

VORAUSSETZUNG FÜR DEN SCHEINERWERB

Teilnahmeschein:

- 1) 1x Medienpräsentation (~ 10 Minuten)
- 2) Interviewprojekt
 - a. 1x Interviewprotokoll (6. Dezember 2016)
 - b. 1x Gruppenpräsentation der Interviews (20. Dezember)
- 3) 4x schriftliche Beantwortung von Diskussionsfragen zu wöchentlichen Texten (jeweils ~ 1 Seite). Schriftliche Antworten müssen bis Montag früh 8:00 Uhr in OLAT hochgeladen werden (unter Diskussionsfragen => Unterordner für jeweilige Woche).

Leistungsschein:

- 1) Gleiche Anforderung wie Teilnahmeschein, plus:
- 2) Empirische Projektarbeit (~15 Seiten): Interview mit 6 Personen (e.g. Bekannte, Verwandte oder Freunde), die gerade nach einem Job suchen oder kürzlich den Arbeitgeber gewechselt haben. Die Fragestellung können Sie sich selbst aussuchen.
 - c. Eine kurze Zusammenfassung (~1 Seite) des geplanten Themas muss bis zum **29. November 2016** abgegeben werden.
 - d. Abgabe Interviewplanung (~1-2 Seiten) am **31. Januar 2017**.
 - e. Endgültige Abgabe der Hausarbeit ist am **28. März 2017**.

Die Note setzt sich wie folgt zusammen:

Schriftliche Beantwortung von Diskussionsfragen: 40%

Interviewplanung: 10%

Seminararbeit: 50%

GENAUERE BENOTUNG

Teilnahme

Anwesenheit ist keine Voraussetzung für den Scheinerwerb. Trotzdem empfehle ich, dass Sie regelmäßig und aktiv am Seminar teilnehmen. Da wir viele Inhalte im Seminar interaktiv und in Gruppen erarbeiten werden, ist Teilnahme unentbehrlich für den Lernerfolg von Ihnen und Ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen.

Medienpräsentation

Ungleichheiten im Arbeitsmarkt werden regelmäßig in öffentlichen Debatten thematisiert bzw. spiegeln sich in Filmen & Fernsehen wieder. Sie werden sich entweder einen aktuellen Nachrichtenbericht, oder einen Ausschnitt aus Film & Fernsehen aussuchen, in dem geschlechter- oder ethnische Ungleichheiten im Arbeitsmarkt dargestellt werden. Dieses Beispiel stellen Sie als Gruppe in einer 5-minütigen Präsentation vor und diskutieren anschließend, wie diese Beispiele mit der Kursliteratur und sozialer Ungleichheitsforschung in Verbindung steht. Genauere Anleitung werde ich im Seminar verteilen und über OLAT zur Verfügung stellen.

Interviewprojekt

Als Kurs werden wir gemeinsam ein kleines Interviewprojekt durchführen. Dazu erarbeiten wir gemeinsam einen Interviewleitfaden und jede/r Teilnehmer/in führt 1 Interview durch, für welches Sie mir bis zum **6. Dezember** ein **anonymisiertes** Interviewprotokoll per email zuschicken (kronberg@soz.uni-frankfurt.de). Ich werde anschließend alle Protokolle in OLAT hochladen, so dass alle Teilnehmer/innen Zugang zu allen Interviews haben. Bis zum **20. Dezember** analysieren Sie dann die Interviews in Gruppen und präsentieren die Kernergebnisse im Seminar.

Schriftliche Beantwortung von Diskussionsfragen (40% der Gesamtnote)

Jede Woche werde ich zu den Pflichttexten (gekennzeichnet mit **) 4-6 Fragen stellen. Diese Fragen bekommen Sie schriftlich wenigstens eine Woche im Voraus als Word Dokument über OLAT. Wöchentliche Diskussionsfragen sollten Ihnen als Leitfaden beim Lesen der Texte dienen und Sie auf die Diskussion im Seminar vorbereiten. Für den Teilnahmechein und Leistungsnachweis müssen Sie in 4 von 7 Wochen alle Fragen schriftlich bearbeiten. Schriftliche Antworten müssen bis Montag früh (8 Uhr) in OLAT hochgeladen werden (unter Diskussionsfragen => Unterordner für jeweilige Woche).

