

Frauen nicht im Nachteil?

- Auflösung unseres Frühjahrsrätsels -

Vielleicht erinnern Sie sich noch? Die letzte Ausgabe des *efas*-Newsletter enthielt ein „Frühjahrsrätsel“ in Form einer Grafik. Darin waren die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern abgebildet, wie sie eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft ermittelt hatte.

Das „rätselhafte“ an den Resultaten war, dass Frauen in den meisten Berufsgruppen deutlich mehr zu verdienen schienen als ihre männlichen Kollegen. Besonders hoch waren die Brutostundenlohnvorteile mit 10 - 11 % bei den Fertigungsberufen, im Wissenschaftsbereich und bei den Dienstleistungsberufen. Aber auch in der Landwirtschaft, unter Managern und in Büroberufen erzielten Frauen der Grafik zu Folge um 2 - 3 % mehr Einkommen pro Stunde als Männer. Lediglich bei den Handelsberufen war ihr Verdienst geringer.

Einer etwas ausführlicheren Studie des gleichen Instituts in den *iw-trends* ist nun zu entnehmen, dass die ermittelten Lohndifferenzen nicht auf tatsächlich beobachteten Unterschieden beruhen, sondern auf mikroökonomischen Schätzungen - unter Berücksichtigung einer Reihe von individuellen Charakteristika wie Alter, Bildung, Betriebszugehö-

rigkeit, Beruf, Wirtschaftszweig und Unternehmensgröße.

Wir haben nun mit Hilfe der gleichen Daten - nämlich des Sozioökonomischen Panel (SOEP) aus dem Jahr 1998 - versucht, die zitierten Ergebnisse zu replizieren. Dafür haben wir ebenfalls Lohngleichungen geschätzt, welche die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, insbesondere differenziert nach den verschiedenen Berufsgruppen, ersichtlich machen. Wir berücksichtigen unter anderem, dass sich auch die Entlohnung des akkumulierten Humankapitals (insbesondere Bildung und Berufserfahrung) zwischen Männern und Frauen unterscheiden kann - was im allgemeinen als geschlechtsspezifische Diskriminierung bezeichnet wird. Die Abgrenzung unserer Stichprobe sowie die Definition der abhängigen und erklärenden Variablen sind im Wesentlichen dem *iw-trends*-Aufsatz entnommen.

Überraschenderweise weichen unsere Resultate stark von den Ergebnissen des Frühjahrsrätsels ab. Auch eine Unterscheidung nach Ost- und Westdeutschland ändert nichts daran, dass wir keine signifikanten Lohnvorteile für Frauen in Fertigungsberufen, in der Wissenschaft oder in Dienst-

leistungsberufen feststellen können. Ganz im Gegenteil: In Westdeutschland verdienen Frauen in Fertigungsberufen etwa 12 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen mit gleicher Berufsausbildung, gleichem Alter und Betriebszugehörigkeit, wenn man zusätzlich berücksichtigt, dass sie in der gleichen Branche und Unternehmensgrößenklasse arbeiten. Bei Frauen in wissenschaftlichen Berufen oder Dienstleistungsberufen - die angeblich 10 % mehr erhalten als vergleichbare männliche Arbeitnehmer - können keine signifikanten Lohnunterschiede festgestellt werden. Warum die „rätselhaften“ Verdienstunterschiede nicht mit Hilfe unserer sehr klassischen Lohnstrukturanalyse nachvollzogen werden

EINSPRUCH

INHALT

Einspruch.....	1
Aus der Lehre.....	3
<i>efas</i>	4
Forschung.....	5
Steckbrief.....	7
Links.....	8
Gender Studies.....	10
Impressum.....	11
Publikationen aus dem Netzwerk.....	12
Kontakt.....	13
Lehrbuch zu BWL und Geschlecht.....	14
Aktuelle Statistik 1.....	14
Termine.....	16
Aktuelle Statistik 2.....	16

können, bleibt letztendlich leider unklar.

Selbst die von uns geschätzten Lohnunterschiede liegen noch weit unterhalb der beobachteten „unkontrollierten“ Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern. Innerhalb der Gruppe der Fertigungsberufe beispielsweise beträgt der Einkommensunterschied (ohne Kontrolle für andere Merkmale) ganze 21 %. D. h. Frauen haben im Schnitt einen 21 % geringeren Bruttostundenlohn als Männer. In den Wissenschaftsberufen liegt er 19 % und in den Dienstleistungen sogar 26 % unter dem durchschnittlichen Niveau der Männer. Erst wenn Unterschiede in der Qualifikation und anderen einkommensbestimmenden Merkmalen berücksichtigt werden, reduziert sich das Lohndifferential zwischen den Geschlechtern.

Ein großer Teil der Lohnunterschiede kann demnach auf Unterschiede in Merkmalen von Frauen und Männern zurückgeführt werden. Nehmen wir zum Beispiel das Merkmal Berufserfahrung: Frauen haben in der Regel eine geringere Berufserfahrung als Männer, was unter anderem an ihrer weniger kontinuierlichen Erwerbsgeschichte liegt. Vergleicht man die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Frauen mit der von Männern im SOEP, so ergibt sich eine Differenz von 3 Jahren. Der Lebensverlauf von Frauen weist typischerweise mehr Erwerbsunterbrechungen auf und das hat Auswirkungen auf ihr berufsspezifisches Wissen. Zum einen kann ihr bereits angesammeltes Humanvermögen durch technischen Fortschritt und Innovationen im Arbeitsprozess nach ei-

ner Unterbrechung veralten. Zum anderen ist auch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung während einer Unterbrechung oder auch während einer Arbeitszeitreduzierung geringer. Je später im Erwerbszyklus die Unterbrechung erfolgt, desto höher ist die bereits gesammelte Berufserfahrung und somit auch der aus der Entwertung resultierende negative Einkommenseffekt. Mit anderen Worten, das angesammelte Humankapital der Frauen wird abgeschrieben.

Eine von uns auf Grundlage des SOEP für 1998 durchgeführte Studie hat gezeigt, dass diese Abschreibung nicht unerheblich ist: Sie beträgt immerhin 33 %. Das heißt, dass alle vorangegangenen Berufsjahre nur noch mit zwei Dritteln lohnrelevant wirken, sobald eine Frau ihre Erwerbstätigkeit unterbricht. Die Folge sind spätere Lohneinbußen. Betrachten wir zum Beispiel das typische Erwerbsprofil einer Mutter in Deutschland mit drei Jahren Erziehungsurlaub nach der Geburt des Kindes im Alter von 30 Jahren und darauf folgenden sieben Jahren Teilzeitarbeit. Ihr verbleiben mit 45 Jahren noch schätzungsweise 33 DM Stundenlohn. Sie verdient demnach im Schnitt stündlich 3,10 DM und monatlich 530 DM weniger als eine durchgehend vollzeitbeschäftigte Frau gleichen Alters. Nimmt sie dagegen nach einer nur einjährigen Unterbrechung wieder eine Vollzeitbeschäftigung auf, beträgt die Differenz zur durchgängig erwerbstätigen Referenzfrau nur noch 16 Pfennig pro Stunde. Auf den Monat gerechnet ergibt sich daraus eine Differenz von etwas über 50 DM.

Eine wichtige Rolle spielt aber auch das *Timing*, also die zeitliche Abfolge von Erwerbs- und Unterbrechungsphasen. Eine Unterbrechung zu Beginn der Erwerbskarriere hat eine geringere Entwertung des Humanvermögens und deshalb einen geringeren Lohnabschlag zur Folge als ein späterer Ausstieg. Während die dreijährige Unterbrechung im Alter von 25 Jahren zu einer Senkung des zukünftigen Lohnsatzes von 1 % führt, beträgt der zu erwartende Abschlag fünf Jahre später schon 3,5 %. Frauen, die erst mit 40 Jahren für drei Jahre aussteigen, müssen einen Lohnabschlag von 15 % hinnehmen, was einer Stundenlohnsenkung von 5,50 DM gleichkommt. Dieses Ergebnis ist nicht verwunderlich, denn je später die Unterbrechung stattfindet, desto mehr Berufserfahrung wurde bereits gesammelt und desto mehr Humankapital steht folglich in Gefahr, abgeschrieben zu werden.

