

2. Frauen und Männer bei der Studienwahl und auf dem Arbeitsmarkt: der konzeptionelle Rahmen

2.1 Geschlechterverhältnisse

Die Thematik „Frauen in Hochschule und Beruf“ bildete seit Ende der 1970er Jahre einen der Schwerpunkte der neuen Frauenbewegung und löste erste Ansätze einer eigenständigen Frauenforschung aus. Diese Forschung hat in den vergangenen Jahrzehnten einen langen und oftmals dornenreichen Weg zurückgelegt. Das damalige wissenschaftliche Interesse war unmittelbar gesellschaftspolitisch angeleitet, denn – so das Motto der ersten Berliner Frauen-Sommer-Universität: „Das Persönliche ist politisch und wissenschaftlich“. Dem lag die Vorstellung, einer allen Frauen gemeinsamen Erfahrung von Unterdrückung und Ausgrenzung zugrunde, die somit ein „Wir“ konstituierte, das baldmöglichst handlungsmächtig werden sollte, sich zunächst aber einmal als Opfer patriarchalischer Verhältnisse erfuhr. Wie Gabriella Hauch feststellt:

„Das identitätsstiftende ‚Wir‘ basierte auf dem wahrgenommenen Status des weiblichen Geschlechts als dem vergessenen, diskriminierten, marginalisierten ‚Anderen‘.“ (Hauch 2003, S. 22)

Dieses Selbstverständnis war gelegentlich nicht frei von Pathos, wenn Frauen, dem damaligen Sprachduktus folgend, ihre „Betroffenheit“ äußerten. Wissenschaftlich schlug sich die Vorstellung einer allen Frauen gemeinsamen (und stets extrem schlechten) Lage in Slogans nieder wie: „Frauenarbeit ist Zwangsarbeit“. Einschlägige Titel aus den 1970er und 1980er Jahren lauteten: „Der Reichtum der Wirtschaft ist die Arbeit der Frauen“ (Möller 1983), „Frauen, die letzte Kolonie“ (von Werlhoff et al. 1983) oder „Arbeit ist Zwang, Frauenarbeit ist doppelter Zwang“ (Biesecker 1987).

Außerhalb der Frauenforschung – sei es von Industriesoziologen oder auch von Gewerkschaftern – wurden Probleme der Arbeit in dieser Periode in erster Linie mit solchen der Erwerbsarbeit von Männern gleichgesetzt, und zwar vorzugsweise von deutschen Facharbeitern oder mittleren Angestellten, während man Frauen allenfalls eine „Doppelbelastung“, aber keinen relevanten Platz in der Sphäre des Erwerbs zugestand. Angesichts dieser verzerrten Wahrnehmungen sahen sich viele Feministinnen dazu veranlasst, ein in grellen Farben ausgemaltes Verelendungsszenario zu präsentieren. Demnach sei zu fast allen Zeiten und in fast allen Ländern der Erde von einer ähnlich polarisierten gesellschaftlichen Struktur auszugehen: auf der einen Seite die dominanten und privi-

legierten Männer, auf der anderen die unterdrückten und ausgebeuteten Frauen. Die *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* veröffentlichten damals ein Heft, das der Gegenwart und Zukunft der Frauenarbeit im Zusammenhang mit der Verwendung von Mikroelektronik gewidmet war, und in dessen Editorial es düster hieß:

„Für uns Frauen gibt es keine menschliche Zukunft in diesem ‚Technopatria‘, diesen Vaterländern der Technopatriarchen. Für Frauen springt bei dieser so genannten 3. technologischen Revolution nur mehr Arbeit, schlechtere Bezahlung, unsichere Arbeitsplätze, mehr Isolation, mehr Gewalt, mehr Ausbeutung heraus. Verlust von Erwerbsarbeitsplätzen und Sozialabbau zwingen sie, jede Art von Arbeit anzunehmen, von der Heimarbeit bis zur Prostitution.“ (1983, S. 5)

Die vorherrschende Richtung des Feminismus ging zu dieser Zeit von zwei separaten und gegensätzlichen Sphären des Männer- und des Frauenlebens aus, und folgte somit implizit Vorstellungen von Bipolarität, wie sie auch in der Öffentlichkeit und in der Wissenschaft verbreitet waren. Anders als die meisten PolitikerInnen und die Mehrzahl der deutschen Normalfamilien sahen sie diese Verhältnisse jedoch weder als harmonisch noch als unverrückbar an. Des Weiteren wurde die angebliche biologische Fundierung männlicher und weiblicher Eigenarten bestritten, wonach Männer von Natur aus Jäger und Abenteurer waren, während die Bestimmung der Frauen von jeher bei Küche, Kindern und Kirche gelegen habe. Karin Hausen wies überzeugend nach, dass es sich bei den behaupteten „Geschlechtscharakteren“ keineswegs um tatsächliche „Wesenheiten“, sondern um historische und gesellschaftliche Konstruktionen handelte, die sich im Bürgertum seit dem Ende des 18. Jahrhunderts durchgesetzt hatten (Hausen 1982, zuerst 1978). Seit damals würden Männlichkeit und Weiblichkeit nicht einfach als Unterschiede gesehen, sondern zu natürlich gegebenen polaren Gegensätzen erklärt. Männer verkörperten demnach Aktivität, Rationalität, Tapferkeit und die Sphäre der Öffentlichkeit, Frauen Passivität, Emotionalität, Bescheidenheit und die Sphäre der Häuslichkeit. Die entsprechenden Bilder prägten die dominanten Wahrnehmungen der Geschlechter weit über das 19. Jahrhundert hinaus und erfuhren vor allem im Nationalsozialismus eine weitere Radikalisierung.

Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner sprachen sich mit ihrem Konzept des geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögens ebenfalls gegen biologische Erklärungen aus, behaupteten allerdings die überragende und andauernde Bedeutung geschlechtsspezifischer Sozialisation (Beck-Gernsheim/Ostner 1978). Bei Mädchen würden Eigenschaften und Kenntnisse gefördert, die sie im späteren Umgang mit Menschen zu Geduld und Einfühlsamkeit, somit zu „hausarbeits- oder familiennahen“ Berufen prädestinierten. Umgekehrt erzog man Jungen zum Umgang mit Dingen, mit Technik und Abstraktion: für die Mädchen

die Häkelarbeit und die Puppen, für die Jungen das Werken und den Stabil-Baukasten. Diese früh erlernten Fähigkeiten würden zu einem spezifischen Arbeitsvermögen und zu entsprechender Berufswahl führen, so dass die Arbeitgeber sich die jeweiligen geschlechtsspezifischen Kompetenzen zunutze machen konnten. Der Zwei-Welten-Ansatz wurde somit implizit bestätigt, aber mit einer neuen Begründung versehen.

