorien und Methoden in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre und Forschung ein und fördert mit eigenen Vorlesungen und diversen Projekten den Raum für kritische Diskussionen innerhalb und außerhalb von universitären Institutionen. Nach einem Jahr intensiver Planung und Vorbereitung war es soweit:

Über 50 Teilnehmende aus der Schweiz und umliegenden Ländern haben sich in Beatenberg, im schweizerischen Berner Oberland eine Woche lang mit Pluralismus in den Wirtschaftswissenschaften sowie der ökologischen und feministischen Ökonomik auseinandergesetzt. Im Mittelpunkt standen folgende Fragestellungen:

- Was sind die Erkenntnisse der ökologischen und feministischen Ökonomik und wie tragen sie dazu bei, bedeutende gesellschaftliche Probleme wie die Klimakrise und soziale Ungleichheit zu lösen? Wie unterscheiden sich diese von Lösungen, die aus dem momentanen *Mainstream* hervorgehen?
- Welche Methoden, Modelle und Ansätze aus der ökologischen und feministischen Ökonomik können uns in Forschung, Arbeit, Aktivismus und politischem Engagement behilflich sein?
- Wie können wir die grundlegenden Erkenntnisse dieser beiden Denkschulen in die Wirtschaftslehre einbringen und die grundverschiedene Sichtweise auf die Wirtschaft (im Vergleich zum *Mainstream*) aufzeigen?

Diese Fragen wurden im Verlauf der *Summer School* in verschiedene Themenblöcke aufgeteilt und in unterschiedlichen Formaten untersucht. Durch Vorträge und Präsentationen von renommierten Wissenschaftler\*innen wurde sowohl eine Diskussionsgrundlage, wie auch ein tiefgehender Einblick in die jeweiligen Themengebiete

geboten. Janina Urban gab eine interessante Einführung in heterodoxe Theorien in den Wirtschaftswissenschaften, gefolgt von Irmi Seidls naturwissenschaftlicher Einführung zur ökologischen Ökonomik. Mit dem Vortrag von Julia Steinberger erfolgte eine Vertiefung in Theorien ökologischer Ökonomik. Mascha Madörin gab einen ausführlichen Einblick zur Relevanz makroökonomischer feministischer Ökonomik und Alyssa Schneebaum einen guten Überblick über bestehende Forschungsfelder der feministischen Ökonomie im Allgemeinen. In Basisworkshops wurden die Grundlagen des Pluralismus erarbeitet und diskutiert. Spezifische Fragestellungen der feministischen und ökologischen Ökonomik wurden in Workshops, die von Teilnehmenden selbstständig organisiert wurden, aufgegriffen und diskutiert. Zum Ende der *Summer School* wurden die zentralen Erkenntnisse in *kurzen Videos* zusammengefasst. Der letzte Tag bot Raum, die während der Woche vertieften Themen und neuen Erkenntnisse durch die Initiierung und Planung von Projektgruppen gesellschaftswirksam weiterzuentwickeln und umzusetzen. Konkret geht es darum, nicht nur die heterodoxe Lehre zu fördern und die orthodoxe Lehre mit- bzw. umzugestalten, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene die Vielfalt an Perspektiven abzubilden und gezielt aktiv (politisch) einzusetzen.

Das Feedback der Teilnehmenden hat uns positiv überwältigt. Auch die Redner\*innen haben uns immer wieder vor Augen geführt, wie wert- und wirkungsvoll diese Woche war. Die *Plurale Ökonomik* hat einen doppelten Anspruch: Zum einen wollen wir (angehenden) Wirtschaftswissenschaftler\*innen die Tools des Pluralismus an die Hand geben, zum anderen gilt es, die Mauern der Disziplin abzureißen und interessierten Nicht-Ökonom\*innen den Zugang zu Wirtschaftsthematiken zu erleichtern. Die *Summer School* hat uns als Verein aufs Neue gezeigt, wie wichtig dieser doppelte Anspruch ist, und wie fruchtbar gemeinsame Projekte sein können. Diesen Weg gilt es weiterzuverfolgen.

