

# Vorwort

Ursula Pasero

ZiF – Gender Research Group der Universität Kiel, Deutschland

Dieser Band thematisiert den Wandel des Arrangements der Geschlechter im Kontext von Wirtschaft und Organisationen. Dabei wird das neoklassische Kosten-Nutzen-Paradigma als Leitmotiv aufgegriffen und auf die Gender-Perspektive appliziert: *Gender – from costs to benefits*. Dieses Motto ist mehrdeutig genug, um auf unterschiedliche Weise interpretiert zu werden. Eine von vielen Einschätzung könnte mit der Frage beginnen: rechnet sich die Geschlechterdifferenz?

Damit gerät der Wandel des Arrangements der Geschlechter in das dominante Feld wirtschaftlicher Rechenhaftigkeit und Rationalität. Gründe hierfür liegen auf der Hand: Wenn die Humankapital-Theorie beim Wort genommen wird, dann zeichnet sich ein säkularer Trend ab, der nicht nur die Genderforschung noch eine Zeit lang beschäftigen wird: Gemeint ist die Entwicklung, dass sich Frauen gegenüber Männern zunehmend nicht nur die bessere Allgemeinbildung sichern, sondern inzwischen die Mehrzahl der Studierenden ausmachen und damit ein "Humankapital" akkumulieren, das als wachsende Ressource aufzufallen beginnt. Der damit erwartbare *return on investment* fällt gegenwärtig jedoch noch ausgesprochen bescheiden aus. Zwar werden immer mehr weibliche *high potentials* ausgebildet. Aber sie kommen anschließend nicht dort an, wo der Markt seine Versprechungen macht: in den Spitzenpositionen von Organisationen. Vielmehr ist der Alltag der Genderforschung mit dem Glass-Ceiling-Phänomen befasst, mit der Tatsache, dass hochqualifizierte Frauen auf ihren Karrierepfaden an gläserne Decken stoßen, die Spitzenpositionen zwar sichtbar, aber dennoch unerreichbar werden lassen. Bei genauerer Betrachtung haben wir es sogar mit einem "Glashaus" zu tun. Das heißt: die gläsernen Barrieren sind nicht nur horizontal, sondern auch vertikal gebaut.

Die Genderforschung rechnet mit Ungleichheit und Diskriminierung. Insofern sind wir nicht überrascht. Aber die Jahrhunderte lang bewährten Modelle geschlechtstypischer Arrangements kommen da an ihre Grenzen, wo sie nicht mehr plausibilisiert werden können – vor allem da, wo Frauen genau so qualifiziert sind wie Männer. Lebt der Unterscheidungsmechanismus dennoch auf, dann hat die neoklassische Ökonomie des Humankapitals ein Problem. Und zwar nicht nur das Problem der Erklärung ökonomischer Diskriminierung "perfekter Substitute", sondern auch das Problem der *hidden costs*, die durch die Unterbrechung des *return on investment* hochqualifizierter Frauen entstehen. Ein schlichtes ökonomisches Argument, das aus der Humankapital-Theorie selber extrapoliert werden kann.

Der Band gliedert die Vielfalt der hier vorgestellten Themen in drei Abschnitte. Der erste Abschnitt *Ökonomische Beobachtungen* versammelt Beiträge zu wirtschaftswissenschaftlichen Ansätzen, zum Neo-Liberalismus und den Folgen wirtschaftlicher Globalisierung bis zu gendertypischen Asymmetrien auf den Arbeits-

märkten und den sozialen Märkten der Versorgung von alten und kranken Menschen. Daran schließt ein zweiter Abschnitt an, der das Thema *Gendering in Organisationen* behandelt. Die Beiträge veranschaulichen das *doing gender*. Sie gehen der Frage nach, wie Geschlechterstereotype aktiviert und verstärkt werden, wie Arbeitszeitmodelle geschlechtstypisch markiert und wie die Reservate von Führungspositionen gebaut sind. Der dritte Abschnitt ist *Konzepten zur Gleichstellung* gewidmet. Hier werden Fragen versteckter Kosten und Nutzen bei der Implementierung von Management-Diversity-Programmen erörtert, die Wirkungen von Statistiken für Gender-Mainstreaming-Konzepte thematisiert und ein anwendungsbezogenes Gleichstellungs-Controlling vorgestellt.

