



Discussion Paper



Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungs- wesen und Controlling

Madeleine Janke
Ulrike Marx

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
Discussion Paper 02, 05/2008

Herausgeberinnen
Miriam Beblo
Claudia Gather
Madeleine Janke
Friederike Maier
Antje Mertens

**Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für
Ökonomie und Geschlechterforschung der Fachhochschule
für Wirtschaft Berlin**

**Herausgeberinnen: Miriam Beblo, Claudia Gather, Madeleine Janke,
Friederike Maier und Antje Mertens**

Discussion Paper 02/2008

ISSN 1865-9608

Download unter Publikationen: www.harriet-taylor-mill.de

Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling

**Madeleine Janke
Ulrike Marx**

Berlin, Mai 2008

Autorinnen

Madeleine Janke ist Professorin für betriebliches Rechnungswesen mit dem Schwerpunkt Internationale Rechnungslegung an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Internationalen Rechnungslegungsstandards „International Accounting Standards / International Financial Reporting Standards (IAS/IFRS)“, auch in Verbindung mit Genderaspekten.

Ulrike Marx, Dipl.-Kffr. (FH), ist Doktorandin an der Universität Innsbruck am Institut für Rechnungswesen, Steuerlehre & Wirtschaftsprüfung, Management Accounting. Sie ist Lehrbeauftragte im Fachgebiet Rechnungswesen an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin und dort auch Stipendiatin des Promotionsstipendiums.

Abstract

Genderbezogene Forschungsarbeiten im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling sind derzeit die Ausnahme und nicht die Regel. Gerade in diesem Fachgebiet wird oftmals keine geschlechterbezogene Thematik erkannt. Vor diesem Hintergrund sollen im Rahmen des vorliegenden Aufsatzes die bislang existierenden Untersuchungen mit Genderbezug für die Accountingforschung und das Controlling systematisch dargestellt werden. In Anlehnung an die herausgearbeitete Systematik sollen ferner die Möglichkeiten zur Integration von Gender-Aspekten in die Lehre des Faches aufgezeigt werden. Dazu wird in einem ersten Schritt das derzeitige Veranstaltungsangebot an deutschen Hochschulen zum Thema Rechnungswesen / Controlling und Gender analysiert. In einem zweiten Schritt wird konkret der Frage nachgegangen, inwieweit man über das bestehende Angebot hinaus den Gender-Bezug in der akademischen Lehre des Fachgebietes besser herstellen kann. Dabei werden sämtliche behandelten Themen, z.B. Professionsaspekte unter Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen im Rechnungswesen und Controlling, anhand von konkreten Beispielen veranschaulicht. Der Aufsatz endet mit Empfehlungen der Autorinnen, auch speziell im Hinblick auf die Fachhochschule für Wirtschaft Berlin.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Stand der genderbezogenen Forschung im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling	2
3	Genderbezogene Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling	5
3.1	Derzeitiges Veranstaltungsangebot zu „Gender-Aspekten in Rechnungswesen und Controlling“	5
3.2	Integration von Gender-Aspekten in die Lehre des Faches	7
3.2.1	Professionsaspekte unter Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen in Rechnungswesen und Controlling	8
3.2.2	Wissenschaftskritik unter Berücksichtigung von Gender- Aspekten in Rechnungswesen und Controlling	10
3.2.3	Herstellung und Nutzung von Forschungsergebnissen zur Unterstützung und Förderung gleichstellungspolitischer Ziele	14
3.3	Empfehlungen	16
4	Literatur- und Quellenverzeichnis	17

1 Einleitung

Gender-Aspekte in der Lehre zu berücksichtigen wird bei der Umstellung von Diplom-Studiengängen auf Bachelor-/Masterabschlüsse oftmals gefordert. Dies erklärt sich vor dem Hintergrund der Tatsache, dass der Frauenanteil mit steigender akademischer Qualifikation sinkt. Denn damit besteht bei der Umstellung die Gefahr, dass Frauen auf dem geringwertigeren (im Vergleich zu bisherigen Abschlüssen) Bachelor-Abschluss stehen bleiben und der tendenzielle Ausschluss von Frauen „nach vorn“ verlagert werden könnte.¹ Um dem entgegenzuwirken, finden geschlechterspezifische Aspekte bei der Überarbeitung und Reformierung der Lehrveranstaltungen besondere Berücksichtigung. Im Hinblick darauf existiert seit dem Jahr 2007 beispielsweise eine Internetdatenbank² der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW, in der die Ergebnisse der Studie³ „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“ fortgeschrieben werden und in der hilfreiche Handlungsempfehlungen und Gender-Curricula für verschiedene Studienfächer zur Verfügung gestellt werden.

Die Umsetzung von Gender-Aspekten in die Lehre könnte sich in den Fachgebieten Rechnungswesen und Controlling allerdings als schwierig erweisen. Theoretisch sind die „guten Gründe“ hierfür klar, die Schlagworte sind: Gerechtigkeit, Chancengleichheit, gesellschaftliche Verantwortung, ökonomische Notwendigkeit und Qualitätsoffensive!⁴ Trotzdem gibt es nicht selten Gegenwind: Zum Beispiel wird in einer empirischen Studie von KRELL und KARBERG zum Thema „Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre“ die Umsetzung von Gender-Mainstreaming in den Fächern „als externe Zumutung“ oder als „Eingriff in

¹ Becker et al., Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge (Kurzfassung), in: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 21/2006 S. 21. Download unter: http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de/download/studie_kurzfassung.pdf.

² <http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de>.

³ Becker et al., Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, Dortmund 2006.

⁴ Vgl. Baer, Chancengleichheit und Gender-Forschung: Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen, an dem die Sache in der Praxis hängt. http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/ls_pub_sb/baer_bmbf_chgl_07_impuls.pdf, 2007, S. 7.

die akademische Freiheit“ angesehen.⁵ Gerade im Fach Rechnungswesen ist ein beliebtes Gegenargument „dass keine geschlechterbezogene Thematik“ erkennbar sei.⁶

Ziel dieses Aufsatzes ist es nun aufzuzeigen, dass Geschlecht im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling durchaus eine Rolle spielt und herauszuarbeiten, welche Inhalte für die Lehre geeignet sind. Dazu werden zunächst Forschungsarbeiten mit Geschlechterbezug aus dem Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling vorgestellt und auf Eignung für die Lehre überprüft. Im Anschluss sollen Vorschläge vorgestellt werden, wie und in welchem Umfang sich Gender-Aspekte in der akademischen Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling berücksichtigen lassen.

2 Stand der genderbezogenen Forschung im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling

Ein zusammenfassender Überblick zur geschlechterbezogenen Forschung im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling im deutsch- und englischsprachigen Raum ist überschaubar. Geschlechterbezogene Forschung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Kategorie Geschlecht in den (unten angegebenen) Forschungsarbeiten explizit vorkommt. Während in anderen Fächern der BWL, beispielsweise dem Personalwesen und der Organisation, derartige Themen in zahlreicheren Beiträgen diskutiert werden, sind solche Abhandlungen für die Gebiete Rechnungswesen und Controlling noch Raritäten. Vergleicht man den Stand der Forschung im deutschsprachigen Raum mit dem englischsprachigen, fällt auf, dass in der internationalen Forschungslandschaft der Accountingforschung⁷ durchaus Inhalte mit Geschlechterbezug im Rahmen kritischer Rechnungsle-

⁵ Vgl. Baer, a.a.O., S. 3.

