

## Sanktionen im SGB II: Wer wird sanktioniert und warum?

### Was wissen wir bislang über Sanktionen in Sozialsystemen?

Die ökonomische Forschung über die optimale Gestaltung von Arbeitslosigkeitsversicherungen hat in den letzten Jahren in wachsendem Maße vorgeschlagen, Anreizproblemen (Moral Hazard) in Sozialleistungssystemen mit strikten Sanktionen zu begegnen (vgl. als guten Überblick Fredriksson und Holmlund 2006). Dies wirke effizienter als eine Verringerung der Leistungssätze darauf hin, dass Arbeitslose die Anspruchskriterien für den Erhalt von Sozialleistungen erfüllen (vgl. Boone et al. 2007, Kluve 2006), im Falle von Arbeitslosigkeit also vor allem ihre Bereitschaft erhöhen, Arbeit zu suchen und zu akzeptieren. Als Folge wären sie kürzer arbeitslos und die gesamtgesellschaftliche Arbeitslosigkeit würde reduziert werden. Die Wahrscheinlichkeit, sanktioniert zu werden, hängt in diesem Theoriekomplex also von der persönlichen Suchanstrengung, dem Anspruchslohn sowie der individuellen Risikoaversion ab.

Die soziologische Forschung zu US-amerikanischen Sanktionen in der dortigen Sozialhilfe (genauer *Temporary Assistance for Needy Families*) erweiterte den Blickwinkel auf das Sanktionsgeschehen mit der Feststellung, dass sanktionierte Personen auf dem Arbeitsmarkt von vornherein deutlich schlechter gestellt sind als andere LeistungsempfängerInnen und dass die Wahrscheinlichkeit, in den Leistungsbezug zu kommen, für diese Gruppe höher ist (Meyers et al. 2006). Dies kann an der Person selbst liegen (wenn z. B. Analphabetismus vorliegt) oder aber an sozialer Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Als unerwünschter Nebeneffekt könnten Sanktionen diese geringeren Chancen von Sanktionierten noch verschlechtern, die

gewünschten Verhaltensänderungen hingegen nur partiell oder gar nicht bewirken.

Aber nicht nur die Sanktionierten selbst können theoretisch die Sanktionswahrscheinlichkeit beeinflussen,

### EINSPRUCH

sondern auch die Sanktionierenden. Sowohl im US-amerikanischen Sanktionsgeschehen als auch bei den Sanktionen in der deutschen Arbeitslosigkeitsversicherung finden sich Hinweise, dass das individuelle Sanktionsrisiko mit der Sanktionspolitik der regionalen Arbeitsagenturen wie auch den einzelnen AgenturmitarbeiterInnen variiert (vgl. Meyers et al. 2006, Müller und Oschmiansky 2006, Müller 2007). Zum einen gibt es mildere und strengere „Sanktionsphilosophien“ bei Arbeitsagenturen, die unterschiedliche Quoten zur Folge haben. Außerdem zählt der lokale erste und zweite Arbeitsmarkt: Je mehr Job- oder Maßnahmenangebote den HilfeempfängerInnen gemacht werden, umso mehr Möglichkeiten der Ablehnung gibt es, die zu Sanktionen führen können.

Schließlich scheinen auch persönliche Einstellungen und Arbeitsbelastung der AgenturmitarbeiterInnen die Sanktionswahrscheinlichkeit zu beeinflussen. Viele MitarbeiterInnen sanktionieren nur, wenn sie das Gefühl haben, „dass es sich lohnt“. Dementsprechend könnten Personen mit weniger Aussichten auf dem Arbeitsmarkt geschont werden. Weiterhin werden Sanktionsregeln nicht bei allen sozialen Gruppen gleich angewendet: Behinderte, Ältere, Eltern und besonders Alleinerziehende sind häufiger niedrigeren Anspruchskriterien bezüglich der Zumutbarkeit einer Tätigkeit ausgesetzt.

Die deutsche Regierung hat, wie viele andere OECD Länder auch, den ökonomischen Rat befolgt, ihre Sozialsysteme mit härteren Sanktionsmöglichkeiten auszustatten. Besonders mit dem neuen Sozialgesetzbuch (SGB) II, gültig seit dem 01.01.2005, wurde die Möglichkeit und Intensität einer Sanktion im deutschen Fürsorgesystem deutlich erhöht. Das Sanktionsgeschehen im SGB II-Bereich ist bislang nicht erforscht. Man weiß weder, wie viele Personen nach der Einführung des SGB II sanktioniert wurden, noch, wie lange, wie intensiv und mit welchen Begründungen sanktioniert wurde und ob es bestimmte Personengruppen verstärkt traf. Dies liegt neben der Kürze der Gültigkeit des SGB II vor allem an Datenproblemen: Die frühesten administrativen Daten über Sanktionen im SGB II stammen von Oktober 2006. Doch

### INHALT

Einspruch.....	1
Für Lehre und Studium...	5
Impressum.....	5
Publikationen von Netzwerkmitgliedern 1....	6
Aus der Forschung 1.....	6
Gender News.....	8
efas.....	9
Links 1.....	9
Steckbrief.....	10
Gender Studies 1 .....	11
Aus der Forschung 2.....	13
Publikationen von Netzwerkmitgliedern 2... 14	
Aktuelle Statistik.....	16
Gender Studies 2.....	17
efas Mitgliedsantrag.....	19
Links 2.....	20

auch hier sind nur 86 Prozent aller arbeitslos registrierten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen abgebildet, und nicht alle Sanktionen enthalten, die über sie verhängt wurden (vgl. Statistik der BA 2007).

Eine repräsentative Erhebung des IAB zu den unmittelbaren Folgen der Einführung des SGB II auf Betroffene bietet die einzige Datenbasis, mit der das Sanktionsgeschehen im ersten Jahr der Gültigkeit des SGB II beschrieben und analysiert werden kann. Die Studie mit dem Titel „Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005“ wurde zum Jahreswechsel 2005/2006 durchgeführt. Sie befragt ehemalige ALG (I-) („Rausfaller“) und ALG II-EmpfängerInnen zu individuellen Auswirkungen des neuen SGB II und zur persönlichen Situation. Nach einer kurzen Erläuterung der Sanktionen im SGB II wird im Folgenden das Sanktionsgeschehen im ersten Jahr „Hartz IV“ dargestellt und analysiert.

### **Sanktionen im SGB II**

Das SGB II regelt die Grundsicherungsleistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige (alternativ Arbeitslosengeld II oder kurz ALG II) und wurde zum 1. Januar 2005 durch das so genannte „Hartz-IV-Gesetz“ („*Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*“) eingeführt. ALG II vereint die frühere Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe auf dem Leistungsniveau des soziokulturellen Existenzminimums.

ALG II umfasst neben der Regelleistung Zahlungen für Unterkunft und Heizung, Sonderzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge und einen zweijährigen Zuschlag für ehemalige ArbeitslosengeldempfängerInnen. Die Regelleistung lag im Jahr 2005 in Westdeutschland bei 345 Euro für Alleinstehende, in Ostdeutschland bei 331 Euro (seit August 2006 liegt sie einheitlich bei 345 Euro). Sie verringert sich prozentual mit der Zahl der Personen in der Bedarfsgemeinschaft. Im Jahr 2005 bestand eine Bedarfsgemeinschaft in der Praxis aus der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen Person, ihrem Partner/ihrer Partnerin und ihren ledigen Kindern unter 18 Jahren. Vorhandenes Einkommen und Vermögen der Bedarfsgemeinschaft werden auf die Leistung angerechnet.

Neben dem ALG II als Leistung zur Sicherung des Lebensunterhaltes

werden sogenannte Eingliederungsleistungen (Unterstützung bei der Arbeitsuche, Qualifizierung sowie psychosoziale Leistungen) erbracht, welche die Hilfebedürftigkeit beenden oder verringern sollen, vor allem dadurch, dass der/die HilfeempfängerIn in Erwerbsarbeit eingegliedert wird oder eine Erwerbsarbeit beibehalten kann. Das Herz der Eingliederungsleistungen ist eine so genannte Eingliederungsvereinbarung, die persönliche Rechte und Pflichten des/der ALG II-EmpfängerIn regelt.

Pflichtverletzungen der ALG II-Beziehenden werden gemäß § 31 SGB II durch Sanktionen geahndet, wenn die Hilfebedürftigen vorher über Sanktionen belehrt wurden und keinen wichtigen Grund für ihre Pflichtverletzung nachweisen können. Eine „große“ Sanktion aufgrund einer Pflichtverletzung mindert die Regelleistung um 30 Prozent, bei westdeutschen Singles also um 115 Euro. Diese wird z. B. ausgesprochen bei Ablehnungen oder Abbruch einer Arbeit oder Eingliederungsmaßnahme oder Nichterfüllung einer Eingliederungsvereinbarung (vgl. auch Tabelle 1). „Kleine“ Sanktionen aufgrund eines Terminversäumnisses im Jobcenter oder bei ärztlichen Untersuchungen mindern die Regelleistung um zehn Prozent.

Die Sanktionen werden grundsätzlich für die Dauer von drei Monaten festgesetzt, auch wenn die Sanktionierten ihrer Pflicht in dieser Zeit nachkommen. Bei Wiederholungen im Sanktionszeitraum wird die Regelleistung zusätzlich um den Ursprungsprozentsatz gemindert (60 Prozent bei einer zweiten Pflichtverletzung im Sanktionszeitraum, 20 Prozent bei einem zweiten Meldeversäumnis im Sanktionszeitraum), bis zur vollkommenen Streichung des Regelsatzes, einschließlich der Kosten für Unterkunft und Heizung.

Bei jeder Sanktion fällt der befristete Zuschlag für ehemalige ALG I-Beziehende für den Zeitraum der Sanktion vollständig weg. Sofern die Regelleistungen um mehr als 30 Prozent gemindert werden, können ergänzende Sachleistungen gewährt werden. Anspruch auf andere staatliche Leistungen (z. B. Sozialhilfe) besteht jedoch während der Sanktionen nicht. Grundsätzlich muss der/die ALG II-Beziehende jede Arbeit oder Maßnahme annehmen und beibehalten.<sup>1</sup>

Für unter 25-Jährige kann die Regelleistung bereits bei der ersten Pflichtverletzung komplett wegfallen. Personen, die vor dem 01.01.2008 58 Jahre alt sind, müssen sich nicht mehr um Eingliederung bemühen und werden dementsprechend überhaupt nicht sanktioniert, falls sie sich verpflichten, frühmöglichst eine Altersrente zu beanspruchen.

### **Beschreibung des SGB II-Sanktionsgeschehens im Jahr 2005**

Meine Analyse bezieht sich auf Personen im Alter von 15 bis 57 Jahren, die mindestens im ersten Quartal 2005 ALG II bezogen haben. Von den 12.140 Personen wurden zwischen Anfang 2005 und ihrem Befragungstermin zum Jahreswechsel 2005/2006 5,7 Prozent sanktioniert, 4,3 Prozent einmal, 1,5 Prozent zwei Mal oder häufiger. Zwischen Männern und Frauen gab es keine großen Unterschiede: 5,8 Prozent der Männer und 5,6 Prozent der Frauen erhielten Sanktionen. Allerdings war die Quote in Westdeutschland deutlich höher als in Ostdeutschland: 6,5 Prozent gegenüber 4,7 Prozent. Mit 10,4 Prozent Sanktionen wurden unter 25-Jährige besonders häufig sanktioniert.

Üblicherweise erhielt eine Person sieben Monate ALG II, bevor sie sanktioniert wurde. Drei Prozent der Sanktionierten erhielten ergänzende Sachmittel. Die Sanktionsquote pro Monat lag im ersten Quartal 2005 unter einem Prozent und steigerte sich dann auf etwas über zwei Prozent im letzten Quartal 2005 (ab Dezember liegen nicht mehr für alle Interviewten Informationen vor). Die Häufigkeit der Sanktionen stieg also, wohl bedingt durch Anfangsschwierigkeiten der Implementation des neuen SGB II und eine Phase der Beobachtung der ALG II-Beziehenden durch die ARGE.

1) Es sei denn, sie/er ist dazu physisch oder psychisch nicht fähig (auch aufgrund einer Gefährdung berufsspezifischen Könnens), sie/er muss sich um Angehörige kümmern oder es gibt einen „wichtigen Grund“. Die Rechtsprechung akzeptiert als „wichtige Gründe“ vor allem Tätigkeiten, die gegen die Menschenwürde oder den Beschäftigungsschutz verstoßen, die Familie oder Partnerschaft gefährden oder religiöse oder ethische Grenzen verletzen. Eingliederungsmaßnahmen dürfen abgelehnt werden, wenn sie die Hilfebedürftigen klar unterfordern. Die/der Hilfebedürftige ist hier in der Beweispflicht.

