

Gender Mainstreaming in betriebswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen?

Ergebnisse einer empirischen Erhebung

Prof. Dr. Gertraude Krell und Dipl.-Kffr. Ulrike Karberg, Berlin

Von 305 UniversitätsprofessorInnen für Betriebswirtschaftslehre in Deutschland, Österreich und der Schweiz bejahten 52 (= 17%) eine Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen in Lehrveranstaltungen; 38 dieser Ja-Antworten entfallen auf „Management“. Der Überblick über die Themen, die in den einzelnen Teildisziplinen behandelt werden, sowie über die Beweggründe, dies zu tun, soll nicht nur den Status quo dokumentieren, sondern auch Impulse für die Realisierung von Gender Mainstreaming in der Lehre geben.

Dr. Gertraude Krell ist Universitätsprofessorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin. Bevorzugte Forschungsgebiete: Chancengleichheit der Geschlechter, Managing Diversity, Dienstleistungen, Emotionen in Organisationen, Geschichte und programmatische Orientierungen der Personallehre.

Dipl.-Kffr. Ulrike Karberg ist freie Mitarbeiterin am Institut für Management der Freien Universität Berlin. Bevorzugte Forschungsgebiete: Chancengleichheit der Geschlechter.

Durch eine Befragung aller UniversitätsprofessorInnen für Betriebswirtschaftslehre in Deutschland, Österreich und der Schweiz wurde erhoben, welchen Stellenwert geschlechterbezogene Themen in Lehre und Forschung haben. Dieser Beitrag enthält die Ergebnisse für die Lehrveranstaltungen. Im Zentrum steht die Dokumentation der dort berücksichtigten Themen (Abschnitt 3.). Vorangestellt sind Informationen zum Gender Mainstreaming sowie zum Design und zu ausgewählten Ergebnissen unserer Studie. Die Gesamtauswertung – inklusive einer Bibliographie – finden Sie in Krell/Karberg (2002b), eine Auswertung speziell für Personal, in der die Ergebnisse mit denen von Krell/Osterloh (1993) verglichen werden, in Krell/Karberg (2002a).

1. Zum Verständnis und zur Verwendung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet „(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Eu-

roparat, 1998a, übersetzt von Mückenberger/Tondorf, 2000, S. 7). Die Integration gleichstellungspolitischer Aspekte macht jedoch eine spezifische Gleichstellungspolitik nicht überflüssig. Vielmehr ist Gender Mainstreaming Teil einer „Doppelstrategie“ (Europarat, 1998b, insbes. S. 14 ff.). Für das Verständnis sowohl des Konzepts selbst als auch der hier vorgenommenen Übertragung ist es erforderlich, etwas genauer auf die Komponenten Gender, Mainstreaming und Doppelstrategie einzugehen.

Gender „umfasst sowohl die interaktive Konstruktion der Geschlechterdifferenz („doing gender“) als auch Strukturmomente des Geschlechterverhältnisses („gender-system“)“ (Knapp, 1993, S. 28/Herv. i.O.). Durch die Formulierung „interaktive Konstruktion der Geschlechterdifferenz“ wird betont, dass es sich hier nicht (nur) um (natur-) gegebene Differenzen, sondern (auch) um gesellschaftlich hervorgebrachte „„Geschlechts“-Unterscheidungen“ (Theweleit, 1977, S. 278) handelt. Die wissenschaftliche Debatte um „Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion“ (Knapp, 2001) ist ein Kernthema der Geschlechterforschung bzw. von Gender-Studien.

Generell fragen **Gender-Studien** „nach der Bedeutung des Geschlechts für Kultur, Gesellschaft und Wissenschaften. Sie setzen keinen festen Begriff von Geschlecht voraus, sondern untersuchen, wie sich ein solcher Begriff in den verschiedenen Zusammenhängen jeweils herstellt bzw. wie er hergestellt wird, welche Bedeutung ihm beigemessen wird und welche Auswirkungen er auf die Verteilung der politischen Macht, die sozialen Strukturen und die Produktion von Wissen, Kultur und Kunst hat“ (Stephan/Braun, 2000, S. 9). Mit den Auswirkungen ist das Geschlechterverhältnis (Gender System) thematisiert. Hier geht es darum, welche Tätigkeiten, Positionen und damit verbunden auch Ressourcen (z.B. Rechte, Einkommen) Mitgliedern einer Gesellschaft oder einer Organisation aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und aufgrund von Geschlechtsunterscheidungen zugestanden werden – bzw. welche Preise sie zahlen müssen.

Konzeptionell betrachtet schließt Geschlechterforschung **Frauenforschung** und **Männerforschung** ein. Faktisch existieren allerdings überwiegend Beiträge über Frauen und aus deren Perspektive, weshalb auch die Bezeichnung Frauen- und Geschlechterforschung verwendet wird. Die Männerforschung steckt dagegen noch „in den Kinderschuhen“ (vgl. dazu Walter, 2000).

