

Welchen Stellenwert haben Frauenthemen an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum? - Eine Bestandsaufnahme -

Author(s): Gertraude Krell and Margit Osterloh

Source: *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik (1992), pp. 11-27

Published by: Sage Publications, Ltd.

Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/41851240>

Accessed: 14-06-2023 13:19 +00:00

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <https://about.jstor.org/terms>



JSTOR

Sage Publications, Ltd. is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*

Gertraude Krell, Margit Osterloh*

Welchen Stellenwert haben Frauenthemen an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum?

- Eine Bestandsaufnahme -

1. Einführung
 2. Typologie von Personallehrstühlen hinsichtlich der Intensität der Forschungs- und Lehraktivitäten zu Frauenfragen.
 - 2.1 "Stars"
 - 2.2 "Gemäßigt Aktive"
 - 2.3 "Schwach Aktive"
 - 2.4 "Fast Abstinente"
 - 2.5 "Abstinente"
 - 2.6 Fazit
 3. Themenschwerpunkte
 - 3.1 Häufigkeit der bearbeiteten Themen
 - 3.2 Frauenthemen aus der Perspektive des personalpolitischen "Standardrepertoires"
 - 3.3 Das personalpolitische Standardrepertoire aus der Perspektive der Frauenthemen
- Anlage 1: Die Lehrstühle/Professuren
Anlage 2: Der Fragebogen
Anlage 3: Die genannten Publikationen

Auf Basis der Angaben von 38 Personallehrstühlen/-professuren aus dem deutschsprachigen Raum wird eine Bestandsaufnahme der Lehr- und Forschungsaktivitäten zu Frauenthemen vorgelegt. Um die unterschiedlichen Aktivitätsniveaus zu veranschaulichen, haben wir eine Typologie entwickelt, der wir die Antwortenden zuordnen. Desweiteren wird skizziert, welche Themen - ausgehend vom personalpolitischen "Standardrepertoire" - bearbeitet werden und welche nicht. Schließlich ergeben sich aus den genannten Frauenthemen Hinweise auf mögliche Ergänzungen dieses "Standardrepertoires".

-
- * Dr. Gertraude Krell, geb. 1952, Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal an der Freien Universität Berlin.
Arbeitsgebiete: Frauenerwerbsarbeit und Diskriminierung, Betriebliche Gleichstellungspolitik, Organisationskultur/Vergemeinschaftende Personalpolitik, Vorgesetztenbeurteilung.
- Dr. Margit Osterloh, geb. 1943, Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisationslehre an der Universität Zürich.
Arbeitsgebiete: Organisationstheorie, Unternehmensethik, Frauenerwerbsarbeit, Innovations- und Technologiemanagement.

1. Einführung

Um eine Antwort auf die im Titel gestellte Frage zu erhalten, haben wir - bezogen auf den Zeitraum vom Sommersemester 1986 bis einschließlich Sommersemester 1991 - eine schriftliche Befragung durchgeführt. Einbezogen wurden alle im "Jahrbuch Weiterbildung 1991"² aufgelisteten Personal-Professuren, ergänzt um die in Saarbrücken. Von den 43 Angeschriebenen antworteten 38 (vgl. die Liste in Anhang 1); dies entspricht einer erfreulich hohen Rücklaufquote von 88,4% - ein Anlaß, sich bei allen zu bedanken, die geantwortet haben.

Der Fragebogen (vgl. Anhang 2) enthält neun Fragen, wobei sich die Fragen 1-3 auf die Lehre und die Fragen 4-8 auf die Forschung beziehen³. Frage 9 hat die Zahl der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen insgesamt und den Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zum Gegenstand.

Im folgenden dokumentieren wir zunächst das Ausmaß der Beschäftigung mit Frauenthematen, und wenden uns dann den Fragen zu, welche Themen bearbeitet werden - und welche nicht. Dabei beschränken wir uns auf eine knappe Bestandsaufnahme der Forschungs- und Lehraktivitäten, ohne deren Ausmaß und Inhalte zu kommentieren.

2. Typologie von Personallehrstühlen hinsichtlich der Intensität der Forschungs- und Lehraktivitäten zu Frauenfragen.

Um die Ergebnisse zu veranschaulichen, haben wir in Abhängigkeit von der Intensität der Forschungs- und Lehraktivitäten zu Frauenthematen fünf Typen von Lehrstühlen gebildet. Auf Basis der Antworten zu den Fragen 1-8 des Fragebogens wurden Kriterien festgelegt, die eine eindeutige Zuordnung ermöglichen.

2.1 "Stars"

Als "Stars" bezeichnen wir die Gruppe derer, bei denen Frauenthematen den vergleichsweise höchsten Stellenwert haben. Stars müssen in bezug auf Frauenthematen mindestens drei der folgenden vier Kriterien⁴ erfüllen:

- 1) mindestens eine exklusive Lehrveranstaltung⁵;

2 Herausgegeben von Karlheinz Schwuchow, Joachim Gutmann und Hans-Peter Scherer im Auftrag der Handelsblatt GmbH, Düsseldorf.

3 Leider haben wir vergessen nach Habilitationen zu fragen.

4 Die ersten beiden Kriterien zeigen die Aktivitäten in der Lehre auf, mit den Kriterien 3 und 4 wird das Engagement in der Forschung bewertet.

