

Gertraude Krell (Hrsg.)

Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies

Analysen aus Organisation,
Personal, Marketing und Controlling



Gertraude Krell (Hrsg.)

Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies

Gertraude Krell (Hrsg.)

Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies

Analysen aus Organisation,
Personal, Marketing und Controlling



Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Prof. Dr. Gertraude Krell lehrt Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalpolitik an der Freien Universität Berlin. Für ihren Forschungsschwerpunkt „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ erhielt sie den Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin 2003.

E-mail: Krellg@wiwiss.fu-berlin.de

1. Auflage April 2005

Alle Rechte vorbehalten

© Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2005

Lektorat: Barbara Roscher / Renate Schilling

Der Gabler Verlag ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.

www.gabler.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: Ulrike Weigel, www.CorporateDesignGroup.de

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

ISBN 978-3-409-12640-3

ISBN 978-3-322-90234-4 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-322-90234-4

„Betriebswirtschaftslehre & Gender Studies“ als Titel dieses Sammelbandes¹ bezeichnet eine Verbindung, die für beide Seiten eine Bereicherung darstellt: Sie ermöglicht Einsichten und Erkenntnisse, die sowohl für die Betriebswirtschaftslehre als auch für die Gender Studies fruchtbar gemacht werden können.

Angesichts dessen werden mit diesem Buch folgende Ziele verfolgt: Zum einen möchte ich, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, einen Eindruck davon geben, in welchem Ausmaß, in welchen Themenbereichen und aus welchen Perspektiven im Rahmen der Betriebswirtschaftslehre im deutschsprachigen Raum der internationale Stand der Geschlechterforschung rezipiert und selbst Geschlechterforschung betrieben wird. Zum anderen sollen die Beiträge zur verstärkten und vertieften Beschäftigung mit dieser Thematik anregen.

Die AutorInnen, die in diesem Buch zu Wort kommen, stammen (mit einer Ausnahme) aus der betriebswirtschaftlichen Scientific Community – und dort vor allem aus jenen Teilgebieten, in denen geschlechterbezogene Themen schon länger und intensiver bearbeitet werden.² Aber es gibt auch ‚Raritäten‘ wie Gender-Analysen der Marketingwissenschaft, der Accountingforschung und des Controlling oder wie Men’s Studies.

In meinem Beitrag „Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies: Eine Einführung zu Geschichte und Gegenwart“ werden die Gender Studies kurz vorgestellt. Daran anknüpfend wird die Betriebswirtschaftslehre aus deren Perspektive betrachtet: Dabei geht es zum einen um das Geschlecht der Personen, die Betriebswirtschaftslehre betreiben, bzw. um die Geschlechterverhältnisse in diesem Fach, zum anderen um Geschlecht als Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre.

Anschließend thematisieren Matthias Bode und Ursula Hansen „Das Geschlecht der Marketingwissenschaft“ und fragen: „Wie ‚männlich‘ ist sie und wie ‚weiblich‘ sollte sie sein?“ Ausgehend von der Gegenüberstellung einer vermeintlich „geschlechtsneutralen“ und einer auf diskussionsbedürftige Weise geschlechtsdifferenzierenden Marketingwissenschaft wird für eine geschlechtssensitive Marketingwissenschaft plädiert.

¹ Dieser Sammelband basiert auf der gleichnamigen Ringvorlesung am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin im Wintersemester 2003/04. Die Mittel sowohl für die Gasteinladungen als auch für die Publikation der Beiträge in diesem Buch wurden im Rahmen der Zielvereinbarungen des Präsidiums der Freien Universität mit dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaft zur Verfügung gestellt.

² Vgl. dazu Krell & Osterloh (1993) sowie Krell (2004b).

Mit Albrecht Beckers Beitrag „Accountingforschung, Controlling und Gender: Bestandsaufnahme und Perspektiven“ ist eine der Teildisziplinen angesprochen, in denen im deutschsprachigen Raum bisher eher keine Verbindung zu Gender bzw. Gender Studies gesehen wird. Becker demonstriert und diskutiert drei mögliche Verknüpfungen: „The Gender of Accountants“, „Accounting for Gender“ (im Sinne von Gender Equality) und schließlich ebenfalls „The Gender of Accounting“.

Cäcilia Innreiter-Moser gibt in ihrem Beitrag „Feministische Theorien und Organisationsforschung“ einen Überblick über die unterschiedlichen, als feministisch etikettierten theoretischen Ansätze und Forschungsperspektiven und erörtert jeweils deren Implikationen für die Organisationsforschung.

Unter der Überschrift „Tausend Schleifen“ stellt Günther Ortmann grundlegende Überlegungen zu „Geschlecht, Sprache und Organisation“ an, in deren Mittelpunkt die Ausgrenzung von Frauen aus und in Organisationen steht.

In ihrem Beitrag zu „Organisation und Geschlecht“ nehmen Margit Osterloh und Nicoline Scheidegger eine „Netzwerkperspektive“ ein. Sie arbeiten heraus, dass nicht Netzwerke per se, sondern nur bestimmte Netzwerkstrukturen der Karrieremobilität förderlich sind.

Es folgen vier Beiträge aus bzw. zu Personal:³

Unter der Überschrift „Personalökonomik und Geschlecht“ illustrieren Dorothea Alewell und Anne Canis die Verbindung zwischen einer bzw. ihrer programmatischen Orientierung der Personallehre⁴ und geschlechterbezogenen Analysen an drei Beispielen: der Humankapitaltheorie, dem Signalling-Ansatz und der Analyse von Arbeitsmarktregulierungen (hier: Mutterschutz) und deren Auswirkung auf die Arbeitsmarktposition von Frauen.

Andrea Jochmann-Döll greift ein ebenso altes wie aktuelles Thema auf: „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“. Die Autorin stellt dar, welchen Beitrag die Arbeitsbewertung zur Entgelt(un)gleichheit von Frauen und Männern leisten kann, und fragt bzw. postuliert angesichts der Relevanz dieser Erkenntnisse für die Entgeltgestaltung: „(K)ein Thema für die Betriebswirtschaftslehre?!“

Anhand eines Fallbeispiels zeigt Michel E. Domsch auf, dass beim „Auslandseinsatz von weiblichen Fach- und Führungskräften“ diese im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen in vielerlei Hinsicht benachteiligt werden.

³ In der Ringvorlesung gab es einen weiteren Beitrag aus dem Bereich Personal: Rosemarie Kay referierte über die Diskriminierung bzw. Gleichstellung bei der „Beschaffung und Auswahl von Mitarbeiterinnen“. Ihr Beitrag wurde nicht in diesen Sammelband aufgenommen, weil er bereits in der 4. Auflage von „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ (Krell, 2004a) enthalten ist.

⁴ Für einen Überblick über die verschiedenen programmatischen Orientierungen einer Lehre vom Personal vgl. Krell (1999).

Der Beitrag von Günther Vedder „Menschen mit Familienpflichten als Zielgruppe des Diversity Management“ ist zum einen in der Schnittmenge von Personal und Management angesiedelt. Zum anderen verknüpft er das Handlungsfeld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – als Aufgabe der Personalpraxis und Thema der Personallehre – mit der Vorstellung des Konzepts Diversity Management. Dieses Konzept wird zugleich als neuer Rahmen für die Ausgestaltung von Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit, jetzt weiter gefasst als Work Life Balance, betrachtet.

Unter der Überschrift „Gleichstellung contra Vergemeinschaftung“ analysiert Daniela Rastetter „Das Management als Männerbund“ – und präsentiert damit zugleich eine mögliche Erklärung dafür, dass es trotz vieler effizienzorientierter Argumente pro Geschlechtergleichstellung mit dieser in der Praxis eher langsam voran geht.

Der letzte Beitrag ist der einzige, der nicht aus der Betriebswirtschaftslehre stammt. Michael Meuser ist Soziologe und einer der wenigen ExpertInnen für Men's Studies im deutschsprachigen Raum. Die Men's Studies als Teilgebiet der Gender Studies spielen im Vergleich zu den Women's Studies sowohl in dieser Disziplin selbst als auch in der Betriebswirtschaftslehre noch eine Nebenrolle. Meusers Überblick „Men's Studies – Entwicklung, Konzepte, Diagnosen“ verdeutlicht, dass dieses noch junge Forschungsgebiet gerade auch für betriebswirtschaftliche Fragestellungen fruchtbare Ansatz- und Anknüpfungspunkte bietet.

Noch überwiegen allerdings in der Betriebswirtschaftslehre Abstinenz und Ablehnung hinsichtlich der Beschäftigung mit Geschlecht bzw. Geschlechterforschung. Davon zeugen die Ergebnisse einer im Jahr 2000 durchgeführten Befragung aller UniversitätsprofessorInnen für dieses Fach in Deutschland, Österreich und der Schweiz:⁵ Zum einen bejaht nur ein Viertel der Befragten die Beschäftigung mit geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung. Zum anderen demonstrieren die dafür angeführten Begründungen, dass mögliche Verknüpfungen zwischen der Betriebswirtschaftslehre und den Gender Studies nicht gesehen oder auch abgelehnt werden. Allerdings gibt es hier deutliche Unterschiede zwischen den betriebswirtschaftlichen Teildisziplinen: Am häufigsten *verneint* wurde eine Beschäftigung mit geschlechterbezogenen Themen in Rechnungswesen/Controlling (von 94% der Befragten), Betriebswirtschaftliche Steuerlehre/Wirtschaftsprüfung (von 96%) und Operations Research (von 100%), am häufigsten *bejaht* in Personal (von 70%), Organisation (von 52%) und Marketing (von 26%). VertreterInnen der zuletzt genannten drei Teildisziplinen führen auch viele überzeugende Argumente für die Integration geschlechterbezogener Themen in Lehre und Forschung an.