⁶ Vgl. Krell/Karberg [2002], Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre: Ergebnisse einer empirischen Erhebung, in: Bresser/Krell/Schreyögg (Hrsg.): Diskussionsbeiträge des Instituts für Management, Folge 17/02, Berlin 2002, im Internet: <http://sites.wiwiw.fu-berlin.de/krell/Discussionpaper%20GENDER-BWL.pdf>, S. 11.

⁷ Zur Accountingforschung gehören: Financial Accounting (externes Rechnungswesen), Management Accounting and Control (internes Rechnungswesen und Controlling) und häufig auch Auditing (Wirtschaftsprüfung).

gung und im *social and organizational context of accounting*⁸ diskutiert werden.

Im Jahr 2005 hat BECKER eine Bestandsaufnahme der Forschungsarbeiten mit Gender-Bezug für die Accountingforschung und das Controlling veröffentlicht,⁹ in der Arbeiten bis einschließlich 2004 berücksichtigt sind. Seiner Systematik, der Einordnung der Aufsätze in drei Forschungsfelder, soll an dieser Stelle gefolgt werden. Die drei von BECKER herausgearbeiteten Schnittmengen zwischen Accounting und Gender sind folgende: „(1) die Rolle von Gender für die berufliche Situation von Frauen, die im Accounting tätig sind (The Gender of Accountants); (2) die Repräsentation, Reproduktion und Veränderung von Genderbeziehungen und -hierarchien durch Accounting (Accounting for Gender); (3) die Affinität von Accounting und einem maskulinen Geschlechterstereotyp sowie die Ausgrenzung von Frauen als „das Andere“ im und durch Accounting (The Gender of Accounting)“.¹⁰

- (1) Ein Großteil der Arbeiten konzentriert sich sowohl in der internationalen Forschungslandschaft als auch im deutschsprachigen Raum auf die Situation der Frauen im Accounting¹¹, vorrangig werden Themen wie Diskriminierung, Zugangsmöglichkeiten und Karriere-chancen behandelt.¹² In diese Kategorie gehören die Arbeiten von WITT und WITT (1993), FRENCH und MEREDITH (1994), BARKER und MONKS (1998), KIRKHAM (1997) sowie WINDSOR und AUYEUNG (2006).
- (2) In der zweiten inhaltlichen Forschungsrichtung wird die Repräsentation¹³ der Geschlechterverhältnisse auf dreifache Art und Weise diskutiert:

⁸ Vgl. Miller/Hopwood, *Accounting as social and institutional practice*, Cambridge 1994.

⁹ Becker, *Accountingforschung, Controlling und Gender. Bestandsaufnahme und Perspektiven*, in: Krell (Hrsg.), *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling*, Wiesbaden 2005, S. 59-82.

¹⁰ Becker, a.a.O., S. 63.

¹¹ I.d.R. in der Wirtschaftsprüfung, z.T. im Controlling (vgl. Becker a.a.O., S. 69).

¹² Ebd.

¹³ Repräsentation meint hier sowohl die Darstellung bzw. das Abbild von Frauen und Männern, als auch die Vertretung z.B. in der Arbeitnehmer_innenschaft und in Organen der Unternehmen.

- a. Es wird die Darstellung der Frauen- und Männerabbildungen betrachtet und analysiert, inwieweit diese Darstellungen Stereotype reproduzieren. Ebenso wird die Vertretung der Frauen in wichtigen Organen der Unternehmen untersucht. Hierzu werden in der Regel die Geschäftsberichte der Unternehmen analysiert und beispielsweise Aussagen im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten, Teilzeitangebote, Möglichkeiten der Beurlaubung (Elternzeit) sowie Kinderbetreuungsangebote beleuchtet.¹⁴ Genauso kann die Darstellung von Männern und Frauen auf Abbildungen in der Unternehmensberichterstattung untersucht werden.¹⁵
- b. Es gibt Arbeiten über die Rolle von „household accounting“¹⁶ im Hinblick auf die Reproduktion von geschlechtlicher Arbeitsteilung und Gender-Hierarchien.¹⁷
- c. Es werden Konzepte und Ideen für controllingbasierte Instrumente¹⁸ zur Förderung der Chancengleichheit, Gleichstellung und Geschlechterdemokratie entwickelt und diskutiert.¹⁹ Die bekanntesten Instrumente in diesem Zusammenhang sind mit Abstand das Gender Budgeting²⁰ und das Konzept des Gleichstellungscontrollings²¹.

¹⁴ Z.B. Adams/Harte, The changing portrayal of the employment of women in British banks' and retail' companies corporate annual reports, in: Accounting, Organizations and Society, 23. Jg., 1998 sowie Janke, International Accounting, Corporate Communication und Gender (Manuskript), in: Maier/Fiedler (Hrsg.): Verfestigte Schief lagen. Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis, edition sigma, Berlin 2008, im Erscheinen.

¹⁵ Vgl. Becker, a.a.O., S. 66. Vgl. z. B. auch: Tinker/Neimark, The role of annual reports in gender and class contradictions of General Motors: 1917-1976, in: Accounting, Organizations and Society, 12. Jg., 1987; Benschop/Meihuizen (2002), a.a.O.; Bernadi/Bean/Weippert (2005), a.a.O. sowie Janke, a.a.O.

¹⁶ Im Household Accounting geht es um Accounting in privaten Haushalten. Das Einkommen und die Ausgaben werden in sogenannten Haushaltsplanern und Haushaltsbüchern dargestellt. Dazu kommen beispielsweise Instrumente zur Haushaltsbudgetplanung oder Taschengeldrechner. Z. B. Piorkowsky, Household accounting in Germany – Some statistical evidence and the development of new systems, in: Accounting, Auditing & Accountability Journal, 2000, 4. Ausgabe, S. 518-534. Vgl. z. B. auch Walker (1998, 2003), a.a.O.; Llewellyn/Walker (2000), a.a.O.

¹⁷ Vgl. Becker, a.a.O., S. 66.

¹⁸ Z. B. Krell (1996, 2004), a.a.O. bzw. Sander/Müller, a.a.O.

¹⁹ Vgl. Becker, a.a.O., S. 70.

²⁰ Die Ziele des Gender Budgeting sind die Förderung des Bewusstseins, dass es eine ungleiche Zuteilung von Ressourcen zwischen den Geschlechtern gibt, die Unterstützung der Betroffenen, die zum überwiegenden Teil Frauen sind, und die Analyse der öffentlichen

- (3) In der kritischen geschlechterbezogenen Accountingforschung wird außerdem diskutiert, ob es eine Affinität zwischen Accounting und männlichem Geschlechterstereotyp gibt. Argumente, die diesbezüglich genannt werden, sind u. a., dass monetäre Größen „harte“ Fakten darstellen, dass die Entscheidungstechniken impersonal und rational sind, dass die Instrumente auf Kontrolle und Unterwerfung (der Natur und Beschäftigten) gerichtet sind²² und damit das „Feminine“ automatisch ausgeschlossen sei.²³ Kritisiert wird außerdem die unreflektierte Unterstellung des ökonomischen Verhaltenmodells.²⁴

Diese kurze Zusammenstellung der Themen in der genderbezogenen Forschung im Bereich Accountingforschung und Controlling zeigt, dass Arbeiten auf diesem Gebiet existieren. Im weiteren Verlauf soll nun die Eignung der angesprochenen Themen für die Lehre im Fachgebiet erörtert werden.

