

# Vorwort

„Betriebswirtschaftslehre & Gender Studies“ als Titel dieses Sammelbandes<sup>1</sup> bezeichnet eine Verbindung, die für beide Seiten eine Bereicherung darstellt: Sie ermöglicht Einsichten und Erkenntnisse, die sowohl für die Betriebswirtschaftslehre als auch für die Gender Studies fruchtbar gemacht werden können.

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

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

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

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

---

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

<sup>2</sup> Vgl. dazu Krell & Osterloh (1993) sowie Krell (2004b).

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

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

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

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

Es folgen vier Beiträge aus bzw. zu Personal:<sup>3</sup>

Unter der Überschrift „Personalökonomik und Geschlecht“ illustrieren Dorothea Alewell und Anne Canis die Verbindung zwischen einer bzw. ihrer programmatischen Orientierung der Personallehre<sup>4</sup> und geschlechterbezogenen Analysen an drei Beispielen: der Humankapitaltheorie, dem Signalling-Ansatz und der Analyse von Arbeitsmarktregulierungen (hier: Mutterschutz) und deren Auswirkung auf die Arbeitsmarktposition von Frauen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

Angesichts dessen wird mit diesem Sammelband neben den eingangs genannten beiden Zielen<sup>7</sup> noch ein weiteres verfolgt: Vorurteile und Barrieren sowohl seitens der Betriebswirtschaftslehre als auch seitens der Gender Studies abzubauen.

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

#### Literatur:

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

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

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

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

---

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

<sup>7</sup> Vgl. dazu auch Bendl (2005).

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

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

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

Krell, G. & Osterloh, M. (1993): Welchen Stellenwert haben Frauenthemen an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum? Eine Bestandsaufnahme, in: Dies. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, 2. Aufl., München/Mering, S. 11-27.

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

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