Elaine Bauer, Nicolas Bauer, Lea Trogrlic  
Für den Verein *Plurale Ökonomik* (Zürich)

## Aus der Forschung

### Verschärft die Reform der Mini- und Midijobs die Teilzeitfalle?

Im Oktober dieses Jahres hat die Ampel-Koalition an zentralen arbeitsmarktpolitischen Stellschrauben gedreht: Der Mindestlohn wurde auf 12 Euro erhöht, die Minijob-Verdienstgrenze von 450 auf 520 Euro pro Monat angehoben und die Midijob-Gleitzone von 1.300 auf 1.600 Euro ausgeweitet. Zudem wird die Minijobgrenze in

Zukunft automatisch an die Mindestlohnentwicklung angepasst und somit real in etwa auf dem gleichen Niveau bleiben. Mit der Kopplung dieser Verdienstgrenze an den Mindestlohn besteht das Risiko, dass sich im Niedrigeinkommensbereich ein noch stärkerer Ankerpunkt bildet als bisher, insbesondere, weil das Ehegattensplitting im Kern

unangetastet blieb. Schon vor der Mini- und Midijob-Reform führte gerade dessen Kombination mit der Steuer- und Abgabefreiheit der Minijobs dazu, dass verheiratete Zweitverdiener\*innen – und damit mehrheitlich Frauen – bei der Aufnahme einer substantziellen Beschäftigung stark belastet wurden, wenn der/die Partner\*in in Vollzeit arbeitet.

Gemeinsam mit Maximilian Blömer haben wir daher auf Basis des Mikrosimulationsmodells des ifo Instituts die Belastungs- und Beschäftigungswirkungen der Reform der Mini- und Midijobs sowie ausgewählter Steuerentlastungen der Ampel-Koalition im Vergleich zum vorherigen Rechtsstand 2022 berechnet.<sup>1</sup> Die Ergebnisse zeigen, dass es seit Oktober dieses Jahres vor allem für Zweitverdiener\*innen noch schwerer geworden sein dürfte, der Teilzeitfalle durch Mehrarbeit oder Lohnerhöhungen zu entkommen.

### Die Belastungs- und Beschäftigungswirkung der Reformen

Zur Beurteilung der Arbeitsangebotswirkungen von Reformen müssen Veränderungen sowohl an der „*extensive margin*“ als auch an der „*intensive margin*“ berücksichtigt werden, d.h. Veränderungen sowohl mit Blick auf die Anzahl an Beschäftigten als auch des Arbeitsvolumens.

Die Berechnungen zeigen, dass die Reform der Mini- und Midijobs insgesamt eine positive Wirkung auf das Arbeitsangebot an der „*extensive margin*“ hat, weil sie die Anreize für die prinzipielle Aufnahme einer Beschäftigung erhöht – knapp 50 000 zusätzliche Personen treten in den Arbeitsmarkt ein, davon 42 000 Frauen. Allerdings geht die Reform auch mit einem substantiellen Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden einher. Grund dafür ist, dass Beschäftigung vor allem in niedrigen Stundenkategorien aufgenommen wird und es gleichzeitig zu einer Verringerung der Arbeitszeiten von bereits beschäftigten Personen kommt. Dies liegt daran, dass Minijobs, ebenso wie Teilzeitbeschäftigungen, durch die Reformen nochmals attraktiver werden – insbesondere für Frauen. Der Effekt, dass die Arbeitsmarktpartizipation zunimmt, die Stunden aber insgesamt abnehmen, ist bei einer Ausweitung der Minijob-Verdienstgrenze typisch.<sup>2,3,4</sup> Der Rückgang im Arbeitsvolumen beläuft sich insgesamt auf 33 000 Vollzeitäquivalente (VZÄ) und ist für Frauen mit 22 000 VZÄ absolut gesehen doppelt so hoch wie für Männer (11 000 VZÄ).

Auch wenn die parallel umgesetzten Steuerentlastungen durch die Anhebung des Grundfreibetrags und der Werbungskostenpauschale das Arbeitsangebot generell und auch die geleisteten Stunden erhöht, fällt die Bilanz

