

10. Fazit

Im Gegensatz zu resignativen Analysen und öffentlichen Diskursen, wonach die hierarchische Ordnung der Geschlechter in der akademischen Bildung wie im späteren Berufsleben als schicksalhafte Konstante unserer Gesellschaft angesehen wird, war ein Ziel unserer Untersuchung, die Veränderungen auf verschiedenen Ebenen zu beleuchten. Sie sind in der Tat erheblich.

Es ist nun gerade ein Jahrhundert her, dass Frauen in Preußen zum Studium zugelassen wurden. Dabei öffneten sich ihnen bei den Wirtschaftswissenschaften zunächst die volkswirtschaftlichen Studiengänge, bedingt durch einen geschlechtsdifferenzierenden Ansatz der bürgerlichen Frauenbewegung, der auch entsprechende Berufstätigkeiten vorsah. Die Betriebswirtschaftslehre etablierte sich dagegen in den 1920er und 1930er Jahren eher als Männerfach. Nach dem Zweiten Weltkrieg waren Frauen in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen zunächst weniger vertreten als in der Weimarer Republik. Mit der starken Expansion der Hochschulausbildung in den 1970er Jahren, und insbesondere mit dem überproportionalen Wachstum der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge nahm der Frauenanteil in diesen Fächern jedoch rasch zu, so dass aus den einstigen Männerfächern inzwischen gemischte Studienfächer geworden sind. Die Etablierung der Wirtschaftswissenschaften, speziell der Betriebswirtschaftslehre, an den Fachhochschulen hat darüber hinaus zur „Feminisierung“ des Studienfachs beigetragen. Frauen haben sich zuerst hier, und mit einiger Verzögerung dann auch an den Universitäten, immer häufiger für betriebswirtschaftliche Studiengänge eingeschrieben. Nur die Volkswirtschaftslehre hinkt in dieser Entwicklung hinterher. Sie ist ein Studienfach, das insgesamt an quantitativer Bedeutung abgenommen hat und von Frauen immer noch weniger stark absolviert wird als die Betriebswirtschaftslehre. Bemerkenswert erscheint dabei auch, dass die Motivationen und beruflichen Erwartungen der Studierenden sich bei Frauen und Männern inzwischen kaum noch unterscheiden.

Anders als die eingangs erwähnte Greta Kuckhoff, deren Immatrikulation als Volkswirtin selbst Anfang der 1920er Jahre noch männliche Irritationen auslöste, werden Studentinnen in den Wirtschaftswissenschaften mittlerweile in Universitäten wie Fachhochschulen als selbstverständliche Mitglieder dieser Institutionen angesehen.

Geändert hat sich in diesen Jahrzehnten auch die geschlechtliche Codierung der Wirtschaftsstudien. Die Volkswirtschaftslehre wurde vor und nach dem Ersten Weltkrieg als „männlich“ angesehen, allerdings mit Ausnahme des Teilbereichs der Sozialpolitik, die im Rahmen allgemein geschlechterpolarisierender Vorstellungen als weiblich konnotiert galt, da es hier, anders als bei Fragen des

Goldpreises oder der Produktionsfunktionen, angeblich vor allem auf „weibliches“ Einfühlungsvermögen ankam. Demgegenüber hatte die Betriebswirtschaftslehre insgesamt ein eindeutig männliches Image, da sie für Führungspositionen qualifizieren sollte, in denen man sich Frauen nicht vorstellen konnte. Daran änderte sich zwar auch während des Nationalsozialismus nichts, doch sah sich das Regime entgegen seinen ideologischen Vorgaben gezwungen, relativ mehr Frauen für beide Studienfächer zu rekrutieren. In der DDR gab es dagegen keinerlei Zuordnung bestimmter Fächer zu weiblichen oder männlichen Studierenden bzw. Berufstätigen. Nach der offiziellen Gleichstellungsprogrammatik sollten Männer wie Frauen für technische oder wirtschaftswissenschaftliche Fächer gleichermaßen geeignet sein. In der Praxis wurden die Wirtschaftswissenschaften zu einem „Frauenfach“, das offenbar nur noch teilweise mit dem Anspruch verbunden war, eine Qualifikation für Führungspositionen zu vermitteln, sondern vielfach auf Routinetätigkeiten in der Wirtschaftsplanung vorbereitete. Ähnliches gilt für die Bundesrepublik, in der die Offenheit des Berufsfeldes kaufmännischer Tätigkeiten in vertikaler und horizontaler Hinsicht noch charakteristischer als früher ausgeprägt ist. Weder gibt es klar strukturierte Berufseinmündungsprozesse, noch klar definierte Tätigkeitsfelder und/oder Positionen, die ausschließlich akademisch ausgebildete Ökonominen und Ökonomen einnehmen würden. Der Weg der Frauen in die wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächer wurde somit dadurch vorbereitet und geebnet, dass es ein bis zwei Generationen davor immer üblicher wurde, dass sie eine Ausbildung in nicht-akademischen Wirtschaftsberufen absolvierten, also Handelsschulen besuchten und später als Buchhalterin oder Kontoristin arbeiteten.

