

Angela Fiedler, Nadja Förtsch, Friederike Maier (Hrsg.)

Dokumentation der Tagung

Frauen und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen
– Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre –

vom 25.-26. November 1999 in Berlin

Impressum

Herausgeberinnen: Prof. Dr. Angela Fiedler (FHTW Berlin)

Dipl.-Soz. Nadja Förtsch (FHTW Berlin)

Prof. Dr. Friederike Maier (FHW Berlin)

Geschäftsstelle efas, FHTW Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin

Fon 030 - 5019 2405

Fax 030 - 5019 2702

Nadja.Foertsch@fhtw-berlin.de

<http://www.fhtw-berlin.de/efas/>

© 2000 Geschäftsstelle efas, Berlin

Inhaltsverzeichnis

Friederike Maier, Nadja Förtsch, Angela Fiedler

Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften - eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten	5
--	----------

Ulla Knapp

Beispiele aus der Volkswirtschaftslehre zur geschlechtsspezifischen Lehre	23
---	-----------

Gertraude Krell

Die Integration der Kategorie Geschlecht in die Personalpolitiklehre - am Beispiel meines Lehrprogramms	41
---	-----------

Dorothea Schmidt

Ökonomie und Geschlecht - biographische Stationen einer Annäherung	65
--	-----------

Edith Kuiper

The organization of women economists in Europe	73
---	-----------

Angela Fiedler, Nadja Förtsch, Friederike Maier

Blick in die Zukunft: Gemeinsame Weiterarbeit und Kooperation	80
--	-----------

Zu den Autorinnen	84
--------------------------	-----------

Friederike Maier, Nadja Förtsch, Angela Fiedler

Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften

- eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf
und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten

1. Projekt: Geschlechtsspezifische Aspekte in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre
 - 1.1 Projektdesign
 - 1.2 Methodisches Vorgehen
2. Projektergebnisse: Geschlechterfragen – eine Marginalie für bundesdeutsche Ökonominen und Ökonomen
3. Weiterführende Gedanken

Wenn Jutta Limbach, die Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, vor einiger Zeit feststellte, dass die Frauenfrage in der Universität, in den Hochschulen dieses Landes und in ihren wissenschaftlichen Arenen bisher nur wenig angekommen ist, dann meinte sie damit nicht speziell die Wirtschaftswissenschaften – allerdings wäre es gerechtfertigt gewesen, die Disziplin als besonders rückständig herauszuheben. Trotz des steigenden Anteils von Studentinnen in VWL, BWL und verwandten wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen an den bundesdeutschen Hochschulen, trotz erfolgreicher Absolventinnen, ist die Zahl der Frauen, die im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt sind, immer noch relativ niedrig, ist die Zahl der Promotionen und Habilitationen weit unterdurchschnittlich, und sind Professorinnen in diesen Disziplinen immer noch Exotinnen in einem Männerberuf.

Zahlreiche Untersuchungen zur Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb allgemein und zu den spezifischen Bedingungen in den Wirtschaftswissenschaften kamen Ende der achtziger Jahre aus den USA und sie zeigten deutlich, dass das (quantitative) Missverhältnis zwischen Frauen und Männern in den Wirt-

schaftswissenschaften ausgeprägter als in anderen Wissenschaftsdisziplinen ist¹. Neben den für alle Disziplinen gültigen Mechanismen der Be- und Verhinderung weiblicher Karrieren im Wissenschaftsbetrieb identifizierten die Untersuchungen darüber hinaus disziplinspezifische Barrieren wie z.B. die Ausklammerung bedeutender gesellschaftsrelevanter Lebens- und Arbeitsbereiche aus dem Gegenstandsbereich der Ökonomie, die methodischen und paradigmatischen Eingrenzungen bei der Forschung und der Theorieentwicklung etc. Das Zusammenspiel der sozialen Konstruktion der Wirtschaftswissenschaften und der sozialen Konstruktion von Geschlecht wurde als verantwortlich für die geringe Geschlechtersensibilität der Wirtschaftswissenschaften herausgearbeitet und es wurde deutlich formuliert, dass neben der klassischen Frauenförderung in der Disziplin (d.h. Anhebung des Frauenanteils unter den Studierenden, den Promovierenden, den Habilitierenden sowie den Professuren) eine inhaltliche und methodische Erweiterung und Erneuerung zwingend ist, um eine bessere, reichere und informiertere Theorie und Praxis zu entwickeln. Die systematische Integration geschlechterdifferenzierender Analysen, die Integration von Erkenntnissen der Frauenforschung in die Fachgebiete der VWL und BWL sowie die Entwicklung feministischer Ansätze in Forschung und Lehre wurden und werden als dringliche Aufgabe angesehen².

Während es scheint, dass die Diskussionen in den USA weiter fortgeschritten sind und eine Vielzahl an Veröffentlichungen sowie inzwischen ein eigenes wissenschaftliches Journal ("Feminist Economics") nach sich gezogen haben, hatten wir in unserer wissenschaftlichen Praxis immer wieder das Gefühl, dass die deutschsprachige Wirtschaftswissenschaft besonders wenig von der Geschlechterfrage "berührt" worden ist. Ob dieser Eindruck stimmt, ob es tatsächlich so

¹ vgl. Committee on the Status of Women in the Economics Profession, Report, in: American Economic Review, 1990, vol 80, S. 486 - 489

² vgl. dazu Ferber, Marianne/ Nelson, Julie (eds), Beyond Economic Men - Feminist Theory and Economics, Chicago, University of Chicago Press 1993, sowie Maier, Friederike, Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht - Oder: Bemerkungen zum gesicherten Wissen der Ökonomen zur Geschlechterfrage. In: Regenhard, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hg.), Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis - Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaften, fhw Forschung 23/24, Berlin, edition sigma 1994, S. 15-39.

wenige Frauen in unserer Disziplin gibt und ob die Integration der Frauen- und Geschlechterfragen in die wirtschaftswissenschaftliche Lehre tatsächlich so unterentwickelt ist, wollten wir mit Hilfe einer empirischen Untersuchung überprüfen.

1. Projekt Geschlechtsspezifische Aspekte in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre

1.1 Projektdesign

Das Projekt "Geschlechtsspezifische Aspekte in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre" haben wir in den Jahren 1997 bis 2000 als Kooperationsprojekt zwischen der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin und der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin durchgeführt. Es wurde im Rahmen des Hochschulsonderprogramms III gefördert und die materielle und immaterielle Unterstützung insbesondere der Frauenbeauftragten der FHTW hat sehr zu seinem Gelingen beigetragen.

Unsere zwei *forschungsleitenden Fragen* waren:

erstens: wie sind Frauen in der Profession "Wirtschaftswissenschaften" an bundesdeutschen Hochschulen vertreten, in welchen Fachgebieten, mit welchem Status und

zweitens: in welchen Fachgebieten und in welcher Weise sind geschlechtsspezifische Inhalte in die Lehre (und die Forschung) integriert?

Ausgangspunkte unserer Recherchen waren folgende empirische Beobachtungen: - die Wirtschaftswissenschaften³, und dabei insbesondere die BWL, sind innerhalb der deutschen Hochschullandschaft eines der quantitativ bedeutenden

³ Zu den Wirtschaftswissenschaften zählt das Statistische Bundesamt folgende Fächer: Arbeitslehre/Wirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre, Europäische Wirtschaft, Intern. Betriebswirtschaft/Management, Management im Gesundheit- und Sozialbereich, Sportökonomik, Touristik, Verkehrsbetriebswirtschaft, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftspä-

Studienfächer – die Zahl der Studierenden in den Wirtschaftswissenschaften nimmt stetig zu, der Anteil der Frauen unter den Studierenden hat sich zwischen 1975 und 1998 mehr als verdoppelt (von 18% auf 38%).

Mit knapp 100.000 Studentinnen im Wintersemester 1998/99 bilden wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge heute die größte Gruppe unter allen Studienfächern von Frauen⁴

- An fast allen bundesdeutschen Universitäten und an knapp 60% der Fachhochschulen werden wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge angeboten – teilweise sind BWL-Studiengänge, seltener VWL, mit einem NC belegt. Es gibt mehr interessierte Studierende als Studienplätze

- eine Analyse der Beschäftigten in Universitäten und Fachhochschulen zeigt, dass Frauen in allen akademischen Positionen unterrepräsentiert sind:

Akademische Positionen	Frauenanteile	
	alle Wissenschaftsdisziplinen	Wirtschaftswissenschaften
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen (hauptberuflich) ⁵	27,2%	24,8%
Dozenten/innen und Assistenten/innen (hauptberuflich)	24,7%	22,5%
Lehrbeauftragte, Honorarprofessoren/innen, Privatdozenten	25,5%	19,0%
Professoren/innen (hauptberuflich)	9,5%	8,0%

Abb. 1: Frauenanteile in verschiedenen akademischen Positionen bezogen auf alle Wissenschaftsdisziplinen bzw. Wirtschaftswissenschaften

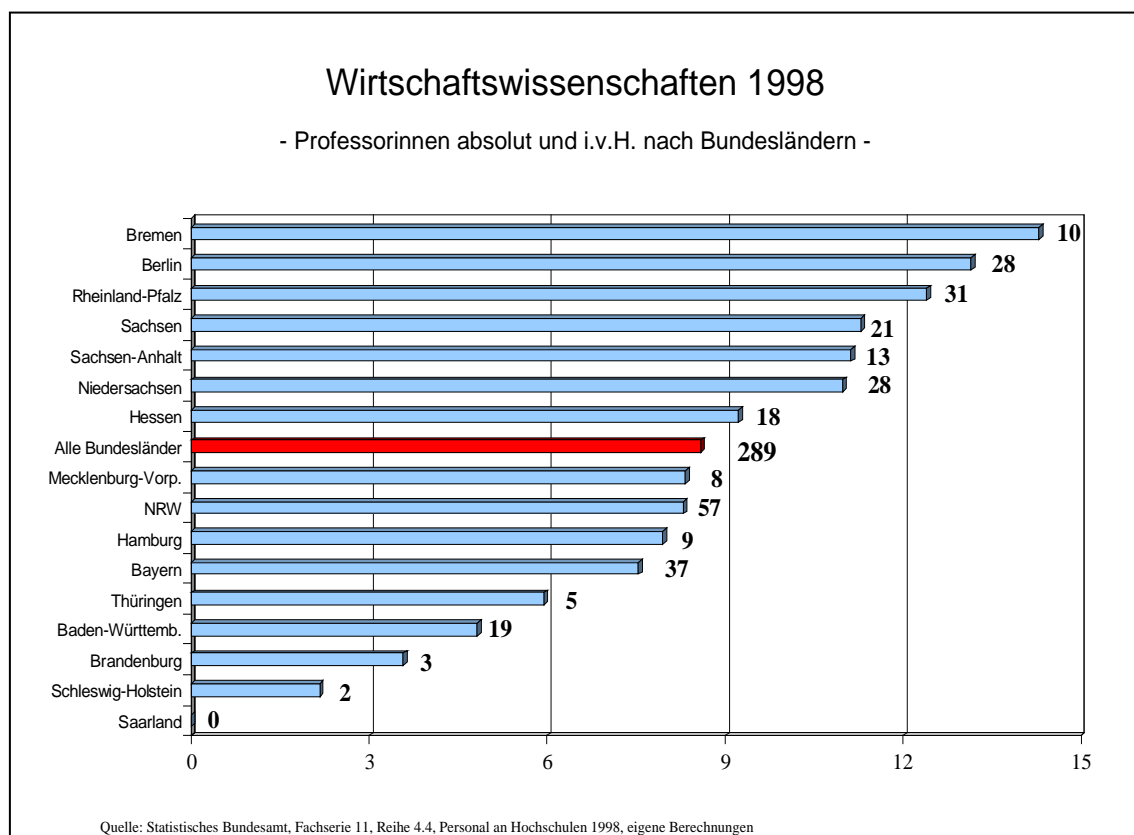
dagogik und Wirtschaftswissenschaften (s. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 1998/99).

⁴ Statistische Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 1998/99.

⁵ An Universitäten und Fachhochschulen existieren unterschiedliche Personalstrukturen: an den Universitäten gibt es – für Lehre und Forschung - einen akademischen Mittelbau. Diesen gibt es an Fachhochschulen nicht, d.h. die Lehre erfolgt ausschließlich durch Professoren/innen und nebenamtliche/-berufliche Lehrbeauftragte. Fachhochschulen bilden demzufolge auch keinen wissenschaftlichen Nachwuchs aus.

(Angaben in Prozent, Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen 1998, eigene Berechnungen)

1998 lehrten an bundesdeutschen Hochschulen 3.324 männliche und 289 weibliche Professoren in den Wirtschaftswissenschaften. Eine weitere Differenzierung der Professorinnenanteile nach Bundesländern ergibt folgendes Bild. Von den 289 wirtschaftswissenschaftlichen Professorinnen arbeitete jede sechste in Nordrhein-Westfalen, jede zehnte in Bayern, in Rheinland-Pfalz, in Berlin oder in Niedersachsen. Obwohl in Bremen nur 10 Professorinnen in den Wirtschaftswissenschaften lehren, liegt der Frauenanteil aufgrund der geringen Grundgesamtheit der Professuren bei fast 15 %. 7 Bundesländer liegen über und 9 Bundesländer unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 8%, d.h. in den meisten Bundesländern ist noch nicht mal jede zehnte Professur der Wirtschaftswissenschaften mit einer Frau besetzt. In Saarland gibt es keine einzige Professorin in den Wirtschaftswissenschaften.



Ebenfalls 1998 lehrten neben den Professorinnen auch noch 1097 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (gegenüber 3326 männlichen Mitarbeitern) und 121 Dozentinnen (und 416 männliche Dozenten), insgesamt waren also ca. 1500 Frauen im akademischen Beruf als Wirtschaftswissenschaftlerin beschäftigt.

Gemessen an anderen Fächern sind die Studierenden in den Wirtschaftswissenschaften noch mehrheitlich mit männlichen Lehrpersonen konfrontiert – die Frauen in der Profession bilden immer noch eine Minderheit, wobei insbesondere die besser bezahlten Lebenszeitstellen (Professuren) eine Domäne der Männer geblieben sind.

- wir vermuteten, dass die Tatsache, dass wirtschaftswissenschaftliche Lehre und Forschung ein Männerberuf ist, Auswirkungen hat auf die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte, da es allen Erfahrungen nach eher die Frauen sind, die sich für diese Fragen interessieren – einzelne Männer, die in unseren Fächern zu geschlechtsspezifischen Aspekten publizieren, sind ebenfalls Ausnahmen im Heer der Wirtschaftswissenschaftler.

Zu unserem Erstaunen hatte sich bis zu unserem Projekt bisher noch niemand speziell für die Wirtschaftswissenschaften interessiert, in vorliegenden Untersuchungen wird zwar deutlich, dass es mit Gender-Studies und Frauenanteilen in dieser Disziplin nicht besonders gut bestellt ist, detaillierte Untersuchungen lagen jedoch nicht vor.

Die detaillierteste Untersuchung wurde 1996 durchgeführt. Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin führte eine Erhebung zu den Frauenforschungsprofessuren an bundesdeutschen Hochschulen durch⁶. Danach gab es insgesamt 104 dieser Pro-

⁶ Bock, Ulla, Frauenforschungsprofessuren an deutschen Hochschulen, hrsg. von Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin, 3. Auflage, Berlin 1996.

fessuren⁷, 87 an Universitäten⁸ und 17 an Fachhochschulen. Von den universitären Frauenforschungsprofessuren war nur *eine* im Fach Wirtschaftswissenschaften. Werden die thematischen Schnittstellen zu anderen Disziplinen wie Soziologie, Recht und Politologie berücksichtigt, beschäftigten sich knapp 20 Frauenforschungsprofessuren mit ökonomischen Themen im weitesten Sinne. An Fachhochschulen waren *drei* Professuren in den Wirtschaftswissenschaften explizit mit Frauenforschung verknüpft. Bezieht man eine juristische Stelle mit Geschlechtsspezifität an einer Fachhochschule in die Betrachtung ein, kommt man auf 4 Frauenforschungsprofessuren an FHs und insgesamt 20 an Universitäten. Ausgehend von der Tatsache, daß die Einrichtung dieser Professuren als *„ein* Indikator für den Grad der Institutionalisierung von Frauenforschung an wissenschaftlichen Hochschulen“ (BOCK 1996, S. 7) anzusehen ist, besteht hinsichtlich der Wirtschaftswissenschaften besonderer Handlungsbedarf, bedeuten diese Zahlen doch, dass es in den Wirtschaftswissenschaften nicht nur einen Nachholbedarf an Professorinnen schlechthin, sondern auch an Frauen- oder Genderprofessuren gibt.

1.2 Methodisches Vorgehen

Um Informationen zu den Untersuchungsfragen zu erhalten, wurden im ersten Schritt Recherchen in unterschiedlichen Quellen durchgeführt. Zunächst hatten wir vermutet, es müsste ein Leichtes sein, die wenigen Professorinnen und akademischen Assistentinnen mit ihren Lehrgebieten zu erfassen. Diese Hoffnung war jedoch trügerisch, da es keine systematische Erfassung der Daten, sondern nur verstreute Informationen in verschiedenen Primärquellen gibt. Die Quellen,

⁷ Diese Stellen sind aber nicht mit der Besetzung von Lehrstühlen gleichzusetzen, denn nur 22 von den 104 Professuren sind C4-Stellen (vgl. Bock, Ulla, Frauenforschungsprofessuren an deutschen Hochschulen, hrsg. von Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin, 3. Auflage, Berlin 1996, S. 7.

⁸ Von diesen Professuren an den Universitäten waren zum Zeitpunkt der Untersuchung nur 56 besetzt, 5 vertreten, 6 vakant, bei 9 Professuren war das Besetzungsverfahren eröffnet und 11 waren geplant. Von den 17 Frauenforschungsprofessuren an Fachhochschulen waren 13 besetzt, bei 3 Professuren war das Besetzungsverfahren eröffnet und 1 war geplant.

die wir benutzt haben, um die weiblichen Lehrenden zu ermitteln, werden im folgenden dargestellt:

a) Datenbanken

Seit 1996 fördert das Ministerium für Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen das Projekt "WWW-Seiten zur Frauenforschung, Frauenforschungsförderung und Online-Studienberatung für Frauen", welches am Interdisziplinären Frauenforschungszentrum der Bielefelder Universität angesiedelt ist. Innerhalb dieses Projektes werden Recherchen zur Ermittlung von Wissenschaftlerinnen durchgeführt.

