

# Newsletter



Nr. 24 / Dezember 2020

## efas-Nachwuchsförderpreis für Dominique Just

efas-Preisträgerin 2019 für die Masterarbeit „Degrowth, Gender, and the Reorganisation of Work – An Analysis of Transformative Practices in Socio-Ecological Communities“

Im deutschen und europäischen Raum gewinnt die sogenannte Degrowth-Bewegung zunehmend an Bedeutung. *Degrowth* (auf deutsch: ‚Postwachstum‘) steht dabei für eine wachstums- und herrschaftskritische Perspektive auf die angestrebte sozial-ökologische Transformation. Das Paradigma des Wirtschaftswachstums soll dabei in allen sozio-ökono-

mischen Bereichen überwunden werden, unter anderem im Bereich der Arbeit. Verschiedene Postwachstumskonzepte schlagen für die wachstumsunabhängige Zukunft der Arbeit eine radikale Verkürzung der Arbeitszeit auf etwa 20 Stunden pro Woche vor (Paech 2011). Ziel dieses Vorschlags ist neben der Förderung suffizienter (also energie- und ressourcensparender) und subsistenzbasierter Lebensweisen, die gesellschaftlich vorhandene Arbeit gerechter zu verteilen und soziale Ungerechtigkeit, die durch Erwerbslosigkeit auf der einen Seite und Überarbeitung auf der anderen Seite entsteht, zu bekämpfen.

Davon ausgehend stellte ich mir in meiner Masterarbeit die Frage, was eine (öko-)feministische Perspektive und Kritik an den Postwachstumsdiskursen um die Zukunft der Arbeit sein kann. Hauptpunkt der Kritik ist, dass auch im Degrowth-Diskurs ein androzentrischer und industrieller Fokus auf das Konzept Arbeit fortbesteht. Dabei weisen verschiedene feministische Theorieströmungen, wie die feministische politische Ökonomie (Baier und Biesecker 2012; Dengler und Strunk 2017; Picchio 2015), die feministische Ökologische Ökonomik und die ökofeministische politische Ökonomie (Bauhardt 2014; Perkins 2010; Prieto und Domínguez-Serrano 2017), sowie der marxistisch-materialistische Feminismus (Haug 2011) eine lange Tra-

dition der Kritik am geläufigen Begriff der Arbeit auf. Die Feministische Politische Ökonomie untersucht das Zusammenwirken von Geschlechterverhältnissen und Ökonomie und erweitert dabei die hegemoniale Konzeption von Ökonomie um den unbezahlten, nicht-marktvermittelten Teil der Wirtschaft und Gesellschaft (Gibson-Graham 2006). Dieser größere

und meist unsichtbare Bereich ist das Fundament unserer Wirtschaft, er wird im kapitalistischen Produktions- und Verwertungsprozess jedoch unentgeltlich angeeignet und unsichtbar gemacht. Im Anschluss an Adelheid Bieseckers (2000) Forderung, den Arbeitsbegriff um das ‚Ganze der Arbeit‘ zu erweitern, stellt sich also die Frage, wie auch die sozial-ökologisch gerechte Zukunft der Arbeit nicht nur im Sinne von Erwerbsarbeit, sondern auch im Sinne von Reproduktionsarbeit und anderen unbezahlten Tätigkeiten verstanden und konzipiert werden kann.

Vor diesem theoretischen Hintergrund war das Ziel meiner Masterarbeit, die vergeschlechtlichte Verteilung und Organisation von reproduktiver Arbeit in drei sozial-ökologischen Kommunen in Deutschland zu untersuchen. Die sozial-ökologischen Kommunen habe ich dabei als Reallabore für eine Postwachstumsgesellschaft definiert, da sich diese an ähnlichen emanzipatorischen Zielen und Prinzipien orientieren und durch ihre alltäglichen Praktiken bereits mit solidarischen und wachstumsunabhängigen Lebensweisen experimentieren. Dem Ansatz des theoretischen Samplings folgend, habe ich mich in meiner empirischen Forschung auf Kommunen konzentriert, die Teil des „Kommuja“ Netzwerks der politischen Kommunen sind und in ihrem Selbstverständnis den Anspruch formulieren, die heteronormative kleinfamiliäre Norm zu überwinden (Kommuja Netzwerk der Politischen Kommunen 2009). Bei den beforschten Kommunen handelt es sich um zwei ländliche Gemeinschaften sowie eine urbane Kommune. Für die qualitative Datenerhebung habe ich einen Mixed-Methods-Ansatz gewählt, der aus Einzelinterviews, einem Gruppeninterview sowie Elementen teilnehmender Beobachtung bestand. Meinen empirischen Blick habe ich vor allem auf alltägliche bzw. routinierte Praktiken und Arrangements gelegt (Schatzki 2001), die für die Organisation, Verteilung und Wertschätzung der Reproduktionsarbeit eine Rolle spielen. Ziel der Untersuchung war es

### efas-PREISTRÄGERIN

### INHALT

efas-Preisträgerinnen.....	1
Aktuelles .....	4
Publikationen .....	7
20 Jahre efas.....	8
Steckbrief.....	13
efas-Aktivitäten.....	15

in einem zweiten Schritt, Schlüsse für einen geschlechtersensiblen und geschlechtergerechten Postwachstumsdiskurs zu ziehen.

Meine Forschungsergebnisse zeigen, dass sich die Organisation der reproduktiven Arbeit in den untersuchten sozial-ökologischen Gemeinschaften nicht mehr auf die unsichtbare Privatsphäre innerhalb einer Partner\_innenschaft beschränkt, sondern Gegenstand kollektiver Reflexions- und Verhandlungsprozesse ist. Kollektive Erziehungspraktiken in den Kommunen wie z.B. Modelle der Co-Elternschaft sind von entscheidender Bedeutung, um die reproduktive Arbeit, vor allem in Bezug auf Kinderbetreuung, gerechter zwischen den Geschlechtern zu verteilen. Selbstorganisierte Formen des Zusammenlebens in relativ kleinen Einheiten wie z.B. Wohngemeinschaften, die auf einer quasi-familiären Verbundenheit basieren, bilden dabei eine alternative Ordnung zur geschlechterhierarchischen Verteilung der Arbeit innerhalb der traditionellen Kleinfamilie. Meine Forschung hat außerdem ergeben, dass regelmäßige Plena der gesamten Kommune, in denen Zeitbudgets, Kinderbetreuungsdienste, Putz- und Kochdienste kollektiv verhandelt werden, für eine geschlechtergerechtere Aufteilung der Arbeit förderlich sind. Es hat sich auch gezeigt, dass eine Verkürzung der Lohnarbeitszeit für eine gleichmäßigere Aufteilung der unbezahlten Hausarbeit von Vorteil ist. Die Kollektivierung von finanziellen Ressourcen in Form einer *Gemeinsamen Ökonomie* hat sich in den beforschten Kommunen zudem als hilfreich erwiesen, um geschlechterhierarchische Zeit- und Arbeitsverteilungen grundsätzlicher in Frage zu stellen.

Gleichzeitig wurden jedoch auch Kontinuitäten in der Hierarchisierung und Ungleichbewertung verschiedener Arbeiten und Fähigkeiten sichtbar. Es wurde deutlich, dass vor allem die interviewten Kommunardinnen nach wie vor Kämpfe um gleichberechtigte Anerkennung ihrer Arbeit und um Zeitsouveränität führen müssen. Viele berichteten von impliziten Wissens-, Erfahrungs- und Entscheidungshierarchien innerhalb der Kommunen, die sehr oft entlang patriarchaler Machtachsen verliefen und schwer aufzubrechen seien. Die Untersuchung deutet darauf hin, dass diese durch soziale Geschlechterrollen, aber auch durch die wirtschaftlichen und institutionellen Zwänge und Normen einer wachstumsorientierten kapitalistisch-patriarchalen Gesellschaft, in der die Kommunen nach wie vor eingebettet sind, reproduziert werden. Zu diesen zählen z.B. nachteilige Elternzeitregelungen, die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeitsphäre oder fehlende rechtliche Absicherung von Familienmodellen,



Verleihung des efas-Nachwuchsförderpreises 2019:

Dominique Just, Prof. Dr. Ulrike Knobloch(v.l.n.r.)

die sich jenseits der heteronormativen und kleinfamiliären Norm bewegen.

Für einen geschlechtersensiblen Postwachstumsdiskurs bedeutet dies, dass eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit als alleiniger Vorschlag nicht ausreicht, um die gesamte gesellschaftliche Arbeit gerechter zu verteilen, und daher um Konzepte für eine gerechtere Verteilung von Reproduktions- und Sorgearbeiten vervollständigt werden muss. Die von mir untersuchten Praktiken der Kollektivierung und bedürfnisbasierten Verteilung von finanziellen und zeitlichen Ressourcen könnten außerdem als Impuls für die Degrowth-Bewegung verstanden werden, sich noch stärker aus feministischer Perspektive mit bereits bestehenden Konzepten der gerechteren gesamtgesellschaftlichen Ressourcenverteilung – wie dem Bedingungslosen Grundeinkommen – auseinanderzusetzen und Synergien zu entwickeln.

Dominique Just

### Zur Preisträgerin

Dominique Just hat den interdisziplinären Studiengang *Sustainability, Society and the Environment* (M.Sc.) an der Christian-Albrechts-Universität Kiel mit einem Fokus auf Politische Ökologie, Degrowth sowie Gender and Diversity Studies absolviert. Zuvor hat sie Wirtschaftsinnologie und Umweltökonomie studiert. Momentan arbeitet sie als Referentin für Mobilität bei der Umweltschutzorganisation Robin Wood e.V. und ist aktiv beim I.L.A.-Kollektiv, wo sie ein Projekt zu feministischen und dekolonialen Perspektiven auf Klimagerechtigkeit begleitet.

### Literaturverzeichnis (Auszug):

- Baier, Andrea; Biesecker, Adelheid (2012): Gutes Leben braucht andere Arbeit. In Boris Woynowski, Patrick Becker, Alexander Bertram, Sarah Bhandari, Julia Burger, Marilen Haver et al. (Eds.): *Wirtschaft ohne Wachstum?! Notwendigkeit und Ansätze einer Wachstumswende*. Freiburg, Br.: Institut für Forstökonomie (Arbeitsbericht / Universität Freiburg, Institut für Forstökonomie, 59), pp. 211–216.
- Bauhardt, Christine (2014): *Solutions to the crisis? The Green New Deal, Degrowth, and the Solidarity Economy: Alternatives to the capi-*

- talist growth economy from an ecofeminist economics perspective. In *Ecological Economics* 102, pp. 60–68.
- Biesecker, Adelheid (2000): *Kooperative Vielfalt und das Ganze der Arbeit. Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin (WZB Discussion Paper, No. P 00-504).
- Dengler, Corinna; Strunk, Birte (2017): *The Monetized Economy Versus Care and the Environment. Degrowth Perspectives On Reconciling an Antagonism*. In *Feminist Economics* 102 (3), pp. 1–24.
- Gibson-Graham, J. K. (2006): *A Postcapitalist Politics*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Haug, Frigga (2011): *Arbeit jenseits von Wachstum - Die Vier-in-Einem-Perspektive*. In Werner Rätz, Tanja von Egan-Krieger (Eds.): *Ausgewachsen. Ökologische Gerechtigkeit. Soziale Rechte. Gutes Leben*. With assistance of Barbara Muraca, Alexis Passadakis, Matthias Schmelzer, Andrea Vetter. Hamburg: VSA-Verlag, pp. 121–129.
- Kommuja Netzwerk der Politischen Kommunen (2009): *Politisches Selbstverständnis der Kommuja-Kommunen*. Online verfügbar unter <https://www.kommuja.de/politischselbstverstandnis-der-kommuja-kommunen/>, letzter Zugriff am 29.03.2020.
- Paech, Niko (2011): *Vom vermeintlich nachhaltigen Wachstum zur Postwachstumsökonomie. Die Wachstumsfrage als blinder Fleck innerhalb der Wirtschaftswissenschaften*. In Werner Rätz, Tanja von Egan-Krieger (Eds.): *Ausgewachsen. Ökologische Gerechtigkeit. Soziale Rechte. Gutes Leben*. With assistance of Barbara Muraca, Alexis Passadakis, Matthias Schmelzer, Andrea Vetter. Hamburg: VSA-Verlag, pp. 31–42.
- Perkins, Patricia Ellie (2010): *Equitable, Ecological Degrowth: Feminist Contributions*. 2nd Conference on Economic Degrowth. Barcelona (Conference Proceedings).
- Picchio, Antonella (2015): *Feminist Economics*. In Giacomo D'Alisa, Federico Demaria, Giorgos Kallis (Eds.): *Degrowth. A Vocabulary for a New Era*. New York, NY: Routledge, pp. 241–244.
- Prieto, Laura Pérez; Domínguez-Serrano, Mónica (2017): *An Ecofeminist Analysis of Degrowth. The Spanish Case*. In *Feministische Studien* 35 (2), pp. 221–240.
- Schatzki, Theodore R.; Knorr Cetina, Karin; Savigny, Eike von (Eds.) (2001): *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge.