3 Genderbezogene Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling

3.1 Derzeitiges Veranstaltungsangebot zu „Gender-Aspekten in Rechnungswesen und Controlling“

Geschlechterspezifische Aspekte können in unterschiedlicher Art und Weise ins Studienangebot integriert sein: Erstens als fachübergreifendes Gender-Modul für mehrere Studiengänge, zweitens als Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil von Lehre und Forschung, drittens als Gender-

Haushalte in Hinblick auf Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen durch die Verteilung oder Einnahme von Geldern. Vgl. <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16688.html>; <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/gender-budgeting.html>), vgl. z.B. auch Schratzenstaller (2002), a.a.O. und Zauner, a.a.O.

²¹ Instrument zur Planung und Steuerung gleichstellungspolitischer Ziele und Maßnahmen in Organisationen.

²² Z.B. Hines, a.a.O.

²³ Z.B. Oakes/Hammond (1995), a.a.O.

²⁴ Vgl. Becker, a.a.O., S. 68f.

Fach-Module bzw. Modulbestandteile oder viertens als expliziter Gender-Studiengang.²⁵

Im Rahmen dieses Aufsatzes wurden die Lehrveranstaltungen der Online-Vorlesungsverzeichnisse der 104 deutschen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht²⁶ für das Sommersemester 2008 auf geschlechterspezifische Aspekte untersucht. Interessiert hat uns hierbei, ob es bereits Lehrveranstaltungen gibt, mit einer Schnittmenge zwischen Rechnungswesen und/oder Controlling auf der einen und Gender-Aspekten auf der anderen Seite. Zur Vorgehensweise ist anzumerken, dass auf der einen Seite ‚Genderstudiengänge‘ und ‚fachübergreifende Gender-Module für mehrere Studiengänge‘ analysiert wurden. Die Frage war, ob es hier einen betriebswirtschaftlichen Schwerpunkt gibt und wenn ja, ob dann ein Bezug zum Rechnungswesen/Controlling besteht. An 15 von 104²⁷ Universitäten und Hochschulen sind in den Vorlesungsverzeichnissen Lehrveranstaltungen zu finden, die sowohl Betriebswirtschaftslehre als auch Gender-Aspekte berücksichtigen. In keiner dieser Veranstaltungstitel bzw. der Kommentierung konnte ein Bezug zum Rechnungswesen/Controlling erkannt werden. Auf der anderen Seite wurden Lehrveranstaltungen mit dem Schwerpunkt Rechnungswesen/Controlling im Hauptstudium *betriebswirtschaftlicher* Studiengänge auf geschlechterspezifische Aspekte untersucht. Auch hier war weder aus den Titeln noch aus den Kommentierungen ein Geschlechterbezug in der Veranstaltung zu erkennen. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass im Rahmen der einen oder anderen Veranstaltung auch Themen mit Gender- und Rechnungswesen-Bezug angeboten werden (z.B. für Vorträge oder Diplomarbeiten). In einer Studie von KRELL und KARBERG aus dem Jahr 2000, in der Universitätsprofessor_innen zu geschlechterbezogenen Themen in Forschung und Lehre befragt wurden, hat das Fach Rechnungswesen und Controlling zur Fra-

²⁵ Vgl. Becker et al., a.a.O., S. 27.

²⁶ Ohne Pädagogische Hochschulen. Vgl. Hochschulkompass: Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht; Stand: 28.03.2008 (<http://www.hochschulkompass.de/>) bzw. Statistisches Bundesamt: Anzahl der Hochschulen nach Hochschularten im Wintersemester 2007/08 (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Naviga-tion/Statistiken/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.psml;jsessionid=9259C5A768B9E19D268E44537A6ABEED.internet2,d.v.29.03.08>).

²⁷ 16 von 104 Universitäten und Hochschulen bieten keine Betriebswirtschaftslehre an.

ge des Ausmaßes der Beschäftigung mit geschlechterbezogenen Themen schließlich 6 %²⁸ erreicht.²⁹

Welche Aspekte in der Lehre wie berücksichtigt werden könnten und sollten, wird im Folgenden herausgearbeitet.

3.2 Integration von Gender-Aspekten in die Lehre des Faches

Die Frauen- und Geschlechterforschung als junge Wissenschaft hat hohes Innovationspotential. Die Beachtung von geschlechterspezifischen Aspekten in unterschiedlichen Fächern hat sich als unabdingbar für deren Weiterentwicklung gezeigt, auch wenn sich Geschlechterfragen nicht unmittelbar aus dem Kerninhalt der Wissenschaft herleiten lassen.³⁰

In der o. g. Studie „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“ konnten drei zentrale fachübergreifende Fragestellungen herausgearbeitet werden, die als integraler Bestandteil des fachspezifischen Curriculums zu einer geschlechtersensiblen Lehre beitragen können:³¹

Professionsaspekte des Faches sollen unter Berücksichtigung der Geschichte des Berufs, der Fachkulturen, der Bedeutung des Geschlechts für die Berufspraxis und der Segregation³² der Studiengänge, sowie der Segregation des Arbeitsmarktes, problematisiert werden.

Wissenschaftskritische Arbeit in Hinblick auf mögliche Genderbias³³ in der Wissensproduktion steht im Vordergrund, wobei Werk und Biographie von Wissenschaftlerinnen von zentraler Bedeutung sind. Weitere wichtige Aspekte sind eine geschlechtergerechte Sprache und geeignete geschlech-

²⁸ In diesem Fall handelte es sich um drei Nennungen für den Fachbereich.

²⁹ Vgl. Krell/Karberg, a.a.O., S. 11.

³⁰ Vgl. Becker et al. (2006), a.a.O., S. 26.

³¹ Ebd.

³² Eine vertikale Segregation beschreibt die Verteilung der Geschlechter auf Positionen in der Berufshierarchie. (vgl. <http://www.cews.org/statistik/glossar.php?aid=105&al=V&rid=>) Eine horizontale Segregation bezeichnet die Verteilung der Geschlechter auf Berufsfelder und Tätigkeiten. (vgl. <http://www.cews.org/statistik/glossar.php?aid=104&al=H&rid=>)

³³ Genderbias sind Verzerrungseffekte, die in der Forschung auftreten können, insb. Androzentrismus, Geschlechterdichotomie und Geschlechterinsensibilität. Es handelt sich dabei um systematische Verzerrungseffekte, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen und daher bei der gesellschaftlichen Verwertung der Forschungsergebnisse benachteiligende Effekte haben. Vgl. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/forschung/genderbias/>.

tensensible Bilder in den Unterrichtsmaterialien. Das heißt, dass bei der Auswahl von Praxisbeispielen, Texten oder Abbildungen darauf zu achten ist, keine Beispiele zu verwenden, die Geschlechtsstereotypen reproduzieren.³⁴

Der dritte Aspekt bezieht sich auf die **Herstellung** und/oder **Nutzung von Forschungsergebnissen** zur Unterstützung und Förderung gleichstellungspolitischer Ziele.³⁵

Im Folgenden werden diese drei Aspekte für das Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling beleuchtet und anhand konkreter Beispiele erläutert.