Interviewplanung (10% der Gesamtnote) – 31. Januar 2017

Alle Studierenden, die einen Leistungsschein erwerben wollen, müssen bis zum 31. Januar ihre Interviewplanung abgeben. Dies beinhaltet eine kurze Beschreibung des theoretischen Rahmens, den Leitfaden (4-6 offene Fragen), sowie eine kurze Beschreibung der geplanten Rekrutierungsstrategie. Ich werde Ihnen kurz Feedback geben, bevor Sie Ihre Interviews durchführen. Genauere Anleitung werde ich im Seminar verteilen.

Seminararbeit (50% der Gesamtnote) – 28. März

Alle Studierenden, die einen Leistungsschein erwerben wollen, müssen bis zum 28. März ihre Seminararbeit abgeben. In der Hausarbeit müssen Sie 1) eine Fragestellung und Hypothese(n) anhand von 6 wissenschaftlichen Artikeln entwickeln, 2) Ergebnisse Ihrer Interviews darstellen, und 3) diskutieren, inwieweit diese Ergebnisse Ihre Hypothesen unterstützen oder Grundlage neuer Hypothesen sind. Genauere Anleitung werde ich im Seminar verteilen und über OLAT zur Verfügung stellen.

Wichtige Administrative Informationen:

1. Bitte melden Sie sich über das **LSF-System** an. Nachrücker nach **Ende der Belegungsfrist** müssen sich in die Warteliste eintragen.
2. Zusätzlich ist eine Einschreibung in den entsprechenden **OLAT-Lernraum** erforderlich. Bitte stellen Sie sicher, dass Emails an Ihre **Hochschul-Email-Adresse** (s0000000@stud.uni-frankfurt.de) Sie immer erreichen. Nachrichten aus OLAT gehen ausschließlich an diese Email-Adressen!
3. Für **Sprechstundentermine** schicken Sie mir eine kurze Email (kronberg@soz.uni-frankfurt.de) oder machen Sie einen Termin vor oder nach dem Seminar aus.

Kursübersicht¹

18. Okt	Einführung
Arbeitsmarkt und Ungleichheit in Deutschland	
25. Okt	Arbeitsplatzmobilität ** Giesecke, J. und J.P. Heisig (2010). Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984, <i>Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie</i> 62: 403-435. * Hollister, M. (2011). Employment stability in the US labor market: Rhetoric versus reality. <i>Annual Review of Sociology</i> 37: 305-324.
1. Nov	Arbeitslosigkeit ** Ludwig-Mayerhofer, W. (2005). Arbeitslosigkeit. In: Abraham, M. und T. Hinz (Hrsg.). <i>Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde</i> . Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 199-239. * Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. <i>American Sociological Review</i> 71(6): 986-1013. * Hirsch, B. und C. Schnabel (2012). Women move differently. Job separations and gender. <i>Journal of Labor Research</i> , 33 (4): 417-432. * Kogan, I. (2004). Last hired, First fired? The unemployment dynamics of male immigrants in Germany. <i>European Sociological Review</i> 20: 445-461.
8. Nov	Einkommensunterschiede ** Klenner, C., Schulz, S. und S. Lillemeier (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. Düsseldorf: WSI Hans-Böckler-Stiftung (WSI Policy Brief Nr. 7, Juli 2016). http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf ** Kalter, F. (2005). Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, M. und T. Hinz (Hrsg.). <i>Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde</i> . Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 303-332. * Gartner, H. und T. Hinz (2009). Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen 1993-2006. <i>Berliner Journal für Soziologie</i> , 19: 557-575.
15. Nov	Angewandtes Modul: Semi-Strukturierte Interviews * Weiss, R. (1994). <i>Learning from Strangers</i> . New York, NY: Free Press, Kapitel 2 „Respondents: Choosing them and recruiting them“. * Babbie, E. (2010). <i>The Practice of Social Research</i> . Belmont: Wadsworth Cengage Learning Inc., „Non-probability Sampling“, „Conducting Qualitative Field Research“.

¹ Ich behalte das Recht, den Seminarplan während des Semesters zu ändern.

