

## Gender Studies in der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre

Gender war bereits im 19. Jahrhundert Gegenstand wissenschaftlicher Analysen betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge. Was heute als Gender Pay Gap bezeichnet wird und zu den augenscheinlichsten Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis gehört, wurde bereits 1868 in einem Buch über „Allgemeine Gewerkslehre“ von Karl Emminghaus thematisiert (vgl. Krell 2015: 17-22). Anders sah es jedoch im wirtschaftswissenschaftlichen Mainstream der 2000er aus: in einer Befragung aller Universitätsprofessor\*innen für BWL im DACH-Raum, gab nur ein Viertel an, sich in ihrem Fach in der Lehre und/oder Forschung mit genderbezogenen Themen befasst wird (vgl. Krell 2015: 3). Indes sind 20 Jahre vergangen und neue Forschungs- und Lehrgegenstände haben Einzug gehalten.

In der Geschlechterforschung, die immer mehr Wichtigkeit und Raum im wissenschaftlichen Diskurs einnimmt, stellt Gender oder das soziale Geschlecht, mehr dar als eine individuelle Erfahrung oder bloße Zuschreibung, sondern es handelt sich dabei auch um eine soziale Konstruktion, die der Herstellung sozialer Ordnung dient. Bei dem Stellenwert, den die Arbeit in unserer Gesellschaft einnimmt, ist es nur logisch, dass diese Ordnung und Struktur sich auch in der Arbeitswelt allgemein, den Unternehmen im Speziellen und deshalb auch in der Wissenschaft der Betriebswirtschaftslehre wiederfinde (vgl. ebd.: 7). Michael Meuser argumentiert dahingehend, dass in sozial- und geisteswissenschaftlichen Forschungsbereichen, in denen Gender vermeintlich keine Rolle zu spielen scheint, „Forscher nicht wahrnehmen, dass sie es mit vergeschlechtlichten Welten zu tun haben“ (Meuser 2015: 272).

Ein Nichtthematisieren in Forschung und Lehre, deutet demnach nicht darauf hin, dass Gender in dem jeweiligen Fachbereich keine Rolle spielt, sondern diese auf den ersten Blick nicht gesehen wird. Wissenschaft und Lehre sollten sich jedoch auch dadurch auszeichnen, dem ersten Blick nicht unbedingt zu vertrauen und mindestens einen zweiten aus einer anderen Perspektive auf ihren Gegenstand zu werfen. Da sich die Betriebswirtschaftslehre mittlerweile stark ausdifferenziert hat und auch an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft mit verschiedenen Schwerpunkten gelehrt wird, lohnen sich sowohl allgemeine, als auch spezifische Wissenschaftskritiken der jeweiligen Disziplinen.

Auch in den Wissenschaftsdisziplinen mit historisch geringem Frauenanteil wie der BWL, gibt es Wissenschaftlerinnen, die wichtige Beiträge geleistet haben. Hier lohnt sich eine Recherche über das Altbewehrte hinaus: Beispielsweise kann in biografischen Erzählungen auf Frauen in den Disziplinen hingewiesen werden. So kann der Eindruck, die historische Entwicklung von Errungenschaften sei ein rein männlicher Verdienst, vermieden werden (vgl. Gindl/Hefler 2006: 4). Auch können Erkenntnisse aus der jeweils fachspezifischen feministischen Wissenschaftskritik in die Lehre einfließen. Um Frauen die Identifikation mit dem Studienfach zu ermöglichen, kann weibliches Lehrpersonal eingesetzt (vgl. Gindl/Hefler 2006: 10).

aktuelle Statistiken weisen weiterhin einen deutlichen Überhang an männlichen Professoren und Lehrkräften auf. Im Gegensatz dazu sind weibliche Studierende in den betriebswirtschaftlichen Bachelor- Studiengängen an der HWG teilweise gleichwertig vertreten oder in den Studiengängen mit Fokus auf das Internationale sogar in der Überzahl (vgl. aktueller Gleichstellungsplan) Allein dies sollte zu einer stärkeren Bezugnahme zu Gender- Aspekten in Lehre und Forschung führen, da die erfahrenen Lebensrealitäten zwischen Lehrenden und Student\*innen sonst immer stärker auseinanderdriften.

Niemand würde heute abstreiten, dass neue technologische Methoden und Errungenschaften -Stichwort Digitalisierung- Bestandteil der Lehre und Forschung sein müssen, um auf dem neusten Stand zu bleiben. In diesem Themenfeld gilt eine generationale Kluft zwischen sogenannten digital natives und digital immigrants als ausgemacht, wobei sich letztere vor allem auch in der Lehre nicht scheuen, diese zu überwinden. Warum sollte dies nicht auch in Bezug auf Gender-Studies gelten? Diese weisen mit fundierten wissenschaftlichen Methoden immer wieder darauf hin, dass wir von unterschiedlichen Lebenserfahrungen und beruflichen Perspektiven in der Zukunft von Student\*innen im Gegensatz zu Studenten ausgehen müssen. Diesen Umständen müsse auch in einer kritischen Lehre begegnet werden, indem zum Beispiel eine Wissenschaftskritik verfolgt wird, die in der Lage ist Gender- Aspekte in der Betriebswirtschaftslehre herauszuarbeiten.

### Literatur:

Gindl, Michaela, und Günter Hefler (2006) Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre und Weiterbildung für Erwachsene, online unter: [https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/sonstige/gleichstellung/Leitfaden\\_gendersensible\\_Didaktik\\_u\\_nigratz.pdf](https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/sonstige/gleichstellung/Leitfaden_gendersensible_Didaktik_u_nigratz.pdf) (zuletzt online: 24.06.21).

Krell, Gertrude (2015): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling; Gabler/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

Meuser, Michael (2015): Men's Studies – Entwicklung, Konzepte, Diagnosen; in Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies; Gabler/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.