

Im Mainstream angekommen? Gender und Diversity in der Wirtschaftswissenschaft

Barbara Sieben

Juniorprofessorin für HRM, Schwerpunkt Diversity
Institut für Management, Freie Universität Berlin

Workshop am 27.06.2011:

Im Mainstream angekommen? Gender in der Lehre an den Berliner
(Fach-)Hochschulen

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin

Agenda

Im Mainstream angekommen?

Gender und Diversity in der Wirtschaftswissenschaft

- Personelle Vielfalt in der Personallehre:
Eine Bestandsaufnahme (Krell et al. 2009)
- Exemplarische Einblicke in weitere Verbreitung
 - Lehrbücher u.ä.
 - Professuren und Studiengänge
 - Strategien des „Mainstreaming“ in die Lehre
am Beispiel FB WiWiss, Freie Universität Berlin
- Diskussion

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Befragung (Krell et al. 2009 in Anlehnung an Krell/Osterloh 1993, „Frauenthemen“ in der Personallehre; Krell/Karberg 2003, geschlechterbezogene Themen in der BWL)

- 133 Universitätsprofessor/innen für Personal und ‚verwandte‘ Gebiete
 - 103 Mitglieder der WK Personal im VHB
30 Professor/innen aus „Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 2004“
 - 106 in Deutschland
 - 17 in Österreich
 - 10 in der Schweiz
 - 114 Männer
19 Frauen
- Im Jahr 2006 für Zeitraum WS 2000/01 bis 2005/06
- Fragen zu
 - Diversity / Vielfalt bzw. deren Management und
 - einzelnen Diversity-Dimensionen
- in Forschung (hier ausgespart) und Lehre, d.h.
 - als exklusives Thema von Lehrveranstaltungen (ELV)
 - mitbehandelt in anderen Lehrveranstaltungen (MLV)
 - als Diplomarbeitsthema (DA)

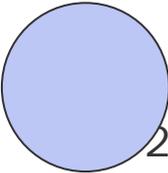
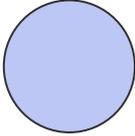
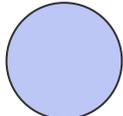
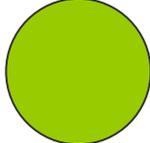
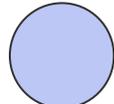
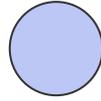


Rücklauf n=39 (29%)

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse:
Themen- und Aktivitätsbereiche

N=39

	Diversity (Management)			Einzelne Dimensionen		
	Ja	Nein	K.A.	Ja	Nein	K.A.
ELV	 10	 29	0	 15	 23	1
MLV	 19	 20	0	 25	 13	1
DA	 17	 18	 4	 22	 16	1
Summe	46	67	4	62	52	3

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Einzelne Diversity-Dimensionen

	ELV	MLV	DA	Gesamt
1. Kultur	8	24	143	175
2. Geschlecht	9	34	52	95
3. Alter	6	19	50	75
4. Vereinbarkeit/WLB	1	1	25	27
5. Werte	1	4	7	12
6. Behinderung	0	6	3	9
7. (Aus-)Bildung	0	3	1	4
7. Funktion	0	4	0	4
8. Dauer der Organisations- und Teamzugehörigkeit	0	3	0	3
9. Stamm- oder Randbelegschaft	0	1	1	2
10. Religion	0	1	0	1
	25	102	282	409

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Thematisierung von Kultur (175 Nennungen)

67x Cross-Cultural/Interkulturelles Management, Ländervergleiche
(4 ELV, 8 MLV, 55 DA)

32x Inter-/multikulturelle Arbeitsgruppen (1 ELV, 1 MLV, 30 DA)

20x Beschäftigte u./o. Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (2 MLV, 18 DA)

16x Auslandsaufenthalte (16 DA)

13x Überschneidung mit anderen Diversity-Dimensionen
(10x Geschlecht, 3x Alter; DA)

10x Kultur und Verhalten (z.B. Führungsverhalten, Konflikte; DA)

