

Rentenreform 2001:

Mehr Markt, weniger Geschlechtergerechtigkeit

Die Rentenreform 2001 leitet die bedeutendste Richtungsänderung seit der Reform 1957 unter Adenauer ein. Waren es damals die Konservativen, die die Rentenversicherung von einer kapitalgedeckten Rente auf eine im Umlageverfahren umstellten, so sind es gegenwärtig die Sozialdemokraten und Bündnis 90/ Die GRÜNEN, die wieder einen

EINSPRUCH

Kapitalstock einführen: Aufbau einer staatlich unterstützten (jährlich 10 Mio €) kapitalgedeckten privaten und betrieblichen Vorsorge zu Lasten der gesetzlichen Alterssicherung. Bisher beruhen ca. 85% der Alterseinkommen auf der 1. Säule. Das soll sich ändern.

Essentials der Reform

Ziel ist es, die Lohnnebenkosten durch Stabilisierung der paritätisch entrichteten Beiträge zu stabilisieren und durch eine neue Rentenanpassungsformel das Standard-Rentenniveau von derzeit 70% auf 64% zu senken. Kapitalfundierte freiwillige private oder betriebliche Vorsorge soll diese Leistungskürzungen kompensieren. Der Staat fördert deren Beitragszahlungen durch eine duale Förderstruktur: Zulegen zu den Vorsorgebeiträgen fördern Familien und Geringverdiener (überwiegend Frauen),

steuerliche Begünstigungen (Sonderausgabenabzug bis max. jährlich 2.100 €) höher Verdienende (überwiegend männliche Versicherte).

Die Leistungskürzungen bzw. Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen aus einem Bündel von Maßnahmen mit teilweise disparaten Zielen, Schwerpunkte sind ein Sparprogramm und eine politische Umsteuerung, von der Ehe- zur Familienförderung:

- Eine neue Rentenformel, die durch eine modifizierte Nettolohnanpassung die Renten nicht mehr im Rhythmus der Nettolohnentwicklung, sondern in geringerem Umfang ansteigen lässt.
- Abschaffung der Reform der Berufsunfähigkeitsrenten für jüngere Kohorten (ab Geburtsjahrgang 1961).
- Reduzierung der Hinterbliebenenrenten von 60% auf 55%, verstärkte Einkommensanrechnung, ein erstmalig gewährter Kinderbonus sowie die Option für ein Rentensplitting unter Ehepartnern statt einer Hinterbliebenenrente. Das Rentensplitting soll die eigenständige Alterssicherung von Frauen stärken.
- Höherbewertung der Beitragszeiten für Eltern mit unterdurchschnittlichem Einkommen für max. 7 Erziehungsjahre nach der Geburt ihrer Kinder. Zielgruppe sind teilzeitarbeitende Mütter. Ihre Vereinbarkeitsleistungen sollen im Rentenrecht honoriert werden.
- Einführung einer bedarfsorientierten Grundsicherung, eine Reform des Sozialhilfeanspruchs für Rentner zum Abbau der „verschämten Armut“.

Kernstück der Reform: Ausbau der betrieblichen Vorsorge

Ursprünglich hatte der Gesetzgeber vorgesehen, durch staatliche Förderung lediglich die private Vorsorge auszubauen. Im Reformprozess ist es jedoch durch Interventionen der Gewerkschaften – sie kritisierten die fehlende paritätische Beitragszahlung – zu einer Richtungsänderung hin zur betrieblichen Vorsorge gekommen.

Die Reform ergänzt (nicht ersetzt) die bestehenden Systeme betrieblicher Vorsorge um einen *Rechtsanspruch* der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung und um die Einführung von Pensionsfonds.

INHALT

Einspruch.....	1
Links 1.....	3
Impressum.....	3
Gender Studies.....	4
Aus der Hochschule.....	5
efas.....	5
Steckbrief.....	6
Aus der Forschung.....	7
Link 2.....	8
Ausblick.....	9
Termine.....	10
Link 3.....	10
Aktuelle Statistik.....	11
Kontakt.....	11
Zeitschrift.....	12

- Die *klassischen Betriebsrenten*, die ausschließlich von den Arbeitgebern finanziert werden (Leistungszusagen), bleiben bestehen, verlieren jedoch in Zeiten globaler Kapitalmärkte für die Arbeitgeber zunehmend an Attraktivität.

- *Entgeltumwandlung aus dem Nettoeinkommen*

Die Vorsorgebeiträge werden aus dem individuell versteuerten Einkommen, für das die Sozialversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, geleistet. Die Vorsorgeleistungen werden durch die Riester-Förderung subventioniert.

- *Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen (eine ältere Form)*

Die Vorsorgebeiträge sind sozialabgabenfrei und werden pauschal besteuert. Weil keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, ist eine Riester-Förderung nicht möglich. Trotzdem rechnet sich diese Form der Entgeltumwandlung für viele, weil die Ersparnisse aus den nicht gezahlten Versicherungsbeiträgen in die Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung (!) größer sind als die Gewinne durch die Riester-Förderung. Diese Plünderung der Sozialversicherungskassen, die nur noch bis 2008 möglich sein soll, hat bei der Schicht der besser verdienenden Facharbeiter und natürlich bei den Arbeitgebern Begehrlichkeiten geweckt und eine enorme Dynamik entwickelt, die politisch vielleicht nicht mehr umzusteuern ist. Die meisten Tarifrenten mit der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung bieten diese Form an. Häufig zahlen die Arbeitgeber einen Zuschuss, weil sie Lohnnebenkosten einsparen.

Der Arbeitgeber legt jeweils die rechtliche Organisationsform (Durchführungsweg) fest. Neu eingeführt wurden Pensionsfonds.

Die Reform 2001 hat eine Tendenz gestärkt, die sich vorher schon abzuzeichnen begann: Weg von den klassischen Betriebsrenten als Leistungszusage der Arbeitgeber mit langfristigen Verpflichtungen hin zu Entgeltumwandlungen. Die geringen Vorteile auf Seiten der Arbeitnehmer – ein Rechtsanspruch auf eine betriebliche Vorsorge durch Entgeltumwandlung – wiegen die Nachteile

le nicht auf: Die Arbeitnehmer müssen ihre betriebliche Vorsorge selbst finanzieren, deren Leistungshöhe von der Rendite während der Anspar-Phase abhängt.