Die Zentraleinrichtung Frauenstudien und Frauenforschung der Freien Universität Berlin hat eine bundesweite Datenbank zu habilitierten Wissenschaftlerinnen erstellt. Aus dieser wurden Akademikerinnen ausgewählt, die sich in den Wirtschaftswissenschaften habilitiert haben.

b) Internet

In einem ersten Sondierungsschritt wurde, um einen Überblick zu erlangen, nach ausgesuchten Fachbegriffen und Kategorien im Internet recherchiert. Zu diesen Schlüsselkategorien zählten bspw. Frauenerwerbstätigkeit, feministische Theorien, Professorinnen, Diskriminierung, Frauenseminare, Frauenprojekte. Das Ergebnis war sehr unbefriedigend und deswegen wurde nach einem mehrstufigen Rechercheverfahren vorgegangen:

1. Schritt: Zusammenstellung aller Universitäten und Fachhochschulen der BRD, Institutionen mit Wirtschaftswissenschaften
2. Schritt: Auswahl der wissenschaftlichen Lehreinrichtungen, die disziplinnahe andere Fächer haben (Industriosoziologie, Arbeitsrecht, Politikwissenschaften)
3. Schritt: Ermittlung der unterschiedlichen Fachbereiche und Lehrstühle
4. Schritt: Ermittlung der Professorinnen
5. Schritt: Ermittlung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen
6. Schritt: Ermittlung der Forschungsschwerpunkte
7. Schritt: Ermittlung der Lehrangebote mit geschlechtsspezifischen Inhalten
8. Schritt: Prüfen des Lehrangebot nach bestimmten Kriterien

Nach einigen Prüfungen zeigte sich, daß die Informationen des Internets nicht immer die für das Projekt notwendige Qualität besaßen: die Angaben waren zu unpräzise, nicht immer aktuell und insbesondere die Lehrangebote nicht ausreichend dokumentiert. Erschwerend kam hinzu, daß eine vollständige Erfassung der Universitäten und Fachhochschulen über das Internet nicht möglich war, da damals nicht alle Einrichtungen dieses Medium nutzten⁹. Das Problem der vollständigen Erfassung tritt in noch höherem Maß bei der Ermittlung von Lehrpersonen auf. Meistens sind nur die Lehrstuhlinhaber/innen aufgeführt. Vom akademischen Mittelbau sind teilweise die Namen zugänglich, aber weder die Forschungsschwerpunkte noch die Lehrveranstaltungen können umfassend aus dem Internetangebot der Hochschulen recherchiert werden. Die Veröffentlichungen der Vorlesungsverzeichnisse sind in einigen Fällen vorhanden, meist aber nur unkommentiert. Insofern waren Recherchen in zusätzlichen Quellen erforderlich.

c) traditionelle Veröffentlichungen

Um die nach den Internet-Recherchen verbleibenden Informationslücken zu schließen, wurde in Sammelbänden, Fachzeitschriften, neueren wissenschaftlichen Veröffentlichungen und in der sogenannten "grauen Literatur" nach Publikationen von Wissenschaftlerinnen gesucht, die sich auf geschlechtsspezifische ökonomische Aspekte beziehen. Zusätzlich wurden Veröffentlichungen aus Vortragsreihen durchgearbeitet, um weitere Anhaltspunkte für das Projekt zu bekommen.

Auch diese Medien zeigten Defizite im Hinblick auf das Projektziel, denn in diesen Publikationen werden oft unvollständige Angaben zu den Autorinnen gemacht. Deswegen waren sich daran anschließende weitere Recherchen notwendig. Das Problem, die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nicht vollständig ermitteln zu können, ist auch bei dieser Recherchequelle vorhanden.

d) kommentierte Vorlesungsverzeichnisse

Im Internet sind die wenigsten Vorlesungsverzeichnisse kommentiert. Aus diesem Grund war eine Textanalyse der Veranstaltungsausschreibungen notwen-

⁹ Zu dieser Zeit gab es noch nicht die Internet-Seite der Hochschulrektorenkonferenz.

dig. Die Analysen zeigten, daß eine Untersuchung über den Titel der Lehrveranstaltung nicht ausreicht, da nur aus der Kommentierung Inhalte und einzelne Bausteine erschlossen werden können (z.B. Titel: "Vorlesung zur Personalpolitik III", Text: "als ein Baustein Interessen- und Methodenkritik am Beispiel der Bewertung typischer Frauenarbeitsplätze"). Um möglichst viele Informationen zu erhalten, haben wir alle Hochschulen angeschrieben, die ein wirtschaftswissenschaftliches Studium anbieten, und haben sie um Zusendung eines (kommentierten) Vorlesungsverzeichnisses gebeten.

e) Tätigkeitsberichte von Frauenbeauftragten der Hochschulen

Aus den Tätigkeitsberichten von Frauenbeauftragten der Hochschulen kann man z.T. die Zahl der Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bezogen auf die Hochschule und auf den Fachbereich ermitteln. An einigen Hochschulen wurden von den Frauenbeauftragten Projekte initiiert, die möglicherweise Hinweise für diese Untersuchung gaben (z.B. Universität München). Problematisch war hier vor allem, daß sich die Berichte auf unterschiedliche Zeiträume beziehen.

Insgesamt bestätigten die Rechercheergebnisse in unterschiedlichen Primärquellen die Notwendigkeit einer systematischen Aufarbeitung und Zusammenführung der einzelnen Informationsbausteine. Die Arbeit ähnelte der Entwicklung eines Puzzles, bei dem vorher die Teile von mehreren Puzzlespielen durcheinander gekommen sind. Als Mittel der systematischen Zusammenführung diente eine Datenbank.

Darüber hinaus wurden Kooperationen mit Koordinationszentren der Frauen- und Geschlechterforschung¹⁰ und mit Initiatorinnen von Studiengängen der

¹⁰ In der BRD gab es 1998 zehn hochschulbezogene Koordinationsstellen zur Förderung von Frauenforschung und -studien. Einzelne Zentren haben mehr den Charakter von Dienstleistungseinrichtungen – andere sind Forschungseinrichtungen und bieten ein geschlechtsspezifisches Lehrangebot an. In den meisten Zentren werden wirtschaftswissenschaftliche Themen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen dann "registriert", wenn es dazu Aktivitäten an der eigenen Hochschule gibt. Da dies nicht sehr häufig der Fall war, war die Einbindung unserer Disziplin eher zufällig.

Frauen- und Geschlechterforschung¹¹ aufgebaut, um eine Einbindung in themennahe Netzwerke zu schaffen. Diese Form der Zusammenarbeit bot eine weitere Form der Kommunikation des Projektes und des Informationsaustausches, bei dem sich herausstellte, dass innerhalb der gender-studies Studiengänge wirtschaftswissenschaftliche Themen/Fächer kaum integriert sind, was in der Regel ein Ergebnis des mangelnden Angebots der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten ist.

Auf Basis dieser Recherchen ermittelten wir die Namen und Anschriften von 523 Wirtschaftswissenschaftlerinnen, die als Professorinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 1998 an einer bundesdeutschen Hochschule beschäftigt waren. Unsere Datei umfasste damit zwei Drittel der Professorinnen und nur knapp ein Viertel des wissenschaftlichen Mittelbaus.

2. Projektergebnisse: Geschlechterfragen – eine Marginalie für bundesdeutsche Ökonominnen und Ökonomen?¹²

Zunächst einmal – und dies war eine der positiven Überraschungen des Projekts – haben uns 53% der angeschriebenen Frauen (insgesamt also 275) auch geantwortet – dies stellte einen überdurchschnittlich guten Rücklauf dar. Viele Teilnehmerinnen haben ihre Zustimmung zu diesem Projekt auf den Fragebögen vermerkt.

¹¹ 1998 gab es bundesweit fünf eingerichtete Studiengänge oder Studienschwerpunkte. Alle sind interdisziplinär angelegt und verknüpfen unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen miteinander. Das Ziel dieser Studiengänge ist, die Frauen- und Geschlechterforschung in das reguläre Studienangebot der Hochschulen zu integrieren und damit als Thema in Wissenschaft und Forschung zu etablieren. Nur zwei Studienschwerpunkte waren explizit im Bereich Ökonomie und Geschlechterverhältnis angesiedelt (FHW Berlin, HWP Hamburg), in allen anderen tauchen wirtschaftswissenschaftliche Bezüge eher nur am Rande oder gar nicht auf.

¹² An der empirischen Auswertung hat neben uns Dipl. Kauffrau Zorica Rapp mitgewirkt, bei der wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken.

Geantwortet haben uns 171 Frauen von Universitäten und 102 Frauen von Fachhochschulen¹³. Von den Antwortenden waren 31 Universitätsprofessorinnen, 86 Fachhochschulprofessorinnen¹⁴, 123 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Universitäten und 12 an Fachhochschulen. Die restlichen waren als Dozentinnen, Lehrbeauftragte oder sonstiges beschäftigt. Die Mehrheit der Frauen waren Betriebswirtinnen, immerhin 151 (oder 54%) gaben BWL als Fachgebiet an, 52 Frauen waren Volkswirtinnen und der Rest bezeichnete sich als Wirtschaftswissenschaftlerin. Allerdings nahmen auch einige wenige Frauen teil, die als Juristinnen, Psychologinnen oder Soziologinnen wirtschaftswissenschaftliche Fachgebiete unterrichten oder in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen tätig sind.

Von den Frauen, die uns geantwortet haben, bieten 21 (d.h. 7,6%) Lehrveranstaltungen an, die einen **explizit** geschlechtsspezifischen Titel und Inhalt haben. Schon aus dem Titel der Lehrveranstaltung geht hervor, dass das Geschlechterverhältnis, die Situation der Frauen o.ä. behandelt wird. Von diesen 21 Frauen sind 12 Professorinnen und 8 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, d.h. knapp 10% der Professorinnen bieten entsprechende Lehrveranstaltungen an. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist der Anteil geringer.

Insgesamt wurden 27 Lehrveranstaltungen genannt, die in diese Kategorie fallen. Die folgende Übersicht zeigt, um welche thematischen Schwerpunkte es sich dabei handelt:

¹³ Im folgenden gehen Differenzen zu 275 (Antworten) bzw. 100% auf fehlende Angaben zurück

¹⁴ Das bedeutet, dass sich von den bundesweit insgesamt 289 Professorinnen 117 an unserer Befragung beteiligt haben (40%) – damit hat die Befragung zumindest für diesen Personenkreis eine einmalig hohe Rücklaufquote.

Lehrveranstaltungsangebot zu geschlechtsspezifischen Fragestellungen

- Probleme der Berufstätigkeit von Frauen
- Geschlechtsspezifische Analyse der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
- Frauenerwerbstätigkeit
- Ökonomische Theorie des Geschlechterverhältnis
- Frauenforschung in der Ökonomie
- Gesamtwirtschaftliche Aspekte der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung
- Ökonomie und Geschlecht
- Chancengleichheit durch Personalpolitik
- Gibt es einen geschlechtstypischen Führungsstil?
- Frauen im Management
- Weibliche Fach- und Führungskräfte
- Frauen als Existenzgründerinnen

In der Volkswirtschaftslehre werden vorwiegend Themen aus dem Bereich Arbeitsmarkttheorie und -politik, ökonomische Theorieentwicklung sowie Sozialpolitik und in der Betriebswirtschaftslehre hauptsächlich Themen aus dem Bereich Personal angeboten. Vereinzelt werden geschlechtsspezifische Lehrveranstaltungen auch mit entwicklungspolitischen Schwerpunkten angeboten. Diese Lehrveranstaltungen stehen in der Regel männlichen wie weiblichen Studierenden offen. Eher instrumentelle Veranstaltungen wie EDV-Einführungen, Internet-Schulungen, Bewerbungs- und Präsentationstechniken etc. gibt es manchmal als "women-only" Veranstaltungen.

Die überwiegende Zahl dieser Lehrveranstaltungen findet als Seminar (56%), gefolgt von Vorlesungen (18%) statt. Auch Ringvorlesungen, die meist nur sporadisch stattfinden und oft kein regulärer Teil des Studienangebots sind, wurden genannt (11%). Aber immerhin: die Hälfte der Veranstaltungen (13) findet regelmäßig statt, mehr als 59% sind als einsemestrigere Lehrveranstaltung angelegt. Über die Hälfte der genannten Veranstaltungen wird im Hauptstudium

abgehalten, und 4 Lehrveranstaltungen gehören zu den Pflichtfächern des jeweiligen Studiengangs. Allerdings sind die genannten Veranstaltungen in der Regel eher im Wahlpflichtbereich (9) oder im Wahlbereich (6) der Studiengänge angesiedelt, weitere 4 wurden im Studium Generale angeboten.

Weitere 50 Lehrkräfte geben an, dass sie geschlechtsspezifische Fragestellungen in ihre **nicht explizit** bezeichneten Lehrveranstaltungen integrieren, d.h. sie nehmen in die "neutral" formulierte Lehrveranstaltung geschlechtsspezifische Aspekte auf, teils als thematischen Block, teils als durchgängiges Prinzip ("roter Faden"). Insgesamt wurden 92 Lehrveranstaltungen genannt, in denen dies geschieht.

Das dabei genannte Themenspektrum ist breiter als bei den explizit geschlechtsspezifischen Veranstaltungen, bewegt sich aber in einem ähnlichen inhaltlichen Zuschnitt: bei der Betriebswirtschaftslehre werden sehr häufig Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Personal und Organisation genannt, in denen solche Aspekte integriert werden, seltener Lehrveranstaltungen im Bereich General Management bzw. Unternehmensplanung, Marketing, Existenzgründung, Steuern. Bei den eher volkswirtschaftlich ausgerichteten Lehrveranstaltungen dominieren wieder Lehrveranstaltungen im Bereich Arbeitsmarkt und Arbeitsökonomik, gefolgt von Einführungsveranstaltungen in die VWL, Mikroökonomieveranstaltungen sowie – relativ häufig – finanzwissenschaftlichen Lehrveranstaltungen. Weiterhin werden genannt die Lehrgebiete Sozialpolitik, Wohlfahrtsstaat, Wirtschafts- und Sozialgeschichte und Bildungsökonomie. Bei den eher juristischen Lehrveranstaltungen erfolgt die Integration im Bereich Arbeitsrecht, aber auch im Staatsrecht und im Steuerrecht.

Die folgende Übersicht fasst die Schwerpunkte der Lehre zusammen.

Lehrveranstaltungsangebot

mit (punktuellem) Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen

- Personalpolitik
- Arbeitsmarkttheorie und -politik
- Management
- Marketing
- Sozialstrukturen und -politik
- Finanztheorie und -politik
- Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht
- Wirtschafts- und Sozialgeschichte

Anders als die geschlechtsspezifischen Lehrveranstaltungen finden die oben genannten Veranstaltungen mehrheitlich in der Form der Vorlesung (42%) oder Übung (12%) statt. Nur 17 Veranstaltungen sind Seminare. Über 68% der Veranstaltungen finden regelmässig statt, sie sind – anders als die geschlechtsbezogenen – deutlich stärker disziplinär orientiert, gehören häufiger (zu 36%) zu den Pflichtveranstaltungen des Studiengangs, und werden zu über 54% im Hauptstudium angeboten.

Von allen Professorinnen, die auf unsere Fragebogen geantwortet haben, integrieren immerhin 32 (oder 27%) geschlechtsspezifische Aspekte in ihre Lehrveranstaltungen.

Erstes Zwischenfazit: obwohl sich eine relevante Zahl von Lehrkräften an unserer Untersuchung beteiligt hat und damit signalisiert hat, dass Fragebogen und Projektinhalt zumindest auf ein gewisses Interesse gestoßen sind (immerhin 78% waren daran interessiert, über die Ergebnisse der Befragung unterrichtet zu werden und etwa die Hälfte aller Befragten hatte Interesse an einer Fachtagung, bei der die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert werden sollten), kann zunächst

festgehalten werden, dass nur eine Minderheit von Wissenschaftlerinnen geschlechtsspezifische Fragen explizit (7,6%) bzw. punktuell (18,2%) in der Lehre aufgreift. Das bedeutet, dass es auch unter den Frauen nur eine Minderheit ist, die solche Fragestellungen mit den Studierenden erarbeitet und diskutiert. Die Mehrheit der Wirtschaftswissenschaftlerinnen betreibt "neutrale" oder aber "malestream" Ökonomie, d.h. thematisiert die soziale Konstruktion von Geschlecht und Wissenschaft im eigenen fachwissenschaftlichen Kontext nicht. Die fachwissenschaftliche Spezialisierung der 275 Befragten ist dabei sehr breit und deckt im Prinzip das gesamte Spektrum der BWL und VWL sowie eng verwandter Gebiete ab – wir glauben daher, dass die Antworten weitgehend den aktuellen Zustand in den Wirtschaftswissenschaften beschreiben. Auffällig ist weiterhin, dass die explizit geschlechtsspezifischen Veranstaltungen eher zu den Wahlbereichen der Studiengänge gehören und somit nur die Studierenden erreichen, die sich für die Themen schon interessieren – die Sensibilisierung der breiten Masse der Studierenden für die Frage, ob in ihrem Fachgebiet "gender matters", findet, wenn überhaupt, eher in den Pflichtveranstaltungen ohne geschlechtsspezifischen Titel statt. Hier halten wir sie aber auch für dringend erforderlich.

Befragt nach der Resonanz auf die Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen in den jeweiligen Fachbereichen stellt sich heraus, dass die Mehrheit der Antwortenden dazu keine Stellung nehmen kann oder will. Weniger als 30% der Befragten äussern sich dazu, ob Lehrveranstaltungen an ihrem Fachbereich auf eher ablehnende, eher gleichgültige oder eher unterstützende Resonanz gestoßen sind. Diejenigen, die sich äußern, berichten nicht von Ablehnung, eher von Gleichgültigkeit und davon, dass die Studentinnen noch die besten Unterstützerinnen derartiger Lehrangebote sind. Aus diesen Antworten schließen wir, dass der Widerstand gegen die Verankerung geschlechtsspezifischer Lehrinhalte nicht besonders groß ist – allerdings fragen wir uns, was passieren würde, wenn nicht nur wenige Lehrkräfte solche Themen aufgreifen würden, sondern diese Fragen zu den Kernfächern in den Studiengängen werden sollten oder die Integration in mehr Lehrveranstaltungen verpflichtend wäre. Die Umsetzung des Prinzips des "gender mainstreaming" als Anforderung an alle Lehrkräfte, ge-

schlechtsspezifische Aspekte in allen Fachdisziplinen zu thematisieren, würde vermutlich auf lauten Protest nicht nur bei den männlichen, sondern auch bei einem relevanten Teil der weiblichen Wirtschaftswissenschaftlerinnen stoßen.

3. Weiterführende Gedanken

Unsere Projektergebnisse zeigen, dass Frauen in der Lehre an bundesdeutschen Hochschulen im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften immer noch eine Minderheit sind und die Lehrveranstaltungen überwiegend inhaltlich frauen-/gender-forschungsfrei sind – aber dennoch: es gibt eine relevante Zahl von Frauen, die Lehre und Forschung auf diesem Gebiet betreiben und es gibt ein nicht unerhebliches Interesse sowohl an persönlichem Austausch der Frauen als auch an der Entwicklung geschlechtsspezifischer Lehrangebote. Dies schliessen wir aus vielen Antworten auf unsere Befragung.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der “gender” bezogenen Lehrveranstaltungen spiegeln unseres Erachtens weitgehend den Stand der wissenschaftlichen Diskussion und der Veröffentlichungen wieder. Nicht nur in der bundesdeutschen feministischen Wirtschaftswissenschaft stehen Themen wie Arbeitsmarkt, Personalpolitik, Management, Sozialpolitik und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Mittelpunkt des Interesses – auch in den internationalen Diskussionen sind das die Hauptfragen¹⁵. Andere, ebenfalls wichtige Forschungs- und Lehrfragen sind dagegen weit weniger entwickelt, so dass es auch weniger Literatur zu den Themen gibt und keine so plausiblen Anknüpfungspunkte wie z.B. beim Thema Arbeitsmarkt oder Personalauswahl oder Ehegattensplitting. Auf der anderen Seite ist kaum ein Bereich der Wirtschaftswissenschaften denkbar, in dem die Geschlechterfrage nicht doch thematisiert werden könnte und müsste oder das vorhandene Wissen nicht auch zum Nutzen der Frauenförderung/Chancengleichheit eingesetzt werden könnte (z.B. bei der Entwicklung

¹⁵ vgl. dazu Maier, Friederike, Wirtschaftswissenschaft – Gender Studien in einzelnen Disziplinen, in: Christina v. Braun, Inge Stephan (Hrsg.), Gender Studien – Eine Einführung, Verlag J.B. Metzler, Stuttgart/Weimar 2000, S. 142 - 154

guter betrieblicher Controlling-Instrumente zur Frauenförderung, oder der Analyse von Konsumententscheidungen von Frauen).

Vor diesem Hintergrund bestätigen unsere Projektergebnisse den Eindruck, den wir schon zu Beginn des Projektes hatten: es gibt sie, die Wirtschaftswissenschaftlerinnen, die sich in Lehre und Forschung mit der Geschlechterfrage beschäftigen und es sind mehr als wir vermutet hatten. Das Interesse ist vorhanden und geht weit über den Kreis der Frauen hinaus, die selbst solche Lehrveranstaltungen anbieten. Die Themen sind genau die, die wir ebenfalls vermutet hatten, aber wir haben in unserer Befragung ein großes Potenzial an Frauen aller Fachgebiete entdeckt, die sich für die Geschlechterfrage in Lehre und Forschung interessieren.