Vielfach waren in der Öffentlichkeit mit solchen „Differenzen“ auch bestimmte Wertigkeiten verbunden, die in der feministischen Diskussion jedoch zunehmend als fragwürdig galten, bis die Hierarchie der Wertschätzung schließlich überhaupt auf den Kopf gestellt wurde: Bildete die „Schwäche“ der Frauen nicht in Wahrheit ihre besondere Stärke, begründeten weibliche Eigenschaften wie Emotionalität oder Beziehungsfähigkeit nicht viel wichtigere Dimensionen des Menschseins als machohaftes Draufgängertum und männliche Rationalität? Diese Kritik mündete bei manchen Feministinnen in eine neue Hochschätzung von Mütterlichkeit (wie etwa im Manifest *Mütter an die Macht* von Dorothee Pass-Weingartz und Gisela Erler von 1987).

Der neue Blickwinkel hatte auch Folgen für die Frage nach dem Verhältnis von Frauen zur Wissenschaft. Bis dahin hatte man vor allem untersucht, welchen Barrieren diese sich auf dem Weg ins akademische Leben gegenübersehen – die Wissenschaft selbst aber galt nach wie vor als Ort erhabener Gelehrsamkeit und blieb unangetastet:

„Rather than questioning science itself, such studies assume that science is a noble profession and a worthy pursuit and that if girls were given the right opportunities and encouragement they would gladly become scientists in proportion to their numbers in the population.“ (Wajcman 1993, S. 2)

Somit geriet der „patriarchale“ Charakter der Wissenschaft ins Visier: die inhaltlichen Ausblendungen, Verkürzungen und Verfälschungen in verschiedenen Disziplinen, sobald es um Geschlechterverhältnisse ging. Das Gegenprogramm, das nun entworfen wurde, blieb allerdings dem traditionell dualistischen Denken verhaftet, wenn auch mit umgekehrten Vorzeichen. Während Männern aller Zeiten und Kulturen unterstellt wurde, ihr wissenschaftliches Denken sei stets nur auf analytische Zergliederung, Naturbeherrschung und Militarismus gerichtet gewesen, galten als typisch weibliche Werte und Fundamente für anders ausgerichtete Natur- und Sozialwissenschaften Ganzheitlichkeit, Harmonie und Pazifismus. Für den Bereich der Ökonomie schlugen sich solche Setzungen in Konzepten nieder, deren Autorinnen – etwa Claudia von Werlhoff, Maria Mies und Veronika Bennholdt-Thomsen – eine Neubewertung von Subsistenzproduktion einforderten, die auf der Anerkennung von Mutterschaft als Arbeit und als „kulturelle Leistung“ basieren und sich am Prinzip der Versorgung, statt der Gewinnmaximierung, orientieren sollte:

„Es geht darum, den Blick von falschen Alternativen zu lösen und daran geknüpfte Ängste zu verlieren, Eigenmacht und Eigenverantwortlichkeit zu stärken und kreative Potentiale zu entfalten.“ (Holzer o.J., S. 13)

Trotz aller Radikalität der Kritik blieben frühere Vorstellungen vom männlichen und weiblichen „Wesen“, wenn auch radikal umgewendet, weitgehend erhalten, was in der Folge wiederholt als realitätsferner „Essentialismus“ kritisiert wurde (Wajcman 1993, S. 6ff.). In der Tat war damit für die Analyse der Situation von Frauen in Hochschulen und im Erwerbsleben kapitalistischer Gesellschaften außer holzschnittartigen Gegenüberstellungen wenig gewonnen.

Die Auffassung von den „zwei Welten“ geriet in den 1990er Jahren zumindest bei Frauenforscherinnen zunehmend ins Wanken. Nicht nur die Polarität der männlichen und weiblichen „Wesenheiten“ stand damit zur Disposition, sondern auch die Vorstellung der Homogenität der beiden Blöcke, also das „allen Männern“ und „allen Frauen“ Gemeinsame. Es kam zu Zerfallsprozessen, denen das Kollektivsubjekt „die Frauen“ zum Opfer fiel und an seine Stelle die Sicht auf „vielfältige Verschiedenheiten“ treten ließ (Wetterer 1999, S. 21). Offenbar stellten Geschlechtertrennungen nicht die einzige (und nicht immer und überall die wichtigste) soziale Strukturierungslinie dar. Alter, soziale Herkunft, die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe und einer bestimmten Generation bildeten demnach ebenfalls wesentliche Merkmale für Chancen oder Benachteiligungen in der Gesellschaft, also auch beim Zugang zum Studium und zu beruflichen Positionen. Diese Einschätzung ging mit einem wachsenden Bewusstsein für die Historizität von Situationen und die Bedeutung sozialer Konstruktionsprozesse (im Sinn von Paul Watzlawick) einher. Während Strukturen der Benachteiligung zuvor als mehr oder weniger überdauernd und zeitlos angesehen wurden, schärfte sich nun der Blick sowohl für Veränderungen in der Zeit wie für die Bedeutung spezifischer Kontexte. Damit eröffnete sich auch die Möglichkeit einer Befreiung aus dem „deterministischen Würgegriff“, also der Vorstellung einer hermetischen und unausweichlichen Täter-Opfer-Beziehung zwischen den Großgruppen der Männer und der Frauen, deren soziale Positionierung und Machtressourcen bis dahin eindeutig bestimmbar schienen (Collinson/Knights 1991, S. 114ff.).

Wesentliche Anstöße zu neuen Sichtweisen kamen von theoretischen Ansätzen des Sozialkonstruktivismus, wonach „die Aufteilung des Berufsbereichs in Frauen- und Männerdomänen nun als durchweg sozialer Konstruktionsprozess verstanden (wird), in dessen Rahmen die Arbeitsteilung ebenso als Ressource der Geschlechterkonstruktion fungiert wie umgekehrt Geschlecht als Ressource der Strukturierung und Hierarchisierung arbeitsteiliger Zuständigkeiten und Zugangschancen“ – in Kurzform: „Doing gender while doing work“ (Wetterer 1999, S. 27). An den gesellschaftlichen Diskursen darüber, was männlich und was weiblich ist oder sein sollte, sind demzufolge Männer ebenso wie Frauen beteiligt. Wenngleich Männer im Allgemeinen über größere Macht-

ressourcen verfügen, um ihrer Stimme Gehör zu verschaffen, so verdankt sich die Wirkungsmächtigkeit zeitgenössischer Festlegungen auch dem Umstand, dass sie nicht nur Männern, sondern ebenso Frauen meist als „natürlich“ erschienen und erscheinen (Schöck-Quinteros 1996, S. 95, 113; Milkman 1983, S. 165). Dabei ist im Anschluss an die französische Diskurstheorie zu betonen, dass Diskurse sich keineswegs auf sprachliche Äußerungen, also auf Reden oder Texte, beschränken. Insbesondere Pierre Bourdieu hat darauf bestanden, dass diese und andere soziale Konstruktionen stets in gesellschaftlicher Praxis verankert sind, sich also in räumlichen Anordnungen, in Körperhaltungen, in Arbeitsroutinen oder alltäglichen Verhaltensweisen ausdrücken (Bourdieu 1990).