Erste Erfahrungen: Akzeptanzprobleme der privaten Vorsorge

Die Inanspruchnahme des Fördermodells ist weit hinter den Erwartungen der Wirtschaft, Politik und Finanzanbieter zurück geblieben. Mit der Bereitwilligkeit, Eigenvorsorge zu treffen, steht und fällt jedoch die Reform, die mit der staatlichen Förderung einkommensschwache Versicherte hierzu anregen will. Die Gründe für diese Zurückhaltung sind in einem empirisch noch wenig untersuchten Ursachenbündel zu suchen:

- Diese Reform wird nicht, wie bisher üblich, von einem parteiübergreifenden Konsens getragen, das verunsichert.

- Die ungünstige Entwicklung der Kapitalmärkte macht private Anlagen risikoreich.

- Beschäftigte haben zunehmend Angst vor Arbeitsplatzverlust und fehlender Sicherheit in ihrer Lebensplanung. Sie zögern, sich langfristig festzulegen.

- Fehlende Markttransparenz und Komplexität der Regelungen und Verfahrensabläufe: Mitte 2002 waren 3.500 förderfähige Finanzprodukte allein für die 3. Säule auf dem Markt. Die meisten sind mit der Angebotsfülle überfordert.

- Informationsdefizite: 60% der Versicherten fühlen sich nicht ausreichend informiert. Das gilt auch für die Arbeitgeber in Klein- und Mittelbetrieben: nur 20% der Arbeitgeber bieten bisher riesterförderfähige Angebote an. Der Verband Deutscher Rentenversicherer steuert gegen: ab 2004 erhalten alle über 24-jährigen einen jährlichen Bescheid über ihr gegenwärtiges und künftig zu erwartendes Rentenniveau, damit sie den Umfang eigener Vorsorge abschätzen können.

- Fehlendes verfügbares Einkommen für zusätzliche Beitragszahlungen.

- Geringes Problembewusstsein und ganz allgemein eine geringe Bereitschaft zur privaten Vorsorge.

Fehlendes Problembewusstsein - Festhalten an staatlicher Daseinsvorsorge

Viele Versicherte überschätzen ihre eigene Rentensituation, sie nehmen die eingeleiteten Kürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht ernst genug. Nur langsam wächst ein Bewusstsein über die Notwendigkeit eigener Vorsorge. Eine vom Deutschen Institut für Altersvorsorge (DIA) 1999 in Auftrag gegebene Untersuchung zeigt, dass zwei Drittel der erwerbstätigen Deutschen im Alter weniger Rente erhalten, als sie erwarten. Vor allem Frauen überbewerten ihre Ansprüche.

Wer sorgt privat vor?

Eine Umfrage des Deutschen Instituts für Altersvorsorge 2002 zeigt: Das Ergebnis steht in diametralem Gegensatz zu den Zielvorstellungen der Reform. Die Riester-Förderung stößt gerade bei den Bevölkerungsschichten auf geringe Resonanz, die die Vorsorge brauchen und für die die Förderstruktur ausgelegt worden ist. So sorgen 9 von 10 Haushalten der oberen Einkommensschichten privat vor und nur 2 von 10 Haushalten der untersten Einkommensschichten.

Viele Bürger überschätzen auch systematisch die „Problemlösungskapazitäten“ des Staates (Sonderauswertung des Sozioökonomischen Panels (SOEP) des DIW im Jahre 2002). Die Altersvorsorge sei Aufgabe des Staates – so die Meinung vieler. Aus der Untersuchung geht nicht hervor, inwieweit diese Zurückhaltung überwiegend auf Unkenntnis oder auf langfristigen Einstellungen beruht, die nicht kurzfristig „korrigiert“ werden können. Ohne diesen Bewusstseinswandel können jedoch die Zuschüsse nicht greifen.

Wie weiter?

Langfristig kommt es darauf an, die Rentenversicherung stärker politisch umzusteuern, von einer reinen Lohnabhängigen-Versicherung hin zu einer Bürgerversicherung. Damit würde sich nicht nur die Finanzierungsbasis, sondern auch der Kreis der Anspruchsberechtigten erweitern. Zahlreiche Untersuchungen (z. B. Prognos) prognostizieren bereits Szenarien einer dramatischen Unterversorgung von Selbständigen, die keinen gesetzlichen sozialen Schutz haben. Dass sich die Reform 2001 um diese Bevölkerungsgruppen wie auch um diejenigen, die in den sogenannten Minijobs arbeiten (überwiegend Frauen), nicht gekümmert hat, zeigt, dass die Reformer mental noch der Tradition der Industriegesellschaft verhaftet sind, neue Beschäftigungsformen gelten (noch) nicht als versicherungswürdig. Die mit der Reform eingeschlagene Richtungsänderung – Honorierung der Vereinbarkeitsleistungen von Frauen (und Männern) statt der Ehe – müsste weiter ausgebaut werden. Notwendig ist auch, die betriebliche Vorsorge so zu „entschlacken“, dass sie transparent und demokratischem Zugriff geöffnet wird. Auch sollte nur die Riester-Förderung möglich sein.

Mechthild Veil

Kontakt:

Mechthild.Veil@t-online.de
www.sozialpolitikvergleich.de

Zum Weiterlesen empfehlen wir:

Mechthild Veil (2002): Alterssicherung von Frauen in Deutschland und Frankreich. edition sigma, Berlin. ISBN 3 -89404-972-3

Liebe Kolleginnen,

ich möchte Sie über ein Projekt der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz und des Projektzentrums Genderforschung der Universität Wien informieren und um Ihre Kooperation bitten.

Unsere „WissenschaftlerInnen-datenbank Frauen- und Geschlechterforschung“ ist über WWW zugänglich und dient der Information über Expertinnen der Frauen- und Geschlechterforschung und ihre Arbeitsgebiete. Der Datenbankbestand umfasst Angaben über Namen, Adressen und Kontaktmöglichkeiten, aktuelle institutionelle Zugehörigkeit und Funktionen, Fachgebiete, Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte, Zusatzausbildungen u. ä.

Über WWW können Namen, Institutionen, Arbeitsbereiche und Forschungsschwerpunkte der Wissenschaftlerinnen recherchiert werden. Aus Datenschutzgründen werden freilich keine privaten Adressen veröffentlicht. Personen, die zur Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten, können sich per Formular in die Datenbank eintragen, wobei wir uns die Überprüfung der Datenauf Vollständigkeit und Relevanz für die Datenbank hin vorbehalten, um die Datenqualität hoch halten zu können.

