



Andrea-Hilla Carl
Friederike Maier
Dorothea Schmidt

Auf halbem Weg

Die Studien- und Arbeitsmarkt-
situation von Ökonominnen
im Wandel



Fachhochschule für
Wirtschaft Berlin

Berlin School of Economics

<https://doi.org/10.5771/9783845267807>, am 27.08.2024, 00:38:05

Open Access -

https://www.nomos-elibrary.de/doclib/abstract.php?id_art=111111

Auf halbem Weg

fhw forschung
48/49

Eine Veröffentlichung der
Fachhochschule
für Wirtschaft Berlin
Badensche Str. 50-51
D-10825 Berlin

Herausgeber:
Der Rektor der Fachhochschule
für Wirtschaft Berlin

Redaktion:
Birgit Mahnkopf


Andrea-Hilla Carl
Friederike Maier
Dorothea Schmidt

Auf halbem Weg

Die Studien- und
Arbeitsmarktsituation von
Ökonominnen im Wandel



Fachhochschule für
Wirtschaft Berlin

<https://doi.org/10.5771/9783384526780> am 27.08.2024, 00:35:05
Open Access -  www.library.de/agb

edition
sigma



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-89404-794-8 **ISSN 0945-4926**

© Copyright 2008 by edition sigma, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhalt

Vorwort	9
1. Einleitung	11
2. Frauen und Männer bei der Studienwahl und auf dem Arbeitsmarkt: der konzeptionelle Rahmen	19
2.1 Geschlechterverhältnisse	19
2.2 Soziale Faktoren bei der Studien- und Berufswahl	24
2.3 Geschlechtsspezifische Segregation auf Arbeitsmärkten	29
2.4 Berufs- und Tätigkeitsfelder der WirtschaftsakademikerInnen	32
3. <i>Learning by doing</i> für Kaufleute – Volkswirtschaft für Staatsbeamte im 19. Jahrhundert	37
3.1 Lernen im Kontor und in der Handelsschule	37
3.2 Nationalökonomische Studien und Berufe	43
4. Der Aufstieg der Wirtschaftswissenschaften und der Wirtschaftsberufe bis 1933	47
4.1 Die Gründung der Handelshochschulen	47
4.2 Die Betriebswirtschaftslehre – ein umkämpftes Fach	51
4.3 Die Nationalökonomie – ein Fach in der Krise	54
4.4 Studierende und Geschlechterverhältnisse	56
4.5 Wirtschaftsberufe und interne Konkurrenzen	63
4.6 WirtschaftsakademikerInnen im Berufsleben	65
4.7 Handelsschülerinnen in den Büros	69

6		<i>Inhalt</i>
5.	„Gemeinnutz geht vor Eigennutz“ – Nationalsozialistische Rhetorik und Praxis	73
5.1	Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre im Nationalsozialismus	73
5.2	Studierende und WirtschaftswissenschaftlerInnen in der Praxis	78
6.	Die endgültige Etablierung der Wirtschaftswissenschaften in der Bundesrepublik	83
6.1	Der Siegeszug der Betriebswirtschaftslehre	83
6.2	Wandlungen der Volkswirtschaftslehre	92
6.3	Studierende und Geschlechterverhältnisse	96
6.4	Wirtschaftsakademikerinnen im Berufsleben	103
7.	Für den „Sieg des Sozialismus“: Wirtschaftswissenschaften in der DDR	109
7.1	Die Bedeutung ökonomischer Studien im real existierenden Sozialismus	109
7.2	Studierende, AbsolventInnen und Geschlechterverhältnisse	116
8.	Vom Studium in den Beruf – die geschlechtsspezifischen Muster der Berufseinmündung	123
8.1	Die Entwicklung der AbsolventInnenzahlen	123
8.2	Geringe Arbeitslosigkeit – hohe Erwerbstätigkeit	126
8.3	Beschäftigungsformen, Einkommen und Status	128
8.4	Qualifikationsadäquanz und Berufszufriedenheit	131
8.5	Geschlechtsspezifische Muster der Berufseinmündung	136
9.	WirtschaftsakademikerInnen auf dem Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren	139
9.1	Methodische Vorbemerkungen	139

<i>Inhalt</i>		7
9.2	Expandierende Beschäftigungsmöglichkeiten – niedrige Arbeitslosigkeit – steigende Frauenanteile	140
9.3	Horizontale und vertikale Segregation und Einkommensunterschiede	145
9.4	Manager oder kaufmännische Angestellte?	158
10.	Fazit	161
Literatur		173
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen		188

Vorwort

Diese Studie ist im Rahmen des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht. Zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels“ entstanden. Zwei Jahre lang förderte die DFG unsere Arbeiten zur Entwicklung der Studien- und Arbeitsmarktsituation von Wirtschaftsakademikerinnen. Der Forschungsverbund, der im Rahmen des Schwerpunktprogramms bestand, hat unsere Studie sehr befruchtet, nicht nur durch die Diskussion unseres Forschungsantrages, sondern auch durch die Möglichkeit, bei zwei Workshops unsere Ergebnisse vorzustellen und mit Kolleginnen zu diskutieren. Zudem sind die Arbeiten anderer Projekte des Programms für uns sehr wichtig gewesen, da sie dazu beigetragen haben, die Prozesse der Veränderung in unserem Berufsfeld genauer zu analysieren und zu verstehen, wo es Parallelen und Unterschiede zwischen verschiedenen Berufen und Tätigkeiten gibt, wo „unsere“ Wirtschaftsakademikerinnen im Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Profession und den Berufsfeldern und Tätigkeiten stehen. Die nun vorliegende Studie macht Veränderungsprozesse und Behandlungstendenzen über einen Zeitraum von mehr als 100 Jahren gleichermaßen deutlich und sie ist dennoch nur eine erste Annäherung an das Thema, die spezifische und detaillierte Analysen auf der Ebene konkreter Berufsfelder und Tätigkeiten nahe legt.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen bedanken, die diesen Forschungsprozess in den vergangenen Jahren unterstützt haben, vor allem bei unseren studentischen Hilfskräften *Dietmar Hobler*, *Inka Lück* und *Manon Raschke* sowie bei *Silke Mahnkopf-Praprotnik*, die uns bei der Endfassung dieser Studie sehr geholfen hat. Die FHW Berlin hat unsere Arbeit großzügig mit sachlicher und technischer Ausstattung gefördert und die Veröffentlichung dieses Bandes ermöglicht. Ein besonderer Dank geht zudem an *Rainer Bohn* von der edition sigma, der uns immer kompetent beraten und den Entstehungsprozess dieser Studie sehr hilfreich und konstruktiv begleitet hat.

Berlin, im November 2007

*Andrea-Hilla Carl,
Friederike Maier,
Dorothea Schmidt*

1. Einleitung

Greta Kuckhoff nahm nach dem Ersten Weltkrieg in Berlin das Studium der Nationalökonomie auf – ein damals eher ungewöhnlicher Schritt für eine junge Frau. Sie musste gleich zu Beginn erfahren, dass dies, selbst wenn frühere rechtliche Beschränkungen mittlerweile aufgehoben waren, von höherer Warte keineswegs immer begrüßt wurde:

„Professor Gustav Roethe, Seine Magnifizienz, Rektor der Friedrich-Wilhelm-Universität zu Berlin, hatte die Hände auf dem Rücken gehalten, als wir frisch immatrikulierten Mädchen und Frauen 1924 an ihm vorüberdefilierten. Die Studenten begrüßte er mit kräftigem Handschlag.“ (Kuckhoff 1982, S. 9)

Seit mehr als einem Jahrhundert gehörte die Nationalökonomie damals bereits zum Fächerkanon vieler deutscher Universitäten, weibliche Studierende wurden jedoch bis zu den 1890er Jahren nicht aufgenommen. Auch Jahrzehnte später wurden sie nicht allseits akzeptiert und wirtschaftswissenschaftliche Studien blieben nach wie vor eine Männerdomäne. Zwar stieg der Anteil der weiblichen Studierenden während des Ersten und während des Zweiten Weltkriegs phasenweise an, aber erst nach 1945 bildete sich ein grundlegend neues Muster heraus: dies zuerst in der DDR, wo der Anteil der Ökonomie-Studentinnen bereits Anfang der 1970er Jahre knapp unter 40% lag und bis 1989 auf fast 70% anstieg (Winkler 1990, S. 47). In der Bundesrepublik machte sich der neue Trend dagegen mit erheblicher Verzögerung bemerkbar und fiel insgesamt schwächer aus. Dennoch wandelten sich die Wirtschaftswissenschaften in den letzten Jahren auch hier von einem Männer- zu einem gemischten Studienfach und entwickelten sich zur quantitativ wichtigsten Disziplin für angehende Akademikerinnen. Betrug der Anteil der Studentinnen der Betriebswirtschaftslehre 1972 (in der „alten“ Bundesrepublik) knapp 10%, so stieg er bis 1999 (im vereinigten Deutschland) auf knapp 40%. Bei den Studierenden der Volkswirtschaftslehre erhöhten sich die entsprechenden Anteile von rund 15% auf rund 34% (Statistisches Bundesamt, Bildungsstatistik, VII C – 5.11).

Von den beiden Fächern hat die Nationalökonomie die weitaus längere Tradition. In Berlin wurde sie bereits ab 1834 gelehrt und in den 1880er Jahren entstand an der Friedrich-Wilhelm-Universität ein wirtschaftswissenschaftliches Institut, in dem Nationalökonomien, Statistiker, Agrarhistoriker und Finanzwissenschaftler zusammenarbeiteten. Um 1900 konstituierte die Nationalökonomie eine *community of science*, deren Berechtigung außer Frage stand. Dagegen stellte die Betriebswirtschaftslehre zunächst ein allenfalls gnädig geduldetes Stiefkind im Kreis der akademischen Familie dar, das jedoch in den folgenden Jahrzehnten seinen Platz gegenüber der älteren Verwandten nicht nur behaupten,

sondern – gemessen an der Zahl der Lehrstühle und der Studierenden – diese in ihrer quantitativen Bedeutung nach und nach auch überflügeln sollte. Das neue Fach etablierte sich zunächst an den Handelshochschulen, dann an den Universitäten und in der Bundesrepublik seit den 1970er Jahren zusätzlich an Fachhochschulen. In der DDR gehörten Wirtschaftsstudien bald zu den zentralen Fächern, da in ihnen das Personal für Planungs- und Leitungstätigkeiten in der Wirtschaft herangezogen werden sollte.

In früheren Zeiten war der Stellenwert eines Wirtschaftsstudiums häufig in Frage gestellt worden, da umstritten war, wozu ein solches in der Praxis befähigen sollte, und verschiedentlich vertreten wurde, auch andere Wege könnten zum gleichen Ziel führen. Tatsächlich weisen die Wirtschaftswissenschaften im Vergleich zu anderen akademischen Fächern einen wenig ausgeprägten Grad an Professionalisierung auf. Daher sind Wirtschaftswissenschaftlerinnen in den Augen von Vertretern der „wirklichen“ Professionen in der beruflichen Praxis allenfalls „semi-professionals“. Es ist ihnen bis heute nicht gelungen, Berufsbereiche so exklusiv zu besetzen und zu definieren, dass sie als Professionen wie Medizin oder Jura gelten könnten (Daheim 1992, S. 26). Dieser besondere Status lässt sich durch verschiedene Faktoren erklären: durch die begrenzte Akademisierung lediglich einiger, aber eben nicht aller, Wirtschaftsberufe, durch die Breite möglicher beruflicher Einsatzfelder und durch die weitgehend fehlende Marktmacht organisierter Ökonomen und Ökonominen. Bis heute existiert nur für wenige „typische“ Ökonomen-Tätigkeiten in der Privatwirtschaft und bei Verbänden, im öffentlichen Dienst und innerhalb der freien Berufe eine strikte Verklammerung zwischen spezifischen Ausbildungsanforderungen und dem Erreichen bestimmter beruflicher Positionen. Um etwa Unternehmer oder Unternehmerin zu werden, ist in den meisten Fällen keinerlei formale Anforderung vorgeschrieben. Auch der rasch wachsende Bereich der WirtschaftsberaterInnen kennt weder eine geschützte Berufsbezeichnung noch formale Ausbildungsgänge. Einige wenige Bereiche ökonomischer Tätigkeiten sind exakt definiert und durch formale und qualifikationsspezifische Nachweise strukturiert (dies gilt z.B. für WirtschaftsprüferInnen und SteuerberaterInnen) – aber selbst dann ist der Zugang oftmals nicht auf akademisch qualifizierte ÖkonomInnen begrenzt.

Die große Spannweite der Qualifikationsmöglichkeiten und Berufsbereiche ist gleichzeitig mit deutlichen sozialen Abstufungen verbunden. Wenn die Ausbildungen im Einzelnen zwar nicht definitiv vorgezeichnete Karrierewege erschließen, so sorgen sie dennoch für gesellschaftliche Filterfunktionen (vgl. zu einzelnen Berufen Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2001).

In diesem undeutlich strukturierten Feld waren Frauen seit den 1920er Jahren nach dem Besuch von Handelsschulen hinterher meist in Sachbearbeitertätigkeiten der privaten Wirtschaft oder der öffentlichen Verwaltung anzutreffen, während sie in den höherrangigen Ausbildungen und Berufen lange Zeit nur

ausnahmsweise in Erscheinung traten und diese eindeutig männerdominiert blieben (Gottschall 1990, S. 132ff.). Als Volkswirtinnen nahmen sie vor 1933 besonders oft Stellen ein, die – etwa in Wohlfahrtsverbänden – soziale Tätigkeiten im weitesten Sinn betrafen, wobei es ihnen allerdings nur ausnahmsweise gelang, höhere Positionen im Verwaltungsdienst, in Verbänden, in der privaten Wirtschaft oder in der Wissenschaft zu erreichen. Anders als Männer mit vergleichbaren Ausbildungen waren Frauen oftmals nicht entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt (vgl. Lohschelder 1994).

In den letzten Jahrzehnten haben sich jedoch tief greifende Wandlungen ergeben. Zunächst ist der Stellenwert wirtschaftsbezogener Ausbildungen insgesamt gestiegen. Vor allem der Betriebswirtschaftslehre wird inzwischen in vielen gesellschaftlichen Bereichen, weit über Privatunternehmen hinaus, der Charakter einer Leitwissenschaft zugeschrieben, die etwa auch in Hochschulen oder bei sozialen Berufen für einzelwirtschaftliche Effizienz und Zweckrationalität sorgen soll (so ist von einer „Verbetriebswirtschaftlichung“ vieler gesellschaftlicher Bereiche, z.B. von Hochschulen die Rede; Bultmann 1998). Auch gilt in vielen Bereichen, etwa bei der Leitung von Familienunternehmen oder von Klein- und Mittelbetrieben, das früher übliche *learning by doing* als nicht mehr ausreichend, sondern es wird häufiger eine formale außerbetriebliche Ausbildung erwartet. Zugleich sind innerbetriebliche Aufstiegswege für kaufmännische Angestellte schwieriger geworden, seit Betriebe dazu übergegangen sind, mittlere Fach- und Führungspositionen mit Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen zu besetzen (vgl. Tessaring 1994). Und es gelang WirtschaftswissenschaftlerInnen in Privatunternehmen wie im öffentlichen Dienst auch, die traditionelle Gepflogenheit der Besetzung von höheren Führungspositionen vorzugsweise mit Juristen bzw. Technikern teilweise zu ihren Gunsten zu modifizieren. Alle diese Tendenzen haben dazu beigetragen, dass sich die Gewichte der Disziplinen verschoben haben – betriebswirtschaftliche Ausbildungen sind insgesamt wichtiger geworden und haben auf Kosten volkswirtschaftlicher Ausbildungen anteilmäßig stark zugenommen. Gleichzeitig fand die eingangs erwähnte zunehmende Feminisierung wirtschaftswissenschaftlicher Studien durch die wachsende Beteiligung von Studentinnen statt und mehr Frauen als jemals zuvor treten in den Arbeitsmarkt mit einer akademischen wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildung ein. Ein Drittel der erwerbstätigen Wirtschaftsakademikerinnen sind zu Beginn des 21. Jahrhunderts Frauen.

Das Projekt ist konzeptionell-theoretisch in einer Schnittmenge mehrerer, seit langem etablierter Forschungsbereiche verortet, von deren Ergebnissen wir ausgehen. Obwohl der Wandel wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildungen und Berufe unter dem Aspekt des Geschlechterverhältnisses bisher kaum untersucht worden ist, gibt es dennoch Anknüpfungspunkte und wir werden auf verschiedenen Studien aufbauen. So beschäftigte sich Jutta Schmitt mit den Frauenan-

teilen von Wirtschaftswissenschaftlerinnen im Studium und beim wissenschaftlichen Personal an deutschen Hochschulen sowie mit ihrem Status und ihrer Stellung in anderen Berufsfeldern. Die Autorin kam zu dem Ergebnis, der Verbleib von Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge sei bislang ungewiss, insgesamt könne man jedoch zweifellos von einer deutlichen geschlechterhierarchischen Ordnung im Berufsleben ausgehen (Schmitt 1994). Hedwig Rudolph wies in diesem Zusammenhang auf den Androzentrismus der ökonomischen Theorie hin und diagnostizierte eine Tendenz zur sozialen Schließung von statushöheren Berufsbereichen, die sich als Männerdomäne etablierten (Rudolph 1999).

Die Entwicklung der Verhältnisse an Hochschulen und im Erwerbsleben ist jeweils für sich relativ gut erforscht, nicht jedoch in ihrer Verknüpfung unter geschlechtsspezifischer Perspektive. So existieren zwar für die Bundesrepublik eine Fülle von Querschnitts-Daten der amtlichen Hochschulstatistik wie auch von Grund- und Strukturdaten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, aber nur einige wenige Längsschnitt-Studien geben Aufschluss über das Schicksal der AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Fächer (Peschel 1998; Mayrhofer et al. 2005). Selten werden hierbei explizit die weiblichen Absolventen thematisiert (Penrose 1997; Maier et al. 2003; Mayrhofer et al. 2005).

Des Weiteren lassen sich nur wenige Studien finden, die den Wandel der entsprechenden Berufsfelder nach 1945 hinsichtlich der vertikalen und horizontalen Segregationslinien genauer beleuchtet haben. Allgemein haben wir den Eindruck gewonnen, dass diese Berufsgruppe, aufgrund der Heterogenität ihrer beruflichen Einsatzfelder, allenfalls am Rande in den Blick der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Professionsforschung bzw. der Frauenforschung geraten ist. Zwar gibt es zahlreiche Untersuchungen, die bestimmte Tätigkeiten wie Führungspositionen, leitende Angestelltentätigkeiten etc. zum Gegenstand haben, aber keine von ihnen geht ausdrücklich auf die akademischen Ökonominen ein (als Beispiel Baethge et al. 1995). Diese Arbeiten liefern dennoch wertvolles Material zur Analyse der Veränderung der beruflichen Tätigkeiten und Positionen. Gleichzeitig ist es uns möglich, in unserer Studie, an die generellen und spezifischen Erhebungen zur Akademikerbeschäftigung anzuknüpfen (z.B. Teichler/Buttgereit 1992; Minks 1992), auch liegt eine Studie zu den Betriebswirten bis 1945 vor (Franz 1998). Außerdem können wir bei unserem Vorhaben auf wichtige Arbeiten zur Entwicklung der Angestelltenberufe bzw. -tätigkeiten zurückgreifen sowie auf die reichhaltige Literatur über Frauen in Fach- und Führungspositionen (vgl. stellvertretend für die sozialwissenschaftliche Literatur Gottschall 1990). Darüber hinaus existieren empirische Studien und theoretische Arbeiten aus betriebswirtschaftlicher bzw. personalwirtschaftlicher Perspektive, die sich ausführlich mit dem Thema Führungskräfte beschäftigen, wobei aufbauend auf den Arbeiten von Rosabeth Moss Kanter im deutschsprachigen Raum

insbesondere Demmer (1988), Domsch/Regnet (1990) und Hadler (1994) zu nennen sind. In den wenigen wissenschaftlichen Untersuchungen zur Entwicklung der spezifischen beruflichen Einsatzfelder von WirtschaftswissenschaftlerInnen werden Geschlechteraspekte nur vereinzelt thematisiert (zur Tätigkeit von Unternehmensberatungen Schütte 1996; Degele 2001 sowie im Rahmen des Forschungsschwerpunktes Rudolph/Okech 2004; Rudolph 2007). Zur Situation in der DDR und im Transformationsprozess liegen Untersuchungen zu verschiedenen Akademikerinnengruppen wie zu den Ingenieurinnen vor (Zachmann 2000), nur ansatzweise wird bisher jedoch auf Wirtschaftswissenschaftlerinnen eingegangen (Stein 1995).

Zum Gang der Untersuchung

Bisher also wenig diskutiert, haben sich hinter dem Rücken der Beteiligten Veränderungen von erheblicher Tragweite ergeben, deren Ursachen, Ausmaße und Folgen in dieser Studie thematisiert werden. Die hier skizzierten (und später detaillierter ausgeführten) Veränderungen werden von uns daraufhin untersucht, inwieweit dabei traditionelle Geschlechterverhältnisse tendenziell aufgelöst, verfestigt, auf neuen Stufen reproduziert oder aber unverändert gelassen wurden. Wir wollen in unserer Untersuchung die Entwicklungen in ihrer geschichtlichen Einbettung darstellen, die gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen kontextualisieren und werden an der sozialen Konstruiertheit von Geschlechternormen und Geschlechterverhältnissen anknüpfen – dies unter Berücksichtigung von realen Machtverhältnissen und Hierarchisierungen. Wir versprechen uns von einer Verschränkung von allgemein ökonomischer und politischer Entwicklung mit der Entwicklung des Faches Wirtschaftswissenschaften und der Veränderung des Geschlechterverhältnisses fundierte Einblicke in Veränderungs- und Beharrungsprozesse und die Möglichkeit angemessener Bewertung der Entwicklungen jenseits tagesaktueller und punktueller Eindrücke.

In Kapitel 2 wird der theoretisch-konzeptionelle Rahmen der Studie skizziert, der sich aus einer Schnittmenge unterschiedlicher Zugänge ergibt: den Forschungen zum Wandel der Geschlechterverhältnisse, zu den sozialen Faktoren der Studien- und Berufswahl, zur geschlechtsspezifischen Segregation auf Arbeitsmärkten sowie den Forschungen zu den Berufs- und Tätigkeitsfeldern der Wirtschafts-akademikerInnen. Aufbauend darauf folgt unsere Studie dann einem zeitlichen Verlauf: in den Kapiteln 3 bis 7 werden die Entwicklungen in den vergangenen 100 Jahren systematisch dargestellt. Die erste Ebene der Analyse betrifft dabei die Veränderungen des Stellenwerts wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge und die Verschiebungen zwischen volks- und betriebswirtschaftlichen Studien und einzelnen Disziplinen. Hier ist zu fragen, warum wirtschaftswissenschaftliche Studien den Frauen für lange Zeit verschlossen blieben, wie es gelegentlich aber

auch zu gegenläufigen Entwicklungen und schließlich zu steigenden Frauenanteilen kam. Die zweite wichtige Ebene der Untersuchung bezieht sich auf die Berufswege der AbsolventInnen und die beruflichen Positionen, die WirtschaftsakademikerInnen im Laufe der vergangenen 100 Jahre einnahmen. Insgesamt geht es dabei um die Frage: Wenn Frauen sich seit mehreren Jahrzehnten sehr viel mehr als früher für wirtschaftswissenschaftliche Studien entschieden haben – in welcher Weise hat sich dies auf ihre späteren beruflichen Karrieren niedergeschlagen? Diese Frage wird in jedem der untersuchten historischen Abschnitte aufgegriffen sowie für die jüngste Vergangenheit detailliert untersucht. Die bis 1990 geteilte und nun vereinigte Stadt Berlin erschien uns dabei als besonders geeignetes Untersuchungsterrain, um die Veränderungen des Studienfaches Wirtschaftswissenschaften nachzuzeichnen. In Berlin gab es eine der ersten Handelshochschulen, und auch an der Berliner Universität waren die Wirtschaftswissenschaften frühzeitig vertreten. Hier befand sich die größte wirtschaftswissenschaftliche Ausbildungsstätte der DDR, die Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“, während in West-Berlin Wirtschaftswissenschaften sowohl an der FU wie an der TU und seit 1971 an der neuen Fachhochschule für Wirtschaft gelehrt wurden. Trotz aller Besonderheiten dieser Stadt ließ sich der Niederschlag der gesellschaftlichen Entwicklungen in der Bundesrepublik, in der DDR und im vereinten Deutschland daher wie in einem Brennglas untersuchen. Die Analyse der Situation von WirtschaftsakademikerInnen auf dem Arbeitsmarkt und in der beruflichen Praxis beschränkte sich demgegenüber nicht auf Berlin. Hier wurden Daten und Studien für das frühere Deutsche Reich wie für die späteren Gebiete der Bundesrepublik und der DDR herangezogen. Die Entwicklung der 1980er und 1990er Jahre erschloss sich aus der Auswertung von AbsolventInnen-Studien. Zur Analyse der Berufssituation von WirtschaftswissenschaftlerInnen im vereinigten Deutschland wurden auf Basis von Daten aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes eigene Auswertungen vorgenommen. Im Kapitel 8 stellen wir dar, wie sich die Berufseinmündung der Frauen seit dem 1980er Jahren entwickelt hat und in Kapitel 9 wird auf der Basis der Mikrozensusdaten analysiert, welche beruflichen Positionen die Wirtschaftsakademikerinnen am Ende des 20. Jahrhunderts einnehmen. Das Ergebnis überrascht kaum: Trotz steigendem Angebot an hochqualifizierten Ökonominen sind in den höchsten Führungspositionen Frauen nach wie vor erheblich unterrepräsentiert, im mittleren Management mittlerweile jedoch sehr viel häufiger als früher anzutreffen. Allerdings arbeitet ein Teil der Frauen auch in einfachen kaufmännischen Tätigkeiten. Wir haben die Entwicklung der Angebots- und der Nachfrageseite des „Markts für Ökonominen und Ökonomen“ in den Blick genommen, wobei es nicht nur um die zahlenmäßigen Veränderungen ging, sondern auch um die qualitative Bedeutung des strukturellen Wandels in wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Hinsicht. Zusammengefasst werden diese Aspekte im Kapitel 10.

Wandlungen und Beharrungen werden nicht nur beschrieben, sondern ansatzweise auch erklärt. Haben sich die Strukturen oder die AkteurInnen verändert oder handelt es sich um ein komplexes Zusammenspiel von beidem?

Die Studie zeigt die Veränderungsprozesse und die Beharrungstendenzen über einen Zeitraum von mehr als 100 Jahren und sie macht deutlich, dass die Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern auch in unserer Profession noch nicht an Bedeutung verloren haben. Mit ihrer zunehmenden Präsenz bei wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächern haben Frauen die erste Hälfte des Weges geschafft. Wie wird es ihnen auf der zweiten ergehen?

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.“ (Weiterer 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 gegenüberstellt 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 studiren dürfen? Ob Frauen studiren können (im Sinne ihrer Befähigung) Ob Frauen studiren 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 studentischen

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 „Kurpfuschern, 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 Stellungen 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 Repräsentationspflich-

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)

3. *Learning by doing* für Kaufleute – Volkswirtschaft für Staatsbeamte im 19. Jahrhundert

3.1 Lernen im Kontor und in der Handelsschule

Einen Handels- oder Industriebetrieb zu leiten, das lernte man am besten in der täglichen Praxis, vor allem aber im eigenen Familienbetrieb – davon war man in den Unternehmerkreisen des 19. Jahrhunderts weithin überzeugt. Dies galt nicht nur für junge Männer. Auch Frauen wuchsen oftmals auf diese Art ins Wirtschaftsleben hinein. Im Handwerk war es üblich, dass Witwen nach dem Tod des Ehemanns dessen Betrieb weiterführten, meist unter der Bedingung, dass sie den Altgesellen heirateten. Aber auch in den vermehrt neu gegründeten Unternehmen außerhalb von Handwerk und Landwirtschaft galt es häufig als selbstverständlich, dass Frauen das Familienunternehmen übernahmen, um Kinder oder andere Verwandte zu versorgen. Das ererbte Geschäft sollte dazu verhelfen, das bisher erreichte standesgemäße Leben zu garantieren, aber diese Frauen sahen sich darüber hinaus verpflichtet, es für die nächste Generation zu erhalten und das Lebenswerk des Mannes aufrechtzuerhalten. Jüdische Familien kannten im Spätmittelalter (und danach) häufig eine Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, bei denen die Frauen mit ihrer Geschäftstätigkeit, etwa durch Geldverleih, für das Überleben der Familie sorgten, während der Mann sich dem Studium der Tora widmete. Um 1800 etwa war die in Baden-Württemberg ansässige „Madame Kaulla“, wie sie zeitgenössisch genannt wurde, größte Hoffaktorin Deutschlands und begründete mit dem Bankhaus eine Dynastie, die über fünf Generationen hinweg weit reichende Geldgeschäfte betrieb (Kocka 1982; Walter 1992, S. 82; Toch 1993, S. 37ff.).

In vielen christlichen Familien blieben Frauen aus Unternehmerfamilien bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts ebenfalls mit dem Milieu und seinen Werten vertraut. Biographischen Berichten ist häufig zu entnehmen, dass junge Mädchen ganz selbstverständlich zur Arbeit und insbesondere zur Mithilfe im Geschäft angehalten wurden, später gemeinsam mit ihrem Ehemann an der Leitung des Geschäfts beteiligt waren und diesen in seiner Abwesenheit aufgrund von Reisen vertraten, z.B. Julie Zanders, die die Papierfabrik ihres Ehemannes übernahm. Sie „stammte selbst aus der Familie eines Papierfabrikanten, und ihre Mutter half im Betrieb mit, so daß auch Julie schon als Kind Kontakt zu geschäftlichen Dingen und zur Papierherstellung hatte“ (Hlawatschek 1985, S. 133). In der zweiten Hälfte des Jahrhunderts setzte sich das bürgerliche Leitbild der erwerbsfernen bürgerlichen „Dame“ jedoch so weit durch, dass Frauen,

wenn es sich um größere Unternehmungen handelte, nur noch in Ausnahmefällen die Nachfolge ihres verstorbenen Mannes antraten, wie Sophie Henschel im Kasseler Lokomotivbau (Hlawatschek 1985, S. 130ff.).

Frauen wie Männer wuchsen in den kleinen oder mittleren Unternehmen in ihre späteren Tätigkeiten einfach hinein, doch gab es bereits an der Wende zum 19. Jahrhundert erste Überlegungen, ob man Wirtschaft nicht auch lehren könne, indem man zumindest junge Männer, die später ja auch größere Unternehmen leiten sollten, in einschlägige Schulen schickte – allerdings äußerten viele damals auch erhebliche Zweifel, ob dies der richtige Weg sei. Die Kölner Kaufmannschaft etwa sah um 1800 im Unterricht der „Handlungslehre“ für den angehenden Kaufmann nichts als Ablenkung und Zeitvergeudung und befürchtete den „schädlichsten Einfluss“ von solchen Schulen, da den jungen Leuten dadurch wertvolle Zeit des Lernens im Kontor verloren ginge (Henning 1990a, S. 54). Ein erster Versuch, in Berlin eine Handelsschule einzurichten, wurde bereits 1791 unternommen, scheiterte jedoch wegen zu geringen Zulaufs „junger Eleven“. Ebenso erging es einer Gründung im Jahr 1806, und es sollte fast vier Jahrzehnte dauern, bevor 1843 durch eine weitere private Initiative eine „Handels-Lehranstalt“ entstand, in der angehende Kaufleute und „Fabrikanten“ in einer dreijährigen Ausbildung, die sich an den Schulbesuch anschloss, auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet werden sollten. Doch auch dieser Einrichtung war nur eine kurze Wirkungszeit, von nicht mehr als fünf Jahren, beschieden. Zu finanziellen Schwierigkeiten und einem nur mäßigen Interesse bei den Adressaten kam die ablehnende Haltung der Standesvertretung der Berliner Industriellen und Großkaufleute, der Ältesten der Kaufmannschaft, die sich noch 1860 gegen kaufmännische Fachschulen aussprachen und eine höhere allgemeine Schulbildung sowie das Lernen im Kontor nach wie vor als ausreichend ansahen. Vor allem dem Einfluss dieses Gremiums ist es vermutlich zuzuschreiben, dass in den folgenden Jahrzehnten zwar in vielen deutschen Städten kaufmännische Fortbildungsschulen entstanden, die Unterricht an Sonntagvormittagen und unter der Woche an den Abenden anboten – nicht aber in Berlin (Zieger 1906, S. 21; Karow et al. 1993, S. 438ff.).

Diese ablehnende Haltung änderte sich in den 1880er Jahren, als sowohl die preußische Regierung, wie die Berliner Kaufmannschaft, verstärktes Interesse an einer fundierten kaufmännischen Ausbildung zeigten. Der Verein Berliner Kaufleute und Industrieller (VBKI) übernahm ab 1888 die Patenschaft für eine öffentliche kaufmännische Fortbildungsschule und Mitglieder des Vereins gründeten im darauf folgenden Jahr eine entsprechende private Einrichtung. Nach der Jahrhundertwende sprach sich der VBKI erstmalig dafür aus, den bisher freiwilligen Fortbildungsunterricht nunmehr zur Pflicht zu machen:

„Infolge der stetig schärfer werdenden inländischen und ausländischen Konkurrenz sowie infolge der Ansprüche, die das öffentliche Leben in Staat, Gemeinde

und Berufskörperschaften an den Kaufmann stellt, tritt der Wunsch nach einer besseren Ausbildung der heranwachsenden kaufmännischen Jugend immer energischer hervor. In vielen Geschäften, besonders des Kleinhandels, findet der Lehrling heute nicht mehr die allseitige Ausbildung, die ihn befähigt, dereinst ein tüchtiges Mitglied seines Standes zu werden (...).“

Neben dem Ziel einer besseren fachlichen Bildung erhoffte man sich durch den Besuch der Fortbildungsschulen auch eine

„Disziplinierung der großen Massen (...). Gerade in einer planmäßigen Arbeit und einer gesunden Schulzucht sehen wir einen Schutz gegen manche Verführung, ein Mittel zur Festigung des Charakters.“ (Zit. bei Karow et al. 1993, S. 469)

Die schulische Ausbildung, mit der die praktische Lehre ergänzt werden sollte, war demnach in erster Linie für Jugendliche aus den unteren Schichten gedacht:

„Den übrigen Lehrlingen und jungen Handlungsgehilfen, die über eine vor allem auf der Realschule bzw. dem Gymnasium erworbene bessere Vorbildung verfügten, hatte weiterhin der Betrieb als einziger Ausbildungsort zu genügen.“ (Ebd., S. 470)

Im Jahr 1905 wurde der obligatorische Besuch der Fortbildungsschule in Berlin tatsächlich eingeführt. Umstritten blieb zunächst, inwieweit die vorgesehenen 18 Wochenstunden Allgemeinbildung vermitteln oder aber für bestimmte Berufe qualifizieren sollten. Kurz vor dem Ersten Weltkrieg wurden jedoch Curricula verabschiedet, die mit den Fächern Handelskunde, kaufmännisches Rechnen und Buchführung eine eindeutige Schwerpunktsetzung bei der kaufmännischen Bildung aufwies.

Mit der Vergrößerung der Betriebe in der Zeit der Hochindustrialisierung im Deutschen Kaiserreich erweiterten sich auch deren Verwaltungen und es entstanden eine Reihe von neuen Angestelltenpositionen. Ihren Ursprung hatten sie einerseits in der Abspaltung von Unternehmerfunktionen, die so umfangreich und komplex wurden, dass Führungs- und Kontrollaufgaben delegiert werden mussten, dies vor allem in Bezug auf die Finanzen sowie auf die Kontakte zu Lieferanten und Kunden. Andererseits verdankten die Angestellten ihre Aufgaben den zunehmend überlasteten Meistern, die bis dahin in den Werkstätten nicht nur die Arbeitskräfte einstellten und entließen, sondern auch die Arbeit einteilten und überwachten, außerdem die Akkorde festlegten sowie die Arbeitsergebnisse kontrollierten und abrechneten. Indem die Meister diese Arbeiten abgaben, entstanden Arbeitsplätze für spezialisierte Angestellte. Gleichzeitig bildeten sich gänzlich neue Arbeitsbereiche wie etwa die damals als „Propaganda“ bezeichnete Werbung heraus. Der ersten Generation von Angestellten galten die Staatsbeamten als Modell für ihren Status als „Privatbeamte“ – sie erhofften sich, wie diese in ein spezifisches Treueverhältnis eintreten zu können und im

Gegenzug mit einer pensionsähnlichen Altersversorgung bedacht zu werden. Bald erlebten die Angestelltenfunktionen allerdings eine starke innere Differenzierung und Hierarchisierung, da als Angestellte sowohl Prokuristen wie Büroboten galten. Insofern waren ihre gemeinsamen Merkmale nur negativ bestimmbar: Es handelte sich um Arbeit außerhalb der unmittelbaren Produktion (Kocka 1981, S. 41ff., 70ff.).

Seit den 1890er Jahren vervielfachten sich die Angestelltenberufe. Der frühere „Handlungsgehilfe“, der eine Vielfalt von Aufgabengebieten beherrschte, wurde durch den „kaufmännischen Angestellten“, mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten und Verantwortungsniveaus in den Bereichen Buchhaltung, Lohnwesen, Registratur und innerbetriebliches Rechnungswesen, ersetzt. Zwischen 1882 und 1907 stieg die Zahl der Angestellten in privaten Firmen von 308.000 auf 1.821.000 somit auf das Sechsfache. Dies betraf vor allem die Gruppe der kaufmännischen Angestellten und es wurde üblich, sie mit Berufsbezeichnungen wie Commis, Lagerist, Kontorist, Buchhalter, Korrespondent, Kassierer oder Disponent zu versehen (Franz 1998, S. 21f.). Für viele dieser Tätigkeiten konnte der Unterricht der Fortbildungsschule wesentliche Grundlagen liefern, selbst wenn die meisten Arbeitgeber dafür immer noch eine kurze Anlernzeit für ausreichend erachteten. In den Jahren 1900 bis 1915 verfünffachte sich die Zahl der Schüler (ebd., S. 458, 478ff.; Reinisch 2004, S. 492). Während das kaufmännische Schulwesen im 19. Jahrhundert noch geringgeschätzt und vernachlässigt worden war, konnte einer seiner Befürworter zur Jahrhundertwende befriedigt feststellen, dass nun

„ein frisches, fröhliches Streben nach Verbesserung, nach Vervollkommnung, nach Beseitigung der Übelstände und der schiefen Auffassungen sich überall Bahn gebrochen hat.“ (Zieger 1906, S. 44)

Gleichzeitig erlaubte es der zunehmende Wohlstand bürgerlicher Kreise vielen Familien, nur noch die Männer „hinaus ins feindliche Leben“ des Erwerbs zu schicken, während die Frauen zum Geldeinkommen der Familie nicht mehr beitragen sollten, sondern die Haushaltsführung zu überwachen hatten, außerdem mit Klavierspiel, Petit-Point-Stickerei und Wohltätigkeit für das „Schöne und Gute“ zuständig waren. Dies entsprach dem erwähnten Modell der „polarisierten Geschlechtscharaktere“, wonach die Eigenschaften und Fähigkeiten von Männern und Frauen stets in Gegensatzpaaren von Härte – Weichheit, Verstand – Gefühl, Häuslichkeit – Öffentlichkeit usw. beschrieben wurden (Hausen 1982; Schlüter 1990, S. 23f.). Nach den Ideen von François Fénelon und Jean-Jacques Rousseau, die in Deutschland von Johannes Bernhard Basedow und Joachim Heinrich Campe aufgegriffen wurden, galt es dementsprechend, die Erziehung von Jungen und Mädchen grundlegend verschieden anzulegen. Mädchen sollten dabei für ihre wesensgemäße Aufgabe der Ehefrau und Mutter vorbereitet wer-

den. Diese Visionen von getrennten und komplementären Geschlechterwelten konnten oder wollten viele Frauen jedoch nicht übernehmen, vor allem aber stießen sie sich häufig an den praktischen wirtschaftlichen Verhältnissen. Nicht nur Frauen aus dem Bauern- und Arbeiterstand sahen sich vor die Notwendigkeit gestellt, zum Familieneinkommen mit mehr oder weniger sichtbaren Formen der Erwerbsarbeit beizutragen, als Lohnarbeiterin, Mithelfende oder Selbständige – auch für viele Frauen aus den mittleren und oberen Schichten war die Versorgung durch einen Familienernährer oft nicht gegeben, weil sie ledig blieben, verlassen wurden oder verwitwet waren (Karow et al. 1993, S. 285f.; Willms-Herget 1985). Im Berlin des Kaiserreiches waren Frauen am häufigsten als Dienstmädchen oder als Arbeiterinnen, insbesondere im Konfektionsgewerbe, tätig, zunehmend auch im Handel und als Angestellte in den Büros der Industriefirmen, Banken und Versicherungen. Eine zeitgenössische Befragung von „Handlungsgehilfinnen“ ergab, dass Frauen, die in den neuen Angestelltenberufen als Buchhalterin oder Expedientin arbeiteten, meist einen bürgerlichen Hintergrund hatten (Karow et al. 1993, S. 289).

Dementsprechend entstanden in Berlin seit den 1870er Jahren eine Reihe von Fortbildungsschulen für Mädchen, die teils privat, teils städtisch organisiert waren. Der Unterricht umfasste meist eine bunte Mischung von Fächern, die zur Allgemeinbildung beitrugen, aber auch zur Arbeit in bestimmten Berufen befähigen sollten, also: Deutsch, Rechnen, Zeichnen, Gesang und Handarbeit sowie Buchführung, Maschinennähen und Wäschezuschnneiden. Sehr viel umfassender war die Berufsausbildung, die private Einrichtungen, wie der 1866 gegründete Lette-Verein für die „Förderung der Erwerbsfähigkeit des weiblichen Geschlechts“ oder die Handelsschule für Mädchen der Korporation der Berliner Kaufmannschaft, anboten (ebd., S. 305).

Die von der Korporation betriebene Handelsschule stellte zunächst nicht mehr als eine Möglichkeit zur Fortbildung dar. Ab 1904 wurden unter dem Namen „Selekta“ einjährige Kurse für Absolventinnen von Lyzeen oder Mittelschulen mit einem Umfang von 26 Wochenstunden eingerichtet, bei denen folgende Fächer unterrichtet wurden: Handelskunde, kaufmännische Korrespondenz, kaufmännisches Rechnen, einfache und doppelte Buchführung, Handelsgeographie, Stenographie, Schreiben, Englisch und Französisch. Das Fach Hauswirtschaft, das von vielen Pädagogen eingefordert wurde, war nicht vorgesehen. Nachdem das Handelsministerium erstmals 1916 verlangt hatte, es einzurichten, wurde es seit 1925 bei insgesamt vergrößerter Stundenzahl tatsächlich in den Stundenplan aufgenommen – ein Symptom dafür, wie wenig breite Kreise dem reinen Berufsschulunterricht trauten und den Frauen als eigentlichen „Lebensberuf“ immer noch das Hausfrauendasein vorschreiben wollten (Geschichte der Handelsschule ..., S. 6, 9, 11).

Da die Nachfrage nach weiblichen Bürokräften stieg, ihre Ausbildung aber ungeregelt blieb, existierte ein vielfältiges Nebeneinander von seriösen Handelsschulen und so genannten „Schnellpressen“, „die ihre Schülerinnen in den Glauben versetzten, sie könnten ihnen in wenigen Wochen alle Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die eine erfolgreiche Arbeit im Handelsgewerbe erforderte“ (Karow et al. 1993, S. 314). Die Besucherinnen all dieser Schulen waren nach wie vor überwiegend Mädchen bürgerlicher Herkunft, insbesondere wenn sie dafür bezahlen mussten. Erst ab 1913 wurde die Teilnahme am unentgeltlichen Fortbildungsunterricht, der zuvor bereits für die männlichen kaufmännischen Lehrlinge eingerichtet worden war, in Berlin auch für junge Mädchen, die eine entsprechende Lehre absolvierten, zur Pflicht. Da der Unterricht die praktische Ausbildung im Betrieb ergänzen sollte, war die Zahl der Stunden relativ gering und umfasste neben Rechnen und Buchführung die als unentbehrlich angesehene Hauswirtschaft – im Gegenzug wurde das Fach Bürgerkunde, das bei den männlichen kaufmännischen Lehrlingen vorgesehen war, kurzerhand gestrichen. Die Entscheidung rief den Protest mehrerer Frauenvereine wie auch der Ältesten der Berliner Kaufmannschaft hervor, die für eine tatsächliche Berufsschule plädierten, sich jedoch gegen den Berliner Magistrat nicht durchzusetzen vermochten. Dieser hielt am Ziel der Erziehung zu „tüchtigen Hausfrauen“ fest (ebd., S. 319, 324f., 327ff.).

Gleichzeitig wurde erkannt, dass für viele Männer aus bürgerlichen Kreisen das *Lernen on the job* und die Fortbildungsschule immer weniger ausreichten. In Frankreich und England waren im Laufe des 19. Jahrhunderts technische oder kaufmännische Hochschulen entstanden, die zunehmend als notwendiger Bestandteil einer modernen Gesellschaft galten. Diese Erfahrungen heizten in Deutschland eine Debatte um einen möglichen Rückstand an, wobei die Sorge um die zukünftige nationale Größe eine große Rolle spielte. Befürworter solcher Hochschulen führten den Erfolg entsprechender Gründungen an, wie etwa der 1820 eingerichteten *Ecole spéciale de commerce et d'industrie* in Paris. Die deutschen Universitäten konnten sich hingegen nicht dafür erwärmen, ein Fach wie die „Handelwissenschaft“ in ihren Fächerkanon aufzunehmen, da diese ebenso wie eine technische Ausbildung zu wenig mit hergebrachter Gelehrsamkeit zu tun hatte und zu sehr den Niederungen des industriellen und kaufmännischen Lebens verhaftet waren. Den sozialen Hintergrund beschrieb Max Weber anschaulich:

„Man denke sich den Schauder eines durchschnittlichen juristischen Geheimrats, wenn ihm, etwa in einer Rechts- oder Staatswissenschaftlichen Fakultät, zugemutet würde, mit einem Menschen in einer Fakultätssitzung sich zusammenzufinden, der ein so wenig salonfähiges Fach (...) wie etwa Handelsbetriebslehre, gewerbliche Kalkulationslehre und dergleichen verträte.“ (Weber 1911)

Immerhin sprachen sich einige prominente NationalökonomInnen dieser Zeit, wie etwa Lujo Brentano, dafür aus, ihr Fach um Betriebs- und Branchenstudien zu erweitern, aber eine eigenständige wissenschaftliche Disziplin sollte daraus nicht entstehen. Auch staatliche Ministerien meinten keinen dringenden Bedarf für derartige Ausbildungen zu erkennen. Unternehmer, deren Arbeits- und Lebenswelt von Pflichterfüllung und dem Bild des „ehrbaren Kaufmanns“ geprägt war, äußerten gleichfalls erhebliche Bedenken gegen Universitätsstudien, da die kaufmännische Jugend dadurch dem praktischen Leben entfremdet und zu „Dünnel und Gelehrtenhochmut erzogen würde“ (Kähler 1905, S. 17). Mit dem Studentenleben verbanden sie beunruhigende Vorstellungen über die

„Eintheilung der Zeit zwischen Arbeit und Genuß, über Trinksitten, über Pünktlichkeit (,akademisches Viertel’), über die Nichterfüllung vertragsgemäßer Verpflichtungen gegen Handwerker (,Manichäer’), welche in einzelnen, öffentlich besonders hervortretenden studentischen Kreisen herrschen und nicht bloß in illustrierten Witzblättern den Hochschulen im Allgemeinen zugeschrieben werden (...)“ (Raydt 2002 [ursprünglich 1897], S. 129)

3.2 Nationalökonomische Studien und Berufe

Die Universitäten hatten der Nationalökonomie seit Mitte des 19. Jahrhunderts ihre Pforten geöffnet. Die Universität Berlin entstand 1810 und war als „allgemeine wissenschaftliche Lehranstalt“ eine preußische Reformgründung, die vor allem durch das Engagement von Wilhelm von Humboldt vorangetrieben wurde und zunächst die traditionellen vier Fakultäten der Philosophie, des Rechts, der Theologie und der Medizin beherbergte. Seit dem Wintersemester 1867/68 gab es die ersten Studenten der Kameralistik, deren Zahl jedoch bis 1895 stets unter 100 blieb (Titze 1991, S. 71ff.). Kern der Disziplin, wie sie sich in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts herausbildete, war – etwa in der Systematik von Carl Menger – die theoretische Nationalökonomie, mit der allgemeine Gesetzmäßigkeiten von Wirtschaft und Gesellschaft auf abstraktem Niveau formuliert werden sollten. Dabei baute sie auf Geschichte und Statistik auf, die Einmalig-Historisches registrierten. All dies bildete letztlich die Grundlage für praktische Verfahrensweisen der Volkswirtschaftspolitik und der Finanzwissenschaft. Dieses wohl fundierte Gebäude, das mit seinem soliden Mauerwerk gut in die damalige Gründerzeit passte, wurde in den Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg allerdings von schweren Erschütterungen heimgesucht. Die Vertreter der Disziplin stimmten zwar darin überein, welche Fächer sie umfassen sollte, gerieten nun aber über die dabei anzuwendenden Methoden in Streit.

Vorherrschend war damals die Historische Schule, die sich seit mehreren Jahrzehnten gegenüber der am Anfang des 19. Jahrhunderts dominanten Klassik im Anschluss an David Ricardo durchgesetzt hatte. Während deren Einsichten in wirtschaftliche Funktionsmechanismen zunehmend zu abstrakten Postulaten geronnen waren, betonte die Historische Schule die Vielfalt und Vielschichtigkeit gesellschaftlicher Wirklichkeit, die mittels Induktion und historisch angelegten Studien konkreter Verhältnisse eingefangen werden sollte. Diese Orientierung fand zunächst beredete Anwälte in Lorenz von Stein und Wilhelm Roscher (ältere Historische Schule), später in Karl Bücher, Lujo Brentano und Gustav von Schmoller (jüngere Historische Schule). Gegen Ende des Jahrhunderts wurde sie allerdings von den Wiener Grenznutzentheoretikern immer mehr in Frage gestellt. Nationalökonomien wie Carl Menger, die sich am Wissenschaftsbegriff der Naturwissenschaften orientierten, bestritten die Allgemeingültigkeit der aus historischen Erfahrungen gewonnenen Erkenntnisse. Einzig über Deduktion und Isolation, so vertraten sie vehement, könne man zur Erkenntnis der grundlegenden wirtschaftlichen Gesetze gelangen (vgl. Winkel 1977, S. 138ff.). Ungeachtet dieser, mit Heftigkeit ausgefochtenen Kämpfe, wurde die Stimme der Nationalökonomien im öffentlichen Leben immer deutlicher vernehmbar.

Aussicht auf eine Anstellung hatten Volkswirte in erster Linie bei staatlichen oder halbstaatlichen Einrichtungen, so insbesondere bei den Handelskammern, die im ersten Drittel des Jahrhunderts in vielen deutschen Städten entstanden waren und deren Zahl in der folgenden Zeit stetig zunahm – 1907 gab es allein in Preußen 150 davon. Parallel dazu bildeten sich während des Kaiserreichs weitere korporatistische Strukturen heraus, die ebenfalls neue Arbeitsgelegenheiten für diese Akademiker-Gruppe boten: aus Fachvereinen der Arbeiter wurden große Branchen-Gewerkschaften und Dachverbände, Handwerker organisierten sich in Innungen und Handwerkskammern, Unternehmer in Kartellen, Syndikaten, Branchen- und Arbeitgeberverbänden, Selbständige in Fach-Vereinen. Dazu kam die zunehmende Bedeutung karitativer und sozialer Einrichtungen der Kirchen und der Sozialdemokratie (Diakonie, Caritas, Arbeiterwohlfahrt). Auch der Ausbau kommunaler Leistungen – darunter die Schaffung von Infrastrukturen für die Versorgung mit Wasser und Gas sowie für Kanalisation – führte zur Ausdehnung der städtischen Verwaltungen und ihres Personals. Des Weiteren ließen die Anfänge des Sozialstaats Verwaltungen der verschiedenen Zweige der Sozialversicherung, Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsichtsämter entstehen. Die Zunahme sozial- und wirtschaftspolitischer Eingriffe ging mit dem Bedarf an einschlägigen Statistiken einher, für deren regelmäßige Erstellung neue Ämter geschaffen wurden, wie 1872 das Kaiserliche Statistische Amt, das bis zum Ersten Weltkrieg neben einer Fülle von Einzeluntersuchungen drei große reichsweite Berufs- und Betriebszählungen durchführte. All diese Entwicklungen förderten somit die Nachfrage nach ökonomischem Sachver-

stand und brachten zudem eine Neuorientierung der Volkswirtschaft mit sich. Setzte die jüngere Historische Schule um Gustav Schmoller und Lujo Brentano auf beschreibende Studien zur Erfassung der gesellschaftlichen Wirklichkeit und ihrer Probleme, so die Statistiker auf quantitative Methoden:

„Beide Seiten reklamierten für sich, dem staatlichen, dann auch dem kommunalen Bedürfnis nach genauer Kenntnis sozialer Tatsachen als Voraussetzung für ordnende Maßnahmen in besonderer Weise zu entsprechen. Im Streit um den Vorrang von gezielt eingesetzten Enqueten und von regelmäßigen, methodisch zuverlässigen Erfassungen von Massendaten spiegelte sich sehr deutlich der Hegemonialanspruch beider Richtungen.“ (vom Bruch 1989, S. 370)

Die enge Verbindung mit den Staatswissenschaften ebnete den Nationalökonominnen den Weg in den mittleren und höheren Staatsdienst, jedoch stellte dies keineswegs einen privilegierten Zugang dar, da hier bisher in erster Linie eine juristische Ausbildung verlangt wurde;

„Zwei akademische Disziplinen stritten um ihren angemessenen Anteil im klassischen Kanon der Staatswissenschaften: die sozial und universitätsintern hochbewertete Jurisprudenz, dagegen die Nationalökonomie, die nach inneruniversitärem Status und sozialer Schätzung geringer bewertet wurde, aber im öffentlichen Bewusstsein dieser Jahre als Modewissenschaft galt.“ (vom Bruch 1989, S. 368)

Die wachsende Bedeutung volkswirtschaftlicher Tätigkeitsfelder, aber auch die Situation der Konkurrenz mit herkömmlichen akademischen Ausbildungen führten schließlich dazu, dass die Volkswirte sich seit Anfang der 1890er Jahre mehr und mehr organisierten, so 1901 im Deutschen Volkswirtschaftlichen Verband (ebd., S. 371). Wie sich vor diesem Hintergrund die Zahl der Studierenden und der Anteil der Studentinnen daran entwickelten, ist im folgenden Kapitel zu betrachten.

4. Der Aufstieg der Wirtschaftswissenschaften und der Wirtschaftsberufe bis 1933

4.1 Die Gründung der Handelshochschulen

In der Phase der Hochindustrialisierung konnte es nicht mehr allein darum gehen, was die professoralen Amtsinhaber als vereinbar mit der Würde der *alma mater* ansahen, sondern es wurde vermehrt debattiert, inwiefern Bildungseinrichtungen zu weiterem industriellem Wachstum und wirtschaftlichem Wohlstand beitragen konnten. Der mögliche Nutzen spezieller Hochschulen war bis dahin meist eher bezweifelt worden – manche sprachen gar von einer „Modekrankheit“. Aber vor allem die Erfahrungen mit technischen Fach- und Hochschulen hatten zu einem Sinneswandel geführt:

„(...) in den wissenschaftlich geschulten Ingenieuren der Großindustrie hatten die Kaufleute Männer kennen gelernt, die auf Grund einer gediegenen theoretischen Vorbildung zu außerordentlichen praktischen Leistungen befähigt worden waren und der jungen deutschen Industrie ihren hervorragenden Platz in der Welt gesichert hatten; der Analogieschluß auf die Bedeutung einer fachwissenschaftlichen Ausbildung für den Kaufmannsstand lag also nahe.“ (Kähler 1905, S. 18)

Um 1900 kam es im Deutschen Kaiserreich zu einem wahren Gründungsboom, da innerhalb weniger Jahre acht Handelshochschulen, meist in Handelsstädten, entstanden. Zwar hatten einzelne Kaufleute oder städtische Körperschaften gelegentlich auch in den vorangehenden Jahrzehnten bereits Versuche unternommen, Akademien für den kaufmännischen Nachwuchs einzurichten, aber nirgendwo hatten sich solche über längere Zeit halten können. Ganz neu war der Typ der Handelshochschule also um 1900 nicht, und manchem Zeitgenossen erschien er angesichts früherer (fehlgeschlagener) Bemühungen gar wie ein „ältlicher Säugling“ (Schär 2002, S. 134).