Ulla Knapp

Beispiele aus der Volkswirtschaftslehre zur geschlechtsspezifischen Lehre

1. Die Hochschule für Wirtschaft und Politik - Leitbild
2. Die HWP - Studienkonzept
3. Frauen und Frauenstudien an der HWP
4. VWL -Angebot zum Thema Geschlechterverhältnis
 - 4.1 Inhalt
 - 4.2 Brauchen wir Kurse zur Ökonomik des Geschlechterverhältnisses?
5. Der geplante interdisziplinäre Studienschwerpunkt "Geschlechterverhältnisse / Frauenforschung"

1. Die Hochschule für Wirtschaft und Politik - Leitbild

Die Hochschule für Wirtschaft und Politik, HWP genannt, ist eine besondere Hochschule. Gegründet 1948 als Akademie für Gemeinwirtschaft, die mittlere Führungskräfte für Gewerkschaften, Konsumgenossenschaften und öffentliche Unternehmen ausbilden sollte, ist sie seit gut 30 Jahren die kleinste staatliche Universität Hamburgs mit einem - wie ich meine - vorbildhaften (da an die Reformen der 70er Jahre anknüpfenden) Profil:

- *Offener Hochschulzugang*

Ca. 40 % der Studienplätze der HWP sind für Studierende ohne schulisch erworbene Hochschulzugangsberechtigung reserviert. Sie können über eine Aufnahmeprüfung an die HWP kommen. Studierende der HWP verfügen

daher im Schnitt über mehr Lebens- und Berufs- bzw. Hausarbeits-erfahrung als die anderer Universitäten. Im Verein mit der traditionellen Nähe zur Arbeiterbewegung und zu den jeweils aktuellen politischen Debatten führt dies dazu, daß die Hochschule mehr politisch aktive und engagierte Menschen anzieht als herkömmliche Universitäten. Unterstrichen wird die Wertschätzung beruflicher Praxis darüber hinaus durch ein relativ neues Angebot - das Teilzeitstudium für Berufstätige - und mehrere Weiterbildungsstudiengänge.

- *Praxisorientierung und Interdisziplinarität*

An der HWP sind vier Fächer vertreten: BWL, VWL, Soziologie und Rechtswissenschaft. Wie unten anhand der Studien- und Prüfungsordnung gezeigt wird, wird großes Gewicht auf die interdisziplinäre Verknüpfung dieser Fächer gelegt. Ziel ist im übrigen die "gleichgewichtige Vermittlung und wissenschaftliche Vertiefung von berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnissen (sowie) die wissenschaftliche Aufklärung der gesellschaftlichen Zusammenhänge". Praxisbezug und Interdisziplinarität äußern sich etwa in den Forschungsschwerpunkten des wissenschaftlichen Personals, in der Themenwahl im Projektstudium (7.-9. Semester) und im Profil des Studienangebots insgesamt.

Zum Profil der HWP gehört im übrigen die Internationalität: Die HWP hat rund 30 Partnerhochschulen in aller Welt, und ca. 10 % ihrer Studierenden absolvieren ein Studiensemester im Ausland; ihre Studienstruktur ist traditionell auf internationale Standards ausgerichtet.

Die HWP hat sich in ihrem Leitbild den Werten gesellschaftliche Demokratisierung, wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit - auch in ihrer globalen Perspektive -, Gleichberechtigung und ökologische Verantwortung verpflichtet. Insofern spiegelt die Personalstruktur - selbst in den wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebieten - von der inhaltlichen Ausrichtung her - weniger die Besitzverhältnisse als das gesamte Meinungsspektrum der Gesellschaftswissenschaften - einschließlich der politökonomischen Tradition - wider.

2. Die HWP - Studienkonzept

Die HWP bietet ein gestuftes Studienkonzept (*Übersicht 1*): In den ersten sechs Semestern können - je nach Wahl - Abschlüsse als Diplom-BetriebswirtIn, Diplom-SozialwirtIn, Diplom-VolkswirtIn oder das Diplom in Wirtschafts- und Arbeitsrecht erworben werden. Diese ersten sechs Semester gliedern sich in ein für alle einheitliches Grundstudium (1. und 2. Semester), das den Interdisziplinären Grundkurs (IGK), Grundkurse in allen vier an der HWP vertretenen Fächern, Politische Geschichte, Empirische Methoden, Statistik, Buchführung, Mathematik und Deutsch als Wissenschaftssprache umfaßt. Der IGK ist ein Kleingruppenangebot, in dem die Studierenden die Hochschule kennenlernen und wissenschaftliches Arbeiten erlernen sollen; in diesem Kurs schreiben sie ihre erste Hausarbeit, und sie bilden Arbeitszusammenhänge, die i.d.R. während des gesamten Studiums halten.

Im 3. bis 6. Semester (Kernfachstudium) spezialisieren sich die Studierenden auf eines der an der HWP vertretenen vier Fächer. Von den angebotenen Lehrveranstaltungen muß jede/r Studierende insgesamt mindestens sieben Kurse aus dem gewählten Schwerpunktfach und mindestens einen Kurs aus jedem der übrigen drei Fächer abschließen; insgesamt werden 13 bzw. 16 (inkl. Hörschein) "Scheine" verlangt.

Die HWP bietet also ein Studium nach dem Baukastensystem, das weiten Spielraum für interdisziplinäre Neigungen läßt. Die Prüfungen erfolgen studienbegleitend, wobei ein relativ großer Wert auf Hausarbeiten als Prüfungsleistung gelegt wird. Die Hochschule zeichnet sich aus durch eine relativ kurze Studierendauer und eine intensive Betreuung der Studierenden. Letztere ist möglich, weil die Personalstruktur (und damit die Lehrverpflichtung, aber auch die Einstellung der HochschullehrerInnen zu den Studierenden) z.Z. noch relativ egalitär ist.

Übersicht 1: Studienkonzept der HWP

Diplom I (1.-6. Semester)	
Generelles Kursangebot	Frauenstudien
<p><i>Grundstudium (1. und 2. Semester)</i></p> <p>Interdisziplinärer Grundkurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 Fachkurse (VWL, BWL, Recht, Soziologie) - Politische Geschichte, Empirische Methoden, Statistik, Buchführung, Mathematik, Deutsch als Wissenschaftssprache 	Frauen-IGK
<p><i>Kernfachstudium (3. - 6. Semester)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entscheidung für BWL, Recht, VWL oder Soziologie - 13 Leistungsnachweise, davon - 7 - 10 im Schwerpunktfach - 6 - 3 in den anderen drei Fächern - 1 Große Hausarbeit, Diplomarbeit 	<p>Das Geschlechterverhältnis im Recht Situation der Frau, Feministische Soziologie Ökonomik des Geschlechter-Verhältnisses</p>
<p>Diplom II (7. - 9. Semester): (2 Masterabschlüsse und) Projektstudium</p> <p>Projekt, 3 fachtheoretische Kurse und Kurs Wissenschaftsmethoden, Diplomarbeit</p> <p>Studienangebot wird organisiert von Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit und Sozialpolitik • <i>Geschlechterverhältnisse / Frauenforschung</i> • Internationale Beziehungen • Ökologie / Politische Prozesse • Public Management / Gesundheitsmanagement • Wirtschafts- und Sozialinformatik 	

Im Zweiten Studienabschnitt bietet die HWP ein Projektstudium und Masterstudiengänge (Internationale Unternehmensführung, Europäische Wirtschaft). In den Projekten, von denen i.d.R. jedes Semester drei angeboten werden, sollen praxisorientierte Problemfelder (z.B. Strukturwandel im Krankenhaus, Medienwirtschaft im Umbruch) interdisziplinär und empirisch aufgearbeitet werden.

Die Projekte laufen über drei Semester; sie werden von zwei DozentInnen, die unterschiedlichen Fachgebieten angehören müssen, betreut. Neben dem Projekt müssen zur Erlangung des Diploms II drei fachtheoretische Kurse und ein Kurs "Wissenschaftsmethoden" absolviert werden.

Das Studienprogramm des Projektstudiums wird von Schwerpunkten organisiert. Ein Schwerpunkt ist eine Gruppe von Hochschulangehörigen, insbesondere DozentInnen, die sich dem Thema des jeweiligen Schwerpunkts zuordnen. Derzeit gibt es die Schwerpunkte:

- Arbeit und Sozialpolitik
- Geschlechterverhältnisse / Frauenforschung
- Internationale Beziehungen / Entwicklungspolitik und -management
- Ökologie / Politische Prozesse
- Public Management / Gesundheitsmanagement
- Wirtschafts- und Sozialinformatik.

3. Frauen und Frauenstudien an der HWP

Frauen sind unter den Studierenden der HWP leicht (Anteil knapp 1100 von ca. 2.500 = knapp 43 %), bei den Lehrenden mit ca. 20 % (absolut: 20) deutlich stärker vertreten als an anderen Hochschulen. Von den 48 ProfessorInnen sind sechs Frauen (1 BWL: Sonja Bischoff; 2 VWL: Ingrid Größl und Ulla Knapp; 1 Recht: Sibylle Raasch; 2 Soziologie: Frigga Haug und Helga Milz), das sind 12,5 %. Seit kurzem wird die Hochschule von einer Präsidentin geleitet.

Seit über 20 Jahren finden an der HWP frauenspezifische Lehrveranstaltungen statt (*Übersicht 1, rechte Spalte*). Ihre Hoch-Zeit erlebten sie in den 80er Jahren, als zum einen der Frauen-IGK, ein IGK nur für Frauen, zum anderen spezielle Frauenkurse in den Fachgebieten Recht und Soziologie institutionalisiert wurden. Mittlerweile ist dieses Angebot um einen alle zwei Semester stattfindenden Kurs "Ökonomische Theorie und Politik des Geschlechterverhältnisses" (VWL) erweitert worden; und das Fachgebiet Soziologie bietet die geschlechts-

spezifische Thematik im Rahmen von Strängen (drei aufeinanderfolgende Kurse) an.

Insgesamt haben wir also derzeit an frauenspezifischen Angeboten im Grundstudium den Frauen-IGK, im Kernfachstudium spezielle Kurse in Recht, Soziologie und VWL sowie hier und da - je nach Dozent/in - die Thematisierung von Frauenfragen in anderen Kursen (z. B. Personalwesen in der BWL, Sozialpolitik in der VWL, Arbeitsrecht in Rechtswissenschaft) und im zweiten Studienabschnitt alle zwei Semester einen vom Schwerpunkt "Geschlechterverhältnisse / Frauenforschung" organisierten Zyklus (Projekte, wie etwa: "Gesellschaftliche Zeitstrukturen und Geschlechterfragen"; "Struktur- und Arbeitsmarktpolitik für Frauen in der Region"; "Frauen- und Familienpolitik in der NS-Zeit", sowie fachtheoretische Kurse, z.B. zur "Arbeitsmarktpolitik" (Bieback), zu "Geschlechterverhältnissen im internationalen Vergleich" (Knapp), zu "Frauenförderung im Betrieb" (Hadler)).

Auf dieser Grundlage wird derzeit ein Konzept für einen Interdisziplinären Studienschwerpunkt "Geschlechterverhältnisse / Frauenforschung" im Kernfachstudium erarbeitet, das ich abschließend vorstellen werde. Zunächst möchte ich aber ausführlich auf "meinen" Kurs "Ökonomische Theorie und Politik des Geschlechterverhältnisses" eingehen.

4. VWL -Angebot zum Thema Geschlechterverhältnis

4.1 Inhalt

Seit meiner Berufung im Jahre 1992 biete ich regelmäßig im Wintersemester den o.g. Kurs (vierstündig) für das 5. bzw. das 6. Studiensemester an. Wie die Gliederung zeigt (*Übersicht 2*), beschränke ich mich dabei auf die Industrieländer. Im ersten Kapitel werden die theoriegeschichtlichen und methodologischen Grundlagen vorgestellt: Wie kamen Frauen in der VWL (als Thema, als Forscherinnen, als Studierende...) vor? Mit welchen methodologischen und strategischen Tricks gelang es, sie völlig auszublenden oder aber ihre Minderwertigkeit zu legitimie-

ren? Welche Ansätze volkswirtschaftlicher Frauenforschung gibt es? Von welchen grundlegenden Paradigmata gehen sie aus? Zur zuletzt genannten Frage gebe ich vor allem eine kurze Einführung in die Kontroverse zwischen neoklassischem und politökonomischem Ansatz, wie sie in dem Lehrbuch von Abelda/Drago/Shulman vorbildhaft dargelegt ist. Im übrigen verwende ich den Reader von Maier/Regenhard/Carl.

Übersicht 2: Gliederung und Literatur der Lehrveranstaltung Ökonomische Theorie und Politik des Geschlechterverhältnisses, WS 1999/2000

Gliederung

1. Theoriegeschichtliche und methodologische Grundlagen

- 1.1 Theoriegeschichtliche Grundlagen: Geschlechterverhältnis und Volkswirtschaftslehre
- 1.2 Methoden, die die Ausblendung/verzerrte Wahrnehmung des Geschlechterverhältnisses aus/in der VWL zur Folge haben
- 1.3 Theoretische Grundlagen einer Ökonomik des Geschlechterverhältnisses: Neoklassische Ansätze versus Sozialökonomie / Politische Ökonomie

2. Historische und empirische Grundlagen (Überblick)

- 2.1 Frauenleitbild und Frauenerwerbsarbeit in Deutschland seit 1871
- 2.2 Geschlechterverhältnis in Ost- und Westdeutschland

3. Hausarbeit und Erwerbsarbeitsangebot von Frauen

- 3.1 Empirischer Befund
 - 3.1.1 Hausarbeit und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
 - 3.1.2 Erwerbsquoten und Erwerbsverhalten (kurze Wiederholung)
- 3.2 Theoretische Erklärungsansätze
 - 3.2.1 Die Sichtweise der Neoklassik: Hausarbeit als Bedürfnis – weibliche Erwerbsbiografie als Ergebnis freier Wahl (Gary S. Becker)
 - 3.2.2 Die Sichtweise institutionalistisch-sozialökonomischer Ansätze: Erwerbsverhalten von Frauen, Geschlechterpolitik und kulturelle Leitbilder im internationalen Vergleich (z. B. J. Plantenga, Ilona Ostner, Schmidt/v.Rhein-Kress)
- 3.3 Bewertung und politische Implikationen / Handlungsmöglichkeiten
 - 3.3.1 Bewertung: Geschlechterpolitische Leitbilder in der Diskussion
 - 3.3.2 Gleichstellungspolitische Handlungsalternativen: Lohn für Hausarbeit, partnerschaftliche Männerpolitik oder gleichstellungsorientierte Sozialpolitik
 - 3.3.3 Wirtschaftspolitische Implikationen: z. B. Arbeitslosigkeit und Frauenerwerbsquote im internationalen Vergleich

4. Geschlechtshierarchischer Arbeitsmarkt

4.1 Empirischer Befund

4.1.1 Frauen - Gewinnerinnen des Strukturwandels oder Opfer der Massenerwerbslosigkeit?

Exkurse: Atypische Beschäftigung, Ausländerinnenbeschäftigung

4.1.2. Beruflicher und sektoraler Strukturwandel der Frauenerwerbsarbeit in Deutschland / Segmentationsindizes (Duncan)

4.1.3 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede

4.2 Theoretische Erklärungsansätze

4.2.1 Diskriminierungsbegriffe

4.2.2 Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Ideologien

4.2.3 Neoklassische Ansätze

4.2.3.1 Humankapitaltheorie

4.2.3.2 Neoklassische Diskriminierungstheorien

4.2.4 Sozialökonomische / Politökonomische Ansätze

4.2.4.1 Duale und Radikale Segmentationsansätze

4.2.4.2 Kritik und Erweiterung aus der Sicht der feministischen VWL

- betriebliche und berufliche Segmentationsprozesse und Overcrowding
- Lohnpolitik (Institutionen und Verfahren)

4.3 Bewertung und politische Implikationen / Handlungsmöglichkeiten

4.3.1 Bewertung: Effizienz und Verteilungswirkungen von Frauendiskriminierung - Für wen lohnt sich Frauendiskriminierung?

4.3.2 Berufsbezogene Gleichstellungspolitik (z.B. Beschäftigungspolitik für Frauen; Bewertung von Gleichstellungsgesetzen aus ökonomischer Sicht)

4.3.3 Wirtschaftspolitische Implikationen z. B. Reform der 630-DM-Jobs aus gleichstellungspolitischer Sicht

Literatur:

- Ulla Regenhard, Friederike Maier und Andrea-Hilla Carl: Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis. Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft, fhw forschung 23/24, edition sigma, Berlin 1994, 2. Aufl. 1997
- Randy Abelda, Robert Drago, Steven Shulman: Unlevel Playing Fields. Understanding Wage Inequality and Discrimination, Mc Graw-Hill 1997.
- Jacobsen, Joyce P.: Economics of Gender, Cambridge MA / Oxford, 1994,
- Geske Dijkstra / Janneke Plantenga: Gender and Economics. A European Perspective, Routledge, London / New York 1997
- Ulla Knapp, Marianne Weg: Arbeit teilen-schaffen-neu gestalten. FrauenBeschäftigungsProgramm. Centaurus, Pfaffenweiler 1995.
- Gerhard Bäcker / Brigitte Stolz-Willig (Hg.): Kind, Beruf, soziale Sicherung. Zukunftsaufgabe des Sozialstaats, Bund Verlag, Köln 1994

Im zweiten Kapitel gebe ich einen Überblick über die geschichtliche Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in Deutschland seit der Reichsgründung 1871. Diese historische Grundlegung ist m.E. von zentraler Bedeutung, damit die Studierenden lernen, die heutige Situation (und damit sich selbst) als Gewordene zu verstehen und einzuordnen. In einer Zeit, die - gemessen an demokratischen Werten - eher von Rückschritten als von Fortschritten geprägt ist, erscheint mir dies besonders wichtig, zumal wir es mit einer Studierendengeneration zu tun haben, die ihr politisch bewußtes Leben ausschließlich unter der Ägide einer wirtschaftsliberal und sozialstaatsfeindlich eingestellten, extrem vermachteten Öffentlichkeit verbracht hat und die häufig keinerlei Begriff von schon erreichten sozialen und demokratischen Standards und dem historischen Kampf um ihre Durchsetzung mehr hat. Wesentlich ist das zweite Kapitel auch, um die besondere deutsche Situation, nämlich das Aufeinanderstoßen von zwei unterschiedlichen geschlechterpolitischen Traditionen und die Kolonisierung ostdeutscher Traditionen durch veraltete westdeutsche Standards herauszuarbeiten. In diesem zweiten Kapitel verwende ich neben meiner Dissertation eine Vielzahl von Quellen.

Während die ersten beiden Kapitel einen theoretischen bzw. historischen Überblick liefern, geht es in den beiden folgenden Kapiteln um die empirische und theoretische Untersuchung des Geschlechterverhältnisses, wie es sich uns heute darstellt.

Dabei handelt das dritte Kapitel von der Hausarbeitsseite, das vierte von der Erwerbsarbeitsseite des weiblichen Lebenszusammenhangs. In jedem Kapitel wird jeweils der empirische Befund (Konzentration auf Deutschland; Verweise aber auch auf andere entwickelte Industrieländer, insbesondere die Mitgliedstaaten der EU) präsentiert, so etwa die Untersuchung des statistischen Bundesamtes zum Wert der Hausarbeit, die Entwicklung von Erwerbsquote, Erwerbsverhalten, Arbeitsmarktstruktur und Lohnunterschieden differenziert nach Männern und Frauen.