Auch seitens der Gender Studies gibt es unterschiedliche Positionen zur Betriebswirtschaftslehre bzw. zu einer Verbindung mit dieser: Einerseits wird im Rahmen eines Sammelbandes (Braun & Stephan, 2000), der unter anderem Beiträge zu „Gender-

⁵ Vgl. Krell & Karberg (2002, S. 9ff.). Mehr dazu in meinem einführenden Beitrag in diesem Band.

Studien in einzelnen Disziplinen“ enthält, mit Blick auf die Betriebswirtschaftslehre mit Bedauern konstatiert, dass sich nur wenige BetriebswirtInnen überhaupt mit dieser Materie beschäftigen (vgl. Maier, 2000, S. 149). Andererseits wird im Rahmen einer kritischen Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming und Managing Diversity von einer renommierten deutschen Geschlechterforscherin die Befürchtung geäußert, die Betriebswirtschaftslehre werde zur „neuen Leitdisziplin der Gleichstellungspolitik“ – und damit die Gleichstellungspolitik dem ökonomischen Kalkül unterworfen (Wetterer, 2002, S. 135; vgl. auch S. 133).⁶

Angesichts dessen wird mit diesem Sammelband neben den eingangs genannten beiden Zielen⁷ noch ein weiteres verfolgt: Vorurteile und Barrieren sowohl seitens der Betriebswirtschaftslehre als auch seitens der Gender Studies abzubauen.

Abschließend möchte ich mich bei allen bedanken, die dazu beigetragen haben, dass dieses Buchprojekt realisiert werden konnte: Allen AutorInnen danke ich für die konstruktive Kooperation. Bei Birgit Voge und vor allem bei Monika Neitzke bedanke ich mich dafür, dass sie die Beiträge zum Schluss noch einmal Korrektur gelesen haben. Monika Neitzke war es auch, die das fertige Manuskript erstellt hat, wofür ich ihr ganz besonders danke. Und zu guter Letzt geht mein Dank für die – wie immer – gute Zusammenarbeit an Frau Roscher und Frau Schilling vom Gabler-Verlag.

Literatur:

Bendl, R. (Hg.) (2005): Betriebswirtschaftslehre und Geschlechterforschung. Band 1: Verortung geschlechterkonstituierender (Re)Produktionsprozesse zur Standortbestimmung der Betriebswirtschaftslehre, Band 2: Empirische Ergebnisse, Frankfurt a.M. u.a. (im Erscheinen).

Braun, C. von & Stephan, I. (Hg.) (2000): Gender Studien: Eine Einführung, Stuttgart/Weimar.

Krell, G. (1999): Geschichte der Personallehren, in: Lingenfelder, M. (Hg.): 100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland 1898–1998, München, S. 125-139.

Krell, G. (Hg.) (2004a): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 4. Aufl., Wiesbaden.

⁶ Dass eine solche Position weder den angesprochenen Konzepten noch der Betriebswirtschaftslehre als Disziplin, in der bzw. deren Teilgebieten eine Vielfalt von Lehrmeinungen existiert, gerecht wird, habe ich an anderer Stelle gezeigt (vgl. Krell, 2005).

⁷ Vgl. dazu auch Bendl (2005).

Krell, G. (2004b): Arbeit und Geschlecht in der Betriebswirtschaftslehre. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projekts GendA – Netzwerks feministische Arbeitsforschung. Diskussion Papers 8/2004, Marburg
(download unter: <http://genda.netz.de/files/document47.pdf>).

Krell, G. (2005): Geschlechterpolitik zwischen allen Stühlen: Betriebswirtschaftslehre, Geschlechtsunterscheidungen und die Konzepte Gender Mainstreaming/Managing Diversity als geschlechterpolitische ‚Baustellen‘, erscheint in: Lüdke, D., Runge, A. & Koreuber, M. (Hg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit: Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis, Wiesbaden.

Krell, G. & Karberg, U. (2002): Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre: Ergebnisse einer empirischen Erhebung, Diskussionsbeiträge des Instituts für Management, hg. von Bresser, R., Krell, G. & Schreyögg, G., Folge 17/02, Berlin
(download: www.wiwiiss.fu-berlin.de/w3/w3krell > Publikationen).

Krell, G. & Osterloh, M. (1993): 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.

Maier, F. (2000): Wirtschaftswissenschaft, in: Braun, C. von & Stephan, I. (Hg.): Gender Studien: Eine Einführung, Stuttgart/Weimar, S. 142-154.

Wetterer, A. (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 20. Jg., Heft 3, S. 129-148.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
 <i>Gertraude Krell</i>	
Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies	
Eine Einführung zu Geschichte und Gegenwart	1
 <i>Matthias Bode und Ursula Hansen</i>	
Das Geschlecht der Marketingwissenschaft	
Wie „männlich“ ist sie und wie „weiblich“ sollte sie sein?	39
 <i>Albrecht Becker</i>	
Accountingforschung, Controlling und Gender	
Bestandsaufnahme und Perspektiven	59
 <i>Cäcilia Innreiter-Moser</i>	
Feministische Theorien und Organisationsforschung	83
 <i>Günther Ortmann</i>	
Tausend Schleifen	
Über Geschlecht, Sprache und Organisation.....	105
 <i>Nicoline Scheidegger und Margit Osterloh</i>	
Organisation und Geschlecht – Eine Netzwerkperspektive	
Welche Netzwerkstruktur fördert die Karrieremobilität?	139
 <i>Dorothea Alewell und Anne Canis</i>	
Personalökonomik und Geschlecht – einige Überlegungen	
anhand von Beispielen	157
 <i>Andrea Jochmann-Döll</i>	
Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	
(K)ein Thema für die Betriebswirtschaftslehre?!.....	185
 <i>Michel E. Domsch</i>	
Auslandseinsatz von weiblichen Fach- und Führungskräften	
Präsentation eines Fallbeispiels	205

Günther Vedder

Menschen mit Familienpflichten als Zielgruppe des Diversity Management 229

Daniela Rastetter

Gleichstellung contra Vergemeinschaftung

Das Management als Männerbund 247

Michael Meuser

Men's Studies – Entwicklung, Konzepte, Diagnosen..... 267

AutorInnenverzeichnis 287

Gertraude Krell

Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies

Eine Einführung zu Geschichte und Gegenwart

1	Zum Auftakt: Impressionen zur (Nicht-)Wahrnehmung der Gender Studies in der BWL	3
2	Gender Studies: Eine kurze Vorstellung	4
3	Geschlechterverhältnisse in der BWL in historischer und aktueller Sicht.....	9
3.1	Studierende	9
3.2	Zwischenstationen.....	11
3.3	HochschullehrerInnen	13
3.4	Das „akademische Frauensterben“ und die Situation der „Überlebenden“ als Gegenstände der Gender Studies	14
4	Geschlecht als Gegenstand der BWL.....	17
4.1	Geschichte: Ausgewählte Monographien.....	17
4.1.1	„Allgemeine Gewerkslehre“ von Karl Bernhard Arwed Emminghaus (1868).....	17
4.1.2	„Betrieb-Wissenschaft“ von Rudolf Dietrich (1914)	18
4.1.3	„Der Mensch als Betriebsfaktor: Eine Kleinhandelsstudie“ von Rudolf Seyffert (1922).....	18
4.1.4	„Mensch und Arbeit im Betrieb“ von Guido Fischer (1949).....	19
4.1.5	„Die Reklame“ von Victor Mataja (1916)	20
4.1.6	„Wie und wo erfasse ich Käuferschichten?“ von Horst Kliemann (1928)	21
4.1.7	Zwischenfazit	22
4.2	Gegenwart: Lehre und Forschung im deutschsprachigen Raum 1991-2000... 22	
4.2.1	Zum Design unserer Studie	22
4.2.2	Ausgewählte Ergebnisse im Überblick	23
4.2.3	Darstellung und Analyse der bearbeiteten Themen.....	25
5	Schlussbemerkung.....	30
	Literatur.....	30

1 **Zum Auftakt: Impressionen zur (Nicht-)Wahrnehmung der Gender Studies in der BWL**

Die vierte Auflage des „Handwörterbuch der Unternehmensführung und Organisation“ (Schreyögg & Werder, 2004) enthält erstmals einen Beitrag mit dem Titel „Gender Studies“ (Krell, 2004d). Damit hält ein im Rahmen der Betriebswirtschaftslehre (BWL) bislang vernachlässigtes Forschungsgebiet Einzug in zumindest einen der Bände der Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre.

Der betriebswirtschaftliche Mainstream sieht allerdings noch anders aus: Im Rahmen einer im Sommer 2000 durchgeführten Befragung aller UniversitätsprofessorInnen für BWL in Deutschland, Österreich und der Schweiz gab nur ein Viertel der Befragten an, dass sich in ihrem Arbeitsbereich in der Lehre und/oder in der Forschung mit geschlechterbezogenen Themen befasst wird (vgl. Krell & Karberg, 2002b, S. 9f.).