# Ausschreibung für Nachwuchswissenschaftlerinnen efas-Nachwuchsförderpreis

ein Preis für  
herausragende  
wirtschaftswissenschaftliche  
Abschlussarbeiten  
mit der Ausrichtung  
auf Frauen- und  
Geschlechterforschung

in memoriam  
Angela Fiedler



Bewerbungsfrist  
bis  
31.7.2021

## **Bewerbung:**

Vorschläge und Selbstbewerbungen für Arbeiten, die im Zeitraum eines Jahres vor der Bewerbungsfrist abgeschlossen wurden.

## **Dotierung:**

500 € für eine Diplom-, Magister-, Bachelor- oder Masterarbeit  
750 € für eine Dissertation

## **Infos:**

[efas.htw-berlin.de](https://efas.htw-berlin.de)

## **Kontakt:**

[efas-netzwerk@htw-berlin.de](mailto:efas-netzwerk@htw-berlin.de)

## AKTUELLES

### Corona verstärkt strukturelle Ungleichbehandlung

Dr. Christine Rudolf beschäftigt sich mit den Folgen der Corona-Pandemie für Frauen und den Geschlechtereffekten der Corona-Maßnahmen.

Am 27. Januar 2020 meldete das bayrische Gesundheitsministerium den ersten Corona-Fall Deutschlands. Die Fallzahlen stiegen rasant, das Virus wurde als extrem gefährlich eingestuft und am 13. März 2020 folgte der sogenannte Corona-Lockdown. Schulen, Kitas, Geschäfte, Restaurants, Kinos, Theater und vieles mehr wurden geschlossen. Am 20. März wurden Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen erlassen.

Begleitend zu Maßnahmen im Gesundheitswesen sowie der Verpflichtung Masken zu tragen und Abstand zu Mitmenschen zu halten, wurden relativ schnell sogenannte Corona-Hilfen verabschiedet. Sie sollen helfen, die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie abzufedern und Menschen mit Kindern bei der Betreuung zu unterstützen.

Neben einer Ausweitung des Kurzarbeiter\_innengeldes (Kug), stehen für gesetzlich versicherte Eltern fünf weitere Krankheitstage zur Betreuung von Kindern zur Verfügung, für Alleinerziehende zehn Tage. Wer coronabedingt Angehörige pflegt, soll bis zu 20 Tage frei bekommen. Es gibt staatliche Hilfen für belastete Unternehmen. Für Künstler\_innen, Kleinselbstständige und Kleinunternehmer\_innen greift die Grundsicherung. Eltern, die während des Lockdowns ihre Kinder unter 12 Jahren zu Hause betreut haben, erhielten eine Entschädigung für Lohnausfälle bis zu 20 Wochen, das Gleiche gilt für Alleinerziehende, dabei wurden 67% des Verdienstaufschlags erstattet.

Bei der Diskussion, wem wie geholfen werden muss und soll, wurde interessanterweise sehr häufig diskutiert, dass dies die Gelegenheit wäre, etwas gegen den Klimawandel zu unternehmen. Diese Überlegungen blieben in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit aus. Es wurde lediglich darauf hingewiesen, dass sich die materielle Situation von Frauen verschlechtere und die Belastung zunehme. Nur in wenigen Fällen konnte dies direkt belegt werden, weil die Daten dafür fehlten. Der Mental Flow, den ein Haushalt unter Corona-Bedingungen mit Kindern zusätzlich leisten muss, wird so wenig gemessen, wie die Belastungen, die Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Normalfall zugemutet werden.

Es ist daher wichtig, zunächst die Ausgangssituation von Frauen in der Geschlechterparität zu beleuchten, um die Auswirkungen der Corona-Maßnahmen einordnen zu können.

Der durchschnittliche Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern mit 21% ist hinlänglich bekannt und über Jahre stabil. Der geringere Beschäftigungsgrad von Frauen mit einer Erwerbsquote von 76,6% gegenüber Männern, die zu 84,6% erwerbstätig sind und die häufige Beschäftigung von Frauen in Teilzeit sowie anderen prekären Beschäftigungsverhältnissen, vor allem in den alten Bundesländern, führt zu einem Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern im Laufe eines

Jahres von 433 Mrd. Euro<sup>1</sup>. Frauen arbeiten genauso viel wie Männer, sogar eine Stunde mehr in der Woche. Aber sie verrichten diese Arbeit zu 2/3 unbezahlt, bei Männern ist es umgekehrt.

Dies führt zu einem erheblichen Unterschied im Alterseinkommen: In Ostdeutschland beträgt der Unterschied zwischen Frauen und Männern 23% , in Westdeutschland 42%.<sup>2</sup>

Es gäbe also genügend Gründe, bei Maßnahmen zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilisierung in Deutschland darüber zu diskutieren, wie die Maßnahmen gestaltet werden können, damit sie der Geschlechterungleichheit entgegenwirken.

Allerdings existieren auf Bundesebene hierfür keinerlei Instrumente. Die Analyse und Steuerung von öffentlichen Finanzen unter dem Aspekt der Geschlechtersensibilität ist im Bund ein schwarzer Fleck.

Eine weltweit durchgeführte Online-Umfrage der Charité zeigt, dass Frauen und ältere Menschen besonders durch die Pandemie belastet sind. Für Deutschland liegen auf der Basis von 8 000 Befragten für die Zeit von Mai bis September erste Ergebnisse vor. Die Studie weist nach, dass neben weiteren Ergebnissen Frauen einen höheren Anstieg beim Stressniveau erleben. Der Studienleiter begründet dies damit, dass Frauen häufig mehrere Rollen gleichzeitig zu erfüllen hätten.<sup>3</sup>

Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) veröffentlichte bereits am 15. April 2020 eine erste Studie zur „Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona“<sup>4</sup>. In der Zeit vom 23. März bis 5. April wurden ebenfalls 8 000 Personen zu den Veränderungen ihrer Erwerbsarbeit durch den Lockdown befragt. Die Auswertung der Befragung zeigte, dass Frauen seltener als Männer ihrer Erwerbsarbeit im größeren Umfang als vorher nachgehen. Sie gehen außerdem häufiger als Männer keiner Erwerbsarbeit mehr nach. Vor allem Eltern arbeiten weniger Stunden als vor der Pandemie. Auch ein Zusammenhang zwischen Haushaltseinkommen und Arbeitszeitanpassung konnte ermittelt werden. Für Haushalte, deren Einkommen vor der Pandemie gerade so oder nur schlecht zum Lebensunterhalt genügte, steigt die Wahrscheinlichkeit vom Ausschluss von Erwerbsarbeit. Daraus ergibt sich die Frage, wie sie während des Lockdowns mit ihrem Einkommen finanziell zurechtkommen.

1 Mascha Madörin: Berechnungen des GOEG auf der Datenbasis von [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Gender\\_overall\\_earnings\\_gap\\_\(GOEG\)\\_\(%25\)\\_with\\_EU27\\_2020\\_2014.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Gender_overall_earnings_gap_(GOEG)_(%25)_with_EU27_2020_2014.png)

2 Mascha Madörin: Die große Umverteilungsmaschine- Geschlechterungleichheit, Care-Ökonomie und Wirtschaftswachstum, in: Gleichheit, hrsg.: Dahm, Jochen, Hartmann, Thomas u. Ostermayer, Max 2017

3 siehe: [www.coh-fit.com](http://www.coh-fit.com)

4 von Mareike Bünning, Lena Hipp und Stefan Munnes

Diese Frage bereitet Frauen und Eltern große Sorge. Dieses Bild bestätigt auch eine von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel „Rückschritt durch Corona“<sup>5</sup> vom August 2020. In dieser Online-Befragung gaben 27% der teilnehmenden Frauen an, ihre Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuung reduziert zu haben, aber nur 16% der Männer. Je geringer das Haushaltseinkommen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen die Sorge- und Betreuungsarbeit übernehmen. Finanzielle Überlegungen spielten dabei eine wesentliche Rolle. Auch die Finanzen selbst tragen zusätzlich zu einer ungleichen Verteilung der Belastung durch Corona bei. Zurzeit beläuft sich das Kurzarbeitsgeld (Kug) zunächst auf 77% und ab dem vierten Monat auf 87% des ausgefallenen Nettolohns. Auch die Erstattungsleistung für die Erwerbsarbeit in Folge von Kinderbetreuung bemisst sich am Nettolohn. Die Höhe des Nettolohns wird unter anderem durch die Steuerklasse determiniert. Frauen, vor allem in westlichen Bundesländern, die verheiratet oder verpartnert sind, sind häufig in Steuerklasse V eingruppiert. In Steuerklasse V gibt es keine Vorweganrechnung von Steuerfreibeträgen wie Grund- und Kinderfreibetrag. Deshalb erhalten Personen in Steuerklasse V auch weniger Erstattungsleistungen. Dies gilt auch für alle anderen Lohnersatzleistungen, also

<sup>5</sup> siehe: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-ruckschritt-durch-corona-23586.htm>

das Eltern-, Kranken- oder Arbeitslosengeld.<sup>6</sup> Welchen Umfang diese finanzielle Schlechterstellung durch die Corona-Hilfsmaßnahmen für Frauen tatsächlich annimmt, lässt bis dato schwer einschätzen. Allerdings wird sie mit Andauern der notwendigen Hilfen ein erhebliches Ausmaß erreichen und die grundsätzliche finanzielle Benachteiligung von Frauen weiter verschärfen. Obwohl die Frage der Geschlechtergerechtigkeit im Grundgesetz verankert ist und der Staat den Auftrag hat, aktiv zu Beseitigung von Ungleichbehandlung beizutragen, wird dieses Ziel in der Entwicklung von wirtschaftlichen Nothilfen nie mitgedacht. Angezeigt wäre eine kurzfristige, mittelfristige und langfristige Analyse der Auswirkungen auf die Geschlechter vor der Entscheidung über Hilfsmaßnahmen. Bei Andauern der durch die Pandemie ausgelösten Krise kann Schnelligkeit nicht mehr als Argument dafür verwendet werden, Gender-Budgeting zu unterlassen. Dies würde ermöglichen, diese Krise auch als Chance zu begreifen, Geschlechtergerechtigkeit zu forcieren, und zwar Hand in Hand mit einer innovativen Umweltpolitik.

Dr. Christine Rudolf

<sup>6</sup> siehe: <https://www.n-tv.de/ratgeber/Vor-allem-Frauen-sind-im-Nachteil-article22005979.html>

#### Zur Autorin

Dr. Christine Rudolf ist ausgebildete Politologin und Ökonomin und hat zum Thema Gender Budgeting in Bundesländern promoviert. Sie arbeitet als geschäftsführender Vorstand einer Genossenschaft und unterrichtet an der HTW Berlin öffentliche Finanzen und Ökonomische Ideengeschichte. Gemeinsam mit Kolleginnen aus der Schweiz und Österreich forscht sie zu feministischer Makroökonomie. Sie ist Mitglied im wissenschaftlichen Ausschuss von efas.

## Econ4Future statt Business As Usual: Sozial-ökologische Nachhaltigkeit ins ökonomische Kerndenken!

Im Juli erschien ein Aufruf der *Economists for Future*, in dem sie zu einem grundsätzlichen Umdenken in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre und Forschung aufriefen. Ein Plädoyer dafür, dass dies auch feministische Perspektiven mit einschließen muss, liefern Lukas Bäuerle und Franziska Dorn.