### Die Beiträge im Einzelnen

Der erste Beitrag geht auf ein Interview mit dem Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften (1992) Gary S. Becker zurück, das Ursula Pasero und Lutz Ohlen-dieck geführt haben. Die Fragen zu *gender issues* in Organisationen, zum Effekt des *glass ceiling* und den Mechanismen des *gendering* im Wettbewerb zwischen Frauen und Männern um hochrangige Positionen sind hier eingebettet in eine Skizze seines *economic approach*. Deutlich wird, dass der neoklassische Fokus von Gary S. Becker – soziologisch gegengelesen – Antworten auf Fragen bereithält, die jetzt erst gegenwärtig werden: im Hinblick auf gendertypische Diskriminierung und im Hinblick auf den *gender bias* in der Konstruktion von Humankapital.

Marianne Saam fragt, welche Rolle die Ungleichheit der Geschlechter in ökonomischen Wachstumsmodellen spielt. Wie ist in solchen Modellen Ungleichheit definiert – wie beispielsweise die Gebärfähigkeit oder geringere Körperkraft von Frauen? Wie beeinflusst diese Ungleichheit das ökonomische Wachstum? Die Autorin plädiert dafür, eine Version der Wachstumstheorie zu entwerfen, die den Gender-Aspekt deutlicher als bisher akzentuiert.

Maria S. Floro thematisiert Kosten und Nutzen wirtschaftlicher Liberalisierung und fokussiert die ökonomischen Imperative des 21. Jahrhunderts auf deren geschlechterdifferente Wirkungen: Welche Effekte haben Globalisierung, Rückgang sozialstaatlicher Regularien und Informalisierung von Arbeit auf die Verteilung von Einkommen, Ressourcen und Positionen zwischen Frauen und Männern? Die Autorin verweist auf die Inkongruenz zwischen sozialen und wirtschaftlichen Kosten und Nutzen und fordert ein umfassendes globales *governance system*, das auch den Zusammenhang von nachhaltiger Entwicklung und Chancengleichheit der Geschlechter anerkennt.

Robert W. Connell geht der Frage nach, welche Auswirkungen sowohl der weltweite Neo-Liberalismus als auch Gleichstellungsgesetze und Gleichstellungsmaßnahmen auf männliche Interessen haben. Gleichstellung ist für den Autor eine Formel geworden, mit der von *gender* auf Individualität kommunikativ umgestellt wird. Damit "passt" die Gleichstellungsemantik in die neo-liberale Politik geschlechtsneutraler individueller Chancengleichheit. Zugleich ändern sich die hegemonialen

männlichen Leitbilder. Vorbild wird der *entrepreneur*, der sein Leben, seinen Körper und seine Emotionen ebenso wie seine Finanzen zu managen weiß.

*Agneta Stark* untersucht den rapiden Wandel des Altersaufbaus der Bevölkerung in drei ausgewählten Ländern der Europäischen Union: Spanien, Schweden und Deutschland. Sie fragt nach geschlechtstypischen Wirkungen: Welche Bedeutung haben Faktoren wie der Rückgang der Fertilisationsraten und die Tatsache, dass Frauen gegenüber Männern eine höhere Lebenserwartung haben. Wie wirkt es sich aus, dass die Betreuung alter pflegebedürftiger Menschen bislang noch vorrangig von Frauen – Ehefrauen, Töchtern und Schwiegertöchtern – geleistet wird. Sinkende Geburtenraten, wachsende Erwerbsneigung von Frauen und die zunehmende Instabilität familialer Arrangements indizieren bereits heute, das mit der Selbstverständlichkeit weiblicher Versorgungsarbeit nicht mehr ohne Weiteres gerechnet werden kann: ein bislang ungelöstes Problem moderner Gesellschaft.

*Elisabetta Ruspini* thematisiert den Zusammenhang von weiblicher Rolle, gesundheitlichen Risiken und Armut in Italien. Durch die Fürsorge für Kinder und pflegebedürftige Familienmitglieder verfügen Frauen über weniger Zeit und weniger materielle Ressourcen für ihre eigenen Bedürfnisse, was zu Überlastung, zu körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen führt. Anhand empirischer Daten zeigt die Autorin, dass die Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern gesundheitlich wie materiell auf Kosten von Frauen geht.

*Graça Leão Fernandes* und *Margarida Chagas Lopes* werten Längsschnittdaten über Karriereverläufe von Frauen und Männern in Portugal aus und stellen geschlechterdifferente Wirkungen fest: So müssen Frauen mehr Humankapital – z.B. eine höhere Bildung und höheres Alter beim Berufseintritt – mitbringen als Männer, um dieselbe berufliche Position zu erreichen. Die Autorinnen diskutieren diese und andere Asymmetrien auf der Basis der Humankapital-Theorie und von Lebenslauf-Theorien.