Der regionale Schwerpunkt liegt derzeit auf Österreich, wir streben eine Ausweitung auf den deutschsprachigen Raum an. Dabei möchten wir Sie um Ihre Unterstützung durch Bekanntmachung der Datenbank in Ihrem Umfeld bitten.

LINKS 1

Es würde uns sehr freuen, wenn Sie Wissenschaftlerinnen aus Ihrem Umfeld dazu anregen könnten, sich in die Datenbank einzutragen. Wir hoffen, dass wir damit auch Ihnen ein hilfreiches Instrument zur Verfügung stellen können.

Unsere Datenbank finden Sie unter:

<http://www.mavas.at/members/genderstudies/daten00>.

Barbara Hey

Dokumentation: Forschungsarbeiten im Gender-Bereich

Auf der Homepage des Kompetenzzentrums Gender Studies in Zürich wird eine umfangreiche Dokumentation verschiedenster Forschungsarbeiten im Gender-Bereich angeboten. Das Spektrum reicht von Diplomarbeiten über Dissertationen bis hin zu Habilitationen. AutorInnen aller Fachbereiche sind vertreten.

Zur Zeit besteht die Dokumentation noch in Tabellenform, sortiert nach Namen, Disziplin, Erscheinungsjahr oder wissenschaftlichem Status. Es ist geplant, die Dokumentation demnächst als Datenbank mit Suchfunktionen aufzuschalten.

Kontakt:

kathy.steiner@access.unizh.ch
Kompetenzzentrum Gender studies: <http://www.genderstudies.unizh.ch>

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.

Gender und Diversitätsmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien

Mit dem Wintersemester 2003/2004 wird der ‚Arbeitsbereich Gender und Diversity in Organizations‘ (Institut für Management und Wirtschaftspädagogik/Wirtschaftsuniversität Wien) ein Kompetenzfeld ‚Gender und Diversitätsmanagement‘ für die Studierenden des 2. Studienabschnitts anbieten. Dieses interdisziplinäre Kompetenzfeld (BWL, VWL, Soziologie und Recht) umfasst 22 Wochenstunden und bietet eine Vertiefung arbeitsmarktbezogener, rechtlicher, organisations-theoretischer und personalmanagementorientierter Fragestellungen aus geschlechtsspezifischer Perspektive.

Die derzeit im Sommersemester 2003 vom Arbeitsbereich angebotenen sechs Lehrveranstaltungen (siehe <http://www.wu-wien.ac.at/inst/gender>) können von den Studierenden im Rahmen der freien Wahlfächer absolviert werden. Die Lehrveranstaltung ‚Gender Mainstreaming

in Non-Profit- und Profitorganisationen‘ (2 Semesterwochenstunden) bietet den Studierenden eine Auseinandersetzung mit

GENDER STUDIES

dem Thema Gender Mainstreaming. Ziel der Lehrveranstaltung ist es, den Studierenden fundiertes Wissen über die Strategie des Gender Mainstreaming zu vermitteln und diese aus verschiedenen Sichtweisen zu reflektieren. Zunächst wird dazu von der Definition und Abgrenzung verschiedener grundlegender Begrifflichkeiten ausgegangen (Gleichstellung, Frauenförderung, Chancengleichheit, Gender Mainstreaming und Diversity). Danach werden Implementierungsprozesse und mögliche Widerstände sowie Vor- und Nachteile von Gender Mainstreaming betrachtet. Darüber hinaus wird die Frage behandelt, inwiefern Gender Mainstreaming

als Top-Down-Strategie ein geeignetes Instrument ist, um gesellschaftlich verfestigte Rollenbilder zu verändern. Um Gender Mainstreaming auch aus der Praxis zu beleuchten, wird schließlich mit den Studierenden eine Erhebung zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Verband der Wiener Volksbildung durchgeführt. Die Ergebnisse werden dem Verband der Wiener Volksbildung präsentiert und danach zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung gestellt. Die didaktische Vorgangsweise in der Lehrveranstaltung umfasst folgende Elemente: eine Einführung in wissenschaftliches Arbeiten, Plenumsvorträge, Kleingruppenarbeit, qualitative Erhebung, schriftliche Gruppenarbeit und Präsentation.

Regine Bendl

Kontakt:
Regine.Bendl@wu-wien.ac.at

Ausgewählte Literaturangaben:

Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (2002, Hrsg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Hofmann, Isolde/Körner, Kristin/Färber, Christine/Geppert, Jochen/Rösgen, Anne/Wanzek, Ute (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen. Leske+Budrich, Opladen.

Maier, Friederike (2002): Gleichstellungspolitische Fortschritte durch Europäische Beschäftigungsstrategie und Gender Mainstreaming? In: Maier, Friederike/Fiedler, Angela (Hrsg.): Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. edition Sigma, Berlin.

Peters, Sibylle/Bensel, Norbert (2002, Hrsg.): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. 2., überarb. und erw. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden.

Schunter-Kleemann, Susanne (2001): Gender Mainstreaming als neoliberale Projekt? Vortrag bei der Tagung „Geschlechter-Aufgabe Gendermainstreaming: Abschaffung, Umdeutung oder Aufwertung der Frauenpolitik“, 18./19. Mai 2001, Berlin.

Gemeinsames Mentoring an drei Berliner Universitäten – TU, FU und HU Berlin –

Drei der Berliner Universitäten (Freie Universität, Humboldt Universität und Technische Universität Berlin) haben im Herbst 2002 beschlossen, ein gemeinsames Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen einzurichten.

Hierfür wurde – zunächst einmal für drei Jahre – eine Koordinationsstelle bereitgestellt, die anteilig von den drei Universitäten finanziert wird.

Jede der beteiligten Universitäten hätte das Projekt eigentlich am liebsten bei sich gesehen, deshalb wurde eine rotierende Ansiedlung vereinbart. In der nun beginnenden dreijährigen Pilotphase ist das Projekt räumlich der Technischen Universität Berlin und institutionell der dortigen Vizepräsidentin für Lehrerbildung, wissenschaftliche Weiterbildung und wissenschaftlichen Nachwuchs zugeordnet.

Die Entwicklung der Konzeption und die künftige Arbeit sollen von einem insgesamt 9-köpfigen Beirat begleitet werden. Jeweils 3 Mitglieder wurden von den beteiligten Hochschulen entsandt. Selbstverständlich werden auch die zentralen Frauenbeauftragten der drei Universitäten die Arbeit beratend begleiten.