3.2.1 Professionsaspekte unter Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen in Rechnungswesen und Controlling

Eine Sensibilisierung der Studierenden für die Bedeutung von Geschlecht im eigenen späteren Berufsfeld sollte in der Lehre des Faches erfolgen. Dabei können sowohl die genannten Forschungsarbeiten, als auch persönliche Erfahrungen der Dozent_innen, Gehaltsstudien oder vermittelte Anforderungsprofile von Bedeutung sein. Eine Studie von CARL, MAIER und SCHMIDT zeigt beispielsweise, dass sich die Wirtschaftswissenschaften im historischen Verlauf von einem Männer- zu einem gemischten Studiengang entwickelt haben, dass allerdings gleiche Bildung keinesfalls umstandslos zu gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt führt. Wirtschaftsakademikerinnen sind in Positionen und Tätigkeiten beschäftigt, die unter dem Niveau der Männer liegen.³⁶ Die Berufsgruppe³⁷ „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“³⁸ ist im Jahr 2000 mit 75% Männeranteil ein sehr stark männlich dominierter Beruf, wohingegen in der Berufsgruppe „Büroberufe, kaufmännische Angestellte“³⁹ der Frauenanteil unter

³⁴ Vgl. Becker et al. (2006), a.a.O., S. 27.

³⁵ Ebd.

³⁶ Vgl. Carl, Maier, Schmidt, Auf halben Weg, Die Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominnen im Wandel, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, FHW Forschung 48/49, edition sigma, Berlin 2008, S. 171.

³⁷ „Klassifizierung der Berufe“ des Statistischen Bundesamtes.

³⁸ Berufsgruppe „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ ist die insgesamt größte Berufsgruppe der Wirtschaftsakademiker_innen und wies den niedrigsten Frauenanteil auf.

³⁹ Ein Viertel aller Wirtschaftsakademikerinnen sind im Jahr 2000 in dieser Berufsgruppe beschäftigt.

den Wirtschaftsakademiker_innen bei 53% liegt.⁴⁰ Der Frauenanteil in der betrieblichen Abteilung „Finanzierung, Rechnungswesen, Schreibdienst, Datenverarbeitung, Rechtswesen, Sachverwaltung“ lag im Jahr 2000 bei 42%,⁴¹ wobei der größte Frauenanteil in der ausgeübten Tätigkeit mit 53% bei den Schreibarbeiten lag und der niedrigste im Tätigkeitsbereich „Management, Leitung, Organisieren“ mit 21%. Der Frauenanteil unter den Führungspositionen lag bei 16%.⁴² Hier wird deutlich, dass sich Wirtschaftsakademikerinnen im späteren Beruf häufiger in Sachbearbeiter_innenpositionen wiederfinden als ihre männlichen Kollegen.

Beispiel Controlling:

In der Controller-Gehaltsstudie aus dem Jahr 2005 vom österreichischen Controller-Institut⁴³ hat der „typische Controller“ folgendes Profil: Wirtschaftsakademiker, männlich, Mitte 30 und seit 9 Jahren im Unternehmen⁴⁴. Das Mediangehalt der befragten Controllerinnen liegt mehr als 20.000 € p. a. unter dem der Controller, was darauf zurückzuführen ist, dass mehr Frauen auf unteren Hierarchieebenen vertreten sind, obwohl mehr Frauen als Männer unter den Befragten einen Studienabschluss hatten.⁴⁵ Der internationale Controllerverein ist im deutschsprachigen Raum für die Praxis von Bedeutung (Frauenanteil unter den Mitgliedern 2006: 16,38 %) und bietet -trotz der beruflichen Situation von Frauen im Controlling- beispielsweise keine gleichstellungspolitischen Themen an. WITT & WITT haben in einer Untersuchung 1993 herausgefunden, dass der Frauenanteil der Controller_innen in den befragten Unternehmen 7 - 18 % betrug, in Leitungspositionen nur 1 - 3 %.⁴⁶

⁴⁰ Ebd., S. 149.

⁴¹ Ebd., S. 154, hier der höchste Frauenanteil in den betrieblichen Abteilungen neben „Verkauf, Absatz, Marketing, Kundenbetreuung, Werbung, Public Relations“(32%), „Geschäftsleitung, Amtsleitung, Direktion“(13%), „Sonstigen Abteilungen“(27%), „Personalwesen, Ausbildung, ärztlicher Dienst u.ä“(40%), „Arbeitsvorbereitung, Kontrolle, Arbeitsorganisation“(31%) und „Betrieb nicht in Abteilungen organisiert“(35%).

⁴² Ebd., S.154.

⁴³ Niedermayr-Kruse, Controller-Gehaltsstudie 2005, Wien, 2005, http://www.oeci.at/3_aktu/3c_newsroom_gehaltsstudie2005.htm.

⁴⁴ Vgl. Niedermayr-Kruse, a.a.O., S. 3.

⁴⁵ Vgl. ebd., S. 9.

⁴⁶ Vgl. Witt/Witt, a.a.O.

Beispiel Rechnungswesen:

Für die Situation von Frauen als Wirtschaftsprüferinnen gilt für Führungspositionen⁴⁷ das Gleiche, allerdings steigt der Anteil der Frauen in der Wirtschaftsprüfung⁴⁸. Typische Karrierehindernisse für Frauen in der Wirtschaftsprüfung sind die erwarteten Arbeitszeiten, Inflexibilität der Organisation, Doppelbelastung durch Beruf und Familie und allgemeine Diskriminierung. Viele Frauen haben darüber hinaus mit sexueller Belästigung durch Klienten oder Kollegen zu kämpfen.⁴⁹ Der Anstieg des Frauenanteils in der Wirtschaftsprüfung ist nicht zwangsläufig als win-win Situation zu interpretieren. Der tendenzielle Rückzug von Männern aus einer Profession kann zur Senkung des Einkommensniveaus, des Status und des Qualifikationsniveaus führen. GALLHOFER (1998) sagt dies für die Wirtschaftsprüfung voraus.

Die Ergebnisse sind nicht überraschend. Es wird allerdings deutlich, welches Maß an *Gender-Kompetenz* von den Dozent_innen abverlangt wird, wenn sie unter Beachtung der Geschlechterverhältnisse ein reflektiertes Berufsprofil vermitteln wollen. Sie sollten keine Geschlechterstereotype bedienen und in der Lehre reproduzieren. Das setzt voraus, dass sie Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung kennen, damit sie reflektiert lehren können. Eine Unterstützung der Lehrenden durch fachspezifische Angebote mit Gender-Bezug ist empfehlenswert.

3.2.2 Wissenschaftskritik unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Rechnungswesen und Controlling

Im Vordergrund steht das Sichtbarmachen von Geschlecht in der Wissenschaft. Die vermeintliche Geschlechterneutralität des Rechnungswesens und Controllings soll Infrage gestellt werden. Nachholbedarf besteht in der Untersuchung „klassischer“ Werke der Fächer, um eine Thematisierung oder Auslassung von Geschlecht zu beleuchten. Die Studierenden sollen

⁴⁷ Vgl. Bischof, a.a.O.