Der Sanktionsprozess bildet sich in den Daten weniger stringent ab, als vom Gesetzgeber vorgesehen. So erhielten unter 25-Jährige keine strikteren Sanktionen: Ihre Leistungsbezüge wurden im Median um 30 Prozent gekürzt, wie auch die der anderen Altersgruppen und dauerten zwei Wochen kürzer (acht statt zehn Wochen). Überdies nannten die meisten Sanktionierten nicht die im Gesetz vorgesehenen Sanktionsbegründungen, sondern „andere Gründe“, die ihnen für die Sanktion gegeben wurden, leider unspezifiziert im Datensatz. Der häufigste genannte Sanktionstatbestand war ein Terminversäumnis (siehe Tabelle 1). Darauf folgten falsche Angaben zu Einkommen und Vermögen und die Weigerung, eine Arbeit oder Maßnahme zu beginnen oder fortzuführen.

Erwartungsgemäß variiert die Dauer und Intensität der Sanktion abhängig vom Grund, allerdings erscheint der Zusammenhang eher unsystematisch. War der Sanktionstatbestand ein Terminversäumnis, führte das im Median zu einer Kürzung der Regelleistung um 30 Prozent, statt um 10 Prozent. Die Kürzungsintensität schwankte insgesamt zwischen fünf und hundert Prozent, unabhängig von der Begründung und der Häufigkeit der Sanktion. Erstaunlicherweise führten wiederholte Sanktionen auch nicht zu

höheren Kürzungsintensitäten. Auf einen wenig systematischen Sanktionierungsprozess weist auch der Bundesrechnungshof (2006: 13) hin, als er die Zielerreichung im Rechtsgebiet SGB II im Jahr 2005 prüfte. In 60 Prozent aller Fälle wurden Sanktionstatbestände nicht weiterverfolgt (zumeist Terminversäumnisse oder Ablehnungen zumutbarer Arbeit) und etwaige Sanktionen nicht verhängt.

#### **Wahrscheinlichkeit einer SGB II-Sanktion**

Oben wurden ökonomisch, soziologisch und institutionell begründete Faktoren vorgestellt, die das Sanktionsrisiko erhöhen und somit auch die Wahrscheinlichkeit einer SGB II - Sanktion beeinflusst haben könnten. Um herauszufinden, ob dem tatsächlich so ist, wurden diese theoretischen Faktoren mit den vorliegenden Variablen operationalisiert und deren Einfluss auf die Sanktionswahrscheinlichkeit mit Hilfe einer multivariaten Zusammenhangsanalyse geschätzt.

Die Schätzergebnisse zeigen, dass sowohl individuelle Merkmale der Sanktionierten als auch der Kontext der Sanktionierenden eine Rolle spielen für die Wahrscheinlichkeit, eine Sanktion zu erhalten. Dabei variiert die Wirkung von einzelnen Faktoren im Zeitverlauf. Bei den Kontextfaktoren der Sanktionierenden ist

von deutlichem Einfluss die Sanktionspolitik in den unterschiedlichen Bundesländern: auch unter Berücksichtigung der regionalen Arbeitsmarktlage wird in den „härteren“ Bundesländern Bremen, Bayern, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg häufiger sanktioniert. Weniger sanktioniert wurde in Kreisen mit einem großen Dienstleistungssektor. Ansonsten erweist sich die regionale Arbeitsmarktlage als wenig signifikant in den Schätzungen, ebenso die lokale Sanktionspraxis der Arbeitsagenturen. Als Variable für die individuelle Betreuungs- und Kontrollintensität der ALG II-Beziehenden ist die Eingliederungsvereinbarung nach dem ersten Quartal signifikant: dann werden Personen mit Eingliederungsvereinbarung häufiger sanktioniert.

Des Weiteren haben Frauen im zweiten Quartal eine höhere Sanktionswahrscheinlichkeit, wenn sie verheiratet sind. Ist ein Partner im Haushalt, so erhöht sich in diesem Quartal auch die Sanktionswahrscheinlichkeit. Von robustem Einfluss in allen vier Quartalen ist das Alter: je älter eine Person ist, desto weniger wahrscheinlich wird sie sanktioniert. Der Einfluss von Kindern im Haushalt ist gering: Im ersten Quartal senkte das Vorhandensein von Kindern unter drei Jahren die Sanktionswahrscheinlichkeit. Sonst haben Kinder anscheinend keinen

**Tabelle 1: Häufigkeit, Dauer und Intensität von ausgesprochenen Sanktionen (auch Mehrfachsanktionierte) in 2005, bezogen auf alle ALG II-EmpfängerInnen im Alter von 24 bis 57 Jahren**

	Häufigkeit	Median Sanktionsdauer in Wochen (über 24-Jährige)	Median Sanktionsdauer in Prozent (über 24-Jährige)
Fehlende Meldung beim Jobcenter	25%	12	30
Falsche Angaben zu Einkommen/Vermögen	15%	12	88
Arbeit, Trainings- oder Arbeitsmaßnahme nicht aufgenommen oder aufgegeben	11%	12	30
Eingliederungsmaßnahme nicht aufgenommen oder aufgegeben	9%	12	30
Fortsetzung unwirtschaftlichen Verhaltens	2%	12	100
Weigerung, eine EV abzuschließen	2%	12	30
Psychologische oder ärztliche Untersuchung nicht wahrgenommen	1%	12	50
Andere Gründe (nicht spezifiziert)	48%	8	75
Pflichten aus der Eingliederungsvereinbarung nicht eingehalten (nur Personen mit EV)	29%	12	30
Keine Begründung	3%	12	100
Total	-	10	30

Quelle: IAB-Befragung „Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005“. Eigene Berechnungen. Grau unterlegte Felder sind vorsichtig zu interpretieren aufgrund kleiner Fallzahlen.

mindernden Einfluss. Der Migrationsstatus scheint ebenfalls keine Rolle zu spielen, weder als Schonungs- noch als Diskriminierungsgrund. Finanzielle Unterstützung scheint die Risikoaversion oder die härtere Behandlung durch die SachbearbeiterInnen zu fördern: Andere Verdiener im Haushalt scheinen recht robust die Sanktionswahrscheinlichkeit zu erhöhen. Von keinem Einfluss ist allerdings das Nettohaushaltseinkommen pro Kopf. Eine amtlich anerkannte Behinderung erhöhte im ersten Quartal das Risiko, war später aber uneindeutig in der Wirkung und nicht signifikant. Es lässt sich also eine leichte Tendenz ausmachen, dass Personen mit durchschnittlich besserer finanzieller Ausstattung oder größeren Arbeitsmarktchancen (einerseits verheiratete Frauen und Personen mit anderen VerdienerInnen im Haushalt, andererseits Personen ohne kleine Kinder und jüngere Personen) häufiger sanktioniert werden. Besonders ausgeprägt ist dieser Effekt allerdings für den Beobachtungszeitraum nicht; und der fehlende Einfluss des Haushaltseinkommens auf die Sanktionswahrscheinlichkeit spricht z. B. auch eher dagegen.

Der Einfluss der früheren Er-

werbs- und Leistungsbezugshistorie, der sowohl die Suchanstrengung als auch besondere Schwierigkeiten der Sanktionierten auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln soll, erweist sich als wenig signifikant. Dasselbe gilt wider Erwarten für den letzten erhaltenen Nettostundenlohn, die Schulbildung und Qualifikation. Naheliegender wäre, die fehlende Signifikanz auf eine für uns unbeobachtbare Heterogenität in Form von Motivationsdefiziten oder Risikoaversion zurückzuführen, welche den SachbearbeiterInnen in der ARGE bekannt ist und welche einen maßgeblichen Einfluss auf die Sanktionswahrscheinlichkeit hat.

Eine andere Interpretationsmöglichkeit wäre, dass manche Sanktionierte mit besonders guten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und finanzieller Absicherung („good risks“) besonders hart sanktioniert werden, weil es sich bei ihnen „lohnt“ oder sie keine Schonung erwarten dürfen. Umgekehrt strengen sich einige Sanktionierte mit besonders schlechten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt vielleicht weniger an beim Suchen, oder haben besondere Schwierigkeiten, die Sanktionsregelung zu verstehen und zu befolgen, oder werden sogar diskriminiert. In

der Folge erhalten dann insbesondere „bad risks“ häufiger Sanktionen. Drittens kann die fehlende Signifikanz in den Schätzungen auf eine reell fehlende Systematik im Sanktionsgeschehen im Rechtskreis SGB II zurückzuführen sein, wie vom Bundesrechnungshof für unseren Beobachtungszeitraum festgestellt. Ob der Sanktionsprozess im SGB II-Bereich nach der Implementierungsphase systematischer verläuft, und welche Systematiken ihn treiben, wird man mit Paneldaten, welche die unbeobachtete Heterogenität besser abbilden können, in Zukunft erforschen können. Hierfür bietet sich das vom IAB initiierte Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ an, welches im Dezember 2006 das erste Mal ins Feld gegangen ist.

Julia Schneider<sup>2</sup>

Kontakt:

julia.schneider@iab.de

2) Herzlichen Dank an meine beiden Betreuer Viktor Steiner und Joachim Wolff, Marco Caliendo, Miriam Beblo, Barbara Hofmann und Gerhard Krug für ihre außerordentlich hilfreichen Kommentare sowie dem IAB für die großzügige finanzielle Unterstützung.

## Literaturangaben

- 1 **Boone, J., Fredriksson, P., Holmlund, B. and van Ours, J. C. (2007).** Optimal Unemployment Insurance with Monitoring and Sanctions. *Economic Journal* 117 (518): 399-421.
- 2 **Bundesrechnungshof (2006).** Bericht an den Haushaltsausschuss und an den Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages nach § 88 Abs. 2 BHO. Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende – Wesentliche Ergebnisse der Prüfungen im Rechtskreis des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch. Bonn.
- 3 **Fredriksson, P. and Holmlund, B. (2006).** Optimal unemployment insurance design: Time limits, monitoring, or workfare? *International Tax and Public Finance* 13(5): 565-585.
- 4 **Kluve, J. (2006).** The Effectiveness of European Active Labor Market Policy. IZA Discussion Paper 2018.
- 5 **Meyers, M. K., Harper, Sh., Klawitter, M. und Lindhorst, L. (2006).** Review of Research on TANF Sanctions. Report to Washington State WorkFirst SubCabinet. West Coast Poverty Center.
- 6 **Müller, K. U. (2007).** Observed and unobserved determinants of unemployment insurance benefit sanctions in Germany. Evidence from matched individual and regional administrative data. WZB Discussion Paper SP 2007-107.
- 7 **Müller, K. U. and Oschmiansky, F. (2006).** Die Sanktionspolitik der Arbeitsagenturen nach den „Hartz“-Reformen. Analyse der Wirkungen des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. WZB Discussion Paper SP 2006-116.
- 8 **Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007).** Grundsicherung für Arbeitsuchende: Sanktionen gegenüber erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Nürnberg.

## Lehrbuch zu Theorie und Praxis von Diversity am Arbeitsplatz

Die Lektüre dieses Herausgeberbandes wurde mir auf der letzten efas-Tagung im November 2006 mit den Worten „teuer, aber richtig gut!“ von Katrin Hansen wärmstens empfohlen. Erst die Zusage, diese Rezension zu verfassen sowie ein eigenes Diversity-Projekt brachten mich allerdings dazu, das Buch zu lesen und mich von einer den Diversity (Management)-Diskurs eher skeptisch betrachtenden Person, die auch der Diversityforschung bislang nicht viel abgewinnen konnte, zu einer wirklich am Thema interessierten Person zu entwickeln. Woran liegt das?

Der von Pushkala Prasad, Judith K. Pringle und Alison M. Konrad herausgegebene Sammelband enthält 21 Beiträge von namhaften Autorinnen und Autoren sowie eine instruktive Einleitung und einen zusammenfassenden Schluss der Herausgeberinnen. Er gliedert sich in drei Teile: Der 1. Teil: „*Theoretical Perspectives on Workplace Diversity*“ umfasst sieben Beiträge. Neben den eher gängigen psychologischen und Human Resource-Ansätzen finden sich hier auch mehrere kritische Beiträge, wie zum Beispiel diejenigen zu post-kolonialen und post-strukturalistischen Ansätzen. Im 2. Teil: „*Methods for Studying Workplace Diversity*“ werden in drei Beiträgen quantitative wie auch qualitative Mess-Ansätze diskutiert. Diese bieten auch gute Anregungen für eigene empirische Forschungen. Der 3. Teil: „*Dimensions of Workplace Diversity*“ ist mit elf Beiträgen der umfangreichste. Hier liegt der Schwerpunkt auf Gender und Ethnizität. Es werden aber auch Themen wie „Appearance“ und Übergewicht sowie insbesondere Ansätze der

Intersektionalität behandelt.

Alle Beiträge bieten gute Einblicke in den jeweiligen Stand der Forschung; wenngleich es sich aufgrund der Seitenbegrenzungen nicht immer um umfassende Überblicke handelt, so ergeben sich doch viele

### FÜR LEHRE UND STUDIUM

Anregungen für das eigene weiterführende Studieren. Insgesamt sind es insbesondere die Diskussionen zu den theoretischen Grundlegungen sowie der internationale, multidisziplinäre und -paradigmatische Zugang, die den Band als Ganzes wie auch die einzelnen Beiträge so attraktiv machen. Ich bin davon überzeugt, dass Forschende aus den verschiedensten Richtungen – gerade auch „harte“ Ökonominnen – von der Lektüre dieses Buches in hohem Maße profitieren können.