Darauf aufbauend werden unterschiedliche theoretische Deutungen vorgestellt, so etwa die Kontroverse zwischen New Home Economics bzw. der neoklassi-

schen Erklärung des weiblichen Arbeitsangebotes und politökonomischen Ansätzen, wie sie im Zusammenhang mit dem internationalen Vergleich des Geschlechterverhältnisses entwickelt wurden; oder etwa die kontroversen Ansätze zur Erklärung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes der Neoklassik auf der einen und der an politökonomischen Segmentationsansätzen orientierten Frauenforschung auf der anderen Seite.

Zum Abschluß jedes Kapitels wird versucht, die festgestellten Ungleichheiten zu bewerten (Effizienz vs. Gerechtigkeit) und politische Alternativen zu erörtern, wie etwa das geschützte Elternzeitkonto oder Gleichstellungsgesetze; umgekehrt wird auch gefragt, welche Defizite die herrschende Wirtschaftspolitik aufweist, weil sie - unbewußt i.d.R. - die Stabilisierung des ständestaatlich-patriarchalischen Modells als Nebenziel verfolgt (so etwa in der Beschäftigungsanalyse und -politik; in der Steuerpolitik).

Für den gesamten Kurs verwende ich - außer den bereits genannten - die Lehrbücher von Joyce P. Jacobsen und von Janneke Plantenga / Geske Dijkstra, für die politischen Kapitel auch Ulla Knapp / Marianne Weg und Gerhard Bäcker / Brigitte Stolz-Willig. In didaktischer Hinsicht bemühe ich mich, einerseits Referate der Studierenden, andererseits auch Gruppendiskussionen, ggf. mit Rollenspielen, einzuarbeiten (z.B. Auseinandersetzung einer betrieblichen Gleichstellungsbeauftragten mit Argumenten des Arbeitgebers / der ArbeitnehmerInnenvertretung), allerdings ist die Zeit immer zu knapp.

Auf andere im Rahmen des VWL-Kernfachstudiums angebotene Kurse werde ich weiter unten noch eingehen. Hinweisen möchte ich an dieser Stelle noch auf den VWL-Kurs "Geschlechterverhältnisse im internationalen Vergleich", den ich für das 7. - 9. Semester anbiete. In diesem Kurs werden zunächst einige empirische und theoretische Grundlagen vorgestellt und darauf aufbauend die Industrienationen u.a. im Hinblick auf das geschlechtsspezifische Erwerbsverhalten, Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern, geschlechtshierarchische Arbeitsmarktstruktur und das Geschlechterverhältnis betreffende Aspekte der So-

zialpolitik und der industriellen Beziehungen verglichen. Daran anschließend stellen die Studierenden jeweils ein Land ihrer Wahl vor.

4.2 Brauchen wir Kurse zur Ökonomik des Geschlechterverhältnisses?

- *Nachfrage*

Vielfach wird behauptet, daß es in den 90er Jahren an den Universitäten keine Nachfrage mehr nach "Frauenthemen" gebe. Ich vermag dies nicht allgemein gültig zu bewerten, kann aber die Behauptung aus meiner Erfahrung heraus nicht bestätigen. An meinen o.g. Kursen nehmen zwischen 12 und 25 Studierende teil - je nachdem wie die Kurse zeitlich liegen und welche Alternativen geboten werden. Dies ist für das Lehrangebot im Kernfachstudium VWL, ein Fach, das sich ja bundesweit eher rückläufig entwickelt, eine mittlere Gruppengröße. Ich habe den Eindruck, daß die Teilnahme am Kurs "Ökonomik des Geschlechterverhältnisses" leicht zurückgeht, weiß aber nicht, ob es sich dabei um eine zufallsbedingte oder dauerhafte Erscheinung handelt. Für den Kurs "Geschlechterverhältnisse im internationalen Vergleich" hat die TeilnehmerInnenzahl eher zugenommen, was auch mit der Struktur der Projektstudierenden zusammenhängen mag (niedrigerer BWL-Anteil; relativ hohes politisches Interesse).

An den Kursen nehmen viele Frauen teil, insbesondere solche, die die Geschlechterfrage schon eine ganze Zeit durch ihr Leben begleitet hat, und die auch andere Frauen-Angebote der HWP intensiv nutzen. Aber auch Männer interessieren sich für das Thema, im Kurs "Internationaler Vergleich..." sind es sogar relativ viele gewesen. Sie kommen (abgesehen von den Einzelfällen, die meinen, beim Frauenthema könne jeder Ahnungslose, insbesondere sie selbst, mitreden und leicht einen Schein absahnen), weil sie das Thema persönlich und politisch interessiert und weil es insofern anspruchsvoll ist, als es eine Querschnittsbetrachtung des Fachs VWL und seines Gegenstandsbereiches beinhaltet, weil es also methodologische und thematische Vielfalt und Verknüpfungen verlangt. Inzwischen gibt es im übrigen gerade in gewerkschaftlichen Zusammenhängen auch einige Männer, die begriffen haben, daß viele Bereiche der Wirtschaftspolitik - z.B. Beschäftigungspolitik, Tarifpolitik, Arbeitszeitpoli-

tik, Steuerpolitik etc. - angesichts der zunehmenden Frauenerwerbsquote ohne Reform des Geschlechterverhältnisses nicht wirksam gestaltet werden können.

Fruchtbar und problematisch zugleich ist die Fächerstruktur der TeilnehmerInnen. Neben Volkswirtinnen nehmen viele Soziologinnen und einige Rechtswissenschaftlerinnen teil, die selbstverständlich die Diskussion im Sinne einer Interdisziplinarität befruchten, sie aber andererseits auch immer wieder verzögern, weil sie erhebliche Wissenslücken in der VWL aufweisen. Viele vergessen ihre VWL-Grundkurskenntnisse unmittelbar mit Abschluß der Klausur, weil sie das Fach - so wie es dargeboten wurde - langweilig finden; viele erhoffen sich vom Kurs "Ökonomik des Geschlechterverhältnisses" insofern auch einen neuen, besseren Zugang zur VWL. Zusammenfassend kann man auch sagen, daß mein Kursangebot weniger die Zielgruppe "Volkswirtinnen, die ihr VWL-Wissen intensivieren und verfeinern bzw. ihre Wissenschaftsdisziplin reformieren wollen" erreicht, als vielmehr politisch engagierte Studierende, die ihr gesellschaftliches Umfeld auch mithilfe der VWL - aber einer eher praktisch-politisch und interdisziplinär orientierten VWL - besser begreifen wollen.

Ein Ärgernis ist die extrem niedrige Teilnahme von BWL-Studierenden. Viele haben offensichtlich mittlerweile die HWP als gut organisierten Kurzstudien-gang für BWLerInnen entdeckt, an dem sie ausschließlich die berufliche Verwertbarkeit interessiert. Der zunehmende Umfang dieser Personengruppe droht das Profil der HWP im Sinne einer effizienten Wirtschafts-Fachhochschule zu verzerren; offensichtlich setzt das Lehrangebot der BWL hier keine hinreichenden Kontrapunkte. Die Hochschule hat bislang noch keine Strategien entwickelt, mit denen sie diese unbewußte und ungesteuerte Neu-Orientierung stoppen könnte; immerhin gibt es aber einen Konsens, sie prinzipiell nicht institutionell abzusichern. Hinsichtlich des Lehrangebots muß festgehalten werden: Eine originäre, eigenem Antrieb folgende Nachfrage von BWL-Studierenden nach VWL-Kursen zum Geschlechterverhältnis existiert nicht, obwohl im Bereich von Personal und Organisation die gleichstellungspolitischen Handlungsdefizite nicht zu übersehen bzw. unüberschaubar sind.

- *Auftrag der Hochschulen*

Hochschulen haben im Rahmen ihre Lehre Studierende zu einem fachlich kompetenten, kritischen und politisch bewußten Handeln in Beruf und Gesellschaft und zur aufklärenden Reflexion "der Welt" zu befähigen. Was gelehrt wird, ist deshalb nicht nur eine Frage studentischer Nachfrage, sondern auch des gesellschaftlichen Bedarfs und der aufklärungsbedürftigen gesellschaftlichen Zustände.

Beides spricht für die Integration geschlechtsspezifischer Betrachtungsweisen in die VWL: Zum einen besteht am Arbeitsmarkt ein Bedarf an gleichstellungspolitisch ausgebildeten und reflektierten Menschen; dies ist zumindest unsere Erfahrung mit den befriedigenden Berufseinmündungschancen frauenpolitisch und wirtschaftswissenschaftlich Qualifizierter; Arbeitsgebiete sind insbesondere die gesamte Gleichstellungspolitik, die Arbeitsmarktpolitik, der Weiterbildungsbereich.

Zum anderen kann die VWL nicht achtlos an einer der großen gesellschaftlichen Umwälzungen und zukünftig zu erwartenden Umstrukturierungen vorübergehen, ohne ganz einfach unwahr zu werden.

- *Frauenthemen in der VWL - um jeden Preis?*

Als arglose Zeitgenossin meint man dies zumindest zunächst einmal. Nach der volkswirtschaftlichen Grundausbildung ahnt man allerdings schon, daß die herrschende VWL schon seit Jahrzehnten über vieles hinweggegangen ist, was gesellschaftlich brisant, revolutionär oder zukunftsweisend war. Manche spitzen dies dahingehend zu, daß die VWL ihre Existenzberechtigung ja gerade aus der Nicht-Thematisierung gesellschaftlich brisanter Entwicklungen, aus ihrer Ideologiefunktion, ableitet.

Diese Funktion befriedigen - was das Geschlechterverhältnis angeht - z.B. die Ansätze von Gary S. Becker. Meine Erfahrung ist, daß unsere Studierenden an

dieser Art von volkswirtschaftlicher Modellökonomie kein Interesse haben und daß die VWL eben wegen des Monopols der ModellökonomInnen zunehmend uninteressant für sie wird. Ebenso wenig füllt diese Art von VWL ihre Aufklärungsfunktion aus, und auch die Arbeitskräftenachfrage dürfte für solcherart ausgebildete VolkswirtInnen eher gering ausfallen. Eine Studentin, die eine sehr gute Diplomarbeit über die modellökonomische Behandlung der Geschlechterfrage geschrieben hat, formulierte diesen Sachverhalt einmal so: Sie habe bei ihrer Arbeit viel über das Fach Volkswirtschaftslehre (und die FachvertreterInnen) erfahren, so gut wie nichts aber über das Geschlechterverhältnis.

Anders formuliert: Wir brauchen die Integration geschlechtsspezifischer Themen und Sichtweisen in die volkswirtschaftliche Ausbildung, aber ich glaube, daß dabei eine interdisziplinäre und sozialökonomische Ausrichtung, eine Abkehr von den Rigiditäten der Modellökonomie notwendig ist. Andernfalls kann man das Frauenstudium getrost den anderen Sozialwissenschaften überlassen. Sie dürften den Bedarf von Studierenden an Aufklärung und Handlungsfähigkeit sehr viel besser decken als die weitere Ausdifferenzierung der Modellökonomie. Und darüber schließlich, wie wichtig die feministische Überzeugungsarbeit an modellfixierten Mitgliedern der volkswirtschaftlichen scientific community ist, läßt sich trefflich streiten.

5. Der geplante interdisziplinäre Studienschwerpunkt "Geschlechterverhältnisse / Frauenforschung"

Sowohl in der geltenden Frauenförderrichtlinie (Abs. IV.1) der HWP als auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen HWP und Behörde für Wissenschaft und Forschung vom März 1999 hat sich die HWP verpflichtet, "ihr Lehrangebot an Kursen zu Frauenstudien und Geschlechterverhältnissen ... zu konsolidieren. Der Themenbereich soll in der Lehre quantitativ und qualitativ so ausgestattet sein, daß ein interdisziplinäres Curriculum zu Frauenstudien und Geschlechterverhältnissen vom 1. bis 9. Semester unter Beteiligung aller Fachgebiete entsteht".

Derzeit befindet sich das inzwischen erarbeitete Konzept auf dem "Marsch durch die Hochschulgremien". Es wird von der zuständigen Behörde mit Nachdruck unterstützt. Im übrigen paßt es in die Förderschwerpunkte des HSP IV insofern, als es eine Grundlage für die dort angestrebte verstärkte Förderung von Frauen an Hochschulen darstellt.

Das Konzept sieht vor (*Übersicht 3*), die frauenspezifischen Veranstaltungsangebote im 3. - 6. Semester zu koordinieren und verlässlich zu gestalten, und zwar in allen vier Disziplinen, und das Angebot im 2. Studienabschnitt (Projektstudium) beizubehalten. Zu den ersten beiden Semestern sind bislang keine übergreifenden Konzepte erstellt worden. Das heißt nicht, daß sie überflüssig sind. Vielmehr meine ich, daß gerade in den Grundkursen, z.B. im Grundkurs VWL, das Geschlechterverhältnis betreffende Fragen thematisiert werden müßten. Dies würde allerdings voraussetzen, daß frau, zumindest kapitelweise, ihr eigenes VWL-Einführungs-Lehrbuch schreibt, so daß ich mich an dieses Problem bislang nicht herangewagt habe.

Übersicht 3: Interdisziplinärer Studienschwerpunkt
Geschlechterverhältnisse / Frauenforschung (Konzept)

Grundstudium

Unverändert

Kernfachstudium

- *Spezielle Kurse in jedem Fach*

Problem: BWL

- *Akzentuierte Kurse*

Kurse, bei denen der Themenbereich "Geschlechterverhältnisse" nach dem bisherigen Stand der Forschung eine solche Rolle spielt, daß der Themenschwerpunkt regelmäßig in Prüfungen einbezogen werden kann.

VWL möglicherweise: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Sozialpolitik

- *Akzentuierbare Kurse*

werden je nach KursleiterIn bzw. seinen / ihren aktuellen Planungen als akzentuierte ausgewiesen

VWL z.B.: Verteilung, Internationale Wirtschaftsprobleme

Diplom II / Projektstudium

Unverändert

Im 3. bis 6. Semester ist vorgesehen:

- In jedem Fach soll ein spezifischer Frauenkurs angeboten werden. Wie oben beschrieben, haben wir bislang schon solche Kurse in Recht, Soziologie und VWL. Die Frage ist also, ob die BWL sich zu einem entsprechenden Angebot herbeilassen will bzw. kann.

- Darüber hinaus sollen in allen Fächern zwei akzentuierte Kurse angeboten werden (je einer im 3./4. und einer im 5./6. Studiensemester). Dies sind Kurse, bei denen der Themenbereich "Geschlechterverhältnisse" nach dem bisherigen Stand der Forschung eine solche Rolle spielt, daß der Themenschwerpunkt regelmäßig in Prüfungen einbezogen werden kann. Fragen des Geschlechterverhältnisses können in diesen Kursen als Bausteine behandelt oder regelmäßig (entlang des "normalen" Stoffs) reflektiert werden. Sie sind Prüfungsbestandteile (Hausarbeitsthemen / Klausur). Mittlerweile hat das Fachgebiet VWL aus seinem Kurstableau als akzentuierte die Kurse "Arbeitsmarkt und Beschäftigung" sowie "Sozialpolitik" vorgeschlagen.
- Schließlich kann das jeweilige Fachgebiet Kurse als akzentuierbare, d. h. fallweise - je nach KursleiterIn bzw. ihren aktuellen Planungen - als akzentuierte ausweisen. Für die VWL kämen hier die Kurse Verteilung, Internationale Wirtschaftsprobleme, Strukturpolitik etc. in Frage.

Studierende, die vier Kurse des Frauenschwerpunktes, davon mindestens zwei spezielle, abgeschlossen haben, erhalten ein Zertifikat (neben dem eigentlichen Diplomzeugnis), in dem ihre Qualifikation inhaltlich beschrieben wird.

Ich hoffe sehr, daß dieses interdisziplinäre, in vielen Bereichen bereits erprobte und handhabbare Frauenstudienkonzept in den nächsten Monaten beschlossen wird. Und natürlich würde ich mich freuen, wenn es in der einen oder anderen Form Nachahmerinnen finden würde, Frauenstudien sich also nicht aus Mangel an KooperationspartnerInnen in der BWL und VWL immer wieder auf die kulturwissenschaftlichen Fächer zurückziehen müßten.

Gertraude Krell

Die Integration der Kategorie Geschlecht in die Personalpolitiklehre - am Beispiel meines Lehrprogramms

- A. Zwei Vorbemerkungen
- B. Spezifische Lehrveranstaltungen
- C. Gender Mainstreaming
- D. Zum Schluss: Erwägungen und Erfahrungen

A. Zwei Vorbemerkungen

Erstens: Im Unterschied zu Ulla Knapp spreche ich nicht für die Betriebswirtschaftslehre insgesamt, sondern nur für eine spezielle betriebswirtschaftliche Teildisziplin, und zwar jene, deren Gegenstand das Personal ist.

Für diese betriebswirtschaftliche Teildisziplin werden wiederum unterschiedliche Bezeichnungen verwendet, wie z.B. Personalwesen, Personalwirtschaftslehre, Personalmanagement oder Personalpolitik. Diese Etiketten stehen für verschiedene programmatische Orientierungen.¹ Die von mir gewählte Bezeichnung Personalpolitik (für den Gegenstandsbereich) bzw. Personalpolitiklehre (für die Disziplin) fokussiert Organisationen als interessenpluralistische Gebilde. Damit soll der Blick darauf gelenkt werden, dass

¹ Ausführlicher dazu: Krell 1996 und Krell 1999a.

- es neben dem (Personal-)Management² noch andere personalpolitisch relevante Akteure und Akteurinnen gibt (z.B. die Interessenvertretung oder Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte), und dass
- die konkrete Ausgestaltung personalpolitischer Verfahren und Instrumente Ergebnis von (Ver-)Handlungsprozessen ist, in denen - innerhalb eines gegebenen³ Ordnungsrahmens, z.B. konstituiert durch das Arbeitsrecht - unterschiedliche Individuen oder Gruppen ihre jeweiligen Interessen durchzusetzen versuchen. Vom Ergebnis her betrachtet lassen sich alle Verfahren und Instrumente darauf hin prüfen, welche bzw. wessen Interessen in ihnen geronnen sind - und eine in diesem Zusammenhang relevante Analysekatgorie ist das Geschlecht bzw. die Geschlechterordnung.

Zweitens: Ich habe mich für diesen Beitrag darauf beschränkt, mein eigenes Lehrprogramm hinsichtlich der Integration der Kategorie Geschlecht zu ‚durchforsten‘. Für entsprechende Analysen von deutschsprachigen Personallehrbüchern verweise ich auf Gerhard/Osterloh/Schmidt (1993) und Philipp (1997), für eine Untersuchung der Lehr- und Forschungsprogramme der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen für Personal an den Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz auf Krell/Osterloh (1993a).⁴

B. Spezifische Lehrveranstaltungen

In der Zeit von 1990, dem Beginn meiner Lehrtätigkeit an der Freien Universität Berlin, bis heute, wurden von mir oder/und meinen Mitarbeiterinnen (M), Lehrbeauftragten (L), Kolleginnen (K) u.a. folgende Lehrveranstaltungen⁵ zu frauen- oder geschlechterbezogenen Themen durchgeführt:

² Hier im institutionellen Sinn gemeint.

³ Langfristig läßt sich dieser Ordnungsrahmen wiederum durch interessengeleitete (Ver-)Handlungen verändern.

⁴ Eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Untersuchungen findet sich bei Krell 1999b, S.171ff.

