

Praxisnahe Geschlechterforschung an der Uni Duisburg-Essen

Frauen, Führung und Karrieren

Ob wir als Frau oder als Mann durchs Leben gehen, spielt im Alltag eine große Rolle. Wo und wie genau – diese Fragen untersucht Geschlechterforschung. Dabei geht es häufig um Fragestellungen, die auch für die unternehmerische Praxis von Bedeutung sind.

„Weder die männliche noch die weibliche Erfahrung können einen ganzheitlichen Blick auf die gesellschaftliche Realität liefern. Daher nimmt Genderforschung das Verhält-

Auch in der aktuellen Ausgabe 41 des UDE-Wissenschaftsmagazins UNIKATE wird die interdisziplinäre und thematische Bandbreite deutlich, mit der Geschlechterforschung an der UDE betrieben wird. Maren A. Jochimsen, die das Heft federführend betreut hat: „Zwölf Beiträge beim ‚Blick hinter die Kulissen‘ – so der Untertitel des Heftes – analysieren kritisch Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zeigen, warum es soziale Ungleichheiten gibt und wie man diese lösen kann.“

Im Folgenden werden exemplarisch Projekte aus der Geschlechterforschung an der UDE vorgestellt. Zu den ersten beiden gibt es ausführlichere Informationen in den UNIKATEN 41.

Führungsfrauen – Karrierebiografien

Prof. Dr. Anne Schlüter, Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, Vorsitzende der Gleichstellungskommission der UDE und Vorstandsmitglied des EKfG hat Biografien von Leiterinnen in Bildungseinrichtungen wissenschaftlich untersucht.

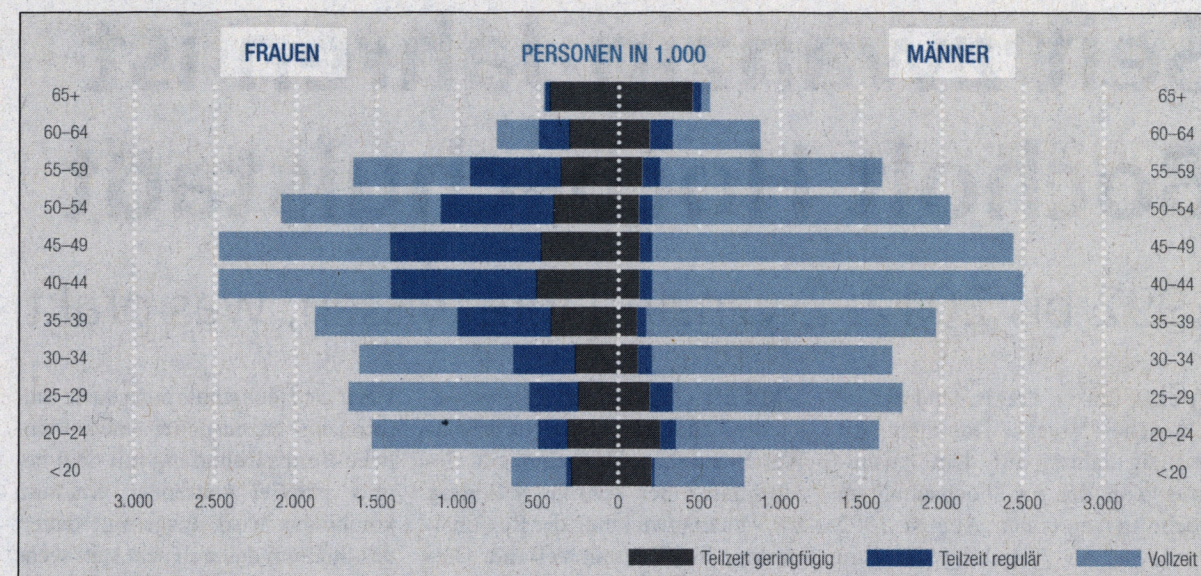
Anne Schlüter: „Die Interviews zeigen, dass gerade Frauen in Führungspositionen sich auf ihre Biografie als Ressource für ihre Führungsposition beziehen und ihre Führungskraft biografisch in großen Entwicklungslinien herleiten.“ Dabei spielt eine gezielte, flexible und kontinuierliche Weiterbildung eine entscheidende Rolle. Gleichzeitig wird deutlich, dass die veränderte Position auch eine Veränderung in der Person zur Folge hat.

Anne Schlüter: „Das Lernen und die persönliche Einstellung ist hier ausschlaggebend.“ Vier Typen von

Führungsfrauen lassen sich in den Interviews ausmachen. Die Planerin setzt ihre Erfolgsvorstellungen um und definiert, was ihre Lernzeit war. Bei der Idealistin führt die Leitungsfunktion zu einer Änderung der individuellen Einstellung mit sozialen Folgen. Die Generalistin entwickelt sich durch den Prozess der Arbeit und durch Lernen von anderen. Und schließlich verändert sich die Strukturalistin durch Einsicht in eigene Grenzen und wird handlungsfähig, indem sie sich die institutionellen Erwartungen zu eigen macht.