5 Die Lehrveranstaltung - dabei kann es sich um ein Seminar, eine Projektgruppe, eine Vorlesung etc. handeln - ist exklusiv dem Frauenthema gewidmet und entsprechend betitelt.

- 2) mindestens fünf abgeschlossene Diplomarbeiten;
- 3) mindestens eine (abgeschlossene oder laufende) Dissertation;
- 4) mindestens drei Veröffentlichungen.

Zum Typ des "Stars" zählen sieben (18%) der 38 Lehrstühle/Professuren. Dies sind - in alphabetischer Reihenfolge - die an der Universität Augsburg, der Freien Universität Berlin (Krell), der Universität Bern, der Universität-Gesamthochschule Essen, der Universität der Bundeswehr Hamburg, sowie den Universitäten Hohenheim und Trier.

2.2 "Gemäßigt Aktive"

Als "gemäßigt Aktive" haben wir diejenigen bezeichnet, die mindestens eine der unter 2.1 genannten vier Bedingungen erfüllen.

Dies sind 12 (32%) der 38 Lehrstühle/Professuren, und zwar die an den Universitäten Bamberg, der Freien Universität Berlin (Staehle), an den Universitäten Erlangen-Nürnberg, Göttingen, Karlsruhe, Kassel, Lausanne, Mannheim, München, an der Universität der Bundeswehr München sowie an den Universitäten-Gesamthochschulen Paderborn (Weber) und Wuppertal.

2.3 "Schwach Aktive"

Der Gruppe der "schwach Aktiven" haben wir diejenigen zugeordnet, die mindestens zwei der folgenden drei Kriterien erfüllen:

- 1) mindestens eine Lehrveranstaltung, in der Frauenthemen neben anderen mitbehandelt werden;
- 2) mindestens eine (abgeschlossene oder laufende) Diplomarbeit;
- 3) mindestens eine Veröffentlichung zu Frauenthemen.

Diese Anforderungen erfüllen acht (21%) von 38 Professuren/Lehrstühlen. Es sind die an den Universitäten Basel und Bayreuth, der Fernuniversität Hagen, den Universitäten Hamburg, Regensburg, Saarbrücken, der Universität-Gesamthochschule Siegen und der Wirtschaftsuniversität Wien.

2.4 "Fast Abstinente"

Zu dieser Gruppe wurde gezählt, wer eines der unter 2.3 aufgelisteten Kriterien erfüllt.

"Fast Abstinente" in diesem Sinne sind sechs (16%) der 38 Lehrstühle/Professuren, und zwar die an der Technischen Universität Braunschweig und an den Universitäten Bremen, Frankfurt a.M., Giessen, Innsbruck und Zürich.

2.5 "Abstinente"

Als "Abstinente" haben wir schließlich diejenigen bezeichnet, die keines der genannten Kriterien erfüllen.

"Abstinent", d.h. überhaupt nicht mit Frauenthemen befaßt, sind fünf (13%) der 38 Lehrstühle/Professuren: die an der Technischen Hochschule Darmstadt, den Universitäten Duisburg und Linz, der Universität-Gesamthochschule Paderborn (Pullig) und der Universität Passau.

2.6 Fazit

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß die "Gemäßigt Aktiven" die größte Gruppe darstellen (32%). Es folgen die "Schwach Aktiven" (21%), die "Stars" (18%) und die "Fast Abstinenten" (16%). Am kleinsten ist die Gruppe der "Abstinenten" (13%).

Desweiteren zeigt sich, daß die "Stars" mit im Durchschnitt 57% - bezogen auf den Befragungszeitraum - den höchsten Frauenanteil bei den MitarbeiterInnen haben, die "Abstinenten" mit durchschnittlich 11% den niedrigsten.

Aus unseren Daten ist allerdings nicht erkennbar, ob dort, wo ein hoher Frauenanteil mit einer intensiven Beschäftigung mit Frauenthemen einhergeht, von vorhandenen Mitarbeiterinnen Impulse in Richtung Beschäftigung mit Frauenthemen ausgehen, oder ob Frauen eigens zur Bearbeitung dieser Themen eingestellt werden, oder ob generell eine größere Aufgeschlossenheit gegenüber Frauen als "Thema" und Mitarbeiterin besteht oder mehrere der genannten Ursachen zusammentreffen. Ebenso muß offen bleiben, welche Erklärungen es für das Zusammentreffen von "Abstinenz" und einem extrem niedrigen Mitarbeiterinnenanteil gibt.

Zu fragen bleibt schließlich auch, inwieweit die Beschäftigung mit Frauenthemen einer der vielen Modewellen folgt, die die Betriebswirtschaftslehre - und damit auch die für das Personal zuständige Teildisziplin - überschwemmen.

3. Themenschwerpunkte

Da wir nicht nur gefragt haben, *ob* an den angeschriebenen Lehrstühlen/Professuren "Frauenthemen" bearbeitet werden, sondern auch *welche* Themen, und da sich ein Großteil der Antwortenden die Mühe gemacht hat, detaillierte Informationen hinzuzufügen, können wir auf Basis von 200 Nennungen Aussagen über Themenschwerpunkte - und Lücken - machen. Die genannten Veröffentlichungen haben wir als Anlage 3 zusammengestellt.

