



## Discussion Paper



### Friederike matters – eine kommentierte Werkschau

Miriam Beblo, Andrea-Hilla Carl,  
Claudia Gather, Dorothea Schmidt (Hrsg.)

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung  
Discussion Paper 26, 04/2015

ung und Entgeltentwicklung in den Gesundheits- u  
Vollbeschäftigung für Männer und Frauen möglic  
uch ohne mehr Profit. Neue Rollenbilder treten au  
zwerkerin. Die aktuelle Weltthe Crisis Change Ger  
arkets and Society? Macroeconomics Regimes in  
interrelation with Gender Orders. Perspektiven fü  
sche Bestand aufnahmen und konzeptionelle Annä  
chaftskrisis - Perspektiven für die Geschlechterpol  
ity. Struktur der Beschäftigung. Ökonomische The  
wicklung. Mehr Gleichstellung – auch ohne Profit.  
ten auf alte Strukturenrichtungen. Is  
gung für Männer und Frauen. Die aktu  
und Wirtschaftskrise - Perspektiven für

**Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und  
Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin**

Herausgeberinnen: Miriam Beblo, Claudia Gather, Madeleine Janke,  
Friederike Maier und Antje Mertens

**Discussion Paper 26, 04/2015**

ISSN 1865-9806

Download: [www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.html](http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.html)

# Friederike matters – Eine kommentierte Werkschau

Miriam Beblo, Andrea-Hilla Carl,  
Claudia Gather und Dorothea Schmidt (Hrsg.)

Miriam Beblo\*, Andrea-Hilla Carl\*,  
Claudia Gather♥, Dorothea Schmidt♦

## Friederike matters – ein Vorwort

Als Friederike Maier Mitte der 1970er Jahre das Studium der Volkswirtschaftslehre an der FU Berlin aufnahm, war die Zahl ihrer Kommilitoninnen überschaubar. Der Frauenanteil an den Studierenden lag in diesem Fach damals unter 20 Prozent. Junge Frauen studierten in dieser Zeit zwar häufiger, als es in der Generation ihrer Mütter üblich war, doch richtete sich ihr Interesse dabei sehr viel eher auf die Balladen von Annette von Droste-Hülshoff oder Heinrich Manns Gesellschaftskritik als auf die Bedeutung der Akzeleratortheorie oder die neueste Veröffentlichung des *Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung*. Doch selbst wenn Volkswirtinnen (anders als in der beliebten Germanistik) insofern eine eher exotische Erscheinung waren, gab es gerade in diesem Bereich bereits vor und nach dem Ersten Weltkrieg einige Frauen, die sich hier profiliert hatten. Die Themen, die man ihnen damals zugestanden hatte, waren die „Arbeiterfrage“ oder solche der öffentlichen Fürsorge. Doch eine Begrenzung auf Vorstellungen von traditioneller Weiblichkeit war Friederikes Sache nicht, und die in Berlin damals besonders aktive und ideenreiche neue Frauenbewegung – 1976 fand hier die erste Sommeruniversität für Frauen statt – gab ihr zusätzliche Impulse.

Ihr Studium fiel in eine Zeit, in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik als wichtige Themen der VWL einen hohen Stellenwert hatten. Sie galten außerdem weithin als Feld in dem der Staat aktiv eingreifen sollte. Friederike Maier entdeckte dieses Feld für sich, da es ebenso gesellschaftspolitische Interventionen wie die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Weiterentwicklung herausforderte, und ihr beides gleichermaßen relevant erschien. Neben ihrer Diplomarbeit *„Aktuelle Probleme der Arbeitsmarkttheorie und -politik dargestellt am Beispiel Berlin (West)“* (1978) und ihrer späteren Dissertation *„Zur Praxis lokaler Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik“* (1987) entstanden daher erste Studien zu Jugendarbeitslosigkeit, während in den folgenden Jahren vor allem die weibliche Erwerbstätigkeit zu ihrem zentralen Thema wurde.

Dieses Thema hat sie in unterschiedlichste Richtungen verfolgt, wobei sie sich für die geschlechtsspezifische Prägung von Arbeitsmarkt- und Berufsstrukturen sowohl auf der Mikro- wie auf der Makroebene interessierte und stets die produktive Auseinandersetzung mit Ansätzen suchte, bei denen die Besonderheiten von Frauenarbeit entweder überhaupt ignoriert wurden, indem man von geschlechtslosen ökonomischen Subjekten ausging, oder aber diese verkürzt erklärt wurden, indem man den Frauen spezifische Präferenzen unterstellte, ihnen also alle möglichen Benachteiligungen oder Diskriminierungen als selbstverschuldet in die Schuhe schob, ohne die institutionellen Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen. Ein Weg, um hier zu

---

\* Miriam Beblo: Professorin für VWL, insbes. Arbeitsmarkt, Migration, Gender an der Universität Hamburg und Mitglied des Harriet Taylor Mill-Instituts.

\* Andrea-Hilla Carl: Wirtschaftswissenschaftlerin und Geschäftsführerin des Harriet Taylor Mill-Instituts der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.

♥ Claudia Gather: Professorin für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Geschlechterverhältnisse an der Hochschule für Wirtschaft und Recht und Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts.

♦ Dorothea Schmidt: ehem. Professorin für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Mitglied des Harriet Taylor Mill-Instituts.

größerer Klarheit zu kommen, war der von internationalen Vergleichen, wie etwa mit den Verhältnissen in Schweden. Diese grenzüberschreitende Perspektive verfolgte Friederike Maier viele Jahre unter anderem als nationale Expertin im EU-Netzwerk EGGE (Expert Group on Gender and Employment). Ein zweiter Weg führte zur wiederholten Analyse der deutschen Verhältnisse, die vor allem im Anschluss an die deutsche Einheit Fragen nach anhaltenden oder sich abschwächenden Unterschieden zwischen Ost und West aufwarfen. Ein dritter Weg, den Friederike Maier einschlug, bezog sich auf das eigene wissenschaftliche Feld, wie sie es als Studentin, als Wissenschaftlerin am WZB und danach als Professorin an der FHW sowie an der späteren HWR kennengelernt hat. Die Erfahrung, dass Frauen in dieser Disziplin vom Studium an unterrepräsentiert waren, setzte sich mit zunehmenden Hierarchiestufen fort: der verschwindend geringe Anteil der Volkswirtschafts-Professorinnen wird nur noch von technischen Fächern übertroffen. Auch die Situation der Ökonom\_innen galt es also zu untersuchen. Dieses bereits recht breite Spektrum an Untersuchungsfeldern war für Friederike Maier aber immer noch nicht ausreichend, da sie immer wieder auch einen vierten Weg eingeschlagen hat, nämlich denjenigen der grundsätzlichen Fragen nach der Bedeutung von Geschlechterverhältnissen für die Wirtschaftswissenschaften, innerhalb derer etwa einige gängige Lehrbücher bis zum heutigen Tag auf geschlechtsdifferenzierende Ansätze verzichten (während diese in Disziplinen wie den Literaturwissenschaften, in der Soziologie oder in der Geschichte mittlerweile eher üblich sind) und hartnäckig „den Mitarbeiter“ oder den implizit männlich gedachten *homo oeconomicus* in den Mittelpunkt stellen.

Aus all diesen weitgefächerten wissenschaftlichen Interessen ist eine Fülle von mehr als hundert Aufsätzen und Diskussionspapieren entstanden; auch Bücher, die Friederike Maier geschrieben oder herausgegeben hat – manches davon als Alleinautorin, vieles aber auch mit anderen. Denn sie war und ist nicht nur eine stets neugierige und streitbare Wissenschaftlerin, sondern auch eine „Teampayerin. Dies war sowohl am WZB der Fall, was sich zwischen 1980 und 1992 in zahlreichen Publikationen mit ihren dortigen Kolleg\_innen niedergeschlagen hat, als auch ab 1992, teils innerhalb der FHW bzw. der HWR, teils hochschulübergreifend weitergeführt, letzteres unter anderem durch das Ökonominnen-Netzwerk *efas* (*economy, feminism and science*), das sie im Jahr 2000 zusammen mit Angela Fiedler ins Leben gerufen hat. Es ist also ein produktives und umfangreiches wissenschaftliches Werk entstanden, und dies neben Lehr- und anderen Verpflichtungen (z.B. zeitweilig als Konrektorin, seit 2012 als Vizepräsidentin) an der Hochschule. Daneben hat Friederike Maier auch eine Fülle von Forschungen von anderen initiiert und begleitet, insbesondere im 2001 von ihr mit mehreren Mitstreiterinnen gegründeten Harriet Taylor Mill-Institut, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, die bisher marginal behandelten Verbindungen zwischen Ökonomie und Geschlechterverhältnissen systematisch zu untersuchen.

Die fast unübersehbare Zahl der Texte, die Friederike in den letzten dreieinhalb Jahrzehnten vorgelegt hat, wird in einer Internet Version auf der Homepage des Harriet Taylor Mill-Instituts in Kürze für alle zugänglich sein. Die Texte lohnen die Relektüre, denn die dort angesprochenen Problemlagen und die vorgenommenen Analysen und Erklärungsansätze sind in ihren Grundzügen heute noch aktuell. Fast alle Beiträge können auch heute noch Studierenden als Grundlagenlektüre zur Erklärung der Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt an die Hand gegeben werden.

Genau dies bestätigen auch die diesem Discussion Paper vorangestellten Kommentare, die Kolleg\_innen und Freund\_innen beigesteuert haben und die sich kritisch mit einem oder mehreren ausgewählten Texten von Friederike auseinandersetzen. Allen hier versammelten Kommentator\_innen, wurden die gleichen Fragen an die Hand gegeben: Wie stellen sich die von Friederike Maier bearbeiteten Themen heute dar? Haben sie noch die gleiche Relevanz? Wie sähen die Schlussfolgerungen aus heutiger Sicht aus? Herausgekommen ist eine bunte Mischung, die doch einen roten Faden aufweist: die von den Beiträger\_innen für einen Kommentar ausgewählten Texte re-

präsentieren zugleich einen Querschnitt der von Friederike Maier im Laufe der vergangenen Jahrzehnte bearbeiteten Thematiken.

Wir wünschen uns, dass dieses Discussion Paper und der Online-Zugriff auf das kommentierte Werk von Friederike von vielen interessierten Leser\_innen genutzt wird – vor allem auch von Studierenden.

## Inhaltsverzeichnis

Martin Kronauer: Über die Schwierigkeit, einen Text von Friederike Maier zu kommentieren .....	1
Irem Güney Frahm: Gender und Wirtschaftswissenschaften .....	2
Gertraude Krell: Woran erkennen wir feministische Wirtschaftswissenschaftler_innen? .....	7
Miriam Beblo: Bekommt das Wirtschaftssubjekt ein Geschlecht? .....	13
Sabine Berghahn: Über die vergebliche Mühe, Haus- und Familienarbeit der Erwerbsarbeit gleichzustellen .....	18
Claudia Gather, Elke Holst: Gender Income Gap, Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur bei Führungskräften und Selbständigen .....	26
Karin Reichel: Wie kommen die Frauen in die Aufsichtsräte? oder: Alte Lösungen für neue Probleme? .....	35
Antje Mertens: Teilzeitarbeit in Europa und Nordamerika .....	41
Birgit Soete: Die wirtschaftspolitischen Leitlinien der Europäischen Union – eine feministische Kritik .....	47
Sigrid Betzelt: Die deutsche Wende zur „Aktivierung“: Aus Gender-Sicht mehr Flop als Top.....	51
Renate Ortlieb: Jugendarbeitslosigkeit – Fortschritte, aber noch immer ein ungelöstes Problem .....	60

**Martin Kronauer\***

## **Über die Schwierigkeit, einen Text von Friederike Maier zu kommentieren**

Wer Texte von Friederike Maier kommentieren möchte, stößt rasch auf ein Problem: das „genauso-ist-es-Problem“. Um als Beispiel den Beitrag „Ist Vollbeschäftigung für Männer und Frauen möglich?“ im Heft 14-15 von „Aus Politik und Zeitgeschichte“ von 2012 zu nehmen. Hier enttarnt sie zunächst die unbedachte Rede von der „Vollbeschäftigung“ der 1960er Jahre. Nein, Vollbeschäftigung herrschte dort nicht, allenfalls für Männer. Und dies nicht vor allem aufgrund von Marktfaktoren, sondern gesellschaftspolitisch gewollt. Frauen wurden aus Arbeitsplätzen, die sie unmittelbar nach dem Krieg einnahmen, gezielt wieder verdrängt. Patriarchalische Verhältnisse wurden rechtlich zementiert, etwa mit der infamen „Zölibats-Klausel“, die es ermöglichte, Beamtinnen aus dem Staatsdienst zu entfernen, wenn sie einen Beamten heirateten. Seither wurde viel in Sachen Erwerbsbeteiligung von Frauen erreicht, wie viel aber genau? Die Autorin führt vor, was mit Statistik sowohl gezeigt als auch verborgen werden kann – für Studierende ein Lehrstück. Fortschrittsmeldungen, die sich an der Arbeitslosenquote erfreuen, verbergen Vieles. Die Erwerbstätigenquote ist da schon aufschlussreicher. Aber erst, wenn die Umrechnung in Vollzeitäquivalente erfolgt, ergibt sich ein annähernd vollständiges Bild. Annähernd – denn noch immer fehlt der Blick auf die Qualität der Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse. Und hier zeigt sich, alles zusammengenommen, dass es äußerst problematisch ist, die Frauenerwerbsarbeit weiterhin über Teilzeitbeschäftigung, zumal auf Minijobbasis, ausweiten zu wollen. Andere Länder sind da geschlechter- und gesellschaftspolitisch schon deutlich weiter fortgeschritten. All das ist so luzide und überzeugend dargelegt und weist so genau die Schwachstellen der gegenwärtigen Debatten auf, dass es keines Kommentars bedarf. Genauso ist es! Chapeau.

### **Literatur**

Maier, Friederike (2012) Ist Vollbeschäftigung für Männer und Frauen möglich?. In: Aus Politik und Zeitgeschehen (APuZ), Heft 14-15, S. 45-52.

---

\* Soziologieprofessur für Strukturwandel und Wohlfahrtsstaat in internationaler Perspektive an der HWR Berlin.

Irem Güney Frahm\*

## Gender und Wirtschaftswissenschaften

### 1. Einleitung

Sozialwissenschaften müssen nicht objektiv sein, vor allem wenn es um genderbezogene Fragen geht. Die Subjektivität der Gender-Perspektive ist zudem von den eigenen Erfahrungen nicht zu trennen. Schauen Sie aus der durch meine Erfahrungen geprägten Perspektive auf Friederike Maiers Auseinandersetzungen mit Wirtschaftswissenschaften und den Platz, der dabei Gender-Fragen eingeräumt wird, halte ich ihre Argumentationen noch heute für besonders relevant, die in ihren Beiträgen „Wirtschaftswissenschaften“ (Maier 2006) und „Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften. Eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten“ (Fiedler/Förtsch/Maier 2002) zu lesen sind. Gender ist erstens weiterhin nur ein untergeordneter Aspekt der theoretisch-methodischen Überlegungen in den Wirtschaftswissenschaften; zweitens ist die Frage nach den Möglichkeiten der Integration von Gender in die Lehre von Wirtschaftswissenschaften (Fiedler/Förtsch/Maier 2002; Maier 2006) noch immer nicht zufriedenstellend beantwortet worden.

Zunächst bedarf es der wissenschaftlichen Verortung der Wirtschaftswissenschaften. Somit ist die VWL *erstens* eine Sozialwissenschaft, die eine theoretisch-methodische Positionierung mit sich bringt (Maier 2006: 142f.) *Zweitens* besteht eine Unterscheidung zwischen Volkswirtschaftslehre (VWL) und Betriebswirtschaftslehre (BWL) aufgrund ihrer jeweiligen Theorie- bzw. Praxisorientierung: „Schon die Kommunikationen zwischen Betriebswirtinnen und Volkswirtinnen erscheint oft als mühsamer Versuch ‚multidisziplinärer‘ Verständigung, liegen doch Erkenntnisgegenstand, Erkenntnisinteresse und Methoden beider Teildisziplinen inzwischen weit auseinander“ (Maier 2006: 142). *Drittens* ist die Gender-Perspektive in beiden Disziplinen zwar eher eine nebensächliche Frage, aber die Betriebswirtinnen und Volkswirtinnen sich darin einig, dass sie die Gender-Frage als eine Frage des Arbeitsmarktes verstehen (Maier 2006).

Dieser Arbeitsmarktbezug von Gender-Fragen in der Ökonomie bildet auch den Schwerpunkt dieses Kommentars. Dabei gehe ich nicht auf die grundsätzliche Diskussion um den Gender-Begriff ein. Wenn ich im Verlauf dieses Textes von „Gender“ spreche, liegt meine Aufmerksamkeit auf der Gleichberechtigung von „Frauen“ am Arbeitsmarkt. Des Weiteren behaupte ich, dass erstens das feministische Verständnis des Arbeitsmarktes mit Hilfe neuer Entwicklungen im wirtschaftswissenschaftlichen Feld erweitert werden sollte; zweitens diese neuen Entwicklungen auch in die Lehre und Forschung an Hochschulen zu integrieren sind.

---

\* Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Harriet Taylor Mill-Instituts der HWR Berlin.

## 2. Frauen, der Arbeitsmarkt und Kapitalismuskritik in der Lehre

Der Arbeitsmarkt ist in der Tat der erste Ort, dem wir als Ökonominnen unsere Aufmerksamkeit schenken sollten. Die Erwerbsarbeit verstehe ich aber nicht nur als eine Einkommensmöglichkeit, sondern auch als Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und als eine Möglichkeit für die Sichtbarkeit der Frauen. Der erste Umstand, auf den Feministen ihr Augenmerk legen sollten, ist somit zunächst „die Trennung des Wirtschaftens in den marktvermittelten Teil und in die Hausarbeit“ (Maier 2006: 143).

„[D]ie Verbannung der Frauen in den Haushalt“ (Maier 2006: 144) ist zwar ein sehr wichtiger Punkt. In einem älteren Artikel demonstriert aber Kandiyoti (1977: 62f.), dass in einigen Fällen für die Frauen eine Hausfrau zu sein eine privilegiere Situation darstellt. „Die Verbannung in den Haushalt“ wird also manchmal von den Akteurinnen des reproduktiven Bereiches selbst nicht als Verbannung angesehen. Ob und auch wo (in welchen gesellschaftlichen Schichten oder Kulturkreisen) eine solche Aussage auch heute noch relevant ist, wäre noch zu prüfen. Ob dies ein Dilemma für die feministische Forschung bzw. für eine Gender-Perspektive auf die Gesellschaft darstellt und wie damit umzugehen wäre bleibt eine offene Frage.

Lässt man aber den aus einer feministischen Perspektive unwahrscheinlichen Fall der freiwilligen weiblichen Entscheidung für den reproduktiven Bereich beiseite, und betrachtet die Frauen, die am Arbeitsmarkt teilnehmen, wie dies der Großteil der feministischen Ansätze in den Wirtschaftswissenschaften tut (Maier 2006), kristallisiert sich die Marginalisierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt als das entscheidende Problem heraus (Maier 2006:144). Im Zentrum der Gender-Perspektive liegt dabei „[d]ie Frage nach dem Verhalten der Frauen als Arbeitskräfte, ihrer beruflichen Entwicklung, ihren beruflichen Positionen“ (Maier 2006: 151).

Noch dramatischer wird die Situation der Frauen als Arbeitskräfte, wenn zusätzlich die Flexibilisierung der Arbeit und die Plädoyers für mehr Unternehmertum im Zeitalter der neoliberalen Globalisierung mit ins Spiel kommen. So sind Frauen heute auch als Unternehmerinnen benachteiligt im Vergleich zu Männern (Gather et al. 2008); die Privatisierungen von Unternehmen haben größere Auswirkungen auf Frauen (Nickel et al. 2008).

Eine grundlegendere Frage ist daher: Kümmern sich feministische Analysen und Ansätze ausreichend um die Gruppe derjenigen, die auf dem Erwerbsarbeitsmarkt benachteiligt werden? Zum einen halte auch ich, wie Maier, die weiterhin andauernde Konzentration auf Frauen als Arbeits- bzw. Führungskräfte für zu begrenzt. Zu Global Care Chains, der Feminisierung der Migration sowie den Unterschieden *zwischen* den erwerbstätigen Frauen ist im deutschsprachigen Raum nicht viel zu lesen. Die Wirtschaftswissenschaften können und sollten ergänzt werden, indem die westeuropäisch-(feministisch)-liberale Analyse der Erwerbsarbeit mit Hilfe der Fragen nach der Intersektionalität, mit Hilfe des Postkolonialismus und der Entwicklungsstudien erweitert wird. Es sollte somit darum gehen, die grundlegenden wirtschaftswissenschaftlichen Annahmen über das menschliche Handeln zu problematisieren, das durch Rationalität, Eigeninteresse und Profitmaximierung gekennzeichnet sei (Maier 2006: 144).

Die Frage, wie die Horizonte der Wirtschaftswissenschaften erweitert werden können, hat auch Fiedler, Förtsch und Maier (2002) beschäftigt. In ihrer empirischen Untersuchung werfen sie einen Blick auf Forschung und Lehre in den Wirtschaftswissenschaften in Deutschland und untersuchen dabei, welchen Platz Geschlechterfragen

eingeräumt wird; denn genau dies in Forschung und Lehre braucht man, um die Horizonte der Wirtschaftswissenschaften zu erweitern.

*Erstens* schauen die Forscherinnen nach dem Anteil der Frauen in den wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebieten. Die Zahlen des statischen Bundesamtes (1999) und aus ihren eigenen Berechnungen sind schon für den gesamten wissenschaftlichen Bereich nicht besonders freudeerregend: So ist der Anteil der Privatdozentinnen und weiblichen Lehrbeauftragten 25,5%, der Professorinnenanteil liegt bei 9,5%; die Zahlen für Wirtschaftswissenschaften sind aber mit 19% bzw. 8% noch verheerender (Fiedler/Förtsch/Maier 2002: 250). Zehn Jahre später haben diese Beobachtungen weiter Aktualität. Nach Angaben der Europäischen Kommission (2012: 90) liegt der Professorinnenanteil in Deutschland bei 15% und damit unter dem EU-27-Durchschnitt von 20%. In den Sozialwissenschaften sind in Deutschland 12,6% der Professorinnen Frauen, was ebenfalls deutlich unter dem EU-27 Durchschnitt von 19,4% rangiert (Europäische Kommission 2012: 93).

*Zweitens* gehen sie auf die Frage nach der Integration von Gender in die universitäre Forschung und Lehre ein. Dazu stellen sie abschließend fest: „Die Mehrheit der Wirtschaftswissenschaftlerinnen betreibt ‚neutrale‘ oder aber ‚malestream‘ Ökonomie, d.h. thematisiert die soziale Konstruktion von Geschlecht und Wissenschaft im eigenen fachwissenschaftlichen Kontext nicht“ (Fiedler/Förtsch/Maier 2002: 259). Die BWL sei auf der anderen Seite „eines der quantitativ bedeutenden Studienfächer“ (Fiedler/Förtsch/Maier 2002: 250); zudem sind VWL und BWL „die größte Gruppe unter allen Studienfächern von Frauen“ (Fiedler/Förtsch/Maier 2002: 250). Auch gut 12 Jahre später sind die Wirtschaftswissenschaften, besonders die BWL, sowohl bei Männern als auch bei Frauen das beliebteste Fach bei der Studienwahl (Studycheck 2014; Statistisches Bundesamt 2014a). BWL ist bei Frauen mit 88.805 Studentinnen in Deutschland der am häufigsten besuchte Studiengang (Statistisches Bundesamt 2014b).

Gleichzeitig erweitert sich der Inhalt des Faches weiter. Die Finanzkrisen Ende der 1990er Jahre sowie die aktuelle Krise haben erstens gezeigt, dass die Auswirkungen nicht geschlechtsneutral sind. So gehört es heute zum Allgemeinwissen, dass Frauen dafür verantwortlich sind, die Lücken im reproduktiven Bereich zu füllen, die aufgrund des Rückzugs des Staates entstehen. Die Kapitalismuskritik bzw. die Kritik an den Wurzeln der Wirtschaftswissenschaften ist in diesem Zusammenhang heute vielfältiger; Solidaritätsökonomie, Post-Wachstum, Green-Economy ergeben sich als Schlagworte. Die Erkenntnisse zur weiblichen Fürsorge sind nun mehr als ein „Anhängsel“; auch die neo-klassisch-ökonomischen Denkweisen wie der Capability Ansatz Amartya Sens (z.B. Sen 2001) gehen darauf ein. Die Menschenrechte und die Rolle der demokratischen Institutionen werden mehr als zuvor betont, womit sich eine wichtige Chance für kollektive politische Aktionen der Frauen ergibt.

### **3. Fazit und Ausblick**

Vor diesem Hintergrund gibt es also zum einen ein wichtiges Nachfragepotenzial für Wirtschaftswissenschaften und feministische Ansätze in den Wirtschaftswissenschaften, zum anderen die Möglichkeit eines verbesserten Angebots. Eine empirische Untersuchung konnte im Rahmen dieses Kommentars nicht unternommen werden, doch wäre es nicht überraschend, wenn die geschlechtsspezifischen Themen in der Forschung und Lehre der Wirtschaftswissenschaften, also VWL und BWL, weiter unterbelichtet sind und damit im Einklang stehen mit der Begrenztheit in den feministisch-

wirtschaftlichen Ansätzen. Warum sollte also – wieder einmal – der Markt der „Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften“ (Fiedler/Förtsch/Maier 2002) nicht funktionieren?

Wichtig wäre es in der Zukunft, die Strukturen der Hochschulen in die Analyse einzu beziehen und auf die Frage einzugehen, ob und wie die Lehrinhalte gendersensibler und genderbezogen vielfältiger gestaltet werden können. Genau so entscheidend wäre es, die Gründe der Studienwahl und somit die Erwartungen der Studierenden zu erfahren sowie die geschlechts-, alters-, sozialschicht- und ethniefbezogenen Unterschiede in ihren Erwartungen zu analysieren. Schließlich bedarf es neuer Literatur und Forschung und damit der Zusammenarbeit der Forschenden, die sich das Ziel setzen, die Wirtschaftswissenschaften zu re-definieren. Betrachte ich all diese Punkte, die ich für die Zukunft für wichtig halte, komme ich zu dem Schluss: Friederike matters.

## Literatur

Europäische Kommission (2012) She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission: Brussels.

Fiedler, Angela/Förtsch, Nadja/Maier, Friederike (2002) Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften. Eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten. In: Maier, Friederike / Fiedler, Angela (Hg.): Gender Matters - Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, fhw-forschung 42/43, Berlin: edition sigma, S.247-261.

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Schulze, Eva/Wascher, Eva(2008) Selbstständige Frauen in Berlin – Erste Ergebnisse aus verschiedenen Datenquellen im Vergleich. Discussion Paper 03, 06/2008. Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung: Berlin.

Kandiyoti, Deniz (1977) Sex Roles and Social Change: A Comparative Appraisal of Turkey's Women. In: *Signs*, 3: 1, S. 57-73.

Maier, Friederike (2006) Wirtschaftswissenschaften. In: Braun, Christina von/Stephan, Inge (Hg.): *Gender-Studien. Eine Einführung*. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart/Weimar: J.B. Metzler, S. 142-154.

Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael (2008) Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.

Sen, Amartya (2001) Development as Freedom. Taschenbuch. Oxford u.a.: Oxford University Press.

Statistisches Bundesamt (1999) Fachserie 11, Reihe 4.4. Personal an Hochschulen 1998. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt(2012) Hochschulen auf einen Blick. Ausgabe August 2012. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt(2014a) Studierende insgesamt nach Fächergruppen. Zahlen und Fakten zu Bildung, Forschung, Kultur. Verfügbar unter: URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/StudierendeInsgesamtFaechergruppe.html>. [08.05.2014].

Statistisches Bundesamt(2014b) Studienfach Betriebswirtschaftslehre. Zahlen und Fakten zu Bildung, Forschung, Kultur. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bildung/Irbil02.html>. [08.05.2014].

Studycheck (2014) Die 10 beliebtesten Studiengänge. URL: <http://www.studieren-im-netz.org/vor-dem-studium/orientieren/beliebte-studiengaenge>. [08.05.2014]

## Gertraude Krell\*

### Woran erkennen wir feministische Wirtschaftswissenschaftler\_innen?

#### 1. Einleitung

Dass Friederike Maier als eine solche nicht nur erkannt sondern auch anerkannt wird, steht außer Frage. Davon zeugen zunächst ihre Veröffentlichungen, z.B. die von mir ausgewählten Beiträge aus drei Jahrzehnten: Schon zu Beginn der 1990er Jahre veröffentlicht sie in einem PROKLA-Schwerpunktheft „Frauen in der Ökonomie“ einen Artikel „Homo Oeconomicus – Zur geschlechtsspezifischen Konstruktion der Wirtschaftswissenschaften“ (Maier 1993). Zu Beginn des neuen Jahrtausends ist sie diejenige, die von den Herausgeberinnen eines Sammelbandes zu Gender Studies als Vertreterin der „Wirtschaftswissenschaft“ (Maier 2000) ausgewählt worden ist. Eine Dekade später, in einem interdisziplinär angelegten Schwerpunktheft der „Feministischen Studien“ zur Frage „Was ist und wozu heute noch feministische Theorie?“, titelt sie als eine der dazu Eingeladenen: „Feministische Ökonomie ist immer auch die Kritik der herrschenden Wirtschafts-theorien“ (Maier 2013). Aber nicht nur als Publizierende, Forschende und Lehrende spielt sie eine gewichtige Rolle, sondern auch als (Mit-) Gründerin von *efas*, einem Netzwerk feministischer Wirtschaftswissenschaftler\_innen (vgl. <http://efas.htw-berlin.de/>). Dessen von ihr maßgeblich mitgestaltete Jahrestagung 2013 hatte einmal mehr die Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften zum Thema.