Wenn die Chemie stimmt

Dr. Ute Pascher, Forschungsgruppenleiterin am Duisburger UDE-An-Institut RISP (Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V.) und assoziiertes Mitglied des EKfG, hat die berufliche Selbstständigkeit von Chemikerinnen in Deutschland unter die Lupe genommen. In ihrer sozialwissenschaftlichen Analyse acht erhobener Einzelfälle kommt sie zu dem Schluss, dass Chemikerinnen in Deutschland eher zufällig selbstständig werden. „Es gibt keine strategische Motivation für Chemikerinnen, sich selbstständig zu machen“ sagt Ute Pascher. Vielmehr kommt sie in einer Teilstudie des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „ExiChem“ zu dem Ergebnis, dass die Selbstständigkeit von Chemikerinnen eher ein Zufallsprodukt als Ergebnis längerer Planungsprozesse ist. „Klassische Gründungsmotive, wie der Wunsch nach Freiheit oder auch, etwas Neues zu schaffen, sind ebenfalls Fehlanzeige“ berichtet Ute Pascher. Stattdessen sind die Gründe



Beschäftigungsstrukturen nach Geschlecht und Altersgruppen (Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundesdrucksache 17/6240. Berlin (nach Wanger 2009))

für eine Selbstständigkeit von Chemikerinnen in Deutschland breit gestreut: etwa die Rettung des eigenen Arbeitsplatzes durch Übernahme von Unternehmensanteilen, Abwendung drohender Arbeitslosigkeit, Berufseinstieg nach prekärer Beschäftigung, Ausstieg aus der beruflichen Fremdbestimmtheit und die Umgehung der „gläsernen Decke“.

Gutachten zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Prof. Dr. Ute Klammer ist Vorstandsmitglied des EKfG und Prorektorin der UDE für Diversity Management – es ist das erste Prorektorat mit einem solchen thematischen Zuschnitt in Deutschland. Sie war Vorsitzende der Sachverständigenkommission der Bundesregierung für den 2011 erschienenen Ersten Gleichstellungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). „Der Gleichstellungsbericht folgt einem Lebensverlaufsansatz. Aus der Gleichstellungsperspektive haben wir für unser Gutachten Themen wie Frauenerwerbstätigkeit, Teilzeit und Minijobs, Erwerbsunterbrechungen,

Frauen in Führungspositionen, geschlechtsspezifische Lohnlücke und Niedriglöhne, Familienfreundlichkeit und Gleichstellung im Betrieb oder auch Erwerbsarbeits- und Familienzeiten sowie Alterssicherung untersucht“ so Ute Klammer.

Das 256-seitige Gutachten mit dem Titel „Neue Wege – Gleiche Chancen“ nimmt sowohl für die Analyse als auch für die Empfehlungen konsequent beide Geschlechter in den Blick und identifiziert politischen Handlungsbedarf gerade an den Übergängen zwischen einzelnen Lebensphasen. Zum Beispiel beim Thema Frauenerwerbstätigkeit: Der weibliche Anteil am Arbeitsstundenvolumen ist in allen Altersgruppen geringer als der Anteil der Frauen an der Beschäftigtenzahl. Besonders hoch sind die Teilzeitquoten bei den 35- bis 44-jährigen und den 55- bis 64-jährigen Frauen; bei den Männern kann dagegen spiegelbildlich ein „Arbeitszeitüberhang“ konstatiert werden. Die weibliche Arbeitszeitlücke und der männliche Arbeitszeitüberhang sind umso extremer, je höher die Anzahl der Kinder ist. Handlungsempfehlungen für die Politik sind in diesem Zusammenhang die Abschaffung der Minijobs, die Lohnsteuer-

klassenkombination III/V durch IV/IV mit Faktor zu ersetzen sowie die Kinderbetreuung auszubauen.

Info

Link zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011): <http://www.gleichstellungsbericht.de>

Kontakt

Dr. Maren A. Jochimsen

0201/183-4552

maren.a.jochimsen@uni-due.de

<http://www.uni-due.de/ekfg/>

Prof. Dr. Anne Schlüter

0201/183-2898/6031

anne.schluter@uni-due.de

Dr. Ute Pascher

0203/36303-32

ute.pascher@uni-due.de

Prof. Dr. Ute Klammer

0201/183-4210

ute.klammer@uni-due.de

Dr. Oliver Locker-Grütjen

Leiter Science Support Centre (SSC)

0201/183-3669

o.locker-gruetjen@uni-due.de



Die UNIKATE 41 zum Thema „Geschlechterforschung“ sind unter der ISBN 978-3-934359-41-3 für € 7,50 im Buchhandel zu haben.

nis der Geschlechter in den Blick und hinterfragt verfestigte gesellschaftliche Strukturen und traditionelle Rollenbilder. An der UDE (Universität Duisburg-Essen) geschieht das fachübergreifend und mit einer großen Themenvielfalt“ sagt Dr. Maren A. Jochimsen. Gebündelt wird diese Expertise im Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG), dessen Geschäftsführerin Jochimsen ist.