3.1 Häufigkeit der bearbeiteten Themen

Hier sollen zunächst die Themen nach der Häufigkeit der Nennung gereiht werden.⁶ Erwartungsgemäß steht an erster Stelle das Thema "Frauen in Führungspositionen" (vgl. Abbildung 1); darauf entfallen knapp ein Viertel aller Nennungen. Etwas mehr als halb so oft werden "Chancengleichheit/Frauenförderung" angegeben. Alle weiteren Themen bleiben unter der Zehn-Prozent-Marke.

Abb. 1: Die am häufigsten genannten Themen

| Nr. | Thema | Summe | LV | DA | DI | PR | VE |
|---|--|-------|----|----|----|----|----|
| 1. | Frauen in Führungspositionen | 47 | 11 | 25 | 3 | 2 | 6 |
| 2. | Chancengleichheit/Frauenförderung | 25 | 6 | 15 | 2 | 0 | 2 |
| 3. | Personalentwicklung | 16 | 3 | 9 | 0 | 1 | 3 |
| 4. | Entgeltdiskriminierung -gerechtigkeit | 14 | 5 | 2 | 1 | 0 | 6 |
| 5. | Arbeitszeitpolitik | 13 | 7 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | Geschlechtsspezifischer Arbeits- markt/weibl. Arbeitsvermögen | 9 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. | Frauen als besondere Mitarbeiter- bzw. Problemgruppe | 9 | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 8. | Dual Career Couples | 8 | 2 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| 9. | Sexuelle Belästigung | 7 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 |
| 10. | Frauenenerwerbstätigkeit im internationalen Vergleich | 6 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| | Frauenarbeit in unterschiedlichen Organisationen/Bereichen | 6 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| | Eigungsdiagnostik/ Personalauswahl/-zuordnung | 6 | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| LV=Lehrveranstaltungen (sowohl exklusiv zum Thema als auch mitbehandelt), DA=Diplomarbeiten, DI=Dissertationen, PR=Projekte, VE=Veröffentlichungen | | | | | | | |

Der Vollständigkeit halber sollen auch die restlichen Themen nach ihrer Häufigkeit genannt werden:

5x Vereinbarkeit von Familie und Beruf (3 DA, 1 DI, 1 PR),

6 Die Summe der im folgenden aufgelisteten Themen ist größer als 200, da wir einige der genannten Themen mehrfach zugeordnet haben.

- 4x Wiedereinstieg/-gliederung (1 LV, 3 DA),
Frauenarbeit in der DDR (4 LV),
Diskriminierung am Arbeitsplatz (3 LV, 1 VE),
Bild der Frau/Frauentypen (2 LV, 2 DA);
- 3x Beziehungen zwischen Männern und Frauen (1 LV, 2 DA),
Frauenarbeitsplätze (3 LV),
Personalmarketing (1 DA, 2 VE);
- 2x Frauenarbeitslosigkeit (2 LV),
Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung (2 LV),
Arbeitsbedingungen (1 LV, 1 DA),
Frauenarbeitsschutz (1 LV, 1 VE),
Organisationskultur (1 DI, 1 VE);

Einfache Nennungen entfielen auf:

Sexualität in Organisationen (DI), Methoden der Herausfindung der eigenen Werte (DA), Hausarbeit (LV), Geschlechtsspezifische nonverbale Kommunikation (DA), Geschlechterstruktur und Produktivität (LV), Geschlechterstruktur und Fluktuation (LV), Frauenpolitische Stellungnahmen der Sozialpartner (DA), Frauenbeauftragte (DA), Frauenarbeit in historischer Perspektive (LV), Frauen in "Männerberufen" (LV), Frauen im Nationalsozialismus (LV), Frauen im Marxismus (LV), Emotionsarbeit (LV), Diskriminierung bei der Rekrutierung (LV), Betriebliche Fehlzeiten von Frauen (DA), Berufswahl (LV).

Die angegebenen Themen sollen nun aus zwei Perspektiven analysiert werden. Zuerst soll - ausgehend vom "Standardrepertoire" der Disziplin - überprüft werden, welche der dort bearbeiteten Themenbereiche besetzt sind bzw. wo Lücken klaffen. In einem zweiten Schritt soll herausgearbeitet werden, wo - ausgehend von den aufgelisteten Frauenthemen - das personalpolitische "Standardrepertoire" ergänzungsbedürftig erscheint.

3.2 *Frauenthemen aus der Perspektive des personalpolitischen "Standardrepertoires"*

Dieser Analyseschritt folgt der Gliederung in

- a) Grundlagen,
 - b) Rahmenbedingungen⁷ und
 - c) Felder⁸
- der betrieblichen Personalpolitik.

