

Die geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarktpolitik

Call for Papers - SAMF-Jahrestagung 19./20. Mai 2022 in Berlin

Noch heute bestehen deutliche Differenzen zwischen der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern. Auch nach mehr als fünfundzwanzig Jahren verstärkten Bemühungen müssen Frauen bei Zugang und Verbleib im Arbeitsmarkt, bei der Bezahlung, der atypischen Beschäftigung oder auch bei der Wahl des Berufs oder der Branche sowie den Aufstiegsmöglichkeiten mit insgesamt geringeren Erfolgen rechnen. Zwar wurden, initiiert durch Europäische Politik oder durch die Modernisierung der Familien- und Gleichstellungspolitik seit Ende der 1990er Jahre einige Erfolge erzielt. Und viele Unternehmen haben mittlerweile Aktivitäten zur Anwerbung oder Förderung von weiblichen Fach- und Führungskräften entwickelt und auch die Gewerkschaften greifen zunehmend die ‚weichen‘ Themen – Arbeitszeit und Vereinbarkeit – auf. In der Arbeitsmarktforschung hat der Fokus auf Gleichstellungsthemen ebenfalls an Anerkennung gewonnen.

Gleichzeitig sind Lücken und Misserfolge offenbar: Die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern hat sich in den vergangenen 25 Jahren kaum geschlossen. Zurückzuführen ist das vor allem auf die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes: Frauen arbeiten in typischen sogenannten Frauenberufen, die sich durch geringere Entlohnung und Teilzeitbeschäftigung auszeichnen, zudem sind Frauen in Führungspositionen noch immer in der Minderzahl. Diese Ungleichheit manifestiert sich schließlich in der geschlechtsbezogenen Rentenlücke und einem höheren Anteil an altersarmen Frauen. Dass auch die Digitalisierung die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt nicht verringert, hat der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gezeigt. An der Beschäftigung von Frauen lassen sich Potential und Wirkung gezielter politischer Steuerung für die sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschung sowie für die Politik idealtypisch abbilden und untersuchen.

Die SAMF-Tagung 2022 will zweierlei: Einerseits wollen wir eine Zwischenbilanz ziehen und nach der Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt fragen. Wie lässt sich der erreichte Stand aus gesellschaftlicher, politischer und ökonomischer Perspektive bewerten? Welches sind gute, welches weniger gute Beispiele für gelungene Gleichstellungspolitik? Wie haben sich die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt insgesamt durch die Gleichstellungspolitik verändert? Was sind die notwendigen Bedingungen für eine erfolgreiche Gleichstellung im Arbeitsmarkt? Andererseits wollen wir nach dem Gestaltungspotential von Arbeitsmarktpolitik fragen. Welches sind die starken Treiber der beobachteten Veränderungen? Welche Verantwortung und Möglichkeiten haben der Staat, die Tarifparteien und die Unternehmen? Welchen Beitrag leistet die EU zur Verbesserung der Situation in Deutschland? Und schließlich: Ist die geschlechtsbezogene Gleichstellung als Steuerungsproblem vergleichbar mit der Förderung und Gleichstellung anderer benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und welche neuen Fragen ergeben sich aus einer intersektionalen Perspektive?

Mit dem Thema Gleichstellung zielen wir auf die grundsätzliche Frage nach der politischen Gestaltbarkeit des Arbeitsmarktes. Dazu wollen wir die vorhandenen aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse bündeln und gleichzeitig die Beiträge und Befunde derjenigen Generation von WissenschaftlerInnen würdigen, die dazu beigetragen haben, Gleichstellungsthemen in der Arbeitsmarktforschung in Deutschland zu etablieren. Ein Aspekt dieser Tagung ist damit auch unsere Selbstreflexion als Forschende und Gestaltende des Arbeitsmarktes. Als Ergebnis der Tagung erwarten wir ein klareres Bild über den erreichten Stand sowie gebündelte Hinweise für die Politik, an welchen Stellen unerledigter Handlungsbedarf entsteht.