Ziel dieses Mentoring-Programmes ist es, die Karrierechancen von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftsbereich zu fördern, indem ihnen für ihre künftige Karriereplanung nützliche Erfahrungen und persönliche Kontakte in strukturierter und professioneller Weise zugänglich gemacht und dadurch zusätzliche Qualifikationen vermittelt werden.

Das Programm wendet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der Post-Doktorandin-

nen-Ebene (Stipendiatinnen, Mitarbeiterinnen in Projekten, Assistentinnen und Juniorprofessorinnen sowie Leiterinnen von Nachwuchsgruppen) in allen Fächern. Einbezogen werden sollen aber auch Doktorandinnen in der

Karriereplanung zu erhalten.

Für nähere Informationen über den Beginn des Programms, die erforderlichen Voraussetzungen für eine Bewerbung zur Teilnahme usw. ist die künftige Koordinationsstelle zuständig. Diese wurde Anfang März öffentlich ausgeschrieben. Die Entscheidung über die Besetzung der Stelle ist inzwischen gefallen. Die Stelleninhaberin wird voraussichtlich zum 1. Juni 2003 ihre Arbeit an der Technischen Universität Berlin aufnehmen.

Marianne Kriszio
Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin

Kontakt:
marianne.kriszio@uv.hu-berlin.de

AUS DER HOCHSCHULE

Abschlussphase der Promotion, bei denen die Entscheidung darüber ansteht, ob sie weiter in der Wissenschaft tätig sein wollen oder nicht. Das Angebot einer solchen Beratung in dieser Phase ist besonders wichtig in denjenigen Fächern, in denen bisher nur relativ wenige Frauen nach dem Abschluss der Promotion eine akademische Karriere weiter verfolgt haben. Das gilt nicht nur für naturwissenschaftliche Fächer, sondern trifft nach den Erfahrungen der Frauenbeauftragten auch für die Rechts- und die Wirtschaftswissenschaften zu.

Die genaue Ausgestaltung des Programms muss noch entwickelt werden. Dabei kann auf zahlreiche bundesweite und internationale Modelle zurückgegriffen werden.

Ein Kernpunkt wird auf jeden Fall die Vermittlung von persönlichen Mentorinnen und Mentoren an Nachwuchswissenschaftlerinnen sein, die sich nach gründlicher vorhergehender Beratung eine solche MentorInnen-Mentee-Beziehung wünschen. Diese werden dann in diesem Modell Gelegenheit erhalten, in einem nicht hierarchischen Kommunikationsprozess mit erfahrenen und kompetenten WissenschaftlerInnen aus ihrem Fachgebiet im weiteren Sinne Anregungen, Hilfestellungen und gegebenenfalls auch kritische Rückkopplungen zu ihrer persönlichen wissenschaftlichen Entwicklung und

efas

MITGLIEDER

nach Fachgebiet	absolut
BWL	44
VWL	61
angrenzende Disziplinen	36
keine Angaben	4
nach Institutionen	absolut
Universität	74
Fachhochschule	23
Forschungsinstitute, Polit. Einrichtungen	30
keine Angaben	18

Stand 30.04.2003

STECKBRIEF

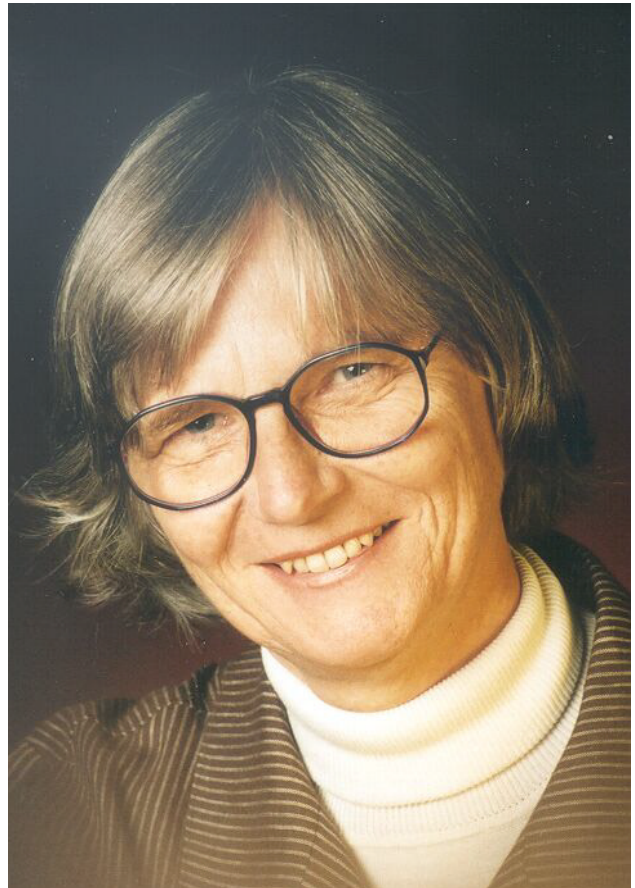
Karin Hausen

(seit 01.04.2003 pensionierte) Professorin für Interdisziplinäre Frauenforschung und Leiterin des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin

Arbeitsschwerpunkte

Historische Frauen- und Geschlechterforschung, Wirtschafts- und Sozialgeschichte

- geboren 1938
- eine Tochter, 30 Jahre
- Studium: anfangs Biologie, später Germanistik, Geschichte, Soziologie
- 1964 Erstes Staatsexamen für das Amt des Studienrats
- Promotion 1969, Dissertation „Wirtschaftsinteressen und Kolonialverwaltung in Kamerun vor 1914“
- 1968 bis 1978 Wissenschaftliche Assistenz bzw. Assistenzprofessur am Friedrich Meinecke Institut der Freien Universität Berlin (Geschichtswissenschaft)
- 1978 bis 1995 Professorin für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der TU Berlin
- 1995 bis März 2003 Professorin für interdisziplinäre Frauenforschung und Leiterin des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der TU Berlin



Kontakt:
karin.hausen@tu-berlin.de

- Warum haben Sie Geschichte studiert?

Geschichte habe ich zunächst aus Verlegenheit bei der Suche nach einem zweiten Schulfach studiert, mich dann aber schnell von diesem Fach faszinieren lassen.

- Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Mein Interesse hat stets der Gesellschaftsgeschichte, den Prozessen des historischen Wandels und dem komplexen Zusammenspiel zwischen sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Gegebenheiten und Antriebskräften

gegolten. Angeregt und ermutigt durch das politisierte Interesse der Neuen Frauenbewegung an Geschichte, habe ich seit Anfang der 1970er Jahre meinen Forschungsschwerpunkt zunächst auf die Geschichte der Familie, dann mehr und mehr auf die Ausarbeitung einer wissenschaftlich fundierten historischen Frauen- und Geschlechterforschung verlagert.

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

An den Universitäten ge-

raten Geisteswissenschaften mehr und mehr ins Hintertreffen, je entschiedener für Lehre und Forschung politisch gewollte verwaltungsförmige Normierungen aufgezwungen und fächerübergreifend durchgesetzt werden. Gleich ob durch Rahmenvorgaben für die Gestaltung von Studiengängen und Studienordnungen, durch Kriterien der Evaluierung von Leistungen oder durch die Bemessung der materiellen und personellen Ausstattung einzelner Fächer und Fächergruppen, im Ergebnis schrumpfen auf der Institutsebene die Gestaltungsspiel-

räume und damit die Möglichkeiten sowie mit diesen die Antriebe zur schnellen flexiblen Anpassung an neue Erfordernisse in Lehre und Forschung.

- Was würden Sie Studierenden von heute raten?
Es wäre gut, angesichts miser Studienbedingungen nicht zu resignieren, sondern zu rebellieren, sich mit anderen zusammen zu tun, um eigene, attraktivere Vorstellungen vom Studieren zu entwickeln und praktisch umzusetzen.
- Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?
Als Kind und Jugendliche sehr selbstbewusst aufgewachsen, hat mich 1958 die Frauen ignorierende, wenn nicht gar Frauen offen verachtende Uni-

versität hart erwischt und herausgefordert. Frauen gehörten nicht dazu, sollten nicht dazu gehören und wenn sie nicht länger vermeidbar waren, dann wurden sie als Ausnahme und Außenseiterin eingestuft. Als Professorin habe ich dann in meiner eigenen Forschung vornehmlich die historischen und systematischen Zusammenhänge zwischen Diskriminierung und „Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung“ aufzudecken versucht. Gleichzeitig habe ich in Lehrveranstaltungen, bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik darauf hingearbeitet, Geschlechterhierarchien abzutragen.

- Was bedeutet Ihnen *efas*?
Als fachfremde Beobachterin bin ich hoch erfreut, dass es mit *efas* endlich auch in Deutschland in den Wirtschaftswissenschaften zu dem überfälligen Zusammenschluss derjenigen gekommen ist, die der Überzeugung sind, dass es lohnt, die Geschlechterverhältnisse und Geschlechterordnungen auch wirtschaftswissenschaftlich kritisch unter die Lupe zu nehmen.
- Haben Sie ein Motto, eine Lieblingslebensweisheit?
Nun wachse mal mit Deinen Aufgaben!?
- Was tun Sie gern, um auszuspannen?
... im Garten arbeiten und mit kleinen Kindern spielen.

Ergebnisse einer Studie zu geschlechterbezogenen Themen in der BWL im Überblick

Im Rahmen einer Studie zu geschlechterbezogenen Themen in der BWL wurden im Sommer 2000 alle 737 UniversitätsprofessorInnen für Betriebswirtschaftslehre in Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt. 31 von diesen (= 4,1%) sind Frauen.

Der verwendete Fragebogen (siehe Krell/Karberg 2002b) ist eine Weiterentwicklung des Fragebogens, den Krell/Osterloh (1993) für eine Befragung zum Stellenwert von „Frauenthemen“ im Fach Personal erarbeitet haben: Im Teil *Lehre* geht es um Lehrveranstaltungen exklusiv zu geschlechterbezogenen Themen, die Integration dieser Themen in andere Lehrveranstaltungen und um Diplomarbeiten dazu. Im Teil *Forschung* wird nach Dissertationen, Habilitationen, Forschungsprojekten und Publikationen gefragt – und am Ende beider

Teile nach den Beweggründen, geschlechterbezogene Themen

AUS DER FORSCHUNG

einzu beziehen.

Aus diesem Projekt sind drei Publikationen entstanden:

- „Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre“ (Krell/Karberg 2002b): Dieser Beitrag dokumentiert, differenziert nach Teildisziplinen, das Ausmaß der Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen, die Beweggründe dafür (und dagegen; das wurde zwar nicht gefragt, aber dazu gab es viele aufschlussreiche Kommentare) und die bearbeiteten Themen(komplexe). Schließlich enthält er eine Bibliographie aller genannten Veröffentlichungen.
- „Gender Mainstreaming in betriebswirtschaftlichen Lehrver-

anstaltungen?“ (Krell/Karberg 2003):

Hier geht es sowohl um Lehrveranstaltungen exklusiv zu geschlechterbezogenen Themen als auch um die Mitbehandlung dieser Themen in anderen Veranstaltungen.

- „Geschlechterbezogene Themen in der Personallehre“ (Krell/Karberg 2002a):

Für diese Teilstudie wurden auch ProfessorInnen für Personal befragt, deren „Mutterdisziplin“ nicht die Betriebswirtschaftslehre ist. Soweit möglich, wurden die Ergebnisse mit denen von Krell/Osterloh (1993) verglichen. Auch hier ist eine Bibliographie angefügt.

Hier nun die Ergebnisse der Gesamtauswertung (Krell/Karberg 2002b) in Kürze:

Von den 737 Befragten antworteten 337 (= 46%). Da-

von konnten 305 Antworten (= 41 %) ausgewertet werden.

Etwa ein Viertel der Befragten gibt an, sich in ihrem Arbeitsbereich mit geschlechterbezogenen Themen zu befassen. Der Anteil der Professorinnen, die dies tun, ist mit 35 % deutlich höher als derjenige der Professoren (25 %).

Reiht man die Teildisziplinen nach dem Ausmaß der Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen, dann stehen „Personal“ und „Organisation“ an erster Stelle.

Bei den genannten behandelten Themen handelt es sich überwiegend um „Frauenthemen“. Beide Geschlechter bzw. das Ge-

schlechterverhältnis werden dagegen deutlich seltener, „Männertemen“ nur insgesamt dreimal genannt.

Die Spannbreite der individuellen Positionen der Befragten zum Stellenwert geschlechterbezogener Themen wird daran deutlich, dass aus ein und derselben Teildisziplin Statements wie „gehört dazu“ und „keine Relevanz“ kommen.