⁵ Zu den Lehrveranstaltungstypen: In Seminaren oder Projektgruppen können die Studierenden durch Erarbeitung einer schriftlichen Hausarbeit und deren mündliche Präsentationen

- *Frauen in Führungspositionen*
von mir als Seminar im WS 1990/91,
- *Frauen und Ökonomie*
von Brigitte Clemens-Ziegler (K), Hannelore Dittberner (M), Angela Fiedler (K), Michaela Haase (K), mir, Melanie Nassauer (K), Dorothea Schäfer (K)⁶ und Evelyn Stoll (M) als Ringvorlesung im WS 1991/92)⁷,
- *Gibt es einen geschlechtstypischen Führungsstil?*
von mir und Rosemarie Kay (M) als Übung im SoSe 1992,
- *Frauenförderung in Unternehmen, Verwaltungen und sozialen Einrichtungen*
von Margrit Zauner (L)⁸ als Projektgruppe im WS 1992/93,
- *Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben unter besonderer Berücksichtigung des Europäischen Gemeinschaftsrechts*
von Ingrid Weber (L)⁹ als Colloquium im SoSe 1993 und im SoSe 1996,
- *Frauenförderung - Ansätze, Erfahrungen, Perspektiven*
von Margrit Zauner (L) als Projektgruppe im WS 1993/94,
- *Betriebliche Gleichstellungspolitik*
von mir und Rosemarie Kay (M) als Projektgruppe im WS 1994/95,
- *Besondere Mitarbeitergruppen*
von Hannelore Dittberner (M) und Rosemarie Kay (M) als Projektgruppe im WS 1994/95,

tion große Leistungsnachweise erwerben; diese können erstens - auf Antrag der Studierenden - zu 20 Prozent in die Diplomnote einfließen und sind zweitens interne Voraussetzung für das Schreiben einer Diplom- oder Staatsexamensarbeit im Fach Personalpolitik. In Übungen ist durch Schreiben einer Klausur (manchmal auch eines Arbeitsberichts) der Erwerb von kleinen Leistungsnachweisen möglich; diese genügen für die Anmeldung zur Diplomprüfung in Personalpolitik. In Ringvorlesungen oder Colloquien gibt es keine Leistungsnachweise.

⁶ Brigitte Clemens-Ziegler und Michaela Haase waren Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Wissenschaftliche Assistentinnen im Bereich Betriebswirtschaftslehre, Angela Fiedler, Melanie Nassauer und Dorothea Schäfer im Bereich Volkswirtschaftslehre. Die zuletzt Genannte war damals Frauenbeauftragte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft.

⁷ Vgl. die Dokumentation von Färber/Schäfer (o.J.).

⁸ Damals Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen (KOBRA), Berlin.

⁹ Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Berlin.

- *Diversity Trainings*
von mir und Astrid Emmerich (M) als Übung im SoSe 1996,
- *Managing Diversity*
von Astrid Emmerich (M) als Projektgruppe/Übung im SoSe 1997 und von mir und Astrid Emmerich als Projektgruppe im SoSe 1999,
- *Chancengleichheit durch Gleichstellungspolitik*
von mir und Renate Ortlieb (M) als Projektgruppe im WS 1997/98,
- *Ökonomie und Geschlecht*
von Miriam Beblo (K), mir, Katrin Schneider (K) und Birgit Soete (K)¹⁰ als Ringvorlesung im SoSe 1998¹¹.

C. Gender Mainstreaming

Ausgehend von der Überlegung, dass Lehrveranstaltungen speziell zu frauen- und geschlechterbezogenen Themen nur einen bestimmten Kreis von Studierenden ansprechen, versuche ich diese Themen tendenziell in alle Lehrveranstaltungen zu integrieren. Heute würde man das als eine Art Gender Mainstreaming bezeichnen.

Zunächst einige Beispiele dazu aus Projektgruppen. Wenn ich z.B. eine Veranstaltung zum Thema *Mitarbeiterbefragungen* durchführe, dann vergebe ich ein Referat zum Thema *Mitarbeiterbefragungen im Dienste der Chancengleichheit*. Auch in Veranstaltungen zum Thema *Personalbeurteilung* wird zu gleichstellungspolitischen Aspekten referiert. Als letztes Beispiel in diesem Zusammenhang möchte ich meine aktuelle Projektgruppe zum Thema *Emotionsarbeit in Dienstleistungsorganisationen* anführen. Hier gibt es unter anderem Referate zum Gendering von Emotionsarbeit und zu Office Romance.

Welche Übungen und Projektgruppen sie besuchen und in welchen sie Leistungsnachweise erwerben, können sich die Studierenden aussuchen. Dagegen

¹⁰ Alle drei Kolleginnen waren bzw. sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Bereich Volkswirtschaftslehre.

¹¹ Vgl. die Dokumentation von Beblo u.a. 1999.

ist der Besuch des Vorlesungszyklus' *Personalpolitik I - III* verbindlich für alle, die diese spezielle Betriebswirtschaftslehre studieren (s. Übersicht 1).

Personalpolitik I

1. Zum Verhältnis von Personallehre und Personalpraxis

- 1.1 Vorbemerkung: Zur Bedeutung von und zum Umgang mit Begriffen
- 1.2 Personallehre oder -wissenschaft?
- 1.3 Positionen zum Verhältnis von Wissenschaft und Praxis
- 1.4 Zum Verhältnis von universitärer Ausbildung und Praxis

2. Personallehren: Geschichte und Orientierungen

- 2.1 Vorbemerkung: Personal als Gegenstand verschiedener Disziplinen und Theorien
- 2.2 Geschichte der Personallehren
- 2.3 Programmatische Orientierungen von Personallehren im Überblick

3. Betriebliche Personalpolitik: Einflussfaktoren und zu beeinflussende Faktoren

- 3.1 Vorbemerkung: Determinanten und Spielräume
- 3.2 ...auf der Ebene der Umwelt
 - 3.2.1 Ökonomische Situation/Entwicklung
 - 3.2.2 Arbeitsbeziehungen
 - 3.2.3 Arbeitsrecht
- 3.3 ...auf der Ebene der Organisation
 - 3.3.1 Propädeutik: Organisation und Umwelt
 - 3.3.2 Spezifika wie Profit/non-Profit, Branche, Größe
 - 3.3.3 Strategie
 - 3.3.4 Organisationskultur
 - 3.3.5 Leitbilder
- 3.4 ...auf der Ebene der Person
 - 3.4.1 Propädeutik: Individuum und Organisation
 - 3.4.2 Menschenbilder
 - 3.4.3 Motivation
 - 3.4.4 Arbeitszufriedenheit

4. Aktuelle Tendenzen

- 4.1 Flexibilisierung vs. Individualisierung
- 4.2 Europäisierung und Internationalisierung
- 4.3 Managing Diversity bzw. Chancengleichheitspolitik
- 4.4 Personal-Ethik

Personalpolitik II

5. Politikfeld Personalbewegungen

- 5.1 Definitorisches und Perspektivisches
- 5.2 Anforderungs- und Qualifikationsprofile: Grundlagen und -fragen der Anforderungsermittlung und Eignungsprüfung

- 5.3 Personalbedarfsermittlung
- 5.4 Personalbeschaffung/Gewinnung von MitarbeiterInnen
- 5.5 Personalauswahl
- 5.6 Einführung neuer MitarbeiterInnen
- 5.7 Personalzuweisung/-einsatz
- 5.8 Personalentwicklung
- 5.9 Personalabbau/-freisetzung

6. Politikfeld Arbeitsgestaltung

- 6.1 Definitorisches und Perspektivisches
- 6.2 Grundlagen und -fragen der Arbeitsgestaltungspolitik
- 6.3 Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und -umgebung
- 6.4 Gestaltung des Arbeitsinhaltes/Arbeitsstrukturierung
- 6.5 Gestaltung der Arbeitszeit

Personalpolitik III

7. Politikfeld Entgelt

- 7.1 Definitorisches und Perspektivisches
- 7.2 Differenzierung der Grundentgelte
- 7.3 Leistungsabhängige Grundentgeltdifferenzierung
- 7.4 Sozialleistungen
- 7.5 Materielle Beteiligungen
- 7.6 Vergütung von Führungskräften

8. Politikfeld Zusammenarbeit und Führung

- 8.1 Definitorisches und Perspektivisches
- 8.2 Ausgewählte Forschungsansätze im Überblick
- 8.3 Vorgesetzte führen MitarbeiterInnen: Dimensionen des Führungshandels und Führungsstile
- 8.4 (Wie) können MitarbeiterInnen ihre Vorgesetzten beeinflussen?
- 8.5 Zusammenarbeit in Gruppen
- 8.6 Ausgewählte Problembereiche und Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Zusammenarbeit und Führung

9. Politikfeld Koordination

- 9.1 Definitorisches und Perspektivisches
- 9.2 HRM. Die Koordination von Unternehmens- bzw. Organisationspolitik und Personalpolitik
- 9.3 Organisation der betrieblichen Personalarbeit
- 9.4 Personalinformationssysteme
- 9.5 Personalcontrolling

Zu den Vorlesungen habe ich jeweils einen Reader erstellt. Dieser enthält zu jedem Thema die Untergliederung und Literaturhinweise. Als Literaturhinweise

gibt es jeweils zum einen Basistexte, die (diplom-)prüfungsrelevant sind, und zum andern ergänzende Literatur für Interessierte. Die ‚Inventur‘ der drei Vorlesungen hat zu folgendem Ergebnis geführt.

Personalpolitik I

1. *Zum Verhältnis von Personallehre und Personalpraxis*

1.1 Vorbemerkung: Zur Bedeutung von und zum Umgang mit Begriffen

Hier erläutere ich unter anderem, welche Assoziationen und Botschaften mit bestimmten Bezeichnungen verbunden sind oder sein können, und dass es deshalb nicht gleichgültig ist, wie Maßnahmen genannt werden. Ein Beispiel, an dem ich das illustriere, sind die Bezeichnungen Frauenförderung, Chancengleichheit oder Gleichstellungspolitik.

1.2 Personallehre oder -wissenschaft?

Hier sind geschlechterbezogene Erkenntnisse weniger bedeutsam, denn es geht ganz allgemein um die mangelhafte theoretische Fundierung des Faches.

1.3 Positionen zum Verhältnis von Wissenschaft und Praxis

Eine der hier vorgestellten Positionen ist das „Plädoyer für eine theoretisch reflektierte Praxis“ einer Frauen- und Geschlechterforscherin.¹²

1.4 Zum Verhältnis von universitärer Ausbildung und Praxis

Ausgehend von den drei Ausgangs- bzw. Eckpunkten „Erwartungen der Praxis“, „Erwartungen der Studierenden“ und „Orientierungen und Ressourcen der Lehrenden“ stelle ich im Zusammenhang mit dem zuletzt genannten Punkt meine Arbeitsschwerpunkte in Lehre und Forschung vor. Einer davon ist die Chancengleichheit der Geschlechter.

¹² G.-A. Knapp 1998, S. 74.

2. *Personallehren: Geschichte und Orientierungen*

2.1 Vorbemerkung: Personal als Gegenstand verschiedener Disziplinen und Theorien

Hier ist mir bei der Bestandsaufnahme deutlich geworden, dass der Hinweis auf die Frauen- und Geschlechterforschung fehlt.

2.2 Geschichte der Personallehren

In meiner Geschichte der Personallehren (des deutschsprachigen Raums) kommen nur Männer vor – und das, obgleich ich einen Basis-Text verwende, der von mir stammt.¹³ Dabei gibt es durchaus eine Reihe von Frauen, die man als frühe Personalforscherinnen und -praktikerinnen betrachten kann. Beispielhaft seien hier die Arbeitswissenschaftlerinnen Franziska Baumgarten¹⁴ und Irene Witte¹⁵ genannt. Allerdings scheint mir hier auch noch Forschungsbedarf zu bestehen.

2.3 Programmatische Orientierungen von Personallehren im Überblick

In diesem Zusammenhang ist das Geschlecht der Personallehrenden bzw. sind geschlechterbezogene Erkenntnisse nicht bedeutsam.

3. *Betriebliche Personalpolitik: Einflussfaktoren und zu beeinflussende Faktoren*

3.1 Vorbemerkung: Determinanten und Spielräume

Auch hier ist das Thema nicht von Bedeutung.

3.2 ... auf der Ebene der Umwelt

3.2.1 Ökonomische Situation/Entwicklung

Hier wird das Thema nicht angesprochen.

3.2.2 Arbeitsbeziehungen

Hier ist das Thema bislang nicht integriert. Die Bestandsaufnahme hat mich auf die Idee gebracht, bei der Überarbeitung des Readers einen ergänzenden Text aufzunehmen, der das Verhältnis der Gewerkschaften und der betrieblichen

¹³ Krell 1999a.

¹⁴ Vgl. Daub 1996.

¹⁵ Vgl. Pokorny 1999.

Interessenvertretung zur Geschlechtergleichstellung und das Verhältnis zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten thematisiert.¹⁶

3.2.3 Arbeitsrecht

Hier gehe ich ausführlich auf die einschlägigen Rechtsgrundlagen ein. Auch gibt es einen Basis-Text - allerdings nur zum Verbot der mittelbaren Diskriminierung.¹⁷

3.2.4 Arbeitsmarkt

Im Mittelpunkt steht Segmentation bzw. stehen Segmentationstheorien und deren Bedeutung für die betriebliche Personalpolitik. Zur Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht gibt es einen (Unter-)Gliederungspunkt und einen ergänzenden Literaturhinweis.¹⁸

3.2.5 Gesellschaftlich-kulturelle Bedingungen

Bei den hier angesprochenen Aspekten - Herausbildung der Arbeits- und Zeitdisziplin im Prozess der Industrialisierung und Wertewandel - differenziere ich nicht nach Geschlecht. Geplante Änderung: Chancengleichheit als Wert, dem zunehmend Bedeutung beigemessen wird, aufnehmen. Das ist mir deshalb wichtig, weil ich auf die Diskrepanzen zwischen den Werten der (potentiellen) Beschäftigten und denen, die sie in Organisationen verwirklicht sehen, eingehe - und dabei die Frage aufwerfe, welche Antworten es seitens der betrieblichen Personalpolitik auf diese Diskrepanzen geben kann.

¹⁶ Vgl. Krell 1999c.

¹⁷ Colneric 1998.

¹⁸ Kleber 1993.

3.3 ... auf der Ebene der Organisation

3.3.1 Propädeutik: Organisation und Umwelt

3.3.2 Spezifika wie Profit/non-Profit, Branche, Größe

3.3.3 Strategie

Bei all diesen Grundlagen wird nicht nach Geschlecht differenziert bzw Aspekte der Geschlechtergleichstellung bleiben ausgeklammert. Eingegangen werden könnte auf die Verankerung von Chancengleichheit in der Strategie einer Organisation.¹⁹

3.3.4 Organisationskultur

Dazu verwende ich einen Basis-Text,²⁰ der zunächst die Positionen der kulturellen Pragmatiker und Puristen gegenüberstellt und als ‚dritten Weg‘ für einen ethisch verantwortbaren kulturellen Wandel plädiert. Wie ein solcher Wandel aussehen kann, wird am Beispiel Umweltschutz und Gleichberechtigung illustriert.

3.3.5 Leitbilder

Hier gehe ich kurz auf Chancengleichheit (nicht nur der Geschlechter) als Inhalt von Unternehmensleitbildern ein.

3.4 ...auf der Ebene der Person

3.4.1 Propädeutik: Individuum und Organisation

Hier wird nicht nach Geschlecht differenziert.

3.4.2 Menschenbilder

Im Mittelpunkt stehen die klassischen Menschenbildtypologien. Nur in einer Randbemerkung gehe ich darauf ein, dass in Lehre und Praxis nicht nur Menschenbilder im allgemeinen wirksam sind, sondern auch Bilder von spezifischen Menschengruppen, wie z.B. Frauenbilder.²¹

¹⁹ Siehe unter 4.2.

²⁰ Krell 1991.

²¹ Dazu ausführlicher: Krell 1984 und 1999b.

3.4.3 Motivation

Hier lege ich den Schwerpunkt auf das Verhältnis von intrinsischer und extrinsischer Motivation - und differenziere nicht nach Geschlecht.

3.4.4 Arbeitszufriedenheit

Auch hier wird nicht nach Geschlecht differenziert, weil dies - wie bei der Motivation - die Gefahr der Stereotypisierung in sich bergen würde.²²

4. Aktuelle Tendenzen

4.1 Flexibilisierung vs. Individualisierung

Hier differenziere ich nicht nach Geschlecht. Denkbar wäre im Zusammenhang mit Flexibilisierung auf die Verbindung von Normalarbeitsverhältnis und Norm(al)ar-beitnehmer (= männlich) hinzuweisen und bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie z.B. geringfügige oder befristete Beschäftigung, die geschlechtsspezifische Verteilung zu berücksichtigen. Mit Blick auf Individualisierung könnte bereits hier der Unterschied zwischen einer Orientierung an (Geschlechts-)Gruppen und an Individuen angesprochen werden.²³ Dies geschieht unter 4.3

4.2 Europäisierung und Internationalisierung

Bei Europäisierung steht die Personalpolitik im europäischen Vergleich im Mittelpunkt. In dem dazugehörigen Basis-Text²⁴ werden auch gleichstellungspolitisch relevante Aspekte thematisiert, wie z.B. die Frage, ob in den Unternehmen und Verwaltungen der einzelnen Länder eine Strategie für die Gleichstellung vorhanden ist. Ergänzend wird auf einen Aufsatz über Gleichberechtigungsmaßnahmen und Entwicklungen im Personalmanagement in Europa verwiesen.²⁵ Am Beispiel Internationalisierung setze ich den Schwerpunkt auf das Agieren in fremden Kulturen und den Auslandseinsatz von Beschäftigten. Hier

²² Dazu mehr unter D.

²³ Vgl. dazu Krell 1993.

²⁴ Weber/Kabst 1996.

²⁵ Hegewisch 1993.

gibt es einen ergänzenden Literaturhinweis zum Thema Auslandseinsatz weiblicher Führungskräfte.²⁶

4.3 Managing Diversity bzw. Chancengleichheitspolitik

Während es beim US-amerikanischen Konzept Managing Diversity²⁷ nicht nur um die Geschlechtszugehörigkeit geht, sondern auch um Merkmale wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung etc, konzentriere ich mich im Zusammenhang mit dem zweiten Teil auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern²⁸.

4.4 Personal-Ethik

Hier werden in Vorlesung und Basis-Text²⁹ personaethisch relevante Normen und Handlungsfelder angesprochen. Eines davon ist „Chancengleichheit: die multikulturelle Organisation“. Im Zusammenhang mit einem anderen „Angemessenes Entgelt: Die verteilungsgerechte Organisation“ gehe ich auf die Geschlechtsdiskriminierung bei der Entgeltpolitik ein.³⁰

Personalpolitik II

5. Politikfeld Personalbewegungen

5.1 Definitorisches und Perspektivisches

Hier wird nicht nach Geschlecht differenziert.

5.2 Anforderungs- und Qualifikationsprofile: Grundlagen und -fragen der Anforderungsermittlung und Eignungsprüfung

Im Zusammenhang mit der Erstellung von Anforderungsprofilen benutze ich³¹ eine Checkliste der KGSt³², in der auch auf die Gefahr der Diskriminierung ver-

²⁶ Domsch/Lieberum 1998.

²⁷ Basis-Text: Auszug aus Emmerich/Krell 1998.

²⁸ Basis-Text: Krell 1998a, ergänzender Literaturhinweis: Krell 1998c.

²⁹ Krell 1999d.

³⁰ Dazu mehr unter 7. Politikfeld Entgelt.

³¹ Auf Folie, nicht als Basis-Text.

³² Vgl. KGSt 1992.

wiesen wird. Im Zusammenhang mit der Eignungsprüfung/Personalbeurteilung fehlen bislang gleichstellungspolitische Aspekte. Hier möchte ich bei der nächsten Überarbeitung einen (ergänzenden?) Literaturhinweis hinzufügen.³³

5.3 Personalbedarfsermittlung

Da hier die Ermittlung des quantitativen Personalbedarfs im Mittelpunkt steht, erübrigt sich eine nach Geschlecht differenzierte Betrachtung.

5.4 Personalbeschaffung/Gewinnung von MitarbeiterInnen

Hier verweise ich als ergänzende Literatur auf ein Lehrbuch³⁴, das den Diskriminierungsaspekt durchgängig integriert hat.