Schon an diesem einen Beispiel Berufserfahrung wird deutlich, dass es, um den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden auf den Grund gehen zu können nicht nur wichtig ist, die Lohn-differenz zwischen Frauen und Männern mit gleichen lohnbestimmenden Merkmalen festzustellen, sondern darüber hinaus auch die Ursachen der unterschiedlichen Merkmale zu analysieren.

Miriam Beblo
Elke Wolf

Kontakt:
beblo@zew.de
wolf@zew.de

Trägt Ihr Chef Lippenstift?

- Motto einer Podiumsdiskussion an der Fachhochschule Würzburg -

Unter diesem Motto fand im Januar 2001 an der FH Würzburg eine von Studentinnen organisierte öffentliche Podiumsdiskussion statt.

AUS DER LEHRE

Seit mehreren Jahren biete

ich als sog. Wahlpflichtfach (Seminar mit 2 Wochenstunden, das aus einem größeren Angebot zu wählen ist) im Fachbereich Betriebswirtschaft das Thema „Weibliche Fach- und Führungskräfte“ an. Zielsetzungen sind eine Sensibilisierung für die Problematik an sich und eine Auseinandersetzung mit neueren personalwirtschaftlichen Strategien zur Erreichung von Chancengleichheit weiblicher Fach- und Führungskräfte. Das Seminar richtet sich dementsprechend an Studenten und Studentinnen, wird aber meist nur von letzteren besucht. Im Rahmen des Seminars arbeite ich regelmäßig an verschiedenen Projektaufgaben (z. B. Evaluation von Chancengleichheitsprogrammen).

Im WS 2000/01 habe ich mit einer Gruppe von 14 sehr engagierten Studentinnen als Pilotprojekt erstmalig eine Podiumsdiskussion zum Thema organisiert. Eine solche Veranstaltung schwebte mir schon seit längerem vor, doch war ich bisher vor dem hohen organisatorischen Aufwand zurückgeschreckt. Nach einer ersten Einführung in die Thematik „Weibliche Fach- und Führungskräfte“ mit Zahlen, Daten, Fakten und internationalen Vergleichen wurde gemeinsam überlegt, nach

welchen Kriterien die DiskussionsteilnehmerInnen ausgesucht werden sollten. Besonders wichtig war den Studentinnen, dass

- berufstätige Frauen mit und ohne Kinder
- verheiratete und unverheiratete Frauen
- Frauen aus Wirtschaft und Politik
- selbständige und angestellte Frauen
- Frauen in Führungspositionen
- jüngere und ältere Frauen
- Frauen mit unterschiedlicher Ausbildung und aus unterschiedlichen Funktionsbereichen
- Frauen unterschiedlicher Nationalitäten
- eine Personalberaterin oder Personalleiterin
- auch ein Mann vertreten sein sollten.

Themen, über die diskutiert werden sollten, waren

- persönliche Erfolgsstrategien und Tipps
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Chancengleichheitsprogramme in Unternehmen
- Vergleich mit anderen Ländern
- notwendige Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit weiblicher Fach- und Führungskräfte.

Bei der Auswahl der Schwerpunktthemen waren die Studentinnen frei und konnten deshalb die für sie relevanten Fragestellungen wählen.

Der Prozess der Identifikation geeigneter Diskussionsteilnehmer gestaltete sich erstaunlich kreativ und einfach: so wurden persönliche Kontakte aktiviert („Meine Freundin kennt ...“, „Unser Nachbar arbeitet bei ...“) und eigenständig Internet- bzw. Zeitschriftenanalysen unternommen. Die Ansprache der ReferentInnen übernahmen die Studentinnen selbst und sie hatten hierbei schnell erste Erfolge und sehr positive Reaktionen zu verzeichnen. Ich musste hier lediglich an einigen Stellen unterstützend eingreifen, z. B. bei der Formulierung der schriftlichen Einladung, bei Detailfragen mancher Referenten oder bei einer ganz kurzfristigen Absage zwei Tage vor der Veranstaltung als es darum ging, schnell einen geeigneten Ersatz zu gewinnen.

Im Seminar selbst entwickelten wir im Laufe des Semesters gemeinsam Fragestellungen und diskutierten einen sinnvollen Ablauf der geplanten Veranstaltung. Auch hier waren die Studentinnen wieder ausgesprochen kreativ und engagiert. Kommilitonen wurden zu ihrer Meinung und ihren Erfahrungen mit Gleichberechtigung interviewt; diese Interviews wurden zu einem Kurzfilm zusammengeschnitten und zu Beginn der Veranstaltung als Einstieg abgespielt. Für die einzelnen Aufgabengebiete waren jeweils Kleingruppen verantwortlich, die wöchentlich über ihren Arbeitsfortschritt berichteten.

Eine Marketing-Gruppe entwickelte ein Marketingkonzept, das

selbstverständlich ein ansprechend gestaltetes Plakat mit Eye-catcher - der besagte Titel „Trägt Ihr Chef Lippenstift?“ - umfasste. Bevor dieses aufgehängt wurde, hing im Eingangsbereich der FH ein in denselben Farben gehaltenes eingefärbtes Bettuch - auf dem nur ein rotes Fragezeichen auf blauem Grund zu sehen war. Erst eine Woche später kamen dann die Plakate in derselben optischen Gestaltung, aber nun mit Erklärung und Hinweis auf die Veranstaltung.

Schwierig gestaltete sich zunächst die Festlegung der Moderatorinnen, da auch die Leitung der Podiumsdiskussion bei den Studentinnen liegen sollte, die zunächst davor zurückscheuten mit hochrangigen ReferentInnen vor einem vollen Hörsaal zu sitzen und sie zu befragen. Doch schließlich fanden sich zwei Freiwillige, die sich mit großem Eifer in die Aufgabe stürzten, gleichzeitig aber auch die anderen in die Pflicht nahmen: Die Recherche zu Programmen und Maßnahmen der teilnehmenden Unternehmen sowie zu den inhaltlichen Schwerpunkten der ReferentInnen wurde in der Studiengruppe aufgeteilt, die die Ergebnisse an die Moderatorinnen zurückmelden mussten.

Vor dem großen Tage waren noch viele Personen zu informieren und einzuladen, der Raum zu planen, die Technik abzustimmen, der Kontakt zu den ReferentInnen zu halten, Anreisehinweise zu verschicken, Reisekosten zu klären, ReferentInnengeschenke zu besorgen und - die Moderation zu üben. In Rollenspielen wurden mögliche Fragen und Antworten durchgegangen. Dazu

gingen wir bereits in den großen Hörsaal und sprachen mit Mikrofonen, damit sich die Studentinnen an die Situation gewöhnen konnten und um spätere Irritationen möglichst zu vermeiden.

AUS DER LEHRE

An der Podiumsdiskussion nahmen schließlich eine Vertreterin von DaimlerChrysler, ein Vertreter von Lufthansa, eine Ministerin, eine Personalberaterin, eine Unternehmerin und eine Informatik-Professorin teil. Die Veranstaltung wurde von ca. 70 Personen besucht und dauerte zwei Stunden. Besonders hervorzuheben ist das qualitativ hohe Diskussionsniveau, die ausgezeichnete Moderation durch die Studentinnen (die auch von den eingeladenen ReferentInnen sehr gelobt wurde) und die anschließende positive Resonanz im Publikum bei den jungen Männern wie Frauen.

Was bleibt zu verbessern? Die interessante Runde hätte noch mehr Zuhörer verdient - aus dem StudentInnenkreis der FH, der Universität und der Stadt Würzburg. Der PR ist also künftig größere Aufmerksamkeit zu widmen.

Erfolgsfaktoren waren sicherlich unter anderem

- die ausgesprochen engagierten Studentinnen
- hohe Freiräume bei der Gestaltung der Veranstaltung (ReferentInnen, Inhalte und Ablauf etc. konnten selbst bestimmt werden)
- sehr gute Moderatorinnen

- große Offenheit auf Seiten der DiskussionsteilnehmerInnen.