*Karin Astrid Siegmann* geht der Frage nach, wie sich Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Indonesien erklären lassen. Die Humankapital-Theorie etwa kann nicht begründen, warum Frauen nur ca. 70% des Einkommens von Männern erzielen. Eine Analyse der Daten von über 10.000 Personen zeigt, dass andere Faktoren wie der Arbeitsmarktsektor und der Anteil ausländischer Investitionen in der nationalen Ökonomie herangezogen werden müssen, um dieser Differenz auf den Grund zu kommen.

Als Beispiel für das *gendering* von Organisationen analysiert *Dana M. Britton* die Arbeitsbedingungen und -strukturen in US-amerikanischen Gefängnissen. Sie identifiziert *gendering* auf der Ebene von Kultur in Darstellungen von Gefängnissen in den Medien, auf der Ebene der Struktur in der Aufgabenteilung zwischen weiblichem und männlichem Personal, und auf der Ebene der Interaktion durch Aktivierung von Geschlechterstereotypen in der Kommunikation. Ein klassischer Fall von *doing gender*.

*Alice H. Eagly* untersucht, wie die gläserne Barriere beschaffen ist, die Frauen den Zugang zu Spitzenpositionen in Wirtschaft und Politik erschwert. Als entschei-

denden Faktor macht sie die Inkongruenz zwischen der weiblichen Rolle bzw. dem weiblichen Stereotyp einerseits und den eher maskulin geprägten Führungseigenschaften andererseits aus. Auch wenn allmählich "maskuline" Eigenschaften in die weibliche Rolle und "feminine" Aspekte in die Führungsqualitäten integriert werden, behindert die tendenzielle Inkongruenz zwischen weiblichem Stereotyp und Führung eine rasche Zunahme des Frauenanteils in Führungspositionen.

*Anke von Rennenkampff, Ulrich Kühnen und Sabine Sczesny* stellen zwei empirische Studien zur geschlechtstypischen Wahrnehmung von Führung vor: Der Prototyp der erfolgreichen Führungskraft ist stärker mit dem männlichen als mit dem weiblichen Geschlechtsstereotyp korreliert. Noch immer gilt das Prinzip *think-manager-think-male*. Gefragt wird, wodurch solche geschlechtsstereotypen Vorstellungen ausgelöst und verstärkt werden. Die Ergebnisse belegen, dass ein maskulines Äußeres, das durch Kleidung verstärkt werden kann, einen validen Hinweisreiz auf Führungskompetenz auslöst.

*Lutz Ohlendieck* untersucht das Phänomen scheinbar unsichtbarer Barrieren, die Frauen weltweit daran hindern, in Spitzenpositionen von Organisationen vorzudringen: das Glass-Ceiling-Phänomen. Zumeist wird nur eine *glass ceiling* an der Spitze von Organisationen wahrgenommen, weil hier der geringe Frauenanteil von nur wenigen Prozent am auffälligsten ist. Bei einer genaueren Analyse lassen sich jedoch nicht nur mehrere *glass ceilings* lokalisieren, sondern auch *glass walls*. Diese verhindern als segmentäre Barrieren zwischen den Organisationsbereichen, dass Frauen überhaupt an die *glass ceilings* vorstoßen. Der Autor beschreibt diese sich wechselseitig verstärkenden Effekte als "Anatomie des Glashauses".

*Marion Franke* beobachtet, dass *gendering* an organisationstypischen Arbeitszeitmustern abgelesen werden kann: Während Frauen auch in mittleren und höheren Positionen Teilzeit zugestanden wird, gilt dieses Arbeitszeitmuster keinesfalls für männliche Führungskräfte. Vielmehr ist das Topmanagement von *firewalls* umgeben. Diese sorgen dafür, dass die wirkliche Spitze in Organisationen immer verfügbar ist. Der Mythos ständiger Verfügbarkeit ist ein Unterschied zwischen Frauen und Männern, der einen Unterschied macht.

*Inger Jonsson* gibt einen Überblick über die Entwicklung der Teilzeitarbeit und ihre Beurteilung in Schweden. Auffällig ist dabei eine Veränderung des Diskurses im Laufe des 20. Jahrhunderts: Galt Teilzeitarbeit zunächst als Möglichkeit für Frauen, die häuslichen Pflichten mit Erwerbsarbeit zu vereinbaren, so wurde sie später als Potenzial der Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt erkannt. Die Autorin skizziert die Entwicklung gewerkschaftlicher Positionen vor dem Hintergrund divergierender Interessen.