Diese Handelshochschulen wurden meist von engagierten Privatleuten und Handelskammern ins Leben gerufen, in Berlin 1906 durch die Korporation der Kaufleute. Die Gründer hatten Vorbehalte gegenüber den Universitäten ihrer Zeit, die als Inbegriff der Praxisferne, wenn nicht gar der Praxisfeindlichkeit galten, da dort Spekulation und „reines Erkennen“ gepflegt würden, so dass man die „wissenschaftliche, weltbürgerliche Berufsbildung“ für junge Kaufleute lieber einem ganz neuen Typ von Hochschule auftragen wollte, mit breiterem Horizont als die einfachen Handelsschulen, mit stärkerer Praxisorientierung als die Universitäten. In einer Eingabe Berliner Unternehmer an die Korporation der Kaufmannschaft von 1900 heißt es, ein Universitätsstudium erfordere

„mehr Zeit, als dem Kaufmann zu Gebote steht und dann wird der Studierende zuviel mit Wissenschaften belastet, die später für ihn werthlos sind. Die Aufgabe der kaufmännischen Hochschule muß es sein, diejenigen Theile der Wissenschaft auszuwählen, welche einerseits eine Hebung der allgemeinen Bildung bewirken und andererseits auch später dem Kaufmann in seinem Beruf voraussichtlich von Nutzen sind.“ (Als Faksimile bei Hayashima 2004, S. 46)

Dabei sollte das Schwergewicht auf den kaufmännischen Vorgängen liegen, da die Handelshochschulen die organisatorischen Probleme der sich stark ausbreitenden industriellen Massenproduktion für nebensächlich hielten und sie als „Betriebswissenschaft“ gerne den Technikern überließen (Henning 1990a, S. 71).

Insgesamt strebte man ein dreigliedriges System der kaufmännischen Ausbildung an: Die Fortbildungsschule sollte nach der Vorstellung des Syndikus der Berliner Korporation der Kaufmannschaft Max Apt das Personal der Kleinbetriebe heranziehen, die Handelsschule dasjenige für mittelständische Unternehmen und die Handelshochschule das künftige Management der Großbetriebe:

„Die Krönung des kaufmännischen Unterrichtswesens soll die Handelshochschule bilden (...). Wer (...) die höchsten Staffeln der kaufmännischen Laufbahn erklimmen, wer Leiter großer kaufmännischer und industrieller Unternehmungen werden will (...), für den soll die Handelshochschule bestimmt sein.“ (Apt 1900, S. 19)

Verschiedentlich wird seither vertreten, die Gründung der Handelshochschulen sei keineswegs „funktionalistisch“ zu verstehen, also von dem Interesse der Wirtschaft her, besser ausgebildete höhere Angestellte einstellen zu können. Vielmehr sei es den angehenden Kaufleuten in erster Linie um eine soziale Aufwertung ihres Standes gegangen, also um einen Prestigegewinn und den Anschluss an das, in Deutschland hoch angesehene, Bildungsbürgertum (Franz 1998, S. 30). In der Tat war das Lehrprogramm in den Anfängen der Handelshochschulen und selbst noch in den 1920er Jahren in starkem Maß auf Allgemeinbildung hin orientiert – wobei diese allerdings stark wirtschaftsbezogen war – und der Anspruch bei den eigentlichen kaufmännischen Fächern lag kaum über demjenigen der Handelsschulen. Das änderte sich nach dem Ersten Weltkrieg schrittweise mit der Herausbildung der Disziplin der Betriebswirtschaftslehre als eigenständigem Fach. Gegen die These der vorrangig an sozialer Aufwertung Interessierten spricht jedoch der große Anteil von Praktikern unter den Studierenden vor 1914, die als Gasthörer an die Hochschule kamen, und zwar nicht, um Abschlüsse und Titel zu erwerben, sondern um sich bestimmte Fachkenntnisse anzueignen (Zschaler 1997, S. 81). Der Wunsch nach gesellschaftlicher Anerkennung mag – neben dem Bedürfnis nach fachlicher Weiterbildung – für viele *auch* ein bedeutsames Motiv gewesen sein. Zentral war er jedoch vermutlich nicht.

Das Lehrprogramm der Handelshochschulen knüpfte an ihre Vorläufer an. Bereits an der Berliner Handelsakademie von 1800 waren Fächer gelehrt worden, von denen sich einige in zeitspezifischen Abwandlungen in späteren Lehrplänen für betriebswirtschaftliche Ausbildungen wiederfinden: Buchhaltung, Commerz-Geschichte, Kaufmännische Enzyklopädie, Übungen im mündlichen und schriftlichen Vortrage, Moral des Kaufmanns; Mathematik, Französische Sprache. Auch wer meint, Rollen- und Planspiele seien eine Erfindung der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, sieht sich hierin getäuscht: Die Anforderungen der Praxis waren bereits um 1850 in einem „fingierten Handelscomptoire mit ausgebreitetem Geschäftsgang“ geübt worden (Henning 1990a, S. 61).

Das Spannungsfeld zwischen Wissenschaftlichkeit und Praxis bot in den folgenden Jahrzehnten immer wieder Anlass zu Kontroversen, nunmehr auch innerhalb der Handelshochschulen. Wie stark sollte die Ausbildung Fächer aufnehmen, die an Universitäten gelehrt wurden, wie sehr wirtschaftliche Kernfächer und ihre möglichen Ausdifferenzierungen pflegen? Wie ließ sich die akademische Nähe zu Universitäten herstellen und der Unterschied zu Handelsschulen deutlich machen? Aus der Sicht eines Befürworters der Handelshochschulen sollte ein Schüler der Handelsschule die „Welt der Tatsachen“ kennen lernen, „welche er sich in unselbständiger Weise aneignet“, während es das Ziel der Handelshochschulen war, ihre Studierenden „in den Zusammenhang der Tatsachen einzuführen“, ihnen also ein „höchst wertvolles Gut zu bieten: Selbständigkeit des Urteils oder, wie man es kurz fassen kann: Bildung“ (Kähler 1905, S. 9, 13). Das „mehr Handwerksmäßige“ solle demnach nicht im Mittelpunkt stehen und auch ein anderes Missverständnis gelte es auszuräumen: „Die Handelshochschule gibt sich nicht dem Wahn hin, sie könne lehren, wie man Geld verdiene“ – vielmehr ginge es um eine „allgemeine Schulung des Geistes“ (ebd., S. 25).

Die Besucher der neuen Handelshochschulen befassten sich ausgiebig mit Recht und Nationalökonomie, mit Handels- und Wirtschaftsgeschichte sowie mit Handels- und Wirtschaftsgeographie, mit neueren Sprachen und – zum Gebrauch in Industriebetrieben – auch mit Maschinenlehre und Elektrotechnik. Die eigentlichen betriebswirtschaftlichen Veranstaltungen bestanden in den ersten Jahren ausschließlich aus solchen, die man später als Propädeutik bezeichnete: Buchhaltung, Korrespondenz und Kontorarbeit sowie kaufmännisches Rechnen. Was in diesen Fächern gelehrt wurde, unterschied sich bis in die 1920er Jahre hinein allerdings kaum von dem entsprechenden Unterricht in Handelsschulen. So waren etwa in Leipzig beide Einrichtungen räumlich und organisatorisch miteinander verbunden und der kaufmännische Unterricht wurde von denselben Lehrkräften erteilt. Den Lehrenden an Handelshochschulen erschien dies jedoch zunehmend als „anstößig“, da sie ihre Ansprüche auf Wissenschaftlichkeit insbesondere durch „Übungen im Musterkontor“ unterminiert sahen (Henning 1990a, S. 78; Reinisch 2004, S. 499ff.).

Ein Lehrveranstaltungsplan der Kölner Handelshochschule von 1928 zeigt, dass betriebswirtschaftliche Veranstaltungen inzwischen rund 25% aller Stunden ausmachten, wobei es Angebote zur Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre gab, die durch besondere Betriebswirtschaftslehren der Fabriken, der Handelsbetriebe, der Banken und des Treuhandwesens ergänzt wurden. Ein ähnlicher Katalog von Branchenbetriebslehren war bereits vor dem Ersten Weltkrieg aufgestellt worden, z.B. 1911 von Johann Friedrich Schär (Schär 2002, S. 137f.). Demgegenüber lag der funktionale Schwerpunkt in Köln auf dem Rechnungswesen. Gleichzeitig blieb der Zugang zum Wirtschaftsleben interdisziplinär, da der Volkswirtschaftslehre ein ebenso wichtiger Stellenwert zuerkannt wurde wie der Wirtschaftsgeschichte, der Soziologie und der Sozialpolitik (Klein-Blenkers 1990, S. 105ff.). Unterricht zur „Moral des Kaufmanns“ erschien dagegen mittlerweile entbehrlich.

Die Berliner Handelshochschule folgte diesem programmatischen Grundmuster der meisten Handelshochschulen, wies aber auch einige Besonderheiten auf. Sie bot ein Tagesstudium an, für welches – im Unterschied zu anderen Handelshochschulen – nicht nur eine kaufmännische Ausbildung, sondern das Abitur vorausgesetzt wurde, und bei dem man ein Diplom, ab 1926 sogar einen Dokortitel erwerben konnte. Mitte der 1920er Jahre befassten sich die Studierenden ausgiebig mit Buchhaltung und Bilanz sowie mit Kaufmännischer Arithmetik, darauf entfielen mehr als 50% der Lehrveranstaltungs-Stunden, während die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre noch weniger als 20% der Stunden ausmachte. Das neue Fach Allgemeine Betriebswirtschaftslehre etablierte sich jedoch zusehends mit namhaften Dozenten wie Friedrich Leitner und Heinrich Nicklisch, wobei, wie anderswo auch, das Rechnungswesen und die Wirtschaftslehren des Handels, des Fabrikbetriebs oder des Bankwesens im Vordergrund standen. Des Weiteren gab es bereits eine Vorlesung zu „Psychologie und Reklame“ von Walther Moede. Daneben nahm die Volkswirtschaftslehre bedeutenden Raum ein – renommierte Ökonomen wie Melchior Palyi und Moritz J. Bonn unterrichteten hier, Werner Sombart las zur „Theorie und Geschichte des Hochkapitalismus“. Üblich waren außerdem Lehrveranstaltungen zu Chemie und Physik, die für angehende Fabrikanten wichtig schienen, um die Technik von Produktionsprozessen zu verstehen, zudem Kurse für Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Polnisch und Schwedisch. Mehrere Dozenten lehrten gleichfalls an der benachbarten Berliner Universität, mit der demnach eine enge personale Verflechtung und ein intensiver fachlicher Austausch bestand (Handelshochschule Berlin 1925).

Viele der im Staatswissenschaftlich-Statistischen Seminar dieser Universität tätigen Professoren – etwa Gustav Schmoller, Adolf Wagner, Heinrich Herkner und Ladislav von Bortkiewicz – genossen internationales Renommee und zogen vor dem Ersten Weltkrieg zahlreiche ausländische Studierende nach Berlin. Der

hohe wissenschaftliche Standard konnte auch in der Weimarer Republik gehalten werden, so in der Konjunkturtheorie durch Ernst Wagemann, in der Theorie der Marktformen durch Heinrich von Stackelberg, in der Finanzwissenschaft durch Johannes Popitz. Wassili Leontief promovierte an dem Institut 1928 mit einer Arbeit über Kreisläufe der Wirtschaft. Er sollte später als erster Wirtschaftswissenschaftler 1973 den Nobelpreis erhalten. (Zschaler 1997, S. 44f., 54f.).

Die enge Verbindung zwischen Handelshochschule und Universität blieb eine Berliner Besonderheit. Anderswo herrschte sehr viel größere Distanz zwischen beiden Institutionen. Während die Volkswirte es geschafft hatten, über die „Staatswissenschaften“ einen Zugang zu den ehrwürdigen akademischen Hallen zu gewinnen, blieben die Betriebswirte oftmals milde belächelte Kaufmanns-Ausbilder. Dennoch belegt die Entwicklung der betriebswirtschaftlichen Lehrstühle die wachsende Bedeutung der Disziplin: Gab es vor dem Ersten Weltkrieg insgesamt nicht mehr als zehn, so 1931 bereits 29 Professuren (Franz/Kieser 2002, S. 71).

4.2 Die Betriebswirtschaftslehre – ein umkämpftes Fach

Horst Albach unterscheidet in der „Familiengeschichte der Betriebswirtschaftslehre“ verschiedene Generationen (Albach 2002b, S. 145ff.). Zu den Ahnvätern und Gründern der ersten Generation gehören demnach *self-made-men* wie Johann Friedrich Schär, Walter le Coutre und Josef Hellauer, die das neue Feld vorwiegend deskriptiv erfassten. Schär leitete seit der Gründung der Berliner Handelshochschule deren Handelswissenschaftliches Seminar. Zur zweiten Generation zählen Albach zufolge Heinrich Nicklisch, Wilhelm Rieger, Fritz Schmidt und Eugen Schmalenbach. Mit Schmalenbach gab es erstmals einen habilitierten Betriebswirt, der Lösungen für das bereits länger geäußerte Bedürfnis nach „exakter Wirtschaftsführung“ fand, die vor allem in der Inflation der 1920er Jahre – unter anderem wegen der Frage der „Scheingewinne“ – vor enormen Schwierigkeiten stand. Zu den Neuerungen, die Schmalenbach einführte, gehörten die „dynamische“, statt der bisherigen statischen Bilanz, in der Stromgrößen anstelle von Bestandsgrößen erfasst werden sollten, außerdem die Abgrenzung von Ausgaben, Aufwand und Kosten sowie die Gestaltung eines Kontenrahmens, der die Vereinheitlichung des betrieblichen Rechnungswesens einleitete.

Doch wenn diese Forschergeneration vor allem dazu beitrug, das Rechnungswesen praxisnah weiterzuentwickeln und die bisherige legalistische Perspektive zunehmend durch eine wirtschaftliche zu ersetzen, so entfesselte sie im „Methodenstreit“ der 1920er Jahre auch eine heftige Debatte um die grundlegende Ausrichtung des Faches. Sollte die Wirtschaftlichkeit oder das Gewinn-

streben im Mittelpunkt stehen? Wenn man die Praxis kapitalistischer und gewinnorientierter Unternehmen untersuchte, konnte die Disziplin dann mehr sein als eine „Profitlehre“? Oder waren Wirtschaftseinheiten jeglicher Art zu untersuchen, private Haushalte wie öffentliche Betriebe, Genossenschaften wie Betriebe in nicht-kapitalistischen Systemen? Tatsächlich wurden in der Folge Betriebswirtschaftslehren für verschiedene Varianten von Betrieben entwickelt, allerdings mit deutlichem Schwergewicht auf den privaten Betrieben (vgl. Klein-Blenkers 1990, S. 106). Das Spannungsfeld blieb bis in die nationalsozialistische Zeit hinein erhalten. Auf der einen Seite standen Vertreter des Fachs wie Nicklisch, der nach Wegen suchte, die Gewinnorientierung mit gemeinwirtschaftlichen Ansprüchen zu verbinden, auf der anderen – allerdings in einer deutlichen Minderheitsposition – Forscher wie Wilhelm Rieger, der gemeinwirtschaftliche Überlegungen auf planwirtschaftliche Systeme verwies und in einer nicht-gelenkten Wirtschaft nüchtern die Gewinnorientierung als Ausgangspunkt der wissenschaftlichen Analyse einforderte. Schmalenbach galt als einer der Befürworter des Prinzips der Wirtschaftlichkeit, erklärte sich jedoch auch an ethischen Fragen interessiert und hielt den Kaufmann für vorbildlich, „der es sich zum Grundsatz macht, nur solchen Gewinn zu erstreben, der zugleich gemeinwirtschaftlicher Gewinn ist“. Dennoch wies er die Behauptung zurück, er sei ein

„Gegner privatwirtschaftlichen Gewinnstrebens. Ich denke nicht daran. Die Lust am Geldverdienen ist für die wirtschaftliche Entwicklung der Welt ebenso nötig, wie die Lust am Beischlaf für die Volksvermehrung. Da gibt's nichts zu tadeln und nichts zu loben.“ (Schmalenbach 1930, S. 2)

Die zweite Generation der Betriebswirte kämpfte in den 1920er Jahren um die Anerkennung ihrer Disziplin, die ihr etwa von den Nationalökonomern bis dato immer noch verwehrt blieb, da deren Vertreter in der Lehre von der Einzelwirtschaft keine neue Wissenschaft erkennen, sondern diese allenfalls als „Technologie des Rechnungswesens“ akzeptieren wollten. Den ebenfalls geäußerten Vorwurf der „Kunstlehre“ nahm Schmalenbach bereitwillig auf, um ihn positiv umzudeuten: Eine solche sei der „reinen Wissenschaft“ ohnehin überlegen, da sie sich in der Praxis bewähren müsse (Franz 1998, S. 72, 83). Die Suche nach Anerkennung brachte es indes auch mit sich, dass man sich verstärkt darum bemühte, eine gewisse Ordnung innerhalb des Faches herzustellen. Unter anderem galt es über die Mitgliedschaft in Berufsverbänden zu klären, wer zur *community* gehörte und wer nicht. Insbesondere Wilhelm Riegers Positionen galten als extrem eigenwillig und machten ihn zum „schwarzen Schaf“ der Betriebswirtschafts-Familie, so dass man ihm die Mitgliedschaft im 1921 gegründeten Verband der Dozenten der Betriebswirtschaftslehre zunächst verweigerte. Erst 1957 wurde ihm die Ehrenmitgliedschaft des Verbandes angetragen, die er dann auch annahm (Franz/Kieser 2002, S. 76). Aus heutiger Sicht gelten manche seiner

Überlegungen als tendenziell avantgardistisch, wie etwa jene zu Jahresbilanz und Unternehmensbewertung, die den *shareholder value*-Ansatz vorwegnehmen, wie immer man diesen selbst beurteilen mag. Auch hat er als erster eine klare Unterscheidung zwischen Betrieb und Unternehmung vorgeschlagen und deren historische Bedingtheit benannt:

„Betriebe hat es immer gegeben, in irgendeiner Form, solange Menschen auf der Erde wandeln, und wird es wohl immer geben. Die Unternehmung hingegen ist in ihrem Auftreten zeitlich begrenzt. Sie ist mit der kapitalistischen Wirtschaft entstanden (...) und wird gegebenenfalls mit ihr zugrunde gehen.“ (Bühner 2002, S. 282 ff.; Rieger 2002, S. 178)

Die dritte Generation von Dozenten, die seit den 1930er Jahren lehrte, hatte bereits eine betriebswirtschaftliche Ausbildung durchlaufen und legte systematische Studien zu den angeführten speziellen Betriebswirtschaftslehren vor, so Theodor Beste zur Industrie oder Heinrich Sommerfeld zu den Banken. Außerdem untersuchten diese Betriebswirte bisher unterbelichtete Funktionen, so Erich Schäfer diejenige des Verkaufs (Albach 2002b, S. 145ff.). Dennoch beruhte die zunehmende Anerkennung der Betriebswirtschaftslehre bis 1933 vor allem auf Fortschritten im Rechnungswesen, das nach wie vor als „Gravitationszentrum der Disziplin“ galt (Frese 2002, S. 226). Dies wurde aus Kreisen der Wirtschaft allerdings auch häufig als zu einseitige Orientierung beklagt und eine systematische Behandlung von Gebieten wie Rohstoffkunde und Normung, Absatz und Werbung angemahnt:

„Die Wissenschaft vom Leben des Betriebes muss alle Seiten des Betriebes umfassen und der Praktiker erhebt mit Recht das Verlangen nach der Vollständigkeit seiner Ausbildung.“ (Hoerner 1925, S. 143)

Dazu kam, dass die Kaufleute nicht die einzigen waren, die sich auf diesem Gebiet betätigten.

Bereits in den Jahrzehnten vor 1900 hatten sich auch Ingenieure mehr und mehr wirtschaftlichen Fragen zugewandt. Bei Fragen der Akkord- oder Selbstkostenberechnung handelte es sich um neue Arbeitsgebiete, deren Inhalte und Grenzen bislang wenig definiert und nicht selbstverständlich einer bestimmten Berufsgruppe zugeordnet waren. Diese offene Situation kam den Technikern und Ingenieuren entgegen, die sich in den Jahrzehnten bis zum ersten Weltkrieg immer wieder einer schwierigen Situation auf dem Stellenmarkt gegenübersehen und daher ein starkes Interesse daran zeigten, sich neue Tätigkeitsbereiche zu erobern und zu sichern. So beherrschten in zeitgenössischen Veröffentlichungen zu Fragen der Kostenrechnung zunächst die Ingenieure das Feld, und dies nicht nur in ihren eigenen Organen wie *Technik und Wirtschaft*, sondern auch in der *Zeitschrift für Handelswissenschaft und Handelspraxis* (Schmidt 1993a, S. 104).

So war die junge Betriebswirtschaftslehre gleich an mehreren Fronten in Auseinandersetzungen verwickelt – im akademischen Milieu wurde mangelnde Wissenschaftlichkeit moniert, aus Wirtschaftskreisen wurde ihr „Praxisferne“ attestiert und die Ingenieure machten ihr zentrale Themen streitig. In dieser Situation sahen die Betriebswirte – die Dozenten des Faches wie die Absolventen der Handelshochschulen – zunehmend die Notwendigkeit, sich zu organisieren, um ihre Anerkennung als Profession über einen Berufsverband voranzubringen. Ziele des 1905 gegründeten Verbands Deutscher Diplomkaufleute (VDDK) waren „einerseits die vollständige Akademisierung der Ausbildung und andererseits die Erweiterung und Monopolisierung bestimmter kaufmännischer Arbeitsmärkte“ (Franz/Kieser 2002, S. 79). Das erste Ziel führte zu langwierigen und kontroversen Debatten um die Länge des Studiums an Handelshochschulen, das vor dem Ersten Weltkrieg mit zwei Jahren unter dem an Universitäten üblichen Maß von drei bis vier Jahren lag. Erst ab 1924 wurden die Zulassungsbedingungen zum Studium sowie seine Dauer an die universitären Standards angepasst. Zur Akademisierung trug schließlich bei, dass die Handelshochschulen nach und nach auch das Promotionsrecht erhielten. Bei den Lehrinhalten zeigte sich eine zunehmend stärkere Konzentration auf die Betriebswirtschaftslehre – das Fach wurde, wie vor allem Schmalenbach es gefordert hatte, „entrümpelt“, also von „fachfremden“ Inhalten befreit. Das zweite Ziel, die Etablierung als Profession auf dem Arbeitsmarkt, blieb dagegen weitgehend unerfüllt (Franz/Kieser 2002, S. 79ff.).

Im Rahmen des Studiums hatte ursprünglich die „Handelswissenschaft“ im Mittelpunkt gestanden, d.h. die Fächer Buchführung, kaufmännisches Rechnen und Korrespondenz, so wie sie auch an den Handelsschulen gelehrt wurden. Doch bereits vor dem Ersten Weltkrieg gab es Bestrebungen, sich von dieser Tradition abzusetzen und sich mit einem neuen, systematischen Fächerzuschnitt, mit Forschungen zur „Betriebslehre“, Vorgänge innerhalb der Betriebe und zur „Verkehrslehre“, Vorgänge zwischen den Betrieben, zu profilieren. Es erwies sich allerdings als schwierig, die Gegebenheiten unterschiedlicher Branchen unter einen Hut zu bringen, so dass man letztlich bei den Wirtschaftszweiglehren blieb (Franz 1998, S. 75ff.).

4.3 Die Nationalökonomie – ein Fach in der Krise

Die Jahre des Ersten Weltkriegs brachten neue Aufgaben und Herausforderungen für die Volkswirte, da nun eine Reihe von Behörden und Ausschüssen zur Organisation der Kriegswirtschaft eingerichtet wurden. Der Einsatz der Arbeitskräfte wurde ebenso gelenkt wie die Versorgung der Industrie mit Rohstoffen; man nahm die Produktion von Ersatzstoffen auf und suchte die vorhandenen

Kapazitäten effektiv zu nutzen, indem die Rationalisierung vorangetrieben wurde. Zunehmende Engpässe bei Lebensmitteln veranlassten Maßnahmen zur Rationierung und zur Preisregulierung. In der Summe wurde ein Regime des „Kriegssozialismus“ eingeführt, bei dem staatliche Planungen und Lenkungen bisher nicht gekannte Ausmaße erreichten (Henning 1993, S. 32ff.).

Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Nachkriegszeit waren enorm: Die Kriegswirtschaft musste auf eine Friedenswirtschaft umgestellt werden, die internationalen Verflechtungen der Vorkriegszeit waren zusammengebrochen, der wachsende Geldüberhang und unzureichende staatliche Eingriffe ließen die Inflation ins Uferlose ansteigen. Die Erwartungen an die Nationalökonomie waren entsprechend hoch und die Disziplin sah sich kaum in der Lage, ihnen gerecht zu werden – die penible Systematik der „Allgemeinen“ und der „Speziellen Volkswirtschaftspolitik“ erwies sich als akademische Fingerübung und vermochte angesichts der sozialen und wirtschaftlichen Umbrüche kaum etwas zu praktischen Lösungen beizutragen. Die bisher dominante Historische Schule hatte ihren Bezugspunkt im Obrigkeitsstaat des wilhelminischen Deutschlands gefunden und erschien im republikanischen Parteienstaat endgültig obsolet. Die neoklassischen Vorgaben kamen aus Westeuropa, Skandinavien und Österreich und führten dazu, dass sich die Nationalökonomie nun endgültig von der Staatswissenschaft emanzipierte. Die neue Freiheit ließ sie gleichzeitig in verschiedene Richtungen streben. Eine davon war die Beschäftigung mit Ordnungstheorien, also mit der Frage nach der Zukunft des Kapitalismus und möglichen Gegenentwürfen. Nicht wenige Theoretiker hielten das bestehende gesellschaftliche System für historisch überholt und entwarfen „Absterbetheorien“. Andere entwickelten die neoklassische Kosten- und Preistheorie weiter und setzten auf die Selbstheilungskräfte von Märkten. Schließlich wurden aber auch Ansätze der Kreislauftheorie wieder entdeckt und aufgenommen – bis hin zur Rezeption der „dynamischen Wirtschaftstheorie“ von John Maynard Keynes in den 1930er Jahren (Brandt 1993, S. 397ff.).

Insbesondere die Verheißung, die Wirtschaft würde über freigesetzte Märkte automatisch Wohlstand produzieren, brach sich an den realen Bedingungen der Weimarer Republik. Die Wirtschaft blieb weitgehend vermachet, die Arbeitslosigkeit über die gesamten 1920er Jahre hinweg anhaltend hoch und das Lebensniveau niedrig. Dabei machte die Aufeinanderfolge von Börsen-, Banken- und Industriekrise ab 1929 dem Glauben an die segensreichen Wirkungen freier Märkte den Garaus. Die Krise der Disziplin förderte daher die Attraktivität theoretischer Systeme, die mit neuen Totalitätsansprüchen antraten, jedoch noch weitaus praxisferner waren als bisherige makroökonomische Modelle. Charakteristisch für Autoren wie Othmar Spann oder Friedrich v. Gottl-Ottlilienfeld war ein Hang zum Utopismus und die „Gegenüberstellung einer durch Zentrumsverlust und Ordnungslosigkeit ausgezeichneten Gegenwart als ‚Vorgeschichte‘ und

einer Zukunft als ‚Erlösung‘“ (Köster 2006, S. 574). Spätere Beobachter der nationalökonomischen Dogmengeschichte monierten denn auch die damalige sozialphilosophische „Verquastheit“ des Faches (Köster 2006, S. 580).

Die Volkswirte selbst machten sich zu Beginn der Weimarer Republik Hoffnungen darauf, ihre gesteigerte Reputation ließe sich nun auch als Befestigung ihres Status im Sinn der Professionalisierung absichern. So klagte einer von ihnen gegen Ende des Ersten Weltkrieges:

„Als Wissenschaft erkennt der Staat die Volkswirtschaftslehre (...) an (...). Aber damit erschöpft sich das Interesse des Staates für die Wirtschaftswissenschaften. Für den Volkswirt gibt es keinen Platz im Staate, nicht im Beamtentum, nicht unter den staatlich geprüften öffentlichen Sachwaltern, auch nicht unter den Berufen, die wenigstens einen Schutz vor der Verwechslung des laienhaften Pfuschers genießen.“ (Zit. nach vom Bruch 1989, S. 375)

Doch im Ergebnis führten derartige Beschwerden lediglich dazu, dass ab 1923 das Diplom für Volkswirte eingeführt wurde, das nun gegenüber der bisherigen staatswissenschaftlichen Promotion einen eigenständigen Abschluss darstellte. Ein privilegierter Zugang zu Positionen im öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Bereich war damit indes nicht verbunden.

4.4 Studierende und Geschlechterverhältnisse

Die Zahl der Studierenden der Wirtschaftswissenschaften entwickelte sich un-
stetig und in Schüben. Bis zum Ersten Weltkrieg nahm sie an der Handelshoch-
schule Berlin ebenso kontinuierlich zu wie im Fach Staatswissenschaften/Volks-
wirtschaftslehre an der Berliner Friedrich-Wilhelms-Universität, wobei die Han-
delshochschule die Universität bereits 1907 überflügelte. Ab 1914 kam es in bei-
den Einrichtungen zu einem Rückgang der Studierendenzahlen, dem in den ers-
ten Jahren nach Ende des Krieges ein vorübergehend besonders starker Anstieg
folgte, da nun die „Kriegsstudenten“, die ihr Studium unterbrechen oder auf-
schieben hatten müssen, in die Hochschulen strömten. Seit Mitte der 1920er
Jahre verminderte sich die Zahl der Studierenden wieder, wenngleich sie immer
noch weit über dem Vorkriegsniveau lag. Diese Rückgänge in den Jahren vor
1930 bildeten eine Besonderheit der Wirtschaftswissenschaften, da es in anderen
Studienfächern in dieser Zeit zu weiteren Zuwächsen kam, so dass sich bei
ihnen die langfristige, wenn auch durch den Weltkrieg unterbrochene, Tendenz
der allmählichen Bildungsexpansion weiter durchsetzte. In der wirtschaftlich
schwierigen Periode, die nur mit Einschränkungen den Namen „Goldene zwanz-
ziger Jahre“ verdient, waren es ausgerechnet die Wirtschaftsfächer, die ange-
henden Studierenden als wenig zukunftsträchtig erschienen, so dass viele von

ihnen sie mieden. Dies ist um so erstaunlicher, als damals nicht nur die Bürokratisierung der Industrieverwaltungen in großen Schritten vorangetrieben wurde, sondern auch eine Reihe neuer Wirtschaftsverbände entstanden, des weiteren Ausschüsse und Institute, mit denen Maßnahmen der Rationalisierung beschleunigt werden sollten. Auch die großen wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute, wie z.B. das Institut für Konjunkturforschung in Berlin (heute Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – DIW Berlin; Kregel 1985) entstanden in den 1920er Jahren.

Im Vergleich zu allen anderen Studienfächern entfielen auf die Wirtschaftswissenschaften 1930 rund zehn Prozent der Studienanfänger – sehr viel weniger als auf die Fächer Jura oder Medizin (Zahlen bei Titze 1987, S. 199; Titze 1989, S. 209ff.; Zschaler 1997, S. 84ff.).

Tab. 1: Studierende der Wirtschaftswissenschaften an Berliner Hochschulen (absolut) 1890-1930

Semester	Universität: Staatswissenschaftlich- Statistisches Seminar	Handels- hochschule ¹
SS 1890	54	–
SS 1895	88	–
SS 1900	178	–
SS 1905	230	–
SS 1910	336	388
SS 1915	129	376
SS 1920	k.A.	1.157
SS 1925	k.A.	2.040
SS 1930	781	1.868

¹ Nur immatrikulierte Studierende, ohne Gasthörer und Hospitanten

Quelle: Zschaler 1997, S. 84ff.

Speziell bei den Handelshochschulen erklärt sich die prekäre Situation, in der sie sich durch die sinkenden Studierendenzahlen in den 1920er Jahren befanden, auch dadurch, dass ihre Adressaten in erster Linie angehende Führungskräfte waren, für die Abschluss und Diplomierung nach wie vor meist relativ unwichtig waren. Die Bedeutung dieser Orientierung ist an der Zahl und dem relativem Gewicht der Gasthörer zu sehen, die im Zeitverlauf stark schwankten, tendenziell jedoch abnahmen.

Eine weitere Unwägbarkeit entstand durch die im Zeitverlauf abnehmende Frequentierung der Handelshochschule durch ausländische Studierende. Im Rahmen allgemein starker internationaler Verflechtungen war sie vor allem vor 1914 bei Studierenden aus den angrenzenden Ländern wie auch aus Russland überaus beliebt.

Tab. 2: *Gasthörer an der Handelshochschule Berlin (absolut und in Prozent) 1910-1930*

Semester	Gasthörer	Hörer insgesamt ¹	Anteil der Gasthörer an allen Hörern (in %)
SS 1910	368	902	41
SS 1915	173	600	29
SS 1920	1.007	2.611	39
SS 1925	105	2.321	5
SS 1930	81	2.275	4

¹ Immatrikulierte, Hospitanten und Gasthörer

Quelle: Zschaler 1997, S. 81f.

Tab. 3: *Ausländische Studierende an der Handelshochschule Berlin (absolut und in Prozent) 1910-1930*

Semester	Ausländer	Immatrikulierte Studierende	Anteil der ausländischen Gasthörer an allen immatrikulierten Studierenden (in %)
SS 1910	106	388	27
SS 1915	72	376	19
SS 1920	122	1.157	11
SS 1925	214	2.040	10
SS 1930	171	1.868	9

Quelle: Zschaler 1997, S. 84f.

Des Weiteren änderte sich im Lauf der 1920er Jahre der jeweilige Stellenwert der volks- und betriebswirtschaftlichen Studiengänge. Gemessen an der Zahl der Studierenden hatte die Berliner Handelshochschule die Volkswirtschaftslehre an der dortigen Universität bereits vor dem Ersten Weltkrieg in den Schatten gestellt, doch traf dies für die Gesamtheit der Handelshochschulen zunächst nicht zu. Noch bis Mitte der 1920er Jahre entfiel die Mehrheit der Studierenden der Wirtschaftswissenschaften auf die Volkswirtschaftslehre. Nachdem jedoch auch Universitäten betriebswirtschaftliche Studiengänge aufgenommen hatten, wurden diese, zusammen mit den Handelshochschulen, zur dominanten Richtung (Zahlen bei Titze 1987, S. 50, 158).

Wie entwickelte sich unter diesen Umständen das Frauenstudium in den Wirtschaftswissenschaften? Eine Auswertung des Anteils der Frauen an Universitäten in mehreren preußischen und einigen anderen traditionellen Universitäten zeigt, dass es hierbei große Unterschiede zwischen den einzelnen Einrichtungen gab. An der Berliner Friedrich-Wilhelms-Universität waren Frauen seit 1897 als Gasthörerinnen zugelassen. Helene Simon war eine davon und erinnerte sich später, wie Gustav Schmoller, der sich für die Zulassung von Frauen zum Studium einsetzte, mit der neuen Situation in seiner Vorlesung umgegangen war:

„Zum ersten Mal beginnt sein Dank an die treue Schar nicht mit den Worten: ‚Meine Herren‘; diesmal heißt die Anrede ‚Meine Damen und Herren‘. Wüthen- des Gescharre und Getrampel. Schmoller übertönt den Lärm. Erneutes Getrampel, zornige Zurufe. Den überlegen lächelnden Blick in die Menge gebohrt, wieder- holt der Bändiger hallend die Anredeworte; wiederholt sie bis zum völligen Ver- stummen des Aufstandes; schleudert sie nochmals in die lautlose Stille.“ (Zit. nach Schöck-Quinteros 1996, S. 93)

Tab. 4: *Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften an Berliner Hochschulen (absolut und in Prozent) 1910-1930*

Semester	Universität: Staatswissenschaftlich- Statistisches Seminar		Handelshochschule	
	Frauen abs. ¹	Frauenanteil (in %)	Frauen abs. ¹	Frauenanteil (in %)
SS 1910	24	9	7	2
SS 1915	34	26	42	14
SS 1920	k.A.	k.A.	100	10
SS 1925	k.A.	k.A.	230	13
SS 1930	125	19	205	12

¹ Nur inländische Studentinnen

Quelle: Zschaler 1997, S. 84ff.

Im Sommersemester 1909 schrieben sich erstmals 17 Studentinnen als ordentliche Hörerinnen im Fach Staatswissenschaften/Volkswirtschaftslehre an der Berliner Universität ein, danach stieg ihre Zahl kontinuierlich bis Ende der 1920er Jahre an. Ihr Anteil vergrößerte sich besonders stark angesichts des Rückgangs der Zahl ihrer männlichen Kollegen während des Ersten Weltkrieges und pendelte sich danach bei Werten um 19% ein. An der Handelshochschule nahm die absolute Zahl der Studentinnen noch stärker zu, aber der Anteil der Frauen blieb hier mit 10-13% erheblich unter dem Stand der Universität (Zschaler 1997, S. 87).

Frauen waren vom Besuch von Handelshochschulen zwar nicht explizit ausgeschlossen, doch die Befürworter der neuen Einrichtung gingen stets in aller Selbstverständlichkeit vom Kaufmann und seinen spezifisch männlichen Eigenschaften aus, die dort gefördert werden sollten. So äußerte sich Johann Friedrich Schär 1911 zur Frage der Notwendigkeit von Handelshochschulen und zusätzlicher praktischer Erfahrungen:

„Nach wie vor wird der Weg zu hohen und höchsten Stellen im kaufmännischen Beruf durch die Praxis hindurchgehen müssen; erst sie macht den Kaufmann zum schlagfertigen, routinierten Rechner, Buchhalter, Korrespondenten, zum Manne des entschlossenen, raschen Handelns, zum Kenner der Menschen und der Waren, zum fertigen Kaufmann mit weltmännischem Blick.“ (Schär 2002, S. 133)

Nicht nur gängige Vorurteile, sondern bis in die 1920er Jahre auch Hindernisse formaler Art erschwerten oder verhinderten für Frauen den Zugang zu Handelshochschulen. An der Handelshochschule Leipzig etwa lautete die Aufnahme-Bedingung, dass die Bewerber entweder das Abitur erworben haben oder aber Kaufleute sein mussten, „welche die Berechtigung zum einjährig-freiwilligen Dienst sich erworben und ihre Lehrzeit beendet haben“ (Raydt 2002, S. 125). Damit war jungen Frauen bis zum Ersten Weltkrieg der Zugang zu den Handelshochschulen praktisch verwehrt, da in Preußen 98% der Schülerinnen in höheren Mädchenlehranstalten damals Lyzeen oder Oberlyzeen besuchten, die nicht auf ein wissenschaftliches Studium vorbereiteten. Erst 1923 wurde das Abitur an Oberlyzeen möglich (Costas et al. 2000, S. 37ff.).

An der Berliner Handelshochschule waren die Aufnahme-Bedingungen ähnlich wie in Leipzig, darüber hinaus sollten aber auch weitere Personen „mit nachweislich ausreichender Vorbildung“ zugelassen werden, worüber ein Ausschuss entschied. Im Gründungssemester der Hochschule überwand vier Hörerinnen diese Hürde, in den folgenden Jahren stieg ihre Zahl weiter (Zschaler 1997, S. 26f, 84f.). Der Frauenanteil lag hier in allen Jahren bis 1930 über demjenigen aller deutschen Handelshochschulen. Bei den jungen Frauen, die dieses Studium aufnahmen, handelte es sich, so wird vermutet, meist um Unternehmertöchter, die später in das Familienunternehmen einsteigen sollten. Daneben strebten viele den Beruf der Handelslehrerin an. Während die meisten Männer Diplom-Kaufleute wurden, und nur ein kleiner Teil von ihnen Diplom-Handelslehrer, war es bei den Frauen gerade umgekehrt: Drei Viertel von ihnen erlangten den Titel eines Diplom-Handelslehrers, ein Viertel denjenigen des Diplom-Kaufmanns (Titze 1987, S. 50; Hayashima 2004, S. 37f.).

Anders sah es an den Universitäten aus. Hier fanden sich bereits vor 1900 einzelne Nationalökonominnen, die – wie der erwähnte Gustav Schmoller – als entschiedene Förderer des Frauenstudiums auftraten, weil sie davon ausgingen, dass bestimmte Themen publizistisch, wissenschaftlich und praktisch am besten von Frauen bearbeitet werden konnten, insbesondere die seit dem Kaiserreich äußerst virulente „Soziale Frage“. Der Nationalökonom Heinrich Herkner setzte sich in diesem Sinn um die Jahrhundertwende für die Mitarbeit von Frauen in einschlägigen Bereichen ein:

„Wir schulden Frauen bereits eine Reihe von Arbeiten, die nicht ausgeschaltet werden können, ohne wichtige Glieder in der Kette der nationalökonomischen Forschungen preiszugeben (...). Ähnlich wie die Fabrikaufsicht der Ergänzung durch weibliche Beamte bedarf, wenn die Segnungen der Arbeiterschutzgesetzgebung auch auf die Heimarbeiterinnen ausgedehnt werden, so ist die sozialwissenschaftliche Forschung auf die Mitwirkung von gelehrten Frauen angewiesen, sobald es gilt, das täglich wachsende Gebiet der weiblichen Erwerbsarbeit gründlich und vollständig zu erfassen.“ (Herkner 1899, S. 240)

Diese Position vertraten auch andere Reformer des Vereins für Socialpolitik wie Robert Wilbrandt ebenso wie die bürgerliche Frauenbewegung, wenn davon ausgegangen wurde, Frauen hätten eine besondere „Kulturaufgabe“ im ethisch-sozialen Bereich zu erfüllen (Förder-Hoff 1992, S. 153ff., 163). Die erste Frau, die an der Berliner Universität promoviert wurde, ohne dass sie dort zuvor als ordentliche Hörerin eingeschrieben war, war Alice Salomon im Jahr 1906, und zwar mit einer Dissertation zum Thema „Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit“. Von 1906 bis 1933 folgten ihr weitere 105 Frauen nach, womit Berlin zusammen mit Frankfurt, Heidelberg und Köln an der Spitze der Frauenpromotionen lag, während es beispielsweise in Breslau bis 1929 keine einzige promovierte Frau gab (Förder-Hoff 1992, S. 148, 156f.). Vergleicht man den Frauenanteil an der Berliner Universität mit demjenigen an anderen Universitäten im Deutschen Reich, so zeigt sich, dass die Bedingungen für Studentinnen hier sehr viel günstiger waren als anderswo. Mit einem Anteil von 19% an den Studierenden der Nationalökonomie im Jahr 1930 reichten sie an den Durchschnittswert von 20% heran, den Frauen im Laufe der 1920er Jahre im Durchschnitt aller Fächer erreicht hatten. Dies galt jedoch nicht für die Studierenden an Handelshochschulen (Titze 1989, S. 211).

Die Erklärung für diesen Unterschied findet sich in der sozialen Schicht-Zugehörigkeit der studierenden Frauen. Zumindest in den Jahren vor dem Ersten Weltkrieg entstammten die Studentinnen der Nationalökonomie meist derselben bildungsbürgerlichen Schicht wie ihre Unterstützer, zudem häufig liberalen jüdischen Familien, in denen Bildung immer schon einen hohen Stellenwert hatte (Dauks 1996, S. 126). Auch die studierenden Männer dieser Zeit gehörten zu den oberen Schichten der Gesellschaft, so dass bei ihnen, wie bei den Frauen, ein enger „Konnex von Bildung und Besitz“ bestand (Titze 1989, S. 220). Dieser war allerdings nur in den wenigsten Fächern damit verbunden, dass Ordinarien sich für die Zulassung von Frauen zum Studium eingesetzt hätten, insofern stellte die Nationalökonomie hier eine bemerkenswerte Ausnahme dar. In den Handelshochschulen sah es anders aus. Hier waren zwar Angehörige des Wirtschaftsbürgertums vertreten, also Söhne von Großkaufleuten und Großindustriellen, die sich, häufig nur als Gasthörer, darauf vorbereiteten, das väterliche Unternehmen zu übernehmen, daneben jedoch auch Angehörige der Mittelschicht, insbesondere aus den Bereichen des Handwerks und des Kleinhandels – was den ursprünglichen Intentionen vieler Gründungen keineswegs entsprach, wonach die Handelshochschulen als Ausbildung für die künftige gesellschaftliche Elite vorgesehen waren (Franz 1998, S. 64). In diesen Kreisen fehlten die Befürworter der Öffnung des Studiums für Frauen.

In den Handelshochschulen wurde somit bereits vor 1914 eine Verbreiterung der sozialen Basis vorweggenommen, die ein Kennzeichen der 1920er Jahre werden sollte: die teilweise Öffnung der Hochschulen für überwiegend männ-

liche Angehörige der mittleren Schichten – ein Phänomen, das nicht wenigen konservativen Zeitgenossen als „geistige Währungskrise“ erschien und bei ihnen Untergangsvisionen aufsteigen ließen (Titze 1989, S. 220). Die wirtschaftswissenschaftlichen Fächer an den Universitäten waren nach dem Ersten Weltkrieg ebenfalls typisch für diese Ansätze einer Demokratisierung der akademischen Bildung: In der zweiten Hälfte der 1920er Jahre nahm der Anteil der Gymnasiasten ab, der Anteil der Realgymnasiasten und Oberrealschüler jedoch stark zu. Die meisten Studierenden waren jetzt Kinder von mittleren und unteren Beamten sowie von Handel- und Gewerbetreibenden (Titze 1987, S. 221, 264). Zwischen den Geschlechtern bestanden dabei deutliche Unterschiede in Herkunft und Bildung. An sämtlichen Einrichtungen kamen die Studentinnen häufiger aus Familien von Beamten, Lehrern, Offizieren und Geistlichen sowie von Angehörigen der freien Berufe als die Studenten, bei denen die Herkunft aus

Tab. 5: *Soziale Herkunft und Bildungswege der Studierenden der Wirtschaftswissenschaften an Handelshochschulen und Universitäten im Deutschen Reich im WS 1924/25 (in %)*

		Studenten	Studentinnen
<i>Handelshochschulen¹</i>			
Reifezeugnis	Mit	32	74
	Ohne	68	26
Vaterberuf	Beamter, Lehrer, Offizier, Geistlicher	37	58
	Gewerbetreibend, Industrie, Handel	45	32
	Freie Berufe	4	6
	Sonstige	14	4
<i>Universität: VWL, Wirtschaftswissenschaften</i>			
Reifezeugnis	Mit	87	91
	Ohne	13	9
Vaterberuf	Beamter, Lehrer, Offizier, Geistlicher	35	44
	Gewerbetreibend, Industrie, Handel	49	40
	Freie Berufe	5	11
	Sonstige	11	5
<i>Universität: BWL, Genossenschafts-, Versicherungs- u. Verkehrswesen</i>			
Reifezeugnis	Mit	53	59
	Ohne	47	41
Vaterberuf	Beamter, Lehrer, Offizier, Geistlicher	32	46
	Gewerbetreibend, Industrie, Handel	53	41
	Freie Berufe	4	7
	Sonstige	11	6

¹ Handelshochschulen ohne Leipzig und Mannheim

Familien von Gewerbetreibenden in Industrie und Handel überwog. Zudem erwarben die Studentinnen die Zugangsberechtigung zu den Hochschulen in den allermeisten Fällen über das Abitur, während die Studenten – vor allem an den Handelshochschulen – breiter gefächerte Zugangswege hatten.

4.5 Wirtschaftsberufe und interne Konkurrenzen

Weiter oben wurde die Entwicklung beschrieben, dass unmittelbar produktive Tätigkeiten mehr und mehr durch solche ergänzt wurden, die der Vorbereitung und Kontrolle der Produktion sowie der Entwicklung und Vermarktung der Produkte gewidmet waren, beides begleitet von einer immer weitergehenden rechnerischen Erfassung. Was ansatzweise bereits im Kaiserreich zu sehen waren, verstärkte sich während des Ersten Weltkrieges und in den 1920er Jahren: Die Arbeit in den Büros nahm gegenüber derjenigen in den Werkstätten und Fabrikhallen an Bedeutung zu und die Zahl der Angestellten wuchs von 1907 bis 1925 von 1,9 Mio. auf 3,8 Mio., ihr Anteil an den Erwerbstätigen von 7% auf 12% (Gottschall 1990, S. 75). Die neue Arbeitsteilung ließ einen Bedarf an Angestellten auf unteren, mittleren und höheren Ebenen entstehen. Höhere Führungspositionen waren jedoch keineswegs auf Kapitalgesellschaften beschränkt. An der Spitze der meisten Unternehmen stand nach wie vor der Eigentümer-Unternehmer (Berghoff 2004, S. 107f.).

Der Verband Deutscher Diplom-Kaufleute untersuchte in zwei Erhebungen, 1912 und 1925, welche Berufspositionen seine Mitglieder einnahmen (Franz 1998, S. 183ff.). Dabei ergab sich, dass von den Diplom-Kaufleuten 1912 37%, 1925 aber bereits 58% in der Industrie beschäftigt waren. Weitere wichtige Branchen waren der Bankensektor und der Großhandel. Die Positionen, die Diplom-Kaufleute dort erreichten, umfassten ein breites Spektrum. Als selbständige Unternehmer waren 1912 10% und 1925 27% tätig – es konnte sich dabei um kleine und mittlere Unternehmen, häufig ererbt, handeln, aber auch um die Leitung großer Konzerne. Beispielsweise gehörte Friedrich Flick zu den ersten Absolventen der neuen Kölner Handelshochschule und baute in den 1920er Jahren ein Eisen- und Stahlimperium auf, das in Europa seinesgleichen suchte. (Henning 1990b, S. 88). Bei den eigentlichen Angestelltenpositionen wurden in den Erhebungen drei Stufen unterschieden: Auf der höchsten Stufe der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer befanden sich demnach 1912 13% und 1925 24% der befragten Diplomkaufleute. Auf der mittleren Stufe der „Angestellten mit Selbständigkeit“, also der Prokuristen, Bevollmächtigten, Abteilungsleiter usw., sahen sich 1912 46% und 1925 40%. Schließlich gaben 1912 30% und 1925 9% an, niedrige Positionen, wie diejenigen von Korrespondenten, Buchhaltern oder Expedienten, einzunehmen. Obwohl die beiden Studien nur

begrenzt repräsentativ sind, lassen sie den Schluss zu, dass viele Diplom-Kaufleute den Aufstieg in mittlere, wenn nicht sogar höchste Positionen erreicht hatten. Nach dem Geschlecht wurde in den beiden Studien nicht gefragt, aber offenbar stillschweigend unterstellt, dass es sich hier nur ausschließlich um Männer handelte.

In der Verbandspresse herrschte demgegenüber ein pessimistischer Grundton vor. Immer wieder wurde hervorgehoben, wie schwierig es für die diplomierten Kaufleute sei, eine ihnen angemessene Stelle zu erlangen (Franz 1998, S. 185). Tatsächlich sahen sich die Betriebswirte in den Unternehmen vielfältigen Konkurrenzen gegenüber: auf den unteren Ebenen derjenigen von Frauen mit einer nicht-akademischen kaufmännischen Ausbildung, von ihnen wird weiter unten die Rede sein, auf den höheren derjenigen von Technikern und Juristen. Letztere kann am Beispiel der Erfahrungen bei Siemens verdeutlicht werden.

Bereits vor dem Ersten Weltkrieg entfaltete sich in diesem und in anderen Unternehmen die Konkurrenz von Ingenieuren und Kaufleuten um die Vorherrschaft innerhalb der Betriebe – und diese Rivalität blieb jahrzehntelang weiter bestehen. Auch die höchste Führungsebene sah sich genötigt, sich mit ihr zu befassen. Rund um 1900 adressierte ein leitender Siemens-Techniker ein Memorandum an den Konzern-Vorstand, in dem er die Rangfolge aus seiner Sicht klarstellte:

„Nun hat ein Fabrikgeschäft sozusagen beständig Krieg zu führen, auf dem Absatzmarkt nämlich. Die Hauptsache ist, dass das Fabrikat in Bezug auf Qualität, Anpassung an die Wünsche der Abnehmer und billigen Preis concurrenzfähig erhalten und für rechtzeitige Lieferung gesorgt wird; dem Techniker gebührt daher die erste Stelle, der Kaufmann hat ihn hierbei nur in der Sorge für einen geordneten Haushalt, billige Selbstkosten und in der Unterhaltung und Neugewinnung guter Beziehungen zur Kundschaft zu unterstützen.“ (Zit. nach Schmidt 1993a, S. 108)

Ähnlich äußerten sich Ingenieure in der Öffentlichkeit, so etwa Paul Beck 1912 bei einem Vortrag vor Standeskollegen. Die Kaufleute, so führte er aus, sollten sich auf Buchhaltung, Korrespondenz, Aktenregistratur und Einkauf beschränken, was ihm selbst als „ein recht bescheidenes Feld“ erschien. Als „Fachmann“ galt ihm einzig der Ingenieur, dem man nicht nur alle sonstige Verwaltung und Organisation übertragen sollte, sondern auch die Leitung des Betriebes. „Kraftvolle Persönlichkeiten“, die eine „künstlerische, ordnende, schöpferische Veranlagung“ aufwiesen, sah er am ehesten bei denen, die das Konstruieren von Maschinen gelernt hatten. Beck zeigte sich optimistisch hinsichtlich der Durchsetzungsfähigkeit seiner Kollegen: „Noch ist vielfach der Kaufmann dem Ingenieur an Gewandtheit in geschäftlichen Dingen überlegen, aber das soll und wird anders werden“ (Beck 1912, S. 473, 476). Ingenieure machten den Kaufleuten, wie

weiter oben erläutert wurde, bei Fragen der Kostenrechnung ihre Kompetenz streitig. Sie sahen sich darüber hinaus aber auch für Fragen der Arbeitsorganisation in den Fabriken als zuständig an und waren die ersten, die sich für Taylors Vorstellungen einer „wissenschaftlichen Betriebsführung“ interessierten. Taylors Schriften wurden nach der Jahrhundertwende vor allem durch den Verein Deutscher Ingenieure verbreitet, während die deutschen Unternehmer sich eher reserviert verhielten, da sie Taylors Konzept für zu umständlich hielten und eine kostspielige Bürokratisierung des Verwaltungsapparates befürchteten. Die Ingenieure setzten im Rahmen der Rationalisierungsbemühungen in den 1920er Jahren einzelne Elemente davon um, etwa das REFA-System (Schmidt 1993b, S. 21ff.). Bei Absatz und Vertrieb waren es gleichfalls die Ingenieure, die früher als die Betriebswirte die Bedeutung dieses Bereiches erkannten und ihn publizistisch wie praktisch für sich beanspruchten (Franz 1989, S. 205f.).

Auch die Konkurrenz der Juristen wurde seit der Gründung der Handelshochschulen immer fühlbarer. Dies hing indirekt mit dem „Juristenmonopol“ zusammen, das diesen im öffentlichen Dienst eingeräumt wurde, während die neuen kaufmännischen oder technischen Abschlüsse dort gar nicht erst zur Kenntnis genommen wurden. Juristen wurden in privaten Unternehmen aus mehreren Gründen geschätzt, weil sie aus dem Staatsdienst Verwaltungserfahrungen mitbrachten, die als wertvoll und nützlich galten, weil rechtliche Fragen bei Gründungen, Fusionen und Kartellierungen von entscheidender Bedeutung waren und man aus Prestige Gründen gerne Männer mit juristischen Titeln an der Spitze der Unternehmen sah. So konnten (männliche) Betriebswirte in größeren Unternehmen zwar fallweise ins höhere Management vordringen, die meisten von ihnen blieben jedoch auf die mittleren Stufen beschränkt, was auch mit ihrem fachlichen Schwerpunkt zu erklären ist. Sie galten als „Abrechnungsspezialisten“, eine Funktion, die zwar als wichtig, aber nicht unbedingt als karrierefördernd angesehen wurde (Franz 1998, S. 200f.).

