

Der kleine Unterschied in der Lohntüte

Einige zentrale Ergebnisse aus dem WSI-FrauenDatenReport 2005*

Der nationale und europäische Rechtsrahmen schreibt eine Gleichbehandlung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor. Wie der aktuelle WSI-FrauenDatenReport 2005 zeigt, sind nach wie vor die Lebens- und Berufschancen zwischen Frauen und Männern in Deutschland ungleich verteilt. Trotz einiger Angleichungstendenzen bestehen Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Bildung, auf dem Arbeitsmarkt, in der sozialen Sicherung und in den sozialen und politischen Statuspositionen fort. So können z. B. die Bildungserfolge von Frauen nicht entsprechend umgesetzt werden. Frauen erreichen auf dem Arbeitsmarkt nicht die gleiche Erwerbsbeteiligung und die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern sind eklatant.

Immer noch liegt das durchschnittliche Einkommen von Frauen mit Vollzeittätigkeit erheblich unter dem der Männer. In Westdeutschland verdienen Frauen im Durchschnitt 23% weniger, in Ostdeutschland ca. 10% (Datenbasis: SOEP).¹ Zwar haben sich seit den 50er Jahren in Westdeutschland die Einkommen zwischen Frauen und Männern kontinuierlich angenähert, eine Einkommensgleichheit ist aber noch lange nicht in Sicht. Seit Ende der 90er Jahre hat die Geschwindigkeit des Aufholprozesses an Dynamik verloren. Für Ostdeutschland muss sogar von einer Stagnation des Anpassungsprozesses gesprochen werden.

Bei der Diskussion um den Ein-

kommensabstand zwischen Frauen und Männern werden gewöhnlich zwei Komponenten unterschieden. Die eine Komponente ist die Einkommensdifferenzierung auf Grund verschiedener Merkmale, wie z. B.

EINSPRUCH

Unterschiede in Ausbildung, Beruf, Tätigkeiten oder in den Branchenlohnhierarchien; die andere Komponente ist die Einkommensdiskriminierung auf Grund des Geschlechts. Dabei lässt sich die Einkommensdifferenzierung nach Strukturmerkmalen empirisch leichter nachweisen als die Einkommensdiskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Bestimmte einkommensrelevante Faktoren, wie z. B. Berufs- und Tätigkeitspositionen, Branche, Ausbildungsniveau oder Alter, tragen zum geringeren Verdienstniveau von Frauen bei. Unsere Strukturanalyse zeigt, dass die geschlechtsspezifische Einkommensrelation dort ausgewogener ist, wo das Einkommensniveau sowohl von Frauen als auch von Männern niedrig ist. In Vollzeit tätige Frauen erreichen auch in den gleichen Berufs- und Tätigkeitspositionen im Durchschnitt sehr selten das Einkommen von Männern und wenn, dann nur in den unteren Einkommensbereichen. Auch die besseren formalen Bildungsleistungen der Frauen reichen bislang nicht aus, um die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede vor allem in jüngeren Jahren abzubauen. Wie die Abbildung auf Seite 2 dieses Newsletters zeigt, verdienen junge Frauen schon beim Berufseinstieg weniger als ihre gleichaltrigen Kollegen. Das Einkommen der 25- bis 29-jährigen Frauen liegt in allen Kategorien unterhalb des Ein-

kommens der gleichaltrigen Männer.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern resultieren nicht alleine daraus, dass diese in verschiedenen Berufen und Branchen oder auf unterschiedlichen Hierarchieebenen tätig sind. Vielmehr ist ein erheblicher Teil der Einkommensunterschiede mit Diskriminierung zu erklären. Nach unseren Auswertungen auf Basis der Oaxaca-Blinder-Methode beläuft sich eine reine geschlechterbedingte Einkommensdiskriminierung in Westdeutschland auf 32% und in Ostdeutschland auf 24%. Oder anders formuliert: In Westdeutschland lassen sich ein Drittel und in Ostdeutschland ein Viertel der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nicht durch strukturelle Differenzen erklären und müssen allein dem Geschlecht der abhängig Beschäftigten zugeschrieben werden.

Heute geht es weniger um direkte als vielmehr um indirekte Einkom-

INHALT

Einspruch.....	1
Für Lehre und Studium.....	3
Aus der Forschung 1.....	4
Termine.....	5
efas.....	5
Steckbrief.....	6
Gender News.....	7
Gender Studies.....	8
Aus der Forschung 2.....	8
Aktuelle Statistik.....	9
Publikationen von Netzwerkmitgliedern....	10
Impressum.....	10
Links.....	11

1) Alle Datenquellen kommen für Deutschland tendenziell zum gleichen Ergebnis. Das SOEP erfasst die gesamte Wirtschaft und damit auch die für die Frauenerwerbstätigkeit so relevanten Dienstleistungssektoren, die in den anderen Einkommenserhebungen unterrepräsentiert sind.

mensdiskriminierung, denn auf Grund gesetzlicher Vorschriften ist der Grundsatz gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit theoretisch eingelöst. Gleichwertige Arbeit jedoch wird auf Grund zahlreicher tariflicher und betrieblicher Regelungen und Praktiken bei weitem noch nicht gleich entlohnt. Arbeitswissenschaftliche Konzepte für diskriminierungsfreie Systeme der Arbeitsbewertung liegen vor (z. B. die analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch - ABAKABA); diese sind teilweise in gewerkschaftliche Reformprojekte einbezogen worden. Nach wie vor stoßen aber diese Ansätze bei der prak-

tischen Umsetzung auf Probleme.

Der WSI-FrauenDatenReport 2005 liefert weitere Befunde zu geschlechtsspezifischen Differenzen in den Bereichen Demographie, Bildung, Arbeitsmarkt, Arbeitszeiten, Erwerbseinkommen, soziale Sicherung sowie Politik und Gesellschaft. Unsere problemzentrierten Analysen des Reports beruhen auf der Auswertung zahlreicher amtlicher und anderer repräsentativer Statistiken und berücksichtigen ergänzend aktuelle sozialwissenschaftliche Studien. Über die Präsentation und Interpretation von über 60.000 Daten, 100 Tabellen und 250 Schaubilder hinaus liefert

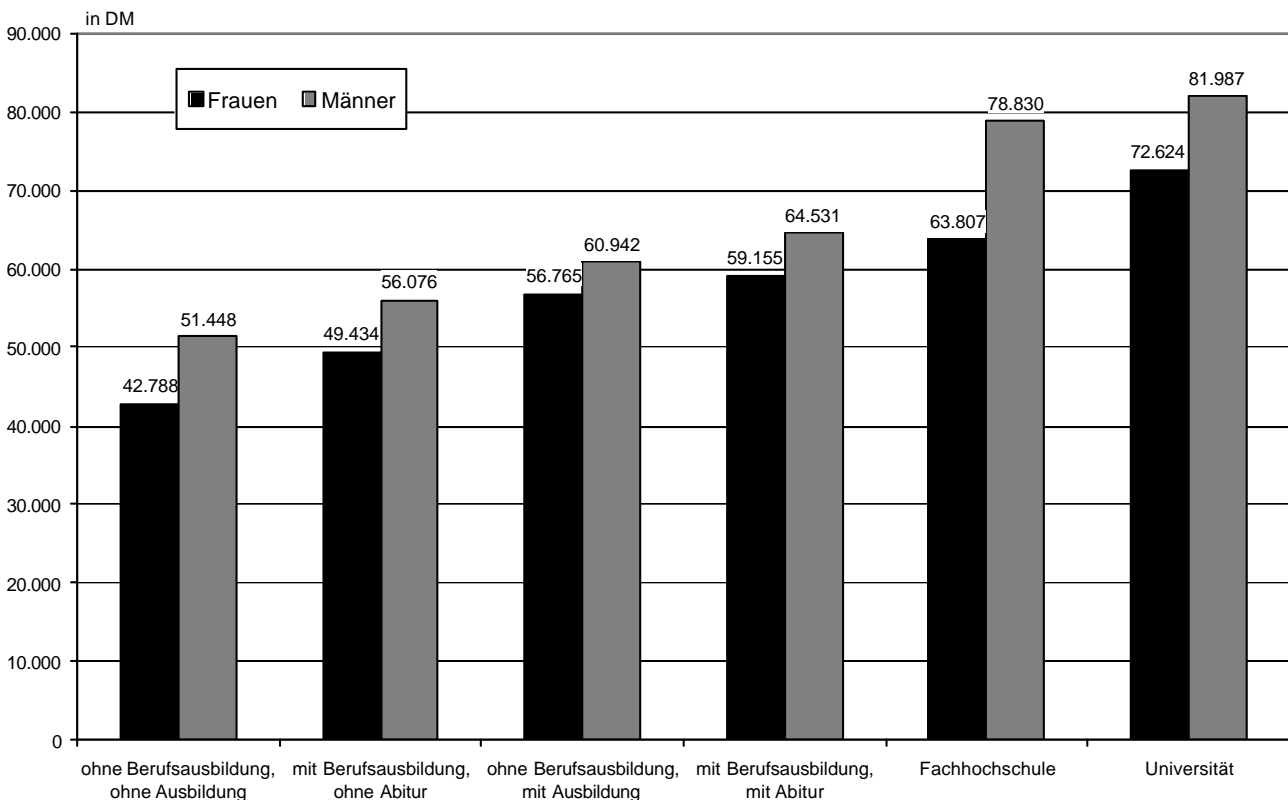
der FrauenDatenReport auf einer CD-ROM eine umfassende Sammlung von weiteren Daten zu den behandelten Themenfeldern.