unterm Strich nur für Männer positiv aus. Für Frauen ergeben sich aufgrund der Mini-/Midijob-Reform selbst unter Berücksichtigung der positiven Beschäftigungswirkungen durch die Steuerentlastungen noch negative Beschäftigungseffekte (- 7 000 VZÄ). Die Beschäftigungswirkung in unterschiedlichen Arbeitszeitkategorien zeigt, dass Minijobs und Teilzeitbeschäftigungen durch die Reform insbesondere für Frauen noch attraktiver werden. Somit weisen die Mikrosimulationsergebnisse zu den angebotsseitigen Beschäftigungswirkungen darauf hin, dass die im Oktober in Kraft getretenen Reformen das erklärte Ziel der Ampel-Koalition, die Verdrängung von regulären Arbeitsverhältnissen durch Minijobs sowie die Teilzeitfalle insbesondere für Frauen zu verhindern, nicht erreichen können. Vielmehr müssen wir damit rechnen, dass sie im Zuge der Reformen sogar noch weiter verschärft wurde. Ein zentraler Grund dafür ist, dass die Ampel-Koalition die Fehlanreize des Ehegattensplittings – die mehrheitlich Frauen und Mütter als Zweitverdiener\*innen betreffen – in ihrem Regierungsprogramm nicht im Kern angegangen sind und in Kombination mit den steuer- und abgabenfreien Minijobs die geringfügige Beschäftigung dadurch häufig attraktiver ist als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Bei gemeinsamer Veranlagung der Ehepartner\*innen steigt die Belastung für den oder die Zweitverdiener\*in jenseits der Verdienstgrenze nämlich überproportional an. Auch eine kleine Verbesserung im Belastungsverlauf beim Übergang von Mini- in Midijobs kann diese negativen Anreizwirkungen nicht umkehren. Die Kopplung der Mini- und Midijob-Verdienstgrenze speziell an den Mindestlohn sorgt ferner dafür, dass die Teilzeitfalle in Zukunft auch bei steigenden Löhnen erhalten bleibt.

### Literaturverzeichnis:

- 1 Blömer, M., und V. Consiglio (2022), Reform der Mini- und Midijobs: Verschärft die Ampel-Koalition die Teilzeitfalle?, Ifo Schnelldienst, 4/2022.
- 2 Arntz, M., M. Feil und A. Spermann (2003), »Die Arbeitsangebotseffekte der neuen Mini- und Midijobs - Eine ex-ante Evaluation«, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36(3), 271–290.
- 3 Blömer, M., P. Brandt, und A. Peichl (2021), Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
- 4 Eichhorst, W., T. Hinz, P. Marx, A. Peichl, N. Pestel, S. Sieglöck, E. Thode und V. Tobsch (2012), Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

### Zur Autorin

Valentina Consiglio ist Doktorandin am Exzellenzcluster "The Politics of Inequality" an der Universität Konstanz und Teil der Forschungsgruppe The Politics of Labor Market Inequality and Occupational Mobility von Dr. Thomas Kurer. Sie hat einen BA in "Sociology, Politics & Economics" von der Zeppelin Universität in Friedrichshafen und einen doppelten MSc-Abschluss in "Public Policy & Human Development" mit einer Spezialisierung in Social Protection Policy von der Universität Maastricht und der United Nations University MERIT. Seit 2018 arbeitet sie als Projektmanagerin bei der Bertelsmann Stiftung und entwickelt gemeinsam mit führenden Wissenschaftlern aus deutschen Wirtschaftsforschungsinstituten und der OECD Studien zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen.

## Rezension 'Discrimination as Focal-Point: Markets and Group Identity' von Kaushik Basu

Kaushik Basu, früherer Chefökonom der Weltbank, befasst sich in seinem Aufsatz von 2017 mit dem Zusammenhang von Gruppenkategorien und dem perfekten Markt. Damit möchte er zeigen, dass auch in einem perfekten Markt, anders als bisher angenommen, Diskriminierung entstehen und sich verfestigen kann. Dies zeigt er ausgehend von praktischer Diskriminierungsforschung, seinen eigenen vorherigen Ausführungen zu ökonomischer Modelltheorie und dem sozialpsychologischen Phänomen des *Focal-Points* nach Thomas Schelling.

Wie auch schon in seinen vorherigen Arbeiten beschäftigt sich Basu in diesem Aufsatz mit der Frage, wie Diskriminierung in ökonomische Modelle eingebunden werden kann. Bisher wurden in der ökonomischen Theorie Diskriminierungspräferenzen als gegeben angenommen oder es wurde auf bereits bestehende Ungleichheiten in der Gesellschaft aufgebaut. Auch wenn diese Ansätze einen großen Gewinn für die feministische Forschung und Politisierung darstellen, so galt immer das Gegenargument, dass in einem perfekten Markt mit Menschen ohne Diskriminierungspräferenzen keine dauerhafte Diskriminierung möglich sei. Dieses Argument entkräftet Basu mit einem Modell, in dem Diskriminierung auf einem perfekten Markt auch ohne vorgegebene Diskriminierungspräferenzen entsteht. Dabei nutzt Basu zwei in der Realität beobachtbare Konzepte: strategische Komplementaritäten und *Focal-Points*. Die in dem Modell aufkommende Diskriminierung verfestigt sich und sorgt für eine gesamtwirtschaftliche Produktivitätserhöhung. Basu leistet damit einen wichtigen Beitrag für die kritische Auseinandersetzung mit ökonomischer Theorie und Praxis.