4.6 WirtschaftsakademikerInnen im Berufsleben

Vor dem Ersten Weltkrieg hatte sich Werner Sombart auf die Suche nach einer spezifischen „Unternehmernatur“ begeben und war bei dem Männlichkeits-Ideal des „Willens-“, und „Tatmenschen“ gelandet, wie er es im 19. Jahrhundert bei „großen“ Unternehmern wie Werner v. Siemens oder bei den Rothschilds zu erkennen meinte:

„Es sind Männer (keine Weiber!) – ausgerüstet vor allem mit einer außergewöhnlichen Vitalität, aus der ein übernormaler Betätigungsdrang, eine leidenschaftliche Freude an der Arbeit, eine unbändige Lust an der Macht hervorquellen.“ (Sombart 1909, S. 747)

Ähnlich idealisierte Vorstellungen heroischer Wirtschaftsführer pflegte Joseph Schumpeter, wenn er dem dynamischen Unternehmer, von dem er erstmals 1911 sprach, die Persönlichkeit eines „Führertyps“ zuschrieb (Schumpeter 1952, S. 118ff.). Solche Bilder von Eroberern mussten den Unternehmern als gloriose Stilisierung ihres gewinnorientierten Wirkens angenehm in den Ohren klingen und passten in eine Zeit, die sich an unerschrockenen und risikofreudigen Polar- oder Afrikaforschern berauschte, etwa an den Abenteuern und Reisen von Roald Amundsen, Robert Scott und David Livingston. Der Realität des damaligen Unternehmertums entsprachen sie jedoch nur ausnahmsweise, da dieses in weiten Kreisen eher der Leitlinie des „redlichen Kaufmanns“ und den Werten von Treue, Biederkeit und Pflichterfüllung folgte. Dennoch trugen derartige Bilder dazu bei, die Vorstellung getrennter und gegensätzlicher Männer- und Frauenwelten zu befestigen (Schmidt 2002). Für Frauen, die im Bereich der Wirtschaft, aber auch der Verbände oder der Wissenschaft tätig werden wollten, hatte dies widersprüchliche Auswirkungen.

Im Bekleidungs-gewerbe betrug der Anteil der weiblichen Selbständigen nach der Berufszählung von 1907 41%, im Gastgewerbe 33% und im Handel 26%. Diese waren meist Inhaberinnen von kleineren, gelegentlich aber auch von größeren Unternehmen, also vor allem in Branchen, in denen die Beschäftigten ebenfalls mehrheitlich Frauen waren. Der Weg in die Selbständigkeit eröffnete sich Frauen also am ehesten in den Bereichen, die insgesamt weiblich besetzt waren. Aber auch in Gewerbe-branchen, die männlich dominiert waren, hatten Frauen als mithelfende Meistergattinnen oftmals eine zentrale Stellung für das Unternehmen. In der Regel hatten diese Frauen keine entsprechende Berufsausbildung, in seltenen Fällen eine Lehre in diesem Bereich absolviert und einige wenige schrieben sich in einer der neuen Handelshochschulen ein, um sich die erforderlichen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse anzueignen (Statistik des Deutschen Reichs 1909, S. 40 ff.; Schmidt 1999).

Die Zahl der weiblichen Studierenden der Nationalökonomie war zwar vor dem Ersten Weltkrieg absolut immer noch gering, aber stark gewachsen, so dass 1916 auf einer Tagung des Bundes Deutscher Frauenvereine eine Vereinigung der Nationalökonominnen begründet wurde, die Anfang der 1920er Jahre rund 200 Mitglieder zählte. Dazu gehörten allerdings nicht nur Volkswirtinnen im engeren Sinn, sondern auch Soziologinnen, Betriebswirtinnen und Handelslehrerinnen. Der Verband stellte mehrfach Erhebungen darüber an, in welchen Berufen und unter welchen Bedingungen seine Mitglieder erwerbstätig waren. Eine Umfrage Mitte der 1920er Jahre ergab, dass Nationalökonominnen überwiegend im Bereich staatlicher oder gemeinnütziger sozialer Dienste, etwa bei der Arbeiterwohlfahrt oder dem Roten Kreuz tätig waren, daneben auch – dies aber sehr viel seltener – in der Privatwirtschaft oder in Verbänden, etwa als Angestellte in einem Archiv oder als Referentin bei der Handwerkskammer, in der

Publizistik oder in der Wissenschaft. Mehrere Nationalökonominnen etablierten sich als Expertinnen auf bestimmten Gebieten und verfassten Standardwerke, die sich meist auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen bezogen – so Käthe Gaebel zur Heimarbeit oder Alice Salomon zur ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit. Einige wandten sich aber auch allgemeinen nationalökonomischen Themen zu, wie Frieda Wunderlich mit ihrem Standardwerk zur Produktion. Dennoch stießen akademisch gebildete Frauen fast immer auf Vorbehalte, wurden meist weit unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt und erhielten kaum auskömmliche Verdienste (Lohschelder 1994, S. 176).

Gleichwohl war es die Vorstellung separierter Geschlechterwelten, die Frauen in vielen Fällen Erwerbs-, mitunter sogar Aufstiegschancen eröffnete. Dies entsprach der Position, die von der dominanten Richtung der deutschen Frauenbewegung bereits seit Jahrzehnten vertreten wurde, dass Frauen Qualifikationen erwerben sollten, um in diesen Bereichen ihre „Pflicht an der Gesellschaft“ berufsmäßig auszuüben (Costas et al. 2000, S. 41, 39). Charakteristisch hierfür ist Marianne Webers Stellungnahme zu sozialwissenschaftlichen Untersuchungen über die Frauenfrage, wenn sie forderte, Frauen sollten dabei ihre besondere Gabe nutzen, „sich in die Gefühlswelt anderer zu versetzen“ und ihre Themen nach „besonderen ‚weiblichen‘ Gesichtspunkten wählen“, denn dann könnten sie „Einsichten vermitteln (...), die männlichen Forschern verborgen bleiben“ (Weber 1904, S. 5f.). Dies entsprach den Einschätzungen der Nationalökonominnen, die sich für das Frauenstudium in ihrem Fach einsetzten. Ähnlich äußerte sich daher auch Heinrich Herkner: „Hier können Frauen die Kenntnis von Tatsachen ermitteln, die männlichen Forschern zweifellos verborgen geblieben wären.“ Er setzte dabei insbesondere auf die angebliche „Neigung der Frau (...), die Dinge eher mit dem Gefühl als mit dem Verstande zu packen“ (Herkner 1899, S. 240f.). Die gemeinsame Schichtzugehörigkeit und spezifische Kulturideale ließen diese Männer und Frauen zeitgenössische Vorurteile gegenüber studierenden Frauen überwinden, die Vorstellungen von wesenhaft männlichen und weiblichen Eigenschaften jedoch auf anderer Ebene reproduzieren. Nach Einschätzung von Marie Bernays, einer der an Max Webers Projekt beteiligten Sozialforscherinnen, die eine umfangreiche Studie zur Lage der Arbeiterinnen in der Textilindustrie von Mönchengladbach anfertigte, gab es in den damaligen Sozialwissenschaften somit eine gut eingespielte Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, die auch dazu führte, dass Frauen in einigen volkswirtschaftlichen Zeitschriften besonders gute Publikationsmöglichkeiten hatten (vgl. Schöck-Quinteros 1996, S. 116).

An der Universität Köln fanden Frauen Arbeitsmöglichkeiten an dem dort in den 1920er Jahren gegründeten sozialwissenschaftlichen Institut, in dem unter Leopold von Wiese vorübergehend sogar mehrheitlich Frauen tätig waren. Auch bei der von Max Weber geleiteten großen Enquete zur „Auslese und Anpassung

der Arbeiterschaft in der geschlossenen Großindustrie“ waren neben Marie Bernays eine Reihe weiterer junger Wissenschaftlerinnen wie Rosa Kempf beteiligt und wurden mit Einzelstudien beauftragt. Einige der damals mit der „Sozialen Frage“ beschäftigten Frauen erreichten später relativ hohe berufliche Positionen. Käthe Gaebel, die 1913 in Tübingen promovierte, brachte es Ende der 1920er Jahre bis zur Stelle einer Oberregierungsrätin in der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in Berlin, Alice Salomon wurde Gründerin und Leiterin der Akademie für Sozialarbeit in Berlin, Gertrud von Karger Leiterin der kaufmännischen Fachschule des Berliner Lette-Vereins (Lohfelder 1994, S. 176; Förder-Hoff 1992, S. 149, 160; Schöck-Quinteros 1996, S. 98).

Mit dem allmählichen Bedeutungszuwachs wirtschaftswissenschaftlicher Studien eröffneten sich deren AbsolventInnen auch hier neue Aufstiegswegen. Der Weg zu einer volks- oder betriebswirtschaftlichen Professur führte über Promotion, Assistentenstelle und Habilitation, doch blieb er damals fast ausschließlich Männern vorbehalten. An der seit 1919 bestehenden Universität Köln, die auf die frühere Handelshochschule zurückging, gab es zwar eine Reihe von Promovendinnen, aber über die Position von Hilfsassistentinnen, häufig auch nur von Schreibkräften oder Bibliothekarinnen, kamen sie nicht hinaus. Die Institute, in denen Frauen – wenn überhaupt – anzutreffen waren, gehörten überdies nicht zum damaligen Kern des Faches – es waren solche für Versicherungswissenschaft, Wirtschaftspädagogik und Steuerrecht sowie die Forschungsstelle Sozialwissenschaften:

„Es steht zu vermuten, dass das Bestreben, die neuen universitären Fächer der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zu etablieren und aufzuwerten, dazu führte, dass Frauen aus den öffentlich sichtbaren und wirksamen Ämtern herausgehalten wurden.“ (Costas et al. 2000, S. 40-41)

Insgesamt habilitierten sich bis 1931 sieben Frauen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Nationalökonomie. Im Vergleich zu den insgesamt 48 Habilitationen, die es in dieser Zeit in sämtlichen Fächern gab, war dies ein hoher Anteil, der abermals auf die besondere Situation der Nationalökonomie an bestimmten Universitäten und bei bestimmten Professoren hinweist. Allein 14 Habilitationen (in sämtlichen Fächern) entfielen auf Berlin. Im Fach Nationalökonomie handelte es sich um Charlotte Engel-Reimers, Charlotte Leubuscher, Eva Trützschler-Flügge und Charlotte Lorenz. Die Themen ihrer Habilitationsschriften waren keineswegs auf den Bereich der „Sozialen Frage“ beschränkt. Charlotte Engel-Reimers schrieb ihre Arbeit über „Der Idealismus in den Wirtschaftswissenschaften“, Charlotte Lorenz über „Der Großhandelspreisindex in der Wirtschaftspraxis und Wirtschaftstheorie“. Dennoch erlangten die Privatdozentinnen hinterher in den seltensten Fällen oder nur nach langer Wartezeit angemessene Stellungen. So wurden Charlotte Leubuscher und

Charlotte Lorenz in Berlin lediglich nicht-beamtete Professorinnen. Im Bereich der Betriebswirtschaftslehre gab es in dieser Zeit weder eine habilitierte Frau noch eine Professorin (Boedeker/Meyer-Plath 1974, Knapp 2006, S. 15f.).

4.7 Handelsschülerinnen in den Büros

Dennoch fanden Frauen in den 1920er Jahren vermehrt Zugang zu Wirtschaftsberufen – allerdings fast nur in den unteren Etagen, dennoch aber im Widerspruch zur traditionellen geschlechtsspezifischen Ordnung der Berufswelt, nach der man bis dahin lediglich Berufe wie denjenigen des Dienstmädchens (oder für Angehörige höherer Schichten denjenigen der Gouvernante oder der Lehrerin) als „wesensgemäß“ ansah. Selbst nach dem Ersten Weltkrieg waren Vorstellungen noch weit verbreitet, Frauen sollten, wenn sie überhaupt berufstätig sein wollten oder mussten, dies auf eng begrenzten Gebieten sein. In diesem Sinn äußerten sich auch die konservativen Frauenverbände oder Verantwortliche der Berufsberatung. So wurden Frauen vor dem Ersten Weltkrieg in der Zeitschrift *Die Frau* Berufe nahe gelegt, bei denen die soziale Kommunikation im Mittelpunkt stand, Volkswirtinnen etwa Tätigkeiten in der Armenpflege und Wohlfahrtspflege sowie in Fortbildungsschulen (vgl. Costas et al. 2000, S. 44).

Technische, naturwissenschaftliche oder kaufmännische Berufe galten nicht als solche, in denen der Umgang mit Personen von besonderer Wichtigkeit war. Im Laufe des Ersten Weltkriegs hatte sich zwar gezeigt, dass Frauen erfolgreich auf Gebieten arbeiteten, für die sie zuvor als ungeeignet galten – in der Industrie etwa als Mechanikerinnen – aber auch in den 1920er Jahren blieb die Norm der getrennten beruflichen Geschlechterwelten dominant. Dennoch gab es erste Aufweichungen, und junge Frauen entwickelten in dieser Zeit selbst oftmals Wünsche, die von den hergebrachten Stereotypen abwichen. In den neuen unteren und mittleren Angestelltenberufen stieg der Anteil der Frauen stark an. Sie waren in den Büros als Buchhalterinnen, Korrespondentinnen, Rechnungsführerinnen und Kassiererinnen tätig. Teils wegen materieller Nöte, teils wegen eines sich allmählich wandelnden Frauenbildes, wurde es immer selbstverständlicher, dass Frauen eine Handelsschule besuchten, oder aber eine Lehre im kaufmännischen Bereich oder als Verkäuferin absolvierten, wobei insbesondere die Arbeit in den Büros nur zum Teil mit hergebrachten Vorstellungen von „weiblichen“ Tätigkeiten und den Stereotypen weiblicher Fürsorglichkeit und Mütterlichkeit zu tun hatte. So berichtet eine Frau, die 1925 die Volksschule verließ, dass man ihr bei der Berufsberatung gesagt hatte: „Du kannst rechnen, du kannst schreiben, also bitte geh’ ins Kaufmännische“ (zit. nach Hagemann 1990, S. 379). Diese Kompetenzen gehörten bisher zur männlichen Berufswelt, wurden allerdings bei weiblichen Angestellten in gewissen Fällen – etwa bei Sekretärinnen –

durch traditionelle Erwartungen ergänzt, wenn man von ihnen Geduld, Unterordnung und Freundlichkeit erwartete. Die Anforderung, gute Umgangsformen mitzubringen, war hingegen schichtspezifisch begrenzt und keineswegs allgemein weiblich. Anders als die Tätigkeit von Dienstmädchen oder Krankenschwestern bereiteten diese Berufe auch nicht auf das später anvisierte Hausfrauendasein vor. Bereits vor dem Ersten Weltkrieg hatte sich die bürgerliche Frauenbewegung fallweise dafür eingesetzt, Frauen den Zugang zu kaufmännischen Berufen zu eröffnen, weil diese als „standesgemäße außerhäusliche Beschäftigung“ galten. Attraktiv war die Büroarbeit bei jungen Frauen im übrigen, weil sie im Gegensatz zur Fabrikarbeit als „sauber“, wenn nicht gar als „vornehm“ galt – Vorstellungen, die auch in zeitgenössischen Kolportageromanen und Filmen genährt wurden, in denen die jungen Angestellten den Typ der „Neuen Frau“ mit modischem Bubikopf und schicken Nahtstrümpfen verkörperten (vgl. Gottschall 1990, S. 71; Hagemann 1990, S. 393).

Viele Eltern wollten, dass ihre Töchter etwas „Ordentliches“ lernten, selbst wenn deren Berufstätigkeit nur die Zeit bis zur Eheschließung andauern würde und somit als Übergangsphase gedacht war (tatsächlich war die große Mehrzahl der Büroangestellten jung und ledig). Vor allem die sozialdemokratische Arbeiterbewegung forderte die Eltern aus Arbeiterfamilien auf, nicht nur ihren Söhnen, sondern auch ihren Töchtern den Zugang zu einem qualifizierten Beruf zu eröffnen, da diese niemals sicher sein konnten, in der Zukunft über eine Heirat ausreichend versorgt zu sein. In Berlin, wo die Mehrzahl der Frauen bis zum Ersten Weltkrieg als Dienstmädchen oder im Bekleidungs-gewerbe beschäftigt war, glich sich in der ersten Hälfte der 1920er Jahre die Zahl der weiblichen Lehrlinge, die einen kaufmännischen Beruf erlernten, denen im Bekleidungs-gewerbe an (Karow et al. 1993, S. 343ff.; Hagemann 1990, S. 377).

Die zunehmende Bedeutung der Angestellten eröffnete somit nicht nur Männern, sondern auch Frauen neue Erwerbschancen. Sie hatten an dieser Veränderung sogar einen überproportionalen Anteil. Die Zahl der weiblichen Angestellten verdreifachte sich von 1907 bis 1925:

„Bezogen auf die Gesamtheit kaufmännisch-administrativer Tätigkeiten markiert diese Phase für die Frauenarbeit im Büro den Durchbruch zur Normalität.“ (Gottschall 1990, S. 75)

Befördert wurde dieser Wandel auch durch den Ersten Weltkrieg. Frauen mussten häufig die Arbeitsplätze von zum Militär einberufenen Männern einnehmen, gleichzeitig entstanden eine Reihe neuer administrativer Tätigkeiten, etwa bei der Verteilung von Lebensmitteln an die Bevölkerung oder bei der Organisation von Kriegslieferungen an die Front. Vorübergehend stiegen Frauen in dieser Zeit zuweilen auch in höhere Positionen auf und erledigten dort vielfältige Aufgaben, für die sie zuvor völlig undenkbar gewesen wären (Gottschall 1990, S. 77).

Die Ausweitung der Angestelltentätigkeiten und die Feminisierung der Büros gingen damit einher, dass die soziale Rekrutierungsbasis breiter wurde. Wenn Frauen vor dem Ersten Weltkrieg in Büros tätig waren, so entstammten sie überwiegend dem kleinen oder mittleren Bürgertum, und erst in den 1920er Jahren wurde die Arbeit als Kontoristin oder Stenotypistin zu einem typischen Aufstiegsweg der Frauen aus Arbeiterfamilien. Er wurde nun immer häufiger über die dreijährige kaufmännische Lehre eingeschlagen, während die privaten Handelsschulen, die ihren Einstieg in diesen Bereich zunächst ermöglicht hatten, nur noch relativ wenig frequentiert wurden (Hagemann 1990, S. 372ff.). Nach einer Erhebung des Gewerkschaftsbundes von 1931 betrug der Frauenanteil bei den Kontoristen 44%, bei den Kassierern 36% und bei den Buchhaltern 18% (Bargholz 1995, S. 202).

Die 1920er Jahre stellten auch erste Versuche dar, die Büroarbeit nach tayloristischen und fordistischen Prinzipien umzuorganisieren, wobei häufig neue Maschinen eingesetzt wurden: zum Buchen und Rechnen, zum Frankieren und Adressieren, zum Vervielfältigen und Geldzählen, zum Stanzen und Auswerten von Lochkarten. Anders als gemeinhin befürchtet wurde, führten diese Maschinen zwar in einigen, nicht aber in allen Fällen dazu, dass sie herkömmliche Qualifikationen entbehrlich machten. Oftmals erforderte ihre Bedienung neue Fähigkeiten, so etwa bei den Buchungsmaschinen. Auch waren diese Rationalisierungsprozesse der industriellen Organisation nicht damit verbunden, dass massenhaft unqualifizierte Tätigkeiten für Frauen entstanden wären, die ihnen überhaupt erst den Weg in die Büros geebnet hätten. Vielmehr gab es ein Nebeneinander von Anlertätigkeiten und solchen, die eine längere Ausbildung erforderten oder bei denen erwartet wurde, dass bestimmte Fähigkeiten bereits mitgebracht wurden (etwa die Beherrschung der Rechtschreibung, eines guten schriftlichen Ausdrucks oder von Fremdsprachen). Solche Qualifikationen wurden zwar von den Arbeitgebern genutzt, in der Öffentlichkeit und von Berufsverbänden jedoch häufig herabgemindert und nicht anerkannt. So nahm der Deutschnationale Handlungsgehilfenverband nur Männer auf und gründete sein Standesbewusstsein darauf, dass sich die Lage seiner Mitglieder deutlich von derjenigen der Arbeiter abgrenzte, was in mancher Hinsicht auf Illusionen beruhte. Nun aber sahen sich seine Mitglieder durch die Frauen, mit denen sie in den Büros Seite an Seite arbeiteten, einer neuen Bedrohung ausgesetzt (Gottschall 1990, S. 136ff.; *Die Gehaltslage ... 1931*).

Die defensive Einstellung der meisten männlichen Kollegen wurde von den Arbeitgebern – trotz gegenteiliger Erfahrungen während des Weltkrieges – häufig geteilt. Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb hatten Kontoristinnen und Stenotypistinnen kaum – allenfalls konnten sie Privatsekretärin, Korrespondentin, Buchhalterin oder Bürovorsteherin werden (Hagemann 1990, S. 399). Angesichts vorhandener Qualifikationen brauchte es für die Festschreibung der gro-

Ben Mehrheit der Frauen auf einfache und repetitive Tätigkeiten eine neue Stereotypisierung jenseits der traditionellen „Mütterlichkeit“, da ja gerade die Tätigkeit der Familienmutter besonders wenig repetitive und überwiegend ganzheitliche Charakteristika aufwies. So sah ein zeitgenössischer Arbeitgeber als vorgeblich typische Eigenschaften von Frauen nunmehr:

„Fleiß, Ordnungssinn, Sorgfalt, Sauberkeit, Gewandtheit, rasches Auffassungsvermögen, schnelle Übung und Willigkeit zu schematischen, stets gleichartigen Verrichtungen, Unterordnung unter fremden Willen, widerspruchsloses Ausführen erhaltener Aufträge, keine Versuche, die eigene Person in den Vordergrund zu schieben, also auch keine Gesuche um Versetzung an andere Posten, was den Übungsfortschritt unterbrechen würde.“ (Zit. nach Gottschall 1990, S. 115)

Wie sehr Vorstellungen über geschlechtsspezifische Fähigkeiten lange Zeit prägend blieben, ist darüber hinaus daran zu sehen, dass die neuen Bürotätigkeiten keineswegs in allen Branchen überwiegend Frauen übertragen wurden. Karin Lüsebrink fand über statistische Analysen heraus, dass Frauen vor allem in solchen Branchen eingesetzt wurden, in denen – wie in der Textilindustrie – traditionellerweise auch die Arbeiterschaft überwiegend weiblich war, während dieselben Aufgaben in herkömmlichen Männerbranchen – wie der Eisen- und Stahlindustrie – lange Zeit überwiegend Männern übertragen wurden. Hier zeigt sich, wie wichtig kulturelle Vorstellungen über das Arbeits-Umfeld sein konnten, wonach die Mischungen der Geschlechter zu vermeiden und stattdessen möglichst geschlechtshomogene Milieus herzustellen waren (vgl. Lüsebrink 1992).

Vergleicht man die beruflichen Perspektiven von Absolventinnen der Volkswirtschaftslehre mit denjenigen von Frauen, die eine (nicht-akademische) betriebswirtschaftliche Ausbildung machten, so zeigt sich, dass Geschlechterstereotypen für Frauen aus dem Bürgertum – wenn auch begrenzt – berufliche Möglichkeiten schufen, in denen die Beschäftigung mit der „Sozialen Frage“ für sie eine Art Reservat bildete. Hingegen hatten Frauen aus unteren und mittleren Schichten lediglich Zugang zu niedrigeren Positionen im Wirtschaftsleben. Bei ihnen führten die nach wie vor dominanten Vorstellungen über den weiblichen Sozialcharakter dazu, dass man ihnen die Kompetenz für alle verantwortungsvolleren Tätigkeiten schlichtweg absprach.

5. „Gemeinnutz geht vor Eigennutz“ – nationalsozialistische Rhetorik und Praxis

5.1 Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre im Nationalsozialismus

Wenn Betriebswirte auf die Geschichte ihres Faches zurückblicken, erscheinen die 1920er und frühen 1930er Jahre als erstes Aufblühen der neuen Disziplin, die allerdings jäh unterbrochen wurden „durch den Zeitraum der NS-Herrschaft, in der die Wissenschaft vielen bedrückenden Beschränkungen und Reglementierungen unterlag“, wie etwa Fritz Klein-Blenkers summarisch feststellt, ohne sich auf Letztere weiter einzulassen (Klein-Blenkers 1990, S. 114). Dieter Schneider hält es überhaupt für müßig, sich mit der Betriebswirtschaftslehre dieser Zeit zu beschäftigen. Für die Wissenschaftsgeschichte sei sie höchstens insofern von Belang, als diese sich „mit den einzelnen Wissenschaftlern einer Periode, ihren Motiven und Umweltbedingungen zu beschäftigen hat.“ Dabei hätten sich einzelne Vertreter des Faches an das Regime opportunistisch angebedert, für die Übrigen gelte: „(...) die Mehrzahl geht, wie die Mehrzahl der Angehörigen anderer Berufe, bis 1938 freudig mit und hofft ab 1943 aufs nackte Überleben“ (Schneider 1981, S. 144f.). Erich Potthoff vermutet, dass sich von den damals rund 50 Lehrstuhlinhabern der Betriebswirtschaftslehre „nur eine geringe Anzahl mit den nationalsozialistischen Ideen identifiziert“ habe; im Übrigen geht er von einer „totalen Gleichschaltung“ aus, sieht also ausschließlich Maßnahmen von oben, mit denen die Universitäten den Vorgaben des Regimes angepasst wurden (Potthoff 2002, S. 89ff., 107).

Derartige Sichtweisen stellen unzulässige Verkürzungen zur Exkulpierung des Faches wie seiner Vertreter dar und entsprechen nicht dem Stand der Forschung zu den Wissenschaften im Nationalsozialismus, wie sie für andere Fächer mittlerweile geleistet worden ist. Demnach ist nicht allein zu fragen, wie die nationalsozialistische Führung die Gleichschaltung vorantrieb, sondern auch, inwieweit diese durch die Aktivitäten von Studierenden und Professorenschaft zur Selbstgleichschaltung wurde. Wie in anderen Disziplinen ging es für manche um schlichte Karriereinteressen, für andere um die vermeintliche Erfüllung nationaler Träume. Aus der späteren Verdrängungs-Perspektive der bundesrepublikanischen Betriebswirtschaftslehre gab es zumindest zwei prominente Vertreter des Faches, denen ein derartiger „Irrweg“ attestiert wird: Walter Thoms, ein glühender Befürworter der „Blut-und-Boden“-Ideologie des Regimes, war in der Bundesrepublik bis 1964 als Professor tätig und wurde bei seiner Emeritierung mit einer Festschrift geehrt. Heinrich Nicklisch sah im Nationalsozialismus die

lang ersehnte Verwirklichung seiner gemeinwirtschaftlichen Orientierung. Er betonte sein Vertrauen zur Aufbauarbeit des Nationalsozialismus und fand, die von ihm vertretene normative Richtung könne sich „im neuen Reich zu Hause und geborgen fühlen“; diese Position nicht unablässig weiter auszubauen und zu verteidigen, wäre „pflichtvergessen und undankbar gegen den Führer (...)“ (Nicklisch 1934a, S. 8). In einer Schrift mit dem programmatischen Titel „Aufwärts! Volk, Wirtschaft und Erziehung“ hob er die besondere Stellung und Verantwortung der Wirtschaftshochschulen hervor: „Die Wirtschafts-Hochschulen müssen nationalsozialistisch sein.“ Es gelte, dass

„der Einzelwirtschaftler seinen Betrieb, welcher Art er auch sei, nicht als Ganzes nur betrachten darf, sondern immer gleichzeitig und im gleichen Maße auch als Glied des Ganzen führen muß. Denn die deutliche und starke Empfindung der Gliedschaft ist es auch, aus der der Volksgenosse das wird, was er sein soll: der Kamerad aller Mitgenossen im Volk und ein freier Helfer des Führers in der Höhenlage, in die dieser ihn beruft.“ (Nicklisch 1934b, S. 44f.)

Nicklisch starb 1945.

Aber auch zahlreiche andere Vertreter des Faches, die in der Bundesrepublik der 1950er und 1960er Jahre als renommiert galten, legten den Grundstock für ihre Karriere in den Jahren nach 1933. So fand etwa Erich Gutenberg, später als Nestor des Gebietes verehrt, wiederholt anerkennende Worte für die nationalsozialistisch gelenkte Wirtschaft, wenn er etwa 1938 beim Tag der deutschen Wirtschaftswissenschaft zur Bedeutung des Rechnungswesens in der neuen Wirtschaftsordnung referierte:

„In einer Wirtschaft, die ein Instrument in der Hand des Führers ist, stehen alle wirtschaftlichen Lebensäußerungen unter dem Gesetz des Politischen, unter dem Befehl des Führers (...). Fünf Jahre staatlicher Forderungen an die Wirtschaft haben mehr technische, ökonomische, finanzielle, arbeitsorganisatorische und erzieherische Ideen und Energien freigesetzt als lange Zeiträume, die unter dem Axiom von der allein Fortschritt verbürgenden Maxime der freien Konkurrenz standen.“ (Gutenberg 1939, S. 213f.)

Die „Gleichschaltung“ der Hochschulen erfolgte somit meist nicht gegen eine widerstrebende Studenten- und Professorenschaft, sondern wurde allerorts tatkräftig „von unten“ vorangetrieben; so auch an der Berliner Handelshochschule, die ab 1927 dem Preußischen Staat gehörte und ab 1936 „Wirtschaftshochschule“ hieß. Viele Dozenten wurden bereits 1933 mit Hilfe des Gesetzes zur „Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“, durch das man sich unter anderem der jüdischen Beamten entledigen wollte, von ihren Posten enthoben, andere von aufstrebenden Kollegen aus ihren Ämtern gedrängt. Das traf vor allem Volkswirte, von denen die Hälfte gezwungen wurde, die Hochschule zu verlassen, darunter Melchior Palyi und Moritz J. Bonn, der zuletzt Rektor der Berliner

Handelshochschule war. Dagegen blieben die betriebswirtschaftlichen Dozenten nach 1933, sofern sie nicht aus Altersgründen ausschieden, weitgehend dieselben wie zuvor. Von ihnen musste damals einzig Joachim Tiburtius die Institution wegen seines christlichen Engagements verlassen (Ein Halbjahrhundert ... 1956).

Nach anfänglichen Vorbehalten gegen die „Profitlehre“ aus der „Systemzeit“ wurde die Betriebswirtschaftslehre in der Zeit nach 1933 als Fach sehr viel mehr als bisher akzeptiert, was ihre damaligen Vertreter mit Stolz und Genugtuung registrierten. So schrieb Walter Le Coutre 1943:

„Wenn späterhin die Geschichte der Betriebswirtschaftslehre und ihrer Literatur weitergeschrieben werden wird, dürfen die Chronisten mit voller Berechtigung sagen, daß der Umbruch von 1933 auch für unser Fach einen Wendepunkt von einschneidender Bedeutung darstellt.“

Er sah in dieser Periode die „allgemeine Anerkennung der Disziplin und ihrer praktischen (...) Nützlichkeit“ (zit. bei Hundt 1977, S. 127f.). Ähnliches notierte Ludwig Erhard 1937:

„Der Betriebswirt (und noch mehr der Betriebswissenschaftler) sieht sich jedenfalls einer ganz eigenartigen Situation gegenüber. Er, der jahrelang um Anerkennung seiner Leistung und um gerechte Würdigung der praktischen Bedeutung seines Wissenschaftszweiges für die Wirtschaft kämpfte und dabei allenthalben beträchtlichem Widerstand begegnete, sieht sich nun mit einem Male in den Mittelpunkt und vor Aufgaben gestellt, die die engen Grenzen des Betriebes sprengend, gar nicht mehr allein betriebswirtschaftlicher Art sind.“ (Erhard 2002, S. 197f.)

Die Betriebswirtschaftslehre kann seitdem in der deutschen Wissenschaftslandschaft als etabliert angesehen werden. Dies stellt nicht nur einen Erfolg der anhaltenden Bemühungen des Berufsverbandes der Diplom-Kaufleute VDDK dar, sondern ist auch darauf zurückzuführen, dass die nationalsozialistische Politik besonders großes Interesse an einer praxisnahen Wirtschaftslehre, insbesondere beim Rechnungswesen und beim betrieblichen Personalwesen, hatte. Die Zukunft, die das Regime den Angehörigen der deutschen „Volksgemeinschaft“ verhieß, sollte darauf beruhen, dass diese von allen fremden und „unnützen“ Elementen, also von Juden, „Zigeunern“ und anderen „Fremdrassigen“ sowie von „Arbeitsscheuen“, bereinigt würde. Gleichzeitig sollten alle Formen des früheren Wirtschaftsliberalismus überwunden und eine Lenkung der Wirtschaft durchgesetzt werden, bei der die Ziele der Unternehmen in die große Aufgabe der späteren Weltherrschaft eingebunden wurden. Nach 1933 bemühten sich führende Nationalsozialisten hier wie in anderen Wissenschaften, ähnlich der „deutschen Physik“ und der „deutschen Chemie“, auch eine „deutsche Wirtschaftswissenschaft“ ins Leben zu rufen. Entsprechend hieß es in den Richtli-

nien von 1935, man wolle die bisherigen wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen grundlegend umgestalten, um individualistische, liberalistische und erwerbswirtschaftliche Orientierungen zu überwinden. Nunmehr wolle man

„Gestalter und Wahrer der Volkswirtschaft heranbilden, Männer, die die Wirtschaft bis in die betriebliche Einzelzelle hinein kennen, dabei aber wissen und beherrzigen, daß auf die Dauer eine gesunde Einzelwirtschaft nur in einem gesunden und starken Volk und Staat bestehen kann. Steigerung aller völkischen Kräfte zu höchster Leistung ist das Ziel, Gemeinnutz vor Eigennutz die Losung!“ (Handelshochschule Berlin 1938/39)

Die Realisierung dieses hochtönenden, aber inhaltlich vagen Projekts blieb im Großen und Ganzen auf die Weiterentwicklung des Rechnungswesens beschränkt. Mit Hilfe einer Vielzahl von staatlichen Erlassen und Verordnungen wurde die Standardisierung der Kostenrechnung vorangetrieben. Nach der Festlegung der Allgemeinen Grundsätze der Kostenrechnung wurden branchenbezogene Kostenrechnungsrichtlinien entwickelt und auch die Fachterminologie vereinheitlicht (vgl. Schweitzer/Wagener 1998, S. 443f.).

Auch in der Volkswirtschaftslehre gab es zunächst keinen grundsätzlichen ideologischen Bruch, aber eine deutliche Verschiebung der Gewichte:

„An der klassischen Nationalökonomie orientierte Richtungen gerieten ins Abseits, während die in den zwanziger Jahren vermeintlich im Untergang befindlichen historischen und romantischen Richtungen einer neuen Blüte entgegenzuziehen schienen.“ (Janssen 1998, S. 13)

Eine „deutsche Wirtschaftslehre“ entstand gleichwohl nicht, vielmehr äußerte sich das neue Denken in einem Amalgam von Versatzstücken aus früheren Perioden, die auf eine biologisch-rassistische Grundlage gestellt wurden. Die klassische Lehre überwinterte notdürftig an der Freiburger Universität, aber auch der Historismus erlebte keineswegs die Renaissance, die sich anfangs anzubahnen schien. Die Entwicklung einer, im eigentlichen Sinn nationalsozialistischen Theorie, stand überdies vor dem Problem der allgemeinen Theoriefeindlichkeit dieser Ideologie. Insgesamt dominierte eine pragmatische Orientierung, weshalb der Wirtschaftspolitik sehr viel größere Bedeutung zugeschrieben wurde als der Wirtschaftstheorie. Nach den Worten eines Zeitgenossen kam es zu einer „Wiedergeburt des staatspolitischen Denkens“ (zit. bei Janssen 1998, S.471). Dem nationalsozialistischen Staat wurde zugetraut, die Volkswirtschaft im Sinn des Gemeinwohls ordnen und lenken zu können. Schlüssige Konzepte entwickelten sich daraus allerdings keine, zumal sich die staatliche Politik bereits vor der Entfesselung des Krieges, um so mehr aber von diesem Zeitpunkt an, auf vielen Gebieten von herkömmlichen Vorstellungen der Regulierung von Marktwirtschaften weit entfernt hatte und wachsende innere Widersprüche aufwies – so

etwa bei der Geld- und Finanzpolitik, die mehr und mehr zu einer ungeheuren zurückgestauten Inflation führte (vgl. Janssen 1998, S. 490ff.).

Für das hochtönende nationale Vorhaben erschien die bisherige Trennung der Fächer Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre als nicht mehr zeitgemäß und es gab wiederholt Ankündigungen, sie zusammenzuführen, doch wurde dieses Versprechen letztlich nicht eingelöst. Gleichzeitig veränderte sich auch der Stellenwert der beiden Fächer. Die Rhetorik der Zurückdrängung von Einzelinteressen und der absoluten Vorrangstellung der Gemeinschaft hätte erwarten lassen, dass man sich um eine Stärkung der Volkswirtschaftslehre bemüht hätte. Faktisch blieben die Planungsanstrengungen des Regimes zumindest in der Vorkriegszeit begrenzt und auch auf der akademischen Ebene fand eine gegenteilige Entwicklung statt: Gemessen an Zahl und Stunden der Lehrveranstaltungen nahm das Gewicht der Betriebswirtschaftslehre auf Kosten der Volkswirtschaftslehre deutlich zu. An der Berliner Handelshochschule umfassten im Wintersemester 1938/39 mehr als die Hälfte aller Lehrveranstaltungsstunden betriebswirtschaftliche Fächer. Dagegen beschränkten sich die volkswirtschaftlichen Themen, zu denen in den früheren Jahren mehr als 40 Semester-Wochen-Stunden angeboten worden waren, mittlerweile auf vier Stunden. Recht und Fremdsprachen fanden sich ebenfalls in den Hintergrund gedrängt, während allgemeine Gegenstände, die den Nationalsozialisten besonders wichtig und für alle Studienrichtungen verbindlich waren, sehr viel mehr Raum einnahmen – so etwa die „völkischen Grundlagen der Wissenschaft“, bei denen es um „Rasse und Sippe“, Volkskunde, Vorgeschichte und die „politische Entwicklung des deutschen Volkes“ ging (Handelshochschule Berlin 1938/39). Diese Veränderungen wurden an vielen Universitäten dadurch begünstigt, dass die Vertreibung von Professoren überwiegend Volkswirte und Sozialwissenschaftler traf, deren Lehrstühle hinterher oft unbesetzt blieben (Hesse 2003, S. 163).

Aber die Betriebswirtschaftslehre eroberte nicht nur ihren dauerhaften Platz im universitären Fächerkanon – sie änderte auch ihre Ausrichtung, indem die „Praxisnähe“ nun noch stärker als zuvor betont und umgesetzt wurde. Das verdankte sich zunächst den Hoffnungen mancher Nationalsozialisten auf einen Ständestaat, der aus Vertretern des Handwerks, des Handels und anderer Stände bestanden hätte. Entsprechend dachte man, wie es etwa in der Denkschrift des Frankfurter BWL-Professors Fritz Schmidt angeregt wurde, die Wirtschaftswissenschaft an den Universitäten umzugestalten:

„Für alle wichtigen Seminare und Abteilungen wären gemischte Arbeitsausschüsse zu bilden, die aus Praktikern und Wissenschaftlern gebildet werden und die die Aufgabe haben, die einzelnen wirtschaftlichen Berufsstände für die Arbeit zu interessieren und schwierige Probleme der Praxis der wissenschaftlichen Untersuchung zuzuführen.“ (Zit. bei Hesse 2003, S. 154)

Diese Vorschläge wurden zwar nicht unmittelbar umgesetzt, insgesamt wurden aber mehr nebenamtliche Lehrkräfte aus der Praxis, insbesondere Verbandsfunktionäre und Unternehmer, für Lehraufträge bestellt und nach einer Verordnung des Ministeriums wurde der Vorsitz in den Prüfungsämtern in allen wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten nunmehr ausschließlich an Praktiker übertragen – so in Berlin 1934 an den Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelstages Adrian von Rentelen.

5.2 Studierende und WirtschaftswissenschaftlerInnen in der Praxis

Die Zahl der Studierenden der Wirtschaftswissenschaften an der Berliner Universität wie auch an der Handelshochschule ging nach 1933 stark zurück, wobei für Berlin allerdings nur Daten bis zum WS 1935/36 vorliegen.

Tab. 6: Studierende der Wirtschaftswissenschaften an Berliner Hochschulen (absolut) 1929-1936

Semester	Universität: Staatswissenschaftlich- Statistisches Seminar	Handelshochschule
WS 1929/30	71	1.403
WS 1932/33	897	1.253
WS 1935/36	510	552

Quelle: Zschaler 1997, S. 84ff.

Weiteren Aufschluss geben die Daten für das Deutsche Reich.

Tab. 7: Studierende der Wirtschaftswissenschaften an deutschen Universitäten und Handelshochschulen (absolut) 1929-1941

Semester	Volkswirtschaft	Kaufmännisches Studium ¹	Handels- lehramt ¹	Handelshoch- schulen ¹
WS 1929/30	3.549			3.303
WS 1932/33	3.662	1.084	517	3.279
WS 1935/36	1.965	812	170	1.290
WS 1938/39	1.862	1.061	185	1.763
1. Trim. 1941	1.270	683	88	1.145

1 Ab 1931 wurden die zuvor unter der Bezeichnung Betriebswirtschaft zusammengefassten Fächer in Kaufmännisches Studium und Handelslehramt aufgliedert. Seit 1919 waren auch mehrere Handelshochschulen in den wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten der jeweiligen Universitäten aufgegangen.

Quelle: Titze 1987, S. 50ff., 165ff.

Ab 1931, insbesondere aber ab 1933, kam der langfristige Trend des allgemein zunehmenden Hochschulbesuchs zum Stillstand und in den folgenden Jahren erfolgte eine stete Abwärtsentwicklung, innerhalb derer es nur kurze Phasen eines leichten Wiederanstiegs der Studierendenzahlen gab – insgesamt ein „historisch beispielloser Einbruch“ (Titze 1989, S. 210). Auch die Wirtschaftswissenschaften folgten dieser Tendenz, so dass 1935 ein Stand erreicht wurde, der demjenigen kurz nach der Jahrhundertwende entsprach. Hintergrund war die nationalsozialistische Politik, die davon ausging, die „Überfüllung“ der Hochschulen mache Restriktionen erforderlich, so dass die Zugangsberechtigung 1934 auf eine Höchstzahl festgelegt wurde, wonach lediglich jeder zweite Abiturient und jede siebte Abiturientin einen Studienplatz erhalten sollte. Nur zwei Jahre später befürchtete man jedoch bereits einen erheblichen Mangel an akademischem Nachwuchs und entschied sich zu einem radikalen Kurswechsel. Nun wurde für den Hochschulbesuch plötzlich wieder geworben. Doch das dramatische Absinken der Studierendenzahlen auf das Niveau vor dem Ersten Weltkrieg ließ sich nicht mehr umkehren, insbesondere nicht mehr nach dem Beginn des Zweiten Weltkrieges (Titze 1989, S. 231).

Entsprechend den neuen ideologischen Gewichtungen änderte sich auch die Verteilung der Studierenden auf die einzelnen Fächer. Während die Bedeutung von Volkswirtschaft und Handelslehramt leicht abnahm, stiegen betriebswirtschaftliche Studien – allerdings bei einem dramatischen Rückgang der absoluten Zahl an Studierenden – zum wichtigsten wirtschaftswissenschaftlichen Fach auf.

Tab. 8: Studierende der Wirtschaftswissenschaften an deutschen Universitäten und Handelshochschulen in einzelnen Fächern (absolut und in Prozent) 1932-1941

Semester	Volkswirtschaft		Kaufmännisches Studium und Handelshochschulen		Handelslehramt		Alle Studierenden der Wirtschaftswissenschaften Abs.
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	
WS 1932/33	3.662	43	4.363	51	517	6	8.542
WS 1935/36	1.965	46	2.102	50	170	4	4.237
WS 1938/39	1.862	38	2.824	58	185	4	4.871
1. Trim.1941	1.270	40	1.828	57	88	3	3.186

Quelle: Titze 1987, S. 50ff., 165ff., eigene Berechnungen

Mit dem Rückgang der Studierendenzahlen ging eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse einher. Als das Regime die Zahl der Studienplätze bis 1935 kontingentierte, galt dies in verstärktem Maß für Studentinnen. Ihr Anteil sollte auf 10% begrenzt werden. Das Frauenstudium gänzlich abzuschaffen, wäre im Widerspruch zur nationalsozialistischen Ideologie der getrennten Ge-

schlechterwelten gestanden, zu der das Prinzip „Frauen durch Frauen führen“ gehörte, das in Teilgebieten von Bildung und Erziehung sowie der Sozialen Dienste gelten sollte. Alles in allem entwickelte sich die Zahl der Studentinnen keineswegs nach den ursprünglichen ideologischen Vorgaben, die Erwerbstätigkeit von Frauen – wenn überhaupt – dann lediglich in „wesensgemäßen“ Bereichen zuzulassen (Schmidt 1987, S. 52ff.).

Tab. 9: Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen im Deutschen Reich (absolut und in Prozent) 1929-1941

Semester	Volkswirtschaft		Kaufmännisches Studium		Handelslehramt		Handelshochschulen	
	A ¹	B ¹	A	B	A	B	A	B
WS 1929/30	458	13	–	–	–	–	363	11
WS 1932/33	633	17	62	6	212	41	654	20
WS 1935/36	255	13	35	4	65	38	133	10
WS 1938/39	184	10	39	4	81	44	293	17
1. Trim. 1941	185	15	109	16	71	81	264	23

1 A: Frauen abs.; B: Frauenanteil in %

Quelle: Titze 1987, S. 50ff., 165ff.

Beim Studium der Volkswirtschaft hatten Frauen im SS 1923 in absoluten Zahlen einen Höchststand von 1.198 immatrikulierten Studentinnen erreicht, hinter dem die Zahlen nach 1933 weit zurückblieben. Dagegen nahm ihr Anteil hier wie in den betriebswirtschaftlichen Fächern zumindest nach Kriegsbeginn 1939 zu und übertraf die Werte Ende der 1920er Jahre. Während Frauenanteile beim Fach Volkswirtschaft von über 15% und bei dem kleineren Fach Handelslehramt von über 50% Tradition hatten, waren sie in anderen Fächern neu, so in den Handelshochschulen und beim Kaufmännischen Studium. Als die Verfasser der weiter oben zitierten Richtlinie verkündeten, man wolle „Männer, die die Wirtschaft bis in die betriebliche Einzelzelle hinein kennen“, heranbilden, hatten sie sich offenbar nicht vorstellen können, dass es in diesem Fach eine wachsende Zahl von Studentinnen geben könnte (Handelshochschule Berlin 1938/39). Die Frauenanteile bei den betriebswirtschaftlichen Fächern waren also höher als zuvor – allerdings bei sehr niedrigen absoluten Werten, die meist unterhalb des Niveaus von vor 1933 lagen. Die Ausbildung zum Handelslehreramt wandelte sich überhaupt zu einem Frauenfach, erlebte insgesamt aber auch eine besonders starke Schrumpfung.

Die Einsatzfelder der Wirtschaftswissenschaftler änderten sich nach 1933 nicht grundlegend. Genaue Zahlen zur Tätigkeit von Betriebs- oder Volkswirten

liegen nicht vor, lediglich solche zur Entwicklung der Zahl der Angestellten insgesamt. Diese nahm nach 1933 weiter zu, bedingt vor allem durch den anhaltenden Trend zur Bürokratisierung der Industrieproduktion, also zur Zunahme der Verwaltungsfunktionen im Verhältnis zu den unmittelbar produktiven Tätigkeiten. Aber auch die ausufernde Bürokratie des Nationalsozialismus mit seiner Vielzahl von Organisationen, deren Aktivitätsfelder sich teilweise überschneiden, ließen neue Arbeitsplätze für Angestellte entstehen, so etwa bei den staatlich gelenkten Wirtschaftsgruppen, die an die Stelle der früheren Fach- und Branchenverbände traten. Es ist anzunehmen, dass sich im Zuge dieser Entwicklung auch der Bedarf an wirtschaftswissenschaftlich Ausgebildeten vergrößerte, die bei den Treuhändern der Arbeit, den Preiskommissaren oder bei Wehrmachtsbehörden Beschäftigung fanden. Insbesondere aber stieg die Zahl der weiblichen Angestellten, also der Frauen in modernen, städtischen Berufen, die nach der Absolvierung der Handelsschule als Schreibkraft, Sekretärin, Buchhalterin oder Kontoristin tätig waren – im Widerspruch zum nationalsozialistischen Frauenbild, wonach Frauen vorzugsweise in der Landwirtschaft, als Hausangestellte, Sozialarbeiterinnen oder Lehrerinnen arbeiten sollten. Die Zahl der weiblichen Angestellten nahm von 1933 bis 1939 um 19% zu (Schulz 1985, S. 192).

Das Bestreben, die traditionelle Geschlechterordnung wieder fester zu verankern, hätte zur Folge haben müssen, das mittlere Management der Unternehmen ausschließlich mit Männern zu besetzen. Doch gerade dieses Vorhaben ließ sich seit Kriegsbeginn mit der zunehmenden Einberufung von Wehrpflichtigen immer weniger verwirklichen. Als ab 1939 immer mehr Männer zum Kriegsdienst einberufen wurden, wurden Stellen in höheren Positionen frei, die dann häufig mit Frauen besetzt wurden und diesen vorübergehend einen bis dahin nicht vorstellbaren beruflichen Aufstieg ermöglichten (Schmidt 1983, S. 153).

6. Die endgültige Etablierung der Wirtschaftswissenschaften in der Bundesrepublik

6.1 Der Siegeszug der Betriebswirtschaftslehre

Die 1949 gegründete Bundesrepublik stand vor einer politisch und wirtschaftlich äußerst schwierigen Situation. Die industriellen Kapazitäten waren zwar keineswegs in dem Umfang zerstört, wie man in der beliebten Legende von der „Stunde Null“ annahm, doch galt es, eine Fülle von Problemen gleichzeitig zu bewältigen: Das kapitalistische System, das im Nationalsozialismus trotz aller Änderung der Rahmenbedingungen weiter bestanden hatte, galt als diskreditiert; die Versorgung der Bevölkerung war in vielen Bereichen, insbesondere beim Wohnen, sehr prekär; die Arbeitslosigkeit hielt sich wegen des weitgehenden Zusammenbruchs bisheriger wirtschaftlicher Strukturen und des Zustroms von Millionen von Flüchtlingen auf einem hohen Niveau. Unter den wachsamen Augen der Alliierten sollte eine neue Wirtschaftsordnung installiert werden, die an das frühere wirtschaftlichen System der Weimarer Republik anknüpfte, aber auch dessen Schwächen vermied, um sozialistischen Gegenentwürfen den Boden zu entziehen. Das Ergebnis war das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft, das vor allem auf Alfred Müller-Armack und Ludwig Erhard zurückging. Wissenschaftlich wurde der Anschluss an die internationale Diskussion gesucht, die sich mittlerweile vor allem auf den Gebieten der Gleichgewichtsökonomie, der Kreislauf-, Beschäftigungs- und Wachstumstheorie weiterentwickelt hatte (vgl. Henning 1993, S. 185; Brandt 1993, S. 466). In der Folge wurde der spektakuläre wirtschaftliche Aufschwung der 1950er Jahre in enger Verbindung mit dem Konzept der „Sozialen Marktwirtschaft“ gesehen, was dafür sorgte, dass sich das Ansehen der Volkswirtschaftslehre im Vergleich zum vorhergehenden Jahrzehnt wieder stark verbesserte.

In der Betriebswirtschaftslehre sah keiner ihrer damaligen Vertreter die Notwendigkeit einer grundlegenden Erneuerung. Wie auch in anderen Wissenschaften grenzte man sich zwar allgemein von der Phase des Nationalsozialismus ab, ließ jedoch bei Rückblicken auf die Geschichte der Hochschulen die Zeit des „Dritten Reiches“ einfach in einem Zeitloch verschwinden, aus dessen Abgrund nur gelegentlich „der Krieg“ herausragte. Dieser hatte tragische, aber nicht näher erklärte Zerstörungen angerichtet – unter anderem das Gebäude der früheren Handelshochschule. Im Jahr 1956, zum fünfzigsten Jahrestag der Gründung der Berliner Handelshochschule, erschien in diesem Sinn eine Festschrift des Verbandes Deutscher Diplom-Kaufleute, mit der man auf die bisherige Entwicklung

zurückblicken und die daran beteiligten Personen würdigen wollte. In dieser Schrift ist zu erfahren, dass um 1930 mehrere Institute ausgebaut wurden: Moritz J. Bonn leitete ein Institut für Finanzwissenschaft und Finanzrecht, Konrad Mellerowicz richtete ein Seminar für die Betriebslehre des Verkehrs ein. Wie unterschiedlich die Schicksale der beiden danach verliefen, findet jedoch mit keinem Wort Erwähnung. In einer Galerie von „Lebensbildern“ der früheren Dozenten finden sich Seite an Seite, in scheinbar friedlicher Eintracht, die Portraits von denen, die vertrieben wurden, und von denen, die im „Dritten Reich“ einen steilen Aufstieg erlebten.¹ Auch Heinrich Nicklisch, der seine Arbeit stets als Beitrag zur Festigung des Nationalsozialismus verstanden hatte, wurde damals, zusammen mit Friedrich Leitner, von Erich Kosiol als „Wegbereiter der Betriebswirtschaftslehre“ gewürdigt. Es gelte, „am begonnenen Werke“ der beiden Betriebswirtschaftler weiterzubauen (vgl. Ein Halbjahrhundert ... 1956, S. 139, 142, 196, 200).

Der Nationalsozialismus hatte die Anerkennung der Betriebswirtschaftslehre als akademische Disziplin gefördert, dennoch stand ihre wissenschaftliche Fundierung noch aus. In einer Rede im Jahr 1957 stellte Erich Gutenberg fest, man habe der Betriebswirtschaftslehre häufig den Vorwurf gemacht, ihrem Gegenstande fehle die

„Geschlossenheit (...) einer großen wissenschaftlichen Konzeption (...). Man könne ihren wissenschaftlichen Raum noch nicht schlüssig genug von irgendeinem, im Rahmen ihres Forschungsbereiches liegenden Punkt aus durchdenken. So zeige die Disziplin, wenigstens von außen gesehen, eine gewisse Uneinheitlichkeit. Ihr hafte noch etwas Zerflatterndes an.“ (Gutenberg 2002, S. 20)

Er selbst unternahm mit seinen dreibändigen *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre* den Versuch, diesen „wissenschaftlichen Raum“ deutlicher zu strukturieren. Im Jahr 1951 erschien *Die Produktion*, 1955 folgte *Der Absatz*, 1969 *Die Finanzen*. Gutenberg knüpfte an die neoklassische Mikrotheorie an (später verwarf er allerdings deren Ertragsgesetz), womit er der Betriebswirtschaftslehre als Teildisziplin einen Platz innerhalb des wirtschaftswissenschaftlichen Theoriegebäudes verschaffte. Er rückte die Produktionstheorie in den Mittelpunkt, wobei der Betrieb für ihn eine Kombination von Elementarfaktoren darstellte,

1 Moritz J. Bonn wurde 1933 wegen seiner jüdischen Herkunft aus allen Positionen entlassen (dazu gehörte auch seine Tätigkeit als Berater für die Reichsbank) und emigrierte nach London, wo er an der London School of Economics arbeitete, später an mehreren US-amerikanischen Universitäten (Hagemann/Krohn o.J., S. 28). Konrad Mellerowicz wurde 1934 an der Berliner Handelshochschule Ordinarius, ab 1938 Nachfolger Friedrich Leitners für Allgemeine und Industrielle Betriebswirtschaftslehre. Im Jahr 1950 gründete er die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der TU Berlin, wo er bis zu seiner Emeritierung 1959 lehrte (TU Berlin o.J.).

die durch bewusste Handlungen des „dispositiven Faktors“ entsteht. Er wollte aufzeigen, in welcher Weise die Wirkungsweise sämtlicher Faktoren vom gesellschaftlichen System abhängt oder aber systemunabhängigen Gesetzen folgt. Vor allem gelte es, die Beziehungen zwischen Faktoreinsatz und Faktorsertrag, also Typen von Produktionsfunktionen, zu bestimmen.