*Sara Charlesworth* geht der Frage nach, wie wirkungsvoll Anti-Diskriminierungsgesetze und Gleichstellungsmaßnahmen sind und ob sich auch nicht-intendierete Folgen abzeichnen. Für die australische Bankindustrie zeigt die Autorin, dass Gleichstellungsprogramme und Maßnahmen zwar selbstverständlich geworden sind. Sie lösen aber zugleich auch Immunisierungseffekte aus, die Frauen auf die unteren

Plätze der Organisationshierarchie verweist. Kennzeichen dafür ist die Konzentration von Frauen in Teilzeitjobs ohne Aufstiegschancen.

*Ester Ruiz Ben* analysiert den Software Boom der letzten Jahre und den damit einhergehenden Wandel von Professionen. Während bestimmte Tätigkeiten als Routine-Arbeiten abgewertet werden, steigen andere Tätigkeiten auf, die zunehmend mit der Aktivierung von *social skills* assoziiert sind. Diese *skills* werden geschlechtsstereotyp weiblichen Beschäftigten zugeschrieben. Zwar eröffnen sich damit Frauen Zugänge in die Branche, zugleich findet aber auch wieder eine geschlechtstypische Segmentierung statt.

*Michel E. Domsch* und *Désirée H. Ladwig* beobachten seit Jahren Gleichstellungsprozesse in Organisationen. Hier geht es ihnen um die Umstellung auf *Managing-Diversity-Programme*, die inzwischen in internationalen Wirtschaftsorganisationen implementiert werden. Dabei thematisieren sie sogenannte *hidden costs* und *hidden benefits*, die bei der Implementierung entstehen können. In ihrem Beitrag werden quantitative Modelle entwickelt und vorgestellt, um alle anfallenden Kosten- und Nutzengrößen unter Einschluss von *hidden costs* und *benefits* analysieren zu können, damit *Gender-Diversity-Entscheidungen* optimiert werden.

*Karin Grasenick* und *Birgit Woitech* plädieren für eine gendersensible Statistik, die zudem auf Eigenheiten regionaler Entwicklungen abgestellt ist. Die Autorinnen sind der Ansicht, dass statistische Indikatoren den großen Vorteil haben, komplexe Zusammenhänge auf eine einzige Kenngröße herunterzubrechen. Damit geht zugleich die Auffassung einher, dass solche Daten "wertfrei" und neutral sind. Statistiken beschreiben so den *status quo* und sind nicht selbsterklärend. Aus diesem Grund sollte eine mit zusätzlichen Informationen angereicherte Datenbank die Identifikation von Schlüsselbereichen für regionale Maßnahmen des *gender mainstreaming* unterstützen.

*Gudrun Sander* und *Catherine Müller* haben ein Gleichstellungs-Controlling für die Schweiz entwickelt, das bereits in einer Pilot-Phase umgesetzt und evaluiert wird. Die Autorinnen sehen die Wirksamkeit eines solchen Controlling gegenüber herkömmlichen Gleichstellungsmaßnahmen darin, dass hier nicht nur "die Sprache des Managements" gesprochen, sondern auch "seiner Logik" gefolgt wird.

Die Beiträge sind das Resultat des 6. Symposiums zur Geschlechterforschung, das im November 2002 an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel stattfand und von der *Gender Research Group* der Universität Kiel ausgerichtet worden war. Die *keynote speakers* sowie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus aller Welt, um *Gender – from costs to benefits* zu diskutieren. Das Symposium wurde eröffnet mit der Video-Aufzeichnung des Interviews mit Professor Gary S. Becker. Wir danken an dieser Stelle noch einmal für die Aufmerksamkeit, die Gary S. Becker unseren Fragen und dem Symposium entgegengebracht hat.

Eine internationale Veranstaltung dieses Formats ist nur mit großzügiger Hilfe und finanzieller Unterstützung auf die Beine zu stellen, für die wir uns an dieser Stelle bedanken möchten. Finanziert wurde das Symposium durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft ermög-

lichte einer Reihe von Wissenschaftlerinnen aus Osteuropa die Teilnahme. Der Universität Kiel und dem Dekan der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät danken wir für ihre Unterstützung bei der Planung und Durchführung der Veranstaltung. Die Redaktion und das Lektorat dieses Bandes verdanken wir Anja Gottburgsen. Ganz besonderen Dank schulden wir Susanne Oelkers und Anja Gottburgsen, die mit Bravour und Souveränität das Symposium organisiert haben.