Wir bitten um Beiträge zu den folgenden Fragekomplexen

1. Stand und Entwicklung der Beschäftigung von Frauen: Welchen Stand hat die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erreicht? Welches sind geeignete Kriterien bzw. Indikatoren für die Beschreibung der Gleichstellung? Wie unterscheidet sich Beschäftigung geschlechtsbezogen noch heute im Hinblick auf die Bedingungen, den Umfang, Beschäftigungsformen oder Beschäftigungsbereiche? Inwiefern hat sich der Arbeitsmarkt durch eine höhere Frauenerwerbstätigkeit verändert? Und inwiefern hat sich die Frauenerwerbstätigkeit aufgrund des Strukturwandels im Arbeitsmarkt verändert? Wie wichtig ist heute noch die Unterscheidung nach Geschlecht für das Verständnis von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen – und in Verbindung *mit* anderen – Merkmalen von Ungleichheit, wie z.B. Ethnizität, Herkunft, Bildung, Behinderung?
2. Gesellschaftliche und ökonomische Nutzen & Kosten: Inwiefern lässt sich die Beschäftigung von Frauen aus der Mikro- und/oder Makroperspektive bewerten? Wer profitiert davon und wer nicht? Welche Rolle spielen Kontextfaktoren (demographischer Wandel, Bildungsexpansion, Konjunkturen, die Pandemie) und intersektionale Ungleichheiten? Wird die Transformation der Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt von der Bevölkerung „nur“ getragen oder sogar angeregt? Lassen sich bestimmte soziale, politische oder ökonomische Effekte der Gleichstellungspolitik beschreiben?
3. Politikwirkung: Wie ist die Politik zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, der Gleichstellung von Frauen und Männern oder dem Schutz vor Diskriminierung zu bewerten? Was sind die aktuellen Konflikte, um mehr Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt zu erreichen? Sind es andere oder dieselben Konflikte als bzw. wie in der Vergangenheit? Was sind typische Barrieren der Gleichstellungspolitik? Kann Deutschland möglicherweise von ‚guten Praktiken‘ in anderen Ländern lernen?
4. Akteure und Treiber: Was bzw. wer fördert und was bzw. wer unterstützt die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt? Welche Rolle spielt die EU? Lassen sich bestimmte – kollektive oder individuelle – Akteure identifizieren, die Gleichstellung besonders gefördert oder gebremst haben? Sind die bislang starken Akteure bzw. Treiber „ausgereizt“, oder werden sie weiterhin wirken? Gibt es neue Akteure und neue Koalitionen?

Erwünscht sind Tagungsbeiträge, die eines der vier Themen empirisch aus der ökonomischen, soziologischen, politikwissenschaftlichen, historischen oder rechtswissenschaftlichen Perspektive untersuchen. Dabei sollten Bestandsaufnahmen und Mikro- und Makroanalysen im Zeitverlauf (diachron) oder international vergleichend angelegt sein und damit, soweit möglich, die Entwicklung über einen Zeitraum von 20 Jahren abdecken. International vergleichende Forschungsdesigns werden ausdrücklich begrüßt – insbesondere Vergleich zwischen Problem- und Politikfeldern, von Instrumenten oder Reformen. Ausdrücklich erwünscht sind auch Beiträge aus der Praxis, die Fallstudien ‚aus dem Innenleben‘ der relevanten Organisationen oder Erfahrungsberichte mit der Umsetzung von Instrumenten beisteuern. Die Covid-19-Krise wirkt wie ein Brennglas auf Gleichstellungspolitik und geschlechterspezifische Strukturen auf dem Arbeitsmarkt. Erwünscht sind daher auch Tagungsbeiträge, die den Kontext der Covid-19-Krise mit einbeziehen.

Die mündlichen Vorträge sollen nicht länger als 15 Minuten sein. Es ist geplant, die Vorträge durch kurze Kommentierungen zu ergänzen. Hierfür ist es notwendig, dass die Präsentationen zwei Wochen vor der Tagung vorliegen. Eine gemeinsame Diskussion der Vortragenden und Kommentierungen soll die gemeinsamen Erkenntnisse der Themenblöcke zusammenführen.

Eine Veröffentlichung der Beiträge und Kommentare ist geplant.

Promovierende haben – alternativ – die Möglichkeit, ihre Arbeit am Vortag in einer vom SAMF veranstalteten Young Scholar Workshop vorzustellen und auf der SAMF-Jahrestagung im Rahmen einer Postersession zu präsentieren. Lehrende und Betreuende werden gebeten, den Call über ihre Verteiler an interessierte Promovierende zu versenden.

Alle Interessierten werden gebeten, ihre Vorschläge (bis 700 Worte) bis zum **30.11.2021** an silke.bothfeld@hs-bremen.de und aysel.yollu-tok@hwr-berlin.de zu senden. Rückmeldungen erfolgen innerhalb der darauffolgenden vier Wochen.