Anknüpfend an die inhaltlichen Ergebnisse der Studie wird es am FB Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin im WS 2003/04 eine Ringvorlesung „Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies“ geben.

Schwerpunktmäßig sollen dort diejenigen zu Wort kommen, die in ihrer Teildisziplin schon zu geschlechterbezogenen Themen arbeiten. Ergänzend möchte ich aber auch ReferentInnen gewinnen, die aufzeigen, welche geschlechterbezogenen Themen und Aspekte in jenen Teildisziplinen berücksichtigt werden könnten, die von den Befragten für geschlechterneutral gehalten werden. Eine Zusage für Rechnungswe- / Controlling liegt bereits vor.

Gertraude Krell

Kontakt:
krellg@wiwiss.fu-berlin.de

Quellen:

Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (1993): Welchen Stellenwert haben Frauenthemen an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum? Eine Bestandsaufnahme. In: Dies. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. 2. Aufl., Mering, München, S. 11-27.

Krell, Gertraude/Karberg, Ulrike (2002a): Geschlechterbezogene Themen in der Personallehre. In: Zeitschrift für Personalforschung. 16. Jg., Heft 3, S. 279-307.

Krell, Gertraude/Karberg, Ulrike (2002b): Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre: Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: Bresser, Rudi/Krell, Gertraude/Schreyögg, Georg (Hrsg.): Diskussionsbeiträge des Instituts für Management. Folge 17/02, Berlin. (download möglich unter: www.wiwiss.fu-berlin.de/w3/w3krell/ (Publikationen))

Krell, Gertraude/Karberg, Ulrike (2003): Gender Mainstreaming in betriebswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen? Ergebnisse einer empirischen Erhebung. Erscheint In: WiSt - Das Wirtschaftswissenschaftliche Studium. 31. Jg., Heft 5, S. 21-26.

Liebe Frauen, sehr geehrte Damen,

mit der CD-Rom „Frauennetze 2002/3“ bietet „die media“ bereits zum vierten Mal eine in diesem Umfang einmalige Ressource für alle an, die sich beruflich oder privat mit Frauenthemen beschäftigen, sich aktiv mit Frauen vernetzen, sich frauenpolitisch engagieren oder einfach ein elektronisches frauenpolitisches Nachschlagewerk brauchen.

Die frauenpolitische Datenbank gilt als „Who is Who“ der

LINK 2

Frauenvernetzung.

Über 4.800 Adressen aus Beruf, Bildung, Politik, Wirtschaft, Kultur und Frauenbewegung mit umfangreichen Informationen zu den einzelnen Institutionen sind auf der neuen CD-Rom enthalten.

Die Datenbank ermöglicht gezielte Recherchen mit Eingrenzungen, z. B. nach

- Regionen (Städte, Bundesländer, Staaten),
- Art der Einrichtungen bzw.

Branchen (z. B. Berufsverband, Regionales Netzwerk),
• Themen (z. B. Unternehmerin, Mentorin, Mädchen).

Die Rechercheergebnisse können ausgedruckt oder auch als Daten exportiert werden, z. B. zur Weiterverarbeitung für Serienbriefe in einer Textverarbeitung.

Helga Dickel

Kontakt:
mail@diemedia.de
<http://www.diemedia.de>
ISBN 3 -00-009179-3. 26,- €

Genderspezifische Aspekte des Abschlussberichts der Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“ und Gründung einer AG zum Thema feministische Makroökonomie

Im Rahmen der *efas*-Jahrestagung am 6./7. Dezember 2002 in Berlin wurden die genderspezifischen Aspekte des Abschlussberichts der Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft - Herausforderungen und Antworten“ des Deutschen Bun-

destages vorgestellt und anschließend im Plenum diskutiert.

AUSBLICK

Als Referentinnen sprachen Dr. Sigrid Skarpelis-Sperk (MdB),

Annelie Buntenbach (Referentin IG-Bau, ehemals MdB) und Ruth Möller (Referentin der SPD-Fraktion).

Moderiert wurde die Sitzung von Prof. Brigitte Young (Universität Münster) und Dr. Hella Hoppe (Universität Münster).



von links: Annelie Buntenbach, Sigrid Skarpelis-Sperk, Brigitte Young, Hella Hoppe auf der *efas* - Tagung, Dezember 2002

Foto: Mandy Stephan

In der Diskussion wurde deutlich, dass genderspezifische Aspekte als Querschnittsthema in den verschiedenen Fachkapiteln Finanzmärkte, Waren- und Dienstleistungsmärkte, Arbeitsmärkte, Globale Wissensgesellschaft, Ressourcen und Global Governance integriert werden konnten. Zusätzlich widmet sich Kapitel 6 des Abschlussberichts den übergreifenden Fragen zum Thema Globalisierung und Gender unter dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit“.

Der vollständige Bericht ist im Internet unter <http://www.bundestag.de/gremien/welt/> verfügbar.

Neben der Diskussion des Abschlussberichts der Enquete-Kommission diente die Sitzung auch als Auftaktveranstaltung ei-

ner AG unter dem vorläufigen Titel „Feministische Makroökonomie“. Aufgrund des allgemeinen Interesses an diesem Thema wurde ein AG-Treffen für 2003 vereinbart. Um den zusätzlichen zeitlichen und organisatorischen Aufwand eines solchen Treffens gering zu halten, wird es terminlich erneut an die nächste *efas*-Jahrestagung gebunden. Das nächste AG-Treffen soll deshalb am Freitag, dem 28. November 2003, im Anschluss an die *efas*-Tagung von ca. 14.30-17.30 Uhr stattfinden.

Ein Tagesordnungspunkt wird das Forschungsprojekt „Gendering International Political Economy and the EU“ (GIPE) sein, das von Brigitte Young geleitet wird. GIPE ist Bestandteil eines geplanten Network

of Excellence (NoE) im 6. EU-Rahmenprogramm. Neben den sechs Hauptantragstellern (u. a. Brigitte Young) besteht das Konsortium aus insgesamt 43 europäischen Konsortiumsmitgliedern.

Für die AG-Sitzung wird um weitere thematische Vorschläge gebeten. Bitte kontaktieren Sie diesbezüglich Hella Hoppe (hhoppe@uni-muenster.de, Tel.: 0251-83-25387) oder Brigitte Young (byoung@uni-muenster.de). Die weitere Planung des AG-Treffens wird über einen AG-internen email-Verteiler koordiniert.