Ein Professor für Bankbetriebslehre begründete seine „Fehlanzeige“ mit „Es besteht kein inhaltlicher Bezug, deshalb nicht einbezogen“ (zit. nach Krell & Karberg, 2002b, S. 18). Eine solche Position ignoriert die zahlreichen Studien zur Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bezogen auf die Beschäftigten (vgl. z.B. Acker, 1994; Quack, 1999) und die KundInnen (vgl. z.B. Fay & Williams, 1993; McKechnie, Ennew & Read, 1998; Verheul & Thurik, 2001; sowie zusammenfassend Döbler, 1998, S. 185ff.) von Banken.

Ein anderer Hochschullehrer begründete seine Abstinenz in Sachen geschlechterbezogene Themen nicht nur mit Blick auf sein Fachgebiet Rechnungslegung, sondern auch mit Blick auf seine Studierenden: „(...) Universität der Bundeswehr hat z. Zt. nur männliche Studenten“ (zit. nach Krell & Karberg, 2002b, S. 18). Dieser Kommentar illustriert zunächst die weit verbreitete Gleichsetzung von „Geschlecht“ mit „Frau“ bzw. „Frauen“. Auf diese Gleichsetzung wird im Rahmen der Gender Studies sowohl seitens der Women's Studies (vgl. z.B. Krell, 1984, S. 57) als auch seitens der Men's Studies (vgl. z.B. Meuser, in diesem Band) aufmerksam gemacht. Angesichts dessen ist es ein zentrales Anliegen der Männerforschung, zu zeigen, dass Männer keine geschlechtsneutralen Wesen sind und dass und wie ihr Handeln auch durch ihre Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst wird. Mehr noch: Aus der Perspektive sowohl speziell der Männerforschung als auch allgemein der Geschlechterforschung wird sichtbar, dass es sich bei Universitäten mit nur männlichen Studierenden um „vergeschlechtlichte Welten“ bzw. Organisationen handelt (ebd., S. 272). Daran anknüpfend fragen GeschlechterforscherInnen nach den Ursachen, Praktiken und Effekten des Ausschlusses von Frauen aus Organisationen und – damit zusammenhängend – aus der Organisationsforschung (vgl. dazu auch die Beiträge von Innreiter-Moser;

Ortmann; Rastetter, in diesem Band). Last but not least, sind zwei der in diesem Band vertretenen Autoren Professoren an einer Universität der Bundeswehr.

In der dritten Auflage des Handwörterbuchs des Personalwesens (Gaugler, Oechsler & Weber, 2004) findet sich, wie schon in den beiden Auflagen zuvor, ein Beitrag „Arbeitnehmer, weibliche“ (Krell, 2004c). Es gibt auch Beiträge zu älteren, ausländischen und behinderten Arbeitnehmern. Wer einen Beitrag „Arbeitnehmer, männliche“ sucht, wird jedoch nicht fündig. Aus der Perspektive der Gender Studies betrachtet, handelt es sich hier nicht um einen Fall des Ausschlusses von Männern. Vielmehr wird erkennbar: Über die männlichen Arbeitnehmer (Zusatz: deutsch, nicht-behindert und ‚in den besten Jahren‘) gibt es keinen Beitrag, weil sie als der Normalfall bzw. als Norm(al)arbeitnehmer gelten. Gegenstand spezieller Beiträge sind nur diejenigen Arbeitnehmenden, die als „besondere Gruppen“, und das heißt zugleich: tendenzielle Problemgruppen, kategorisiert werden. Als ich gefragt wurde, ob ich für die dritte Auflage des Handwörterbuchs des Personalwesens den Beitrag „Arbeitnehmer, weibliche“ schreiben wolle, habe ich aufgrund dieser Kategorisierung zunächst gezögert, dann aber zugesagt – und die Gelegenheit genutzt, um erstens eben dies zu problematisieren und zweitens neuere Konzepte zur Geschlechtergleichstellung vorzustellen, für die keine Beiträge vorgesehen waren.

Das soll als Auftakt und zur Einstimmung genügen. Im Folgenden möchte ich zunächst unter 2. das Gebiet der Gender Studies kurz vorstellen und daran anknüpfend die BWL¹ aus der Perspektive der Gender Studies betrachten bzw. eine Gender-Analyse der BWL vornehmen. Unter 3. geht es um das Geschlecht der Personen, die BWL betreiben, bzw. um die Geschlechterverhältnisse in diesem Fach, unter 4. um Geschlecht als Gegenstand der BWL.

2 Gender Studies: Eine kurze Vorstellung

Gender Studies sind aus den Women's Studies hervorgegangen, die – eng verbunden mit dem Feminismus als sozialer Bewegung – seit den 1970er Jahren zunächst in den USA entstanden. Geschlechterforschung schließt konzeptionell Frauenforschung und Männerforschung sowie auch und insbesondere die Erforschung der Geschlechterordnung bzw. -verhältnisse ein. Faktisch dominiert jedoch noch immer die Frauenforschung, Beiträge zur Männerforschung bzw. der Men's Studies finden sich sehr viel seltener (so auch Walter, 2000; Meuser, in diesem Band). Weil die Geschlechterforschung aus der Frauenforschung hervorgegangen ist und noch heute von dieser do-

¹ Auf eine Vorstellung der BWL wird hier verzichtet. Vgl. dazu das Kapitel „Die Betriebswirtschaftslehre (BWL): Eine kurze Einführung auch für Nicht-BetriebswirtInnen“ in Krell, 2004b, S. 13ff.

miniert wird, wird häufig auch die Bezeichnung „Frauen- und Geschlechterforschung“ verwendet.

Erforscht werden im Rahmen der Gender Studies bzw. der Geschlechterforschung sowohl wissenschaftliche Disziplinen als auch deren Gegenstandsbereiche. In beiden Fällen wird der Blick auf die Kategorie Geschlecht und auf die mit „Geschlecht“ – bzw. mit dem Verständnis davon – verbundenen Effekte wie z.B. Verhaltensnormen, Ressourcenverteilung usw. gelenkt (vgl. z.B. Stephan & Braun, 2000, S. 9).² Im Kontext der Gender Studies wird also eine kritische bzw. problematisierende Perspektive eingenommen. Insofern gilt das mit der Kategorie Geschlecht verbundene Wissen als ein Paradebeispiel für reflexives Wissen, das die wissenden Subjekte und damit zugleich deren Praxis verändert (vgl. Gherardi, 1995, S. 1). Das verweist zugleich darauf, dass Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik eng miteinander verbunden sind (vgl. dazu auch Lüdke, Runge & Koreuber, 2005).

Ich beschränke meine Vorstellung der Gender Studies hier auf eine zentrale und Weichen stellende Frage: die Frage nach dem *Verständnis von Geschlecht*. Dazu möchte ich im Folgenden einen groben Überblick über Ansätze und Auseinandersetzungen geben.

Im angloamerikanischen Sprachraum gibt es für das deutsche Wort „Geschlecht“ bekanntlich zwei Begriffe: „Sex & Gender“. In den 1970er und 1980er Jahren dienten diese zur Markierung einer Trennlinie: Mit „Sex“ wurde das „biologische Geschlecht“ bezeichnet, mit „Gender“ das „soziale Geschlecht“. Mittels dieser Unterscheidung sollte verdeutlicht werden, dass die Ungleichheit der Geschlechter nicht (nur) auf natürliche Ursachen zurückzuführen, sondern (auch) historisch-gesellschaftlich hervorgebracht ist – und damit auch veränderbar. Neuere dekonstruktivistische Ansätze der Geschlechterforschung (z.B. Butler, 1991, S. 22ff; Gildemeister & Wetterer, 1995, S. 205ff.) kritisieren jedoch diese Differenzierung zwischen „Sex = Natur“ und „Gender = Kultur“. Sie verweisen darauf, dass es per se problematisch ist, eine klare Trennlinie zwischen „Natur“ und „Kultur“ ziehen zu wollen, und dass nicht nur „Gender“, sondern auch „Sex“ – und damit zugleich „Zweigeschlechtlichkeit“ – kulturell bzw. diskursiv hervorgebracht ist.