Der zivilgesellschaftliche Einsatz für ökologische Nachhaltigkeit wird stärker. Junge Menschen, die sich bei Fridays for Future für Klimagerechtigkeit einsetzen, führen dieses Umdenken an. Aber auch die Stimmen nach mehr sozialer Gerechtigkeit werden laut, befeuert durch die Corona-Krise. Probleme wie beispielsweise der Pflegenotstand, die bereits vorab bestanden, spitzen sich nunmehr zu und sind für alle sichtbar. Zeit, dass wir diesen Notstand benennen

und überwinden. Als *Economists for Future* setzen wir uns für wissenschaftsbasierte Transformationsprozesse ein, die die multiplen Krisenlagen gemeinsam adressieren. Die Ökonomie befindet sich in einer She-session. Die Lockdowns haben die unbezahlte Arbeitslast von Frauen verschärft, vor allem auf Grund von Homeschooling und zusätzlich anfallender Kinderbetreuung. Auch kommt es bei Frauen zu höheren wirtschaftlichen Einbußen, denn

vor allem sie reduzieren oder geben gar ihre Erwerbsarbeit auf. Frauen tragen allerdings nicht nur den Großteil der Last unbezahlter Care-Arbeit in der Krise. Auch in den bezahlten Care-Berufen sind vor allem sie gefragt: Frauen besetzen 75% der Stellen in den 'systemrelevanten Berufen'. Sie sind damit ungleich stärker von Arbeitsbelastung und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen betroffen. Trotz dieser brisanten Sichtbarkeit erlaubt es uns standardökonomisches Denken oft nicht, diese Problemlagen zu sehen, geschweige denn zu lösen.

In unserem Wirtschaftssystem verkennen wir die Relevanz von Care Arbeit. Im Bruttoinlandsprodukt - der zentrale Wohlstandsindikator unserer Gesellschaft - wird unbezahlte Arbeit nicht abgebildet. Bereits vor der Krise wurde in Deutschland 35% mehr Zeit mit unbezahlter als mit bezahlter Arbeit verbracht. Das entspräche 987 Milliarden Euro, würde diese Arbeit bezahlt werden. Dieser Wohlstand findet in ökonomischen Statistiken keine Berücksichtigung, erst recht nicht die nicht-messbaren, qualitativen Gewinne durch ein Altern in Würde, einen versorgten Haushalt oder ein zivilgesellschaftliches Engagement. Die Coronakrise offenbart so in aller Deutlichkeit, dass wir in unserer Gesellschaft ein Problem der Wahrnehmung, der Anerkennung haben. Es gab bereits - wenn auch nur geringfügige - politische Reaktionen, wie den Corona-Bonus oder die Gehaltssteigerungen von bis zu 10% in der Pflege, die von den Tarifpartner\_innen ausgehandelt wurden. Die Tatsache, dass vor allem öffentlicher und gewerkschaftlich organisierter Druck dies möglich gemacht hat, unterstreicht, dass pekuniäre und soziale Anerkennung Hand in Hand gehen müssen, gerade auch bei der Frage unbezahlter Care-Arbeit. Marktförmige Lösungen alleine reichen hier nicht aus<sup>1</sup>: Es sind auch kulturelle und ethische Prozesse vonnöten, die neue Wohlstandsverständnisse stärken und eine Wertschätzung für jene etablieren, die diesen Wohlstand schaffen.

Der wirtschaftswissenschaftliche Mainstreamdiskurs, vor allem in der (Grundlagen-)lehre, kann in seiner gegenwärtigen Verfassung wenig zu einem solchen Paradigmenwechsel beitragen. Er hinkt den (zivil-)gesellschaftlichen Diskussionen um Längen hinterher. Zentrale Problemlagen unserer Zeit sind nicht Ausgangspunkt ökonomischen Denkens. Ein Blick in die Standardlehrbücher der Ökonomie verrät, dass soziale und ökologische Nachhaltigkeit sowie Macht- und Diskriminierungsfragen im Wirtschaftsalltag dort kein Thema sind. Auf text-mining basierende Studien verdeutlichen, dass Studierende über Wirtschaft fast ausschließlich in Begriffen wie Preis, Markt, Nachfrage, Gleichgewicht und Externalitäten zu denken angehalten werden. Begriffe, die reale ökonomische Herausforderungen und unseren Wirtschaftsalltag beschreiben, wie Care, Macht,

Armut oder Umweltzerstörung, tauchen hingegen gar nicht oder deutlich seltener auf. Wirkmächtige Lehrbuchautoren wie Gregory Mankiw beschreiben den Alltagsverstand sowie Begriffe und Probleme, die für diesen relevant sind, gar als das größte Hindernis bei dem Unterfangen, 'wie ein Ökonom [sic!] zu denken'. Eine Reform der ökonomischen Grundlagenbildung, die auch dieses Semester wieder über eine halbe Million Studienanfänger\_innen erreicht, ist dringend angezeigt.

Eine Reform ist nicht nur nötig - sie ist auch möglich. Eine intra- und interdisziplinäre Pluralität von Ansätzen und Theorien beschäftigt sich mit den oben genannten Problemlagen. Auch eine Vielzahl didaktischer Konzepte und Alternativen bereiten diese Themen auf.

Unser im Juli erschienener Aufruf fordert Lehrende und Fakultätsverantwortliche auf, die überfällige wirtschaftswissenschaftliche Lehrreform im Wintersemester anzugehen. Es ist an der Zeit, dass WiWi-Studierenden die Fülle an Möglichkeiten eröffnet wird, um mit einer komplexen und krisengeplagten Gegenwart umgehen zu lernen. Diese Öffnung muss in strukturelle Veränderungen der ökonomischen Lehre und Wissenschaft münden. Der Aufruf wurde bereits von über 40 Institutionen unterschrieben.

Mit dem Aufruf und unseren Debattenbeiträgen entsteht ein schnell wachsendes institutionelles Feld von change agents der ökonomischen Lehre und Wissenschaft. Wir verstehen es als unsere Verantwortung, diese kritischen und problembezogenen Impulse für Ökonomie und Ökonomik zu vernetzen, zu stabilisieren und zu intensivieren. Im Mittelpunkt muss für uns ein Wirtschaftsverständnis stehen, das die ökologischen und sozialen Grundlagen der Ökonomie ebenso wie demokratische Gestaltungsspielräume mitdenkt. Zu diesem offenen Prozess sind Studierende, Nachwuchsforschende bis hin zu Professor\_innen sowie Praktiker\_innen und alle Interessierten herzlich eingeladen. Wir erhoffen uns für unsere Arbeit Impulse auch aus der feministischen Ökonomik. Soziale, aber auch ökologische Nachhaltigkeit sind in diesem Bereich der Ökonomik schon lange zentraler Forschungsgegenstand. Eine transformative Wirtschaftswissenschaft kann ohne feministisch-ökonomischen Sachverstand nicht auskommen. Wir möchten daher *efas*-Mitglieder explizit einladen, die Arbeit der *Economists for Future* mitzugestalten.

Wir brauchen ökonomische Ideen und Konzepte, die es ermöglichen, sich kritisch und problembezogen mit Wirtschaft und Gesellschaft auseinandersetzen, um zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln. Diesem Anliegen der Studierenden von morgen, die heute für (Klima-)Gerechtigkeit kämpfen, sollten wir ihnen und uns allen zuliebe nachkommen.

Lukas Bäuerle, Franziska Dorn

*Den Aufruf können Sie unter*

*<https://econ4future.de/home/aktivitaeten/aufruf/> nachlesen.*

<sup>1</sup> Dorn, F./Folbre, N./Gautham, L./MacDonald, M. (2020, im Erscheinen): Cheap Praise: Bonuses for Essential Workers in the Covid-19 Pandemic. In: Duffy, M./Armenia, A./Price-Glynn, K. (Hrsg.): Confronting the Global Care Crisis during COVID19. New Brunswick, Rutgers University Press.

### Zu den Autor\_innen

Franziska Dorn beschäftigt sich in ihrer Promotion u.a. mit dem Zusammenhang zwischen Einkommens- und Zeitarmut. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Statistik der Universität Göttingen. Lukas Bäuerle beschäftigt sich in seiner Promotion mit Subjektivierungsprozessen im Kontext ökonomischer Bildung ([www.lukasbaeuerle.de](http://www.lukasbaeuerle.de)). Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung. Beide engagieren sich u.a. bei den deutschsprachigen *Economists for Future*.

## PUBLIKATIONEN

### Rezension: „Unsichtbare Frauen“ von Caroline Criado-Perez

Das Buch „Unsichtbare Frauen“ zeigt eindrücklich an einer Fülle von Beispielen, wie geschlechtliche Diskriminierung und Ungleichheit durch Verzerrungen in der Datenerhebung stattfindet. Die Autorin Caroline Criado-Perez beschreibt darin, dass Frauen, obwohl sie nachweislich 50% der Weltbevölkerung ausmachen, nicht gesehen werden, weil Daten über Männer den Großteil unseres Wissens ausmachen. Oder um es mit Simone De Beauvoir zu sagen: *„Die Vorstellung der Welt ist, wie die Welt selbst, das Produkt der Männer: Sie beschreiben sie von ihrem Standpunkt aus, den sie mit der absoluten Wahrheit gleichsetzen“.*

Criado-Perez zeigt an diversen Beispielen auf, wie das System, in dem wir leben, durch Daten beeinflusst wird. Sie legt die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Erhebung wissenschaftlicher Daten offen. Die so entstandene Wissenslücke unterfüttert die kontinuierliche und systematische Diskriminierung von Frauen und erzeugt eine unsichtbare Verzerrung, die sich stark auf das Leben von Frauen auswirkt. Im vorliegenden Buch zitiert Criado-Perez



dann auch Professor Higgings aus dem Musical „My Fair Lady“: „Warum kann eine Frau nicht mehr wie ein Mann sein?“ (vgl. S. 172/ 173). Dies führt in der Folge dazu, dass beispielsweise Autos auch heute noch immer aus der Perspektive des Mannes design und konstruiert werden. Für die Durchschnittsfrau bedeutet das, dass sie sehr viel dichter an das Lenkrad heranrücken muss, um die „Pedale“ zu erreichen (vgl. S. 253). Im

Falle eines Unfalls führt diese Sitzposition zu einer fast doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau schwer bis sehr schwer verletzt wird – im Gegensatz zu einem vergleichbaren Unfall mit einem Mann als Fahrer.

In einem anderen (positiven) Beispiel erläutert die Autorin wie eine Tech-Journalistin ein Virtual Reality Headset ausprobiert, das den Augenbewegungen der Journalistin folgen sollte. Es funktionierte aber nicht – bis die Journalistin gefragt wurde, ob sie Wimperntusche trage. Das Gerät wurde schnell neu kalibriert und funktionierte tadellos (vgl. S. 247) – ein Beispiel, wo erfreulicherweise über die männliche Norm hinausgedacht wurde.

Es sind also die kleinen Dinge, die es mitunter für Frauen schwermachen, gleichberechtigt teilzuhaben. Dies geschieht, und auch das beschreibt die Autorin gut, nicht aus aktiver Boshaftigkeit, sondern eher deshalb, weil im Forschungs- und Designprozessen, die von Männern gestaltet werden, sich diese die Abweichungen von ihren Erfahrungen und Denkmustern offenbar nicht vorstellen können. Und daher heißt auch ein Kapitel im Buch „Was Männern passt, hat allen zu passen“ (vgl. S. 217, Kapitel 8).

Mein Fazit: Es lohnt sich, das Buch zu lesen, denn es zeigt noch einmal deutlich auf, wie wirkmächtig dieses System ist. Insbesondere Gesellschaften, deren Sprachen nach Geschlecht gebeugt werden, sind anfällig für negative Verzerrungen. Interessanterweise sind Sprachen, die mit dem natürlichen Geschlecht operieren (z.B. Englisch) besser in Bezug auf Gleichstellung aufgestellt. Zitat aus dem Buch (s. S. 25): „Weil Männer unausgesprochen immer gemeint sind, ist es von Bedeutung, ob Frauen im wahrsten Sinne des Wortes unausgesprochen bleiben.“

Es beginnt, wie eigentlich immer, im Kopf und mit den Gedanken. Lasst uns unsere Gedanken trainieren, damit wir Vorbilder auch und gerade für das männliche Denken schaffen!