Astrid Ziegler

Kontakt:
Astrid-Ziegler@boeckler.de

* Silke Bothfeld, Ute Klammer, Christina Klenner, Simone Leiber, Anke Thiel, Astrid Ziegler, WSI-FrauenDatenReport 2005, Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, edition sigma, Berlin 2005, ISBN 3-89404-997-9, 29,90 €

Abbildung:
Bruttojahresverdienste in DM nach Ausbildung (Vollzeit), Altersgruppe 25 bis 29 Jahre, Westdeutschland, 2001



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe 2001

www.sozialpolitik-aktuell.de

Vermutlich hat jede/r, der/die Kurse, Referate oder Publikationen vorbereitet, inzwischen im Internet eine oder einige wenige Lieblingsseite(n), von der aus er/sie recherchiert. Meine ist – neben IAB, Böckler-Stiftung und vielleicht DIW, das von Gerhard Bäcker, Universität Duisburg-Essen/Institut für Soziologie, betreute Portal www.sozialpolitik-aktuell.de.

Entwickelt hat sich das Portal aus dem von Gerhard Bäcker, Reinhard Bispinck, Klaus Hofemann und Gerhard Nägele verfassten Lehrbuch *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland* (2 Bände, Opladen 2000). Wie schon dieses Standardwerk geht aber auch das Portal weit über sozialpolitische Fragen im engen Sinne hinaus. Es stellt vielmehr eine Fundgrube für eine Vielzahl von arbeits-, verteilungs-, familien- und sozialpolitischen Recherchen dar. Im Mittelpunkt stehen dabei empirische Materialien und anwendungsbezogene theoretische und politische Argumente. Auf frauenpolitische Fragen wird – anders als in manch anderem Standardwerk – ein hohes Gewicht gelegt, geschlechtsspezifisches Datenmaterial findet man reichlich.

Das Portal ist nach folgenden Themenfeldern gegliedert:

- Sozialstaat, soziale Sicherung;
- Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit, Arbeitsförderung;
- Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Gesundheit;
- Alter, Alterssicherung, Rentenversicherung;
- Einkommen, Einkommensverteilung, Armut;
- Familie, Familienpolitik;
- Finanzierung;
- Gesundheitswesen, Kranken- und Pflegeversicherung;
- soziale Dienste, Sozialwesen;
- Sozialpolitik in Europa.

Innerhalb der Themenfelder findet man erstens Grundinformationen, d. h. Verweise auf die einschlägigen Kapitel des Lehrbuchs und aktuelle Ergänzungen, zweitens die Rubrik „Kontrovers – Thema aktuell“, drittens Infografiken und Tabellen aus der Datensammlung des Portals, viertens Links zu externen

Datenquellen, fünftens Berichte und Dokumente, sechstens Gesetze und Neuregelungen sowie siebtens Literatur und Zeitschriften.

Im *Themenfeld Arbeitsmarkt* sieht das konkret so aus:

FÜR LEHRE UND STUDIUM

- Als *Grundlageninformation* werden aktuelle Ergänzungen zum einschlägigen Kapitel des Lehrbuchs, speziell zu den Themen Arbeitsmarktpolitik nach SGB II und SGB III, Mini-/Midi-Jobs, Berufsbildung und Migration, gebracht.
- Unter *Kontrovers – Thema aktuell* wird die Auseinandersetzung um die Hartz-Gesetze dokumentiert, mit einem Schwerpunkt auf 1-€-Jobs, der Umsetzung von Hartz IV und Kombi- und Niedriglöhnen.
- Die Datensammlung umfasst neben Makro-Daten (BIP; Produktivität; Arbeitsvolumen) vor allem Tabellen und Schaubilder zu Bevölkerung, Erwerbspersonen, Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtiger und prekärer Beschäftigung sowie Arbeitslosigkeit, wobei besonders lobenswert ist, dass viele lange Reihen (seit 1950/1960) zur Verfügung gestellt werden, mit denen man sich – zur Abwechslung von den herrschenden kurzatmigen oder völlig empirielosen Aussagesystemen – ein realistischeres Bild von der bundesdeutschen Arbeitsmarktgeschichte machen kann. Für *efas*-Mitglieder besonders interessant: Für das Geschlechterverhältnis relevante Daten werden nochmals unter dem Titel *Geschlechterdifferenzen im Sozialstaat* systematisch zusammengestellt.

- Die Links zu den externen Datenquellen umfassen amtliche Stellen (Bundesagentur für Arbeit, Ministerien, Statistisches

Bundesamt) sowie Wirtschaftsforschungsinstitute, Stiftungen, politische Vereine, Selbsthilforganisationen etc.; unter „Berichte und Dokumente“ sind überwiegend aktuelle Publikationen dieser Institutionen eingestellt, also etwa die Arbeitsmarktberichte der Bundesagentur oder die Gutachten zum gesetzlichen Mindestlohn von WSI und IW Köln.

- Unter „Gesetze/Neuregelungen“ findet man im Themenfeld Arbeitsmarkt den Text des SGB und eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Gesetze und Neuregelungen, etwa zur Arbeitsförderung. Hervorzuheben ist, dass Neuregelungen hier auch knapp und informativ zusammengefasst werden, wie etwa im tabellarischen Vergleich der sozialen Sicherung nach AlHi (alt), SozHi (alt) und ALG II von Angelika Koch und Gerhard Bäcker.
- Unter „Zeitschriften“ wird man auf die Homepages der einschlägigen Publikationen weitergeleitet.

