

ABSCHLUSSBERICHT

**CONNECTING PEOPLE – GENDER MAPPING ALS WISSENSBÖRSE**



Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Claudia Neusüß  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin: Anna-Katharina Meßmer  
Berlin, den 26.03.2012

## Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	2
2	Gender Mapping – Connecting People.....	3
3	Methode/Vorgehensweise.....	5
3.1	Definition der Begriffe Gender und Diversity.....	5
3.2	Verwendung Gender Diversity bei den interviewten Personen.....	7
3.3	Erhebung.....	8
3.4	Auswertung.....	10
4	Ergebnisse.....	10
4.1	Genderrelevante Fragestellungen an der Fakultät VII.....	10
4.2	Aktuell nicht genutzte Expertise.....	12
4.3	Interesse und Aufgeschlossenheit.....	14
4.4	Connecting People – Gender Mapping an der Fakultät VII.....	14
4.5	Wissensverläufe und Institutionen.....	16
5	Widerstände.....	17
6	Wünsche und Visionen.....	18
7	Literatur.....	18

### 1 Vorwort

Eine Landkarte, die abbildet, wo im akademischen Mittelbau Personen zu finden sind, die sich in Lehre und Forschung mit Fragen von Gender Diversity beschäftigen? Das Gender Mapping an der Fakultät VII „Wirtschaft und Management“ der TU Berlin zeigt diesen Ist-Zustand und weist zugleich darüber hinaus. Es macht Motivation und Kompetenzbedarfe sichtbar, es unterstützt Synergieeffekte und es erleichtert fachgebiets- und fakultätsübergreifende Kooperationen in Forschungsanträgen, Publikationen und Praxisprojekten.

Ich möchte mich sehr herzlich bedanken bei der Mitinitiatorin und Kooperationspartnerin Dr. Andrea Blumtritt, Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin, den Frauenbeauftragten der Fakultät VII für ihre Unterstützung und der AG Gleichstellung der Fakultät VII sowie der Fakultät VII insgesamt für ihre Bereitschaft, sich aktiv zu beteiligen, und hier insbesondere den Dekanen Prof. Dr. Dodo zu Knyphausen-Aufseß (Dekan) und Prof. Dr. Jan Kratzer (Prodekan) sowie der Verwaltungsleitung: Friederike Demmel für ihre Unterstützung. Sie waren bereit, sich als Tandempartner bzw. aktiv Beteiligte in den das Forschungsvorhaben begleitenden Lernwerkstätten in 2011 und 2012 inhaltlich und thematisch auf das Thema einzulassen und sich für neue dialogische und interaktive Lehr- und Lernformate zu öffnen. Gemein-

sam ist der Schritt gelungen, die **Vision einer lernenden Gemeinschaft in Sachen Gender und Diversity**, wie sie auch in der aktuellen Version des Frauenförderplan festgehalten ist, voranzutreiben und lebendig zu machen.

Einen großen Dank zudem an das Präsidium der TU, welches meinen Einsatz im Rahmen von Zielvereinbarungen im Kontext der Gastprofessur Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften befördert hat.

Ein besonders großes Dankschön an meine wissenschaftliche Mitarbeiterin Anna-Katharina Meßmer, die mit großer Denkfriede und viel Kreativität an die Herausforderung gegangen ist, Gender und Diversity auf der Grundlage ihrer Befragungen an der Fakultät nicht nur sichtbar zu machen, sondern auch die Motivation dort zu erkennen, wo noch erst zarte Keime des Interesses existieren. Mögen diese in Zukunft und im Verbund noch stärker wachsen und gedeihen!

Claudia Neusüß, Berlin, den 26.03.2012

## 2 Gender Mapping – Connecting People

### Zusammenfassung

- An der Fakultät VII werden Fragestellungen im Kontext Gender Diversity an 7 von insgesamt 23 Fachgebieten partiell bearbeitet oder berücksichtigt, allerdings ohne dezidiert unter dem Label Gender ausgewiesen zu sein.
- Der Begriff „Gender“ wird aufgrund seiner politischen Dimension häufig als problematisch wahrgenommen. Der Begriff „Diversity“ hingegen erweist sich als begrifflich an Gender anschlussfähige wissenschaftliche Analysekategorie.
- 17 der 21 befragten Personen würden gerne (weiterhin) vertiefend zu Fragen von Gender und Diversity arbeiten, wenn es eine bessere Unterstützung von Seiten der Professor\_innen gäbe.
- Die Befragten fürchten negative Image- und Karriere-Effekte, die häufig nicht den Einschätzungen der Professor\_innen entsprechen.
- Die Befragten wünschen sich eine stärkere ideelle und strukturelle Verankerung des Themas im eigenen Fachgebiet, verbesserte Anerkennungs- und Gratifikationsstrukturen sowie Möglichkeiten zur Fortbildung.