Analysen zur Hervorbringung von Geschlecht bzw. von Geschlechtsunterscheidungen lassen sich wiederum hinsichtlich ihrer Schwerpunktsetzungen differenzieren: Charakteristisch für *konstruktivistische Ansätze* sind Simone de Beauvoirs (1968) oft zitierter Satz „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“ (ebd., S. 265) und Buchtitel wie „Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten“ (Connell, 2000). Im Mittelpunkt der ebenfalls konstruktivistisch orientierten Forschungen zum „Doing Gender“ (West & Zimmerman, 1991) steht die alltägliche interaktive Konstruk-

² Des Weiteren wird die Ausblendung, Vernachlässigung bzw. fragwürdige Verwendung von Geschlechterkategorien herausgearbeitet, wie dies auch zu Beginn meines Beitrags geschehen ist.

tion von Geschlecht und Geschlechterdifferenz. Bei der Betrachtung der Interaktionen vernachlässigt werden allerdings sowohl deren normativer Rahmen als auch deren Machtwirkungen (so auch Villa, 2000, S. 17). Deren Analyse steht wiederum im Zentrum *dekonstruktivistischer bzw. diskursanalytischer Ansätze*: Anknüpfend an Michel Foucault (1981), der unter Diskursen Praktiken versteht, „die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ (ebd., S. 7), arbeitet Judith Butler (1991) heraus, wie Geschlechtsunterscheidungen diskursiv „fabriziert“ werden (ebd., S. 200) und wie diese Produktionen zugleich „den Effekt des Natürlichen, des Ursprünglichen und Unvermeidlichen erzeugen“ (ebd., S. 9), womit bereits eine wichtige Machtwirkung benannt ist. Zur Illustration empfohlen sei die Lektüre des Aufsatzes „Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘“ von Karin Hausen (1976). Dort wird herausgearbeitet, wie im letzten Drittel des 18. Jahrhunderts das Bild vom „weiblichen Geschlechtscharakter“ (als z.B. emotional, abhängig und emsig) entworfen und dem des „männlichen Geschlechtscharakters“ (als z.B. rational, selbstständig und zielgerichtet) gegenüber gestellt wurde. Hausen verdeutlicht auch, dass und wie diese gerade erst fabrizierten Unterscheidungen *uno actu* zu Unterschieden naturalisiert werden. Und schließlich arbeitet sie heraus, dass die Produktion der „Geschlechtscharaktere“ sowohl Bedingung als auch Auswirkung der Zuordnung des Mannes zum beruflichen bzw. öffentlichen Bereich und der Zuordnung der Frau zum häuslichen bzw. familiären Bereich bzw. im (Not-)Fall weiblicher Erwerbstätigkeit zu bestimmten „frauengemäßen“ Tätigkeiten ist. Diese Zuordnung hat wiederum Konsequenzen für die Einkommensverteilung: Hausarbeit ist, wenn sie von der Gattin verrichtet wird, unbezahlte Arbeit, und berufliche Tätigkeiten, die als frauentypisch gelten und überwiegend von Frauen ausgeübt werden, werden schlechter bewertet und bezahlt als männerdominierte (vgl. dazu auch Jochmann-Döll, in diesem Band). Für eine ausführliche Darstellung der Verwobenheit von Geschlechtsunterscheidungen und Geschlechterhierarchisierungen als Komponenten der Geschlechterordnung verweise ich auf meinen Beitrag „Die Ordnung der ‚Humanressourcen‘ als Ordnung der Geschlechter“ (Krell, 2003).

Geschlechtsunterscheidungen und -hierarchisierungen werden von (de)konstruktivistisch orientierten AutorInnen aber nicht nur zwischen Frauen und Männern analysiert, sondern auch innerhalb dieser Gruppen, womit zugleich eine „Vielfalt der Geschlechter“ markiert wird: Judith Butler (1991) kritisiert die Annahme, Frauen hätten einheitliche und kohärente Identitäten und Interessen (ebd., z.B. S. 20 und S. 210), weil diese kulturelle und gesellschaftliche Vielfalt hinsichtlich Identitäten und Privilegien (z.B. bedingt durch Rasse oder Klasse) ausblendet (ebd., S. 34). Robert Connell (2000) spricht von einer „Vielfalt an Männlichkeiten“ bzw. einem „Geschlechterverhältnis unter Männern“ (ebd., S. 97), das geprägt ist durch Dominanz und Unterordnung.

Und schließlich wird der Geschlechterdualismus selbst problematisiert: Die dualen bzw. binären Geschlechterkategorien werden als Stützen der Geschlechterhierarchie sichtbar gemacht (z.B. von Butler, 1991, S. 8). Daran anknüpfend kritisieren Regine Gildemeister und Angelika Wetterer (1995) die „Vorstellung einer ‚Natur der Zweige-

„schlechtlichkeit“ als etwas „objektiv Gegebenes“ und arbeiten heraus, dass es sich dabei um eine soziale Konstruktion handelt, die der Herstellung sozialer Ordnung dient (ebd., S. 230). In diesem Sinne spricht auch Judith Lorber (2003) von Gender als einer sozialen Institution, die die Gesellschaft durchgängig hierarchisch strukturiert.

Demzufolge sind Betriebe, Unternehmen, Verwaltungen und andere Organisationen immer schon gegendered bzw. – etwas schwerfällig eingedeutscht – „vergeschlechtlicht“.³ Um dies sichtbar zu machen, werden im Rahmen sowohl der Geschlechterforschung als auch der Gleichstellungspraxis Daten über die Verteilung von Ressourcen wie z.B. Aufstiegsförderung (vgl. z.B. Domsch, in diesem Band) oder Entgelt (vgl. z.B. Jochmann-Döll, in diesem Band) auf Frauen und Männer erhoben und verbreitet. Dekonstruktivistisch orientiert Forschende geben jedoch zu bedenken, eine solche „schematische Erhebung von Daten entlang der ‚Mann-Frau‘-Differenzierung“ könne zur Verfestigung von Gender-Strukturen beitragen (Frey, 2003, S. 125; vgl. auch Wetterer, 2002). Darauf komme ich noch zurück.

Während (de)konstruktivistische Ansätze vermeintliche Gewissheiten über Geschlechtsunterschiede bis hin zur Annahme der Natur der Zweigeschlechtlichkeit in Frage stellen, betonen *radikal-kulturelle Feministinnen* (vgl. zusammenfassend Innreiter-Moser, in diesem Band) bzw. *differenztheoretische Ansätze* (vgl. zusammenfassend Knapp, 2004) gerade die Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Die Hervorhebung der Differenz geht hier einher mit einer Kritik (der Dominanz und Überbewertung) von „Männlichkeit“ und einer „Positivierung des ‚Weiblichen‘“ (ebd., S. 153), die an gängige Verbindungen von Natur, Gefühl, Moral etc. mit Frauen bzw. „Weiblichkeit“ anknüpft.⁴ Solche Positionen finden sich auch im betriebswirtschaftlichen Kontext. Beispiele dafür sind

- bezogen auf die BWL selbst der Vorwurf, Controlling folge einem „männlichen“ Prinzip, das auf Kontrolle und Unterwerfung ziele (dazu kritisch: Becker, in diesem Band), sowie die Forderung, die Marketingwissenschaft müsse „weiblicher“ werden (dazu kritisch: Bode & Hansen, in diesem Band), und
- bezogen auf den Gegenstandsbereich der BWL die Begründung der Forderung nach der Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte mit der Vorteilhaftigkeit eines „typisch weiblichen Führungsstils“ (dazu kritisch: Krell, 2004a).

³ Klassische Arbeiten zur Vergeschlechtlichung von Organisationen sind z.B. „Men and Women of the Corporation“ von Rosabeth Moss Kanter (1977), „Hierarchies, Jobs, Bodies – A Theory of Gendered Organizations“ von Joan Acker (1990), „Gender and Bureaucracy“ von Mike Savage und Ann Witz (1992) und „Gender, Symbolism and Organizational Cultures“ von Silvia Gherardi (1995).

⁴ Diese Verbindungen sind allerdings nicht zwangsläufig mit einer Aufwertung von „Weiblichkeit“ verbunden, sondern können auch mit deren Abwertung einhergehen. Vgl. dazu z.B. meinen Beitrag „Gefühl und Geschlecht in Bürokratie, Gemeinschaft und ICH-AG“ (Krell, 2004e).

Der generelle und zentrale Kritikpunkt an differenztheoretischen Positionen ist, dass Geschlechterstereotypen reproduziert werden statt sie zu problematisieren bzw. zu dekonstruieren (vgl. zusammenfassend Knapp, 2004, S. 154). Dekonstruktivistischen bzw. radikal-konstruktivistischen Ansätzen wird wiederum vorgeworfen, sie vernachlässigten die – unterschiedliche – leibliche Erfahrung und Geprägtheit (vgl. z.B. Villa, 2000).⁵ Hinzu kommt die von empirisch Arbeitenden vorgetragene Kritik, poststrukturalistische Ansätze seien aufgrund ihrer Ablehnung von Generalisierung und Gruppenbildung wenig geeignet für die empirischen Studien über Geschlechterverhältnisse (dazu mehr bei Innreiter-Moser, in diesem Band). Dem steht wiederum die schon erwähnte Kritik dekonstruktivistisch orientierter ForscherInnen an empirischen Analysen gegenüber, die an der Mann-Frau-Differenzierung orientiert sind. Hier handelt es sich in der Tat um ein „Gender-Paradox“ sensu Judith Lorber (2003): „Das erste und oberste Paradox von *gender* ist, dass die Institution, ehe sie abgebaut werden kann, erst einmal sichtbar gemacht werden muß“ (ebd., S. 52; Herv. i. O.). In diesem Sinne sind auch meine Ausführungen zu den Geschlechterverhältnissen in der BWL im folgenden Abschnitt zu verstehen.