Derartige kulturelle Selbstverständlichkeiten aufzubrechen, eröffnet Chancen zum Wandel:

„Weil nach dem theoretischen Ansatz des *doing gender* Männlichkeit oder Weiblichkeit keine Essenzen sind, sondern immer wieder hergestellt werden müssen, liegen in diesen sozialen und kulturellen Prozessen gerade Möglichkeiten, auf individueller und institutioneller Basis an den inhaltlichen Bestimmungen (und vielleicht auch gerade an den gesamten Konstruktionsmechanismen) etwas zu ändern.“ (Costas et al. 2000, S. 26)

Eine Konsequenz dieser Überlegungen betrifft die Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit, die zunehmend differenzierter gesehen wurden. Im Lauf der Geschichte und in unterschiedlichen Kulturen oder sozialen Gruppen können damit sehr unterschiedliche Merkmale verbunden werden, so dass viele Forscherinnen diese Begriffe mittlerweile in der Mehrzahl verwenden, also von *Männlichkeiten* und *Weiblichkeiten* sprechen (Wajcman 1993; Connell 1987). Welche Eigenschaften im konkreten Fall hervorgehoben werden, ist, wie Cynthia Cockburn betont, in der Regel vom jeweiligen Kontext abhängig.

„So kann zum Beispiel der männliche Anspruch auf handwerkliche und geistige Überlegenheit an Glaubwürdigkeit verlieren. Einmal tun Männer, um ihre Identifikation mit körperlich schwerer Mechanikerarbeit zu festigen, die intellektuelle Arbeit als ‚weich‘ ab. Im nächsten Moment aber müssen sie die sitzende intellektuelle Ingenieursarbeit als männliche Tätigkeit ausgeben. Ideologische, komplementäre Werte wie ‚hart/weich‘ sind daher immer nur als provisorische anzusehen.“ (Cockburn 1988, S. 191)

Die Forderung nach Historisierung und Kontextualisierung wurde seit den ersten Studien zu Profession und Geschlecht immer wieder programmatisch erhoben und auch die Neigung kritisiert,

„das Augenmerk so ausschließlich auf geschlechtsspezifische Differenzen zu richten, daß dabei die weit größere Bandbreite an Unterschieden innerhalb je eines Geschlechts ebenso aus dem Blick gerät wie die Vielzahl von Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtern.“ (Wetterer 1992, S. 20ff.)

Bei der Analyse konkreter Problemfelder finden sich allerdings auch in neueren Veröffentlichungen fallweise immer noch Anklänge an die alten dualistischen Sichtweisen, bei denen Frauen- und Männerwelten einander gegenübergestellt und eherne hierarchische Strukturen der Über- und Unterordnung beschrieben werden. Reale Veränderungen, die es in den letzten Jahrzehnten gegeben hat – etwa beim Anteil der weiblichen Studierenden, bei der Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung, bei Maßnahmen zur Förderung von Frauen für den akademischen Nachwuchs – werden dabei oftmals ausgeblendet. So vertrat Christine Färber noch in den 1990er Jahren, es gebe einen „strukturellen Ausschluss von Frauen“ aus dem akademischen Leben:

„Das Studium ist ein System der Männerförderung geblieben. Dies betrifft alle Stufen einer Hochschulausbildung, vom Studienzugang bis hin zu den Berufschancen und dem Verdienst der Absolventinnen (...). Studentinnen haben nur die Alternative, sich an männergeprägte Strukturen anzupassen oder aus den Vorteilen des Systems ausgeschlossen zu werden.“ (Färber 1997, S. 144)

Ähnlich hieß es bei Ulrike Teubner, es gebe grundsätzlich zwei Muster der Herstellung von Geschlechterhierarchie als „Organisations- und Ordnungsprinzip“ von Berufsarbeit. Gingen Frauen in Frauenberufe, dann komme es zu einer „generellen Geringschätzung und Abwertung von Tätigkeitsanforderungen und Qualifikationsmerkmalen dieser Arbeitsbereiche“, gingen sie in Männerberufe, dann zur „Gleichsetzung von Frauenarbeit mit ungelernter Arbeit in der Schneidung der so genannten Restarbeitsplätze“ (Teubner 1992, S. 47). Demgegenüber wollen wir in unserer Untersuchung an die dargestellten Ergebnisse der Historizität, der notwendigen Kontextualisierung und der sozialen Konstruiertheit von Geschlechternormen und Geschlechterverhältnissen anknüpfen – dies selbstverständlich unter Berücksichtigung von realen Machtverhältnissen und Hierarchisierungen.

2.2 Soziale Faktoren der Studien- und Berufswahl

Im Jahr 1874 fragte Hedwig Dohm in ihrer Schrift *Die wissenschaftliche Emancipation der Frau*: „Ob Frauen studieren dürfen? Ob Frauen studieren können (im Sinne ihrer Befähigung) Ob Frauen studieren sollen?“. Ihre Antwort darauf war klar und eindeutig:

„Mir persönlich erscheinen diese Untersuchungen ebenso müßig, als wollte Jemand fragen: Darf der Mensch seine Kräfte entwickeln? Soll er seine Beine zum Gehen gebrauchen?“ (1874, S. 8)

Gerade in Deutschland stieß ihre Forderung, Frauen den Zugang zu den Universitäten in sämtlichen Fächern zu eröffnen, noch lange auf taube Ohren. Erst um

die Jahrhundertwende – in Preußen besonders spät, nämlich seit 1908 – konnten Frauen auch hier akademische Studien aufnehmen.

Um naturwissenschaftlich schlüssig zu beweisen, dass Frauen grundsätzlich ungeeignet zum Universitätsstudium seien, hatten sich die (männlichen) Feinde des Frauenstudiums bis dahin meist auf vermeintlich biologische Gewissheiten berufen, wonach nur die Gehirne von Männern für höhere geistige Betätigung ausgelegt seien (in diesem Sinn äußerten sich insbesondere Mediziner). Dieser Tenor bestimmte die meisten, wenn auch keineswegs alle Stellungnahmen, die Arthur Kirchhoff 1897 bei seinen akademischen Kollegen eingeholt und unter dem Titel *Zur Studierfähigkeit der Frau* veröffentlicht hatte (Lehnert 2003, S. 22f.).