Nach diesem Erfolg wird es nicht die letzte derartige Podiumsdiskussion an unserer Hochschule gewesen sein. Eines ist auf jeden Fall deutlich geworden: Es hat uns allen großen Spaß gemacht und die Resonanz war - nach manchen anfänglich doch eher reservierten Reaktionen, die Studentinnen berichteten sogar von gelegentlichen Anfeindungen - außerordentlich positiv. Ich kann Sie deshalb alle nur zu ähnlichen Veranstaltungen ermutigen.

Erika Regnet

Kontakt:

regnet@mail.fh-wuerzburg.de

efas

Mitglieder

nach Fachgebiet	Absolut
BWL	37
VWL	42
Angrenzende Disziplinen	22
keine Angaben	10

nach Institutionen	Absolut
Universität	59
Fachhochschule	29
Forschungsinstitute, Polit. Einrichtungen	17
keine Angaben	6

Stand 31.10.2001

Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit

- Verlauf und Ergebnisse eines Projektes der ÖTV -

Die durchschnittlichen Einkommen von Frauen betragen in der Bundesrepublik Deutschland bei Vollzeitbeschäftigung derzeit etwa 75 Prozent

derjenigen von Männern. Diese im Durchschnitt

niedrigeren Verdienste von Frauen werden in Wissenschaft und Praxis gemeinhin auf Ursachen wie kürzere Arbeitszeiten oder Berufsunterbrechungen zurückgeführt. Die gegenwärtig verwendeten Verfahren der Arbeitsbewertung finden als einkommensbestimmende Faktoren hingegen kaum Beachtung. Dies dürfte vor allem an der nach wie vor weit verbreiteten Ansicht liegen, Arbeitsbewertung sei geschlechtsneutral, weil sie die Tätigkeit bewerte und nicht die Person, die sie ausübt. Dabei haben nationale und internationale ExpertInnen für diskriminierungskritische Arbeitsbewertungsforschung inzwischen in aller Deutlichkeit herausgearbeitet, dass eine Ursache für den Verdienstabstand die mittelbare Diskriminierung bei der anforderungsabhängigen Differenzierung der Grundentgelte mittels der Verfahren der Arbeitsbewertung ist. Durch die verwendeten Verfahren erfolgt vielfach eine Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten im Vergleich zu männerdominierten.

In einzelnen Tarifbezirken der ÖTV, insbesondere in Hessen, kämpfen Frauen seit Beginn der 90er Jahre um die Aufwertung ihrer Tätigkeiten. Auf dem Gewerkschaftstag 1996 wurde dann auf der gesamtgewerkschaftlichen

FORSCHUNG

Ebene die „Aufwertungskampagne für Frauenberufe“ ins Leben gerufen mit dem Ziel, die Gleichbezahlung von gleichwertiger Arbeit bei Männern und Frauen zu erreichen.

Eine erste Maßnahme im Rahmen der Aufwertungskampagne war die Vergabe eines Rechtsgutachtens¹ zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), das erhebliche Diskriminierungspotenziale sowie Verstöße gegen europäisches Recht aufzeigte. So verstößt der BAT gegen die zwingenden Vorschriften,

- dass für alle Beschäftigten die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet werden müssen,
- dass nachvollziehbar sein muss, aufgrund welcher Kriterien eine Entgeltdifferenzierung vorgenommen wird und
- Bewertungskriterien geeignet sein müssen, der Art einer Arbeit bzw. deren Wesen Rechnung zu tragen.

Um zu prüfen, ob das in dem Rechtsgutachten diagnostizierte Diskriminierungspotenzial in der Praxis tatsächlich vorhanden ist, gab die ÖTV ein Forschungsprojekt in Auftrag. Es fand unter dem Titel „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit“ unter Leitung von Prof. Dr. Gertraude Krell von der Freien Universität Berlin statt. Kernstück war ein Vergleichsprojekt, in dem ausgewählte frauen- und männerdominierte Tätigkeiten neu bewertet wurden. Es wurde von den Autorinnen im Sommer 2000 in der niedersächsi-

schen Landeshauptstadt Hannover durchgeführt.

Eine Überprüfung des Diskriminierungspotenzials kann nur durch eine vergleichende Analyse konkreter Stellen erfolgen und zwar, indem mit einem außerhalb des BAT liegenden und diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungsverfahren ausgewählte Stellen auf ihre Gleichwertigkeit hin untersucht werden. Für das Vergleichsprojekt wurde – leicht modifiziert – das aus der Schweiz stammende Verfahren ABAKA-BA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch)² verwendet. Es erfüllt für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung unerlässliche Bedingungen, denn es

- ist ein einheitliches Verfahren, das für eine gesamte Organisation verwendet werden kann,
- ist im Unterschied zum summarischen BAT ein analytisches Verfahren, das eine Bewertung systematisch und nach einzelnen Bewertungskriterien differenziert vornimmt und
- kann – insbesondere durch die Berücksichtigung psychosozialer Merkmale – die Erfordernisse aller Arten von Tätigkeiten abbilden.

¹ Vgl. Winter, Regine unter Mitarb. v. G. Krell: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Stuttgart 1997

² Vgl. Katz, Christian/ Baitsch, Christof: Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hg. v. Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich 1996

Darüber hinaus bietet ABAKABA weitere Vorteile: Das Verfahren ist methodisch geprüft und praktisch bewährt. Zudem sieht es eine von beiden Betriebsparteien geschlechtsparitätisch besetzte und geschulte (s. u.) Bewertungskommission vor. Im deutschsprachigen Raum findet sich kein vergleichbar ausgereiftes Verfahren. Als weitere wichtige Gestaltungsmerkmale des Verfahrens seien noch hervorgehoben, dass ABAKABA vier Bereiche unterscheidet, den intellektuellen, den psycho-sozialen und den physischen Bereich sowie den Bereich der Verantwortung. Die Anforderungen und Belastungen jedes Bereichs werden mittels eines standardisierten Fragebogens erfasst. Jeder Bereich geht mit einem gleichen Maximalpunktwert in die Bewertung ein, d. h. es gibt keine innere Gewichtung.

Zur Durchführung des Projektes wurden in Abstimmung mit der ÖTV und der Landeshauptstadt Hannover vier Vergleichspaare bestehend aus je einer frauen- und einer männerdominierten Tätigkeit³ gebildet. Drei der ausgewählten Paare stammten aus dem Angestellten- und eines aus dem ArbeiterInnenbereich:

- a) Diplom-BibliothekarIn an öffentlichen Bibliotheken (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH)
- b) Leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn (MTA) und (Gärtner-) MeisterIn
- c) AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r Sachbear-

³ Dies bedeutet, dass der Anteil von Frauen bzw. Männern innerhalb einer Tätigkeit jeweils mindestens 70 % betragen muss.

⁴ Die Eingruppierung der neun neu zu bewertenden Tätigkeiten erfolgt gemäß BAT entsprechend sechs unterschiedlicher Tarifteile

beiterIn
d) Küchenhilfe und StraßenreinerIn/KanalbetriebsarbeiterIn

Pro Tätigkeit nahmen jeweils zwei StelleninhaberInnen mittels des überarbeiteten ABAKABA-Fragebogens und unter wissenschaftlicher Begleitung eine Beschreibung ihrer Stellen vor. Sowohl die Vorgesetzten als auch der jeweilige örtliche Personalrat lasen die ausgefüllten Bögen noch einmal kritisch gegen. Die Bewertung der Tätigkeiten erfolgte anhand der auf diese Weise durchgeführten 16 Stellenbeschreibungen und auf der Basis des ABAKABA-Punktsystems. Für den Bewertungsprozess wurde zuvor eine vierköpfige, im Umgang mit Arbeitsbewertungssystemen, deren Diskriminierungspotenzialen sowie mit ABAKABA selbst geschulte Kommission gebildet. Sie bestand aus je einem männlichen und einem weiblichen Mitglied der ArbeitgeberInnen- und der ArbeitnehmerInnenseite.