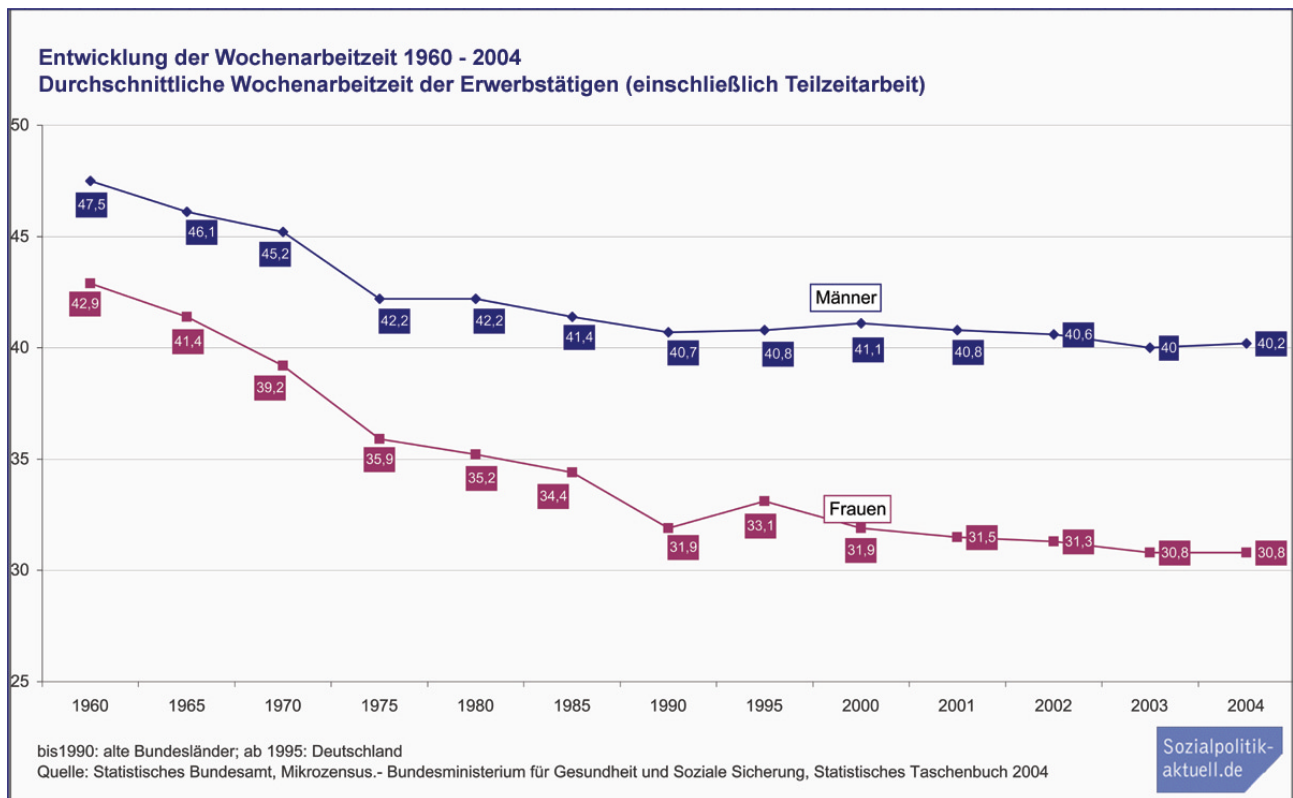
Am Rand der Seite, auf der man recherchiert, tauchen immer wieder besondere Tipps auf, z. T. Arbeitshinweise für Studierende, aber auch hilfreiche Verweise auf besonders interessante Informationsquellen.

Über die themenspezifischen Informationen hinaus (die oben am Beispiel „Arbeitsmarkt“ vorgestellt wurden) findet man übergreifend einen Wegweiser zu verschiedenen Fach-Lexika und eine Suchfunktion für die Seite.

InteressentInnen des Portals können einen Newsletter abonnieren, der laufend über die neu eingestellten Materialien informiert. Ein besonderes Highlight unter diesen Neuigkeiten ist die jeweils aktuelle Grafik mit Kommentar. Ein Beispiel ist auf Seite 4 dieses Newsletters angeführt. Viel Erfolg bei der Recherche!

Ulla Knapp

Kontakt:
Ursula.Knapp@wiso.uni-hamburg.de



WirtschaftswissenschaftlerInnen und akademische Karriere

Ausgangspunkt unseres Projektes war die Beobachtung, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin deutlich häufiger ihr Promotionsvorhaben abbrechen als ihre männlichen Kollegen. Ziel war es daher, die Ursachen dieses Unterschiedes zu untersuchen, um wirksame Gegenmaßnahmen ergreifen zu können. Dafür haben wir Befragungen auf drei Ebenen durchgeführt: mittels eines schriftlichen Fragebogens, den 97 AbsolventInnen eines BWL- oder VWL-Studiums (41 Frauen und 56 Männer) beantworteten und mittels strukturierter Einzel-Interviews mit 29 ehemaligen und derzeitigen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (19 Frauen und zehn Männern) sowie mit zehn Professoren.

Von den befragten *AbsolventInnen* äußerte etwa ein Drittel Interesse an einer Promotion und/oder an einer Beschäftigung als wissenschaftliche/-r MitarbeiterIn (geringfügig mehr Männer als Frauen), allerdings waren mehr Frauen hierüber unentschlossen (über ein Drit-

tel der Frauen, ein knappes Viertel der Männer). Dieser Hinweis auf eine weniger konkrete Karriereplanung bei den Frauen korrespondiert mit dem Ergebnis, dass 82%

Von den Ergebnissen der Interviews mit den *wissenschaftlichen MitarbeiterInnen* sind insbesondere die Folgenden hervorzuheben:

- Erstens konnten wir geschlechterbezogene Unterschiede in Hinblick auf die Betreuung durch die ProfessorInnen identifizieren.

AUS DER FORSCHUNG 1

der Frauen angaben, ihnen sei eine Ermutigung, an ihre Fähigkeiten zu glauben, wichtig (gegenüber 64% der Männer) – jedoch haben nur 29% der Frauen eine solche Ermutigung erfahren (gegenüber 36% der Männer). Damit hängt möglicherweise auch zusammen, dass fast jede dritte Frau angab, wissenschaftliches Arbeiten würde ihr nicht liegen (und nur jeder achte Mann). Frauen äußerten außerdem häufiger als Männer die Befürchtung, durch eine Promotion würden sie auf dem Arbeitsmarkt (außerhalb der Wissenschaft) als „überqualifiziert“ gelten (25% der Frauen, 12% der Männer), als „theorieüberladen/praxisfern“ (43% der Frauen, 30% der Männer) und als „zu alt“ (45% der Frauen, 42% der Männer).

So sagte beispielsweise weniger als die Hälfte der Frauen, dass ihre Betreuerin bzw. ihr Betreuer sie zu Tagungs- und Konferenzbesuchen aufgefordert habe und nur ein Drittel, dass sie gemeinsam an Publikationen gearbeitet hätten. Der entsprechende Anteil der Männer war jeweils doppelt so hoch. Des Weiteren gab jede fünfte Frau an, dass ihre Betreuerin bzw. ihr Betreuer nur geringes oder überhaupt kein Interesse am Thema ihrer Dissertation gehabt habe. Dies war bei keinem einzigen der befragten Männer der Fall. Und schließlich führten Frauen insgesamt seltener als Männer Gespräche mit der Betreuerin bzw. dem Betreuer über die Dissertation, sie beurteilten die Gespräche außerdem als weniger intensiv und hilfreich als die be-

fragten Männer.

- Zweitens äußerten die befragten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl zu ihrem Arbeitsbereich als ihre männlichen Kollegen: Nur 32% der Frauen nahm regelmäßig an Aktivitäten, wie gemeinsame Mahlzeiten, Geburtstagspartys oder Ähnlichem teil, gegenüber 90% der Männer. Fast die Hälfte der Frauen sagte, sie fühlten sich nicht „am richtigen Ort“ oder von anderen „nicht beachtet“, von den Männern traf dies auf weniger als ein Drittel zu.

- Drittens konnten wir keine geschlechterbezogenen Unterschiede im Hinblick auf die private Lebenssituation der Befragten ausmachen. Auch die Arbeitsbedingungen waren für Frauen und Männer sehr ähnlich, mit Ausnahme des Engagements in der Lehre: Frauen brachten dafür mehr Zeit auf als Männer. Dieses Merkmal korreliert ebenso wie die übrigen hier dargestellten mit dem erfolgreichen Abschluss einer Promotion.

Die interviewten *Professoren* reagierten auf die ihnen im Rahmen der Interviews präsentierten Befunde sehr unterschiedlich. Einige stellten die Ergebnisse zu den geschlechterbezogenen Unterschieden in Frage, da sie selbst solche bisher nicht bemerkt hätten. Im weiteren Interviewverlauf äußerten sie allerdings die Vermutung, dass manche ihrer Verhaltensmuster zumindest in kleineren Unterschieden resultieren könnten wie zum Beispiel, dass sie lieber mit Männern reden oder zu Konferenzen reisen würden als mit Frauen. Einige erwähnten außerdem, dass Wissenschaft und Universitäten (generell) männlich dominiert seien. Allerdings vermuteten die meisten der befragten Professoren, dass die größere Abbruchquote der Frauen auf deren geringere Karriereambitionen und auf familiäre Verpflichtungen zurückzuführen sei. Obwohl Konsens darüber bestand, dass Frauen über genügend Wissen und „harte“ Fähigkeiten verfügen, mutmaßten manche, dass es einigen Frauen etwas an Selbstvertrauen, wissenschaftlichem Ehrgeiz und Mut mangle.