Der für meine Kommentierung der drei Beiträge von Friederike Maier gewählte Titel ist inspiriert durch „Woran erkennen wir eine Feministin?“ (Villa 2003). Hier soll der Schwerpunkt zunächst auf das „feministische“ gesetzt werden, dann auf „Wirtschaftswissenschaftler\_innen“ und schließlich auf die Verbindung von beidem. Um keine falschen Erwartungen zu wecken: Es wird dabei weniger um allgemeingültige Antworten gehen als um Friederike Maiers und/oder meine Problematisierungen.

#### 2. Facetten der Fragestellung

(A) Woran erkennen wir *feministische* Wirtschaftswissenschaftler\_innen?

Am Geschlecht nicht (mehr): 1993 schreibt Friederike Maier noch von „feministischen Ökonominnen“, und in einer Fußnote wird die Klage „einzelner männlicher Kollegen, sie würden mit geschlechterdifferenzierender Forschung im Kreis der Feministinnen nicht ernst genommen“ als Ausrede kritisiert (Maier 1993: 566). 2000 wird schon von „Arbeiten von Frauen (und einigen Männern) [...], die sich mit dem Gender-Aspekt in ihrer jeweiligen Fachdisziplin intensiv beschäftigen“, gesprochen (Maier 2000: 151). 2013 wird durchgängig die Bezeichnung „feministische Ökonom\_innen“ verwendet, die Frauen, Männer und Menschen, die diese Zuordnungen als eindeutige und/oder einmalige in Frage stellen, einschließt.

Also muss es andere Kriterien geben: Friederike Maier (1993: 568) zufolge fühlen sich „feministische Ökonominnen der Emanzipation der Frauen und der Frauenbewegung verpflichtet“. Hinzu kommt: Sie haben ganz unterschiedliche theoretische Ori-

---

\* Pensionierte Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik, Freie Universität Berlin.

entierungen, bewegen sich „zwischen den Disziplinen“, „arbeiten oft in interdisziplinären Projekten, weil dies dem Erkenntnisgegenstand angemessen ist, und viele ihrer Arbeiten zeichnen sich durch einen hohen Problem- und Anwendungsbezug aus“ (ebd.). Auch wenn umstritten ist, ob es heute noch eine Frauenbewegung gibt, halte ich das für durchaus aktuelle Bestimmungen. Allerdings sind Ergänzungen erforderlich. So analysieren und kritisieren feministische Ökonom\_innen oder Wirtschaftswissenschaftler\_innen heute nicht nur Sexismus und Androzentrismus, sondern auch Dominanzverhältnisse bzw. Ungleichheiten unter Frauen (vgl. z.B. Painemal 2013) u.v.m.

Eine relevante Frage ist zudem, ob es ausreicht, Geschlecht zu berücksichtigen, um als „feministisch“ anerkannt zu werden. Das verneint Friederike Maier und erläutert: „Ich würde die Grenzen zwischen feministischen Ökonom\_innen und Anderen dort ziehen, wo letztere Geschlecht zwar als eine Variable einbeziehen, aber ansonsten mit anti-aufklärerischen und stereotypen Annahmen in Bezug auf Frauen und Männer arbeiten und die soziale Konstruktion von Geschlecht ebenso wenig thematisieren, wie die soziale Konstruktion der ökonomischen Wissenschaft“ (Maier 2013: 132). Ebenso wichtig finde ich, dass dort als Gegenstände feministischer Kritik nicht nur die herrschende Lehre bzw. der Mainstream benannt werden, sondern auch heterodoxe Ansätze, d.h. volkswirtschaftliche Ansätze, die diese(n) kritisieren. Das gilt gleichermaßen mit Blick auf die kritische BWL oder die Critical Management Studies (vgl. Krell 2014).

(B) Wollen feministische Wirtschaftswissenschaftler\_innen als solche (an)erkannt werden – und wenn ja, von wem?

Zunächst zum erkannt: Hier referiert Friederike Maier (2000: 146) eine Beobachtung von Siv Gustafson (1997: 37): Während amerikanische Ökonominen „feministisch“ benutzten, um sich von sexistischen oder androzentrischen Ansätzen abzugrenzen, und den Begriff positiv als *gender awareness* bestimmten, sei er im deutschen Sprachraum eher negativ konnotiert. Deshalb würden sich viele kritische Ökonominen nicht „feministisch“ nennen. Einerseits halte ich das für noch immer zutreffend. Andererseits findet sich „F-Wort“ im Namen von *efas*, womit sich die Mitglieder dieses Netzwerkes als feministische Wirtschaftswissenschaftler\_innen bezeichnen – und auch „outen“.

Das Problem ihrer (Nicht-)Anerkennung betrifft sowohl die Wirtschaftswissenschaften (oder deren Teildisziplinen) als auch die Gender Studies als akademische Felder. 1993 geht es Friederike Maier vor allem um die „Ignoranz der Mainstream Ökonomen“ (558). Hier wird noch die Hoffnung geäußert, durch einen Zusammenschluss und „mehr Austausch“ könnten feministische Ökonominen ihre Position innerhalb ihres Faches verbessern (553, 569). 2000 heißt es dazu: „Wenig gelungen ist [...] bisher die Integration der Gender-Studien in den mainstream wirtschaftswissenschaftlicher Forschung und Lehre“ (151). Auch das gilt noch immer – und war deshalb ein zentrales Thema der *efas*-Jahrestagung 2013. In ihrem im gleichen Jahr (aber schon vor der Tagung) erschienenen Beitrag konstatiert und moniert Friederike Maier (2013: 133) ebenfalls: „[D]ie Ökonomie nimmt wenig vom Feminismus auf“.

Aber dies wird nicht als einziges Problem benannt: „Feministische Ökonom\_innen sitzen in der Regel zwischen allen Stühlen“ (132). Denn „auch die meisten feministischen Theoretikerinnen anderer Fächer misstrauen den Wirtschaftswissenschaften

zutiefst<sup>1</sup>. Das habe vermutlich mit Problemen zu tun, „mit denen Ökonom\_innen zu Recht konfrontiert sind“ (133; dazu mehr unter C). Deshalb sei seitens der Ökonom\_innen „ein beherzter Schritt [...] hin zu ihren Kritiker\_innen aus anderen Wissenschaften [...] notwendig. Diese wiederum müssten sich allerdings auch auf einen Dialog mit Wissenschaftler\_innen einlassen, die zwar kritische Theorie betreiben, deren Gegenstand aber die Ökonomie in all ihren Facetten ist. Die Anerkennung der feministischen Ökonom\_innen als Partner\_innen in einem Dialog kritischer Wissenschaftler\_innen steht noch auf der Liste der unerledigten Dinge (135).

Hier könnte der Kommentar lauten, dem sei nichts hinzuzufügen, wenn es nicht das Problem der Anerkennung als Partner\_innen auf Augenhöhe auch unter den feministischen Wirtschaftswissenschaftler\_innen selbst gäbe, was zum nächsten Punkt führt.

### (C) Feministische Ökonom\_innen oder Wirtschaftswissenschaftler\_innen?

Meine Präferenz habe ich mit dem Titel dieses Kommentars schon offen gelegt. Nun möchte sie noch begründen.

Mein erstes Argument ist, dass Ökonom\_innen oft gleichgesetzt wird mit Volkswirt\_innen, während Wirtschaftswissenschaftler\_innen auch Betriebswirt\_innen und Vertreter\_innen anderer Teildisziplinen, wie z.B. der Wirtschaftsgeschichte oder der Wirtschaftspädagogik, einschließt. Durch das englische „economics“ sind diese dagegen definitorisch ausgeschlossen oder allenfalls ‚mitgemeint‘ wie Frauen beim generischen Maskulinum. Von diesen Dominanzverhältnissen innerhalb der Wirtschaftswissenschaften zeugen auch die drei Beiträge von Friederike Maier. Während es in den Texten zu „Ökonom\_innen“ nur um Volkswirt\_innen (und die VWL als Disziplin) geht (1993 explizit: vgl. die Fn auf S. 553; 2013 implizit), werden unter „Wirtschaftswissenschaft“ (Maier 2000) nicht nur „Volkswirtschaftliche Schwerpunkte“ vorgestellt, sondern auch „Betriebswirtschaftliche Schwerpunkte“.

Für „Wirtschaftswissenschaften“ (im Text wird auch der Plural verwendet; vgl. Maier 2000: 143) spricht auch, dass es „Ökonomie“ als Fach nur im Singular gibt, womit eine disziplinäre Einheit suggeriert bzw. konstruiert wird. Dass diese nicht gegeben ist, spricht Friederike Maier selbst an: „Schon die Kommunikation zwischen Betriebswirtinnen und Volkswirtinnen erscheint oft als mühsamer Versuch ‚multidisziplinärer‘ Verständigung“ (ebd.). Das kann ich als Betriebswirtin bestätigen bzw. bedenkenlos unterschreiben.

Das gilt jedoch nicht mehr für Friederike Maiers Begründung, die BWL orientiere sich „an der konkreten Unternehmenspraxis“ und versuche „neben der Erarbeitung allgemeiner struktureller und funktioneller Zusammenhänge auch konkrete Handlungsempfehlungen auf betrieblicher Ebene zu geben“. Dagegen liege der „Anspruch der Volkswirtschaftslehre auf einer viel abstrakteren Ebene“ (142). Auch zeichne sich „insbesondere die Volkswirtschaftslehre durch einen ausgeprägten und lang andauernden Methodenstreit aus“ (143). Zunächst zu Letzterem: Theorie- und Methodenstreite gab und gibt es auch in der BWL. Innerhalb des Mainstream wird darüber gestritten, ob das theoretische Fundament der BWL oder auch ihrer Teildisziplinen Personal und Organisation „die Verhaltenswissenschaften“ oder „die (Mikro-) Ökonomie“ sein sollten (vgl. dazu Krell 2013; 2014 und die dort angegebenen Quellen).

---

<sup>1</sup> Davon zeugen auch negativ konnotierte Etiketten wie „Ökonomisierung“ sowie „Verbtriebswirtschaftlichung“ der Hochschulen oder der Gleichstellungspolitik.

Dabei geht es immer zugleich um das Verhältnis zwischen BWL und VWL – vor allem um die Abwertung „der BWL“ durch viele VWLer\_innen und den Imperialismus von (Mikro-) Ökonom\_innen. „If you can't beat them, infiltrate them“ heißt die Glosse eines Betriebswirtes dazu (Kieser 2002).

Insofern verkennt die Charakterisierung der BWL durch Friederike Maier (2000) zunächst, dass schon damals auch in dieser wirtschaftswissenschaftlichen Teildisziplin abstrakte mikroökonomische Ansätze an Bedeutung gewonnen hatten, die nicht auf Handlungsempfehlungen für die Praxis zielen.<sup>2</sup> Darüber hinaus verkennt ihr von der BWL gezeichnetes (Fremd-)Bild die Positionen und Perspektiven jener Betriebswirt\_innen, die sich kritisch mit den herrschenden bzw. um die Vorherrschaft ringenden Lehren in ihrer Disziplin auseinandersetzen – und auch darüber diskutieren, ob es bei der „reinen“(!) Kritik bleiben soll oder ob kritische Ansätze auch anwendungsorientiert sein dürfen oder sollen (dazu mehr bei Krell 2014). Zur Erinnerung: Für Friederike Maier (1993: 568) ist der „Anwendungsbezug“ charakteristisch für viele Arbeiten feministischer Ökonominen. Das haben feministische VWLer\_innen und BWLer\_innen gemeinsam.

Eine weitere mögliche Gemeinsamkeit besteht darin, ihre (Teil-)Disziplinen als „Teilbereiche der Sozialwissenschaften“ (Maier 2000: 142; s.a. Maier 2013: 135) zu betrachten und zu betreiben. Dafür plädiert Friederike Maier angesichts der schon erwähnten Probleme, „mit denen Ökonom\_innen zu Recht konfrontiert sind“ (Maier 2013: 133). Zu diesen Problemen gehören das Menschenbild des homo oeconomicus, das schon in dem 1993er Beitrag ausführlich kritisiert wird, bzw. „der Imperialismus der Disziplin, die meint, jedes menschliche Verhalten mit Hilfe ökonomischer Modelle erklären zu können“ (Maier 2013: 135). Und dieses Problem wird in der Tat nicht dadurch gelöst, „dass sich die Modellbildung weiterentwickelt hat und mit vielen neuen methodischen Ansätzen z.B. aus den Verhaltenswissenschaften experimentiert wird“ (136).

Ich würde jedoch nicht vom „Imperialismus *der Disziplin*“ sprechen, sondern vom Imperialismus der Vertreter\_innen der herrschenden VWL sowie (mikro-)ökonomisch fundierter Ansätze innerhalb der BWL, wie z.B. der Personalökonomie oder -ökonomik. An deren Adresse gerichtet ist z.B. das Statement eines verhaltenswissenschaftlich orientierten Vertreters der Personallehre, es dürfe nicht „der imperialistische Anspruch“ erhoben werden, nur mit der einen [...] Theorie Erklärungen“ (Weber 2004: 1913). Damit komme ich zu einem weiteren Argument für meine Begriffswahl: Während es sich bei „Wirtschaftswissenschaftler\_innen“ eindeutig um eine disziplinäre Kategorisierung handelt, steht „Ökonom\_innen“ auch für Vertreter\_innen einer ganz bestimmten theoretischen Position innerhalb dieses disziplinären Feldes, die eben nicht alle Wirtschaftswissenschaftler\_innen teilen.

### 3. Zum Schluss: Feministische „Theorie“, „Ökonomie“ oder „Kritik“?

Im ersten Beitrag resümiert Friederike Maier (1993: 567), es gebe bereits feministische Kritik an der Neoklassik als herrschender Lehre sowie „eine Vielzahl divergierender Ansätze“. „Aber eine eigenständige feministische Theorie der Ökonomie hat

---

<sup>2</sup> Im Erscheinungsjahr von Friederike Maiers Beitrag aus 1993 hätte ich noch kommentiert, dass das, was dort über „ökonomische Theorie“ (554ff.) und „mit mathematischer (Schein-) Genauigkeit berechenbare Modelle“ als methodischen Ansatz (564) gesagt wird, nur für die herrschende VWL zutrifft. Das ist nun anders geworden.

sich daraus nicht entwickelt“. Zwanzig Jahre später kommt sie zum gleichen Ergebnis: „[E]ine oder die feministische Ökonomie gibt es nicht, es gibt eine Fülle an sich ergänzenden und z.T. konkurrierenden theoretisch pragmatischen Ansätzen“ (Maier 2013: 131).

Hier lautet mein Kommentar: Und das ist auch gut so! Dafür gibt es ebenfalls mehrere Gründe: Das Etikett „feministische Theorie(n)“ haben Karin Hausen und ich schon an anderer Stelle problematisiert (vgl. Hausen/Krell 2013). Das möchte ich hier nicht noch einmal erläutern. Bei „feministische Ökonomie“ sehe ich gleich zwei Probleme: Das kann im Sinne von „weibliche Wirtschaft“ (miss)verstanden werden, und dann wird es stereotypierend und essentialisierend. Oder es kann so gelesen werden, als gäbe es mit Blick auf die Ökonomie als Disziplin bzw. deren Teildisziplinen den einen (= einzig wahren) feministischen Standpunkt, ein Problem, das sich auch mit Blick auf „eine eigenständige feministische Theorie der Ökonomie“ stellt.

Hier kommt noch hinzu, dass „Ökonomie“ als Wirtschaftswissenschaft(en) und als Wirtschaft mit Teilbereichen wie Weltwirtschaft oder moderner: globale Wirtschaft, Volks- und Betriebswirtschaften oder Gesamt- und Einzelwirtschaften, Märkte, Unternehmen und andere Organisationen, nicht zu vergessen: Haushalte, Arbeit(ende), Konsum(ierende), zu vielfältig und vielschichtig für *eine* Theorie ist. Aber auch mit Blick auf die einzelnen hier beispielhaft genannten Teilgebiete brauchen wir als feministische Wirtschaftswissenschaftler\_innen für unsere kritischen Analysen und politischen Interventionen eine Vielfalt von Theorien, Perspektiven, Konzepten und Methoden. Und wir müssen immer wieder Auseinandersetzungen darüber führen, welche Ansätze zur Bearbeitung bestimmter Probleme geeignet sind. Ein Beispiel dafür ist die Kritik an Logib-D als Instrument zur Prüfung und Reduzierung von Entgeltungleichheit (vgl. z.B. djb 2010; Klenner/Ziegler 2010) und die Entwicklung von eg-check.de als Alternative durch Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll (vgl. <http://www.eg-check.de/>). Dieses Beispiel unterstreicht auch die von Friederike Maier immer wieder (vgl. z.B. 1993: 568; 2013: 135) betonte Bedeutung des Austauschs und der Kooperation mit feministischen Wissenschaftler\_innen aus anderen Fächern. Weitere wichtige Kooperations- und Bündnis-Partner\_innen können feministische Praktiker\_innen aus ganz verschiedenen Feldern sein – und nicht zuletzt all diejenigen, die feministische Perspektiven und Anliegen unterstützen.

## Literatur

djb – Deutscher Juristinnenbund (2010) Logib-D: verfehlte Hoffnungen auf Anzeige diskriminierungsverdächtiger Entgeltdifferenzen, Stellungnahme vom 9. März 2010, URL: [www.djb.de/Kom/K1/st10-3/](http://www.djb.de/Kom/K1/st10-3/) [09.05.2014].

Gustafson, Siv (1997) Feminist Neo-Classical Economics: Some Examples. In: Dijkstra, A. Geske/Plantenga, Janneke (Hg.): Gender and Economics – A European Perspective. London/New York: Taylor & Francis, S. 36-53.

Hausen, Karin/Krell, Gertraude (2013): Feministische Theorie(n)? – Eine Historikerin und eine Betriebswirtin im Dialog. In: Feministische Studien, 31. Jg., Nr. 1, S. 72-77.

Kieser, Alfred (2002) If you can't beat them, infiltrate them! – Zu den Beziehungen zwischen Volkswirten, Betriebswirten und Mathematikern. In: DBW – Die Betriebswirtschaft, 62. Jg., Nr. 2, S. 121-122.

Klenner, Christina/Ziegler, Astrid (2010) Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke? WSI Report 03/März 2010.

Krell, Gertraude (2013) Wie und mit welchen Machtwirkungen werden Wirtschaft(ende) und Arbeit(ende) fabriziert? – Inspektionen von Ökonomie aus diskurs- und dispositivanalytischen Perspektiven. In: Maeße, Jens (Hrsg.): Ökonomie, Diskurs, Regierung: Interdisziplinäre Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS, S. 213-239.

Krell, Gertraude (2014) „Widerstandspunkte im Machtnetz“. Facetten (m)einer Diskursgeschichte der BWL-Kritiken. In: Hartz, Ronald/Rätzer, Matthias (Hrsg.): Organisationsforschung nach Foucault. Macht – Diskurs – Widerstand. Bielefeld: transcript, S. 61-83.

Maier, Friederike (1993) Homo Oeconomicus – Zur geschlechtsspezifischen Konstruktion der Wirtschaftswissenschaften. In: PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 23. Jg., Nr. 4, S. 551-571.

Maier, Friederike (2000) Wirtschaftswissenschaft. In: Braun, Christina von/Stephan, Inge (Hrsg.): Gender Studies. Eine Einführung. Stuttgart/Weimar: J.B. Metzler, S. 142-154.

Maier, Friederike (2013) Feministische Ökonomie ist immer auch Kritik der herrschenden Wirtschaftstheorien. In: Feministische Studien, 31. Jg., Nr. 1, S. 131-135.

Painemal, Llanquiray (2013) „Deutsche Feministinnen müssen sich mit ihren Privilegien beschäftigen, sonst werden sie Komplizinnen bei der Ausbeutung von Migrant\_innen“ Interview mit Llanquiray Painemal von Julia Lemmle. In: Rudolf, Christine/Lemmle, Julia/Roßhart, Julia/Vetter, Andrea (Hrsg.): Schneewittchen rechnet ab. Feministische Ökonomie für anderes Leben, Arbeiten und Produzieren. Ein Werkstattbuch aus der attac Gender AG. Hamburg: VSA, S. 73-81.

Villa, Paula-Irene (2003) Woran erkennen wir eine Feministin? Polemische und programmatische Gedanken zur Politisierung von Erfahrungen. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 266-285.

Weber, Wolfgang (2004) Theoretische Fundierung des Personalmanagements. In: Gaugler, Eduard/Oechsler, Walter A./Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, Sp. 1909-1919.

Miriam Beblo\*

## Bekommt das Wirtschaftssubjekt ein Geschlecht?

### 1. Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht

So lautet der Titel eines vielzitierten Beitrags von Friederike Maier in einem im Jahr 1993 von ihr mitherausgegebenen Sammelband „Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis“. Sie setzt sich darin zum einen inhaltlich mit den ökonomischen Ansätzen auseinander, welche in den gängigen wirtschaftswissenschaftlichen Lehrbüchern präsentiert werden, zum anderen diagnostiziert sie in der Art der Darstellungen einen „fundamental androzentrischen Blick“ (Maier 1993, S. 20). Dies träfe sowohl für traditionelle wie für kritische (zumeist mikroökonomische) Lehrbücher zu. Nach ihrer Recherche behandelten die Lehrbücher überwiegend geschlechtslose Wirtschaftssubjekte (benannt als Konsumenten, Unternehmer, Investoren, Sparer) und erwähnten Frauen als besondere Gruppe nur in drei Zusammenhängen: als stille Reserve und geringer verdienende Problemgruppe am Arbeitsmarkt und im Zusammenhang mit der Berechnung des Bruttosozialprodukts, in der im Haushalt produzierte, nicht monetär entgeltete Güter und Dienstleistungen nicht erfasst werden. Die hierzu in den Lehrbüchern gewählten Beispiele (Haushaltsgehilfin und männlicher Vorgesetzter) transportierten und verstärkten, so Friederike Maier, letztendlich ein traditionelles Frauenbild in der Ökonomie.

Nun ist der Text (aus dem Jahr 1993) mehr als 20 Jahre alt. In der Zwischenzeit hat sich die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen, v.a. auf dem Arbeitsmarkt, deutlich verbessert (wenn auch nicht in Bezug auf den gender pay gap, ein anderes von Friederike Maiers Schwerpunktthemen). Das Studium der Volkswirtschaftslehre ist längst keine Männerdomäne mehr, das der Betriebswirtschaftslehre wird sogar überwiegend von jungen Frauen gewählt und abgeschlossen. Gender Mainstreaming und politisch korrekte Sprachwahl gehören zum guten Ton. Und auch die Lehrbücher haben sich weiterentwickelt. Insbesondere der Einfluss der US-amerikanischen Fachliteratur könnte die geschlechtersensiblere Darstellung in deutschsprachigen (aus dem Englischen übersetzten) Lehrbüchern befruchtet haben. Ist der „fundamental androzentrische Blick“ also überhaupt noch, geschweige denn gar flächendeckend, zutreffend? Dies möchte ich im Folgenden untersuchen. Für die Prüfung des (ausschließlich) androzentrischen Blickwinkels in VWL-Lehrbüchern schlage ich ein sehr einfaches Testverfahren vor, welches ich der kritischen Analyse von Spielfilmen entlehnt habe: den Gender-Test.

### 2. Der Gender-Test für Lehrbücher

Der Gender-Test oder Test auf geschlechtersensible Lehrbücher und Studien ist inspiriert durch den so genannten Bechdel-Test. Dieser ist nach der US-amerikanischen

---

\* VWL-Professorin, Universität Hamburg und Mitglied am Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin.

Ich danke Sarah Cyll und Birthe Langhinrichs für ihre Unterstützung bei der Lehrbuch- und Zeitschriftenauswertung sowie Luise Görge für ihren kritischen Blick.

Cartoonistin Alison Bechdel benannt und prüft Filme auf frauenfeindliche Inhalte (so wie es die Protagonistin in einer von Bechdels Comic-Geschichten vorschlägt). Unter drei Bedingungen wird demnach ein Film nicht als frauenfeindlich eingestuft. Diese Bedingungen sollen sicherstellen, dass der Film Frauenrollen ernstnimmt und nicht nur als Projektionsfläche für Stereotype und Klischees einsetzt. Sie lauten:

- 1) Es müssen mindestens zwei (namentlich bekannte) Frauen darin vorkommen,
- 2) die sich miteinander unterhalten,
- 3) und zwar über etwas anderes als nur Männer.

Diese Bedingungen mögen zwar etwas antiquiert und überhaupt nicht bindend klingen. Trotzdem erfüllt eine Vielzahl an Filmen nicht alle drei Kriterien, darunter auch Kassenschlager und Oskar-Preisträger wie *Star Wars*, *Das Leben ist schön* oder *Ice Age*. Bestanden haben den Test dagegen, vielleicht eher unerwartet, *Pretty Woman* und, aktueller, *Blue Jasmine* (Hemmes 2013).<sup>1</sup>

Wie funktioniert nun die Übertragung von Bechdels Idee zur Kategorisierung von Filmen auf die Lehre und Forschung? Der von mir vorgeschlagene Gender-Test oder Test auf geschlechtersensible Lehrbücher und Forschungsarbeiten besteht analog zum Bechdel-Test aus drei Fragen, die - genauso wie beim Original - zwei- bzw. dreistufig angelegt sind.

Eine geschlechtersensible Publikation muss diese drei Bedingungen erfüllen:

- 1) Die Autor/innen erkennen rein sprachlich an, dass es (mindestens) zwei Geschlechter gibt,
- 2) sie thematisieren die Kategorie Geschlecht auch inhaltlich,
- 3) und zwar nicht nur dadurch, dass sie Geschlechterklischees reproduzieren, indem sie beispielsweise Männer immer als Referenz- und Frauen als Problemgruppe betrachten.

Für die Prüfung habe ich mich auf neuere allgemeine Einführungsbücher in die Volkswirtschaftslehre beschränkt. Dies können auch Übersetzungen, v.a. englischsprachiger Lehrbücher aus den USA, sein. Ausschließlich mikroökonomische oder ausschließlich makroökonomische Lehrbücher sind nicht berücksichtigt. Als Datengrundlage für die Auswahl der Einführungswerke diente zum einen eine auf der Internet-Plattform wiwi-online.de veröffentlichte Liste der Top-20-VWL-Lehrbücher gemäß einer Befragung unter deutschsprachigen Professor/innen und zum anderen der aktuelle Verkaufsrang dieser Lehrbücher (in deutscher Ausgabe) auf Amazon.de in der Kalenderwoche 01/2015. Die Schnittmenge dieser Datenquellen ergibt acht Bücher, welche demnach in den meisten VWL-Studierenden-Bücherregalen und Universitäts-Fachbibliotheken zu finden sein sollten und wohl am häufigsten in volkswirtschaftlichen Einführungsveranstaltungen eingesetzt werden: Baßeler et al., Bofinger, Krugman/Wells, Mankiw/Taylor, Neubäumer/Hewel/Lenk, Pieckenbrock/Henning, Samuelson/Nordhaus und Weitz/Eckstein (in alphabetischer Reihenfolge der Autor/innen).

Gemäß der ersten Bedingung des Gender-Tests habe ich diese acht Lehrbücher zunächst sprachlich gesichtet. Interessanterweise sind einige dieser Werke inzwischen (manche liegen schon in wiederholter Auflage vor) mehr oder weniger geschlechter-

---

<sup>1</sup> Oder auch *Alien*, wie Bechdels Comic-Figur selbst konstatiert.

neutral gehalten, entweder durch Verwendung weiblicher und männlicher oder durch neutrale Sprachformen (z.B. Studierende) oder von Beispielen mit Frauen und Männern als Akteur/innen. Dies trifft auf die Autor/innen Bofinger, Neubäumer et al. und Weitz/Eckstein zu, jedoch überwiegend nicht auf (die Übersetzungen von) Baßler et al, Krugman/Wells, Mankiw/Taylor, Pieckenbrock/Henning Samuelson/Nordhaus. Bemerkenswert ist an dieser letzten Gruppe, dass bei jenen, die aus dem Englischen übersetzt wurden (Krugman/Wells, Mankiw/Taylor, Samuelson/Nordhaus), nur in den deutschen Übersetzungen vollkommen auf geschlechterneutrale Sprache verzichtet wird, während die Originale in der Verwendung von Personalpronomina u.ä. durchaus geschlechtersensibel formuliert sind.