Darüber hinaus scheint es mir als Grundlagenwerk nicht nur für die Forschung, sondern auch für den Einsatz in der Lehre – und der steht in dieser Rubrik ja im Vordergrund – besonders geeignet zu sein. So kann für ein Seminar zum Beispiel das Rahmenkonzept übernommen werden und die einzelnen Beiträge können als Grundlagentexte dienen. Auch für einen „Lektürekurs“, bei dem jede Woche ein anderer Beitrag referiert und diskutiert wird, bietet der Band eine viel versprechende Auswahl an Texten. Die Beiträge sind bei entsprechender Anleitung durch die Dozentin/den Dozenten auch für Studierende ohne Diversity-Vorkenntnisse durchgehend verständlich. Ergänzt werden kann

eine Lehrveranstaltung außerdem durch eine Fallstudien-Sammlung, die von einer der Herausgeberinnen verfasst wurde: Mithilfe der „*Cases in Gender and Diversity in Organizations*“ von Alison M. Konrad lassen sich entsprechende praxisbezogene Diskussionen und schriftliche Arbeiten anleiten.

Für wesentlich wichtiger als die Fallstudien halte ich jedoch das Text-Material zu den verschiedenen theoretischen und methodischen Zugängen zu Diversity (Management), wie es in dem Herausgeberband von Konrad, Prasad und Pringle präsentiert wird. Mit einem Dank an Katrin Hansen kann ich daher wirklich nur empfehlen, das Sparschwein zu schlachten und seinen Inhalt in das „*Handbook of Workplace Diversity*“ zu investieren.

Renate Ortlieb

#### Kontakt:

rortlieb@wiwiss.fu-berlin.de

#### Literatur

1. Konrad, Alison M.; Prasad, Pushkala & Pringle, Judith K. (eds.) (2006): *Handbook of Workplace Diversity*. London u. a.: Sage. 551 Seiten, ISBN: 0761944222, 114,20 Euro

2. Konrad, Alison (2005): *Cases in Gender and Diversity in Organizations*. London u.a.: Sage. 245 Seiten, ISBN: 1412918049; 50,92 Euro

## IMPRESSUM

Herausgeberinnen und Redaktion: Angela Fiedler, Sünne Andresen

Layout: Marina Rossa, Judith Balzereit

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

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

Homepage: <http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas/>

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernimmt die Redaktion keine Haftung.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeberinnen oder Redaktion wieder.

## Neu aufgelegt: Chancengleichheit durch Personalpolitik

Das Buch, dessen 1. Auflage vor zehn Jahren erschienen ist, spiegelt zum einen Entwicklungen in Forschung und Praxis wider; zum anderen will es dazu anregen, Chancengleichheit (nicht nur) der Geschlechter als Themen- und Handlungsfeld weiter zu etablieren.

Für die 5. Auflage wurden die Beiträge aktualisiert. So vermitteln z. B. die Grundlagenbeiträge unter „Recht“ auch die jeweils relevanten Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Auf Basis von Forschungsergebnissen werden die in den Handlungsfeldern Personalbewegungen, Entgelt, Zusammenarbeit und Füh-

rung sowie Arbeits- und Lebensgestaltung eingesetzten Instrumente auf ihr Diskriminierungs- und z. T. auch Gleichstellungspotenzial hin untersucht. Hinzu kom-

zu den Themen AGG, Personalabbau, betriebliche Altersversorgung und Work-Life-Balance, die Praxisbeispiele IG Metall (zu Gender Mainstreaming) und Fraport (zu Total E-Quality-Management) sowie die Rubrik „Initiativen und Projekte“ mit Beiträgen zu Total E-Quality Deutschland, dem Genderdax, dem audit berufundfamilie® und der Charta der Vielfalt.

### PUBLIKATIONEN VON NETZWERKMITGLIEDERN 1

men Artikel speziell zu mittelbarer Diskriminierung, Gender Mainstreaming, Diversity Management sowie zu theoretischen Perspektiven der Geschlechterforschung und Erkenntnissen aus empirischen Studien – einschließlich deren gleichstellungspolitischer Konsequenzen. Neu aufgenommen wurden Grundlagenbeiträge

E-Quality Deutschland, dem Genderdax, dem audit berufundfamilie® und der Charta der Vielfalt.

Gertraude Krell

#### Kontakt:

gertraude.krell@wiwiss.fu-berlin.de

### Literatur

**Chancengleichheit durch Personalpolitik:** Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, hg. von Gertraude Krell, 5. vollst. überarb. u. erw. Aufl., erscheint im Herbst 2007 bei Gabler, Wiesbaden, ISBN 9783834904652, 54,90 Euro (s. a. die Rezension zur 4. Aufl. von Ilona Ebberts im efas-Newsletter Nr. 8/Mai 2005)

## Auf halbem Weg – Die Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominnen im Wandel

Die Studie ist im Rahmen des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht, zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels“ entstanden. Zwei Jahre lang förderte die DFG die Arbeiten zur Veränderung der Studien- und Arbeitsmarktsituation von Wirtschaftsakademikerinnen.

Als Greta Kuckhoff nach dem Ersten Weltkrieg in Berlin das Studium der Nationalökonomie aufnehmen musste sie gleich zu Beginn erfahren, dass dies, selbst wenn frühere rechtliche Beschränkungen mittlerweile aufgehoben waren, von höherer Warte keineswegs immer begrüßt wurde: „Professor Gustav Roethe, Seine Magnifizienz, Rektor der Friedrich-Wilhelm-Universität zu Berlin, hatte die Hände auf dem Rücken gehalten, als wir frisch immatriku-

lierten Mädchen und Frauen 1924 an ihm vorüberdefilierten. Die Studenten begrüßte er mit kräftigem Handschlag.“ Seit mehr als einem Jahrhundert gehörte die Nationalökonomie damals bereits zum Fächerkanon vieler deutscher Universitäten, aber erst seit den 1890er Jahren hatte sie überhaupt weibliche Studierende aufgenommen. Auch Jahrzehnte später wurden

diese dennoch nicht allseits akzeptiert und wirtschaftswissenschaftliche Studien blieben für lange Zeit eine Männerdomäne. Zwar stieg der Anteil der weiblichen Studierenden während des Ersten und während des Zweiten Weltkriegs phasenweise an, aber erst nach 1945 bildete sich ein grundlegend neues Muster heraus: dies zuerst in der DDR, wo der Anteil der Ökono-

mie-Studentinnen bereits Anfang der 1970er Jahre knapp unter 40 Prozent lag und bis 1989 auf fast 70 Prozent anstieg. In der Bundesrepublik machte sich der neue Trend dagegen mit erheblicher Verzögerung bemerkbar und fiel insgesamt schwächer aus. Dennoch wandelten sich die Wirtschaftswissenschaften in den letzten Jahren auch hier von einem Männer- zu einem gemischten Studienfach und entwickelten sich zur quantitativ wichtigsten Disziplin für angehende Akademikerinnen. Betrug der Anteil der Studentinnen in der Betriebswirtschaftslehre 1972 in der „alten“ Bundesrepublik knapp 10 Prozent, so stieg er bis 1999 im vereinigten Deutschland auf knapp 40 Prozent. Bei den Studierenden der Volkswirtschaftslehre erhöhten sich die entsprechenden Anteile von rd. 15 Prozent auf rd. 34 Prozent.

Von den Fächern BWL und

### AUS DER FORSCHUNG 1

VWL hatte die Nationalökonomie die weitaus längere Tradition. In Berlin wurde sie bereits ab 1834 gelehrt und in den 1880er Jahren entstand an der Friedrich-Wilhelm-Universität ein wirtschaftswissenschaftliches Institut, in dem Nationalökonomien, Statistiker, Agrarhistoriker und Finanzwissenschaftler zusammenarbeiteten. Um 1900 konstituierte die Nationalökonomie eine *community of science*, deren Berechtigung außer Frage stand. Dagegen stellte die Betriebswirtschaftslehre zunächst ein allenfalls gnädig geduldetes Stiefkind im Kreis der akademischen Familie dar, das jedoch in den folgenden Jahrzehnten seinen Platz gegenüber der älteren Verwandten nicht nur behaupten, sondern – gemessen an der Zahl der Lehrstühle und der Studierenden – diese in ihrer quantitativen Bedeutung nach und nach auch überflügeln sollte. Das neue Fach etablierte sich zunächst an den Handelshochschulen, dann an den Universitäten und in der Bundesrepublik seit den 1970er Jahren zusätzlich an Fachhochschulen. Auch in der DDR gehörten Wirtschaftsstudien bald zu den zentralen Fächern, da in ihnen das Personal für Planungs- und Leitungstätigkeiten in der Wirtschaft herangezogen werden sollte.

In früheren Zeiten war der Stellenwert eines Wirtschaftsstudiums häufig in Frage gestellt worden da umstritten war, wozu ein solches in der Praxis befähigen sollte und verschiedentlich wurde vertreten, auch andere Wege könnten zum gleichen Ziel führen. Tatsächlich weisen die Wirtschaftswissenschaften im Vergleich zu anderen akademischen Fächern einen weniger ausgeprägten Grad an Professionalisierung auf. Daher sind WirtschaftswissenschaftlerInnen in den Augen von Vertretern der „wirklichen“ Professionen in der beruflichen Praxis allenfalls „semi-professionals“. Es ist ihnen bis heute nicht gelungen, Berufsbereiche so exklusiv zu besetzen und zu definieren, dass sie als Professionen wie Medizin oder Jura gelten könnten. Dieser besondere Status lässt sich durch verschiedene Faktoren erklären: durch die begrenzte Akademisierung lediglich einiger (aber eben nicht aller) Wirtschaftsberufe, durch die Breite möglicher beruflicher Einsatzfelder und durch die

weitgehend fehlende Marktmacht organisierter Ökonomen und Ökonominen. Bis heute existiert nur für wenige „typische“ Ökonomentätigkeiten in der Privatwirtschaft und bei Verbänden, im öffentlichen Dienst und innerhalb der freien Berufe eine strikte Verklammerung zwischen spezifischen Ausbildungsanforderungen und dem Erreichen bestimmter beruflicher Positionen. Um etwa Unternehmer oder Unternehmerin zu werden, ist in den meisten Fällen keinerlei formale Anforderung vorgeschrieben. Auch der rasch wachsende Bereich der WirtschaftsberaterInnen kennt weder eine geschützte Berufsbezeichnung noch formale Ausbildungsgänge. Einige wenige Bereiche ökonomischer Tätigkeiten sind exakt definiert und durch formale und qualifikationspezifische Nachweise strukturiert (dies gilt z. B. für WirtschaftsprüferInnen und SteuerberaterInnen) – aber selbst dann ist der Zugang oftmals nicht auf akademisch qualifizierte ÖkonomInnen begrenzt.

Die große Spannweite der Qualifikationsmöglichkeiten und Berufsbereiche ist gleichzeitig mit deutlichen sozialen Abstufungen verbunden.

In diesem undeutlich strukturierten Feld waren Frauen seit den 1920er Jahren nach dem Besuch von Handelsschulen hinterher meist in Sachbearbeitertätigkeiten der privaten Wirtschaft oder der öffentlichen Verwaltungen anzutreffen, während sie in den höher-rangigen Ausbildungen und Berufen lange Zeit nur ausnahmsweise in Erscheinung traten und diese eindeutig männerdominiert blieben. Als Volkswirtinnen nahmen sie vor 1933 besonders oft Stellen ein, die – etwa in Wohlfahrtsverbänden – soziale Tätigkeiten im weitesten Sinn betrafen, wobei es ihnen allerdings nur ausnahmsweise gelang, höhere Positionen im Verwaltungsdienst, in Verbänden, in der privaten Wirtschaft oder in der Wissenschaft zu erreichen. Anders als Männer mit vergleichbaren Ausbildungen waren Frauen oftmals nicht entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt.

In den letzten Jahrzehnten haben sich jedoch tief greifende Wandlungen ergeben. Zunächst ist der Stellenwert wirtschaftsbezogener

Ausbildungen insgesamt gestiegen. Vor allem der Betriebswirtschaftslehre wird inzwischen in vielen gesellschaftlichen Bereichen, weit über Privatunternehmen hinaus, der Charakter einer Leitwissenschaft zugeschrieben, die etwa auch in Hochschulen oder bei sozialen Berufen für einzelwirtschaftliche Effizienz und Zweckrationalität sorgen soll. Auch gilt in vielen Bereichen, etwa bei der Leitung von Familienunternehmen oder von Klein- und Mittelbetrieben, das früher übliche *learning by doing* als nicht mehr ausreichend, sondern es wird häufiger eine formale außerbetriebliche Ausbildung erwartet. Zugleich sind innerbetriebliche Aufstiegswege für kaufmännische Angestellte schwieriger geworden seit Betriebe dazu übergegangen sind, mittlere Fach- und Führungspositionen mit Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen zu besetzen. Zudem gelang es WirtschaftswissenschaftlerInnen in Privatunternehmen wie im öffentlichen Dienst, die traditionelle Gepflogenheit der Besetzung von höheren Führungspositionen vorzugsweise mit Juristen bzw. Technikern teilweise zu ihren Gunsten zu modifizieren. Mit dem modernen Management hat sich ein Tätigkeitsbereich entwickelt, der in der Regel als Arbeitsbereich von Ökonominen und Ökonomen wahrgenommen wird.