7x Unternehmenskultur (1 ELV, 1 MLV, 4 DA)

6x Interkulturelle Trainings (1 ELV, 5 DA)

6x Cultural Awareness/Interkulturelle Kompetenz (6 DA)

3x Kultur und (Unternehmens-)Führung (3 MLV)

2x Kultur und Wissensmanagement (1 MLV, 1 DA)

Je 1x „Management sozialer Beziehungen“, „Trends der Personalentwicklung“,
„Design for all/Inclusive design“ (MLV)

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Thematisierung von Geschlecht (95 Nennungen)

18x Geschlechterverhältnisse in Organisationen (3 ELV, 15 DA)

16x Geschlecht/Frauen und Karriere bzw. Führungspositionen (16 DA)

16x Geschlecht/Frauen und Vereinbarkeit Familie und Beruf/WLB (1 ELV, 15 DA)

15x Überschneidungen mit anderen Dimensionen
(14x Kultur, DA; 1x „Diversity: Age & Gender“, ELV)

9x Chancengleichheitskonzepte

(4x „Chancengleichheit von Frauen und Männern“, 3x „Frauenförderung“,
1x „Managing Diversity als Ansatz zur Überwindung der Unterrepräsentanz von Frauen
im Management“, 8 DA; 1x Gender Mainstreaming, ELV)

6x Geschlecht und Verhalten/Geschlechtervergleiche (DA)

3x Diskriminierung von Frauen bei der Personalauswahl (DA)

2x Mentoring für Frauen (DA)

Je 1x z.B. „Geschlecht und Sexualität in Organisationen“ (ELV), „Körper- und
Geschlechtermanagement“ (ELV) und „Frauennetzwerke – Hilfe zum
beruflichen Erfolg?“ (DA).

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Thematisierung von Alter (75 Nennungen)

31x explizit ältere Beschäftigte bzw. alternde Belegschaften vs. 2x explizit bzw. exklusiv jüngere Mitarbeiter/innen

17x demographischer Wandel bzw. alternde Belegschaften als Herausforderung für das (strategische) Personalmanagement oder eine alter(n)sgerechte Personalarbeit;

9x Einflüsse des Alter(n)s: auf Leistungsfähigkeit (3x), Motivation (2x) Qualifikation bzw. Wissen (2x) sowie generell Potenziale bzw. Stärken älterer ArbeitnehmerInnen (2x) – und damit explizite oder implizite Generationenvergleiche;

4x „Altersdiverse Belegschaften“ bzw. Age Diversity

Je 5x Altersteilzeit und Personalentwicklung für Ältere;

Je 2x Alter und Gesundheit(sförderung) sowie Alter und Konflikte

Je 1x z.B. „Design for all/Inclusive Design“ (MLV), „Organisationskulturen“ (MLV), „Arbeitsgestaltung als Ansatzpunkt der Beschäftigungssicherung älterer Arbeitnehmer“ (DA).

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Thematisierung von Diversity Management

10x ELV: überwiegend Seminare mit dem Titel DiM/Managing Diversity; 1x Studienprojekt, 1x Titel „Diversität in Organisationen“

19x MLV; Fächer: Unternehmensführung, Personal, Organisationspsychologie, Arbeitswissenschaft; VA-Titel: „Führung und Innovation“, „Kommunikation und Konflikt“, „Gleichstellungsfragen in Organisationen“

50 DA (von 17 Befragten benannt):

11x DiM in privatwirtschaftlichen Unternehmen, 1x öffentliche Verwaltung

9x gemischte bzw. heterogene Teams (z.T. auch deren Führung);

6x betriebswirtschaftliche Begründungen für DiM bzw. Kosten-Nutzen (inklusive Probleme der Erfolgsmessung);

4x Diversity (Management) in anderen Ländern oder Ländervergleiche;

3x Stereotype und Vorurteile sowie deren Relevanz für DiM

je 2x Diversity-Trainings und DiM als Konzept gegen Diskriminierung bzw. zur Herstellung von Chancengleichheit.