In den nächsten beiden Stufen des Gender-Tests habe ich die Texte auf die inhaltliche Kategorie Geschlecht hin untersucht: Eine Geschlechterdifferenzierung wird v.a. im Themenbereich Arbeitsmarkt in allen aus dem angelsächsischen Raum stammenden Lehrbüchern vorgenommen, nicht aber in den ursprünglich deutschsprachigen. Das Geschlecht ist demnach relevant bei der Frage der Erwerbsbeteiligung und bei der Einkommens- und Vermögensverteilung. Bei allen Autor/innen stellen Männer die Referenzgruppe (als Arbeitskräfte, Lohnempfänger usw.) dar und Frauen die Problemgruppe, die weniger entlohnt, weniger motiviert und in anderen Berufen angegriffen wird. Beispielsweise sehen Mankiw/Taylor (2012, S. 443) v.a. die geänderten Präferenzen von verheirateten Frauen verantwortlich für den Anstieg ihrer Erwerbsquote seit den 1950er Jahren. Nordhaus/Samuelson (2010, S. 385) analysieren etwas differenzierter die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen als Folge gestiegener Reallöhne und sozialer Prozesse, welche "die Einstellung gegenüber der Frauen als Mütter, Hausfrauen und Arbeitskräfte" verändert haben. Als Grund für die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern beschreiben Mankiw/Taylor (2012, S. 469) den folgenden Zusammenhang: "Einige Wissenschaftler haben darauf hingewiesen, dass Frauen im Durchschnitt angenehmere Tätigkeiten ausüben als Männer, und dass diese Tatsache einen Teil des Einkommensgefälles zwischen Frauen und Männern erklärt. Zum Beispiel sind Frauen eher Sekretärinnen und Männer eher Lastwagenfahrer." Während die anderen Werke weitgehend auf Geschlechterklischees in ihren illustrativen Anwendungen verzichten, findet sich in Mankiw/Taylor (2012, S. 601) folgendes Beispiel zu den Konsequenzen unbezahlter Arbeit im Haushalt auf die volkswirtschaftliche Wertschöpfung: Karen bezahlt ihren Partner Doug für das Rasenmähen (im englischen Original lauten die Namen Victoria und David, siehe Mankiw/Taylor 2014). Diese Tätigkeit geht bekanntermaßen nicht in das Bruttoinlandsprodukt ein, wenn die beiden verheiratet sind, anderenfalls schon. Die Rollen der Geldgeberin und des Geldempfängers sind hier im Vergleich zu früher (Haushaltshelfin und männlicher Vorgesetzter) vertauscht, die geschlechtstypische Arbeitsteilung nicht.

Das Ergebnis der Lehrbuch-Sichtung ist also gemischt: Bezüglich der verwendeten Sprache ist es zweigeteilt. Während die eine Hälfte der Autor/innen(bewusst?) eine Geschlechtslosigkeit des Wirtschaftssubjekts unterstellt, achtet die andere Hälfte durchaus auf geschlechtersensible Sprache. Bezüglich der inhaltlichen Prüfung ist das Ergebnis ebenfalls zweigeteilt. Hier thematisieren drei der acht Lehrbücher die Relevanz der Kategorie Geschlecht, jedoch nur in einem sehr engen Bereich der Ökonomie, nämlich der Schnittmenge von Arbeitsmarkt und Familienhaushalt. Davon abgesehen wird das geschlechts- und zeitlose Wirtschaftssubjekt vom realen Menschen mit sozialer Einbettung abstrahiert.

### 3. Die Forschung

Wie nun FM kürzlich selbst konstatierte (Maier 2013), sind diese Vereinfachungen ein Spezifikum der VWL-Lehrbücher und hier insbesondere der Einführungsbücher, während sich die in der Forschung verwendete volkswirtschaftliche Theorie schon aus der Notwendigkeit relevanter lebensnaher Forschungsfragen heraus erheblich moderner, progressiver und geschlechtersensibler darstellt. Aber auch in veröffentlichten Forschungsarbeiten zeigt der Gender-Schnelltest noch erheblichen Nachholbedarf auf, wie ich mit einer Anwendung auf Fachpublikationen in aller Kürze exemplarisch zeigen möchte: Unter die Lupe genommen habe ich hierfür die Ausgaben dreier Fachzeitschriften im Jahr 2013; zum einen die vom Verein für Socialpolitik (also deutschsprachigen Ökonomen und Ökonomen) herausgegebene Fachzeitschrift *German Economic Review* (GER), zum anderen zwei internationalen Zeitschriften: Das im Fach allgemein angesehenste so genannte „general interest journal“ *American Economic Review* (AER) und das für Geschlechterfragen sensibel zu erwartende „field journal“ *Feminist Economics* (FE).

Die Prüfkriterien habe ich auf Forschungsarbeiten angepasst:

- 1) Es müssen mindestens zwei Geschlechter darin vorkommen,
- 2) die sich auf einander beziehen,
- 3) und zwar über eine Dummy-Variable in der Regression hinausgehend.<sup>2</sup>

Während im GER von 21 Artikeln aus dem Jahrgang 2013 ein einziger Geschlechter-Aspekte behandelt, aber den Test wegen der Kriterien 2 und 3 nicht „besteht“, enthalten beim AER-Jahrgang von 121 Artikeln neun Artikel Geschlechter-Aspekte und ein Artikel besteht den Schnelltest eindeutig. In der Zeitschrift FE (Vol. 19(4), 2013) thematisieren von sechs Artikeln erwartungsgemäß alle Geschlechteraspekte, aber auch hier erfüllen nur drei alle drei Kriterien eindeutig. Tatsächlich mangelt es häufig an beidseitigem Geschlechterbezug, wenn beispielsweise ausschließlich die Situation von Frauen beleuchtet wird.

### 4. Fazit

Mein Fazit möchte ich eng an der im Titel aufgeworfenen Frage (inspiriert durch den ähnlich lautenden Beitrag von Friederike Maier) und den folgenden Kriterien orientieren: Wie stellt sich das behandelte Thema heute dar? Hat es noch die gleiche Relevanz? Käme man heute zu den gleichen Schlussfolgerungen?

Tatsächlich, und für mich im Ausmaß doch unerwartet, stellt sich das Thema Wirtschaftssubjekt und Geschlecht heute kaum anders dar als vor 20 Jahren - zumindest was die behandelten Themen in Lehrbüchern angeht. Schon allein dadurch erklärt sich seine Relevanz. Komme ich heute zu der gleichen Schlussfolgerung wie Friederike Maier im Jahr 1993, zur Diagnose eines „fundamental androzentrischen Blicks“?

Bei dieser Frage würde ich zwischen Lehrbüchern und Forschungsbeiträgen unterscheiden. In der Forschungsliteratur sind geschlechtersensible Analysen zwar verbreiteter, allerdings besteht - in Einzelfällen - sogar die gegenteilige Gefahr eines

---

<sup>2</sup> Auf der Jahrestagung 2012 der International Association of Feminist Economists (IAFFE) in Barcelona war einer der Vorträge in der Session zu Publikationsstrategien für die Zeitschrift *Feminist Economics* betitelt mit: „Feminist Economic Research is More than Regressions with a Gender Dummy Variable“.

„fundamental gynozentrischen Blicks“ nämlich wenn ausschließlich Ungleichbehandlungen und vermutete Benachteiligungen von Frauen in den Blick genommen werden.

Die Lehrbücher hingegen behandeln immer noch zu einem Großteil geschlechtslose Wirtschaftssubjekte (Konsumenten, Unternehmer, Investoren, Sparer), nun allerdings meist mit Verweis auf das generische Masculinum! In den begleitenden Beispielen bemüht man sich um modernere Bilder. Wenn das Geschlecht mal inhaltlich thematisiert wird (z.B. bei Arbeitsmarktfragen), werden Männer doch noch meist als Referenz und Frauen als Problemgruppe betrachtet. Meine Schlussfolgerung wäre also, dass das traditionelle Frauenbild in der Ökonomik in den aktuellen Standardwerken überwiegend nicht mehr aktiv transportiert und verstärkt wird. Man könnte aber sagen, es wird passiv geduldet.

## **Literatur**

Baßeler, U., Heinrich, J., & Utecht, B. (2010). Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaft. Bachem. 19. Aufl.

Bofinger, P. (2013). Grundzüge der Volkswirtschaftslehre: eine Einführung in die Wissenschaft von Märkten. Pearson Deutschland GmbH. 3. Aufl.

Hemmes, A. (2013): Frauen, die mit Frauen sprechen. Süddeutsche.de, Veröffentlicht am: 08.11.2013, <http://www.sueddeutsche.de/kultur/bechdel-test-in-schwedischen-kinos-frauen-die-mit-frauen-sprechen-1.1813032>

Krugman, P. R., Wells, R., John, K. D., & Wagner, A. (2010). Volkswirtschaftslehre. Schäffer-Poeschel. 3. Aufl.

Krugman, P. R. & Wells, R. (2012). Economics. W. H. Freeman. 3. Aufl.

Maier, F. (1993). Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht! In: Regenhard, U., Maier, F., & Carl, A.-H. (Hg.): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis. Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft. Berlin: edition sigma, S. 15-39.

Maier, F. (2013). Femistische Ökonomie ist immer auch Kritik der herrschenden Wirtschaftstheorien. Feministische Studien, 31. Jg., Heft 1, S. 131-135.

Mankiw, N. G. & Taylor, M. P. (2012). Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. 5.Aufl.

Mankiw, N. G. & Taylor, M. P. (2014). Economics. Cengage Learning. 3. Aufl.

Neubäumer, R., & Hewel, B. (2011). Volkswirtschaftslehre: Grundlagen der Volkswirtschaftstheorie und Volkswirtschaftspolitik. Wiesbaden. 5. Aufl.

Piekenbrock, D., & Hennig, A. (2013). Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Mikroökonomie. Springer DE. 2.Aufl.

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). Volkswirtschaftslehre. 4. Aufl.

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). Economics. Mcgraw-Hill Publ.Comp. 19th revised edition.

Weitz, B. O., & Eckstein, A. (2011). VWL Grundwissen: TaschenGuide (Vol. 167). Haufe-Lexware. 2. Aufl.

**Sabine Berghahn\***

## **Über die vergebliche Mühe, Haus- und Familienarbeit der Erwerbsarbeit gleichzustellen**

### **1. Einleitung**

Friederike Maier erläutert und erklärt in ihrem 1996 veröffentlichten Text „Diese Arbeit hat keinen Marktwert“ (Maier 1996) auf überzeugende Weise, warum Haus- und Familienarbeit in deutscher Tradition sowohl in der Wirtschaftswissenschaft als auch in der Realwirtschaft, Politik und Gesellschaft so wenig gilt, so hierarchisch der Erwerbsarbeit untergeordnet ist, eben „keinen Marktwert“ besitzt. Auch das Wissen darüber hat wenig Marktwert in der Ökonomie und in der akademischen Hierarchie an den Hochschulen, nicht nur an den Universitäten. Dabei hat es in der Bundesrepublik Deutschland immer wieder rechts- und familienpolitische Bemühungen gegeben, eine Gleichstellung von unbezahlter Haus- und Familienarbeit mit bezahlter Erwerbsarbeit zu erreichen.

In meinem Kommentar möchte ich nun der Frage nachgehen, ob diese Bemühungen in den letzten fast 20 Jahren nach Friederike Maiers plakativer Feststellung vorangekommen sind oder ob eher das Gegenteil zutrifft und „diese Arbeit“ samt dem Ziel ihrer Gleichstellung vielleicht sogar noch an politisch-ideologischem Wert verloren hat. Dazu soll ein Blick auf die Erklärungsversuche in der Wirtschaftswissenschaft und sodann ein kontrastierender Blick auf Strukturen und Gewordenheiten der sozio-ökonomischen Geschlechterverhältnisse geworfen werden (2. und 3.1). Das Verhältnis von Haus- und Familienarbeit zu Erwerbsarbeit wird u.a. von sozialstaatlichen Konstruktionen der Verantwortung für Existenzsicherung beeinflusst, gerade in diesem Bereich haben sich in der verstrichenen Zeit Zuspitzungen ergeben, die einer Gleichstellung ebenfalls zuwiderlaufen (3.2). Dabei spielt die traditionelle Sicht auf die Ehe für die politisch Verantwortlichen offenbar eine maßgebliche Rolle, denn sie bietet noch immer einen allzu bequemen familien- und/oder sozialrechtlichen Ausweg, um eine geschlechtergerechtere Umorganisation der Verantwortung für Existenzsicherung zu vermeiden (4.). Die rechtspolitische Wertschätzung von Haus- und Care-Arbeit hat sozusagen ihre Schuldigkeit bereits in einer früheren Reformepoche erfüllt, als es um die Liberalisierung des Scheidungsrechts ging, fortan wird sie offenbar nicht mehr gebraucht (5.). Die Konsequenz für das Fazit (6.), d.h. für die Frage nach der heutigen Gültigkeit und Relevanz von Friederike Maiers pessimistischer These liegt somit auf der Hand.

### **2. Warum wird Haus- und Familienarbeit so gering geschätzt?**

Früher erklärten Wissenschaftler den Minder- oder Nullwert von Haus- und Familienarbeit gar nicht oder verordneten ein Frageverbot, weil es eben „keine ökonomische“ Dynamik sei, sondern Frauen „aus Liebe“ und „zum Wohl der Familie“ sich abrackernten und aufrieben bzw. offenbar „auch Gefallen daran“ fänden, jedenfalls eine solche

---

\* Dr. habil. Sabine Berghahn ist Politikwissenschaftlerin und Juristin und Mitglied am Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin.

Wahl getroffen hätten. Neoklassische Ökonomen erklären den Minderwert der Hausarbeit durch Unterstellung rationaler Wahlentscheidungen seitens der hausarbeitenden Frauen. Was dann nicht so recht dazu passt, wird weggelassen oder den Frauen als Defizit an Qualifikation, Ehrgeiz, Schönheit oder Durchblick zugeschrieben, sodass sie eben doch selbst dran schuld sind, dass sie keine besseren Optionen haben als sich auf ein Hausmütterchen- und/oder Vamp-Dasein zu spezialisieren. Wer denn dann die personennahe Arbeit und Fürsorge aufbringen sollte und was geschieht, wenn niemand es mehr tut, ist kein Thema für die Ökonomie, fällt also in andere Ressorts, die weniger reputationsträchtig sind.

Friederike Maier beschrieb 1996 in gewohnt sachlicher und klarer Art stattdessen einige wesentliche Fakten und Zusammenhänge, die mit mehr Realitätssinn das Ärgernisse, aber auch die Gewordenheit der Zustände, besonders der bundesdeutschen Zustände im europäischen Zusammenhang beleuchten, und stellte fest, dass die Zustände für Männer als Gruppe vielleicht einigermaßen rational und effizient erscheinen mögen, für Frauen sich aber als höchst problematisch darstellen. Und das gilt nicht nur, wenn Frauen sich tatsächlich auf die eherechtliche traditionelle Alternativversorgung über Hausarbeit und Familiensorge verlassen und mit dem Unterhalt eines männlichen Ernährers ausgestattet – vorerst, d.h. während der „guten Zeiten“ der Ehe – existenziell gesichert erscheinen, sondern auch und gerade, wenn sie in der Erwerbsarbeit versuchen, nachhaltig und qualifiziert Fuß zu fassen und sich „nach oben“ durchzubeißen. Die Geschlechtsspezifität und die Dichotomie von unbezahlter Haus- und marktförmig bezahlter Erwerbsarbeit schlagen also überall durch. Derzeit erregen die wenigen weiblichen Führungskräfte, die an die „gläserne Decke“ stoßen und durch beharrungsfähige Männernetzwerke von den echten Top-Jobs, z.B. in Aufsichtsräten, ferngehalten werden, besondere Aufmerksamkeit. Aber aussagekräftiger über gesellschaftliche Wertschätzungsverhältnisse sind wohl die düsteren Zahlen zur breiten Masse der Erwerbsarbeitsverhältnisse von Frauen, namentlich im Niedriglohnbereich, in der geringfügigen Teilzeitarbeit und anderen prekären Sektoren. Zudem ist bemerkenswert, dass gut ein Drittel der Frauen im besten Erwerbsalter in den westdeutschen Flächenländern sich nicht überwiegend mit eigener Erwerbstätigkeit unterhalten kann, sondern überwiegend auf Zuwendungen von „Angehörigen“ angewiesen ist (BMFSFJ 2006/Siebter Familienbericht: 184/226; siehe auch Bergahn 2013: 29). Auch die löbliche Einbeziehung von Erziehungsjahren in die Rente (euphemistisch: „Mütterrente“) kann die üblichen Lücken in der Alterssicherung von Frauen nicht füllen.

### **3. Eingefahrene Strukturen und politische Entscheidungen**

Der Forschung empfahl Friederike Maier 1996 den genaueren Ablauf von Prozessen in Familien zu studieren. Das Asymmetrische der Machtverhältnisse könne herauskristallisiert werden, auch weil es durch die Spezialisierung von Frauen auf die Hausarbeit verstärkt werde. Inzwischen gibt es allerlei feministisch angeleitete Untersuchungen über Macht und Geld in Zweierbeziehungen und Familien (Wimbauer 2003; Asmus/Reinelt 2013), über Erwerbs- und Konsumentscheidungen (Beblo/Beninger 2013), getrennte und gemeinsame Geldverwaltung (Schneider et al. 2007; Ludwig-Mayerhofer 2007) und zu der Frage, wie es immer wieder – quasi von unsichtbarer Hand gelenkt – dazu kommt, dass an sich egalitär gesonnene Paare in eine traditionelle Rollenverteilung abgleiten (Meuser 2000; Rüling 2007). Trefflich zusammengefasst wurden solche Ergebnisse und Erkenntnisse im Ersten Gleichstellungsbericht

einer Sachverständigenkommission an die Bundesregierung (Sachverständigenkommission 2011). Welche Maßnahmen dagegen helfen könnten, hat die Kommission aufgelistet; die Bundesregierung – es war die schwarz-gelbe – ist die Antwort schuldig geblieben, welche Vorschläge sie aufgreifen will; auch die derzeitige Große Koalition hat bisher keine zusammenhängende Antwort gefunden.

### **3.1 Lange propagiert: Phasenerwerbstätigkeit und Wahlfreiheit**

Wie haben sich die Politik und das Recht seit 1996 entwickelt? Ist die Vereinbarkeit oder gar die Gleichstellung von Care- und Erwerbsarbeit vorangekommen? – Nachdem das Anfangsjahrzehnt der Bundesrepublik von erkonservativer Familienpolitik geprägt war, haben sich nach kurzem sozialliberalem Aufbruch in den mittleren Jahrzehnten – besonders in der Regierungszeit Helmut Kohls – häufig wiederum die falschen, d.h. konservativen und geschlechtspolarisierenden Strategien fortgesetzt. Allzu dominant waren meist die CDU/CSU-Parolen von „Wahlfreiheit“ und sukzessiver Vereinbarkeit, verkörpert durch das Phasenmodell von weiblicher Erwerbsarbeit: erst Ausbildung und Berufseinstieg, dann Pause oder Reduzierung in der Familienphase und schließlich Wiedereinstieg, der regelmäßig scheitert oder die Aufstiegsressourcen der Betroffenen erst recht überfordert. Politisch haben sich ausgerechnet unter Rot-Grün seit 1998 noch Steigerungsformen der Verfehltheit gefunden, z.B. durch die Schaffung von „Minijobs“, sogar mit besonders niedriger Abgabequote für die Arbeitgeberseite, wenn die Arbeit in Privathaushalten stattfindet. Der deutsche Gender-Pay-Gap ist noch immer einer der höchsten in der EU, die Versorgung mit Kita-Plätzen hat sich zwar – dank einer CDU-Ministerin – verbessert, auch das umgestaltete Elterngeld ab 2007 ist zu begrüßen, aber dafür wurde das naheheliche Unterhaltsrecht 2008 noch einmal verschlechtert (vgl. Willenbacher 2010), ganz so als ob Frauen nun wirklich schon vollkommen gleichgestellt auf dem Arbeitsmarkt dastünden. Auch sonst hat die „Agenda 2010“ des Gerhard Schröder der bis dahin praktizierten Geschlechterpolitik noch ein Stück „neoliberale Retraditionalisierung“ oben drauf gesetzt (Rostock/Berghahn 2013). Offenbar besteht die Dialektik der Gleichberechtigungsentwicklung darin, dass Gleichstellung am besten als bereits verwirklicht dargestellt wird, dann braucht man sie politisch nicht weiter voranzubringen (Berghahn 1999).

### **3.2 Neoliberale Retraditionalisierung: Schwächelnde Ernährer und gedrängte Erwerbsarbeiterinnen**

Die offizielle regierungsamtliche Familien- und Arbeitsmarktpolitik hat sich aber trotzdem in den letzten zwei Jahrzehnten gewandelt: Selbst die CDU ist auf den neoliberalen Kurs eingeschwenkt, auch sie drängt Frauen nun in die Erwerbsarbeit, nachdem die Rhetorik von „Mehr Eigenverantwortung“, von „Fordern und Fördern“ und von „Arbeit um jeden Preis“ so verallgemeinert ist, dass sie auch und gerade für Frauen gilt, wenn deren Männer auf dem Arbeitsmarkt „schwächeln“. Die nichterwerbstätige Migrantenfrau muss nun genauso ran wie die alleinerziehende Mutter kleiner Kinder, vor allem wenn es darum geht, die „Hilfebedürftigkeit“ des (langzeit)arbeitslosen Ehemannes im Sinne der Abhängigkeit von „Hartz-IV“-Leistungen zu beseitigen oder abzumildern. Überhaupt sind „schwächelnde“ Männer ein Problem; auch sie sind „fiktiv hilfebedürftig“ im Sinne des SGB II, wenn sie mit ihrem Erwerbsverdienst zwar sich selbst ernähren können, nicht aber die gesamte Mischpoke, d.h.

die in der Wohnung mitwohnende Frau und etwaige Kinder (Betzelt/Rust u.a. 2010: 71ff; Berghahn 2008: 148ff). Das gilt auch, wenn die Kinder nicht die des Verdieners sind und die Frau ihm nicht angetraut ist. Auf der anderen Seite feiert die abhängige Hausfrau fröhliche Urstände, indem sie selbst als „fiktive Nicht-Hilfebedürftige“ keine eigenen ALG-II-Ansprüche auf Grundsicherung mehr hat und auch keine Reintegrationsförderung erhält, wenn sie mit einem Partner zusammenlebt, vielleicht auch nur in der gleichen Wohnung wohnt, und dieser außer seinem eigenen Existenzminimum auch ihres finanzieren kann. Das gilt für Eheleute, für nichteheliche Partner oder Lebens(abschnitts)gefährten; auch für nicht-eingetragene gleichgeschlechtliche Paare gilt es seit August 2006, sofern man ihren Aufenthalt in der Wohnung dingfest machen kann.

#### **4. Verallgemeinerte Ehe – propagiert durch die sozialrechtliche „Einstandspflicht“**

Ob die verdienende Partnerperson Geld oder Naturalien der mittellosen Person zukommen lässt oder nicht, ist dem Jobcenter egal. Das Arbeitslosengeld (ALG) II wird gekürzt oder ganz gestrichen. Selbst Stiefkinder und „unechte“ Stiefkinder, also solche in nichtehelichen Verhältnissen, müssen nach den neueren Regeln der verschärften Einstandspflicht miternährt werden, obwohl sie keinerlei Rechtsanspruch auf Unterhalt gegen den Verdieners haben. Auf diese Weise verallgemeinert staatliche Sozialgesetzgebung die Ehe und macht sie auch für Unverheiratete zur verbreiteten privaten Existenzsicherung! Falls die Mutter des Kindes ihren „Partner“, der nicht Vater des Kindes ist, nicht dazu bringen kann – rechtliche Mittel hat sie ja nicht – dann verletzt sie laut Bundessozialgericht (BSG v. 13.11.2008, B 14 AS 2/08 R) ihre Unterhaltspflicht gegenüber dem Kind, sofern sie sich nicht von diesem Mann trennt (vgl. Wersig 2009; Asmus 2014). Umgekehrt lässt sich erahnen, dass hier Druck aufgebaut wird, damit sie sich den Direktiven des Verdieners gefälligst anpassen soll, damit die Aussicht entsteht, dass er ihr Kind und natürlich sie selbst doch miternährt. Der Wohngenosse-Lebens(abschnitts)gefährte wird nicht gefragt; es wird für selbstverständlich gehalten, dass er nicht nur sich selbst mit dem Existenzminimum begnügt, sondern auch sein gesamtes Vermögen für die hungrigen Mäuler (bis auf einen Schonbetrag der Grundsicherung/Sozialhilfe) verbraucht. Wer als Verdieners oder Verdienersin solche Dynamiken schon mal am eigenen Leib erlebt oder bei Bekannten mitbekommen hat, wird sich künftig gegenüber arbeitslosen Personen und insbesondere Müttern allenfalls auf apart-together-Beziehungen einlassen; auch deshalb schreitet vermutlich der Trend zu Single-Haushalten weiter voran!

So gesehen ist der Marktwert der Haus- und Care-Arbeit seit Friederike Maiers Betrachtungen noch einmal geschrumpft. Denn die Aussicht auf harmonische Zweisamkeit eventuell mit Nachwuchs und einer gemütlichen Wohnatmosphäre tritt zurück hinter den schweren monetären Lasten der Ehe, die das pure Zusammenleben in einer mutmaßlichen Zweierbeziehung – egal ob hetero- oder homosexuell – auch für die Nicht-Verheirateten bedeutet. Angeblich führt das Zusammenleben zum Einsparen bei der Haushaltsführung, daher bekommen zusammenlebende hilfebedürftige Erwachsene nur jeweils 90 Prozent des Regelsatzes (beim ALG II). Das erklärt allerdings nicht, warum ein Individuum ohne jeglichen Unterhaltsanspruch seine 90 Prozent ganz gestrichen bekommt, wenn der ihr zugetane Mitbewohner der Wohnung dieses Geld vielleicht aufbringen könnte. Grundsicherung wird dem Individuum also gerade verweigert, sie ist somit keine echte Grundsicherung. Das Arbeitslosengeld II ist „subsidiär“, also nachrangig, nicht nur gegenüber ehelichen Unterhaltsansprüchen, sondern auch gegenüber allem, was sich aus den üblichen Gesellungs- und Familienformen irgendwie ableiten lässt, um die Staatsfinanzen des im Abbau begriffenen

Sozialstaats zu schonen. Juristische Widersprüchlichkeit und ethisch-rechtliche Nicht-Begründbarkeit spielen keine Rolle, solange die Fiktion von Liebe und Zweisamkeit in einer durch das bürgerliche Ernährermodell konditionierten Gesellschaft noch zieht. Es grummelt zwar an der Basis der Betroffenen, die keineswegs mehr mit Freude und Solidarität die Ausfallbürgen für strukturelle Arbeitslosigkeit spielen wollen (Allmendinger et al. 2012: 19ff), zumal Arbeitsbeschaffungs-, Qualifizierungs- und andere anspruchsvollere Maßnahmen zugunsten der Senkung der Lohnnebenkosten zurückgefahren wurden. Im politischen System huldigt man weiterhin dem goldenen Kalb des Subsidiaritätsprinzips, das aus der Katholischen Soziallehre und den bürgerlich-rechtlichen Verhältnissen des 19. Jahrhundert stammt. Von Gleichberechtigung und selbstverständlicher Partizipation der Frauen im Erwerbsleben war damals natürlich keine Rede.

## **5. Der Wert der Haus- und Familienarbeit – einst Legitimationsquelle für Reformen im Ehe- und Scheidungsrecht**

Wo bleibt dabei der ökonomische und intrinsische Wert der Haus- und Familienarbeit? Geht es bei der großen Zahl strukturell erwerbsloser Personen nur noch um das Existenzminimum, das bei gemeinsamem Wohnen eventuell verdienenden (Partner-)Personen aufgebürdet werden kann, so spielt die Frage, wer hier unbezahlte „Arbeit“ leistet, warum und was diese (wem) wert ist, ohnehin keine Rolle mehr. Diese Arbeit zählt nicht. Hier zählt nur noch das Monetäre. Allenfalls in Selbstversorgergemeinschaften auf dem Lande wäre etwas anderes denkbar.