Gleichzeitig fand die eingangs erwähnte zunehmende Feminisierung wirtschaftswissenschaftlicher Studien durch die wachsende Beteiligung von Studentinnen statt. Lange Zeit wenig bemerkt, haben sich Veränderungen von erheblicher Tragweite ergeben, deren Ursachen, Ausmaße und Folgen in dieser Studie thematisiert werden.

Die hier skizzierten Veränderungen werden daraufhin untersucht, inwieweit dabei traditionelle Geschlechterverhältnisse tendenziell aufgelöst, verfestigt, auf neuen Stufen reproduziert oder aber unverändert gelassen wurden. Die erste Ebene betrifft die Verschiebungen des Stellenwerts volks- und betriebswirtschaftlicher Studien sowie einzelner Disziplinen. Hier ist zu fragen, warum wirtschaftswissenschaftliche Studien den Frauen für lange Zeit verschlossen blieben, wie es gelegentlich aber auch zu gegenläufigen Entwicklungen und schließlich zu steigenden Frau-

enanteilen kam. Die zweite wichtige Ebene der Untersuchung bezieht sich auf die Berufswege, die AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge einschlugen. In den höchsten Führungspositionen sind Frauen nach wie vor erheblich unterrepräsentiert, im mittleren Management mittlerweile jedoch sehr viel häufiger als früher anzutreffen. Insgesamt geht es dabei um die Frage: Wenn Frauen sich seit mehreren Jahrzehnten sehr viel mehr als früher für wirtschaftswissenschaftliche Studien entschieden haben – in welcher Weise hat sich dies auf ihre späteren beruflichen Karrieren niedergeschlagen?

Der Wandel wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildungen und Berufe ist unter dem Aspekt des Geschlechterverhältnisses bisher kaum untersucht worden. Allgemein haben wir den Eindruck gewonnen, dass diese Berufsgruppe aufgrund der Heterogenität ihrer beruflichen Einsatzfelder allenfalls am Rande in den Blick der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Professionsforschung bzw. der Frauenerforschung geraten ist.

Wir haben sowohl die Angebots- wie die Nachfrageseite des „Markts für Ökonominnen und Ökonomen“ in den Blick genommen, wobei es nicht nur um die zahlenmäßigen Veränderungen geht, sondern auch um die qualitative Bedeutung des strukturellen Wandels in wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Hinsicht. Die bis 1990 geteilte und nun vereinigte Stadt Berlin erschien uns dabei als besonders geeignetes

Untersuchungsterrain, um die Veränderungen des Studienfaches Wirtschaftswissenschaften nachzuzeichnen. In Berlin gab es eine der ersten Handelshochschulen und auch an der Berliner Universität waren die Wirtschaftswissenschaften frühzeitig vertreten. Hier befand sich die größte wirtschaftswissenschaftliche Ausbildungsstätte der DDR, die Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“, während in Westberlin Wirtschaftswissenschaften sowohl an der FU wie an der TU und seit 1971 an der neuen Fachhochschule für Wirtschaft gelehrt wurden. Trotz aller Besonderheiten dieser Stadt ließ sich der Niederschlag der gesellschaftlichen Entwicklungen in der Bundesrepublik, in der DDR und im vereinten Deutschland daher wie in einem Brennglas untersuchen.

Die Analyse der Situation von WirtschaftsakademikerInnen auf dem Arbeitsmarkt und in der beruflichen Praxis beschränkt sich demgegenüber nicht auf Berlin. Hier wurden Daten und Studien für das frühere Deutsche Reich, wie für die späteren Gebiete der Bundesrepublik und der DDR, herangezogen. Die Entwicklung der letzten Jahre erschloss sich aus der Auswertung von zahlreichen AbsolventInnen-Studien. Zur Analyse der Berufssituation von WirtschaftswissenschaftlerInnen im vereinigten Deutschland in den letzten Jahren wurden zudem auf Basis von Daten aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes eigene Auswertungen vorgenommen, die

zeigen, in welchen Tätigkeiten Wirtschaftsakademiker und Wirtschaftsakademikerinnen heute arbeiten, welche Segregationslinien auf vertikaler und horizontaler Ebene erkennbar sind. Wandlungen und Beharrungen werden nicht nur beschrieben, sondern ansatzweise auch erklärt: Haben sich die Strukturen oder die AkteurInnen verändert oder handelt es sich um ein komplexes Zusammenspiel von beidem? Mit ihrer zunehmenden Präsenz bei wirtschaftswissenschaftlichen Studien haben Frauen die erste Hälfte des Weges geschafft. Wie ergeht es ihnen zukünftig auf der zweiten?

Die Studie zeigt die Veränderungsprozesse und die Beharrungstendenzen über einen Zeitraum von mehr als 100 Jahren und sie macht deutlich, dass die Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern auch in unserer Profession immer noch nicht an Bedeutung verloren haben.

Friederike Maier

Kontakt:  
friemaie@fhw-berlin.de

#### Literatur

Andrea-Hilla Carl, Friederike Maier, Dorothea Schmidt, *Auf halbem Weg* – Die Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominnen im Wandel, Reihe FHW-Forschung Band 48, erscheint Anfang 2008, ca. 150 Seiten, ca. 12,90 Euro

## Zur Integration von Gender in die wirtschaftswissenschaftliche Lehre

Im Rahmen des Bologna-Prozesses besteht die Chance und Herausforderung, fachspezifische Lehrinhalte aus der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula der Bachelor- und Master-Studiengänge zu verankern. Der Fachbereich I, Wirtschaftswissenschaften, der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin (FHW Berlin) nutzt diese Gelegenheit und entwickelt derzeit gemeinsam mit dem Harriet Taylor Mill-Institut geschlechterspezifische fachbezogene Lehreinheiten, die den Lehrenden zur Verfügung gestellt

werden sollen. Im vergangenen Jahr wurden zu diesem Zweck Werkverträge an ausgewiesene Experten und Expertinnen wirtschaftswissenschaftlicher Fachgebiete vergeben (Personal und Orga-

### GENDER NEWS

nisation, Rechnungswesen und Controlling, Mikro- und Makroökonomie, Finanzwissenschaft sowie Wirtschaftsinformatik). Ziel war die Erarbeitung des Standes der Erforschung geschlechtsspezi-

fischer Aspekte des Fachgebietes im deutsch- und englischsprachigen Raum. Die Ergebnisse, die auf der Homepage des Harriet Taylor Mill-Instituts einsehbar sind und noch veröffentlicht werden sollen, wurden in diesem Jahr im Rahmen von fünf Workshops einer breiten Fachöffentlichkeit vorgestellt.

Die Workshops, an denen zwischen fünf und 15 Interessierte teilnahmen, richteten sich an Fachexpertinnen und -experten der FHW Berlin und anderer Berliner und Brandenburger Hochschulen und

Universitäten. Sie hatten das Ziel, im Austausch Eckpunkte für die Entwicklung von fachbezogenen Gender-Modulen zu entwickeln. Eine konkrete Modulgestaltung (auch auf der Grundlage der Workshopergebnisse) erfolgt in einem nächsten, abschließenden Schritt. Die Struktur der Workshops war jeweils gleich: Die Werkvertragergebnisse wurden präsentiert und von einem Vertreter bzw. einer Vertreterin des Fachgebietes der FHW Berlin kommentiert. Neben einer generellen fachlichen Kommentierung wurde vor allem auch eine kritische Einschätzung vorgenommen, inwieweit, wo und in welcher Form die präsentierten Inhalte Verknüpfungsmöglichkeiten mit dem bestehenden Curriculum der jeweiligen Facheinheit eröffnen. In den abschließenden Diskussionsrunden bzw. Arbeitsgruppen der Workshops ging es um folgende Leitfragen: Wie können Lehrende motiviert werden, Geschlechterthemen in die Lehre einzubinden und wie können Geschlechterfragen in das jeweilige Fachgebiet integriert werden?

Die Workshops erbrachten durchaus vergleichbare Ergebnisse, von denen hier nur ein kleiner Ausschnitt skizziert werden kann. Um die Lehrenden zu erreichen und Gender in ein Fachgebiet zu integrieren, müsse das Geschlechterthema systematisch in die Fachinhalte und -einheiten getragen werden. Zur Förderung der Geschlechterkompetenz auf Seiten der Lehrenden wurden regelmäßige Gespräche zu verschiedenen Themen (z. B. Bedeutung von Geschlechterthemen für das Fachge-

biet; geschlechtersensible Didaktik) in den Facheinheiten angeregt sowie die Kooperation zwischen Fach-Lehrenden und GeschlechterforscherInnen vorgeschlagen. Ziel solcher Kooperationen wäre etwa die gemeinsame Erarbeitung von Kursinhalten oder exemplarischen Modelllehreinheiten. Darüber hinaus könnten den Lehrenden ausgearbeitete Lehr- und Lernpakete zur Verfügung gestellt werden. Übergeordnet sollten die Curricula grundlegend hinsichtlich Gender überarbeitet werden.

In allen Workshops wurde angemerkt, dass die Integration von Gender-Aspekten in die fachbezogene Lehre nur dann erfolgreich sein kann, wenn auch die Hochschulleitungen diesen Prozess durch zentrale Vorgaben unterstützen. In diese Richtung gab es am Fachbereich I der FHW Berlin schon vor der Durchführung der Workshops Bewegung. Die Zielvereinbarung des Fachbereichs enthält nicht nur explizit das Ziel, Module zu identifizieren, bei denen die Verankerung von Gender-Aspekten sinnvoll bzw. notwendig ist und eine Anpassung der entsprechenden Inhalte in den Modulbeschreibungen vorzunehmen. Es wurde auf Anregung des Dekans des Fachbereichs auch eine Arbeitsgruppe gebildet, die diesen Prozess antreiben und begleiten soll.

Andrea-Hilla Carl

Kontakt:  
andrea-hilla.carl@fhw-berlin.de

Homepage:  
www.harriet-taylor-mill.de

efas

## MITGLIEDER

<b>Gesamt nach Fachgebiet</b>	<b>170</b>
Betriebswirtschaftslehre	49
Volkswirtschaftslehre	62
angrenzende Disziplinen	54
keine Angabe	5
<b>nach Institutionen</b>	
Universität	75
Fachhochschule	27
Forschungsinstitute, polit. Einrichtungen	42
keine Angabe	26

Stand 12. Oktober 2007

efas

– Im Netz

**Website:**  
http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas

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

## LINKS 1

- **Link:** [www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung](http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung)

### Frauen in die EU-Forschung

Das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union ist mit einem Gesamtbudget von rund 54 Milliarden und einer Laufzeit von insgesamt sieben Jahren (2007 - 2013) das bislang größte Forschungsförderungsprogramm in Europa. Die Vielzahl der Förderinstrumente und der hohe Aufwand der Antragstellung sind aber auch mit dem Ruf behaftet, kaum zu bewältigen zu sein und wirkten dadurch in der Vergangenheit für viele abschreckend. Um diesem entgegen zu wirken und besonders den Frauenanteil bei den Antragstellungen anzuheben, wurde im EU-Büro des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) eine Anlaufstelle für Interessentinnen und Interessenten eingerichtet. Dort wird potentiellen Antragsteller/innen die Möglichkeit geboten, sich u. a. eingehender über Fördermaßnahmen, Projektformen, Antrags- und Begutachtungsverfahren sowie Beteiligungsregeln und Vertragsmodalitäten beraten zu lassen.