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Begründungen – „Warum nicht“

7x Andere sind zuständig

(z.B. Kolleginnen/Institute, die Lehrangebot zu Diversity abdecken)

4x Geringes bzw. anderes (Forschungs-)Interesse (z.B. „Das Thema hat mich irgendwie noch nicht erreicht. Es gibt so viel Spannendes!“)

2x Geringe Relevanz

(z.B. „Wenig relevant für Deutschland und in den Augen der Manager“)

Je 1x „Integration in das bestehende Lehrprogramm schwieriger“,

„keinerlei Rückmeldungen der Studentenschaft (im Rahmen der Lehrevaluation), sich dieses Themas (verstärkt) zu widmen“,

„Meine Lehrveranstaltungen orientieren sich stets am Stand der empirischen Forschung. Dadurch wurden von mir stärker jene Diversity-Variablen berücksichtigt, die am häufigsten Gegenstand von Forschungsstudien sind. Bislang vergleichsweise weniger erforschte Variablen wie Diversity in Bezug auf Werte, Religion, Weltanschauung, soziale Herkunft, Sprachstil etc. sind deshalb bislang bei mir – wie in der empirisch orientierten wissenschaftlichen Literatur generell – zu kurz gekommen“.

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Begründungen – „Warum“

19x Praxisrelevanz, davon speziell zu einzelnen Diversity-Dimensionen:

3x Kultur bzgl. Internationalisierung (z.B. „Im internationalen Management haben moderierende Effekte durch Kultur eine lange Tradition. In einer Lehrveranstaltung wird auf Diversity Management eingegangen“),

3x Alter (z.B. „weil ältere Arbeitnehmer und Leistungsträger gesonderte Maßnahmen erfordern“) und

2x Geschlecht (z.B. „weil Alter und Geschlecht wichtige Themen in Bezug auf soziale Gerechtigkeit und für Unternehmen aus Gründen der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit“).

6x Impulse durch Forschung (4x eigene, 2x von anderen am Lehrstuhl oder Institut)

je 4x aktuelles bzw. wichtiges Thema und Interesse von Studierenden

3x persönliches Interesse bzw. Interesse von Mitarbeiter/innen,

z.B. „Zunächst war und ist die Gleichstellung der Geschlechter für mich ein wichtiges politisches Ziel, und deshalb möchte ich die Studierenden als spätere

EntscheidungsträgerInnen für das Thema motivieren und ihnen entsprechende

Kompetenzen vermitteln. Dann: Ausweitung auf Diversity, weil nur Gender zu

eng/einseitig. Überzeugung, dass DiM für Organisationen und die dort Beschäftigten

vorteilhaft ist – und dass Wissen darüber heute zum professionellen Know how gehört“

und „weil man bestimmte zentrale Themen der Managementwissenschaft und

-praxis wie Org[anisations]kultur, Arbeitszeitpolitik, Karriere, Globalisierung, Führung,

Lernen etc. sonst nicht behandeln könnte. Diversity ist in fast allem mit enthalten“.

Exemplarische Einblicke in weitere Verbreitung

Lehrbücher u.Ä.

„Die“ Handwörterbücher (EdBWL)

- HWO (Schreyögg/von Werder 2004): „Gender Studies“ (incl. Diversity, GM, DiM; Krell)
- HWP (Gaugler et al. 2004): „Arbeitnehmer, weibliche“ (incl. Diversity, GM, DiM; Krell)

Managementlehrbücher

- Schreyögg/Koch 2010, Grundlagen des Management: Stichwort DiM, kein Geschlecht/Gender
- Steinmann/Schreyögg 2005, Management: Stichwort Geschlecht, kein DiM

Personallehrbücher

- Berthel/Becker 2010, Personalmanagement: kein Stichwort Gender oder Diversity
- Drumm 2008, Personalwirtschaft: Stichwort Frauen, kein Gender oder Diversity
- Oechsler 2010, Personal und Arbeit: Erwähnung von Gender, Geschlecht, Diversity (Management), Chancengleichheit, (Anti-)Rassismus usw.