⁴⁸ Vgl. French/Meredith, a.a.O.

⁴⁹ Vgl. Becker, a.a.O., S. 65 sowie Kirkham, a.a.O.

angeregt werden, mögliche Verzerrungseffekte in den Fachgebieten aufzuspüren,⁵⁰ etwa ob die Kategorie Geschlecht ausgeblendet wird bzw. wurde, obwohl sie von Bedeutung ist.⁵¹

Beispiel Controlling:

Einen Ansatzpunkt im Bereich des Controllings bieten Arbeiten im *social and organizational context of accounting* in der internationalen Forschungslandschaft, die die *Praxis* des Controllings als Teil sozialer Konstruktion in Organisationen ansehen.⁵² Leider gibt es noch keine umfassenden theoretischen Arbeiten zu diesem Themengebiet in Bezug auf Geschlecht, aber dieser Punkt könnte zukünftig an Bedeutung gewinnen. Ein Beispiel, das in diese Richtung geht, ist das sog. „Behavioral Budgeting“. Beobachtungen zeigen, dass für Budgetverantwortliche das Budget des Vorjahres der wichtigste Inputfaktor für die Planung des neuen Budgets ist.⁵³ Subjektiv werden Unsicherheit und Risiko für den Verantwortlichen oder die Verantwortliche vermindert und Bestehendes so lange wie möglich beibehalten.⁵⁴ Wirkt sich das Budget zum Beispiel in irgendeiner Weise negativ für Frauen oder Männer aus, wird diese Ungerechtigkeit wahrscheinlich bei der neuen Planung reproduziert.

Beispiel Rechnungswesen:

Wie bereits erwähnt gibt es noch keine wissenschaftskritischen Arbeiten für den Bereich des Rechnungswesens, die sich mit der Analyse der „Klassiker“ des Fachs beschäftigen und eine Beachtung oder Nicht-Beachtung von Geschlecht thematisieren. Allerdings gibt es die Möglichkeit, die Geschäftsberichterstattung der Unternehmen als Untersuchungsobjekt heranzuziehen. In der Geschäftsberichterstattung von Unternehmen sind zwar die zahlenbezogenen Rechenwerke⁵⁵ nur bedingt geeignet, genderre-

⁵⁰ Vgl. Becker et al., a.a.O., S. 27.

⁵¹ Beispielsweise gibt es (alte, nicht mehr genutzte) Instrumente der Humanvermögensbewertung, die auf zukünftigen Entgeltzahlungen beruhen. In dem Wissen, dass es Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und in dem Wissen, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erwerbsbiographien haben, kann man davon ausgehen, dass die Ergebnisse geschlechterspezifisch auseinandergehen, sofern man sich dieser Instrumente bedient. Diese Tatsache wird aber ausgeblendet.

⁵² Vgl. Hopwood (1983), a.a.O. und Becker (2004), a.a.O.

⁵³ Vgl. Kreuzer, „Behavioral Budgeting in der Praxis“, in: CFO aktuell, 1. Jahrgang, 2007, S. 18.

⁵⁴ Ebd.

⁵⁵ Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Kapitalflussrechnung, Eigenkapitalveränderungsrechnung und Segmentberichterstattung.

levante Sachverhalte zu berücksichtigen. Die erläuternden Angaben im Anhang, Lagebericht oder sonstigen freiwilligen Sonderberichten (z.B. Nachhaltigkeitsberichten) bieten aber durchaus diverse Möglichkeiten zur Berücksichtigung von Themen, wie beispielsweise Aus- und Fortbildung, Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Einstellungen / Personalwechsel.⁵⁶

Vor allem vor dem Hintergrund der Internationalisierung der Rechnungslegung gewinnt die Berichterstattung an Bedeutung. Eine Vielzahl von Adressaten der Geschäftsberichte verlangt Informationen über die wirtschaftliche Lage, die nachhaltige Entwicklung der Unternehmen sowie die Darstellung nicht-finanzieller Leistungsindikatoren, die die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung allein nicht leisten können. Diese geforderte Informationsfunktion sichern Anhang, Lagebericht und Sonderberichte, wie z.B. Nachhaltigkeitsberichte oder Personal- und Sozialberichte. Ein Beispiel soll diesen Aspekt verdeutlichen: Die EU unternahm vor dem Hintergrund der Förderung von nachhaltiger Entwicklung verschiedene Schritte, um die Informationstransparenz bezüglich nicht-finanzieller Leistungsindikatoren zu erhöhen.⁵⁷ Durch die EU-Modernisierungsrichtlinie 2003/51/EG wurde Artikel 46 der 4. Bilanzierungsrichtlinie 78/660/EWG zur Lageberichterstattung geändert. Nicht-finanzielle Aspekte, z.B. Ökologisches und Soziales, sind zu analysieren, soweit sie für das Verständnis über den Geschäftsverlauf oder die Lage des Unternehmens erforderlich sind. Seit dem Geschäftsjahr 2005 gilt somit in Deutschland durch die Änderung des § 315 HGB, dass in der Lageberichterstattung Umwelt- und Arbeitnehmer_innenbelange zu berücksichtigen sind, wenn sie für den Geschäftsverlauf oder die Lage des Unternehmens bedeutsam sind.⁵⁸

Bei der Betrachtung deutscher Unternehmen im Hinblick auf die Berichterstattung, gerade zum Thema Mitarbeiter_innen, gesellschaftliche Verantwortung und Soziales darf man die mitbestimmungsorientierte Unterneh-

⁵⁶ Vgl. Janke, a.a.O.

⁵⁷ Z.B. Empfehlung der EU-Kommission v. 30.05.01 zur Berücksichtigung von Umweltaspekten im Jahresabschluss und Lagebericht (2001/453/EG).

⁵⁸ Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts (RefE für ein BilMoG) des BMJ vom 08.11.2007 sieht keine erneute Änderung des § 315 Abs. 1 HGB vor, so dass auch weiterhin nicht-finanzielle Leistungsindikatoren, wie beispielsweise Informationen über Umwelt- und Arbeitnehmerbelange zu berücksichtigen sind, soweit sie für das Verständnis des Geschäftsverlaufs oder der Lage von Bedeutung sind.