Stand bis dahin im Mittelpunkt der öffentlichen wie der wissenschaftsinternen Diskussionen, *ob* Frauen überhaupt studieren sollten, so entzündeten sich die Auseinandersetzungen seit der Zulassung von Frauen zu Universitäten nunmehr daran, *welche Fächer* für sie geeignet seien. Die Auseinandersetzung dazu wurde auch innerhalb der bürgerlichen Frauenbewegung geführt. Auf der ersten Versammlung des Allgemeinen Deutschen Frauenvereins forderten die Anwesenden im Jahr 1867 die Öffnung der Universitäten für Frauen. Nur eine Minderheit konnte sich die Geschlechtsgenossinnen allerdings an sämtlichen Fakultäten vorstellen – die Mehrheit bewegte sich innerhalb des separatistischen Frauenbilds der „wesensgemäßen“ Tätigkeiten und sah Frauen vor allem als Lehrerinnen und Ärztinnen, also in Berufen, die Helene Langes Vorstellungen der „geistigen Mütterlichkeit“ entsprachen. Dass ein Studium auf eine spätere Berufstätigkeit vorbereiten sollte, galt angesichts des vorherrschenden Modells der Ernährerehe ohnehin nur für einen relativ kleinen Kreis von bürgerlichen Frauen. Viele von ihnen wandten sich daher mit eher vagen Zukunftsperspektiven den Fächern zu, die zur allgemeinen bürgerlichen Salon-Bildung gehörten und Kosmopolitismus oder Zugang zum Reich des Edlen und Schönen versprachen. Dieses Muster erhielt sich weitgehend auch in der Periode der Weimarer Republik. Im Jahr 1929 waren rund 44% der Studentinnen bei den Sprach- und Kulturwissenschaften eingeschrieben, aber immerhin auch 17% im Fach Medizin, ebenso viele in Naturwissenschaften und Mathematik und 7% im Fach Jura (Huerkamp 1996, S. 93, 99, 101, 111).

In der Bundesrepublik ging die allmähliche Zunahme der Studierendenzahlen in den 1950er und folgenden Jahren mit einem wachsenden Interesse an Bildungsforschung einher. Zu den Fragen, die dabei aufgeworfen wurden, gehörte diejenige nach der Studienwahl: Warum Studierende bestimmte Fächer wählten und inwieweit dabei individuelle oder soziale Bestimmungsgründe ausschlaggebend waren. Angestoßen wurden die entsprechenden Studien durch die Feststellung, einzelne soziale Gruppen seien bei den Studierenden nach wie vor sehr ungleichmäßig vertreten. Insbesondere bei traditionellen Fächern wie Jura und

Medizin dominierten die Kinder der mittleren und höheren Schichten. Für die ungleichmäßige Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Fächer interessierten sich die Bildungsforscher damals nicht. Im Allgemeinen ging man davon aus, entscheidende Gründe für die Wahl eines Studiums lägen in den eigenen Neigungen und Begabungen und fachspezifischen Interessen, ebenfalls wichtig, aber nachrangig, seien bestimmte Berufswünsche, eine gesicherte Berufsposition und gute Verdienstmöglichkeiten. Allerdings wurde auch festgehalten, dass angehende Studierende meist nur sehr wenige Informationen über Studiengänge, Studien- und Prüfungsordnungen sowie die spezifische Arbeitsweise in einzelnen Fächern hatten. Insofern kam Rüdiger Preißer zu dem Schluss, die geäußerten Neigungen und Eignungen stellten weniger bewusste Entscheidungen als

„sozial erwünschte und gebräuchliche Rechtfertigungsmuster für bereits ‚vollzogene‘ Studienentscheidungen (...) (dar). Die Studienfachwahl geht zwar mit Studienmotiven einher. Sie kann durch sie allein jedoch noch nicht hinreichend erklärt werden.“ (Preißer 1990, S. 55)

Bei seinen eigenen Untersuchungen von Studierenden der Berliner TU und FU im Jahr 1987 fand Preißer – unter Rückgriff auf Bourdieus Habitus-Konzept – einen Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft der Studierenden, der sozialen Wertigkeit von Studienfächern und der Fächerwahl. Das zeigte sich insbesondere darin, dass Jugendliche aus Arbeiterfamilien sehr viel seltener Medizin oder Zahnmedizin und sehr viel häufiger Sozialpädagogik oder Erziehungswissenschaften studierten als Abkömmlinge aus anderen Schichten. Studierende der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre befanden sich zwischen den beiden genannten Polen. Bemerkenswert erscheint der damalige Befund, dass bei Studierenden der Wirtschaftswissenschaften keinerlei schichtspezifischen Ausprägungen hinsichtlich der Studienmotive festzustellen waren – dies im Unterschied zu anderen Fächern wie etwa Medizin (ebd., S. 56, 63). Preißer folgerte für die Entscheidungen der Studierenden:

„Konditionierungen und Dispositionen, die an die Statusposition der Herkunftsfamilie geknüpft sind, führen zur Wahl bestimmter Studienfächer, in denen sie auf vertraute Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster treffen.“ (Ebd., S. 68)

Neuere Studien, bei denen die längerfristige Entwicklung untersucht wurde, haben diese Ergebnisse jedoch relativiert. Anhand von Daten der Konstanzer Arbeitsgruppe Hochschulforschung über den Zeitraum 1985 bis 2004 kommt Werner Georg zu dem Ergebnis, über beide Jahrzehnte hinweg sei die Studienfachwahl der Studierenden tatsächlich von ihrer sozialen Herkunft abhängig, allerdings könne der Zusammenhang als schwach gelten. Insbesondere bei den Wirtschaftswissenschaftlern sei im Zeitverlauf keine Änderung der Herkunftseffekte festzustellen. Dies hieße im Übrigen keineswegs, dass es im Bildungssystem zu einer Abnahme sozialer Ungleichheit gekommen sei, spreche aber

dennoch gegen Bourdieus These der sozialen Reproduktion einer bestehenden Klassengesellschaft durch Bildung (die dieser für das französische Bildungssystem der 1960er Jahre aufgestellt hatte). Bourdieu zufolge bestand eine deutliche Hierarchie der Fächer, und diese wurden von den Angehörigen der einzelnen sozialen Gruppen auch entsprechend gewählt. Demgegenüber befand Georg für die Bundesrepublik:

„Vielmehr liegt der Einfluss der Motivationsdimensionen quer zu dem der sozialen Schichtung und spricht für schichtinvariante Interessens- und Präferenzstrukturen, die sich möglicherweise während der schulischen Sozialisation herausgeprägt haben.“ (Georg 2005, S. 80f.)

Die Kategorie Geschlecht fand auch in diesen Studien nach wie vor keine Berücksichtigung.