## STECKBRIEF

### Prof. Dr. Ursula Knapp

Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg, Department für Wirtschaft und Politik, ehem. HWP

#### Arbeitsschwerpunkte:

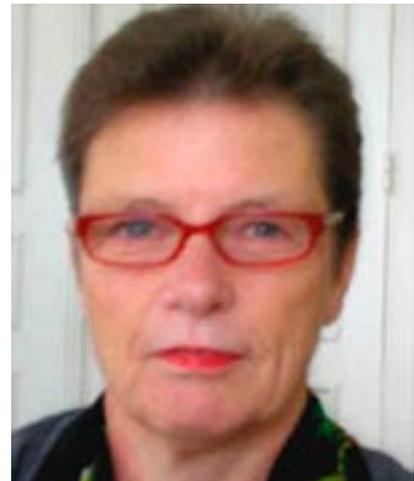
Ökonomik des Geschlechterverhältnisses, insbesondere im Rahmen der Arbeits-(markt)forschung, der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, der Familienpolitik, der Migration; Geschlechterverhältnisse im Industrieländervergleich, Wirtschaftsgeschichte, Geschichte der Frauen in der VWL

#### Weitere berufliche Tätigkeiten:

Vertrauensdozentin der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung

#### Biographisches/Werdegang:

Geb. 1952, Mutter: Hausfrau, Vater: mittelständischer Unternehmer, zwei Schwestern. Studium der VWL in Bochum und Gießen (Abschluss 1975). Doktorarbeit zur Geschichte der Frauenarbeit in Deutschland. 1982 – 1993 Wirtschaftsministerium Nordrhein-Westfalen, Referentin für Gleichstellungspolitik, Arbeitsmarkt u. a. m. 1988 lernte ich meinen Mann kennen, 1991 wurde unser erstes (und leider einziges) Kind geboren. Seit 1993 Professorin für VWL / Frau und Wirtschaft an der HWP. Seit vielen Jahren beruflich eingeschränkt (Schwerbehinderung wegen Multipler Sklerose).



#### Kontakt:

Ursula.Knapp@wiso.uni-hamburg.de

#### • Warum haben Sie VWL studiert?

Ich könnte jetzt antworten, dass ich ein politisch interessantes Fach zwischen Mathematik (was ich sehr gerne machte) und Soziologie (was mir beruflich nicht allzu lukrativ erschien) gewählt habe. Die Studienfach„wahl“ passte aber auch perfekt zu den familiären Erwartungen: Ich war, was meine und die älteren Generationen angeht, die erste und einzige „Akademikerin“ in unserer Familie, was im Vergleich zu wirklich praktisch relevanten Dingen nicht allzu viel zählte und ich sollte eigentlich den elterlichen Betrieb übernehmen. Wirtschaftswissenschaften passte also perfekt, weil sich das (für die Eltern) nach handfester BWL anhörte und (für mich) die Kritik der Politischen Ökonomie beinhaltete.

#### • Was ist Ihre bestimmende Motivation?

In ihrem Buch „Älter werden“ beschreibt Silvia Bovenschen sehr schön, dass MS-Kranke zeitversetzt früh Erfahrungen machen, die – wenn überhaupt – meistens erst das Alter prägen, will heißen: Ich fühle mich etwa 30 Jahre älter als ich bin. Daher ist meine bestimmende Motivation zunächst Mal, über den Tag zu kommen, den anderen mit meinen Launen und Zipperlein nicht zu sehr zur Last zu fallen und das Leben trotz Krankheit

zu genießen. Meine berufliche Motivation konzentriert sich darauf, eine gute Lehre zu machen, Studierende, wenn möglich, zu unterstützen und zu Themen, die mich interessieren, zu veröffentlichen. Bis zur Ära Schröder waren meine beruflichen Tätigkeiten immer auch politisch eingebunden; ich habe vor allem bei Veranstaltungen von Gleichstellungsbeauftragten, im kirchlichen und gewerkschaftlichen Umfeld referiert. Das hat sich geändert, nicht einfach nur, weil mir das Reisen schwer fällt, sondern weil der Untergang der SPD mich und viele andere die politische Heimat gekostet hat und generell die politischen Werte und Inhalte, für die die Sozialdemokratie stand, an Einfluss verlieren. Überspitzt formuliert: Es gibt hier keine Adressaten für Frauenpolitik mehr. Ich konzentriere mich daher im Augenblick auf eher mittelbar politische Themen, vor allem wirtschaftshistorische.

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

Der VWL fehlen Methoden- und Meinungsvielfalt, Toleranz und Offenheit für Abweichungen. Der Uni fehlen Reformfähigkeit, Demokratie, flache Hierarchien, Ausbildungsqualität, effiziente Organisation und eine aufgabenaдекватe Personalstruktur.

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

Vor dem Hintergrund der allmorgendlichen Odyssee durch die Zeitung, vom Krieg ums Wasser, über abschmelzende Polkappen, Klimakatastrophe, verbrecherische Mullah-Regime, Darfur, SklavInnenarbeit in China, Katsav, Papst, Kaczynskis + Co. bis – endlich – zum rettenden Sudoku, fällt mir eigentlich nur ein Rat ein: Retten Sie die Erde und sich selbst! Das ist aber vielleicht eine Nummer zu groß? Also: Kämpft beharrlich gegen die Ackermanns, Bushs und Sinns dieser Welt! Traut keiner ökonomischen Lehrmeinung! Lernt! Verliert über den ganzen VWL-Zynismus nicht Euer Mitgefühl und Eure Ideale.

#### • Wodurch sind Sie auf die Frauentfrage gestoßen?

Durch meine Eltern (was hier näher zu erläutern, zu weit führen würde), meine Klassenlehrerin am Mädchengymnasium Velbert, Alice Schwarzers Buch „Der kleine Unterschied“, meine Mentorin und Freundin Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, die mich erstmals an feministische Projekte herangeführt und meine Doktorarbeit begutachtet hat. In wissenschaftlicher Sicht kam ich in den 70er Jahren über die geradezu unglaubliche Ignoranz der deutschen Arbeitsmarkttheorie gegenüber der Diskriminierung von

Frauen am Arbeitsmarkt zum Feminismus. Grundsätzlich eröffnet die Verbindung von VWL und Frauenarbeit/-diskriminierung immer wieder neue und kreative Perspektiven auf das Fach und die Gesellschaft in der wir leben, will heißen: Sich mit Frauenfragen zu beschäftigen, ist interessant und lehrreich.

• **Was bedeutet Ihnen efas?**

efas ist für mich ein berufspolitisches Netzwerk und bietet einen

Rahmen für wissenschaftlichen Austausch und Kooperation. Die Tagungen finde ich interessant, auch wenn ich dort gerne mehr über „Feminismus global“, also z. B. Frauen in Entwicklungs- und Transformationsländern, Auswirkungen des Finanzkapitalismus etc., lernen würde.

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

Gerne würde ich zu denen gehö-

ren, die an dieser Stelle das Lied Nr. 65 aus dem evangelischen Gesangbuch nennen. Meist reicht es bei mir aber nur zu: „Du hast keine Chance, nutze sie.“

• **Was tun Sie gerne, um auszu-spannen?**

Musik hören, Touren mit meinem elektrischen Dreirad unternehmen, kochen, essen und trinken, schwimmen, Kino, Fernsehen, Doppelkopf spielen, lesen, Yoga ...

## Kulturelle Prägung des deutschen und japanischen Kommunikationsstils und Konsequenzen für didaktische Mittel in der Sprachlehre

Ebenso wie etwa Denken, die Einstellung zu Raum- und Zeitverhalten kulturell geprägt sind, zählen auch verbale und nonverbale Kommunikation zu den Merkmalen, in welchen sich Kulturen<sup>1</sup> voneinander unterscheiden können. Hinzu können durch kulturelle Werte bestimmte geschlechtsspezifische Aspekte des Gebrauchs von Sprache kommen. Zahlreiche Beispiele aus der Wirtschaftspraxis zeigen, dass Misserfolge im internationalen Handel und in der Wirtschaft auf verschiedene Ursachen zurückzuführen sind. Nicht selten sind kulturelle Prägungen des Kommunikationsverhaltens Anlass für Missverständnisse und weitere Folgen. Eine Sensibilisieren für kulturelle Prägungen sollte deshalb so früh wie möglich beginnen. Interkulturelle Kompetenz der Lehrenden ist in interkulturellen Trainingsseminaren ebenso unerlässlich wie für Lehrende an Hochschulen, insbesondere im Sprachunterricht, in Wirtschaftsfächern und im Fach Interkulturelle Kommunikation. Neben den sprachlichen und kulturellen Gegenständen der Lehrinhalte an sich sind auch didaktische Mittel und Methoden kulturabhängig.

Der vorliegende Beitrag legt vergleichend markante kulturelle

Prägungen des deutschen und japanischen Kommunikationsstils dar und geht dabei auf die geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen in Japan ein, die sich im Sprachgebrauch widerspiegeln. Anschließend werden Konsequenzen für didaktische Mittel in der Lehre gezogen.

### GENDER STUDIES 1

#### *Deutscher und japanischer Kommunikationsstil im Vergleich und der Aspekt der Höflichkeit unter geschlechtsspezifischer Betrachtung*

Nicht immer ist das Gesagte das Gemeinte. Je nach kultureller Prägung variiert der Grad an Direktheit. Hall und Hall (1985) konnten mit ihren Forschungen zeigen, dass der Grad der Explizitheit von Äußerungen in Relation zur Dichte der Informationsnetze (Kontext) steht. Je höher die Kontextabhängigkeit der Information ist, je dichter also die Informationen neben der eigentlichen Nachricht sind und der Kontext für das Verstehen der sprachlichen Äußerung entscheidend ist, desto impliziter gestaltet sich die Nachrichtenübermittlung. Dementsprechend unterscheiden die Autoren zwischen „low context cultures“ und „high context cultures“. Den „High-Kontext-Kulturen“ ordnen sie die japanische Kultur zu, während Deutsche und Schweizer sehr direkt bei relativ geringer Kontextabhängigkeit kommunizieren. Der japanische und der deutsche Kommunikationsstil

liegen demnach an zwei Extrempolen.

Nees (2000) beschreibt den deutschen Kommunikationsstil bis auf wenige Situationen als sehr direkt. Auch Sugitani (1996) und Moosmüller (1997) heben hervor, wie direkt vielen Japanerinnen und Japanern der deutsche Kommunikationsstil erscheint. Nees betont des Weiteren die Intensität von Diskussionen unter Deutschen, wobei das Ideal stets bei der Sachbezogenheit liege, was zu sehr hitzigen Diskussionen führen könne, ohne die Person persönlich angreifen zu wollen. Auf Angehörige anderer Kulturen können diese zum Teil recht konfrontativen „Diskussionen“ vor allem bei Erstkontakt verstörend wirken, da sie nicht selten als „Streitgespräche“ interpretiert werden. Ein weiterer Aspekt ist die Tatsache, dass im deutschen Kommunikationsverhalten Entscheidungsfragen und Fragen, die mit einem direkten „nein“ oder „ja“ beantwortet werden können, selbstverständlich sind (ganz anders gestaltet sich dies in der japanischen Kommunikation). Nees (2000) und Schroll-Machl (2007) sehen die Gründe dafür in der Wertorientierung, bei der Rationalität und Sachorientierung ebenso wie Klarheit und das Vermeiden von Uneindeutigkeit in der Kommunikation als wichtiger erachtet werden als persönliche Beziehungen zum Gesprächspartner. Yamashita (2003) untersucht in einer Studie den Zusammenhang von Werten und dem Kommunikationsverhalten in Deutschland und Japan. Er stellt fest, dass Werte wie

1) An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Kulturgrenzen nicht mit Ländergrenzen gleichgesetzt werden können, dass eine pragmatische Handhabung des Kulturbegriffs in der Regel aber die Gleichsetzung von Kulturgrenzen und politischen Ländergrenzen beinhaltet. Bolten (1999: 13) spricht in diesem Zusammenhang von der „beste[n] aller schlechten Lösungen“. Weiter ist zu berücksichtigen, dass auch intrakulturelle Unterschiede existieren.

„Ehrlichkeit“ und „Aufrichtigkeit“, von den befragten Deutschen als weit wichtiger eingestuft werden als Höflichkeit.

Dagegen spielt in Japan Höflichkeit eine überragende Rolle. Die Beziehungen zu anderen Personen resp. Rücksichtnahme auf Kommunikationspartner, werden als sehr wichtig erachtet. Daher tritt die Sachorientierung vergleichsweise stark zurück. Um den hohen Ansprüchen der zum Teil sehr komplexen Beziehungskonstellationen in der japanischen Gesellschaft gerecht zu werden, werden zahlreiche so genannte Höflichkeitsformen und -floskeln verwendet. Des Weiteren existieren in Japan geschlechtsspezifische Erwartungen an höfliches Verhalten: Yamashita merkt an, dass man in Japan der Ansicht ist, „dass sich Frauen höflicher verhalten sollten als Männer“ (Yamashita 2003: 116). Eine Frau, die sich nicht höflich verhält, wird „als negativ angesehen“ (ebd.). Sprache, Denken, Wertorientierungen sind ebenso wie andere „Strukturmerkmale von Kulturen“ (Maletzke 1996: 42) eng miteinander verbunden. Entsprechend spiegeln sich soziale Rollenerwartungen im Sprachgebrauch wider. Wie äußert sich „das typisch weibliche Kommunikationsverhalten“ in Japan? Neben dem Gebrauch typischer, so genannter Frauenwörter und Formen (onnakotoba), welche in der Regel nur von Frauen benutzt werden, gebrauchen Japanerinnen höfliche Sprachformen öfter als Männer und stellen mehr Bestätigungsfragen als Männer (z. B. „... nicht wahr?“). Als besonders feminin gilt in Japan außerdem, mit hoher Stimmlage zu sprechen (vgl. Grein 2003). Auf Ausländer kann dies befremdlich wirken. Obwohl bei Versuchen festgestellt werden konnte, dass japanische Frauen Japanisch höher sprechen als etwa Englisch, bei Männern bleibt die Stimmlage jeweils gleich (vgl. ebd.), kann dennoch davon ausgegangen werden, dass die Tonhöhe einer Japanerin beim Sprechen vor einer Gruppe oder beim Vortragen eines Beitrags in Englisch oder Deutsch höher liegen kann als bei den jeweiligen Muttersprachlerinnen. Japanische Frauen am Arbeitsplatz in Japan stehen unter ständigem Druck, durch den angemessenen

Gebrauch der Sprache einerseits Höflichkeit, Bescheidenheit und Fähigkeit zur Unterordnung zu demonstrieren, andererseits insbesondere dann Selbstsicherheit zu zeigen, wenn sie in Führungspositionen arbeiten.