Prof. Dr. Katarina Adam

Caroline Criado-Perez

Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert

btb Verlag

ISBN Print: 978-3-442-71887-0

2020

Euro 15,00 (Print)

Euro 12,99 (eBook)

#### Zur Autorin

Frau Prof. Dr.-Ing. Katarina Adam unterrichtet an der HTW im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen. Schwerpunkt ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit ist die Blockchain-Technologie mit den Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis unter Berücksichtigung der finanziellen Aspekte. Sie verbindet dabei die Beschäftigung mit der digitalen Technik und Wirtschaft mit dem Transfer in die Praxis. Frau Adam ist Autorin des Fachbuches „Blockchain-Technologie für Unternehmensprozesse“, sie betätigt sich als Keynote-Speakerin und als Moderatorin. Seit April 2019 ist sie nebenberufliche Frauenbeauftragte im FB4 der HTW Berlin.

## 20 JAHRE *efas*

### 20 Jahre *efas*... wer hätte das damals gedacht!

Das Netzwerk *efas* wird in diesem Jahr zwanzig Jahre alt. In diesem Beitrag beschreibt Friederike Maier, wie es zur Gründung kam und welche Aktivitäten das Netzwerk seitdem entfaltet.



Im November 1999 trafen sich etwa 50 Wirtschaftswissenschaftlerinnen in den schönen Räumen der Grünen am Hackeschen Markt in Berlin zur Diskussion der Ergebnisse eines Forschungsprojekts. Im Alltag der Lehre an wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen stellten wir immer wieder fest, dass die umfangreichen Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in der Ökonomie von den Kolleg\_innen selten bis gar nicht wahrgenommen werden und somit die Resultate der Forschungen auch keinen Eingang in die wirtschaftswissenschaftliche Lehre finden. Im Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen wurde immer wieder deutlich, dass wir mit diesem Eindruck nicht alleine waren. Wir, Angela Fiedler, Nadja Förtsch und ich, initiierten ein Projekt, das an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW, heute HTW Berlin) in Kooperation mit der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW, heute HWR Berlin) durchgeführt wurde, finanziert aus Mitteln des Hochschulsonderprogramms III. Ziel war es, einen Überblick über den Stand der Integration von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrveranstaltungen der Wirtschaftswissenschaften in Deutschland zu erhalten. Wir befragten dazu über 500 an Universitäten und Fach-

hochschulen lehrende Wirtschaftswissenschaftlerinnen schriftlich. Der Rücklauf war mit 53% erfreulich hoch. Das Ergebnis in Kurzfassung: Nur 8% derer, die geantwortet hatten, boten Veranstaltungen mit einer geschlechtsspezifischen Thematik an, immerhin jede Fünfte integrierte geschlechtsspezifische Aspekte in ihre Lehrveranstaltungen. Bei den Lehrinhalten zeigte sich eine thematische Konzentration in der BWL auf das Thema Personal und in der VWL auf die Arbeitsmarkttheorie und -politik. Unser Fazit damals wie heute: Es besteht ein Nachholbedarf in den Wirtschaftswissenschaften sowohl in quantitativer Hinsicht als auch bezüglich der inhaltlich breiteren Ausrichtung. Eine Präsentation der Projektergebnisse fand Ende November 1999 in Berlin anlässlich der Tagung „Frauen und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen – Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre“ statt. Im Anschluss wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die die Gründung eines Netzwerkes für Ökonomen vorbereiten sollte. Die Federführung für das Vorhaben lag bei Angela Fiedler und Nadja Förtsch an der FHTW. Die Arbeitsgruppe verständigte sich im März 2000 auf die Aufgaben und Ziele des Netzwerkes und das Ökonominen-Netzwerk *efas* (economics, feminism and

#### 1. Fachtagung von *efas* vom 24. bis 25. November 2000 in Berlin

##### Beiträge:

Prof. Dr. Dorothea Schmidt (Fachhochschule für Wirtschaft Berlin): „Von v. Hayek lernen heißt siegen lernen“: der Nutzen von Ökonominen-Netzwerken

Dr. Elke Holst (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin): Institutionelle Determinanten der Erwerbsarbeit

Prof. Dr. Ulla Knapp (Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg): Beschäftigung und Frauenerwerbsarbeit

Dr. Sigrid Leitner (Universität Göttingen): Geschlechtsspezifität im Rentensystem

Prof. Dr. Sonja Bischoff (Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg): Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – neuer Blick auf alten Streit

#### Thema: „Blickwechsel – Beiträge zu den Wirtschaftswissenschaften aus Frauensicht“

Prof. Dr. Ulrike Detmers (Fachhochschule Bielefeld): Männerwelt Wirtschaft. Welche Faktoren Frauen den Weg ins Unternehmertum gebahnt haben

Prof. Dr. Erika Regnet (Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt-Aschaffenburg): Gender-Aspekt bei Personalentwicklung und Teamarbeit

Prof. Dr. Katrin Hansen (Fachhochschule Gelsenkirchen): Handlungskonzepte: Von der Frauenförderung zum Management Diversity

Ilona Ebbers (Bergische Universität GHS Wuppertal): Der Gender-Aspekt im Studium der Wirtschaftswissenschaften – eine hochschuldidaktische Aufgabe

Ute Kalbitzer (Universität Göttingen): Feministische Theorie in der Wirtschaftspolitik. Einige grundlegende Bemerkungen zu Problemen wissenschaftlicher Politikberatung



science) wurde gegründet. Im Laufe des Jahres 2000 traten 80 Kolleginnen dem Netzwerk bei und im November 2000 fand die erste Jahrestagung statt. Dass an den Geschlechterverhältnissen in den Wirtschaftswissenschaften auch heute noch viel zu tun ist, zeigte [eine Umfrage des Vereins für Socialpolitik](#), die dieses Jahr präsentiert wurde.

Schon auf der ersten Jahrestagung beteiligten sich Kolleginnen aus unterschiedlichen Hochschulen, mit unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten. Es entwickelte sich eine konstruktive und inhaltlich interessante Diskussion, nicht nur um die Thesen der Referate, sondern auch um die Frage, wie sich eine geschlechtergerechte wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Lehre entwickeln lässt, welche Methoden, wissenschaftlichen Paradigmen und Theorieansätze hilfreich sind, wie sich das Netzwerk als Ansprechpartnerin für Nachwuchswissenschaftlerinnen etablieren kann und welchen Einfluss wir auf die Entwicklungen von Lehre und Studium nehmen können.

Die **Jahrestagungen** sollten in den kommenden zwanzig Jahren das Zentrum der Aktivitäten von *efas* werden: Einmal im Jahr treffen wir uns, entweder in Form einer freien Tagung oder einer Tagung mit spezifischem Schwerpunkt, mit einem call for papers und/oder eingeladenen Beiträgen, mit der Präsentation von Forschungsprojekten in einem sogenannten Forschungsforum etc. Auf der *efas*-Homepage sind alle bisherigen Jahrestagungen im Detail dokumentiert und es lohnt sich, dort einmal nachzuschauen, wer zu welchen Themen bei *efas* referiert hat. Beim Rückblick fällt auf, dass wir uns in den letzten zwanzig Jahren immer noch im Schwerpunkt mit der Erwerbstätigkeit, dem Arbeitsmarkt, den Beschäftigungsverhältnissen, der Entlohnung, der betrieblichen Organisations- und Personalpolitik beschäftigt haben, d.h. also den Themen, die von Beginn an im Fokus waren. Es sind aber auch viele neue Themen dazu gekommen: Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität (2011), Geschlechterforschung und Politikberatung (2014), Globalisierung (2018) und Digitalisierung (2019). Diese thematische Breite ist eine große Stärke des Netzwerkes. Beim Blick auf die Referentinnen (und Referenten) zeigt sich, dass profilierte und ausgewiesene Forscherinnen genauso wie Nachwuchswissenschaftlerinnen zur *efas*-Tagung kommen, obwohl die finanziellen Anreize eher bescheiden sind und der Stellenwert einer *efas*-Tagung im Mainstream der Wirtschaftswissenschaften vermutlich eher marginal ist. Geplant werden die Jahrestagungen inzwischen nicht mehr von einer Arbeitsgruppe, sondern einem **wissenschaftlichen Ausschuss**, in dem jede interessierte Kollegin mitarbeiten kann, gemeinsam mit der Geschäftsstelle von *efas*, die immer noch an der HTW Berlin angesiedelt ist und die die Kontinuität der *efas*-Aktivitäten im Wesentlichen garantiert. Die **Geschäftsführung der Geschäftsstelle** basiert auf einer befristeten Tätigkeit an der HTW Berlin, überwiegend finanziert durch die Förderprogramme des Berliner Senats zur Förderung der Geschlechterforschung und von Frauen in der Wissenschaft. Die Geschäftsführerinnen haben deswegen öfter einmal gewechselt. Sie waren alle sehr verschieden, aber eines hat sie alle ausgezeichnet: Sie haben die Akti-

vitäten von *efas* mit Herz und Verstand getragen und ohne sie gäbe es dieses Netzwerk heute nicht mehr. Ein ganz herzlicher Dank deswegen an alle unsere Geschäftsführerinnen, speziell an Lilly Schön, die im Laufe des Jahres 2021 ausscheiden wird – ohne eure Arbeit wäre das alles nicht möglich gewesen! Es sind auch die Kolleginnen in der Geschäftsstelle, die die **Newsletter** von *efas* erarbeiten, initiieren und koordinieren, Schwerpunkte setzen und Materialien sammeln. Unsere Pläne, den schriftlichen Newsletter mehr als einmal pro Jahr erscheinen zu lassen, erwiesen sich als unrealistisch, und die Veränderungen hin zur digitalen Kommunikation ergaben einen höheren Stellenwert für die Sammelmails. In denen wird nicht nur auf interessante Veranstaltungen und neue Veröffentlichungen hingewiesen, sondern es gibt auch Stellenanzeigen – schon die eine oder andere aus unserem Netzwerk hat auf diese Weise eine neue Beschäftigung gefunden. Auch die Frauenbeauftragten der HTW Berlin, insbesondere in den letzten Jahre Dr. Sünne Andresen, haben uns immer mit Rat und Tat sowie viel Sachkenntnis unterstützt – ein ganz besonderes Dankeschön deswegen an Euch von der HTW Berlin.

Wir haben in den vergangenen Jahren mit dem **efas-Nachwuchsförderpreis** ein besonderes Augenmerk auf den wissenschaftlichen Nachwuchs gelegt. Der Preis wird an Studentinnen und Absolventinnen von Universitäten und Fachhochschulen verliehen, die herausragende wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung verfasst haben und dadurch das Anliegen von *efas* unterstützen und voranbringen. Ausgezeichnet werden hervorragende Diplom-, Magister-, Bachelor- oder Masterarbeiten sowie Dissertationen. Bewerbungen gibt es für den Preis jedes Jahr ausreichend, die Auswahl trifft der wissenschaftliche Ausschuss in einem Begutachtungsverfahren. Schaut man sich die Preisträgerinnen und ihre Themen an, wird deutlich, dass die wirtschaftswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung weiterhin inhaltlich und methodisch breit gefächert ist und jedes Jahr preiswürdige Arbeiten eingereicht werden. Mit dem Preis erinnern wir auch an unsere Kollegin Prof. Dr. Angela Fiedler, die *efas* nicht nur mitgegründet, sondern auch erfolgreich an der HTW Berlin verankert hat. Sie ist 2007 viel zu früh verstorben, genau wie die beiden Gründungsmitglieder Prof. Dr. Ulla Knapp (2016) und Prof. Dr. Gertraude Krell (2016). Der Verlust war groß – die inhaltlichen und persönlichen Impulse, die von den Dreien und ihrer Arbeit ausgegangen sind, konnten vom Netzwerk erhalten und weiterentwickelt werden, so dass sie weiterhin einen Platz in unseren Aktivitäten haben.