Stellen mehr oder minder bewusste soziale Selektionsmechanismen (zumindest in Deutschland) nicht die entscheidende Dimension bei der Wahl von Studienfächern dar, so bleibt die Frage, wie die geäußerten Motive auf andere Art interpretiert werden können – sofern man sich nicht damit begnügen möchte, einer kruden Individualisierungsthese zu folgen, nach der überhaupt keine sozialen Bestimmungsgründe zu identifizieren wären. Einen Ausweg bieten hier Überlegungen zu *Fachkulturen*. Dieser Ansatz ermöglicht es, beide Dimensionen zu integrieren, und lässt sich auch auf die Frage der Studienwahl von Männern und Frauen anwenden. Bereits in den 1980er Jahren wurde vertreten, einzelne Disziplinen, die den „kulturellen Reichtum der Gesellschaft ausmachen“, wiesen ein je unterschiedliches Verhältnis zu den Sphären von Geist, Macht und Geld auf. Die Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften wurden hierbei primär der „ökonomischen Sphäre“ zugeordnet. Die meisten Studierenden, so zeigten es damalige Befragungen, nahmen diese Studien in erster Linie nicht deshalb auf, weil sie ein besonderes Interesse am jeweiligen Fach hatten:

„(...) der Nutzen des Studiums aber für Karriere, Einkommen, Macht und Prestige wird hoch veranschlagt. Eine an individuellem Nutzen orientierte, strategische Studien- und Berufsorientierung ist für diese Studenten kennzeichnend.“ (Liebau/Huber 1985, S. 334)

Paul Windolf stellte etwas später eine ähnliche These auf:

„Die Studienfachwahl beruht auf einer *Wahlverwandtschaft* zwischen den internalisierten Orientierungen der Studienanfänger und den Normen und Werten, die in den Fachkulturen institutionalisiert sind.“ (Windolf 1992, S. 78, Hervorhebung beim Autor)

Bei einer Umfrage an mehreren deutschen Universitäten im Wintersemester 1989/90 wurden als mögliche Orientierungen der Studienanfänger unterschieden: die Hoffnung auf eine spätere Karriere, die Neigung zu einem studententi-

schen Lebensstil, das Interesse an Aufklärung und politischer Praxis sowie schließlich die Neigung und Begabung für ein bestimmtes Fach. Während den meisten Sprach- und Kulturwissenschaftlern die Möglichkeiten des studentischen Lebensstils besonders wichtig waren, hatte für Theologiestudierende das Anliegen der Aufklärung und gesellschaftlicher Reformen einen großen Stellenwert. Demgegenüber bestätigte sich bei den Betriebswirten der frühere Befund einer ausgeprägten Karriereorientierung (ebd., S. 93).

In einer neueren Studie auf Basis des Studierendensurveys der Universität Konstanz vom WS 2000/01 nennt Frank Multrus drei Bestimmungsfaktoren für die Herausbildung von Fachkulturen: als ersten die gemeinsame Wissensstruktur eines Faches, also Fachwissen, Methodik, Ethik und Ausbildung in einem Fach; als zweiten die Hochschul-Angehörigen in einem Fach, insbesondere DozentInnen und akademischer Mittelbau, zwischen denen im allgemeinen individuelle Variationen in Bezug auf die Fachkultur bestehen; als dritten die jeweiligen Bedingungen an einer Hochschule oder in einem Fachbereich (Multrus 2005, S. 4). Empirisch wurden zwar nur die Aussagen der Studierenden zu den Motiven ihrer Fachwahl, ihren Erwartungen an das Studium sowie ihren Strategien und Erfahrungen bei diesem erhoben, doch sollte, um unzulässige Pauschalisierungen zu vermeiden, die mögliche Wirksamkeit der anderen Faktoren stets im Hinterkopf behalten werden. Anders als bei den bisher vorgestellten Untersuchungen wurden in diesem Fall neben Universitäten auch Fachhochschulen berücksichtigt. Die Aussagen der Studierenden wurden zu Clustern zusammengefasst, innerhalb derer sich ähnliche Orientierungen finden. Eines dieser Cluster umfasste Studierende der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie der Medizin und Pharmazie. Für die WirtschaftswissenschaftlerInnen bestätigten sich abermals die früheren Erkenntnisse:

„Ihnen waren als Gründe für die Fachwahl das Einkommen, der feste Berufswunsch, ein sicherer Arbeitsplatz und die Möglichkeit auf Führungspositionen am wichtigsten. Sie erwarten von ihrem Studium am häufigsten ein hohes Einkommen und eine hohe soziale Position (...)“ (Ebd., S. 23-25)

Auch eine 1999/2000 durchgeführte Befragung von Studierenden der Universität Mainz erhärtet den Befund, dass es den angehenden WirtschaftswissenschaftlerInnen vorrangig um Karriere, Einkommen, soziales Ansehen und Sicherheit geht, sehr viel weniger dagegen um „Spaß und Selbstverwirklichung im Beruf“. Im Vergleich zu Studierenden anderer Disziplinen erscheint bei ihnen die Motivation,

„über das Studium ein bestimmtes Fachwissen zu erwerben, zu erlernen, wie wissenschaftlich gearbeitet wird oder eigene Begabungen und Fähigkeiten auszubauen, ebenfalls geringer.“ (Asmussen 2006, S. 144)

Seit den 1990er Jahren wurde bei derartigen Studien auch auf geschlechtsspezifische Unterschiede geachtet. Insgesamt kam Windolf (1992) zu dem Schluss, dass bei Männern die Karriereorientierung dominierte. Frauen hatten bei der Wahl ihrer Studienfächer dagegen häufiger den studentischen Lebensstil vor Augen oder versprachen sich davon die Möglichkeit, praktisch-reformerisch tätig zu sein. Dies spricht dafür, dass traditionelle Stereotypen der Geschlechtscharaktere nach wie vor Gültigkeit hätten: dass Männer im wesentlichen dafür zuständig seien, nüchtern und zweckrational eine Position im Erwerbsleben anzustreben, während die Frauen ihre Erfüllung jenseits der rauen Welt von Konkurrenz und Macht fänden. Aber bereits damals war festzustellen, dass sich diese Unterschiede abschwächten, so bald die Studienfächer berücksichtigt wurden:

„Im Fach Betriebswirtschaftslehre (...), in dem überwiegend karriereorientierte Männer studieren, sind Frauen fast ebenso stark karriereorientiert wie Männer (...“ (Ebd., S. 85)

Gerade bei den angehenden WirtschaftswissenschaftlerInnen hatte sich die Entgegensetzung von Männer- und Frauenwelten mittlerweile tendenziell aufgelöst.