Die Ergebnisse der Bewertung der Vergleichspaare lassen sich wie folgt zusammenfassen: Durch die Neubewertung haben sich im Vergleich mit der Eingruppierung der Stellen nach dem BAT bei drei der vier Vergleichspaare die Wertigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten verschoben. Die Altenpflegestellen rangieren in der Punktzahl nunmehr deutlich vor den Stellen der TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen, bei den Bibliotheksstellen und den IngenieurInnenstellen sowie den Stellen der Küchenhilfen und StraßenreinerInnen/KanalbetriebsarbeiterInnen besteht nach der Bewertung mit ABAKABA Gleichwertigkeit. Weitgehend un-

verändert blieb das Verhältnis der MTA-Stellen zu den Stellen der (Gärtner-) MeisterInnen. Für die Verschiebung der Wertigkeiten waren zwei mit ABAKABA erfasste Bereiche bestimmend, nämlich der psycho-soziale und der physische Bereich.

Insgesamt weisen die Ergebnisse zunächst auf die Wichtigkeit eines einheitlichen Bewertungsverfahrens für alle Tätigkeiten hin, denn es ermöglicht erst eine Vergleichbarkeit der Einstufungen untereinander und schafft somit – eine im BAT bisher fehlende – Transparenz⁴. Die Resultate heben auch die Bedeutung des bisher in den meisten Bewertungssystemen vernachlässigten psycho-sozialen Bereichs hervor, und zwar nicht nur für frauendominierte, sondern auch für männerdominierte Tätigkeiten. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse auf, dass der physische Bereich – der häufig bei der Bewertung von Dienstleistungsarbeit überhaupt keine Berücksichtigung findet – nicht nur bei männerdominierten, sondern gerade auch bei frauendominierten Tätigkeiten ein wichtiges Kriterium der Bewertung darstellt. Weder der psycho-soziale Bereich noch der physische Bereich finden bei der derzeitigen tariflichen Bewertung nach dem BAT Berücksichtigung.

Andrea-Hilla Carl
Anna Krehnke

Kontakt:
hilla@fhw.berlin.de
akrehnke@fhw-berlin.de

Projektbericht:

Gertraude Krell/ Andrea-Hilla Carl/ Anna Krehnke: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Stuttgart 2001 (zu beziehen über die ver.di-Hauptverw.)

STECKBRIEF

Notburga Ott, Professorin für Sozialpolitik und Öffentliche Wirtschaft an der Ruhr-Universität Bochum

Arbeitsschwerpunkte: Sozialpolitik, insbes. Familienpolitik; Haushalts- und Familienökonomik; Arbeitsmarktfragen

Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- geboren 1954
- eine Tochter, 23 Jahre
- Studium der Pädagogik, Mathematik und Volkswirtschaftslehre in Regensburg und Bielefeld
- 1984 Abschluss als Diplomvolkswirtin
- 1984 - 1990 wissenschaftliche Mitarbeiterin am SFB 3 in Frankfurt/Main: Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik (Projekt: Mikrosimulation)
- 1989 Promotion in Bielefeld: Intrafamily Bargaining and Household Decisions (Berlin/Heidelberg/New York 1992)
- 1990 - 1995 wissenschaftliche Assistentin an der Universität Frankfurt/Main
- 1996 Habilitation: Unsicherheit, Unschärfen und rationales Entscheiden – Die Anwendung von Fuzzy-Methoden in der Entscheidungstheorie (Heidelberg/Berlin 2000)
- 1995/96 Lehrstuhlvertretung Humboldt-



Universität zu Berlin

- 1996/97 Gastprofessur an der Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik
- 1997/98 Professur für Wirtschaftspolitik an der Universität Bielefeld
- seit 1999 Professur für Sozialpolitik und Öffentliche Wirtschaft an der Ruhr-Universität Bochum

-
- Warum haben Sie Volkswirtschaftslehre studiert?
Ich habe Tinbergens „Wirtschaftspolitik“ gelesen.
 - Wodurch wurde ihr wissenschaftliches Interesse geweckt?
Durch die scheinbare Unvereinbarkeit zwischen verschiedenen ökonomischen Denkrichtungen.
 - Was ist Ihre bestimmende Motivation dabei?
...herauszufinden, wo die Schnittstelle ist, die Brücke zwischen den konkurrierenden Denkrichtungen in der Ökonomie.
 - Woran fehlt es dem heutigen Wissenschaftsbetrieb am meisten?
Die Beschäftigung mit wissenschaftstheoretischen Fragen und echtes interdisziplinäres Arbeiten.
 - Was würden Sie Studierenden von Heute raten?
Den eigenen Kopf zu gebrauchen, d.h. studieren, was sie wirklich interessiert und kritisch mit der dargebotenen Materie umgehen. Erfolg hat man nur mit hinreichend hoher Motivation. Und die im Berufsleben (und nicht nur dort) gefragten Fähigkeiten, sich neuen Herausforderungen kompetent und kritisch zu stellen, kann man in jedem Studium üben, das man mit Engagement betreibt.

- Was hätten die heutigen Unis dringend nötig?
Geld und Selbstbestimmung - zumindest angemessene Ressourcen und wissenschaftspolitisch klare Rahmenbedingungen.
- Was ist für Sie Feminismus?
Engagement von Frauen für Frauen, d.h. für faire gesellschaftliche Bedingungen einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in der Gesellschaft.
- Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?
Ich durfte in der Schule keine Hosen tragen. Die Schule, an der ich mein Abitur machte, wurde erst zwei Jahre zuvor für Mädchen geöffnet. Lehrer wie Berufsberater rieten mir vom Mathematikstudium ab, was ich dummerweise auch zunächst befolgte, etc. etc. ...
- Wo haben Sie eine Benachteiligung als Frau am stärksten empfunden?
Als Mutter: frau verliert plötzlich die Anerkennung der eigenen Persönlichkeit und wird von der Umwelt nur funktional über das Kind wahrgenommen.
- Und gab es einen Anlass, die Frauenfrage mit der Ökonomie zu verbinden?
Die Bemerkung eines Professors für Mikroökonomik, der mich als verheiratete Frau Mutter kannte, als er mich anlässlich einer Prüfung auch als Studentin wahrnahm: "Frau Ott, Sie studieren ja auch, wozu denn eigentlich?"
- Was bedeutet Ihnen *efas*?
In meiner beruflichen Laufbahn habe ich mir mehr Mitstreiterinnen, den Austausch mit anderen Frauen, die gleiche Interessen und Probleme haben, gewünscht. Ein Netzwerk wie *efas* macht das leichter.
- Haben sie ein Motto, eine Lieblingslebensweisheit?
Feministinnen der 70er Jahre werden es noch kennen: „Du hast keine Chance, nutze sie!“
- Was tun Sie gern um auszuspannen?
Gitarre spielen und Fahrrad fahren
- Welches Einsatzfeld liegt Ihnen besonders am Herzen?
Politikberatung

LINKS

Zur Familienpolitik

- zusammengestellt von Notburga Ott -

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

<http://www.bmfsfj.de/frameset/index.jsp>

Informationen, Gesetze, Publikationen (insb. Familienberichte und Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats), Links zu Verbänden und anderen Stellen

Daten – Statistiken – Familienforschung:

Statistisches Bundesamt: <http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetxt.htm>

Datenreport: http://www.destatis.de/allg/d/veroe/d_datend.htm

EUROSTAT: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/DE?catalogue=Eurostat&theme=3-Population%20and%20Social%20Conditions>

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: <http://www.bib-demographie.de>

Max-Planck-Institut für demografische Forschung Rostock: <http://www.demogr.mpg.de>

Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg:

<http://www.uni-bamberg.de/forschung/einrichtungen/an-institute/ifb.htm>

Deutsches Jugendinstitut: http://cgi.dji.de/cgi-bin/inklude.php?inklude=dasdji/welcome_inc.htm
Dortmunder Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendhilfestatistik:
<http://www.akj-stat.fb12.uni-dortmund.de>
Österreichisches Institut für Familienforschung: <http://www.oif.ac.at>
Europäische Beobachtungsstelle für Familienangelegenheiten:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/family/observatory/home.html
Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung:
<http://www.ies.uni-hannover.de/familie.html>
Sozialforschungsstelle Dortmund: <http://www.sfs-dortmund.de/Forschung/forschung.html>

Ehe- und Familienrecht:

<http://www.jurathek.de/inhalt/index.html>

jüngere Bundesverfassungsurteile:

zur Berücksichtigung von Familienleistungen in der Pflegeversicherung (03.04.2001):

http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rs20010403_1bvr162994

zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums für Kinder (10.11.1998):

http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rs19981110_2bvr105791

Zeitschriften:

Zeitschrift für Familienforschung:

<http://www.geist.de/cgi-bin/Titel?S=D&V=VI35&T=TI14372940>

Zeitschrift für das gesamte Familienrecht: <http://www.famrz.de/>

EAF - Familienpolitische Informationen: http://www.eaf-bund.de/html/fpi/fpi_inhalt.html

Family Relations: <http://ncfr.allenpress.com/ncfronline/?request=index-html>

Child & Family Social Work:

<http://www.blacksci.co.uk/~cgilib/jnlpage.asp?Journal=CFSW&File=CFSW&Page=aims>

Community, Work & Family: <http://www.tandf.co.uk/journals/carfax/13668803.html>

International Journal of Law, Policy and the Family: <http://www3.oup.co.uk/lawfam/>

Journal of Child and Family Studies: <http://www.wkap.nl/journalhome.htm/1062-1024>

Journal of Family and Economic Issues: <http://www.wkap.nl/journalhome.htm/1058-0476>

Journal of Family Issues: <http://www.sagepub.co.uk/journals/details/j0179.html>

The Journal of Social Welfare and Family Law: <http://www.tandf.co.uk/journals/routledge/09649069.html>

Journal of Population Economics: <http://link.springer.de/link/service/journals/00148/index.htm>

Erklärungen der Parteien:

SPD: <http://www.spd.de/partei/organisation/familienpolitik.html>

<http://www.spd.de/partei/organisation/familienforen.html>

<http://www.spd.de/politik/veranstaltungen/bundesparteitag>

Bündnis 90/Die Grünen:

<http://www.gruene-fraktion.de/uthem/familie/index.htm>

CDU: <http://www.cdu.de/politik-a-z/familie/inhalt.htm>

<http://www.cdu.de/projekt21/familie/familie.htm>

CSU: http://www.csu.de/DieThemen/Positionen_A-Z/Soziales/1Familienpolitik.htm

<http://www.csu.de/DieThemen/buendnisfuerfamilien/home.htm>

<http://www.csu.de/DieThemen/Frauenpolitik/default.htm>

FDP: <http://mdb.liberales.de/fraktion/dateien/initiativen/familien.pdf>

PDS: <http://www2.pds-online.de/cgi-bin/autoframe?Main=http://www2.pds-online.de/bt/themen/pakete/familienpolitik/>

Gender Studies

- als neuer Studiengang an der Universität Freiburg -

Im Sommersemester 2001 war es erstmals möglich, sich an der Freiburger Universität in den Teilstudiengang *Gender Studies*/ Geschlechterforschung einzuschreiben. Die fast zweijährige Vorbereitungs- und noch längere Planungsphase der Institutionalisierung

der Frauen- und Geschlechterforschung hat uns dann jedoch

mit einem höchst erfreulichen Ergebnis belohnt: 28 Studierende haben sich in den interdisziplinär konzipierten Magister-Nebenfach-Studiengang immatrikuliert und für das Wintersemester 2001/02 sind bisher insgesamt 70 Studierende gemeldet. Diese Zahlen übertreffen die Erwartungen der Koordinierungsstelle *Gender Studies* bei weitem!

Die damalige Frauenbeauftragte und Slavistikprofessorin Elisabeth Cheauré hat 1998 mit universitären Mitteln die Koordinierungsstelle *Gender Studies* eingerichtet, die – unterstützt durch eine Gruppe von DozentInnen und Professorinnen – Modelle für einen Studiengang *Gender Studies* als Magister-Nebenfach, als Aufbaustudiengang und Bachelor- bzw. Masterabschluss entworfen hat. Im Sommer 2000 konnte die Prüfungsordnung für das Magisternebenfach dem Ministerium vorgelegt werden und im Wintersemester 2000/01 ein erster Probelauf im Gender-Studiengang starten.

Dieser grundständige Studiengang ist als Magister-Nebenfach

mit einer Regelstudienzeit von 9 Semestern konzipiert und mit anderen Magister-Fächern kombinierbar, außer mit dem der *Historischen Anthropologie* im Hauptfach. Neben den obligatorischen Kernveranstaltungen im Grundlagenbereich

– dazu gehören die als interdisziplinäre Ring-

vortragsreihe konzipierte Vorlesung zur Sozial- und Kulturgeschichte der Geschlechterverhältnisse, eine Vorlesung zu Frauen- und Geschlechterforschung in den Natur- und Technikwissenschaften und ein Methodenseminar – wählen die Studierenden Seminare aus dem Wissenschaftsbereich Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften (Wb GSK) sowie aus dem Wissenschaftsbereich Medizin, Natur- und Technikwissenschaften (Wb MNT). Des Weiteren ist im Grundstudium eine Einführung in *Historische* oder *Philosophische Anthropologie* verpflichtend. Im Hauptstudium haben die Studierenden dann die Möglichkeit, die Kategorie *Gender* entweder in *einem* Wissenschaftsbereich vertiefend oder in beiden Wissenschaftsbereichen, d. h. *interdisziplinär vergleichend* zu erarbeiten. Die Zwischenprüfung ist studienbegleitend; das Hauptstudium schließt mit der Magisterprüfung ab, die – neben der Vorlage der entsprechenden Scheine – aus einer 30-minütigen mündlichen Prüfung besteht.

Das umfangreiche Lehrangebot des Studiengangs *Gender Studies*

schöpft in erster Linie aus den schon vorhandenen Lehrkapazitäten der Universität Freiburg: Die DozentInnen und ProfessorInnen bieten in ihren jeweiligen Fächern (insgesamt um die 21 Fächer) *Gender*-Lehrveranstaltungen an, die sowohl für *Gender*-Studierende als auch für Studierende der jeweiligen Disziplin offen sind. Das spezifische Profil des Freiburger Studiengangs zielt auf eine Auseinandersetzung von geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächern mit rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern sowie medizinischen, natur- und technikwissenschaftlichen Disziplinen. Die interdisziplinäre Ringvorlesung strebt einen solchen Brückenschlag an. Sie vermittelt einen fundierten Einblick in geschlechterrelevante Fragestellungen sowohl geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlicher Fächer als auch der Medizin und der Natur- und Technikwissenschaften. Nur in wenigen Fächern sind wir darauf angewiesen, auswärtige ReferentInnen zu ‚importieren‘, so z. B. in den Wirtschaftswissenschaften. Frau Prof. Dr. Angela Fiedler und Frau Prof. Dr. Notburga Ott (Uni Bochum) haben hier bereits anregende Gastvorträge gehalten, im kommenden Semester ist Frau Dr. Fabienne Peters von der Universität Basel eingeladen. Bleibt zu hoffen, dass sich die Freiburger WirtschaftswissenschaftlerInnen davon inspirieren lassen!

Damit die Studierenden nicht Gefahr laufen, sich in der Vielfalt der Disziplinen zu verlieren, sind die Kernveranstaltungen, in

GENDER STUDIES

denen ‚Handwerkszeug‘, d. h. inhaltliche, methodische und theoretische Grundlagen vermittelt werden, von großer Bedeutung und im Studienplan als obligatorisch ausgewiesen. Ausserdem legen wir Wert auf eine ausführliche Studienberatung, die die Wahl der Fächer und Veranstaltungen begleitet.

Um Interdisziplinarität der Lehre und Forschung zu gewährleisten, ist der Studiengang in Freiburg nicht an einen bestimmten Fachbereich oder Lehrstuhl angebunden. Zum einen haben wir uns die Einrichtung von Professuren mit Teildomination zum Ziel gesetzt, damit Gender-Forschungsansätze in möglichst vielen Disziplinen verankert und Lehrende sowie Studierende zu einem inter- und transdisziplinären Dialog angeregt werden können. In der Soziologie („Soziologie und Empirische Geschlechterforschung“) und der Neueren Deutschen Literaturgeschichte ist jeweils eine C3-Professur mit einer Teildomination *Gender Studies* versehen. Zum anderen fungiert das 1999 gegründete *Zentrum für Anthropologie und Gender Studies* (ZAG) als Dachorganisation für die bestehenden Studiengänge der *Historischen* und *Biologischen Anthropologie* und des Studiengangs *Gender Studies*.