Strategische Komplementaritäten bezeichnen dabei die Zusammenhänge, in denen die Erledigung einer Tätigkeit auch gleichzeitig die Produktivität einer anderen Tätigkeit erhöht. Basu zeigt mit Hilfe eines abstrakten Beispiels mit zwei Unternehmer\*innen, die Arbeitnehmer\*innen suchen, dass es sich auf einem perfekten Markt mit strategischen Komplementaritäten für Unternehmer\*innen rentiert, spezifische Gruppen zu bevorzugen und dass sich diese Bevorzugungen verstärken. Er führt weiter aus, dass die Gruppenkategorien dieser Bevorzugungen im Modell ohne Präferenzen zufällig sind und sich für die Realität *Focal-Points* dafür eignen, spezifische Gruppenkategorien zu erklären. *Focal-Points* sind ein von Thomas Schelling 1960 beschriebenes sozialpsychologisches Phänomen, dass Individuen auf der Grundlage ähnlicher Denk- und Wahrnehmungsmuster in bestimmten Situationen recht präzise Vermutungen über das Verhalten von anderen Individuen voraussagen können. Ähnliche sozialpsychologische Erkenntnisse zu individuumsübergreifenden Denk- und Wahrnehmungsmustern finden sich zum Beispiel auch bei der Gestalttheorie unter dem Begriff ‚Prägnanz‘. Darunter sind Muster von Objekten oder Konstrukten zu verstehen, die von fast allen Individuen gleich wahrgenommen werden, wie zum Beispiel die Besonderheit eines Kreises in einer großen Menge von Quadraten. Basu nutzt in seinen Ausführungen diese Kompetenz von Menschen als Argumentation dafür, dass spezifische Gruppen kategorisiert und diskriminiert werden. So können auf Grund

von verschiedenen Merkmalen, bei denen vermutet wird, dass andere Individuen diese Merkmale ähnlich wahrnehmen, Individuen gruppiert werden. So bieten sich zum Beispiel Geschlecht und Hautfarbe in der Regel als ein passendes Merkmal an, da diese als gut erkennbar und recht stabil angenommen werden können. Über diese Merkmale können Individuen dann Kategorien zugeordnet werden, wobei diese Kategorien dann als *Focal-Points* dienen. Individuen gehen davon aus, dass andere diese Kategorienzuzuweisung ebenfalls erkennen.

In Märkten mit strategischen Komplementaritäten ist die Strategie erfolgreich, sich an dem vermuteten Verhalten anderer Marktteilnehmer\*innen zu orientieren. Bei der Überlegung zur Einstellung zum Beispiel würden Individuen aus den Gruppen bevorzugt, die bereits begünstigt werden oder bei denen angenommen wird, dass andere Marktteilnehmer\*innen diese auf Grund ihrer Gruppenzugehörigkeit ebenfalls bevorzugen. Durch vermehrte Einstellungen und den Komplementaritätseffekten erscheinen diese Individuen produktiver, was sich dann zusätzlich über weitere Zuschreibungen von Merkmalen verfestigt. Dadurch entsteht eine *Self-Fulfilling-Prophecy*: Individuen mit bestimmten Merkmalen werden bevorzugt, weil davon ausgegangen wird, dass diese produktiver sind, da andere Individuen mit den gleichen Merkmalen bevorzugt wurden.

Zusammenfassend modelliert Basu einen Markt mit strategischen Komplementaritäten und *Focal-Points* und zeigt damit, dass Diskriminierung im Markt entsteht und sich über Gruppenkategorien verfestigen kann. Das liegt vor allem daran, dass sich die Strategie der Bevorzugung der Individuen der bevorzugten Gruppe für die Marktteilnehmer\*innen lohnt. Über strategische Komplementaritäten sind die Arbeitnehmer\*innen produktiver als in einem Standard-Markt, was auch die Gesamtproduktivität im System erhöht. Aus dieser Situation ergeben sich für Basu zwei Perspektiven: Besteht das Ziel, Diskriminierung zu reduzieren, dann müsste dies aktiv vorangebracht werden, da die Strukturen im System Diskriminierung befördern. Die Argumentation von diskriminierungsreduzierender Wirkung von perfekten Märkten ist dann nicht mehr brauchbar. Bei der aktiven Reduktion von Diskriminierung müsse man aber auch bedenken, dass dadurch die gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsvorteile verlorengehen würden. Als alternative Perspektive bespricht Basu, die Produktivitätsgewinne auszunutzen, Diskriminierung in gewissem Maße zuzulassen und über Ausgleichszahlungen die Akzeptanz für diese diskriminierende Situation zu erkaufen.