Die Integration der Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien erfolgte seit 1900 mehr oder weniger erfolgreich je nach der allgemeinen Lage der Konjunktur und des Arbeitsmarktes, gestaltete sich daher relativ problemlos in den Jahren bis 1914, schwieriger in den 1920er Jahren, insbesondere ab 1929. Diese ersten beruflichen Erfolge der akademisch gebildeten Ökonominen fanden ihre Fortsetzung in der DDR, die ja offiziell ohnehin keinerlei Arbeitslosigkeit kannte, mit einer gewissen Zeitverzögerung auch in der Bundesrepublik, in der die rasch wachsende Zahl von Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge bis in die 1980er und 1990er Jahre relativ schnell im Berufsleben Fuß fassen konnte. Die detaillierte Analyse der Arbeitsmarktsituation in den Jahren 1993 bis 2000 hat gezeigt, dass zwar immer noch zwei Drittel aller Wirtschaftsakademiker Männer sind, das Berufsfeld also immer noch ein „männlich dominiertes“ Berufsfeld ist. Allerdings steigt der Frauenanteil kontinuierlich an und ein Ende dieses Trends ist nicht abzusehen. Dabei hat die Arbeitsmarktentwicklung der frühen 1990er Jahre deutlich zur „Verjüngung“ und „Feminisierung“ der Gruppe der WirtschaftsakademikerInnen beigetragen. Die Zahl der Männer und insbesondere der Frauen mit Fachhochschulab-

schluss nahm stark zu, während die Zahl derjenigen mit Universitätsabschluss auf etwa gleichem Niveau blieb.

Eine relative Angleichung der (subjektiven) Situation von Frauen und Männern ist, ähnlich wie bei den Studierenden, auch bei den Berufsorientierungen der Absolventinnen und Absolventen zu sehen: Wie verschiedene Studien gezeigt haben, liegen ihre Bestrebungen und Erwartungen nicht weit auseinander. WirtschaftsakademikerInnen insgesamt unterscheiden sich von anderen AkademikerInnen in der relativ starken Orientierung auf einen „guten“ und sicheren Beruf mit guten Verdienstmöglichkeiten – das gilt für Frauen wie für Männer. Auch beim erfolgreichen Abschluss des Studiums sind keinerlei geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen, allenfalls ein leichter Vorsprung der Frauen, die tendenziell die besseren Noten aufweisen. Dennoch muss gefragt werden, ob im Studium ausreichend „berufsvorbereitende“ Aspekte diskutiert werden, oder ob die jungen Frauen relativ unvorbereitet mit einer Arbeitsmarktsituation konfrontiert sind, in der das Geschlecht dann eben doch eine Rolle spielt.

In den Hochschulen ist im Verlauf des letzten Jahrhunderts vieles in Bewegung gekommen: Die Geschlechterwelten unter den Studierenden sind nun nicht mehr deutlich voneinander getrennt und hierarchisiert. Der wesentliche Antrieb für die beschriebenen Änderungen lag im allgemein steigenden Bildungsniveau und in einem wachsenden Bedarf nach akademisch qualifiziertem Personal in privaten Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und non-profit-Organisationen. Die Betriebswirtschaftslehre trat seit den 1930er Jahren unter dem Nationalsozialismus ihren Siegeszug an und emanzipierte sich von der früheren Dominanz des Rechnungswesens, um immer weitere fachliche Differenzierungen aufzuweisen. Gleichzeitig kam es in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts zu einer stärkeren Beteiligung der Kinder von Angehörigen der unteren, vor allem aber der mittleren Schichten. Parallel dazu wurde auch das Frauenstudium immer selbstverständlicher. Besonders bei den Wirtschaftswissenschaften fielen beide Tendenzen zusammen. Hier erweiterte sich die früher tendenziell elitäre Rekrutierung, um auch Angehörige mit niedrigerem sozialem Status zu erfassen, und hier nahm die Beteiligung der Frauen besonders stark zu.