Das Netzwerk ist in den vergangenen 20 Jahren inzwischen auf 421 Mitglieder angewachsen. Die Ziele und Arbeitsweisen haben sich nicht wesentlich verändert: Wir sind weiterhin ein offenes Forum für alle, die sich für Geschlechterforschung in der Ökonomie interessieren und mit anderen in einen Diskurs treten wollen. In diesem Sinn sollten wir zwanzig Jahre *efas* würdig feiern und die nächsten zwanzig Jahre ins Auge fassen.

Prof. Dr. Friederike Maier

### Zur Autorin

Friederike Maier ist Volkswirtin, bis 1992 Wissenschaftlerin am WZB, danach Professorin für VWL mit dem Schwerpunkt Verteilung und Sozialpolitik an der HWR Berlin. Seit 2017 ist sie in Pension. Als Mitgründerin und Mitglied im wissenschaftlichen Ausschuss ist sie immer noch aktiv für *efas*, sowie am Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin, dessen Mitgründerin und langjährige Direktorin sie ist.

## Stimmen aus dem Netzwerk

Wir haben langjährige und neuere Mitglieder gefragt, wie Sie zu *efas* kamen, was *efas* ihrer Meinung nach erreicht hat und was noch Herausforderungen bleiben. Vielen Dank an alle, die sich beteiligt haben!

### **Was waren für Sie und die anderen Gründungsmitglieder von *efas* die Beweggründe dafür, das Netzwerk zu gründen?**

Mitte der 90er Jahre gab es noch recht wenige Professorinnen in den Fachbereichen Wirtschaft. Gerade an den Fachhochschulen fanden wir es wichtig, uns zu vernetzen, um einen Austausch in Forschung und Lehre zu ermöglichen, uns gegenseitig zu stärken und sichtbar zu machen.

Prof. Dr. Katrin Hansen

### **Was waren für Sie die Beweggründe dafür, sich im Netzwerk zu engagieren?**

Ich wollte neue Kolleg\_innen mit einem Interesse an feministischer Forschung kennenlernen und mit bereits bekannten Kolleg\_innen in Kontakt zu bleiben. Außerdem sprach mich die Perspektivenvielfalt aus verschiedenen (Sub-)Disziplinen und Forschungseinrichtungen an. Nicht zuletzt ging es mir um die Etablierung von feministischer Forschung in den Wirtschaftswissenschaften.

Prof. Dr. Renate Ortlieb

### **Wie sind Sie auf *efas* gestoßen und warum sind Sie Mitglied geworden?**

Im November 2011, ich hatte gerade mein erstes Semester als Lehrbeauftragte an der HTW Berlin hinter mir, sprach mich auf der *efas*-Tagung Dr. Helga-Maria Engel an, die damalige Frauenbeauftragte. Ob ich mir denn nicht auch vorstellen könne, zu promovieren, es gäbe da auch Stipendien – und drückte mir ein Formular in die Hand. Ein Jahr später konnte ich dann tatsächlich mein Dissertationsvorhaben zu Frauen in Führungspositionen im Forschungsforum der 10. Jahrestagung präsentieren. Ich war schrecklich aufgeregt ob der vielen „Prominenz“, aber zugleich erleichtert, wertvolles Feedback zu bekommen. Fasziniert hat mich auch die Herzlichkeit, Offenheit und Unvoreingenommenheit aller, die ich traf, und so war ich glücklich, Teil des Netzwerks zu werden.

Prof. Dr. Jeannette Trenkmann

Ich bin durch Gertraude Krell auf *efas* gestoßen. Das Netzwerk hat mir von Anfang an gut gefallen, zumal ich kein vergleichbares kannte. Als Psychologin, die im Fachgebiet BWL tätig ist, war ich sehr froh, ein solches Netzwerk von Ökonominnen und anderen an ökonomischen Themen interessierten Frauen kennenzulernen.

Prof. Dr. Daniela Rastetter

Meine Professorin Friederike Meier hat mich als Masterstudentin auf das Netzwerk aufmerksam gemacht und mich zu einer der Jahrestagungen mitgenommen. Ich bin Mitglied geworden, weil ich den Zusammenschluss von Ökonom\_innen mit verschiedenen wissenschaftlichen Ansätzen und Überzeugungen sehr spannend finde. Als Nachwuchswissenschaftlerin ist *efas* für mich ein Netzwerk, in dem ich mich ausprobieren und gleichzeitig von anderen lernen kann.

Hanna Völkle

### **Was hat das Netzwerk *efas* Ihrer Meinung nach in den letzten 20 Jahren erreicht?**

*efas* hat sich zu einem wichtigen Forum entwickelt, das Genderthemen in Forschung und Lehre auf die Tagesordnung setzt. Auch Nachwuchswissenschaftlerinnen finden hier ein Zuhause, das sie in ihrer Karriere weiterbringt.

Prof. Dr. Katrin Hansen

Ich denke, dass das Netzwerk *efas*, die Sichtbarkeit von heterodoxen, pluralen Ökonom\_innen und ihren Themenstellungen befördert hat. Nach innen fördert *efas* den Austausch und nach außen spricht das Netzwerk nicht nur Nachwuchswissenschaftler\_innen an, sondern trägt zur Öffnung und Perspektiverweiterung des wirtschaftswissenschaftlichen Diskurses bei.

Hanna Völkle

*efas* hat es geschafft, eine unglaubliche Vielfalt an ökonomischen Fragestellungen aus der Geschlechterperspektive zu beleuchten, wichtige Debatten anzustoßen und zu führen, Multiplikator\_innen in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik auf die Bühne zu bitten und so einen

Erfahrungsaustausch zu etablieren, von dem alle Beteiligten profitieren. Ich wünsche *efas* auch weiterhin kluge Köpfe, tolle Ideen und die nötige Unterstützung für die nächsten 20 Jahre!

Prof. Dr. Jeannette Trenkmann

Es gibt heute eine solide Gemeinschaft von Frauen, die feministische Forschung in den Wirtschaftswissenschaften im deutschsprachigen Raum betreiben und ihr Wissen an die nächste Generation weitergeben. Dazu hat auch der Nachwuchsförderpreis etwas beigetragen. Die Newsletter und die Tagungen behandeln durchweg sehr relevante Themen, die Inhalte sind auch noch einige Jahre später sehr interessant.

Prof. Dr. Renate Ortlieb

**Wie hat sich die Wirtschaftswissenschaft in den letzten 20 Jahren Ihrer Meinung nach verändert? Welche neuen Herausforderungen ergeben sich daraus für feministische Ökonominnen?**

International wird in den Wirtschaftswissenschaften mehr Pluralität eingefordert und mittlerweile dazu auch vermehrt geforscht und gelehrt - sowohl in der orthodoxen als auch in der heterodoxen Ökonomie. Dabei ist feministische Ökonomie nicht als ein Ansatz neben anderen zu verstehen, sondern sie reicht in alle übrigen Ansätze hinein und ist selbst plural.

Prof. Dr. Ulrike Knobloch

Die Disziplin der Wirtschaftswissenschaften ist in den letzten Jahrzehnten pluraler geworden. Es gibt ein breiteres Verständnis etwa dafür, dass die Kategorie Geschlecht in wirtschaftlichen Analysen nicht von der Hand zu weisen ist. Die Herausforderung für feministische Ökonom\_innen besteht für mich darin, den Fokus auf Macht- und Herrschaftsverhältnisse bei diesen Entwicklungen im Mainstream nicht aus den Augen zu verlieren, sondern gleichbleibend, wenn nicht gar trennschärfer, zu definieren, was etwa der Unterschied von Gender und Feminist Economics ist. Eine weitere Herausforderung, die eher nach innen gerichtet ist, ist meines Erachtens nach, sich intersektionalen Perspektiven zu öffnen. Als feministische Ökonom\_innen müssen wir hinterfragen, welche geschlechtsbinären, eurozentristischen oder heteronormativen Vorstellungen unseren wissenschaftlichen Arbeiten zu Grunde liegen. Das kann unter Umständen mit Wachstums- und Veränderungsschmerzen verbunden sein, aber es macht die Perspektive der feministischen Ökonomie

zu einer zukunftsfähigen, die das *efas* Netzwerk mitgestalten kann.

Hanna Völkle

Es gibt wesentlich mehr Wirtschaftswissenschaftler\_innen, die sich mit Geschlechterthemen beschäftigen, häufig auch im Kontext von Diversity Management. Das Feld wird dadurch heterogener und es wird schwieriger, das „Feministische“ zu identifizieren.

Prof. Dr. Daniela Rastetter

**Was bedeutet Ihnen *efas* persönlich?**

Viele inspirierende Gespräche, Kontakt zu tollen Frauen, Austausch und Informationen im nationalen und internationalen Bereich, vor allem auch die Möglichkeit, eigene Ideen und Forschungsergebnisse zur Diskussion zu stellen und Feedback zu erhalten.

Prof. Dr. Katrin Hansen

Für mich als Nachwuchswissenschaftlerin ist *efas* ein Netzwerk, in dem ich Vorbilder, Kolleg\_innen und Kritiker\_innen treffen und mit ihnen in Austausch treten kann. Insbesondere ohne institutionelle Anbindung ist *efas* tatsächlich auch Raum für eben jenen Austausch.

Hanna Völkle

*efas* war und ist für mich die wunderbare Gelegenheit, bekannte Gesichter regelmäßig wiederzutreffen, neue kennenzulernen und mich ungezwungen über vielfältige Fragestellungen auszutauschen – völlig gleichberechtigt und unabhängig von Status, Disziplin oder Position der anderen Person. Als Promovendin war ich dankbar, mit meinen Forschungsanliegen „auf Augenhöhe“ wahrgenommen zu werden und wichtige Anregungen zu bekommen – heute als Professorin bin ich sehr froh zu sehen, dass das Interesse an so wichtigen und vielfältigen Themen aus der Geschlechterperspektive nach wie vor da ist und komme gern mit Nachwuchsforscher\_innen ins Gespräch.

Prof. Dr. Jeannette Trenkmann

Viele schöne Begegnungen mit tollen Frauen und eine familiäre Atmosphäre.

Prof. Dr. Daniela Rastetter

## **efas-Preisträgerinnen berichten**

Anlässlich von zwanzig Jahren *efas* haben wir die bisherigen *efas*-Preisträgerinnen gefragt, was aus ihnen geworden ist und was der *efas*-Nachwuchsförderpreis ihnen bedeutet hat. Bisher haben bereits 19 Nachwuchswissenschaftlerinnen die Auszeichnung erhalten, auch in diesem Jahr kommt eine weitere dazu.

### **Was ist heute Ihre berufliche Stellung?**

Ich bin seit 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Thünen-Institut für ländliche Räume. Dort habe ich mich mit der Entwicklung ländlicher Räume durch Entrepreneurship und Innovationen beschäftigt, sowie zu der Bedeutung regionaler bzw. lokaler Geschlechterarrangements, insbesondere für die Erwerbsbeteiligung (von Müttern) und Fachkräftesicherung, gearbeitet.

Dr.-Ing Gesine Tuitjer

Ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialforschung und arbeite derzeit an der Beantragung eines DFG Forschungsprojekt WiPoEl: „Wie kommt die Familienpolitik zu den Eltern? Eine qualitative Studie zur Übersetzung sozial- und familienpolitischer Interventionen in drei elternbezogene Beratungskontexte“.

Dr. Lisa Yashodhara Haller

### **Was bedeutete es damals für Sie, den *efas*-Preis zu erhalten?**

Ich war damals sehr überrascht, den Preis zu erhalten, auch, weil ich mich selbst beworben hatte und nicht nominiert worden war. Zudem war ich ein Neuling in der Geschlechterforschung. Der Preis war damals sehr wichtig für mich, da er mich dazu ermutigt hat, in der Forschung zu bleiben und eine Promotion anzustreben. Danke!

Dr.-Ing Gesine Tuitjer

Ein Promotionspreis ist natürlich immer eine tolle Bestätigung der eigenen Leistung. Der *efas*-Preis hatte für mich aber eine besondere Bedeutung, da er den inhaltlichen Schwer-

punkt meiner Arbeit würdigt und nicht nur die Methode (meine Dissertation ist im Rahmen meiner Anstellung am Lehrstuhl für Statistik, Ökonometrie und Quantitative Methoden entstanden und in diesem Kontext lag natürlich ein großer den Fokus auf den angewandten Methoden).