Insgesamt zeichnete sich in den Interviews ab, dass den meisten

der Professoren nicht bewusst war, dass ihre weiblichen Beschäftigten in einer von Männern dominierten Umgebung arbeiten und welche Effekte dies haben kann. Daher ist es auch wenig überraschend, dass diese Professoren – mit einer gewissen „Gender-Blindheit“ – die höhere Abbruchquote von Frauen eher auf deren persönliche Merkmale zurückführten, wohingegen die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen eher die mangelnde Betreuung durch ihre Professorin bzw. ihren Professor als Problem hervorhoben. Obwohl nur wenige der Befragten von konkreten Diskriminierungserfahrungen berichteten, zeigen unsere Ergebnisse insgesamt deutlich, wie Frauen in Universitäten einer männlichen Kultur begegnen und wie dadurch ihr Erfolg behindert werden kann. Dies zu erkennen, sehen wir als einen ersten Schritt für eine Verbesserung der Situation.

Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate; Reiner, Alexandra (2005): WirtschaftswissenschaftlerInnen und akademische Karriere. Befragungen von Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professoren zum Promovieren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin. Erschienen als Diskussionsbeitrag des Instituts für Management, Freie Universität Berlin, Folge 26/05.

Download möglich unter:
www.wiwiss.fu-berlin.de/w3/w3/krell/projekte.htm

Renate Ortlieb

Kontakt:
rortlieb@wiwiss.fu-berlin.de

efas

– Im Netz

Website:
www.fhtw-berlin.de/Die_FHTW/Vertretungen_Beauftragte/Frauenbeauftragte/Netzwerke/index.html

E-mail:
efas-netzwerk@fhtw-berlin.de

TERMINE

Vorankündigung!!! efas Jahrestagung 2006

zum Thema:

Blickwechsel II - Beiträge zu den Wirtschaftswissenschaften aus der Genderperspektive

am 16. und 17. November
 2006

an der Fachhochschule für
 Technik und Wirtschaft
 Berlin (FHTW)

efas

MITGLIEDER

Gesamt 177

nach Fachgebiet

Betriebswirtschaftslehre 52

Volkswirtschaftslehre 66

angrenzende Disziplinen 54

keine Angabe 5

nach Institutionen

Universität 83

Fachhochschule 27

Forschungsinstitute, polit. Einrichtungen 40

keine Angabe 27

Stand 01. Mai 2006

STECKBRIEF

Dr. Elke Holst

Lehrbeauftragte an der Universität Flensburg; Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) in der Abteilung Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)

Arbeitsschwerpunkte:

Arbeitsmarktökonomik, Gender-Ungleichheit

Biographisches:

• Studium und Abschluss: Volkswirtschaftslehre an der Johann

Wolfgang Goethe Universität in Frankfurt am Main; Abschluss: Diplom Volkswirtin; Dissertation im Fach VWL zum Thema „Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt; Größe – Zusammensetzung – Verhalten“ bei Prof. Dr. Jürgen Kromphardt an der Technischen Universität Berlin

• Weitere berufliche Tätigkeiten: u.a. als Referentin für Reden und Stellungnahmen des Hessischen Ministerpräsidenten Holger Börner in der Hessischen Staatskanzlei in Wiesbaden; im Sonderforschungsbereich 3 „Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“ der Universitäten Frankfurt/Main und Mannheim; in verschiedenen Unternehmen in Frankfurt am Main als Referentin für Öffentlichkeitsarbeit.



Kontakt:
eholst@diw.de

• Warum haben Sie VWL studiert?

Ich habe mich schon immer für wirtschaftliche Zusammenhänge und den Einfluss von Geld in unserer Gesellschaft interessiert. Zunächst studierte ich in Frankfurt am Main BWL und VWL. Die umfassendere, gesamtgesellschaftliche Perspektive gab schließlich den Ausschlag für die Konzentration auf das Fach VWL.

• Was ist Ihre bestimmende Motivation?

Meine Motivation ergibt sich aus dem gesellschaftlichen Handlungsbedarf. Dazu gehören insbesondere Fragen der Gender-Ungleichheit. Als überzeugte Demokratin interessiert mich grundsätzlich die Teilhabe der Menschen am gesellschaftlichen Leben. In meiner wissenschaftlichen Arbeit beschäftigte ich mich mit Fragen der Arbeitsmarktökonomik. Hier nimmt zur Zeit das Thema Frauen in Führungspositionen einen wichtigen Platz ein. So lange eine so erhebliche Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen besteht, ist auch die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft kaum zu erreichen. Damit eine Veränderung auf einer soliden Grundlage erfolgen kann, ist eine sachliche Darstellung der Situation, eine Aufklärung über die Ursachen, wie es zur Unterrepräsentation von Frauen in wichtigen Machtpositionen unserer Gesellschaft kommt, notwendig. Hierauf aufbauend können Analysen erfolgen, welche Bedingungen notwendig sind, um eine gleiche

Teilhabe der Geschlechter zu erreichen. Ich möchte mit meiner Arbeit dazu beitragen, dass sich die Rahmenbedingungen zugunsten von Frauen verändern können und sich die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Ich würde mir wünschen, dass Frauen und Männer sich mit ihrer Situation souverän auseinandersetzen und ihre beruflichen Lebensentwürfe verwirklichen können – ohne auf Familie verzichten zu müssen.

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

In der Ökonomie hat sich die Allgemeine Gleichgewichtstheorie als Mainstream durchgesetzt. Bei Arbeitsmarktanalysen sind neoklassische Modelle der Arbeitsangebotstheorie vorherrschend. Modelle dienen der Abstraktion und sind in der theoretischen Analyse außerordentlich nützlich. Eine allgemeine Abbildung der Realität ist durch die Modelle jedoch nicht möglich. Diese wichtige Einschränkung wird oft vergessen, wenn aus den neoklassischen Modellen Ergebnisse und Maßnahmen abgeleitet werden. Vielmehr entsteht zeitweise der Eindruck, dass diese Modelle ein Ideal widerspiegeln, das in der Realität zu erreichen ist. Dazu kommt, dass zahlreiche Analysen auf einem partialanalytischen Ansatz basieren und somit wichtige Aspekte ausgeblendet werden, die sich durch die Interdependenz der Märkte oder beim Arbeitsangebot zum Beispiel durch gender-spezifische Rahmenbedin-

gungen ergeben, die nur schwer mit dem mathematischen Instrumentarium abzubilden sind. Daher wäre es begrüßenswert, wenn auch andere Ansätze wieder einen größeren Stellenwert in der Diskussion in Deutschland erhielten und sich ein echter Wettbewerb der Ideen entwickeln würde. In den USA, aber auch in Japan ist das bereits viel mehr der Fall als in Deutschland. Ein weiteres Problem sehe ich in dem enorm gestiegenen „Produktivitätsdruck“, der nicht zwangsläufig zu den gewünschten Ergebnissen führt. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass die Fokussierung auf die Publikationsquote dazu beiträgt, rund um den Mainstream zu veröffentlichen und möglicherweise kreative und originelle Beiträge hinten anzustellen. Verschärft wird dieses Problem durch die Tatsache, dass Beschäftigungen in der Wissenschaft meist nur noch befristet angeboten werden und daher bereits frühzeitig die berufliche Verwertbarkeit der eigenen Arbeit bedacht werden muss. Ich würde mir ein wenig mehr „freie“ – im Sinne von ungebundener – Forschungsarbeit im heutigen Wissenschaftsbetrieb wünschen.

• Was würden Sie Studierenden heute raten?