Zum Ende dieses Abschnittes möchte ich noch einen kurzen Blick auf den aktuellen Geschlechterdiskurs werfen: Während in den Gender Studies verstärkt (de)konstruktivistische Perspektiven eingenommen werden, findet im populärwissenschaftlichen Diskurs eine Re-Naturalisierung statt: So belehrt uns z.B. Gertrud Höhler (1998) in der „Wirtschaftswoche“, für „den Feminismus“ mit seinem „vorwissenschaftlichen Charme“ heiße es Abschied nehmen. Wir sollten auf den „naturwissenschaftlich gesicherten Boden der Tatsachen“ zurückkehren (ebd., S. 134). In ihrem zwei Jahre später erschienenen Buch „Wölfin unter Wölfen“ macht sie ihre LeserInnen ausführlicher mit der „neuen Hirnforschung“ bekannt, derzufolge Frauen und Männer mit unterschiedlichen und auch nicht „beliebig umsteuerbaren“ Identitäten geboren würden (Höhler, 2000, S. 20f.).⁶ In das gleiche Horn tutet das Ehepaar Pease mit seinem 2002 erschienenen Bestseller „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken. Ganz natürliche Erklärungen für eigentlich unerklärliche Schwächen“ (Herv. G. K.). Solche Bestseller bzw. die darin verbreiteten „Wahrheiten“ stellen für VertreterInnen der Gender Studies eine Herausforderung dar. Regina Frey (2004) beispielsweise bezeichnet das Buch von Pease und Pease als geschlechterpolitisches „Desaster, denn hier wird so getan, als ob es eindeutige Geschlechterkategorien und (wieder) einfache Antworten (...) gäbe“ (ebd., S. 45). Aus einer diskursanalytischen Perspektive sind die verkündeten „Tat-Sachen“ ein Paradebeispiel dafür, „dass der Rückgriff auf das Natürliche (...) stets politisch ist“ (Butler, 1991, S. 187). Davon zeugen auch kritische Analysen zum Thema Hirnforschung und Geschlecht im Rahmen der Gender Studies in den

⁵ Beide Positionen verbindend bzw. vermittelnd, stellt Günther Ortmann (in diesem Band) das Verhältnis von Geschlechtsunterschieden und Geschlechtsunterscheidungen als eine von „Tausend Schleifen“ dar.

⁶ Für eine ausführlichere Darstellung und Kritik (aus poststrukturalistischer Sicht) von Höhlers Argumentation vgl. Krell (2003).

Naturwissenschaften (vgl. z.B. Maurer, 2002; Schmitz, 2002), die zugleich zeigen, dass sich die skizzierten AutorInnen nicht auf den „naturwissenschaftlich gesicherten Boden der Tatsachen“ stützen können.

Diese Ausführungen sollten deutlich gemacht haben: Wie auch in der Betriebswirtschaftslehre, der Organisationstheorie, der Personallehre usw. existieren in den Gender Studies unterschiedliche und konkurrierende Ansätze bzw. Lehrmeinungen. Es gibt aber auch einen gemeinsamen Nenner, und der besteht darin, dass eine kritische Perspektive auf herrschende (Geschlechter-)Verhältnisse eingenommen wird. Aus einer solch kritischen Perspektive soll nun in den folgenden beiden Abschnitten die BWL betrachtet werden.

3 Geschlechterverhältnisse in der BWL in historischer und aktueller Sicht

Dieses Thema bezogen auf Geschichte und Gegenwart umfassend zu bearbeiten, ist hier aus zwei Gründen nicht möglich: Zum einen würde das den Rahmen einer Einführung sprengen, zum anderen gibt es Forschungslücken.⁷ Deshalb werde ich mich in den folgenden drei Abschnitten über Studierende, Zwischenstationen und HochschullehrerInnen auf exemplarische ‚Momentaufnahmen‘ beschränken. Gegenstand des vierten Abschnitts sind dann Erklärungen der Geschlechterverhältnisse in den Wissenschaften im Rahmen der Gender Studies.

3.1 Studierende

Auch wenn Dieter Schneider (2002) überzeugend argumentiert, die Gründung der *Handelshochschulen* dürfe „keineswegs als Wiege der heutigen akademischen Betriebswirtschaftslehre angesehen werden“ (ebd., S. 52), so gilt doch gemeinhin das Jahr 1898, in dem in Leipzig die erste Handelshochschule gegründet wurde, als „Geburtsjahr“ der BWL.⁸

⁷ Genauer gesagt: Es gibt noch keine systematische Aufarbeitung der dazu vorliegenden Erkenntnisse im Rahmen der Forschung zur Geschichte der BWL einerseits und im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung andererseits.

⁸ Davon zeugt auch, dass zum 100. Geburtstag der Leipziger Handelshochschule zwei Sammelbände zum Thema 100 Jahre BWL erschienen sind (Lingenfelder, 1999; Gaugler & Köhler, 2002).

Die ersten Handelshochschulen waren, im Unterschied zu den Universitäten, Institutionen in städtischer oder privater, nicht in staatlicher Trägerschaft (vgl. Franz & Kieser, 2002, S. 67). Gelehrt wurden dort als Kernfächer Volkswirtschaftslehre, Recht, Warenkunde und die so genannte Handelstechnik (= Buchhaltung, Korrespondenz in deutscher und einer Fremdsprache, Stenographie und Schreibmaschinenschreiben). Außer in Mannheim und München kamen noch naturwissenschaftliche und technische Fächer hinzu. Und schließlich gab es an allen Handelshochschulen Vorlesungen zu Kunst, Philosophie, Literatur, Geschichte und anderen geisteswissenschaftlichen Fächern (vgl. Franz, 1998, S. 53). Ein zentrales Anliegen der Promotoren der Handelshochschulbewegung war nämlich, durch Bildung zur sozialen Aufwertung bzw. Anerkennung der zukünftigen Kaufleute, die Hauptzielgruppe der neu gegründeten Institutionen waren, beizutragen (vgl. Franz & Kieser, 2002, S. 64). Davon zeugen auch die folgenden Passagen aus der Festrede des Handelskammerpräsidenten zur Eröffnung der Leipziger Handelshochschule: „[Die Handelshochschule] will Männer heranbilden, die auch im öffentlichen Leben die Interessen ihres Standes wirksam zu vertreten befähigt sind und für das Gemeinwohl ein tiefes und umfassendes Verständnis haben.“ Und: „Es wird sich in Ihnen, *meine Herren*, (...) die Überzeugung kräftigen, dass das Ziel, der letzte Zweck der kaufmännischen Arbeit nicht im Erwerben von Geld besteht, sondern in der Bereicherung des Gemeinwesens, der Förderung des Vaterlandes und der Kultur“ (zit. n. ebd., S. 63; Herv. G. K.). Als zweite wichtige Zielgruppe nennt Heike Franz (1998, S. 53) die zukünftigen Handelsschullehrer, und schließlich sollten die Handelshochschulen auch bereits berufstätigen Kaufleuten und Beamten offen stehen. Wer eine Handelshochschule besuchen wollte, musste zunächst kein Abitur haben, sondern nur die mittlere Reife, das so genannte „Einjährige“ (vgl. Schneider, 2002, S. 48). Das galt bis 1924. Und bis dahin stellten auch die „praktischen Kaufleute mit der Berechtigung zum einjährig-freiwilligen Militärdienst (...) nahezu überall die zahlenmäßig bedeutendste Gruppe der *Studenten* dar“ (Franz, 1998, S. 53; Herv. G. K.). Zur Herkunft der Studierenden vermutet Franz, dass es sich mehrheitlich nicht um die „*Söhne* von Großkaufleuten und Großindustriellen“, sondern um „die *Söhne* von Handwerkern und vor allem Kleinhändlern“ handelte (ebd., S. 64; Herv. G. K.).

Angesichts dessen, dass zwischen 1900 (in Baden) und 1909 (in Mecklenburg) in Deutschland Frauen zum Studium zugelassen wurden (vgl. Hervé, 1973, S. 13 und die dort angegebenen Quellen), habe ich mich bei der Lektüre dieser Passagen, insbesondere der von mir hervorgehobenen Stellen, gefragt, ob die Studierenden der Handelshochschulen ausschließlich Männer waren oder ob Frauen ‚mitgemeint‘ sind, wenn von „Männern“, „Studenten“ und „Söhnen“ die Rede ist. Dank der Forschungen eines japanischen Kollegen⁹ wissen wir, dass es Studentinnen gab: Akira Hayashima verfasste 1998 einen Beitrag über „Die erste Generation der Kölner Diplom-Kauffrauen und Diplom-Handelslehrerinnen“. Diesem ist u.a. zu entnehmen, dass dort erstmals im Sommersemester 1907 Frauen als ordentliche Studierende immatrikuliert wurden

⁹ An dieser Stelle möchte ich mich bei Herrn Hayashima für den aufschlussreichen Briefwechsel und die Zusendung seiner Arbeiten bedanken.

(vgl. ebd., S. 55). Zu den ersten sieben Absolventinnen sind auch „kurze Profile“ beigelegt (ebd., S. 58ff.). Von den insgesamt 1155 AbsolventInnen im Zeitraum von 1909 bis 1919 waren 115 Frauen, davon 100 Handelslehrerinnen (vgl. ebd., S. 51). Die Zahl der Diplom-Handelslehrerinnen stieg vor allem im Ersten Weltkrieg stark an, und in den letzten Kriegsjahren betrug der Frauenanteil an den Diplom-HandelslehrerInnen sogar 80% (vgl. ebd., S. 55). An der Leipziger Handelshochschule waren von den 376 bis zum Prüfungstermin 1920/21 diplomierten HandelslehrerInnen aus Deutschland 16 Frauen (vgl. Hayashima, 2002, S. 20). Auch in seinem Beitrag über die erste Generation der Studierenden an der Frankfurter Handelshochschule geht Hayashima (2003) auf die Geschlechterverhältnisse ein: „Von den 115 Absolventen in Frankfurt [zwischen 1901 und 1911] waren nur 3 Frauen. Das waren 2,6 Prozent, was besagt, dass die Frankfurter Akademie eine Männergesellschaft gewesen ist“ (ebd., S. 18). Damit lag Frankfurt zwischen Leipzig, wo der Frauenanteil nur 1,5% betrug, und Köln mit ca. 10% (vgl. ebd.).