-
- 7 Verstanden als jene Faktoren, welche die betriebliche Personalpolitik beeinflussen und durch diese beeinflusst werden; das sind Arbeitsbeziehungen, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt, Technik, gesellschaftlich-kulturelle Bedingungen.
 - 8 Politikfelder: Personalbewegungen, Zusammenarbeit und Führung, Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, Entgelt und Koordination.

a) Grundlagen

Hier werden in zwei Lehrveranstaltungen Frauenbilder und in einer Vorlesung das Konzept einer nach Geschlecht differenzierenden Personalpolitik erörtert.

b) Rahmenbedingungen

Zum Thema *Arbeitsbeziehungen* existiert eine Diplomarbeit über die frauenpolitischen Stellungnahmen der Sozialpartner. *Rechtliche Rahmenbedingungen* sind u.a. in einer Publikation zum Frauenarbeitsschutz (vgl. Küpper u.a. 1988) und einer Diplomarbeit zur Frage der Herstellung von Chancengleichheit durch gesetzliche oder freiwillige Regelungen angesprochen. In einigen Seminararbeiten geht es um die Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht bzw. die Stellung von Frauen auf dem *Arbeitsmarkt* - z.T. international vergleichend, womit als weitere Rahmenbedingung *gesellschaftlich-kulturelle Bedingungen* berücksichtigt sind. Letzteres gilt auch für jene Seminararbeiten zur Frauenerwerbstätigkeit in der DDR, die z.T. vergleichend (mit der Alt-Bundesrepublik) angelegt sind. Hierzu zählen schließlich auch Seminararbeiten über Frauen im Marxismus und im Nationalsozialismus. Zur *Technik* gibt es Seminar- und Diplomarbeiten über die Beschäftigungswirkungen neuer Technologien und zur Teleheimarbeit.

Zählt man den Typ der Organisation zu den Rahmenbedingungen, dann sind hier noch zwei laufende Dissertationen zu nennen.⁹

c) Felder der betrieblichen Personalpolitik

Zum *Politikfeld Personalbewegungen*: Zur Personalbedarfsermittlung (Quoten) liegen keine Nennungen vor. Mögliche Diskriminierungen bei der Personalbeschaffung werden in einer Vorlesung angesprochen. (Frauenförderliches) Personalmarketing mit Hilfe von Stellenanzeigen ist Gegenstand einer Diplomarbeit.

In bezug auf eignungsdiagnostische Verfahren weisen zwei Hochschullehrer in Vorlesungen auf mögliche Diskriminierungen bei der Auswahl und qualitativen Zuordnung hin. Zur Auswahl und qualitativen Zuordnung ist weiterhin eine Seminararbeit über "Frauen in Männerberufen" zu rechnen sowie diejenigen Arbeiten, die sich mit der Auswahl bzw. Eignung weiblicher Fach- und Führungskräfte befassen.

Auch bei der Personalentwicklung liegt ein Schwerpunkt auf der Entwicklung weiblicher Fach- und Führungskräfte. Zur Auswahl und Entwicklung dieser Gruppe von Frauen wird insbesondere an der Universität der Bundeswehr Hamburg geforscht (von Christine Autenrieth und Karin Chemnitzer) und publiziert (vgl. Domsch/Chemnitzer 1990, Domsch/Regnet 1990). Bei der Laufbahnplanung werden nicht nur Frauen, sondern auch Dual Career Couples (DCCs) berücksichtigt (vgl.

9 "Frauen im öffentlichen Dienst (Doris Kühne, Universität Bamberg) und "Frauenförderung im Bankenbereich - ein Organisationsentwicklungsprozeß" (Dagmar Klinge-Hagenauer, Universität der Bundeswehr Hamburg).

Domsch/Krüger-Basener/Schneble 1988; Domsch/Krüger-Basener 1989). Seminar- bzw. Diplomarbeiten zu DCCs werden auch von zwei anderen Universitäten genannt. Eine Dissertation hat die Harmonisierung familialer und beruflicher Erfordernisse zum Gegenstand.¹⁰ Ein weiteres Thema ist der internationale Einsatz von Managerinnen, insbesondere in stark männlich geprägten Kulturen. Daneben gibt es Diplomarbeiten, die sich mit der Ausbildung von Berufsanfängerinnen, generell mit Personalentwicklung für Frauen bzw. mit Fragen nach der Frauenfreundlichkeit/-feindlichkeit von Personalentwicklungsaktivitäten befassen.

Frauenspezifische Aspekte bei der Personalfreisetzung tauchen nicht auf. Als eine mögliche Folge von Freisetzungsstrategien wird in zwei Lehrveranstaltungen Frauenarbeitslosigkeit behandelt.

Zum Politikfeld Zusammenarbeit und Führung: Hier werden zunächst ausgewählte Ansätze der Führungsforschung daraufhin analysiert, inwieweit sie Argumente für die Unterrepräsentanz von Frauen bzw. für die Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen (vgl. Högstedt 1989; Zauner 1990) liefern. Dabei dominieren der Eigenschaftsansatz (vgl. z.B. Passavent/Schmidt 1991)¹¹ und Arbeiten zu Geschlechtsunterschieden im Führungsstil¹².

Weitere bearbeitete Themen sind: Prognosen anhand interner/externer Faktoren¹³, die Auswirkungen traditioneller Rollenvorstellungen auf die Chancen von Frauen im Management, Akzeptanzprobleme von Frauen im Management, Machtaspekte in der geschlechtsvergleichenden Führungsforschung, die Bedingungen, unter denen Frauen bereit sind, Führungsverantwortung zu übernehmen.

In einem Aufsatz (vgl. Krell 1991) wird die Herstellung von Gleichberechtigung als Prozeß der Organisationskulturveränderung angesprochen. Auch die bereits in Anmerkung 10 erwähnte Dissertation hat das Thema Organisationskultur - in Verbindung mit Frauen in Führungspositionen - zum Gegenstand.