¹ Dieses sind die Theologische Fakultät, die Rechtswissenschaftliche Fakultät, die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, die Medizinische Fakultät, die Philosophischen Fakultäten I-IV, die Fakultät für Biologie, die Geowissenschaftliche Fakultät und die Forstwissenschaftliche Fakultät.

Es wird von elf Fakultäten¹ sowie dem Institut für Informatik und Gesellschaft – insgesamt 95 wissenschaftlichen Mitgliedern – getragen und soll Lehrenden und den Studierenden ein Forum für wissenschaftstheoretische Auseinandersetzung bieten.

Neben der Einrichtung des neuen Studiengangs hat das ZAG die Projektarbeiten im letzten Jahr entscheidend vorantreiben können, entsprechende Arbeitsgruppen gebildet und weitere für die Institutionalisierung notwendige Schritte eingeleitet:

Der Vorstand des ZAG stellte im Juli 2001 beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Stuttgart einen Antrag im Förderprogramm „Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung an baden-württembergischen Hochschulen“, über den der Studiengang mit Gender-Teildominationen, Stellen für Nachwuchsförderung, Gastprofessuren und Hilfskräften ausgestattet werden soll.

Aufgrund starker Nachfrage bei Studierenden und Berufstätigen nach einer Spezialisierung in *Gender Studies* planen wir neben der Einrichtung eines B.A.- und M.A.-Studiengangs insbesondere die eines drei- bis viersemestrigen Aufbaustudiengangs. Dieser Studiengang soll modular konzipiert und sehr praxisorientiert ausgerichtet sein. Darüber hinaus bestehen im ZAG konkrete Pläne für ein Graduiertenkolleg.

Aber auch andere Gender-Aktivitäten, die bisher von der Freiburger Öffentlichkeit und der Presse erfahrungsgemäß sehr positiv aufgenommen wurden, werden in den kommenden Wintermonaten für spannende Wissenschaft und kurzweilige Unterhaltung sorgen: Die Vortragsreihe zur Frauen- und Geschlechterforschung setzt sich im Wintersemester mit dem kontrovers diskutierten Thema „Pornografie“ auseinander und wird von einem umfassenden Kulturprogramm, Filmen und einer „Erotiknacht im E-Werk“, ergänzt. Anlässlich des alljährlichen ZAG-Symposiums wird ebenfalls der „Körper“ auf dem Prüfstand stehen: „Konsum – Kommerz – Konkurs: Die Crux mit dem Körper“. Zu dieser Tagung mit Vorträgen und einer Podiumsdiskussion mit VertreterInnen aus Wissenschaft, Kultur, Medien und Wirtschaft am 16. November 2001 im Haus zur Lieben Hand laden wir Sie herzlich ein.

Sonja Dehning

Kontakt:
gender@uni-freiburg.de

Informationen:
Koordinierungsstelle
Gender Studies
Dr. Sonja Dehning
Marion Mangelsdorf
Erbprinzenstr. 13
79098 Freiburg
Tel.: 0761/203-4216
Fax: 0761/203-8876
E-mail: zag@ruf.uni-freiburg.de

IMPRESSUM

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

Layout: Heidrun Nicolai

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

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

Homepage: <http://www.fhtw-berlin.de/efas/>

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.

Publikationen aus dem Netzwerk

- Bargaining over Time Allocation -

Empirische Phänomene, wie die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen bei fallenden Geburten- und steigenden Scheidungsraten, die Arbeitsteilung innerhalb von Haushalten sowie die zu beobachtende Freizeitlücke zwischen Frauen und Männern bilden den Ausgangspunkt von Miriam Beblös Dissertation. Sie erklärt die zu beobachtende Zeitverwendung von Frauen und Männern mit Hilfe von mikroökonomischen Verhandlungsmodellen, in denen die Familienmitglieder als Verhandlungspartner über Zeitaufteilung und Ressourcenverteilung innerhalb des Haushaltes entscheiden.

Die Arbeit beginnt mit drei einführenden Kapiteln über existierende theoretische Modelle und empirische Analysen von Familienentscheidungen. Den Schwerpunkt aber bilden eigene Untersuchungen zum Zeitverhaltensverhalten in deutschen Haushalten genauer zur Erwerbsarbeit, Haushaltsarbeit und Freizeit. Es werden verschiedene Familien-Verhandlungsmodelle spezifiziert und mit Hilfe von Individualdaten des Sozio-ökonomischen Panel sowie der deutschen Zeitbudgeterhebung 1991/92 mikroökonomisch getestet.

Zur Erklärung der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und insbesondere Müttern wird im vierten Kapitel ein dynamisches Verhandlungsmodell vorgestellt, in dem wegen der zeitlichen Inkonsistenz keiner der Partner

bereit ist, Erwerbsarbeit zu Gunsten von Haushaltsarbeit oder Kindererziehung aufzugeben, da aus einer solchen Spezialisierung ein asymmetrischer Verlust der Verhandlungsmacht folgen kann. Erwerbsarbeit dient nicht nur der Einkommenserzielung, sondern

PUBLIKATIONEN AUS DEM NETZWERK

auch der Absicherung der eigenen (zukünftigen) Verhandlungsposition. Dies scheint insbesondere vor dem Hintergrund steigender Scheidungszahlen relevant. Die empirischen Ergebnisse bestätigen: Je asymmetrischer sich ihre erwartete relative Verhandlungsposition im Haushalt darstellt, desto größer ist der Anreiz für Frauen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.

Im fünften Kapitel wird die Aufteilung von Haushaltsarbeit zwischen Frau und Mann ökonomisch beleuchtet. In einem nicht-kooperativen Verhandlungsmodell mit sequenzieller Entscheidungsstruktur kann der ältere Partner als "first mover" seine Zeitverwendung als Erster wählen, weil er in seinem Leben bereits mehr irreversible oder nur mit hohen Kosten rückgängig zu machende Entscheidungen getroffen hat, während der jüngere Partner darauf nur reagieren kann. Die Panel-Schätzungen zeigen, dass die Aufteilung von Haushaltsaktivitäten tatsächlich auch von der Altersdifferenz zwischen den Partnern

abhängt und somit konsistent mit dem „Dominanzargument“ ist.

Die Modelle in den Kapiteln 6 und 7 versuchen die zu beobachtende ungleiche Verteilung von Freizeit zwischen Frauen und Männern zu erklären. In Kapitel 6 ist die sogenannte Freizeitlücke wieder Folge von sequenziellen Entscheidungsstrukturen im Haushalt. In einem privaten Bereitstellungsspiel von öffentlichen Familiengütern haben Frauen wenig Anreiz, eine Vollzeitberufstätigkeit auszuführen, da diese mit einer Doppelbelastung durch Erwerbs- plus Hausarbeit verbunden ist. Kapitel 7 ist speziell der Freizeitverteilung zwischen erwerbstätigen Eltern gewidmet. Hier wird eine Teilungsregel für Freizeit abgeleitet, die von geschlechtsspezifischen Zeitpräferenzraten, insbesondere der weiblichen „biologischen Uhr“, abhängig ist. Während das Verhandlungsargument für verheiratete Paare nicht empirisch zu belegen ist, scheint es bei unverheirateten Lebensgemeinschaften den individuellen Freizeitanteil mit zu erklären.

Die Arbeit schließt mit einem Resümee der wichtigsten Ergebnisse und den daraus ableitbaren politischen Handlungsoptionen in Kapitel 8. Insgesamt weisen die empirischen Ergebnisse darauf hin, dass Zeitverwendungsentscheidungen innerhalb von Familien aus Verhandlungen zwischen Familienmitgliedern resultieren und nicht aus gemein-

samer Nutzenmaximierung, wie vom traditionellen Zeitallokationsmodell vorher gesagt. Eine weitere Schlussfolgerung ist, dass die Gleichstellung von Frau und Mann in der Gesellschaft nicht nur das Ziel einer effektiven und effizienten Familien- und Sozial-

politik sein sollte, sondern gleichzeitig deren Voraussetzung darstellt.

