GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Erkenntnisse ohne Wirkung? Ökonomische Geschlechterforschung und Politikberatung : Bericht zur 12. efas-Jahrestagung am 4. und 5. Dezember 2014 in Berlin

Rastetter, Daniela

2015

https://doi.org/10.25595/702

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rastetter, Daniela: *Erkenntnisse ohne Wirkung? Ökonomische Geschlechterforschung und Politikberatung : Bericht zur 12. efas-Jahrestagung am 4. und 5. Dezember 2014 in Berlin*, in: Feministische Studien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 33 (2015) Nr: 1, 137-140. DOI: https://doi.org/10.25595/702.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Walter de Gruyter Verlag.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.1515/fs-2015-0120

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Daniela Rastetter

Erkenntnisse ohne Wirkung? Ökonomische Geschlechterforschung und Politikberatung

Bericht zur 12. efas-Jahrestagung am 4. und 5. Dezember 2014 in Berlin*

Nachdem auf den letzten efas-Tagungen spezifische Aspekte von Geschlecht und Ökonomie behandelt wurden, z. B. die Care-Ökonomie oder der Stellenwert von Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften, sollte dieses Mal eine Frage aus der letztjährigen Podiumsdiskussion aufgegriffen werden, nämlich wie Erkenntnisse und Befunde der Geschlechterforschung in politisches Handeln und politische Entscheidungen Eingang finden. Werden sie von politisch Verantwortlichen zur Kenntnis genommen, berücksichtigt, gar in Maßnahmen und Gesetzen umgesetzt? Oder werden sie ignoriert und als Sonderthema marginalisiert? – Um diese Fragen zu diskutieren, waren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeladen, die an der Schnittstelle zur Politik arbeiten oder in der Politikberatung tätig sind. Zudem nahmen einige Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik an der abschließenden Podiumsdiskussion teil. Die Frage, wie Wissen aus der Geschlechterforschung in die Politik transferiert werden kann, erwies sich für alle Beteiligten als sehr spannend und anregend.

Die Tagung wurde eröffnet von Notburga Ott, die in ihrem Vortrag »Vom Nutzen der Familienpolitik – Ergebnisse und politische Reaktionen« das Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Politik beleuchtete. Im Rahmen der Grundlagenforschung, so Ott, werde der Zusammenhang zwischen der privaten Institution Familie und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gründlich untersucht. Der Wandel der Familie zeige sich durch ein geringeres Aufeinander-Angewiesensein, mit der Folge, dass die Bedeutung des individuellen Markteinkommens zunehme. Innerhalb der Angewandten Forschung werden politische Maßnahmen und Entscheidungen sowie deren Wirkungen untersucht. Dabei benutzten verschiedene Forschende jedoch unterschiedliche Wirkungsmodelle, was das Zusammenführen von Ergebnissen nicht gerade erleichtere. Studien zur Wirkung von Familienpolitik fänden sich z. B. in den regelmäßigen Familienberichten, die auch Handlungsempfehlungen beinhalten, nur wenige hätten jedoch einen expliziten Bezug zur Geschlechterforschung. Zudem gebe es wenige Finanzierungsmöglichkeiten für unabhängige Evaluationen. Dennoch fließe Wissen in die Politik ein, z. B. durch den wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen. Ott sieht seit dem 7. Familienbericht einen positiven Wechsel zu einer nachhaltigen Familienpolitik, die auch wissenschaftliche Erkenntnisse aufgreife. In der an den Vortrag anschließenden Diskussion wies sie zudem darauf hin, dass Familien von allen Politikbereichen betroffen seien und fragte provokant, ob wir überhaupt ein Familienministerium bräuchten.

Daran anschließend analysierte Elke Holst vom DIW die »Arbeitszeitwünsche und -realitäten in Ost- und Westdeutschland – Veränderungen seit der Wende«.

* Ein ausführlicherer Bericht erscheint im efas-Newsletter Nr. 19.