Sich rundum zu bilden und zwar über den engen Rahmen vorherrschender Paradigmen im eigenen Fachgebiet hinaus. Weiterhin sollte der Praxisbezug nicht vergessen werden. Die Welt verändert sich täglich. Um für das Morgen gut gerüstet zu sein, sind Offenheit und

Flexibilität sehr wichtig, lebenslanges Lernen, die Fähigkeit, eigene Ideen zu entwickeln, neue Tendenzen zu erkennen und alles dies verantwortlich zu nutzen, sind Schlüsselqualifikationen für den künftigen Erfolg. Weitere wichtige Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium sowie eine sich möglicherweise anschließende wissenschaftliche Tätigkeit sind auch Neugierde und Lebensfreude.

• Wodurch sind Sie auf die Fraufrage gestoßen?

Frauen hatten lange Zeit in Westdeutschland trotz formaler Gleichheit nicht dieselben Rechte wie Männer. Hierüber habe ich unter anderem in meiner Dissertation berichtet. Die Aufbereitung von Statistiken zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt war lange stark eingeschränkt, da detailliertere geschlechtsspezifische Informationen lange Zeit nicht üblich waren. Ich habe mich in frühen Jahren oft darüber gewundert, warum Frauen in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung in verantwortlichen Positionen so stark unterrepräsentiert sind und niemand sich wirklich dagegen auflehnte. Lange Zeit war ich in meinem Beruf die einzige Frau. Meine Interventionen

im Hinblick auf eine Gleichstellung der Geschlechter in höheren Positionen wurden von den Männern und zuweilen auch von den Frauen, die ja gewöhnt waren, in untergeordneten Funktionen tätig zu sein, gar nicht verstanden. Nach meinen wissenschaftlichen Studien habe ich so langsam begriffen, dass nicht nur objektive Charakteristika die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt erklären, sondern auch das traditionelle Denken in einer Gesellschaft erheblichen Einfluss hat. Dies ist oft tief im Alltagswissen – teilweise gar nicht mehr sichtbar – vergraben, bestimmt aber noch immer gesellschaftliche Rahmenbedingungen und strukturiert das Handeln von Individuen. Frauen, die den Anspruch auf eine gleiche Teilhabe wie Männer in der Gesellschaft vertreten, werden im Alltag häufig als Abweichung von der Norm wahrgenommen. Sie müssen – im Unterschied zu Männern – diese Hürden des „Andersseins“ erst überwinden, bevor sie die gleiche Position wie Männer erreichen. In der Vergangenheit hat sich hier bereits viel verändert, aber bei weitem noch nicht genug.

• Was bedeutet Ihnen *efas*?
efas ist für mich ein sehr wich-

tiges Netzwerk von Ökonominen, die gleiche Forschungsinteressen in dem Sinne haben, dass sie die Geschlechterfrage in ihre Forschung einbringen. Der Austausch von Forschungsergebnissen steht genauso im Vordergrund wie die gegenseitige Unterstützung der gemeinsamen Sache. Ich freue mich sehr, dass *efas* das Zusammenarbeiten von Wissenschaftlerinnen fördert, deren gender-bezogene Themen von Interesse für viele sind.

• Haben Sie ein Motto, eine Lieblingsweisheit?

Let it flow.

• Was tun Sie gerne, um auszuspannen?

Mich interessieren Menschen, ihre Lebensumstände, ihre Lebenswege und gedanklichen Konstrukte sehr. Gerade in offenen Gesprächen finde ich Anregung und Entspannung zugleich. Aber leider nehme ich mir gegenwärtig viel zu wenig Zeit um auszuspannen. Dazu kommt, dass es ja nicht nur die geistige, sondern auch die körperliche Entspannung gibt. Hier bleibe ich oft im Bereich der guten Vorsätze. Ich wünsche mir, wieder mehr schwimmen zu gehen und mehr Spaziergänge in der wunderschönen Natur rund um Berlin zu unternehmen.

Gender Budgeting auf europäischer Ebene

Die Idee der Gründung eines europäischen Netzwerkes zu Gender Budgeting ist nicht neu. Im vergangenen Jahr trafen sich feministische Ökonominen im Rahmen einer IAFFE-Tagung zu einem Erfahrungsaustausch in Budapest. Die Veranstaltung beinhaltete eine breite Palette an unterschiedlichen Themen der Genderforschung und bot einen Überblick über AkteurInnen sowie erste Ergebnisse der gegenwärtigen Gender-Mainstreaming-Implementierung in Ost- und Westeuropa. Auch wurde über die Gründung eines europäischen Netzwerkes zu Gender Budgeting nachgedacht. Unterlagen und Ergebnisse sind auf den Internetseiten www.neww.org.pl des Netzwerkes der Ost-West-Frauen in Polen zu finden.

Anlässlich der österreichischen EU-Präsidentschaft fand vom 5. bis 7. Februar 2006 auf Einladung der Watchgroup Gender und öffentliche Finanzen Österreichs und ihrer

Kooperationspartnerinnen das erste Netzwerktreffen der Gender-Budgeting-Initiativen in Europa statt. Ziel der Expertinnen-Tagung war es, wesentliche Impulse für die Wei-

terentwicklung von Gender Budgeting in Europa zu setzen, die Strategie in der Öffentlichkeit stärker bekannt zu machen und einen ersten Schritt zu einer Verankerung auf europäischer Ebene zu setzen.

Am Treffen nahmen VertreterInnen von Gender-Budgeting-Initiativen und WissenschaftlerInnen teil, die sich seit langem mit den Auswirkungen der neoliberalen Wirtschafts-, Handels- und Finanzstrukturen kritisch auseinandersetzen. In der Veranstaltung wurde vor allem folgenden Fragestellungen nachgegangen: Was sind die Erfahrungen mit Gender-Budget-Analysen? Wo stehen wir?

Wo sind Erfolge und wo gibt es Widerstände? Wie weit ist Gender Budgeting ein geeignetes Instrument, um Gleichstellungsziele zu erreichen und emanzipatorische Politiken auf den Weg zu bringen? Wo sind Potenziale und Begrenzungen im Kontext unserer Initiativen?

Als Ergebnis der Tagung wurde eine Resolution zu „Gender Budgeting in Europe NOW!“ verabschiedet, die im Internet unter www.beigewum.at/TCgi/TCgi.cgi?target=home&P_Kat=10 herunter zu laden ist.

Weitere Informationen zu Gender-Budgeting-Initiativen unter: www.gender-budgets.de

Inken Giza; Beraterin für Gender und Umwelt; Mitglied der Initiative für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung in Berlin

Kontakt:
inken.giza@t-online.de

GENDER NEWS

Gender als Thema von Forscherinnen im ökonomischen Mainstream

Genderthemen führten in der Forschung des ökonomischen Mainstreams lange ein Nischendasein und konzentrierten sich außerdem auf wenige Aspekte, wie den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. In den letzten Jahren sind Genderthemen zunehmend auf den wichtigsten internationalen ökonomischen Tagungen und in einflussreichen Zeitschriften (vor allem dem Quarterly Journal of Economics) vertreten. Hier eine Auswahl vorwiegend jüngerer Ökonominen im Ausland, die sich mit Genderthemen beschäftigen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

- Anne Boschini, Research Associate an der Stockholm University, beschäftigt sich mit den Auswirkungen einer von Geschlechterstereotypen geprägten Ausbildungswahl auf Wirtschaftswachstum und technischen Fortschritt. Sie ist Mitorganisatorin des Female Network for Economists in Schweden.
<http://people.su.se/~bosch/>

- Esther Duflo, Professorin am MIT, beschäftigt sich mit der

Situation von Frauen im Rahmen der Entwicklungsökonomie. Eine Arbeit untersucht, ob das Geschlecht der EntscheidungsträgerInnen einen Einfluss auf Entscheidungen in in-

GENDER STUDIES

dischen Dorfräten hat. Eine andere widmet sich dem geschlechtsabhängigen Zusammenhang des Transfers von Großeltern an Enkelkinder in schwarzen Familien in Südafrika.
http://econ-www.mit.edu/faculty/index.htm?prof_id=eduflo