5.5 Personalauswahl

Auch hier erfolgt die Integration gleichstellungspolitischer Aspekte nur in Form von ergänzenden Literaturhinweisen.³⁵

5.6 Einführung neuer MitarbeiterInnen

Hier differenziere ich nicht nach Geschlecht, weil dabei die Gefahr der Stereotypisierung bzw. Schubladisierung bestünde.

5.7 Personalzuweisung/-einsatz

Auch in diesem Punkt erfolgt derzeit keine Einbeziehung geschlechterbezogener Erkenntnisse. Denkbar wäre, auf das Gendering von Arbeit(splätzen) und Arbeitsvermögen einzugehen.³⁶

5.8 Personalentwicklung

Hier ist meine Vorlesung derzeit völlig geschlechtsblind. Bei der nächsten Überarbeitung beabsichtige ich eine Integration in Form von ergänzender Literatur.³⁷

³³ Krell 1998d.

³⁴ Rastetter 1996.

³⁵ Kay 1998 und Rastetter 1996.

³⁶ Vgl. z.B. G.-A. Knapp 1993.

³⁷ Ebner 1998 und van der Laan 1998.

5.9 Personalabbau/-freisetzung

Auch hier wird nicht nach Geschlecht differenziert; es fehlt meines Wissens auch ein Text, der als (ergänzende) Literatur angegeben werden könnte.

6. *Politikfeld Arbeitsgestaltung*

6.1 Definitorisches und Perspektivisches

6.2 Grundlagen und -fragen der Arbeitsgestaltungspolitik

6.3 Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und -umgebung

Bei all diesen Punkten wird nicht nach Geschlecht differenziert.

6.4 Gestaltung des Arbeitsinhaltes / Arbeitsstrukturierung

Hier wird im Zusammenhang mit Gruppenarbeit in der schlanken Produktion an einem Fallbeispiel kurz erwähnt, welche Probleme eine mangelhafte ergonomische Arbeitsgestaltung für die Zusammenarbeit von Frauen und Männern haben kann.³⁸ Bei der Überarbeitung beabsichtige ich ergänzende Literaturhinweise aufzunehmen.³⁹

6.5 Gestaltung der Arbeitszeit

Hier wird in einem (Unter-)Gliederungspunkt klassische Teilzeitarbeit als Frauendomäne mit großem mittelbarem Diskriminierungspotential der status- und geschlechtsneutralen Teilzeitarbeit gegenübergestellt - allerdings ohne Literaturhinweise. Auch diese sollen bei der Überarbeitung ergänzt werden.

Personalpolitik III

7. *Politikfeld Entgelt*

7.1 Definitorisches und Perspektivisches

Hier wird bereits als ein Beispiel für Verteilungsprobleme innerhalb der Beschäftigten das Problem der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts erwähnt.

³⁸ Ausführlicher dazu: Dittberner/Krell 1995 und die dort angegebene Literatur.

³⁹ In Frage kommen: Hilf/Jacobsen 1998, Osterloh/Wübker 1998 und Osterloh/Wübker 1999.

7.2 Differenzierung der Grundentgelte

Im Zusammenhang mit der anforderungsabhängigen Differenzierung der Grundentgelte gehe ich ausführlich auf den Beitrag der Arbeitsbewertung zur Unter- bzw. zur Aufwertung von Frauenarbeiten ein. Dazu gibt es auch einen Basis-Text⁴⁰ und ergänzende Literaturhinweise.⁴¹

7.3 Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung

Eingangs wird darauf aufmerksam gemacht, dass das Verbot der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts auch die leistungsabhängigen Entgeltbestandteile (Leistungslöhne, Leistungszulagen) betrifft, und es gibt einen Hinweis auf ergänzende Literatur.⁴²

7.4 Sozialleistungen

Obwohl er bedeutsam wäre - vergegenwärtigt sei nur der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung - bleibt hier bislang der Aspekt der Geschlechtsdiskriminierung ausgeblendet.

7.5 Materielle Beteiligung

Es gibt einen Hinweis auf empirische Untersuchungen, denen zu Folge z.T. Teilzeitbeschäftigte von der materiellen Beteiligung ausgeschlossen werden⁴³ - verbunden mit der Frage, ob dies nicht den Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung erfüllt.

7.6 Vergütung von Führungskräften

Hier gehe ich nicht grundsätzlich auf die auch im Führungskräftebereich bestehende Entgeltdiskriminierung ein⁴⁴. Kurz erwähnt wird, dass die Vergütungsstudien der Unternehmensberatungen, an denen sich Unternehmen bei der Führungskräfteentlohnung orientieren, nach Frauen- und Männergehältern diffe-

⁴⁰ Krell/Winter 1998.

⁴¹ Jochmann-Döll 1990 und Winter 1994.

⁴² Krell/Tondorf 1998.

⁴³ Ausführlicher dazu: Krell 1994, S. 183f.

⁴⁴ Vgl. dazu z.B. Bischoff 1990, S. 25ff.

renzieren⁴⁵ - und somit zur Perpetuierung der Abstände zwischen Frauen- und Männergehältern im Führungskräftebereich beitragen.

8. Politikfeld Zusammenarbeit und Führung

8.1 Definitorisches und Perspektivisches

Hier geht es mir ganz allgemein darum zu vermitteln, dass Vorgesetzte nicht nur führen, sondern auch geführt werden, und zwar sowohl interpersonell (z.B. von MitarbeiterInnen) als auch organisatorisch (z.B. durch die Organisationskultur oder Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung). Dabei wird nicht nach Geschlecht differenziert.

8.2 Ausgewählte Forschungsansätze im Überblick

Im Zusammenhang mit dem Eigenschaftsansatz wird auf die Verbindung zu „Frauen führen besser“ verwiesen. Im entsprechenden Basis-Text⁴⁶ werden Führungseigenschaften von Frauen thematisiert - allerdings mit einer Fokussierung auf Differenz.

8.3 Vorgesetzte führen MitarbeiterInnen: Dimensionen des Führungshandelns und Führungsstile

In einem (Unter-)Gliederungspunkt und mittels eines Basis-Textes⁴⁷ wird hier die These von der Vorteilhaftigkeit weiblicher Führung problematisiert.

8.4 (Wie) können MitarbeiterInnen ihre Vorgesetzten beeinflussen?

Nach einer Einführung ins Thema Führung von unten, lege ich hier den Schwerpunkt auf die Vorgesetzten- oder Aufwärtsbeurteilung als formalisierte Form der Einflussnahme von unten nach oben. Der dazu angegebene Basis-Text⁴⁸ berücksichtigt bei der Zusammensetzung einer Projektgruppe die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten und bei der Ausgestaltung des Erhebungsinstrumentes gleichstellungspolitisch relevante Fragen.

⁴⁵ Vgl. dazu auch Assig/Beck 1996, S. 142.

⁴⁶ Delhees 1995.

⁴⁷ Krell 1998b.

⁴⁸ Ebner/Krell 1994.

8.5 Zusammenarbeit in Gruppen

Hier wird nicht auf geschlechterbezogene Erkenntnisse eingegangen.

8.6 Ausgewählte Problembereiche und Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Zusammenarbeit und Führung.

Hier werden thematisiert: Mobbing, Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung und das Mitarbeitergespräch. Nur im Zusammenhang mit Mobbing werden in Vorlesung und Basis-Text ⁴⁹geschlechterbezogene Aspekte thematisiert (wie z.B. sexuelle Belästigung als Komponente und geschlechtsspezifische Verteilung von „TäterInnen“ und „Opfern“) kurz angesprochen. Bei der Überarbeitung möchte ich Hinweise auf ergänzende Literatur hinzufügen.⁵⁰

9. Politikfeld Koordination

9.1 Definitorisches und Perspektivisches

Hier wird kurz das Gleichstellungscontrolling⁵¹ erwähnt.

9.2 HRM. Die Koordination von Unternehmens- bzw. Organisationspolitik und Personalpolitik

Da die Humanressourcen als Kollektivneutrum betrachtet werden, findet keine Differenzierung nach Geschlecht statt.

9.3 Organisation der betrieblichen Personalarbeit

Soweit ich das übersehe, sind hier geschlechterbezogene Aspekte nicht relevant.

9.4 Personalinformationssysteme

An dieser Stelle gehe ich nicht auf deren gleichstellungspolitische Relevanz ein. Das ist bereits unter 4.3 geschehen.

9.5 Personalcontrolling

Hier wird noch einmal das Gleichstellungscontrolling angesprochen..

⁴⁹ Leymann 1993.

⁵⁰ Meschkutat/Holzbecher 1998 und (auszugsweise) Tondorf/Krell 2000.

⁵¹ Ausführlicher dargestellt in 4.3 bzw. Krell 1998a.

D. Zum Schluss: Erwägungen und Erfahrungen

Dass ich durch das Mainstreaming versuche, auch jene Studierenden zu erreichen, die keine frauen- oder geschlechterspezifischen Lehrveranstaltungen besuchen, habe ich bereits zu Beginn von C erwähnt. Dahinter steckt folgende Überlegung bzw. Überzeugung: Wenn ich Studierende für eine professionelle Personalpraxis ausbilden will, dann gehören gleichstellungspolitisch relevante Aspekte in das Curriculum. Beispielhaft seien hier die einschlägigen Rechtsnormen genannt. Wenn Personalverantwortliche diese nicht kennen oder sich deren Konsequenzen nicht bewusst sind, kann das erhebliche Kosten verursachen. Ich versuche, den Studierenden zu vermitteln, dass eine Orientierung der Personalpolitik am Grundsatz der Chancengleichheit (nicht nur) der Geschlechter rechtlich und ethisch geboten und darüber hinaus ökonomisch vorteilhaft ist.⁵²

Um eine solche Personalpolitik zu realisieren, ist auch Wissen über das Diskriminierungs-, und Gleichstellungspotential von Verfahren und Instrumenten der Personalpolitik erforderlich. Hier ist mir aufgefallen, dass ich dies z.B. bei der anforderungsabhängigen Entgeltendifferenzierung ausführlich thematisiere - und auch einen Basis-Text dazu angegeben habe - bei mindestens genau so relevanten Themen wie z.B. Personalauswahl oder Personalbeurteilung dagegen nicht.

Eine letzte - für mich fundamentale - Erwägung: Für bedeutsam halte ich eine Differenzierung nach Geschlecht überall dort, wo es um strukturelle Diskriminierung bzw. deren Bekämpfung geht. Eine Orientierung an mehr oder weniger fragwürdigen Geschlechterstereotypen wie „Frauen führen besser“ lehne ich dagegen strikt ab. Hier sympathisiere ich mit einer dekonstruktivistischen Perspektive.⁵³ Geschlechterstereotypen sollten bzw. müssen aber wiederum in Zusammenhängen berücksichtigt werden, wo sie die Wahrnehmungen und Bewertungen beeinflussen, d.h. zum Beispiel bei der Arbeits- und Leistungsbewertung oder bei der Personalauswahl und Personalzuordnung.

⁵² Die ökonomische Vorteilhaftigkeit ist ein wesentlicher Aspekt von 4.3.

⁵³ Sensu. G.-A. Knapp 1998, S. 77.

Nun zu den Erfahrungen: Wie Sie sich vorstellen können oder auch selbst erfahren haben, sind die Reaktionen der Studierenden auf die Integration geschlechterbezogener Themen in die Lehre ausgesprochen konträr.

Sicherlich teilt nur eine kleine Minderheit meine Passion für die Geschlechtergleichstellung. Mit Blick auf die Mehrheit passiert es immer wieder, dass sich ein kollektives Grinsen und Kichern breit macht, wenn ich gleichstellungspolitisch relevante Aspekte anspreche. Ich kann mich erinnern, dass ich mich einmal darüber so geärgert habe, dass mir die Bemerkung rausgerutscht ist, außerhalb der Uni würde ich zu diesem Thema oft gegen Geld zu Vorträgen eingeladen. Wahrscheinlich hat mich die Hoffnung getrieben, die Mitteilung, dass Externe einen Preis zahlen, um diese Dinge zu hören, würde das Thema in den Augen der betriebswirtschaftlichen Klientel aufwerten.

Eine Ex-Hilfskraft (weiblich) hat mir einmal gestanden, dass sie immer den Ausdruck „Jetzt kommt sie wieder mit ihrem Gleichstellungsscheiß“ gebraucht hat. Die gleiche Hilfskraft war aber beim Korrekturlesen der ersten Auflage von „Chancengleichheit durch Personalpolitik“⁵⁴ beeindruckt von der - für sie offensichtlich überraschenden - Professionalität und Seriosität der Argumentation.

Ein Student (männlich) hat mir nach seiner Prüfung erzählt, am Anfang habe ihn das Thema eher genervt. Aber im Laufe der Zeit habe sich das geändert, und inzwischen sehe er viele Dinge anders. Das ist die Sorte Rückmeldung, von der ich dann wieder eine Weile zehre.

Literatur

Assig, D./Beck, A. (1996): Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit, München.

Beblo, M./Krell, G./Schneider, K./Soete, B. (Hg.) (1999): Ökonomie und Geschlecht. Volks- und betriebswirtschaftliche Analysen mit der Kategorie Geschlecht, München/Mering.

Bischoff, S. (1990): Frauen zwischen Macht und Mann. Männer in der Defensive. Führungskräfte in Zeiten des Umbruchs, Reinbek.

⁵⁴ Hier zitiert nach der 2. Auflage: Krell 1998c.

- Colneric, N. (1998): Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 47-59.
- Daub, E. (1996): Franziska Baumgarten: Eine Frau zwischen akademischer und praktischer Psychologie, Frankfurt a.M.
- Delhees, K. H. (1995): Führungstheorien - Eigenschaftstheorie, in: Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart, Sp. 897-906.
- Dittberner, H./Krell, G. (1995): Frauen in Teams: Rationalisierungsgewinnerinnen?, in: Personalwirtschaft, 22. Jg., Heft 11, S. 11-14.
- Domsch, M. E./Lieberum, U. B. (1998): Auslandseinsatz weiblicher Führungskräfte, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 201-211.
- Ebner, H. G. (1998): Weiterbildung von Mitarbeiterinnen, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 155-170.
- Ebner, H. G./Krell, G. (1994): Die Vorgesetztenbeurteilung: ein Verfahren zur Verbesserung der Führungsqualität in Organisationen, in: Berthel, J./Groenewald, H. (Hg.): Personal-Management. Zukunftsorientierte Personalarbeit, Landsberg a.L., 16. Nachlieferung 11/1994, Teil II, 4.2, S. 1-14.
- Emmerich, A./Krell, G. (1998): Managing Diversity-Trainings, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 369-386.
- Färber, Ch./Schäfer, D. (Hg.) (o.J.): „Frauen und Ökonomie“. Dokumentation zur Ringvorlesung im Wintersemester 1991/92 an der Freien Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Berlin.
- Gerhard, B./Osterloh, M./Schmidt, R. (1993): Wie kommen Frauen in deutschsprachigen Personallehrbüchern vor?, in: Krell, G./Osterloh, M. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, 2. Aufl., München/Mering, S. 28-49.
- Hausen, K./Krell, G. (Hg.) (1993): Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München/Mering,
- Hegewisch, A. (1993): Gleichberechtigungsmaßnahmen und Entwicklungen im Personalmanagement in Europa, in: Hausen, K./Krell, G. (Hg.): Frauenerwerbsarbeit, München/Mering, S. 198-214.
- Hilf, E./Jacobsen, H. (1998): Reorganisation und Arbeitsgestaltung: Ansatzpunkte zur Lockerung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 215-231.
- Jochmann-Döll, A. (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München/Mering.
- Kay, R. (1998): Gewinnung und Auswahl von Mitarbeiterinnen, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 115-134.
- KGSt (1992): Personalauswahl: Besetzung einzelner Stellen, KGSt-Bericht Nr. 15/1992, Köln.

- Kleber, M. (1993): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht, in: Krell, G./Osterloh, M. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, 2. Aufl., München/Mering, S. 85-106.
- Knapp, G.-A. (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum „Gendering“ von Arbeit und Arbeitsvermögen, in: Hausen, K./Krell, G. (Hg.): Frauenerwerbsarbeit, München/Mering, S. 25-46.
- Knapp, G.-A. (1998): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 73-81.
- Krell, G. (1984): Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft, Frankfurt a.M./New York.
- Krell, G. (1991): Managementrolle: Kultureller „Pragmatiker“ oder „Purist“?, in: Staehle, W. H. (Hg.): Handbuch Management. Die 24 Rollen der Exzellenten Führungskraft, Wiesbaden, S. 63-84..
- Krell, G. (1993): Wie wünschenswert ist eine nach Geschlecht differenzierende Personalpolitik?, in: Krell, G./Osterloh, M. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, 2. Aufl., München/Mering, S. 49-60.
- Krell, G. (1994): Vergemeinschaftende Personalpolitik: Normative Personallehren, Werksgemeinschaft, NS-Betriebsgemeinschaft, Betriebliche Partnerschaft, Unternehmenskultur, München/Mering.
- Krell, G. (1996): Orientierungsversuche einer Lehre vom Personal, in: Weber, W. (Hg.): Grundlagen der Personalwirtschaft. Theorien und Konzepte, Wiesbaden, S. 19-37.
- Krell, G. (1998a): Chancengleichheit: Von der Entwicklungshilfe zum Erfolgsfaktor, in: Dies. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 13-28.
- Krell, G. (1998b): "Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils" - zur Fragwürdigkeit einer derzeit vielstrapazierten Behauptung, in: Dies. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 339-347.
- Krell, G. (Hg.) (1998c): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen, 2. aktualisierte und erweiterte Aufl., Wiesbaden.
- Krell, G. (1998d): Gleichstellungspolitische Aspekte der Personalbeurteilung, in: Verwaltung und Management, 4. Jg., Heft 6, S. 337-340.
- Krell, G. (1999a): Geschichte der Personallehren, in: Lingenfelder, M. (Hg.): 100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland, München, S. 125-139.
- Krell, G. (1999b): Entgelt, Arbeit, Führung: Die Rolle des Geschlechts in der Arbeitswissenschaft und der Personallehre, in: Beblo, M. u.a. (Hg.): Ökonomie und Geschlecht, München/Mering, S. 161-183.
- Krell, G. (1999c): Mitbestimmung und Chancengleichheit oder "Geschenkt wird einer nichts". Ein Stück in drei Akten, in: Breisig, Th. (Hg.): Mitbestim-

- mung - Gesellschaftlicher Auftrag und ökonomische Ressource. Festschrift für Hartmut Wächter, München/ Mering, S. 183-202.
- Krell, G. (1999d): Personal, in: Korff, Wilhelm u.a. (Hg.): Handbuch der Wirtschaftsethik, Gütersloh, Bd. 3, Ziff. 2.10, S. 340-354.
- Krell, G./Osterloh, M. (1993a): Welchen Stellenwert haben Frauenthemen an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum? - Eine Bestandsaufnahme, in: Dies. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, 2. Aufl., München/Mering, S. 11-27.
- Krell, G./Osterloh, M. (Hg.) (1993b): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? (Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung), 2., korrigierte Aufl., München/Mering,
- Krell, G./Tondorf, K. (1998): Leistungsabhängige Entgelt differenzierung: Leistungslohn, Leistungszulagen, Leistungsbeurteilung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 303-317.
- Krell, G./Winter, R. (1998): Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreie(re)n Arbeitsbewertung, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 283-302.
- Laan, K. van der (1998): Praxisbeispiel Schering: Von der „Berufs- und Lebensplanung“ für Frauen zur „persönlichen Entwicklungsplanung“ für beide Geschlechter. Erfahrungen mit einem Seminarangebot, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 193-199.
- Leymann, H. (1993): Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz - eine Übersicht über die bisherige Forschung, in: Zeitschrift für Personalforschung, 7. Jg., Heft 2, S. 271-284.
- Meschkatat, B./Holzbecher, M. (1998): Sexuelle Belästigung und Gewalt, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 397-404.
- Osterloh, M./Wübker, S. (1998): Prospektive Gleichstellung durch Business Process Reengineering, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 233-246.
- Osterloh, M./Wübker, S. (1999): Wettbewerbsfähiger durch Prozess- und Wissensmanagement. Mit Chancengleichheit auf Erfolgskurs, 2. Aufl., Wiesbaden.
- Philipp, V. (1997): Personalwirtschaft und Geschlechterverhältnis. Ein kommentiertes Literaturverzeichnis, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, Berlin.
- Pokorny, R. (1999): Porträt der Rationalisierungsfachfrau Irene Witte (1884-1976), in: Beblo, M. u.a. (Hg.): Ökonomie und Geschlecht, München/Mering, S. 125-144.
- Rastetter, D. (1996): Personalmarketing, Bewerberauswahl und Arbeitsplatzsuche, Stuttgart.