Rühli zufolge ist Gutenbergs Theorie als „idealtypische ökonomische Theorie der Unternehmung“ aufzufassen – ihr hoher Abstraktionsgrad brachte ihr daher den Vorwurf der Realitätsferne ein (Rühli 2002, S. 119). Demgegenüber hat sich Gutenbergs Konzept für bestimmte praktisch orientierte Ansätze als weiterführend erwiesen, so etwa seine Überlegungen zum Marketing Mix (Albach 2002b, S. 149). Anders als die ältere Lehre ließ Gutenberg die Betriebswirtschaftslehre wieder bei Gütermengen anfangen, was Hundt zu der Frage führte:

„Hatte diese erst voller Mühe und unter schweren Widersprüchen ihren eigentlichen Untersuchungsgegenstand, nämlich den *wirtschaftlichen* Betrieb, konstituiert, so macht sich Gutenberg daran, gerade das Ökonomische der Analyse des Betriebsprozesses wieder zu eliminieren. Liefert er damit nicht die Betriebswirtschaftslehre wieder den Ingenieuren aus?“ (Hundt 1977, S. 143)

Aber mittlerweile war das Fach so weit verankert, dass man sich diese Annäherung wieder leisten konnte. Gutenbergs Theorie wurde für die 1960er und 1970er Jahre prägend. Sie rief allerdings auch Widerspruch und den Ruf nach verhaltens- bzw. sozialwissenschaftlichen Ergänzungen hervor, während die Sozialwissenschaften bis dahin als „Hilfswissenschaften“ in einem Nebenraum abgestellt worden waren. Besonders prominent wurde der entscheidungsorientierte Ansatz, den Gutenbergs Schüler Edmund Heinen in Anlehnung an Herbert Simon konzipierte (Rühli 2002, S. 124ff.). Auch die Organisationswissenschaft, die nach dem Zweiten Weltkrieg als eigenes Fach in Erscheinung trat, öffnete sich seit den 1960er Jahren soziologischen und sozialpsychologischen Ansätzen (Frese 2002, S. 232f.).

Wie an den Vorlesungsverzeichnissen und Prüfungsordnungen der 1949 entstandenen FU zu sehen ist, erfolgte der Aufstieg der Betriebswirtschaftslehre vor allem auf Kosten der Propädeutik. Hatten die propädeutischen Fächer an der Berliner Handelshochschule Mitte der 1920er Jahre noch mehr als 50% der Lehrveranstaltungs-Stunden ausgemacht, so wurden sie nun auf die hinteren Ränge verwiesen. Dagegen nahm die Bedeutung betriebswirtschaftlicher Fächer gegenüber dieser Zeit zu, wenngleich sie weniger ausgeprägt war als während des Nationalsozialismus. Die Angebote zu volkswirtschaftlichen Themen waren in den 1920er Jahren bedeutend, in der Handelshochschule von 1938/39 jedoch auf einen kümmerlichen Rest zusammengeschrumpft. Bis in die 1980er Jahre konnten sie ihren Stellenwert wieder behaupten, sahen sich aber seit den 1990er Jahren von der Betriebswirtschaftslehre überflügelt. Im WS 1999/2000 verhielt sich an der FU Berlin das Verhältnis der Lehrveranstaltungsstunden von Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre 31% zu 39%.

Tab. 10: Vorlesungsverzeichnis der FU Berlin, Anteil der angebotenen Semester-Wochenstunden für sämtliche wirtschaftswissenschaftlichen Fächer (in Prozent) 1954-1995

Semester	VWL	BWL	Propädeutik ¹	Wirtschafts- mathematik, EDV	Rechts- und Sozialwissenschaft ²
WS 1954/55	21	14	37	7	21
WS 1964/65	17	27	7	5	43
WS 1974/75	43	34	5	7	11
WS 1984/85	43	25	4	11	17
WS 1994/95	32	35	1	14	18

1 Buchführung und -abschluss, Kalkulation, Wirtschaftsrechnen; 2 Soziologie, Wirtschaftsgeschichte

Quelle: Eigene Auswertung anhand der veröffentlichten Vorlesungsverzeichnisse

Die Betriebswirtschaftslehre war in der Nachkriegszeit West-Berlins aber nicht auf die Universitäten beschränkt. Neben der universitären Neugründung der FU nach der Teilung Berlins entstanden weitere Ausbildungseinrichtungen unterhalb der Universitätsebene: zuerst 1952 das Hochschulinstitut für Wirtschaftskunde, das sich als Nachfolgeorganisation der Berliner Handelshochschule verstand, faktisch aber nur ein Außeninstitut der früheren wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät an der Berliner Universität darstellte und ein Abendstudium für Berufstätige anbot. Ab 1964 kam die Höhere Wirtschaftsfachschule dazu, an der ein betriebswirtschaftliches Tagesstudium absolviert werden konnte. An beiden Einrichtungen machten die betriebswirtschaftlichen Fächer den Großteil aller Lehrveranstaltungen aus (Schmidt 2004, S. 113ff.).

Seit Ende der 1960er Jahren verstärkten sich die Bemühungen, neue Wirtschafts-Hochschulen ins Leben zu rufen. Die zunehmende Beliebtheit wirtschaftswissenschaftlicher (und vor allem betriebswirtschaftlicher Studien) ließ Erich Gutenberg bereits 1957 das „Problem der Vermassung“ beklagen und führte ihn in Bezug auf die Studierenden zu der bangen Frage: „Wird ihnen die Universität noch jenes geistige Erlebnis, das sie doch vielen von uns gewesen ist?“ (Gutenberg 2002, S. 26) In der Tat wollte man der anhaltenden Überfüllung der Universitäten mit der Schaffung eines neuen Hochschultyps begegnen; mit Fachhochschulen, in denen die Lehre und die Anbindung an die Praxis im Vordergrund stehen sollten. Die ersten entstanden 1969 in Flensburg, Kiel und Lübeck, die Berliner Fachhochschule für Wirtschaft (FWW) im Jahr 1971 (Schmidt 2004, S. 150). Das Ziel dabei war, wie es in einer Expertise Anfang der 1980er Jahre formuliert wurde, AbsolventInnen für unterschiedliche Einsatzfelder zu qualifizieren:

„Während der Universitätsabsolvent nach wie vor eher als zukünftige Führungskraft gesehen wird, findet der Fachhochschulabsolvent mehr auf der herausgehobenen Sachbearbeiterebene Verwendung.“ (Zit. nach Hummel 1984, S. 95)

Die Wege der einzelnen Fachhochschulen entwickelten sich dabei durchaus unterschiedlich. Während einige auf eine möglichst enge Spezialisierung für bestimmte Branchen setzten, verfolgte etwa die Berliner FHW einen interdisziplinären Ansatz, bei dem Volkswirtschaftslehre, Recht, Soziologie sowie Wirtschafts- und Sozialgeschichte ihren Platz neben der Betriebswirtschaftslehre behaupteten und in dieser Breite somit dem Fächerspektrum der früheren Berliner Handelshochschule nahe kamen, wobei allerdings die damals nur rudimentär entwickelte Betriebswirtschaftslehre gegenüber früher sehr viel stärkeres Gewicht hatte (Schmidt 2004, S. 150ff.).

Tab. 11: Professorenstellen in einzelnen betriebswirtschaftlichen Fächern 1977 und 1989

Stellen	1977	1989
< 5	Planung	
05-10	Controlling Logistik Öffentliche Betriebe Versicherungen Unternehmensführung Sonstige Gebiete	Controlling Versicherungen
11-15	Rechnungswesen	Logistik Öffentliche Betriebe Planung
16-20	Produktion	Sonstige Gebiete
21-25	Banken Organisation und Personalwesen/Personalwesen Finanzwirtschaft Steuerlehre	Banken Organisation und Personalwesen/Personalwesen
26-30	Organisation Wirtschaftsinformatik Wirtschaftsprüfung u. Steuerlehre/ Wirtschaftsprüfung	Wirtschaftsprüfung u. Steuerlehre/Wirtschaftsprüfung
31-35	Unternehmensforschung	Produktion Unternehmensforschung Unternehmensführung
36-40	Industriebetriebslehre	Industriebetriebslehre Organisation Rechnungswesen Steuerlehre
41-45	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre	
46-50	Marketing	
51 und mehr		Allgemeine Betriebswirtschaftslehre Wirtschaftsinformatik Finanzwirtschaft Marketing

Die wachsende Beliebtheit des Fachs Betriebswirtschaftslehre führte in den 1960er und 1970er Jahren dazu, dass die Zahl der Ordinarien an den Universitäten stark zunahm. Hatte es in den 1930er Jahre etwa 30 Professuren gegeben, so stieg deren Zahl in der Bundesrepublik im Jahr 1970 auf 128, bis 1989 auf 517 (Gaugler 1992, S. 453f.). Das rasante quantitative Wachstum war von einer starken Ausfächerung der Inhalte wie der Methoden begleitet. Auch änderte sich das Gewicht einzelner Fächer.

Absolut an Stellen eingebüßt haben in dieser Zeit zwei Fächer, die typische Vertreter der herkömmlichen Branchenbetriebslehren repräsentierten: die Banken- und die Industriebetriebslehre. Die stärksten Zuwächse erzielten demgegenüber die Fächer Wirtschaftsinformatik, Finanzwirtschaft, Rechnungswesen und Marketing. Bereits 1977 lag das Fach Marketing an der Spitze der Zahl der Professuren. Aber auch die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre konnte ihre dominante Stellung nicht nur behaupten, sondern sogar ausbauen (Gaugler 1992, S. 456). Eindeutige „Sieger“ dieser Entwicklung sind somit die Funktionslehren, während die Wirtschaftszweiglehren ihre über Jahrzehnte gefestigte Stellung aufgeben mussten. Bisher hatte insbesondere die alteingeführte *Absatzlehre* eine bescheidene Existenz als arme, aber immerhin geduldete Untermieterin in dem weitläufigen Gebäude gefristet, in dem das Rechnungswesen fast sämtliche Räume in Beschlag genommen hatte – als modernes *Marketing* verließ sie dieses Schattendasein.

Der Hintergrund dafür lag in Veränderungen innerhalb der Unternehmen. So waren Personalabteilungen in den 1950er Jahren noch „hauptsächlich damit beschäftigt, die Personalakten zu pflegen, die Lohnbuchhaltung zu machen und sich um disziplinarische Angelegenheiten zu kümmern“, in der betrieblichen Hierarchie aber nicht besonders hoch angesiedelt. Das änderte sich seit den 1960er Jahren mit expandierenden Personalressorts:

„Das Leitungspersonal war teilweise bis zur höchsten Hierarchieebene angesiedelt und erhob nun den Anspruch, dass neben technischen und kaufmännischen Aspekten ebenso der ‚Faktor Personal‘ konstitutiver Bestandteil der Unternehmenspolitik und Unternehmensführung sei.“ (Rosenberger 2005, S. 66f.)

Betriebspsychologen und Personalexperten hatten seit den 1950er Jahren Institute und Zeitschriften begründet, mit denen die Verwissenschaftlichung der Disziplin betrieben wurde – dies war der Hintergrund dafür, dass ihre Funktion in den Unternehmen nun als eine wichtige Aufgabe wahrgenommen wurde, die von professionell geschulten MitarbeiterInnen ausgefüllt werden musste. Als eigentliches „Geburtsjahr“ der Disziplin gilt das Jahr 1961, als die erste Professur für „Personalwesen und Arbeitswissenschaft“ eingerichtet wurde und das erste Personal-Lehrbuch *Das betriebliche Personalwesen* von Josef Kolbinger erschien. Mit dem Bedeutungszuwachs der Personallehre entspannen sich auch

Diskussionen über deren wissenschaftliche Fundierung, die von den einen in der Mikroökonomie, von anderen in der Verhaltenswissenschaft gesehen wurden. Ihnen folgten weitere Kontroversen, inwieweit etwa außer der Perspektive des Unternehmens auch diejenige der Beschäftigten zu berücksichtigen sei: „Interessenmonismus oder -pluralismus?“ (Krell 1998, S. 226). Seit den 1970er Jahren stagnierte der Ausbau der Personallehrstühle allerdings.

Eine sehr viel steilere unternehmensinterne Karriere erfuhr das Marketing, das sein zunehmendes Gewicht den Änderungen auf den Absatzmärkten verdankte: Mit wachsendem Wohlstand und schärferer Konkurrenz verkauften sich Produkte nicht mehr „von selbst“, konnten die Anbieter immer weniger die Konditionen festlegen und sahen sich gezwungen, ihre Sichtweise zu ändern: „(...) von der Innen- zur Außensicht, vom Produkt des Herstellers zum Problem des Kunden“ (Sabel 1998). Die zunehmende Bedeutung des Faches führte zu internen Ausdifferenzierungen, da sich die Kundschaft auf dem Markt der Konsumgüter grundlegend von Abnehmern in der Industrie unterschied und für industrielle Produkte andere Bedingungen galten als für Dienstleistungen. So entwickelten sich als Teilgebiete dieser Disziplin unter anderem die Konsumentenforschung, das Handelsmarketing und das Strategische Marketing. Einige dieser Teilgebiete, wie die Konsum- und Absatzforschung, konnten auf Traditionen aus der Zeit des Nationalsozialismus zurückblicken – die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) etwa wurde 1935 in Nürnberg gegründet. Andere Gebiete wie Internationale Märkte, Non-Profit-Marketing oder Meta-Marketing stellten demgegenüber neue Orientierungen dar. Im selben Zug vervielfachten sich die theoretischen Ansätze jenseits der Mikroökonomie, so dass ein Beobachter bereits 1983 eine „Flucht der Marketinglehre von der Wirtschaftstheorie“ kritisierte (zit. nach Sabel 1998, S. 108).

Auch bereits früher etablierte Gebiete wie das Rechnungswesen erlebten grundlegende Änderungen. Neue Konzepte wie das *Direct Costing* und die Prozesskostenrechnung setzten sich durch und die Perspektive verlagerte sich mehr und mehr von der Kostenrechnung auf das Kostenmanagement. Das externe Rechnungswesen stand, unter anderem wegen der Aktienrechtsreform von 1965, gleichfalls vor neuen Anforderungen, für die Edmund Heinen die Mehrzweckbilanz entwickelte. Eine Erweiterung der bisherigen Sichtweisen entstand durch den *Controlling*-Gedanken, worunter man zunächst nicht mehr als die Zusammenfassung von Planungs- und Kontrollrechnung verstand, mit dessen zunehmender Durchsetzung aber zusätzlich die Aufgabe, umfassend Informationen zu beschaffen und zu koordinieren. Mit der wachsenden Emanzipation der Funktionslehren zerfiel der weitgehend einheitliche Kanon der Lehrmeinungen und in den Funktionslehren selbst wurde eine Vielzahl von Ansätzen nebeneinander vertreten – wie es etwa für den Bereich Finanzierung die Diskussionen der 1970er und 1980er Jahre um die Irrelevanzthese, die Portfoliotheorie, das *Capi-*

tal Asset Pricing Model oder die Arbitrage Pricing Theory zeigen (Meffert 2002, S. 137, 146ff.).

Um über reine Klassifizierungsschemata und verallgemeinerte Erfahrungssätze hinauszukommen, gab es innerhalb der Spezialdisziplinen in einigen Fällen mehr als zuvor eine Auseinandersetzung mit übergreifenden Theorien, insbesondere mit der Neuen Institutionenökonomik, aber auch mit formal-mathematischen Modellen und mit empirischen Erfahrungen. Anfang der 1990er Jahre machte Horst Albach nicht weniger als elf unterschiedliche Ansätze aus, die „weitgehend ohne Bezug zueinander und meist im Widerspruch gegeneinander“ in der Betriebswirtschaftslehre verfolgt würden: darunter der entscheidungstheoretische, der koalitionstheoretische, der handlungstheoretische, der verhaltenswissenschaftliche und der systemorientierte Ansatz (Albach 2002a, S. 39). Stärker als früher sind manche Fächer auch Moden unterworfen – so wurden etwa die Produktzyklen einzelner Management-Konzepte, wie Alfred Kieser gezeigt hat, in den letzten Jahrzehnten immer kürzer (Kieser 1996).

Zusätzlich zu den bisherigen Vertiefungen des Faches wurden als Reaktion auf einschneidende reale Veränderungen des Wirtschaftslebens neue Querschnittsfächer entwickelt: im Zuge der zunehmenden Internationalisierung das Fach Internationales Management, im Zuge der zunehmenden Digitalisierung der Medien das Fach Wirtschaftsinformatik (Köhler 2002, S. 361; Macharzina 2002, S. 493ff.).

Demgegenüber hinterließen die bewegten Jahre um 1968 in der Betriebswirtschaftslehre weniger Spuren als in anderen Disziplinen. Vereinzelt gab es Bestrebungen, grundsätzlich neue Sichtweisen durchzusetzen, wie das Konzept der „Arbeitsorientierten Einzelwirtschaftslehre“, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB erarbeitet wurde (1973). Ausgangspunkt war, ähnlich wie in den Diskussionen der 1920er Jahre, die Kritik an der Betriebswirtschaftslehre als „Hilfswissenschaft der Unternehmer“. Mit diesem Ansatz sollten auch andere Interessengruppen der Gesellschaft, etwa Mitarbeiter oder Konsumenten, einbezogen werden. Weitere Anstöße kamen von Umweltgruppen, deren Anliegen lange Zeit in der Betriebswirtschaftslehre nur vereinzelt ihren Niederschlag fanden, so etwa in den 1990er Jahren in einem Studienreformprojekt „Ökologische Aspekte der Betriebswirtschaftslehre“ an der TU Berlin. Größere Resonanz erhielten solche Neuorientierungen im Zusammenhang mit den Debatten um *business ethics* und der Gegenüberstellung von *shareholder*- und *stakeholder*-Perspektiven, die sich in der Betriebswirtschaftslehre unter anderem in Forderungen nach einer „umweltorientierten Unternehmensführung“ niederschlugen (Hopfenbeck 1999). Schließlich stieß auch die Frauenbewegung fallweise Diskussionen in dem Fach an – bisher am stärksten bei der Personallehre. Gertraude Krell stellte bei Befragungen ihrer KollegInnen fest, dass sich frauen- oder genderbezogene Fragen in den letzten Jahrzehnten

überwiegend im Rahmen folgender Themenkomplexe etabliert haben: Führungskräfte und -positionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Chancengleichheit und Frauenförderung (Krell/Karberg 2002, S. 288ff.).

Wie hat sich der Aufstieg zur „Königsdisziplin“ aber auf den Kern des Faches, die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre ausgewirkt? Weiter oben wurde festgestellt, dass die Zahl der Lehrstühle mit dieser Denomination in den 1980er Jahren zugenommen hat. Auch Albach meinte 1993 anhand einer Auszählung der Aufsätze in der Zeitschrift für Betriebswirtschaft nach ihren fachlichen Schwerpunkten von 1979 bis 1992 eine wachsende Bedeutung der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre zu erkennen. Bei genauerem Hinsehen besagen seine Daten allerdings lediglich, dass der Anteil von Aufsätzen, die der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre gewidmet waren, im Durchschnitt rund 16% betrug und sich über die Jahre, mit Ausnahme eines einsamen Maximums 1985, kaum geändert hat. Bei einem Wert von 17% für 1992 gegenüber 16% für 1979 ist eine erheblich zunehmende Bedeutung jedenfalls schwer zu erkennen (Albach 2002a, S. 40f.).

Dem entspricht, dass in den letzten Jahrzehnten, außer Dieter Schneider, kaum noch ein namhafter Autor versucht hat, eine geschlossene Gesamtdarstellung der Betriebswirtschaftslehre vorzulegen (Schneider 1995, 1997a, 1997b, 2001; Picot 2002, S. 167). Statt dessen erschienen Standard-Lehrbücher, die bereits Generationen von Studierenden begleitet haben, in weiteren überarbeiteten Auflagen, wie Günter Wöhles *Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre* im Jahr 2002 in der 21. Auflage. Demgegenüber befindet sich Gutenbergs Stern seit den 1980er Jahren im Sinken. Die letzten Neuauflagen seiner drei Bände der Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre erfolgten Mitte der 1980er Jahre.

Die wachsende Pluralität der Methoden und der theoretischen Ansätze, die stetige Ausfächerung in Spezialisierungen, Unterspezialisierungen und Querschnittsdisziplinen passten immer weniger unter ein gemeinsames Dach. Bereits 1980 stellten die Autoren einer Expertise zur Studienreform in den Wirtschaftswissenschaften fest:

„Unbestritten hat diese Differenzierung in einzelne Funktions- und institutionelle Bereiche den Zuwachs an speziellem Wissen gefördert. Gleichzeitig aber resultiert daraus auch die Gefahr einer Zergliederung des Erkenntnisobjektes Wirtschaft, und zwar nicht nur in einen betriebswirtschaftlichen und einen volkswirtschaftlichen Bereich, sondern darüber hinaus auch in weitere Teilfelder des eigentlichen Erkenntnisobjektes, die dann einer Integration nur mehr schwer oder überhaupt nicht mehr zugänglich sein können.“ (Zit. nach Hummel 1984, S. 91)

Ähnlich diagnostizierte Bruno Tietz zu Beginn der 1990er Jahre eine „Konfettisierung der Wissenschaft“ (zit. nach Köhler 2002, S. 376).

6.2 Wandlungen der Volkswirtschaftslehre

Ganz anders verlief die Entwicklung der Volkswirtschaftslehre. Hier lösten sich in den letzten fünf Jahrzehnten mehrere Schulen ab – in der Nachkriegszeit wurde die keynesianische Wirtschaftskonzeption von den meisten Volkswirten ganz überwiegend geteilt. Es folgten zahlreiche Weiterentwicklungen, u.a. durch Neuinterpretationen der Mikroökonomie in Kombination mit keynesianischen Makromodellen, bekannt geworden als sog. Neoklassische Synthese. Im Zuge der ersten Wirtschaftskrisen zu Beginn der 1970er Jahre erfolgte eine Ablösung des Keynesianismus durch eine erneute Renaissance des neoklassischen Paradigmas, mit wirtschaftspolitischen Konzeptionen, die sich ordnungspolitisch als Neoliberalismus einordnen lassen (vgl. Kromphardt 1991, S.180). In den Folgejahren erlebte die Volkswirtschaftslehre eine Ausfächerung in Spezialdisziplinen – unter anderen in Angewandte Mikroökonomie, Konjunktur- und Wachstumstheorie, Geld- und Arbeitsmarkttheorie oder in neue Schulen wie diejenige des Neo-Institutionalismus. Mit der Dominanz der neoklassischen Konzepte weist sie allerdings ein starkes paradigmatisches Zentrum auf.

Wirkungsmächtig zeigte sich in den 1960er/70er Jahren zunächst der Keynesianismus, da die allmähliche Durchsetzung dieser Denkrichtung mit einer „Verwissenschaftlichung“ der Wirtschaftspolitik einherging. Die jährlichen Gutachten des 1963 ins Leben gerufenen „Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung“ und eine Reihe anderer Expertisen verliehen dem ökonomischen Sachverstand zunehmende Bedeutung in Wirtschaft und Gesellschaft. Im Jahr 1967 wurde das Gesetz zur Förderung von Stabilität und Wachstum verabschiedet, mit dem ein in sich teilweise widersprüchliches Ziel-Viereck verfolgt werden sollte: stabiles Preisniveau, hoher Beschäftigungsgrad, Förderung von konjunkturellem Ausgleich und Wachstum sowie außenwirtschaftliches Gleichgewicht. Mit Hilfe von Globalsteuerung und koordinierten Maßnahmen der Gebietskörperschaften hoffte man, wirtschaftliche Fehlentwicklungen vermeiden zu können. Als weitere Instrumente dazu sollten jährliche Wirtschaftsberichte der Bundesregierung dienen, außerdem die Abstimmung von Bund und Ländern bei ihrer mittelfristigen Finanzplanung und die Konzentrierte Aktion, bei der sich die Sozialpartner und die Gebietskörperschaften auf ein gemeinsames Vorgehen einigen sollten, um Arbeitskämpfe in Zukunft überflüssig zu machen.

Dieser Siegeszug des Interventionismus hatte in anderen westlichen Ländern, insbesondere in den USA und in Großbritannien, bereits sehr viel früher eingesetzt und eingefleischte radikal-liberale Ökonomen in Alarmstimmung versetzt. Die Renaissance von liberalen Konzeptionen des sich selbst steuernden Kapitalismus wurde begünstigt durch die teilweisen Misserfolge der Globalsteuerung, insbesondere bei der Inflationbekämpfung

„(...) mit dem Monetarismus wurde eine makroökonomische Theorie als Alternative zum Keynesianismus entwickelt, die nach Ansicht vieler Ökonomen die keynesianische Theorie widerlegt hat.“ (Kromphardt 1991, S.180)

Dass das neoklassische Denken seit Mitte der 1970er Jahre wieder mehr und mehr Terrain gewinnen konnte, ist jedoch nicht allein dem Umstand zuzuschreiben, dass sich hier mehrere Fachleute in der Kritik an der zeitgenössisch vorherrschenden volkswirtschaftlichen Doktrin trafen. Der ideologische Erfolg des Neoliberalismus war auch das Ergebnis lang andauernder Bemühungen, die Überzeugung von der Überlegenheit freier Märkte mit Hilfe eines wohl organisierten Netzwerks durchzusetzen. Liberale Ökonomen und Politikwissenschaftler wie Raymond Aron, Friedrich v. Hayek, Ludwig v. Mises, Wilhelm Röpke, Alexander Rüstow, Walter Lippmann und andere fanden sich erstmals 1938 in Paris zu einer Konferenz zusammen, um dem nach der Weltwirtschaftskrise von 1930 diskreditierten Begriff des Liberalismus neues Leben einzuhauchen. Der Weltkrieg unterbrach diese Anstrengungen, die jedoch 1947 in der Schweiz wieder aufgenommen wurden, als die bis heute in der Öffentlichkeit wenig bekannte Mont-Pélerin-Society (MPS) begründet wurde. Von den deutschen Ökonomen der Nachkriegszeit waren unter anderem Ludwig Erhard und Alfred Müller-Armack Mitglieder der MPS. Inzwischen operiert sie mit über 500 Mitgliedern weltweit und hat in ca. 70 Denkfabriken bestimmenden Einfluss. Ziel des Netzwerkes war es, den Gedanken der „Freiheit“ durch die Einrichtung freier Märkte zu propagieren – als Alternative zur vorgeblichen „Knechtschaft“, die mit jeder Art von Staatsinterventionismus zwangsläufig verbunden sein sollte, egal ob es um den New Deal, keynesianische Wirtschaftspolitik, den Ausbau des Wohlfahrtsstaates oder die sowjetrussische Planwirtschaft ging. Ohne sich mit allzu vielen Differenzierungen aufzuhalten, wurde all dies von den Neoliberalen als „Sozialismus“ charakterisiert (vgl. Plehwe/Walpen 1999).

Friedrich v. Hayek wurde vor allem durch seine These vom Wettbewerb als „Entdeckungsprozess“ bekannt, aber auch andere MPS-Mitglieder steuerten in der Folge weitere wichtige Bausteine zum neoliberalen Theoriegebäude bei: Ronald Coase zu Transaktionskosten, George Stigler zur Notwendigkeit des Abbaus von staatlichen Interventionen, James Buchanan und Gordon Tullock zu Public Choice, Gary Becker zum Humankapital. Gerade v. Hayek war nicht nur bei der Theoriebildung aktiv beteiligt, sondern auch bei der praktischen Organisation des Netzwerkes. Er soll dabei ausgerechnet von Keynes beeindruckt gewesen sein, und zwar vom sozialphilosophischen Schlussteil in dessen *Allgemeiner Theorie*, in dem Keynes unter anderem feststellt, Praktiker seien „gewöhnlich die Sklaven irgendeines verblichenen Ökonomen“. Diese Abhängigkeit sollte nun, so erhoffte es v. Hayek, neu gestaltet und die Bedeutung sozialistischer

Theoretiker zurückgedrängt werden. Zu diesem Zweck wurden Konferenzen organisiert, Zeitschriften und Verlage ins Leben gerufen, Forschungsinstitute und Stiftungen eingerichtet. Mit ihrer Hilfe strebte man an, wie v. Hayek es des Öfteren explizit formulierte, das intellektuelle Klima zu verändern und den Neoliberalismus als „dominante Weltanschauung“ durchzusetzen. Dies gelang spätestens seit den 1980er Jahren. Zu den Mitgliedern der MPS gehörten seit 1974 nicht weniger als sieben Nobel-Preisträger – Friedrich v. Hayek, Milton Friedman, George Stigler, James Buchanan, Maurice Allais, Ronald Coase und Gary Becker. Doch die Effizienz dieses Zusammenschlusses beruhte auch darauf, dass es gelang, Kontakte in verschiedenste Richtungen – weit über die Grenzen der Wissenschaft hinaus – zu mobilisieren, also zu den Medien, zur Politik, zu Verbänden und zu internationalen Organisationen (vgl. Plehwe 2005).

Der nachhaltige und durchschlagende Erfolg des Neoliberalismus ist allerdings letztlich nicht mit einer übermächtigen „Verschwörung“ zu erklären, sondern im Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Veränderungen. Die Bundesrepublik und andere Länder hatten eine Reihe von Reformen durchgesetzt, die künftigen Wohlstand durch gezielte staatliche Interventionen garantieren sollten. Konjunkturschwankungen schienen ebenso steuerbar wie wirtschaftliches Wachstum, die staatlichen Finanzen, die Entwicklung auf den Arbeitsmärkten oder das Bildungssystem. Doch diese hochgespannten Erwartungen ließen sich nur teilweise erfüllen und sämtliche Interventionen vermochten das Gespenst wirtschaftlicher Krisen nicht dauerhaft zu bannen. Dies wurde vor allem seit den 1970er Jahren sichtbar, als sich die früheren Wachstumsraten der „Wirtschaftswunder-Zeit“ abschwächten. Inflation und Arbeitslosigkeit stiegen Mitte der 1970er Jahre gleichzeitig an, die Staatsverschuldung nahm zu, ohne dass es zu einer Belebung der ökonomischen Entwicklung gekommen wäre. Der Begriff der „Stagflation“ wurde geprägt, die Steuerungsfähigkeit der entwickelten kapitalistischen Ökonomien mit Hilfe staatlicher Interventionen wurde zunehmend in Frage gestellt. Auch die internationalen Wirtschaftsbeziehungen traten in eine neue Phase ein, so dass die Standortkonkurrenz und damit verbunden die Frage nach der „Überregulierung“ der nationalstaatlich organisierten Märkte zu wichtigen Themen wurden. In dieser Situation wurden monetaristische Konzeptionen zu einem führenden Ansatz, der weitreichende Unterstützung fand. Eine entscheidende Rolle spielte dabei der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der in seinem Gutachten von 1977 eine explizite Wende hin zu neoklassischen Paradigmen vollzog (Kromphardt 1991, S. 203). In den folgenden Jahren wurde vor allem die mikroökonomische Fundierung der neoklassischen Makroökonomie weiter entwickelt. Es entstanden Modelle der Neu-klassischen Makroökonomie, die, auf der Basis zentraler Parameter wie rationaler Entscheidungsfindung, Marktträumungsthesen und Stabilität des privaten Sektors in der Wirtschaftspolitik den Vorrang der Preisstabil-

tät durchsetzten sowie die Deregulierung der Güter- und Faktormärkte, die Privatisierung öffentlicher Unternehmen etc. propagierten. Den gut organisierten Ökonomen der MPS gelang es dabei entscheidende Machtpositionen in der Wissenschaft und in der Politik zu besetzen.

Das siegreiche Netzwerk war ein ausschließlich männlich geprägtes und sollte dies auch in der folgenden Zeit im Großen und Ganzen bleiben. Die Bereiche, in denen sich Volkswirtinnen vor und nach dem Ersten Weltkrieg in Ansätzen profilieren hatten können – Arbeiterfrage, Familienpolitik, öffentliche Fürsorge – spielten im Gedankengebäude der Neoliberalen allenfalls eine negative Rolle, da der Wohlfahrtsstaat Teil ihres sozialistischen Feindbildes war. Ein alternativer Zugang von Frauen zu volkswirtschaftlichen Studien schien zunächst nicht in Sicht.

Dies änderte sich jedoch Anfang bzw. Mitte der 1960er Jahre, als einige führende neoklassische Ökonomen sich erstaunlichen Strukturveränderungen auf den Arbeitsmärkten der entwickelten kapitalistischen Länder zuwandten. Entgegen den öffentlichen Erwartungen begannen verheiratete Frauen, deren Platz in der Familie und der Hausarbeit gesehen wurde, vermehrt Erwerbsarbeit zu suchen, „drängten“ in den Arbeitsmarkt und die expandierende Industrie stellte diese Frauen auch ein. Die steigende Frauenerwerbstätigkeit und ihre wachsende Bildungsbeteiligung wurden immerhin partiell zur Kenntnis genommen. So entwickelte sich in der Volkswirtschaftslehre eine geschlechtsdifferenzierende theoretische und empirische Richtung insbesondere in den Feldern Arbeitsmarkt, Sozialpolitik, Familienpolitik, und auch „alte“ Fragen, wie die nach den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, wurden wieder neu thematisiert. Ausgehend von den Gary Becker'schen Modellen hat sich die ökonomische Forschung mit dem Geschlecht und dem Geschlechterverhältnis in der Familie, mit dem Verhältnis zwischen den Haushalten und dem Arbeitsmarkt sowie mit den Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern beschäftigt. Dabei dominiert, sowohl in der deutschen wie in der internationalen Arbeitsmarktforschung, die neoklassische Theorie weitgehend die empirischen wie auch die theoretisch konzeptionellen Arbeiten. Dagegen hat sich, insbesondere seit den 1990er Jahren, eine feministische Kritik an der Volkswirtschaftslehre entwickelt, die allerdings in sich selbst paradigmatisch widersprüchlich geblieben ist. Gleichwohl bestehen inhaltliche Anknüpfungspunkte zu anderen heterodoxen theoretischen Ansätzen (vgl. Maier 1994; Hoppe 2002).

Die Versuche, Frauen- und Geschlechterthemen oder geschlechtssensible Ansätze in die Wirtschaftswissenschaften zu integrieren, hatten bisher eher marginalen Erfolg. Bis heute sind die Standardlehrbücher in der Betriebswirtschaftslehre wie in der Volkswirtschaftslehre weitgehend „frei“ von geschlechtsdifferenzierenden Ansätzen, ganz im Gegensatz zu den US-amerikanischen Lehrbüchern, in denen eine solche Verankerung sehr viel besser gelungen ist. Diese

neuen Denkrichtungen gewannen in anderen Sozialwissenschaften, etwa in den Literaturwissenschaften, in der Pädagogik, in der Geschichte und in der Soziologie und ansatzweise selbst in den Technik- und Naturwissenschaften zunehmend an Bedeutung. Die ganz große Mehrheit der Betriebs- und Volkswirte hielt und hält sie jedoch für irrelevant. Für sie galt und gilt weitgehend immer noch, dass „der Mitarbeiter“, „der Konsument“ oder auch „der *homo oeconomicus*“, wie es seit jeher üblich war, geschlechtslos zu verstehen seien – was im allgemeinen darauf hinauslief, diese Personen selbstverständlich, aber unreflektiert als Männer zu identifizieren (Maier 1994, S. 20). Es kommt daher zu der paradoxen Situation, dass die große Zahl weiblicher Studierender im Laufe des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums niemals mit geschlechtsbezogenen wirtschaftswissenschaftlichen Fragestellungen vertraut gemacht wird, das eigene Geschlecht also als nicht relevant für das Fach vermittelt wird (vgl. Fiedler et al. 2002).

6.3 Studierende und Geschlechterverhältnisse

Es war ein langer Weg, bis die Wirtschaftswissenschaften, darunter insbesondere das Fach Betriebswirtschaft, ihre dominante Position innerhalb des Fächerspektrums an den Hochschulen erringen sollten. Bis Mitte der 1970er Jahre nahm die absolute Zahl der Studierenden nur allmählich zu. Im WS 1969/70 erreichte sie in West-Berlin gerade den Wert von 1906/07 (der sich damals allerdings auf die Studierenden in ganz Berlin bezog (Zschaler 1998, S. 81ff.)). Wie auch der niedrige Anteil der Wirtschaftsstudierenden an allen Berliner Studierenden zeigt, stellten Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft bis dahin alles andere als Modefächer dar.

Für den Zeitraum bis Mitte der 1970er Jahre liegt keine Aufschlüsselung nach Fächern vor, aber es gibt Angaben zu den bestandenen Prüfungen, die Rückschlüsse auf deren Bedeutung innerhalb der Wirtschaftswissenschaften erlauben. Die frühere Dominanz des Faches Volkswirtschaft war seit der zweiten

Tab. 12: *Studierende der Wirtschaftswissenschaften an West-Berliner Hochschulen (absolut und in Prozent) 1959-1975*

Semester	Studierende der Wirtschaftswissenschaften	Anteil an allen Studierenden in Berlin
WS 1959/60	1.180	6
WS 1964/65	1.518	6
WS 1969/70	1.688	7
WS 1974/75	1.582	3

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik, verschiedene Jahrgänge

Hälfte der 1920er Jahre verloren gegangen, als erstmals mehr Studierende betriebswirtschaftliche Studiengänge wählten. Im Nationalsozialismus hatte dieser Trend angehalten und auch in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg blieb die Betriebswirtschaftslehre – trotz des vorübergehenden Prestigegewinns der Volkswirtschaftslehre – das beliebtere Fach, allerdings konnte die Volkswirtschaftslehre in den 1970er Jahren ihre Präsenz leicht erhöhen. Das Studium zum Handelslehramt muss hier außer Betracht bleiben, weil die Daten lückenhaft sind, aber zumindest erkennen lassen, dass das Fach in seiner Bedeutung noch weit hinter derjenigen des Faches Volkswirtschaft zurückblieb.

Tab. 13: Bestandene Staats- und Diplomprüfungen in wirtschaftswissenschaftlichen Fächern in West-Berlin (absolut und in Prozent der Fächer) 1954-1975

Semester	Volkswirtschaft		Betriebswirtschaft	
	Absolut	In %	Absolut	In %
WS 1954/55	41	30	97	70
WS 1959/60	63	31	138	69
WS 1964/65	53	30	121	70
WS 1969/70	118	36	210	64
WS 1974/75	150	36	269	64

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Seit Mitte der 1970er Jahre nahm die Zahl der Studierenden im Fach Betriebswirtschaft stark zu – in Berlin im Laufe der 1980er Jahren um plus 97%, auf Bundesebene sogar um plus 175%. In den 1990er Jahren hielt der Anstieg in Berlin weiter an, fiel aber mit plus 31% nicht mehr ganz so hoch aus, auf Bundesebene betrug er plus 17%. Der im Bundesdurchschnitt hohe Wert für Berlin verdankte sich in dieser Zeit zu einem erheblichen Anteil dem Zuwachs durch die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge an der Humboldt-Universität und an der FHTW, (frühere Hochschule für Ökonomie Bruno Leuschner). Die Volkswirtschaft zog zwar ebenfalls mehr Studierende als zuvor an, zeigte insgesamt jedoch ein wesentlich schwächeres Wachstum auf (Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik; Statistisches Bundesamt, Lange Reihen-Studierende).

Wie sehr sich das Gewicht der Betriebswirtschaftslehre im gesamten Fächerspektrum verändert hat, ist daran zu sehen, dass auf dieses Fach 1980 4% aller Studierenden entfielen, 2000 aber bereits 8% (Statistisches Bundesamt, Lange Reihen-Studierende, eig. Berechnung). Im Wintersemester 2002/03 hat sich das Fach überhaupt an die Spitze aller Studienfächer gesetzt – vor den Rechtswissenschaften, der Germanistik und der Medizin (Statistisches Bundesamt, Studierende an Hochschulen (...) WS 2002/2003, S. 41).

Tab. 14: Studierende der Wirtschaftswissenschaften an West-Berliner bzw. an Berliner Hochschulen (absolut und in Prozent der Fächer) 1975-2000

Jahr	Volkswirtschaft		Betriebswirtschaft		Andere wirtschaftswissenschaftliche Fächer ¹	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
1975	1.706	24	4.563	63	938	13
1980	1.453	25	3.719	63	747	13
1985	1.373	20	5.109	73	504	4
1990	1.677	18	7.335	78	412	1
1995	2.107	16	10.123	78	764	4
2000	2.174	17	9.594	77	742	5

1 Unter anderem Arbeitslehre, Wirtschaftspädagogik

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Dabei gab es seit Mitte der 1990er Jahre eine deutliche Verschiebung von den Universitäten hin zu den Fachhochschulen. Deren Anteil an den Wirtschafts-Studierenden betrug in West-Berlin 1975 25%, im vereinigten Berlin 1995 aber bereits 35% und 2000 42%. Entsprechend verringerte sich der Stellenwert der Universitäten (Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik, eig. Berechnung).

Einen noch stärkeren Wandel erlebte in den letzten fünfzig Jahren allerdings die Beteiligung der Frauen an den Wirtschaftsstudien. Die wachsenden Anteile seit den 1970er Jahren könnten vermuten lassen, dass es sich hier um eine allmähliche Entwicklung handelt, die ihren Ausgang in einer besonders niedrigen Beteiligung von Studentinnen in den 1950er Jahren nahm. Doch verbirgt sich dahinter ein Bruch, der am Beispiel des Hochschulinstituts für Wirtschaftskunde verdeutlicht werden kann. Diese Einrichtung entstand 1947 im Westteil von Berlin als Außeninstitut der früheren wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität und hatte die Ausbildung von Führungskräften im Abendstudium zur Aufgabe. Das Hochschulinstitut war auf unmittelbar berufspraktische Fächer hin orientiert, so dass der Schwerpunkt des Angebots auf der Vorbereitung zur Steuerprüfung und auf den propädeutischen Fächern lag. Anfang der 1950er Jahre war fast die Hälfte der Studierenden über 40 Jahre alt und viele der „Hörer“ waren weiblich. Der Direktor des Instituts stellte damals fest: „Der Anteil der weiblichen Hörschaft mit 20 % hält sich im Rahmen des Üblichen“ (zit. nach Schmidt 2004, S. 126).² Fünfzehn Jahre später gab es unter den Studierenden des ersten Semesters jedoch nicht mehr als drei Studentinnen. Die neue Normalität der Bundesrepublik des „Wirtschaftswunders“, in der weder stu-

2 Auch die Zahl der Frauen, die sich beim Berufsamt des Senats von Berlin der Prüfung zum Bilanzbuchhalter unterzogen, war damals ähnlich hoch.

dierende noch erwerbstätige Frauen eine große Rolle spielen sollten, hatte auch das Hochschulinstitut für Wirtschaftskunde erreicht. Als im Mai 1967 der hundertste „staatlich geprüfte Betriebswirt“ seit Bestehen des Hochschulinstituts gefeiert wurde, waren unter den Absolventen der 1960er Jahre lediglich zwei weibliche. Frauen gehörten mittlerweile nicht mehr zum „Üblichen“ im Rahmen einer wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildung (Schmidt 2004, S. 127). Wie stark die Beteiligung von Frauen bis Mitte der 1970er Jahre zurückging, wird an den Daten zu den bestandenen Prüfungen dieser Zeit deutlich.

Tab. 15: Bestandene Staats- und Diplomprüfungen in wirtschaftswissenschaftlichen Fächern in West-Berlin nach Geschlechtern (in Prozent aller bestandenen Prüfungen) 1954-1975

Semester	Volkswirtschaft		Betriebswirtschaft	
	Studenten	Studentinnen	Studenten	Studentinnen
WS 1954/55	71	29	90	10
WS 1959/60	79	21	88	12
WS 1964/65	79	21	92	8
WS 1969/70	81	19	94	6
WS 1974/75	81	9	94	6

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Doch bereits in den 1970er Jahren, noch bevor die große Expansion der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer einsetzte, begann die Zahl der Studentinnen wieder anzusteigen, und dies insbesondere im Fach Betriebswirtschaft.

Der Anteil der Studentinnen erhöhte sich vor allem bei der Betriebswirtschaftslehre stetig, um im Jahr 2000 48% der Studierenden zu erreichen, bei den übrigen wirtschaftswissenschaftlichen Fächern sogar 70%, wobei diese aber von ihrer Bedeutung innerhalb des Fächerspektrums her eher marginal blieben. Etwas anders sah es bei der Volkswirtschaftslehre aus. Mitte der 1970er Jahre entsprach der Frauenanteil in etwa demjenigen an der Berliner Universität von 1930, 19%, allerdings bei höheren absoluten Zahlen. Er stieg in den folgenden Jahren zwar weiter an, erreichte aber mit 34% im Jahr 2000 lediglich den Stand der Betriebswirtschaft von 1990, hinkte dieser also hinterher.

Vergleicht man die Werte der Berliner Universitäten mit denjenigen der Fachhochschulen, so zeigt sich, dass seit Mitte der 1970er Jahre gerade die Fachhochschulen eine Vorreiterrolle bei der zunehmenden Feminisierung von wirtschaftswissenschaftlichen Studien einnahmen. Sie wiesen von Anfang an relativ hohe Frauenanteile auf. Im Wintersemester 1975/76 studierten an der Berliner Fachhochschule für Wirtschaft 448 Frauen, was einem Anteil von 33% entsprach – einer zeitgenössischen Forscherin diente dieser Anteil allerdings als

Tab. 16: Studierende der Wirtschaftswissenschaften an West-Berliner bzw. an Berliner Hochschulen nach Geschlecht und Fach (absolut und in Prozent aller Studierenden des Faches) 1975-2000

Jahr	Volkswirtschaft			Betriebswirtschaft			Andere wirtschaftswissenschaftliche Fächer ¹		
	A ²	B ²	C ²	A	B	C	A	B	C
1975	1.409	297	17	3.754	809	18	755	183	20
1980	1.112	341	23	2.971	748	20	542	205	27
1985	1.018	355	26	3.647	1.462	29	331	173	34
1990	1.188	489	29	4.760	2.575	35	239	173	42
1995	1.465	642	30	5.721	4.402	43	314	450	59
2000	1.426	748	34	4.945	4.649	48	226	516	70

1 Unter anderem Arbeitslehre, Wirtschaftspädagogik

2 A: Studenten abs.; B: Studentinnen abs.; C: Anteil Studentinnen

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Beleg für die Wirkung geschlechtsspezifischer Sozialisation, die Frauen von technischen und wirtschaftsnahen Studiengängen fernhielte (Schmidt-Harzbach 1977, S. 52). Während diese Einschätzung für die technischen Fächer vielleicht zutreffend war, entwickelten sich die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge in eine vollständig andere Richtung, sie wiesen in den folgenden Jahren stark steigende Frauenanteile auf.

Die wachsende Bedeutung der Fachhochschulen ging, wie in einschlägigen Studien festgehalten wurde, mit einer teilweisen sozialen Öffnung des Hochschulsystems einher. Anders als an den Universitäten, die nach wie vor in erster Linie von Angehörigen der mittleren und höheren Schichten frequentiert wurden, erwies sich das soziale Spektrum an den Fachhochschulen als breiter, so dass gerade sie am ehesten „als Kanäle für Bildungsaufstieg in der Generationen-

Tab. 17: Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften an Berliner Hochschulen (absolut und in Prozent) 1975-2000

Jahr	Universitäten		Fachhochschulen	
	Studentinnen absolut	Anteil Studentinnen in %	Studentinnen absolut	Anteil Studentinnen in %
1975	824	15	465	25
1980	1.070	22	224	23
1985	1.514	28	476	30
1990	2.414	32	823	41
1995	3.255	38	2.239	49
2000	3.151	43	2.762	53

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

folge“ fungierten (Bargel et al. 1989, S. 58; Bargel et al. 1999, S. 4). Diese Öffnung erreichte in besonderem Maß die Frauen, wobei sich allerdings ein bedeutender Unterschied zu den männlichen Kommilitonen zeigte. Genauso wie in den 1920er Jahren kamen an beiden Hochschularten Studentinnen häufiger als Studenten aus Elternhäusern mit höheren Bildungsabschlüssen (Bargel et al. 1989, S. 58).

Die für Berlin vorgelegten Daten entsprechen im Großen und Ganzen denjenigen aller bundesdeutschen bzw. deutschen Hochschulen. In sämtlichen Wirtschaftsstudiengängen – Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftspädagogik, Arbeitslehre, auch kleinere Studiengänge wie Touristik, Internationale BWL etc. – ist die Zahl der Studierenden stark gestiegen, so etwa allein in Betriebswirtschaftslehre seit 1973 um 491%: Sie hat sich also fast verfünffacht. Gleichzeitig hat die absolute Zahl der Studentinnen in den vergangenen Jahrzehnten in allen Fächern stark zugenommen und auch die Frauenanteile haben sich vergrößert. Im WS 1999/2000 waren mit 102.024 Studentinnen in den Wirtschaftsfächern mehr Frauen immatrikuliert als in Germanistik (61.865), in Jura (49.487) und den Erziehungswissenschaften (37.966). Die folgende Übersicht (vgl. Tab. 18) zeigt, wie die Wirtschaftswissenschaften von einem Männer- zu einem gemischten Studienfach und zum quantitativ wichtigsten Studienfach für junge Frauen wurden.

Tab. 18: Studierende insgesamt und Frauenanteile in ausgewählten wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen (jeweils Wintersemester) 1972-1999

	1972	1982	1992	1999
Studierende insges. ¹	726.900	1.198.330	1.834.341	1.773.956
– davon Frauen in %	32	38	40	45
Arbeitslehre	1.537	972	707	1.570
– davon Frauen in %	28	41	56	56
Wirtschaftspädagogik	2.741	5.029	5.374	5.546
– davon Frauen in %	17	39	52	53
BWL	28.077	57.352	136.001	138.114
– davon Frauen in %	10	29	35	40
VWL	12.277	17.826	25.379	21.937
– davon Frauen in %	15	28	31	34
Wirtschaftswissenschaften	16.597	39.259	72.047	77.574
– davon Frauen in %	11	26	32	36

1 Alle Studierenden an Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen, ab 1992 inklusive Ostdeutschland)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildungsstatistik, VII C – 5.11

Hieran ist zu sehen, wie sehr die Dinge in Bewegung gekommen sind, und wie wenig die Vorstellung statischer Strukturen zutrifft. So folgert auch Windolf aus den Ergebnissen einer Befragung von 1989/90:

„Der wachsende Anteil von Frauen, die sich in den Fächern Betriebswirtschaft („Management“) und Jura einschreiben (...) vermittelt einen Eindruck von der Geschwindigkeit, mit der geschlechtsspezifische Typisierungen ihre Verbindlichkeit verlieren.“ (Windolf 1992, S. 96)

Ebenso wie Medizin galten diese beiden Studienfächer traditionellerweise als typisch männlich. Gerade Betriebswirtschaft, Jura und Medizin haben in den letzten beiden Jahrzehnten jedoch eine besonders ausgeprägte Feminisierung erlebt (Multrus 2005, S. 23ff.).

Dies führt zu der Frage, welche Motive für die Wahl wirtschaftswissenschaftlicher Fächer bei Studierenden allgemein ausschlaggebend sind und inwieweit hierbei Geschlechterdifferenzen vorliegen – eine Thematik, der seit den 1980er Jahren in einer Reihe von Studierendensurveys nachgegangen wurde. Dabei war in den 1980er Jahren festzustellen, dass für Studierende *aller* Fächer weniger als früher das „Fachinteresse“ im Vordergrund stand, vermehrt dagegen „gute und sichere Berufschancen“, also der „ökonomische Ertrag“ eines Studiums. Als Trendsetter für diese neue Orientierung wurden die WirtschaftswissenschaftlerInnen ausgemacht. Für sie sei das Studium „Mittel zum Zweck“ und sie hätten davon weitgehend ein „Job-Verständnis“ (Liebau 1982, S. 102, 106; Bargel et al. 1989, S. 23, 70ff.). Die Untersuchungen der 1990er Jahre bestätigten diese Befunde. Wenn WirtschaftswissenschaftlerInnen nach dem erwarteten Nutzen eines Studiums gefragt wurden, nannten sie an Universitäten wie an Fachhochschulen als wichtigste Punkte: „Gutes Einkommen sichern“, „später interessante Arbeit finden“, „mehr über Fachgebiet erfahren“, „gute wissenschaftliche Ausbildung“. Sehr viel weniger wichtig waren ihnen dagegen Ziele wie „anderen Leuten helfen können“, „Verbesserung der Gesellschaft“ oder „alternative Lebensweisen erproben“ (Ramm/Bargel 1997; S. 29, Bargel et al. 1999, S. 9).

Vergleiche von Studentinnen und Studenten in den 1980er Jahren haben gezeigt, dass Frauen allgemein – also unabhängig von bestimmten Fächern – weniger Gewicht auf extrinsisch-materielle Motive als Männer legten (Bargel et al. 1989, S. 72). Dieser Befund wurde in neueren Studien jedoch relativiert:

„Die ideell-intrinsischen Motive führen Studentinnen stets etwas mehr an als Studenten. Das gilt für das spezielle Fachinteresse ebenso wie für die eigene Begabung als Kriterium für die Fachwahl.“

Aber:

„Unterschiede bestehen eher nach der Fachzugehörigkeit, weniger zwischen Studentinnen und Studenten.“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005b, S. 34)

Auch die Ergebnisse einer Untersuchung von Studierenden der Betriebswirtschaft an zwei Fachhochschulen, Lüneburg und Bernburg, weisen in diese Richtung. Die angehenden BetriebswirtInnen, die kurz vor ihrem Abschluss standen, wurden unter anderem danach befragt, welche Kompetenzen ihnen bei ihrer späteren beruflichen Tätigkeit vorrangig erschienen und worauf es ihnen bei einer künftigen Stelle besonders ankäme. In Bezug auf erforderliche Kompetenzen wurden in erster Linie Kommunikations- und Organisationsfähigkeit sowie Verhandlungsgeschick und Führungsqualitäten genannt, in Bezug auf die eigenen Erwartungen an eine Arbeitsstelle standen für die meisten ein gutes soziales Klima, anspruchsvolle Arbeitsinhalte und die Verwirklichung eigener Ideen im Vordergrund – Orientierungen, die im übrigen im Gegensatz zur primären Karriereorientierung stehen, die Wirtschaftsstudierenden sonst in der Regel nachgesagt wird. Auch wenn diese Ergebnisse nicht unbesehen verallgemeinert werden können, bleibt festzuhalten, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei sämtlichen Antworten äußerst gering waren (Lischka 2002, S. 5ff.).

6.4 Wirtschaftsakademikerinnen im Berufsleben

Bereits in den 1920er Jahren hat die zuvor beschriebene tendenzielle Feminisierung der Büros eingesetzt, und sie wurde auch durch den Nationalsozialismus nicht unterbrochen. Die Frauenquote lag hier 1925 knapp unter 30% und stieg vor allem nach Kriegsbeginn stark an. Ab 1950 war die Mehrheit der Beschäftigten in den Büros weiblich (Willms-Herget 1985, S. 243). Dabei zeigte sich spätestens seit den 1970er Jahren ein Wandel der Qualifikationsanforderungen. Eine Erhebung bei Industriebetrieben ergab, dass dort „einfache“ Tätigkeiten, für die keinerlei Berufsvorbildung verlangt wurde und bei denen kurze Anlernzeiten ausreichten, zwar bei den Frauen noch für lange Zeit die vorherrschende Form der Beschäftigung bildeten – dazu gehörte etwa die Arbeit der Hollerith-Locherinnen, die Daten zur Verarbeitung auf Hollerith-Lochkarten eingaben. Gleichwohl nahm die Bedeutung derartiger Tätigkeiten nach den 1960er Jahren ab. Vielmehr entstand bei den Unternehmen ein wachsender Bedarf an Arbeitskräften, die eine Lehre als Industriekauffrau oder als Industriekaufmann absolviert hatten und im Bereich der qualifizierten Sachbearbeitung eingesetzt werden konnten – sie stellten somit die Nachfolgerinnen der früheren Handelsschülerinnen dar, die als Kontoristinnen oder Buchhalterinnen gearbeitet hatten. Entgegen manchen zeitgenössischen Befürchtungen führte auch die zunehmende Verwendung von Büro-Maschinen, etwa von Diktaphonen oder Buchungsmaschinen, keineswegs zu einer Dequalifizierung der Beschäftigten. Im Gegenteil: Die Mechanisierung ermöglichte es vielfach erst, die wachsende Komplexität von Aufgaben zu bewältigen. Diese Entwicklung wirkte sich für Männer und

Frauen in den Industrieverwaltungen unterschiedlich aus: Für Männer nahmen anspruchsvolle Tätigkeiten zu, für die tariflich die höchsten Besoldungsgruppen galten, und bei denen selbständiges Arbeiten, die Übernahme von Verantwortung und sowohl Fachkenntnisse wie Berufserfahrung erwartet wurden. Gleichzeitig rückten die Frauen vermehrt in die mittleren Angestelltenpositionen nach (vgl. Grüning 1989, S. 12ff., 38ff.).