- Lena Edlund, Professorin an der Columbia University, beschäftigt sich mit den ökonomischen Konsequenzen verschiedener Formen der Eheschließung und mit den politischen Präferenzen allein erziehender Mütter. Aufsehen erregte die gemeinsam mit Evelyn Korn verfasste „Theory of Prostitution“ (Quarterly Journal of Economics 2002).
<http://www.columbia.edu/~le93/>

- Raquel Fernandez, Professorin an der New York University, untersucht

die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. Sie findet heraus, dass Ehemänner berufstätiger Frauen häufiger bereits berufstätige Mütter hatten.
<http://homepages.nyu.edu/~rf2/>

- Michèle Tertilt, Assistant Professor an der Stanford University, beschäftigt sich ebenso wie Lena Edlund mit verschiedenen Formen der Ehe, insbesondere mit den ökonomischen Auswirkungen der Polygamie in Afrika.
<http://www.stanford.edu/~tertilt/>

- Lise Vesterlund, Associate Professor an der University of Pittsburgh, untersucht unterschiedliches Verhalten von Männern und Frauen in ökonomischen Experimenten. Ihre Arbeiten zu Fairness und zum Vermeiden von Wettbewerbssituationen, beides gemeinhin weiblich besetzte Eigenschaften, fanden ein großes Echo in der Presse.
<http://www.pitt.edu/~vester/>

Marianne Saam

Kontakt:
saam@zew.de

DFG Schwerpunktprogramm 1161: „Beziehungs- und Familienentwicklungs-Panel“

(PAIRFAM: Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics)

In den vergangenen zwei Jahrzehnten sind in der Beschreibung und Erklärung der Beziehungs- und Familienentwicklung bedeutsame theoretische, empirische und methodische Fortschritte erzielt worden. Maßgeblich dafür war die Überwindung der querschnitts- oder periodenbezogenen Ansätze durch lebensverlaufs- und kohortenbezogene Analysekonzepte. Sie haben sich bei der Modellierung inter- wie intraindividuelle Veränderungen und interdependenter Wirkungszusammenhänge im Rahmen des Studiums individueller und familialer Entwicklungsprozesse nachhaltig etabliert. Auch wenn das theoretische Potenzial und das methodische Instrumentarium der aktuellen Längsschnitfforschung noch nicht ausgeschöpft ist, so stoßen sie doch

für die Belange der Beziehungs- und Familienforschung an theoretische und methodische Grenzen. Zu deren Überwindung soll das Schwerpunktprogramm mit der Vor-

AUS DER FORSCHUNG 2

bereitung und dem Start eines umfassenden panelanalytischen Erhebungsprogramms zur Beziehungs- und Familienentwicklung beitragen. Das Ziel des Schwerpunktprogramms ist die theoretische, methodische und empirische Fortentwicklung der Erforschung der Beziehungs- und Familienentwicklung.

Den Hintergrund dieser breit gefassten Themenstellung liefern Diagnosen sich wandelnder Lebensformen, die gesunkene Heiratsneigung und Fertilität sowie die

gestiegene Instabilität von ehelichen und nicht-ehelichen Partnerschaften und die sich daraus für die Gesellschaft zukünftig ergebenden Folgen und Herausforderungen.

Auf der Grundlage einer soziologisch und psychologisch erweiterten und integrierten Theorie der rationalen Wahl („rational choice“), die eine durch kognitive, emotionale und kulturell-normative Vorgaben begrenzte und gerahmte Rationalität individueller AkteurInnen unterstellt, sollen die folgenden miteinander eng verbundenen Aspekte der Beziehungs- und Familienentwicklung im Zeitverlauf modelliert und empirisch untersucht werden:

- Etablierung und Gestaltung von Paarbeziehungen

- Familiengründung und Familienerweiterung
- Gestaltung intergenerationaler Beziehungen
- (In)Stabilität von Paarbeziehungen
- Soziale Einbettung von Partnerschaft und Familie

Das Schwerpunktprogramm ist interdisziplinär angelegt. Dieser Zugang gewährleistet, dass unterschiedliche Analyseebenen und Einflussysteme – von der Makroebene soziostruktureller und arbeitsmarktbezogener Faktoren über die Mikroebene sozialer Beziehungen in einzelnen Kontexten und sozialen Netzwerken bis hin zur per-

sonalen Ebene individueller Dispositionen – angemessen einbezogen werden. Dazu gehört auch, dass die relevanten Informationen nicht nur aus einer Perspektive erfasst, sondern auch die PartnerInnen und – sofern vorhanden – die Kinder mit in die Analysen einbezogen werden.

Zur Entwicklung geeigneter Instrumente geht ein so genanntes „Mini-Panel“ der Hauptpaneluntersuchung voraus (Start Herbst 2005). Es umfasst:

- 600 Zielpersonen
- 3 Kohorten: (15-17, 25-27, 35-37 Jahre)
- PartnerInnenbefragung im Panel

- Kinderbefragung
- Elternbefragung

Für das Hauptpanel (Start 2008) ist geplant, die Stichprobe bundesweit auf 12.000 Befragte zu erweitern.

InitiatorInnen: Josef Brüderl (Universität Mannheim); Hartmut Esser (Universität Mannheim); Johannes Huinink (Universität Bremen); Bernhard Nauck (Universität Chemnitz); Sabine Walper (Universität München)

Kontakt:
Dr. Michael Feldhaus
EMPAS, Universität Bremen
feldhaus@empas.uni-bremen.de

AKTUELLE STATISTIK

Indikatoren zur Partizipation von Frauen im Innovationsprozess für 13 Industrieländer

	Gesamtrang	„Harte“ Daten					„Weiche“ Daten	
		Hochschulabsolventen	Hochschulabsolventen in Naturwissenschaft, Technik und Informatik	Forschungspersonal	Beschäftigte in Wissenschaft und Technik mit tertiärer Ausbildung	Wissenschaftler und Techniker	Beschäftigungschancen im privaten Sektor	Lohngleichheit
		2001	2001	2002	2003	2003	2004	2004
Anteil der Frauen in %						Skala von 1 (gering) bis 7 (gleich) im Vergleich zu Männern		
SWE	1	60,0	34,6	30,9 ²	58,9	35,5	5,5	5,1
FIN	2	61,1 ¹	26,8 ¹	29,9	55,9	26,4	6,0	5,1
DNK	3	56,5 ¹	28,5 ¹	26,3	54,2	27,8	6,1	5,5
USA	4	57,3	32,1	28,2 ²	25,4 ²	24,6 ²	5,7	5,0
GBR	5	56,4	33,0	28,9 ¹	48,3	17,2	5,2	4,9
BEL	6	56,7	24,6	25,3 ²	51,1	50,9	5,1	4,8
ESP	7	57,2	30,8	36,3 ⁴	50,2	41,6	4,0	4,0
ITA	8	57,3 ¹	36,3 ¹	28,7	47,7	32,2	3,7	3,8
FRA	9	55,5 ¹	29,7 ¹	27,7	51,2	23,3	4,5	3,4
NLD	10	55,4	17,8	18,8 ¹	45,6 ³	28,7 ³	4,5	4,9
DEU	11	52,2	23,0	14,3²	42,4	21,2	4,5	4,5
AUT	12	48,1	24,3	20,7	52,9	29,3	4,2	3,2
JPN	13	48,8	14,2	11,6 ⁴	36,8 ^{2,5}	32,1 ^{2,5}	4,1	4,5
1 2000.				4 2003.				
2 2001.				5 Schätzungen des DIW Berlin.				
3 2002.								
Quellen: Eurostat; OECD; World Economic Forum; Schätzungen des DIW Berlin.								DIW Berlin 2005

Quelle: Belitz, Heike / Werwatz, Axel – Innovationsfähigkeit: Deutschland unter den führenden Industrieländern nur im Mittelfeld, In: Wochenbericht des DIW 49 / 2005, S. 740

Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie

Die in den letzten Jahren auch im deutschsprachigen Raum verstärkt stattfindende Auseinandersetzung mit gender-relevanten Fragestellungen innerhalb der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung ist Anlass für die vorliegende Veröffentlichung. Die Herausgeber wollen einen Anstoß geben, die zu beobachtende einseitige Orientierung am neoklassischen, mikroökonomisch fundierten Mainstream durch eine umfassendere Sichtweise zu ersetzen. Auch habe sich bisher weder eine eigenständige „feministische Ökonomik“ herausgebildet, noch würden gender-relevante Aspekte selbstverständlich in sämtliche Theorieansätze und Forschungsthemen integriert.