Im Gegensatz zur deutschen Kommunikation wird in Japan Kritik vermieden und, wo nicht vermeidbar, äußerst indirekt ausgedrückt, z. B. als Lob „verpackt“. Nicht selten wird in Japan eine dritte Person als „Mittler“ bei Kritik oder Problemen eingeschaltet. Thema oder eigentliches Anliegen werden oft indirekt angesprochen, geradezu „umkreist“. Dies ist im Übrigen nicht nur in der mündlichen Kommunikation festzustellen, sondern auch im schriftsprachlichen Bereich. Japanerinnen und Japaner benutzen zudem ein umfangreiches Repertoire an nonverbalen Mitteln.

### **Die Berücksichtigung von kultureller Prägung und von Differenz im Sprachunterricht**

Besonders für deutsche Lehrende an japanischen Universitäten oder deutsche Lehrende in Deutschland, welche japanische Studierende im Fach DaF, Germanistik oder Interkulturelle Kommunikation unterrichten, bedeutet dies, dass sie die Inhalte, zu denen zuvorderst Sprache und (inter)kulturelle Aspekte gehören, auch didaktisch in adäquater Weise umsetzen. Dazu gehört auch die Beachtung der geschlechtsspezifischen Aspekte des Kommunikationsverhaltens. Um eine erfolgreiche Lehre in oben genannten Fächern zu gestalten, empfiehlt es sich, mit direkter Kritik sehr vorsichtig umzugehen und gegebenenfalls andere Vermeidungstechniken, wie indirekte Ausdrucksweisen zu benutzen. Offene Frageformen, die auf direkte Meinungsäußerung bei japanischen Studierenden zielen, werden nur bei bereits mit deutschem Kommunikationsstil gut vertrauten Studierenden Erfolg haben. Der Lehrenden bzw. dem Lehrenden sollte bewusst sein, dass Entscheidungsfragen oder erwartete Ja-Nein-Antworten für eine japanische Studentin oder einen japanischen Studenten schwer handhabbar sind, besonders dann, wenn die angesprochene Person als Erste bzw. Erster angesprochen wird; ein

direktes „Nein“ wird eher vermieden werden. Grundsätzlich muss die Lehrende bzw. der Lehrende sich ebenfalls der Tatsache bewusst sein, dass sich japanische Studierende in der Regel<sup>2</sup> zunächst<sup>3</sup> zurückhaltender äußern werden als Kurs Teilnehmerinnen und -teilnehmer aus anderen Kulturen. Dies kann besonders auf weibliche japanische Studierende zutreffen. Bei freien Diskussionsteilen sollten Lehrende deshalb darauf achten, dass japanische Teilnehmerinnen und Teilnehmer Wortmeldungen erlangen können. Da der Sprecherwechsel im Japanischen zudem durch längere Pausen gekennzeichnet ist (z. B. vor dem Antworten auf eine Frage), sollte dies bei Zeitplanung und Geduld beachtet werden.

Lehrende sollten sich bei Unterrichtsgesprächen und bei Beratungen in der Sprechzeit der Tatsache bewusst sein, dass Äußerungen von japanischen Studierenden eventuell nur Andeutungen sein können und das eigentlich Gemeinte nicht direkt geäußert wird, vieles sogar unausgesprochen bleiben kann.

Die Lehrende bzw. der Lehrende sollte jedoch genau abwägen, inwieweit Methoden und didaktische Mittel dem (anders)kulturell geprägten Kommunikationsstil angepasst sein sollen oder umgekehrt gerade nicht; die Entscheidung und Realisation ist von vielen Faktoren abhängig. Der Balanceakt des Abwägens erfordert viel Geduld und Feingefühl, der Erfolg jedoch wird beide Seiten – Lehrende und Studierende – bereichern.

Silvia Wächter

Kontakt:  
waechterudk@gmail.com

2) Selbstverständlich gibt es nicht „das“ typisch japanische oder „das“ typisch deutsche Kommunikationsverhalten. Jeder Mensch agiert mit seiner ihm eigenen Persönlichkeit. So kann es durchaus sein, dass sich bestimmte fremdkulturelle Erwartungshaltungen nicht erfüllen. Die hier aufgezeigten kulturellen Prägungen sind als Erscheinungen zu verstehen, die die Wahrscheinlichkeit eines Verhaltens widerspiegeln.

3) Das Verhalten ist auch abhängig vom Verständnis der/s Studierenden für die andere Kultur und für einen anderen Kommunikationsstil, von der Dauer des Aufenthalts der/s Studierenden in der jeweils anderen Kultur und dem Grad der (Nicht)Vertrautheit mit derselben.

## Literaturangaben

- 1 **Bolten, Jürgen (1999):** Interkulturelle Wirtschaftskommunikation. Forschungsstand und Perspektiven eines neuen Fachgebietes. In: *Wirtschaftsdeutsch international. Zeitschrift für sprachliche und interkulturelle Wirtschaftskommunikation.* 1 (1999). Waldsteinberg: Heidrun Popp Verlag.
- 2 **Grein, Marion (2003):** Interkulturelles in Japanisch-Lehrwerken. Heidelberg: Skript zum 9. Symposium Japanisch an Hochschulen.
- 3 **Hall, Edward T. (1959):** *The Silent Language.* New York: Doubleday & Co.
- 4 **Hall, Edward T./ Mildred R. Hall (1985):** *Verborgene Signale. Über den Umgang mit Japanern.* Hamburg: Gruner und Jahr.
- 5 **Hofstede, Geert (1997):** *Cultures and organizations. Software of the Mind.* New York: McGraw Hill.
- 6 **Maletzke, Gerhard (1996):** *Interkulturelle Kommunikation: Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen.* Opladen: Westdeutscher Verlag.
- 7 **Moosmüller, Alois (1997):** *Kulturen in Interaktion. Deutsche und US-amerikanische Firmenentsandte in Japan.* Münster et al.: Waxmann.
- 8 **Nees, Greg (2000):** *Unraveling an Enigma.* Boston: Intercultural Press.
- 9 **Schroll-Machl, Sylvia (2007):** Deutschland. In: Thomas, Alexander et al. (Hrsg.): *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation.* Bd. 2. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- 10 **Sugitani, Masako (2007):** Ostasien: Japan. In: Thomas, Alexander et al. (Hrsg.): *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation.* Bd. 2. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- 11 **Sugitani, Masako (1996):** Kontextualismus als Verhaltensprinzip: „Kritisch“ erlebte Interaktionssituationen in der japanisch-deutschen Begegnung. In: Thomas, Alexander (Hrsg.): *Psychologie interkulturellen Handelns.* Göttingen: Verlag für Psychologie, 227-246.
- 12 **Yamashita, Hitoshi (2003):** Soziale Relevanz der Höflichkeit. *Neue Beiträge zur Germanistik.* Volume 2 (1), 104-118.

---

## Haushaltsökonomische Analysen zu aktuellen Trends der Familienbildung in den USA

In der Frühjahrsausgabe 2007 des *Journal of Economic Perspectives* widmet sich ein Themenschwerpunkt den Household Economics. Gemeint ist damit eine Betrachtung der Formierung von Partnerschaften und Familien in der Tradition von Gary Beckers *Treatise on the Family* (1981, zweite Ausgabe 1991). Vier Beiträge analysieren Entwicklungen der Familienbildung im 20. Jahrhundert empirisch und stellen ihnen theoretische Erklärungen im Analyserahmen Beckers gegenüber. Der fünfte Beitrag von Daniel Cox diskutiert den Zusammenhang zwischen Household Economics und Evolutionsbiologie.

Shelly Lundberg und Robert A. Pollak („The American Family and Family Economics“) eröffnen den Themenschwerpunkt mit einem

Überblick über die Entwicklung der Familienbildung in den USA seit 1960, dem sie Beckers theoretische Vorhersagen gegenüberstellen. Als wesentliche Veränderungen, die bereits in vielen Studien untersucht worden sind, benennen sie die

### AUS DER FORSCHUNG 2

zunehmende Trennung von Sexualität, Ehe und Kindererziehung, die Konvergenz der wirtschaftlichen Existenz von Frauen und Männern, die Divergenz der Familienbildung zwischen sozialen Schichten und die abnehmende Bedeutung der Familie als wirtschaftlicher Gemeinschaft. Viele Aspekte sind den westlichen Ländern gemeinsam, die USA unterscheiden sich aber durch eine relativ hohe Fertilitätsrate, zu der besonders die Geburten der aus Lateina-

amerika stammenden Frauen beitragen. Ein abnehmender Wert der Ehe im Vergleich zu ihren Alternativen und eine abnehmende Bereitschaft zu langfristigen Verpflichtungen, sind in Beckers Analyserahmen als Hauptursachen dieser Entwicklung auszumachen. Diese Faktoren erklärten sie aber nur teilweise und erlaubten insbesondere keine Vorhersage, ob sich der Trend fortsetzen oder umkehren werde.

Betsey Stevenson und Justin Wolfers befassen sich detaillierter mit Eheschließung und Scheidung. Sie betrachten die Entwicklung der letzten 150 Jahre und stellen beim gegenwärtigen Heiratsverhalten eine Parallele zum Arbeitsmarkt fest. Der US-amerikanische Arbeitsmarkt ist dynamischer als in anderen Ländern, sowohl was die Schließung als auch was die Beendigung von Arbeits-

verhältnissen angeht. Ebenso verhält es sich mit Eheschließungen. Die Autoren der beiden ersten Beiträge geben auch einen Ausblick auf die Familienpolitik. Sie äußern Skepsis gegenüber Maßnahmen, die ökonomische Anreize zur Schließung und zum Erhalt einer Ehe setzen sollen.

In ihrem Artikel „The Economics of Gay and Lesbian Families“ beziehen sich Dan A. Black, Seth G. Sanders und Lowell J. Taylor, wie die vorigen Beiträge gleich zu Anfang auf das Werk Beckers. Sie werten die Ausblendung von homosexuellen Lebensweisen bei Becker nicht als eine bewusste Ausgrenzung. Vielmehr habe sich Beckers stark empirisch orientierte Argumentation in den 80er Jahren nicht auf geeignetes Datenmaterial über Schwule und Lesben stützen können. Daten liefern inzwischen der General Social Survey, das Public Micro Sample des 2000 Decennial Census und die unveröffentlichte lange Version des Census von 1990. Seit 1990 kann im Census ein Haushaltsmitglied unabhängig von seinem Geschlecht als „unverheirateter Partner“ angegeben werden. Unter der Annahme, dass es für homosexuelle Paare schwieriger ist einen Kinderwunsch zu realisieren, und dass die komparativen Vorteile für eine Spezialisierung in Haushalts- oder Erwerbsarbeit weniger ausgeprägt sind als bei heterosexuellen Paaren, sehen die Autoren die Wohnortwahl, das Bildungsniveau und das Einkommen homosexueller Paare recht gut durch eine Weiterentwicklung von Beckers Ansatz erklärt. Verglichen mit heterosexuellen Paaren

mit Kindern leben schwule Paare überdurchschnittlich oft in Städten mit hohen Mieten, schlechten Schulen, geringerer Sicherheit, aber ansonsten höherer Lebensqualität: Mit Abstand die höchste Konzentration schwuler Paare weist San Francisco auf, gefolgt von Washington und Austin. Das durchschnittliche Haushaltseinkommen lesbischer Paare gleicht dem von heterosexuellen Paaren und beträgt im Jahr 2000 etwa 73.000 \$, schwule Paare haben im Schnitt ein um 25 Prozent höheres Haushaltseinkommen. Diese Statistiken beziehen sich nur auf Personen, die als Paar in einem Haushalt leben.