Seit der Wiedervereinigung näherten sich Ost und West bezüglich der Erwerbsbeteiligung von Frauen an, das Zuverdienstmodell habe in beiden Teilen des Landes an Bedeutung gewonnen, und zwar auf Kosten des Egalitätsmodells im Osten und auf Kosten des Alleinverdienermodells im Westen. Wie sieht es mit den Arbeitszeitwünschen aus? Generell wünschten sich die Frauen im Westen weniger Arbeitsstunden als die Frauen im Osten, die eine höhere Erwerbsneigung hätten als die Westfrauen und in ihrem Erwerbsverhalten den Männern mehr ähnelten als den Westfrauen. Welche Faktoren beeinflussen die Arbeitszeiten? Die verheiratet mit einem Partner zusammenlebenden Frauen arbeiten am wenigsten bezahlt, die unverheiratet Zusammenlebenden am meisten, während bei den Männern der Familienstand keinen großen Einfluss auf ihre Arbeitszeit habe. Die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung habe insgesamt zugenommen, was Probleme in der Einkommens- und Alterssicherung aufwerfe. Berücksichtige man die Wünsche von Frauen und Männern, so sei ein Modell mit einer größeren Angleichung in den Partnerschaften denkbar, z. B. beide arbeiten 80%.

Karin Reichel von der HWR blickte in ihrem Vortrag »Die Diskussion um die Frauenquote in Deutschland« in die gleichstellungspolitische Vergangenheit seit den 1990er Jahren zurück, um den langen Weg zur geplanten Quote in Aufsichtsräten zu skizzieren. Ein Gesetzentwurf zur Frauenförderung im Jahr 2000 wurde 2001 umgewandelt in eine Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft zur Förderung von Frauen. Die Bilanz zur Selbstverpflichtung fiel 2004 negativ aus, sodass erst im Jahr 2006 einige positive Impulse zu verzeichnen waren: Das AGG wurde verabschiedet und FidAR (»Frauen in die Aufsichtsräte«) gegründet. Ab 2007 wurden konkrete Ziele formuliert, u. a. fordert im Jahr 2009 die SPD 40% Frauen in Aufsichtsräten, die Grünen fordern 30% bis 2015 und 40% bis 2018, während Kanzlerin Merkel wieder auf Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft setzt. Dies setzt die Telekom auch um, sie will bis 2015 30% Frauen in oberen und mittleren Führungsebenen aufweisen. 2011 schlägt Ministerin Schröder die selbstauferlegte sogenannte Flexi-Quote für Unternehmen vor. 2014 folgt der Gesetzentwurf, dem zufolge bis 2020 30% Frauen in Aufsichtsräten in voll mitbestimmten, börsennotierten Unternehmen sitzen sollen. Das Gesetz betrifft ca. 101 Unternehmen und würde ca. 233 zusätzliche Frauen in Aufsichtsräte bringen. Dies bedeute, so Karin Reichel, dass im Jahr 2020 der Frauenanteil in Aufsichtsräten geschätzte 25,8% betrage. Um den mühsamen Weg zur Quote in einen Satz zu fassen, zitiert Reichel zum Schluss den Personalvorstand der Telekom Sattelberger zum Thema Frauenquote: »Es geht um Geld, Macht und Liebe.«

Im Forschungsforum wurden sechs Projekte vorgestellt. Jeanette Trenkmann kam bereits zum zweiten Mal zu efas und konnte von ihren Fortschritten im Projekt »Akteure und strategisches Handeln bei der Institutionalisierung organisationaler Gleichstellungspolitik« berichten, in dem sie die Makroebene der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen in einem Finanzdienstleistungsunternehmen mit der Mikroebene der individuellen Handlungsstrategien vergleicht, die teilweise der offiziellen Politik zuwider laufen. Renate Ortlieb und Barbara Sieben, die seit Jahren Betriebsfeiern, Grillfeste, Kart-Rennen und Geschenke unter dem Aspekt der symbolischen Bedeutung für Geschlechterverhältnisse untersuchen, stellten dar wie traditionelle Geschlechterverhältnisse bei diesen Gelegenheiten reproduziert werden. Alexandra Fedorets untersucht in »Closing the Gender Pay