menskultur in Deutschland nicht vergessen.⁵⁹ Im jährlichen Ranking der Nachhaltigkeitsberichte von LOEW, CLAUSEN und WESTERMANN wurden 2005 beispielsweise für die Kategorie „Mitarbeiter_innen“ folgende Einzelanforderungen formuliert: Entlohnung und Anreizsysteme, Arbeitszeitmodelle, Aus- und Weiterbildung, Arbeitnehmer_innenrechte und Beschäftigung, Vielfalt und Chancengleichheit, Gleichstellung von Frau und Mann, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.⁶⁰ Mit diesen Kriterien wird deutlich, dass Chancengleichheit in der Unternehmensberichterstattung weiter an Bedeutung gewinnt. Eine Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft DELOITTE, dem Bundesumweltministerium und HESSE bestätigt diese Tendenz. Es wurden DAX-30-Unternehmen zum Stellenwert nicht-finanzieller Leistungsindikatoren mit Nachhaltigkeitsbezug befragt. Bereits in einer DELOITTE-Studie aus dem Jahr 2004⁶¹ waren 92 % der Manager_innen der Ansicht, dass finanzielle Leistungsindikatoren allein nicht ausreichen, die Stärken und Schwächen des Unternehmens adäquat abzubilden.⁶² Das Mitarbeiter_innenengagement wurde ebenfalls von 92 % der Manager_innen als ein (sehr) wichtiger Schlüsselfaktor für die Unternehmensentwicklung gesehen. Vor diesem Hintergrund und der Gesetzesänderung über die Lageberichterstattung gemäß § 315 HGB ab dem Geschäftsjahr 2005 wurde nun auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung der DAX-30-Unternehmen untersucht. Zur Frage der Finanzmarktrelevanz der Leistungsindikatoren für den Bereich Soziales wurden je nach Nennung durch die Befragten folgende Indikatoren genannt: Mitarbeiteranzahl, Kennzahlen zur Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterstruktur (Vielfalt, Toleranz, Chancengleichheit), Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung, Sozialleistungen, Erfolgsbeteiligungen und Aktienprogramme, Altersvorsorge Familienplanungsprogramme, Social Capital, Humankapital.⁶³ Hier wird eine Verbindung zwischen externem Rechnungswesen und Gender mehr als deutlich. Sowohl bei der Erstellung von Geschäftsberichten als auch bei

⁵⁹ Vgl. Antal/Sobczak, Von Sozialbilanzen zu Nachhaltigkeitsberichten. Die Entwicklung der Unternehmensberichterstattung mit Blick auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt, in: Personalführung 06/2005, S. 74-85.

⁶⁰ Vgl. Loew/Clausen/Westermann, Nachhaltigkeitsberichterstattung in Deutschland. Ergebnisse und Trends im Ranking 2005, S. 27.

⁶¹ Vgl. Deloitte, In the dark – What boards and executives don't know about the health of their business.

⁶² Ebd., S. 29.

⁶³ Vgl. Hesse, a.a.O., S. 12.

der Analyse und Bewertung der nachhaltigen Entwicklung der Unternehmen oder die Beurteilung der Unternehmen als potentielle Arbeitgeber ist also Genderkompetenz gefragt.

3.2.3 Herstellung und Nutzung von Forschungsergebnissen zur Unterstützung und Förderung gleichstellungspolitischer Ziele

In den einzelnen Fachgebieten gibt es Instrumente, die im Dienste der Gleichstellungspolitik genutzt werden können. Wie bereits oben erwähnt, gibt es einen positiven Trend hinsichtlich einer freiwilligen Offenlegung sozialer und ökologischer Leistungsindikatoren im Jahresabschluss bzw. in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Um diese qualitativen Informationen angemessen abzubilden und zu steuern, bedarf es geeigneter Instrumente. Denkbar ist einerseits die Nutzung bekannter Instrumente in einem relativ neuen Anwendungsgebiet, andererseits die Entwicklung neuer Ansätze.

Beispiel Controlling:

Mit dem Verständnis der Controllinginstrumente als Steuerungsinstrumente für Organisationen auf Basis ökonomischer und nicht-ökonomischer, monetärer und nicht-monetärer Ziele⁶⁴, ist klar, dass gerade das (strategische) Controlling für ein erfolgreiches Konzept zur Chancengleichheit in Unternehmen und Organisationen bedeutsam ist. Warum Chancengleichheit und Diversity Bestandteil der Unternehmensziele und der Unternehmensstrategie sein sollten, hat KRELL 2001 in Anlehnung an COX und BLAKE zusammengestellt. Gründe sind nicht nur rechtliche und moralische Verpflichtungen zur Chancengleichheit, sondern darüber hinaus der Beitrag zum ökonomischen Erfolg durch die Entwicklung multikultureller Organisationen.⁶⁵ Chancengleichheit als Teil des Controllingprozesses bedeutet dann folgerichtig die Einbeziehung in den Zielbildungsprozess, in die Planung und Budgetierung, in die Entwicklung der Maßnah-

⁶⁴ Vgl. Becker (2005), a.a.O., S 72.

⁶⁵ Vgl. Krell, Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor, in: Krell (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, a.a.O., S. 45-47.

men, die Integration ins Berichtswesen und in die Steuerung, Koordination und Erfolgskontrolle.

KRELL konzipierte vor diesem Hintergrund ein Modell zum Gleichstellungscontrolling⁶⁶ als Instrument der Planung und Steuerung gleichstellungspolitischer Ziele und Maßnahmen in Organisationen. Ein konkretes Controllinginstrument ist beispielsweise die Balanced Scorecard⁶⁷, mit der eine systematische soziale Zielerreichung möglich ist. Darüber hinaus kann empfohlen werden, Instrumente des Gender Budgetings zu behandeln. Die geschlechtersensible Analyse der öffentlichen Haushalte kann auch auf andere Organisationen und Unternehmen als die öffentliche Verwaltung angewandt werden.⁶⁸ Einerseits kann die Diskriminierung von Frauen im Unternehmen durch Gleichstellungscontrolling und Gender-Budgeting sichtbar gemacht werden und zukünftig kostensenkend abgebaut werden.⁶⁹ Andererseits kann die freiwillige Offenlegung der genderbezogenen Sachverhalte, die durch Gleichstellungscontrolling möglich ist, für ein positives Image auf dem Arbeitsmarkt sorgen.

Beispiel Rechnungswesen:

In den Fächern des externen Rechnungswesens sollte im Zuge der Veranstaltungen zur Jahresabschlussanalyse, der internationalen Rechnungslegung und des Prüfungswesens, sowie in den Bilanzierungsveranstaltungen des Hauptstudiums auf Sachverhalte mit Genderbezug eingegangen werden, wie beispielsweise die Behandlung nicht-finanzieller Leistungsindikatoren (SD-KPIs⁷⁰). Ein Beispiel ist bereits oben erwähnt: die Berücksichtigung von Ökologischem und Sozialem im Lagebericht. Durch eine Gesetzesänderung sind seit dem Jahr 2005 auch diese Aspekte prüfungsrelevant. Geeignet sind als Fallstudie z.B. Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbe-

⁶⁶ Vgl. Krell, Gleichstellungscontrolling, in: Personalwirtschaft, Heft 11, S. 12-14; Krell, Chancengleichheit durch Personalpolitik. Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen, in: Krell (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, a.a.O., S. 15-32

⁶⁷ Instrument zur strategischen Steuerung von Organisationen unter Berücksichtigung finanzieller und nicht-finanzieller Indikatoren von KAPLAN und NORTON.

⁶⁸ Vgl. Becker (2005), a.a.O., S. 72.

⁶⁹ Diskriminierung wirkt kostensteigernd. Dies zeigt sich deutlich z.B. im Bereich der Prozesskosten, am Krankheitsstand oder bei der Motivation.

⁷⁰ = Sustainable Development Key Performance Indicators.

richte der DAX-30-Unternehmen, als positive Beispiele etwa die Unternehmen BASF⁷¹, Deutsche Post⁷² und Metro⁷³.