Machen wir einen Sprung in die Gegenwart: Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes (2004) beträgt im Wintersemester 2003/2004 der Frauenanteil an den BWL-Studierenden in Deutschland 45%. Betrachtet man die Qualität der Studienabschlüsse, so zeigt sich – zumindest hier an der Freien Universität Berlin bei den Feiern zur Verabschiedung der DiplomandInnen in BWL (und VWL) – in der Regel das folgende Bild: Unter denjenigen, die ihr Studium mit der Note „sehr gut“ abschließen, sind die Studentinnen sogar in der Mehrzahl.

3.2 Zwischenstationen

Bei der Feier zur Verabschiedung der AbsolventInnen werden an unserem Fachbereich auch die *Promovierten* vorgestellt. Und hier handelt es sich dann stets um ein „Gruppenbild mit Dame(n)“.

Betrachtet man die Wirtschaftswissenschaften an der Freien Universität Berlin insgesamt, dann betrug – dem 5. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten (Koreuber, 2002) zufolge – im Zeitraum von 1998 bis 2001 der Frauenanteil an den Promovierten 27% (vgl. ebd., S. 36).¹⁰ Dieser Prozentsatz erscheint in dreierlei Hinsicht relativ gering:

¹⁰ Im Bericht der zentralen Frauenbeauftragten sind die Zahlen nicht getrennt nach BWL und VWL ausgewiesen. Laut Auskunft der am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FU Berlin zuständigen Sachbearbeiterin, Frau Kasper, bei der ich mich an dieser Stelle für ihre Unterstützung bedanken möchte, gab es im Zeitraum von 1998 bis 2001 insgesamt 42 Promotionen im Fach BWL, davon 13 (= ca. 30%) von Frauen. Von 2002 bis 2004 waren es insgesamt 29, davon sechs (= ca. 20%) von Frauen.

1. gemessen am Frauenanteil an den AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften an der Freien Universität Berlin: Dieser betrug im gleichen Zeitraum 40,8% (vgl. ebd.),
2. im Vergleich mit anderen an der Freien Universität Berlin vertretenen Fächern: Die Wirtschaftswissenschaften sind hier das ‚Schlusslicht‘ aller Geistes- und Sozialwissenschaften (vgl. ebd.), und
3. im historischen Vergleich: In der Weimarer Republik stammten bereits 16,9% der Promotionen in den Wirtschaftswissenschaften von Frauen (vgl. Brüggestrat, 1988, S. 176).

Betrachtet man die wirtschaftswissenschaftlichen *Habilitationen* an der Freien Universität Berlin im Zeitraum von 1998 bis 2001, dann ist der Frauenanteil mit 17,6% noch einmal deutlich geringer (vgl. Koreuber, 2002, S. 36).¹¹

Einer Auskunft der Assistentin des Vorstands des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. vom Dezember 2004¹² zufolge werden dort 750 Personen als wissenschaftlicher Nachwuchs, d.h. Habilitierende und JuniorprofessorInnen, geführt, davon 180 (also knapp ein Viertel) Frauen.

Erst in der Weimarer Republik waren Frauen überhaupt zur Habilitation zugelassen worden. Mit dem Nationalsozialismus kam es dann wieder zu einem Rückschritt: Habilitationen von Frauen waren zwar nicht verboten, wurden aber erschwert oder gar verhindert, weil, wie einer Wissenschaftlerin wörtlich mitgeteilt wurde, der Führer nicht wünschte, „daß sich Frauen in diese Stellungen an der Universität drängen“ (zit. nach Brentano, 1963, S. 7).¹³ Eine der Frauen, die während der NS-Zeit dennoch habilitieren konnten, ist der tabellarischen Übersicht von Klaus Brockhoff (2000, S. 433ff.) zufolge die erste Habilitandin im Fach BWL: Liesel Beckmann habilitierte 1940; ihr Betreuer war Karl Friedrich Rößle. Als der erste – im Jahr 1903 – habilitierte Betriebswirt gilt Eugen Schmalenbach (vgl. ebd., S. 432). Zwischen seiner und der Habilitation der ersten Frau liegen demnach fast vier Jahrzehnte. Und es vergingen noch einmal drei Jahrzehnte, bis 1970¹⁴ Rosemarie Kolbeck als zweite Frau im Fach BWL habilitierte; ihr Betreuer war Karl Friedrich Hagenmüller (vgl. ebd., S. 435).

¹¹ Auch hier die Zahlen für die BWL (Quelle s. Fußnote 10): Von 1998 bis 2001 habilitierten am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin für dieses Fach insgesamt 8 Personen, darunter 3 Frauen. Von 2002 bis 2004 waren es 2, darunter keine Frau.

¹² Frau Syring, die mir diese Zahlen gemailt hat, möchte ich hier ebenfalls für ihre Unterstützung danken.

¹³ Das Zitat stammt aus der Befragung von Hans Anger (1960).

¹⁴ In Kürschners Deutschem Gelehrten-Kalender (1976, S. 1665) ist als Jahr der Habilitation von Rosemarie Kolbeck 1967 angegeben.

3.3 HochschullehrerInnen

Vierzig Jahre nach der Gründung der ersten Handelshochschule und gut ein Jahrzehnt, nachdem sich die BWL an Universitäten etabliert hatte, gaben Paul Deutsch und Yasutaro Hirai (1938) ihr „Neues Betriebswirtschaftliches Quellenbuch: Eine Allgemeine Betriebswirtschaftslehre in Einzeldarstellungen“ heraus. Es enthält auch ein „Verzeichnis der Hochschullehrer der Betriebswirtschaftslehre an den reichsdeutschen Hochschulen“ (ebd., S. 221ff.). Diesem ist zu entnehmen, dass es sich bei dieser Personengruppe ausnahmslos um Männer handelt.¹⁵

Wie bereits angesprochen wurde, gab es vor 1940 auch gar keine habilitierte Betriebswirtin. Mit Blick auf die erste Generation der Hochschullehrer für BWL ist allerdings relativierend hinzuzufügen, dass „(g)erade die Bekanntesten“ – wie z.B. Johann Friedrich Schär, Eugen Schmalenbach und Fritz Schmidt – weder Abitur noch promoviert hatten (vgl. Schneider, 2002, S. 48). Johann Friedrich Schär z.B. hatte eine Ausbildung zum Grundschullehrer absolviert, war anschließend im Handel tätig und danach Lehrer an einer höheren Handelsschule, bevor er 1903 auf den ersten handelswissenschaftlichen Lehrstuhl an die Universität Zürich und drei Jahre später an die Berliner Handelshochschule berufen wurde (vgl. ebd.). Er war keine Ausnahme, sondern in der ersten Generation der betriebswirtschaftlichen Hochschullehrer dominierten (ehemalige) Handelsschullehrer und Kaufleute (vgl. Franz, 1998, S. 66). Die zweite Generation erwuchs dann aus den Studierenden der Handelshochschulen. Aber auch für sie waren, wie aus der tabellarischen Übersicht von Brockhoff (2000, S. 433ff.) hervorgeht, weder Promotion noch Habilitation selbstverständlich.

Die im Abschnitt zuvor genannten ersten beiden Habilitandinnen sind auch die ersten beiden Hochschullehrerinnen in Fach BWL: Liesel Beckmann lehrte nach ihrer Habilitation noch zwei Jahre lang als Dozentin an der Universität München und ging dann 1942 als „Ordinarius“ an die Handelshochschule Königsberg (Klein-Blenkers, Deges & Hartwich, 1992, S. 120). In der „Gesamtübersicht über die Hochschullehrer der Betriebswirtschaft in der Zeit von 1898–1955“ von Fritz Klein-Blenkers, Frank Deges und Ralf Hartwich (1992) ist Liesel Beckmann unter den insgesamt 142 verzeichneten Per-

¹⁵ Bekanntlich war im Nationalsozialismus die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht weder das einzige noch das folgenschwerste Ausschlusskriterium. Davon zeugt der Zusatz „(entpflichtet)“ hinter den Namen einiger Hochschullehrer. Einer von ihnen ist Eugen Schmalenbach, der sich nicht von seiner jüdischen Frau trennen wollte und deshalb 1933 die vorzeitige Emeritierung beantragte. Erich Potthoff (2002, S. 106f.) schildert aus eigener Erinnerung, wie Schmalenbach und seine Frau 1944 in ein Sammelquartier für Ehepaare mit jüdischen Partnern gebracht wurden und unter welchen Bedingungen sein Doktorvater dort seine Arbeit weiterführte (vgl. ebd., S. 106). Alfred Isaac, der 1925 mit Hirai das erste „Quellenbuch der Betriebswirtschaftslehre“ veröffentlicht hatte und bis 1934 Professor an der Nürnberger Handelshochschule war (vgl. Klein-Blenkers u.a., 1992, S. 218), taucht in dem Verzeichnis der reichsdeutschen Hochschullehrer von 1938 gar nicht mehr auf. Als Jude war er zu diesem Zeitpunkt schon emigriert. Hanns Linnhardt, der noch verzeichnet ist, verliert sein Amt im gleichen Jahr aus politischen Gründen (vgl. Gmähle, 1968, S. 71).

sonen die einzige Frau. Erst 1971 kam eine zweite hinzu. In diesem Jahr wurde Rosemarie Kolbeck Professorin an der Universität Frankfurt am Main (vgl. Kürschners Deutscher Gelehrten-Kalender, 1976, S. 1665). Zu den ersten betriebswirtschaftlichen Universitätsprofessorinnen gehört schließlich auch Ursula Hansen, die (zusammen mit Matthias Bode) in diesem Band mit einem Beitrag vertreten ist.