Gap and Individual Task Profiles: Women's Advantages from Technological Progress«, inwieweit Einkommensunterschiede durch technologische Fortschritte kleiner werden. Frauen sind zunehmend in nichtroutinisierten kognitiven Tätigkeiten beschäftigt, die mehr als Bildung zu höherer Entlohnung beitragen. Auch Dörthe Gatermann und Ann-Christin Hausmann beschäftigen sich mit Entlohnung, jedoch unter dem Gesichtspunkt der Länge der Erwerbsunterbrechungen. Diese seien umso länger, je geringer die Opportunitätskosten der Unterbrechung sind, und dies sei bei niedrig entlohnten Tätigkeiten eher der Fall. Annette Hoxtell stellte ihre begonnene Untersuchung zum Wahlverhalten von Schülerinnen für einen Ausbildungsbetrieb vor und nannte als erstes Ergebnis, dass neben dem angestrebten Beruf auch das persönliche Kennenlernen des Betriebs ausschlaggebend sei. Gesche Brandt griff ebenfalls das Thema Erwerbsunterbrechungen auf, sie hat in einer Absolventenbefragung herausgefunden, dass sich diese Unterbrechungen auch bei Akademikerinnen nachteilig auswirken, dass allerdings ein Wandel bei der geschlechtstypischen Arbeitsteilung zu erkennen sei.

Den Nachwuchsförderpreis teilen sich Anna Mucha und Eva Schlenker. Beide haben sich in ihren Doktorarbeiten mit Frauen in MINT-Berufen beschäftigt, gingen dabei aber ganz unterschiedlich vor. Anna Mucha identifizierte in einer qualitativen Studie verschiedene Handlungsstrategien, die Frauen in technischen Berufen anwenden, um sich zu behaupten oder ihre Position zu verbessern: Neben Anpassung fand sie auch Strategien, mit denen die Frauen das männlich dominierte Feld ein Stück weit verändern konnten. Eva Schlenker analysierte u. a. SOEP-Daten, um Unterschiede im Erwerbsverhalten zu Frauen anderer Berufe herauszufinden; Frauen in MINT-Berufen arbeiten länger als andere und haben als Mütter weniger Erwerbsunterbrechungen, jedoch steigen sie auch häufig ganz aus dem Beruf aus.

Am zweiten Tag ging es weiter mit einem Vortrag von Claudia Weinkopf (IAQ): »Herausforderungen bei der Um- und Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns aus der Genderperspektive« Es gebe zwar viele Studien zum Mindestlohn, diese kämen aber zu widersprüchlichen Befunden bezüglich seiner Beschäftigungswirkungen. Aus Genderperspektive sei der Mindestlohn positiv zu sehen, da Frauen überproportional in Niedriglohnsektoren beschäftigt seien (doppelt so viele wie bei Männern). 2002 forderte als erste Gewerkschaft die NGG den gesetzlichen Mindestlohn, der DGB zog erst 2010 mit, während die Politik branchenbezogene Mindestlöhne präferierte. Als 2011 der Mindestlohn in acht Branchen evaluiert wurde, fanden sich keine negativen Beschäftigungseffekte. 2013 setzte dann die SPD in den Koalitionsverhandlungen den Mindestlohn von 8,50 € ab 2015 durch. Trotz der Ausnahmen (Azubis, Langzeitarbeitslose etc.) beträfe der Mindestlohn immerhin 13 bis 20% der Beschäftigten, besonders Frauen, den Osten und Minijobs. Probleme bereiteten klare Definitionen von Arbeitszeit, die Anrechenbarkeit von Zuschlägen und wirksame Kontrollen. Fraglich sei auch, wie intensiv der Mindestlohn bei Minijobs eingehalten würde. Bei konsequenter Umsetzung seien positive Effekte zu erwarten, beispielsweise gerechtere Bewertungen von gleichwertigen Tätigkeiten. Jedoch müsse auch klar sein, dass der Mindestlohn allein nicht zu einer Existenzsicherung beitrage.