Mainstream heißt Hauptstrom, und in diesem Zusammenhang lenkt die Frauen- und Geschlechterforschung den

Blick darauf, dass der Mainstream ein ‚Male Stream‘ ist, der jedoch von vielen AkteurInnen als geschlechtsneutral wahrgenommen wird. Im Vorwort ihres Sammelbandes „Wie männlich ist die Wissenschaft?“ schreiben *Karin Hausen* und *Helga Nowotny* (1986, S. 9): „Die Tatsache, dass Wissenschaft (...) zunächst ausschließlich und heute weitgehend ein Ergebnis der Berufsaarbeit von Männern ist, kann für (deren) Inhalt (...) nicht folgenlos gewesen sein.“ Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre ist in Deutschland, Österreich und der Schweiz noch immer ein „Männerberuf“. Von den 737 Personen, die wir befragt haben, sind nur 31 (= 4 %) Frauen. Kritische Bestandsaufnahmen zu den Inhalten stammen i.d.R. von Frauen und beziehen sich darauf, ob und ggf. in welchem Ausmaß, in welchen Kontexten und mit welchen Akzentuierungen in der jeweiligen Disziplin eine Beschäftigung mit Frauen stattfindet. Für die betriebswirtschaftliche Teildisziplin Personal z.B. gibt es Studien dazu, ob, wo und vor allem auch wie Frauen in Lehrbüchern berücksichtigt werden (vgl. *Gerhard/Osterloh/Schmidt*, 1993; *Philipp*, 1998). Die Akzentuierung bzw. das „Wie?“ ist deshalb wichtig, weil eine Berücksichtigung von Frauen sowohl aus einer aufklärerischen bzw. gleichstellungspolitischen als auch aus einer stereotypisierenden oder (intendiert oder unbeabsichtigt) diskriminierenden Perspektive erfolgen kann (vgl. z.B. für die Personallehre *Krell*, 1993; *Philipp*, 1998).

Mainstreaming bedeutet eine Veränderung des Hauptstroms – in Praxis und Wissenschaft – aus dem „Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“ (s.o.) bzw. aus der aufklärerischen Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung. Da wir den unter Abschnitt 3 dokumentierten Themen bzw. Titeln nicht immer entnehmen können, um welche Perspektive es sich jeweils handelt, sprechen wir etwas vorsichtiger von geschlechterbezogenen Themen.

Bezogen auf Lehrveranstaltungen verstehen wir unter Gender Mainstreaming im weiteren Sinne, dass geschlechterbezogene Themen überhaupt im Lehrprogramm vorkommen, im engeren Sinne deren Integration in alle Lehrveranstaltungen. Ausgehend davon bedeutet **Doppelstrategie**, dass sowohl eine Integration erfolgt als auch Veranstaltungen exklusiv zu geschlechterbezogenen Themen angeboten werden.

2. Design und ausgewählte Ergebnisse unserer Studie im Überblick

Befragt wurden im Sommer 2000 alle 737 UniversitätsprofessorInnen für Betriebswirtschaftslehre in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Der Fragebogen (vgl. *Krell/Karberg*, 2002a, 2002b) ist eine überarbeitete Version desjenigen, den *Krell* und *Osterloh* (1993) entwickelt haben, um den Stellenwert von „Frauenthemen“ im Fach Personal zu untersuchen. Er enthält Fragen zur Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen in Lehre (Lehrveranstaltungen exklusiv dazu, Mitbehandlung in anderen Lehrveranstaltungen und Diplomarbeiten) und Forschung

(Dissertationen, Habilitationen, Forschungsprojekte und Publikationen) bezogen auf den Zeitraum vom Wintersemester 1991/92 bis zum Sommersemester 2000 sowie zu den Beweggründen, diese Themen jeweils einzubeziehen.

Der – auswertbare – Rücklauf betrug 305 Antworten (=41 %).

Von diesen 305 ProfessorInnen bejahten 79 (= 26 %) eine Beschäftigung mit geschlechterbezogenen Themen in einem oder mehreren der o.g. Kontexte. Fast die Hälfte der Bejahenden lehrt Personal oder/und Organisation. Mit deutlichem Abstand folgt Marketing (10 Ja-Antworten). Personal, Organisation und Marketing waren auch der Studie von *Friederike Maier, Nadja Förtsch* und *Angela Fiedler* (2000, S. 17 ff.) zufolge diejenigen betriebswirtschaftlichen Teildisziplinen, in denen sich am Häufigsten mit geschlechterbezogenen Themen befasst wurde. Diese Studie hatte allerdings ein etwas anderes Design: Befragt wurden weibliche Lehrende (d.h. auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrbeauftragte etc.) für Wirtschaftswissenschaften an deutschen Universitäten und Fachhochschulen nur zu Lehrveranstaltungen.