- Tondorf, K./Krell, G. (2000): „An den Führungskräften führt kein Weg vorbei!“
Erhöhung von Gleichstellungsmotivation und -kompetenz von Führungskräften des öffentlichen Dienstes, Bd 23 in der Reihe „Editionen der Hans-Böckler-Stiftung“, Düsseldorf (im Druck).
- Weber, W./Kabst R. (1996): Personalwesen im europäischen Vergleich. The Cranfield Projekt on International Stratetic Human Resource Management - Ergebnisbericht 1995 - Universität GH Paderborn.
- Winter, R. (Hg.), 1994: Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin.

Dorothea Schmidt

Ökonomie und Geschlecht

- biographische Stationen einer Annäherung

Als Studentin der Volkswirtschaft lernte ich Mitte der sechziger Jahre in Nürnberg das ehrwürdige Gebiet der Nationalökonomie kennen. In der ehemaligen Handelshochschule, in der auch Ludwig Ehrhard noch bis vor kurzem gelehrt hatte, präsentierten sich die Wirtschaftswissenschaften damals als Fächer, in denen man überwiegend klassifizierte. Wirtschaftsthemen wurden somit in ein System von Schubladen mit Ober-, Unter- und Zwischeneinteilungen eingepaßt, egal, ob es um Kostenarten, Produktionsfaktoren oder Instrumente der Bundesbank ging. Einsprüche und Widersprüche, Kontroversen und Konflikte schien es in dieser akademischen Welt, in der alles klar und wohlgeordnet war wie in einer gutgeführten Apotheke, höchstens in der Vergangenheit gegeben zu haben, als Geldtheoretiker noch darüber uneins waren, woran der Wert des Geldes zu messen war, oder als manche Betriebswirte ihr Fach partout nicht als „Kunstlehre“ bezeichnen wollten. Daß Wissenschaft etwas mit Kritik und Diskussion zu tun haben könnte, mußte jungen Studierenden ebenso abwegig erscheinen, wie die Vorstellung, hier wäre ein Ort, an dem man sich mit der doch nicht allzu fernen nationalsozialistischen Vergangenheit oder mit anderen gesellschaftlichen Problemfeldern befassen würde. Zwar wurden jenseits der roten Sandsteinmauern des Gebäudes in der Findelgasse heftige Debatten darüber geführt, wie der neue Wohlstand der Bundesrepublik verteilt, ob die Arbeitszeit weiter verkürzt oder aber der „Gürtel enger geschnallt“ werden sollte, die Vorlesungen und Seminare erreichten sie jedoch nicht. In den einfach möblierten Räumen, die den nüchtern-bläßlichen Charme der fünfziger Jahre ausstrahlten, wurde man in das etwas langweilige, aber beruhigend übersichtliche Reich der Gleichheit von I und S, der Isoquantenverläufe und der Lohnformen eingeführt, und auch die Lehrbücher von Günter Wöhe, Erich Gutenberg und Erich Schneider erhoben

sich weit über die Niederungen aktueller politischer Auseinandersetzungen. Geschichtliche Entwicklungen hatten hier, wie leicht zu verstehen ist, ebenso wenig einen Platz wie Klassen- oder Geschlechterfragen.

Um so entschiedener wurde bei vielen Professoren und auch bei manchen Studenten die Vorstellung gepflegt, daß Frauen in diesem Fach eigentlich kuriose Außenseiter darstellten, deren Motive, sich für Ökonomie zu interessieren, zumindest als zweifelhaft gelten mußten. Der damalige Standardwitz über Studentinnen lautete: „Wenn eine bis zum fünften Semester noch keinen Doktor gefunden hat, muß sie ihn wohl oder übel selbst machen.“ In diesem Geist verlief auch meine mündliche Diplomprüfung im Fach Betriebswirtschaftslehre, bei der ich gemeinsam mit einem eher unbedarften Kommilitonen vor dem Prüfer saß. Nachdem dieser den Unglücklichen mit Fragen zum Unterschied von Factoring und Leasing traktiert hatte, wandte er sich gönnerhaft mir zu: „Und für Sie nun etwas, was Ihnen bestimmt viel näher liegt – was können Sie mir denn über die Bedeutung der Hauswirtschaftslehre erzählen?“ Ja, in der Tat, die Hauswirtschaftslehre galt als Teil der Betriebswirtschaftslehre, als ungeliebtes und schlecht gelittenes Stiefkind der Disziplin, das aber bei allem unansehnlichen Äußeren nach wie vor zur Familie zählte und somit nicht einfach verstoßen werden konnte. „Factoring und Leasing“ wäre mir lieber gewesen.

Ende der siebziger Jahre erreichte ich mit der Universität Bremen die nächste Station auf meinem ökonomischen Lehrpfad, diesmal als Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterin (wobei ich gestehen muß, daß ich mich von der eigentlichen Volkswirtschaft damals schrittweise entfernte und mich der Wirtschafts- und Sozialgeschichte zuwandte). Für die einen stellte Bremen immer noch den Inbegriff einer Reformuniversität dar, für andere, weniger Wohlwollende, die „linke Kaderschmiede“, an der man nichts Ordentliches lernen konnte. Sämtliche Gebäude waren neu errichtet, und da auch für Bildungspolitik bis dahin das Geld mit vollen Händen ausgegeben worden war, hatten sie meist die recht großzügige Ausstattung zeitgenössischer Bürohäuser. Die Bildungsreform kleidete sich in modernistische Betonarchitektur, und die Studierenden eilten über Flure, die mit Teppichboden ausgelegt waren, zum seminaristisch gestalteten Unterricht, in dem Faktenwissen oftmals als anrühlich galt. Wer hersagen konnte, wie sich eine Änderung des Diskontsatzes auf die Aktienkurse auswirk-

te, lief Gefahr, als kleinbürgerlicher Streber angesehen zu werden, während weit ausholende Aussagen über die Rolle des Finanzkapitals schon eher Anerkennung fanden. Viele Dozenten vergaben eine „Einheitsnote“ (und zwar die Note 2), und große Teile des Studiums der Ökonomie, das Volks- und Betriebswirtschaftslehre ebenso wie Soziologie und Sozialgeschichte umfaßte, waren als Projektstudium organisiert. Dieses war interdisziplinär angelegt, wobei die Studierenden die Möglichkeit hatten, selbst Projekte zu initiieren - was sie auch taten, und sich dabei wenig darum kümmerten, ob die vorgeschlagenen Themen später karriereförderlich sein würden oder nicht. Sie wollten einfach herausfinden, wie Gesellschaft im allgemeinen und im besonderen funktioniert, wie es etwa um die Produktivkräfte und den technischen Fortschritt bestellt war, oder welche Rolle das Agrobusiness in der Dritten Welt spielte, und ob es Möglichkeiten gab, diese Entwicklungen zu beeinflussen.

So entstanden, angestoßen durch die neue Frauenbewegung, auch mehrere „Frauenprojekte“. Ihr Thema hieß ganz einfach „Frauen“ - weitere Qualifizierungen und Schwerpunkte schienen nicht nötig. Das lag nicht alleine daran, daß Frauenthemen in den Sozialwissenschaften bis dahin ein eher randständiges Dasein geführt hatten, und daher zunächst einmal die disparaten Fundstücke eingesammelt werden mußten; sondern es hatte auch damit zu tun, daß für viele der daran Beteiligten das Erlebnis im Vordergrund stand, hier unter sich zu sein, ähnlich wie in den damals neu entstandenen Frauencafés oder Frauenbuchläden. „Frauen gemeinsam sind stark“ - daraus sprach gleichermaßen eine Hoffnung wie eine Beschwörung, und die Parole wirkte in ihrer Neuheit euphorisierend. Ob männliche Teilnehmer diese Veranstaltungen ebenfalls besuchen durften, wurde daher sehr viel leidenschaftlicher debattiert als die Frage nach möglichen theoretischen Ansätzen für die Frauenforschung. Diese fand ihre Antwort ohnehin bald in den „patriarchalen Strukturen“, deren granitene und eiserne Existenz so schlagend war, daß ein tieferes Schürfen nach Ursachen, möglichen Veränderungen und Widersprüchen eigentlich fast entbehrlich schien. Die Folge davon war ein gewisser theoretischer Opportunismus, weil nahezu jeder Ansatz mit offenen Armen aufgenommen wurde, mit dem - wie auch immer - Frauendiskriminierung zu begründen war. Wurde etwa die Situation von Frauen auf Arbeitsmärkten untersucht, so konnte man hier zuweilen

die Theorie der Reservearmee und diejenige der segmentierten Arbeitsmärkte in trauer Zweisamkeit antreffen. Daß diese Theorien nicht gleichzeitig gelten konnten, weil sie unterschiedliche Voraussetzungen über die Qualität und Austauschbarkeit der Arbeitskräfte machten, wog nicht besonders schwer angesichts der Tatsache, daß beide die untergeordnete Stellung von Frauen behaupteten.

Die Frauenforschung dieser Zeit trat - vermutlich eher ungewollt - in die breiten Fußstapfen einer linken Gesellschaftskritik, bei der die Welt in dichotomische Gruppen zerfiel: in Ausbeuter und Ausgebeutete, in Herrschende und Beherrschte, in Täter und Opfer. Hatten Kritiker der bürgerlichen Gesellschaft bis dahin im bürgerlichen Staat und im Kapital die zentralen Agenturen der Unterdrückung und der Ausbeutung des Proletariats gesehen, so wurde in zahlreichen feministischen Arbeiten nunmehr das Patriarchat an deren Stelle inthronisiert. Formulierungen wie „Frauenarbeit ist Zwangsarbeit“ verliehen der Gesamtheit der Frauen einen Opferstatus, wie er bis dahin zuweilen ebenso pauschal der Industrie-Arbeiterschaft zugeschrieben worden war. Bevorzugte Themen in Seminaren (die Fachgrenzen wurden damals als recht fließend aufgefaßt) waren daher etwa die Hexenverbrennungen der frühen Neuzeit oder die Rolle der Frauen im Nationalsozialismus. Mit bitterer Genugtuung reihten sich Studentinnen in das endlose Defilé der Ausgegrenzten und Mißhandelten ein. Sie versetzten sich in die Lage der Dienstmädchen im Kaiserreich, der Zwangsarbeiterinnen in der Rüstungsindustrie des Zweiten Weltkriegs oder der Arbeiterinnen in den Leichtlohngruppen der fünfziger Jahre. Gleichzeitig bestand allerdings auch ein Bedürfnis danach, sich zeitweilig mit „starken“ Frauen zu identifizieren, und so wurden etwa die Biographien von Persönlichkeiten der ersten Frauenbewegung wie diejenige von Anita Augspurg wieder ausgegraben. Wie andere Bereiche, die sich damals als „alternativ“ verstanden, war auch diese erste Phase der Frauenforschung somit nicht frei von dogmatischen Verkürzungen, wobei die oftmals dünne empirische und theoretische Basis gerne durch den Hinweis auf eigene Erfahrungen ausgeglichen wurde. In Seminaren, in denen kuschelige Mohair-Pullover und bunt geringelte Socken gestrickt wurden, galten Äußerungen „aus dem Bauch heraus“ mehr als intellektuelles Bemühen, Betroffenheit mehr als trockene Textexegese.

Aus heutiger Sicht wirken der damalige Separatismus der Frauenforschung sowie ihr eher kämpferisches als analytisches Engagement mitunter skurril und überzogen. Aber manche neue Erkenntnis wäre sicherlich im Verborgenen geblieben, wäre sie nicht mit großer Geste und erheblichem Brimborium in die Öffentlichkeit getragen worden. Wenn etwa Hausarbeit heutzutage überwiegend nicht mehr als „Beschäftigung“, sondern tatsächlich als Arbeit angesehen wird, so stellt das eines der dauerhaften Ergebnisse der damaligen Debatten dar, selbst wenn vermutlich die meisten von uns inzwischen nicht mehr so weit gehen würden, auch Erotik („Beziehungsarbeit“) und Shopping („Familienarbeit“) kurzerhand der „Reproduktionsarbeit“ zuzuordnen. Außerdem hat diese Zeit mit ihrer Vielfalt von Diskussionen, Aktionen und neuen Einrichtungen – von Frauengesundheitsläden bis zu Gleichstellungsbeauftragten – nicht nur die Alltagswahrnehmungen verändert, sondern auch vielen Frauen ein neues Selbstbewußtsein verschafft.

Meine dritte Erfahrung ist die einer Lehrenden an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin, an der ich seit 1996 Wirtschafts- und Sozialgeschichte sowie Soziologie unterrichtete. Auch die Existenz dieser Fachhochschule geht – wie die Universität Bremen – auf die reformbewegte Periode Anfang der siebziger Jahre zurück, aus der sie unter anderem den Anspruch der Interdisziplinarität behalten hat. Anders als dort war die Bildungsreform in diesem Fall jedoch nicht mit aufwendigen Neubauten verbunden, sondern die frisch ins Leben gerufene Hochschule schlüpfte in die bereits etwas abgetragene Bekleidung ihrer ärmlichen Verwandten, der vorher dort ansässigen Wirtschaftsakademie. Im Zusammenhang mit jahrelangen Fehden und Auseinandersetzungen mit der zuständigen senatorischen Behörde blieb die räumliche Ausstattung auch weiterhin bescheiden, dafür wurden aber inhaltlich neue Akzente gesetzt. Während in anderen Hochschulen und Universitäten die Institutionalisierung der Frauenforschung und entsprechender Lehrinhalte in den Wirtschaftswissenschaften nur zäh und sehr allmählich vorankam, wurde hier bereits Mitte der neunziger Jahre ein Studienschwerpunkt „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ eingerichtet, wobei sich der Kontext für einen derartigen Schwerpunkt erheblich verändert hat.

Zunächst das allgemeine gesellschaftliche Umfeld: Stand für die Frauenforschung der siebziger und achtziger Jahre das Thema der Arbeitssituation von Frauen im Vordergrund, so sind Fragen der Arbeitsbedingungen oder der gerechten Entlohnung mittlerweile ganz allgemein ziemlich an den Rand des öffentlichen Interesses gerückt. Arbeit als zentraler Bezugspunkt der Gesellschaft hat an Terrain gegenüber dem Konsum entschieden an Bedeutung verloren, was exemplarisch bei der Debatte um eine Änderung des Ladenschlusses zu sehen ist, bei der auch in Kreisen, die sich einstmals als gesellschaftskritisch verstanden, inzwischen ganz selbstverständlich die Perspektive der Unternehmen und ihrer Kundschaft eingenommen wird. Diejenige der Beschäftigten aufzuwerfen gilt demgegenüber als Beleg für eine altbackene und nicht mehr recht zeitgemäße gewerkschaftliche Orientierung, die mit Provinzialismus und dumpfen Klassenkampfparolen in Verbindung gebracht wird.

Fiel der frauenforschende Blick früherer Zeiten daher auf die Kassiererinnen in den Supermärkten oder auf die Bandarbeiterinnen in der Elektroindustrie, so interessieren sich heutige Soziologinnen und Betriebswirtinnen sehr viel eher für Frauen im Management. Die Frage, inwieweit das Führungsverhalten von Frauen sich von dem der Männer unterscheidet, erweckt inzwischen mehr Aufmerksamkeit als jene nach anhaltenden Lohndifferenzen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten. Dennoch gibt es einige zeitgeistresistente Volkswirtinnen, die solche Probleme nach wie vor untersuchen. Das Spektrum der Themen ist also breiter geworden und hat Gruppen erfaßt, die mit der früheren Opfer-Optik unsichtbar bleiben mußten. Dabei wurde der Belastungs- und Diskriminierungsdiskurs zwar nicht abgelöst, aber durch andere Sichtweisen ergänzt, die stärker als bisher auf die Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen abzielen – so, wenn etwa die früher undenkbare Behauptung aufgestellt wird, Frauen seien bei ihren Geldanlagen möglicherweise erfolgreicher als Männer.

Außerdem haben sich die Studierenden verändert, und damit auch das Interesse, das sie einem derartigen Studienschwerpunkt entgegenbringen. Das Aufzeigen von Diskriminierungen empfinden mittlerweile nicht wenige Studentinnen als „Jammerdiskurs“, mit dem sie nicht viel zu tun haben möchten, unter anderem deshalb, weil sie die voluntaristische Grundüberzeugung der meisten ihrer

Mit-Studierenden teilen, jeder sei seines Glückes eigener Schmied – warum also nicht auch jede ihres Glückes eigene Web-Designerin? Dazu kommt die bekannte und weitverbreitete instrumentalistische Haltung gegenüber dem Studium überhaupt: Die Hochschule oder die Universität gelten nur noch für ganz wenige als Orte, an denen man sich der Leidenschaft der Entdeckung, dem Abenteuer des Geistes, der fiebrigen Suche nach Erkenntnis hingeben würde. Punktuell aufkeimende inhaltliche Interessen haben somit nur selten eine Chance, anhaltend zu werden – zu vielfältig sind die damit konkurrierenden Anforderungen an das Studierenden-Leben. Das Studium soll nicht zu lange dauern, die Stereo-Anlage will bezahlt und die nächste Urlaubsreise geplant sein. Vermutlich findet das eigentliche Leben auch eher in einer „angesagten“ Cocktail-Bar statt als in einer Frauen-Diskussions-Gruppe in der Hochschule...

Hat die Annäherung, die es in all den Jahren zwischen der Frauenforschung und der Ökonomie gegeben hat, unter diesen Bedingungen eine Chance, sich weiter zu entwickeln? Vieles spricht dafür. Der Wandel von der Frauen- zur Geschlechterforschung ist vielfach mit einer kulturalistischen Wende verbunden, bei der im Zuge permanenten Konstruierens und Dekonstruierens traditionelle polit-ökonomische Themen wie Macht und Ausbeutung in der Regel auf der Strecke geblieben sind. Statt die alltäglichen Umstände und Belastungen etwa des Berufes der Krankenschwester zu untersuchen, gehen manche heutzutage lieber den Vorstellungen von Mütterlichkeit nach, die er erweckt. Statt über die schwierige Lage der Berliner Konfektionsarbeiterinnen um die Jahrhundertwende oder ihrer modernen Nachfahrrinnen in Freien Produktionszonen zu lesen, beschäftigen wir uns mittlerweile lieber mit exzentrischen Frauen bürgerlicher Herkunft, die im 19. Jahrhundert in phantasievollen Verkleidungen in ferne Länder reisten. Dies alles mögen Bereicherungen für das Verständnis von Vergangenheit und Gegenwart sein, aber gerade die Wirtschaftswissenschaften können den anderen Disziplinen dazu verhelfen, die Bodenhaftung nicht zu verlieren: „Nie war sie so wertvoll wie heute“. Auch die subtilsten Betrachtungen von Selbstinszenierungen und Lebensentwürfen, von eigenen und fremden Blickweisen, von Symboliken und Chiffren lassen Fragen nach dem materiellen Unterfutter der Gesellschaft nicht verschwinden - Fragen nach Privilegien und

ungleichen Lebenschancen, nach Reichtum und Armut, nach Gewinnern und Verlierern neoliberaler Wirtschaftspolitik.