Dennoch ist die berufliche Situation der Ökonominnen, ungeachtet des qualifizierten Arbeitskräfteangebots, nach wie vor deutlich durch horizontale, vor allem aber vertikale Segregationslinien gekennzeichnet. Dies fängt bereits bei der Studiensituation an. Nicht anders als vor dem Zweiten Weltkrieg kommen Frauen, die ein Wirtschaftsstudium aufnehmen, im Allgemeinen aus höheren sozialen Schichten als ihre männlichen Kommilitonen. Die Männer haben demnach von der tendenziellen sozialen Öffnung dieser Studienfächer stärker profitiert als die Frauen. Trotz aller Gleichstellungsrhetorik gestalten sich zudem die Arbeitsmarktbedingungen für Männer und Frauen ungleich, und diese Ungleichheit hat mit dem steigendem Frauenanteil unter den akademisch qualifizierten

Ökonomen und Ökonominen, entgegen allen Erwartungen, nicht abgenommen. Die berufsbezogene Schere zwischen Männern und Frauen öffnet sich nach dem Ende des Studiums langsam, aber unaufhaltsam.

Schon bei der Berufseinmündung machen die gleich qualifizierten Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen: Die Frauen haben geringere Erfolge als die Männer, sowohl was den Übergang in den Beruf, die vertikale Dimension der Beschäftigungssituation, Status, adäquate Beschäftigung und Einkommen, als auch was die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten angeht. So fanden sich auf der Ebene der aggregierten Branchendaten deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Relativ mehr Frauen sind im Bereich personenbezogene Dienstleistungen und im öffentlichen Sektor beschäftigt, relativ mehr Männer im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Gleiche Anteile bei den Frauen und Männern haben dagegen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Analysiert man die Berufsgruppen, so liegt der Frauenanteil am höchsten bei den „Büroberufen/kaufmännische Angestellte“ – die Frauen haben sich also relativ wenig in neuen Bereichen etablieren können, sondern blieben weitgehend auf das Terrain beschränkt, das sie sich bereits früher als Handelsschulabsolventinnen erobert hatten. Die fehlende Professionalisierung der Wirtschaftsberufe, die Offenheit der kaufmännischen Tätigkeiten in vertikaler Hinsicht hat Frauen seit den 1920er Jahren den Zugang zu Tätigkeiten in diesem Bereich erleichtert, zugleich aber auch ihren Aufstieg blockiert. Anders als in den anerkannten Professionen, wie Medizin, steigt ihr Anteil in den höheren beruflichen Positionen nur sehr langsam.

Die anhaltende vertikale Segregation zeigte sich auch in anderen Kontexten: Trotz ihres hohen Anteils an den Studierenden nahmen Frauen in der DDR nur selten wirtschaftliche Führungspositionen ein. Auch im akademischen Bereich hat ihre zunehmende Studienbeteiligung, weder in der DDR noch in der Bundesrepublik, dazu geführt, dass sie innerhalb der Hochschul-Hierarchien angemessen vertreten gewesen wären. Erst in jüngster Zeit deuten sich hier zaghafte Veränderungen an. Schließlich machten unsere Untersuchungen zur Stellung der Wirtschaftsakademikerinnen auf Basis der Mikrozensusdaten deutlich, dass sie seltener selbständig sind und häufiger nur in mittleren Leitungsfunktionen oder gehobenen Sachbearbeitungspositionen beschäftigt sind als die gleich qualifizierten Männer. Sehr wenige von ihnen nehmen umfassende Führungsaufgaben wahr. Insofern ist das Management letztlich eine Männerdomäne geblieben, in der Frauen nur vereinzelt in Erscheinung treten. Differenziert nach Fachhochschul- und Universitätsabschluss fiel auf, dass Frauen mit Universitätsabschluss vergleichbare Positionen wie Männer mit Fachhochschulabschluss einnehmen, Frauen mit Fachhochschulabschluss jedoch die relativ niedrigsten Positionen inne hatten, im Grunde heute also die Positionen einnehmen, die auch schon die Handelsschulabsolventinnen einnahmen.