In einer Diplomarbeit und einer Vorlesung werden schließlich Frauen als Geführte behandelt.

10 Zu dieser Arbeit, die Bernhardine Rütter in Paderborn (Weber) schreibt, wurde auf dem Fragebogen ausdrücklich darauf hingewiesen, dies sei "kein ausschließliches Frauenthema".

11 Vgl. dazu auch die in Wuppertal begonnene Dissertation von Iris Koall mit dem Arbeitstitel "Organisationskultur, Führung, Eigenschaften, die Frauen zugeschrieben werden".

12 Vgl. z.B. die derzeit an der Universität Hohenheim betreute Dissertation von Thomas Döbler "Weibliche Unternehmer - eine empirische Studie zum Führungsverhalten von Unternehmerinnen".

13 Laufendes Forschungsprojekt und laufende Dissertation von Antje Hadler an der Universität der Bundeswehr in Hamburg.

Zum Politikfeld Arbeitsgestaltung: Hier liegen nur äußerst spärliche Nennungen vor. In einer Vorlesung "Arbeitswissenschaft" wird auf Geschlechtsunterschiede in den Leistungsvoraussetzungen und daraus abgeleitete Empfehlungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung hingewiesen. Gegenstand einer weiteren Vorlesung ist die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze von Verkäuferinnen. Eine Lizentiatsarbeit hat das Thema "Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Service". Gegenstand einer Seminararbeit sind Arbeitsbedingungen von Frauen im Büro.

Zum Politikfeld Arbeitszeit: Hinsichtlich der Arbeitszeitpolitik reicht das Spektrum der (Seminar- und Diplom-)Arbeiten von "Frauenförderung durch Arbeitszeitmodelle" bis zur Erörterung einzelner Varianten der Flexibilisierung der Arbeitszeit, wie Teilzeitarbeit, gleitende Arbeitszeit, Job-Sharing, KAPOVAZ.

Zum Politikfeld Entgelt: Im Zusammenhang mit der Entgeltpolitik ist zunächst zu konstatieren, daß fast die Hälfte der insgesamt 14 Nennungen auf die Arbeiten einer Autorin (Diplomarbeit, Dissertation und 4 Publikationen: Jochmann-Döll 1989, 1990, 1991; Jochmann-Döll/Wächter 1989) zurückzuführen ist. Gegenstand dieser Arbeiten ist die Frage des gleichen Entgeltes für gleichwertige Arbeit und damit die Frage der Diskriminierung trotz/durch Arbeitsbewertung. Zum gleichen Thema existieren noch zwei weitere Publikationen (Krell 1990a, 1990b) und eine Lizentiatsarbeit. Es ist auch Gegenstand von Lehrveranstaltungen.

Zu eventuellen Diskriminierungen bei der leistungsabhängigen Entgeltdifferenzierung - Personalbeurteilungs- oder Leistungslohnsysteme, Vorgabezeitermittlung - liegen keine Nennungen vor.

Das gilt ebenfalls für Diskriminierungen im Zusammenhang mit materieller Beteiligung und Sozialleistungen. Die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist Gegenstand einer Diplomarbeit und eines Forschungsberichtes (vgl. Macharzina/Döbler 1991).

Zum Politikfeld Koordination: Themen wie Personalorganisation, -informationssysteme, -controlling werden nicht genannt.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß schwerpunktmäßig die Felder Personalbewegungen (insbesondere Auswahl und Entwicklung weiblicher Fach- und Führungskräfte) sowie Zusammenarbeit und Führung (insbesondere Führungseigenschaften und -verhalten von Frauen) bearbeitet werden.

3.3 *Das personalpolitische Standardrepertoire aus der Perspektive der Frauenthemen*

Ein Thema, das mit der Focussierung von Frauen als Gegenstand von Lehre und Forschung Einzug in die mit dem Personal befaßte Disziplin hält, ist die betriebliche Gleichstellungspolitik bzw. Frauenförderung.

Weitere Themen, die sich nicht ohne weiteres in den durch das personalpolitische "Standardrepertoire" abgesteckten Rahmen fügen, sind:

- o solche, die sich auf Ehe, Familie und Hausarbeit beziehen (Dual Career Couples, Probleme der bzw. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf),
- o besondere Mitarbeitergruppen,
- o geschlechtsspezifische nonverbale Kommunikation,
- o das Problem der Gleichwertigkeit in Dyaden,
- o Emotionsarbeit,
- o Sexualität in Organisationen¹⁴ bzw. sexuelle Belästigung (vgl. Domsch/Schneble 1990)¹⁵.

Damit ist zugleich benannt, in welche Richtungen eine Ergänzung des personalpolitischen Themenspektrums für wünschenswert erachtet wird: Es sind bezogen auf das Politikfeld Personalbewegungen Fragen der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten,¹⁶ bezogen auf das Politikfeld Zusammenarbeit und Führung Fragen, die sich auf die Beziehungen der Geschlechter in Arbeitsorganisationen beziehen, sowie generell Fragen der geschlechtervergleichenden Personalforschung.

14 So der Titel der laufenden Dissertation von Daniela Rastetter an der Universität Augsburg. Vgl. auch deren Beitrag in diesem Band.