Im Gegensatz zu vielen anderen Berufen, die eindeutig als Männer- oder Frauenberufe typisiert waren, galt die Sachbearbeitung nach wie vor als weitgehend „geschlechtsneutral“ – hier waren Männer wie Frauen beschäftigt. Dennoch bildeten sich innerhalb des Spektrums dieser Angestelltentätigkeiten Bereiche heraus, die dem einen oder anderen Geschlecht zugewiesen wurden, so etwa der Außendienst bei Versicherungen den Männern, Sekretariatsarbeiten dagegen den Frauen (Heintz et al. 1997, S. 166).

Demgegenüber bestanden auch in den ersten Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg in Kreisen der Wirtschaft immer noch gewisse Vorbehalte gegen die Beschäftigung von akademisch gebildeten Wirtschaftswissenschaftlern. Dies galt vor allem für die Bereiche des Handels und der Banken, in denen mittlere und höhere Positionen von „Praktikern“ besetzt wurden, die innerbetrieblich aufgestiegen waren. Bei den Kreditinstituten lag der Anteil von Hochschulabsolventen an der Gesamtzahl der Beschäftigten 1940 bei 2,1%; bis 1970 erhöhte er sich lediglich auf 2,5%. Dagegen zeigte die Industrie bereits ein sehr viel größeres Interesse an Wirtschaftsakademikern, und zwar insbesondere die Großunternehmen der Elektrotechnischen und der Chemischen Industrie.

In diesem Kontext hatten die wenigen Frauen, die sich damals für ein Studium der Betriebswirtschaftslehre entschlossen, noch geringere Chancen als Männer, eine adäquate Position zu bekommen. In einer Stellungnahme der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung zu den damaligen Berufschancen von Wirtschaftswissenschaftlern heißt es im Jahr 1974:

„Die Gleichberechtigung ist auf diesem Teilmarkt des Arbeitsmarktes sicherlich noch nicht vollzogen. Man kann immer wieder feststellen, daß viele Firmen etwas gegen Akademikerinnen des Faches Wirtschaftswissenschaften haben. Sie befürchten, daß eine Dame, die mit Mitte bis Ende zwanzig Examen gemacht hat, vielleicht ein paar Jahre berufstätig ist und dann durch Heirat aus dem Berufsleben ausscheidet und daß sie sich als künftige Führungskraft zuwenig durchzusetzen vermag.“ (Kiefer 1974, S. 267)

Doch auch für die männlichen Absolventen sah die Zentralstelle nicht unbedingt glanzvolle Zukunftsaussichten. Zwar habe es in den vergangenen Jahren eine wachsende Zahl von diplomierten Kaufleuten und Volkswirten gegeben und die Nachfrage nach ihren Diensten sei im gleichen Maß gestiegen; für die Zukunft sei es jedoch zweifelhaft, ob sich eine derartige Entwicklung fortsetze:

„Hier muß vielleicht in Zukunft eine gewisse Umorientierung erfolgen, d.h., wenn alljährlich mehr Akademiker die Hochschule verlassen, insbesondere Wirtschaftsakademiker, werden sich manche auch Gebieten zuwenden müssen, von denen sie bisher angenommen haben, daß sie eines Akademikers ‚unwürdig‘ seien.“ (Kiefer 1974, S. 268)

Eine zeitgenössische Prognose sagte für 1980 ein Überangebot von 10.000 Wirtschaftswissenschaftlern voraus (Rodenstock 1976, S. 231).

Volkswirte fanden – wie auch bereits in den 1920er und 1930er Jahren – vorzugsweise eine Beschäftigung in Organisationen der Wirtschaft wie Arbeitgeberverbänden, Industrie- und Handelskammern sowie Wirtschaftsverbänden, außerdem im öffentlichen Dienst und bei Statistischen Ämtern (Netzold/Kiefer 1972, S. 21; Nemitz 1976, S. 240; Interview mit Notker Küng 1976, S. 82f.).

Die negativen Arbeitsmarktprognosen sollten sich in der Folgezeit allerdings nicht bewahrheiten, denn weder für die wachsende Schar der Betriebswirte noch für die Volkswirte war in den folgenden Jahren ein Arbeitsmarktproblem zu beobachten. Ihre Beschäftigungssituation war sehr viel weniger negativ tangiert von ökonomischen Konjunkturen und strukturellen Veränderungsprozessen wie diejenige anderer Akademikerinnen, so dass sie auch als Forschungsgegenstand der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kaum ins Visier genommen wurden. Es liegen praktisch keine Untersuchungen über die Arbeitsmarktsituation der WirtschaftsakademikerInnen vor.

„Über die Ökonomen – Betriebswirte, Diplom-Kaufleute, Diplomvolkswirte – wissen wir aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung relativ wenig. Das mag unter anderem daran liegen, dass sie – im Unterschied zu den Ingenieuren, Juristen und Medizinern – kaum Gegenstand eines gesellschaftspolitischen Diskurses gewesen sind; auch waren sie – anders als Lehrer – bislang keine Problemgruppe des Arbeitsmarktes (...). Dabei sind die Ökonomen keine kleine Gruppe von Erwerbstätigen (...). Es handelt sich außerdem um eine der am schnellsten wachsenden Absolventengruppen, die bisher nur sehr geringe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen hatte.“ (Buttgereit 1992, S. 101)

Zu den Ökonominen findet sich kein Wort.

Im vorigen Abschnitt wurden die unwälzenden Veränderungen hervorgehoben, die sich beim Zugang der Geschlechter zu wirtschaftswissenschaftlichen Studien ergeben haben. Gleichzeitig ist allerdings zu beobachten, dass dieser Wandel die akademischen Institutionen selbst und die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen in ihnen lange Zeit sehr viel weniger berührt hat. Betrachtet man zunächst die Periode bis Mitte der 1970er Jahre, in der die Anteile der weiblichen Studierenden von Wirtschaftsfächern gering waren und sich gegenüber der Nachkriegszeit sogar verminderten, so verwundert es kaum, dass auch die Zahl der weiblichen Lehrenden äußerst niedrig blieb. Es gab damals nicht mehr als vier

habilitierte Betriebswirtinnen. Liesel Beckmann schloss ihre Habilitation 1941 mit einer Arbeit zur Stellung des Handwerks in der Betriebswirtschaftslehre ab und wurde 1946 außerplanmäßige, 1956 ordentliche Professorin in München (Schwerpunkte: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Bank-Betriebslehre). Rosemarie Kolbeck habilitierte sich 1967 mit einer Schrift zur Planung im Bankbetrieb und lehrte dann in Frankfurt/Main (Schwerpunkte: Bank-Betriebslehre, Investitions- und Finanzierungstheorie). Rosemarie Schweitzers Habilitationsschrift von 1968 befasste sich mit „Haushaltsanalyse und Haushaltsplanung“, ab 1969 lehrte sie in Gießen (Schwerpunkte: Wirtschaftslehre des Haushalts und der Verbrauchsforschung). Rosemarie Fackler verfasste 1969 eine Habilitationsschrift zum Obst- und Gemüsehandel und war dann an der TU Hannover tätig (Schwerpunkte: Gärtnerische Betriebslehre und Marktforschung) (Klein-Blenkers 1992, S. 120f.; Boedeker/Plath 1974, S. 243ff.). Die Zahl der habilitierten und auch in der Bundesrepublik lehrenden Volkswirtinnen lag demgegenüber etwas höher. Die folgende Liste (vgl. Tab. 19) enthält die von Boedeker/Plath ermittelten Professorinnen, geordnet nach dem Datum ihrer jeweiligen ersten Ernennung zur Professorin (ebd.).

Die Aufstellung zeigt, dass sich auch die Zahl der in der Bundesrepublik tätigen Volkswirtschafts-Professorinnen bis zu den 1970er Jahren in überschaubaren Grenzen hielt. Selbst Anfang der 1980er Jahre hatte sich noch nicht sehr viel verändert. Mohr berichtet für 1982 von einem Frauenanteil von 29% an den Studierenden, 11% an den Promotionen, 12% an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, 6% an den Hochschulassistentinnen und 2,7% an den Professuren in den Wirtschaftswissenschaften (Mohr 1987, S. 250). Diese 2,7% wurden durch 15 Professorinnen verkörpert – im Maschinenbau gab es dagegen 22 (ebd., S. 246f.). Erweitert man den zeitlichen Horizont über diese Periode hinaus, so ist in den 1990er Jahren eine leichte Zunahme des Frauenanteils sowohl bei den C4 wie bei den C2/C3-Professuren festzustellen, allerdings blieben die Anteile bei den C4-Professuren stets unter 5% und bei den C2/C3-Professuren unter 10% (Knapp 2006, S. 1). Eine Auswertung des Mitgliederverzeichnisses des Vereins für Socialpolitik von 1998 ergibt bei volkswirtschaftlichen Professuren in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz einen durchschnittlichen Frauenanteil von rund 4%. Doch scheinen diese extrem niedrigen Werte zumindest in neuerer Zeit Änderungen zu erfahren. Bei den jüngeren Altersgruppen liegen die Anteile höher: rund 11% bei den 36-40jährigen und rund 14% bei den 41-45jährigen Professorinnen (Welsch/Ehrenheim 1999, S. 457).

Betrachtet man die Situation der an Hochschulen tätigen WirtschaftswissenschaftlerInnen insgesamt im Vergleich zu anderen Disziplinen, so erweist sich in allen Fällen die charakteristische Abstufung, dass die Frauenanteile um so geringer werden, je höher die betreffende Qualifikationsstufe ist. Aber auffallend

Tab. 19: *Habilitierte Wirtschaftswissenschaftlerinnen*

	Jahr und Thema der Habilitation	Professur (Jahr, Universität)	Fachliche Schwerpunkte
Gertrud Savelsberg	1930: Statistische Unterlagen zum Lohnproblem	A. o. Prof. 1944 Kiel	Sozialpolitik
Charlotte Lorenz	1927: Großhandelspreisindex in der Wirtschaftspraxis und Wirtschaftstheorie	Apl. Prof. 1956 Göttingen	Volkswirtschaftslehre, Statistik
Elisabeth Liefmann-Keil	1946: Konjunkturpolitische Probleme der Wohnungswirtschaft in Schweden	Ordinaria 1956 Saarbrücken	Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftspolitik
Ingeborg Esenwein-Rothe	1954: Die Verkehrseffizienz – Versuche einer Erfassung und Messung der raumwirtschaftlichen Leistung von angeschlossenen Nebenbahnen	Ordinaria 1963 Erlangen-Nürnberg	Statistik der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Asta Hampe	1955: Die freie Mietpreisbildung	Ordinaria 1963 Marburg	Statistik, Wirtschaftskunde
Utta Barbara Gruber	1955: Einkommensanteile und Gesamteinkommen	Ordinaria 1965 Bochum	Sozialpolitik, Verteilungs- und Wachstumstheorie
Wilhelmine Dreissig	nicht bekannt	Ordinaria 1966 FU Berlin	Finanzwissenschaft, Geldpolitik
Eva Bössmann	1964: Die ökonomische Bedeutung von Kommunikationsbeziehungen in Organisationen	Ordinaria 1966 TU Berlin	Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftstheorie
Lore Kullmer	1959: Die Ehegattenbesteuerung, ihre Geschichte, Problematik und Neuregelung in Deutschland unter Berücksichtigung der Erfahrungen in den USA	Ordinaria 1967 FU Berlin	Volkswirtschaftslehre, Finanzpolitik, Sozialpolitik

Quelle: Boedecker/Plath 1974

ist auch, dass die Werte bei den WirtschaftswissenschaftlerInnen auf sämtlichen Stufen unter dem allgemeinen Niveau liegen. So betragen die Frauenanteile nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 1999 bei allen Wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterinnen 27%, in den Wirtschaftswissenschaften dagegen nur 25%, bei allen DozentInnen und AssistentInnen 25%, in den Wirtschaftswissenschaften nur 22%, bei ProfessorInnen 9%, in den Wirtschaftswissenschaften nur 8% (Fiedler et al. 2002, S. 250).

Tab. 20: *Frauenanteile in verschiedenen wissenschaftlichen Positionen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften an Universitäten 1982-2002*

Jahr	C 4, W 3		C 3, W 2		C 2, W 1		Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	
	BWL	VWL	BWL	VWL	BWL	VWL	BWL	VWL
1982	0	3	3	7	4	0	11	16
1987	0	1	3	4	5	0	12	19
1992	3	2	5	3	8	4	22	25
1997	1	4	7	2	11	23	27	27
2002	1	4	10	6	15	17	29	29

Quelle: Statistisches Bundesamt, Hochschulstatistik, VI B

Auf den höchsten Ebenen des akademischen Lebens, bei den Besoldungsstufen C 4 (bzw. W 3) und C 3 (bzw. W 2) sind die Geschlechterverhältnisse weitgehend unverändert, mit Ausnahme des starken Zuwachses von C 3/W 2-Professorinnen im Bereich der Betriebswirtschaftslehre. Auf den darunter liegenden Stufen der C 2/W 1-Professuren und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gibt es jedoch deutliche Zuwächse des weiblichen Personals, und zwar sowohl bei der Betriebswirtschaftslehre wie bei der Volkswirtschaftslehre – dies, obwohl sich die Frauenanteile bei den Studierenden in den beiden Fächern noch deutlich unterscheiden. Die relativen Chancen der studierten Volkswirtinnen auf eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin waren damit besser als die der Betriebswirtinnen. Trotz dieser leichten Veränderungen ist der Hochschulbereich für die studierten Wirtschaftsakademikerinnen immer noch kein leicht zugängliches Feld.

Zahlen für 2003 zeigen, dass hierbei Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen bestehen. An den Universitäten lag der Frauenanteil bei den wirtschaftswissenschaftlichen Professuren mit rund 6% (oder 87 Frauen) unter dem Durchschnitt aller Fächer von rund 11%. Dagegen waren die Fachhochschulen – ähnlich wie bei den Studentinnen – etwas fortgeschrittener in der Herstellung geschlechterparitätischer Verhältnisse. Hier waren 14% der ProfessorInnen in den Wirtschaftswissenschaften Frauen, insgesamt 339, was leicht über dem Durchschnitt aller Fächergruppen an Fachhochschulen liegt (Statistisches Bundesamt 2003, Personal an Hochschulen). Die Entwicklung der letzten Jahrzehnte zeigt somit ansatzweise Veränderungen, bei denen die Fachhochschulen eine Vorreiterstellung einnehmen.

Bevor wir die Situation der Wirtschaftsakademikerinnen in der jüngsten Vergangenheit analysieren, werfen wir noch einen Blick auf die deutlich andere Entwicklung in der DDR. Dort entwickelten sich die Wirtschaftswissenschaften nämlich sehr schnell zu einem Fach mit hohem Frauenanteil, und auch im Arbeitsmarkt waren Ökonominen keine Minderheit in ihrem Berufsfeld.

7. Für den „Sieg des Sozialismus“: Wirtschaftswissenschaften in der DDR

7.1 Die Bedeutung ökonomischer Studien im real existierenden Sozialismus

Ab September 1945 bemühte sich die Sowjetische Militäradministration darum, den Lehrbetrieb an den Hochschulen, der in den letzten Kriegsmonaten weitgehend eingestellt worden war, möglichst rasch wieder aufzunehmen. Häufig waren die Gebäude zerbombt und es fehlte die einfachste Ausstattung. Dazu kam, dass ein großer Teil des bisherigen Lehrpersonals nicht mehr zur Verfügung stand, weil die Professoren im Krieg gefallen oder in Gefangenschaft geraten waren, Entnazifizierungsverfahren durchliefen oder in den Westen abwanderten, so dass im Wintersemester 1945/46 nur etwas mehr als 8.000 Studierende ein Studium aufnehmen konnten (Baske 1998, S. 203). Doch ging es der Besatzungsmacht von Anbeginn an ebenso sehr darum, die Wiederbelebung des akademischen Betriebes unter ihre ideologischen Vorgaben zu stellen. Die Universitäten, an denen Wirtschaftswissenschaften gelehrt wurden, waren damals Berlin, Halle, Jena und Rostock, wo man allerdings feststellen musste, dass es ein „Nebeneinander von marxistischen und bürgerlichen Lehrmeinungen“ gab (Falk 1987, S. 9). Dem wurde schon 1946 durch die Eröffnung der Parteischule „Karl Marx“ und der zentralen Bundesschule des FDGB begegnet, an denen „marxistisch-leninistische Wirtschaftswissenschaften“ gelehrt wurden – genau diese sollten auch das Fundament der entsprechenden Hochschulausbildung konstituieren (ebd.).

Aus westlicher Perspektive wurde später häufig betont, die Autonomie der Hochschulen sei bereits mit den ersten Maßnahmen der neuen DDR-Regierung gänzlich aufgegeben worden, insbesondere durch das 1951 eingerichtete Staatssekretariat für das Hochschulwesen, das detaillierte Vorgaben zu den Unterrichtsmethoden machte, sowie durch die Staatliche Plankommission, die bei der Einstellung und Ernennung von Professoren und Dozenten mitwirkte und sich an der Aufstellung von Prüfungsordnungen beteiligte. Dennoch greift es zu kurz, die Hochschulen von da an generell als Teilbereich im „System der zentral gelenkten Planwirtschaft“ zu sehen (Baske 1998, S. 208), denn die Spielräume, die insbesondere den Professoren für die Formulierung und Durchsetzung eigener Ansprüche blieben, fielen je nach wissenschaftlicher Disziplin recht unterschiedlich aus. Auch die Lenkung der Studierenden in plankompatible Bereiche funktionierte nicht immer wie erhofft.

Das Fach, dem der neue „Arbeiter- und Bauernstaat“ angesichts der anstehenden Aufgaben das größte Gewicht beimaß, war die Technikwissenschaft. Ihre

Leistungen galten als Schlüssel für die Bewältigung materieller Mängel, für wachsenden Wohlstand und den angestrebten Vorsprung in der System-Konkurrenz des Kalten Krieges, so dass die absoluten Studierendenzahlen hier lange Zeit sogar über denen der Bundesrepublik angesetzt wurden und innerhalb des gesamten Spektrums der akademischen Disziplinen bis 1989 stets die Spitzenposition einnahmen (Franzmann 2006, C. 04). Gleichzeitig unternahm das Regime seit den 1950er Jahren immer wieder Versuche, die technischen Hochschulen nach dem sowjetischen Modell, das als fraglos überlegen galt, umzuformen und insbesondere eine weitgehende Spezialisierung auf eng begrenzte berufliche Einsatzfelder durchzusetzen. Doch zumindest bis Mitte der 1960er Jahre gelang es den Ingenieuren, ihr traditionelles berufliches Selbstverständnis in weiten Teilen nach wie vor zu behaupten (Zachmann 2004, S. 183, 231, 241). Sie führten Diskussionen über anstehende Änderungen und manch einer nahm dabei kein Blatt vor den Mund, wie der Emeritus Bauer, der an einen Kollegen schrieb:

„So wird meines Erachtens die nächste Generation weder einen großen Bedarf an Ingenieuren für Kernreaktoren noch für Raketenantriebe benötigen, wohl aber ein ungeheures Arbeitsfeld in der Beseitigung der Schäden finden, die die Technik unserer Generation verursacht hat (Anlagen zur Reinhaltung der Gewässer und der Luft, die heute noch weitgehend vernachlässigt wird).“ (Zit. nach Zachmann 2004, S. 218)

Die technische Intelligenz befand sich nicht nur in einer starken Position, sondern vertrat auch ein Fach, in das Parteibürokraten nur begrenzt Einblick hatten. Zwar waren Schulungen in Marxismus-Leninismus oder Dialektischem Materialismus für die Studierenden, wie bei den übrigen Fächern, unentbehrlicher Bestandteil ihrer Ausbildung, berührten aber nicht die Essenz des Faches.

Das war bei den Wirtschaftswissenschaftlern anders – insofern entsprach ihre Situation sehr viel mehr den Vorstellungen eines „totalitären“ Zugriffs seitens des Regimes. Hier befand sich die SED nach ihrem Selbstverständnis auf ihrem ureigensten Gebiet und sah es als ihre zentrale Aufgabe an, die „reine Lehre“ ohne Verfälschungen und Abirrungen in die Realität der geplanten Wirtschaft zu überführen. Der ideologische Bannstrahl traf als erstes die Betriebswirtschaftslehre. 1950 stellten parteitreue Ökonomen Überlegungen dazu an, in welcher Weise die „bürgerliche Betriebswirtschaftslehre“ für die Zwecke der neuen Wirtschaftsordnung als Ausgangspunkt dienen und, entsprechend umgestaltet, im neuen System Verwendung finden könnte. Sie kamen zu dem Schluss, „Wirtschaftlichkeit“ sei als systemübergreifender Begriff abzulehnen und stellten fest, es gebe keinen „Betrieb an sich“. Insofern galt die Betriebswirtschaftslehre als „Profitlehre im Dienst des Kapitals“ oder als „letzte Rückzugsfestung der bürgerlichen Ökonomie“, auf die man in keiner Weise aufbauen konnte. Im

Jahr 1950 verkündete Walter Ulbricht, sie habe aufgehört, eine eigenständige Disziplin zu sein, worauf die bisherigen betriebswirtschaftlichen Lehrstühle aufgelöst wurden. Fragen der Betriebswirtschaft galten nunmehr als solche, die innerhalb der Wirtschaftsplanung technisch zu lösen waren (Hummel/Walew 1989, S. 35ff.; Zachmann 2004, S. 347).

In diesem Sinn gründete das Ministerium für Planung im Oktober 1950 in Berlin-Karlshorst die Hochschule für Planökonomie. Eva Altmann war ein halbes Jahr davor zum „Staatssekretär“ in diesem Ministerium ernannt worden und wurde dort nun „Rektor“ (in der SBZ und in der DDR war die sprachlich weibliche Form bei Berufen, selbst wenn sie von Frauen ausgeübt wurden, ungebrauchlich) (Lämmerhirt 1989, S. 24). Diese Art der Delegation war symptomatisch für den Versuch der unmittelbaren Einbindung der Hochschulen in den Entscheidungsbereich von Ministerien, wie sie hier und bei anderen wirtschaftswissenschaftlichen Einrichtungen vorherrschte. An einer traditionsreichen Universität wie in Berlin gab es zu dieser Zeit an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät immerhin noch eine Diskussion über die dekretierte Zusammenführung von Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre innerhalb eines einzigen Studiums und die dortigen Professoren Mellerowicz, Rogowsky und Schneider sprachen sich nicht nur gegen die politische Indoktrination aus, sondern verfassten auch eine Petition an das Volksbildungsministerium (die allerdings unbeantwortet blieb) (Zschaler 1997, S. 69).

Innerhalb der Neugründungen wurde dagegen von Anfang an jeder Gedanke an frühere Vorstellungen der Autonomie von Hochschulen radikal aufgegeben. So verkündete der Nachfolger von Frau Altmann, der folgende Rektor der Karlshorster Hochschule für Ökonomie (dies war seit 1956 der Name der vorherigen Hochschule für Planökonomie) im Rahmen des Programms der „weiteren sozialistischen Umgestaltung der Hochschule für Ökonomie“ im Jahr 1958:

„Die Parteiorganisation trägt die Verantwortung für den politisch-ideologischen Inhalt der gesamten wissenschaftlichen und erzieherischen Arbeit an der Hochschule. Der Hauptstoß der ideologischen Offensive an der Hochschule richtet sich gegen den Revisionismus und gegen das Eindringen bürgerlicher Auffassungen. Dazu sind prinzipielle Auseinandersetzungen mit revisionistischen Auffassungen, aber auch mit Erscheinungen des Dogmatismus und des Opportunismus und anderen grundsätzlichen Mängeln in Lehre, Forschung und Erziehung zu führen.“ (Programm ... 1958, S. 273)

Aus diesem Ziel ergab sich für alle Angehörigen der Hochschule der unbedingte Anspruch, dass sie sich „konsequent und unerschütterlich auf den Boden der Politik der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands stellen, gegen Revisionismus und Dogmatismus kämpfen und den Marxismus schöpferisch anwenden“ sollten (ebd. S. 274f.).

In dieser ersten Phase der sozialistischen Hochschulpolitik war die Orientierung am „großen Bruder“ Sowjetunion auch auf dem Gebiet der Wirtschaftswissenschaften besonders ausgeprägt. Dies lag im Interesse der Sowjetunion, die ihre dominante Stellung in den von ihr kontrollierten Ländern festigen wollte, es entsprach aber auch den Notwendigkeiten der politischen Klasse in den Satellitenstaaten, denen eigene Erfahrungen mit der Gestaltung einer Planwirtschaft fehlten und die das stark zentralistische sowjetische Modell als einzig denkbare Form des Sozialismus ansahen und möglichst detailgetreu kopierten – mit ihrer Dominanz der Schwerindustrie, ihrer „Tonnenideologie“ und ihrer Politik der Appelle an Höchstleistungen der Arbeiterschaft im Stil von Stachanow. Entsprechend avancierte auch das 1954 in der Sowjetunion erschienene *Lehrbuch der Politischen Ökonomie* zum Standardwerk (Falk 1987, S. 15, Autorenkollektiv 1955). Gleichzeitig wurden alle

„Versuche und Tendenzen, die zentrale staatliche Leitung und Planung der Wirtschaft und die wirtschaftlich-organisatorischen Aufgaben des Staates abzubauen, den Aufbau des Sozialismus gewissermaßen dem Selbstlauf und die Betriebe einer angeblichen ‚Selbstverwaltung‘ zu überlassen, zurückgewiesen“,

wie es in einem Rückblick der Ökonomin Waltraud Falk von der Humboldt-Universität aus dem Jahr 1987 heißt (Falk 1987, S. 16).

Die 1950er Jahre waren die Periode, in der das Hochschulsystem besonders stark ausgebaut wurde, insbesondere in den Bereichen Technik, Pädagogik und Wirtschaftswissenschaften. Die Berliner Hochschule für Ökonomie übernahm im Lauf des Jahrzehnts zwei weitere Spezialhochschulen (ab 1972 führte sie den Namen „Bruno Leuschner“) und entwickelte sich zur größten wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildungsstätte, in der sämtliche volkswirtschaftlichen Fachrichtungen vertreten waren. Außerdem wurden zwei weitere Hochschulen gegründet, so dass in den folgenden Jahrzehnten 21 Universitäten und Hochschulen eine wirtschaftswissenschaftliche Ausbildung anboten (Hummel/Walew 1989, S. 37ff.; Baske 1989, S. 210).

In den 1960er Jahren galt als Ziel der Planung, die Volkswirtschaft anstelle der bisherigen Orientierung auf extensives Wachstum nunmehr auf eine intensive Entwicklung umzustellen. Das von der Partei beschlossene „Neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft“ und die „komplexe sozialistische Rationalisierung“ sollten vor allem durch den verstärkten Einsatz von Kybernetik, linearer Programmierung, elektronischer Datenverarbeitung und soziologischer Forschung verwirklicht werden:

„Viele neue Fragen der Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft standen vor den Wirtschaftswissenschaftlern. Sie waren nur zu lösen, indem von den Schlüssen der SED ausgegangen, die Werke von Marx, Engels, Lenin noch gründlicher

studiert und die eigenen Erfahrungen der anderen sozialistischen Länder ausgewertet wurden.“ (Falk 1987, S. 21)

An der ideologischen Umklammerung der Wirtschaftswissenschaften durch Partei und politische Klasse hatte sich demnach nichts geändert. Sie beförderte bei den Ökonomen im Großen und Ganzen dogmatische Erstarrungen und die stete Wiederholung formelhafter Bekenntnisse, die „konsequente und vollständige Beachtung der ökonomischen Gesetze des Sozialismus“ zu garantieren und die „bestmöglichen Bedingungen für die Entfaltung der Schöpferkraft der Arbeiterklasse und aller Werktätigen“ zu schaffen (Falk 1987, S. 21). Bis 1989 behielt die Wirtschaftslehre den Charakter einer „Offizialwissenschaft“ unter Berufung auf die „ökonomischen Ahnherren Marx, Engels, Lenin und zeitweilig Stalin“, wodurch das „genuine Kritikpotential wissenschaftlicher Theorie entwertet und ihr Innovationspotential als Quelle politischer Erneuerung blockiert“ wurde (Krause 1998, S. 15-16). Diese Blockade betraf sämtliche Dimensionen von Wissenschaft in der DDR: die Erklärung, die Vorhersage und die Theorieinnovation. Die Sterilität der meisten Veröffentlichungen blieb weit hinter den in Ungarn, Polen, Jugoslawien und selbst in der UdSSR mit größerer Lebendigkeit geführten Debatten zurück (Krause 1998, S. 19).

Insgesamt resümiert Günter Krause zu Stand und Entwicklung der Wirtschaftstheorie in der DDR, es habe seit den 1960er Jahren durchaus neue und kritische Einsichten gegeben: so zu divergierenden Interessenlagen auf der Ebene von Betrieben und Kombinat und auf der Ebene der Gesamtwirtschaft, zu Disproportionen zwischen den Geldeinkommen der Erwerbstätigen und dem verfügbaren Warenangebot oder zu Diskrepanzen zwischen Wachstumszielen und ökologischen Erfordernissen. Insofern schließt er sich dem Diktum Helmut Koziols (früherer Direktor des SED-Zentralinstituts für sozialistische Wirtschaftsführung und ZK-Mitglied) an, der nach der Wende äußerte: „Keiner kann doch sagen, weil die DDR-Ökonomen Kommunisten waren, waren sie keine Ökonomen.“ (Zit. nach Krause 1998, S. 18)

Auch andere westliche Beobachter kommen zu ähnlichen Schlüssen. Der Bereich der Organisation für die Betriebsführung etwa hatte im Sozialismus zentrale Bedeutung, befand sich allerdings in einem andauernden Spannungsfeld von staatlicher Kontrolle und dem Anspruch an wirtschaftliche Erfolge. Die Planungsinstanzen fassten die formale Organisation als Instrument der Machtsicherung auf und schrieben (wechselnde) Modelle sowie die Verwirklichung der „Marxistisch-Leninistischen Organisationswissenschaft“ vor, außerdem griffen sie über territoriale Arbeitskreise konkret ein, um sicherzustellen, dass die „sozialistischen Leitungs- und Organisationsgrundsätze“ eingehalten wurden. Gleichzeitig sollten die Betriebe jedoch Produktionsvorgaben erfüllen und such-

ten daher mögliche Spielräume zu nutzen, um eigenständige Lösungen zu entwickeln, von denen einige aus späterer Sicht durchaus tragfähig waren:

„So belegt die Literatur zur Projektorganisation, dass für diesen Bereich Gestaltungsmodelle existierten, die den Vergleich mit ‚westlichen‘ Konzepten nicht scheuen müssen.“ (Frese 2002, S. 239)

Die „bürgerliche Betriebswirtschaftslehre“ erlebte ab 1973 eine Wiederauferstehung in Form der „sozialistischen Betriebswirtschaftslehre“, indem entsprechende Lehrstühle eingerichtet wurden. In manchen Bereichen brachten sie respektable und praxisnahe Ergebnisse hervor, die selbst von bundesdeutschen Ökonomen anerkannt wurden. Aber trotz aller Parteiverlautbarungen zur engen Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern in den Betrieben erfolgte deren Austausch immer unter dem wachsamen Auge der Parteioberen – oder unterblieb, wenn diese hierin unzulässig kritische Haltungen oder die Bedrohung ihres Machtmonopols erblickten (Hundt 1977, S. 134; Krause 1998, S. 18f.).

Auch die übrige wirtschaftswissenschaftliche Forschung blieb spezifischen Begrenzungen verhaftet. Entsprechend der Vorstellung, Wachstum und Wohlstand hingen in erster Linie von der Entwicklung der industriellen Produktion ab (hier nahm man die Klassiker des 19. Jahrhunderts einfach zu wörtlich), stand diese unverrückbar im Zentrum der Betrachtung, während Fragen der Distribution und des Angebots von Dienstleistungen vernachlässigt wurden. Überdies führte die starke Betonung von rechentechnischen und mathematischen Instrumenten zu einem „naturwissenschaftlichen Ansatz“, der sich auf Methoden wie Kybernetik und Operations Research stützte, verhaltenswissenschaftliche Faktoren dagegen eher gering schätzte. Des weiteren wurden die strukturellen Defizite der DDR-Ökonomie nicht thematisiert und Veränderungen immer nur innerhalb der existierenden Ordnung betrachtet, deren wesentliche Institutionen (wie Planung, gesellschaftliches Eigentum, führende Rolle der Partei) nicht einmal ansatzweise in Frage gestellt werden durften. Somit hatte man stets von den gegebenen Steuerungsvariablen und Anreizstrukturen auszugehen und nicht-marxistische Ansätze, die Erkenntnispotentiale auch für Planwirtschaften gehabt hätten (wie die Neue Institutionenökonomik), wurden nicht zur Kenntnis genommen (Krause 1989, S. 270f.). Im Übrigen muss bei allem Eindruck einer besonderen Geschlossenheit des theoretischen Apparats (bedingt durch den häufigen Rekurs auf eine bestimmte Begrifflichkeit, stereotype Begründungen und Klassikerzitate) auch beachtet werden, dass es dennoch Binnendifferenzierungen gab – das Milieu der Wirtschaftswissenschaftler rekrutierte sich bis zu einem gewissen Grad auch aus „*individuell* agierenden Ökonomen mit jeweils *eigenen* Forschungsleistungen, Diskursbeiträgen und Denkstilen.“ (Krause 1989, S. 271, Hervorhebungen im Original.)

Die wirtschaftswissenschaftliche Ausbildung wurde seit 1972 für die gesamte DDR einheitlich geregelt. Insgesamt existierten damals acht volkswirtschaftliche und zwölf betriebswirtschaftliche Studiengänge, die sich bis 1988 in elf volkswirtschaftliche und 20 betriebswirtschaftliche Studiengänge auffächerten. Zu den volkswirtschaftlichen Studiengängen gehörten: Politische Ökonomie, Wirtschaftsgeschichte, Außenwirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Arbeitsökonomie, Wissenschaftsorganisation, Ökonomie sozial-kultureller Bereiche und Militärökonomie; zu den betriebswirtschaftlichen Studiengängen: Betriebswirtschaft der Landwirtschaft, des Transports, des Handels, des Nachrichtenwesens sowie Ökonomie des Tourismus, Ökonomie des Gaststätten- und Hotelwesens, Finanzwirtschaft der Kombinate und Betriebe, Umweltschutz und Wasserwirtschaft (Hummel/Walew 1989, S. 46ff.). Einige dieser Studiengänge zielten auf Querschnittsaufgaben beim späteren Einsatz in Planungsbehörden oder Industriebetrieben (wie die Arbeitsökonomie oder die Finanzwirtschaft der Kombinate und Betriebe), andere waren auf ganz bestimmte Sektoren orientiert (wie Transport, Handel, Tourismus, Gaststätten- oder Hotelwesen). Im Vergleich zu den wirtschaftswissenschaftlichen Studien in der Bundesrepublik waren vor allem die betriebswirtschaftlichen Studiengänge von vornherein sehr viel enger auf mögliche berufliche Einsatzfelder angelegt (und knüpften somit an die Tradition der alten Wirtschaftszweiglehren an).

Insgesamt handelte es sich um ein stark verschultes System mit verbindlichen Stundenplänen. Nach mehreren Änderungen und Überarbeitungen im Lauf der vorangegangenen Jahrzehnte waren 1988 die wichtigsten Fächer für die Grundausbildung Wirtschaftswissenschaft: Grundlagen des Marxismus-Leninismus, Politische Ökonomie des Kapitalismus, Politische Ökonomie des Sozialismus, Geschichte der Politischen Ökonomie, Wirtschaftsgeschichte, Mathematik, Informatik, Rechnungsführung und Statistik, Sozialistisches Recht, Technisch-technologische Grundlagen, Sozialistische Volkswirtschaft, Sozialistische Betriebswirtschaft, Sozialistische Arbeitswissenschaften, Leitung in der sozialistischen Wirtschaft, Geheimnisschutz, Fremdsprachen und Sport (ebd., S. 64f.).

Im Vergleich zu wirtschaftswissenschaftlichen Studien in der Bundesrepublik hatten nicht nur die ideologischen Grundlagenfächer der Politischen Ökonomie stärkeres (wenn auch seit den 1970er Jahren leicht abnehmendes) Gewicht, sondern auch Mathematik, Elektronische Datenverarbeitung und Sprachen. Demgegenüber blieb die Bedeutung von Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Recht leicht zurück. Das Fach Statistik nahm hier wie dort den gleichen Rang ein (ebd., S. 68).

7.2 Studierende, AbsolventInnen und Geschlechterverhältnisse

Die DDR hatte von Anfang an ehrgeizige Ziele in Bezug auf die Zahl der Studierenden. Diese nahm vor allem in den 1950er und 1960er Jahren stark zu. Im Jahr 1971 stellte das Zentralkomitee der SED allerdings fest, eine weitere Erhöhung würde die „Möglichkeiten und auch die gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedürfnisse übersteigen“ (zit. nach Baske 1998, S. 216). Tatsächlich wurden die Planzahlen seither niedriger angesetzt, so dass die Zahl der Studierenden Mitte der 1970er Jahre ihr Maximum erreichte und danach leicht zurückging. Der Anteil der weiblichen Studierenden lag bereits in den 1960er relativ hoch und hielt sich stets über den entsprechenden Werten in der Bundesrepublik.

Tab. 21: Studierende an Hochschulen in der DDR 1962-1982

Jahr	Studierende insgesamt	Frauenanteil in %
1962	113.166	26
1972	160.967	41
1982	130.442	49

Quelle: Franzmann 2006, C. 03

Stand bis Anfang der 1960er Jahre der Ausbau der Pädagogik im Vordergrund, so wurden deren Studierendenzahlen seit der zweiten Hälfte der 1960er Jahren durch die Expansion der Technikwissenschaften in den Schatten gestellt. Die Wirtschaftswissenschaften nahmen in sämtlichen Jahrzehnten den dritten Platz bei der Zahl der Studierenden ein, allerdings lag ihr Anteil in den Jahren 1962 und 1972 bei 16%, 1982 dagegen nur noch bei 13% der Studierenden (Franzmann 2006, C. 03).

Tab. 22: Verteilung der Studierenden auf einzelne Fächer 1962-1982

Jahr	Technische Wissenschaften	Pädagogische Fachrichtung	Wirtschaftswissenschaften
1962	25.899	30.121	18.061
1972	53.931	33.374	25.456
1982	39.513	26.652	17.305

Quelle: Franzmann 2006, C. 03

Parallel zu diesen Entwicklungen veränderten sich die Frauenanteile bei den Studierenden. Bereits Anfang der 1970er Jahre waren 38% der Hochschulstudierenden in den Wirtschaftswissenschaften weiblich und bis 1988 stieg ihr Anteil auf 67%, lag also wesentlich höher als ein Jahrzehnt später im vereinigten Deutschland. Diese Frauenquote war die höchste von allen Disziplinen. Zum

Vergleich: Bei den Sprach- und Kulturwissenschaften belief sich der Anteil der Studentinnen 1988 auf 61%, in der Medizin auf 56%, in den Naturwissenschaften/Mathematik auf 50%, bei den Staats-, Rechts- und Politikwissenschaften auf 35% und bei den Ingenieurwissenschaften auf 27% (Winkler 1990, S. 47; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005 (b), S. 20). Ein Blick auf die Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“ zeigt, dass sich der allgemeine Trend auch dort bestätigte.

Tab. 23: Studierende an der Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“ 1977-1987

Jahr	Studentinnen	Studenten	Alle Studierenden	Frauenanteil in %
1977	1.454	1.479	2.933	50
1982	1.696	1.258	2.954	57
1987	2.147	1.244	3.391	63

Quelle: FHTW: Archiv/Schriftgutverwaltung, Sign. 14866, 17870/3, 19719

Die ausgeprägte Feminisierung des Studiums der Wirtschaftswissenschaften wirft die Frage auf, ob dies eine von den Bildungsplanern intendierte Entwicklung war oder ob das tendenzielle Wegbleiben der männlichen Studierenden eher ein ungewolltes Ergebnis darstellte.

Allgemein hatte sich das sozialistische Regime die Gleichberechtigung von Mann und Frau von Anfang an auf die Fahnen geschrieben, doch zeigte sich in den folgenden Jahren, dass damit in erster Linie gemeint war, die Erwerbsquote der Frauen zu erhöhen. Die in früheren Jahrzehnten als selbstverständlich angesehene Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, bei der Frauen die Aufgabe der Haus- und Familienarbeit zugewiesen bekamen, wurde auch in der DDR kaum in Frage gestellt. Vielmehr wurde nach Möglichkeiten gesucht, den Frauen die mit zunehmender Erwerbstätigkeit einhergehende Doppelbelastung zu erleichtern: vor allem durch die Einrichtung von Kinderhorten und Kindergärten sowie durch die Einführung des „Hausarbeitstages“ (Ostow 1993).

Ende der 1950er Jahre verstärkten sich die Bemühungen, Frauen den Zugang zu den Wissenschaften zu erleichtern, wobei die politische Klasse vor allem die Technikwissenschaften im Visier hatte. Man ging davon aus, das Ziel einer hohen Zahl von technischen Experten ließe sich angesichts der anhaltend hohen Abwanderung von Ingenieuren unter anderem mit einer Mobilisierung der Frauen realisieren. Im Jahr 1962 wurde ein umfangreicher Maßnahmenplan zur Frauenförderung verabschiedet, der Argumentationslinien zum Thema „Frau und Technik“ ebenso enthielt wie Maßnahmen zur Studienlenkung in planmäßig bevorzugte Disziplinen. Konkret umgesetzt wurden neben der Studienlenkung besonders häufig infrastrukturelle Neuerungen wie die Einrichtung von Kinderkrippen oder von Wäschebringdiensten an Hochschulen:

„Das Frauenproblem, so signalisierten die Pläne deutlich, war lediglich eine Frage der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. Damit perpetuierten die Frauenförderpläne das Problem, dessen Lösung sie vorgaben zu sein.“ (Maul 2002, S. 62)

Wenn die Zahl der Studentinnen in den Wirtschaftswissenschaften zunahm, so war das vermutlich nicht unmittelbares Ergebnis der Frauenfördermaßnahmen, die neben der allgemeinen Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden vor allem auf die technischen Fächer abzielten, nicht aber explizit auf die ökonomischen Studiengänge. Vielmehr wurde die Zunahme der Zahl der Studentinnen hier von einer Abnahme der Zahl ihrer männlichen Kommilitonen begleitet, die an der Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“ seit Mitte der 1970er Jahre von 1.582 (1976) auf 1.175 (1985) zurückging (danach stieg sie wieder leicht an) (FHTW: Archiv/Schriftgutverwaltung, Sign. 14866, 17870/3, 19719). Zwar sank die Zahl der Studierenden insgesamt seit Anfang der 1970er Jahre, doch – anders als bei den Wirtschaftswissenschaften – nahm die Zahl der Studierenden in der Folgezeit in einigen technischen Studiengängen zu: so etwa beim Bergbau, bei der Elektrotechnik/Elektronik oder im Bau-, Maschinen und Verkehrswesen (Zachmann 2004, S. 378ff.).

Eine mögliche Erklärung für das abnehmende Interesse der männlichen Studierenden an den Wirtschaftswissenschaften könnte darin liegen, dass die technischen Studien etwas größere Freiräume boten als die Wirtschaftswissenschaften, bei denen – wie bereits ausgeführt wurde – die Inhalte in besonderem Maß ideologisch überfrachtet waren. Zudem wurden gerade hier sehr hohe Ansprüche an Lehrende und Studierende formuliert. So heißt es im *Programm der weiteren sozialistischen Umgestaltung der Hochschule für Ökonomie* aus dem Jahr 1958:

„Student unserer Hochschule zu sein heißt, sich nicht nur ein großes politisches und fachliches Wissen anzueignen, sondern bereits während des Studiums dieses Wissen in den Dienst des sozialistischen Aufbaus unserer Republik zu stellen. Student unserer Hochschule zu sein heißt Kämpfer zu sein mit einer hohen sozialistischen Moral (...) . Der Student unserer Hochschule muß, erfüllt von der Liebe zu unserer Republik, bereit sein, die Errungenschaften unseres sozialistischen Aufbaus zu verteidigen. Nur dann wird er, unter Einsatz seiner ganzen Person, für unseren Arbeiter- und Bauernstaat eintreten können.“ (Programm ... 1958, S. 282)

Die Studierenden sollten nicht nur regelmäßig Vorlesungen besuchen und von sich selbst höchste Leistungen verlangen, sondern auch alle Möglichkeiten außerhalb des Studiums nutzen, um ihr Allgemeinwissen zu vergrößern, insbesondere durch das Lesen von Tageszeitungen und wissenschaftlichen Zeitschriften. Die Erreichung der hohen Ziele blieb, wie ein früherer wissenschaftlicher Mitarbeiter der Hochschule später berichtete, nicht allein der Selbstdisziplin der Studierenden überlassen:

„An der Hochschule in Karlshorst wurde die Unterbringung der Studenten – mit Wohnsitz außerhalb Berlins – im Internat nach einer Anlaufzeit sofort obligatorisch, Privatunterkunft wurde nicht vermittelt. Studium und Internatsleben wurden nun auch so organisiert, daß Gebräuche eines bürgerlich gearteten Studentenlebens, womöglich mit elitären Herausstreichungen des Studenten, gar nicht erst aufkommen konnten.“

Dies brachte der Hochschule für Ökonomie die „ehrvolle Bezeichnung ‚rote Hochschule‘“ ein – manche sollen sie allerdings auch als „rotes Kloster“ erlebt haben (Kubatzki 1989, S. 10).¹

Viele männliche Studierende hielten sich von diesem extrem regulierten Studentenleben offenbar lieber fern und überließen diese Studiengänge den Frauen. Die damit einhergehende „Feminisierung“ wurde insgesamt eher kritisch beurteilt. So schrieb Wulfram Speigner 1979 zu den hohen Frauenanteilen in einigen Fächern:

„Den größten Anteil haben sie (die Studentinnen) an den Fachrichtungen Medizin/Gesundheitswesen (...), der Pädagogik (...) und der Wirtschaftswissenschaften (...). Es gibt außer dem Wirken von Traditionen keinen Grund, daß die Frauen z.B. pädagogische Fachrichtungen und die der Medizin bzw. des Gesundheitswesens so sehr bevorzugen. Im Interesse einer ausgeglichenen Förderung der Begabungen in beiden Geschlechtern ist es auch nicht wünschenswert, wenn z.B. die Lehrer fast ausschließlich Frauen sind. Es gibt keinen Grund, ganze Berufsgruppen zu feminisieren. (...). Die Tendenz des Feminisierens von Berufsgruppen sollte abgeschwächt werden; das ist jedoch ein Prozeß, der noch relativ lange Zeit erfordert.“ (Speigner 1979, S. 205)

Interessanterweise führt Speigner nur für die Pädagogik und die Medizin geschlechtsspezifische Traditionen als Gründe an. Für die hohen Frauenanteile in den Wirtschaftswissenschaften sind solche Erklärungen auch nicht wirklich stichhaltig.

1 Diese Massierung von Anforderungen erinnert an einen Witz, der in Kuba kursierte und den Che Guevara gerne erzählt haben soll: „Ein Mann will in die Kommunistische Partei eintreten. Die Mitglieder der Sektion klären ihn über seine Pflichten auf. Sie sagen, ein Kommunist muß überall mit gutem Beispiel vorangehen. Er muß als erster aus den Federn und als letzter ins Bett. Er muß jede freie Minute seiner Weiterbildung widmen, ohne Unterlaß schuften, unbezahlte Überstunden machen, sonntags freiwillig auf Ernteeinsatz fahren, in allen Massenorganisationen mitarbeiten, bescheiden sein, enthaltsam und immer gut gelaunt. Und außerdem, sagen sie, mußt du als Mitglied der Partei bereit sein, jeden Moment dein Leben für die Revolution zu opfern. Bist du damit einverstanden? Der Mann antwortet: Nun gut, wenn das mein Leben sein wird, weshalb sollte ich daran hängen? So ein Leben opfere ich gern!“ Che Guevara soll sich die Frage gestellt haben, ob es sich hier um einen revolutionären oder aber um einen konterrevolutionären Witz handelte (Hackl 2007, S. 179).

Aber selbst wenn die Studierenden der Wirtschaftswissenschaften nun überwiegend Frauen waren, hieß das nicht, dass sich ihre starke Repräsentanz gleichermaßen auf den höheren Etagen des akademischen Lebens niedergeschlagen hätte. In der Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“ waren die Frauenanteile bei einzelnen wissenschaftlichen Positionen im Jahr 1977: sieben Prozent bei den ProfessorInnen, 16% bei den HochschuldozentInnen und 37% bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (FHTW: Archiv/Schriftgutverwaltung, Sign. 14541). Vergleiche mit früheren Jahren sind schwierig, weil die Angaben der Hochschulverwaltung dazu spärlich oder summarisch sind (im Gegensatz zu solchen, die sich auf die Anteile von Arbeiter- und Bauerkindern bezogen, die immer wieder detailliert aufgelistet wurden). So wird für das Jahr 1964 ein Frauenanteil im „wissenschaftlichen Bereich“ von rund 16% angegeben, für 1966 von rund 25%, für 1967 von rund 24% (FHTW: Archiv/Schriftgutverwaltung, Sign. 0697, 02481/4, 05276). Für das Jahr 1989 werden für die gesamte DDR folgende Frauenanteile genannt: Von den ProfessorInnen und HochschuldozentInnen waren 11%, von den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 49% Frauen (Stein 1995, S. 157).

Wie zwiespältig Maßnahmen der Frauenförderung im Einzelnen waren, wird in den Berichten des Frauenausschusses der Hochschule oder auch des Rektors deutlich, die seit Anfang der 1960er Jahre regelmäßig erstellt werden mussten. Dabei wurde immer wieder angemahnt, die Frauenquoten bei sämtlichen wissenschaftlichen Positionen seien zu erhöhen, auch gab es konkrete Festlegungen auf bestimmte Zahlen von Promotionen oder Habilitationen. Für die betreffenden Frauen stellte sich eine entsprechende Förderung als Mischung von Chance und erheblichem Druck dar. Der Frauenausschuss der Hochschule, der sich für solche Förderung einsetzte, war ihnen dabei vermutlich nur eingeschränkt hilfreich. Denn wenn dieser auch eine gute Betreuung bei der Themenstellung einforderte, so sprach er sich gleichzeitig für „die straffe Kontrolle der erreichten Teilergebnisse, die systematische Führung der Studentinnen zu Höchstleistungen und zur Entwicklung junger Persönlichkeiten“ aus. Nur gelegentlich stellte er sich ausdrücklich auf deren Seite, wenn etwa moniert wurde, hierbei auch die „besondere Situation der Forschungsstudentinnen“ stärker zu berücksichtigen (FHTW: Archiv/Schriftgutverwaltung, Sign. 12733/2).

Häufig waren es darüber hinaus die Forschungskollektive selbst, die sich gegenüber den Promovendinnen oder Habilitandinnen aus ihrem Kreis besonders rigide verhielten, wenn etwa aus der Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“ von Fällen berichtet wird,

„wo die Gruppe den Frauen das Leistungsstipendium entziehen wollte, weil sie durch Schwangerschaft oder Kleinkinder nicht mehr so eine hohe gesellschaftliche Aktivität aufzuweisen hatten.“ (FHTW: Archiv/Schriftgutverwaltung, Sign. 12733/2)

Im Vergleich zur permanenten Kontrolle der fachlichen und außerfachlichen Leistungen hielten sich die Vergünstigungen in Grenzen:

„Das Institut wird Kollegin N.N. durch rationelle Organisation der Arbeit in der Arbeitsgruppe Sozialismus und einen Monat Arbeitsurlaub zur Anfertigung der Dissertationsschrift im Jahre 1963 unterstützen.“ (FHTW: Archiv/Schriftgutverwaltung, Sign. 0698)

Ähnlich wie im akademischen Bereich erwies sich auch im Berufsleben außerhalb der Hochschulen die herkömmliche vertikale geschlechtsspezifische Segregierung als relativ zählebig. Die schrittweise Ausschaltung privaten Eigentums und privater Initiative führte nach dem Modell der sowjetrussischen Planungs- wirtschaft zur Entstehung neuer und relativ deutlich abgegrenzter Berufsfelder von Ökonomen. Diese waren als Diplom-Wirtschaftler, Diplom-Ökonomen oder FachschulökonomInnen tätig und zwar entweder innerhalb des Ministeriums für Planung (später: Staatliche Plankommission) bei der Erstellung und Koordinierung der Pläne, bei der Staatlichen Zentralverwaltung für Statistik, bei der Berichterstattung und Kontrolle über die Planerfüllung oder aber in den Betrieben und KombinatInnen als Direktoren, Buchhalter oder sonstiges „kaufmännisches Personal“ (Stein 1995). Viel früher als im Westen war der „Ökonom“ in der DDR ein „gemischter“ Beruf bzw. in einigen Fachgebieten wie der Arbeitsökonomie sogar ein Frauenberuf. Inwieweit sich dabei im Erwerbsleben die zuvor im Geschäftsleben und in den Verwaltungen üblichen hierarchischen Gliederungen zwischen den Geschlechtern trotz aller propagierten Gleichstellung fortgesetzt haben, bleibt im Einzelnen noch zu untersuchen. Die Erfahrungen in anderen Berufsfeldern lassen allerdings annehmen, dass das sozialistische Projekt einer radikalen Umwälzung der bisherigen Ordnung der Geschlechter auch hier auf halber Strecke stehen blieb. Bei IngenieurInnen etwa waren fast alle höheren Leitungsfunktionen weiterhin den Männern vorbehalten, außerdem zeigte sich, dass mit dem Eintritt der Frauen in die technischen Berufe innerhalb dieser neue Wertigkeiten von einzelnen Spezialisierungen geschaffen wurden und Männer und Frauen sich auf diese höchst ungleichmäßig verteilten (vgl. Zachmann 2000, S. 249ff.). Bei ÖkonomInnen zeigt sich im Großen und Ganzen die gleiche Tendenz:

„(...) die Diplomökonominnen (waren) zwar auf der ganzen Breite möglicher Berufsfelder tätig, zu etwa 30% auch in Leitungspositionen, (...) (erreichten) hier aber höchstens die mittlere Leitungsebene (...). Unter den Direktoren der etwa 150 zentral geleiteten Kombinate waren maximal 3 Frauen.“ (Stein 1995, S. 157)

Zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung unterschieden sich die Beschäftigungsbe- reiche und -positionen der WirtschaftsakademikerInnen zwischen den beiden deutschen Staaten also erheblich und die Umgestaltung der DDR-Wirtschaft in eine moderne kapitalistische Wirtschaft ging nicht ohne dramatische Verände-

rungen vor sich. Die rasche Schließung ganzer Kombinate und Betriebe, die Reduzierung der Beschäftigtenzahlen in den noch weiter geführten Betrieben, die interne Umstrukturierungen analog zu westlichen Unternehmen blieb nicht ohne Folgen für die beschäftigten Männer und Frauen. Viele wurden entlassen, gingen in vorgezogene Altersrente oder wurden umgeschult – auch in den so genannten Frauenbranchen und -berufen (vgl. Nickel 1993). Beide Geschlechter waren von den Umbrüchen des Transformationsprozesses betroffen. Eindeutige Zuordnungen im Sinne der These von den ostdeutschen Frauen als den „Verliererinnen der deutschen Einheit“ treffen jedoch nicht zu, da viele Männer ebenfalls ihre Arbeitsplätze und damit nicht nur ihr Erwerbseinkommen, sondern darüber hinaus oft den beruflichen Anschluss verloren haben. Frauen sind zwar auch in Ostdeutschland stärker von den Risiken des Arbeitsmarktes betroffen. Dennoch haben sie sich im Transformationsprozess eine vergleichsweise starke Position erhalten können – selbst in Relation zu den in ihrer Erwerbs- und Einkommensposition „geschwächten“ Männern. Viele Frauen haben offenkundig ihren „Heimvorteil“ im privaten Dienstleistungssektor und im öffentlichen Dienst partiell nutzen können und dort qualifizierte Arbeitsplätze behalten (vgl. Klenner 2002). Inwieweit sich dies in der Beschäftigungssituation der Wirtschaftsakademikerinnen auch noch zehn Jahre nach der Wiedervereinigung widerspiegelt, wird in Kapitel 9 auf Basis von Mikrozensus-Daten detailliert dargestellt. Zunächst werden jedoch Ergebnisse von Studien präsentiert, die sich mit der beruflichen Einmündung der wirtschaftswissenschaftlichen Absolventinnen und Absolventen seit Mitte der 1980er Jahre beschäftigt haben.