Eine Folge der anhaltenden vertikalen Segregation sind erhebliche Einkommensunterschiede, die teilweise schon zu Beginn, teilweise auch erst nach einigen Jahren der Berufstätigkeit bestehen. Selbst wenn Erwerbsunterbrechungen und die Beschäftigung in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen berücksichtigt werden, bleiben große geschlechtsspezifische Differenzen bestehen. Da die Humankapitalausstattung der männlichen und weiblichen Absolventen gleich war bzw. sogar ein leichter Vorsprung der Frauen besteht und bei den individuellen beruflichen Einstellungen der Absolventinnen nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede ermittelt wurden, muss gefolgert werden, dass die ungleichen Chancen der Frauen nicht auf Unterschiede in der Qualifikation und den Aspirationen von Frauen und Männer zurückzuführen sind. Vielmehr treten zwei Erklärungsfaktoren in den Vordergrund: *außerhalb* der Unternehmen und Organisationen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in die Männer und Frauen und Organisationen eingebettet sind, und die das Geschlecht noch immer zu einem Kriterium der Differenz machen, *innerhalb* der Unternehmen und Organisationen die betrieblichen Einstellungs-, Personal- und Organisationspolitiken.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen betreffen nicht allein die akademischen Ökonominnen, sind aber auch für ihre Berufsausübung relevant – die Frage also, wie und durch wen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geregelt wird. Viele Untersuchungen zeigen, dass Frauen die eigenen beruflichen Möglichkeiten in diesem Kontext jeweils schon mitreflektieren. Stärker als Männer fühlen sie sich dafür zuständig, funktionierende Arrangements zu finden. Sie unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit tatsächlich eher als Männer und versuchen dann, zum Beispiel über reduzierte Arbeitszeiten, zu einer Vereinbarkeit beider Anforderungen zu kommen. Die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung verschlechtert jedoch die beruflichen Positionen im Zeitablauf.

Widersprüchliche Vorstellungen über die weibliche Geschlechterrolle sowohl bei den Frauen selbst, als auch in ihrer Umwelt können dazu führen, dass sich Frauen anders verhalten als Männer. Die Mischung aus individuellen Motiven, Erwartungen und Orientierungen ist bei akademisch qualifizierten Frauen weniger eindeutig als bei gleich qualifizierten Männern, bei denen bis heute eine sehr viel ungebrochenere Aufstiegs- und Karriereorientierung festzustellen ist. Eine geringere Karriereorientierung von Frauen besteht – wenn man sich an die Ergebnisse der Studierenden- und Absolventinnen-Studien erinnert – zwar nicht von vornherein, stellt sich aber nach Studienabschluss zunehmend ein und könnte wiederum die Ursache sein, dass Karriereziele nicht so konsequent verfolgt werden, dass Frauen Kompromisse machen und Wege für eine „sanfte Karriere“ (Abele 2003) suchen. Solche sanften Karrieren stellen Auswege aus den widersprüchlichen Erwartungen und Motiven dar, und sie bedeuten, dass die Frauen nach Tätigkeiten suchen, die ihnen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben, entweder in Form von flexiblen familienfreundlichen Arbeitszeiten bzw.

Teilzeit, oder in Form von geregelten und überschaubaren Tätigkeiten, die ein Leben „neben dem Beruf“ ermöglichen.

Vertikale Karrieren sind für WirtschaftsakademikerInnen eindeutig mit einem hohen zeitlichen Engagement am Arbeitsplatz verknüpft, so dass Menschen, die nicht bereit sind, dieses Engagement aufzubringen, relativ schnell „abgehängt“ sind. Die Erfahrungen zeigen klar, dass

„mehr Arbeit auch mit höherer hierarchischer Stellung und höherem Einkommen verbunden ist. Der Druck, in der Arbeit ‚alles zu geben‘, um Erfolg zu haben, hat sich zwischen den 70er und 90er Jahren offensichtlich verschärft.“ (Mayrhofer et al. 2005, S. 209)

Dieses Phänomen trifft gleichermaßen Männer und Frauen, und nach der Studie von Mayrhofer et al. werden Männer mit abweichendem Karriereverhalten sogar deutlicher sanktioniert als Frauen, denen die Umwelt eine ambivalente und weniger karrierebezogene Berufsorientierung zugesteht. Es etabliert sich also ein Teufelskreis: Hohe zeitliche Verfügbarkeit, Engagement und Energie führen zu beruflichen Erfolgen, diese wiederum motivieren zu mehr Arbeit, Zeit und Energie etc. Desillusionierende Erfahrungen über die Arbeitsteilung zu Hause und die berufliche Realität können dann auch bei Akademikerinnen zur Entwicklung traditioneller Verhältnisse führen, bei denen die Männer berufliche Karrieren verfolgen und die Frauen zurückstecken. Abeles Schlussfolgerung lautet daher: eine Berufstätigkeit zu realisieren stellt für Akademikerinnen heute kein Problem mehr dar, eine Karriere nach den Maßstäben der vertikalen beruflichen Entwicklung (d.h. Berufsaufstieg) dagegen schon (vgl. Abele 2003). Dieser Befund lässt sich auch für die Wirtschaftsakademikerinnen bestätigen, die zwar zu großen Teilen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, allerdings in der Regel in weniger hohen beruflichen Positionen und mit weniger Einkommen.