15 Zu diesem Thema sind außerdem zwei laufende Dissertationen genannt worden: "Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz" (Andrea Schneble, Universität der Bundeswehr Hamburg) und "Le Harassement sexuel au lieu de travail" (C. Pachoud, Universität Lausanne).

16 Seitens der Praxis wird diesen Fragen schon seit einiger Zeit verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet.

Anlage 1: Die Lehrstühle/Professuren

Universität Augsburg: Lehrstuhl für Psychologie, Prof.Dr. Oswald Neuberger, Memminger Str. 14, D-86159 Augsburg

Otto-Friedrich-Universität Bamberg: Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft, Prof.Dr. Walter A. Oechsler, Feldkirchenstr. 21, D-96052 Bamberg

Universität Basel: Institut für Betriebswirtschaft, Lehrstuhl für Personalwesen, Organisation und Führung, Prof.Dr. Werner R. Müller, Petersgraben 51, CH-4051 Basel

Universität Bayreuth: Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, Personalwesen und Führungslehre, Prof. Dr. Diether Gebert, Universitätsstr. 30; 95447 Bayreuth

Freie Universität Berlin: Institut für Management, Prof.Dr. Gertraude Krell, Garystr. 6, D-14195 Berlin (seit SS 1990)

Freie Universität Berlin: Institut für Management, Prof.Dr. Wolfgang H. Staehle, Garystr. 21, D-14195 Berlin

Universität Bern: Institut für Organisation und Personal, Prof.Dr. Peter Tlach, Länggass-Str. 27, CH-3012 Bern

Technische Universität Braunschweig: Abteilung Unternehmensführung, Prof.Dr. Joachim Hentze, Spielmannstr. 9, D-38106 Braunschweig

Universität Bremen: Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Prof.Dr. Peter Nieder, Bibliotheksstr., D-28359 Bremen

Technische Hochschule Darmstadt: Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Fachgebiet Unternehmensführung, Prof.Dr. Hans-Christian Pfohl, Hochschulstr. 1, D-64289 Darmstadt

Universität-GH Duisburg: Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Prof.Dr. Manfred Becker, Lotharstr. 65, D-47057 Duisburg (seit SS 1990)

Universität Erlangen-Nürnberg: Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Lehrstuhl für Unternehmensführung, Prof.Dr. Horst Steinmann, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg

Universität-GH Essen: Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Fachgebiet: Personalwesen und Unternehmensführung, Prof.Dr. Fritz Bisani, Universitätsstr. 12, D-45141 Essen

Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt: Institut für Betriebswirtschaftslehre, Professur für Personalwirtschaft, Prof.Dr. Hugo Kossbiel, Gräfr. 63, D-60486 Frankfurt a.M.

Justus-Liebig-Universität Gießen: Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre II, Prof.Dr. Wilfried Krüger, Licher Str. 62, D-35394 Gießen

Georg-August-Universität Göttingen: Abteilung Unternehmensführung, Prof.Dr. Günther Schanz, Platz der Göttinger Sieben 3, D-37073 Göttingen

- Fernuniversität-GH Hagen:** Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Lehrgebiet Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisation und Planung, Prof.Dr. Georg Schreyögg, Feithstr. 140, D-58097 Hagen
- Universität Hamburg:** Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Ordinariat für Personalwirtschaftslehre, Prof.Dr. Willi Küpper, Von-Melle-Park 5, D-20146 Hamburg
- Universität der Bundeswehr Hamburg:** Fachbereich WOW, Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwesen und Arbeitswissenschaft, Prof.Dr. Michel Domsch, Holstenhofweg 85, D-22043 Hamburg
- Universität Hohenheim:** Lehrstuhl für Unternehmensführung, Organisation und Personalwesen, Prof.Dr. Klaus Macharzina, Schloß, D-70599 Stuttgart
- Universität Innsbruck:** Institut für Wirtschaftspädagogik und Personalwirtschaft, Prof.Dr. Stephan Laske, Innrain 52, A-6020 Innsbruck
- Universität Karlsruhe:** Institut für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion, Abteilung Arbeitswissenschaft, Prof.Dr. Ing. Peter Knauth, Hertzstr. 16, D-76187 Karlsruhe
- Universität-GH Kassel:** Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Schwerpunkt Management, Prof.Dr. Armin Töpfer, Nora-Platiel-Str. 4, D-34127 Kassel
- Universität Lausanne:** Ecole des hautes études commerciales, Prof.Dr. Alexander Bergmann, B.F.S.H. CH-1015 Lausanne
- Johannes-Kepler-Universität Linz:** Institut für Wirtschaftsinformatik und Organisationsforschung, Forschungsschwerpunkt Organisation, Prof.Dr. Gerhard Reber, A-4040 Linz
- Universität Mannheim:** Seminar für Betriebswirtschaftslehre, Personalwesen und Arbeitswissenschaft, Prof.Dr. Eduard Gaugler, Schloß, D-68131 Mannheim
- Ludwig-Maximilians-Universität München:** Institut für Wirtschafts- und Sozialpädagogik, Prof.Dr. Johannes Baumgardt, Ludwigsstr. 28, Neubau IV, D-80539 München
- Universität der Bundeswehr München:** Fakultät für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften, Institut für Personal- und Organisationsforschung, Prof.Dr. Rainer Marr, Werner-Heisenberg-Weg 39, D-85579 Neubiberg
- Universität-GH Paderborn:** Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre und Betriebliche Bildungsforschung, Prof.Dr. Wolfgang Weber, Warburger Str. 100, D-33098 Paderborn
- Universität-GH Paderborn:** Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Prof.Dr. Karl-Klaus Pullig, Warburger Str. 100, D-33098 Paderborn
- Universität Passau:** Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Organisation und Personalwesen, Prof.Dr. Rolf Bühner, Innstr. 27, D-94036 Passau