Kontakt:
beblo@zew.de

Beblo, Miriam (2001): „Bargaining over Time Allocation: Economic Modeling and Econometric Investigation of Time Use within Families“, Reihe Contributions to Economics, Physica-Verlag (Springer), Heidelberg

International Association for Feminist Economics – IAFFE

Eigentlich lohnt sich die Mitgliedschaft in der IAFFE allein schon deswegen, weil frau dann automatisch die Zeitschrift „Feminist Economics“ beziehen kann (im Mitgliedsbeitrag bereits enthalten). „Feminist Economics“ ist meines Wissens weltweit die einzige wissenschaftliche Zeitschrift, die Beiträge ausschliesslich zu feministischer Ökonomie veröffentlicht. Das inhaltliche und methodische Spektrum der Beiträge ist breit und umfasst sowohl empirisch orientierte Artikel, methodisch-konzeptionelle Beiträge als auch aktuelle wissenschaftspolitische Kontroversen. Die Redaktion bemüht sich um inhaltliche Bündelung in eher themenzentrierten Ausgaben, manche Ausgaben ohne Kernthema versammeln einfach interessante Beiträge. Unter den Beiträgerinnen finden sich Frauen aller Länder, aller Altersgruppen, aus verschiedenen Statusgruppen und mit unterschiedlichem paradigmatischen Hintergrund – auch alle bekannten US-Ökonominen wie Nancy Folbre, Lourdes Beneria, Barbara Bergman, Julie Nelson, Marianne Ferber etc. haben in „Feminist Economics“ schon veröffentlicht. Ich selbst habe bisher in fast jeder Ausgabe einen Artikel gefunden, der unmittelbar

für meine eigene Lehr- und Forschungsarbeit fruchtbar war, der Anstöße gegeben hat zum Weiterdenken auch über den Tag hinaus – kurz gesagt, ich halte „Feminist Economics“ für eine der sehr lesenswerten Zeitschriften.

KONTAKT

Wie schon gesagt, dies könnte einer der Gründe sein, warum frau der IAFFE beitrifft (die Zeitschrift kann auch ohne Mitgliedschaft abonniert werden, Infos: <http://www.feministeconomics.org>). Darüber hinaus gibt es jedoch weitere gute Gründe, der IAFFE beizutreten, denn ähnlich wie *efas* möchte IAFFE auf internationaler Ebene den Dialog und den Austausch mit all denen fördern, die an den Themen Ökonomie und Geschlechterverhältnis interessiert sind, die feministische Analysen in der ökonomischen Lehre und Forschung voran bringen wollen und die an einem weltweiten Austausch von Ideen und Konzepten interessiert sind. Dazu führt die IAFFE einmal jährlich eine offene Jahrestagung durch (immer an interessanten Plätzen und mit interessanten Teilnehmerinnen, wie z. B. in Oslo, Istanbul, Amsterdam, To-

ronto, 2002 wird die Jahrestagung von Nancy Folbre organisiert und findet in Los Angeles statt). Zur Zeit hat IAFFE etwa 500 Mitglieder in fast allen Teilen der Welt. Die meisten Kolleginnen sind jedoch US-Amerikanerinnen, da die IAFFE eine amerikanische Gründung ist.

Neben den Jahrestagungen unterhält IAFFE einen Newsletter, ein email-network, in dem zum Teil interessante Diskussionen geführt werden, veröffentlicht einmal jährlich eine Mitgliederliste und hält einen so auf dem laufenden was Termine, Veranstaltungen, Veröffentlichungen etc. angeht. Es ist schon sehr nützlich bei IAFFE Mitglied zu sein!

Ach ja – anders als bei *efas* kostet die Mitgliedschaft etwas: nach Einkommen gestaffelt zwischen 15 und 85 Dollar im Jahr... also durchaus nicht unerschwinglich.

Interessierte können sich direkt an das IAFFE Büro wenden: Barbara Krohn, IAFFE, Department of Economics, Bucknell University Lewisburg, PA 17837, iaffe@bucknell.edu. Mehr Infos auch unter <http://www.iaffe.org>

Friederike Maier

Rezension - Diversity

- Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen
Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis -

In letzter Zeit erfreut sich Diversity als ein neues Managementkonzept, das in den USA schon lange diskutiert wird, besonderer Aufmerksamkeit in den deutschen Unternehmen. Insbesondere internationale Unternehmen mit amerikanischer Mutter beginnen, sich über Diversity Gedanken zu machen.

Das Diversity-Konzept verspricht, Chancengleichheitsprogramme aus der „Nachhilfeecke“ speziell für Frauen herauszuholen, indem die Vorteile einer modernen Personalpolitik für die Unternehmen offensiv dargestellt werden.

Diversity steht für Vielfalt, und zwar – im US-amerikanischen Verständnis – insbesondere bezogen auf

- Geschlechter
- Ausbildungen, Funktionsbereiche
- Alter und sonstige demographische Variablen
- ethnische und nationale Zugehörigkeit
- Behinderung
- sexuelle Orientierung.

Aber auch Erscheinungsbild, Überzeugungen, politische Einstellungen, religiöse Haltungen, Berufserfahrung, Familienstand, Status etc. können darunter fallen. Es geht letztlich um all die Faktoren, in denen Einzelne von der Norm im Unternehmen abweichen und die sie deshalb zu Außenseitern machen können.

Neu an diesem Konzept ist, dass die Unternehmen nicht mit

Hinweisen auf Anti-Diskriminierungsparagraphen zur Gleichbehandlung aufgefordert werden.

LEHRBUCH ZU BWL UND GESCHLECHT

Vielmehr wird betont, dass Unternehmen davon profitieren, wenn sich die Vielfalt ihrer Kunden auch in der Vielfalt ihrer MitarbeiterInnen - insbesondere in Entscheidungspositionen - widerspiegelt. Belegt ist z. B., dass nach Persönlichkeitsstrukturen und -merkmalen heterogen zusammengesetzte Teams hinsichtlich kreativer Problemlösung bessere Ergebnisse erbringen als homogene Gruppen.

Auch im deutschsprachigen Raum liegen nun erste Veröffentlichungen zu Diversity vor:

„Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen“ von R. Roosevelt Thomas und Woodruff erschien jüngst in der deutschen Übersetzung. „Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus?“ – an diesem Bild verdeutlichen Thomas und Woodruff Bedeutung und Auswirkungen von Diversity im Unternehmen. In einem für die Giraffe optimal durchdachten Haus wird der Elefant immer ein störender Fremdkörper bleiben, er kann sich niemals so weit anpassen, dass er richtig in das Haus passt, wird sogar gegebenenfalls tolpatschig die Einrichtung zerstören. So weit die anschauliche Ausgangsthese der beiden Autoren.

Einen Großteil der Monographie machen individuelle Fallschilderungen aus, in denen „Giraffen“ ebenso wie „Elefanten“ ihre persönlichen Erfahrungen schildern. Der Charme der Darstellung dieser Fälle ist, dass die große Bandbreite dessen, was in den USA unter Diversity diskutiert wird, aufgezeigt wird, denn es handelt sich eben nicht nur um die Kategorien Rasse und Geschlecht. Die Vielschichtigkeit der Abweichungen von der Norm im Unternehmen und unterschiedliche Reaktionsweisen werden ebenso deutlich wie die Gefahr der einseitigen Schuldzuweisung bei Misserfolgen („Ich werde nicht befördert, weil ich nicht ... bin“). Jeder Fall wird von Kommentaren der Autoren begleitet, die das Verständnis der jeweils vorliegenden Problemlagen erleichtern. Allerdings muss betont werden, dass es sich hier um individuelle Sichtweisen handelt, so dass die gegebenen Empfehlungen als individuelle Strategien zu begreifen sind. Deutlich machen die Autoren damit die Verantwortung jedes Einzelnen für Akzeptanz und für Veränderung („Pionier sein“). Doch die Empfehlungen verbleiben meist im allgemeinen: Verantwortung übernehmen, Mentor suchen, reife Sichtweisen entwickeln.

Immer wieder taucht in den Fallbeispielen als zentrale Frage der „Elefanten im fremden Haus“ auf: „Kann ich hier meine Bedürfnisse befriedigen oder wäre ein anderes Haus vielleicht besser?“ In dieser Fragestellung können sich wohl viele wiederfinden.