Dieser bisher wenig berücksichtigte Ansatz von Basu widerlegt damit einen der Grundsätze der ökonomischen *Mainstream*-Theorie: dass Diskriminierung in einem perfekten Markt verdrängt wird. Auch wenn Basu nicht zeigt, wie relevant die Thematik der strategischen Komplementaritäten oder *Focal-Points* empirisch ist, so leistet allein die Schlussfolgerung, dass Diskriminierung auch in einem perfekten Markt entstehen und sich dort verstärken kann, einen wertvollen Beitrag zur Diskriminierungsdebatte innerhalb der *Mainstream*-Ökonomie.

Vor allem für die feministische Debatte ist relevant,

dass es nicht ausreichen wird, die beobachteten Ungleichheiten zwischen den einzelnen Gruppen zu reduzieren, die durch Diskriminierungspräferenzen oder Marktversagen entstehen. Zur Umsetzung feministischer Ideale wäre dementsprechend ein viel stärkerer Eingriff in den Markt notwendig. Basu zeigt allerdings auch, dass Gleichbehandlung in gewissen Maß im Zielkonflikt mit gesamtwirtschaftlicher Produktivität steht. Damit wird eine neue Debatte eröffnet, wie viele Ressourcen eine Gesellschaft bereit ist, für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung aufzugeben. Für diesen Aufsatz kann

eine unbedingte Leseempfehlung ausgesprochen werden für alle, die sich kritisch mit Standard-Ökonomik auseinandersetzen und Hintergründe von und Argumentationen gegen Diskriminierung suchen.

#### Literaturverzeichnis:

Kaushik Basu: 'Discrimination as Focal-Point: Markets and Group Identity', (2017) in: Forum for Social Economics, Jahrgang 46, Heft Nr.2, Seiten 128-138

#### Zum Autor

Christian Brückner schloss 2012 sein Masterstudium in Sozialer Arbeit an der Evangelischen Hochschule in Darmstadt ab. Danach folgten verschiedene Stationen als Gruppenleiter in einem heilpädagogischen Tagesheim, Trainer für Methodenkompetenzen an der Hochschule Darmstadt sowie in Selbstständigkeit und Lehraufträge für Institutionenökonomik. Aktuell promoviert er mit den Forschungsschwerpunkten feministische Ökonomik, Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, Mindestlohn und Gerechtigkeitsvorstellungen.

## Publikationen

### Eine reiche Quelle für feministische Ökonom\*innen und alle, die es werden wollen

Das „*Routledge Handbook of Feminist Economics*“, herausgegeben von Günseli Berik und Ebru Kongar, hat alles, was ich von einem Handbuch erwarte: Es versammelt systematisch Artikel zu den wichtigsten Feldern feministischer Ökonomie, macht sie Anfänger\*innen und Expert\*innen leicht zugänglich, erlaubt es, sich über den Stand der feministischen Ökonomie in ihren unterschiedlichen inhaltlichen Dimensionen zu unterrichten und präsentiert die relevante Literatur. Zu den jeweiligen Themen schreiben ausgewiesene Expert\*innen. Die Liste der Autor\*innen ist ein *Who is Who* der feministischen Ökonomie, viele etablierte, aber auch weniger etablierte Wissenschaftler\*innen haben zu diesem Handbuch beigetragen. Die bearbeitete Literatur reicht zeitlich von den Anfängen der feministischen Ökonomie in den späten 1970er bis zur Corona-Krise im Jahr 2020.

Ein Buch also, das einen Überblick bietet, das ich in die Hand nehme, wenn ich wissen möchte, wie der Stand der Diskussion zum einem bestimmten Thema ist. Ein Buch, dessen einzelne Kapitel, jedes hat ca. 10 Seiten, sich hervorragend eignen, als Lektüre in einer Lehrveranstaltung oder einem Seminar gemeinsam mit Studierenden gelesen zu werden. Vorausgesetzt werden Interesse an ökonomischen Fragen, an ein eher interdisziplinäres Herangehen an die Analysen und die Bereitschaft, sich mit *Non-Mainstream* Konzepten auseinander zu setzen. Das gemeinsame Interesse an Geschlechtergerechtigkeit und einer diskriminierungsfreien und solidarischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung ist in allen Beiträgen sichtbar.