Hella Hoppe

Kontakt:
hhoppe@uni-muenster.de

BMBF fördert Fachveranstaltungen zur Durchsetzung der Chancengleichheit

Die Bundesregierung will die Chancen von Frauen in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft fördern und die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen. Daher fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung strategische Maßnahmen und den Aufbau von Strukturen, die zur Durchsetzung von Chancengleichheit führen.

Dazu zählen Frauenforschungs- und Modellvorhaben, Informationsmaßnahmen und breitenwirksame Aktionen, nationaler und internationaler Erfahrungsaustausch, Berichtssysteme.

Das BMBF hat am 3. De-

zember 2002 folgende Richtlinien veröffentlicht:

„Richtlinien über die Förde-

LINK 3

rung von Fachveranstaltungen zur Verstetigung von Forschungsergebnissen und Verstärkung der Netzwerktaetigkeit im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ für 2003 und 2004.“

Antragsberechtigt sind Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtun-

gen, Verbände und sonstige rechtsfähige Einrichtungen mit Sitz in Deutschland. Sie können sich mit einer innovativen Idee um die Förderung von Tagungen, Kongressen und Symposien bewerben.

Die Förderung erfolgt in der Regel durch nicht rückzahlbare Zuschüsse für Personal- und Sachmittel für projektbezogene Anwendungen, bei Vorliegen eines Eigenbedarfs des Bundes auch im Wege einer Auftragsvergabe.

Quelle:

u.a. CEWS Newsletter Nr. 16
<http://www.cews.uni-bonn.de>

Download der Richtlinien:

http://www.pt-dlr.de/PT-DLR/bc/index.html;internal&action=_framecontent.action&Target=_blank

TERMINE

05.11. - 06.11.2003

Kongress:

„HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten“

Tagungsort: Hannover

Mit dem Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung“, das im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms von 2001 - 2003 durchgeführt wird, realisieren die Bundesländer und Hochschulen ein breites Bündel an gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Projekten in drei Programmschwerpunkten:

- Qualifizierung für eine Professur,
- Frauen- und Genderforschung sowie
- Erhöhung des Frauenanteils

in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen.

Mit dem Kongress im November möchte das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zum einen Bilanz ziehen, zum anderen sollen die gleichstellungspolitischen Instrumente in Hinblick auf zukünftige Sonderprogramme, aber auch auf eine Institutionalisierung in den Ländern und an Hochschulen weiterentwickelt werden. In den Vorträgen werden insbesondere Evaluationsstudien vorgestellt. Für eine intensive Diskussion werden open-space-Foren organisiert. Eine begleitende Posterpräsentation bietet Hochschulen und Ländern die Möglichkeit, ihre Maßnahmen und Projekte des Fachprogramms zu präsentieren.

Der Kongress wendet sich insbesondere an:

- die Hochschulleitungen,
- VertreterInnen aus Bundes- und Länderministerien, Wissenschaftsorganisationen und Frauenverbänden,
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen sowie der Forschungsverbände und -zentren,
- MitarbeiterInnen aus den Projekten und Maßnahmen, die im Rahmen des Fachprogramms Chancengleichheit verwirklicht wurden.

Programme und Einladungen werden ab Ende August verschickt.

Andrea Löther

Kontakt:

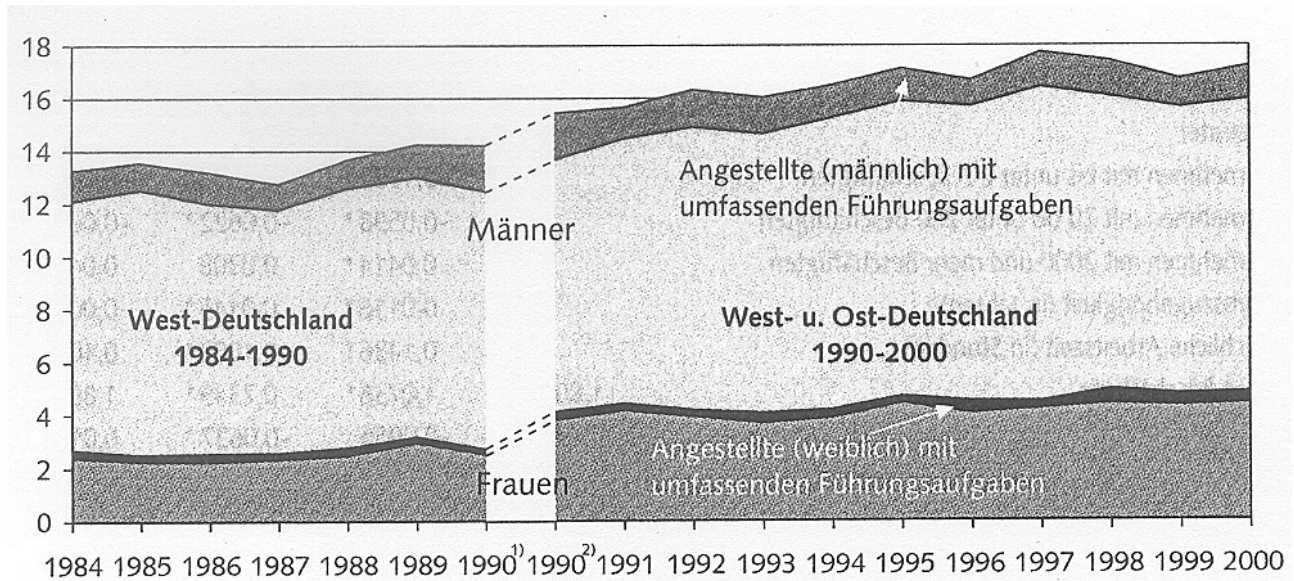
loether@cews.uni-bonn.de

Quelle:

u.a. CEWS Newsletter Nr. 17
<http://www.cews.uni-bonn.de>

AKTUELLE STATISTIK

Entwicklung des Anteils abhängig Beschäftigter in Führungspositionen in Deutschland nach Geschlecht*



* Anteil Angestellter in hochqualifizierten Tätigkeiten und in Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben sowie BeamtInnen im höheren Dienst an allen abhängig Beschäftigten (ArbeiterInnen, Angestellte, BeamtInnen; ohne Auszubildende
1) Westdeutschland; 2) West- und Ostdeutschland

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen, Ergebnisse gewichtet

Quelle: Elke Holst: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen in höheren Positionen zu.
In: WSI Mitteilungen 4/2003, S. 248

KONTAKT

WANTED

Liebe *efas*-Mitglieder,

für unsere Studie über die Berufswege von Ökonominen und Ökonomen sind wir an AbsolventInnenstudien interessiert.