Viele Studien über Karrieren in wirtschaftsbezogenen Tätigkeiten, nicht nur von Wirtschaftsakademikerinnen, zeigen, dass karrierebegünstigende Bedingungen eindeutig für den *male breadwinner* mit der Freistellung von der privaten Reproduktionsarbeit bestehen, oder anders formuliert: Karrieren sind dann möglich, wenn Personen zeitlich unbegrenzt verfügbar sind, außerdem viel Wert auf ein hohes Einkommen und eine statusreiche berufliche Position legen.

„Nur über die unterstützende Tätigkeit der Ehefrau wurde die zeitliche Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit des neu entstandenen Typus des Managers und des Unternehmers möglich.“ (Hermann 2004, S. 119)

So wundert es nicht, dass die Mehrheit der Männer im Management verheiratet ist und Kinder hat, während eine relevante Zahl der Frauen unverheiratet ist und/oder keine Kinder hat, und dass die Mehrheit der Männer in Führungspositionen mit Partnerinnen zusammenlebt, die nicht erwerbstätig bzw. teilzeitbe-

schäftigt sind, während die Partner der Managerinnen mehrheitlich vollzeiterwerbstätig und/oder in Führungspositionen beschäftigt sind (vgl. Kleinert 2006).

Die Forderung, auch in hoch qualifizierten Tätigkeiten Teilzeittätigkeiten oder wenigstens reduzierte zeitliche Anforderungen realisieren zu können, ist in der betrieblichen Praxis weitgehend ohne Resonanz geblieben – im Gegenteil: Nach den Ergebnissen der einschlägigen Forschung wird diese Forderung von den Personalverantwortlichen als weitgehend illusionär abgewiesen. Diese Bedingungen gelten für alle Führungskräfte, unabhängig vom Ausbildungshintergrund – sie stellen somit keine spezifische Konstellation bei wirtschaftsbezogenen Karrieren im Management dar (vgl. Koch 2007; Franke 2003). Auf die Situation der Wirtschaftsakademikerinnen bezogen bedeuten sie, dass die unbedingte Vorrangigkeit der Erwerbsarbeit, und sei es nur in Form der zeitlichen Verfügbarkeit, eine wesentliche Bedingung für berufliche Karrieren ist:

„Vollzeitarbeit – mehr noch: entgrenzte Arbeitszeit – gilt für die Ausübung von Führungspositionen als Standard und bildet damit den Maßstab für die Bewertung der – entsprechend negativ konnotierten – Teilzeitarbeit. Arbeitszeitreduzierung wird vor diesem Hintergrund mit geringerem beruflichem und betrieblichem Engagement gleichgesetzt. Diese sozialen Konstruktionen führen dazu, dass beruflicher Aufstieg unter Bedingungen reduzierter Arbeitszeit grundsätzlich nicht befürwortet wird. Für den beruflichen Aufstieg ist in dieser Perspektive also nicht in erster Linie die Qualität der Arbeit, sondern das Arbeitszeitmodell entscheidend. Dabei werden in Verbindung mit reduzierten Arbeitszeiten auch Geschlechterkonstruktionen deutlich, deren Basis wiederum die Unvereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie ist. Voraussetzung für den weiteren Aufstieg in eine höhere Führungsposition ist dementsprechend die Entscheidung gegen ‚die Familie‘. Damit verknüpft ist eine männliche Geschlechterkonstruktion, der zufolge Männer als Führungskräfte keine Sorgeverantwortung zu übernehmen haben.“ (Koch 2007, S. 3)