„Das“ Standardwerk

- Krell et al. 2011, Chancengleichheit durch Personalpolitik

Exemplarische Einblicke in weitere Verbreitung

Professuren, z.B.

- Prof. für BWL, Schwerpunkte Personal, Organisation und Gender Studies, Universität Hamburg (seit 2002)
- Prof. für Gender and Diversity in Organizations, WU Wien (seit 2004)
- JP für HRM, Diversity, FU Berlin (seit 2007)
- JP Gender & Diversity Management, HU Berlin (seit 2008)

Studiengänge, z.B.

- Weiterbildungsstudium DiVersion: Managing Gender & Diversity (seit 2006)
- Weiterbildender Master Gender- und Diversity-Kompetenz, FU Berlin (seit 2008)
- Berufsbegleitender MBA Diversity Management, HTW Berlin (seit 2011)

Strategien der Implementierung in die Lehre, z.B. FB WiWiss, FU Berlin
zwischen Spezialisierung und „Mainstreaming“

Diskussion

Gender und Diversity in der Wirtschaftswissenschaft

- Im Mainstream angekommen!
- Aber drohende Stromschnellen, Sickergruben und Untiefen

Literatur

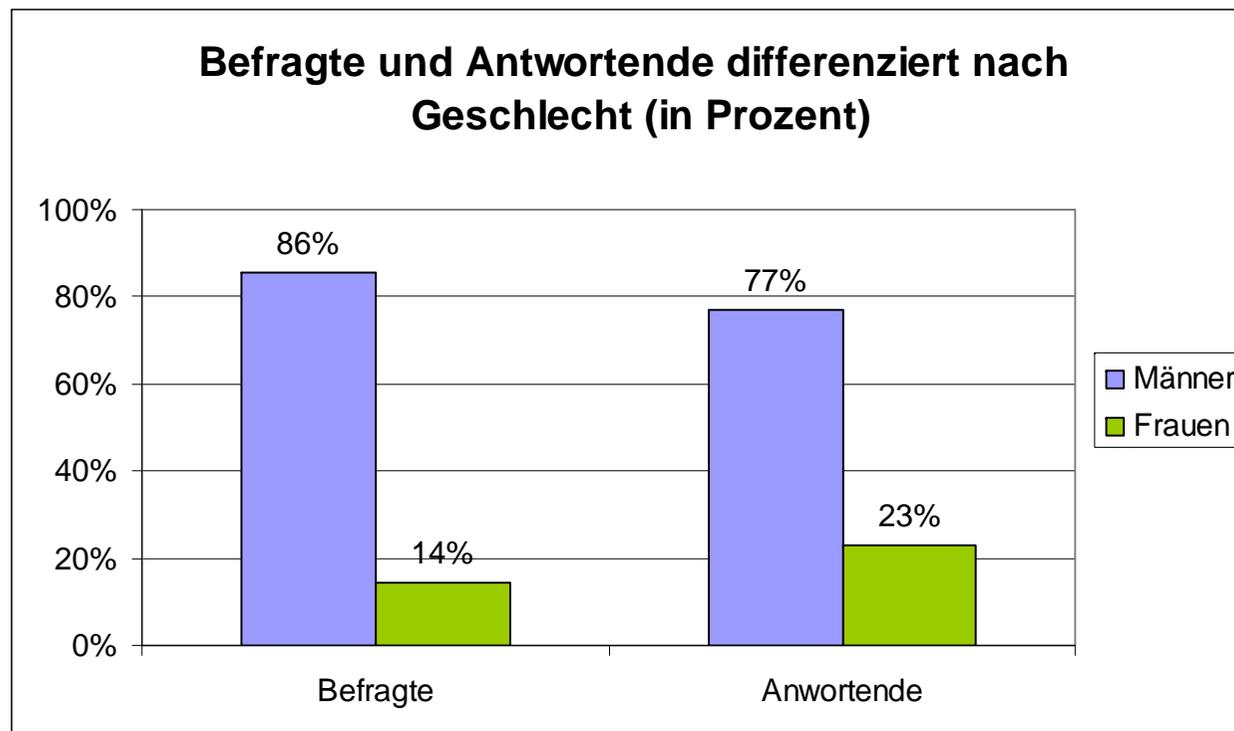
- Krell, Gertraude/Pantelmann, Heike/Riegger, Kristina/Wächter, Hartmut (2009): Vielfalt als Gegenstand der Lehre im Fachgebiet Personal. Ergebnisse einer Befragung im deutschsprachigen Raum, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 38 (4): 166-172.
- Krell, Gertraude/Karberg, Ulrike (2003): Gender Mainstreaming in betriebswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen? Ergebnisse einer empirischen Erhebung, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 32 (5): 276-281.
- Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (1993): Welchen Stellenwert haben Frauenthemen an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum? - Eine Bestandsaufnahme, in: Dies. (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. (Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung), 2. Aufl., München/Mering: Hampp, S. 11-27.