Nicht nur in feministischen Debatten tauchten früher Ideen auf, die Haus- und Familienarbeit aufzuwerten und als spezifisch weibliche „Existenzweise“ der vornehmlich männlichen Erwerbsarbeit gleichzustellen. Auch in konservativen Strategien sind solche Ideen enthalten und je nach Themenkonjunktur werden sie immer mal wieder virulent, mehrheitsfähig sind sie aber nicht mehr. Im deutschen Rechtssystem hatte man lange die Fiktion gehegt und gepflegt, dass durch Regelungen des Ehe- und Scheidungsfolgenrechts eine Gleichwertigkeit von Familien- und Erwerbsarbeit herzustellen sei (vgl. insbesondere BT-Drucks. VI/2577: Begründung zum 1. EheRG 1976). Wesentliche partizipative Errungenschaften des Ehe- und Scheidungsrechts wie etwa der Zugewinnausgleich 1957/58 sowie der Versorgungsausgleich 1976/77, die Ausweitung und bedarfsgerechtere Ausgestaltung der nachehelichen Unterhaltstatbestände unabhängig von der „Schuld“ an der Zerrüttung und manches andere wurden mit der Fiktion begründet, dass nicht-erwerbstätige Ehefrauen und Mütter gleichermaßen wie die erwerbstätigen Ehemänner und Familienallein- oder Haupternährer den Lebensstandard der Familie erarbeiten (Lucke/Berghahn 1983: 23ff). Daher müsse ihnen auch eine entsprechende Teilhabe nach dem Scheitern der Ehe ermöglicht werden. CDU/CSU sperrten sich in den 1970er Jahren massiv gegen die Abkopplung des Unterhalts vom Verschuldensprinzip, aber als das dann dank sozialdemokratischer Beharrlichkeit und infolge eines historischen Kompromisses mit CDU/CSU grundsätzlich erreicht war, setzte die große Verbrüderung von Männern aller Fraktionen, Gerichtsinstanzen und Medienredaktionen ein, um den von der Leine gelassenen raffgierigen und rachesüchtigen Ex-Ehefrauen einen oder mehrere Riegel vorzuschieben. Es galt „Unterhaltsmissbrauch“ zu verhindern (vgl. Berghahn/Wersig 2005). Eine neue Männer- und Väterlobby konstituierte sich schon kurz nach dem Inkrafttreten der „Großen“ Ehe- und Scheidungsrechtsreform (beschlossen 1976, in Kraft getreten zum 1. Juli 1977). Pelztragende Chefarztgattinnen, die von ihrem er-

heirateten Status nicht lassen wollten, bevölkerten die juristischen Abhandlungen; von „Unterhaltsknechtschaft“ der Männer war oft die Rede (Deubner 1972). Die fürsorglichen Taten der Hausfrauen und Mütter, die den Männern den Rücken freigehalten, ihre Nachkommen geboren und erzogen hatten, waren im Augenblick der Trennung und Scheidung schnell vergessen. Auch hier war und ist kein Marktwert mehr festzustellen, wenn die personenbezogene Dienstleistung der Hausfrau eingestellt wurde, der Unterhalt aber in Gegenwart und Zukunft gezahlt werden soll. Eine Kontinuität der monetären Existenzsicherung einer nicht marktförmig tätigen Person durch einen erwerbsförmigen Verdienner vorzuschreiben, ist nahezu ein Ding der Unmöglichkeit, weil es nicht auf allgemeine Akzeptanz stößt (Allmendinger et al. 2012: 25). 2003 stellte eine Forscher/innengruppe fest, dass Frauen – „wenn aus Liebe rote Zahlen werden“ (Andreß et al. 2003) – wesentlich mehr ökonomische Einbußen und Notlagen zu verkraften haben, oft bitterer Armut ausgesetzt sind, während ihre verflochtenen Männer schneller und besser wieder zu Geld und neuen Partnerinnen kommen. Jedenfalls nahm sowohl im politischen System als auch in der juristischen Debatte die Bereitschaft deutlich ab, die Gleichwertigkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu propagieren oder gar zu realisieren.

## **6. Fazit**

Haus- und Familienarbeit, Fürsorge oder neudeutsch „Care“ haben also wirklich keinen Marktwert, wenn sie nicht marktförmig verrichtet werden, und selbst dann färbt die Tatsache, dass diese Tätigkeiten ansonsten meist unbezahlt und von Frauen verrichtet werden, auf die Bewertung der marktförmig verrichteten Arbeit ab. Das ist die bittere Wahrheit, die uns Friederike Maier in dem überzeugenden Beitrag vor allem aus der wirtschaftswissenschaftskritischen Sicht dargeboten hat. Aus juristischer Sicht, vor allem aus familien- und sozialrechtlicher Sicht kann ich mich ihrer Empfehlung nur anschließen, dass gleichwohl die blinden Stellen, die Widersprüche in den ökonomischen und juristischen (Be-)Wertungen und den dazu gehörigen Erklärungsansätzen aufgezeigt werden sollten, die häufig diese Widersprüche nur durch weitere Leerstellen zudecken.

Die Frage, warum dieses ungerechte System der „geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung“ so beharrlich weiterexistiert, lässt sich vermutlich auch dadurch aufklären, dass es immer wieder genug Gründe und Anlässe gibt, die nie aufhörende und sich immer wieder aufs neue ansammelnde Hausarbeit und den so schwierigen und nie wirklich zufriedenstellend zu bewältigenden Umgang mit Emotionen und Nahbeziehungen der jeweils anderen Person, die aufgrund von Sozialisation und strukturellen Bedingungen meist weiblichen Geschlechts ist, einseitig aufzuhalten und diese im Falle des Scheiterns verantwortlich zu machen. Besser dran scheint die Person zu sein, die das Haus verlassen kann und nach getaner außerhäuslicher Arbeit zurückkehrt. Insofern verwundert es nicht, dass Väter zeitlich umso mehr Erwerbsarbeit (und entsprechend weniger Care-Arbeit) leisten, je mehr Kinder sie haben (Sachverständigenkommission 2011: 154 ff). Allerdings soll es zunehmend auch Männer und Väter mit abweichenden, nämlich familienorientierten Zeitverwendungswünschen geben. Hoffentlich gelingt es ihnen, ihre Wünsche in der Arbeitswelt umzusetzen und dies auch gleich zum allgemeinen Trend zu machen! Dazu müssten die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen jedoch erheblich umgestaltet werden.

## Literatur

Andreß, Hans-Jürgen/Borgloh, Barbara/Güllner, Miriam/Wilking, Katja (2003) Wenn aus Liebe rote Zahlen werden. Wiesbaden.

Allmendinger, Jutta/Gatermann, Dörthe/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2012) Sozialstaatliche Transformationen: Auswirkungen auf familiäre Verpflichtungszusammenhänge und die Wahrnehmung sozialer Ungleichheit (Projektbericht). URL: [http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2009-248-4-2.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-248-4-2.pdf) [05.06.2014].

Asmus, Antje/Reinelt, Julia (2013) Gesellschaftlicher Bewusstseinswandel? (Kap. 4.2). In: Berghahn, Wersig (Hrsg.): Gesicherte Existenz? Gleichberechtigung und männliches ErnährermodeLL in Deutschland. Baden-Baden, S. 203-223.

Asmus, Antje (2014) Die Grenzen der Bedarfsgemeinschaft: Ist das Existenzminimum von „unechten“ Stiefkindern und von jungen Erwachsenen im SGB II garantiert? In: Sabine Berghahn, Ulrike Schultz (Hrsg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Hamburg. Lief. 50, Kap. 2.4.1.

Beblo, Miriam/Beninger, Denis (2013) Wie teilen Paare wirklich? Ergebnisse einer experimentellen Studie zu Geldaufteilung und Geldverwendung. In: Ulrike Spangenberg, Maria Wersig (Hrsg.): Geschlechtergerechtigkeit steuern. Perspektivenwechsel im Steuerrecht. Berlin, S. 113-129.

Berghahn, Sabine (1999) 50 Jahre Gleichberechtigung. Erfolge und Enttäuschungen bei der Gleichstellung der Geschlechter. In: Max Kaase, Günther Schmid (Hrsg.): Eine lernende Demokratie. (WZB-Jahrbuch 1999). Berlin, S. 315-355.

Berghahn, Sabine/Wersig, Maria (2005) Wer zahlt den Preis für die Überwindung der „Hausfrauenehe“? In: Familie, Partnerschaft, Recht, 11. Jg., Heft 12/2005, S. 508-511.

Berghahn, Sabine (2008) Die „Bedarfsgemeinschaft“ gemäß SGB II: Überwindung oder Verfestigung des männlichen ErnährermodeLLs? In: Jürgen Klute, Sandra Kotlenga (Hrsg.): Sozial- und Arbeitsmarktpolitik nach Hartz. Fünf Jahre Hartzreformen. Göttingen, S. 143-168.

Berghahn, Sabine (2013) Gleichberechtigung und männliches ErnährermodeLL. In: Dieselbe, Maria Wersig (Hrsg.): Gesicherte Existenz? Gleichberechtigung und männliches ErnährermodeLL in Deutschland. Baden-Baden. S. 9-47.

Betzelt, Sigrid/Rust, Ursula/El-Ghazi, Mohamad/Hütter, Eliane/Schlote Kathrin/Schwarzkopf, Manuela: Individualisierung von Leistungen des SGB II. Unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen. Baden-Baden.

BMFSFJ 2006/Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, URL: <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/familienbericht/haupt.html> [05.06.2014].

Bundestags-Drucksache VI/2577: Entwurf des 1. EheRG 1976, URL: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/06/025/0602577.pdf> [05.06.2014].

Deubner, K.G. (1972) Der Weg in die Unterhaltsknechtschaft. In: Zeitschrift für Rechtspolitik 1972, S. 153-155.

Lucke, Doris/Berghahn, Sabine (1983) „Angemessenheit“ im Scheidungsrecht. Frauen zwischen Berufschance, Erwerbspflicht und Unterhaltsprivileg. Eine soziologisch-juristische Untersuchung. Opladen.

Maier, Friederike (1996) Diese Arbeit hat keinen Marktwert. In: Carola Wolf (Hrsg.), Frauen und Marktwert – Krisen und Chancen weiblicher Erwerbsarbeit, S. 103-112.

Meuser, Michael (2000) Entgrenzte Geschlechterverhältnisse? Enttraditionalisierung und habituelle Rahmen. In: Robert Hettlage, Ludgera Vogt (Hrsg.): Identitäten in der modernen Welt. Wiesbaden, S. 217-238.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2007) Geldarrangements von Paaren. In: Sabine Berghahn (Hrsg.): *Unterhalt und Existenzsicherung. Recht und Wirklichkeit in Deutschland*. Baden-Baden, S. 231-247.

Rostock, Petra/Berghahn, Sabine (2013) „Gender Mainstreaming“ trifft auf „Hartz IV“ – Oder: Wie vertragen sich partnerschaftliche Einstellungen mit dem Sozialstaat im „Umbau“? (Kap. 4.1) In: Sabine Berghahn, Maria Wersig (Hrsg.): *Gesicherte Existenz? Gleichberechtigung und männliches Ernährermodell in Deutschland*. Baden-Baden. S. 189-203.

Rüling, Anneli (2007) *Jenseits der Traditionsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt a.M./New York.

Sachverständigenkommission (an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung) (2011) *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Berlin, Duisburg/Essen, München.

Schneider, Werner/Hirsland, Andreas/Allmendinger, Jutta/Wimbauer, Christine (2007) Geldarrangements im Beziehungsalltag von Doppelverdienerpaaren. In: Sabine Berghahn (Hrsg.): *Unterhalt und Existenzsicherung. Recht und Wirklichkeit in Deutschland*. Baden-Baden, S. 213-229.

Wersig, Maria (2009) Aktuelle Entscheidungen des Bundessozialgerichts: Anrechnung von Partnereinkommen in Patchworkfamilien, Kosten von Klassenfahrten, Verfassungsmäßigkeit der Kinderregelsätze im SGB II. In: Sabine Berghahn, Ulrike Schultz (Hrsg.) *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*. Hamburg. Lief. 31, Kap. 2.4.1.

Willenbacher, Barbara (2010) Die Umgestaltung des Geschlechterkontraktes durch das nacheheliche Unterhaltsrecht. In: Michelle Cottier, Josef Estermann, Michael Wrase (Hrsg.): *Wie wirkt Recht?* Baden-Baden, S. 369-390.

Wimbauer, Christine (2003) *Geld und Liebe. Zur symbolischen Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen*. Frankfurt a.M./New York.

Claudia Gather\*, Elke Holst#

## Gender Income Gap, Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur bei Führungskräften und Selbständigen

### 1. Einleitung

In diesem Beitrag wollen wir uns auf zwei Publikationen von Friederike Maier beziehen. Auf den Beitrag „Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur“ von 1990, in dem es um Erklärungen für die Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben geht, sowie das Diskussionspapier von 2007 aus der Reihe des Harriet Taylor Mill-Instituts, in dem sie auf „The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany“ eingeht. Wir wollen versuchen, Thesen und Ideen aus den Aufsätzen auf Ergebnisse unserer eigenen Arbeitsbereiche zu beziehen: Es geht dabei zunächst um angestellte Führungskräfte in der Privatwirtschaft, dann um Selbständige, die ja originär auch Führungskräfte sind. Friederike Maier (2007) weist auf die Beharrlichkeit der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) hin, die in Westdeutschland 2001 - in zwei der drei von ihr vorgestellten Datenquellen (IAB und SOEP) bei 22-23 Prozent lag. Der Gender Pay Gap hatte sich damit seit 1993 kaum verändert. Auch heute liegt er noch bei 22 Prozent (Statistisches Bundesamt 2014). Damit nimmt Deutschland im europäischen Vergleich den vorletzten Platz ein vor Österreich (Statistisches Bundesamt 2014).

### 2. Führungskräfte

#### *Geschlechtsspezifische Verdienstlücke und Definition*

Noch höher als im Durchschnitt aller Erwerbstätigen liegt die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern unter den Führungskräften in Deutschland. In dieser Gruppe hochqualifizierter Angestellter in der Privatwirtschaft lag die Verdienstlücke zwischen den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Schnitt der Jahre 2000 bis 2010 bei 29 Prozent (Busch/Holst 2013).

Es gibt eine Vielfalt der Abgrenzungen von Führungskräften, die es nicht einfach macht, Studien miteinander zu vergleichen oder Entwicklungen über die Zeit zu verfolgen, wenn nicht ein einheitlicher Datensatz mit einer einheitlichen Definition verwendet wird. Holst/Busch (2013) nutzen das SOEP und haben damit den Vorteil, dass sich die untersuchten Personen in allen Beobachtungsjahren einheitlich aus in Vollzeit erwerbstätigen Angestellten ab 18 Jahren in der Privatwirtschaft zusammensetzen. Die Gruppe umfasst Angestellte, die entweder in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben oder in sonstigen Leitungsfunktionen oder hoch-qualifizierten Tätigkeiten arbeiten. Hier handelt es sich also um eine breite Definition von Führungskräften.

---

\* Forschungsdirektorin für den Forschungsbereich Gender Studies und Senior Economist am DIW Berlin sowie Privatdozentin an der Universität Flensburg

# Soziologie-Professorin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht und Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts der HWR Berlin.

### *Effekte beruflicher Segregation auf den Verdienst von Frauen und Männern*

Die beiden Autorinnen stellen sich unter anderem die Frage, ob die berufliche Segregation auch in dieser Gruppe der Führungskräfte zur Erklärung der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern beitragen kann.

Insgesamt ist die berufliche Segregation ein dauerhaftes Phänomen nicht nur in Deutschland, sondern auch auf den Arbeitsmärkten in Europa (Europäische Kommission 2010). In Deutschland arbeiten Frauen häufig in typischen „Frauenberufen“, wie Erzieherin, Kosmetikerin oder Buchhalterin, Männer sind häufig in typischen „Männerberufen“ tätig, wie Dachdecker, Kraftfahrzeugelektroniker oder Bauingenieur. Problematisch ist dabei, dass es sich nicht einfach um verschiedene Berufe handelt, sondern jene mit einem hohen Frauenanteil (Frauenberufe) in der Regel durch geringere Verdienste gekennzeichnet sind. Friederike Maier hat in ihrer Publikation zur Segregation auf dem Arbeitsmarkt bereits im Titel „patriarchale Gesellschaftsstruktur“ auf Ursachen dieses Phänomens hingewiesen. Dazu später in diesem Beitrag noch mehr.

Holst/Busch (2013) verglichen Führungskräfte und Nicht-Führungskräfte auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Unter Kontrolle weiterer Determinanten untersuchen sie die Auswirkungen der beruflichen Segregation auf den Verdienst von Frauen und Männern. Für Nicht-Führungskräfte weisen sie signifikante Verdienstabschläge in Frauenberufen nach. Dieser negative Effekt ist stärker für Frauen als für Männer.

In der Gruppe der Führungskräfte ist dieser Verdienstabschlag hingegen nicht statistisch signifikant. Dieses Ergebnis wurde von ihnen noch weiter überprüft.

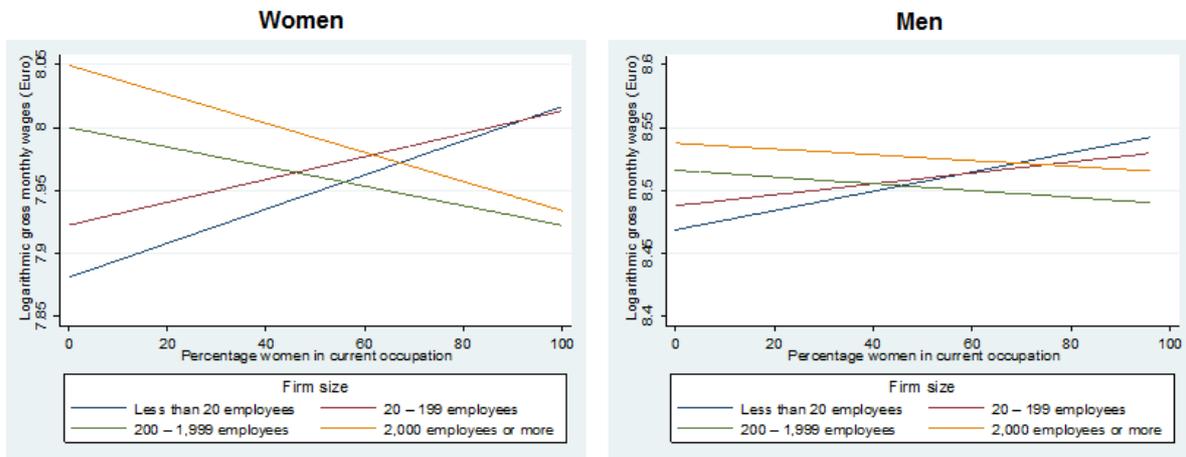
### *Der Einfluss des organisationalen Kontextes*

In einer weiteren Studie gingen sie der Sache tiefer auf den Grund und fanden für Führungskräfte ein interessantes Ergebnis unter Berücksichtigung des organisationalen Kontextes: In großen Unternehmen weisen Führungskräfte in Berufen mit hohen Frauenanteilen geringere Verdienste auf als in Berufen mit geringen Frauenanteilen. Das ist aber nicht der Fall nicht in kleineren Unternehmen (Holst/Busch 2012). Das illustriert Abbildung 1.

Sie zeigt, dass Frauen und Männer in größeren Unternehmen mehr verdienen als in anderen Unternehmen. Es wird zugleich deutlich, dass dieser Verdienstvorteil aber offenbar vor allem jenen zugute kommt, die in Männerberufen arbeiten. In großen Unternehmen sinkt mit steigendem Frauenanteil im Beruf insbesondere für Frauen der Verdienstvorteil. Führungskräfte in Frauenberufen können also von der Beschäftigung in großen Unternehmen finanziell nicht so profitieren. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass Mechanismen der Devaluierung von Frauenarbeit die Verdienstvorteile in großen Firmen mindern oder gar ganz verschwinden lassen.

Da die Effekte der beruflichen Segregation auf den Verdienst in großen und kleinen Unternehmen gegenläufig sind, zeigte sich in der Gesamtbetrachtung, also bei „einfacher“ Berücksichtigung des Frauenanteils im Beruf, kein signifikanter Einfluss. Erst durch das Interagieren des Frauenanteils im Beruf mit der Unternehmensgröße wird der Zusammenhang deutlich. Der organisationale Kontext spielt also eine wichtige Rolle.

Abbildung 1: Vollzeitwerbstätige angestellte Frauen und Männer in Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Monatlicher Bruttoverdienst nach Frauenanteil im Beruf und Unternehmensgröße 2000-2009 (conditional effects plot)



Quelle: Holst/Busch 2012

### 3. Selbständige

Selbständige sind originär auch Führungskräfte. Seit den 1990er Jahren nimmt die Zahl der Selbständigen deutlich zu, bei den Frauen sogar besonders stark: von 780 000 auf 1,278 000 im Zeitraum 1991 bis 2012 (Statistisches Bundesamt 2013: 346). Im Jahr 2012 betrug der Anteil von Frauen an den Selbständigen knapp 32 Prozent gegenüber 25 Prozent im Jahr 1991 (eigene Berechnung nach Statistisches Bundesamt 2013: 346).<sup>1</sup>

Obwohl die Selbständigkeit quantitativ wichtiger geworden ist, stellt sie für viele lediglich eine Durchgangsphase im Erwerbsverlauf dar. Im Gegensatz zur abhängigen Erwerbsarbeit ist die Selbständigkeit aus feministischer Perspektive bislang kaum untersucht.

<sup>1</sup> Die Forschung zu Gründungen und zur Selbständigkeit arbeitet mit verschiedenen Datensätzen. Wichtig ist hier jeweils, welche Personen als selbständig erfasst werden und welche nicht. Die Definition von Selbständigkeit des Mikrozensus ist sehr breit, sie lautet: „Selbständige sind Personen, die ein Unternehmen, einen Betrieb oder eine Arbeitsstätte gewerblicher oder landwirtschaftlicher Art wirtschaftlich und organisatorisch als EigentümerInnen oder PächterInnen leiten (einschl. selbständige Handwerker/-innen) sowie alle freiberuflich Tätigen, Hausgewerbetreibenden, ZwischenmeisterInnen.“ (siehe: [www.ifm-bonn.org/index.php?id=633](http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=633)). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) nutzt eine ähnlich breite Definition. Hierin enthalten sind Angaben zu den persönlichen Lebensverhältnissen im Haushaltskontext. Der KfW-Gründungsmonitor (KfW Gründungsmonitor 2011: III; Kohn 2011: 12) beruht auf einer jährlichen telefonischen Bevölkerungsbefragung von derzeit etwa 50.000 Personen. Er liefert Informationen über das Gründungsgeschehen, hierin enthalten sind Angaben über den Berufsverlauf, Vorstatus, Geschlecht und Alter der Person (ähnlich auch bei den GEM Daten), aber nichts über den Haushalt, Kinder und Partnerschaften. Mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit lässt sich etwas über Gründungen aus der Arbeitslosigkeit sagen. Die Gewerbeanzeigenstatistik zählt die Gewerbeanmeldungen bei den Gewerbeamteämtern, diese Daten enthalten Auskünfte über die Branchen. Die Zahl der Selbständigen wird hier eher überschätzt, da auch Gewerbe „auf Vorrat“ angemeldet werden. Das Mannheimer Unternehmenspanel des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) arbeitet mit aufbereiteten Daten der Wirtschaftsauskunftei Creditreform. Hier werden nur die "wirtschaftsaktiven" Unternehmen erfasst, es fehlt die Erfassung sehr kleiner Unternehmen (siehe dazu auch Fritsch/Kritikos/Rusakova 2012:4).

### *Die Einkommenslücke in der Selbständigkeit: empirische Erfassung<sup>2</sup>*

Gather/Schmidt/Ulbricht (2010) untersuchten die geschlechtsspezifische Einkommenslücke bei Selbständigen zusammengefasst für die Jahre 2002-2007 ebenfalls anhand des SOEP. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Einkommensdaten für die Selbständigkeit weniger verlässlich sind als für den abhängigen Erwerb. Zudem handelt es sich z.B. beim Mikrozensus wie beim SOEP um Angaben von Befragten. Hinzu kommt, dass das Einkommen Selbständiger je nach Ertragslage schwankt. Selbständige haben kein festgesetztes Einkommen, sondern entnehmen es selbst aus den Gewinnen des Unternehmens.

Vor diesem einschränkenden Hintergrund berechnen Gather/Schmidt/Ulbricht (2010) den geschlechtsspezifischen Income Gap. Sie wollen einen Anhaltspunkt haben, ob auch in der Selbständigkeit in Deutschland eine geschlechtsspezifische Ungleichheit beim Verdienst besteht. Für selbständigen Frauen und Männern mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 35 Stunden ermitteln sie eine Lücke von knapp 35%. Damit liegt die Einkommenslücke bei Selbständigen deutlich über der bei abhängig Erwerbstätigen und auch der der zuvor dargestellten Führungskräfte.

Daniel Lechmann (2014) berechnet einen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied für Selbständige auf Basis von Daten aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2012. Er kommt zunächst zu einer größeren geschlechtsspezifischen Verdienstlücke von 44 Prozent. Dies kann, so Lechmann, teilweise auf unterschiedliche Arbeitszeiten, Eigenschaften und Einstellungen von Frauen und Männern zurückgeführt werden. Unter Kontrolle verschiedener Merkmale wie z.B. Arbeitszeit und Humankapital errechnet er eine sogenannte „bereinigte“ Verdienstlücke von 24%. Diese stellt er der von ihm berechneten „bereinigten“ Verdienstlücke für abhängig Beschäftigte von 11 Prozent gegenüber (Lechmann 2014).

Für den internationalen Vergleich stellt die OECD (2014) Angaben zum Gender Income Gap bereit. Danach liegt der Income Gap für Selbständige in Deutschland 2011 bei 43 Prozent. Deutschland liegt damit im hinteren Mittelfeld. Im Ländervergleich liegt die geschlechtsspezifische Einkommenslücke nur in Island (13%) und Schweden (16%) unter 20 Prozent. Hinter Deutschland befinden sich Österreich (44%), Spanien (49%), Schweiz (50%), Italien (57%), Portugal (59%) und Polen (62%).

In der Selbständigkeit gibt es keine Vorgesetzten, die Aufstiege und die Entlohnung der Frauen behindern. Was sind die Ursachen für diese hohen Geschlechterunterschiede? In allen OECD Ländern gibt es einen Gender Income Gap, der noch über dem Gender Pay Gap abhängiger Beschäftigter liegt. Wie können darüber hinaus die gravierenden Unterschiede zwischen den Ländern erklärt werden? Das wäre eine eigene Studie wert. An dieser Stelle werden nun erste Überlegungen dazu angeregt durch den Arbeiten von Friederike Maier unternommen.

### *Die geschlechtsspezifische Segregation in der Selbständigkeit*

Friederike Maier zeigt in ihrem Beitrag von 1990, dass die „geschlechtsspezifische Struktur des Arbeitsmarktes soziale Ungleichheiten produziert und reproduziert. Diese soziale Ungleichheit drückt sich aus in der niedrigeren Entlohnung der Frauenerwerbstätigkeit“ (1990: 60) und in geringeren Aufstiegschancen. Sie ist eng gekoppelt mit der Verteilung der Geschlechter auf viele Männer- und wenige Frauenberufe: Die berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt ist auch in der Selbständigkeit ein

---

<sup>2</sup> Dieser Titel ist eng angelehnt an die Überschrift des 2. Kapitels aus „The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany (Maier 2007: 2), die lautet: „The Gender Pay Gap: empirical measurement“.

Problem. Frauen ergreifen ein sehr viel geringeres Berufsspektrum als Männern, darunter sind zudem eher solche Berufe, die sich nicht gut für die Selbständigkeit eignen (wie z.B. kaufmännische Berufe und medizinisch technische Assistenzen). Deswegen, so eine These, wechseln Frauen möglicherweise öfter den Beruf, wenn sie sich selbständig machen wollen und können damit ihre berufliche Ausbildung und Vorerfahrungen weniger gut verwerten.

Weiterhin weisen auch die Branchen geschlechtsspezifische Tendenzen einer Segregation auf. Frauen gründen zu 75 Prozent im Dienstleistungsbereich, während dies bei Männern nur zu knapp 60 Prozent der Fall ist (Kohn/Ullrich 2011: 4). Strohmeyer (2004) zeigt am Beispiel von Akademikerinnen deutliche Brancheneffekte der Selbständigkeit auf. So ist die Selbständigenquote (Anteil der Selbständigen in Bezug auf alle Erwerbstätige in einem Beruf) z.B. in der Medizin sehr hoch. Sie beträgt 49 Prozent für Männer und 34 Prozent für Frauen. Auch in Kunst/Medien ist sie hoch, jedoch gibt es hier keinen gravierenden Geschlechterunterschied. Sie liegt hier bei 41 Prozent für Männer und 39 Prozent für Frauen. Eher niedrig ist die Quote dagegen beispielsweise bei der Studienrichtung Naturwissenschaften/Mathematik mit 9 Prozent für Männer und 6 Prozent für Frauen sowie bei Erziehung/Pädagogik (17 Prozent der Männer und 9 Prozent der Frauen) und im Erziehungswesen (5 Prozent der Männer und 4 Prozent der Frauen; Strohmeyer 2004: 127).

Die Branche spielt nicht nur für die Frage des Entgeltes in der abhängigen Beschäftigung eine gewichtige Rolle, wie Maier (1990) zeigt, sondern auch für das Einkommen in der Selbständigkeit. Tabelle 1 zeigt, wie stark die Einkommen je nach Branche variieren. Auch werden die Unterschiede nach Geschlecht deutlich.

Abbildung 2: Durchschnittseinkommen und Dauer der Selbständigkeit nach Branchen (Arbeitszeit mehr als 35 Wochenstunden)

Branche	Durchsch. Dauer der 1. Selbständigkeit in Jahren		Durchsch. Einkommen in der 1. Selbständigkeit in Euro	
	Männer N = 978	Frauen N = 766	Männer N = 758	Frauen N = 351
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	3.4	2.6	2.355,40	-
Produktion	3.5	3	3.117,90	1.698,00
Bau und Energieversorgung	4	(2.7)	3.034,80	-
Handel	3	3	2.464,00	1.500,90
Hotels und Gaststätten	2.9	2.7	2.300,00	1.346,90
Verkehr und Kommunikation	2.9	(3.4)	4.348,00	-
Finanzwesen	2.9	3.1	4.053,30	(3.098,4)
Bildung und Forschung	3.7	2.4	3.983,30	-
Gesundheitswesen	5.8	4	4.326,30	2.197,90
Andere Dienstleistungen	2.4	2.7	(2.218,5)	1.081,40
Total	3.4	2.9	3.227,40	1.577,20

Quelle: Gather/Schmidt/Ulbricht (2010, S. 103)

Generell wird im Finanz- wie im Gesundheitswesen mehr verdient als zum Beispiel im Hotel- und Gaststättengewerbe oder im Handel. In allen Branchen besteht aber ein Geschlechterunterschied beim Einkommen. In allen Branchen verdienen selbständige Frauen deutlich weniger als selbständige Männer. „Die Tatsache, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen und Branchen (horizontale Segregation) und auch unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt sind“ (Maier 1990: 55), wird also auch hier bestätigt.