8. Vom Studium in den Beruf – die geschlechtsspezifischen Muster der Berufseinmündung

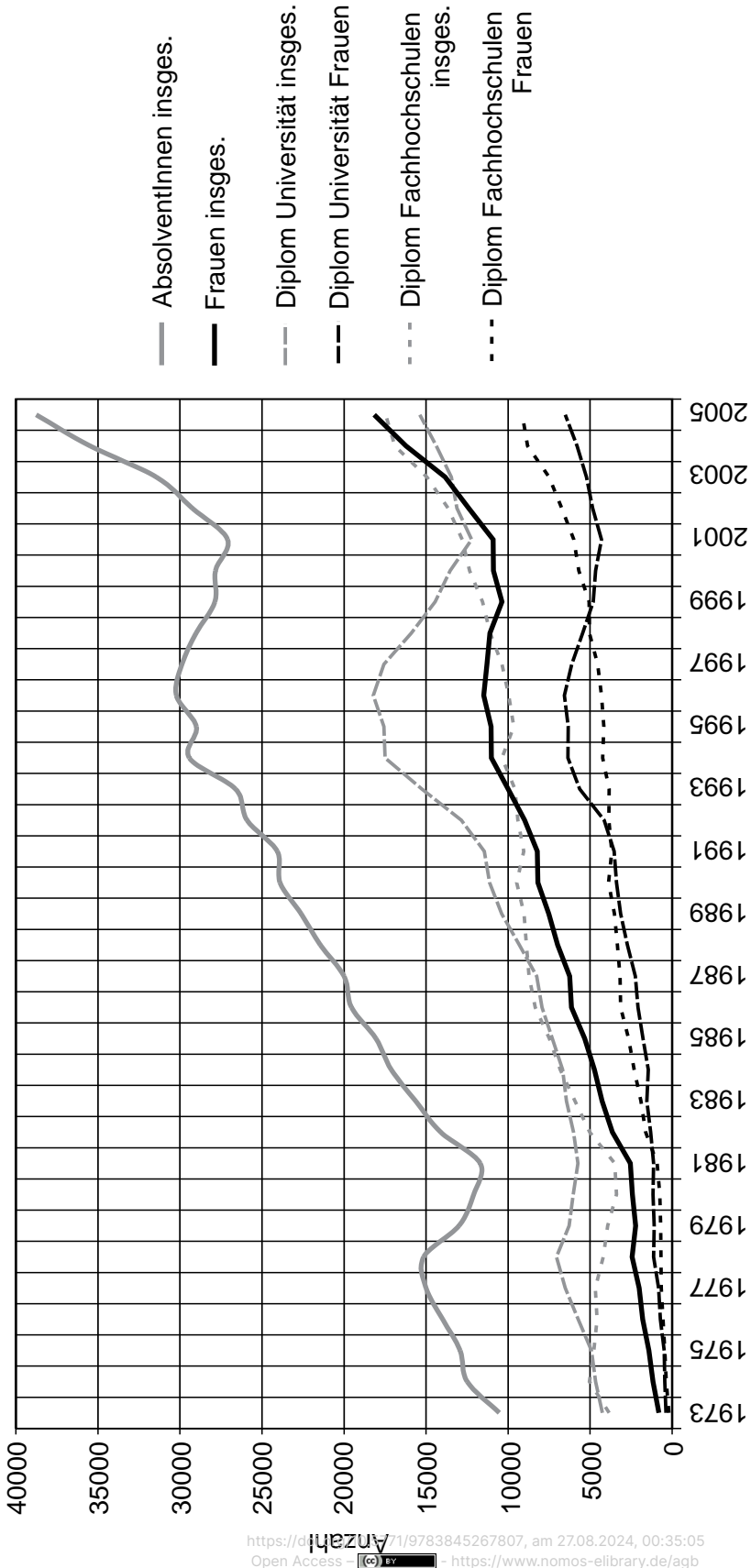
8.1 Die Entwicklung der AbsolventInnenzahlen

In den folgenden Abschnitten wird auf Basis verschiedener Studien zur Berufseinmündung junger Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge deren Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in den 1980er und 1990er Jahren dargestellt. Die zu Grunde gelegten AbsolventInnen-Studien beziehen sich auf unterschiedliche Regionen, Jahre und Jahrgänge. Es geht bei der Auswertung nicht um einen systematischen Vergleich in dem Sinne, dass Methoden und Ergebnisse dieser Studien detailliert verglichen werden sollen. Anliegen des Kapitels ist es vielmehr, die wesentlichen Ergebnisse der Studien zusammenzufassen und dabei zu identifizieren, welche Erkenntnisse zur Berufs- und Arbeitsmarkteinmündung von Absolventinnen und Absolventen verallgemeinerbar sind und welche Trends erkennbar werden.

Zwischen 1973 und 2005 hat sich die Zahl der Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge rasant erhöht. Verließen 1973 erst 4.248 Universitäts- und 3.832 FachhochschulabsolventInnen die bundesdeutschen Hochschulen mit einem erfolgreichen Abschluss, so stieg diese Zahl bis 1992 auf 12.851 Universitäts- und 9.396 FachhochschulabsolventInnen an (also eine Zunahme der AbsolventInnenzahl auf das Dreifache). Nach der Wiedervereinigung stieg die Zahl auf über 17.000 UniversitätsabsolventInnen und 10.000 FachhochschulabsolventInnen im Jahr 1994. Seit 1994 schwankt die Zahl der UniversitätsabsolventInnen zwischen 12.000 und 18.000, während die Zahl der FachhochschulabsolventInnen weiter stetig angestiegen ist und 2005 bei insgesamt 17.461 lag (vgl. Abb. 1).

Die Entwicklung der AbsolventInnenzahlen ist besonders bemerkenswert: Beendeten 1973 gerade einmal 375 Frauen an Universitäten und 203 Frauen an Fachhochschulen erfolgreich ihr Studium, so waren dies 1993 an Universitäten 4.138 und an Fachhochschulen 3.850, im Jahr 2005 sogar 6.510 an Universitäten und 9.126 an Fachhochschulen. Während sich die Zahl aller WirtschaftsabsolventInnen zwischen 1973 und 2005 an den Universitäten um den Faktor 3,6 und an den Fachhochschulen um den Faktor 4,5 erhöhte, stieg die Zahl der Absolventinnen an Universitäten um den Faktor 17,4 und an Fachhochschulen um den Faktor 45.

Abb. 1: AbsolventInnen im Vergleich



Im gleichen Zeitraum nahmen die AbsolventInnenzahlen in allen Studiengängen dagegen nur um den Faktor 3 an den Universitäten und um den Faktor 2,5 an den Fachhochschulen zu, d.h. die wirtschaftswissenschaftlichen AbsolventInnenzahlen wuchsen deutlich überproportional. Diese Entwicklung ist besonders ausgeprägt bei den Frauen: Während die AbsolventInnenzahlen in den Wirtschaftswissenschaften um den Faktor 17 bzw. 45 zunahmten, stiegen die AbsolventInnenzahlen insgesamt lediglich um den Faktor 8 bei den Universitäten und um den Faktor 5 an den Fachhochschulen (Statistisches Bundesamt, Lange Reihen Bestandene Prüfungen). Anders formuliert: Der Anteil der Frauen an den erfolgreichen AbsolventInnen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen stieg von rund 9% auf rund 43% an den Universitäten und von rund 5% auf rund 52% an den Fachhochschulen.¹

Damit hat sich die „Angebotsseite“ der akademisch ausgebildeten WirtschaftswissenschaftlerInnen in einem Zeitraum von nur 30 Jahren von einem hoch segregierten Männerangebot zu einem geschlechtsgemischtem Angebot gewandelt.

Zur Erforschung der geschlechtsspezifischen Segregationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt bietet sich diese Gruppe aber nicht nur wegen dieses Wandels an, sondern auch deswegen, weil die Absolventinnen und Absolventen für die ökonomische Entwicklung relevante berufliche Positionen einnehmen. Viele von ihnen sind in mittleren und höheren Führungspositionen beschäftigt und arbeiten somit auf den höheren Rängen einer feingliedrigen beruflichen Hierarchie, nicht wenige allerdings auch „unter Wert“ (vgl. Teichler 2001). Da das Berufsfeld, wie in Kapitel 2 bereits ausgeführt wurde, keine klar abgegrenzte Profession darstellt wie die Medizin oder die Lehrerbildung, außerdem Universitäten und Fachhochschulen analoge Ausbildungsgänge anbieten und zudem auch in der dualen Ausbildung und beruflichen Weiterbildung Kaufleute qualifiziert werden, die ähnliche Tätigkeiten ausüben und Positionen besetzen (können) wie WirtschaftsakademikerInnen, lässt sich hier in besonderer Weise studieren, wie geschlechtsspezifische Segregationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt wirksam werden. Frauen stellen bei den Wirtschaftsakademikern keine Minderheit unter den Studierenden und AbsolventInnen mehr dar wie in den Natur- und Ingenieurwissenschaften – das (numerische) Geschlechterverhältnis ist in so weit ausgeglichen. Frauen haben in diesen Studienfächern nicht die *token*-Erfahrung² ge-

1 Auch in den neuen Studiengängen Bachelor und Master liegen die Frauenanteile bei fast 50%: Von den Bachelor-AbsolventInnen waren 51%, von den MasterabsolventInnen 45% weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt, Lange Reihen, Bestandene Prüfungen).

2 Der Begriff *token* wird von Rosabeth Moss Kanter (1977, S. 210f.) im Zusammenhang mit dem Status als Minderheit verwendet, z.B. als Frau in einer Gruppe von Männern. Bedingt durch ihren *token*-Status steht diese Person im „Rampenlicht“ und wird zum

macht, sie haben die gleiche wissenschaftliche Sozialisation durchlaufen wie die Männer und schließen oftmals sogar mit besseren Prüfungsergebnissen ab (Mayer et al. 2003). Erstmals im 20. Jahrhundert gibt es damit in diesen Studiengängen ausreichend Absolventinnen, die mit den Männern mit gleichem Ausbildungsniveau konkurrieren können.³

Die vorne zitierte These Ohlendiecks, dass die steigenden Zahlen qualifizierter Wirtschaftsakademikerinnen Männer und Frauen erstmals auf gleichem Niveau konkurrieren lässt und sie damit zu Substituten werden lässt, soll nun anhand der Ergebnisse der AbsolventInnen-Studien untersucht werden.

8.2 Geringe Arbeitslosigkeit – hohe Erwerbstätigkeit

Die seit den 1970er Jahren deutlich gestiegene Zahl junger WirtschaftsakademikerInnen ist – so ein zentraler Befund aller Studien – ohne größere Probleme in den Arbeitsmarkt integriert worden. Dabei ist auffällig, dass sich die Expansion der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge und die Entwicklung des Berufsfelds der WirtschaftsakademikerInnen ohne größere wissenschaftliche Debatten und Analysen vollzog: Es liegen nur sehr wenige Erhebungen über die Arbeitsmarktsituation der WirtschaftsakademikerInnen vor.

„Dabei sind die Ökonomen keine kleine Gruppe von Erwerbstätigen (...). Es handelt sich außerdem um eine der am schnellsten wachsenden Absolventengruppen, die bisher nur sehr geringe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen hatte.“ (Buttgereit 1992, S. 101)

Die relativ geringe (Such-)Arbeitslosigkeit der AbsolventInnen auch in Zeiten konjunktureller Schwankungen wird in fast allen Studien hervorgehoben, insbesondere Peschel kommentiert in seiner Untersuchung, in der er die Berufseinstimmung (Essener) AbsolventInnen der Jahrgänge 1975-1981 und 1990-1995 vergleicht:

„Der Arbeitsmarkt für junge Wirtschaftswissenschaftler scheint mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum zu kommunizieren, wie schon ein Vergleich der Arbeitslosenquoten erkennen ließ.“ (Peschel 1998, S. 253)

Sprachrohr für ihre Gruppe gemacht. Das *token* wird dann nicht als Individuum wahrgenommen, sondern als typisch für die Gruppe, was zu Stereotypisierungen führt.

- 3 Ob allerdings unterstellt werden kann, dass in einem geschlechtsgemischtem Studiengang keine nach Geschlecht differenzierten Sozialisationserfahrungen gemacht werden, ist zu bezweifeln. Das alltägliche *doing gender* wird auch in der Phase des Studiums unterschiedliche Signale an Männer und Frauen aussenden. Zu dem sind, wie vorne ausgeführt, geschlechtsspezifische Aspekte der Ökonomie in der Regel kein Gegenstand des Studiums.

Dennoch zeigen sich im Zeitverlauf Veränderungen: Gelang den AbsolventInnen der 1980er Jahre der Einstieg in das Beschäftigungssystem ohne größere Friktionen, so waren in den 1990er Jahren rund 4% der Essener AbsolventInnen noch 18 Monate nach Abschluss des Studiums arbeitslos (vgl. Peschel 1998, S. 249). Auch die bundesweite AbsolventInnenstudie der Universität Kassel (Burkhardt et al. 2001) konstatiert eine relativ geringe Arbeitslosigkeit bei den WirtschaftswissenschaftlerInnen. Allerdings werden von diesen AutorInnen gewisse konjunkturelle und strukturelle Risiken festgestellt, die sich jedoch weniger als offene Arbeitslosigkeit äußern, sondern eher indirekte Wirkungen zeigen: Mehr AbsolventInnen als in anderen Zeitabschnitten mündeten in den 1990er Jahren zunächst in Positionen ein, die mit einem geringeren Anfangsgehalt verbunden und/oder hierarchisch niedriger angesiedelt waren, übten zunächst Zeitarbeit aus oder arbeiteten mit Werk- oder Honorarverträgen (vgl. Burkhardt 2001, S. 57).

Verglichen mit anderen Fachrichtungen wie Ingenieurwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften oder auch Rechts- und Verwaltungswissenschaften war die Arbeitslosigkeit der WirtschaftswissenschaftlerInnen jedoch gering, so dass alle Studien gleichermaßen konstatieren, dass die „polyvalente Berufsgruppe“ (Burkhardt 2001) einen großen Beschäftigungsradius bezogen auf die Branchen und Berufsfelder hat und im Vergleich mit anderen Berufsgruppen nach wie vor auch in den 1990er Jahren gute Beschäftigungsmöglichkeiten vorfand.

Im Hinblick auf Männer und Frauen zeigen die meisten Untersuchungen geringe, aber doch sichtbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen Studien wird deutlich, dass die jungen Frauen etwas länger arbeitslos waren, längere Suchphasen zu bewältigen hatten und auch häufiger arbeitslos waren (vgl. Minks 1992; Peschel 1998; Burkhardt 2001; Maier et al. 2003). Obwohl diese Unterschiede nach einer gewissen Zeit nach dem Examen verschwanden, deuten sie auf leicht unterschiedliche Startchancen für Frauen und Männer hin.

Dennoch: Verglichen mit anderen Studienfächern weisen weibliche und männliche Wirtschaftsakademiker eine ausgesprochen hohe Erwerbsbeteiligung auf. In allen Studien wird hervorgehoben, dass die Erwerbstätigenquote ein Jahr nach dem Examen mit 80% für beide Geschlechter höher ist als für andere Fächer (vgl. Minks 1992, S. 12). Auch noch zehn Jahre nach dem Examen waren 65% der Frauen und 98% der Männer erwerbstätig. Damit lagen die Erwerbstätigenquoten insbesondere bei den Frauen deutlich über den Quoten in anderen Fächern (vgl. Burkhardt 2001, S. 59).

Diese insgesamt positive Beschäftigungsbilanz ist vor allem der günstigen Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt geschuldet, die offensichtlich ein stark gestiegenes Angebot an AbsolventInnen relativ unproblematisch absorbieren konnte. Allen Studien zufolge erwies sich dabei die vertikale Flexibilität in den Beschäftigungspositionen und Tätigkeiten als positiv für die Beschäftigungsinte-

gration, d.h. viele BerufsanfängerInnen sind auf Positionen in den Arbeitsmarkt integriert worden, die zum Teil unterhalb ihres Qualifikationsniveaus lagen (vgl. ebd., S. 61f.).

8.3 Beschäftigungsformen, Einkommen und Status

Die übergroße Mehrheit der WirtschaftsabsolventInnen arbeitet nach dem Studium in einem abhängigen Vollzeitarbeitsverhältnis. Die trifft sowohl für die Frauen als auch für die Männer zu. Je nach Studie waren entweder 94% (Minks 1992; Peschel 1998), 92% (Buttgereit 1992) oder 80% (Maier et al. 2003) der Frauen und Männer Vollzeit abhängig beschäftigt – dies ist ein im Vergleich mit anderen Studienfächern sehr hoher Wert. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei der Teilzeitbeschäftigung (die insgesamt eine sehr geringe Rolle spielt): Hier sind die Frauen leicht überrepräsentiert, während sie bei der Selbständigkeit leicht unterrepräsentiert sind (zwischen 4% und 10% sind selbstständig). Auch dieses Ergebnis gilt für alle Untersuchungen gleichermaßen. Hinsichtlich der Form der Arbeitsverträge gibt es keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern: zwischen sieben Prozent und elf Prozent der AbsolventInnen arbeiten zunächst mit Zeitverträgen, ein großer Teil dieser Zeitverträge ist im wissenschaftlichen Bereich bzw. im öffentlichen Dienst. Allerdings zeigen die Studien auch, dass ein Teil der Frauen nach einiger Zeit die Erwerbstätigkeit beendet bzw. unterbricht – in der Regel bei der Geburt eines Kindes (vgl. Peschel 1998; Maier et al. 2003). Die deutlichen Unterschiede in der Erwerbstätigkeit zehn Jahre nach dem Examen (98% der Männer und 65% der Frauen sind noch erwerbstätig) sind mit solchen Erwerbsunterbrechungen zu erklären.

Die Löhne und Gehälter der jungen WirtschaftsakademikerInnen sind im Vergleich mit anderen AbsolventInnengruppen hoch, allerdings ist im Verlauf der 1990er Jahre ein relativer Rückgang der Einstiegsgehälter für die neuen Kohorten feststellbar (vgl. Peschel 1998; Burkhardt 2001; Schröder/Reimer 2006).⁴ Dies wird im wesentlichen auf zwei Faktoren zurück geführt: zum einen ist das Angebot an ausgebildeten WirtschaftsakademikerInnen in den 1990er Jahren stark angestiegen und es kommt zu Lohnkonkurrenz, zum anderen werden inzwischen vertikal niedriger bewertete Stellen verstärkt auch mit AkademikerInnen besetzt, die dafür auch entsprechend weniger Gehalt beziehen. Das qualifikatorische *up-grading* beruflicher Positionen durch die Besetzung mit AkademikerInnen bedeutet nicht in jedem Fall auch ein *up-grading* der entsprechenden Entlohnung.

4 Ein ähnliches Ergebnis zeigt die Studie von Mayrhofer et al. 2005 für Österreich: „Die preisbereinigten Einstiegsgehälter sind in den 70er Jahren fast ein Drittel höher als in den 90er Jahren.“ (Ebd. S. 163)

Während bei den bisher angeführten Dimensionen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht allzu groß waren, klaffen zwischen Männern und Frauen sämtlichen Studien zufolge von Beginn an große Unterschiede bei den Einkommen: Bei den Essener AbsolventInnen liegen schon die Einstiegsgehälter der Frauen sechs Prozent (nur Vollzeitbeschäftigte) bis neun Prozent (Vollzeit und Teilzeit) unter denen der Männer (Peschel 1998), die HIS-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass „Männer deutlich höhere Einkommen als Frauen (beziehen), unabhängig davon, ob das Wirtschaftsstudium mit einem Universitäts- oder Fachhochschul-Diplom abgeschlossen wurde“ (Minks 1992, S. 59), allerdings ohne diese Unterschiede zu quantifizieren. Aus der ersten Kasseler Studie folgt, dass Frauen ca. 80% des Einkommens der Männer bei abhängiger Beschäftigung und nur 45% bei Selbständigkeit verdienen (Buttgereit 1992, S.109). Maier et al. (2003) konstatieren: „Demnach erzielten beim ersten Messzeitpunkt die befragten Frauen bereits ein geringeres Gehalt als Männer“ (S. 124). Dieser Gehaltsunterschied nimmt zu, je länger die AbsolventInnen erwerbstätig sind (ebd., S. 124). Je nach Studie beträgt der Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern fünf bzw. zehn Jahre nach Berufseintritt bis zu 30% (Buttgereit 1992; Burkhardt 2001).

Diese Einkommensunterschiede resultieren aus einer Reihe von Faktoren. Zu nennen wäre zunächst die unterschiedliche Arbeitszeit von Frauen und Männern, wenn sich der Vergleich auf Monats- oder Jahresgehälter bezieht. Allerdings ist angesichts der geringen Zahl Teilzeitbeschäftigter dieser Faktor relativ unbedeutend.

Wichtiger für die Einkommensunterschiede sind die Status- und Positionsunterschiede der ausgeübten Tätigkeiten. Männer und Frauen verteilen sich nicht gleichmäßig über alle Positionen und Statusgruppen. Alle Studien kommen gleichermaßen zu dem Ergebnis, dass Frauen in den Positionen „qualifizierte Angestellte mit Sachbearbeitungstätigkeiten“ weitaus häufiger beschäftigt sind als die gleich qualifizierten Männer, diese wiederum haben eher Positionen als wissenschaftliche Angestellte ohne Leitungsfunktion, oder mit mittlerer Leitungsfunktion, d.h. sie arbeiten als Projekt- oder Gruppenleiter mit Personalverantwortung. Besonders hoch ist der Anteil der Sachbearbeiterinnen unter den Fachhochschulabsolventinnen (Minks 1992, S. 45f.). Doch auch für Universitätsabsolventinnen gilt, dass sie häufiger in Sachbearbeiterinnenpositionen beschäftigt sind und seltener Personalverantwortung haben als ihre männlichen Mit-Absolventen (vgl. Burkhardt 2001). Die Unterschiede in den beruflichen Positionen werden weiter unten detaillierter dargestellt.

Die differenzierteste Studie zur Einkommensentwicklung von Wirtschafts-akademikerInnen haben Mayrhofer et al. (2005, S. 227ff.) vorgelegt. Aus ihrem Sample von AbsolventInnen der Wiener Wirtschaftsuniversität haben sie „virtuelle Zwillingspaare“ gebildet, die in den Merkmalen, die für die Karriere als relevant ermittelt wurden, *nahezu identisch* waren: Alter und Kohorte, soziale und

ökonomische Herkunft, Studienerfolg, Persönlichkeitsstruktur, berufsbezogene Motive und Persönlichkeitsmerkmale, karrieretaktisches Verhalten (d.h. Netzwerke knüpfen, eigene Fähigkeiten herausstreichen etc.). In der Kohorte der StudienabgängerInnen des Jahrgangs 1990 ergaben sich 52 Paare, die diese Merkmale nahezu perfekt erfüllten. Für diese Paare wurde nun über die folgenden zehn Jahre die Karriere- und Einkommensentwicklung analysiert. Die Ergebnisse sind eindeutig:

„Im Durchschnitt über die ersten drei Berufsjahre lassen sich keine Unterschiede hinsichtlich des Bruttojahresgehalts, der ihnen übertragenen Führungsverantwortung (...), der Zufriedenheit mit der Karriere und dem ihnen von Kollegen und Kolleginnen zugestandenem Karriereerfolg feststellen.“ (Ebd., S. 231)

Betrachtet man allerdings die weiteren Jahre, dann entwickeln sich gravierende Unterschiede im Einkommen und in der beruflichen Position. Ab dem vierten Berufsjahr nimmt der Einkommensunterschied von Jahr zu Jahr zu und erreicht im zehnten Jahr eine Differenz beim Jahresgehalt der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen von 18.000 Euro oder anders formuliert, die Frauen verdienen 72% des Gehalts der Männer (ebd., S. 234).

Die hier analysierten Paare enthalten auch Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit zur Kinderbetreuung unterbrochen hatten. Berufsunterbrechungen wegen Mutterschaft bzw. Erziehungsurlaub oder andere durch Kinderbetreuung bedingte Berufsunterbrechungen vermindern – so die übereinstimmenden Ergebnisse anderer Studien – in der Regel das Einkommen der unterbrechenden Person (vgl. Beblo/Wolf 2003). Dieser Effekt kann mit Hilfe der Humankapitaltheorie plausibel begründet werden: In der Phase der Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung setzen die Frauen ihr berufsrelevantes Humankapital nicht ein und können deswegen auch nicht an beruflichen Erfahrungen dazu gewinnen. Sie steigen also in dieser Phase in der beruflichen Position nicht weiter auf (wie die gleich qualifizierten Männer, die keine Berufsunterbrechung haben), im Gegenteil schreibt sich ihr berufsspezifisches Humankapital vermutlich sogar ab, wenn sie an den Veränderungen und Weiterentwicklungen im jeweiligen Beruf oder Betrieb in der Phase der Kinderbetreuung nicht teilnehmen. Damit kann ihr Humankapital bei Rückkehr in den Beruf „veraltet“ sein und sie werden entsprechend geringer entlohnt (vgl. ebd.).

Werden diese Berufsunterbrecherinnen aus der Analyse ausgeschlossen und wird nur die Einkommensentwicklung derjenigen verglichen, die kontinuierlich ohne Unterbrechung berufstätig waren, so geht der generelle Unterschied zwischen Frauen und Männern geringfügig von 72% auf 75% zurück, d.h. auch Wirtschaftsakademikerinnen ohne Berufsunterbrechungen verdienen zehn Jahre nach dem Berufsstart nur drei Viertel des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Die Schere geht zwischen Frauen und Männern also auch dann auseinander,

wenn die subjektiven und objektiven Bedingungen gleich waren, ein Befund, der darauf hindeutet, dass die Zuweisung beruflicher Positionen und Entwicklungsmöglichkeiten nach wie vor an das Geschlecht an sich geknüpft ist (vgl. Mayrhofer et al. 2005, S. 239ff.). Eine Schlussfolgerung aus dieser Studie lautet daher, dass Frauen unabhängig von der Berufsunterbrechung allein aufgrund des Geschlechts schlechtere Chancen haben: „Es mag zynisch klingen, aber private oder familiär bedingte Berufsunterbrechungen machen ihre Lage nur unwesentlich schlimmer“ (ebd., S. 209).

Während Mayrhofer et al. keine Analyse der ausgeübten Tätigkeiten sowie der Branchen und Wirtschaftszweige vornehmen, ist dieser Aspekt in der Studie von Schröder und Reimer (2006) mit untersucht worden. Nach ihren Analysen arbeiten Mannheimer Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit dem Schwerpunkt Betriebswirtschaft oft in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen, jedoch erklärt dies nur einen ganz geringen Anteil der Einkommensunterschiede. Arbeitsplatzmerkmale wie Qualifikationsvoraussetzungen für den Job, befristete Stelle und Arbeitszeiten (Teilzeit und/oder Überstunden) tragen zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei, allerdings ebenfalls unerwartet wenig. Die Autoren konstatieren deswegen:

„Considering that a wage gap of almost 7 percent remains even with the extensive set of variables in the analysis, there is at least some indication that female university graduates are facing wage discrimination on the German labour market. (...) Given that the introduction of the job related variables did not reduce the gender wage gap substantially it seems unlikely that the allocation of female and male graduates into different economic sectors or jobs is the mechanism behind the residual gap. Thus, it seems most likely that direct wage discrimination is the mechanism behind the earnings differential.“ (Schröder/Reimer 2006, S. 251)

Die Autoren vermuten Diskriminierungsverhalten bei Arbeitgebern aufgrund von Geschlechterstereotypen („Frauen sind weniger produktiv als Männer“) und/oder geringere Verhandlungsmacht der betreffenden Frauen. Allerdings sind die verwendeten Daten hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Tätigkeitsmerkmale noch relativ grob, so dass bei einer tiefer gegliederten Analyse vermutlich die Mechanismen der geschlechtsspezifischen Zuweisung und Zuschneidung von Tätigkeiten und Einkommen präziser erfasst werden könnten.

8.4 Qualifikationsadäquanz und Berufszufriedenheit

Die Frage, ob die WirtschaftsakademikerInnen mit den Tätigkeiten, die sie nach dem Studium ausüben, eigentlich zufrieden sind und welche Merkmale die Tätigkeiten als qualifikationsadäquat erscheinen lassen, ist nicht einfach zu beantworten. Unter den Arbeitsmarkt- und BerufsforscherInnen gibt es eine lange und

durchaus kontroverse Diskussion über die Bewertung der Qualifikationsadäquanz der jeweiligen Beschäftigung (vgl. dazu Plicht/Schreyer 2002; Schomburg/Teichler 1998).

So muss eine Diskrepanz zwischen im Studium erworbenen und in der Beschäftigung geforderten Qualifikationen nicht prinzipiell als (fachliche und qualifikatorische bzw. horizontale) Inadäquanz gewertet werden, wenn sonstige Erfolgskriterien wie Einkommen und Status den Erwartungen entsprechen. Manche AkademikerInnenberufe weisen zudem eine geringere (positionale bzw. vertikale) betriebliche Statusadäquanz auf als andere und sind außerdem historisch-gesellschaftlich variabel, andere sind dauerhafter statusadäquat wie Ärzte oder Lehrer. Zweifellos sind die wirtschaftsbezogenen Tätigkeiten zur ersten Gruppe zu zählen. Neben Berufen mit rigiden Zugangsregelungen (z.B. Apotheker oder Richter) gibt es auch so genannte „Mischberufe“ (z.B. Künstler, Versicherungsberufe), deren Zugangsregelungen weniger klar abgegrenzt sind (Abschlussadäquanz). Zu diesen eher gemischten Berufen gehören sicherlich die kaufmännischen Tätigkeiten. Hinzu kommt, dass nicht alle Kriterien adäquater Beschäftigung ausgeprägt sein müssen und zudem unterschiedlich gewichtet sein können.

Solche methodischen Abgrenzungsprobleme erschweren eine eindeutige graduelle Zuordnung zwischen beruflichem Erfolg und Misserfolg. Um dennoch die Beschäftigungsadäquanz als Erfolgskriterium von AkademikerInnen einzu beziehen, wird diese in den meisten Studien nicht nur anhand objektiver Kriterien (wie Einkommen, formale Position, Personalverantwortung, Aufstiegschancen, Statussymbole etc.), sondern auch anhand subjektiver Einschätzungen der AbsolventInnen gemessen. Diese sind zwar von anderen Faktoren (wie der Einstellung zur Erwerbsarbeit) mit beeinflusst, ermöglichen jedoch zumindest eine Darstellung der subjektiv wahrgenommenen Erfolge im Beruf. Damit kann auch dem empirisch belegten Phänomen Rechnung getragen werden, dass „Adäquatheit“ unterschiedlich aufgefasst und bewertet wird. So können z.B. BerufsanfängerInnen temporäre Einschränkungen bei Status und Einkommen in Kauf nehmen, wenn die Beschäftigung interessant und inhaltlich mit den Studienschwerpunkten konform geht (vgl. Krempkow/Pasthor o.J.).

Die vorliegenden Studien kommen alle zu einem ähnlichen Ergebnis: Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftswissenschaften sind sehr berufsorientiert, sie verfügen über ein hohes Leistungs- und Karrierebewusstsein und streben berufliche Positionen mit gutem Einkommen, mit Verantwortung, Unabhängigkeit und Selbständigkeit an (Burkhardt 2001, S. 57f.). Diese Orientierung bringen die Frauen wie die Männer, wie im vorigen Kapitel gezeigt wurde, bereits als Studierende mit und WirtschaftsabsolventInnen unterscheiden sich darin leicht von anderen Studiengängen. Über einen längeren Zeitraum von fünf Jahren betrachtet bleiben diese Orientierungen relativ stabil (Schomburg 1992, S. 212f.; Minks 1992, S. 17f.).

Allerdings existieren bei der Karriereorientierung Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Maier et al. konstatieren in ihrer Untersuchung, dass die befragten Frauen nicht nur extrinsische Indikatoren beruflichen Erfolgs anstreben (Einkommen, berufliche Positionen), sondern auch eine erfolgreiche Integration von Berufs- und Privatleben erreichen möchten. Selbst die Ehrgeizigen unter ihnen waren überzeugt davon, dass der Konflikt zwischen Beruf und Privatleben die Karriere behindert (vgl. Maier et al. 2003, S.120). Bei hoher Berufsorientierung der Frauen ist eine geringere Karriereorientierung im Vergleich zu den Männern festzustellen. Die Orientierung auf Freizeit ist dagegen bei beiden Geschlechtern relativ gleich ebenso wie das „alternative Engagement“, worunter die Autoren die Orientierung auf sinnhafte Tätigkeiten bei Verzicht auf extrinsische Anreize verstehen. Auch hier haben Männer wie Frauen zu Beginn der Berufstätigkeit gleich hohe Bestrebungen und die Unterschiede zwischen den Geschlechtern entstehen erst in Laufe der folgenden Berufsjahre: das alternative Engagement bei Männer nimmt an Bedeutung ab, bei Frauen bleibt es gleich wichtig (ebd., S. 121). Die Aufstiegserwartungen sind dagegen bei Frauen und Männern von Anfang an unterschiedlich, Frauen erwarten weniger Aufstiegsmöglichkeiten und ihre Aufstiegserwartungen nehmen im Laufe der Zeit weiter ab (ebd., S. 132f.).

Gemessen an objektiven wie subjektiven Kriterien sind die tatsächlichen Berufserfolge stark vom Geschlecht beeinflusst: In allen Studien zeigt sich, dass Frauen weniger objektiven Berufserfolg in Bezug auf die fachlich-inhaltlichen Seiten und die Statusaspekte ihrer Arbeit haben als Männer (vgl. Schomburg 1992, S. 229; Minks 1992, S. 46f.) und sie sind auch subjektiv weniger zufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Burkhardt (2001) findet ähnliche Ergebnisse: Nach ihrer Analyse haben Frauen seltener als Männer die Möglichkeit, das Erlernte berufspraktisch umzusetzen – ein Phänomen, das nicht nur zu Beginn des Berufslebens auftritt, sondern auch noch viele Jahre später (ebd., S. 61). Viele junge WirtschaftsakademikerInnen beginnen ihre berufliche Karriere zwar als SachbearbeiterInnen, viele der Frauen bleiben jedoch in diesen Positionen. Zudem haben sie deutlich seltener Personalverantwortung. Auch die Studie von Buttgerit (1992) zeigt deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den Tätigkeiten und Positionen: Frauen haben, verglichen mit den gleich qualifizierten Männern, weniger wissensintensive Aufgaben, weniger umfangreiche Vorbereitungen, weniger Zusammenarbeit mit Kunden, weniger Kontakt mit vielen Personen (ebd., S. 114). Minks (1992) stellt insbesondere bei den Fachhochschulabsolventinnen hohe Anteile von Sachbearbeiterinnen-Tätigkeiten fest und konstatiert große berufliche Unzufriedenheit der jungen Frauen bei den Merkmalen Aufstiegschancen, Inhalte der beruflichen Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Er kommt zu dem Schluss:

„Eine Reihe von Anzeichen spricht (...) für die Vermutung, dass die geringe Zufriedenheit von Wirtschaftsabsolventinnen mit FH-Diplom tatsächlich schlechteren, weniger gesicherten und weniger angemessenen beruflichen Positionen geschuldet ist.“ (Minks 1992, S. 54)

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede treffen der Studie von Maier et al. (2003) zufolge nicht nur für FachhochschulabsolventInnen zu, da ihr Untersuchungssample ausschließlich aus UniversitätsabsolventInnen bestand. Das Ergebnis entspricht jedoch dem von Minks. Auch sie konstatieren, dass schon der Berufseinstieg Frauen nicht so gut gelingt wie Männern, das Gehalt ist bereits zu Beginn niedriger. Frauen haben niedrigere Aufstiegserwartungen und eine geringere Karriereorientierung – die schlechteren beruflichen Positionen könnten also auch das Ergebnis von Selbstselektion sein. Geschlechtsspezifische Unterschiede verschärfen sich allerdings durch individuelle Laufbahnerfahrungen und Sozialisationsprozesse:

„(...) die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Gehalt, bei der Aufstiegserwartung, bei der Karriereorientierung und beim alternativen Engagement sind nicht Kohorteneffekten oder stabilen Niveauunterschieden zuzuschreiben, sondern differenziellen Entwicklungen bei Frauen und Männern. Die Erfahrungen im beruflichen Umfeld können – wie sich bei der Entwicklung des alternativen Engagements erwiesen hat – sogar dort eine Kluft zwischen Frauen und Männern entstehen lassen, wo es vorher keine Unterschiede gab. Inwieweit die Belohnungssysteme und Strukturen in Organisationen dazu beitragen oder eine bei Frauen und Männern gegensätzlich gerichtete Spirale sich selbst erfüllender Propherzeiungen, wurde hier nicht überprüft. Gleichwohl wird deutlich, dass der Perpetuierung von geschlechtsspezifischen Unterschieden im beruflichen Kontext nicht allein in der vorberuflichen Sozialisation zu begegnen ist.“⁵ (Ebd., S. 125)

Auch die Wiener AbsolventInnen-Studie (Mayrhofer et al. 2005) zeigt deutlich, dass die subjektiven und objektiven Karriereerfolge von Männern und Frauen differieren, wobei Männer in höherem Maße objektive Erfolgskriterien erreichen als Frauen (50% zu 25%, S. 44f.). Interessanterweise zeigt die Untersuchung, dass sich Frauen und Männer bei dem zentralen Persönlichkeitsmerkmal, das eine Karriere positiv begünstigt, nämlich der Führungsmotivation, kaum unterscheiden. Allerdings nehmen trotz dieser gleichen Ausgangsbedingungen mehr Männer Führungspositionen ein als Frauen und umgekehrt gilt: Hat eine Frau eine Führungsposition inne, ist dies in der Regel mit einer ausgeprägten Füh-

5 Diese Position wird auch von anderen Autoren vertreten. So konstatiert Teichel (2003), dass es die Aufgabe des Beschäftigungssystems und der Beschäftigungspolitik sei, sich mit den Barrieren gegenüber einem Berufserfolg von Absolventinnen auseinanderzusetzen, nicht aber die Aufgabe der Hochschulen (ebd., S. 158).

rungsmotivation verknüpft. Bei der Analyse der Rolle von Persönlichkeitsmerkmalen kommen die Autoren zu der Schlussfolgerung, dass

„Unterschiede zwischen den Geschlechtern weitaus bedeutsamer ausfallen als der Einfluss der Persönlichkeit. Wenn hier von Unterschieden zwischen den Geschlechtern gesprochen wird, so sind damit eben keine Unterschiede in der Persönlichkeit gemeint, sondern Unterschiede darin, wie ihnen im beruflichen Umfeld begegnet wird. Während Männer auch ohne eine hohe Führungsmotivation Führungsverantwortung übertragen bekommen, gehen Frauen entweder leer aus oder müssen über eine extreme Führungsmotivation verfügen, um sich nach oben zu kämpfen. Ähnliches gilt auch für das Gehalt.“ (Mayrhofer et al. 2005, S. 75)

Wie weiter vorne angeführt wurde, haben die in der Wiener Studie konstruierten „virtuellen Zwillinge“ das gleiche Alter, eine ähnliche soziale Herkunft, sie unterscheiden sich nicht im Studienerfolg, ihre berufsbezogenen Motive und Persönlichkeitsmerkmale sind gleich und ihr karrieretaktisches Verhalten⁶ ist ebenfalls ähnlich – und dennoch zeigen sich schon drei Jahre nach dem Berufseintritt wesentliche geschlechtsbezogene Unterschiede:

„Je länger die Karriere dauert, desto mehr lassen die Männer die Frauen hinter sich zurück (...). Die Schere zwischen Männern und Frauen geht im Hinblick auf die objektiven Erfolgsmaße der Karriere dramatisch auseinander.“ (Ebd., S. 233)

Bemerkenswert ist aber auch, dass die subjektiven Einschätzungen zwischen den Frauen und Männern kaum voneinander abweichen. Obwohl die Frauen objektiv weniger Karriere gemacht haben, sind sie subjektiv mit dem erreichten Status zufrieden und schätzen sich selbst als erfolgreich ein. Ob Frauen und Männer mit der bisherigen beruflichen Entwicklung und der erreichten Position zufrieden sind, hat viel damit zu tun, was sie jeweils erwartet haben. Diese Erwartungen werden natürlich von gesellschaftlichen Normen mitbestimmt und so scheint es, dass die geringeren Karriereerwartungen der Frauen dazu beitragen, dass sie trotz objektiv geringerer beruflicher Positionen genauso zufrieden sind wie die Männer. Es ist zu vermuten, dass sie ihren beruflichen Erfolg nicht an dem gleich qualifizierter Männer messen, sondern andere Frauen in ähnlicher Situation als Maßstab heranziehen (Mayrhofer et al. 2005, S. 235). Die Studie meint belegen zu können:

„(...) wie subtil und in vielen kleinen Schritten nach und nach Unterschiede entlang der Dimension Männlichkeit und Weiblichkeit erzeugt werden, die über zunehmend auseinander driftende berufliche Rollenmuster zu einer ebenso auseinander driftenden Entlohnung führen. Dabei verläuft der Prozess nicht platt und

6 Darunter wird das Verhalten in betrieblichen mikropolitischen Prozessen verstanden, d.h. Selbstinszenierung, Selbstmanagement, Networking etc. (vgl. Mayrhofer 2005, S. 78ff.).

leicht durchschaubar, so dass Männer, weil sie Männer sind, ganz einfach mehr Gehalt bekommen. Im Gegenteil: Es wird scheinbar rational begründbar nur die ‚Leistung‘ bezahlt, Frauen werden aber zunehmend mit weniger angesehenen Arbeiten betraut. Bereits nach kurzer Zeit hat der Kollege mit der gleichen Anzahl an Berufsjahren mehr Erfahrung in der Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung oder Ähnliches. Damit verstärken sich minimale Unterschiede z.B. in der Zuweisung von Aufgaben zunächst langsam, aber dann lawinenartig.“ (Ebd., S. 241).

8.5 Geschlechtsspezifische Muster der Berufseinmündung

Die vorliegenden AbsolventInnenstudien lassen sich in drei zentralen Ergebnissen zusammenfassen:

- Die rasch wachsende Zahl von Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge wurde in den 1980er und 1990er Jahren weitgehend problemlos in den Arbeitsmarkt integriert. Diese Integration wurde positiv begünstigt durch die Offenheit des Berufsfelds kaufmännischer Tätigkeiten in vertikaler und horizontaler Hinsicht. Weder gibt es klar strukturierte Berufseinmündungsprozesse, noch klar definierte Tätigkeitsfelder und/oder Positionen, die akademisch ausgebildete Ökonominnen und Ökonomen einnehmen. Diese Offenheit beinhaltet auch ein *up-grading* bestimmter kaufmännischer Positionen, die nun mit AkademikerInnen besetzt werden (können), während sie früher mit geringer qualifizierten Beschäftigten besetzt waren, ohne dass dies auch ein *up-grading* der Entlohnung nach sich gezogen hat.
- Die gleich qualifizierten Frauen und Männer machen schon bei der Berufseinmündung unterschiedliche Erfahrungen: Die Frauen haben nach den meisten Studien geringere Berufserfolge als die Männer, sowohl in Bezug auf den Übergang in den Beruf und auf die vertikale Dimension der Beschäftigungssituation (Status, adäquate Beschäftigung und Einkommen) als auch in Bezug auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Unterschiede zeigen sich besonders prononciert in den nicht unerheblichen Einkommensunterschieden, teilweise schon zu Beginn, teilweise erst nach einigen Jahren der Berufstätigkeit. Auch wenn Erwerbsunterbrechungen und die Beschäftigung in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen berücksichtigt werden, bleiben die Einkommensunterschiede bestehen.
- Die Humankapitalausstattung der männlichen und weiblichen Absolventen war gleich (zum Teil hatten die Frauen sogar bessere Abschlüsse) und bei den individuellen beruflichen Einstellungen der AbsolventInnen wurden nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede ermittelt. Daraus ist zu schlie-

ßen, dass die ungleichen Chancen der Frauen weniger das Ergebnis von Unterschieden zwischen den Männern und Frauen selbst waren, als vielmehr von betrieblichen Einstellungs-, Personal- und Organisationspolitiken bestimmt werden. Zur Erklärung der Unterschiede rücken deswegen Fragen nach dem *doing gender* in Organisationen in den Mittelpunkt des Interesses: nach dem berufsbezogenen Verhalten von Frauen und Männern wie auch nach Belohnungssystemen, Strukturen und Netzwerken in diesen Organisationen.

Die referierten Ergebnisse der AbsolventInnen-Studien beleuchten die Situation in der Berufseinmündung. Die berufliche Position aller WirtschaftsakademikerInnen wird sich – so die Vermutung – von der der AbsolventInnen in so fern unterscheiden, als auf dem Arbeitsmarkt nicht nur die jungen, gerade examinierten Gruppen beschäftigt sind, sondern auch ältere und berufserfahrenere Kohorten. Zu vermuten ist, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede über alle WirtschaftsakademikerInnen betrachtet größer sein werden als bei den Jungen, da unter den Älteren nicht nur generell weniger Frauen waren, sondern darüber hinaus ein Teil der Frauen wegen Kinderbetreuung aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sein wird und/oder nach einer Erwerbsunterbrechung wieder in Beschäftigung zurück gekehrt ist. Stärker als bei den AbsolventInnen müssten sich die Geschlechterdifferenzen, die sich im Lebens- und Berufsverlauf herausbilden, in den Daten niederschlagen. Zugleich wird zu prüfen sein, ob die erwähnten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bei der Analyse sichtbar werden – von den AbsolventInnenstudien hat keine diese Unterscheidung getroffen.

9. WirtschaftsakademikerInnen auf dem Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren

9.1 Methodische Vorbemerkungen

In diesem Kapitel geht es um die generelle Entwicklung der Arbeitsmarktsituation von WirtschaftsakademikerInnen in den 1990er Jahren. Im Blickpunkt steht die Beschäftigungssituation aller Erwerbsspersonen, die ein betriebswirtschaftliches, wirtschaftswissenschaftliches oder volkswirtschaftliches Studium an einer Universität, Gesamt- oder Fachhochschule abgeschlossen haben.¹ Eine detaillierte empirische Analyse dieser Beschäftigtengruppe lag bisher nicht vor: Während Studium und Berufseinmündung von AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge relativ gut auch nach Geschlecht dokumentiert sind, fehlen vergleichbare Studien zur beruflichen Situation von WirtschaftsakademikerInnen. Eine Begründung für die geringe Aufmerksamkeit, die die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung den WirtschaftsakademikerInnen bisher geschenkt hat, kann darin liegen, dass sie eine vergleichsweise „unproblematische“ Arbeitsmarktgruppe waren. Aber auch die Unschärfe des Berufsbildes, also die Heterogenität möglicher Arbeitsgebiete sowie die Schwierigkeit, die verschiedenartigen Tätigkeiten bestimmten Berufsklassifikationen oder -gruppen zuzuordnen, ist eine mögliche Erklärung. Eine erste Datenaufbereitung, welche die Situation von Wirtschaftswissenschaftlerinnen auch nach der Berufseinmündungsphase darstellt, erfolgte 1994 (vgl. Schmitt 1994). Schmitt zieht in ihrer Analyse, deren Anliegen es ist, einen Überblick zum beruflichen Status Quo zu geben, verschiedene Datenquellen heran. Sie nutzt AbsolventInnenstudien ebenso wie Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Die Auswertung bleibt insgesamt sehr allgemein, da die herangezogenen Datensätze widersprüchlich waren und ermöglicht keine empirisch fundierten Aussagen zur horizontalen und vertikalen Segregation (vgl. ebd., S. 166, 177).

1 Studienabschlüsse wie beispielsweise Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftspädagogik und Wirtschaftsmathematik enthalten auch wirtschaftswissenschaftliche Ausbildungsbestandteile (vgl. Borchard 2002, S. 10), wir haben unsere Auswertung aber auf die oben genannten Studienfächer begrenzt.

Im Folgenden werden ebenfalls Daten des Mikrozensus verwendet.² Durch die Aufbereitung der Mikrozensusdaten war es uns möglich, eine differenzierte Analyse der Beschäftigungssituation von erwerbstätigen WirtschaftsakademikerInnen nach Berufsgruppen sowie nach Art des Hochschulabschlusses zu erstellen. Darüber hinaus konnten noch zahlreiche andere Aspekte untersucht werden, so z.B. Stellung im Beruf und im Betrieb, überwiegend ausgeübte Tätigkeit oder Arbeitszeit sowie Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Die Analyse der Beschäftigungssituation nach Geschlecht zeigt außerdem auf, wo es zur Feminisierung einstmals männlich dominierter Tätigkeiten gekommen ist, wo Männer nach wie vor „unter sich“ sind und – last but not least – wie sich die Einkommenssituation darstellt.

9.2 Expandierende Beschäftigungsmöglichkeiten – niedrige Arbeitslosigkeit – steigende Frauenanteile

Die Zahl der erwerbstätigen WirtschaftsakademikerInnen hat in den 1990er Jahren stark zugenommen und betrug im Jahr 2000 gut 620.000 – davon rund 114.000 aus den neuen Bundesländern. Dieser Anstieg der Erwerbstätigkeit mit einem Plus von fast 30% liegt weit über der allgemeinen Zunahme der Erwerbstätigenzahlen von 4% im gleichen Zeitraum (Statistisches Bundesamt Lange Reihe zum Arbeitsmarkt) und signalisiert einen steigenden „Akademisierungsgrad“ der Erwerbstätigen. Im Jahr 2000 waren 1,6% aller Erwerbstätigen WirtschaftsakademikerInnen und von allen erwerbstätigen AkademikerInnen waren 12,3% WirtschaftsakademikerInnen.

WirtschaftsakademikerInnen sind bezogen auf Gesamtdeutschland mehrheitlich Männer, der Frauenanteil ist innerhalb von sieben Jahren aber deutlich von 28% auf 33% gestiegen. Damit liegt der Frauenanteil nur noch wenig unter dem anderer AkademikerInnengruppen.³ Im Vergleich mit allen anderen Akademikerinnen haben die Frauen mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Studium eine überdurchschnittlich hohe Beschäftigtenquote. Wird eine wöchentliche Ar-

2 Seit 1997 überlässt das Statistische Bundesamt der Wissenschaft die Mikrozensusdaten als *Scientific Use Files*. Zum Zeitpunkt der vorliegenden Analyse (2002) lagen erst wenige Mikrozensusjahrgänge in der aufbereiteten Form als *Scientific Use Files* vor. Für das Projekt wurden die Jahre 1993, 1995-1998 und 2000 bereitgestellt und analysiert. Die Auswertung der Datensätze erfolgte mit SPSS.

3 Bei der Umschreibung „andere AkademikerInnen“ handelt es sich um eine Sammelgruppe, in der alle Studienfachrichtungen zusammengefasst wurden – ausgenommen Betriebs- und Volkswirtschaftslehre. Im Jahr 1993 gab es im Bundesgebiet 3,7 Millionen „andere“ erwerbstätige AkademikerInnen mit einem Frauenanteil von 32%; im Jahr 2000 waren es 4,4 Millionen und ein Frauenanteil von 35%.

beitszeit von 15 und mehr Stunden zu Grunde gelegt, betrug sie im Jahr 2000 79% und lag damit sechs Prozentpunkte über der Quote bei allen anderen Akademikerinnen. Hier bestätigt sich ein Befund, den auch schon die Studierenden- und AbsolventInnenstudien zeigten: die Ökonominen haben eine hohe Erwerbsneigung, sie sind stärker als andere akademisch qualifizierte Frauen in den Arbeitsmarkt integriert. Die Beschäftigtenquote der Männer war erwartungsgemäß höher, sie lag bei etwa 89% und unterschied sich damit kaum von der Quote bei allen anderen Akademikern. Die in den 1990er Jahren steigende Zahl an Erwerbstätigen und die hohe Beschäftigtenquote der WirtschaftsakademikerInnen ist vor allem Ausdruck der positiven Arbeitsmarktsituation. Trotz steigender AbsolventInnenzahlen fanden WirtschaftsakademikerInnen offensichtlich recht problemlos Aufnahme in Beschäftigungsverhältnisse. Dies zeigt auch die fachbezogene Arbeitslosenquote, die durchgehend ein sehr niedriges Niveau von unter 4% aufwies (vgl. Borchardt 2002, S. 4f.; ISA 2007). Die Frauen hatten dabei immer eine etwas höhere Arbeitslosenquote als die Männer – ein Phänomen, das nicht nur typisch ist für die WirtschaftsakademikerInnen, sondern für alle akademischen Fächergruppen beobachtet werden konnte. Im Vergleich der Fächergruppen rangierten die Arbeitslosenquoten von Wirtschaftsakademikerinnen im mittleren Feld. Niedrigere Arbeitslosenquoten hatten z.B. Frauen mit einem medizinischen oder einem Lehramtsstudium; im Durchschnitt höhere Quoten waren in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen sowie in den sozial- und kulturwissenschaftlichen Fächern zu verzeichnen (vgl. Schreyer 1999).

Tab. 24: *Erwerbstätige WirtschaftsakademikerInnen von 1993 bis 2000*

Jahr	WirtschaftsakademikerInnen			davon Universitätsabschluss			davon Fachhochschulabschluss		
	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Frauen NBL ¹	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Frauen NBL	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Frauen NBL
1993	480.130	28%	52%	297.798	28%	51%	182.332	29%	57%
1995	538.294	30%	55%	315.722	28%	51%	222.571	32%	64%
1996	597.474	31%	54%	343.349	29%	50%	254.125	33%	68%
2000	620.087	33%	58%	306.637	30%	53%	313.449	37%	63%

1 NBL = Neue Bundesländer

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1993, 1995, 1996 und 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

Wie Tabelle 24 zeigt, sind es vor allem die WirtschaftsakademikerInnen mit einem Fachhochschulabschluss, die auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung gewonnen haben. Während 1993 noch fast 300.000 Erwerbstätige einen Universitätsabschluss und nur 182.000 einen Fachhochschulabschluss hatten, betrug das Verhältnis von Fachhochschul- zu Universitätsabschluss im Jahr 2000 inzwischen Eins zu Eins. Die ständig steigende Zahl von Erwerbstätigen mit Fach-

hochschulabschluss kompensiert sogar einen Rückgang der Erwerbstätigen mit Universitätsabschluss. Vor allem die Frauen hatten etwas häufiger einen Fachhochschul- als einen Universitätsabschluss; in der Gruppe der Männer verhielt sich dies genau umgekehrt. Absolut gesehen gab es mehr erwerbstätige Wirtschaftsakademikerinnen mit einem Fachhochschul- als mit einem Universitätsabschluss: 115.000 Wirtschaftsakademikerinnen mit Fachhochschulabschluss standen knapp 92.000 Wirtschaftsakademikerinnen mit Universitätsabschluss gegenüber. Bei den WirtschaftsakademikerInnen mit Fachhochschulabschluss stieg der Frauenanteil wesentlich stärker als bei den WirtschaftsakademikerInnen mit Universitätsabschluss.