Auch wir betrachten im Folgenden nur noch die Angaben zu Lehrveranstaltungen: Von den 305 Antwortenden bejahten 52 (= 17 %), dort geschlechterbezogene Themen zu berücksichtigen. 15 Antwortende (= 5 %) gaben an, im Befragungszeitraum Lehrveranstaltungen (i.d.R. Seminare) exklusiv zu geschlechterbezogenen Themen angeboten zu haben, und 49 (= 16 %), diese Themen in anderen Lehrveranstaltungen mitbehandelt zu haben. Bei 13 (= 4 %) liegt eine Doppelstrategie vor.

Auch hier bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Teildisziplinen, die nachfolgend nach der Zahl der Ja-Antworten gereiht (z.T. Mehrfachzuordnung von Lehrenden vorgenommen) aufgeführt werden:

- (1) Mit 38 Ja-Antworten (14 x exklusiv und 24 x mitbehandelt) steht auf dem ersten Platz Management. Da es sowohl diverse Doppelzuordnungen von Lehrenden als auch eine große thematische Schnittmenge gibt, haben wir die Antworten aus Personal und Organisation sowie eine Antwort aus (Unternehmens-) Führung unter „Management“ zusammengefasst.
- (2) Auf Platz zwei folgt mit sieben Ja-Antworten (zu Mitbehandlungen) Marketing.
- (3) Mit vier Ja-Antworten (1x exklusiv und 3 x mitbehandelt) belegt Risikomanagement/Versicherung den dritten Platz.
- (4) Den vierten Platz teilen sich mit je zwei Ja-Antworten (zu Mitbehandlungen) Finanzierung/Bankbetriebslehre, Public Management und Wirtschaftsinformatik.
- (5) Je einmal bejaht wurde eine Mitbehandlung von ProfessorInnen für Internationales Management, Technologie- und Innovationsmanagement, BWL für Klein- und Mittelunternehmen, Rechnungswesen/Wirtschaftsprüfung, Industriebetriebslehre, Kulturbetriebslehre, Tourismus und Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Damit nehmen diese Fächer Platz fünf ein.

Im Hinblick auf diese Reihung ist allerdings zu berücksichtigen, dass es in manchen Teildisziplinen näher liegt, sich mit geschlechterbezogenen Themen zu beschäftigen als in anderen. Insofern liegen für die einzelnen Fächer unterschiedliche Ausgangsbedingungen vor. Allerdings gehen wir, den skizzierten Erkenntnissen der Geschlechterforschung folgend, davon aus, dass es kein Fach gibt, in dem geschlechterbezogene Themen völlig irrelevant sind (dazu mehr unter Abschnitt 4.).

Von den Antwortenden, die (zwischen ein und elf) exklusive Veranstaltungen durchgeführt haben, gibt es insgesamt 28 Themenangaben. Zur Mitbehandlung liegen 48 mehr oder weniger detaillierte Angaben vor. Daraus geht zunächst hervor: Mitbehandlung reicht von „am Rande der Standardvorlesung“ (Marketing) oder „en passant“ (Personal) bis hin zu „In allen BWL/APO (= Arbeit, Personal, Organisation; d.Verf.)“ Vorlesungen des Hauptstudiums werden Besonderheiten der Frauenerwerbstätigkeit und die betrieblichen Diskriminierungsmöglichkeiten hervorgehoben“.

Welche geschlechterbezogenen Themen in welchen Fächern und dort in welchem Kontext berücksichtigt wurden, ist Gegenstand des folgenden Teils.

3. Die Themen

3.1. Vorbemerkungen

Mit der Dokumentation sowohl dieser Teilauswertung als auch der gesamten Erhebung verfolgen wir zwei Ziele: zum einen, den Ist-Zustand zu dokumentieren und zum anderen Handlungsbedarf und -möglichkeiten aufzuzeigen. Wer sich in den jeweiligen Fächern und in der Geschlechterforschung auskennt, wird auf unseren ‚Themenlandkarten‘ die mehr oder weniger großen weißen Flecken entdecken. Diese systematisch herauszuarbeiten, würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen. An anderer Stelle hat die (Mit-)Verfasserin eine entsprechende Analyse ihrer Standardvorlesungen Personalpolitik I-III vorgenommen (vgl. Krell, 2000).

Zur Zuordnung der Themen: Von den VertreterInnen Spezieller BWLs für die ABWL genannte Themen wurden sowohl der jeweiligen Speziellen als auch der ABWL zugeordnet – und umgekehrt. Auch innerhalb des Fächerkomplexes Management wurden Themen z.T. mehrfach rubriziert (z.B. „Diversity Trainings“ sowohl bei „Managing Diversity“ als auch bei „Personalentwicklung“).

3.2. Management

Wir dokumentieren hier zuerst die Querschnittsthemen, dann die Themen speziell zu Organisation, Personal und Führung und schließlich – unter Weiterungen – aus Management stammende, aber über dieses Gebiet hinausgehende Themen.

Zu den **Querschnittsthemen** gehören zunächst vier exklusive Veranstaltungen „Das Geschlechterverhältnis in der

Arbeitswelt“, „Gender Issues in Management“, „Mann und Frau in Arbeitsbeziehungen“ und „Macht, Diskurs, Geschlecht (Lektürekurs zu Nancy Fraser)“.