Um die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu erklären, wurde von Gather/Schmidt/Ulbricht (2010) die schulische Bildung untersucht, die für Männer einen positiven Effekt auf das Einkommen hat, für Frauen jedoch nicht. Selbst Akademikerinnen haben ein Einkommen in der Selbständigkeit, das unter dem von Männern ohne Ausbildung liegt. Vermutlich hängt dieses überraschende Ergebnis mit den bereits erwähnten häufigeren Berufswechseln von Frauen, die sich selbständig machen, zusammen. Auch Kinder im Haushalt erklären die Einkommensunterschiede nicht: Auch Frauen ohne Kinder, die mehr als 35 Stunden erwerbstätig sind, erzielen kein statistisch signifikant höheres Einkommen als Frauen mit Kindern.

### *Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung der Selbständigkeit<sup>3</sup>*

Für weitere Erklärungen der erheblichen Einkommenslücke in der Selbständigkeit kann der Beitrag von Maier (1990) immer noch inspirierend sein. So ist anzunehmen,

<sup>3</sup> Diese Überschrift entspricht fast wörtlich dem Titel des Aufsatzes von Maier von 1990: „Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes“.

dass diskriminierende Strukturen bei der abhängigen Erwerbsarbeit ähnlich wie bei der Selbständigkeit wirken.

Zwar gibt es für Selbständige im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten keine „geschlechtsspezifischen Selektions- und Rekrutierungsstrategien, keine statistische Diskriminierung“ (Maier 1990: 71ff.) und es gibt keine gläsernen Decken. Jedoch wirken Ungleichheiten aus der vorherigen abhängigen Beschäftigung fort indem Frauen z.B. weniger Eigenkapital für die Selbständigkeit ansparen (können), da ihre Verdienste geringer sind (vgl. ausführlich Gather/Schmidt/Ulbricht 2014).

Noch stärker wirken dürfte - vor allem in Westdeutschland - „die Alleinzuständigkeit der Frauen für die Reproduktionsarbeit, ... (die) die Vereinbarkeit der Lebenswelten als eine private Angelegenheit erscheinen“ (Maier 1990: 76) lässt. Immer noch ist die „soziale Verantwortung der Frauen im Privatraum ‚Familie‘ ... durch die Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit nicht aufgehoben, allenfalls modifiziert worden“ (Maier 1990:77). Auch das gilt leider heute noch genauso für Selbständige wie für abhängig Erwerbstätige.

Wie im abhängigen Erwerb (Maier 1990: 60) produziert die geschlechtsspezifische Struktur auch in der Selbständigkeit soziale Ungleichheit. So besteht etwa in derselben Branche und bei gleicher Tätigkeit Einkommensungleichheit. Leider sind Daten auf der Ebene einzelner Berufe für die Selbständigkeit - aufgrund unzureichender Fallzahlen in den Stichproben - nicht verfügbar. Dennoch lässt sich auch bei den Selbständigen vermuten, dass die beruflichen ‚Statusgewinne‘ gleich qualifizierter Männern und Frauen sich deutlich voneinander unterscheiden (Maier 1990: 62). Hierzu sind weitere Forschungsarbeiten nötig.

In ihrem Text von 1990 richtet Maier, nachdem sie vorliegende Erklärungsmodelle aus der Ökonomie und der Soziologie als nicht hinreichend kritisiert hat, ihren Blick zur Erklärung der Segregation und der damit zusammenhängenden Einkommensunterschiede auf die patriarchale Struktur von Industriegesellschaften. Sie fragt, wie sich „Mechanismen von Macht und Herrschaft in geschlechtsspezifischer Differenzierung und Diskriminierung niederschlagen“ (1990: 75).

Frauen gelten auf dem Arbeitsmarkt immer noch als das „Besondere-Mindere-Andere“ (1990: 78), nicht als die Norm. Möglicherweise bewerten selbständige Frauen vor diesem Hintergrund ihre eigene Arbeitsleistung geringer als selbständige Männer, denen die Rolle des Haupternährers zugeschrieben wird und die deshalb ein höheres Einkommen erwarten und mit höheren Preisen für ihre Dienstleistungen kalkulieren. Eine offene Forschungsfrage ist dabei, wie weit die patriarchale Gesellschaftsstruktur mit ihrer Devaluation von Frauenarbeit in der Selbständigkeit hineinwirkt. Hier ist weitere Forschungsarbeit notwendig. Dies betrifft auch die Frage, inwieweit der Markt selbständige Frauen diskriminiert in dem Nachfrager\_innen etwa nicht bereit sind, bei ihnen (z.B. für Beratungsleistungen) dieselben Preise zu bezahlen wie bei selbständigen Männern. Hinweise darauf kommen aus einer kanadischen Studie über Selbständigkeit von indischen Immigranten. Am Beispiel von Sikhs im Holzfällerbusiness im Raum Vancouver zeigt eine Studie, dass Kanadier\_innen nur dann bereit sind bei Migrant\_innen zu kaufen, wenn diese ihre Produkte deutlich preiswerter anbieten als Kandier\_innen ohne Migrationshintergrund (Walton-Roberts/Hiebert 1997). Möglicherweise gibt es ein ähnliches Phänomen auch bei selbständigen Frauen, die ihre Dienstleistungen erst dann auf dem Markt verkaufen können, wenn sie bereit sind, unter dem von selbständigen Männern verlangten Preis zu bleiben.

#### 4. Fazit

In der Erwerbstätigkeit generell sowie bei Führungskräften und Selbständigen im Besonderen dürfte die Kategorie Geschlecht - wie Maier sie 1990 beschreibt - die sozialen Kontexte strukturieren. Karin Hausen zeigte 1976, wie die Zuschreibung der Aufgabenteilung im Haushalt durch die Entstehung der „Geschlechtscharaktere“ in der Moderne entstanden ist. Auch heute noch werden in unserer Gesellschaft Frauen die Verantwortung für die unbezahlte Haus- und Familienarbeit und Männern die Rolle des Familienernährers zugeschrieben, der auf dem Arbeitsmarkt einer bezahlten Arbeit nachgeht und dafür von der Familienarbeit weitgehend freigestellt ist. Dieses Familienmodell wird durch institutionelle Rahmenbedingungen gestützt. Aus der patriarchal geordneten Struktur der Aufgabenteilung hat sich auch eine gesellschaftliche Hierarchisierung und Höherbewertung der bezahlten Erwerbsarbeit bzw. eine Abwertung unbezahlter Arbeit entwickelt. Hinzu kommen die aus der Aufgabenteilung entstandenen Vorstellungen und Stereotype über unterschiedliche Fähigkeiten und Eigenschaften von Frauen und Männern – mit für Frauen meist nachteiligen Auswirkungen auf ihre Arbeitsmarktchancen. Diese bewussten oder unbewussten Klischees sind meist tief im Alltagswissen einer Gesellschaft vergraben (Swidler 1987) und das birgt die Gefahr von unerkannten Vorurteilen und Diskriminierung in sich. Mit empirischen Studien auf Basis mathematischer Modelle sind in der Ökonomie Geschlechterstereotype nur schwer aufzudecken. Ziel gender-sensibler Studien ist es jedoch, die strukturellen Hintergründe von Diskriminierung zu erkennen und zu verstehen sowie die gesellschaftlichen Mechanismen ihrer Produktion und Reproduktion aufzudecken und zu berücksichtigen. Dabei geht es auch um die Frage, wie kulturelle und soziale Strukturen interagieren und das Handeln von Frauen und Männern (unterschiedlich) gestalten und begrenzen. Hier erscheint es fruchtbar ganz im Sinne von Friederike Maier weiter zu forschen.

#### Literatur

Biermann, Ingrid (2014) Selbständigkeit und Familie – Zur Pluralität von Vereinbarkeitsmustern in der nicht abhängigen Erwerbstätigkeit. in: Gather, Claudia; Ingrid Biermann; Lena Schürmann; Susan Ulbricht; Heinz Zippran (Hrsg.): Die Vielfalt der Selbständigkeit – Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel. Berlin: sigma, im Erscheinen.

Biermann, Ingrid/Claudia Gather/Taube, Jana (2012): Selbständigkeit und urbane Solidarität: Genossenschaften und Co-Working Spaces als Beispiele. Reader der Parlamentarischen Linken in der SPD im Bundestag. URL: [http://www.parlamentarische-linke.de/fileadmin/Texte/2012/Reader\\_SelbstaendigePL2012.pdf](http://www.parlamentarische-linke.de/fileadmin/Texte/2012/Reader_SelbstaendigePL2012.pdf) [20.04.2014].

Buddensiek, Marit/Michael, Burkhard Piorkowsk (2013): Selbständige in Deutschland 1999-2011, Bonn, URL: <http://www.huk.uni-bonn.de/aktuelles/s-monitor-2011-1> [20.04.2014].

Bührmann, Andrea/Pongratz, Hans (Hg.): Prekäres Unternehmertum, Wiesbaden: VS

Busch, Anne/Elke Holst (2012): Occupational Sex Segregation and Management – Level Wages in Germany: What Role does Firm Size play? SOEP-Paper 444. Berlin: DIW Berlin.

Europäische Kommission (2010) Report on Equality between Women and Men 2010. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Fritsch, Michael; Alexander Kritikos und Alina Rusakova (2012): Selbständigkeit in Deutschland. Der Trend zeigt langsam nach oben. In DIW Wochenbericht, Nr. 4, S. 3-12.

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Ulbricht, Susan (2010) Der Gender Income Gap bei den Selbständigen – Empirische Befunde. In: Andrea Bührmann; Hans Pongratz (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Wiesbaden: VS, S. 85-110.

Gather, Claudia/Tanja Schmidt/Margarita Tchouvakhina/Ulbricht, Susan (2014) „Bloß keine Schulden!“ – Geschlechterdifferenzen in der Gründungsfinanzierung, in: Gather, Claudia; Ingrid Biermann; Lena Schürmann; Susan Ulbricht; Heinz Zipprian (Hrsg.): Die Vielfalt der Selbständigkeit – Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel. Berlin: sigma, im Erscheinen.

Hausen, Karin (1976) Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere". Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Werner Conze (Hg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen, Stuttgart, S. 363-393.

Kelleter, Kai (2009) Selbstständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. Wirtschaft und Statistik 12/2009, S. 1204 - 1217. URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/SelbststaendigeDeutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/SelbststaendigeDeutschland.pdf?__blob=publicationFile) [22.05.2012].

Kohn, Karsten/Ullrich, Katrin (2011) Gründerinnen – Frauen als eigene Chefs. KfW Research, Nr. 44, Frankfurt/Main.

Lechmann, Daniel S. J. (2014): Die geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit, in: Gather, Claudia; Ingrid Biermann; Lena Schürmann; Susan Ulbricht; Heinz Zipprian (Hrsg.): Die Vielfalt der Selbständigkeit – Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel. Berlin: sigma, im Erscheinen.

Maier, Friederike (2007) The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany. HTMI Discussion Papers 1, 12/2007.

Maier, Friederike (1990) Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur – Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang, SAMF Arbeitspapier.

OECD (2014) Gender Equality. Earning Gap in Self-Employment. URL: <http://www.oecd.org/gender/data/earninggapinself-employment.htm> [18.04.2014].

Statistisches Bundesamt (2013) Statistisches Jahrbuch 2013. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, Destatis (2014) Gender Pay Gap im europäischen Vergleich. URL: [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/GenderPayGap\\_EU.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/GenderPayGap_EU.html) [17.04.2014].

Strohmeyer, Robert (2004): Studienfachwahl und berufliche Platzierung von selbständigen Akademikerinnen. In: René Leicht, Friederike Welter (Hg.): Gründerinnen und selbständige Frauen. Karlsruhe, S. 97-118.

Swidler, Ann (1986): Culture in Action: Symbols and Strategies. In: American Sociological Review, Jg. 51, April. S. 273-286.

Walton-Roberts, Margaret/Hiebert, Daniel (1997) Immigration, Entrepreneurship, and the Family: Indo-Canadian Enterprise in the Construction Industry of Greater Vancouver. In: Canadian Journal of Regional Science, Vol. 20, S. 119-147

**Karin Reichel\***

## **Wie kommen die Frauen in die Aufsichtsräte? oder: Alte Lösungen für neue Probleme?**

### **1. Problemstellung**

Wie man an der eindrucksvollen Werkschau sehen kann, widmete sich Friederike Maier in ihrem langen und produktiven Forscherinnenleben vielen unterschiedlichen Themen. Als feministische Ökonomin fühlt(e) sie sich dabei offensichtlich nicht nur „der Emanzipation der Frauen und der Frauenbewegung verpflichtet“ und arbeitet(e) oft in interdisziplinären Projekten, sondern viele ihrer Arbeiten hatten und haben auch einen hohen Problem- und Anwendungsbezug (vgl. Maier 1993: 568). Darin wird ihr bewundernswertes wirtschafts-, gesellschafts- und geschlechterpolitisches Engagement und Wirken sichtbar. Da ich seit 2012 in dem von ihr geleiteten Projekt „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“ arbeite, das zum Ziel hat, eine Weiterbildung für (potentielle) Aufsichtsrätinnen zu konzipieren und zu erproben, haben mich insbesondere vier ihrer Publikationen besonders interessiert: „Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung“ (Garlichs/Maier 1982), „Wer hat den Nutzen davon? Frauen im Erwerbsleben“ (Maier 1993), „Wirtschaftswissenschaft“ (Maier 2002) und „Mehr Gleichstellung – auch ohne mehr Profit“ (Maier 2012). Nach der Lektüre hat mich dann insbesondere die Kombination des ersten mit dem letztgenannten Aufsatz zu einigen – nicht ganz ernstgemeinten, aber doch bedenkenswerten – Anregungen inspiriert, die im letzten Abschnitt skizziert werden.

Zwar sind inzwischen mehr Frauen erwerbstätig als 1993 – damals waren es 40% aller Erwerbstätigen (Maier 1993), 2012 waren es 46% (Bundesagentur für Arbeit 2013) – doch nach wie vor sind die Männer auf der „Gewinnerseite“ (Maier 1993). Auch heute noch sind es beispielsweise die Frauen, die in erster Linie für Haus- und Familienarbeit zuständig sind, während die Männer Karriere machen. Erschreckend aktuell daher die damalige Erkenntnis: „Die wenig geänderte Arbeitsteilung schlägt sich nicht nur in der Partnerschaft nieder, sondern sie hat Folgen für die Entwicklung der Gesellschaft und die Stellung der Frauen.“ (Maier 1993: 3). Die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse weisen offensichtlich eine hohe Persistenz auf und so ist es kein Wunder, dass beim Thema „Frauen in Führungspositionen“ trotz des inzwischen hohen Qualifikationsniveaus der Frauen in Deutschland nur sehr rudimentäre Fortschritte zu verzeichnen sind. Dazu ein ebenfalls (leider) immer noch aktuelles Zitat zu diesem Thema: „[D]ie Resistenz der Unternehmen und Verwaltungen gegen Frauen in leitenden Positionen stellt nicht nur eines der bemerkenswertesten Phänomene geschlechtsbezogener Diskriminierung dar, sondern dieses Verhalten erscheint vor dem Hintergrund einer effizienten und rationalen Personalpolitik besonders fragwürdig.“ (Maier 2002: 150).

Trotz freiwilliger Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und zahlreicher Maßnahmen zur Frauenförderung nimmt der Frauenanteil mit jeder Hierarchieebene nach oben ab. So schafften

---

\* Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin.

es zwar 2010 knapp 30% Frauen auf eine Führungsposition (vgl. Statistisches Bundesamt 2012), aber nur sehr wenige Frauen in das Topmanagement. Der Frauenanteil auf der Vorstandsebene der 200 größten deutschen Unternehmen (ohne Finanzsektor) lag 2012 bei 4% und in den Aufsichts- und Verwaltungsräten laut Managerinnen-Barometer 2013 des DIW Berlin bei 12,9% (Holst/Schimeta 2013). Um es mit den Worten von Friederike Maier zu sagen: „Wir haben es in den Führungspositionen und insbesondere in den Aufsichtsräten und Vorständen der deutschen Wirtschaft mit einen (sic!) hochgradig segregierten Arbeitsmarktsegment zu tun – hochgradig segregiert bedeutet, dass der Anteil der Menschen, die in der Minderheit sind, weniger als 20 Prozent beträgt.“ (Maier 2012: 59). An dieser extrem stabilen und branchenübergreifenden vertikalen Segregation haben auch die Hinweise des Deutschen Corporate Governance Kodex<sup>1</sup> (DCGK) nichts geändert, gemäß dem bei der Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat („Positionen mit erheblicher ökonomischer und politischer Macht, Einfluss und Prestige.“ [ebd.]) auf eine angemessene Beteiligung von Frauen geachtet werden soll.

## 2. Mehr Geschlechtergerechtigkeit in Kontrollgremien?

Da die bisher ergriffenen Maßnahmen offensichtlich nicht ausreichend waren, eine im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit angemessene Beteiligung zu erwirken, plant die Bundesregierung eine gesetzliche Quote von mindestens 30% für das unterrepräsentierte Geschlecht in Aufsichtsräten (von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen), die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden. Werden keine Frauen berufen, sollen die Plätze solange unbesetzt bleiben, bis die Unternehmen entsprechende Aufsichtsrätinnen benennen. Auch Nicht-Dax Unternehmen sollen bis zu 30% ihrer Plätze in Aufsichtsgremien mit Frauen besetzen, Sanktionen sind hier aber nicht vorgesehen (vgl. Bundesregierung 2013).<sup>2</sup> Damit wird endlich die Forderung nach einer verbindlichen Quote erfüllt, die auch Friederike Maier (2012) gestellt hat und die hoffentlich dazu führt, dass in einem definierten Zeitraum so viele Frauen in die Führungsgremien berufen werden, dass diese ihren Außenseiterinnenstatus verlieren und nicht mehr als die „Fremden und Anderen“ (Maier 2012, S. 59) betrachtet werden. Dank der geänderten Rahmenbedingungen wird es in den kommenden Jahren einen hohen Bedarf an qualifizierten Frauen geben, die bereit dafür sind, in Aufsichtsgremien gewählt zu werden. Nun stellt sich allerdings die Frage, was sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite getan werden muss, um diesen Bedarf zu decken und die angestrebten Ziele erreichen zu können. Dies werde ich im Folgenden am Beispiel der Aufsichtsrätinnen ausführen.

---

<sup>1</sup> Der Deutsche Corporate Governance Kodex wurde 2002 von der deutschen Bundesregierung mit dem Ziel verabschiedet, Regeln für Unternehmensleitung und -überwachung für nationale wie internationale Investoren transparent zu machen. Der § 161 AktG zwingt börsennotierte Gesellschaften zur Abgabe einer Entsprechenserklärung, die den Aktionären/innen und allen anderen Interessierten auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht werden muss. Inhaltlich muss sich die Erklärung nur auf die Empfehlungen des DCGK beziehen („soll“), nicht jedoch auf die Anregungen („sollte“), d.h. nur die Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK müssen in der Entsprechenserklärung begründet werden („comply or explain“) (vgl. DCGK 2013).

<sup>2</sup> Darüber hinaus sollen auch Geschlechterquoten in Vorständen gesetzlich eingeführt werden und börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen gesetzlich verpflichtet werden, „ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten“ (vgl. Bundesregierung 2013: 72).

Die Suche nach qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten für eine Stelle im Unternehmen ist auf allen Hierarchieebenen keine leichte Aufgabe. Auch die Tätigkeit in den Kontrollgremien der Unternehmen (z. B. Aufsichts-, Verwaltungs- oder Beirat) ist schon lange kein reines Ehrenamt mehr, sondern entwickelt sich immer mehr zum Beruf (vgl. Ruhwedel 2011; Ernst & Young GmbH 2012). Doch wer ist dafür geeignet? Laut Deutschem Corporate Governance Kodex sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahrnehmen und: „Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.“ (DCGK 2013: 11). Interessanterweise wird der bisher in Deutschland noch zurückhaltend geführte Professionalisierungsdiskurs zum Thema „Qualifizierung von Aufsichtsräten“ in Wirtschaftskreisen gerne mit dem Quotendiskurs verknüpft. Vor dem Koalitionsvertrag ging es dabei offenbar um das Verhindern einer gesetzlichen Quote, denn: „Die deutsche Wirtschaft befürchtet schlechtere Aufsichtsräte, wenn auf absehbare Zeit eine gesetzliche Frauenquote eingeführt würde“.<sup>3</sup> Seit klar ist, dass nun tatsächlich eine gesetzliche Quote kommt, hat sich der Ton verschärft. Ein besonders dreistes Beispiel fand sich im März 2014 im Manager Magazin online – dort wird unter der Überschrift „Mehr Realismus bitte, die Damen!“ die Behauptung aufgestellt, dass den Frauen in Deutschland „bislang fast immer“ die für ein Aufsichtsratsmandat notwendige Qualifikation fehle, da sie bisher nie etwas Größeres gesteuert hätten, als das eigene Auto (vgl. Thorborg 2014). Zwar ist der Zugang in die höchsten Führungsgremien auch für Männer hochgradig selektiv und nicht nur von der Qualifikation, sondern auch vom familiären Hintergrund und/oder der Zugehörigkeit zu den richtigen Netzwerken abhängig, aber dennoch schaffen es auch Frauen mit einer ähnlichen Humankapitalausstattung nicht in die Aufsichtsräte (vgl. Maier 2012). Mit Hilfe von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung könn(t)en sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite positiv beeinflusst werden. Laut Garlichs und Maier (1982) lässt sich die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung sowie die Verantwortung der Arbeitsmarktpolitik für diese sowohl unter einer volkswirtschaftlichen als auch unter einer gesellschaftspolitischen Perspektive begründen. Volkswirtschaftlich geht es um die Anpassung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten an die Veränderung von Arbeitsplatzstrukturen und Qualifikationsanforderungen, mit dem Ziel, das wirtschaftliche Wachstum zu fördern und einen möglichst hohen Beschäftigungsstand zu erreichen. Gesellschaftspolitisch geht es um den Zusammenhang von Qualifikationsniveau und Arbeitsplatzchancen, Einkommen sowie beruflichen Aufstiegschancen (vgl. Garlichs/Maier 1982: 91). Beide Perspektiven spielen auch bei der Weiterbildung von zukünftigen Aufsichtsrätinnen eine wichtige Rolle.

Auf der Angebotsseite gibt es bereits zahlreiche Schulungsangebote für Frauen und Männer, deren Anbieter/innen damit werben, die notwendigen Qualifikationen zur Wahrnehmung der Aufgaben in Kontrollgremien zu vermitteln (vgl. Reichel 2012). Während im Rahmen der bisherigen Angebote für Aufsichtsräte schwerpunktmäßig betriebswirtschaftliche und juristische (Grund-)Kenntnisse vermittelt werden, gehen wir im Projekt „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“ davon aus, dass für interessierte Frauen<sup>4</sup> darüber hinaus auch strategische Kompetenzen not-

---

<sup>3</sup> So zitiert beispielsweise die FAZ (unter der Überschrift „Diskriminierung von Männern beklagt“) am 18.02.2011 Manfred Gentz, Aufsichtsratsvorsitzender der Deutschen Börse AG und Vertreter der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (vgl. FAZ 2011).

<sup>4</sup> Von den rund 50 zurzeit auf dem deutschsprachigen Markt angebotenen Fort- und Weiterbildungsangeboten für Aufsichtsräte richteten sich bisher nur zwei explizit an Frauen (vgl. Reichel 2012). Diese Marktlücke

wendig sind, um sich zunächst in den Besetzungsprozessen und später in den Entscheidungsprozessen gleichberechtigt durchsetzen zu können (vgl. Reichel 2014). Diese Kompetenzen werden auch mit einer gesetzlichen Frauenquote benötigt, um der historisch gewachsenen Männerdominanz in den Führungsnetzwerken sowie den damit zusammenhängenden männlich konnotierten Ritualen, Prinzipien und Werten – die bisher als Ausschlussmechanismen für „andere“ wirksam sind (vgl. Lange 2006: 151) – etwas entgegenzusetzen zu können. Falls die Teilnehmerinnen noch kein Mandat inne haben, handelt es sich hierbei um eine „Aufstiegsfortbildung“ mit dem Ziel, auf der Grundlage einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einer angemessenen praktischen Berufserfahrung einen beruflichen Aufstieg – in diesem Fall in einen Aufsichtsrat – zu schaffen. Bei Mandatsträgerinnen, die sich wie ihre männlichen Kollegen ständig weiterbilden sollen, müsste man eher von einer „Anpassungsfortbildung“ sprechen, mit deren Hilfe vorhandene Qualifikationen aktualisiert und verbreitert werden (vgl. Garlichs/Maier 1982: 91ff.).

### **3. Ausblick: Sonderprogramm für die Einführung der Frauenquote?**

Der bisherige Fokus auf die Angebotsseite ist vielleicht nicht ausreichend, um die zahlreichen Vorbehalte auf der Nachfrageseite abzubauen, daher sollte darüber nachgedacht werden, neue Wege zu gehen und andere erfolgreiche Instrumente aus der beruflichen Weiterbildung an die speziellen Erfordernisse der Aufsichtsräte anzupassen und einzusetzen. Nach Einschätzung von Friederike Maier (2012) waren die handelnden Akteure in den Unternehmen bisher nicht daran interessiert oder nicht in der Lage, für einen höheren Frauenanteil im Aufsichtsrat zu sorgen. Wenn die gesetzliche Frauenquote kommt, muss angesichts der eingangs skizzierten extrem stabilen und branchenübergreifenden vertikalen Segregation die Überlegung erlaubt sein, ob die betroffenen Unternehmen vielleicht zusätzliche Unterstützung benötigen. Beispielsweise durch ein entsprechendes Sonderprogramm – analog dem Sonderprogramm vom Mai 1979 zur Förderung der beruflichen Qualifizierung von Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit Anpassungs- und Umstellungsprozessen (vgl. Garlichs/Maier 1982: 107). Damals ging es „nur“ um die Anpassung an den technologischen Wandel, heute geht es um das Aufbrechen von tief verwurzelten Macht- und Geschlechterverhältnissen. Einige Anregungen dazu findet man im Artikel von Garlichs und Maier (1982): So könnten beispielsweise „niedrigschwellige“ Angebote gefördert werden, die ein unverbindliches Kennenlernen von potentiellen Kandidatinnen ermöglichen. Das wäre z.B. eine „Trainingsmaßnahme“ (vgl. Garlichs/Maier 1979: 106f.), bei der die potentielle Aufsichtsrätin bis zu sechs Monaten im Kontrollgremium mitarbeitet, ohne bereits ein Mandat inne zu haben – quasi eine Probezeit zum gegenseitigen Kennenlernen, mit dem Ziel der späteren „Übernahme“ (d.h. Berufung in den Aufsichtsrat). Denkbar wäre auch eine Art „Übungswerkstatt“ (vgl. Garlichs/Maier 1979: 105) mit mehrwöchiger Orientierungsphase im Gremium und in dessen verschiedenen Ausschüssen, anschließender Grundqualifizierung und abschließendem Zertifikat. Flankierend könnten auch Gender Awareness-Trainings für die männlichen Mitglieder der Kontrollgremien angeboten werden, um die Reibungsverluste in den Anpassungs- und Umstellungsprozessen zu minimieren. Vielleicht genügt aber auch einfach der Blick in unsere europäischen Nachbarländer, um nützliche Anregungen zur Bewälti-

---

schließen wir mit unserem Qualifizierungsangebot, für das sich in 2014 weit mehr Frauen angemeldet haben, als wir aufnehmen konnten.

gung der anstehenden Aufgaben zu finden (vgl. Hansen et al. 2012; Oehmichen 2012).

Auf welchem Weg auch immer dies erreicht wird – erst wenn es tatsächlich gemischtgeschlechtlich besetzte Kontrollgremien gibt und nicht nur einzelne Frauen in ansonsten reinen „Männerclubs“, kann wissenschaftlich seriös überprüft werden, ob bzw. welchen ökonomischen Nutzen dies für die Unternehmen haben wird (vgl. Maier 2012: 59). Es geht in jedem Fall um einen „gleichberechtigten Zugang von Frauen zu allen Positionen in Wirtschaft und Gesellschaft“ und damit „um die Realisierung elementarer Prinzipien unserer Demokratie“ (Maier 2012: 60). Ohne Zweifel trägt Friederike Maier sowohl mit ihren Publikationen als auch mit ihren anwendungsorientierten Forschungsprojekten dazu bei, genau diesen Zustand zu ändern. Ein zwar mühsames Geschäft, aber – Friederike matters!

## **Literatur**

Bundesagentur für Arbeit (2013) Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2012, Nürnberg.

Bundesregierung Deutschland (2013) Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode. URL: <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf> [09.04.2014].

DCGK (2013) Deutscher Corporate Governance Kodex (in der Fassung vom 13. Mai 2013): <http://www.corporate-governance-code.de> [09.04.2014].

Ernst & Young GmbH (2012) Klischee und Wirklichkeit – Der Aufsichtsrat in deutschen Unternehmen. URL: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Klischee\\_und\\_Wirklichkeit\\_-\\_Der\\_Aufsichtsrat\\_in\\_deutschen\\_Unternehmen/\\$FILE/EY-Klischee%20und%20Wirklichkeit.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Klischee_und_Wirklichkeit_-_Der_Aufsichtsrat_in_deutschen_Unternehmen/$FILE/EY-Klischee%20und%20Wirklichkeit.pdf) [09.05.2014].