Ein Vergleich mit allen anderen AkademikerInnen macht die Ausnahmestellung des Fachhochschulstudiums gerade für Ökonominnen deutlich: nur ein Drittel aller anderen Akademikerinnen verfügte im Jahr 2000 im Vergleich zu gut der Hälfte aller Wirtschaftsakademikerinnen über einen Fachhochschulabschluss. Wie schon in den vorangegangenen Kapiteln erwähnt, hatten wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge an Fachhochschulen seit ihrer Etablierung einen höheren Frauenanteil als die entsprechenden Studiengänge an Universitäten. Die daraus resultierenden hohen Absolventinnenzahlen schlagen sich heute in einer entsprechend veränderten Zusammensetzung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten nieder (vgl. Borchardt 2002, S. 41).

Auch im Jahr 2000 bestehen zwischen den alten und den neuen Bundesländern große geschlechtsspezifische Unterschiede. Wie vorne ausgeführt, waren die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge in der DDR stark mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den Studierenden betrug noch Ende der 1980er Jahre fast 70% (siehe Kapitel 7). Dies spiegelt sich bis in die jüngste Vergangenheit auf dem Arbeitsmarkt wider. In den 1990er Jahren war in den neuen Bundesländern mehr als die Hälfte der erwerbstätigen WirtschaftsakademikerInnen weiblich. Ganz anders in den alten Bundesländern: Hier lag der Frauenanteil 1993 bei 22%, 2000 bei 28%.

Tabelle 25 zeigt die Alterseffekte der steigenden Zahl von AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt. Während in den alten Bundesländern die Frauenanteile an den Studierenden langsam zunahm und erst die jüngsten Altersgruppen als geschlechtergemischte Kohorten zu bezeichnen sind, traten in der DDR schon in den 1980er Jahren gemischte Gruppen in das Erwerbsleben ein und dieser Effekt ist bis heute in den Beschäftigtendaten sichtbar. Selbst in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen betrug der Frauenanteil im Jahr 2000 noch 50%. Nur bei den über 60-Jährigen war der Frauenanteil extrem niedrig – mit Sicherheit eine Folge der intensiven Frühverrentungspolitik seit der Wiedervereinigung, die für Frauen niedrigere Altersgrenzen vorsah als für Männer.

Tab. 25: WirtschaftsakademikerInnen nach Altersgruppen im Jahr 2000

Alter	WirtschaftsakademikerInnen Bundesgebiet		WirtschaftsakademikerInnen Neue Bundesländer	
	gesamt	Anteil Frauen	gesamt	Anteil Frauen
20 bis 29 Jahre	77.218	46%	11.228	62%
30 bis 39 Jahre	261.848	36%	36.493	62%
40 bis 49 Jahre	165.499	34%	41.422	61%
50 bis 59 Jahre	97.264	22%	22.531	50%
60 bis 69 Jahre	18.257	7%	2.679	12%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

WirtschaftsakademikerInnen sind eine im Durchschnitt junge Erwerbstätigen-
gruppe. Gut die Hälfte von ihnen war im Jahr 2000 unter 40 Jahre alt, von den
Männern waren dabei 51%, von den Frauen sogar 62% unter 40 Jahre alt. Bei
allen anderen AkademikerInnen war die Altersgruppe der unter 40-Jährigen
ebenfalls stark vertreten, lag aber einige Prozentpunkte unter dem Anteil der
WirtschaftsakademikerInnen. Der rasche Anstieg der Erwerbstätigkeit in kauf-
männischen Berufen in den 1990er Jahren war ganz besonders für Berufsanfän-
gerInnen positiv und hat zur Verjüngung der Altersstruktur in dieser Berufs-
gruppe beigetragen (vgl. Borchardt 2002, S. 46; Gleiser 1999, S. 42ff.). Vor al-
lem aber verdeutlicht die Geschlechterzusammensetzung in den Altersgruppen
der unter 40-Jährigen den gestiegenen Frauenanteil bei den AbsolventInnen
wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge.

Die erwerbstätigen WirtschaftsakademikerInnen arbeiten überwiegend in
einem unbefristeten Vollzeitverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit von
32 Stunden und mehr. Nur 2% der Männer, aber immerhin 17% der Frauen ga-
ben im Jahr 2000 an, im Durchschnitt kürzer gearbeitet zu haben. Die Wirt-
schaftsakademikerinnen aus den neuen Bundesländern arbeiteten insgesamt
noch weniger in Teilzeit als die Wirtschaftsakademikerinnen aus den alten Bun-
desländern. Im Vergleich der Wirtschaftsakademikerinnen mit allen anderen
Akademikerinnen zeigt sich, dass Vollzeitbeschäftigung bei den Wirtschaftsaka-
demikerinnen eine sehr viel größere Verbreitung hat als bei anderen Akademi-
kerinnen. Der Teilzeitanteil von 17% liegt 10 Prozentpunkte unter dem Teilzeit-
anteil bei allen anderen Akademikerinnen.

Dennoch ist auch für unsere Untersuchungsgruppe festzustellen, dass Teil-
zeitbeschäftigung an Bedeutung gewonnen hat: Anfang 1993 waren nur 3% aller
WirtschaftsakademikerInnen in Teilzeit beschäftigt, im Jahr 2000 waren es 7%.
Der Teilzeitanteil stieg in diesem Zeitraum sowohl bei den Männern als auch bei
den Frauen – bei letzteren jedoch überproportional. Die höchste Teilzeitquote

bestand im Jahr 2000 in der Gruppe der 30- bis 39-jährigen Wirtschaftsakademikerinnen.

Damit setzt sich auch bei diesen Beschäftigten ein allgemeiner Trend langsam durch: die Etablierung der Teilzeitarbeit als stabile Form der Erwerbsbeteiligung, insbesondere der Frauen. Teilzeit ist in den 1990er Jahren für alle Beschäftigtengruppen wichtiger geworden; die generelle Teilzeitquote stieg von 12 auf über 20%. Für diesen Anstieg ist vor allem die Teilzeitbeschäftigung der Frauen in Westdeutschland verantwortlich. Die Quote betrug hier im Jahr 2000 42%, 1991 lag sie noch bei 34%. Die Teilzeitquote der Frauen in Ostdeutschland lag durchgängig fast 20 Prozentpunkte darunter (vgl. Bothfeld et al. 2005, S. 138).

Tab. 26: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Arbeitszeit und Altersgruppen im Jahr 2000

	20-29 Jahre		30-39 Jahre		40-49 Jahre	
	m ¹	w ¹	m	w	m	w
Anteil Teilzeit (15 bis 31 Stunden pro Woche)	5%	5%	2%	20%	1%	19%
Anteil Vollzeit (≥ 32 Stunden pro Woche)	95%	95%	98%	80%	99%	81%

1 m = männlich; w = weiblich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

Erwerbstätigenquoten, Verteilung der Arbeitszeit und demografische Daten wie Alter und Studienabschlüsse erlauben nur wenige Rückschlüsse auf die Qualität der Erwerbstätigkeit von Wirtschaftsakademikerinnen. Bisher konnte gezeigt werden, dass die Frauenanteile bei den erwerbstätigen WirtschaftsakademikerInnen in den 1990er Jahren deutlich gestiegen sind, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern gibt. In den neuen Bundesländern, in denen nur etwa ein Fünftel aller WirtschaftsakademikerInnen beschäftigt ist, handelt es sich um eine geschlechtsgemischt besetzte und nicht – wie in den alten Bundesländern mit knapp 28% Frauen im Jahr 2000 – um eine von Männern dominierte Berufsgruppe. Vor allem durch die Beschäftigung von jüngeren Wirtschaftsakademikerinnen und Fachhochschulabsolventinnen hat sich die Geschlechterbalance etwas verschoben. Wirtschaftsakademikerinnen haben im Vergleich mit anderen Erwerbstätigengruppen eine hohe Beschäftigten- und niedrige Arbeitslosenquote, auch die Teilzeitquote befindet sich auf einem niedrigen Niveau. Das bedeutet, dass sich die Beschäftigungszuwächse der Frauen in den 1990er Jahren nur unwesentlich über die Ausweitung von Teilzeitarbeit vollzogen haben. Wirtschaftsakademikerinnen und Wirtschaftsaka-

demiker konnten offenbar gleichermaßen von der für sie zumeist günstigen Arbeitsmarktsituation profitieren.

In welchen Sektoren, Wirtschaftszweigen, Berufen und betrieblichen Positionen und zu welchem Einkommen WirtschaftsakademikerInnen arbeiten und welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen, soll nachfolgend beleuchtet werden. Die Verteilung nach Sektoren, Branchen und Berufen zeigt den Grad der horizontalen Segregation, die betriebliche Position den der vertikalen Segregation. Die Einkommensstruktur schließlich kann nicht nur das Ausmaß der unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf die zuvor genannten Bereiche ausdrücken, sondern auch auf die Ungleichbehandlung vergleichbar qualifizierter Männer und Frauen hinweisen.

9.3 Horizontale und vertikale Segregation und Einkommensunterschiede

Wirtschaftsakademikerinnen sind häufiger angestellt und seltener selbständig als Wirtschaftsakademiker. Während sich der Anteil der Selbständigen bei den Frauen in 1990er Jahren kaum verändert hat, ist er bei den Männern in diesem Zeitraum deutlich gestiegen (1993: 15%; 2000: 19%). Wird der akademische Grad als Strukturkriterium einbezogen, waren Wirtschaftsakademikerinnen mit Universitätsabschluss etwas häufiger selbständig als Wirtschaftsakademikerinnen mit Fachhochschulabschluss. Auffällig ist der insgesamt niedrigere Selbständigenanteil von Wirtschaftsakademikerinnen im Vergleich mit allen anderen Akademikerinnen (2000: 8% zu 13%). Die Verbeamtung ist für unsere Untersuchungsgruppe nur von geringer Bedeutung: der Anteil der BeamtInnen betrug für beide Geschlechter kontinuierlich 9% oder 10%. Die Stellung im Beruf variiert erheblich in Abhängigkeit vom tatsächlich ausgeübten Beruf: so wiesen WirtschaftsakademikerInnen der Berufsgruppe „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ überdurchschnittlich hohe Selbständigenanteile auf, WirtschaftsakademikerInnen der Berufsgruppe „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“ dagegen relativ hohe Anteile an BeamtInnen. Die übergroße Mehrheit der ÖkonomenInnen arbeitet jedoch, wie es zu erwarten war, als Angestellte.

Sektoral betrachtet waren WirtschaftsakademikerInnen in den 1990er Jahren vor allem im Dienstleistungsbereich beschäftigt. Der Frauenanteil in diesem Wirtschaftssektor betrug im Jahr 2000 34%. Aber auch die Industrie war für WirtschaftsakademikerInnen eine wichtige Arbeitgeberin – der Frauenanteil lag hier bei 29%. Die Land- und Forstwirtschaft, die für WirtschaftsakademikerInnen insgesamt eine absolut untergeordnete Rolle einnimmt, wies mit knapp 60% einen sehr hohen Frauenanteil auf. Insgesamt zeigen sich, wie auch Abbildung 2 zu entnehmen ist, bei der Verteilung der WirtschaftsakademikerInnen auf die

Sektoren Industrie, Dienstleistungen und Landwirtschaft kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

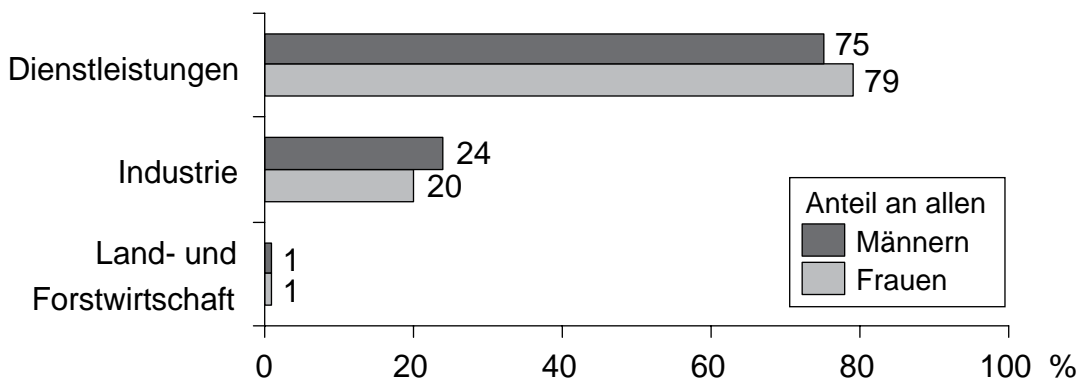
Tab. 27: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Stellung im Beruf und ausgewählten Berufsgruppen im Jahr 2000

Stellung im Beruf	WirtschaftsakademikerInnen			davon „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“			davon „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“		
	gesamt	m ¹	w ¹	gesamt	m	w	gesamt	m	w
Angestellte	453.965	70%	80%	129.034	72%	76%	74.609	77%	85%
Selbständige	95.527	19%	8%	43.133	26%	20%	1.629	3%	1%
Beamte	61.696	10%	9%	3.756	2%	3%	15.863	20%	14%
ArbeiterInnen	7.514	1%	3%	0	0%	0%	0	0%	0%
Sonstige	1.385	0%	0%	380	0%	1%	160	0%	1%

1 m = männlich; w = weiblich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

Abb. 2: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen auf Wirtschaftssektoren im Jahr 2000 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

Erst der Blick auf die feinere Gliederung nach Wirtschaftszweigen macht die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der WirtschaftsakademikerInnen sichtbar: Sie sind in allen Wirtschaftszweigen vertreten, wobei die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und das verarbeitende Gewerbe eine besonders große Rolle spielen. Wie Tabelle 28 zeigt, arbeiteten in diesen beiden Wirtschaftszweigen im Jahr 2000 knapp 40% aller WirtschaftsakademikerInnen. Die Frauenanteile differieren je nach Branche beträchtlich. Sie lagen im Jahr 2000 im verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Handel, Instandhaltung, Reparatur sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an allen WirtschaftsakademikerInnen von 33%; in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen waren die Frauenanteile dagegen

überdurchschnittlich hoch. Nur im Segment der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, in dem absolut und relativ gesehen die meisten Wirtschaftsakademikerinnen arbeiteten, entsprach der Frauenanteil auch dem durchschnittlichen Frauenanteil.

Tab. 28: *WirtschaftsakademikerInnen nach Wirtschaftssektoren und -zweigen im Jahr 2000*

	Wirtschafts- akademikerInnen	Frauenanteil gesamt	Frauenanteil NBL
<i>Wirtschaftssektoren</i>			
Dienstleistungen ¹	474.197	34%	60%
Industrie ²	143.572	29%	53%
Land- und Forstwirtschaft ³	2.318	59%	49%
<i>Wirtschaftszweige</i>			
unternehmensbezogene Dienstleistungen	127.130	33%	58%
verarbeitendes Gewerbe	118.023	28%	51%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	81.853	30%	59%
personenbezogene Dienstleistungen	78.880	40%	64%
sonstige Wirtschaftszweige ⁴	78.596	34%	55%
öffentl. Verw., Sozialvers., Verteidigung, private Haushalte	69.809	46%	73%
Handel, Instandhaltung, Reparatur	65.796	27%	36%

1 Erwerbstätige in „Handel, Instandhaltung, Reparatur“, „Verkehr- und Nachrichtenübermittlung“, „Kredit- und Versicherungsgewerbe“, „Gastgewerbe“, „Grundstücks- und Wohnungswesen“, „unternehmensbezogene Dienstleistungen“, „personenbezogene Dienstleistungen“, „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung, private Haushalte“.

2 Erwerbstätige in „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“, „verarbeitendes Gewerbe“, „Energie- und Wasserversorgung“, „Baugewerbe“.

3 Erwerbstätige in „Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei“.

4 Sammelkategorie für Wirtschaftszweige, in denen jeweils deutlich weniger als 5% aller WirtschaftsakademikerInnen tätig sind.

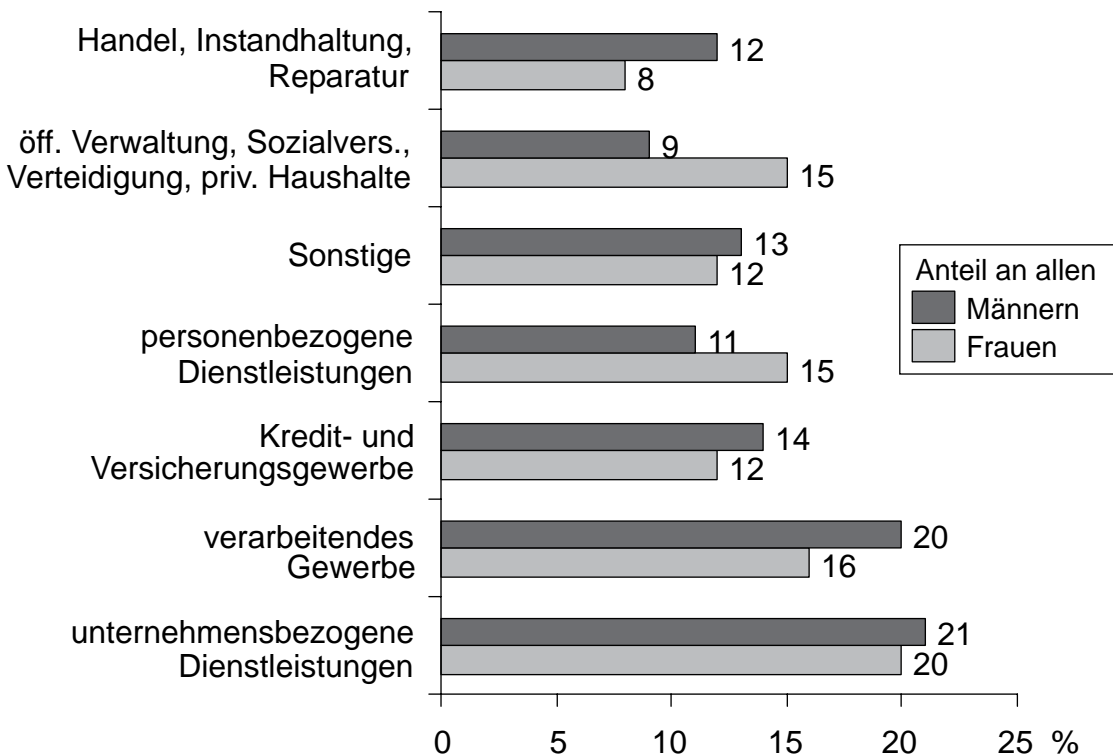
NBL = Neue Bundesländer; öffentl. Verw. = öffentliche Verwaltung; Sozialvers. = Sozialversicherung

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

Anders als bei der Verteilung der WirtschaftsakademikerInnen auf die Wirtschaftssektoren gibt es etwas größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Verteilung auf die feiner gegliederten Wirtschaftszweige: für beide Geschlechter war der wichtigste Beschäftigungsbereich die „unternehmensbezogenen Dienstleistungen“. Unterschiede gibt es bei den anderen Wirtschaftszweigen, wobei sich die Wirtschaftsakademikerinnen im Jahr 2000 stärker auf die „öffentliche Verwaltung“ und die „personenbezogenen Dienstleistungen“ konzentrierten, während die Männer häufiger in „Handel, Instandhaltung und Reparatur“ sowie im „verarbeitenden Gewerbe“ beschäftigt waren. Die unterschiedlichen Ab-

schlussgrade haben auf dem Arbeitsmarkt eine strukturierende Wirkung: Frauen mit Universitätsabschluss waren besonders häufig in unternehmens- und personenbezogenen Dienstleistungen beschäftigt, während sich Wirtschaftsakademikerinnen mit Fachhochschulabschluss auf die öffentliche Verwaltung konzentrierten. Unternehmensbezogene und persönliche Dienstleistungen spielten zwar eine wichtige Rolle, waren aber unterdurchschnittlich besetzt. Aufgrund der hohen Frauenanteile stellt sich die Konzentration in den neuen Bundesländern zwar etwas anders dar; die Bedeutung der einzelnen Wirtschaftssektoren und -zweige ist aber vergleichbar.

Abb. 3: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen auf Wirtschaftszweige im Jahr 2000 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

WirtschaftsakademikerInnen sind nahezu in jeder Berufsgruppe⁴ beschäftigt, was erneut die heterogenen Einsatzmöglichkeiten und -felder dieser Erwerbstätigengruppe unterstreicht. Es lassen sich aber deutliche Häufungen erkennen: So konzentrierten sich WirtschaftsakademikerInnen im Jahr 2000 jenseits der Sam-

4 Nach der „Klassifizierung der Berufe“ des Statistischen Bundesamtes sind in „Berufsgruppen“ (Zweisteller der Berufssystematik) ihrem Wesen nach verwandte Berufe (Berufsaufgabe, Tätigkeit) zusammengefasst. Insgesamt werden knapp 100 Berufsgruppen unterschieden.

melkategorie „sonstige Berufsgruppen“ auf acht weitere Gruppen, nämlich auf die hier entsprechend ihrer quantitativen Bedeutung aufgeführten Gruppen „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“, „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“, „geistes-, naturwissenschaftliche Berufe“, „Bank-, Bausparkassen-, Versicherungsfachleute“, „Rechnungskaufleute, Informatik“, „Groß-, Einzelhandelskaufleute“, „LehrerInnen“ und „andere Dienstleistungskaufleute“. Bis auf zwei Ausnahmen waren in allen genannten Berufsgruppen mehr Männer als Frauen beschäftigt, absolut und relativ. Nur in den „Büroberufen, kaufmännische Angestellte“ und „Rechnungskaufleute, Informatik“ waren die Männer- und Frauenanteile nahezu ausgeglichen. Die insgesamt größte Berufsgruppe, die „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“, wies den niedrigsten Frauenanteil aus.

In den neuen Bundesländern ist der im Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet hohe Frauenanteil in der Berufsgruppe „Rechnungskaufleute, Informatik“ auffällig. Die wichtigste Berufsgruppe für Wirtschaftsakademikerinnen in den neuen Bundesländern war, wie in den alten Bundesländern, die Gruppe „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“. Diese Strukturen knüpfen an den Beschäftigungspositionen schon zu DDR-Zeiten genauso an wie der niedrige Frauenanteil in der Berufsgruppe „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ (siehe Kapitel 7; vgl. Schmitt/Trautwein-Kalms 1995; Stein 1995).

Frauen und Männer verteilen sich weitgehend ähnlich auf die verschiedenen wirtschaftsakademischen Berufsgruppen. So waren im Jahr 2000 gut 18% aller Wirtschaftsakademikerinnen und knapp 18% aller Wirtschaftsakademiker in der

Tab. 29: *WirtschaftsakademikerInnen nach Berufsgruppen im Jahr 2000*

Berufsgruppen	Wirtschafts- akademikerInnen	Frauenanteil gesamt	Frauenanteil NBL
Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	176.303	25%	49%
sonstige Berufsgruppen ¹	110.879	34%	52%
Büroberufe, kaufmännische Angestellte	92.260	53%	78%
geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	70.885	30%	58%
Bank-, Bausparkassen-, Versicherungs- kaufleute	53.451	29%	55%
Rechnungskaufleute, Informatik	47.384	42%	83%
Groß- und Einzelhandelskaufleute	26.721	26%	38%
LehrerInnen	23.592	28%	44%
andere Dienstleistungskaufleute	18.612	31%	46%

1 Sammelkategorie, die sich aus allen weiteren von WirtschaftsakademikerInnen mit zum Teil sehr geringen Anteilen (<= 1%) besetzten Berufsgruppen zusammensetzt.

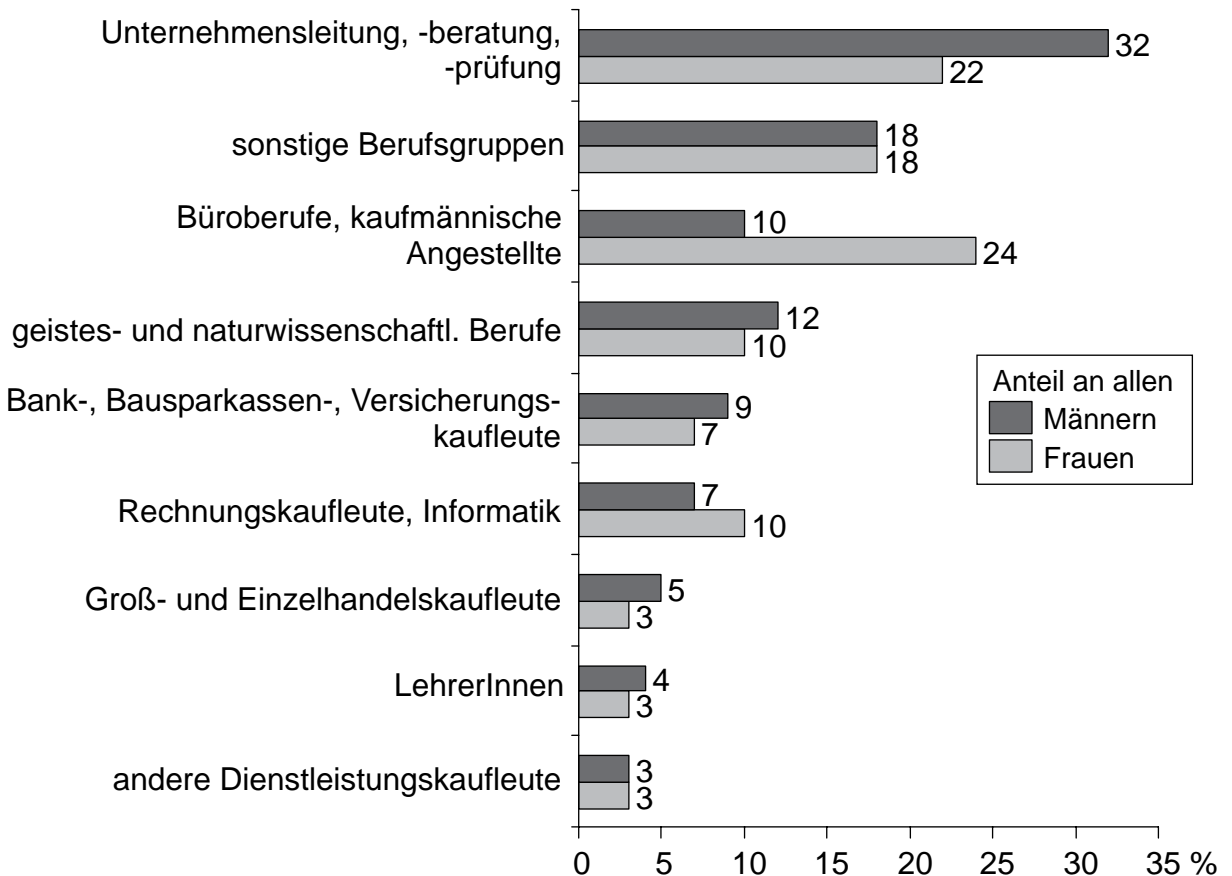
NBL = Neue Bundesländer

Berufsgruppe „sonstige Berufsgruppen“ beschäftigt; 10% aller Wirtschaftsakademikerinnen und 12% aller Wirtschaftsakademiker gaben an, in „geistes-, naturwissenschaftlichen Berufen“ tätig zu sein. Bei zwei Berufsgruppen gab es aber deutliche Unterschiede in der Verteilung, nämlich bei den Gruppen „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ und „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“. Für Wirtschaftsakademiker war die „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ der wichtigste Beschäftigungsbereich – im Jahr 2000 waren 32% aller Männer in diesem Bereich erwerbstätig. Auch für Wirtschaftsakademikerinnen spielte die „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ eine wichtige Rolle; noch wichtiger waren für sie aber die „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“ – knapp ein Viertel aller Frauen, sprich 49.000 Wirtschaftsakademikerinnen, waren im Jahr 2000 hier beschäftigt. Bei den Wirtschaftsakademikern rangierten die „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“ mit einem Beschäftigtenanteil von 10% dagegen auf der fünften Position. Damit konzentrierten sich die Frauen deutlich stärker in dieser heterogenen Gruppe der „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“, hinter der sich eine Vielzahl unterschiedlicher Positionen verbirgt – mit einem zum Teil relativ geringen beruflichen Status. Die dominante Berufsgruppe bei den Männern ist dagegen in der Regel hierarchisch höher angesiedelt. Diese ungleiche Verteilung gibt einen ersten Hinweis auf geschlechtsspezifische Segregationsprozesse am Arbeitsmarkt.

Die Berufsgruppe „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“ stellt unabhängig vom Berufsabschluss generell die wichtigste Berufsgruppe aller erwerbstätigen Frauen dar: Gut ein Fünftel aller erwerbstätigen Frauen, aber nur 6% aller erwerbstätigen Männer arbeiteten im Jahr 2000 in dieser Gruppe. Sie wies dabei einen relativ niedrigen AkademikerInnenanteil von 6% auf (der Durchschnitt bezogen auf alle Erwerbstätigen betrug 15%) und einen Frauenanteil von etwas über 70%. Die WirtschaftsakademikerInnen haben einen Anteil von 30% an den AkademikerInnen dieser Berufsgruppe, und stellen damit auch die größte Akademikerinnengruppe in den Büroberufen dar (zur Bedeutung der Büroberufe und Sachbearbeitungstätigkeiten für die Frauenerwerbsarbeit vgl. Schmitt/Trautwein-Kalms 1995; Troll 2000).

Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen verteilen sich deutlich unterschiedlich auch auf die verschiedenen Berufsgruppen. WirtschaftsakademikerInnen mit Universitätsabschluss befanden sich im Jahr 2000 seltener in der Gruppe „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“ und häufiger in der „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“. Nur ein sehr kleiner Anteil aller Männer mit Universitätsabschluss (8%) gab an, in dem Zweisteller „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“ tätig gewesen zu sein. Dagegen arbeitete ein etwas größerer Prozentsatz aller Wirtschaftsakademiker mit Fachhochschulabschluss (13%) und auch aller Wirtschaftsakademikerinnen mit Universitätsabschluss (18%)

Abb. 4: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen auf Berufsgruppen im Jahr 2000 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

in dieser Gruppe. Es sind aber ganz besonders die Frauen mit Fachhochschulabschluss, die hier beschäftigt waren: Immerhin ein gutes Viertel aller Frauen mit Fachhochschulabschluss war in der Gruppe „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“. Vergleicht man die Verteilung auf Berufsgruppen bei Männern und Frauen fällt die große Ähnlichkeit der Wirtschaftsakademikerinnen mit Universitätsabschluss und der Wirtschaftsakademiker mit Fachhochschulabschluss auf: Bei beiden Gruppen spielte im Jahr 2000 die „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ die wichtigste Rolle – knapp ein Drittel aller Wirtschaftsakademiker mit Fachhochschulabschluss und gut ein Viertel aller Wirtschaftsakademikerinnen mit Universitätsabschluss arbeiteten in diesem Zweisteller.

Die Daten zeigen bislang, dass die horizontale Segregation nach Sektoren und Wirtschaftszweigen bei WirtschaftsakademikerInnen im Vergleich mit allen anderen AkademikerInnen und allen Erwerbstätigen etwas schwächer ausgeprägt ist. Deutlichere Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden hin-

Tab. 30: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen auf Berufsgruppen nach akademischem Abschluss im Jahr 2000

Berufsgruppe	WirtschaftsakademikerInnen			
	Uni-Abschluss ¹		FH-Abschluss ¹	
	m ²	w ²	m	w
Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	35%	24%	29%	19%
sonstige Berufsgruppen ¹	15%	17%	20%	20%
Büroberufe, kaufmännische Angestellte	8%	18%	13%	28%
geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	13%	11%	11%	9%
Bank-, Bausparkassen-, Versicherungskaufleute	9%	9%	10%	6%
Rechnungskaufleute, Informatik	6%	9%	7%	10%
Groß- und Einzelhandelskaufleute	5%	3%	5%	4%
LehrerInnen	6%	6%	2%	1%
andere Dienstleistungskaufleute	3%	3%	3%	3%

¹ Uni = Universität; FH = Fachhochschule; ² m = männlich; w = weiblich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

sichtlich der Verteilung auf die Berufsgruppen sichtbar. Trotz des insgesamt niedrigen Frauenanteils von einem Drittel an allen WirtschaftsakademikerInnen waren die Berufsgruppen „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“ und „Rechnungskaufleute, Informatik“ im Jahr 2000 nahezu geschlechtsparitätisch besetzt, in der für Männer und Frauen absolut und relativ bedeutsamen Berufsgruppe „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ lag der Frauenanteil mit einem Viertel klar unter dem Durchschnitt von einem Drittel. „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ ist weiterhin eine von Männern dominierte Berufsgruppe. Diese Berufsgruppe, die im Vergleich mit den anderen Berufsgruppen sehr hohe Anteile an Selbständigen und Beschäftigten in verantwortlich qualifizierten und Führungspositionen aufweist, war für Wirtschaftsakademikerinnen zwar ebenfalls wichtig, quantitativ bedeutender war für sie – und ganz besonders für Fachhochschulabsolventinnen – jedoch die Berufsgruppe „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“, die durch einen vergleichsweise niedrigen Anteil an Selbständigen und Beschäftigten in verantwortlich qualifizierten und Führungspositionen gekennzeichnet ist.

Um nähere Hinweise zur hierarchischen Stellung und Qualität der Tätigkeit von WirtschaftsakademikerInnen zu erhalten, wurden die Merkmale „betriebliche Abteilung“, „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ und „Stellung im Betrieb“ untersucht. Die Verteilung von Männern und Frauen erlauben gewisse Aussagen zum Ausmaß der vertikalen Geschlechtersegregation. Die Zuordnung einer Tätigkeit zu einer betrieblichen Abteilung vermittelt erste Anhaltspunkte zur organisatorischen Eingliederung eines Arbeitsplatzes; das Merkmal „überwiegend

ausgeübte Tätigkeit“ gibt Auskunft über Inhalt und Qualifikationsanforderungen in einzelnen Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätzen. Die „Stellung im Betrieb“ erfasst schließlich die Besetzung betrieblicher Positionen bzw. Hierarchien.

Die Analyse der beiden Variablen „betriebliche Abteilung“ und „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ weist eindeutig in eine Richtung: Aufstiegsrelevante Abteilungen und Tätigkeiten waren in den 1990er Jahren ohne wesentliche Veränderungen vor allem mit Männern besetzt und damit deutlich vertikal segregiert. Wirtschaftsakademikerinnen mit Universitätsabschluss konnten im Gegensatz zu Wirtschaftsakademikerinnen mit Fachhochschulabschluss gleichmäßiger in den für WirtschaftsakademikerInnen bedeutsamen Bereichen und Tätigkeiten Beschäftigung finden, hatten aber keine wesentlich höheren Beschäftigungsanteile in der Abteilung „Geschäftsleitung, Amtsleitung, Direktion“ und im Tätigkeitsfeld „Management, Leitung, Organisieren“. Allerdings waren sie zu erheblich geringeren Anteilen im Bereich „Finanzierung, Rechnungswesen, Schreibdienst, Datenverarbeitung, Rechtswesen, Sachverwaltung“ eingesetzt und gaben viel seltener als Wirtschaftsakademikerinnen mit Fachhochschulabschluss an, „Schreibearbeiten“ zu verrichten. Dabei ist der Frauenanteil im Tätigkeitsfeld „Schreibearbeiten“ im Verlauf der 1990er Jahre leicht gestiegen, während er sich im Tätigkeitsfeld „Management, Leitung, Organisieren“ kaum verändert hat.

Noch stärkere Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind bei der „Stellung im Betrieb“ sichtbar: Im Prinzip sind die WirtschaftsakademikerInnen in allen Positionen eines Unternehmens beschäftigt, mehrheitlich sind sie in verantwortlich qualifizierten und mittleren Positionen eingesetzt. Männer waren im Jahr 2000 relativ gesehen nicht nur doppelt so häufig selbständig wie Frauen; wenn sie abhängig beschäftigt waren, waren sie mehr als doppelt so oft in einer Führungsposition. Auch in verantwortlich qualifizierten Positionen waren sie zu wesentlich höheren Anteilen als Wirtschaftsakademikerinnen tätig. In allen hierarchisch höher angesiedelten Positionen lag der Frauenanteil deutlich unter dem generellen Frauenanteil. Stark männlich dominiert mit über 80% Männeranteilen waren Führungspositionen und Selbständige. Anders verhielt es sich bei den mittleren und einfachen Positionen, die mehrheitlich mit Frauen besetzt waren.

Wirtschaftsakademikerinnen mit Universitätsabschluss waren im Jahr 2000 etwas häufiger selbständig oder hatten eine verantwortlich qualifizierte Position inne als die Frauen mit Fachhochschulabschluss. Insgesamt konnten sich Wirtschaftsakademikerinnen mit Fachhochschulabschluss schlechter positionieren als Wirtschaftsakademikerinnen mit Universitätsabschluss. Letztere fanden sich eher in vergleichbaren Positionen wie Wirtschaftsakademiker mit Fachhochschulabschluss; das betraf vor allen Dingen die verantwortlich qualifizierten Positionen. Zwar ist der Anteil von Wirtschaftsakademikerinnen mit Fachhochschulabschluss in den 1990er Jahren überdurchschnittlich gestiegen, die größer werdende Präsenz der Fachhochschulabsolventinnen ging aber nicht – wie die

Zahlen eindeutig belegen – mit der Übernahme von gehobenen oder leitenden Stellungen einher, sondern führte eher in die mittleren und auch in die einfachen Positionen.

Tab. 31: WirtschaftsakademikerInnen nach betrieblicher Abteilung, überwiegend ausgeübter Tätigkeit und Stellung im Betrieb im Jahr 2000

	Wirtschaftsaka- demikerInnen	Frauenanteil gesamt	Frauenanteil NBL
<i>Betriebliche Abteilung</i>			
Betrieb nicht in Abteilungen organisiert	208.058	35%	50%
Finanzierung, Rechnungswesen, Schreibdienst, Daten- verarbeitung, Rechtswesen, Sachverwaltung	143.786	42%	71%
Verkauf, Absatz, Marketing, Kundenbetreuung, Werbung, Public Relation	118.986	32%	49%
Geschäftsleitung, Amtsleitung, Direktion	63.782	13%	27%
Sonstige Abteilungen ¹	39.430	27%	49%
Personalwesen, Ausbildung, ärztlicher Dienst u.ä.	26.354	40%	69%
Arbeitsvorbereitung, Kontrolle, Arbeitsorganisation	19.691	31%	43%
<i>Überwiegend ausgeübte Tätigkeit</i>			
Management, Leitung, Organisieren	158.160	21%	40%
Schreibearbeiten	117.775	53%	78%
Ausbilden, Beraten, Publizieren	113.335	33%	58%
Verkaufen/Kaufen	98.212	30%	45%
Gesetze anwenden, Sichern, Bewachen	58.970	39%	74%
Analysieren, Messen	53.122	30%	50%
Sonstige Tätigkeiten ²	22.513	28%	47%
<i>Stellung im Betrieb³</i>			
Selbständige	94.553	19%	38%
Führungspositionen	87.296	16%	34%
verantwortlich qualifizierte Positionen	234.449	30%	51%
mittlere Positionen	155.210	51%	72%
einfache Positionen	48.579	53%	49%

1 Sammelkategorie für betriebliche Abteilungen, in denen jeweils deutlich weniger als 3% aller WirtschaftsakademikerInnen tätig sind.

2 Sammelkategorie für überwiegend ausgeübte Tätigkeiten, in denen jeweils deutlich weniger als 2% aller WirtschaftsakademikerInnen tätig sind.

3 Die Variablen des Mikrozensus zur „Stellung im Betrieb“ wurden zu fünf Gruppen zusammengefasst: „Selbständig“; „Führungspositionen“ = umfassende Führungsaufgaben; „verantwortlich qualifizierte Positionen“ = selbständige Leistung/Leitungsfunktionen; „mittlere Positionen“ = hoch qualifizierte Tätigkeiten; „einfache Positionen“ = qualifizierte, einfache Tätigkeiten sowie ausführende und sonstige Tätigkeiten.

NBL = Neue Bundesländer

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

Tab. 32: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Stellung im Betrieb und akademischem Abschluss im Jahr 2000

Stellung im Betrieb	WirtschaftsakademikerInnen			Uni-Abschluss ¹		FH-Abschluss ¹	
	alle	m ²	w ²	m	w	m	w
Selbständige	15%	18%	9%	20%	11%	16%	7%
Führungspositionen verantwortlich qualifi- zierte Positionen	14%	18%	7%	21%	7%	15%	5%
mittlere Positionen	38%	40%	33%	41%	40%	39%	29%
einfache Positionen	25%	19%	38%	13%	31%	25%	43%
	8%	5%	13%	5%	11%	5%	16%

1 Uni = Universität; FH = Fachhochschule; 2 m = männlich; w = weiblich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

Mit dieser deutlich unterschiedlichen Position auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich, dass das Vorhaben, FH-AbsolventInnen insbesondere für Segmente des Arbeitsmarkts zu qualifizieren, die unterhalb der Positionen von UniversitätsabsolventInnen liegen, weitgehend erfolgreich war. Auf dem Arbeitsmarkt sind die FH-AbsolventInnen mehrheitlich unter den UniversitätsabsolventInnen eingesetzt. Das Geschlecht hat dabei einen eigenen Stellenwert in dieser Stratifizierung, da die Frauen auf die jeweils niedrigeren Positionen im Vergleich mit den gleich qualifizierten Männern verwiesen sind.

Obwohl Wirtschaftsakademiker und Wirtschaftsakademikerinnen in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen dem Arbeitsmarkt im Jahr 2000 mit gleichen Ausstattungsmerkmalen zur Verfügung standen – vergleichbare Ausbildung und vor allem auch Arbeitszeitanteile –, unterschied sich die „Stellung im Betrieb“ beträchtlich je nach Geschlecht. Dies ist umso bemerkenswerter, als sich in dieser Altersgruppe fast gleich viele Männer und Frauen befanden: von den WirtschaftsakademikerInnen zwischen 20 und 29 Jahren waren 46% weiblich und 54% männlich. Über die Hälfte aller Männer dieser Altersgruppe war in verantwortlich qualifizierten Positionen, Wirtschaftsakademikerinnen hingegen übten mehrheitlich Tätigkeiten der mittleren oder einfachen Positionen aus. Zwar waren die Anteile in Führungspositionen bei Wirtschaftsakademikern und Wirtschaftsakademikerinnen jeweils noch recht gering, aber schon doppelt so viele Männer wie Frauen waren mit umfassenden Führungsaufgaben betraut. Dies galt auch für die Selbständigkeit, die von 7% der jungen Männer, aber nur von 3% der jungen Frauen als Beschäftigungsform ausgeübt wird.

Auffallend ist der hohe Anteil der 20- bis 29-jährigen Wirtschaftsakademikerinnen in den einfachen Positionen. Ein Blick auf die unterschiedlichen Abschlüsse der jüngeren Altersgruppe weist außerdem darauf hin, dass insbesondere Wirtschaftsakademikerinnen mit Fachhochschulabschluss die einfachen und mittleren Positionen besetzen – eine Tendenz, die in den Absolvierendenstudien

ebenfalls schon festgestellt wurde (siehe hierzu auch Kapitel 8). Die Gesamtverteilung verändert sich in den nächst höheren Altersgruppen kaum: Auch die 30- bis 39-jährigen und 40- bis 49-jährigen Wirtschaftsakademikerinnen waren vor allem in mittleren und verantwortlich qualifizierten Positionen, etwas mehr Frauen als in der jüngsten Altersgruppe befanden sich in Führungspositionen und waren selbständig. Die Altersgruppenanalyse verdeutlicht, dass die vertikale Segregation mit dem Berufseinstieg beginnt und sich in den höheren Altersgruppen fortsetzt; auf der Ebene der Führungspositionen verstärkt sie sich sogar noch. Auf dieser Hierarchieebene vergrößert sich der relative Unterschied zwischen den Geschlechtern besonders in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen. Ohne dass uns hierzu detaillierte Angaben zur Verfügung stünden, lässt sich vermuten, dass in dieser Altersgruppe Berufsunterbrecherinnen oder Frauen, die ihre Arbeitszeiten reduzieren, häufiger vertreten sind. Dies sind oft Faktoren, die sich negativ auf den beruflichen Aufstieg auswirken können.

Tab. 33: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Stellung im Betrieb und Altersgruppen im Jahr 2000

Stellung im Betrieb	20-29 Jahre		30-39 Jahre		40-49 Jahre	
	m ¹	w ¹	m	w	m	w
Selbständige	7%	3%	14%	8%	22%	13%
Führungspositionen	5%	3%	16%	6%	21%	10%
verantwortlich qualifizierte Positionen	58%	36%	45%	36%	33%	29%
mittlere Positionen	25%	44%	20%	37%	17%	33%
einfache Positionen	5%	14%	5%	13%	7%	15%

¹ m = männlich; w = weiblich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

Einkommensunterschiede stehen in einem engen Zusammenhang mit dem nach Geschlecht horizontal und vertikal segregierten Arbeitsmarkt und der Tatsache, dass die Entlohnung in frauendominierten Branchen, Tätigkeiten und Berufen im Vergleich zu männerdominierten Branchen, Tätigkeiten und Berufen durchgängig niedriger ausfällt (vgl. hierzu z.B. Bothfeld et al. 2005, S. 241ff.). Die hier dargestellten Unterschiede zwischen den Frauen und Männern lassen erwarten, dass dies auch für ÖkonomInnen der Fall sein wird – ein Befund, den ja auch schon die AbsolventInnenstudien erbracht hatten (vgl. Kapitel 8). Der Mikrozensus ermöglicht zwar nur sehr bedingt Aussagen über Einkommenshöhe und -verteilung⁵, die vorhandenen Daten dokumentieren aber dennoch einen ein-

5 Im Gegensatz zu den wichtigen großen Datenquellen zur Einkommenssituation, wie etwa die Verdienststatistiken des Statistischen Bundesamtes, erfasst der Mikrozensus nicht

deutigen Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern. Knapp 16% der vollzeitbeschäftigten Wirtschaftsakademikerinnen verfügte im Jahr 2000 über ein Nettoeinkommen zwischen 1.000-2.200 DM. Bei den Männern betrug dieser Anteil nur 4%. Bezogen auf die absoluten Beschäftigtenzahlen bedeutet dies,

Tab. 34: Verteilung Nettoeinkommen vollzeitbeschäftigter WirtschaftsakademikerInnen nach Geschlecht und Hochschulabschluss in den Jahren 1993 und 2000

	Ausgewählte Einkommensklassen in %					
	1.000-2.200 DM		3.000-4.500 DM		7.500 DM und mehr	
	1993	2000	1993	2000	1993	2000
	<i>Gesamt</i>					
	11,9%	8,0%	25,8%	29,3%	13,2%	15,4%
	<i>Frauen</i>					
Alle	26,9%	16,1%	25,1%	33,1%	2,7%	3,3%
Uni ¹	27,3%	15,2%	24,5%	36,0%	2,6%	4,4%
FH ¹	26,3%	16,8%	26,3%	30,9%	3,0%	2,4%
	<i>Männer</i>					
Alle	6,0%	3,9%	26,0%	27,3%	17,3%	21,4%
Uni	6,4%	4,0%	23,5%	24,7%	19,7%	26,5%
FH	5,5%	3,7%	30,3%	30,2%	13,4%	15,9%

1 Uni = Universität; FH = Fachhochschule

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1993, 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

dass fast doppelt so viele Frauen wie Männer ein derart niedriges Einkommen hatten. Umgekehrt die Situation am oberen Ende der Einkommensverteilung: Über ein Viertel aller Männer verdiente mehr als 7.500 DM netto, aber nur 3,3% aller Frauen überstiegen diese Einkommensgrenze. Sowohl bei Frauen als auch Männern sind Einkommensunterschiede mit dem jeweiligen Abschluss verknüpft, wobei Universitätsabsolventinnen deutlich häufiger in der mittleren und etwas stärker in der höchsten Einkommensklasse als Fachhochschulabsolventin-

das Brutto-, sondern das Nettoeinkommen einzelner Haushaltsmitglieder und ganzer Haushalte. Außerdem werden sämtliche Einkommen summiert, d.h. Lohn bzw. Gehalt, unternehmerisches Einkommen, Rente, Pension, öffentliche Unterstützungen, Kinder- und Wohngeld fließen in die Daten ein (= verfügbares Einkommen). Das Nettoeinkommen eignet sich generell nur begrenzt zur Beschreibung der Lohndiskriminierung bzw. zur Darstellung der unterschiedlichen beruflichen Einkommenssituation von Frauen und Männern, da Effekte der Besteuerung mit denen der Bezahlung vermischt sind. Trotz dieser Mängel verwenden wir diese Daten hier, da sie grobe Hinweise auf die Struktur der geschlechterbezogenen Einkommensverteilung geben können.

nen vertreten waren. Bei den Männern waren die Unterschiede zwischen den akademischen Abschlüssen allerdings wesentlich ausgeprägter als bei den Frauen: Fachhochschulabsolventen waren stärker in der mittleren, Universitätsabsolventen stärker in der höheren Einkommensklasse vertreten. Die Frauen lagen in ihren vergleichsweise niedrigeren Einkommen näher bei einander, die Einkommen der Männer waren dagegen stärker polarisiert. Die Daten zeigen schließlich auch, dass Wirtschaftsakademikerinnen im Zeitraum von 1993 bis 2000 ihre Einkommenssituation verbessern konnten, was gleichermaßen für die Wirtschaftsakademiker galt.

9.4 Manager oder kaufmännische Angestellte?

Schon die bisherigen Daten legen die Schlussfolgerung nahe, dass Ökonominen zwar erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert worden sind, dass einzelne Berufsfelder inzwischen stärker mit Frauen besetzt sind als noch vor 20 Jahren und dass diese Integration nur partiell in den höher bewerteten und bezahlten Positionen erfolgt ist. Die Integration ist durch Segregation und in den unteren Positionen des Berufsfelds erfolgt. Konkret bedeutet dies, dass Frauen das Berufsfeld als kaufmännische Angestellte besetzen, während es einem relevanten Teil der Männer gelingt, in Führungspositionen beschäftigt zu werden. Eine Analyse der zwei wichtigsten Berufsgruppen für WirtschaftsakademikerInnen soll diesen Befund verdeutlichen (siehe Tab. 35).

Die Berufsgruppe „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ ist die wichtigste Gruppe für WirtschaftsakademikerInnen. In dieser Berufsgruppe sind neben den ÖkonomInnen auch andere AkademikerInnen beschäftigt und sie ist – im Vergleich der Berufsgruppen – ein stark akademisierter Beschäftigungsbereich. Der AkademikerInnenanteil betrug im Jahr 2000 34%; immerhin 40% aller AkademikerInnen waren WirtschaftsakademikerInnen. Ein Viertel der in der „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ beschäftigten WirtschaftsakademikerInnen waren Frauen. Sie befanden sich in diesem Berufssegment oft in verantwortlich qualifizierten Positionen und Führungspositionen, darüber hinaus waren sie häufig auch selbständig. Diese Frauen haben damit eine ihrem Hochschulabschluss adäquate Beschäftigung gefunden. Bei den Männern sind diese guten Positionen jedoch deutlich häufiger: die Hälfte aller Wirtschaftsakademiker war entweder in Führungspositionen oder selbständig. Am unteren Ende der beruflichen Hierarchie dieser Berufsgruppe, in den einfachen und mittleren Positionen, waren dagegen 26% der Frauen und 12% der Männer beschäftigt. 80% der Selbstständigen und derjenigen in Führungspositionen waren Männer. Der Frauenanteil in „verantwortlich qualifizierten Positionen“ lag bei 29% und damit etwas über dem durchschnittlichen Frauenanteil von 25% in dieser Berufs-

gruppe. In den mittleren und unteren Positionen war das Männer-Frauenverhältnis ausgeglichen. Aus diesen Daten lässt sich als Schlussfolgerung ziehen: arbeiten Frauen im Bereich „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“, dann erreicht immerhin die Hälfte eine im Prinzip qualifikationsadäquate Beschäftigung, im Vergleich zu knapp zwei Dritteln der Männer. Der Zugang zu dieser Berufsgruppe ist allerdings höchst selektiv, da nur 22% aller Wirtschaftsakademikerinnen, aber 32% aller Männer dort beschäftigt waren.

Die beruflichen Positionen in der Berufsgruppe „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ unterscheiden sich erheblich von denen in der Berufsgruppe „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“. Letztere stellt die zweitwichtigste Berufsgruppe für WirtschaftsakademikerInnen dar und war die einzige Berufsgruppe, in der sich Männer und Frauen im Jahr 2000 in nahezu gleicher Zahl

Tab. 35: Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Stellung im Betrieb in ausgewählten Berufsgruppen im Jahr 2000

Stellung im Betrieb	Männer	Frauen
<i>„Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“</i>		
Selbständige	25%	19%
Führungspositionen	29%	13%
verantwortlich qualifizierte Positionen	34%	42%
mittlere Positionen	10%	23%
einfache Positionen	2%	3%
<i>„Büroberufe, kaufmännische Angestellte“</i>		
Selbständige	3%	1%
Führungspositionen	12%	2%
verantwortlich qualifizierte Positionen	41%	21%
mittlere Positionen	36%	51%
einfache Positionen	8%	25%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000 (Scientific Use File), eigene Berechnungen

gegenüberstanden. Die Daten zur betrieblichen Stellung in dieser wenig akademisierten Berufsgruppe zeigen zunächst einmal ein starkes Gewicht der „verantwortlichen“ und „mittleren“ Positionen. Nach Geschlecht betrachtet zeigt sich eine noch stärker ausgeprägte vertikale Segregation als bei der Berufsgruppe „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“: Drei Viertel der Wirtschaftsakademikerinnen in der Berufsgruppe „kaufmännische Angestellte, Büroberufe“ arbeiteten im Jahr 2000 in einfachen und mittleren Positionen. In diesen Positionen betrug der Frauenanteil zudem jeweils gut 70%. Die wenigen Führungspositionen sind mit 80% Männeranteil nahezu ausschließlich mit Männern besetzt. Der Frauenanteil an den Selbständigen und in den verantwortlich qualifizierten Posi-

tionen lag mit je gut 30% unter dem Frauenanteil an allen WirtschaftsakademikerInnen dieser Berufsgruppe. Dies bedeutet, dass selbst in den Berufsgruppen, in denen Wirtschaftsakademiker und Wirtschaftsakademikerinnen mit der gleichen Qualifikation und in der gleicher Zahl beschäftigt sind, erhebliche Segregationslinien auf der vertikalen Ebene bestehen.

Zusammengefasst hat die Auswertung der Daten des Mikrozensus gezeigt, dass auch bei gleicher Qualifikation, ähnlichen Arbeitszeiten und in gleichen Berufsgruppen Männer und Frauen mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Studium sehr unterschiedliche berufliche Positionen haben, was sich nicht zuletzt im Einkommen ausdrückt. Während die horizontale Segregation nach Wirtschaftssektoren und -zweigen bei WirtschaftsakademikerInnen weniger ausgeprägt ist, zeigen sich sehr klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Besetzung der Berufsgruppen. In fünf der acht Berufsgruppen liegen die Frauenanteile zum Teil deutlich unter dem Frauenanteil an allen WirtschaftsakademikerInnen. Zwei Berufsgruppen sind mit etwa 80% Männeranteilen fast reine Männerberufe („Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ und „Groß- und Einzelhandelskaufleute“) und nur zwei Berufsgruppen sind mit Frauenanteilen von 53% („Büroberufe, kaufmännische Angestellte“) und 42% („Rechnungskaufleute, Informatik“) geschlechtsparitätisch. Vor allem aber belegen die Daten eine erhebliche vertikale Segregation, die sich in der Besetzung der betrieblichen Abteilungen und den überwiegend ausgeübten Tätigkeiten ausdrückt. Ganz besonders sichtbar wird sie aber in den Daten zur Stellung im Betrieb: Abteilungen und Tätigkeiten, die eng mit Aufstiegsmöglichkeiten verbunden werden können, sind nach wie vor den Männern vorbehalten. Dies gilt für die Abteilung „Geschäftsleitung, Amtsleitung, Direktion“ genauso wie für das Tätigkeitsfeld „Management, Leitung, Organisieren“. Abteilungen und Tätigkeiten, in denen eher einfache und mittlere Sachbearbeitungsfunktionen bedient werden, sind in absoluten Zahlen oft mehrheitlich mit Frauen besetzt. Dies gilt für die Abteilung „Finanzierung, Rechnungswesen, Schreibdienst, Datenverarbeitung, Sachverwaltung“ bzw. die überwiegend ausgeübte Tätigkeit „Schreibarbeiten“. Schließlich verweist die Besetzung der betrieblichen Positionen darauf, dass die Beschäftigungsgewinne der Wirtschaftsakademikerinnen vor allem auf den einfachen sowie mittleren Fach- und Sachbearbeitungsebenen zu steigenden Frauenanteilen geführt haben.