Insgesamt 14 Nennungen (7 x exklusiv) gibt es zu **Fairness / Chancengleichheit / Gleichstellung / Frauenförderung**, wobei die jeweils verwendeten Etiketten für unterschiedliche Akzentsetzungen stehen. Das Spektrum reicht hier von umfassenden Themen (wie z.B. „Frauenförderung – Ansätze, Erfahrungen, Perspektiven“, „Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben unter besonderer Berücksichtigung des Europäischen Gemeinschaftsrechts“, „Betriebliche Gleichstellungspolitik“, „Gleichstellungscontrolling“ oder „Auf dem Weg zur Chancengleichheit in der Hoffmann-La Roche AG [Praktikumsbericht]“ und „Chancengleichheit in anderen europäischen Ländern“) bis hin zu ausgewählten Teillbereichen (Interaktionen, Arbeitsbeziehungen, Personalbeurteilung, Karriereentwicklungen, Entgelt; dazu mehr unter Personal).

Relativ oft thematisiert wurden auch **Geschlechtsunterschiede bzw. -unterscheidungen**: am Häufigsten mit Blick auf „Führungsverhalten“ (7 x) bzw. „Führungsverständnis“ (1 x). Nach Geschlecht differenziert wurde nicht nur im Zusammenhang mit Führung, sondern auch mit Blick auf „Wahrnehmung, Verhandeln, Kommunikation und Beziehung“ (in einer Vorlesung „Organisation“) und „Einflussaktivitäten“ (in einer Vorlesung „Personal, Organisation und Kontrolle“).

Fünf Angaben gibt es zu **Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben**: ein (Lehr-)Projekt „Familienorientierte Personalpolitik“, die Berücksichtigung von „Arbeit-Familien-Balance/Karriereprobleme von Frauen“ in einer (ABWL-)Vorlesung „Managemententwicklung“, von „Arbeitsleben und privates Leben: I: von der Separation zum Spannungsfeld“ und „II: Karrieretheoretische Überlegungen“ in einer Vorlesung „Personalpolitik“ und von „Dual Career Couples“ in einer Vorlesung „Interkulturelles Personalmanagement“. Eine Nennung bezieht sich auf „Arbeitszeitgestaltung“ (Mitbehandlung in Vorlesung „Personalmanagement“).

Ein weiteres Querschnittsthema ist **Managing Diversity bzw. Diversity Management**. Dazu wurden vier exklusive Veranstaltungen und eine Mitbehandlung (in einer Vorlesung „Personalpolitik“) genannt. Streng genommen – so auch die sechste Angabe dazu – impliziert das Konzept nur eine Mitbehandlung des Merkmals Geschlecht, denn Diversity bezieht sich auf alle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Individuen und Gruppen (z.B. auch Nationalität, Alter, Werte, sexuelle Orientierung).

Zwei Angaben gibt es zu „Interkulturelles“ bzw. **Internationales Management**: Die – mitbehandelten – Themen sind „Female Expatriates“ und „Dual Career Couples“. Und eine Professorin für Internationales Management spricht im Rahmen ihrer Standardvorlesung „Globalisierung“ das Thema „die globalisierte Frau“ an.

Zu ergänzen ist, dass zwei Professoren für **Public Management** Angaben zur Mitbehandlung in Standardvorle-

sungen machten, und zwar „im Zusammenhang mit Personal“ und „Kritik von NPM (= New Public Management; d. Verf.) aus Frauensicht“.

Schließlich haben wir hier noch drei Seminararbeitsthemen zugeordnet: In einem Seminar „Emotionsarbeit in Dienstleistungsorganisationen“ wurden die Referate „Gendering von Emotionsarbeit“ und – unter Weiterungen – „Office Romance“ vergeben. „Emotionen im Zusammenhang mit Liebe und Sexualität am Arbeitsplatz“ wurde auch in einem anderen Seminar (ohne Titelangabe) behandelt.

Die speziell zu **Organisation** vorliegenden Themen beziehen sich auf Organisation als Institution und nicht als (Management-)Funktion. Es handelt sich um eine regelmäßig angebotene Übung (zunächst „Geschlechtsspezifische Fragestellungen in der Organisationsforschung“, später „Geschlecht und Organisation“ betitelt) sowie die Mitbehandlung „Feministische(r) Organisationstheorien“ in einer Vorlesung „Moderne Organisationstheorien“.

Bei **Personal** ist das Bild deutlich facettenreicher: Zunächst werden in einer Standardvorlesung geschlechterbezogene Themen (welche ist nicht angegeben) unter „Grundlagen der Personalpolitik“ angesprochen. Unter **Grundlagen** rubriziert haben wir auch die – mitbehandelten – Themen „Fairness in Interaktionen“ und „Diskriminierung in Arbeitsbeziehungen“ (beides Referate in einem „Seminar zur Personalökonomie“), die „Interpretation der personalökonomischen Theorien in Bezug auf Frauen“ sowie „Besondere Mitarbeitergruppen“, „Zielgruppenorientierung der Personalarbeit“ und „Differenzielle Personalpolitik“. Der zuletzt genannte Themenkomplex steht in engem Zusammenhang zu „Managing Diversity“ (s.o.) und zu „Demographische Faktoren“ (s.u.).