Falls es an Ihrer Hochschule in den vergangenen 30 Jahren einmal eine Untersuchung gegeben hat, in der Berufswege, -einmündungen etc. verfolgt wurden, wären wir für Bezugshinweise oder ähnliches sehr dankbar.

Friederike Maier

Kontakt:

Dr. Andrea-Hilla Carl
hilla@fhw-berlin.de
Prof. Friederike Maier

friemaie@fhw-berlin.de

beide:

Fachhochschule für Wirtschaft
Badensche Str. 50 - 51
10825 Berlin

Gender Budgeting in Österreich

„Frauen macht Budgets“ ist eine Publikation betitelt, die kürzlich von einem Frauenarbeitskreis des österreichischen Beirats für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM) erarbeitet und herausgegeben wurde. Nach einer fundierten und gleichzeitig allgemein verständlichen Einführung in Zielsetzungen und Instrumente des Gender Budgeting sowie einem Überblick über bisherige

internationale Erfahrungen werden konkrete Ansatzpunkte und Möglichkeiten zum Engendering öffentlicher Haushalte am Beispiel der österreichischen Budgetpolitik aufgezeigt: Eine lohnenswerte und anregende Lektüre für alle, die sich aus einer theoretischen, v.a. aber auch aus einer politischen Perspektive mit dem Thema Gender Budgets auseinandersetzen.

BEIGEWUM (2002, Hrsg.): Frauen macht Budgets. Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive, Mandelbaum, Wien.

Margit Schratzenstaller

Infos und Kontakt:
www.beigewum.at
beigewum@iname.com

„Feminist Economics“ herausgegeben von der IAFFE

Die zurzeit einzige auf „Feminist Economics“ spezialisierte wissenschaftliche Zeitschrift wird von der IAFFE (International Association for Feminist Economics) herausgegeben. Sie erscheint seit 1995 drei Mal pro Jahr und deckt ein ausgesprochen breites Spektrum an thematischen und wissenschaftstheoretischen Beiträgen ab.

Der Anspruch der Zeitschrift ist hoch:

- es sollen Beiträge veröffentlicht werden, die den Dialog und die produktive Auseinandersetzung in Rahmen feministischer Ansätze fördern,
- diese Beiträge sollen theoretische und methodische Fortschritte in Rahmen der VWL bedeuten,
- sie sollen die kritische Auseinandersetzung mit herrschenden, nicht-feministischen Ansätzen in der VWL fördern,
- sie sollen beitragen zur Thematisierung solcher Aspekte wie Gender und Macht, zur Analyse und kritischen Reflexion der ökonomischen Theoriebildung, einschließlich der kulturellen, institutionellen und historischen Kontexte
- und sie sollen schließlich die ökonomische Analyse in allen Feldern der Politik voranbringen, die das Leben von Frauen, Männern und Kindern beeinflussen.

Erwartet wird darüber hinaus, dass die Beiträge für eine internationale LeserInnenschaft verfasst werden, das heisst, alle Beiträge sollten so gehalten sein, dass der jeweilige nationale Kontext erläutert und relativiert wird, dass die Bezüge zu allgemeinen Entwicklungen offen gelegt werden etc. Verlangt wird nicht, dass ausschließlich international vergleichende Arbeiten veröffentlicht werden sollen, aber die Fokussie-

rung auf ein Land und dessen besondere Spezifika erscheint den Herausgeberinnen vor dem Hintergrund der internationalen LeserInnenschaft doch zu eng. In der Praxis lösen nicht alle Ar-

ZEITSCHRIFT

tikel der vergangenen Jahre diesen Anspruch ausreichend ein, viele Beiträge beziehen sich stark auf die US-amerikanische Situation und Diskussion. Beiträge, die sich mit anderen Teilen der Welt beschäftigen, haben daher einen hohen Stellenwert in der Politik der Herausgeberinnen.

Die Herausgeberinnen und das editorial board sind international besetzt und garantieren, dass jedes eingehende Manuskript, das den inhaltlichen und formalen Anforderungen entspricht, von zwei Peers anonym begutachtet wird. Die eingereichten Beiträge können – in der ersten Fassung – auch in deutsch verfasst sein – eine endgültige überarbeitete Fassung muss dann aber englisch sein.

Mit ihren Begutachtungsregeln erfüllen die Feminist Economics alle Standards, die an das Begutachtungsverfahren renommierter Zeitschriften angelegt werden. Sie sind im Verzeichnis der sogenannten „good journals“ enthalten und erhielten darüber hinaus 1997 in den USA eine Auszeichnung als beste neue Zeitschrift. Einen Beitrag in dieser Zeitschrift zu veröffentlichen ist also eine überaus reputierliche Angelegenheit, es dürfte einigermaßen schwer fallen, die Zeitschrift als feministisches Kampfblättchen zu diffamieren.

Lässt man die Ausgaben der vergangenen Jahre Revue pas-

sieren, so wird man feststellen, dass viele international renommierte Ökonominen in der Feminist Economics publiziert haben, das thematische und methodische Spektrum der Beiträge ist dabei so breit wie oben angedeutet: empirische Analysen zu Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit, Lohndiskriminierung oder Arbeitsteilung sind darin genauso zu finden wie eher historische Beiträge zu Say oder Edgeworth oder Artikel zur Entwicklung feministischer Theorien.

Darüber hinaus laden die Herausgeberinnen immer wieder Gäste ein, um spezielle Schwerpunktheft zu konzipieren und herauszugeben: so ist das jüngste Themenheft den Arbeiten von Amartya Sen gewidmet.

Die weiteren Schwerpunktheft beschäftigen sich mit

- Gender and Aging,
- Women and Wealth,
- Feminism and Economic Inquiry in Central and Eastern Europe.

Die entsprechenden Calls for Papers finden sich – wie viele weitere Informationen – unter der website <http://www.ruf.rice.edu/~femec/index.html>

Ich denke, es lohnt sich auch für *efas*-Mitglieder, nicht nur Feminist Economics zu abonnieren (privat oder über die Hochschule, die Forschungseinrichtung etc. oder indem frau Mitglied wird in der IAFFE), sondern auch eigene Beiträge zur Publikation einzureichen... All zu zahlreich sind deutschsprachige Autorinnen bislang nämlich noch nicht vertreten.

Friederike Maier

Kontakt:
friemaie@fhw-berlin.de