

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

Dokumentation der Tagung

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

vom 25.-26. November 1999 in Berlin

Impressum

Herausgeberinnen: Prof. Dr. Angela Fiedler (FHTW Berlin)
Dipl.-Soz. Nadja Förtsch (FHTW Berlin)
Prof. Dr. Friederike Maier (FHW Berlin)

Geschäftsstelle efas, FHTW Berlin, Treskowallee 8, 10318 Berlin

Fon 030 - 5019 2405

Fax 030 - 5019 2702

Nadja.Foertsch@fhtw-berlin.de

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

© 2000 Geschäftsstelle efas, Berlin

Inhaltsverzeichnis

Friederike Maier, Nadja Förtsch, Angela Fiedler

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

Ulla Knapp

Beispiele aus der Volkswirtschaftslehre zur	
geschlechtsspezifischen Lehre	23

Gertraude Krell

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

Dorothea Schmidt

Ökonomie und Geschlecht	
- biographische Stationen einer Annäherung	65

Edith Kuiper

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

Angela Fiedler, Nadja Förtsch, Friederike Maier

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

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

Friederike Maier, Nadja Förtsch, Angela Fiedler

Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Projekt Geschlechtsspezifische Aspekte in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre

1.1 Projektdesign

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

Unsere zwei *forschungsleitenden Fragen* waren:

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

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

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

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

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

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

- An fast allen bundesdeutschen Universitäten und an knapp 60% der Fachhochschulen werden wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge angeboten – teilweise sind BWL-Studiengänge, seltener VWL, mit einem NC belegt. Es gibt mehr interessierte Studierende als Studienplätze
- eine Analyse der Beschäftigten in Universitäten und Fachhochschulen zeigt, dass Frauen in allen akademischen Positionen unterrepräsentiert sind:

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

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

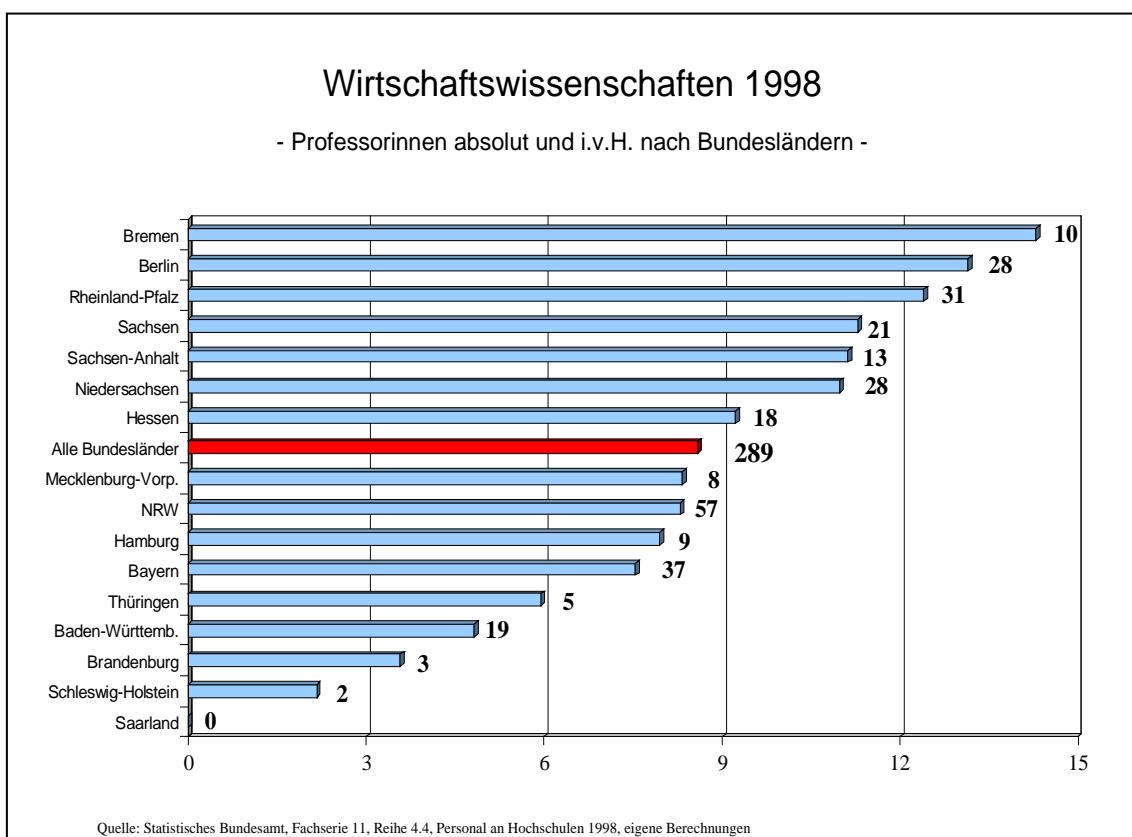
dagogik und Wirtschaftswissenschaften (s. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 1998/99).

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

1.2 Methodisches Vorgehen

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

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

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

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

a) Datenbanken

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

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

b) Internet

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

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

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

c) traditionelle Veröffentlichungen

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

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

d) kommentierte Vorlesungsverzeichnisse

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

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

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

e) Tätigkeitsberichte von Frauenbeauftragten der Hochschulen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lehrveranstaltungsangebot zu geschlechtsspezifischen Fragestellungen

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

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

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

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

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

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

Die folgende Übersicht fasst die Schwerpunkte der Lehre zusammen.

Lehrveranstaltungsangebot mit (punktueller) Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen

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

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

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

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

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

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

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

3. Weiterführende Gedanken

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

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

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

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

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