**Anfangen wird mit den grundlegenden Konzepten und theoretischen Rahmensetzungen:** die 11 Artikel

in diesem Abschnitt bieten eine konzentrierte Einführung in die konzeptionellen Aspekte der feministischen Ökonomie. Von der feministischen Entwicklungsökonomie, der Politischen Ökonomie und dem Institutionalismus über Konzepte zu patriarchalen Systemen, der ökologischen Ökonomie, werden auch der *Capability*-Ansatz, der Zusammenhang zwischen *Capabilities*, *Empowerment* und *Citizenship* sowie die Beziehung zwischen Ökonomie und Menschenrechten dargestellt. *Care Work* hat ein eigenes Kapitel, genauso wie das Menschenbild in den ökonomischen Theorien und der Zusammenhang zwischen intersektionellen Identitäten und ökonomischer Analyse. Der zweite Abschnitt, **Methoden, Methodologien und Messzahlen**, geht in vier Kapiteln auf das Verhältnis quantitativer und qualitativer Methoden ein, zeigt die Aspekte, die mit *Time Use Surveys* analysiert werden können und erläutert Indikatoren und Messzahlen zum *Well Being*. Im dritten Abschnitt des Handbuchs finden sich insgesamt 18 Beiträge unter der Rubrik **Resources for Provisioning**: Abhandlungen zu Arbeitsmärkten und Beschäftigungsverhältnissen, zu Migration und *Sex Work*, zu Armut und Umweltressourcen, aber auch zu Familienstrukturen, Arbeitsteilung in privaten Haushalten und Gewalt in Partnerschaften. Einige Beiträge in dieser Rubrik lenken das Augenmerk auf den Globalen Süden, andere untersuchen die Situation in den USA, Europa oder China. In der vierten Rubrik **Institutions and Policies** werden in 9 Artikeln verschiedene Fragen aufgegriffen: zum Verhältnis von Geschlechterverhältnissen und Wachstumskonzepten (*growth resp. degrowth*), zu makroökonomischen Aspekten der Sorgearbeit, zu den Care Regimes in Europa und in

den USA sowie im globalen Süden und zur Bewältigung ökonomischer Krisen. Aber auch Fragen zu Kollektiv- und Tarifverträgen sowie zur Diversität der ökonomischen Disziplin an US-amerikanischen Universitäten werden diskutiert. Was an diesem Abschnitt bemängelt werden kann, sind fehlende Artikel zu den Themen Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnisse, insbesondere mit Blick auf die Deregulierung der Arbeitsmärkte und der Sozialpolitik, damit verknüpft die Frage nach der Qualität der formellen und informellen Beschäftigungsverhältnisse inklusive der Analyse der *Gender Pay Gaps*. Diese Fragen werden auch im letzten Abschnitt, der unter der Überschrift **International Governance and Social Provisioning**, steht nur in Ansätzen aufgegriffen, obwohl hier Sozialpolitik in einem globalen Kontext diskutiert wird – zugespitzt auf die Diskussion über ein *Basic Income* sowie die *Sustainable Development Goals*. Das Kapitel über *Gender Budgeting* gibt einen informativen Überblick, ein Beitrag zum Verständnis der Geschlechterverhältnisse durch die Weltbank, ein weiterer zu den internationalen *Labour Standards* und die Rolle der ILO sowie zu Kooperativen ergänzen diesen Abschnitt.

Allen Beiträgen ist gemein, dass sie den jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Debatte sowohl inhaltlich

wie auch methodisch reflektieren, die wesentliche Literatur zum jeweiligen Thema aufgreifen und es so vermögen, sowohl Interessierte Einsteiger\*innen zu den Themen hinzuführen, als auch Expert\*innen auf den Stand des Wissens zu bringen.

Eine Anschaffung dieses Handbuches empfiehlt sich – zumindest in den Bibliotheken der ökonomischen Fachbereiche darf diese reiche Quelle nicht fehlen. Also: bitte bestellen!