Mitbehandelt werden geschlechterbezogene Themen in Standardvorlesungen auch bei den **Kontextfaktoren**, und zwar unter demografische Faktoren (Spezifika des Erwerbspersonenpotenzials: Alter, Geschlecht, Nationalität), Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht) und Arbeitsrecht (europäische und deutsche Rechtsnormen zum Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Geschlechterdiskriminierung).

Weitere Nennungen beziehen sich auf einzelne Handlungsfelder:

- Im Zusammenhang mit **Entgelt/Anreizgestaltung** wurde die Kategorie Geschlecht elfmal mitbehandelt. Inhaltlich geht es zum einen darum, inwieweit „Geschlechtsspezifische Lohndifferenziale“ diskriminierungsbedingt sind, und zum anderen darum, wie die Kriterien und Verfahren der anforderungs- und leistungsabhängigen Entgeltdifferenzierung zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beitragen.
- **Personalentwicklung** (PE) wurde sechsmal exklusiv und dreimal mitbehandelt. Hier steht das Thema „Karriere“ (z.B. „Chancengleichheit bei Karriereentwicklungen“, „Karriere und Geschlecht“ oder „Dual Career Couples“) im Zentrum. Als Zielgruppe der PE werden

zum einen Frauen, insbesondere weibliche Fach- und Führungskräfte, angesprochen, zum anderen aber auch Männer: als Teil eines Dual Career Couples und als Adressaten von Diversity-Trainings.

- Die sowohl für die leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung als auch für die Personalentwicklung relevante **Leistungsbeurteilung** wurde zweimal genannt: In einer Vorlesung „Betriebliche Anreizpolitik“ und in einem Seminar „Personalbeurteilung“ wurden mögliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts thematisiert.

Kommen wir zu **Führung**: Zusätzlich zu Querschnittsthemen wie „Gender Issues in Management“ oder „Managing Diversity“ sind hier zunächst vier Seminare exklusiv zu Frauen als Führungskräften zu nennen. Nicht nur dort, sondern auch in anderen Veranstaltungen wurden Geschlechtsunterschiede bzw. -unterscheidungen im Führungsverhalten thematisiert. Dabei verdeutlichen bereits die Titel Differenzen in der Akzentuierung. Ausgehend vom Mann als ‚Norm(al)führungskraft‘ wird formuliert „Frauen führen anders“ oder als Frage: „Führen Frauen anders?“ und einmal „Frauen führen anders!?!“. Der Titel eines Seminars lautet: „Männer-Frauen-Management: Die Geschlechtsspezifität der Führung in/von Organisationen“ und der einer Übung: „Gibt es einen geschlechtsspezifischen Führungsstil?“.

Unter **Weiterungen** wurden drei Themenangaben rubriziert: ein Referat „Die Dekonstruktion der BWL in feministischer Sicht“ in einem Seminar „Geschichte und Methoden der Betriebswirtschaftslehre“, eine Ringvorlesung „Frauen und Ökonomie“ (Färber/Schäfer, o.J. [1992]) und eine Ringvorlesung „Ökonomie und Geschlecht“ (Beblo u.a., 1999).

3.3. Die anderen Fächer

Für die **Allgemeine BWL** liegen uns von einem Fachvertreter für ABWL und von Vertretern Spezieller BWLs insgesamt sechs Themenangaben vor. Die beiden Nennungen des Professors für ABWL beziehen sich auf „Management“ und „Umwelt“: In einer Vorlesung „Managemententwicklung“ werden „Arbeit-Familien-Balance/Karriereprobleme von Frauen“ und in einer Vorlesung „Ökologisch-orientierte Unternehmensführung“ (Geschlechts-) „Unterschiede in der Umweltsensibilität“ angesprochen. Aus Management werden für ABWL-Veranstaltungen folgende Themen angegeben: „Managing Diversity“, „Karriere und Geschlecht“, „Führen Frauen anders?“ und „Die Dekonstruktion der BWL in feministischer Sicht“.

Von den sieben Professoren für **Marketing**, die bejahen, in ihren Lehrveranstaltungen geschlechterbezogene Themen mitzubehandeln, haben fünf genauere Angaben gemacht, hinzu kommt eine von einer Professorin für Versicherungsbetriebslehre. Die Kategorie Geschlecht wird berücksichtigt im Zusammenhang mit „Interpersonale Erklärungsansätze des Käuferverhaltens (Gruppen, Familien, Kinder, Rollentheorie ...)“, „Marktforschung im Bereich

Versicherung“, „feminine/maskuline Positionierung von Produkten“ und „strategische Früherkennung und Issue Management“. Außerdem wurden ein „Gastreferat aus der Praxis zum Thema Dual Career Couples“ und – ebenfalls unter Mitbehandlung – „EDV für weibliche Studenten“ genannt.