Mit den Beiträgen des vorliegenden Sammelbandes ist es sicher nicht gelungen, ein Forschungsprogramm zur Abdeckung sämtlicher „gender-blinden Flecken“ der konventionellen Ökonomik zu entwickeln. Falls darüber hinaus beabsichtigt war, ein Fundament für eine „feministische Ökonomik“ im Sinne eines Forschungsparadigmas zu legen, so ist dieser Versuch ganz definitiv fehlgeschlagen und er wäre auch nicht zielführend. So sollte das Scheitern der Subsistenztheorie deutlich gemacht haben, dass ein paradigmatischer Anspruch im Sinne der Bildung eines eigenständigen und in sich geschlossenen feministisch-ökonomischen Theoriegebäudes nur in die Sackgasse führen kann. Gender-relevante ökonomische Fragestellungen sind zu vielfältig, als dass sie innerhalb eines einzigen Theoriegebäudes erschöpfend behandelt werden könnten. Darüber hinaus birgt die Fokussierung auf einen eigenen feministisch-ökonomischen Theorieansatz die Gefahr, von den VertreterInnen der konventionellen Wirtschaftswissenschaften in eine Nische gedrängt zu werden,

in der er dann getrost ignoriert werden kann.

Langfristig ist vielmehr der bestehende Ignoranz der traditionellen Ökonomik gegenüber der Bedeutung der Geschlechterverhält-

und feministische Debatten“ die Zukunft der feministischen Ökonomik unauflösbar verknüpft mit der Herausbildung einer „dritten Frauenbewegung“ und deren Fähigkeit bzw. Bereitschaft, sich (wieder verstärkt) sozialpolitischer Fragestellungen anzunehmen.

Gefolgt werden diese beiden grundsätzlichen Beiträge von einer

Reihe von Aufsätzen zu aktuellen wirtschaftspolitischen Problembereichen, deren (ganz offensichtliche) Gender-Implikationen in Theoriebildung wie Politikgestaltung zumindest vernachlässigt werden. Ulla Knapp zeigt dies für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik; Lutz Kaiser für die Entwicklung und Organisation von Erwerbsgesellschaften und Arbeitsverhältnissen; Mechthild Veil für die Rentenpolitik und Simone Leiber für die Gesundheitspolitik. Wie wichtig die Verfügbarkeit geschlechterdisaggregierter Daten und deren statistisch-ökonomische Analyse sind, um bestehende Gleichstellungsdefizite sowie deren Ursachen zu identifizieren, machen schließlich die Beiträge von Astrid Ziegler zur Einkommensdifferenzierung und -diskriminierung sowie von Mascha Madörin zur Care-Ökonomie deutlich.

Niechoj, Torsten; Tullney, Marco (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie, Metropolis-Verlag, Marburg 2006, ISBN: 3-89518-543-4, 19,90 €;

Beiträge von Ulla Knapp, Astrid Ziegler, Mechthild Veil, Simone Leiber, Maria Funder, Frigga Haug, Torsten Niechoj, Marco Tullney, Lutz C. Kaiser, Mascha Madörin

Margit Schratzenstaller

Kontakt:
Margit.Schratzenstaller@wifo.ac.at

PUBLIKATIONEN VON NETZWERKMITGLIEDERN

nisse nur durch ein konsequentes „Gender Mainstreaming“ der ökonomischen Theorie beizukommen: Durch die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Behandlung aller ökonomischen Fragestellungen in allen ökonomischen Theorieansätzen – seien sie nun dem wirtschaftswissenschaftlichen Mainstream oder alternativen Denkschulen zuzurechnen. Umgekehrt würde die ausschließliche Orientierung an einem einzigen existierenden ökonomischen Paradigma ÖkonomInnen beim Versuch, die bestehenden Geschlechterverhältnisse zu beschreiben und zu erklären, erheblich be- und einschränken. Der Ansatz dieses Buches, zu einer umfassenderen, nicht einseitig an einem Paradigma orientierten Sichtweise beizutragen, ist daher zu begrüßen.

Die Beiträge dieses Sammelbandes liefern auf jeden Fall wertvolle Anregungen, indem sie auf Erklärungsdefizite bestehender Forschungsansätze hinweisen und Ansatzpunkte für künftige theoretische Erweiterungen identifizieren. So plädiert Maria Funder für die verstärkte Beachtung der Rolle von „Traditionen, Gewohnheiten und Routinen, [...], Normen, Institutionen, Konventionen, [...], der strukturellen Prädispositionen von Entscheidungen, wie etwa sozialen Netzwerken, [...]“ für die Erforschung vergeschlechtlichter und vergeschlechtlichender Handlungsstrukturen. Frigga Haug sieht in ihrem Artikel „Geschlechterverhältnisse – Marxistische Theorien

IMPRESSUM

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

Layout: Marina Rossa

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

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

Homepage: www.fhtw-berlin.de/Die_FHTW/Vertretungen_Beauftragte/Frauenbeauftragte/Netzwerke/index.html

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.

LINKS

- Das Leben der Frauen und Männer in der EU25 aus Sicht der Statistik
http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_03/3-06032006-DE-BP1.PDF
- Frauen verdienen 15% weniger als Männer und finden den Balanceakt zwischen Beruf und Familie nach wie vor schwierig – Bericht der Kommission
Laut eines Berichtes der Europäischen Kommission verdienen in der EU Frauen 15% weniger als Männer und der Kampf gegen geschlechterspezifische Benachteiligungen gestaltet sich zäh. Der „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006“ fordert von den Mitgliedstaaten mehr Unterstützung für Frauen bei der Bewältigung familiärer und beruflicher Belastungen. http://europa.eu.int/comm/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=129 Quelle: CEWS Newsletter Nr. 43/2006 (www.cews.org)
- IAB-Führungskräftestudie: In der obersten Leitungsebene ist nur jede vierte Führungskraft eine Frau
Dies ergab eine repräsentative Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von fast 16.000 Betrieben in Deutschland. In der zweiten Führungsebene betrage der Frauenanteil dagegen mehr als 40 Prozent. Das entspreche beinahe dem durchschnittlichen Anteil an allen Beschäftigten, so das IAB. Der IAB-Kurzbericht „Frauen in Führungspositionen: An der Spitze ist die Luft dünn“ steht zum kostenlosen Download bereit unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0206.pdf> Quelle: CEWS Newsletter Nr. 43/2006 (www.cews.org)
- Unternehmen profitieren von Müttern in Führungspositionen
Die Studie vom Bundesfamilienministerium und der Bertelsmann Stiftung markiert Erfolgsfaktoren für Frauen, die mit Kindern Karriere machen. Frauen besetzen zwar immer häufiger Führungspositionen – Kinder sind aber nach wie vor ein messbares Hindernis für den beruflichen Aufstieg. Dabei können sich Karriere und Kinder sehr gut ergänzen. Das ist das Ergebnis einer von der Bertelsmann Stiftung in Auftrag gegebenen Studie im Rahmen des Kooperationsprojekts „Balance von Familie und Arbeitswelt“ mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Entgegen landläufiger Annahmen verfügen Mütter mit Führungsverantwortung über wichtige Kompetenzen, um die Produktivität von Unternehmen zu steigern. Auszug aus der Studie: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_16788_16789_2.pdf Quelle: CEWS Newsletter Nr. 43/2006 (www.cews.org)
- Aktueller Bericht der EU-Kommission „Chancengleichheit von Frauen und Männern 2006“
Während in den meisten EU-Ländern die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zwischen 1999 und 2004 abgenommen haben, vergrößerte sich die Kluft in Deutschland sogar noch um 6 Prozentpunkte. Frauen verdienten 2004 um 22 Prozent weniger als Männer. Damit gehört Deutschland in Sachen Chancengleichheit nach Zypern, der Slowakei und Estland zu den Schlusslichtern in der Europäischen Union. Der Unterschied beim Armutsrisiko zwischen Frauen und Männern ist in keinem der anderen 24 EU-Staaten so groß, wie im vergleichsweise reichen Deutschland. Hierzulande sind mit 16 Prozent im EU-Vergleich (15%) überdurchschnittlich viele Frauen, aber mit 10 Prozent unterdurchschnittlich wenige Männer (13%) von Armut bedroht. Auch in den anderen Vergleichstatistiken findet sich Deutschland bei der Gleichstellung stets deutlich unter dem EU-Durchschnitt: Ob es die Beschäftigungsquoten von Frauen mit Kindern unter zwölf Jahren sind, die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen oder die Anteile von Frauen unter den Professuren und im Management von Unternehmen. Einziger Lichtblick: Im deutschen Bundestag sind mehr Frauen vertreten als im Durchschnitt der nationalen Parlamente. http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/activity_reports_de.html Quelle: CEWS Newsletter Nr. 43/2006 (www.cews.org)
- Erstes offenes Portal für den wissenschaftlichen Nachwuchs
Mit dem Internet-Portal „hochschulkarriere.de“ steht erstmals eine offene Informations- und Kommunikationsplattform für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zur Verfügung. Es bündelt Basisinformationen, Nachrichten, Hintergrundberichte, Tipps, Hinweise und Termine rund um Promotion, Habilitation und Juniorprofessur. Das Angebot dient dem Austausch jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Es soll die zum Teil schwer durchschaubaren Strukturen und Rahmenbedingungen im Hochschul- und Wissenschaftsbereich erhellen. Das Portal ist eine gemeinsame Initiative des CHE Centrum für Hochschulentwicklung, des Deutschen Hochschulverbandes und des Vereins zur Förderung der Juniorprofessur. Es wird gefördert von der Stiftung Mercator. <http://www.hochschulkarriere.de> Quelle: CEWS Newsletter Nr. 43/2006 (www.cews.org)