Universität Regensburg: Institut für Betriebswirtschaftslehre, Prof.Dr. Hans Jürgen Drumm, Universitätsstr. 31, D-93053 Regensburg

Universität des Saarlandes: Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Prof.Dr. Christian Scholz, Im Stadtwald, Gebäude 16, D-66041 Saarbrücken

Universität-GH Siegen: Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre I, Personalmanagement, Unternehmensführung, Prof.Dr. Jürgen Berthel, Hölderlinstr. 3, D-57076 Siegen

Universität Trier: Fachbereich Betriebswirtschaftslehre, Arbeit, Personal, Organisation, Prof.Dr. Hartmut Wächter, Postfach 3825, D-45286 Trier

Wirtschaftsuniversität Wien: Abteilung für Personalwirtschaft, Prof.Dr. Dudo von Eckardstein, Althahnstr. 51, A-1090 Wien

Bergische Universität-GH Wuppertal: Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Prof.Dr. Klaus Bartölke, Gauss-Str. 20, D-42119 Wuppertal

Universität Zürich: Institut für Betriebswirtschaftliche Forschung, Prof.Dr. Jan Kru-
lis-Randa, Plattenstr. 14, CH-8032 Zürich

Anlage 2: Der Fragebogen

Gertraude Krell/Margit Osterloh

April 1991

**Fragebogen
zum Stellenwert von Frauenthemen
in Lehre und Forschung
an deutschsprachigen Personal-Lehrstühlen/Professuren**

Lehrstuhl/Professur

(Stempel)

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen bezogen auf die Hochschule, an der Sie zur Zeit tätig sind, und für den Zeitraum vom SS 1986 bis zum SS 1991. (Falls Sie die Stelle nach dem SS 1986 angetreten haben, vermerken Sie bitte hier den Zeitpunkt: _____, damit wir wissen, für welchen Zeitraum Ihre Angaben gelten.)

1. Wurden in Ihrem Arbeitsbereich **Lehrveranstaltungen exklusiv zu Frauenthemen** durchgeführt? **ja/nein**

Wenn ja: Fügen Sie bitte eine Liste bei, die folgende Angaben enthält:
Semester, in dem die Veranstaltung stattfand,
Titel und Art der Lehrveranstaltung.

2. Wurden **Frauenthemen in anderen Lehrveranstaltungen** mitbehandelt? **ja/nein**

Wenn ja:

- 2.1 In Ihrer **"Standardvorlesung"**? **ja/nein**

Wenn ja: Fügen Sie bitte Informationen darüber bei, in welchem Zusammenhang welches Thema behandelt wurde und wie groß in etwa der Anteil dieser Themen an der Gesamtanzahl der Semesterwochenstunden war.

- 2.2 In **anderen Vorlesungen, Seminaren, Übungen, Projektgruppen etc.**? **ja/nein**

Wenn ja: Fügen Sie bitte Informationen darüber bei, in welchem Zusammenhang welches Thema behandelt wurde, wie groß in etwa der Anteil dieser Themen an der Gesamtanzahl der Semesterwochenstunden war und wer die Veranstaltung durchgeführt hat.

- 2 -

3. Wurden in Ihrem Arbeitsbereich **Diplomarbeiten zu Frauenthemen** abgeschlossen? **ja/nein**
- Wenn ja: Nennen Sie bitte
3.1 die **Anzahl der Diplomarbeiten insgesamt:** _____
3.2 die **Anzahl der Diplomarbeiten zu Frauenthemen** _____
Fügen Sie zu 3.2 bitte eine Liste mit Titeln und VerfasserInnen bei.
4. Wurden in ihrem Arbeitsbereich **Dissertationen zu Frauenthemen** abgeschlossen? **ja/nein**
- Wenn ja: Nennen Sie bitte
4.1 die **Anzahl der Dissertationen insgesamt:** _____
4.2 die **Anzahl der Dissertationen zu Frauenthemen** _____
Fügen Sie bitte zu 4.2 eine Liste mit Titeln und VerfasserInnen bei.
5. Betreuen Sie **derzeit nicht abgeschlossene Dissertationen zu Frauenthemen**? **ja/nein**
- Wenn ja: Nennen Sie bitte
5.1 die **Anzahl der Dissertationen insgesamt:** _____
5.2 die **Anzahl der Dissertationen zu Frauenthemen** _____
Fügen Sie bitte zu 5.2 eine Liste mit Angaben über (Arbeits-)Titel und VerfasserInnen bei.
6. Wurden in Ihrem Arbeitsbereich **Forschungsprojekte zu Frauenthemen** abgeschlossen? **ja/nein**
- Wenn ja: Nennen Sie bitte
6.1 die **Anzahl der Projekte insgesamt** _____
6.2 die **Anzahl der Projekte zu Frauenthemen** _____
Fügen Sie bitte eine Liste mit Angaben über Themenstellungen und MitarbeiterInnen bei.
7. Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich **zur Zeit laufende Forschungsprojekte zu Frauenthemen**? **ja/nein**
- Wenn ja: Nennen Sie bitte
7.1 die **Anzahl der Projekte insgesamt** _____
7.2 die **Anzahl der Projekte zu Frauenthemen** _____
Fügen Sie bitte eine Liste mit Angaben über Themenstellungen und MitarbeiterInnen bei.
8. Sind aus Ihrem Arbeitsbereich **Publikationen zu Frauenthemen** hervorgegangen? **ja/nein**
- Wenn ja: Fügen Sie bitte eine Liste bei.