Zu **Risikomanagement / Versicherung** haben drei Befragte genauere Angaben gemacht. Genannt wurde (davon 1x exklusiv, aber ohne genauere Angaben) eine Differenzierung nach Geschlecht im Zusammenhang mit Risikofragen (z.B. „in allen Vorlesungen zur Privat- und Sozialversicherung, soweit Risiken [Mortalität, Morbidität], Risikoverhalten, Versicherungsbedarf, Produktgestaltungen und Prämienkalkulationen geschlechtsspezifisch sind, also besonders in den Personenversicherungen“), zudem „geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Bewertung sowie Risikohandhabung“ mitbehandelt in einer Vorlesung „Versicherung als Instrument des Risk Managements“ und einmal „Marktforschung im Bereich Versicherung“ (Seminar).

Eine Fachvertreterin für **Internationales Management** spricht im Rahmen ihrer Standardvorlesung „Globalisierung“ das Thema „die globalisierte Frau“ an. In Lehrveranstaltungen zu „Interkulturelles“ bzw. „Internationales Management“ (aus Management) geht es auch um den Auslandseinsatz von Frauen und von Dual Career Couples.

Für **Öffentliche Unternehmen und Verwaltungen** machen zwei Professoren für Public Management Angaben zur Mitbehandlung in Standardvorlesungen, und zwar „nur im Zusammenhang mit Personal“ und „nur 1 x: Kritik von NPM (= New Public Management; d.Verf.) aus Frauensicht“.

Ebenfalls Themenangaben von zwei Professoren liegen aus der **Wirtschaftsinformatik** vor: Einer berücksichtigt geschlechterbezogene Themen (ohne genauere Angabe) im Zusammenhang mit dem „Entwurf von Informationssystemen“. Der andere nennt – unter Mitbehandlung – ein „Mädchenpraktikum für angehende Studentinnen“.

Ein Professor für **Rechnungswesen/Prüfungswesen** nennt die „Behandlung der Variable Geschlecht zur Erklärung von Prüfungsprozessen“ als einen Aspekt seiner Standardvorlesung „Prüfungstheorie“ und bietet in seinem Hauptseminar das Thema „Frauen als Prüfer“ an.

Der Inhaber eines Lehrstuhls „**BWL für Klein- und Mittelunternehmen**“ nimmt im Rahmen seiner Standardvorlesung „Unternehmer/Unternehmen“ unter „Erfolgsfaktoren“ einen „Vergleich Unternehmer/Unternehmerinnen“ vor.

Schließlich existiert noch eine Nennung von einem Professor der ABWL zu **Umweltwirtschaft bzw. -management**: In seiner Vorlesung „Ökologisch-orientierte Unternehmensführung“ thematisiert er (Geschlechts-), „Unterschiede in der Umweltsensibilität“.

4. Fazit und Anregungen

Wenn von 305 Antwortenden insgesamt 52 (= 17%) angeben, in ihrem Lehrangebot geschlechterbezogene Themen zu berücksichtigen, dann kann die mit dem Titel dieses Beitrags gestellte Frage eindeutig mit „nein“ beantwortet werden.

Um dazu anzuregen, in der Lehre verstärkt Gender Mainstreaming zu praktizieren, möchten wir zunächst ausgewählte Beweggründe derer anführen, die dies bereits tun:

- Ein Professor für Marketing schrieb „Geschlecht ist sehr häufig eine relevante Komponente im Marketing“, ein anderer: „Thema erfordert, die issue-orientierten Zweige der Cultural Studies (Gender Studies u.a.) mit einzubeziehen“, einer für Organisation: „theoretisch erforderlich“, einer für Personal „Standard – zumindest bei allen ökonomischen Fragen, die sich auf Allokation und Effizienz beziehen“ und eine für Personal, bei der es sich nicht um die (Mit-)Autorin dieses Beitrags handelt: „Verantwortung (für ein Mitwirken am Gleichstellungsprozess)“.
- Insgesamt 18-mal genannt wurde „Interesse/Anregungen von StudentInnen“, wobei ein Professor für ABWL hinzufügte: „unabdingbar, da in den Veranstaltungen etwa gleich viel Männer und Frauen sind“. Allerdings, das soll hier nicht verschwiegen werden, ist die Resonanz der Studierenden nicht immer positiv: So merkte z.B. der o.g. Professor für Rechnungs- und Prüfungsweisen an, das Themenangebot „Frauen als Prüfer“ habe bisher weder bei weiblichen, noch bei männlichen Studierenden Interesse gefunden. Und ein Antwortender aus Personal konstatierte, in der Regel seien die VeranstalterInnen „motivierter als die jungen Frauen und Männer, die in ihrem Lebensumfeld keinerlei Diskriminierung wahrnehmen“. Die (Mit-)Verfasserin dieses Beitrags machte allerdings nicht nur die von dem Personal-Kollegen beschriebene Erfahrung, sondern auch die, dass zumindest bei einem Teil der Studierenden im Laufe der Zeit Interesse geweckt werden konnte. Bei der kürzlich erfolgten Vergabe der Referate für ein Seminar zu „Managing Diversity“ war übrigens das Thema „Männer“ am Begehrtesten.