Gleichzeitig hat die Öffnung der Frauen- zur Geschlechterforschung die Palette der Themen ausgeweitet und die möglichen theoretischen Anknüpfungspunkte vervielfacht. Wenn Frauen heutzutage nicht mehr allein in ihrer Situation als Hausfrauen, Arbeiterinnen oder Angestellte, sondern ebensogut als Unternehmerinnen, Aktienbesitzerinnen und Konsumentinnen thematisiert werden, dann bedeutet dies den endgültigen Abschied vom Diskriminierungsdiskurs im engeren Sinn. Frauen sind unter gewissen Umständen Opfer, häufig jedoch gleichermaßen Mitgestalterinnen von Verhältnissen. Außerdem wird immer deutlicher, daß der feministische Separatismus zwar ausgedient hat, die Kategorie Geschlecht dafür aber zum unverzichtbaren Bestandteil jeglicher theoretischen Ansätze geworden ist, seien sie mehr handlungs- oder mehr strukturorientiert. Wenn Studentinnen wie Forscherinnen sich heutzutage Frauenthemen nicht mehr vorrangig aus „Betroffenheit“ zuwenden, dann steht dem die wachsende Einsicht (selbst männlicher Forscher) gegenüber, daß ohne Einbezug der Geschlechterperspektive theoretische Entwürfe nicht mehr sinnvoll entwickelt und aktuelle Probleme nicht mehr sinnvoll bearbeitet werden können.

Edith Kuiper

The organization of women economists in Europe and Internationally

When she invited me to this meeting, Friederike Maier asked me to talk about the organisation of women economists in Europe. Her question was to say some things about the International Association for Feminist Economics (IAFFE), on our experiences in The Netherlands in getting the Feminist Economics Network in the Netherlands (FENN) off the ground, and on the present state of affairs around the IAFFE-Europe group. Well, that is exactly what I will be doing in the coming section. To these issues I will add a few points on current discussions within IAFFE and come up with some remarks, considerations and suggestions on strategic issues for women economists in Europe.

Let me start then with a short history of IAFFE and an outline of its aims and activities, as it is my impression that maybe not all, but still a lot of you here present are not that familiar with what IAFFE is and what it is doing.

IAFFE got founded in the USA. It came about as an updated version of the Commission on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP). This Commission did a lot of good work in pointing out and stressing the backward position of women in economics. A lot of women economists, who are member of the American Economics Association (AEA), receive their reports together with the American Economic Review. The feeling however, was that this Commission mainly focussed on the position of women in economics, rather than also discussing economic research on women's issues, economists perspectives on women or feminist perspectives on economics. In 1991 Jean Shackleford, April Earni and some others made inquiries under economists about the interests for a feminist economics network. The response was there and at the Allied Social Sciences Association (ASSA) Meeting in New Orleans there were a set of papers discussing the masculine character of rational eco-

conomic man and showing the fundamental impact of feminist perspectives on economic concepts and theories (see e.g. Nelson 1992). I happened to be there and joined a lunch with about twenty people at which we decided to found an organisation. There were more Europeans, and instead of the Association for Feminist Economics, it became an international organisation.

The reason I attended the ASSA Meeting in New Orleans was to announce the initiative of some Amsterdam feminist economists to organise an international conference on feminist economics. The "Out of the Margin. Feminist perspectives on economic theory" Conference took place in June 1993 in Amsterdam. Not only most of those present at the New Orleans lunch attended but also a lot of colleagues from a wide range of countries from all over the world. As neo-classical economics has been applied world wide not only in departments of economics, but also by governments and international organisation such as the Worldbank and the IMF, women economists from countries like Germany, Brazil, Nigeria, New Zealand and Spain all had experience with this approach to economic issues. They were happy to meet others who were mostly similarly marginalized within the economics discipline. To give an example of this phenomenon: the South-Asian Chapter of IAFFE was founded in Amsterdam, simply because that was the first time these people met.

As a follow up on the Out of the Margin conference in the Netherlands, we had a meeting in The Hague in 1995 with Dutch economists and decided to found a Dutch Network on Feminist Economics, FENN. We were not a big group then, and still aren't. However, considering our target group - feminist economists in the Netherlands - the increase of membership from 40 to 80 in 2000 is very much to our own satisfaction.

An important step forward for the field some years later was the founding of the journal *Feminist Economics* that enables feminist economists to publish their work in a high standard journal, something that was clearly missed before. In 1997 the journal won the prize of the best new journal of the last three years. *Feminist economics* is a journal that is open to quantitative work, but especially

gives the floor to new theoretical and methodological approaches to economic research and to discussions new to economic science.

From 1992 onwards IAFFE organises yearly summer conferences, every two years once in the USA and/or Canada. Thus we had conferences in Mexico, in France and this summer in Istanbul, Turkey. In 1998 we had another Out of the Margin/ IAFFE Conference in Amsterdam. This time there were not 150 but 300 attendants, and this time not from not 20 but from 30 countries world-wide. The focus of the conference was not so much on neo-classical economics anymore; its aim was to move beyond critiques per se and to bring together new approaches to economics.

Taken all this together it took us as Europeans rather a long time to get organised. However, at the 1998 Amsterdam conference plans were elaborated and in November of 1998 we had our first meeting in Brussels. Twenty-five feminist economists of 10 European countries met and worked out plans to set up an European group to function under IAFFE. Well, that was last year. Where do we stand now?

Before I say more on IAFFE-Europe let me first explain some more on IAFFE's aims and activities. IAFFE is an organisation of economists and other people interested in and wanting to work on the elaboration of feminist economic issues. The organisation has no specific political program on its own. It aims to advance feminist inquiry into economic issues, to foster dialogue and resource sharing among economists and others from all over the world who are interested in feminist viewpoints. IAFFE works at expanding opportunities for women, and especially women from underrepresented groups within economics. Other aims are to educate economists and policymakers, and support women in their work in economic science. Last but not least they encourage the inclusion of feminist perspectives in the economic classroom. There is and always has been a considerable interest within IAFFE in teaching issues. As you at this conference discuss your approaches to pedagogical questions and issues, I am looking forward to lively discussions with those active in this field in the

USA. It is my feeling that these approaches differ rather substantially and might very well inform each other.

IAFFE has around 500 members who perform activities such as attending and/or organising yearly conferences, meetings at the ASSA Meetings and other conferences in and outside the USA. It also organises funds to bring feminist economists to these conferences. There is the IAFFE Newsletter and as I said before, *Feminist Economics* that every member receives for free. There are the e-mail discussion lists (three by now) and the IAFFE Archives that contain bibliographies on published work and on conference papers. There is the very practical yearly updated Membership Directory, and the IAFFE website (<http://www.facstaff.bucknell.edu/jshackel/iaffe/>). If IAFFE does all this, what is the need for a IAFFE-Europe group?

A group of European members of IAFFE noticed that at the conferences the discussions mostly focussed on American issues and approaches and international discussions. The European papers were distributed over various sessions and a discussion on European matters, let alone the development of an European perspective on matters, did not really come off the ground. Besides that, many of us noticed that IAFFE was perceived as not alone an American Association, but also as a far-away-institution for feminist economists working in European countries. In addition to that, we realised that the whole field of European conferences, journals and, not to forget, EC funds were presently passed by. So we decided to get something like a Chapter organised. Its form and content should fit our ways of working and supply us with the support needed in the European context. From my experience with FENN I had good hopes that we would be able to build a structure like that at the European level.

The experience from FENN in the Netherlands is that direct and more frequent contact and discussions with colleagues who are involved in similar discussions is important. This national organisation appears not to compete at all with the interest of the international organisation or the international discussion and relations, on the contrary.

FENN experimented a lot to find its best form of bringing people and material together. As it now stands FENN organises three seminars every year and sends out three newsletters a year (the FENN-mail). Until recently FENN was, as I often say, more or less a secret organisation. We had no time and energy to make much publicity. That is changing now: organisations increasingly know how to find us and national groups and ministries are beginning to consult us on relevant matters. A bit of a problem is that our board still consists of young economists at the beginning of their career, mostly PhD students and young (but promising) civil servants. This means that time is (very) scarce and administrative support and money is still difficult to come by. Considering the improvements made by our members in this respect however, gives me good hopes for the (near) future.

Presently FENN-members publish articles in co-operation in newspapers and professional journals. There are - of course, I would say - the e-mail list, the membership list and the yearly reports. The latest finding on how to get together well is to have a good dinner together once a year. At the last dinner some young doctors presented their work, which invoked a stimulating discussion. A dinner like that gives people a reason to travel and supplies plenty of time to talk with those you want in a good and easy atmosphere. Taken together, the organisation of FENN has improved IAFFE membership, as we are doing rather well on bringing in IAFFE members, relatively speaking.

The FENN group also supplied interest and input in the first European Meeting on Feminist Economics, November 1998 in Brussels. At the Brussels meeting those present decided to build an organisation at the European level: set up an email-list, investigate the main topics of interest, put together a brochure and report to be sent to those interested, and make plans to organise sessions at (European) conferences. Based on these discussions, we had our next meeting at the IAFFE conference in Ottawa, 1999. After that we met at the European Association for Evolutionary and Political Economy (EAEPE) conference in Prague, November 1999. Various papers on gender and care, on gender and economics, etc. were presented. The session on Care organised by Janneke Plantenga and Francesca Bettio was an achievement, bringing together empirical data, concep-

tual elaborations and theoretical explorations. The next meeting of the IAFFE-Europe group is planned at the IAFFE Conference in Istanbul, Turkey this summer in August. We expect that a strong contribution of Europeans to this conference. And of course, you are all invited to join and contribute to these discussions.

IAFFE is presently involved in an important discussion on the internationalisation of the organisation. Rhonda Sharp the current President of IAFFE co-founded the East-Asian Chapter in 1993 in Amsterdam. It is her intention to take up the point of internationalisation of IAFFE and to make serious progress here. The position of IAFFE-Europe within IAFFE is still that of an informal group. We are discussing and investigating the various forms of organisation, but are hesitant to put too much time in that, as the content of the discussion is what most of us are motivated by and interested in.

The link of FENN with IAFFE lays mostly on the personal level. FENN-members are also members of IAFFE. My person who is chair of FENN, is also an IAFFE board member, which makes lines very short. When a German group would be founded, I would recommend a similar format. I am not speaking now as a vice-president of IAFFE but from my experience that this works very good. The further elaboration of these relations would however, require more attention. As it now stands, things are still very much in development.

The present IAFFE-Europe organisation is minimal. We have an organising commission that consists of three people (Susan Hatt, UK, Irene Bruegel, UK and myself), to be extended in the near future to five persons. We know the institution of 'Founding Members'. These are members who pay 50 Euro (or more) as membership due and thus supply this group with some first funding. There is the e-mail list, a set of discussion groups, a website in progress, the yearly meeting at a regular European economists conference and plans for further co-operation on, for instance, a summerschool. However, as said before, the organisation of the IAFFE-Europe group is still in a very early stage. For this and other reasons, this might be a very good moment to join the discussions and you are very welcome to do so.

That is more or less what I wanted to share with you. Let me end with three considerations that come from the experience of getting a national network off the ground. Similar issues and arguments that will probably pop up here as well and ask for a solution.

The first is the issue as to whether such a network should be a women's network. Both in FENN and in IAFFE the decision was taken to explicitly open it up to men as well. It appears that about 10-15% of those present at feminist economists conferences are men (still more than the number of women in the higher ranks of mainstream economics). As we intend to move to a gender aware economics rather than to a separate economic science for women, we consider this important. Beside that, it contains challenges that keep us sharp.

Related to this, is the issue - one that still comes back in our discussions in FENN once and a while - of whether it is wise to call yourself 'feminist'. Does it not put off those you want to reach, before you had the chance to talk to them at all? From my personal experience I can only say that it is helpful. It is straightforward, invokes fruitful discussions and, as also Notburga Ott stated in the discussions here, it gives us the chance to change the meaning of the term feminist. And, be honest, how many economists know the meaning of the word 'gender'?

Finally, there is the question 'should the organisation work towards a common perspective on economic and political issues?' IAFFE explicitly does not want to do this. It is not the aim of the organisation. In IAFFE and in FENN we know various kinds of feminist economists; people who apply different theories, methods and strategic approaches and occupy different positions inside and outside the discipline. These differences however, keep the organisation very much alive. It is my conviction that once the internal tensions and balances between the various perspectives on these matters are gone, the organisation loses its vitality. So also here, diversity is important.

I wish you a good meeting and very much look forward to further co-operation,
Thank you.

Angela Fiedler, Nadja Förtsch, Friederike Maier

Blick in die Zukunft:

Gemeinsame Weiterarbeit und Kooperation

Wie unsere oben dargestellte Untersuchung gezeigt hat, kommen geschlechterbezogene Lehrveranstaltungen in der Ökonomie selten vor. Das Angebot ist eher vereinzelt und vorwiegend im Wahl(pflicht)bereich angesiedelt. Eine curriculare Verankerung von Geschlechterstudien in den Wirtschaftswissenschaften gab es in Deutschland bisher nur an der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) in Berlin. Hier kann im Hauptstudium Betriebswirtschaftslehre der Studienschwerpunkt "Ökonomie und Geschlechterverhältnis" gewählt werden. Seit Anfang des Jahres hat auch die Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) in Hamburg einen neuen Studienschwerpunkt "Geschlechter-Studien" eingerichtet.¹

Auch in keinem einzigen der in Deutschland existierenden Geschlechterstudiengänge und -zentren ist die Ökonomie als Disziplin vertreten. Zwar werden ökonomische Themen behandelt, aber nicht durch Ökonominen oder Ökonomen, sondern das Angebot erfolgt aus angrenzenden Disziplinen, meistens der Soziologie. Ein Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist bei keinem Studiengang oder -zentrum dabei. Einzig die Humboldt Universität Berlin (HUB) kann seit dem Sommersemester 2000 den Studierenden ihres Studienganges "Geschlechterstudien/Gender Studies" ein Angebot in den Wirtschaftswissenschaften machen. Allerdings auch nur, indem sie diese Leistung importiert: Über eine Kooperation mit der FHW können die HUB-Studierenden Lehrveranstaltungen im Schwerpunkt "Ökonomie und Geschlechterverhältnis" an der FHW belegen. Dies ist der einzige Fall, in dem die Wirtschaftswissenschaften direkt Bestandteil eines Studienganges "Geschlechterstudien" sind.

¹ Eine Vorstellung des neuen Studienganges ist im efas-Newsletter Nr. 1 nachzulesen.

Zudem ist das Arbeitsgebiet "Frauen und Ökonomie" für die meisten Kolleginnen ein zusätzliches, ihre eigentliche Arbeitsaufgabe ist nicht geschlechtsspezifisch definiert. Nach einer Erhebung der Zentraleinrichtung Frauenstudien/Frauenforschung der FU Berlin² gab es 1996 in der BRD von 106 Frauenforschungsprofessuren nur 3 in der Ökonomie.

So zeigt sich insgesamt, daß Ökonominen zumeist vereinzelt arbeiten, ein Austausch fehlt auf verschiedenen Ebenen. Während sich Soziologinnen, Ingenieurinnen, Juristinnen, Erziehungswissenschaftlerinnen u.a. Disziplinen bereits seit längerem in oder neben ihren jeweiligen Berufsvereinigungen als eigene Sektion formiert haben, steht dies für die Ökonomie noch aus, ist aber lange überfällig.

Benötigt wird ein umfassender Erfahrungsaustausch unter lehrenden und forschenden Ökonominen in vielerlei Hinsicht: zur Einführung der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in das breite Spektrum der Gegenstandsbereiche der Ökonomie, zu inhaltlichen und auch methodischen Fragen der Lehre, notwendig ist eine gegenseitige Unterstützung bei Forschungsakquisition und Forschungssupervision, notwendig ist nicht zuletzt gegenseitige Information und notwendig wären auch Statements von Fachfrauen zu wirtschaftspolitischen Themen wie Alternativen der Ehegattenbesteuerung, zum Rentenmodell der Bundesregierung aus Frauensicht etc.

Das Bedürfnis, die Vereinzelung aufzuheben, mit Gleichgesinnten in einen Erfahrungsaustausch zu treten, war wohl für die meisten Teilnehmerinnen der Tagung im November 1999 (vorwiegend Hochschullehrerinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus dem Fachgebiet Ökonomie) Anlaß für ihr Kommen. Und so war es eigentlich nur folgerichtig, daß als ein Resultat der Tagung eine Arbeitsgruppe gebildet wurde, die die Gründung eines Netzwerkes

² Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der FU Berlin (Hg.): Frauenforschungsprofessuren an deutschen Hochschulen, 3. aktualisierte und erweiterte Auflage, Berlin 1996

für Ökonominnen vorbereiten sollte. Das ist inzwischen geschehen! Mit dem Ziel, Wirtschaftswissenschaftlerinnen auf allen Hierarchieebenen zu fördern und die Integration geschlechtsspezifischer Forschung und Lehre in den Wirtschaftswissenschaften voranzubringen, wurde efas (economics, feminism and science) gegründet, hat mittlerweile ca. 80 Mitglieder, die erste Ausgabe eines Newsletters, der von nun an dreimal im Jahr erscheinen soll, liegt vor und derzeit sind die Frauen der Arbeitsgruppe dabei, für Ende November 2000 die erste efas-Tagung zu organisieren: "Blickwechsel - Beiträge zu den Wirtschaftswissenschaften aus Frauensicht". Mit der Tagung wollen wir zeigen, wie sich wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Lehre durch die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Aspekte verändert.

Die Aufgaben des Netzwerkes sind im Einzelnen:

<p>Lehre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ methodisch-didaktische Fragen ▪ inhaltlicher Austausch: Skripte, Literatur, Lehrmodule ▪ Lehrbuch/Lehrbücher ▪ Institutionalisierung - Erfahrungsaustausch
<p>Forschung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gemeinsame Forschungsfragen identifizieren ▪ forschungsgenerierend ▪ forschungsbegleitend ▪ Transfer Forschung - Lehre
<p>Politikberatung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gemeinsame Themen/Problembereiche identifizieren ▪ Tagungen und Workshops organisieren ▪ Stellungnahmen erarbeiten

Angela Fiedler, Dr. rer. pol., ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin, Fon 030 - 5019 2402, Fax 030 - 5019 2257, Mail A.Fiedler@fhtw-berlin.de

Nadja Förtsch, Dipl.-Soz., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin, Fon 030 - 5019 2405, Fax 030 - 5019 2702, Mail Nadja.Foertsch@fhtw-berlin.de

Ulla Knapp, Dr. rer. pol., ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg, Von-Melle Park 9, 20146 Hamburg, Fon 040 - 42838 2779, Fax 040 - 451196, Mail KnappU@hwp-hamburg.de

Gertraude Krell, Dr. rer. pol., ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Institut für Management, Garystraße 21, 14195 Berlin, Fon 030 - 838 521 32, Fax 030 - 838 521 32, Mail Krellg@wiwiss.fu-berlin.de

Edith Kuiper, Dr. rer. pol., ist wissenschaftliche Assistentin an der University of Amsterdam, Faculty of Economics and Econometrics, Roeterstraat 11, NL 1018 Amsterdam, Fon +31 20 525 4367, Fax +31 20 525 4254, Mail ekuiper@fee.uva.nl

Friederike Maier, Dr. rer. pol., ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, Badensche Straße 50-51, 10825 Berlin, Fon 030 - 85789 135, Fax 030 - 81311 65, Mail friemaie@fhw-berlin.de

Dorothea Schmidt, Dr. rer. pol., ist Professorin für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, Badensche Straße 50-51, 10825 Berlin, Fon 030 - 85789 158, Fax 030 - 34708 903, Mail doschmid@fhw-berlin.de



© 2000 Geschäftsstelle efas, Berlin

efas-Geschäftsstelle, FHTW Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin

Telefon 030 - 5019 2405, Telefax 030 - 5019 2702, E-Mail Nadja.Foertsch@fhtw-berlin.de

Homepage <http://www.fhtw-berlin.de/efas/> [bis 2008];

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

Download der Publikation als Online-Dokument: http://efas.htw-berlin.de/?page_id=38 [Stand: 09.02.2012]

(letzte Version der Publikation als Druckvorlage: 31.12.2003)]