Nicht alle Berufspositionen sind mit Familienarbeit bzw. reduzierter Erwerbsarbeit schwer vereinbar: In einigen eher gering entlohnten Tätigkeiten werden viele, teilweise sogar überwiegend Teilzeitbeschäftigte eingesetzt. Frauen, die nach einer kinderbetreuungsbedingten Erwerbsunterbrechung verminderte Arbeitszeiten realisieren wollen, sind oft auf einen Wechsel des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit angewiesen, ein Verhalten, das vermutlich auch Wirtschaftsakademikerinnen an den Tag legen werden. Wie unsere Untersuchung gezeigt hat, arbeiten von den Wirtschaftsakademikerinnen nur unterdurchschnittlich viele Teilzeit, und wenn, dann nur diejenigen, die als kaufmännische Angestellte in den mittleren Positionen beschäftigt sind. Diese spezifische Arbeitsmarktposition der Frauen wäre dann als ein Ergebnis des Vereinbarkeitsproblems zu interpretieren. Der so genannte *mummy track*, d.h. die Beschäftigung in Positionen, die unterhalb der zeitintensiven Managementpositionen liegen, aber eine

erfolgreiche berufliche Integration ansonsten möglich machen, könnte für Wirtschaftsakademikerinnen eine Lösung des Vereinbarkeitsproblems sein (vgl. auch Wilz 2004, S. 232).

Die Nicht-Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet einen wesentlichen Bestandteil des *glass ceiling*, d.h. der gläsernen Decke, die den beruflichen Aufstieg von Frauen verhindert.

Dies erklärt jedoch nicht, warum auch Frauen ohne Kinder relativ selten in Führungspositionen beschäftigt sind. Die Allokation gleich qualifizierter Wirtschaftsakademiker und -akademikerinnen sowohl zu Beginn der Berufsarbeit als auch im weiteren Verlauf der Erwerbstätigkeit folgt demnach geschlechtsspezifischen Segregationslinien, die nicht allein mit der Vereinbarkeitsproblematik erklärt werden können, sondern etwas mit dem *doing gender* in den Betrieben zu tun haben – also den Prozessen der Vergeschlechtlichung *innerhalb* der Unternehmen und Organisationen. So zeigte die Untersuchung von Mayrhofer et al. (2005), dass auch Frauen, die ihr Berufsleben nicht unterbrachen, eine deutlich schlechtere berufliche Position als die gleich qualifizierten Männer hatten. In den Mittelpunkt des Interesses rücken deswegen sowohl das berufsbezogene Verhalten von Frauen und Männern als auch die Zuschneidung von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen, die Belohnungssysteme, die Strukturen und Netzwerke in Organisationen selbst. Dabei kommt es zur Ausprägung von männlich dominierten, gemischten und weiblich dominierten Tätigkeiten, deren Platzierung im sowohl betriebsinternen wie auch -externen Arbeitsmarkt, im Ergebnis dazu führen kann, dass zwar nicht alle Männer Karriere machen, dass aber im Verhältnis mehr Männer als Frauen Karriere machen und mehr Frauen als Männer in gering bezahlten Positionen beschäftigt werden. Diese Prozesse sind aber heute – im Gegensatz zu vor 100 oder 50 oder 30 Jahren – nicht mehr offen sichtbar, sondern subtil und in vielen kleinen Schritten, wenig transparent und dennoch diskriminierend.

Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes für WirtschaftsakademikerInnen hat das stark zunehmende Arbeitsangebot in den vergangenen Jahren gut in Beschäftigung integriert – dabei wurden vermutlich viele, früher nicht mit AkademikerInnen besetzte Positionen von ihnen eingenommen. Die strukturellen Veränderungen in den Berufen und Tätigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt hin zu stärker dienstleistungsbezogener Arbeit, weg von ausführender Arbeit im Verarbeitenden Gewerbe, hat die Integration von Wirtschaftsakademikerinnen positiv befördert. Unsere Studie legt nahe, dass diese Arbeitsintegration nach Bildungsniveau und Geschlecht differenziert erfolgt ist: relativ gesehen am erfolgreichsten waren die männlichen Universitätsabsolventen, gefolgt von den männlichen Fachhochschulabsolventen und den weiblichen Universitätsabsolventen, die relativ schlechteste Position hatten die weiblichen Fachhochschulabsolventen. In der Verschränkung von Hochschulabschluss und Geschlecht zeigt

sich eine jeweils relativ schlechtere Position der Frauen. Die Integration der Frauen erfolgte demnach durch Segregation in die jeweils relativ geringer bewerteten Positionen.