3.3 Empfehlungen

Der Übergang von Diplom-Studiengängen auf Bachelor-/Master-Studiengänge birgt sowohl Gefahren als auch Potentiale. Die Gelegenheit zur Entwicklung / Veränderung von Modulen unter Berücksichtigung der Gender-Aspekte sollte genutzt werden, damit die erreichte Annäherung zwischen Frauen und Männern bei den akademischen Abschlüssen nicht einen Rückschritt erfährt.

Grundsätzlich sollte die Frage nach Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil der Lehre und Forschung und somit Modulbestandteil aller Vorlesungen sein. Gerade im Bereich Rechnungswesen und Controlling sollten die Studierenden in die Lage versetzt werden, mit kritischem Blick die angebliche Geschlechterneutralität dieses Faches in Frage zu stellen. Gender-Kompetenz ist von den Dozent_innen gefragt, wobei die Bereitschaft bestehen muss, sich mit bestimmten Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung zu befassen, die als „fachfremd“ und „nicht den Kern der Wissenschaft betreffend“ angesehen werden könnten. Am ehesten erfolgversprechend erscheint ein möglichst natürlicher Umgang mit der Geschlechter-Thematik und eine Sensibilisierung der Studierenden in allen Modulen des Fachgebietes. So können und sollten Gender-Aspekte immer dann angesprochen werden, wenn es sich inhaltlich anbietet, wie oben ausgeführt beispielsweise in Fallstudien zur Jahresabschlussanalyse, zum Controlling nicht-monetärer Ziele, im Zusammenhang mit Aufgaben und dem Anforderungsprofil von Controller_innen oder Wirtschaftsprüfer_innen. Bei Fragen der Bilanzierung von Rückstellungen könnten Prozesskosten aus einem AGG⁷⁴-Prozess als Beispielaufgabe verwendet werden usw. Gerade

⁷¹ Preis für „Besten Geschäftsbericht des Jahres 2005“ vom manager-magazin. Außerdem hat BASF folgende Auszeichnungen: Best Corporate Citizenship Award (2007), Good Company Ranking (2007), Best Corporate Citizenship Award (2005), Auszeichnung für Familienfreundlichkeit (2005).

⁷² Personal- und Sozialbericht 2003, Nachhaltigkeitsbericht 2006.

⁷³ Sehr hoher Frauenanteil (ca. 65 %), Nachhaltigkeitsbericht 2006.

⁷⁴ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006.

bei der Wahl von Übungsaufgaben und Praxisbeispielen sollte darauf geachtet werden, Beispiele in Betracht zu ziehen, die keine Geschlechterstereotypen reproduzieren.

Speziell am Beispiel der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin erscheint es zusätzlich sinnvoll, im Themenfeld „Ökonomie und Geschlechterverhältnisse“ auch ein Modul aus dem Bereich Rechnungswesen/Controlling anzubieten, um dort ausführlich Themen wie Gleichstellungscontrolling und Gender Budgeting zu behandeln, eine Geschäftsberichtsanalyse durchzuführen bzw. insgesamt das Fachgebiet kritisch im Hinblick auf Geschlechteraspekte zu hinterfragen.

4 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Adams, C. A./Harte, G.: The changing portrayal of the employment of women in British banks' and retail' companies corporate annual reports, in: *Accounting, Organizations and Society*, 23. Jg., 1998, S. 781-812.
- Antal, A. B./Sobczak, A.: Von Sozialbilanzen zu Nachhaltigkeitsberichten. Die Entwicklung der Unternehmensberichterstattung mit Blick auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt, in: *Personalführung*, 2005, S. 74-85.
- Baer, S., Chancengleichheit und Gender-Forschung: Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen, an dem die Sache in der Praxis hängt, URL: http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/ls_pub_sb/baer_bmbf_chgl_07_impuls.pdf, 2007.
- Barker, P. C./Monks, K., Irish Women accountants and career progression: A research note, in: *Accounting, Organizations and Society*, 23. Jg., 1998, S. 813-823.
- BASF, BASF Unternehmensbericht 2005 – Zukunft gestalten, URL: http://www.berichte.basf.de/download.htm?docid=12984&aname=anhang&MTITEL=Download+BASF+Unternehmensbericht+2005,+PDF-Datei&suffix=.pdf&id=Sq9*78yOzbir.a3, Download v. 17.07.2006.
- Becker, A., Accountingforschung, Controlling und Gender, Bestandsaufnahme und Perspektiven, in: Krell (Hrsg.) *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling*, Wiesbaden 2005, S. 59-82.
- Becker, A., Jenseits des Kern des Controlling: Management Accounting as Social an Institutional Practice, in: *Zeitschrift für Controlling und Management*, Heft 48, 2004, S. 95-107.

- Becker, R. et al., Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge (Kurzfassung) in: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 21/2006 S. 21, URL: http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de/download/studie_kurzfassung.pdf.
- Benschop, Y./Meihuizen, H. E., Keeping up gendered appearances: Representation of gender in financial annual reports, in: Accounting, Organizations and Society, 27. Jg., 2002, S. 611-636.
- Bernadi, R. A./Bean, D. F./Weippert, K. M., Minority membership on boards of directors: the case for requiring pictures of boards in annual reports, in: Critical Perspectives on Accounting, 16. Jg., 2005, S. 1019-1033.
- BMFSFJ, Gender Budgeting, URL: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/gender-budgeting.html>, Download v. 17.07.2006.
- BMFSFJ, Gender Mainstreaming, URL: <http://www.gender-mainstreaming.net/>, Download v. 17.07.2006.
- BMJ, Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts (Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz BilMoG), URL: <http://www.bmj.bund.de/files/-/2567/RefE%20BilMoG.pdf>, Download v. 07.12.2007.
- BMW, BMW Sustainable Value Report 2005/2006, URL: http://www.bmwgroup.com/d/nav/index.html?http://www.bmwgroup.com/d/0_0_www_bmwgroup_com/verantwortung/publikationen/sustainable_value_report_2005/sustainable_value_report_2005.shtml, Download v. 17.07.2006.
- Carl, A.-H./Maier, F./Schmidt, D., Auf halben Weg, Die Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominen im Wandel, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, FHW Forschung 48/49, edition sigma, Berlin 2008.
- Commerzbank, Geschäftsbericht 2005, URL: https://www.commerzbank.de/aktionaere/konzern/2006/gb2005/download/commerz_gb_d_2005.pdf, Download v. 17.07.2006.
- Deloitte, In the dark – What boards and executives don't know about the health of their business, 2004, URL: http://www.deloitte.com/dtt/cda/doc/content/dtt_audit_InthedarkFINAL2_101304.pdf, Download v. 17.07.2006.
- Deutsche Post, Nachhaltigkeitsbericht 2006, URL: http://www.dpwn.de/nachhaltigkeitsbericht/2006/serviceseiten/downloads/files/gesamt_dp_nhb06.pdf, Download v. 17.07.2006.
- Europäisches Parlament, RICHTLINIE 2003/51/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2003 zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG, 83/349/EWG, 86/635/EWG und 91/674/EWG über den Jahresabschluss und den konsolidierten Abschluss von Gesellschaften bestimmter Rechtsformen, von Banken und anderen Finanzinstituten sowie von Versicherungsunternehmen, URL: [18](http://eur-</p></div><div data-bbox=)

- lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2003/l_178/l_17820030717de0160022.pdf, Download v. 17.07.2006.
- French, S./Meredith, V., Women in public accounting: Growth and advancement, in: *Critical Perspectives on Accounting*, 5. Jg., 1994, S. 227-241.
- Gallhofer, S., The silences of mainstream feminist accounting research, in: *Critical Perspectives on Accounting*, 9. Jg., 1998, S. 355-375.
- Gehring, J./Michel, W. J., *Frühwarnsystem Balanced Scorecard. Unternehmen zukunftsorientiert steuern*, Düsseldorf, Berlin 2000.
- GenderKompetenzZentrum der Humboldt Universität zu Berlin, Forschungspapier Gender Budgeting, URL: http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/forschungspapier_gender_budgeting.pdf, Download v. 17.07.2006.
- GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität zu Berlin, Geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt (Gender Bias), URL: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/forschung/genderbias/>, Download v. 17.07.2006.
- Hesse, A., Langfristig mehr Wert. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren mit Nachhaltigkeitsbezug auf dem Weg in die Geschäftsberichte deutscher Unternehmen, Stand 3/2006, URL: http://www.sdm.de/files/Hesse_SD-M_Deloitte_BMU_Langfristig_mehr_Wert.pdf, Download v. 17.07.2006.
- Hines, R. D., Accounting: Filling the negative space, in: *Accounting, Organizations and Society*, 17. Jg., 1992, S. 313-341.
- Hopwood, A. G., Accounting and Gender: An introduction, in: *Accounting, Organizations and Society*, 12. Jg., 1987, S. 65-69.
- Hopwood, A./Miller, P: *Accounting as social and institutional practice*, Cambridge 1994.
- Janke, M., *International Accounting, Corporate Communication und Gender (Manuskript)*, in: Maier, F./Fiedler, A. (Hrsg.): *Verfestigte Schieflagen. Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis*, Berlin 2008, im Erscheinen.
- Johnston, W. B./Packer, A. H., *Workforce 2000: Work and Workers for the 21th Century*, Indianapolis: Hudson, 1987.
- Kaplan, R./Norton, D., *The Balanced Scorecard*, Boston 1996.
- Kirkham, L. M., Through the looking glass: Viewing sexual harassment within the accounting profession, in: *Critical Perspectives on Accounting*, 8. Jg., 1997, S. 273-283.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Empfehlung der Kommission vom 30.05.01 zur Berücksichtigung von Umweltaspekten in Jahresabschluss und Lagebericht von Unternehmen: Ausweis, Bewertung und Offenlegung (2001/453/EG), URL: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2001/l_156/l_15620010613de00330042.pdf, Download v. 17.07.2006.

- Krell, G., Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Eine Einführung zu Geschichte und Gegenwart, in: Dies. (Hrsg.), Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden 2005, S. 1-38.
- Krell, G., Chancengleichheit durch Personalpolitik – Ecksteine Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen, in: Dies. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 4. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 15-32.
- Krell, G., Gleichstellungscontrolling, in: Personalwirtschaft Heft 11, 1996, S. 12-14.
- Krell, G., Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor, in: Dies. (Hrsg.) Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen - Lösungen, 4. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 41-56.
- Krell, G./Karberg, U., Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre: Ergebnisse einer empirischen Erhebung, in: Diskussionsbeiträge des Instituts für Management, hrsg. von Bresser, R./Krell, G./Schreyögg, G., Folge 17/02, Berlin 2002, URL: <http://sites.wiwiss.fu-berlin.de/krell/Discussionpaper%20GENDER-BWL.pdf>, Download v. 17.07.2006.
- Lev, B./Schwartz, A., On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements; in: The Accounting Review, January 1971, S. 103-112.
- Llewellyn, S./Walker, S. P., Household accounting as an interface activity: The home, the economy and gender, in: Critical Perspectives on Accounting, 11. Jg. 2000, S. 447-478.
- Loew, T./Clausen, J./Westermann, U., Nachhaltigkeitsberichterstattung in Deutschland. Ergebnisse und Trends im Ranking 2005, URL: http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/pdf/Ranking_Endbericht.pdf, Download v. 17.07.2006.
- Metro, Nachhaltigkeitsbericht 2006, URL: <http://www.metrogroup.de/multimedia/NHB/2006/PDF/NHB2006-de.pdf>, Download v. 17.07.2006.
- Piorkowsky, M.-B., Household accounting in Germany – Some statistical evidence and the development of new systems in: Accounting, Auditing & Accountability Journal, 4. Ausgabe 2000, S. 518-534.
- Sander, G./Müller, C., Gleichstellungscontrolling in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen, 2003, URL: http://www.gleichstellungs-controlling.org/pdf/kiel_artikel.pdf, Download v. 17.07.2006.
- Schatzenstaller, M., Gender Budgets, in: Bothfeld/Gronbach/Riedemüller (Hrsg.), Gender Mainstreaming: Eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Frankfurt a.M. 2002, S. 133-155.

- Tinker, T./Neimark, M.: The role of annual reports in gender and class contradictions of General Motors: 1917-1976, in: *Accounting, Organizations and Society*, 1987, S. 71-88.
- Volkswagen, VW Nachhaltigkeitsbericht 2005/2006, URL: http://www.volkswagen-ir.de/fileadmin/vw-ir2/dokumente/berichte/2005/Nachhaltigkeitsbericht_20.pdf, Download v. 17.07.2006.
- Walker, S. P., How to secure your husband's esteem: Accounting and private patriarchy in the British middle class household during the 19th century, in: *Accounting, Organizations and Society*, 23. Jg., 1998, S. 485-514.
- Walker, S. P., Professionalisation or incarceration? Household engineering, accounting and the domestic ideal, in: *Accounting, Organizations and Society*, 28. Jg., 2003, S. 743-772.
- Windsor, C./Auyeung, P., The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression, in: *Critical Perspectives on Accounting*, 17. Jg., 2006, S. 828-844.
- Witt, F.-J./Witt, K., Frauen als Controller, in: *controller magazin*, Heft 3, 1993, S. 166-171.
- Zauner, M., Gender Budget als Teil des Gender-Mainstreaming-Prozess, in: Brackert/Hoffmeister-Schönfelder (Hrsg.): *Rechtshandbuch für Frauen und Gleichstellungsbeauftragte in der öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen und in Beratungsstellen*, 9. Aktualisierung, Hamburg 2004.

In der Reihe Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der FHW Berlin sind bisher erschienen:

Madeleine Janke und **Ulrike Marx**, *Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling*, Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterverhältnis der FHW Berlin 02/2008, Berlin, Mai 2008

Friederike Maier, *The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany*, Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterverhältnis der FHW Berlin 01/2007, Berlin, December 2007

Die Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts stehen als PDF-Datei zum Download unter der Adresse www.harriet-taylor-mill.de zur Verfügung. Siehe dort Publikationen, Discussion Papers.

Harriet Taylor Mill-Institut der
Fachhochschule für Wirtschaft Berlin
Badensche Str. 50-51
10825 Berlin
www.harriet-taylor-mill.de