Inwiefern individuelles Verhalten, gesellschaftliche Bedingungen oder betriebliche Prozeduren, Verfahren und Politiken die ungleichen Berufsverläufe bei vergleichbarer beruflicher Ausbildung generieren, wird im nachfolgenden Kapitel diskutiert.

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 Ökonominen, 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 Stattsicherheit 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.

Literatur

- Abele, Andrea E. (2003): Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In: Abele, Andrea E.; Hoff, Ernst-H.; Hohner, Hans-Uwe (Hg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen – Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg, S. 157-182
- Albach, Horst (2002a): Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft (ursprüngl. 1993); wiederabgedruckt in: Brockhoff, Klaus: Geschichte der Betriebswirtschaftslehre – Kommentierte Meilensteine und Originaltexte. Wiesbaden, S. 31-44
- Albach, Horst (2002b): Business Administration: History in German-Speaking Countries (ursprüngl. 1990); wiederabgedruckt in: Brockhoff, Klaus: Geschichte der Betriebswirtschaftslehre – Kommentierte Meilensteine und Originaltexte. Wiesbaden, S. 141-169
- Allmendinger, Jutta; Hinz, Thomas (2007): Geschlechtersegregation in Organisationen und die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. In: Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Frankfurt/M., New York, S. 172-188
- Apt, Max (1900): Die Errichtung einer Handelshochschule in Berlin. Berlin
- Arbeitsorientierte Einzelwirtschaftslehre contra kapitalorientierte Betriebswirtschaftslehre – WSI-Forum am 6. und 7. Juni 1973. Köln
- Asmussen, Jenniver (2006): Leistungsmotivation, intrinsische Studienmotivation und Berufsorientierung als Determinanten der Studienfachwahl. In: Schmidt, Uwe (Hg.): Übergänge im Bildungssystem. Wiesbaden, S. 94-156
- Autorenkollektiv (1955): Lehrbuch der Politischen Ökonomie. Berlin (DDR)
- Baethge, Martin; Denking, Joachim; Kadritzke, Ulf (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmens- und Lebenswelt. Frankfurt/M., New York
- Bargel, Tino; Framheim-Peisert, Gerhild; Sandberger, Johann-Ulrich (1989): Studierenerfahrungen und studentische Orientierungen in den 80er Jahren – Trends und Stabilitäten. Bonn
- Bargel, Tino; Ramm, Michael; Multrus, Frank (1999): Studiensituation und studentische Orientierungen – 7. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Bonn
- Bargholz, Christina (1995): „Tast schreiben“ oder „Tippen“ – Angestelltenarbeitsplätze unter Rationalisierungsdruck. In: Lauterbach, B. (Hg.): Großstadtmenschen. Frankfurt/M., S. 195-227
- Baske, Siegfried (1998): Das Hochschulwesen. In: Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte, Bd. VI, 2: Deutsche Demokratische Republik (hrsgg. von Führ, Christoph; Furch, Carl-Ludwig). München, S. 203-228
- Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, S. 560-572
- Beck, Paul (1912): Ingenieur und Kaufmann. In: Technik und Wirtschaft, S. 462ff.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth; Ostner, Ilona (1978): Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. In: Soziale Welt, S. 257-287

- Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Heft 9-10, Editorial, S. 5-6
- Berghoff, Hartmut (2004): *Moderne Unternehmensgeschichte*. Paderborn
- Biesecker, Adelheid (1987): *Arbeit ist Zwang, Frauenarbeit ist doppelter Zwang – Zur Theorie der Frauenarbeit im modernen Kapitalismus*. In: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, Heft 19, S. 43-55
- Boedeker, Elisabeth; Meyer-Plath, Maria (1974): *50 Jahre Habilitation von Frauen in Deutschland. Eine Dokumentation über den Zeitraum 1920-1970*. Göttingen
- Borchardt, Kirsten (2000): *Wirtschaftswissenschaftler und Wirtschaftswissenschaftlerinnen*. Bundesanstalt für Arbeit, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Arbeitsmarkt-Information, 7/2002. Bonn
- Bothfeld, Silke; Klammer, Ute; Klenner, Christine; Leiber, Simone; Thiel, Anke; Ziegler, Astrid (2005): *WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen*. Berlin
- Bourdieu, Pierre (1990): *Was heißt sprechen? Die Ökonomie des sprachlichen Tausches*. Wien
- Brandt, Karl (1993): *Geschichte der deutschen Volkswirtschaftslehre*, Bd. 2. Freiburg/Brsg.
- Vom Bruch, Rüdiger (1989): *Die Professionalisierung der akademisch gebildeten Volkswirte in Deutschland zu Beginn des 20. Jahrhunderts*. In: Jeismann, Karl-Ernst (Hg.): *Bildung, Staat und Gesellschaft im 19. Jahrhundert*. Stuttgart, S. 361-379
- Bühner, Rolf (2002): *Der Shareholder Value im Spiegel traditioneller betriebswirtschaftlicher Bilanzansätze (ursprüngl. 1997, wiederabgedruckt in: Brockhoff, Klaus: Geschichte der Betriebswirtschaftslehre – Kommentierte Meilensteine und Originaltexte)*. Wiesbaden, S. 279-288
- Bultmann, Torsten (1998): *F&T-Politik der konservativ-liberalen Koalition – Deutschland als Wissenschaftsstandort*. In: Meyer, Hansgünter; Steiner, Helmut (Hg.): *Wissenschaft und Politik-Diskurse*. Berlin, S. 201-213
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005a): *Studiensituation und studentische Orientierungen – 9. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen*. Bonn-Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005b): *Frauen im Studium – Langzeitstudie 1983-2004*. Bonn, Berlin
- Burkhardt, Anke (2001): *Wirtschaftswissenschaften*. In: Burkhardt/Schomburg/Teichler 2001, S. 57-63
- Burkhardt, Anke; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (Hg.) (2001): *Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien*, Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn
- Buttgereit, Michael (1992): *Arbeitsaufgaben und Qualifikationseinsatz von Ökonomen*. In: Teichler, Ulrich; Buttgerreit, Michael (Hg.): *Hochschulabsolventen im Beruf*. Bonn, S. 101-113
- Canel, Annie; Oldenziel, Ruth; Zachmann, Karin (Hg.) (2000): *Crossing Boundaries, Building Bridges – Comparing the History of Women Engineers 1870s-1990s*. Amsterdam
- Cockburn, Cynthia (1988): *Die Herrschaftsmaschine*. Berlin, Hamburg
- Collinson, David; Knights, David (1991): *Wie wird geschlechtsspezifische Arbeitsteilung reproduziert? Das Beispiel einer Versicherung*. In: Barrow, Logie; Schmidt, Dorothea; Schwarzkopf, Jutta (Hg.): *Nichts als Unterdrückung? Geschlecht und Klasse in der englischen Sozialgeschichte*. Münster, S. 114-142

- Connell, Robert W. (1987): *Gender and Power – Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge
- Costas, Ilse; Roß, Bettina; Suchi, Stefan (2000): Geschlechtliche Normierung von Studienfächern und Karrieren im Wandel. In: *Historical Social Research*, No. 2, S. 23-53
- Cyba, Eva (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. In: Geissler, Birgit; Maier, Friederike; Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt – Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin, S. 37-62
- Daheim, Hansjürgen (1992): Zum Stand der Professionssoziologie. Rekonstruktion macht-theoretischer Modelle der Profession. In: Dewe, Bernd; Ferchhoff, Wilfried; Radtke, Olaf (Hg.): *Erziehen als Profession: Zur Kritik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern*. Opladen, S. 21-35
- Dauks, Sigrid (1996): Das „Frauenstudium“ in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zwischen 1890 und 1933 am Beispiel der Pädagogin Emmy Wolf. In: Dickmann, Elisabeth; Schöck-Quinteros, Eva (Hg.): *Politik und Profession*. Bremen, S. 121-150
- Degele, Nina (2001): „Gender lag“ in der Outplacement-Beratung – Zum professionellen Umgang mit der Unsicherheit. In: Degele, Nina; Münch, Tanja; Pongratz, Hans J.; Saam, Nicole J.: *Soziologische Beratungsforschung: Perspektiven für Theorie und Praxis der Organisationsberatung*. Opladen, S. 55-69
- Demmer, Christine (Hg.) (1988): *Frauen ins Management. Von der Reservearmee zur Begaubungsreserve*. Wiesbaden
- Dohm, Hedwig (1874): *Die wissenschaftliche Emancipation der Frau*. Berlin. Als Faksimile in: Bookhagen, Renate (Hg.) (1977): *Emanzipation*. Zürich
- Domsch, Michael; Regnet, Erika (1990): *Weibliche Fach- und Führungskräfte: Wege zur Chancengleichheit*. Stuttgart
- Dostal, Werner; Reinberg, Alexander (1999): Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. In: *IAB Kurzbericht*, Ausgabe Nr. 10/1999. Nürnberg
- Erhard, Ludwig (2002): *Marktordnung und Betriebswirtschaft* (ursprüngl. 1937); wiederabgedruckt in: Brockhoff, Klaus: *Geschichte der Betriebswirtschaftslehre – Kommentierte Meilensteine und Originaltexte*. Wiesbaden, S. 193-199
- Falk, Waltraud (1987): Zur Entwicklung der ökonomischen Wissenschaften in der DDR. In: *Zur Geschichte der ökonomischen Lehre und Forschung in Berlin* (Wissenschaftliche Schriftenreihe der Humboldt-Universität zu Berlin). Berlin, S. 30-49
- Färber, Christine (1997): Geschlechtergerechtes Studium – Defizite und Forderungen. In: Lang, Sabine; Sauer, Birgit (Hg.): *Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin*. Frankfurt/M., New York, S. 144-156
- Fiedler, Angela; Förtsch, Nadja; Maier, Friederike (2002): Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften. In: Maier, Friederike; Fiedler, Angela (Hg.): *Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Berlin, S. 247-261
- Förder-Hoff, Gabi (1992): Marginalisierte Selbstbehauptung. In: Schlüter, Anne (Hg.): *Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland*. Pfaffenweiler, S. 147-167
- Franke, Marion (2003): Die Teilzeitfalle für Frauen – Firewalls im Topmanagement. In: Pasero, Ursula (Hg.): *Gender – From Costs to Benefits*. Wiesbaden, S. 194-209

- Franz, Heike (1998): Zwischen Markt und Profession – Betriebswirte in Deutschland im Spannungsfeld von Bildungs- und Wirtschaftsbürgertum. Göttingen
- Franz, Heike; Kieser, Alfred (2002): Die Frühphase der Betriebswirtschaftslehre an Hochschulen (1898-1932) – Von der Handelstechnik zur Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft. In: Gaugler, Eduard; Köhler, Richard (Hg.): Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart, S. 61-85
- Franzmann, Gabriele (2006): Berufsausbildung und Studium in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR) von 1960 bis 1989. Ein Überblick anhand der amtlichen DDR-Statistik. ZA/ZHSF-Datenkompilation, HISTAT, Köln (www.gesis.org/Datenservice/ZHSF/Historische_Statistik/HISTAT-neu.htm, 2.3.2007)
- Frese, Erich (2002): Organisation – Hundert Jahre Betriebswirtschaftliche Organisationswissenschaft in Deutschland: Aus der nationalen Nische in die Welt der internationalen Paradigmen. In: Gaugler, Eduard; Köhler, Richard (Hg.): Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart, S. 222-246
- Gaugler, Eduard (1992): Professorenstellen und wissenschaftlicher Nachwuchs. In: Zeitschrift für Personalforschung, Nr. 4, S. 452-481
- Die Gehaltslage der Kaufmannsgehilfen – eine Fragebogenerhebung des deutschnationalen Handlungsgehilfenverbands 1931. Hamburg
- Georg, Werner (2005): Studienfachwahl – soziale Reproduktion oder fachkulturelle Entscheidung, ZA-Information 57/Nov., S. 61-82 (www.za.uni-koeln.de/publications/pdf/ZA-57.pdf, 10.8.2006)
- Geschichte der Handelsschule für Mädchen Berlin-Mitte vom 1. Oktober 1892 bis zum 30. September 1942, dargestellt von Direktor Dipl.-Hdl. Grabert (Manuskript in der Bibliothek für Bildungsgeschichtliche Forschung Berlin)
- Gleiser, Sigmar (1999): Studium und Arbeitsmarkt – Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen an der Schwelle zu neuen Arbeitsformen. Bundesanstalt für Arbeit, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Arbeitsmarkt-Information 1/1999. Bonn
- Gottschall, Karin (1990): Frauenarbeit und Büro-rationalisierung – Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen. Frankfurt/M., New York
- Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/M., New York, S. 125-162
- Grüning, Marlies (1989): Frauenbeschäftigung in Industriebüros. Bielefeld
- Gutenberg, Erich (1939): Rechnungswesen im Aufbau der gewerblichen Wirtschaft. In: Bericht über den Tag der Deutschen Wirtschaftswissenschaft 1938. Stuttgart, Berlin, S. 207-238
- Gutenberg, Erich (1951): Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1: Die Produktion. Berlin, Heidelberg
- Gutenberg, Erich (1955): Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 2: Der Absatz. Berlin, Heidelberg
- Gutenberg, Erich (1969): Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 3: Die Finanzen. Berlin, Heidelberg
- Gutenberg, Erich (2002): Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft, Akademische Festrede bei der Universitätsgründungsfeier am 22.5.1957, wiederabgedruckt in: Brockhoff,

- Klaus: Geschichte der Betriebswirtschaftslehre – Kommentierte Meilensteine und Originaltexte. Wiesbaden, S. 119-130
- Hackl, Erich (2007): Anprobieren eines Vaters – Geschichten und Erzählungen. Zürich
- Hadler, Antje (1994): Frauen & Führungspositionen: Prognosen bis zum Jahr 2000. Eine empirische Untersuchung betrieblicher Voraussetzungen und Entwicklungen in Großunternehmen. Frankfurt/M. u.a.O.
- Hagemann, Harald; Krohn, Claus-Dieter (o.J.): Die Emigration deutschsprachiger Wirtschaftswissenschaftler nach 1933. Stuttgart
- Hagemann, Karen (1990): Frauenalltag und Männerpolitik – Alltagsleben und gesellschaftliches Handeln von Arbeiterfrauen in der Weimarer Republik. Bonn
- Ein Halbjahrhundert betriebswirtschaftliches Hochschulstudium 1956 – Festschrift zum 50. Gründungstag der Handels-Hochschule Berlin (hrsgg. vom Verband Deutscher Diplom-Kaufleute). Berlin
- Handelshochschule Berlin – Personal- und Vorlesungsverzeichnis WS 1938/39
- Handelshochschule Leipzig (Hg.) (1998): Zur Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre in Deutschland: 100 Jahre Handelshochschule Leipzig. Leipzig
- Hauch, Gabriella (2003): „Wir, die viele Geschichten haben“ – Zur Genese der historischen Frauenforschung im gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Kontext. In: Gehmacher, Johanna; Messner, Maria (Hg.): Frauen- und Geschlechtergeschichte. Innsbruck, Wien, München, Bozen, S. 21-35
- Hausen, Karin (1982): Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben (1978). In: Rosenbaum, Heidi (Hg.): Seminar – Familie und Gesellschaftsstruktur. Frankfurt/M., S. 161-195
- Hayashima, Akira (2004): Die Absolventen der Handelshochschulen der Korporation der Kaufmannschaft von Berlin. In: Kwansai Gakuin University Social Sciences Review, Vol. 9, S. 21-48
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula; Ummel, Hannes (1997): Ungleich unter Gleichen – Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/M., New York
- Henning, Friedrich-Wilhelm (1990a): Von der Handelsakademie zur Handelshochschule (18. bis 20. Jahrhundert). In: Henning, Friedrich-Wilhelm (Hg.) Handelsakademien – Handelshochschulen – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät: Der Weg von der Handelsakademie und Handlungswissenschaft des 18. Jahrhunderts zur Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und Betriebswirtschaftslehre des 20. Jahrhunderts. Köln, Wien, S. 53-79
- Henning, Friedrich-Wilhelm (1990b): Diskussionsbeitrag. In: Henning, Friedrich-Wilhelm (Hg.) Handelsakademien – Handelshochschulen – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät: Der Weg von der Handelsakademie und Handlungswissenschaft des 18. Jahrhunderts zur Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und Betriebswirtschaftslehre des 20. Jahrhunderts. Köln, Wien, S. 87-89
- Henning, Friedrich-Wilhelm (1993): Das industrialisierte Deutschland 1914 bis 1992. Paderborn
- Herkner, Heinrich (1899): Das Frauenstudium in der Nationalökonomie. In: Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, Bd. 8, S. 227-254

- Hermann, Anett (2004): *Karrieremuster im Management. Pierre Bourdieus Sozialtheorie als Ausgangspunkt für eine genderspezifische Betrachtung.* Wiesbaden
- Hesse, Jan-Otmar (2003): „Die deutsche Wirtschaftswissenschaft muß nationalsozialistisch werden.“ Das Beispiel der Frankfurter Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät zwischen 1933 und 1945. In: Abelshauer, Werner; Hesse, Jan-Otmar; Plumpe, Werner (Hg.): *Wirtschaftsordnung, Staat und Unternehmen. Neue Forschungen zur Wirtschaftsgeschichte des Nationalsozialismus.* Festschrift für Dietmar Petzina. Essen, S. 153-183
- Hlawatschek, Elke (1985): *Die Unternehmerin (1800-1945).* In: Pohl, Hans (Hg.): *Die Frau in der Wirtschaft.* Stuttgart, S. 127-146
- Hoerner (1925): *Kritische Bemerkungen zum Kapitel Hochschule und Wirtschaft.* In: *Zeitschrift des Verbandes Deutscher Diplom-Kaufleute*, S. 142-147
- Holzer, Brigitte (o.J.): *Die Subsistenzperspektive als politischer Weg. Geschichte und Tragweite der Theorie und Praxis der Subsistenzproduktion.* Vortrag (www.sw.fh-koeln.de/htdocs/person/ostbomk_fischer/downloads/Holzer.pdf, 10.8.2006)
- Hopfenbeck, Waldemar (1999): *Allgemeine Betriebswirtschafts- und Managementlehre – Das Unternehmen im Spannungsfeld zwischen ökonomischen, sozialen und ökologischen Interessen.* Landberg
- Hoppe, Hella (2002): *Feministische Ökonomik. Gender in Wirtschaftstheorien und ihren Methoden.* Berlin
- Huerkamp, Claudia (1996): *Bildungsbürgerinnen – Frauen im Studium und in akademischen Berufen 1900-1945.* Göttingen
- Hummel, Thomas R. (1984): *Zur Studienreform in den Wirtschaftswissenschaften.* In: Hummel, Thomas R. (Hg.): *Das Studium der Wirtschaftswissenschaften.* Frankfurt/M., New York, S. 83-100
- Hummel, Thomas; Walew, Benko (1989): *Wirtschaftswissenschaftliche Hochschulausbildung in der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik – ein Vergleich (Diskussionspapier Nr. 16/89 des Forschungsprojekts „Ökonomische Theorie der Hochschule“)*
- Hundt, Sönke (1977): *Zur Theoriegeschichte der Betriebswirtschaftslehre.* Köln
- Interview mit Notker Küng (1976). In: *Der Volks- und Betriebswirt*, Nr. 4, S. 82-83
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2001): *Berufe im Spiegel der Statistik.* Nürnberg
- ISA (2007): *Informationssystem Studienwahl und Arbeitsmarkt. Wirtschaftswissenschaften* (http://www.uni-essen.de/isa/fg_wirtschaft_recht/wirtschaftswiss/wirtschaftswiss_hs_frm.htm; download vom 6.3. 2007)
- Janssen, Hauke (1998): *Nationalökonomie und Nationalsozialismus – Die deutsche Volkswirtschaftslehre in den dreißiger Jahren.* Marburg
- Jonung, Christina (1996): *Economic Theories of Occupational Segregation by Sex.* In: Beckmann, Petra (Ed.): *Gender Specific Occupational Segregation. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 188,* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg, S. 16-54
- Kähler, Wilhelm (1905): *Wie studiert man auf der Handelshochschule?* Stuttgart
- Kanter, Rosabeth Moss (1977/1993): *Men and Women of the Corporation.* New York

- Karow, Willi; Egdmann, Renate; Wagner, Hermann (1993): Berliner Berufsschulgeschichte – Von den Ursprüngen im 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Berlin
- Kiefer, Hans-Jakob (1974): Welche beruflichen Chancen haben Wirtschaftswissenschaftler heute und in Zukunft? Steigende Nachfrage oder Überangebot? In: Der Volks- und Betriebswirt, Nr. 11, S. 265-269
- Kieser, Alfred (1996): Moden & Mythen des Organisierens. In: Die Betriebswirtschaft. S. 21-39
- Klein-Blenkers, Fritz (1990): Die Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre bis in die zwanziger Jahre des 20. Jahrhunderts. In: Henning, Friedrich-Wilhelm (Hg.): Handelsakademien – Handelshochschulen – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät: Der Weg von der Handelsakademie und Handlungswissenschaft des 18. Jahrhunderts zur Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und Betriebswirtschaftslehre des 20. Jahrhunderts. Köln, Wien, S. 93-114
- Kleinert, Corinna (2006): Frauen in Führungspositionen – Karriere mit Hindernissen. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 9/2006
- Klenner, Christina (2002): Geschlechtergleichheit in Deutschland? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Zeitschrift Das Parlament, B 33-34/2002 (http://www.bpb.de/publikationen/WXM7T4,0,0,Geschlechtergleichheit_in_Deutschland.html; download vom 22.10.2007)
- Knapp, Ulla (2006): Nullpunkt. Volkswirtinnen an deutschen Hochschulen vor 1965. Hamburg: Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg (discussion paper)
- Koch, Angelika (2007): Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Zeitschrift Das Parlament, B 7/2007, S. 21-26
- Kocka, Jürgen (1981): Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850-1980. Göttingen
- Kocka, Jürgen (1982): Familie, Unternehmer und Kapitalismus – An Beispielen aus der frühen deutschen Industrialisierung. In: Reif, Heinz (Hg.): Die Familie in der Geschichte. Göttingen, S. 163-186
- Köhler, Richard (2002): Marketing – Von der Reklame zur Konzeption einer marktorientierten Unternehmensführung. In: Gaugler, Eduard; Köhler, Richard (Hg.): Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart, S. 355-384
- Kolbinger, Josef (1961): Das betriebliche Personalwesen, T. 1. Stuttgart
- Köster, Roman (2006): Technikkonzeptionen der Nationalökonomie in der Weimarer Republik. In: PROKLA, Heft 145, S. 563-582
- Krais, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse – Theoretische Sondierungen. In: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung – Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/M., New York, S. 31-54
- Krause, Günter (1998): Wirtschaftstheorie in der DDR. Marburg
- Krell, Gertraude (1998): Geschichte der Personallehren. In: Wirtschaftswissenschaftliche Studien, Heft 5, S. 222-227
- Krell, Gertraude; Karberg, Ulrike (2002): Geschlechterbezogene Themen in der Personallehre. In: Zeitschrift für Personalforschung, Heft 37, S. 279-305

- Krempkow, Rene; Pastohr, Mandy (o. J.): Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Eine Analyse der Determinanten beruflichen Erfolgs anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000-2004 (unter www.kfbh.de/downloads/was_macht_hochschulabsolventen_erfolgreich.pdf; download 14.3.2007)
- Krengel, Rolf (1985): Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (Institut für Konjunkturforschung) 1925-1979. Berlin
- Krohn, Claus-Dieter (1981): Wirtschaftstheorien als politische Interessen. Die akademische Nationalökonomie in Deutschland 1918-1933. Frankfurt/M.
- Kromphardt, Jürgen (1991): Konzeptionen und Analysen des Kapitalismus (3. überarbeitete Auflage). Göttingen
- Kubatzki, Rainer (1989): Die Geschichte unserer Hochschule im Lichte von Erbe und Tradition der sozialistischen Gesellschaft. Überlegungen zur historischen Einordnung der Gründung der Hochschule und ihrer Entwicklung in Traditionen. In: Beiträge zur Geschichte der Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“. Kommission Geschichte und Traditionspflege – Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“. Berlin, Heft 1, S. 7-27
- Kuckhoff, Greta (1972): Vom Rosenkranz zur Roten Kapelle – Ein Lebensbericht. Berlin
- Lämmerhirt, Gerhard (1989): Die Hochschule für Planökonomie – eine sozialistische Lehr- und Forschungsstätte. In: Beiträge zur Geschichte der Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“. Kommission Geschichte und Traditionspflege – Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“. Berlin, Heft 1, S. 28-53
- Lauterbach, Burkart (1995): Großstadtmenschen – Die Welt der Angestellten. Frankfurt/M.
- Lehnert, Elke (2003): „Vom Ausschluß zur Duldung“: Die Vorgeschichte der Frauenbildung und des Frauenstudiums in Preußen. In: Ausstellungsgruppe an der Humboldt-Universität zu Berlin und Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (Hg.): Von der Ausnahme zur Duldung. Berlin, S. 13-32
- Leitner, Friedrich (1905): Selbstkosten-Berechnung industrieller Betriebe. Frankfurt/M.
- Liebau, Eckart (1982): Der Habitus der Ökonomen (Arbeitspapier des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung an der Gesamthochschule Kassel, Nr. 12). Kassel
- Liebau, Eckart; Huber, Ludwig (1985): Die Kulturen der Fächer. In: Neue Sammlung, Heft 3, S. 314-339
- Lischka, Irene (2002): Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern – HoF-Arbeitsberichte 3/02. Wittenberg
- Lohschelder, Britta (1994): „Die Knäbin mit dem Doktorhut“ – Akademikerinnen in der Weimarer Republik. Pfaffenweiler
- Lorentz, Ellen (1988): Aufbruch oder Rückschritt? Arbeit, Alltag und Organisation weiblicher Angestellter in der Kaiserzeit und Weimarer Republik. Bielefeld
- Lüsebrink, Karin (1993): Büro via Fabrik – Entstehung und Allokationsbedingungen weiblicher Büroarbeit 1850 bis 1933. Berlin
- Macharzina, Klaus (2002): Internationales Management – späte Rezeption und steile Entwicklung. In: Gaugler, Eduard; Köhler, Richard (Hg.): Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart, S. 355-384

- Maier, Friederike (1994): Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht! Oder: Bemerkungen zum gesicherten Wissen der Ökonomen zur Geschlechterfrage. In: Regenhard, Ulla; Maier, Friederike; Carl, Andrea-Hilla (Hg.): *Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis*. Berlin, S. 15-40
- Maier, Günther W.; Rosenstiel, Lutz von; Wastian, Monika (2003): Berufseinstieg und erste Berufserfahrungen wirtschaftswissenschaftlicher Absolventinnen und Absolventen – ein geschlechtsbezogener Vergleich. In: Abele, Andrea E.; Hoff, Ernst-H.; Hohner, Hans-Uwe (Hg.): *Frauen und Männer in akademischen Professionen – Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg, S. 113-128
- Maul, Bärbel (2002): „Ja mach nur einen Plan ...“ – Von der Unzulänglichkeit der Frauenförderung an den Hochschulen der DDR in den 60er Jahren. In: *Feministische Studien*, Nr. 1, S. 57-69
- Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael; Steyrer, Johannes (2005): *Macht? Erfolg? Reich? Glückliche? – Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien
- Meffert, Heribert (2002): Betriebswirtschaftslehre in den Siebziger- und Achtzigerjahren. In: Gaugler, Eduard; Köhler, Richard (Hg.): *Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre*. Stuttgart, S. 135-164
- Milkman, Ruth (1983): Female Factory Labor and Industrial Structure: Control and Conflict over „Woman’s Place“ in Auto and Electrical Manufacturing. In: *Politics & Society*, S. 159-203
- Minks, Karl-Heinz (1992): Absolventenreport Wirtschaftswissenschaften. Ergebnisse einer Untersuchung zum Berufsübergang von Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge des Prüfungsjahres 1988/89. In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Reihe Bildung – Wissenschaft aktuell. Bonn
- Mintzberg, Henry (1991): *Mintzberg über Management: Führung und Organisation, Mythos und Realität*. Wiesbaden
- Mohr, Wilma (1987): *Frauen in der Wissenschaft – ein Bericht zur sozialen Lage von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich*. Freiburg/Brsg.
- Möller, Carola (1983): Der Reichtum der Wirtschaft ist die Armut der Frauen. In: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, Heft 9/10, S. 7-16
- Multrus, Frank (2005): Identifizierung von Fachkulturen über Studierende deutscher Hochschulen – Ergebnisse auf der Basis des Studentensurveys vom WS 2000/01. In: *Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung*, Nr. 45 (www.uni-konstanz.de/ag-hochschulforschung/publikationen/PublikatBerichte/Heft_45_IdentifizierungFachkulturen.pdf; 13.7.2006)
- Nemitz, Kurt (1976): Der Wirtschaftswissenschaftler in Kreditinstituten und der Deutschen Bundesbank. In: *Der Volks- und Betriebswirt*, Nr. 11, S. 240-242
- Netzold, Alfred; Kiefer, Hans-Jakob (1972): Der Arbeitsmarkt für Volks- und Betriebswirte. In: *Der Volks- und Betriebswirt*, Nr. 1, S. 20-22
- Nickel, Hildegard Maria (1993): Geschlechterverhältnis in der Wende. *Deutschland Archiv*, Oktober (<http://edoc.hu-berlin.de/docviews/abstract.php?lang=ger&id=25062>; download vom 22.10.2007)
- Nicklisch, Heinrich (1934a): *Profitlehre?* In: *Betriebswirtschaftspraxis und Betriebswirtschaftslehre*, Heft 1, S. 7-12
- Nicklisch, Heinrich (1934b): *Aufwärts! Volk, Wirtschaft, Erziehung*. Königsberg

- Ohlendieck, Lutz (2003): Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens. In: Pasero, Ursula (Hg.): Gender – From Costs to Benefits. Wiesbaden, S. 183-193
- Oldenziel, Ruth; Canel, Annie; Zachmann, Karin (2000): Introduction. In: Oldenziel, Ruth; Canel, Annie; Zachmann, Karin (Hg.): Crossing Boundaries, Building Bridges – Comparing the History of Women Engineers 1870s-1990s. Amsterdam, S. 1-10
- Ostow, Robin (1993): Die volkseigene Familienromanze. In: Reese, Dagmar; Rosenhoff, Eve; Sachse, Carola (Hg.): Rationale Beziehungen? Geschlechterverhältnisse im Rationalisierungsprozeß. Frankfurt/M., S. 344-362
- Pass-Weingartz, Dorothee; Erler, Gisela (1989): Mütter an die Macht – Die neue Frauen-Bewegung. Reinbek
- Penrose, Virginia (1997): Frauen nach dem Fachhochschulstudium – Berufserfolg und Lebensentwürfe von FHW-Absolventinnen. Berlin: Fachhochschule für Wirtschaft (FHW)
- Peschel, Peter (1998): Arbeitsmarkterfahrungen junger Wirtschaftswissenschaftler – Ergebnisse einer Absolventenstudie der Universität Gesamthochschule Essen. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 4, S. 247-265
- Picot, Arnold (2002): Jüngste Entwicklungen in der Betriebswirtschaftslehre. In: Gaugler, Eduard; Köhler, Richard (Hg.): Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart, S. 165-195
- Plehwe, Dieter (2005): Quellen des Neoliberalismus. Die Mont-Pélerin-Society und die internationalen Think Tank-Netzwerke. In: WZB Mitteilungen, Heft 110, S. 25-27
- Plehwe, Dieter; Walpen, Bernhard (1999): Wissenschaftliche und wissenschaftspolitische Produktionsweisen im Neoliberalismus. Beiträge der Mont-Pélerin-Society und marktradikaler Thinktanks zur Hegemoniegewinnung und -erhaltung. In: PROKLA, Heft 115, S. 203-236
- Plicht, Hannelore; Schreyer, Franziska (2002): Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB250). Nürnberg, S. 531-545
- Potthoff, Erich (2002): Betriebswirtschaftslehre im Nationalsozialismus (1933-1945) bei politischer Gleichschaltung und staatlicher Wirtschaftslenkung. In: Gaugler, Eduard; Köhler, Richard (Hg.): Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart, S. 87-109
- Preißer, Rüdiger (1990): Studienmotive oder Klassenhabitus? Strukturelle Beziehungen zwischen sozialer Herkunft und Studienfachwahl. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, Heft 1, S. 53-71
- Programm der weiteren sozialistischen Umgestaltung der Hochschule für Ökonomie 1958. In: Wissenschaftliche Zeitschrift – Hochschule für Ökonomie Berlin-Karlshorst, Heft 4, S. 273-287
- Pujol, Michele (1992): Feminism and Anti-Feminism in Early Economic Thought. Aldershot
- Ramm, Michael; Bargel, Tino (1997): Berufs- und Arbeitsmarktorientierungen der Studierenden – Entwicklungen in der ersten Hälfte der 90er Jahre. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 212. Nürnberg
- Raydt, Hermann (2002): Zur Begründung einer Handels-Hochschule Leipzig (Denkschrift im Auftrag der Handesammer Leipzig, Leipzig 1897); wiederabgedruckt in: Brockhoff,

- Klaus: Geschichte der Betriebswirtschaftslehre – Kommentierte Meilensteine und Originaltexte. Wiesbaden, S. 119-130
- Reinberg, Alexander; Schreyer, Franziska (2003): Studieren lohnt sich auch in Zukunft. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 20/2003. Nürnberg
- Reinisch, Holger (2004): Von der Handelskunde zum Betriebswirtschaftslehreunterricht. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, S. 492-510
- Rieger, Wilhelm (2002): Einführung in die Privatwirtschaftslehre (1928, Auszug); wiederabgedruckt in: Brockhoff, Klaus: Geschichte der Betriebswirtschaftslehre – Kommentierte Meilensteine und Originaltexte. Wiesbaden, S. 171-183
- Rodenstock, Rolf (1976): Wirtschaftswissenschaftliches Hochschulstudium in der Praxis. In: Der Volks- und Betriebswirt, Nr. 11, S. 231-232
- Rosenberger, Ruth (2005): Von der sozialpolitischen zur personalpolitischen Transformationsstrategie. In: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Nr. 1, S. 63-82
- Rudolph, Hedwig (1999): „Das Geld ist (noch) männlich“ – Zur Marginalisierung der Geschlechterverhältnisse in den Wirtschaftswissenschaften. In: Janshen, Doris (Hg.): Frauen über Wissenschaften: die widerspenstigen Erbinnen der Männeruniversität. Weinheim, S. 95-106
- Rudolph, Hedwig (2007): Unternehmensberatungen als männliche Eliteorganisationen. In: Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Frankfurt/M., New York, S. 99-121
- Rudolph, Hedwig; Okech, Jana (2004): Wer anderen einen Rat erteilt. Wettbewerbsstrategien und Personalpolitik von Unternehmensberatungen in Deutschland. Berlin
- Rühli, Edwin (2002): Betriebswirtschaftslehre nach dem Zweiten Weltkrieg (1945- ca. 1970). In: Gaugler, Eduard; Köhler, Richard (Hg.): Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre. Stuttgart, S. 111-133
- Sabel, Hermann (1998): Die Geschichte des Marketing in Deutschland. In: Wirtschaftswissenschaftliche Studien, Heft 3, S. 106-110
- Schär, Johann Friedrich (2002): Allgemeine Handelsbetriebslehre (ursprüngl. Leipzig 1911 [Auszug]; wiederabgedruckt in: Brockhoff, Klaus: Geschichte der Betriebswirtschaftslehre – Kommentierte Meilensteine und Originaltexte. Wiesbaden, S. 131-139
- Schlüter, Anne (1990): Der Kampf um die Berufsausbildung von Arbeitertöchtern. In: Rabe-Kleeberg, Ursula (Hg.): Besser gebildet und doch nicht gleich! Frauen und Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Bielefeld, S. 17-34
- Schmalenbach, Eugen (1930): Grundlagen der Selbstkostenrechnung und Preispolitik. Leipzig
- Schmidt, Dorothea (1987): Die peinlichen Verwandtschaften – Frauenforschung zum Nationalsozialismus. In: Gerstenberger, Heide; Schmidt, Dorothea (Hg.): Normalität und Normalisierung. Münster, S. 50-65
- Schmidt, Dorothea (1993a): Massenhafte Produktion? Produkte, Produktion und Beschäftigte im Stammwerk von Siemens vor 1914. Münster
- Schmidt, Dorothea (1993b): Weder Ford noch Taylor – Zu Rhetorik und Praxis der Rationalisierung in den Zwanziger Jahren am Beispiel dreier Siemens-Werke. Bremen
- Schmidt, Dorothea (1999): Alte und neue Selbständigkeit in Deutschland. In: PROKLA, Heft 117, S. 603-626

- Schmidt, Dorothea (2002): Im Schatten der „großen Männer“ – Zur unterbelichteten Rolle der Unternehmerinnen in der deutschen Wirtschaftsgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts. In: Maier, Friederike; Fiedler, Angela (Hg.): *Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Berlin, S. 211-230
- Schmidt, Dorothea (2004): *Zeitgeschichte im Mikrokosmos – Ein Gebäude in Berlin-Schöneberg*. Berlin
- Schmidt, Margot (1983): Krieg der Männer – Chance der Frauen? Einzug von Frauen in die Büros der Thyssen AG. In: Niethammer, Lutz (Hg.): „Die Jahre weiß man nicht, wo man die hinsetzen soll“ – Faschismus-Erfahrungen im Ruhrgebiet, Bd. 1. Berlin-Bonn, S. 133-162
- Schmidt-Harzbach, Ingrid (1977): Kampf ums Frauenstudium, in: *Frauen und Wissenschaft – Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976*. Berlin, S. 33-72
- Schmitt, Bettina; Trautwein-Kalms, Gudrun (1995): Frauen in Büro und Verwaltung: Aufbrechen oder Verfestigung geschlechtsspezifischer Trennlinien? In: *WSI Mitteilungen*, 8/1995, S. 505-513
- Schmitt, Jutta (1994): Der Verbleib ist (noch) ungewiß – erste Informationen zur beruflichen Situation von Wirtschaftswissenschaftlerinnen. In: Stein, Ruth Heidi; Wetterer, Angelika (Hg.): *Studierende und studierte Frauen: ein ost-west-deutscher Vergleich*. Kassel, S. 157-180
- Schneider, Dieter (1981): *Geschichte der betriebswirtschaftlichen Theorien*. München, Wien
- Schneider, Dieter (1995): *Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1 (Grundlagen)*. München
- Schneider, Dieter (1997a): *Betriebswirtschaftslehre, Bd. 2 (Rechnungswesen)*. München
- Schneider, Dieter (1997b): *Betriebswirtschaftslehre, Bd. 3 (Theorie der Unternehmung)*. München
- Schneider, Dieter (2001): *Betriebswirtschaftslehre, Bd. 4 (Geschichte und Methode der Wirtschaftswissenschaft)*. München
- Schnur, Peter (1999): Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden. In: *IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 9/1999*. Nürnberg
- Schöck-Quinteros, Eva (1996): „Sie waren schon in reiferen Jahren“ – Nationalökonominnen im wilhelminischen Deutschland. In: Dickmann, Elisabeth; Schöck-Quinteros, Eva (Hg.): *Politik und Profession*. Bremen, S. 83-120
- Schomburg, Harald (1992): Berufliche Orientierungen und Berufszufriedenheit. In: Teichler, Ulrich; Buttgerit, Michael: *Hochschulabsolventen im Beruf* (hrsgg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft). Bonn, S. 207-242
- Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (1998): Studium, Studienbedingungen und Berufserfolg. In: Teichler, Ulrich; Daniel, Hans-Dieter; Enders, Jürgen (Hg.): *Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft*. Frankfurt/M., New York, S. 141-172
- Schreyer, Franziska (1999): Frauen sind häufiger arbeitslos – gerade wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben. In: *IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 14/1999*. Nürnberg
- Schröder, Jette; Reimer, David (2006): Tracing the gender wage gap: Income differences between male and female graduates in Germany. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF), Heft 2*. Nürnberg, S. 235-253

- Schütte, Anja (1996): Unternehmensberatung in der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Beachtung der Beratung bei Unternehmensgründungen; theoretische und empirische Analyse sowie konzeptionelle Weiterentwicklung. Frankfurt/M.
- Schulz, Günther (1985): Die weiblichen Angestellten vom 19. Jahrhundert bis 1945. In: Pohl, Hans (Hg.): Die Frau in der deutschen Wirtschaft. Wiesbaden, S. 175-215
- Schumpeter, Joseph A. (1952): Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Berlin (1. Aufl. 1911)
- Schweitzer, Marcell; Wagener, Katja (1998): Geschichte des Rechnungswesens. In: Wirtschaftswissenschaftliche Studien, Heft 9, S. 438-446
- Sombart, Werner (1909): Der kapitalistische Unternehmer. In: Archiv f. Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd. 29, S. 689-758
- Speigner, Wulfram (1979): Bildung für die Mädchen und Frauen. In: Kuhrig, Herta; Speigner, Wulfram: Wie emanzipiert sind die Frauen in der DDR? Köln, S. 183-228
- Stein, Ruth Heidi (1995): „... aber die Wirtschaft braucht Männer“ – Wirtschaftswissenschaftlerinnen im gesellschaftlichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/M., New York, S. 155-167
- Teichler, Ulrich (2001): Potentiale und Erträge von Absolventenstudien. In: Burkhardt, Anke; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (Hg.): Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien. Bonn, S. 9-26
- Teichler, Ulrich (2003): Hochschule und Arbeitswelt. Konzeptionen, Diskussionen, Trends. Frankfurt/M., New York
- Teichler, Ulrich; Buttgerit, Michael (1992): Hochschulabsolventen im Beruf. Ergebnisse der 3. Befragung bei Absolventen der Kasseler Verlaufsstudie. Bonn
- Tessaring, Manfred (1994): Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, S. 5-19
- Teubner, Ulrike (1992): Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht. Frankfurt/M., New York, S. 45-50
- Titze, Hartmut (1987): Das Hochschulstudium in Preußen und Deutschland 1820-1944 (Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte, Bd.1: Hochschulen, 1. Teil). Göttingen
- Titze, Hartmut (1989): Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte, Bd. V, 1918-1945. München
- Titze, Hartmut (1991): Wachstum und Differenzierung der deutschen Universitäten 1830-1945 (Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte, Bd. 1: Hochschulen, 2. Teil). Göttingen
- Toch, Michael (1993): Die jüdische Frau im Erwerbsleben des Spätmittelalters. In: Carlebach, Julius (Hg.): Zur Geschichte der jüdischen Frau in Deutschland. Berlin, S. 37-48
- Troll, Lothar (2000): Sättigungstendenzen in einer veränderten Bürolandschaft. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 17/2000. Nürnberg
- TU Berlin (o.J.): The shoulders on which we stand – Festschrift zur 125-Jahr-Feier (www.tu-berlin.de/presse/125jahre/festschrift/index.html; 3.3.2007)
- Wajcman, Judy (1993): Feminism confronts technology. Cambridge

- Walter, Rolf (1992): Jüdische Bankiers in Deutschland bis 1932. In: Mosse, Werner E.; Pohl, Hans (Hg.): Jüdische Unternehmer in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert. Stuttgart, S. 78-99
- Weber, Marianne (1904): Die Beteiligung der Frau an der Wissenschaft. In: Weber, Marianne Frauenfragen und Frauengedanken. Tübingen, S. 1-9
- Weber, Max (1911): Die Handelshochschulen. Eine Entgegnung. In: Berliner Tageblatt, 27.10., Morgenausgabe
- Welsch, Heinz; Ehrenhein, Viola (1999): Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Heft 119, S. 455-473
- Von Werlhoff, Claudia; Mies, Maria; Bennholdt-Thomsen, Veronika (1983): Frauen, die letzte Kolonie. Reinbek
- Wetterer, Angelika (1992): Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht. Frankfurt/M., New York, S. 13-40
- Wetterer, Angelika (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/M., New York, S. 11-40
- Wetterer, Angelika (1999): Theoretische Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung über Studium, Hochschule und Beruf – ein einleitender Rückblick. In: Neusel, Aylâ; Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten – Geschlechterverhältnisse in Studium und Beruf. Frankfurt/M., New York, S. 15-34
- Wetterer, Angelika (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunktes „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick. In: Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Frankfurt/M., New York, S. 189-214
- Willms-Herget, Angelika (1985): Frauenarbeit – Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt/M.
- Wilz, Sylvia (2004): Relevanz, Kontext und Kontingenz: Zur neuen Unübersichtlichkeit in der Gendered Organization. In: Pasero, Ursula; Priddat, Birger P. (Hg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden, S. 227-258
- Windolf, Paul (1992): Fachkultur und Studienwahl. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 76-98
- Winkel, Harald (1977): Die deutsche Nationalökonomie im 19. Jahrhundert. Darmstadt
- Winkler, Gunnar (Hg.) (1990): Frauenreport 1990 im Auftrag der Beauftragten des Ministerates für die Gleichstellung. Berlin
- Witte, Eberhard (1998): Entwicklungslinien der Betriebswirtschaftslehre: Was hat Bestand? In: Die Betriebswirtschaft, S. 731-746
- Wöhe, Günter (2002): Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. München
- Zachmann, Karin (2000): Mobilizing Womanpower: Women, Engineers and the East German State in the Cold War. In: Canel, Annie; Oldenzil, Ruth; Zachmann, Karin (Hg.): Crossing Boundaries, Building Bridges – Comparing the History of Women Engineers 1870s-1990s. Amsterdam, S. 211-252

- Zachmann, Karin (2004): Mobilisierung der Frauen – Technik, Geschlecht und Kalter Krieg in der DDR. Frankfurt/M., New York
- Zieger, B. (1906): Handelsschulen. In: Enzyklopädisches Handbuch der Pädagogik, Bd. 4. Langensalza, S. 1-45
- Zschaler, Frank (1997): Vom Heilig-Geist-Spital zur Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Berlin

Statistikquellen

- FHTW – Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin: Archiv/Schriftgutverwaltung (der Hochschule für Ökonomie Berlin)
- Statistisches Bundesamt: Bildungsstatistik, VII C–5.11, Sonderauswertung
- Statistisches Bundesamt: Hochschulstatistik, VIB, Sonderauswertung
- Statistisches Bundesamt: Lange Reihen zum Arbeitsmarkt (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Zeitreihen/LangeReihen/Arbeitsmarkt/Content100/lrerw11a,templateId=renderPrint.psml>.)
- Statistisches Bundesamt: Lange Reihen – Bestandene Prüfungen insgesamt und Bestandene Prüfungen weiblich (unter: <http://www.destatis.de/indicators/d/lrbil11ad.htm> sowie <http://www.destatis.de/indicators/d/lrbil15ad.htm>; download 14.3.2007)
- Statistisches Bundesamt: Lange Reihen – Studierende (www.destatis.de/indicators/d/lrbi02ad.htm, 22.8.2005)
- Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge
- Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4
- Statistisches Bundesamt: Prüfungen nach Fächergruppen, Studienbereichen, Prüfungsgruppen und Geschlecht 1993-2005, 2.4 Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, hier: Wirtschaftswissenschaften, Sonderauswertung
- Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1, Stuttgart 1993-2004
- Statistisches Landesamt Berlin, Hochschulstatistik
- Vierteljahreshefte zur Statistik des Deutschen Reiches, 1. H 1926, S. 116-124

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

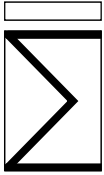
Abbildungen:

Abb. 1:	AbsolventInnen im Vergleich	124
Abb. 2:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen auf Wirtschaftssektoren im Jahr 2000	146
Abb. 3:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen auf Wirtschaftszweige im Jahr 2000	148
Abb. 4:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen auf Berufsgruppen im Jahr 2000	151

Tabellen:

Tab. 1:	Studierende der Wirtschaftswissenschaften an Berliner Hochschulen 1890-1930	57
Tab. 2:	Gasthörer an der Handelshochschule Berlin 1910-1930	58
Tab. 3:	Ausländische Studierende an der Handelshochschule Berlin 1910-1930	58
Tab. 4:	Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften an Berliner Hochschulen 1910-1930	59
Tab. 5:	Soziale Herkunft und Bildungswege der Studierenden der Wirtschaftswissenschaften an Handelshochschulen und Universitäten im Deutschen Reich im WS 1924/25	62
Tab. 6:	Studierende der Wirtschaftswissenschaften an Berliner Hochschulen 1929-1936	78
Tab. 7:	Studierende der Wirtschaftswissenschaften an deutschen Universitäten und Handelshochschulen 1929-1941	78
Tab. 8:	Studierende der Wirtschaftswissenschaften an deutschen Universitäten und Handelshochschulen in einzelnen Fächern 1932-1941	79
Tab. 9:	Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen im Deutschen Reich 1929-1941	80
Tab. 10:	Vorlesungsverzeichnis der FU Berlin, Anteil der angebotenen Semester-Wochenstunden für sämtliche wirtschaftswissenschaftlichen Fächer 1954-1995	86
Tab. 11:	Professorenstellen in einzelnen betriebswirtschaftlichen Fächern 1977 und 1989	87
Tab. 12:	Studierende der Wirtschaftswissenschaften an West-Berliner Hochschulen 1959-1975	96
Tab. 13:	Bestandene Staats- und Diplomprüfungen in wirtschaftswissenschaftlichen Fächern in West-Berlin 1954-1975	97
Tab. 14:	Studierende der Wirtschaftswissenschaften an West-Berliner bzw. an Berliner Hochschulen 1975-2000	98

Tab. 15:	Bestandene Staats- und Diplomprüfungen in wirtschaftswissenschaftlichen Fächern in West-Berlin nach Geschlechtern 1954-1975	99
Tab. 16:	Studierende der Wirtschaftswissenschaften an West-Berliner bzw. an Berliner Hochschulen nach Geschlecht und Fach 1975-2000	100
Tab. 17:	Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften an Berliner Hochschulen 1975-2000	100
Tab. 18:	Studierende insgesamt und Frauenanteile in ausgewählten wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen 1972-1999	101
Tab. 19:	Habilitierte Wirtschaftswissenschaftlerinnen	107
Tab. 20:	Frauenanteile in verschiedenen wissenschaftlichen Positionen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften an Universitäten 1982-2002	108
Tab. 21:	Studierende an Hochschulen in der DDR 1962-1982	116
Tab. 22:	Verteilung der Studierenden auf einzelne Fächer 1962-1982	116
Tab. 23:	Studierende an der Hochschule für Ökonomie „Bruno Leuschner“ 1977-1987	117
Tab. 24:	Erwerbstätige WirtschaftsakademikerInnen von 1993 bis 2000	141
Tab. 25:	WirtschaftsakademikerInnen nach Altersgruppen im Jahr 2000	143
Tab. 26:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Arbeitszeit und Altersgruppen im Jahr 2000	144
Tab. 27:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Stellung im Beruf und ausgewählten Berufsgruppen im Jahr 2000	146
Tab. 28:	WirtschaftsakademikerInnen nach Wirtschaftssektoren und -zweigen im Jahr 2000	147
Tab. 29:	WirtschaftsakademikerInnen nach Berufsgruppen im Jahr 2000	149
Tab. 30:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen auf Berufsgruppen nach akademischem Abschluss im Jahr 2000	152
Tab. 31:	WirtschaftsakademikerInnen nach betrieblicher Abteilung, überwiegend ausgeübter Tätigkeit und Stellung im Betrieb im Jahr 2000	154
Tab. 32:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Stellung im Betrieb und akademischem Abschluss im Jahr 2000	155
Tab. 33:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Stellung im Betrieb und Altersgruppen im Jahr 2000	156
Tab. 34:	Verteilung Nettoeinkommen vollzeitbeschäftigter WirtschaftsakademikerInnen nach Geschlecht und Hochschulabschluss in den Jahren 1993 und 2000	157
Tab. 35:	Verteilung WirtschaftsakademikerInnen nach Stellung im Betrieb in ausgewählten Berufsgruppen im Jahr 2000	159



Ebenfalls bei edition sigma – eine Auswahl

In der Reihe fhw forschung erschienen zuletzt:

Dorothea Schmidt

Zeitgeschichte im Mikrokosmos

Ein Gebäude in Berlin-Schöneberg

Bd. 46/47 2004 239 S. ISBN 3-89404-793-3 € 15,90

Birgit Mahnkopf (Hg.)

Management der Globalisierung

Akteure, Strukturen und Perspektiven

Bd. 44/45 2003 355 S. ISBN 3-89404-792-5 € 22,90

Friederike Maier, Angela Fiedler (Hg.)

Gender Matters

Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Bd. 42/43 2002 268 S. ISBN 3-89404-791-7 € 17,90

Hansjörg Herr, Albrecht Sommer, He Zerong (Hg.)

Nachholende Entwicklung in China

Geldpolitik und Restrukturierung

Bd. 40/41 2002 259 S. ISBN 3-89404-790-9 € 17,90

Kurt Hübner, Jan Nill unter Mitarb. v. Chr. Rickert

Nachhaltigkeit als Innovationsmotor

Herausforderungen für das deutsche Innovationssystem

Bd. 38/39 2001 269 S. ISBN 3-89404-789-5 € 17,90

Georg Dybe, Holger Rogall (Hg.)

Die ökonomische Säule der Nachhaltigkeit

Annäherungen aus gesamtwirtschaftlicher, regionaler und betrieblicher Perspektive

Bd. 36/37 2000 242 S. ISBN 3-89404-788-7 € 15,90

Hansjörg Herr, Kurt Hübner (Hg.)

Der „lange Marsch“ in die Marktwirtschaft

Entwicklungen und Erfahrungen in der VR China und Osteuropa

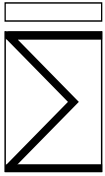
Bd. 34/35 1999 279 S. ISBN 3-89404-787-9 € 15,90

Ulla Regenhard

Die männliche Wirtschaft

Geschlechtertrennung und Konzepte zur Frauenintegration

Bd. 32/33 1998 276 S. ISBN 3-89404-786-0 € 15,90



Ebenfalls bei edition sigma – eine Auswahl

Silke Bothfeld, U. Klammer, Chr. Klenner, S. Leiber, A. Thiel, A. Ziegler
WSI-FrauenDatenReport 2005

Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen

2005 510 S. u. CD-ROM ISBN 3-89404-997-9 € 29,90

Maria Funder, Steffen Dörhöfer, Christian Rauch

Geschlechteregalität – mehr Schein als Sein

Geschlecht, Arbeit und Interessenvertretung in der Informations- und Telekommunikationsindustrie

2006 259 S. ISBN 3-8360-8674-3 € 16,90

Hella Hoppe

Feministische Ökonomik

Gender in Wirtschaftstheorien und ihren Methoden

2002 261 S. ISBN 3-89404-492-6 € 18,90

Silke Kull, Barbara Riedmüller (unter Mitarbeit von Katy Münzner)

Auf dem Weg zur Arbeitsmarktbürgerin?

Neue Konzepte der Arbeitsmarktpolitik am Beispiel allein erziehender Frauen

2007 127 S. ISBN 978-3-8360-8684-4 € 12,90

Hildegard Matthies, E. Kuhlmann, M. Oppen, D. Simon (Hg.)

Gleichstellung in der Forschung

Organisationspraktiken und politische Strategien

2003 272 S. ISBN 3-89404-232-X € 18,90

Maria Oppen, Dagmar Simon

Verharrender Wandel

Institutionen und Geschlechterverhältnisse

2004 365 S. ISBN 3-89404-234-6 € 22,90

Annette Spellerberg (Hg.)

Die Hälfte des Hörsaals

Frauen in Hochschulen, Wissenschaft und Technik

2005 202 S. ISBN 3-89404-529-9 € 15,90

Der Verlag informiert Sie gern umfassend über sein Programm. Kostenlos und unverbindlich.



edition sigma

Karl-Marx-Str. 17

D-12043 Berlin

Tel. [030] 623 23 63

Fax [030] 623 93 93

Mail verlag@edition-sigma.de

und jederzeit

aktuell im Internet:

www.edition-sigma.de

<https://www.101openaccess.org/>  <https://www.nomos-elibrary.de/jgU>