Prof. i.d.R. Dr. Friederike Maier

### The Routledge Handbook of Feminist Economics

Edited By Günseli Berik & Ebru Kongar

1st Edition

First Published 2021

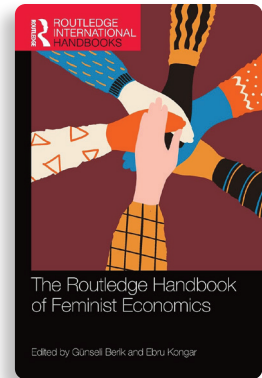
eBook Published 24 May 2021

Pub. Location London

Imprint Routledge

DOI

Pages 516



## Hinweis auf Neuerscheinung: „Caring Societies – Sorgende Gesellschaften“

Neue Abhängigkeiten oder mehr Gerechtigkeit?

Im Fokus dieses Sammelbandes stehen die Auseinandersetzungen mit der Sorgekrise in ihren Verflechtungen mit der sozialen und ökologischen Krise sowie Ansätze zu ihrer Bewältigung. Den Ausgangspunkt bilden dabei die Möglichkeiten, *Caring Societies* zu gestalten und zu etablieren. Sie werden getragen durch eine wechselseitige Sorge(verantwortung) in einem aufeinander bezogenen Zusammenspiel verschiedenster Ebenen und Akteur\*innen. Konzeptionell werden diese Möglichkeiten, eine zukunftsfähige und gerechte Versorgung zu entwickeln, vor allem aus drei Perspektiven betrachtet: *Caring Policies*, *Caring Economy* und *Caring Commons*. Der vierte Teil enthält ein Sorge-Glossar mit Erklärungen der für sorgende Gesellschaften zentralen Begriffe.

Der Klappentext ist der Verlagswebsite entnommen. Dort finden Sie auch weitere Informationen zum Sammelband: <https://www.beltz.de>.

### Caring Societies – Sorgende Gesellschaften Neue Abhängigkeiten oder mehr Gerechtigkeit?



Herausgegeben von:  
Ulrike Knobloch / Hildegard Theobald /  
Corinna Dengler / Ann-Christin Kleinert /  
Christopher Gnadt / Heidi Lehner  
Beltz Juventa, Basel, 2022  
ISBN 978-3-7799-7196-2

30€ für das broschierte Buch  
oder kostenlos als [Open Access  
Publikation](#)

## Rückblick *efas*-Aktivitäten

### Call zur *efas*-Tagung am 09. Dezember 2022

#### **Krisen, soziale Verwerfungen und Geschlechtergerechtigkeit: Wie gut ist das bundesdeutsche System sozialer Sicherung aufgestellt?**

Wie müsste eine soziale Wirtschaftspolitik aussehen, in der Frauen nicht zu den Verliererinnen der Krisen der Gegenwart werden? Die Corona-Pandemie ist nur das jüngste Beispiel, bei dem eine Krise zu einem Katalysator von Geschlechterungerechtigkeit wurde. Die weiteren aktuellen Krisen lassen erahnen, dass sich Ungleichheiten verhärten und die bestehenden sozialpolitischen Maßnahmen nicht darauf vorbereitet sind: Die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine sind in ihren unterschiedlichen Formen auch in Deutschland bemerkbar. Unter den Preissteigerungen leiden insbesondere die niedrigeren Einkommensgruppen und Grundsicherungsempfänger\*innen. Und es ist absehbar, dass die neuen Dimensionen von Klima- und Energiekrise diese Belastungen noch verstärken. Zudem dauert die Corona-Pandemie an und das Ausmaß ihrer sozialen Folgen auf den erreichten Stand an Geschlechtergerechtigkeit lässt sich weiterhin nur schwer abschätzen.

Quasi antikonjunkturell zur aktuellen, von ökonomischen und sozialen Unsicherheiten geprägten Situation sind mit der neuen Regierung auch einige sozial- und geschlechterpolitische Verbesserungen versprochen worden. Werden diese mit den aktuellen Krisenereignissen hinfällig, bevor sie auch nur das Stadium des Konzeptionellen erreicht haben? Wo hat der Staat überhaupt Steuerungsmöglichkeiten, um die Auswirkungen der Krisen auf Frauen auszugleichen? Und welche aus einer Geschlechterperspektive relevanten Veränderungen innerhalb der verschiedenen Säulen der sozialen Sicherung sind bereits auf den Weg gebracht worden?