Dass wirtschaftswissenschaftliche Studienabschlüsse den Weg ins Management öffnen können, ist eine relativ neue Entwicklung. Bei der Besetzung von Management-Positionen konkurrieren die WirtschaftsakademikerInnen immer noch mit IngenieurInnen, JuristInnen und betrieblichen PraktikerInnen ohne formale akademische Ausbildung. Ob sich zwischen Männern und Frauen dieser unterschiedlichen formalen Bildungs- und Studiengänge geschlechtsspezifische Unterschiede finden lassen, konnte im Rahmen unserer Studie nicht untersucht werden.¹

Die erfolgreiche Integration der Wirtschaftsakademikerinnen geschieht in horizontal und vertikal segregierten Tätigkeiten, diese wiederum sind, so die Ergebnisse der umfangreichen Studien über betriebliche Prozesse in der Organisationsforschung, Ergebnis strukturell angelegter Arrangements von Arbeit, Organisation und Geschlecht. Dabei sind nicht alle Tätigkeiten entweder mit dem einen oder dem anderen Geschlecht besetzt, es existieren auch große gemischte Beschäftigungsbereiche. Das *doing gender*, die Verteilung von Männern und Frauen, geschieht durch soziales Handeln in den Organisationen selbst, sei es durch Personalpolitik, bei Einstellungen, Personalentwicklungsprozessen, Entlassungen, durch strategisches Verhalten der Akteure wie auch durch nicht-intendiertes Verhalten der Organisationsmitglieder. Der betrieblichen Personalpolitik kommt dabei ein wichtiger Stellenwert zu, denn sie entscheidet mit über die Personalauswahl, über die Förderung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, über die formale Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie ihre Bewertung und Stellung in der betrieblichen Hierarchie. Die betriebliche Ebene ist entscheidend in der Konstruktion von Arbeitsanforderungen nach Qualifikation, Arbeitszeit und -ort, außerdem in der Zuschreibung von geforderten Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen. Jenseits von tarifvertraglichen und anderen formalen Regelungen geschieht die Konkretisierung der Zuordnung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen auf dieser Ebene. Formelle und informelle Strukturen und Netzwerke spielen dabei genauso eine Rolle wie subjektive Anteile bei Entscheidungen und Interaktionen.

Empirische Studien zu Tätigkeiten in der kaufmännischen Sachbearbeitung, wie sie typischerweise auch von Wirtschaftsakademikerinnen ausgeübt werden, zeigen, dass es dabei scheinbar keinen Unterschied mehr macht, welches Geschlecht die Beschäftigten haben. Wilz zeigt, dass es bei den von ihr untersuch-

1 Allerdings wäre dies eine detaillierte Untersuchung wert: Wie unterscheiden sich die beruflichen Wege von Ingenieurinnen, Juristinnen und Wirtschaftsakademikerinnen im Management?

ten Sachbearbeitungstätigkeiten, die weitgehend gemischt-geschlechtlich besetzt sind,

„(...) weder eine breite Debatte über die Integration von Frauen und deren Eignung (gibt), noch einen expliziten ‚Differenzdiskurs‘ über a priori unterschiedliche Fähigkeiten von Männern und Frauen, die (an)erkannt und sinnvoll eingesetzt werden sollten.“ (Wilz 2004, S. 237)

Im Bereich der Aufgaben und Tätigkeiten, in der Zuweisung und Bearbeitung von Spezialgebieten, in der Kooperation bei der Arbeit fand Wilz keine formellen, informellen und/oder unterschiedlich prestigeträchtigen Segregationen zwischen den Geschlechtern (ebd., S. 238). Die Funktionalität der Organisation geht in diesem Untersuchungsfeld nicht mit einer generellen Geschlechterdifferenz einher. Allerdings zeigte sich die Relevanz der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und von Geschlechtsrollenstereotypen deutlich, wenn es um Personalentscheidungen bei der Besetzung höherwertiger Positionen ging.

Auch bei den Wirtschaftsakademikerinnen geben schon in den AbsolventInnen-Befragungen vor allem Fachhochschulabsolventinnen an, dass sie in gemischten Tätigkeiten, aber unterhalb der Sachbearbeiterinnenebene beschäftigt sind und dies nicht nur eine „Einstiegsposition“ nach dem Studium ist. Zu fragen ist also, ob es schon zu Beginn des Berufslebens Segregationsprozesse gibt, die nicht dem traditionellen *mummy track* entsprechen, d.h. die nicht erst mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten, sondern die horizontale Tätigkeitsschneidungen nach Geschlecht als grundlegendes Phänomen auch innerhalb der gleichen Hierarchiestufe bedeuten. Mit Ohlendieck (2003) soll deswegen gefragt werden, ob es nicht nur *glass ceilings*, sondern auch *glass walls* gibt, in denen unterschiedliche (Anfangs-)Positionen mit unterschiedlich langen Aufstiegsketten verknüpft sind, und Frauen solchen Positionen zugeordnet werden, die nur scheinbar gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten versprechen.