Für das Jahr 2000 haben wir im Rahmen unserer Erhebung zu geschlechterbezogenen Themen in der BWL auf Basis des Mitgliederverzeichnisses des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ermittelt, dass von den insgesamt 737 UniversitätsprofessorInnen für BWL in Deutschland, Österreich und der Schweiz 31 (= 4,1%) Frauen waren (vgl. Krell & Karberg, 2002b, S. 5).

3.4 Das „akademische Frauensterben“ und die Situation der „Überlebenden“ als Gegenstände der Gender Studies

Schon diese kursorische Betrachtung zeigt, dass sich mit Blick auf die BWL das für Frauen in den Wissenschaften typische Bild zeigt: „Je höher die Qualifikations- bzw. Hierarchiestufe, desto seltener sind Frauen dort vertreten – Friederike Hassauer spricht in diesem Zusammenhang vom ‚akademischen Frauensterben‘ (HASSAUER 1994: 35)“ (Krais, 2000a, S. 11). Dessen Ursachen zu ergründen, um ihnen entgegenwirken zu können, ist wiederum ein Arbeitsgebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Diese befasst sich darüber hinaus mit der Situation der „Überlebenden“, d.h. der Frauen, die es geschafft haben, Hochschullehrerin zu werden.

Um die Suche nach Erklärungen für die marginalisierte Situation von Frauen an Universitäten zu vereinfachen, bietet Margherita von Brentano (1963) zwei Hypothesen an „Frauen *können* nicht qualifizierte wissenschaftliche Arbeit leisten“ und „Frauen *sollen* nicht – das hieße, es wird ihnen auf direkte oder indirekte Weise erschwert oder unmöglich gemacht“ (ebd., S. 78; Herv. i. O.) – und macht zugleich darauf aufmerksam, dass hier ein *circulus vitiosus* waltet (vgl. ebd.).

Einigen Studien aus dem angelsächsischen Raum zufolge sind Wissenschaftlerinnen in der Tat weniger produktiv als Wissenschaftler (vgl. zusammenfassend Bielby, 2000 [1991], S. 59f.; Heintz, 2003, S. 60f.). Was aber sagt das aus? Schon Margherita von Brentano betont zu Recht, dass „wissenschaftlich stichhaltige(n) Untersuchungen (...) eine genügend große und repräsentative Gruppe von Frauen und Männern durch genügend langen Zeitraum und *unter gleichen Bedingungen*“ vergleichen müssten (1963, S. 78; Herv. G. K.). Und gleiche Bedingungen sind schon deswegen nicht gege-

ben, weil sich Wissenschaftlerinnen in einem Minderheitenstatus befinden.¹⁶ Bettina Heintz (2003, S. 60) macht darauf aufmerksam, dass die festgestellten Produktivitätsunterschiede die Unterrepräsentation von Frauen im Wissenschaftssystem nur dann erklären können, wenn bei gleicher Produktivität Frauen auch tatsächlich die gleichen Positionen erreichen wie Männer und wenn die Unterschiede nicht durch das System selbst hervorgebracht sind.

Hervorgebracht sein können die Unterschiede z.B. durch Stereotype und Vorurteile, denen zufolge Frauen „es nicht können“ oder „es schlechter können“. Diese Stereotype und Vorurteile können wiederum gespeist sein aus der Einstellung „Frauen sollen nicht“. Als ‚Kostproben‘ möchte ich hier drei Passagen aus Antworten der Hochschullehrer anführen, die von Hans Anger (1960) gefragt wurden, wie sie (sich) erklären, dass es so wenige Hochschullehrerinnen gibt. Sie lauten: „Geistigkeit ist ein Privileg der Männer“, „Weil zu einem Hochschullehrer die ganze Fülle einer männlichen Begabung gehört“ und „Sie *kann* nicht öffentlich auf dem Katheder auftreten“ (zit. n. Brentano, 1963, S. 81; Herv. i. O.). Auch William T. Bielby (2000 [1991], S. 70ff.) sieht in Stereotypen und den mit ihnen verbundenen Prozessen der sich selbst erfüllenden Prophezeiung eine wichtige sozialpsychologische Barriere für Frauen in der Wissenschaft.

Vom Wissenschaftssystem selbst hervorgebracht sein können Produktivitätsunterschiede zwischen Frauen und Männern, einer Untersuchung der Begutachtungspraxis des schwedischen Medical Research Council (MRC) zufolge, auch durch „Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen“ (Wennerås & Wold, 2000 [1997]). Dies ist keineswegs ein Einzelfall: Auch andere Studien belegen die Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen bei der Leistungsbeurteilung (vgl. zusammenfassend Martin, 1994, S. 412ff.; Heintz, 2003, S. 63).

Als weitere Barrieren bzw. Ausschlussmechanismen genannt werden u.a. der „Mythos der Unvereinbarkeit der Wissenschaft (mit Familienpflichten, G. K.)“ (Nowotny, 1986, S. 22ff.), „Schwierigkeiten [der Frauen] im Umgang mit der Institution“ (ebd., S. 25ff.), die „homosoziale Kooptation“ bei der Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlern (vgl. z.B. Heintz, 2003, S. 63f.), die berufliche Isolation bzw. schlechtere Vernetzung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (vgl. z.B. ebd., S. 61f.; Martin, 1994, S. 411f.).

Damit sind zugleich Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung im Wissenschaftsbetrieb benannt. Aber trotz solcher Maßnahmen „bleibt für Frauen der Weg zu den oberen Regionen der Pyramide steinig“, stellt der damalige Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) Klaus Landfried (2003) in seiner Rede zur Jahresversammlung der HRK in Dresden fest und fügt hinzu: „Die Abwehrmechanismen

¹⁶ Generell zu den Effekten des Minderheitenstatus von Frauen vgl. Rosabeth Moss Kanter (1977, S. 210ff.).

zeigen eine viel höhere Subtilität als ehemals, aber selbst simple Männer wie ich bemerken sie gelegentlich“ (ebd., S. 3).

Abschließend dazu noch zwei Anmerkungen bzw. Ergänzungen:

Zum einen handelt es sich hier, wie schon Margherita von Brentano (1963, S. 73) betonte, um „kein universitätsspezifisches Problem“. Davon zeugt auch, dass das Bild von der „gläsernen Decke“ sowohl mit Blick auf Wissenschaftlerinnen (vgl. z.B. Krais 2000b, S. 34) als auch mit Blick auf Managerinnen (vgl. z.B. Osterloh & Littmann-Wernli, 2002) gebraucht wird. In die gleiche Richtung zielt William T. Bielbys (2000 [1991]) Plädoyer, mit Blick auf das Thema „Geschlecht und Karriere“ die Wissenschaft nicht als Sonderfall zu betrachten. Insofern können die in diesem Band enthaltenen Beiträge zur Relevanz von Netzwerken für die Karriere in Unternehmen (vgl. Osterloh & Scheidegger) und zum Management als Männerbund (vgl. Rastetter) sowie die Ausführungen zu „Homosozialität“ im Beitrag von Michael Meuser und zum Ausschluss von Frauen aus Organisationen im Beitrag von Günther Ortman¹⁷ auch zur Erklärung der Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb beitragen.

Zum anderen wird aber auch dafür plädiert, bei der Erforschung der Geschlechterkonstellationen in den Wissenschaften die „Geschlechterdifferenz“ (hier verstanden als „Kürzel für die Prozesse der Kategorisierung, Aktivierung und Asymmetrisierung von Geschlecht, die theoretisch wie empirisch auseinander zu halten sind“) nicht als „omnirelevantes Ordnungsprinzip“ zu betrachten, sondern als „kontingente(s) Produkt spezifischer Konstellationen und Kontexte“ (Heintz, Merz & Schumacher, 2003, S. 12). Dementsprechend untersuchen die Autorinnen (mittels ethnographischer Methoden) vergleichend Geschlechterdifferenzen bzw. -konstellationen in den vier Disziplinen Architektur, Botanik, Meteorologie und Pharmazie.¹⁸ Vergleichbare (Fall-) Studien zur BWL stehen noch aus.

Nach dieser Betrachtung der Geschlechterverhältnisse der Personen, die BWL studier(t)en, in diesem Fach promovier(t)en, habilitier(t)en und als HochschullehrerInnen arbeit(et)en, soll im folgenden Teil dieses Beitrags untersucht werden, ob und ggf. wie das Thema Geschlecht in der BWL zum Gegenstand der Lehre und/oder der Forschung gemacht wird.