- Männer und Frauen auf wissenschaftlichen Nachwuchspositionen überwiegend kinderlos

Drei Viertel des wissenschaftlichen Mittelbaus an nordrhein-westfälischen Universitäten sind kinderlos. Dies zeigen kürzlich veröffentlichte Ergebnisse der Studie „Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere“ der Universität Dortmund. Das Forscherinnenteam Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis und Dr. Jutta Wergen konnte damit die bisher vollkommen unzureichende Datengrundlage zur Kinderzahl von WissenschaftlerInnen zumindest für NRW erhellen. Mit einer Kombination statistischer Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung und Daten des Statistischen Landesamtes liegen nun für den gesamten wissenschaftlichen Mittelbau nordrhein-westfälischer Hochschulen die Zahlen vor. Im Jahr 2004 waren insgesamt 73% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Mittelbau kinderlos. 10 Jahre zuvor waren es 70% (1994). Die Kinderlosigkeit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen liegt damit deutlich über der Kinderlosigkeit von AkademikerInnen in der Gesamtbevölkerung. Nach Geschlechtern getrennt betrachtet wird deutlich, dass der Anteil der kinderlosen Nachwuchswissenschaftlerinnen mit 78% zwar über dem der Männer (71%) liegt, in den letzten 10 Jahren jedoch in etwa konstant blieb. Dagegen stieg der Anteil kinderloser männlicher Wissenschaftler in den letzten 10 Jahren deutlich stärker an, in der Altersgruppe zwischen 31-36 Jahren waren 2004 sogar rund 10% mehr Männer kinderlos als noch 1994. Bei den Wissenschaftlerinnen zeigt sich ein deutlicher Trend, die Realisierung von Kinderwünschen bis nach dem 35. Lebensjahr aufzuschieben. Auch die männlichen Nachwuchswissenschaftler werden – wenn überhaupt – meist erst am Ende des vierten Lebensjahrzehnts Vater. Eltern unter den WissenschaftlerInnen haben zudem in der Hälfte der Fälle nur ein Kind. Es zeigte sich auch, dass WissenschaftlerInnen mit einer unbefristeten Stelle häufiger Kinder haben als NachwuchswissenschaftlerInnen mit einer befristeten Stelle. Eine Ursache für die geringe Kinderzahl von männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftlern sehen die Autorinnen der Studie in den strukturellen Karrierebedingungen der wissenschaftlichen Laufbahn mit befristeten Verträgen und geringer Planungssicherheit, die bei einem deutlichen Karrierewunsch zum Aufschub oder Verzicht auf eine Familiengründung der weiblichen und auch der männlichen Nachwuchswissenschaftler führen. Zusammenfassung der Studie „Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere“ <http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=40> Quelle: CEWS Newsletter Nr. 43/2006 (www.cews.org)

- „Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e.V.“

Die Veröffentlichung wissenschaftlicher Publikationen ist in Deutschland stets mit einem erheblichen finanziellen Aufwand verbunden. Für gewöhnlich erheben Verlage immense Druckkostenzuschüsse und beteiligen die AutorInnen kaum oder gar nicht an den Gewinneinnahmen. Außerdem sehen sich viele AutorInnen nur unzureichender Betreuung ihrer Arbeit ausgesetzt – vor allem dann, wenn die Autorinnen erst am Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn stehen. An dieser Stelle setzt das Handeln der Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen an. Dabei setzt sich die fwpf vor allem für die Beseitigung struktureller Barrieren in der Wissenschaftspraxis ein. Durch die gemeinnützige Struktur des Vereins soll ein alternatives Verfahren und damit ein neuer Weg in der wissenschaftlichen Publikationspraxis und gleichzeitig in der Förderung von Frauen beschritten werden. Dies wird vor allem durch folgende Maßnahmen gewährleistet: Der Verlag erhebt keinerlei Druckkostenzuschüsse. Die Autorin muss kein Geld für den Druck ihrer wissenschaftlichen Arbeit bezahlen. Dies bedeutet den Wegfall einer erheblichen finanziellen Belastung. Die wissenschaftliche Betreuung der Autorinnen steht im Vordergrund. Um der Autorin die uneingeschränkte Konzentration auf die inhaltlichen Belange ihrer Arbeit zu ermöglichen, kümmert sich der Verlag um alle formellen Aspekte vom Manuskript bis zur Auslieferung der fertigen Publikation. So wandelt der Verlag das Manuskript mit jahrzehntelang erprobten und für wissenschaftliche Veröffentlichungen konzipierten Satzsystemen in eine druckfertige Vorlage um. Ferner sind in die Verlagsleistungen die Vergabe einer ISBN-Nummer, die Eintragung in das Verzeichnis lieferbarer Bücher (VLB) sowie in große Online-Buchhändler inbegriffen. Tantiemen werden ab dem ersten verkauften Exemplar gewährt. Im Gegensatz zu anderen Verlagen, die erst ab dem 101. verkauften Exemplar marginale Anteile ausschütten, ist es der fwpf auf Grund des Vereinskonzpts möglich und ein Anliegen, die Autorinnen mit Tantiemen ab dem ersten verkauften Exemplar am Umsatz ihrer Publikation zu beteiligen. Weitere Informationen unter: <http://www.fwpf.de> Quelle: CEWS Newsletter Nr. 41/2006 (www.cews.org)

- Teilzeitarbeit bei Professuren

Das jetzt abgeschlossene Projekt BALANCE der Universität Basel (Ressort Chancengleichheit, Institut für Soziologie) und der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz (Institut Mensch und Organisation) hatte sich zum Ziel gesetzt, in mehreren Teilstudien Bedürfnisse, Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen der Teilzeitarbeit bei Professuren zu klären. Dafür wurden in den letzten drei Jahren rund 800 Personen befragt und die Teilzeithematik aus der Perspektive von Vollzeit- und TeilzeitprofessorInnen, Privatdozierenden und TitularprofessorInnen sowie Habilitierenden beleuchtet. Weitere Informationen unter: <http://www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/dokumente/balance-infoblatt.pdf> Quelle: CEWS Newsletter Nr. 41/2006 (www.cews.org)