Jochen Geppert (GPS) und Christina Schildmann (FES) wollten mit ihrem Vortrag »Gleichstellung jetzt – Gleichstellungspolitik stärken« auf die Initiative gleichstellung-jetzt.net aufmerksam ma-

chen, die den Wissenstransfer von der Genderforschung zur Gleichstellungspolitik fördert. Gleichstellung sei zwar verfassungsrechtlich verankert und als Querschnittaufgabe deklariert, leide jedoch an finanziellem und institutionellem Ressourcenmangel. Einzelne Maßnahmen wie Gewaltschutz, Elterngeld und die geplante Quote seien ebenso wie der erste Gleichstellungsbericht als Erfolge zu sehen, auf der Bundesebene sei Gender Mainstreaming jedoch wenig wirksam. Zum einen behinderten sexistische Kulturen und Privilegienschutz eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik, zum anderen institutionelle Defizite wie zu wenige Genderprofessuren oder zu geringe Spielräume im BMFSFJ. Genderforschung verzichte oft auf einen Bezug zu politischer Gestaltung. Deshalb fordere die FES eine dauerhafte Gleichstellungskommission und zusätzliche Kompetenzen und Ressourcen, die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in allen Ressorts sowie eine dauerhafte Infrastruktur und regelmäßige Gleichstellungsberichte (dies wird es voraussichtlich geben).

In der von Gertraude Krell moderierten Abschlussdiskussion lieferte zunächst Dagmar Simon vom WZB einen Input zum Wissenstransfer in die Politik. Sie plädiert für eine stärkere Kopplung von Wissenschaft und Politik. Verschiedene Formen von Transfer hätten unterschiedliche Funktionen: Sachverständigenkommissionen behandeln Regulierungen und Risikobewertungen und die Ressortforschung bereite Wissen für politische Entscheidungen auf. Es gebe aber sehr umstrittene Felder wie Klimaforschung, in denen sich Studien und Kritik an Studien abwechselten und der Wissenschaft politische Beeinflussbarkeit vorgeworfen würde. Gute wissenschaftliche Politikberatung zeichne sich deshalb durch Distanz (Unabhängigkeit), Pluralität (verschiedene Disziplinen und Personen), Transparenz, Öffentlichkeit sowie angemessene Qualitätssicherung aus. Ein Beispiel für gelungenen Wissenstransfer sieht sie in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die auch für andere Bereiche übernommen würden.

Als positives Beispiel für unabhängige Politikberatung führte Uta Meier-Gräwe die Arbeit des Sachverständigenrats für den 7. Familienbericht an, bei der auch einige wissenschaftliche Erkenntnisse umgesetzt wurden, z. B. die Kosten-Nutzen-Analyse von frühzeitigen Hilfen nach der Geburt. Thomas Fischer vom Familienministerium betonte, dass die begrenzten Mittel nur solche Forschungsprojekte erlauben würden, die aktuelle Probleme behandelten. Während das Familienministerium für Genderfragen sensibilisiert sei, gäbe es andere Institutionen, die dafür wenig offen seien, weshalb beispielsweise das Ehegattensplitting nicht abgeschafft würde, obwohl es aus einer Genderperspektive zu kritisieren sei. In der Diskussion wurde verlangt, die spezielle Funktionslogik der Politik zu beachten und in deren Sprache zu sprechen, um akzeptiert zu werden, in der Ausbildung überall Gender zu integrieren und Agenda-Setting durch Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Es wurde allgemein bedauert, dass die Wissenschaft sich zu sehr aus der Politik heraushält und Politikberatung im Wissenschaftssystem nicht honoriert wird.