- 3 -

9. Schließlich bitten wir Sie um einige **Angaben zur Personalstruktur** in Ihrem Arbeitsbereich:

| Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen insgesamt (incl. Drittmittelfinanzierte) | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| davon weiblich | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |

Wir danken für Ihre Mühe!

Anlage 3: Die genannten Publikationen:

- Domsch, Michel (1989): Personal-Marketing für weibliche Fach- und Führungskräfte. In: Personalführung, S. 436-447
- Domsch, Michel/Schneble, Andrea (1990): Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz. Eine Bestandsaufnahme im Hamburger öffentlichen Dienst. München/Mering
- Domsch, Michel/Chemnitzer, Karin (1990): Personalentwicklung von weiblichen Fach- und Führungskräften. Eine Bibliographie in englischer Sprache. Köln
- Domsch, Michel/Hadler, Antje (1989): Marketing for Women in Management. In: European Management Journal, Vol. 7, S. 510-515
- Domsch, Michel/Krüger-Basener, Maria (1989): Laufbahnentwicklung von Dual Career Couples (DCCs). Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Personalführung, S. 285-289
- Domsch, Michel/Krüger-Basener, Maria (1990): Personalplanung und Mobilität: Dual Career Couples (DCCs). In: Domsch, M./Regnet, E. (Hg.) (1990): Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit. Stuttgart, S.124-139
- Domsch, Michel/Krüger-Basener, Maria/Schneble, Andrea (1988): Zeitliche Abstimmungsprobleme der Laufbahnentwicklung von "Dual Career Couples". In: Hax, H./Kern, W./Schröder, H.-H. (Hg.): Zeitaspekte in betriebswirtschaftlicher Theorie und Praxis. Stuttgart, S. 331-348
- Domsch, Michel/Regnet, Erika (Hg.) (1990): Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit. Stuttgart
- Högstedt, Marianne (1989): Mehr Frauen auf die Führungsetage. In: io Management-Zeitschrift, 58 Jg., Heft 4, S. 83-86
- Jochmann-Döll, Andrea (1989): Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung: Die Comparable Worth-Debatte. In: Emmerich, K./Harden, H.-D./Sadowski, D./Spitznagel, E. (Hg.): Einzel-

- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes. (Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 128) Nürnberg, S. 21-38
- Jochmann-Döll, Andrea (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen. München/Mering
- Jochmann-Döll, Andrea (1991): Interne Lohngerechtigkeit durch gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. In: Schanz, G. (Hg.): Handbuch Anreizsysteme in Wirtschaft und Verwaltung. Stuttgart 1991, S. 275-294
- Jochmann-Döll, Andrea/Wächter, Hartmut (1989): Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung. Was kann man aus der Diskussion um "Comparable Worth" in den USA lernen? In: Personal, 41. Jg., S. 182-187
- Krell, Gertraude (1986): Die Diskriminierung des Lebendigen - Arbeitswissenschaft und Maschinenkultur nach Maß des Mannes. In: Hausen, K./Nowotny, H. (Hg.): Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt a.M., S. 145-162
- Krell, Gertraude (1990a): "Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" - Probleme der Arbeitsbewertung: Kritische Betrachtung der Methoden und Alternativen. In: AFA Informationen, 40. Jg., Heft 1, S. 3-14
- Krell, Gertraude (1990b): Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Perspektiven angesichts der neueren Rechtsprechung. In: Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., Heft 2, S. 197-208
- Krell, Gertraude (1991): Managementrolle: Kultureller Pragmatiker oder Purist? In: Staehle, W.H. (Hg.): Handbuch Management. Wiesbaden, S. 63-84
- Küpper, Bettina/Krell, Gertraude/Pensky, Angelika/Zeller, Inge (1988): Frauenarbeitsschutz auf dem Prüfstand - Zwischen Gesundheitssicherung und Diskriminierung. (WSI Arbeitspapier, Nr. 25) Düsseldorf
- Macharzina, Klaus/Döbler, Thomas (1991): Betriebsnahe Kinderbetreuung - Projektbericht zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (Untersuchung der Forschungsstelle für Export- und Technologiemanagement (EXTEC) der Universität Hohenheim im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie Baden-Württemberg) Stuttgart
- Passavent, Nicolas/Schmidt, Andreas (1991): Der Manager: Wie sieht ihn die jüngere Generation? Eine Untersuchung der Vorstellungen von Schülern und Studenten. (Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum der Universität Basel, WWZ-Studie, Nr. 27)
- Zauner, Margrit (1990): Förderung von Managerinnen. Frauenförderpläne als Mittel zur Erschließung weiblicher Führungskräfteressourcen. München/Mering