Dr. Stefanie Seifert

### **Welche Rolle spielen in ihrem heutigen privaten, politischen und/oder beruflichen Kontext die Erkenntnisse und Ansätze der feministischen Ökonomie?**

Die Ansätze generell der Geschlechterforschung, aber in Teilen auch der feministischen Ökonomie (insbesondere zu Care-work und Entrepreneurship) sind sehr wichtig in meiner täglichen Arbeit, wobei ich nach der Promotion auch das temporäre Bedürfnis hatte, stärker auf ‚un-doing‘ Gender zu fokussieren.

Dr.-Ing Gesine Tuitjer

Eine sehr große Rolle. Ich bin beruflich sehr viel mit Ökonomisierungsprozessen der sozialen Sicherung beschäftigt und benutze hier häufig, viel und gerne Ansätze der feministischen Ökonomie. Ich gebe gerade ein Handbuch zu den Feministischen Perspektiven auf Elternschaft heraus, auch hier spielen Erkenntnisse und Ansätze der feministischen Ökonomie eine große Rolle. Nicht zuletzt beschäftigen wir uns in dem Nachwuchswissenschaftlerinnen-Netzwerk „Politiken der Reproduktion“ viel mit Ökonomisierungsprozessen rund um das Thema Reproduktion und versuchen uns hier an einer feministischen Kritik.

Dr. Lisa Yashodhara Haller

### **Bisher wurden 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem *efas*-Preis ausgezeichnet**

2008: Maria Wagner, 2009: Eva-Maria Berendsen und Nicola Schliephake, 2010: Julia Schimeta, 2011: Anna Hartmann und Luise Görge, 2012: Prof. Dr. Anne Busch und Gesine Tuitjer, 2013: Dr. Philine Erfurt Sandhu, 2014: Dr. Anna Mucha und Dr. Eva Schlenker, 2015: Dr. Norma Burow und Tina Hundt, 2016: Dr. Lisa Yashodhara Haller und Eva Markowsky, 2017: Dr. Stefanie Seifert und Carla Wember, 2018: Angelika Holzmaier, 2019: Dominique Just, 2020: Julia Bringmann

## STECKBRIEF

### Steckbrief von: Prof. Dr. Miriam Beblo

#### Aktuelle Tätigkeit:

- Forschung und Lehre (als Professorin für VWL an der Universität Hamburg)
- Nachwuchsförderung (als stellvertretende wissenschaftliche Direktorin der Hamburg Research Academy)
- Wissenschaftliche Begutachtung (als DFG-Fachkollegiatin und Mitglied verschiedener wissenschaftlicher Beiräte)
- Politikberatung (als Mitglied verschiedener Sachverständigenkommissionen/-beiräte, v.a. des BMFSFJ)

#### Wodurch sind Sie auf die Frauenfrage gestoßen?

In einer meiner ersten Lehrveranstaltungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU Berlin ging es um die Berechnung des BIP und die darin nicht erfassten informellen Aktivitäten. Als Studierende fragten, wie man deren Wert denn berechnen könne und um wie viel höher das BIP dann wohl wäre, habe ich mich in das sogenannte „Satellitensystem“ des Statistischen Bundesamtes eingeleesen. Die Beschäftigung mit der Schätzung und Bewertung von Arbeit in privaten Haushalten führte dann schnell zu der Frage, wer sie wann und warum verrichtet. So bin ich zu meinem Dissertationsthema gekommen.

#### Was sind Ihre Arbeitsschwerpunkte?

Die Teilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und andere Ungleichheiten, insbesondere im Zusammenhang mit Geschlecht, beschäftigen mich nach wie vor. Dazu gekommen sind der Einfluss von Sprache und kultu-

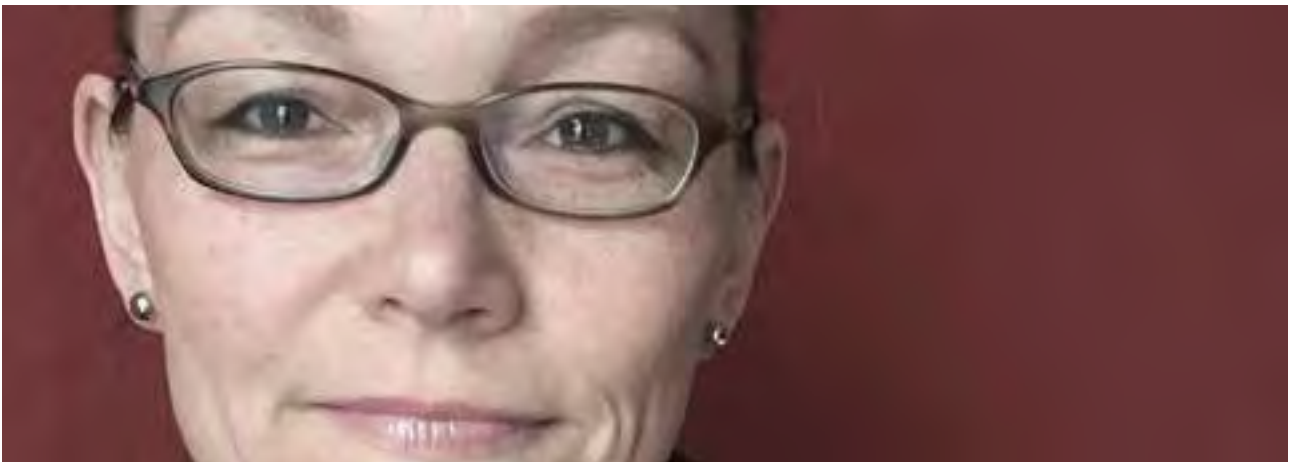
reller Herkunft auf die Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte. Auch Numeralität und finanzielles Grundwissen zu stärken ist mir ein zunehmendes Anliegen.

#### Erzählen Sie uns etwas über Ihren Werdegang.

Nach dem Abitur war ich für zehn Monate als Au-pair und zum Jobben in Frankreich. Dann begann das VWL-Studium an der TU Berlin – ich wusste es nicht besser und wahrscheinlich war die übersichtlichere Kohorte (als beispielsweise an der FU) sogar hilfreich. Eine tolle Chance bot sich jedenfalls mit dem Job als Tutorin für Wirtschaftsmathematik im sogenannten Tutorenmodell der TU, in dem die gesamte Stoffvermittlung ohne Vorlesung und Übung direkt in studentisch geleiteten Gruppen stattfand. So konnte ich mein restliches Studium bequem finanzieren. Die zweite tolle Chance war die Auswahl für ein DAAD-finanziertes Auslandsjahr an der University of British Columbia in Vancouver, Kanada.

Nach meiner Rückkehr brachte ich mein Studium mit einer empirischen Diplomarbeit in der Senatsverwaltung für Gesundheit zu Ende. Die Erfahrung mit den Daten und Praktika am DIW Berlin überzeugten meinen Doktorvater, mich als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU Berlin einzustellen. Das Graduiertenkolleg Angewandte Mikroökonomie an FU und HU Berlin füllte derweil meine Theorielücken auf. Über mein Dissertations-Thema lernte ich die wenigen ebenfalls an Geschlechterfragen interessierten Kolleginnen kennen (darunter Gertraude Krell), mit denen ich Ende der 1990er eine Ringvorlesung organisierte und so weitere spätere *efas*-Akteurinnen traf.

Der Rest steht auch im CV: Nach der FU kam das ZEW in Mannheim. Dort lernte ich Projektarbeit und



Prof. Dr. Miriam Beblo

konnte meine Themen weitestgehend weiter bearbeiten. Auf eine Gastprofessur an der (damals noch) FHW Berlin folgte der Ruf an die (dann) HWR Berlin. Und nach weiteren sechs Jahren wechselte ich an die Universität Hamburg.

### **Warum haben Sie Wirtschaftswissenschaften studiert?**

Das Konzeptionelle der Volkswirtschaftslehre hat mich angesprochen: Strukturen erkennen, Zusammenhänge analysieren, Lösungsansätze erarbeiten. Als Abiturientin interessierte mich Architektur und Stadtplanung. Jura erschien mir nützlich, Mathematik lag mir. In der VWL hatte ich dann den Eindruck, alles vereinen und damit die „größeren Fragen“ beantworten zu können.

### **Was ist Ihre bestimmende Motivation?**

Neugier, Erkenntnisinteresse, Dazulernen - sie klingen vielleicht wie Synonyme, bedeuten für mich aber alle ein bisschen etwas Anderes.

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

Da fällt mir ganz unoriginell vor allem die Zeit für Forschung und Lehre ein, die von immer mehr Selbstverwaltung gefressen wird. Auch Zeit für Austausch und Selbstreflektion kann es nie genug geben.

### **Was würden Sie Studierenden heute raten?**

Nichts Anderes als das, was ich selbst gemacht habe, nämlich dem eigenen Interesse zu folgen. Nur bitte nicht, ohne vorher die Möglichkeiten zu eruieren und in möglichst viele Studienfächer ganz praktisch einmal reinzuschauen. Die Fächer- und Berufswahl (nicht nur die geschlechtertypische) resultiert ja oft aus einem (meist unbewusst) als begrenzt wahrgenommenen Möglichkeitenspektrum.

### **Was bedeutet Ihnen *efas*?**

Ich bin *efas* von Beginn an verbunden, war als frisch Promovierte bei der Gründungsveranstaltung dabei und schätze seitdem die sehr positive, kollegiale und oft auch freundschaftliche Atmosphäre. Inzwischen versuche ich die Unterstützung, die ich selbst durch das Netzwerk erfahren habe, zurückzugeben.

### **Haben Sie ein Motto, eine Lieblingsweisheit?**

Kein Motto, aber vielleicht eine Orientierung, nämlich auf Distanz zu jeglicher Ideologie und auf der Suche nach dem Vernünftigen (evidenzbasiert) und Machbaren (lösungsorientiert) zu bleiben.

### **Was tun Sie gerne, um auszuspannen?**

Ganz klassisch: Bewegung mit möglichst viel Aussicht und Grün und möglichst wenig Autos und Lärm. Sonst tut es auch gerne das Sofa.

## **Sie möchten *efas*-Mitglied werden?**



Wir möchten Sie herzlich einladen, Mitglied bei *efas* zu werden. Bringen Sie als Mitglied Ihre Expertise bei der *efas*-Fachtagung ein, beteiligen Sie sich mit einem Beitrag im *efas*-Newsletter, informieren Sie sich über aktuelle Veranstaltungen, Calls und Stellenausschreibungen in der monatlichen Sammelmail und vernetzen Sie sich zum Thema feministische Ökonomie in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung.

Ein Beitritt zum *efas*-Netzwerk ist über die *efas*-Homepage unter <https://efas.htw-berlin.de/index.php/ueber-efas/mitgliedschaft/> möglich.

## efas-AKTIVITÄTEN

### Bericht von der 17. efas-Fachtagung „Gestalten oder gestaltet werden? Perspektiven feministischer Ökonomie auf Digitalisierung“

Am 6. Dezember 2019 diskutierten die 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 17. efas-Fachtagung an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin zum Tagungsthema „Gestalten oder gestaltet werden? Perspektiven feministischer Ökonomie auf Digitalisierung“.

**Prof. Dr. Stefanie Molthagen-Schnöring** (Vize-Präsidentin der HTW Berlin), und **Prof. Dr. Friederike Maier** (Gründungsmitglied von efas) begrüßten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Campus Wilhelminenhof. **Dr. Britta Matthes** (IAB) eröffnete den inhaltlichen Teil der Tagung mit dem Beitrag „Beseitigt die Digitalisierung die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt?“. Sie zeigte zunächst die Potenziale der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt auf und diskutierte dann, wie diese die Geschlechterverhältnisse beeinflussen könnten. Im Mittelpunkt ihrer Analyse stand die Frage, inwieweit Tätigkeiten in den verschiedenen Berufen automatisierbar und damit substituierbar sind. Ihre Ergebnisse zeigen unter anderem: Im Jahr 2016 liegt der Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erliegt werden könnten, bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Mittel bei 45%, bei Männern bei 53%. Erste Befunde weisen jedoch darauf hin, dass Substitutionspotenziale bei Frauen stärker genutzt werden als bei Männern.