Back-up

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Rücklauf

39 Antwortende (29% Rücklaufquote)



Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Thematisierung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Work-Life-Balance (27 Nennungen)

12x „Vereinbarkeit von „Beruf und Familie“ „Betriebliche Familienpolitik“, „Familienfreundliche Personalpolitik“, umfassender Work-Life-Balance dagegen nur 4x

9x Arbeitszeitflexibilisierung, insbesondere Teilzeitarbeit;

Je 2x Betriebliche Gesundheitsförderung, Dual Career Couples und Karenz (das dortige Pendant zur Elternzeit in 2 DA aus Österreich)

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Thematisierung von Werten (12 Nennungen)

9x in Zusammenhang mit Kultur: 6x Unternehmens- bzw. Organisationskultur; 3x Landeskultur(vergleiche) und interkulturelle Teams
3x in Zusammenhang mit (Interessen-)Konflikten und
2x in Lehrveranstaltungen zu Unternehmensführung.

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Thematisierung von Behinderung (9 Nennungen)

- 6 MLV: 2x (Personal-)Führung (davon 1x „...und Gesundheit“) und je 1x „Arbeit und Organisation“, „Design for all/Inclusive Design, Managing Diversity“; in einer Vorlesung, deren Titel nicht angegeben wurde, gab es „1 Doppelstunde zu ‚Personalpolitik für Handicapierte‘“ (die Nennung stammt aus der Schweiz)
- 3 DA: „Beschäftigungsanreize des Schwerbehindertengesetzes“, „Leistungslohn für Behinderte“ und „Managing Diversity – Fallstudie anhand eines Unternehmens im Bereich der Behindertenhilfe“

Personelle Vielfalt in der Personallehre: Eine Bestandsaufnahme

Ergebnisse: Thematisierung weiterer Diversity-Dimensionen

- 4x *(Aus-)Bildung*: 3 MLV (2x „Wissensmanagement“, 1x „Personalentwicklung“) und 1 DA („Die Bildungssituation und Berufstätigkeit der Frau in Österreich im Vergleich zu Polen“),
- 4x *Funktion*: alles MLV („Ausgewählte Themen des Management“, „Wissensmanagement“, „Organisation“ und ein Masterkurs „Organization and Management“),
- 3x *Dauer der Organisations- und Teamzugehörigkeit* (mitbehandelt in den zuletzt genannten 3 Veranstaltungen),
- 2x *sexuelle Orientierung*: beides MLV („Managing Diversity“ und „Geschlecht und Sexualität in Organisationen“),
- 2x *Stamm-/Randbelegschaft*: 1 MLV („Management sozialer Beziehungen“) und 1 DA („Geringfügige Beschäftigung und soziale Ungleichheit“) und
- 1x *Religion*: MLV („Organisationskulturen“).