2.3 Geschlechtsspezifische Segregation auf Arbeitsmärkten

Geschlechtsdifferenzierende Analysen der Situation auf Arbeitsmärkten haben in der Arbeitsmarktforschung eine gewisse Tradition – so thematisierten bereits die „frühen Klassiker“ wie Edgeworth, Marshall und Pigou zum Beispiel die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Pujol 1992). Auch eine der ersten Volkswirtinnen, Alice Salomon, arbeitete in den 1920ern zu diesem Thema. Die Positionen von Männern und Frauen im Arbeitsmarkt und damit die Bestimmungsgründe für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede stellten innerhalb der damaligen Volkswirtschaftslehre jedoch keinen etablierten Forschungsbereich dar. Daher war die Beschäftigung mit der „Frauenfrage“ in der ökonomischen und soziologischen Arbeitsmarktforschung nicht kontinuierlich und derartige Fragen wurden erst in der Mitte der 1960er Jahre wieder aufgenommen. Unter dem Stichwort „geschlechtsspezifische Segregation“ wurden seither verstärkt empirische und theoretische Arbeiten zu geschlechtsspezifischen Differenzen und Hierarchien auf Arbeitsmärkten, zu Trennungslinien zwischen Männern und Frauen nach Branchen, Berufen und Tätigkeiten (horizontale Segregation) und nach betrieblichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) vorgelegt. Im Mittelpunkt stand und steht die Frage, ob eine Seite des Arbeitsmarktes – das Arbeitskräfteangebot oder die Arbeitskräftenachfrage – oder aber das Zusammenspiel der beiden Seiten für die sich immer wieder einstellenden Segregationslinien verantwortlich sind. Diese Erklärungsansätze wurden in unter-

schiedlichen theoretischen und fachdisziplinären Kontexten entwickelt: sowohl im Rahmen der ökonomischen Arbeitsmarktforschung, stark beeinflusst durch die US-amerikanische neoklassische Schule um Gary S. Becker sowie dessen Kritikerinnen wie Heidi Hartmann und Barbara Reskin (siehe den Überblick bei Jonung 1996), als auch im Rahmen der institutionalistischen und der soziologischen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. dazu Gottschall 1995; Cyba 1998; Allmendinger/Hinz 2007).

Klassische ökonomische angebotsseitige Erklärungsansätze heben auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Arbeitsmarktverhalten ab (wie Erwerbsorientierung, Arbeitszeitpräferenzen, Qualifikationsstrukturen, Humankapitalausstattung). Soziologische Untersuchungen haben diese Ansätze um differenztheoretische Erklärungen wie das bereits erwähnte „Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens“ erweitert, das einen Zusammenhang sieht zwischen der Zuweisung der Haus- und Familienarbeit an das weibliche Geschlecht und dem geschlechtsspezifischen Verhalten bei der Berufswahl sowie den beruflichen Orientierungen der Frauen. Frauen würden demnach Berufe und Tätigkeiten mit einer gewissen inhaltlichen Nähe zur Hausarbeit wählen oder auch solche, bei denen Beruf und Familie sich gut vereinbaren lassen. Zudem hätten sie eine geringe Orientierung auf kontinuierliche Erwerbsarbeit oder gar Karriere, da eine Erwerbsunterbrechung zur Kinderbetreuung unter den gegebenen Umständen eingeplant wird.

Diese angebotsseitigen Erklärungsansätze werden durch solche ergänzt, bei denen die Entstehung von Segregationslinien auch auf der Nachfrageseite verortet wird, sei es – wie in ökonomischen Ansätzen – weil die Nachfrager einen „taste for discrimination“ hätten, aufgrund von Informationsdefiziten zur „statistischen Diskriminierung“ neigten oder weil betriebliche Kalküle es nahe legten, die spezifischen „Eigenschaften“ (oder Interessen) von Männern und Frauen für einen spezifischen Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitszuschnitt bzw. unter spezifischen Arbeitsbedingungen (wie Teilzeit o.ä.) zu nutzen. Die früher häufig vertretenen Thesen, dass Frauenarbeitsplätze immer im Segment des Arbeitsmarktes angesiedelt seien, das am schlechtesten bezahlt sowie arbeitsrechtlich am schlechtesten abgesichert ist, und dass Frauenarbeitsplätze meist eine inhaltliche Nähe zum weiblichen Arbeitsvermögen aufwiesen, ließen sich angesichts der Feminisierung weiter Teile auch der qualifizierten Angestellten-Tätigkeiten nicht umstandslos aufrecht erhalten (vgl. Gottschall 1995).

Demgegenüber entwickelte sich in der Folgezeit eine differenziertere Betrachtung, bei der das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber, die personalpolitischen Strategien und die spezifischen Aushandlungsbedingungen über Tätigkeiten, Entlohnung und berufliche Entwicklung einbezogen wurden. Diesen Forschungen zufolge, die auf hierarchie- und differenztheoretischen Ansätzen aufbauen, wird über das Ausmaß der Segregation auf der Ebene der Organisationen

entschieden und stellt sich die tatsächliche Segregation von Männern und Frauen innerhalb der Organisationen noch differenzierter dar, als sie in den Daten der aggregierten Berufs-, Tätigkeits- und Statusgruppen zum Ausdruck kommt (vgl. Allmendinger/Hinz 2007). In ökonomischen Organisationen (als dem zentralen sozialen Kontext) erfolgt die Herstellung von Geschlechterdifferenz und -hierarchie als Prozess der geschlechtsspezifischen Segregation interaktiv – beteiligt an diesem *doing gender* sind alle betrieblichen Akteure. Sie handeln vor dem Hintergrund des „alltagsweltlichen Geschlechterwissens“ und der gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Geschlechterarrangements (Wetterer 2007, S. 195). Die berufliche geschlechtsspezifische Segregation sowohl in vertikaler wie in horizontaler Hinsicht ist mit weiteren Aspekten von Ungleichheit verbunden: mit Lohnunterschieden, Unterschieden in Prestige, Status und Aufstiegschancen.

„Die Entstehung und Veränderung von geschlechtsspezifischen Trennungslinien auf dem Arbeitsmarkt sind demnach auf der sozialstrukturellen Ebene als Prozesse der Statusdistribution zu begreifen (...). Davon zu unterscheiden ist die diskursive Ebene, wo es um die Konstruktion und Rekonstruktion der Geschlechterdifferenz geht, indem Tätigkeiten, die Frauen und Männern zugewiesen werden, als spezifisch weiblich oder männlich codiert werden.“ (Gottschall 1995, S. 140)

In diesen Ansätzen wird deutlich gemacht, dass Geschlechtersegregation zwar eine vergleichsweise stabile gesellschaftliche Struktur darstellt, dass die konkrete Gestalt sich jedoch wandeln kann und daher inhaltlich nicht zu generalisieren ist.