22. Nov	* Keine Veranstaltung*
Erklärung von Ungleichheit – Individuelle Ansätze	
29. Nov	<p>Human, Soziales, und Kulturelles Kapital</p> <ul style="list-style-type: none"> ** Esser, H. (2000). <i>Soziologie. Spezielle Grundlagen – Band 4: Opportunitäten und Restriktionen</i>. Kapitel 8.2 „Humankapital“, Kapitel 8.3 „Kulturelles Kapital“, Kapitel 8.6 „Soziales Kapital“. * Becker, G. (1975). <i>Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education</i>. New York: NBER. * Bourdieu, P. (1992). Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. In: <i>Die verborgenen Mechanismen der Macht</i>. VSA, Hamburg 1992, S. 49–80. * Granovetter, M. (1995). <i>Getting a job</i>. Chicago: University of Chicago Press. Introduction. 3-22. * McPherson et al. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. <i>Annual Review of Sociology</i> 27: 415-444. <p>⇒ <i>Abgabe: 1-seitige Zusammenfassung des Hausarbeitsthemas (Leistungsschein)</i></p>
6. Dez	<p>Diskriminierung & Stereotype</p> <ul style="list-style-type: none"> ** Bertrand, M. and S. Mullainathan (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. <i>American Economic Review</i> 94(4): 991-1013. * Pincus, F. (1996). Discrimination comes in many forms. <i>American Behavioral Scientist</i> 40(2): 186-194. * Dovidio, J. and S. Gaertner (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. <i>Psychological Science</i> 11: 315-319. * Ridgeway, C. (1997). Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. <i>American Sociological Review</i> 62: 218-235. * Ayres, I. and P. Siegelman (1995). Race and gender discrimination in bargaining. <i>American Economic Review</i> 85:304-321. * Barron, L. (2003). Ask and you shall receive? Gender differences in negotiators' beliefs about requests for a higher salary. <i>Human Relations</i> 56:635-662. * Neumark, D. (2016). Experimental research on Labor Market Discrimination. <i>NBER Working Paper</i> No. 22022. <p>⇒ Anonymisiertes Interviewprotokoll</p>

Erklärung von Ungleichheit – Strukturelle Ansätze	
13. Dez	<p>Segmentierung des Arbeitsmarktes</p> <ul style="list-style-type: none"> ** Edwards, R. (1997). Herrschaft im modernen Produktionsprozess, Campus Verlag GmbH. Kapitel 9 (S. 177-196) ** England, P., Budig, M. and N. Folbre (2002). Wages of virtue: The relative pay of care work, <i>Social Problems</i> 49(4): 455-473. * Bailey, T. and Waldinger, R. (1991). Primary, secondary, and enclave labor markets: A training systems approach." <i>American Sociological Review</i>, 56: 432-445. * Humbert, S. (2014). Occupational sex segregation and working time: regional evidence from Germany. <i>Panoeconomicus</i> 3: 317-329.
20. Dez	Interview Präsentationen
24. Dez- 8. Jan	Winter-Pause!
10. Jan	<p>Unternehmenspraktiken</p> <ul style="list-style-type: none"> **Kalev, A. et al. (2007). Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. <i>American Sociological Review</i> 71: 589. * Fernandez, R. M. (2008). Race, Spatial Mismatch, and Job Accessibility: Evidence from a Plant Relocation. <i>Social Science Research</i>, 37(3), 953-75. * Sterling, Adina D. and Fernandez, Roberto M. (2014). Gender, Trial Employment, and Initial Salaries (June 20, 2014). <i>MIT Sloan Research Paper</i> No. 5118-14. http://ssrn.com/abstract=2456817
17. Jan	<p>Sozialpolitik</p> <ul style="list-style-type: none"> ** Gangl, M. and A. Ziefle (2015). The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mother's Work Commitment in Germany. <i>American Journal of Sociology</i>, 121(2), 511-563.
24. Jan	Anwendung: Wie kann man Ungleichheit verringern?
31. Jan	<p>Anwendung: Wie kann man Ungleichheit verringern? => <i>Abgabe: Interviewplanung für Leistungsschein</i></p>
07. Feb	Zusammenfassung
28. März	Abgabe Hausarbeit (Leistungsschein)