Deutlich arbeiten die Autoren ihr Verständnis heraus, dass Diversity nicht Assimilierung und Eingliederung des Abweichenden bedeuten kann. Dies würde zwar aus Diversity resultierende Spannungen vermindern, würde aber auch deren Kreativitätspotential unterdrücken und kann daher den betroffenen MitarbeiterInnen nicht gerecht werden. Diversity bedeutet Komplexität und damit die Vielfalt der Gedanken, Meinungen, Persönlichkeiten und Erfahrungen – und nicht nur die rein zahlenmäßige Erfüllung von Quoten. Dies muss aber nicht bedeuten, Unterschiede generell zu schätzen und zu werten, sondern zunächst nur, sie zu verstehen und, soweit sie nicht im Konflikt mit den Unternehmensforderungen stehen, zu akzeptieren.

Das Buch ist anschaulich geschrieben, kurze Selbsttests für den Leser/ die Leserin runden die Thematik ab. Es geht um Erfahrungen, ein wissenschaftlicher Anspruch wird mit dem Buch nicht verbunden. Und: Aufgrund der Konzentration auf individuelle Strategien fehlen Unter-

nehmensprogramme weitgehend, Handlungsempfehlungen speziell für Unternehmen lassen sich deshalb kaum ableiten.

Dass Sibylle Peters und Norbert Bensele einen anderen Schwerpunkt legen, macht schon der Titel klar: „Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis“. Besonders hervorzuheben an diesem Band ist die Verbindung von Wissenschaft und Praxis, so dass fachlich sehr fundierte Beiträge neben interessanten Praxisbeispielen stehen. Um die Hauptkritik an diesem Buch gleich vorwegzunehmen: Es ist hochinteressant und aktuell und versammelt viele wichtige Beiträge zum Thema Chancengleichheit der Geschlechter; doch lediglich ein Beitrag von Gertraude Krell bezieht sich tatsächlich auf Diversity. Der Untertitel scheint damit stärker aus PR-Zwecken gewählt zu sein, denn um den Inhalt widerzuspiegeln. Wer sich über Diversity-Strategien informieren will, wird enttäuscht. Zudem sind die Beiträge z. T. sehr „bunt zusammengestellt“, der Bezug zum Thema er-

schließt sich nicht immer.

Aufgezeigt werden aktuelle Diskussionsstränge zum Thema Chancengleichheit wie z. B. Gender-Mainstreaming, Veränderung der Arbeitswelt und daraus resultierende neue Anforderungen an das Unternehmensmanagement. Als neuerer Ansatz wird (Cross-) Mentoring ausführlich behandelt, zusammen mit ersten Evaluationsergebnissen. Der Sammelband bietet eine ausführliche Bestandsaufnahme zum Stand der Forschung zur Chancengleichheit der Geschlechter am Beginn des neuen Jahrtausends in Deutschland. Juristische Überlegungen sind genauso enthalten wie Erläuterungen zu „Economics of gender“. Umfassende Gleichstellungsprogramme ausgewählter Unternehmen mit ihren Erfahrungen, die dem Leser sicher noch Anregungen hätten vermitteln können, fehlen allerdings.

Erika Regnet

„Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen“ von R. Roosevelt Thomas und Marjorie I. Woodruff (2001), Gabler, Wiesbaden.

AKTUELLE STATISTIK 1

Abbildung 1: Beschäftigungsquote von Frauen in der EU



Quelle: Europäische Kommission (2000), S. 35

„Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis“ von Sibylle Peters und Norbert Bensele (Hrsg.), (2000), Gabler, Wiesbaden.

Kontakt:
regnet@mail.fh-wuerzburg.de

Ausschreibung von Forschungsgeldern der Europäischen Kommission

Eine dritte Ausschreibungsrunde zur Einreichung von Vorschlägen bei der Europäischen Kommission im Rahmen des spezifischen Programms für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration auf dem Gebiet „Ausbau des Potenzials an Humanressourcen und Verbesserung der sozioökonomischen Wissensgrundlage“ läuft noch bis zum 15.01.2002.

Die Ausschreibung richtet sich an Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen, die Projekte zu folgenden drei Forschungsthemen bearbeiten:

Thema 1: Die Herausforderung sozioökonomischer Entwicklungsmodelle in Europa

Thema 2: Wohlergehen der Ge-

TERMINE

sellschaft und des Einzelnen: gesellschaftliche Trends, Auswirkungen struktureller Veränderungen und technologischer Entwicklung

Thema 3: Unionsbürgerschaft, Regieren („governance“) und die Dynamik der europäischen Integration und Erweiterung

Vorschläge können sich insbesondere auf die Durchführung von Forschungsprojekten oder auf den Aufbau von so genannten thematischen Netzen, in deren Rahmen eine regelmäßige internationale Wissenschaftskooperation stattfindet, beziehen. Sie sollen folgende Aspekte berücksichtigen:

- Historische und kulturelle Dimension

• Geschlechterperspektive

• Die bevorstehende Osterweiterung und die Möglichkeit der Integration von Forschern aus den Kandidatenländern in die Forschungsgemeinschaft

• Interdisziplinarität im Forschungsdesign

Interessierte Wissenschaftlerinnen wenden sich an die

Europäische Kommission
Generaldirektion Forschung
Referat K.3
Rue de la Loi/Wetstraat 200
B-1049 Brüssel

E-mail: anne.de-greef@cec.eu.int

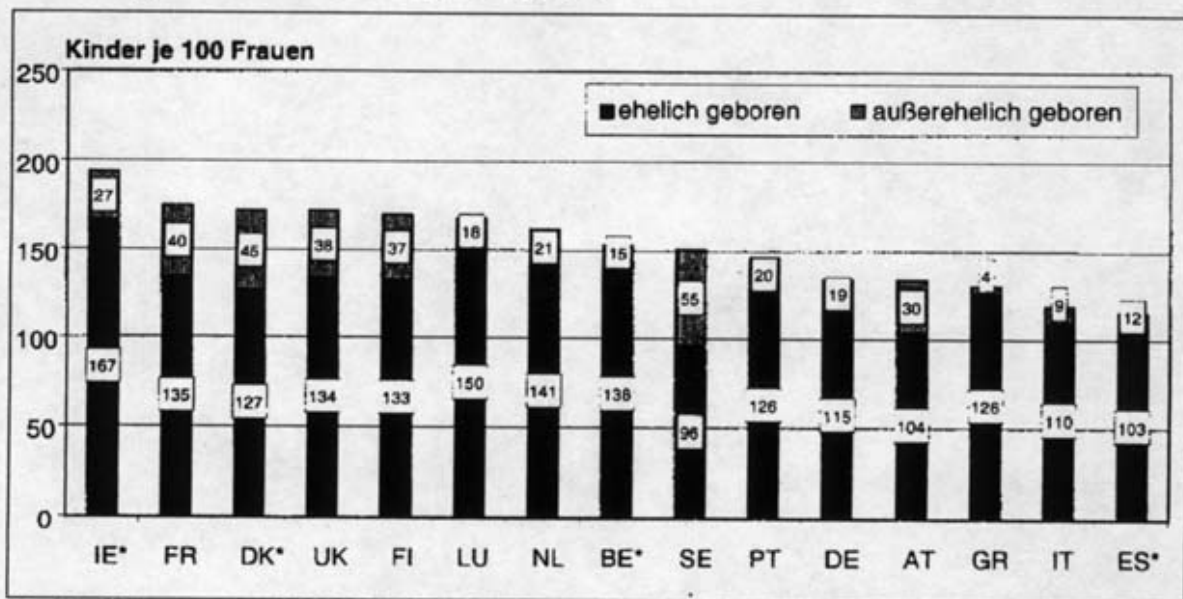
Fax (32-2) 296 21 37

Web: <http://www.cordis.lu/improving/socio-economic/home.htm>

Margit Schratzenstaller

AKTUELLE STATISTIK 2

Abbildung 2: Geburtenraten in der EU, 1998



Quelle: Klammer u.a. (2000), WSI-FrauenDatenReport, Schaubild I.3