Roland G. Fryer Jr. beschäftigt sich mit der Entwicklung interethnischer Eheschließungen in den USA im 20. Jahrhundert. Verbote der Eheschließung zwischen Schwarzen und Weißen wurden in einigen Bundesstaaten bereits in den 70er Jahren des 19. Jahrhunderts aufgehoben, während sie in anderen bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts hinein fortbestanden. Seit 1960 hat der Anteil interethnischer Ehen stark zugenommen, jedoch heiraten weiterhin über 99 Prozent aller Weißen untereinander. Wenn man unterschiedliche Bevölkerungsanteile der verschiedenen Ethnien herausrechnet, heiraten Asiaten mit Abstand am häufigsten Nichtasiaten, während die Ehe zwischen schwarzen Frauen und weißen Männern am seltensten auftritt. Der deutlichste Trend zwischen 1940 und 2000 besteht darin, dass früher eher Personen mit geringer Bildung interethnisch heirateten, während

dies heute eher Personen mit hoher Bildung tun. Theoretisch sieht Fryer die Entwicklung durch verschiedene gängige Modelle unzureichend erklärt. Am ehesten passe noch Beckers Kosten-Nutzen-Modell der Eheschließung, wenn man davon ausgeht, dass früher die empfundenen Kosten einer interethnischen Eheschließung hoch waren, heute dagegen ein Partner mit geringer Bildung negativer bewertet wird.

Donald Cox fordert eine stärkere Beachtung der „biological basics“ der Familienökonomie. Er versteht darunter evolutionsbiologische Betrachtungen die annehmen, dass Menschen Nutzen nicht zwingend im eigenen Wohlergehen, sondern in der Weitergabe ihrer Gene sehen.

Kritikerinnen des Beckerschen Ansatzes werden die zentrale Annahme des homo oeconomicus in diesen thematisch zum Teil innovativen Analysen weiterhin als beschränkend empfinden. Während die AutorInnen methodisch orthodox vorgehen, distanzieren sie sich politisch deutlich von einer konservativen Familienpolitik, die die heterosexuelle Ehe forcieren will.

Marianne Saam

Kontakt:  
saam@zew.de

#### Literatur

The Journal of Economic Perspectives, Volume 21, Number 2, Spring 2007

## Von Diversity Management zu Diversity Studies

Der Begriff Diversity taucht in Deutschland erstmals um die Mitte der 1990er Jahre auf. Seither ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung sowohl mit dem Konzept Diversity Management in der Personalforschung als auch mit dem Konzept Diversity in verschiedenen Disziplinen weiter vorangeschritten und facettenreicher geworden. Die Sammelbände „Diversity Management“ (Krell/Wächter 2006) und „Diver-

sity Studies“ (Krell u.a. 2007) stehen für diese Weiterentwicklung.

„Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung“ dokumentiert ausgewählte Beiträge des

### PUBLIKATIONEN VON NETZWERKMITGLIEDERN 2

Herbstworkshops 2005 der Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft zum Thema „Vielfalt als Herausforderung für Personallehre

und -praxis“ an der Freien Universität Berlin.

Am Anfang stehen drei Überblicksartikel: Günther Vedder stellt das Konzept Diversity Management vor und gibt Einblicke in dessen Wurzeln in den USA sowie in die Entwicklung dort und in Deutsch-

land. Gertraude Krell, Heike Pantelmann und Hartmut Wächter dokumentieren Ergebnisse einer Befragung zum Stellenwert von Diversity (Management) und ein-

zelen Diversity-Dimensionen in der Personalforschung im deutschsprachigen Raum. Stefan Süß und Markus Kleiner berichten über ihre Befunde zur Verbreitung von Diversity Management in deutschen Unternehmen und erklären die zunehmend positive Resonanz aus neo-institutionalistischer Sicht.

Es folgen Beiträge zu ausgewählten Aspekten: Daniela Rastetter beleuchtet den Forschungsstand zu gemischten Teams. In Anlehnung an die Biodiversitäts-Forschung diskutieren Bernd Voigt und Dieter Wagner die Möglichkeiten der Bildung von Diversity-Indices. Gestützt auf die organisationsdemographische Forschung eruiert Manuel Jans mögliche Zustände von Populationen in Organisationen und deren Effekte auf die Herausbildung von Sozialkapital. Am Beispiel der Stigmatisierung von Personen mit „zu viel“ oder dem „falschen“ Wissen analysieren Marco Zimmer und Jan Wegener Verbindungen von Wissens- und Diversity Management.

Mit „Diversity Studies, Grundlagen und disziplinäre Ansätze“ sollen Anstöße zur Institutionalisierung der Diversity Studies als einer integrierenden Forschungsrichtung im deutschsprachigen Raum gegeben werden. Der Band geht auf die Initiative des gleichnamigen, im Jahr 2005 an der Freien Universität Berlin gegründeten Forschungsnetzwerks zurück, dessen Leitmotiv lautet: „Arbeiten an und mit dem Konzept Diversity“. Welche Beiträge dazu verschiedene Disziplinen sowie auf unterschiedliche Aspekte von Diversity oder auch auf Querschnittsthemen bezogene Forschungsschwerpunkte liefern können, demonstrieren die Mitglieder und zugleich Autor/inn/en in diesem Band.

Eng verwandt mit Diversity bzw. Vielfalt oder Diversität als schon explizit verwendeter sozialwissenschaftlicher Forschungskategorie sind weitere traditionsreiche Konstrukte wie z. B. Alterität, Andersheit, Fremdheit, Ungleichheit sowie insbesondere Differenz, auf die Martin Fuchs näher eingeht. Neben solchen eher analytischen Kategorien fungieren Konzepte wie Multikulturalismus, Pluralismus oder Inklusion als auf den Umgang mit Diversität bezogene Leitbilder oder Strategien

(wobei jedoch beides stets miteinander verbunden ist). Damit sind – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einige der Forschungsansätze benannt, die zur Entwicklung von Diversity Studies beitragen können.

In Mode gekommen ist Diversity jedoch vor allem durch Diversity Management. Wie die Vielfalt der Mitarbeiter/innen einer Organisation und der Umgang mit ihnen zum Gegenstand der Personalforschung erhoben werden, dokumentieren Gertraude Krell und Barbara Sieben; darüber hinaus zeigen sie, wie die entsprechende Forschung nicht nur interdisziplinär, sondern auch multiparadigmatisch entfaltet werden kann. Mit Blick auf die Vielfalt der Kund/inn/en und den Umgang damit nehmen die Marketing-Forscher/innen Pakize Schuchert-Güler und Martin Eisend eine kritische Betrachtung des Ethnomarketings im Rahmen der Diskussion um Diversity Management vor.

Mit anderen Disziplinen und Querschnittsthemen kommen weitere Schwerpunkte auf die Agenda. So legt die Erziehungswissenschaftlerin Annedore Prengel Grundgedanken der Diversity Education dar, die Politikwissenschaftlerinnen Barbara Riedmüller und Dagmar Vinz skizzieren die programmatischen Anforderungen an Diversity Politics. Die Ethnologin Ute Luig fokussiert die Konstruktion und den Umgang mit ethnischer Vielfalt. Aus Sicht der historischen Anthropologie analysiert Christoph Wulf Diversität als eine historisch-kulturell bedingte Gegebenheit des Menschseins. Wolfgang Benz und Peter Widmann zeigen, dass die Vorurteilsforschung, die bereits von ihrer Anlage her ein multidisziplinäres Unterfangen ist, den Diversity Studies vielfältige Anstöße geben kann. So verhält es sich auch bei der Gesundheitsforschung, da Gesundheit als eine Diversity-Dimension betrachtet werden kann. Aber auch umgekehrt gilt: Von den Diversity Studies können wichtige Impulse für die Gesundheitsforschung ausgehen. Darüber hinaus illustrieren die drei Beiträge zu diesem Thema, wie ausgehend von unterschiedlichen Schwerpunkten (Ethnie bei Ute Luig, Geschlecht bei Martina Dören und Alter bei Hans-Joachim von Kondratowitz) durch die

Arbeit mit dem Konzept Diversity die Intersektionalität dieser Dimensionen in den Blick gerät. Und schließlich wird beleuchtet, inwiefern das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Motor für Diversity Management und Diversity Studies gelten kann: Aus rechtswissenschaftlicher Perspektive diskutiert Frank Bayreuther die Konsequenzen des AGG für das Arbeitsleben und Christian Armbrüster jene für das Privatversicherungsrecht; die Politikwissenschaftlerin Karen Schönwälder lenkt den Blick auf gesellschaftspolitische Implikationen.

Damit veranschaulicht der Sammelband beispielhaft, wie durch die Verknüpfung von Grundlagen und disziplinären Ansätzen zu Diversity Studies Synergieeffekte erzielt werden und die Überschneidungen von Geschlecht, Alter, Ethnie (usw.) offener und differenzierter analysiert werden können, als dies innerhalb der Grenzen der jeweiligen Forschungsfelder möglich wäre. Zugleich zeigt er, dass Theoriearbeit mit einem engen Anwendungs- bzw. Praxisbezug verbunden werden muss, sollen die Ziele einer integrierenden Forschungsrichtung Diversity Studies erreicht werden, d. h. Ausgrenzungen und Diskriminierungen gegengesteuert, die Qualifikationen und Potenziale der vielfältigen Menschen maximiert und ihre Zusammenarbeit sowie ihr Zusammenleben reibungsloser gestaltet werden.

Gertraude Krell, Barbara Sieben

#### Kontakt:

krellg@wiwiss.fu-berlin.de

barbara.sieben@wiwiss.fu-berlin.de

#### Literatur

1. Krell, Gertraude; Wächter, Hartmut (Hrsg.): Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung. Trierer Beiträge zum Diversity Management, Band 7, Rainer Hampp Verlag, München/Mering 2006, ISBN: 3866180918; 22,80 Euro

2. Krell, Gertraude; Riedmüller, Barbara; Sieben, Barbara; Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Campus Verlag, Frankfurt a.M. (erscheint vorauss. im Oktober 2007, ISBN: 3593384787; 29,90 Euro

## AKTUELLE STATISTIK

### Hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe – geringe Repräsentanz in den Aufsichts- und Verwaltungsräten

#### Frauen im Kredit- und Versicherungsgewerbe

	2002	2003	2004	2005
<b>Kredit- und Versicherungsgewerbe</b>				
Beschäftigte insgesamt (in 1 000)	1214	1211	1153	1153
Anteil der Frauen in %	55,3	54,5	54,5	53,9
<b>Versicherungsgewerbe</b>				
Beschäftigte insgesamt (in 1 000)	248	244	245	233
Anteil der Frauen in %	44,1	44,2	44,7	44,7
Beschäftigte im Innendienst (in 1 000)	180	178	177	172
Anteil der Frauen in %	53,6	53,1	53,0	53,5

Quellen: Statistisches Bundesamt; Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V.; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

#### Frauen in den Aufsichts-/Verwaltungsräten bzw. den Vorständen/Geschäftsführungen von großen Banken, Sparkassen und Versicherungen in Deutschland<sup>1</sup>

	Banken und Sparkassen	Versicherungen	<i>Nachrichtlich: 100 größten Wirtschaftsunternehmen (ohne Finanzbranche)</i>
<b>Aufsichts-/Verwaltungsräte</b>			
Unternehmen insgesamt	100	63	100
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	63	87
Ohne Frauen im Aufsichtsrat	11	17	22
Anteil in %	<b>11,0</b>	<b>27,0</b>	<b>28,2</b>
Mitglieder insgesamt	1633	812	1389
Männer	1387	720	1270
Frauen	246	92	119
Anteil der Frauen in %	15,1	11,3	8,6
<b>Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung</b>			
Mitglieder insgesamt	253	116	565
Männer	168	84	487
Frauen	103	35	115
Arbeitnehmervertreterinnen	85	32	84
Anteil an den Frauen insgesamt in %	<b>82,5</b>	<b>91,4</b>	<b>73,0</b>
<b>Vorstände/Geschäftsführungen<sup>2</sup></b>			
Mitgliederzahl insgesamt	442	394	531
Männer	431	384	530
Frauen	11	10	1
Anteil der Frauen in %	2,5	2,5	0,2

1) Große Unternehmen nach Definition der EU (Jahresumsatz mindestens 50 Mill. Euro bzw. mindestens 250 Angestellte).

2) Vorstände von Aktiengesellschaften und äquivalente Gremien wie Geschäftsleitung oder Partner in anderen Rechtsformen.

Quellen: die bank, Aug. 2006; Die Großen 500, 1/2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

## Gender-Effekte in der Haltung zum Lernen. Ergebnisse einer Deutsch-Indischen Studie

Im Rahmen dreier EU-Projekte wurden von einer Österreichisch-Deutschen Kerngruppe von ForscherInnen (FH-Joanneum, Graz, FH Gelsenkirchen), zu denen im EU-ASEAN Projekt Kollegen aus Thailand und Singapore hinzukamen, im EU-ALFA-Projekt KollegInnen aus Frankreich sowie aus 4 Lateinamerikanischen Ländern und im EU-INDIA-Projekt KollegInnen aus Ahmedabad (Indian Institute of Management), Bangalore (Indian Institute of Science) und Greater Noida (Birla Institute of Management and Technology), mehr als 10tausend Studierende zu ihrer Lernhaltung befragt. Dabei nutzten wir als Instrument des cross-kulturellen Lernhaltungs-Vergleichs unter anderem den ASSIST-Fragebogen (Approaches and Study Skills Inventory for Students, Tait et al. 1997). In diesem Konzept werden drei „approaches to learning“ unterschieden

- Deep Approach (Interesse am Gegenstand, Suche nach Beweisen und nach Sinn, Verknüpfung von Ideen)
- Strategic Approach (Organisiertes Studieren, Zeitmanagement, Selbstkontrolle und Leistungsorientierung)
- Surface Approach (Fehlendes Verständnis des Gegenstandes und dessen Sinns, Lehrplanorientierung, Angst vor Versagen).