Zur Untersuchung der beruflichen Situation der Ökonominnen und Ökonomen eignen sich diese Ansätze besonders, da wir es mit einem Arbeitsmarktsegment zu tun haben, in dem sich die geschlechtsspezifische Segregation vermeintlich verringert hat: Seit Mitte der 1960er Jahre ist die Zahl der Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge rasch angestiegen, zu Beginn des 21. Jahrhunderts waren 33% der beschäftigten WirtschaftsakademikerInnen Frauen. Damit hat sich das Berufsfeld von einem stark männlich dominierten zu einem moderat männlich dominierten Beschäftigungsbereich verändert. Es ist zu fragen, inwieweit dieser Rückgang der Segregation auf der Aggregat-Ebene tatsächlich mit einem Rückgang auf der Ebene der Tätigkeiten, Entlohnungen und Aufstiegschancen einhergegangen ist, welche Prozesse der Segregierung beobachtbar sind, wie

„berufsstrukturelle (...) Veränderungen, die zugleich mit einer Veränderung der personellen Besetzung von Arbeitsplätzen einhergehen, (...) als Prozesse der Vergeschlechtlichung von Tätigkeiten (engendering jobs) analysiert (werden können), die sich ein Stück weit hinter dem Rücken der Beteiligten abspielen, indem die Geschlechterklassifikation (als Differenz und Hierarchie) immer schon vor-

ausgesetzt ist, die jedoch zugleich auch von ihnen getragen werden, indem sie diese Geschlechterklassifikation sozial und interaktiv immer wieder herstellen (doing gender) (...)“ (Gottschall 1995, S. 141)

2.4 Berufs- und Tätigkeitsfelder der WirtschaftsakademikerInnen

Wie sieht nun der Forschungsstand zur Beziehung zwischen Hochschul-Ausbildung und späterem Beruf unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterverhältnisse aus? Professionen stellen hierbei den bisher am häufigsten untersuchten Fall dar – also solche Tätigkeiten, zu denen der Zugang strikt durch akademische Standards und Zertifikate geregelt ist, deren Einhaltung durch Standesorganisationen mehr oder weniger autonom kontrolliert wird, um etwa in den Feldern Recht und Medizin die Konkurrenz von „Kurfuschern, Rechtsverdrehern oder Scharlatanen“ zu verhindern (Wetterer 1995, S. 15). Angelika Wetterer zufolge ist historisch eine Entwicklung in drei Phasen festzustellen. In der ersten habe es die „Etablierung einer geschlechtsexklusiven sozialen Schließung“ gegeben, solange nämlich Frauen (vor dem Ersten Weltkrieg) zum Studium an Universitäten überhaupt nicht zugelassen waren. In der zweiten Phase „verlagerten sich die geschlechtsexklusiven Schließungsstrategien vom Zugang zum Qualifikationssystem auf den Eingang zum Beschäftigungssystem“, indem Frauen trotz erfolgreicher Abschlüsse durch bürokratische Hindernisse oder personalpolitische Entscheidungen verwehrt wurde, entsprechende berufliche Stellen einzunehmen. Schließlich sei es in einer dritten Phase dazu gekommen, dass Frauen zwar Zugang zu einschlägigen Berufen fanden, doch habe sich gleichzeitig eine „berufs- bzw. professionsinterne Hierarchisierung“ ergeben, bei der mehr oder weniger angesehene und unterschiedlich remunerierte Tätigkeiten entlang der Geschlechtergrenzen verteilt wurden (ebd., S. 14f.). Es wird zu überprüfen sein, inwieweit diese Phaseneinteilung für den Bereich der wirtschaftswissenschaftlichen Studien gültig ist und auch hier analog gefolgert werden kann, es sei gelungen, „die Frauen aus den Professionen auszugrenzen und sie in der Bereich der untergeordneten Semiprofessionen zu verweisen“ (ebd., S. 21).

Im Vergleich zu anderen akademischen Professionen ist einschränkend festzuhalten, dass wirtschaftswissenschaftliche Tätigkeiten einen wenig ausgeprägten Grad an Professionalisierung haben. Nach dem Verständnis von „wirklichen“ Professionen sind WirtschaftswissenschaftlerInnen, wie bereits in der Einleitung vermerkt wurde, in der beruflichen Praxis allenfalls „semi-professionals“. Das Berufsfeld stellt keine eindeutige Profession dar, wie die Medizin oder das Recht, unter anderem deshalb, weil Universitäten und Fachhochschulen in den Wirtschaftswissenschaften analoge Ausbildungsgänge anbieten und zudem auch in der dualen Ausbildung und beruflichen Weiterbildung Kaufleute qualifiziert

werden, die danach ähnliche Tätigkeiten ausüben und Positionen besetzen (können) wie WirtschaftsakademikerInnen. Somit liegt nur für einen Teil der Wirtschaftsberufe die Notwendigkeit der Akademisierung vor und es gibt keine Grundlage für eine professionelle Schließung wie in den erst genannten Fächern:

„Es ist zu berücksichtigen, dass die Akademisierung wirtschaftender Tätigkeiten, trotz aller Systematisierungs- und Kodifizierungsversuche des für diese Tätigkeiten relevant erscheinenden Wissens, nicht in entsprechend geschlossenen Sozialformen – Berufsrollen und Berufsfeldern – resultieren kann, welche wir aus anderen funktionalen Teilsystemen mit den ihnen eigenen Rollen und Positionen kennen, so etwa Pfarrer, Ärzte, Anwälte und Richter (...) allenfalls an den Rändern des Wirtschaftens finden wir diese in Gestalt einschlägiger beratender Berufe (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer).“ (Buttgereit 1992, S. 102)

Dazu kommt, dass sich die Berufsfelder der Wirtschaftsakademikerinnen in besonderer Weise als vertikal durchlässig erweisen: Es gibt große Potenziale des *up-grading* von vorher nicht akademisierten Tätigkeiten, aber auch große Bereiche „unterwertiger“ Einsatzfelder (Teichler 2001). Insgesamt hat die Heterogenität der beruflichen Ausbildungsgänge einerseits und der beruflichen Positionen andererseits es erschwert, dass WirtschaftsakademikerInnen ein gemeinsames Standesbewusstsein entwickeln und sich auch entsprechend organisieren konnten. Daher rührt die weitgehend fehlende Marktmacht der, nur in Teilbereichen, organisierten Ökonomen und Ökonominen. Aus all diesen Gründen lässt sich hier besonders gut studieren, wie Segregationsprozesse sowohl horizontal (Verteilung auf verschiedene Tätigkeitsbereiche) als auch vertikal (Verteilung auf die Hierarchieebenen) auf dem Arbeitsmarkt wirksam werden.