FAZ (2011) Diskriminierung von Männern beklagt. FAZ 18.02.2011.

Garlichs, Dietrich/Maier, Friederike (1982) Berufliche Weiterbildung und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderheft März 1982, S. 52 – 58.

Hansen, Katrin/Bührmann, Andrea D./Heidenreich, Vibeke (2012) „Women on Boards“ Wie kann Deutschland von Norwegen lernen? In: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hg.): Geschlecht Macht Karriere in Organisationen. Edition Sigma, S. 99-121.

Holst, Elke/Schimeta, Julia (2013) Managerinnen-Barometer 2013. [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.414308.de/13-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414308.de/13-3.pdf) [10.05.2014].

Lange, Ralf (2006) Gender-Kompetenz für das Change-Management – Gender & Diversity als Erfolgsfaktoren für organisationales Lernen. Bern.

Maier, Friederike (1993): Wer hat den Nutzen davon? Frauen im Erwerbsleben. Wirtschaftsspiegel, Sparkassenfachmagazin, 33. Jahrgang, Heft 10/1993, S. 2 – 4.

Maier, Friederike (2006) Wirtschaftswissenschaft. In: Braun, Christiane von/Stephan, Inge (Hrsg.): Gender Studien – Eine Einführung. Verlag J.B. Metzler, Stuttgart/Weimar, 2. akt. Auflage, S. 142-154.

Maier, Friederike (2012) Mehr Gleichstellung – auch ohne mehr Profit. djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, Heft 2, S. 59 – 60.

Oehmichen, Jana (2012) Frauen in Aufsichtsräten – Status quo, Erklärungen, Implikationen. In: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hrsg.): Geschlecht Macht Karriere in Organisationen. Berlin, S. 123-137.

Reichel, Karin (2012) Recherche-Ergebnisse zum Thema Weiterbildung für Aufsichtsräte. Unveröffentlichtes Arbeitspapier des Harriet-Taylor-Mill-Instituts.

Reichel, Karin (2014 i.V.) (Mehr) Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien? – Kritische Bestandsaufnahme und Ausblick. In: Zeitschrift für sozialen Fortschritt.

Ruhwedel, Peter (2011) Eine Roadmap für den Aufsichtsrat. Folienvortrag erstellt für dftm. FOM – Hochschule für Oekonomie & Management. URL: <http://www.ruhwedel.com/fileadmin/data/ruhwedel.com/downloads/Roadmap-fuer-den-Aufsichtsrat.pdf> [14.01.2013].

Statistisches Bundesamt (2012) Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/Broeschue-reFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/Broeschue-reFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?__blob=publicationFile) [09.05.2014].

Thorborg, Heiner (2014) Frauenquote für Aufsichtsräte: Mehr Realismus bitte, die Damen“. In: Manager Magazin online 08.03.2014, URL: <http://www.manager-magazin.de> [17.04.2014].

## Antje Mertens\*

### Teilzeitarbeit in Europa und Nordamerika

#### 1. Einleitung

Bereits 1994 konstatierte Friederike Maier in ihrem Beitrag zu der OECD Studie „Women and Structural Change“, dass der Anstieg der Teilzeitarbeit seit den 1970er Jahren eine der bedeutendsten Änderungen auf den Arbeitsmärkten industrialisierter westlicher Länder darstellt. Weitere zwanzig Jahre später ist dieser Trend ungebrochen und die Bedeutung der Teilzeitarbeit ist, auch insbesondere in Deutschland, weiter gestiegen. Viele der Fragen und Probleme, die bereits damals von Friederike Maier diskutiert wurden, sind in den beiden folgenden Jahrzehnten intensiv untersucht worden. Dieser kurze Beitrag soll zeigen, welche Probleme auch heute noch im Mittelpunkt der Forschung stehen und welche Probleme in der Zwischenzeit reduziert oder gelöst werden konnten.

#### 2. Bedeutung und Auswirkungen der Teilzeitarbeit

##### *Entwicklung der Teilzeitarbeit in Europa und Nordamerika*

Anfang der 1990er Jahre lag der Anteil der Teilzeitarbeit in den europäischen und nordamerikanischen OECD Ländern zwischen rund 7% in Finnland und knapp 27% in den Niederlanden (vgl. Tabelle 1, Spalten 2-4). Heute liegen die Anteile in den untersuchten OECD Ländern zwischen 4% in der Slowakei und Tschechien (Mitglieder der OECD seit 2000 bzw. 1995) und rund 39% in den Niederlanden. Auffällig ist die niedrige Teilzeitquote in den neuen mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten. Zwar steigen auch in Estland, der Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn die Teilzeitquoten, aber die Werte befinden sich im europäischen Vergleich weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau.

Gestiegene Teilzeitquoten findet man in zahlreichen Ländern, wobei sich zwei Gruppen unterscheiden lassen. In der ersten Gruppe befinden sich mit Belgien, Deutschland, Irland, Italien, den Niederlanden, Österreich, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich Länder, die trotz relativ hoher Ausgangsniveaus im Jahre 1992 weiter steigende Teilzeitquoten registrierten. Eine kleinere Gruppe von Ländern (Finnland, Griechenland, Luxemburg und Spanien) hat ebenfalls steigende Teilzeitquoten, aber ausgehend von einem niedrigeren Niveau.

In einigen wenigen Ländern sind die Teilzeitquoten leicht gesunken. So sank die Quote in vielen nordischen Ländern (Island, Norwegen und Schweden) sowie in Polen um 2 bis 6 Prozentpunkte. Relativ stabile Quoten in den letzten 20 Jahren finden sich vor allem in Kanada, Dänemark und Frankreich.

---

\* VWL-Professorin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Mitglied des Harriet Taylor Mill-Instituts.

Tabelle 1: Teilzeitarbeit in ausgewählten OECD Ländern 1992-2012

	Teilzeit als Anteil an den abhängig Beschäftigten			Anteil der Frauen an der Teilzeitarbeit		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
Österreich	-	13,7	19,0	-	90,3	83,8
Belgien	16,3	18,5	19,7	83,7	82,2	81,3
Kanada	18,1	18,2	18,1	70,8	70,3	68,8
Tschechische Republik	-	<a href="#">2,8</a>	4,0	-	<a href="#">76,2</a>	72,8
Dänemark	19,6	15,9	20,0	72,1	65,9	61,8
Estland	-	6,8	7,6	-	70,8	76,1
Finnland	7,1	10,5	12,2	70,8	68,2	66,2
Frankreich	13,1	<a href="#">14,3</a>	14,2	79,3	<a href="#">80,9</a>	79,5
Deutschland	12,1	19,2	22,5	91,1	85,2	80,7
Griechenland	7,6	6,2	11,5	58,2	67,5	63,4
Ungarn	-	2,6	4,6	-	72,7	65,4
Island	23,8	21,2	17,2	83,2	76,2	68,3
Irland	12,3	19,5	25,9	75,4	80,9	75,5
Italien	10,7	12,9	19,0	73,7	78,0	79,4
Luxemburg	9,6	12,8	14,9	86,7	91,3	82,8
Niederlande	26,7	34,2	39,2	76,7	77,6	76,4
Norwegen	22,2	20,8	19,9	83,5	77,7	71,5
Polen	-	9,5	7,1	-	71,2	72,1
Portugal	7,7	5,0	7,2	78,7	80,3	74,0
Slovakische Republik	-	<a href="#">1,6</a>	4,1	-	<a href="#">68,4</a>	59,5
Slovenien	-	3,9	6,3	-	59,4	64,3
Spanien	4,7	8,0	14,6	82,4	81,9	78,3
Schweden	16,5	13,7	13,5	81,1	74,9	66,3
Schweiz	21,3	23,9	25,2	84,9	85,6	82,1
United Kingdom	21,8	23,2	24,3	86,5	81,9	76,9
United States	14,7	13,1	13,4	67,2	68,3	66,4
Europäische Union 21	14,1	15,5	18,1	83,1	80,8	77,8
Nordamerika	15,0	12,8	13,8	67,6	68,3	64,4
OECD Länder	14,4	14,1	15,7	75,4	75,0	71,8

Quelle: OECD.Stat Extracts, [07.05.2014].

Anmerkungen: "-" = vergleichbare Daten nicht verfügbar.

Sinkende Anteile der Frauen an der Teilzeitarbeit insgesamt zeigen, dass auch Männer zunehmend in vielen Ländern Teilzeit arbeiten (vgl. Tabelle 1, Spalten 5-7). Allerdings wird das Gros der Teilzeitarbeit immer noch von Frauen verrichtet: In den Ländern der OECD insgesamt sind rund 72% der Teilzeitarbeitskräfte weiblich, in den

EU Staaten 78% und in Nordamerika 64% (OECD Stat.Extracts 2014). Betrachtet man jedoch den Anteil, den die Teilzeitbeschäftigung bei den erwerbstätigen Frauen ausmacht, so sind die Quoten in den meisten Ländern gestiegen. Ausnahmen bilden hierbei die meisten nordischen Länder (Dänemark, Island, Norwegen und Schweden), Polen, Portugal und Nordamerika wo die Teilzeitquoten bei Frauen gesunken sind. In der EU sind die Teilzeitquoten der Frauen von gut 27% auf über 29% seit 1992 gestiegen und in Nordamerika von 21% auf 19% gesunken (OECD Stat.Extracts 2014).

Übrigens spielen Abgrenzungsprobleme, wie schon in Friederike Maiers Publikation von 1994 diskutiert, in der Debatte um Teilzeitarbeit noch immer eine Rolle. Die hier berichteten Zahlen basieren auf der OECD Definition, die Teilzeitarbeit als regelmäßige Arbeitszeit unter 30 Stunden pro Woche definiert. Auch im Jahre 2014 gibt es weder in der OECD noch in der EU eine Standardarbeitswoche oder einheitliche Definitionen. Die in verschiedenen Publikationen berichteten Quoten divergieren je nachdem ob 30 oder 35 Stunden als Referenzwert gelten oder ob die Daten gar auf der Selbsteinschätzung der Individuen beruhen.

#### *Die EU Richtlinie von 1997*

Wenige Jahre nachdem Friederike Maier für die OECD zentrale Befunde über Teilzeitarbeit zusammengestellt hat, wurde vom Rat der Europäischen Union die Richtlinie über Teilzeitarbeit erlassen. Wesentliches Ziel der Richtlinie war die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten bei gleichzeitiger Qualitätsverbesserung der Teilzeitarbeit (Rat der EU 1997; 1998). Außerdem sollte die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis gefördert werden und zu einer flexibleren Organisation der Arbeitszeit beitragen. Die Richtlinie und deren wesentliche Grundsätze wurden in allen EU Ländern umgesetzt (vgl. Europäische Kommission 2003). Sowohl der Grundsatz der Nichtdiskriminierung als auch der Pro-rata-temporis-Grundsatz finden sich in allen Regelungen wieder. Prinzipiell stehen somit Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf die wichtigsten Arbeitsbedingungen die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigten zu, auch wenn die nationalen Regelungen im Detail durchaus voneinander abweichen. In Deutschland beispielsweise geht das Teilzeit- und Befristungsgesetzes relativ weit und regelt in §8 die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit. Solange betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, kann der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit verlangen. Die durch die Richtlinie und ihre Umsetzung entstandene Rechtssicherheit hat sicherlich mit zu dem oben dargestellten Anstieg der Teilzeitarbeit beigetragen.

#### *Teilzeitbeschäftigung und Kindererziehung*

Verkürzte Arbeitszeiten sind, wie oben beschrieben, vor allem bei Frauen zu beobachten. Zudem ist ein Großteil der Teilzeitarbeit im Dienstleistungsbereich beheimatet. Die folgende Tabelle zeigt beispielhaft für Deutschland, wie stark Kindererziehung und Teilzeitarbeit bei Frauen noch immer zusammenhängen, wobei in unterdurchschnittlich bezahlten Dienstleistungsberufen die Teilzeitquote generell höher ausfällt als in überdurchschnittlich bezahlten Dienstleistungsberufen.

Tabelle 2 – Teilzeitarbeit von Frauen nach Haushaltszusammensetzung (Deutschland in %)

	Überdurchschnittlich entlohnte Dienstleistungsberufe <sup>1</sup>		Unterdurchschnittlich entlohnte Dienstleistungsberufe <sup>2</sup>	
	Teilzeit (15-34 h)	marginale Teilzeit (1-14 h)	Teilzeit (15-34 h)	marginale Teilzeit (1-14 h)
<b>Insgesamt</b>	<b>30.83</b>	<b>6.08</b>	<b>41.40</b>	<b>21.26</b>
Single	11.65	2.14	21.03	7.17
Paar keine Kinder	16.54	2.09	34.89	10.46
Paar mit Kindern bis 16	46.44	11.48	45.68	29.66
Paar mit Kindern über 16	33.28	4.47	46.35	21.13
Alleinerziehend mit Kindern bis 16	37.30	3.77	43.73	18.40
Alleinerziehend mit Kindern über 16	19.79	1.53	32.02	7.61
Anzahl der Beobachtungen	7,956	1,570	5,625	2,888

Quelle: Dieckhoff/ Gash/Mertens/ Romeu-Gordo (im Erscheinen). Daten: SOEP 1991-2010.

<sup>1</sup> Akademiker, Techniker (ISCO 2 und 3)

<sup>2</sup> Dienstleistungsberufe und elementare Dienstleistungshilfskräfte (ISCO 5 und 9)

Empirische Studien haben diesen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Kindern wiederholt festgestellt (e.g. Misra et al. 2011; Paull 2008). Somit gilt auch noch heute was Friederike Maier vor 20 Jahren beschreiben hat: "The division of labour shapes the integration of women in the paid economy."

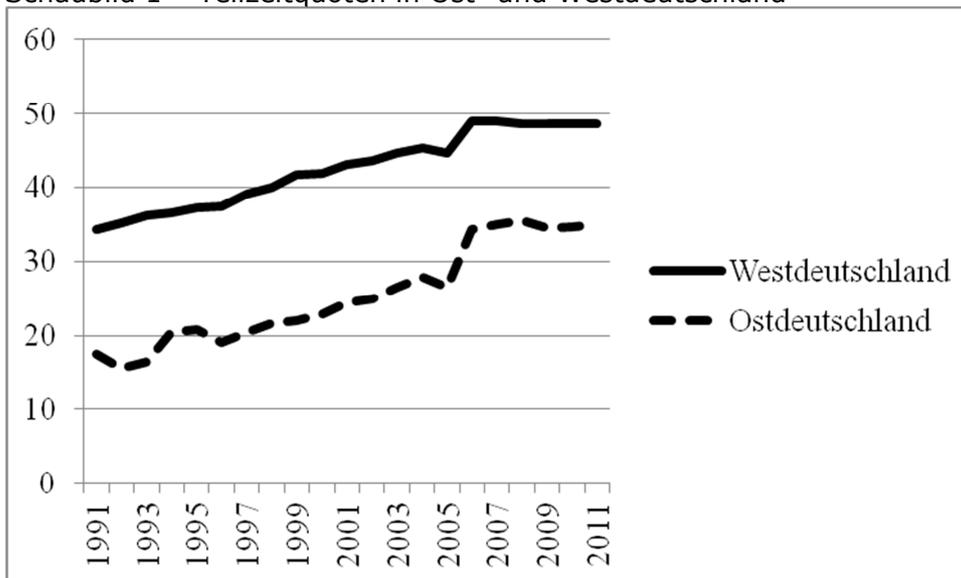
### *Karriere und Teilzeitarbeit - Beschränkung oder Präferenz?*

Im folgenden Abschnitt soll nun kurz der Frage nachgegangen werden, warum wir steigende Teilzeitquoten beobachten und ob sich mit diesen steigenden Quoten sowie den neuen gesetzlichen Regelungen die Benachteiligung der Teilzeitarbeitskräfte in den letzten zwanzig Jahren verringert hat. Zunächst muss man leider konstatieren, dass zahlreiche Studien in den letzten 20 Jahren Verdienstunterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften festgestellt haben, die nicht auf die unterschiedlichen Arbeitsstunden zurückgeführt werden können (vgl. beispielsweise Wolf 2002 sowie Bardasi/Gornick 2008). Nach McGinnity und McManus (2007) sind die Lohnabschläge in Deutschland zwar niedriger als in den USA und dem Vereinigten Königreich, dies jedoch vor dem Hintergrund einer tendenziell niedrigeren Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Lohndifferenz ist zudem nicht zwangsläufig rückläufig, wie Ergebnisse für das Vereinigte Königreich zeigen, wo diese Lohndifferenz im Zeitablauf angestiegen ist, allem Anschein nach hervorgerufen durch eine relativ starke berufliche Segregation. Teilzeitarbeit findet sich oft in eher gering bezahlten Berufen, sodass insbesondere Frauen, die in Teilzeitarbeit wechseln möchten, teilweise eine schlechter bezahlte Tätigkeit aufnehmen müssen (Gregory/Connolly 2008).

Wieso arbeiten dennoch immer mehr Frauen in Teilzeit? Die Antwort zu dieser Frage hängt von der Perspektive ab. Einerseits kann Teilzeit als Möglichkeit angesehen werden, Kinderbetreuungs- und Pflegeverpflichtungen mit Erwerbsarbeit zu verbin-

den und stellt nach Gary Becker ökonomisch einfach eine Form der Arbeitsteilung dar (Becker 1993). Andererseits spielen kulturelle und institutionelle Faktoren bei der Entscheidung eine große Rolle: Ausmaß und Qualität der Kinderbetreuung sind bei der Entscheidung auf europäischer Ebene ebenso relevant wie kulturell geprägte Erwartungen, die sich in Europa bekanntermaßen auch heute noch relativ stark unterscheiden. Diese Einflüsse spiegeln sich auch in den oben beschriebenen unterschiedlichen Teilzeitquoten in verschiedenen Ländern wider. So arbeiten beispielsweise in Schweden und Frankreich weniger Frauen in Teilzeit als in Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Wie Schaubild 1 zeigt, bestehen auch zwischen Ost- und Westdeutschland weiterhin große Unterschiede. Jedoch hat sich der Anteil der Teilzeitarbeit in Ostdeutschland verdoppelt, während er in Westdeutschland ausgehend von einem höheren Niveau um rund 40% gestiegen ist, wodurch sich die Distanz der Teilzeitquoten im Zeitablauf nur leicht verringert hat.

Schaubild 1 – Teilzeitquoten in Ost- und Westdeutschland



Daten: [www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)

Schließlich muss festgehalten werden, dass Arbeitsstunden nicht immer frei wählbar sind. So berichtet die OECD auf Basis des European Labour Force Surveys, dass in Europa rund 20% der Teilzeitarbeit nur deswegen ausgeübt wird, da kein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis gefunden werden konnte. Deutschland liegt mit rund 12% unter dem europäischen Durchschnitt und damit näher an den Vereinigten Staaten wo rund 10% der Teilzeitbeschäftigten berichten unfreiwillig Teilzeit zu arbeiten (OECD Stat.Extracts 2014).

### 3. Fazit/Ausblick

Abschließend kann man festhalten, dass sich Teilzeitarbeit als wichtige Komponente moderner Arbeitsmärkte etabliert hat. Das Thema ist wirtschaftspolitisch im Jahre 2014 noch genauso relevant wie im Jahre 1994. Obwohl in vielen OECD Ländern die rechtliche Gleichstellung der Voll- und Teilzeitarbeit erreicht wurde - in den EU Ländern nicht zuletzt durch die EU Richtlinien aus den Jahren 1997/98 - sind zentrale

Probleme immer noch akut, sodass die Schlussfolgerungen damals wie heute ähnlich sind:

Auch heute noch werden viele Teilzeitbeschäftigte pro Stunde schlechter bezahlt als in Vollzeit, Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung gehen in einigen Ländern oft mit einem beruflichen Abstieg einher, Karrieremöglichkeiten sind in vielen Branchen geringer und das Armutsrisiko im Alter steigt durch lange Jahre der Teilzeitbeschäftigung an. Zentral bleibt somit nicht nur die Frage bestehen wie man Teilzeit als Work-Life-Balance Strategie mit beruflichem Erfolg und Aufstiegschancen verbinden kann, sondern auch wie man das Armutsrisiko gering bezahlter Teilzeitarbeitskräfte dauerhaft abfedern kann.

## Literatur

Bardasi, Elena/ Gornick, Janet C. (2008) Working for Less? Women's Part-time Wage Penalties across Countries. In: *Feminist Economics* 14 (1), S. 37-72.

Becker, Gary S. (1993) *A treatise on the family*, enlarged edition, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Dieckhoff, Martina/Gash, Vanessa/Mertens, Antje/Romeu-Gordo, Laura (im Erscheinen) Female atypical employment in the Service Occupations: a comparative study of time trends in Germany and the UK. Erscheint in: Eichorst, Werner/Marx, Paul (Hrsg.), *Non-Standard Employment in a Comparative Perspective*, Edward Elgar.

Europäische Kommission (2003) [Bericht der Kommissionsdienststellen über die Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 17. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit \(2003\)](#), Brüssel.

Maier, Friederike (1994) Part-Time Employment. In: *Women and Structural Change - New Perspectives*, OECD (Hrsg.), Paris S. 74 - 98.

Gregory, Mary/Connolly, Sara (2008) Moving down: Women's Part-time Work and Occupational Change in Britain 1991–2001, *The Economic Journal* 118 (526): S. F52-F76.

McGinnity, Frances /McManus, Patricia (2007) Paying the price for reconciling work and family-life: Comparing the wage penalty for women's part-time work in Britain, Germany and the United States. In: *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 9 (2): S. 115-134.

Joya, Misra/Budig, Michelle/Boeckmann, Irene (2011) Work-Family Policies and the Effects of Children on Women's Employment Hours and Wages. In: *Community, Work, and Family* 14(2): S. 139-147.

Paull, Gillain (2008) Children and Women's Hours of Work. In: *The Economic Journal* 118(526): S. F8-F27.

Rat der Europäischen Union (1997) Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP, und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.

Rat der Europäischen Union (1998) Richtlinie [98/23/EG](#) des Rates vom 7. April 1998 zur Ausdehnung der Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP, und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit auf das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland.

Wolf, Elke (2002) Lower wage rates for fewer hours? A simultaneous wage-hours model for Germany. In: *Labour Economics* 9 (5): S. 643-663.

**Birgit Soete\***

## **Die wirtschaftspolitischen Leitlinien der Europäischen Union – eine feministische Kritik**

### **Ein Kommentar**

#### **1. Einleitung**

Friederike Maier hat den Artikel „Die wirtschaftspolitischen Leitlinien der Europäischen Union – eine feministische Kritik“ im Jahr 2010 veröffentlicht. Sie analysiert in dem Aufsatz die wirtschaftspolitischen Konzepte und Strategien der Europäischen Union (EU) und der Euro-Zone vor dem Hintergrund der europäischen Strategie des Gendermainstreaming. Sie zeigt, dass die Wirkungen der Wirtschaftspolitik auf die Geschlechter selten untersucht und reflektiert werden. In ihrem Fazit kommt sie zu dem Schluss, dass die EU weiterhin ein „ökonomisches Projekt“ ist, das soziale und kulturelle Veränderungen aufgrund der ökonomischen Integration vernachlässigt. Die Gleichstellungspolitik hat im Laufe der Jahre an Sichtbarkeit und Relevanz in den Strategien der EU verloren. Deshalb fordert sie, eine ernsthafte politische Auseinandersetzung um die Weiterentwicklung des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells zu führen. Orientierungshilfe für diese Debatte kann das skandinavische Modell geben.

Im Folgenden werden die Einschätzungen und Schlussfolgerungen von Friederike Maier im Lichte der europäischen Strategien zu Wirtschaftswachstum und Gleichstellung seit dem Jahr 2010 diskutiert. Außerdem werden empirische Studien zu den Auswirkungen der verschiedenen ökonomischen Krisen in Europa auf die Geschlechter berücksichtigt.

#### **2. Vier Jahre und eine Schuldenkrise später**

Der Hauptfokus der EU ist weiterhin die ökonomische Integration aller Mitgliedsländer und das Ziel, wirtschaftlich gestärkt aus der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise sowie der europäischen Schuldenkrise hervor zu gehen. Im Jahr 2010 wurde zum einen die Strategie „Europa 2020. Strategie für intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum“ und zum anderen die „Strategie für Gleichheit zwischen Frauen und Männern 2010-2015“ von der Europäischen Kommission vorgeschlagen. Die Wachstumsstrategie „Europa 2020“ ist das Nachfolgeprogramm der Lissabon-Strategie (2000-2010) und wurde im Juni 2010 vom Europäischen Rat verabschiedet. In beiden Strategien wird das Thema Gleichstellung aufgegriffen und hat damit zumindest in den Verlautbarungen einen prominenteren Platz als Friederike Maier es erwartet hatte.

In der Wachstumsstrategie wird davon ausgegangen, dass intelligentes Wachstum auf Innovationen und einer wissensbasierten Ökonomie basiert. Nachhaltiges Wachstum wird durch ressourcen- und energieeffizientes Wirtschaften sowie eine „grü-

---

\* Assoziiertes Mitglied des Harriet Taylor Mill-Instituts der HWR Berlin und wissenschaftliche Referentin, Ökonomie beim WBGU.

ne" Ökonomie erzielt. Das inklusive Wachstum kann durch eine Ökonomie mit hoher Beschäftigung erreicht werden. Zwei Unterziele in diesem Zusammenhang sind die Integration junger Personen (unter 30 Jahre) in den Arbeitsmarkt und für 20 Millionen Menschen das Armutrisiko zu reduzieren (Europäische Kommission 2010a). In der Wachstumsstrategie wird darauf abgehoben, dass die Geschlechtergleichheit ein europäischer Grundwert ist und dass Frauen verstärkt in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Das erklärte Ziel ist eine fünfundsiebzigprozentige Beschäftigungsquote für die Erwerbsbevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren unabhängig vom Geschlecht. Deshalb ist der Zugang zu Einrichtungen der Kinderbetreuung, der Betreuung pflege- und anderer betreuungsbedürftiger Personen wichtig, um so eine neue „Work-Life-Balance“ und Geschlechtergerechtigkeit zu ermöglichen (Europäische Kommission 2010a). Die hier skizzierten Ziele der europäischen Strategie sind entsprechend des Subsidiaritätsprinzips in nationale Ziele und Politiken überführt worden.

Die Gleichstellungsstrategie zwischen Frauen und Männern hebt – wie bereits Friederike Maier betont – auf ökonomische Gleichstellung ab. Es wird anerkannt, dass Frauen in niedrig bezahlten Sektoren tätig und in ökonomischen Entscheidungspositionen unterrepräsentiert sind sowie dass Frauen im privaten Haushalt mehr unbezahlte Arbeitsstunden leisten als Männer (Europäische Kommission 2010b). Diese Benachteiligung von Frauen führt zu einem ökonomischen Verlust – oder wirkt wie eine Gebühr auf die Gesamtwirtschaft – sowie zu einer Unternutzung von Talenten. Diesen Problemen gilt es mit Gendermainstreaming entgegen zu wirken. Die Europäische Kommission formuliert sechs Ziele: die ökonomische Unabhängigkeit; gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit; Gleichheit bei ökonomischen Entscheidungen; Beendigung geschlechterbasierter Gewalt; Unterstützung von Geschlechtergleichheit in Drittländern und horizontale Themen wie Geschlechterrollen, Gesetzgebung oder Governance (Europäische Kommission 2010b). Auch diese formulierten Ziele sollten in nationalen Strategien und Politiken der Mitgliedsländer aufgegriffen sowie ausformuliert werden.

Der Rat der Europäischen Union bekräftigte 2011 den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020), der erstmalig 2006-2010 geschlossen wurde. Der Rat stellt heraus, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern zu den Grundwerten in den Verträgen der Europäischen Union zählt. Die Gleichstellung der Geschlechter ist auch in Artikel 23 der Charter der Grundrechte der Europäischen Union festgeschrieben, und es existieren viele Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung und dem Zugang zu Gütern sowie Dienstleistungen. Trotzdem zeigen die jährlichen Berichte der Europäischen Kommission zum Thema Gleichstellung, dass *de facto* noch eine große Lücke zwischen Theorie und Praxis besteht (Rat der Europäischen Union 2011). Der Rat der Europäischen Union folgert, dass der Gleichstellungsaspekt in allen Politikbereichen durchgängig berücksichtigt werden sollte, insbesondere in der Strategie „Europa 2020“ (Wachstumsstrategie) und dass er sich entschlossen dafür einsetzt. Aber im Verständnis des Rates ist eine Geschlechtergleichstellungspolitik in erster Linie für ökonomische Ziele wie Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit der EU von Bedeutung (Rat der Europäischen Union 2011: C155/12).