Vortragsbeiträge der *efas*-Tagung sollten sich deshalb u.a. mit folgenden Fragen beschäftigen:

- Wie könnte aktuell eine zukunftsfähige und geschlechtergerechte soziale Sicherung gestaltet werden?
- Wie sollten die verschiedenen Säulen der Sozialversicherung ausgestaltet werden, damit sie das Ziel der Zukunftsfähigkeit und Geschlechtergerechtigkeit unterstützen?
- Welche Umgestaltungen innerhalb der verschiedenen Säulen der Sozialversicherung sind angesichts der benannten Krisen aus feministischer Sicht sinnvoll?
- Welche Bilanz kann aus den ersten Monaten der Ampel-Regierung gezogen werden?
- Welche angekündigten oder bereits durchgeführten sozialpolitischen und ökologischen Maßnahmen wurden mit welchen Folgen für die Zukunftsfähigkeit und die Geschlechterverhältnisse umgesetzt?

## Impressum

Herausgeberinnen und Redaktion: Josephine Schmidt, Muriel Weinmann, Dr. Sünne Andresen & Wissenschaftlicher Ausschuss von *efas*

Satz: Stefanie Baierl

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

Kontakt: Telefon: 030 - 5019 3327, 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 der Redaktion wieder.

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



## Programm 20. efas-Fachtagung

### Krisen, soziale Verwerfungen und Geschlechtergerechtigkeit: Wie gut ist das bundesdeutsche System sozialer Sicherung aufgestellt?

10:00 Uhr		Ankommen
10:15-10:30		<b>Begrüßung</b> durch <b>Prof. Dr. Stefanie Molthagen-Schnöring</b> (Vizepräsidentin für Forschung und Transfer an der HTW Berlin) und <b>Dr. Sünne Andresen</b> (HTW Berlin und efas)
10:30-11:00		<b>Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms</b> (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg): Geschlechtergerechtigkeit in der Sozialversicherung – eine verfassungsrechtliche Einordnung
11:00-11:30		<b>Dr. Dina Frommert</b> (Deutsche Rentenversicherung Bund): Der Gender Pension Gap in den drei Säulen der Rentenversicherung
		Fragen und Diskussion Moderation: <b>Prof. Dr. Friederike Meier</b> (HWR Berlin und efas)
12:00-13:00		Mittagspause
13:00-13:30		<b>Dr. Yvonne Lott</b> (Hans-Böckler-Stiftung): Lebens- und Wochenarbeitszeitverlängerung aus Gleichstellungsperspektive
13:30-14:00		<b>Dr. Clemens Ohlert</b> (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Der gesetzliche Mindestlohn als gleichstellungspolitische Maßnahme
14:00- 14:30		<b>Prof. Dr. Katharina Wrohlich</b> (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung): Frauen in Führungspositionen: Entwicklungen und Potenziale
		Fragen und Diskussion Moderation: <b>Prof. Dr. Gesine Stephan</b> (IAB, FAU und efas)
15:00-15:30		Pause
15:30-16:15		<b>Forschungsforum (Nominierte für den efas-Nachwuchsförderpreis 2022)</b>
		<b>Franziska Dorn</b> (Universität Göttingen): Income and Time Poverty: Definitions, Thresholds and Tradeoffs – gemeinsam mit Nancy Folbre <b>Diana Tran Nhat</b> (Technische Universität Berlin): Ankereffekte und Geschlechterkonstellationen in Gehaltsverhandlungen <b>Constanze Connearn</b> und <b>Celina Besmer</b> (Technische Universität Berlin): Struktureller Ausschluss von Frauen aus Führungspositionen am Beispiel der Stadtverwaltung Cloppenburg?
		Moderation: <b>Prof. Dr. Ulrike Knobloch</b> (Universität Vechta und efas)
16:15–16:30		Pause
16:30–18:00		<b>Feierliche Verleihung des efas-Nachwuchsförderpreis 2022</b>
		Laudatio: <b>Prof. Dr. Miriam Beblo</b> (Universität Hamburg und efas) und <b>Prof. Dr. Camille Logeay</b> (HTW Berlin und efas) <b>Pauline Kohlhase</b> (Universität Duisburg Essen): The German Export-led Growth Model – who Benefits? <b>Elizaveta Kuznetsova</b> (Universität Hamburg): Does Gender Diversity on Boards affect Performance? Moderation: <b>Josephine Schmidt</b> (HTW Berlin und efas)
Nach 18:00 Uhr		Gemeinsamer Restaurantbesuch und efas-Netzwerktreffen (Selbstzahlende)