¹⁷ Dort (siehe 4.2) wird Niklas Luhmann zitiert, der die (bzw. seine) Besorgtheit über die „Zulassung von Frauen zu einem männlichen Kollegenkreis“ thematisiert. Als ‚Gegenstück‘ dazu soll hier Luhmanns Fachkollegin Renate Mayntz zu Wort kommen, die schreibt: „Gestört hat mich an meinem weiblichen Minderheitenstatus vor allem, dass ich aus der zwischen männlichen Kollegen herrschenden Kameraderie ausgeschlossen blieb. Manchmal kam ich mir im männlichen Kollegenkreis wie ein Zirkuspferd vor, auf dessen Kunststücke man stolz ist“ (Mayntz, 1996, S. 235; zit. n. Krais 2000b, S. 46).

¹⁸ Zur Begründung der Auswahl bzw. Kombination/Komposition dieser vier Disziplinen vgl. ebd., S. 14ff.

4 Geschlecht als Gegenstand der BWL

Im ersten Abschnitt dieses Teils werden dazu ausgewählte Monographien aus der ‚Frühgeschichte‘ des Faches analysiert, im zweiten die Ergebnisse einer im Sommer 2000 durchgeführten Erhebung zum Stellenwert geschlechterbezogener Themen in der betriebswirtschaftlichen Lehre und Forschung in Deutschland, Österreich und der Schweiz vorgestellt.

4.1 Geschichte: Ausgewählte Monographien

Bei den im Folgenden betrachteten sechs Monographien handelt es sich um Pionierarbeiten, die auch in Beiträgen zur Geschichte der BWL als solche gewürdigt werden. Ausgewählt wurden – exemplarisch – Bücher, in denen Geschlecht thematisiert und danach gefragt wird, *wie* dies jeweils geschieht.

4.1.1 „Allgemeine Gewerkslehre“ von Karl Bernhard Arwed Emminghaus (1868)

Dieses Buch, das auch als erste Industriebetriebslehre gilt, enthält einen Abschnitt mit dem Titel „Beschäftigung von Frauen und jugendlichen Arbeitern“. Dort wendete sich Emminghaus zunächst gegen die Forderung nach Beschränkung der Frauenarbeit, weil „schon jetzt in gewissen Industriezweigen die Frauenarbeit technisch und wirtschaftlich der Männerarbeit überlegen“ sei (ebd., S. 90), und setzte als Forderungen bzw. Gestaltungsempfehlungen dagegen (vgl. ebd., S. 90f.):

- eine der weiblichen Konstitution gemäße Beschäftigung,
- keine Niedriglöhne für Frauen,
- für verheiratete Frauen: Reduktion der Arbeitszeit, keine Nachtarbeit und „Asyle“ zur Unterbringung der Kinder,
- für ledige Frauen: eine besondere Fürsorge.

Als eine „heilige Pflicht für den Unternehmer“ (ebd., S. 108) betrachtete Emminghaus die „Sorge für Sittlichkeit“, heute würden wir sagen: den Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt. Angesichts der Gefahren, die sich aus dem Zusammenarbeiten von Frauen und Männern ergeben können, plädierte er (vgl. ebd., S. 110) für getrennte Arbeitsräume für Frauen und Männer, weibliche Aufsichten für Frauen sowie verstärkte Aufsicht in der Nacht, und berichtete, dass „sorgsame Fabrikanten ihre Arbei-

terinnen am Abend etwas früher aus der Arbeit (entlassen), um das gemeinsame Nachhausegehen mit den Arbeitern im Dunkeln zu verhüten“ (ebd.).

4.1.2 „Betrieb-Wissenschaft“ von Rudolf Dietrich (1914)

Dietrichs Buch ist disziplinär nicht ganz einfach zu verorten. Der Verfasser ordnete es zwar der Wirtschaftswissenschaft (und nicht der an den Technischen Hochschulen gelehrt Betriebswissenschaft als Vorläuferin der heutigen Arbeitswissenschaft) zu, war aber kein Volkswirt und grenzte sich von der Handelswissenschaft und der Privatwirtschaftslehre ausdrücklich ab (vgl. ebd., S. 14). Dennoch gilt Dietrichs „Betrieb-Wissenschaft“ als Pionierarbeit der BWL bzw. Personallehre (vgl. z.B. Wächter, 1981, S. 462).

Dietrich thematisierte Geschlecht im Zusammenhang mit der Entlohnung und konstatierte zunächst, dass „die ganze Lohn-Ordnung nach den Arten und Gattungen der betrieblichen Männer-Arbeiten aufgebaut worden [ist]“ (ebd., S. 453).

Wie Emminghaus argumentierte auch Dietrich dagegen, dass Frauen geringere Löhne erhalten als Männer: „Es besteht kein vernünftiger Grund dafür, die Löhne der Frauen, weil sie Frauen sind, niedriger zu bemessen“ (ebd., S. 453). Gängigen zeitgenössischen Begründungen wie unterschiedliche Lebenshaltungskosten – denn: „Frauen trinken und rauchen nicht“ oder: Männer müssen „häusliche Arbeiten von anderen verrichten lassen und bezahlen“ – hielt er entgegen: „Als ob es selbstverständlich wäre, dass die Frauen – und nur sie – zwei verschiedene Arbeit-Lasten auf sich nehmen! Als ob sie nicht auch gern manches fremden Händen überließe, wenn sie für ihre berufliche Arbeit besser bezahlt wären!“ (ebd., S. 453f.). Dietrichs Forderung nach gleichen Löhnen für Frauen, „wenn sie dieselbe oder ähnliche Arbeit verrichten und die gleiche Arbeit-Zeit haben“ (ebd., S. 486), ist bis heute aktuell (vgl. z.B. Jochmann-Döll, in diesem Band).

4.1.3 „Der Mensch als Betriebsfaktor: Eine Kleinhandelsstudie“ von Rudolf Seyffert (1922)

Bei diesem Buch handelt es sich um die erste Monographie zur Personallehre (vgl. dazu auch Krell, 1987; 1999).

Aufgrund seiner Analyse der Personalstruktur kam Seyffert zu dem Schluss, die „Personalfrage im Detailhandel“ sei „in der Hauptsache eine Verkäuferinnenfrage“ (Seyffert, 1922, S. 87). Deshalb befasste er sich mit Studien zu den sozialen Verhältnissen der

Verkäuferinnen,¹⁹ aus denen u.a. hervorging, dass die Verkäuferinnen überwiegend aus dem Arbeiter- und dem Kleinbürgertum stammten, und zwar aus zwei Gründen, denen es entgegenzuwirken gelte:

- Als ersten Grund nannte Seyffert die geringe soziale Achtung der Verkäuferinnen und die Gefahr der Belästigung durch männliche Kunden (vgl. ebd., S. 89). Für eine „allgemeine Hebung des Verkäuferinnenniveaus“ müssten Ausbildung und Beruf der Verkäuferin auch für die „Töchter besserer Kreise“ attraktiv gemacht und – durch die Personalverwaltung – Fürsorgemaßnahmen ergriffen werden: „Der Verkehr zwischen beiden Geschlechtern wird außerhalb der Verkaufsräume und vor allem in den Pausen nach Möglichkeit unterbunden. Zum Teil ist auch jeder nicht-geschäftliche Verkehr zwischen männlichen und weiblichen Angestellten verboten“ (ebd., S. 135f.).
- Einen zweiten Grund sah Seyffert in der „schlechten Entlohnung“ (ebd., S. 91) generell der im Einzelhandel Beschäftigten und speziell der weiblichen. Die „Gehaltsspannung zwischen den Geschlechtern“ sah er verursacht zum einen durch die Stellung der Frauen in der betrieblichen Hierarchie und zum anderen durch die „niedrige Bewertung der Frauenarbeit“ (ebd., S. 92). Durch Tarifverträge seien aber inzwischen die „ganz unzureichenden“ Gehälter vollständig und die „knapp auskömmlichen“ stark abgebaut und die Unterschiede zwischen den Geschlechtern „stark verringert“ (ebd.).

Im Unterschied zu Emminghaus und zu Dietrich argumentierte Seyffert aber nicht ethisch-normativ, sondern ihm ging es um die Verbesserung der Qualität der weiblichen „Betriebsfaktoren“.

4.1.4 „Mensch und Arbeit im Betrieb“ von Guido Fischer (1949)

Hier handelt es sich ebenfalls um ein Pionierwerk der Personallehre. Da mir die erste, 1929 erschienene Auflage nicht zur Verfügung steht, betrachte ich hier die zweite.

In dieser zweiten Auflage finden sich im Sachregister zwei Einträge zu „Frauenarbeit“: Der erste betrifft das Kapitel „Leistungswert der Arbeit“ und dort die Unterscheidung von „Männer-, Frauen- und Jugendarbeit“ (ebd., S. 114): Da menschliche Arbeit nicht nur Objekt der Leistungsmessung sei, müsse auch bei gleichem Leistungsgrad „eine deutliche Trennung zwischen Männer- und Frauenarbeit“ vorgenommen werden. „Denn der menschliche Organismus und die Psyche des Mannes sind anders als die der Frau“ (ebd.). Deshalb müsse bei der Arbeitsgestaltung auf die „Eigenart der Frau“ Rücksicht genommen werden, und zwar sowohl wegen der Leistungserzielung als

¹⁹ Vor allem der von Käthe Mende (1912) über „Münchner junge Ladnerinnen zu Hause und im Beruf, aufgrund einer Erhebung geschildert“.