Inhaltliche Anregungen bieten zunächst unsere Dokumentationen der Themen, die in Lehre und Forschung bereits bearbeitet werden. Für die institutionenbezogenen Teildisziplinen relevant sind auch die Themen aus Management (über Frauen und Männer als UnternehmerInnen, ManagerInnen und MitarbeiterInnen) und Marketing (über Frauen und Männer als KundInnen). Weitere Anregungen können aus der Frauen- und Geschlechterforschung gewonnen werden: Mit Blick auf Marketing sind hier z.B. Studien über den „Frauenzoo der Werbung“ (Schmerl, 1992) oder „Geschlecht und Werbung“ (Goffman, 1981) zu nennen. Und schließlich kann aus der Perspektive dieser Forschungsrichtung für jede (Teil-)Disziplin die Frage gestellt werden, wie „männlich“ bzw. wie „geschlechtsblind“ sie ist. Recherchen dazu, z.B. im Rahmen von Diplomarbeiten

oder Dissertationen, sollten über den deutschsprachigen Raum hinaus ausgedehnt werden, da dieser hinsichtlich dieser Thematik noch ein ‚Entwicklungsgebiet‘ ist. Fündig wird man auf diesem Wege auch für Fächer wie z.B. Rechnungswesen (vgl. z.B. Hopwood, 1987), hinsichtlich derer viele FachvertreterInnen derzeit überhaupt keinen Geschlechterbezug sehen.

Literatur

- Beblo, M., G. Krell, K. Schneider, B. Soete (Hrsg.),** Ökonomie und Geschlecht, München 1999.
- Europarat**, „L’approche intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des ‚bonnes pratiques‘“, Strasbourg 1998a.
- Europarat**, Gender Mainstreaming. Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, Strasbourg 1998b.
- Färber, Ch., D. Schäfer (Hrsg.),** Frauen und Ökonomie, Berlin o.J. [1992].
- Gerhard, B., M. Osterloh, R. Schmidt**, Wie kommen Frauen in deutschsprachigen Personallehrbüchern vor?, in: **G. Krell, M. Osterloh (Hrsg.),** Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, 2. Aufl., München, Mering 1993, S. 28–49.
- Goffman, E.**, Geschlecht und Werbung, Frankfurt a.M. 1981.
- Hausen, K., H. Nowoty (Hrsg.),** Wie männlich ist die Wissenschaft?, Frankfurt a.M. 1986.
- Hopwood, A.G.**, Accounting and Gender: An Introduction, in: Accounting Organization & Society, Vol. 12 (1987), S. 65–69.
- Knapp, G.-A.**, Segregation in Bewegung. Einige Überlegungen zum ‚Gendering‘ von Arbeit und Arbeitsvermögen, in: **G. Krell, K. Hausen (Hrsg.):** Frauenerwerbsarbeit, München, Mering 1993, S. 25–46.
- Knapp, G.-A.**, Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis, in: **G. Krell (Hrsg.),** Chancengleichheit durch Personalpolitik, 3. Aufl., Wiesbaden 2001, S. 97–105.
- Krell, G.**, Wie wünschenswert ist eine nach Geschlecht differenzierende Personalpolitik?, in: **G. Krell, M. Osterloh (Hrsg.),** Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, 2. Aufl., München, Mering 1993, S. 50–61.
- Krell, G.**, Die Integration der Kategorie Geschlecht in die Personalpolitiklehre – am Beispiel meines Lehrprogramms, in: **A. Fiedler, N. Försch, F. Maier (Hrsg.),** Dokumentation der Tagung Frauen und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen – Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre – 25.–26. November 1999 in Berlin, Berlin 2000, S. 41–62.
- Krell, G., U. Karberg**, Geschlechterbezogene Themen in der Personallehre, in: Zeitschrift für Personalforschung, 16. Jg. (2002a), Heft 3, S. 279–307.
- Krell, G., U., Karberg**, Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre – Ergebnisse einer Befragung, Diskussionsbeiträge des Instituts für Management, hrsg. von **R. Bresser, G. Krell, G. Schreyögg**, Nr. 17/02, Berlin 2002b.
- Krell, G., M. Osterloh**, Welchen Stellenwert haben Frauenthemen an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum? – Eine Bestandsauflnahme, in: **G. Krell, M. Osterloh (Hrsg.),** Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, 2. Aufl., München, Mering 1993, S. 11–27.
- Maier, F., N. Försch, A. Fiedler**, Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften – eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten, in: **A. Fiedler, N. Försch, F. Maier (Hrsg.),** Dokumentation der Tagung Frauen und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen – Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre – 25.–26. November 1999 in Berlin, Berlin 2000, S. 5–22.
- Mückeberger, U., K. Tondorf**, Definition, Ziele, Inhalte, in: **Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.),** Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse Hannover 2000, S. 7 / (Auch im Internet erhältlich: www.niedersachsen.de/MS1.htm (>Publikationen)).
- Philipp, V.**, Das Personal als männliches Neutrumb? Eine Textanalyse zur Geschlechtsspezifität in der neueren deutschen Personalwirtschaftslehre, in: **U. Regenhard (Hrsg.),** Die männliche Wirtschaft, Berlin 1998, S. 193–223.
- Schmerl, Ch. (Hrsg.),** Frauenzoo der Werbung, München 1992.
- Stephan, I., Ch. v. Braun**, Einleitung, in: **Ch. v. Braun, I. Stephan (Hrsg.),** Gender Studien. Eine Einführung, Stuttgart, Weimar 2000, S. 9–15.
- Theweleit, K.**, Männerphantasien 1, Frankfurt a.M. 1977.
- Walter, W.**, Gender, Geschlecht und Männerforschung, in: **Ch. v. Braun, I. Stephan (Hrsg.),** Gender Studien. Eine Einführung, Stuttgart, Weimar 2000, S. 97–115.