Die Gesamtergebnisse wurden bereits veröffentlicht bzw. dies ist in Vorbereitung<sup>1</sup>. Hier greifen wir den Genderaspekt heraus und konzentrieren uns auf die Ergebnisse des EU-INDIA-Projektes. In diesem CCLS-Projekt (Cross-

Cultural Learning Styles) wurden 2210 Studierende in drei indischen Regionen, 498 Studierende in Österreich und 548 Studierende in Deutschland (Ruhrgebiet) aus betriebswirtschaftlichen und Ingenieurstudiengängen befragt; 39,3 Prozent der Befragten waren weiblich, 60,8 Prozent männlich.

Unsere Gruppe ging von der Hypothese aus, dass in den ein-

### GENDER STUDIES 2

zelnen Ländern Unterschiede in der Haltung zum Lernen zwischen den Geschlechtern bestehen, wir erwarteten aber keinen generellen Gendereffekt hinsichtlich der Lernhaltungen. Unsere empirischen Ergebnisse zeigen aber ein anderes Bild: In Österreich wie auch in Indien fanden wir zwar nur kleine, aber signifikante Unterschiede, in Deutschland noch deutlichere Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Studierenden hinsichtlich des „deep“ und des „strategic approach“, die sich in den EU-ALFA-Untersuchungen bestätigten. Hinsichtlich des „surface approaches“ fanden sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Aussagefähig sind vor allem die Ergebnisse hinsichtlich des bei Studentinnen stärker ausgeprägten strategischen Ansatzes. Das Geschlecht erklärt hier mehr als 2 Prozent der Varianz ( $R^2 = 0.023$ ) und hat damit einen höheren Erklärungswert als die anderen verwendeten Kontrollvariablen (Land, Alter, Studiengang usw.).

Dieses Ergebnis ist in Deutschland besonders stark ausgeprägt, in Österreich hingegen nur sehr schwach.

Eine erste Erklärung dieser Ergebnisse kann mit gesellschaftlichen und biologischen Aspekten begründet werden: Alle beteiligten Länder sind durch relativ niedrige

Niveaus auf der Kulturdimension des Geschlechter-Egalitarismus gekennzeichnet, wie z. B. die GLOBE-Studie (vgl. Robert L. House et al., 2004: 365) zeigt, wobei in Deutschland und Österreich eine stärkere Ausprägung des Geschlechter-Egalitarismus gewünscht wird (Ländergruppe A „Society Values (Should Be)“, als dies in Indien der Fall ist (Gruppe B). Die Länder-Werte für die „Societal Practice (As Is)“ sind die folgenden:

- West-Deutschland 3.10
- Österreich 3.09
- Indien 2.90

Diese GLOBE-Skala ist teilweise direkt auf Erziehungsaspekte bezogen („In this society, boys are encouraged more than girls to attain a higher education“ (House et al. 2004: 360). Eine solche gesellschaftliche Haltung kann dann dazu führen, dass die Entscheidung für ein Studium in den hier untersuchten Studiengängen durch junge Frauen sehr viel bewusster erfolgt als seitens der „ermutigten“ jungen Männer. Die so vermutete intensivere Entscheidungsvorbereitung der Frauen auf das Studium kann möglicherweise zu einem strategischeren Umgang mit dem Studium führen. Dies gilt insbesondere auch für indische Studentinnen. Sie stehen unter einem sehr hohen Druck spätestens nach Abschluss des Studiums zu heiraten. Chanana (2004) stellt fest: „An undergraduate degree, of any kind, only helped in the marriage market by raising the social status. ... The young women were also socialized to perceive higher education from that view point.“(2004:18) Indische Studentinnen studieren „on borrowed time“ und sind daher daran interessiert, aus dieser Zeit das Beste zu machen. Sie müssen Fähigkeiten entwickeln und einsetzen, die ihren Erfolg im Studium sicherstellen,

1) Vgl. Apfelthaler, Hansen, Keuchel, Müller, Neubauer, Ong & Tapachai, 2006; Keuchel, Neubauer & Anuradha 2007 (i. E.); Neubauer, Ramirez, Hansen & Schmalzer 2008 (i. E.).

**Tabelle 1: Durchschnittliche Werte in der CCLS-Studie EU-INDIA nach Geschlechtern**

Gender / Approach	Deep Learning	Strategic Learning	Surface Learning
männliche Stud.	56.9	54.0	46.4
weibliche Stud.	56.0	56.1	46.3

weil sie in aller Regel keine zweite Chance haben werden.

Ferner kann die These der für die jungen Frauen tickenden „biologischen Uhr“ in die gleiche Richtung weisen: Ein gutes Zeitmanagement ist notwendig, um das Studium zügig zu durchlaufen und später Berufs- und Familienkarriere erfolgreich miteinander zu verbinden. Vor dieser Herausforderung stehen die männlichen Studierenden nicht. Sie sind daher weniger dazu gezwungen, ihr Studium strategisch anzugehen. Ihre vor allem in Deutschland vergleichsweise entspannte Haltung gegenüber dem Zeitmanagement<sup>2</sup> im Studium und dem organisierten Lernen lässt sich mit der für sie weniger kritischen Entscheidung für ein Studium und mit dem geringeren Zeitdruck erklären.

2) Dieser Effekt trat für Deutschland auch in der EU-ASEAN-Studie auf (vgl. Apfelthaler et al, 2006).

Dies passt zu ihrer vergleichsweise stärker ausgeprägten Tendenz zur Lehrplanorientierung („surface learning“) und einer höheren Angst vor dem Versagen, im Vergleich zu indischen und österreichischen Studenten, die ihrerseits deutlicher zu „deep learning“ tendieren.

Neben der Betrachtung der allgemeinen Lebenssituation der Studierenden ist danach zu fragen, welchen Einfluss die Hochschulen auf die Haltung der Studierenden ausüben. Beispielweise kann strategisches Denken und Handeln als ein Lehrziel in betriebswirtschaftlichen Studiengängen angesehen werden und dann auch auf das Lernverhalten bei Studierenden übergreifen, die eine Managementkarriere als ihr Berufsziel anstreben. Auch gab es zum Befragungszeitpunkt in Deutschland an öffentlichen Hochschulen meist noch keine Studiengebühren, in Österreich hingegen waren moderate Gebühren Pflicht und die indischen

Studierenden mussten sehr hohe finanzielle Belastungen hinnehmen. Die österreichischen Ergebnisse, die einen deutlichen Abstand beider Geschlechter vom „surface learning“ und eine vergleichsweise hohe Tendenz zum Strategischen Lernen auch bei Studenten zeigen, können aber auch durch das intensive Auswahlverfahren hervorgerufen werden, dem sich Studierende an den dortigen Fachhochschulen unterziehen müssen. Neben guten Noten wird dort auch eine erkennbare Motivation zum Studium gefordert, so dass eine bewusste Entscheidung für ein bestimmtes Studienprogramm auch bei Studenten erwartet werden kann.

Katrin Hansen,  
N.S. Anuradha,  
Stephan Keuchel

Kontakt:  
Katrin.hansen@fh-gelsenkirchen.de  
nsanu@mgmt.iisc.ernet.in

**Tabelle 2: Durchschnittliche Werte für das Strategische Lernen in der CCLS-Studie EU-INDIA nach Geschlechtern und Ländern**

Region	weiblich	männlich	gesamt
Österreich	56.4	56.0	56.2
Deutschland	55.8	51.3	52.8
Indien	56.0	54.3	54.9

### Literaturangaben

- 1 **Apfelthaler, G., Hansen, K., Keuchel, S., Müller, C., Neubauer, M., Ong S. H. & Tapachai, N. (2006):** Asian and Europeans – Similar and Yet Different: A Comparison of Students' Attitudes towards Learning and Studying across Four Countries. In: Ong, S.H., Apfelthaler, G., Hansen, K., Tapachai, N., Intercultural Communication Competences in Higher Education and Management, Marshal Cavendish, London usw. (11 – 35).
- 2 **Chanana, K. Gender and Disciplinary Choices (2004):** Women in Higher Education in India. Paper prepared for the UNESCO Colloquium on Research and Higher Education Policy 'Knowledge, Access and Governance: Strategies for Change', 1-3 December 2004, Paris.
- 3 **Hansen, K., Anuradha, N.S., Keuchel, S. (2007):** Effects of Gender and Culture on Approaches to Learning. In: Keuchel, S., Neubauer, M., Anuradha, N.S. Cross Cultural Approaches to Learning and Studying: A Comparative Study on Austria, Germany and India, MacMillan, Delhi usw. (i.D.)
- 4 **House, R. J.; Hanges, P. J.; Javidan, M.; Dorfman, P.W.; Gupta, V. (2004):** Culture, Leadership and Organizations. The GLOBE-Study of 62 Societies. Sage Publications, Thousand Oaks.
- 5 **Neubauer, M., Ramirez, J., Hansen, K. Schmalzer T. (2008):** Cross Cultural Approaches to Learning and Studying: A Comparative Study on Argentina, Austria, Colombia, France, Germany, Mexico, and Peru, MacMillan, Delhi use. (i. V.)



• FHTW Berlin, Treskowallee 8, D-10318 Berlin •

FHTW Berlin  
efas - Netzwerk  
Treskowallee 8  
  
D - 10318 Berlin

Geschäftsstelle  
Prof. Dr. Angela Fiedler  
Treskowallee 8  
D - 10318 Berlin  
  
Tel: (0)30 - 5019 2405  
Fax: (0)30 - 5019 2702  
E-mail: [efas-netzwerk@fhtw-berlin.de](mailto:efas-netzwerk@fhtw-berlin.de)  
Internet: <http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas/>

**Mitgliedserklärung**

Ich möchte Mitglied des *efas*-Netzwerkes werden und bin damit einverstanden, dass meine Daten in einen Verteiler aufgenommen werden (Mitgliedsbeiträge fallen nicht an).

**Persönliche Angaben:**

Name: .....  
Vorname: ..... Titel: .....  
Institution/ Hochschule: .....  
Fachbereich: .....  
Straße: .....  
PLZ/ Ort: .....  
Telefon/Fax: .....  
E-mail: .....

Meine Arbeitsschwerpunkte sind: (Bitte alle angeben.)

1) .....  
2) .....  
3) .....  
4) .....  
5) .....

Ich bin: Volkswirtin  Betriebswirtin  oder: .....  
(bitte selbst eintragen)

Ich bin berechtigt Promotionen abzunehmen: Ja  Nein

für das Fach: .....

Ort, Datum: .....

Unterschrift: .....

## LINKS 2

• **Link: [www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de](http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de)**

Als Folge des europäischen Einigungsprozesses und der damit verbundenen nationalen bildungspolitischen Entscheidungen ist es in den letzten Jahren zu einem grundlegenden Umbau der Hochschulen und zur Reform ihres Studienangebots gekommen. Die Folgen dieses Reformprozesses für das Projekt der Integration von Genderinhalten in Lehre und Forschung wurden von Geschlechterforscherinnen und Gleichstellungspolitikerinnen von Anfang an mit Skepsis betrachtet. Früh war klar, dass die Hochschulen ihrer Verpflichtung zum Gendermainstreaming im Zuge der Reform nur dann nachkommen würden, wenn sie zumindest auf Materialien zurückgreifen könnten, die möglichst fachspezifisch aufarbeiten, wie sich „Gender in gestufte Studiengänge“ integrieren lässt. Diese Nachfrage sucht der Webauftritt zu befriedigen, indem er eine umfangreiche Datenbank bietet, die folgende Bereiche umfasst:

- GENDER-CURRICULA Integration von Inhalten der (fachbezogenen) Frauen- und Geschlechterforschung in die Studiengänge
- GENDER-EXPERTINNEN für Begutachtungs- und Akkreditierungsverfahren
- GENDER STUDIES Angebote an Hochschulen (Studiengänge, Module, Gender-Professuren)
- MASSNAHMEN der Hochschulen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Studiengängen im Zuge des Bologna-Prozesses

Darüber hinaus werden noch weitere Informationen zu den nachfolgend aufgeführten Themen bereitgestellt:

- FACHÜBERGREIFENDE Gender-Aspekte
- BOLOGNA-PROZESS unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten
- GENDER-GERECHTIGKEIT als Kriterium für Studium und Lehre
- STRATEGIEKONZEPTE der Hochschulen
- EMPFEHLUNGEN an Hochschulen, Politik, Akkreditierungsrat und Akkreditierungsagenturen.

Die veröffentlichten Daten basieren auf der Studie „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“ der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW und wurden zusammen mit der Datenbank [www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de](http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de) vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW gefördert.