Die Europäische Kommission hat 2013 einen Bericht veröffentlicht, in dem der Einfluss der Wirtschaftskrise auf die Situation von Frauen und Männern sowie die Gleichstellungspolitik untersucht werden. Aus der Analyse anderer Wirtschaftskrisen ist bekannt, dass der Verlauf der Krise und damit seine Auswirkungen tiefgreifend geschlechtsspezifisch sind. Als Reaktion auf die Finanz- und Wirtschaftskrise sowie die

Schuldenkrise wurden in vielen europäischen Mitgliedsländern Konsolidierungs- und Sparmaßnahmen eingeleitet, um Haushaltsdefizite, aufgrund der kurzfristigen Rettungsmaßnahmen, und die Staatsverschuldung zu reduzieren (Europäische Kommission 2013: 40). Im Gegensatz zu früheren Studien zeigt sich auf den ersten Blick, dass sich geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Löhne und Armut in der Krise verringert haben. Dieses Ergebnis ist die Folge der Arbeitsmarktsegregation in der EU, wonach Frauen in Dienstleistungssektoren einschließlich des öffentlichen Sektors überrepräsentiert sind und in den Bereichen Industrie, Bau und dem Finanzsektor, die stärker von der Krise betroffen waren, unterrepräsentiert sind. Allerdings kann die Arbeitsmarktsegregation dazu führen, dass Frauen in der zweiten Runde der Krisenbewältigung durch die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte mit Arbeitsplatzabbau im öffentlichen Sektor stärker betroffen sein werden als Männer. Frauen waren in dieser Krise pauschal kein Beschäftigungspuffer als „Zweitverdienerinnen“ für die krisenbedingten Arbeitsplatzverluste. In dieser Krise waren vielfach junge Erwerbstätige (Frauen und Männer) unter 30 Jahren mit Zeitarbeitsverträgen und männliche Arbeitsmigranten von den Arbeitsplatzverlusten betroffen. Erkennbar ist auch, dass Frauen heute eine veränderte Einkommensrolle haben, denn der Anteil doppelverdienender Paare verringerte sich zugunsten von Paaren mit weiblichen Alleinverdienern. Gleichzeitig haben Frauen Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft und Elternzeit erfahren und die Einschränkung von Sozialleistungen (Europäische Kommission 2013: 41). Die Immobilienkrise in einigen europäischen Mitgliedsländern hat das Obdachlosigkeitsrisiko für die ärmsten Haushalte erhöht und davon sind alleinerziehende Mütter überproportional stärker betroffen. Auch hat sich der Gesundheitszustand, aufgrund von kostenbedingten Gesundheitsreformen, für Menschen mit geringem Einkommen verschlechtert.

Die Untersuchungen bezüglich der Gleichstellungspolitiken legen den Schluss nahe, dass die Haushaltskonsolidierungen sich auf die Gleichstellung der Geschlechter in einigen Mitgliedsländern dauerhaft negativ auswirken werden, weil Sozialtransfers, förderliche Programme, soziale Infrastrukturen sowie Rahmenbedingungen wieder abgebaut werden. Außerdem wurden die Konjunkturbelebungsprogramme in den Mitgliedsländern sowie die nachfolgenden Konsolidierungsmaßnahmen in ihren Auswirkungen nicht geschlechtsbezogen bewertet (Europäische Kommission 2013). Die Ergebnisse der Studie stützen die Schlussfolgerung von Friederike Maier, dass die Gleichstellungspolitik in der EU von ca. 2000 bis 2010 an Sichtbarkeit und Relevanz verloren hat.

Im April 2014 hat die Europäische Kommission eine Studie veröffentlicht „Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe“ in der deutlich wird, dass die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern sowohl ökonomisch, politisch und sozial in den sozialen Normen und Werten einer jeden Gesellschaft tief verankert ist. Diese sozialen Normen und Rollenzuschreibungen sowie Stereotypen von weiblich und männlich verändern sich nur sehr langsam. In Europa wird Frauen weiterhin die Verantwortung für die Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen zugewiesen. Auch das Familienmodell mit dem männlichen Hauptverdiener ist aller Gleichstellungspolitik zum Trotz weiterhin das dominante Familienmodell in Europa.

### **3. Fazit**

Die von Friederike Maier in ihrem Artikel geübte feministische Kritik an der europäischen Wirtschaftspolitik und der fehlenden eigenen Leitlinie zur Geschlechtergleichheit ist nach wie vor aktuell. Gleichwohl haben die Europäische Kommission und der Europäische Rat Gleichstellung von Frauen und Männern in den Wirtschaftsstrategien nach 2010 wieder verankert. Dabei wird die Gleichstellung nur aus einem ökonomischen Blickwinkel bezogen auf den Arbeitsmarkt betrachtet und gefördert. Es wird vernachlässigt, dass die Europäische Union nicht nur eine ökonomische, sondern auch eine politische und soziale Union werden will bzw. ist. Deshalb brauchen wir nicht nur eine politische Auseinandersetzung um die Weiterentwicklung des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells, wie Friederike Maier sie in ihrem Artikel fordert. Ich würde weiter gehen und fordere in der EU eine gesellschaftliche und politische Debatte zu den sozialen Normen und Werten bezüglich der geschlechtsspezifischen Rollen- und Verantwortungszuschreibungen. Hier scheint nach wie vor der Kern des Problems zu liegen, trotz der Emanzipation seit über 150 Jahren und der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Friederike Maier hat eine vergleichbare Forderung bereits in früheren Veröffentlichungen formuliert, beispielsweise in „Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur – Thesen zu einem gesellschaftssystemübergreifenden Zusammenhang“ (1990).

### **Literatur**

Europäische Kommission (2010a) Europe 2020. A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth, communication from the Commission, COM(2010) 2020 final, Brüssel 3.3.2010.

Europäische Kommission (2010b) Strategy for equality between women and men 2010-2015, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2010) 491 final, Brüssel, 21.09.2010.

Europäische Kommission (2013) The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies, Synthesis report, Luxemburg.

Europäische Kommission (2014) Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe, Rand Europe, Contract ref. no. JUST/2011/GEND/PR/1081/A4.

Maier, Friederike (1990) Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur – Thesen zu einem gesellschaftssystemübergreifenden Zusammenhang, SAMF Arbeitspapier, S. 54-90.

Rat der Europäischen Union (2011) Schlussfolgerungen des Rates vom 7. März 2011 zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020), 2011/C 155/02, in: Amtsblatt der Europäischen Union 25.5.2011, C 155/10-C 155/13.

**Sigrid Betzelt\***

## **Die deutsche Wende zur „Aktivierung“: Aus Gender-Sicht mehr Flop als Top**

### **1. Einleitung**

Friederike Maiers Aufsatz „Arbeitsmarkt und Geschlechterverhältnis. Frauenarbeit als Gegenstand politischer Regulierung“ aus dem Jahr 1996 ist auch nach fast 20 Jahren in seinen wesentlichen Teilen aktuell. Dies liegt nicht nur daran, dass er zutreffende theoretische Erklärungen der Verschränkungen von „Arbeitsmarkt und Geschlecht“ liefert, sondern auch an den in vieler Hinsicht auch heute noch gültigen gender-kritischen Einschätzung deutscher Arbeitsmarktpolitik.

In ihrem Aufsatz liefert Friederike Maier zunächst eine grundlegende Analyse des vielfach institutionalisierten hierarchischen Verhältnisses von Erwerbsarbeits-sphäre und „privater“ unbezahlter Hausarbeit und seiner nachteiligen Folgen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Im Grundsatz hat sich hieran nichts geändert, daher wird mein Kommentar diese grundlegenden Analysen nicht weiter kommentieren. Ebenso wenig eingehen werde ich auf die fundierte Kritik Maiers an den – oftmals zu eindimensionalen – Erklärungsansätzen von Geschlechterungleichheiten im Arbeitsmarkt aus verschiedenen Theorietraditionen. Der Kern ihrer Kritik, dass Geschlechterungleichheiten nur im Kontext der politischen Regulierung auch der Reproduktionssphäre zu verstehen sind und damit Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung von Frauen das Ergebnis eines komplexen Wechselspiels ökonomischer, sozialer und politisch-institutioneller Prozesse ist (Maier 1996: 181-182, 189-191), bleibt eine weiterhin aktuelle Erkenntnis.

Hier soll versucht werden, die kritischen Einschätzungen Friederike Maiers im letzten Teil ihres Textes (192-205) zur deutschen Arbeitsmarktpolitik von Mitte der 1990er Jahre in groben Zügen zu „aktualisieren“. Inwiefern treffen die damaligen Aussagen noch zu? Wo sind Kontinuitäten erkennbar, wo hat sich tatsächlich etwas geändert, und nicht zuletzt: in welche Richtung?

### **2. Arbeitsmarktpolitik revisited: Wandel, Kontinuitäten und Ambivalenzen**

Ausgehend von Friederike Maiers kritischer Analyse frage ich im Folgenden (a) nach gleichstellungspolitischen Fortschritten in der Arbeitsmarktpolitik, und (b) nach Kontinuitäten einer entweder mangelnden Ausrichtung an Gleichstellungszielen oder im Gegenteil diesen sogar zuwider laufenden oder zumindest ambivalenten Entwicklungen.

Kritisiert wurde von Maier damals, dass eine aktive, d.h. „eine Frauen besonders fördernde Politik (...) weder instrumentell noch konzeptionell umgesetzt (wurde)“ (Maier 1996: 194), da der Zugang zu den ‚passiven‘ Lohnersatzleistungen in der Arbeitslosenversicherung wie auch zu ‚aktiven‘ arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen am

---

\*Professorin für Gesellschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Organisationssoziologie an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Mitglied des Harriet Taylor Mill-Instituts.

„männlichen Erwerbsverlauf vollkontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung“ orientiert sei (ebenda). Die Autorin belegt dies mit Einzelregelungen im Arbeitsförderungsgesetz, die zu einem Ausschluss von Frauen von Leistungen bzw. unzureichender Förderung führten. Deutlich wurde auch eine stark unterproportionale Erwerbsintegration von Frauen, mit klaren Ost-West-Unterschieden (Maier 1996: 196, Tabelle 1, Zahlen für 1989-1993).

## 2.1 Gleichstellungspolitische Fortschritte

Es wäre dramatisch, wenn nach den seither vergangenen 20 Jahren keine Fortschritte zu vermelden wären. In der Tat lassen sich gleichstellungspolitischen Fortschritte festhalten:

- Mit dem durch die Hartz-Reformen (2003/4) erfolgten Umbau des sozialen Sicherungssystems bei Arbeitslosigkeit wurde ein *universeller Zugang* zu nahezu allen aktiven arbeitsmarktpolitischen Eingliederungsleistungen des 1998 eingeführten Sozialgesetzbuches (SGB) III geschaffen. Damit stehen diese Leistungen im Prinzip allen Arbeitslosen unabhängig von der Erfüllung von Vorbeschäftigungs- oder Beitragszeiten offen, es können also auch Personen mit diskontinuierlichen (Teilzeit-) Erwerbsbiografien (typischerweise Frauen) arbeitsmarktpolitisch gefördert werden.
- Das *Ziel der Gleichstellung* von Frauen und Männern in der Arbeitsmarktpolitik ist im SGB III und SGB II an prominenter Stelle in § 1 festgeschrieben worden. Im Gegensatz zu früher wurden hauptamtliche „Beauftragte für Gleichstellung“ in den einzelnen Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern eingesetzt.
- Die Statistikabteilung der Bundesagentur für Arbeit stellt ein immer umfangreicheres Berichtssystem mit *geschlechtsspezifischen Daten* zur Arbeitsmarktintegration und der Teilnahme an aktiven Maßnahmen bereit. Die jährlichen Eingliederungsbilanzen sind ebenfalls nach Geschlechtern differenziert.
- Die gesetzliche *Förderquote* von Frauen entsprechend ihrem Anteil an den im jeweiligen Rechtskreis (SGB III/SGB II) registrierten Arbeitslosen und der Frauenarbeitslosenquote, wurde – nach vielen Jahren der Unterschreitung – 2012 im Rechtskreis SGB III nicht nur erreicht, sondern lag mit 43,7% sogar leicht über dem Zielförderanteil von 41,7%. Im SGB II wurde die Quote (46,3%) zwar mit 43,8% verfehlt, doch immerhin halbierte sich der Abstand zwischen beiden Größen (2008: -5,8) (Statistik der BA 2014).
- Die *Erwerbsbeteiligung* von Frauen hat sich, bezogen auf die Anzahl der Personen, weiter kontinuierlich erhöht (BA 2013). So ist ihre Erwerbsquote<sup>1</sup> auf 71,6% (2011) gestiegen, wodurch sich der Abstand zu den Männern auf 11 Prozentpunkte verringert hat. Auch die *Erwerbstätigenquote* der Frauen erhöhte sich auf 67,6% (Männer: 77,1%), und der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag bei immerhin 46,3% (West: 45,1%, Ost: 49,7%) und damit um 4 (West) bzw. 3 (Ost) Prozentpunkte über den Werten von 1993. Die Frauenarbeitslosenquote hat sich im Gegenzug auf 6,8% deutlich verringert und liegt damit sogar unter der der Männer (6,9%). Selbst der Anteil der Langzeitarbeits-

---

<sup>1</sup> Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Mikrozensus, auf Basis des ILO Labour Force Konzepts).

losen ist gefallen, wobei sich die Geschlechterdifferenz reduziert hat (Frauen: 37,2%, Männer: 34,2%).

Bei oberflächlicher Betrachtung könnte man also zu dem Schluss kommen: Alles gut! Doch diese positiven Befunde stellen höchstens die halbe Wahrheit dar und verschleiern zum Teil äußerst problematische Entwicklungen.

## 2.2 Kontinuitäten und Inkonsistenzen

Die sog. Hartz-Reformen und damit die Hinwendung zur „Aktivierung“ waren zweifellos der wichtigste arbeitsmarktpolitische Einschnitt der letzten Dekade. Das Aktivierungsparadigma ist gleichstellungspolitisch grundsätzlich ambivalent zu bewerten: Es erklärt das „Adult Worker Model“, die vollzeitige kontinuierliche Erwerbstätigkeit für alle erwerbsfähigen Erwachsenen, zur Norm und zum einzig legitimen Zugang zu vollen sozialen Rechten. Damit werden andere gesellschaftlich wertvolle, nicht erwerbsförmige Tätigkeiten wie die Sorgearbeit für Andere abgewertet und darauf ausgerichtete, bisher institutionell gestützte Sicherungserwartungen aufgekündigt (vgl. Betzelt 2008; zusammenfassend: Jaehrling 2012). Andererseits hat eine stärkere Erwerbsintegration von Frauen emanzipatorisches Potenzial, wenn sie zu unabhängiger Existenzsicherung und beruflichen Entwicklungschancen führt. Entscheidend für die Auflösung dieser Ambivalenz von Aktivierungspolitik ist das spezifische Profil ihrer Umsetzung, besonders der Zugang zu Leistungen und der Umfang und die Qualität der erreichten Erwerbsintegration, die zum Ausgleich oder zur Vertiefung von Arbeitsmarktungleichheiten führen kann. Im deutschen Fall ist das Profil von Aktivierungspolitik als eher gleichstellungshinderlich zu kennzeichnen, weil sie die mit dieser Ausrichtung potenziell verbundenen Chancen auf eine *qualitativ* bessere Arbeitsmarktintegration von Frauen viel zu wenig nutzt, sondern im Gegenteil bestehende Benachteiligungen am Arbeitsmarkt und in der sozialen Absicherung eher vertieft.

### 2.2.1 Ent-Individualisierung sozialer Sicherung: Zurück zum Ernährermodell?

Die durch Hartz-IV etablierte Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II ist ein strikt bedarfsgeprüftes Fürsorgesystem, in dem heute rund drei Viertel aller registrierten Arbeitslosen erfasst sind. Denn der Zugang zu individuellen, lohnbezogenen Versicherungsleistungen nach SGB III<sup>2</sup> wurde verengt und die lohnbezogene Arbeitslosenhilfe abgeschafft. Die reguläre Bezugsdauer von der Versicherungsleistung Arbeitslosengeld I wurde auf 12 Monate begrenzt.

In der Grundsicherung nach SGB II wurde das Konstrukt der „Bedarfsgemeinschaft“ eingeführt, innerhalb der eine unbegrenzte gegenseitige Einstandspflicht der Erwerbsfähigen gefordert wird – auch zwischen Unverheirateten und für Stiefkinder bis zum Alter von 25 Jahren. Diese Umsteuerung bedeutet eine Re-Familialisierung sozialer Sicherung und eine implizite Orientierung am männlichen Ernährermodell. Aufgrund bestehender Lohnungleichheiten verlieren besonders Frauen in Paar-Haushalten ihre Ansprüche auf eine eigenständige soziale Absicherung. Damit hat sich ein Problem verschärft, das bereits vor den Hartz-Reformen bestanden hat: Die Problematik Arbeitsloser ohne jeden Anspruch auf Sozialleistungen (Nichtleistungsbeziehende; vgl. Betzelt 2014; Betzelt/Schmidt 2010), aktuell sind dies fast eine Vier-

---

<sup>2</sup> Dies erfolgte durch die Verkürzung der Rahmenfristen von drei auf zwei Jahre, innerhalb derer mindestens 12 Monate sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen muss.

telmillion Menschen oder ein Viertel aller SGB III-Arbeitslosen, darunter überdurchschnittlich viele Frauen. Sie sind vollständig auf Angehörige angewiesen, um den Lebensunterhalt und soziale Risiken wie Krankheit abzusichern, unabhängig davon ob sie verheiratet oder ledig sind. Dabei besteht zivilrechtlich keine gegenseitige Unterhaltsverpflichtung zwischen unverheirateten Erwachsenen.

Zudem entstanden zwischen beiden Leistungssystemen des SGB II und SGB III neue Ausgrenzungen und Schnittstellenprobleme. Die Zuordnung zu den Rechtskreisen variiert je nach materieller Lage des Haushalts, insbesondere dem Erwerbsstatus des Partners/der Partnerin, je nachdem ob das Partnereinkommen den SGB II-Hilfebedarf der Bedarfsgemeinschaft unter- oder überschreitet.

### 2.2.2 Widersprüchliche Verfügbarkeitsnormen in der Aktivierungspraxis

Auf die Kontinuität des Ernährermodells verweist auch der vollständige Ausschluss von Sorgeverantwortlichen – in der Praxis nur Müttern – für Kleinkinder unter 3 Jahren (eigene oder die „des Partners“, § 10 (2) SGB II) von der Verfügbarkeitsnorm. Sie gelten nicht einmal mehr als arbeitslos. Der damit verbundene Ausschluss junger Mütter auch von arbeitsmarktpolitischen Förderleistungen ist angesichts der langfristig negativen Wirkungen auf den Erwerbsverlauf besonders problematisch. Zugleich beinhaltet die Zumutbarkeitsregelung des SGB II allerdings die Pflicht aller „erwerbsfähigen Leistungsberechtigten“, dem Arbeitsmarkt Vollzeit zur Verfügung zu stehen. Dies schließt auch Partnerinnen ein, die bislang in einer traditionellen Hausfrauenehe lebten und vielleicht noch nie erwerbstätig waren.

An diesen widersprüchlichen Regelungen innerhalb des SGB II zeigt sich die inkonsistente Umsetzung des Aktivierungsparadigmas. Hinzu kommt, dass für Arbeitslose im SGB III andere Verfügbarkeitsregelungen gelten – hier ist es Arbeitslosen zumindest ausnahmsweise erlaubt, nur teilweise dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Der Umgang mit Teilzeitbeschäftigten bleibt allerdings auch im SGB III höchst widersprüchlich (vgl. Bothfeld/Betzelt 2011: 213ff). Denn einer „Durchlöcherung“ der Vollzeitnorm bei der Zumutbarkeit und in der Vermittlungspraxis stehen die mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei der Berechnung von Lohnersatzleistungen sowie die beruflichen Nachteile gegenüber, die individualisiert statt kompensiert werden. Aufgrund der institutionell gestützten traditionellen Arbeitsteilung arbeiten noch immer hauptsächlich die Frauen Teilzeit, dies immer häufiger gezwungenermaßen.<sup>3</sup>

### 2.2.3 Doppelte Benachteiligungen bei der Arbeitsförderung

Die deutsche Aktivierungspolitik ist – anders als in anderen europäischen Ländern – durch massive Leistungskürzungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und einen Abbau von Rechtsansprüchen auf berufliche Weiterbildungsmaßnahmen gekennzeichnet (vgl. Bosch 2012; Dingeldey 2010). Nicht nur das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium wurde massiv eingeschränkt und die Haushaltsmittel für Eingliederung stark gekürzt. Mit den Hartz-Reformen wurde die Steuerung des Einsatzes der Eingliederungsleistungen einer neuen betriebswirtschaftlichen Kosteneffizienzlogik unterworfen, denen andere arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Ziele untergeordnet

---

<sup>3</sup> Der Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit wächst: Fast die Hälfte der in regulärer Teilzeit tätigen Frauen und zwei Drittel der Minijobberinnen würden die vereinbarte Arbeitszeit gern ausweiten (Wanger 2011).

wurden (vgl. Schütz 2012: 237ff; Kaltenborn/Rambøll 2010: 57ff; Hielscher/Ochs 2012). Vorrangiges geschäftspolitisches Ziel ist die schnelle Arbeitsmarktintegration und damit die Kosteneinsparung ‚passiver‘ Lohnersatzleistungen. Dem gegenüber wurden individuelle Rechtsansprüche auf Fördermaßnahmen inzwischen restlos abgeschafft.

Die Evaluationsforschung zeigt, dass die primär betriebswirtschaftliche Ausrichtung der Bundesagentur für Arbeit (BA) systematisch zu ‚Creaming‘ führt, d.h. zur Konzentration der Dienstleistungen auf arbeitsmarktnahe Personengruppen, während jene mit den größten „Vermittlungshemmnissen“ nur noch in Ausnahmefällen gefördert werden (Schütz 2012; Kaltenborn/Rambøll 2010). Auf diese Problematik des „screening“ von Arbeitslosen hat bereits Friederike Maier (1996: 197) hingewiesen. Diese Praxis ist noch verschärft worden. Sie wirkt klar benachteiligend für Mütter, insbesondere Alleinerziehende, Nichtleistungsbeziehende, Langzeitarbeitslose, MigrantInnen und Ältere.

#### **2.2.4 Institutionelle Gleichstellungspolitik:**

Die gesetzlichen Gleichstellungsziele genießen in der Zielhierarchie nur einen untergeordneten Stellenwert, ihre Umsetzung und Implementation erfolgte im SGB II nur sehr zögerlich (vgl. IAQ et al. 2009; Jaehring 2012). So wurden erst 2011 auch hier (wie im SGB III) hauptamtliche Beauftragte für Chancengleichheit (BCAs) eingeführt. Kompetenzen und Einfluss der BCAs sind begrenzt, insbesondere angesichts der weiten Ermessensspielräume der Fachkräfte für Beratung und Vermittlung. Insofern ist die Forderung nach einer „*Ausweitung von Kompetenzen der Frauenbeauftragten in den Arbeitsämtern*“ (Maier 1996: 198) noch immer höchst aktuell.

Auch das Instrument der bereits 1992 eingeführten gesetzlichen Frauenförderquote bleibt unter den gegebenen Rahmenbedingungen ein stumpfes Schwert, zumal mit dem Job-Aktiv-Gesetz (2002) deren Berechnungsweise so verändert wurde, dass die zu erreichenden Zielquoten moderat ausfallen (vgl. Beckmann 2003): Sie bleiben nicht nur deutlich unter dem weiblichen Bevölkerungsanteil von 51%, sondern auch unter dem Anteil an den weiblichen Arbeitslosen. Nicht einbezogen wird zudem die Stille Reserve, in der (besonders westdeutsche) Frauen einen großen Anteil stellen. Seit Hartz-IV werden die Frauenförderquoten außerdem für die beiden Rechtskreise SGB III / SGB II getrennt berechnet. Dies hat verzerrende und Frauen benachteiligende Effekte zur Folge: Zum einen aufgrund des beschränkten Zugangs zur Arbeitslosenversicherung für Frauen, wodurch die zu erreichende Frauenquote im SGB III niedriger ausfällt. Zum anderen werden Arbeitslose ohne Leistungsbezug dem SGB III zugerechnet, aber aufgrund der Priorität der Kosteneffizienz kaum gefördert. Die systematische Verdrängung von Nichtleistungsbeziehenden aus der registrierten Arbeitslosigkeit (vgl. Betzelt 2014) trug wesentlich dazu bei, dass die Förderquote im SGB III (2012) leicht übererfüllt wurde. Insofern ist die obige Einordnung dieser Entwicklung als „Fortschritt“ sehr zweifelhaft.

Äußerst fragwürdig ist ohnehin, dass die Gleichstellungsziele auf die quantitative Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und die Erfüllung der Förderquote reduziert wurden. Die Ziele der Vermeidung unterwertiger Beschäftigung und des Entgegenwirkens von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt fehlen in der im Februar 2011 erstmals geschlossenen Rahmenzielvereinbarung zwischen dem Bundesarbeitsministerium und der BA (BMAS 2011). Und die Nichtleistungsbeziehenden, bis 2010 immerhin als Zielgruppe benannt, fehlen ebenfalls, denn der BA-Vorstand stellte intern klar:

„So soll (...) auf den Vorrang der Förderung von Leistungsempfängerinnen und -empfängern vor jenen ohne Leistungsbezug geachtet werden" (Kaltenborn/Rambøll 2010: 72; Hervorh. S.B.).

Insgesamt wird unter dem Aktivierungsregime nur eine Minderheit Arbeitsloser durch Eingliederungsleistungen gefördert; im SGB III waren es 2012 ein knappes Drittel (32%) aller arbeitslosen Frauen, im SGB II sogar nur ein Fünftel (19,9%).<sup>4</sup> Zudem werden lediglich standardisierte Maßnahmen angeboten, die oftmals nicht den tatsächlichen Qualifizierungsbedarfen entsprechen.

### 2.2.5 Arbeitsmarkt-Deregulierung und Vermittlungspraxis

Friederike Maier stellte fest: „Da die Integration der Frauen vermehrt in Teilzeitbeschäftigung erfolgt, ist der Anteil der Frauen am Erwerbsarbeitsvolumen nicht genauso rasch gewachsen [wie die Erwerbsquote von knapp 60%, S.B.], 1992 machte er ca. 39% aus." (1996: 191). Diese Aussage trifft heute sogar noch in verstärktem Maße zu. Denn es sind heute zwar sehr viel mehr Frauen als damals erwerbstätig (67,6%) und ihre Erwerbsquote hat sich um fast 12 Prozentpunkte auf 71,6% erhöht<sup>5</sup>, doch der Frauenanteil an den gearbeiteten Stunden (Erwerbsarbeitsvolumen) ist nur geringfügig um weniger als 3 Prozentpunkte gewachsen auf 42,9%. Nur die Hälfte aller beschäftigten Frauen (50,6%) arbeitet Vollzeit, fast ein Viertel (23,8%) übt dagegen ausschließlich einen „Minijob“ aus, die Übrigen arbeiten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit.

Wesentlich verantwortlich für die Ausweitung von sog. atypischen Beschäftigungsformen sind die Hartz-Reformen.<sup>6</sup> Dies betrifft Männer wie Frauen, doch in unterschiedlicher Weise: So sind Männer häufiger in Leiharbeit beschäftigt als Frauen, und Teilzeit- und Minijob-Beschäftigung konzentriert sich auf die Ränder ihrer Erwerbsbiografie. Frauen stellen zwei Drittel aller Minijobber und üben diese sozial nicht abgesicherte Erwerbsform über längere Zeit auch während der Haupterwerbsphase aus. Die Bruttostundenlöhne in Minijobs liegen zu drei Vierteln unter 8,50 € und damit unterhalb der OECD-Niedriglohnschwelle. Die niedrigsten Stundenlöhne von unter 5 € entfallen überwiegend (58%) auf Minijobs (Voss/Weinkopf 2012: 8). Minijobs sind inzwischen zum Massenphänomen geworden (2011: 7,4 Mio insgesamt, davon 4,93 Mio ausschließlich in Minijobs); in der Gebäudereinigung und der Gastronomie stellen sie rund die Hälfte der Beschäftigten, im Einzelhandel ein Drittel (Voss/Weinkopf 2012: 10).

Zu dieser Entwicklung haben auch die mit den Hartz-Reformen verschärften *Zumutbarkeitsregeln* im SGB II/III und die Vermittlungspraxis der BA beigetragen. Arbeitslose im SGB II-System müssen jede Arbeit annehmen, eine Lohnuntergrenze existiert nicht mehr. Für Arbeitslose im SGB III gilt eine degressive Lohnuntergrenze in Höhe des Arbeitslosengeldanspruchs. Der Berufsschutz wurde bereits 1997 mit dem Arbeitsförderungsreformgesetz abgeschafft. Dies betrifft Frauen in besonderem Maße, da sie häufiger als Männer unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt sind.

---

<sup>4</sup> Der Frauenanteil an allen Maßnahmen lag im SGB III bei 42,5%, im SGB II bei 44,6%.

<sup>5</sup> Zahlen für 2011; Frauen zwischen 15 und unter 65 Jahren (BA 2013: 6). Die Erwerbsquote in Ostdeutschland lag bei 75,8%, in Westdeutschland bei 68,9% (Wanger 2011: 5).

<sup>6</sup> In Bezug auf die Minijobs wurde die Begrenzung auf 15 Wochenstunden aufgehoben und die Verdienstgrenze auf 400 Euro monatlich angehoben (ab 2013: 450 €), nebenberufliche Minijobs wurden von Steuern und Sozialabgaben befreit.