WiSt

Schriftleitung: Verantwortliche Redakteure: für Betriebswirtschaftslehre Prof. Dr. Michael Lingenfelder, Universität Marburg, FB02, BWL III, Universitätsstraße 24, 35032 Marburg, Telefon: 06421/282 37 63; für Volkswirtschaftslehre Prof. Dr. Norbert Berthold, Universität Würzburg, Sanderring 2, 97070 Würzburg, Telefon: 0931/31 29 25. Mitarbeiter: Dipl.-Kffr. Ines Bott, Marburg, E-Mail: bott@wiwi.uni-marburg.de, Dipl.-Volkswirtin Marita Brischke, Würzburg, E-Mail: marita.brischke@mail.uni-wuerzburg.de.

Mit der **Annahme eines Manuskripts** zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch die Befugnisse zur Einspeicherung in eine Datenbank sowie das Recht der weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken im Wege eines photomechanischen oder eines anderen Verfahrens. Dem Autor verbleibt die Befugnis, nach Ablauf eines Jahres anderer Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung zu erteilen; ein Honorar hieraus steht dem Autor zu.

Urheber- und Verlagsrechte: Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch für die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und ihre Leitsätze, denn diese sind geschützt, soweit

sie vom Einsender oder von der Schriftleitung erarbeitet oder redigiert worden sind. Der Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder in einer von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen verwendbare Sprache, übertragen werden.

Anzeigenabteilung: Verlag C.H. Beck, Anzeigenabteilung, Wilhelmstr. 9, 80801 München; Postanschrift: Postfach 40 03 40, 80703 München

Media-Service: Telefon: 089/381 89-781, Telefax: 089/381 89-782, media-service@beck.de

Media-Position (Herstellung Anzeigen, technische Daten): Telefon: 089/381 89-598/-603, Telefax Auftragsservice: 089/381 89-589

Verantwortlich für den Anzeigenenteil: **Fritz Lebherz** Z.Zt. gilt Anzeigenpreisliste Nr. 23.

Verlag: C.H. Beck oHG, Wilhelmstraße 9, 80801 München, Telefon: 089/381 89-0, Telex: 5215085 beck d. Telefax: 089/38 18 99 98, Postbank: München, Kto. 6229-802, BLZ 700 100 80.

Erscheinungsweise: Monatlich.

Bezugspreise 2003: Halbj. € 54,- (darin € 3,53 MwSt.),

Vorzugspreis für Studenten (fachbezogener Studiengang, gegen Nachweis) € 39,- (darin € 2,55 MwSt).

Einzelheft: € 9,50 (darin € ,62 MwSt.) jeweils zuzüglich Versandkosten.

Nicht eingegegangene Exemplare können nur innerhalb von 6 Wochen nach dem Erscheinstermin reklamiert werden.

Bestellungen nehmen entgegen: jede Buchhandlung und der Verlag.

Abo-Service: Tel.: 089/381 89-679. Fax: 089/381 89-297. E-Mail: abo.service@beck.de.

Abbestellungen müssen 6 Wochen vor Halbjahresschluss erfolgen.

Adressenänderungen: Teilen Sie uns rechtzeitig Ihre Adressenänderungen mit. Dabei geben Sie bitte neben dem Titel der Zeitschrift die neue und die alte Adresse an. Hinweis gemäß § 4 Abs. 3 der Postdienst-Datenschutzverordnung:

Bei Anschriftenänderung des Beziehers kann die Deutsche Post AG dem Verlag die neue Anschrift auch dann mitteilen, wenn kein Nachsendeantrag gestellt ist. Hiergegen kann der Bezieher innerhalb von 14 Tagen nach Erscheinen dieses Heftes beim Verlag widersprechen.

Satz: FotoSatz Pfeifer GmbH, 82166 Gräfelfing.

Druck: Druckerei C.H. Beck, Bergerstraße 3, 86720 Nördlingen.