Im zweiten Vortrag der Tagung referierten **Dr. Tina Bühler** und **Gwendolin Mäder** (Universität Bern) zum Thema „Erwerbsarbeit und Digitalisierung aus einer Geschlechterperspektive – Sozialwissenschaftliche Befunde aus dem Schweizer Einzelhandel“. Sie argumentierten, dass bei einem stark geschlechtssegregierten Arbeitsmarkt der Blick ins Detail nötig sei, um geschlechtsspezifische Auswirkungen der Digitalisierung zu beurteilen. Für den Schweizer Einzelhandel – der durch einen sehr hohen Frauenanteil gekennzeichnet ist – sind das Wachstum des Online-Handels sowie die zunehmende Nutzung von Self-Checkout-Kassen von besonderer Bedeutung. In explorativen Studien für die Bereiche Food und Textil kommen sie zu dem Ergebnis, dass die zunehmende Digitalisierung erstens zu

höherem Druck (durch mehr und neue Aufgaben) und steigender Leistungskontrolle geführt hat. Zweitens hat sich der Kontakt zur Kundschaft verändert und ergibt ein widersprüchliches Bild: Beratung wird einerseits wichtiger, andererseits verliert der Kundenkontakt an Bedeutung. Die folgende Postersession gab einen Überblick über die Breite des Tagungsthemas (siehe Seite 17). In der anschließenden Mittagspause gab es die Möglichkeit, Ausschnitte des Comics „KI, wir müssen reden“ von **Dr. Julia Schneider** und **Lena Kadriye Ziyal** zu betrachten.

Den zweiten Vortragsblock, der von **Dr. Sünne Andersen** (HTW Berlin) moderiert wurde, eröffnete **Prof. Dr. Katharina Simbeck** (HTW Berlin) mit einem Vortrag zum Thema „Diskriminiert durch Künstliche Intelligenz – Messung von Fairness bei Anwendungen des maschinellen Lernens“. Der Fokus lag auf dem Einsatz von Analytics im Personalwesen und den damit verbundenen Herausforderungen. Ein großes Problem datengetriebener Analysen ist, dass diese die vorhandenen Muster in Daten reproduzieren – datenbasierte KI Systeme sind nicht objektiv, sondern sie reproduzieren Vorurteile und verstärken diese. Der Einsatz solcher Systeme im Human Resources Management erfordert daher einen kompetenten Umgang mit den genutzten Daten – die richtigen Fragestellungen müssen mit den richtigen Daten korrekt ausgewertet und interpretiert werden.

Im Anschluss stellten **Dr. Edelgard Kutzner** und **Dr. Melanie Roski** (TU Dortmund) die Frage „Wie verändern sich die Geschlechterverhältnisse im Betrieb durch digitalisierte Arbeit?“. Aus theoretischer Perspektive thematisierten sie zunächst die Verwobenheit von Geschlecht und Technik im Kontext der Arbeit. Im Anschluss präsentierten sie zwei qualitative Forschungsprojekte, die der Zukunft der industriellen Einfacharbeit und der Sachbe-



17. efas-Fachtagung „Gestalten oder gestaltet werden? Perspektiven feministischer Ökonomie auf Digitalisierung“

arbeitung in Dienstleistung und Industrie aus Geschlechterperspektive nachgingen. In der Einfacharbeit bestehen – so das Ergebnis – geschlechterbezogene Stereotype bei der Arbeitsteilung fort; Digitalisierung ist auf bestimmte Branchen konzentriert; zu beobachten sind sowohl Aufwertungen als auch Abwertungen von Tätigkeiten. Im Bereich der Sachbearbeitung schafft Digitalisierung neue Möglichkeiten der datengestützten strategischen Steuerung sowie der Vernetzung und Kommunikation. Auch hier zeigen sich Auf- sowie Abwertungen von Tätigkeiten sowie eine Verdichtung der Arbeit.

Im dritten Vortragsblock, moderiert von **Prof. Dr. Camille Logeay** (HTW Berlin) präsentierte **Prof. Dr. Jeannette Trekmann** „Soziale Absicherung in der Plattformökonomie – Chancen für selbständig erwerbstätige Frauen“. In Deutschland liegt der Frauenanteil an den Selbständigen bei etwa einem Drittel; bei den Solo-Selbständigen ist auch etwa ein Drittel weiblich – häufig im Zuerwerb. Plattformen vermitteln gegen eine Gebühr als Intermediäre zwischen Auftraggeber\_innen und Arbeitnehmer\_innen und nutzen Netzwerkeffekte. Sie sind in der Praxis sehr heterogen; klassifizieren lassen sie sich nach der Komplexität der Aufgaben und der Ortsgebundenheit. Gleichstellungspolitische Relevanz haben vor allem Plattformen, die soziale und haushaltsnahe Dienstleistungen vermitteln. Gekennzeichnet ist Plattformarbeit – so der Vortrag – oft durch prekäre Einkommen und fehlende soziale Sicherung. Insgesamt fehle es an Anreizen zur eigenständigen Mitgliedschaft in Sozialversicherungen, aber auch an Studien im Bereich der Plattformökonomie.

**Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok** (HWR Berlin) stellte dann die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht und dessen Themen vor – eines davon die Plattformökonomie. Im Anschluss referierte **Prof. Dr. Hendrik Send** (Hochschule Anhalt) zum Thema „Geschlechterdifferenzen bei der Plattformarbeit – Diskussion einer quantitativen Analyse“. Er stellte Ergebnisse einer Studie für die Plattform Helpling dar. Der Daten-

satz wurde mit Hilfe von Web-Scraping erstellt. Auf dieser Plattform für Reinigungskräfte sind zu knapp 60% Männer registriert. Im Ergebnis findet sich kein signifikanter Gender Pay Gap bei den angegebenen Reinigungspreisen. Den stärksten Effekt auf die Preise hat das Mietpreinsniveau in der Region. Zudem wirkt sich die Anzahl schon durchgeführter Aufträge leicht auf den Preis aus. Abschließend stellte er heraus, dass Plattformen Gestaltungsräume für die Darstellung von Geschlecht hätten.

Neben den Schwerpunktvorträgen präsentierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Forschungsforum Erkenntnisse aus aktuellen Projekten, moderiert von **Prof. Dr. Miriam Beblo** (siehe Seite 18).

Wie in jedem Jahr rundete die feierliche Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreises die Tagung ab. Die diesjährige Preisträgerin ist **Dominique Just** (CAU Kiel) (siehe Seite 1). **Lilly Schön** (HTW Berlin), die wieder für die Organisation der gesamten Tagung hauptverantwortlich war, leitete die Preisverleihung ein. Die Laudatio hielt **Prof. Dr. Ulrike Knobloch** (Universität Vechta). Dominique Just verbindet in ihrer Masterarbeit „Degrowth, Gender, and the Reorganisation of Work – An Analysis of Transformative Practices in Socio-Ecological Communities“ den Postwachstumsdiskurs mit der Feministischen Ökonomie und untersucht mithilfe der Praktischen Theorie die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Hierfür hat sie in drei sozial-ökologischen Kommunen Interviews mit den Kommunenmitgliedern geführt. Ihre Arbeit stellt dar, inwieweit es in diesen Kommunen gelingt, die Geschlechterhierarchien bei Tätigkeiten zu überwinden. In der nächsten Ausgabe des *efas*-Newsletters wird Dominique Just die Gelegenheit haben, wichtige Aspekte ihrer Arbeit ausführlich vorzustellen.

Zum Abschluss der Tagung gab es bei einem gemeinsamen Restaurantbesuch die Möglichkeit zu weiteren Diskussionen und informellem Austausch.

Prof. Dr. Gesine Stephan, Prof. Dr. Ulrike Knobloch

### Zu den Autorinnen

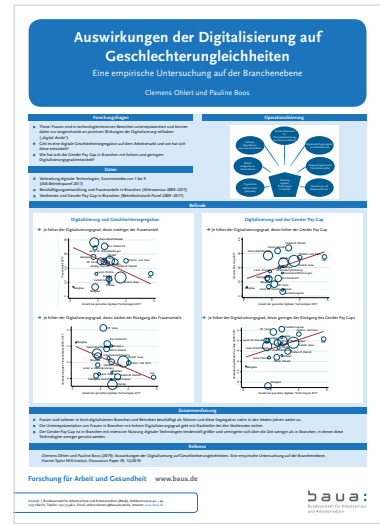
Prof. Dr. Gesine Stephan leitet am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) den Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“. Zudem ist sie Professorin für Empirische Mikroökonomie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und Teil des wissenschaftlichen Ausschusses von *efas*. Prof. Dr. Ulrike Knobloch ist seit vier Jahren Professorin für Ökonomie und Gender an der Universität Vechta. Seitdem ist sie auch Mitglied im wissenschaftlichen Ausschuss von *efas* und war vorher schon viele Jahre *efas*-Mitglied.



17. *efas*-Fachtagung „Gestalten oder gestaltet werden? Perspektiven feministischer Ökonomie auf Digitalisierung“



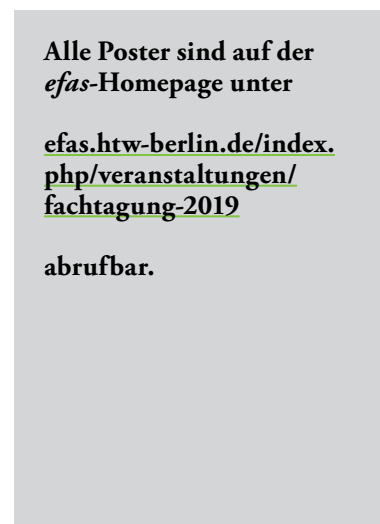
# Postersession zum Schwerpunktthema Digitalisierung auf der efas-Fachtagung 2019



**Miriam Fahimi** (Universität Wien) beschäftigte sich mit „Who Cares 4.0? Wandel betrieblicher Geschlechterordnungen in österreichischen Pflegeeinrichtungen“. Das Verhältnis zwischen digitaler Technologie und Arbeitsteilung vollzieht sich – so der Befund – komplex und widersprüchlich.

**Dr. Ute Kalender** widmete sich dem Thema „Digitale Hausfrau, neue geschlechtliche eXistenzweisen oder Datenkolonialismus? Geschlecht und Digitalisierung aus postmarxistischer, queerer und dekolonialer Perspektive“. Hier ging es unter anderem darum, wie feministische Digitalbewegungen Geschlecht und Digitalisierung thematisieren und welche politischen Strategien die Initiativen kennzeichnen.

**Dr. Clemens Ohlert und Pauline Boos** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) präsentierten ihre Studie: „Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten – Eine empirische Untersuchung auf der Branchenebene“. Ihre Befunde zeigen, dass Männer eher in hoch digitalisierten Branchen und Betrieben arbeiten und der Gender Pay Gap in eben diesen Branchen höher ausfällt.



Die Studie von **Hannah Rotthaus** (Universität Hamburg) trug den Titel „Schwangerschaftsverhütung im Kontext digitaler Selbstbeobachtung“. Die interviewten Akteur\_innen bewegen sich in einem Spannungsfeld von Autonomiebestrebungen und soziokulturellen Anforderungen.

**Elisabeth Wiesnet** (TU München) stellte „New Care Spaces – ein gender- und diversity-sensibler Ansatz zur digitaler Teilhabe“ vor. Die in dem Projekt entwickelten New Care Spaces sollen zu einer partizipativen und gender-sensiblen Technikentwicklung für ältere Menschen beitragen.

Das Poster von **Prof. Dr. Anna Riedel** (HTW Berlin) widmete sich dem Thema „Gründerinnen in Berlin: Kristina Wilms und die Arya App“. Sie porträtierte die Gründerin einer App, die für Menschen mit Depressionen entwickelt wurde.