„Als glass walls werden die unsichtbaren Zugangshemmnisse für Frauen zu den für die Organisation strategisch zentralen und damit entsprechend aufstiegsrelevanten Bereichen bezeichnet. Nur im Zentrum befindet sich der Aufzugsschacht für schnelle und steile Karrieren: der glass lift. Als peripher gelten beispielsweise die Abteilungen Administration und Personal-Management, wohingegen Forschung, Entwicklung, Produktion und Marketing zu den zentralen Bereichen gehören. Zur Peripherie zählen häufig typische Frauen-Domänen, während zentrale Bereiche eher von Männern besetzt sind.“ (Ohlendieck 2003, S. 189)

Bei der Zuordnung von Personen und Arbeitsplätzen werden Kriterien wie die zeitliche Verfügbarkeit und die emotionalen Anforderungen an Führungskräfte zentral und beides unterscheidet Frauen und Männer, so das Stereotyp. Der Rückgriff auf diese Geschlechterstereotype erlaubt in einem ansonsten eher geschlechtsneutral strukturierten Arbeitsgebiet die Reduktion von Komplexität in

der konkreten Personalentscheidung, macht eine Entscheidung zwischen weitgehend gleich qualifizierten Männern und Frauen bearbeitbar, so dass die Konkurrenz minimiert und die Verknüpfung von Qualifikation und Kompetenz individuell nachvollziehbar wird (Wilz 2004, S. 245). Auch Ohlendieck (2003) vermutet im *gendering* in Organisationen und Netzwerken einen zentralen Mechanismus zur Unterbrechung der Konkurrenz zwischen den Geschlechtern, in dem die geschlechterstereotypen Zuschreibungen von Eigenschaften und Anforderungen als Instrumente und Argumente dienen. Seiner Analyse nach gilt dies nicht nur für berufliche Karrieren, sondern auch für die dazu erforderlichen formellen und informellen Netzwerke. In Karriereentscheidungen spielen dabei Faktoren wie Selbstähnlichkeit und Imitation sowie Signale von Kompetenz und Zuverlässigkeit eine große Rolle. Formelle Netzwerke reduzieren Unsicherheit durch Formalisierung, informelle Netzwerke können dies durch Vertrauen leisten. Relevant werden also persönliche Eigenschaften, private Interessen, Kohäsion und Beziehungen. In männerdominierten Berufsfeldern ist von daher immer ein *gender bias* zu erwarten, in dem Frauen entweder als *token* und nicht als Individuen, oder, wenn als Individuen, dann als in die soziale Ordnung eingebundene „Andere“ wahrgenommen werden, die entweder durch die Natur oder die Gesellschaft anders ausgestattet sind. Inwieweit die gleiche formale Qualifikation sowie die damit verbundene fachliche Spezialisierung als Wirtschaftswissenschaftlerinnen sich verknüpft mit dem *gendering* von personalpolitischen Entscheidungsprozessen konnte auf der Ebene unserer empirischen Daten nicht analysiert werden – detaillierte Fallstudien könnten der Frage weiter nachgehen, wann und in welchen organisationalen Kontexten Egalität und wann Differenz relevant sind, wann Geschlechterdifferenz zu Geschlechterhierarchie führt und unter welchen organisationalen Bedingungen Geschlechtergleichheit erreicht wird.

Beim Rückblick auf über 100 Jahre lässt sich also festhalten: Frauen haben die erste Hälfte des Weges zu den wirtschaftswissenschaftlichen Berufen zurückgelegt und sind dabei bereits ein gutes Stück vorangekommen. Sie mussten aber gleichzeitig immer wieder erfahren, dass gleiche Bildung keineswegs umstandslos zu gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt führt. Die fehlende Professionalisierung des Berufsfelds hat dabei einerseits die berufliche Integration der Frauen erleichtert, andererseits hat die geringe Statussicherheit vor allem für die Wirtschaftsakademikerinnen zur Folge, dass sie in Tätigkeiten und Positionen beschäftigt sind, die unter dem Niveau der Männer liegen. Die Prozesse der Etablierung von nach Geschlecht unterschiedlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind heute subtiler, weniger offensichtlich und weniger legitimierbar als noch vor 100 Jahren – die Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern haben aber auch in den wirtschaftsbezogenen Studien, Berufen und Tätigkeiten weiterhin eine große Bedeutung.