Die *Vermittlungspraxis* Arbeitsloser durch die BA verstärkt die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation anstatt ihr entgegen zu wirken. Denn die Zielvorgabe der schnellen Vermittlung führt dazu, dass die arbeitgeberseitigen Nachfragewünsche schlicht bedient werden. Arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Ziele einer nachhaltigen, qualifikationsadäquaten oder Aufstiege ermöglichenden Beschäftigung spielen in der Praxis kaum eine Rolle. Die Vermittlungspraxis aus dem SGB II weist vielmehr einen klaren Gender-Bias auf (vgl. IAQ et al. 2009; Jaehrling 2012; Bothfeld/Betzelt 2012). Während drei Viertel der Männer den Leistungsbezug durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verlassen, gelingt dies nur gut der Hälfte (52%) der Frauen. Etwa ein Viertel der Frauen bleibt arbeitslos (Männer: 9%), knapp jede Sechste zieht sich in die Nichterwerbstätigkeit zurück (Männer: 11%). Frauen mit einem Partner werden noch seltener erwerbstätig (39,5% bei Paaren mit Kind, 49,3% ohne Kind) als allein lebende Frauen. Wenn arbeitslose Frauen jedoch aus der Hilfebedürftigkeit in Erwerbstätigkeit übergehen, so geschieht dies etwa in der Hälfte der Fälle durch die Aufnahme eines Minijobs, während bei Männern die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (häufig allerdings in Leiharbeit) dominiert (IAQ et al. 2009: 188). Mit anderen Worten: Die „Aktivierungspraxis“ des SGB II führt für Frauen, zumindest wenn sie in einem Paar-Haushalt leben, oft nicht zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit.<sup>7</sup>

### 3. Fazit und Ausblick

„Zunehmend wollen gut qualifizierte Frauen ihren Lebensunterhalt selbst verdienen. Dieser Intention steht aber die ernüchternde [...] Tatsache gegenüber, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen [...] nach wie vor nicht realisiert ist“ (Klammer et al. 2011: 21). So die Schlussfolgerung der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Verantwortlich für dieses Ergebnis ist auch und in besonderem Maße die Arbeitsmarktpolitik. Denn Gleichstellungsziele genießen in diesem Politikfeld nach wie vor einen klar untergeordneten Stellenwert, wie dies Friederike Maier schon damals feststellte (Maier 1996: 198). Die Wende zum Aktivierungsparadigma brachte in Deutschland keinen konsequenten Pfadwechsel vom konservativen Familienernährermodell zu einem kohärenten Leitbild gleichberechtigter und existenzsichernder Erwerbsteilhabe von Frauen, sondern in vieler Hinsicht widersprüchliche Regelungen und eine Praxis, die eher zu einer Zementierung von Geschlechterungleichheiten führen. Inkonsistenzen zwischen den teils geschlechterstereotypen Regelungen des SGB II bestehen zudem mit anderen Rechtsgebieten wie dem Familien- und Unterhaltsrecht, die bereits stärker an modernisierten Geschlechterrollen ausgerichtet sind. Diese Inkohärenz erschwert es Frauen wie auch Männern, egalitäre Rollenvorstellungen zu realisieren und Erwerbsarbeit wie unbezahlte Sorgearbeit gleichberechtigt aufzuteilen.

Eine klare Gleichstellungsorientierung und ein Abbau sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt insgesamt stehen jedoch im Widerspruch zur allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Geschäftspolitik. Doch Korrekturen an dieser Ausrichtung sind derzeit ebenso wenig absehbar wie eine konsequentere Gleichstellungspolitik, für die die genderkritische Arbeitsmarkt(politik)forschung ausreichende Analysen und Empfehlungen böte. Der Erste Gleichstellungsbericht wurde durch die vorige Bundesregierung kaum gewürdigt, und auch der aktuellen großen Koalition fehlt es am politischen Willen. Die

---

<sup>7</sup> Auch aus dem Versicherungssystem gehen Frauen häufiger in Nichterwerbstätigkeit über und nehmen seltener eine sozialversicherungspflichtige Arbeit auf als Männer (Statistik der BA 2014).

Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ist zwar ein erster, überfälliger Schritt, der die schlimmsten Auswüchse von Lohndumping eindämmen kann und insbesondere Frauen zugutekommen dürfte. Doch gleichstellungspolitische Kernanliegen wie eine konsequente Individualisierung der sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder die vielfach geforderte Eindämmung der problematischen Minijobs sind nicht geplant.

Die von Friederike Maier vor 20 Jahren formulierten Herausforderungen bleiben insofern trotz aller erzielten Fortschritte bestehen. Ihr kritisches Fazit in Bezug auf die Arbeitsmarktforschung ist immerhin mittlerweile zu relativieren. Wichtige Erkenntnisse wie eine notwendige Lebenslauforientierung und die *institutionelle* Rahmung der Erwerbsteilhabe von Frauen und Männern sind heute im Mainstream angekommen. Bleibt zu hoffen, dass diese Erkenntnisse, gemeinsam mit einer ‚aufgeklärten‘ sozialen Praxis, zu einer institutionellen Anpassung auch der Arbeitsmarktpolitik führen – und zwar nicht erst in den nächsten zwanzig Jahren.

## Literatur

Beckmann, Petra (2003) Neue Frauenförderquote. Gute Absichten führen nicht immer zum gewünschten Ziel. *IAB-Kurzbericht* Nr. 22/2003. Nürnberg: IAB.

Betzelt, Sigrid (2014) Exklusion statt Inklusion: Die kosteneffiziente „Aktivierungsstrategie“ Arbeitsloser ohne Leistungsanspruch. In: *Sozialer Fortschritt* (63), (i.E.).

Betzelt, Sigrid (2008) Universelle Erwerbsbürgerschaft und Geschlechter(un)gleichheit – Einblicke in das deutsche Aktivierungsregime unter „Hartz IV“. In: *Zeitschrift für Sozialreform* (54), H. 3, S. 305-327.

Betzelt, Sigrid/Schmidt, Tanja (2010) Die Fallstricke der „Bedarfsgemeinschaft“: Arbeitslose ohne Leistungsbezug. In: Jaehrling, Karen/Rudolph, Clarissa (Hrsg.): *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von ‚Hartz IV‘*. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 180-197.

Bosch, Gerhard (2012) Berufliche Weiterbildung in Deutschland 1969 bis 2010: Entwicklung und Reformpolitik. In: Bothfeld et al. (Hrsg.), S. 106-125.

Bothfeld, Silke; Betzelt, Sigrid (2011) Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine institutionelle und empirische Analyse des SGB II und SGB III. In: Klammer/Motz (Hrsg), S. 199-251.

Bothfeld, Silke/Sesselmeier, Werner/Bogedan, Claudia (2012) (Hrsg.): *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft: Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III*, VS Verlag, 2. Auflage. Wiesbaden.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg) (2013) *Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2012*. Nürnberg: BA, URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de> [06.06.2014].

Dingeldey, Irene (2010) Agenda 2010: Dualisierung der Arbeitsmarktpolitik. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 45/2010, S. 18-25.

Hielscher, Volker/ Ochs, Peter (2012) Das prekäre Dienstleistungsversprechen der öffentlichen Arbeitsverwaltung. In: Bothfeld et al. (Hrsg.), S. 248-259.

IAQ/ FIA/ gendA (2009) *Bewertung der Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht. Abschlussbericht*. Duisburg, Berlin und Marburg, Juni 2009. Projektnr. 03/06. URL: [http://www.bmas.de/portal/40196/f396\\_\\_forschungsbericht.html](http://www.bmas.de/portal/40196/f396__forschungsbericht.html) [06.06.2014].

Jaehrling, Karen (2012) Gleichstellung und Aktivierung - Wahlverwandtschaft oder Stiefschwestern? In: Bothfeld et al. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft, S. 177-190.

Kaltenborn, Bruno/Rambøll Management Consulting (2010) *Zielsteuerung in der Arbeitsverwaltung - ein europäischer Vergleich. Endbericht an das BMAS*, Dezember 2010. Berlin. URL: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-fb409-arbeitssteuerung.pdf;jsessionid=51B4A0F0175DF39648559C319692201A?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-fb409-arbeitssteuerung.pdf;jsessionid=51B4A0F0175DF39648559C319692201A?__blob=publicationFile) [06.06.2014].

Klammer, Ute/Motz, Markus (2011) (Hrsg.): *Neue Wege gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Wiesbaden: VS Verlag.

Klammer, Ute/ Bosch, Gerhard/ Helfferich, Cornelia/ Meier-Gräwe, Uta/ Nolte, Paul/ Schuler-Harms, Margarete/ Stangel-Meseke, Martina (2011) Neue Wege - gleiche Chancen. Kurzfassung des Sachverständigengutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. In: Klammer/Motz (Hrsg.): *Neue Wege - gleiche Chancen*, S. 15-44.

Maier, Friederike (1996) Arbeitsmarkt und Geschlechterverhältnis. Frauenarbeit als Gegenstand politischer Regulierung. In: Kulawik, Teresa / Sauer, Birgit (Hrsg.): *Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft*, Frankfurt/M., New York: Campus, S. 175-205.

Sachverständigenkommission/Fraunhofer-Gesellschaft e.V. (2011) (Hrsg.): *Neue Wege - gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Gutachten an das BMFSJF für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Essen/München.

Schütz, Holger (2012) Neue und alte Regelsteuerung in der deutschen Arbeitsverwaltung. In Bothfeld et al. (Hrsg.), S. 233-247.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014) *Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer*, März 2014. Nürnberg: BA.

Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia (2012) Niedriglohnfalle Minijob, *WSI-Mitteilungen* (65), H.1, S. 5-12.

Wanger, Susanne (2011) Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. *IAB-Kurzbericht* Nr. 9/2011. Nürnberg: IAB.

**Renate Ortlieb\***

## **Jugendarbeitslosigkeit – Fortschritte, aber noch immer ein ungelöstes Problem**

### **1. Einleitung**

Dieser Beitrag nimmt Bezug auf ein Diskussionspapier von Friederike Maier mit dem Titel „Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland – ein ungelöstes Problem“. Der Text ist im August 1983 in der Reihe „Arbeitsmarktpolitik“ des Wissenschaftszentrums Berlin erschienen. Er wurde in einem gleichermaßen renommierten wie produktiven Umfeld verfasst, zu einer Zeit, in der sich die Wirtschaft zwar weitgehend von Ölkrise erholt hatte, die Arbeitslosenzahlen jedoch gerade wieder zu steigen begannen.

Wie Friederike Maier (1983) berichtet, waren im September 1982 in Deutschland mehr als 500.000 Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet, was einer Arbeitslosenquote von gut zehn Prozent entsprach. Damit lag die Jugendarbeitslosenquote deutlich über der Gesamt-Arbeitslosenquote von 7,5 Prozent. Fast ein Drittel aller Arbeitslosen war jünger als 25 Jahre, Tendenz steigend. Diese Zahlen waren alarmierend – und Grund genug, die Struktur der Jugendarbeitslosigkeit, ihre Ursachen und die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung genauer zu beleuchten.

Wie sieht es heute, gut dreißig Jahre später, aus? Die jungen Menschen von damals erreichen demnächst das Pensionierungsalter, und unweigerlich stellt sich die Frage, ob sie wohl in der Zwischenzeit ein Arbeitsleben, das ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen gerecht wurde, verbringen konnten? Ist es ihnen besser oder schlechter oder genau so ergangen wie den heutigen jungen Arbeitslosen – und überhaupt den heutigen Erwerbstätigen? Was wäre aus denjenigen Jugendlichen, die damals aufgrund einer der zahlreichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden haben, geworden, wenn es diese Maßnahme nicht gegeben hätte?

Diese Fragen ausführlicher zu analysieren, wäre ein interessantes Projekt für die Zukunft. Im Folgenden erläutere ich zwei weitere wichtige Aspekte: erstens die aktuelle Situation der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland und zweitens die Europäische Perspektive, der eine zunehmende Bedeutung zukommt.

Bei meinen Ausführungen greife ich auf Material des EU-Forschungsprojektes „STYLE – Strategic Transitions for Youth Labour in Europe“, an dem ich mitarbeite, zurück. Dieses Projekt wird von Jackie O’Reilly, University of Brighton, geleitet und im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm finanziell gefördert (weitere Informationen finden sich auf der Webseite des Forschungsprojektes unter [www.style-research.eu](http://www.style-research.eu)).

### **2. Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland heute**

Jugendarbeitslosigkeit ist noch immer eines der drängendsten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Probleme. Zwar war mit 5,5% die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen im April 2014 niedriger als die Gesamtquote aller zivilen Erwerbspersonen – diese betrug 6,8% (Bundesagentur für Arbeit 2014a, S. 53). Allerdings ist die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen höher als diejenige der nächst-höheren

---

\* Professorin für Personal und Leiterin des Instituts für Personalpolitik an der Karl-Franzens-Universität Graz; <http://personalpolitik.uni-graz.at>.

Altersgruppen, und speziell in Ostdeutschland liegt die Jugendarbeitslosenquote mit 8,7% deutlich über dem Gesamtdurchschnitt (ebd., S. 55). Hinzu kommt, dass unter 25-Jährige zwar schneller einen neuen Arbeitsplatz finden als ältere Arbeitslose, jedoch ist ihr Risiko, arbeitslos zu werden, deutlich erhöht (ebd., S. 17). Längsschnittanalysen zeigen, dass Wirtschaftskrisen Jugendliche härter treffen. Und noch immer sind die negativen Auswirkungen von Phasen der Arbeitslosigkeit zu Beginn der Erwerbskarriere besonders gravierend (Clark et al. 2001).

Geringfügig geändert hat sich die Zusammensetzung der besonders benachteiligten Personengruppe: Während in den 1980er Jahren hierzu neben Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen ohne Schulabschluss auch junge Frauen zählten, sind letztere nun seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als gleichaltrige Männer (Bundesagentur für Arbeit 2014b, S. 15). Allerdings deutet der Umstand, dass junge Frauen seltener sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind als gleichaltrige Männer (ebd., S. 13), darauf hin, dass es dennoch spezielle Arbeitsmarkt-Hürden für junge Frauen gibt.

Eine neue Beobachtung ist, dass manche Jugendliche bereits in dritter Generation arbeitslos sind. Einige wachsen in Haushalten auf, in denen kein Familienmitglied einer Erwerbsarbeit nachgeht: Weder die Eltern noch die Großeltern noch die Geschwister sind erwerbstätig. Und obwohl eine gute Ausbildung die Beschäftigungschancen nach wie vor deutlich verbessert, zeigten insbesondere die Entwicklungen in den 1990er Jahren, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung und noch nicht einmal ein Hochschulstudium eine Garantie für einen Arbeitsplatz darstellen (Weber & Weber 2013).

Gleichzeitig können weiterhin – wie auch bereits von Friederike Maier (1983) dokumentiert – wichtige Erfolge bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit verzeichnet werden. Diese spiegeln sich unter anderem darin wider, dass Deutschland im europäischen Vergleich stets zu der Ländergruppe mit der geringsten Jugendarbeitslosigkeit gehört. Eurostat zufolge teilte sich Deutschland in den vergangenen Jahren zumeist die Spitzenplätze der niedrigsten Arbeitslosenquote mit Österreich und den Niederlanden.

Dabei wird die vergleichsweise gute Lage in Deutschland und Österreich insbesondere auf das hoch entwickelte System der dualen Berufsausbildung, das von traditionell starken Systemen der Sozialpartnerschaft begleitet wird, zurückgeführt (z.B. Bliem et al. 2014; Tálos 2006). In den vergangenen Jahren kam hinzu, dass die Wirtschaftskrise von 2007/08 die Konjunktur in Deutschland und Österreich generell weniger stark beeinträchtigt hat als die meisten anderen europäischen Länder.

Viele der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die bereits in den 1980er Jahren praktiziert wurden, haben sich als effektiv erwiesen (Altmann 2004), wobei sie für unter 25-Jährige weniger wirksam sind als für die Gesamtheit der Erwerbsspersonen (Kluve 2013). Viele der von Friederike Maier (1983) behandelten Maßnahmen gibt es auch heute noch. Dazu zählen insbesondere die vielfältigen Maßnahmen der schulischen Bildung zur Ausbildungs- bzw. Berufsvorbereitung, Maßnahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung und Subventionsprogramme für Ausbildungsbetriebe. Es sind auch immer noch weitgehend dieselben Institutionen, die diese Maßnahmen steuern: Neben der Bundesagentur für Arbeit sind dies Akteure der Bundes-, der Landes- wie auch der Kommunalpolitik sowie zahllose regionale und lokale Initiativen und Vereine. Neu hinzugekommen sind Unternehmen, die im Rahmen ihrer Corporate Social Responsibility-Strategie spezielle Ausbildungs- und Beschäftigungsprogramme für benachteiligte Jugendliche entwickelt haben. Und ein weiterer politischer Akteur ist hinzugekommen, nämlich die Europäische Kommission, die ebenfalls zahlreiche Strategien und Programme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit entwickelt hat.

### 3. Die Europäische Perspektive

Sowohl in aktuellen politischen Debatten wie auch in der Forschung spielt die Europäische Perspektive eine zunehmend wichtige Rolle (O'Reilly et al. 2015). Politische Akteure auf der Ebene der Europäischen Union setzten das Thema Jugendarbeitslosigkeit frühzeitig auf die Agenda. Besonders intensive Diskussionen gab es im Sommer 2013, als die europäischen Staats- und Regierungsvertreter in Brüssel beschlossen, sechs Milliarden Euro zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa bereitzustellen. In einer gemeinsamen Erklärung in Berlin unterstrichen die Regierungen die hohe Priorisierung dieses Themas, und sie stellten zahlreiche geeignete Maßnahmen vor. Es herrschte großer Handlungsdruck, da die Jugendarbeitslosigkeit insbesondere in Griechenland (59,8%), Spanien (55,7%), Italien (39,4%) und Portugal (37,9%) bedrohliche Ausmaße angenommen hatte (Stand: Juni 2013; Bundesagentur für Arbeit 2014b: 29).

Bereits einige Jahre zuvor hatte die Europäische Kommission mit verschiedenen Initiativen und Programmen versucht, Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen. So wurden zum Beispiel 2010 im Rahmen der Europe 2020-Strategie die folgenden drei so genannten Flagship-Initiativen entwickelt:

- *Youth on the Move* zielt auf eine Verbesserung der Schul- und Berufsausbildungssysteme für Jugendliche, eine Erhöhung der internationalen Mobilität von Jugendlichen und eine verbesserte Begleitung von Jugendlichen am Übergang zwischen Schule und Erwerbsleben ab.
- Die *European Platform Against Poverty* fördert Inklusion durch eine bessere Schulbildung, Beschäftigung und Ausbildungsgelegenheiten für besonders benachteiligte Jugendliche.
- Die *Agenda for New Skills and Jobs* strebt sowohl eine Verbesserung der Ausbildungssituation als auch eine höhere geographische Mobilität von Jugendlichen und jungen Erwachsenen an.

Im Dezember 2011 wurde mit der *Youth Opportunities Initiative* ein weiteres großformatiges Maßnahmenpaket verabschiedet, das mittlerweile von den Mitgliedsstaaten und den Sozialpartnern in weiten Teilen umgesetzt wird. Von der Vielzahl weiterer Programme, die seither beschlossen wurden, ist außerdem das *Youth Employment Package* von Dezember 2012 hervorzuheben. Dieses Programm umfasste unter anderem auch das *Youth Guarantee Scheme*, das im Februar 2013 von den EU-Arbeitsministern beschlossen wurde. Dieses in Deutschland „Jobgarantie“ genannte Konzept sieht vor, dass Jugendlichen unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten ein Arbeitsplatz angeboten wird.

Diese Programme spiegeln wider, dass Jugendarbeitslosigkeit ein Problem ist, das seit den 1980er Jahren neben der regionalen und der nationalen Ebene eine sehr starke

internationale Dimension hinzugewonnen hat. Dies bedeutet im Wesentlichen eine Ausweitung der Bekämpfungsmöglichkeiten: So sind Dank der Öffnung der Binnen-Arbeitsmärkte nicht nur junge Spanierinnen und Spanier zum festen Bestandteil des Straßenbildes einiger Berliner Bezirke geworden, sondern europaweit ziehen Jugendliche von ihrer Heimat aus, um anderswo eine bessere Ausbildungsstelle oder einen Arbeitsplatz zu finden.

Die Europäische Perspektive ist auch in der Forschung immer weiter verbreitet. Möglicherweise ist dies auch darauf zurückzuführen, dass für die Bewertung von Forschungsleistungen Publikationen in internationalen Zeitschriften heute eine wichtigere Rolle spielen als in den 1980er und 1990er Jahren. Zu einem wesentlichen Teil liegt dies aber daran, dass viele Fragen nur aus einer internationalen Perspektive

analysiert werden können. Dies trifft sowohl auf klassische Fragen zu, wie Analysen der Effektivität von bestimmten Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, wie auch auf neue Fragen, zum Beispiel Analysen der Auswirkungen von Migration in Europa. Und schließlich liegt auch auf der Hand, dass so komplexe Themen wie Jugendarbeitslosigkeit nur mit vereinten Forschungskräften behandelt werden können. Ein Beispiel dafür ist das bereits in der Einleitung erwähnte EU-Forschungsprojekt „STYLE – Strategic Transitions for Youth Labour in Europe“, in das zwischen 2014 und 2017 insgesamt 25 Partner-Institutionen aus 20 Ländern involviert sind.

### 3. Schlussbemerkung

Obwohl der Arbeitsmarkt in Deutschland wie auch überhaupt die ganze Welt sich seit der Veröffentlichung von Friederike Maiers Diskussionspapier im Jahre 1983 so stark verändert haben, ist der Text erstaunlich aktuell. Es scheint sich bei der Jugendarbeitslosigkeit – wie so häufig bei ökonomischen Problemen – um eine Art chronische Krankheit zu handeln, für deren Symptome es zwar wirksame Medizin gibt, die jedoch nicht selbst heilbar ist. Aus heutiger Sicht ist es daher umso wichtiger, dass die bereits vorhandene Medizin in großem Umfang für die Linderung der Symptome eingesetzt wird und gleichzeitig die Forschung zur „eigentlichen Krankheit“ nicht ermüdet.

Das Diskussionspapier ist außerdem mit Blick auf Friederike Maiers spätere Forschung, in deren Mittelpunkt zunehmend Frauen stehen, interessant. So kommen die Jugendlichen – nebenbei bemerkt: „die jungen Menschen“ ist eine Bezeichnung, die Friederike Maier häufig benutzt, wenn sie von Studierenden spricht – nicht nur als generelle Kategorie vor, sondern den jungen Frauen sind zahlreiche eigene Absätze gewidmet. Dies halte ich für aktuelle wie für zukünftige Forschung vorbildlich.

### Literatur

Altmann, G. (2004). Aktive Arbeitsmarktpolitik: Entstehung und Wirkung eines Reformkonzepts in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Franz Steiner.

Bundesagentur für Arbeit (2014a). Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht April 2014, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2014b). Analyse des Arbeitsmarktes für unter 25-Jährige Februar 2014, Nürnberg.

Clark, A.; Georgellis, Y. & Sanfey, P. (2001). Scarring: The psychological impact of past unemployment. *Economica*, 68, S. 221-41.

Kluve, J. (2013). Aktive Arbeitsmarktpolitik: Maßnahmen, Zielsetzungen, Wirkungen. Arbeitspapier 07/2013, Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung, Berlin.

Maier, F. (1983). Jugendarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland – ein ungelöstes Problem“. Wissenschaftszentrum Berlin Discussion Paper IIM/LMP 8318, Berlin.

O'Reilly, J.; Eichhorst, W.; Gábos, A.; Hadjivassiliou, K.; Lain, D.; Leschke, J.; McGuinness, S.; Mýtna Kureková, L.; Nazio, T.; Ortlieb, R.; Russell, H. & Villa, P. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *SAGE Open*, January-March, S. 1-19.

Bliem, W.; Schmid, K. & Petanovitsch, A. (2014). Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. *Ibw-Forschungsbericht 177*, Wien.

Tálos, E. (2006). Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende? In: Dachs, H.; Gerlich, P.; Gottweis, H.; Kramer, H.; Lauber, V.; Müller, W.C. & Tálos, E. (Hrsg.). *Politik in Österreich. Das Handbuch*. Wien: Manz, S. 425-442.

Weber B. & Weber, E. (2013). Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 4/2013, Nürnberg.

In der Discussion Paper Reihe des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin sind bisher erschienen:

#### Discussion Papers 2015

Miriam Beblo, Andrea-Hilla Carl, Claudia Gather und Dorothea Schmidt (Hrsg.)

##### **Friederike Matters – Eine kommentierte Werkschau**

Discussion Paper 25, 04/2015

#### Discussion Papers 2014

Madona Terterashvili

##### **The Socio-Economic Dimensions of Gender Inequalities in Rural Areas of Georgia**

Discussion Paper 25, 06/2014

Harry P. Bowen, Jennifer Pédussel

##### **Immigrant Gender and International Trade: Its Relevance and Impact**

Discussion Paper 24, 04/2014

*/Beiträge von Studierenden*

Viktoria Barnack

##### **Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht durch das Faktorverfahren?**

Discussion Paper 23, 02/2014

#### Discussion Papers 2013

Ina Tripp , Maika Büschenfeldt

##### **Diversity Management als Gestaltungsansatz eines Jobportals für MINT-Fachkräfte und KMU**

Discussion Paper 22, 12/2013

Marianne Egger de Campo

##### **Wie die „Rhetorik der Reaktion“ das österreichische Modell der Personenbetreuung rechtfertigt**

Discussion Paper 21, 06/2013

Sandra Lewalter

##### **Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung**

Discussion Paper 20, 01/2013

#### Discussion Papers 2012

Miriam Beblo, Clemens Ohlert, Elke Wolf

##### **Ethnic Wage Inequality within German Establishments: Empirical Evidence Based on Linked Employer-Employee Data**

Discussion Paper 19, 08/2012

Stephanie Schönwetter

##### **Die Entwicklung der geschlechter-spezifischen beruflichen Segregation in Berlin-Brandenburg vor dem Hintergrund der Tertiärisierung**

Discussion Paper 18, 06/2012

Fortsetzung und Angaben zum Bezug der Discussion Papers siehe nächste Seite/n.

**Fortsetzung Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin:**

*Beiträge zur Summer School 2010*

Dorota Szelewa

**Childcare policies and gender relations in Eastern Europe: Hungary and Poland compared**

Discussion Paper 17, 03/2012

**Discussion Papers 2011**

*Beiträge zur Summer School 2010*

Karen N. Breidahl

**The incorporation of the 'immigrant dimension' into the Scandinavian welfare states: A stable pioneering model?**

Discussion Paper 16, 11/2011

Julia Schneider, Miriam Beblo, Friederike Maier

**Gender Accounting – Eine methodisch-empirische Bestandsaufnahme und konzeptionelle Annäherung**

Discussion Paper 15, 09/2011

Anja Spychalski

**Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland**

Discussion Paper 14, 04/2011

*Beiträge zur Summer School 2010*

Chiara Saraceno

**Gender (in)equality: An incomplete revolution? Cross EU similarities and differences in the gender specific impact of parenthood**

Discussion Paper 13, 03/2011

*Beiträge zur Summer School 2010*

Ute Gerhard

**Die Europäische Union als Rechtsgemeinschaft. Nicht ohne Bürgerinnenrechte und die Wohlfahrt der Frauen**

Discussion Paper 12, 01/2011

**Discussion Papers 2010**

*Beiträge zur Summer School 2010*

Petr Pavlik

**Promoting Equal Opportunities for Women and Men in the Czech Republic: Real Effort or Window Dressing Supported by the European Union?**

Discussion Paper 11, 11/2010

**Fortsetzung und Angaben zum Bezug der Discussion Papers siehe nächste Seite.**

**Fortsetzung Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin:**

*Beiträge zur Summer School 2010*

Gerda Falkner

**Fighting Non-Compliance with EU Equality and Social Policies: Which Remedies?**

Discussion Paper 10, 10/2010

Julia Schneider, Miriam Beblo

**Health at Work – Indicators and Determinants. A Literature and Data Review for Germany**

Discussion Paper 09, 05/2010

**Discussion Papers 2009**

Elisabeth Botsch, Friederike Maier

**Gender Mainstreaming in Employment Policies in Germany**

Discussion Paper 08, 12/2009

Vanessa Gash, Antje Mertens, Laura Romeu Gordo

**Women between Part-Time and Full-Time Work: The Influence of Changing Hours of Work on Happiness and Life-Satisfaction**

Discussion Paper 07, 12/2009

Katherin Barg, Miriam Beblo

**Male Marital Wage Premium. Warum verheiratete Männer (auch brutto) mehr verdienen als unverheiratete und was der Staat damit zu tun haben könnte?**

Discussion Paper 06, 07/2009

Wolfgang Strengmann-Kuhn

**Gender und Mikroökonomie - Zum Stand der genderbezogenen Forschung im Fachgebiet Mikroökonomie in Hinblick auf die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre**

Discussion Paper 05, 06/2009

**Discussion Papers 2008**

Miriam Beblo, Elke Wolf

**Quantifizierung der betrieblichen Entgeltdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Forschungskonzept einer mehrdimensionalen Bestandsaufnahme**

Discussion Paper 04, 11/2008

Claudia Gather, Eva Schulze, Tanja Schmidt und Eva Wascher

**Selbstständige Frauen in Berlin – Erste Ergebnisse aus verschiedenen Datenquellen im Vergleich**

Discussion Paper 03, 06/2008

Madeleine Janke und Ulrike Marx

**Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling**

Discussion Paper 02, 05/2008

**Fortsetzung und Angaben zum Bezug der Discussion Papers siehe nächste Seite.**

Fortsetzung Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin:

**Discussion Papers 2007**

Friederike Maier

**The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany**

Discussion Paper 01, 12/2007

Die Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts stehen als PDF-Datei zum Download zur Verfügung unter:

[www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.ht](http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.ht)

Harriet Taylor Mill-Institut der  
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin  
Badensche Straße 52  
10825 Berlin  
[www.harriet-taylor-mill.de](http://www.harriet-taylor-mill.de)