# Forschungsforum der efas-Fachtagung 2019

### The Role of (Un-)Ethical Business Practices in Women's Entrepreneurship in Georgia

**I. Introduction**

**II. Theoretical Background**

**III. State of Research**

**IV. Derivatives**

**V. Methodology**

**VI. Key Challenges**

### Der Anstieg des Gender Pay Gaps über den Lebenszyklus: Welche Rolle spielen Teilzeitarbeit, Berufswahl und Kinder?

**1. Motivation**

**2. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**3. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**4. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**5. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**6. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**7. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**8. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**9. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**10. Empirische Lebenszyklus zur Analyse**

**Lela Griebach** (Universität Siegen) stellte ihr Konzept für eine Studie zum Thema „Die Bedeutung (un)ethischer Geschäftspraktiken für weibliche Unternehmerinnen in Georgien“ vor. Mit Hilfe von Interviews plant sie, ethisches und unethisches Verhalten von Unternehmerinnen in Georgien zu identifizieren.

**Luisa Hammer** (Freie Universität Berlin) untersuchte in „Der Anstieg des Gender Pay Gaps über den Lebenszyklus: Welche Rolle spielen Teilzeitarbeit, Berufswahl und Kinder?“, inwieweit sich der Gender Pay Gap durch unterschiedliche Lebensereignisse erklären lässt. Ihre Arbeit bestätigt anhand von SOEP-Daten, dass nur Vollzeitarbeit, aber nicht Teilzeitarbeit zum Lohnwachstum beiträgt.

### Plurale Feministische Ökonomie

Prof. Dr. Ulrike Knobloch

**Ausgangsthese**

**Fragestellung**

**Wissenschaftstheoretischer Hintergrund**

Orthodoxe Denkschulen	Heterodoxe Denkschulen
positivistisch, naturwissenschaftlich orientiert methodologisch individualistisch mathematisch, experimentell qualitativ, Männer – Frauen adäquat werden Funktionaler Wertehorizont unveränderliche Normen und Wertsetzungen	geistes- und sozialwissenschaftlich orientiert kollektive Eingliederbarkeit kritisch-reflexive Methodenvielfalt sensitivität, qualitativ verfügbare Geschlechtertheorien Reflexion gesellschaftlicher Wertsetzungen kritischer Umgang mit Normen und Werten

**Publikationen zur Pluralen Feministischen Ökonomie**

**Kontakt:** ulrike.knobloch@uni-vechta.de

**Prof. Dr. Ulrike Knobloch** (Universität Vechta) skizzierte die Idee einer Forschungsinstitution zum Thema „Plurale Feministische Ökonomie“. Sie fragt, inwieweit sich die vorliegenden Ansätze feministischer Wirtschaftstheorie anhand ihrer normativen Grundlagen systematisieren lassen und zeigt die zentralen Unterschiede zwischen orthodoxen und heterodoxen Denkschulen auf.

Alle Poster sind auf der efas-Homepage unter [efas.htw-berlin.de/index.php/veranstaltungen/fachtagung-2019](https://efas.htw-berlin.de/index.php/veranstaltungen/fachtagung-2019) abrufbar.

## Call: Beiträge zur *efas*-Fachtagung 2020: „Geschlechtergerecht durch die Pandemie? Ökonomische Analysen aus feministischer Perspektive“

Das Ökonominnen-Netzwerk *efas* lud in diesem Jahr dazu ein, Vortragsideen für die 18. *efas*-Fachtagung am 4. Dezember 2020 einzureichen, die die aktuelle Situation von Frauen in der Corona-Krise reflektieren. Nachfolgend dokumentieren wir den Call.

Die Corona-Epidemie, die Krisenhaftigkeit des Gesundheitssystems, die sie sichtbar gemacht und verschärft hat, die politischen Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung, die sich daran anschließende wirtschaftliche Krise, auf die wiederum mit wirtschaftspolitischen Maßnahmen reagiert wird – all dies sind gesellschaftliche Herausforderungen, die von feministischen Ökonom\_innen analysiert werden müssen. Aus feministischer Sicht stellt sich erneut die Frage, welche Bedeutung die Arbeit von Frauen gesamtgesellschaftlich hat und wie sich dies für die Frauen auszahlt. Es sind Frauen, die im Privaten einen großen Teil jener Care-Arbeiten übernehmen, die infolge des Shutdowns liegen bleiben, allem voran die Kinderbetreuung. Dies verweist auf eine geschlechtliche Arbeitsteilung in den privaten Haushalten, die schon vorher ungleich war, ebenso wie die implizite Annahme von politischen Akteur\_innen, dass diese Aufgaben in der Krise von den Familien aufgefangen werden. Daraus können sich in der Folge weitere Benachteiligungen für Frauen im Erwerbsleben ergeben. Gleichzeitig kann diese Situation auch Chancen eröffnen, indem sie ermöglicht, die Aufgabenteilung innerhalb von Partnerschaften neu zu diskutieren, auch das Engagement von Vätern, das sich in der Krise gezeigt hat, aufzugreifen und die verstärkte Aufmerksamkeit, die die Frage der Kinderbetreuung in den letzten Wochen bekommen hat, für gesellschaftlichen Lösungen zu nutzen.

Des Weiteren zeigt sich, dass es insbesondere die Erwerbsarbeiten von Frauen sind, die z.B. im Gesundheitssystem, aber auch im Lebensmitteleinzelhandel, die Grundversorgung der Bevölkerung gewährleisten. Sie sind grundlegend für das Funktionieren der Gesellschaft insgesamt und damit auch für die Wirtschaft, stehen aber selten im Zentrum wirtschaftspolitischer Debatten und Programmatiken. Dass dies in den vergangenen Wochen so sichtbar geworden ist wie selten zuvor, könnte eine Chance dafür

sein, die seit Jahren geforderte monetäre Aufwertung dieser meist schlecht bezahlten Berufe wieder auf die Agenda zu setzen und vielleicht auch endlich umzusetzen.

Auch wenn wir die wirtschaftliche Krise betrachten, die auf die Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung folgt, sehen wir, dass sich diese für die Geschlechter unterschiedlich auswirkt: Während des Shutdowns waren und sind Frauen beispielsweise stärker von Arbeitszeitreduktionen und damit von Lohnseinbußen betroffen. Wenn sie in Kurzarbeit sind, erhalten sie seltener eine Aufstockung. Bleibt die Frage, ob sich dies in der Krisenbewältigung fortsetzt: Welche un-/intendierten geschlechtsspezifischen Wirkungen werden die nun folgenden staatlichen Konjunktur- und Rettungsprogramme entfalten und welche geschlechtergerechten Alternativen gibt es, denen Gehör zu verschaffen wäre? Die Krise macht sichtbar, welche ökonomischen und sozialpolitischen Verhältnisse defizitär sind, allen voran die Art und Weise, wie Care in unserer Gesellschaft organisiert ist. Sie zeigt auf, wie stark traditionelle Geschlechterarrangements immer noch Teil dieser Verhältnisse sind. Gleichzeitig ergeben sich aus dieser Sichtbarkeit auch neue Chancen dafür, geschlechtergerechte Veränderungen auf die Tagesordnung zu setzen. *Welche Theorien und Ansätze der feministischen Ökonomie können uns dabei helfen, die Situation heute zu begreifen? Welche neuen Erkenntnisse und Konzepte benötigen wir? Welche Auswirkungen haben die verschiedenen wirtschaftspolitischen Maßnahmen auf Frauen und Geschlechterverhältnisse? Was müssen wir tun, um Entlohnung und Arbeitsbedingungen in den Care-Berufen nachhaltig zu verbessern? Welche Reformen brauchen wir, um zu einer partnerschaftlicheren Teilung der häuslichen Care-Arbeit zu gelangen? Was für geschlechtergerechte Vorschläge können wir für diese verschiedenen Herausforderungen entwerfen und wie schaffen wir es, dass diese auch umgesetzt werden?*

### IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Lilly Schön & Wissenschaftlicher Ausschuss von *efas*

Layout: Max KIELTYKA

Anschrift der Redaktion: Geschäftsstelle *efas*, HTW Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin

Kontakt: Telefon: 030 - 5019 3327, E-Mail: [efas-netzwerk@htw-berlin.de](mailto:efas-netzwerk@htw-berlin.de)

Homepage: <http://efas.htw-berlin.de>

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernimmt die Redaktion keine Haftung. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeberinnen oder der Redaktion wieder.

Die Geschäftsstelle wird u.a. durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) gefördert.

# 18. *efas*-Fachtagung: „Geschlechtergerecht durch die Pandemie? Ökonomische Analysen aus feministischer Perspektive“

Freitag | 4. Dezember 2020. Online via Zoom.

Ab 9:00	Digitales Ankommen
09:15 - 09:30	<b>Begrüßung</b> durch <b>Prof. Dr. Stefanie Molthagen-Schnöring</b> (Vize-Präsidentin für Forschung & Transfer der HTW Berlin) und <b>Prof. Dr. Friederike Maier</b> ( <i>efas</i> )
09:30 - 10:45	<p><b>Session 1: Die Corona-Krise und ihre politische Bearbeitung – wie sind Frauen betroffen?</b>  <b>Melike Döver (HTW Berlin) und Dr. Petra Dünhaupt (HWR Berlin):</b> Am unteren Ende der globalen Wertschöpfungsketten - die Auswirkungen von COVID-19 auf Frauen im Bekleidungssektor</p> <p><b>Dr. Katharina Dengler (IAB):</b> Berufe und COVID-19-Pandemie: Wie hoch ist das berufliche Ansteckungspotenzial und sind Frauen davon mehr betroffen?</p> <p><b>Dr. Regina Frey (genderbüro) und Ulrike Röhr (genanet / GenderCC):</b> Das Konjunkturpaket zur Überwindung der Corona-Krise aus Geschlechter- und Klimaperspektive</p> <p><b>Dr. Katharina Wrohlich (DIW Berlin):</b> Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie</p> <p>Moderation: <b>Dr. Christine Rudolf</b></p>
10:45 - 11:00	Kurze Pause
11:00 - 12:00	<p><b>Session 2: Weibliche (Care-)Arbeit zwischen neuer Sichtbarkeit und andauernder Unterbewertung</b></p> <p><b>Franziska Dorn (Universität Göttingen):</b> Billiges Lob: Zusätzliche Bezahlung für systemrelevante Arbeitnehmer*innen in der COVID-19-Pandemie</p> <p><b>Prof. Dr. Margareta Kreimer (Uni Graz) und Dr. Barbara Hönig (Uni Graz):</b> Sozioökonomische Effekte der COVID-19-Pandemie im Vergleich zweier Berufsbereiche: Care-Arbeit und Wissenschaft?</p> <p><b>Dr. Irem Güney-Frahm (Harriet Taylor Mill-Institut):</b> Global Care Chains und Arbeitgeberinnen im Lockdown</p> <p>Moderation: <b>Prof. Dr. Ulrike Knobloch (Uni Vechta)</b></p>
12:00 - 13:00	Mittagspause
13:00 - 14:00	<p><b>Session 3: Besser Zuhause?</b></p> <p><b>Judith Derndorfer (WU Wien):</b> Mehrfachbelastung unter COVID-19 - Verteilung von unbezahlter Arbeit, Home Office und psychischer Belastung in Österreich</p> <p><b>Prof. Dr. Annette Hoxtell (hwtk), Prof. Dr. Ivonne Preußner (TH Köln) und Janine Bunzack (TH Köln):</b> Eine weibliche Perspektive auf Home-Office und psychologische Sicherheit</p> <p><b>Dr. Cara Ebert (RWI Essen) und Prof. Dr. Janina Steinert (TU München):</b> Wie wirkte sich COVID-19 auf Gewalt gegen Frauen und Kinder in Deutschland aus?</p> <p>Moderation: <b>Dr. Sünne Andresen (HTW Berlin)</b></p>
14:00 - 14:15	Kurze Pause
14:15 - 15:15	<p><b>Verleihung des <i>efas</i>-Nachwuchsförderpreis 2020</b></p> <p>Laudatio: <b>Prof. Dr. Camille Logeay (HTW Berlin)</b></p> <p>Vortrag der Preisträgerin <b>Julia Bringmann:</b> ‚Daddy Months‘ – An Engine of Change Towards More Gender Equality in Parenting Couples?</p> <p><b>Feier von 20 Jahren erfolgreicher Arbeit des Netzwerks <i>efas</i></b></p> <p><b>Vortrag von Prof. Dr. Karin Gottschall (Uni Bremen):</b> Ökonomie und Geschlecht: Von Erkenntnisfortschritten und Handlungsdefiziten</p> <p>Moderation: <b>Prof. Dr. Friederike Maier</b></p>