Ob der Bereich des Managements als eigenständige Profession gekennzeichnet werden kann, ist bis heute umstritten (Hermann 2004, S. 104ff.). Mit der Industrialisierung, d.h. der teilweisen räumlichen und funktionalen Trennung von Eigentum und Unternehmensführung, entstanden neuartige Aufgaben in den Betrieben. Die dazugehörigen beruflichen Positionen wurden mit Personen besetzt, die weder EigentümerInnen noch ArbeitnehmerInnen im engeren Sinn waren. Diese neue Schicht nahm, obwohl nicht im Besitz des Kapitals, Führungs- und Organisationsaufgaben wahr und besaß Entscheidungsbefugnis. Managementpositionen entwickelten sich insbesondere seit den 1950er Jahren aus den bisherigen kaufmännischen und technischen Führungspositionen heraus zu prestigeträchtigen Aufgabenfeldern mit eigenem Anforderungsprofil. Erwartet werden heute mobile ExpertInnen, die mit ihren Fähigkeiten in unterschiedlichen Branchen, Organisationen und Aufgabenfeldern einsetzbar sind. Ihre Hauptaufgaben liegen heute nicht mehr in der Kontrolle des Fertigungsbereichs, wie zu Beginn des Prozesses oder im Bereich des Rechnungswesens oder der Finanzierung, sondern eher in strategischen Aufgaben bis hin zu Repräsentationspflicht-

ten, die früher den EigentümerInnen oblagen. Die „modernen“ ManagerInnen müssen über Berufsverbindungen, Kontakte und Netzwerke verfügen und für die jeweilige Organisation als ProblemlöserInnen und/oder RettungskünstlerInnen wirken. Sie formulieren einen eigenen Wertekodex – den „Geist des Managements“ – und versuchen über berufliche Zertifikate wie den Master of Business Administration (MBA) einen spezifischen Wissenskanon zu etablieren. Kanter sieht deswegen heute Management als Profession (Kanter 1993). Für eine solche Charakterisierung sprechen nach Hermann drei Gründe:

1. „die Veränderung des Bildes von Organisationen weg von der Maschinenmetapher (...) hin zu komplexen sozialen Systemen, die veränderte Anforderungen an ManagerInnen stellen,
2. die zunehmende Akademisierung (...),
3. eine Verschiebung der sozialen Schicht, aus welcher relevante Personen rekrutiert werden bzw. in welcher sich die AkteurInnen bewegen (...)“ (Hermann 2004, S. 107f.)

Der US-amerikanische Managementforscher Mintzberg (1991) teilt diese Positionen nicht und verweist darauf, dass sich das Management immer noch beruflich anders formiert als die „echten“ Professionen (vgl. Mintzberg 1991). Demgegenüber verknüpft Ohlendieck die Professionalisierungsthese mit einer These zum Wandel des Geschlechterverhältnisses:

„(...) im Laufe des 20. Jahrhunderts (wird) Management zu einer wissenschaftlichen Disziplin und damit zu einer Profession. Mit Professionalisierungen gehen stets auch Egalisierungseffekte einher: Da alle Angehörigen einer Profession prinzipiell über die gleiche Qualifikation verfügen und damit dieselbe Zugangsberechtigung erworben haben (...), öffnet die Professionalisierung das Management auch für Frauen. Egalisierungseffekte ziehen ebenso eine ‚Reorganisation der Organisationen‘ (...) im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis nach sich, auch wenn wir, in fast allen Bereichen des Arbeitsmarktes, weiterhin auf ausgeprägte Formen der Segregierung der Geschlechter treffen. Konkurrenz zwischen den Geschlechtern steht also noch ganz am Anfang (...)“ (Ohlendieck 2003, S. 184)

Während sich diese Positionen innerhalb der Unternehmen herausbilden, wachsen an den Rändern neue Berufsfelder wie die Unternehmensberatungen heran, die als Unternehmens-Externe mit spezifischen Problemlösungen betraut werden. Auch für diese Gruppe gilt, dass sie kaum als Profession im engeren Sinn bezeichnet werden kann, da sie weder institutionalisierte Qualifikationsvoraussetzungen noch kodifizierte ethische Berufsstandards entwickelt hat, ebenso wenig wie sie eine gesellschaftlich akzeptierte „Alleinstellung“ zur Lösung betriebswirtschaftlicher Probleme im weitesten Sinn einnimmt (vgl. Rudolph 2007; Rudolph/Okech 2004).

Ungeachtet der Frage, ob das Management nun als Profession zu kennzeichnen ist, bleibt festzuhalten, dass es über die letzten 100 Jahre nicht gelungen ist, diese Management-Positionen mit einem eindeutigen beruflichen Ausbildungsgang zu verknüpfen – im Gegenteil: Selbst kaufmännische Management-Positionen werden bis heute auch von TechnikerInnen, IngenieurInnen, JuristInnen und nicht-akademisch qualifizierten Kaufleuten besetzt.

Trotz dieser Abweichungen der Berufssituation der WirtschaftswissenschaftlerInnen von den strengen Kriterien der Profession gilt zu prüfen, ob Analogien zu den Prozessen, wie sie von Wetterer beschrieben werden, sichtbar sind: Frauen erhalten zwar Zugang zu den wirtschaftsbezogenen Tätigkeiten und Berufen, diese Integration ist allerdings in Gestalt geschlechtsspezifischer Segregationslinien erfolgt, die den Frauen spezifische Positionen, in der Regel unterhalb derer der Männer, zuweist. Inwieweit Männer und Frauen dabei in unterschiedlichen Positionen beschäftigt sind, d.h. Männer als Manager (in der Profession) und Frauen in Semi-Professionen als Sekretärinnen, Assistentinnen oder Sachbearbeiterinnen, muss dabei genauso untersucht werden wie die weitergehende Frage, ob durch die steigende Ausbildung vom WirtschaftsakademikerInnen nicht eine ganz neue Situation in diesen Berufsfeldern entsteht:

„Da Frauen heute in großer Zahl wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge absolvieren, stehen sie inzwischen für die moderne Profession ‚Betriebswirtin‘ oder ‚Managerin‘ ebenso wie Männer zur Verfügung (...). Mit den Faktoren Qualifikation als Zugangsvoraussetzung, der Professionalisierung des Berufsfelds und der Tatsache, dass Frauen verstärkt in karriererelevante Berufsfelder vorstoßen, sind in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts erstmalig die Voraussetzungen geschaffen worden, dass Frauen und Männer in einen Wettbewerb um dieselben Positionen treten können (...). Nur in professionalisierten Bereichen können sich aufgrund der gleich(wertig)en Qualifikationen von Frauen und Männern, die sie am Arbeitsmarkt zu ‚perfekten Substituten‘ macht, Segregationen auflösen und es kann wirkliche Konkurrenz stattfinden. Und erst wenn tatsächlich konkurriert wird, kann es zu Diskriminierungen kommen.“ (Ohlendieck 2003, S. 184)