### Fazit

Zur stärkeren Verankerung von Gender Diversity in den Forschungsfeldern braucht es Professor\_innen, die deutlich machen, dass es sich hier um zentrale analytische Kategorien handelt, die immer stärker ein relevanter Faktor für internationale Forschungsreputation sind. Eine Anerkennung, die international auch in der klaren Formulierung der EU-Kommission Ausdruck findet.

Perspektivisch ist die Weiterentwicklung eines Gender und Diversity-Mappings eine geeignete Sichtbarkeitsstrategie, um das Thema weiter voranzubringen.

Von Juli bis Dezember 2011 wurde das Pilotprojekt Gender Mapping an der Fakultät VII unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Claudia Neusüß, Gastprofessorin zum Thema „Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften“, und der Zentralen Frauenbeauftragten der TU, Dr. Andrea Blumtritt, durchgeführt. Es galt, Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen die Möglichkeit zu geben, eigene Fähigkeiten im Bereich Gender Diversity darzustellen, um so Talente und Kompetenzen sichtbar und zugänglich zu machen und Expert\_innen und Interessierte zu vernetzen. Dieses Wissen und die Zusatzqualifikationen im Bereich Gender Diversity haben wir anschließend visualisiert. Wir wollen damit Synergieeffekte und Kooperationsmöglichkeiten schaffen und dadurch Potentiale ausschöpfen, die möglicherweise ungenutzt sind.

Die Frage, die unser Forschungsteam begleitete, war: wie können wir Know-How erfassen und nutzbar machen? Wie können wir nachhaltig eine Börse des Wissens erzeugen und visualisieren, die Interessierte zusammenbringt?

Die Map hat dementsprechend zwei Dimensionen: Zum ersten die Abbildung eines Ist-Zustandes, der aufzeigt: Wo finden sich im **akademischen Mittelbau** der Fakultät VII Personen, die sich in Lehre und/oder Forschung mit Fragen von Gender Diversity beschäftigen? Zum zweiten soll sie Grundlage sein für eine Wissensbörse, die im besten Falle neue fachgebiets- und fakultätsübergreifende Kooperationen ermöglicht, in Forschungsanträgen, Publikationen und Praxisprojekten. Es geht also um das Thema Connecting People!

Über das Mapping wird ein Kompetenzpool sichtbar und zugänglich gemacht, der für Beratung, Monitoring und Controlling zur Verfügung steht. Dank des Mappings ist es möglich, Wissen und Zusatzkompetenzen zu visualisieren und über ein bewegtes Netzwerk an Expert\_innen und Interessierten Synergieeffekte zu schaffen, wie bereits im Zukunftskonzept „TU Berlin: Schmiede neuer Wissenschaften und Innovationen“ (S. 25) ausgeführt. So ergeben sich Möglichkeiten der Zusammenarbeit für fachgebiets- und fakultätsübergreifende Projekte.

Eine Universität, die internationale Standards erfüllen will, profitiert von Gender und Diversity als Analysekatoren. Das Gender Mapping kann somit auch Grundlage für eine umfassendere Kommunikationsstrategie der TUB werden. Insbesondere nach der Auszeichnung der TU Berlin durch die DFG hinsichtlich der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstel-

lungsstandards, dem guten Abschneiden im CEWS<sup>1</sup>-Ranking nach Gleichstellungsaspekten auf dem 2. Platz und den Spitzenplätzen beim Hochschul- und Forschungsranking des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) ist es wichtig und zielführend, Gender nicht nur unter Gleichstellungsaspekten, sondern auch als Forschungsgegenstand in den Blick zu nehmen. Gender als Analysekategorie ist ein wichtiges Exzellenzkriterium für internationale Reputation geworden und spielt auch bei der Bewilligung von Forschungsanträgen eine zentrale Rolle.

### 3 Methode/Vorgehensweise

#### 3.1 Definition der Begriffe Gender und Diversity

Das Mapping ist also eine Art Wissens- und Kompetenzlandkarte, die aufzeigt, wo Gender Diversity als Analysekategorie in Forschung und Lehre berücksichtigt wird.

Der Begriff **Gender** verweist auf die soziokulturelle Konstruktion von Geschlecht und macht deutlich, dass Geschlechterverhältnisse veränderbar sind. Vorstellungen von geschlechtsspezifischen Zuständigkeiten (Geschlechterrollen) und Eigenschaften (Geschlechterstereotypen) sind historisch gewachsen und sozial gemacht. Als Analysekategorie zeigt Gender wie Geschlecht Gesellschaften strukturiert und Menschen verschiedene Chancen, Privilegien und Ressourcen zuweist und so zu sozialer Ungleichheit führt.

Zur Berücksichtigung von Gender-Perspektiven gehört es auch, das eigene Wissen zur reflektieren und Perspektivwechsel zuzulassen, da jede Form von Wissen auf einer spezifischen, meistens stillschweigenden und unbewussten Form von Geschlechterwissen basiert (vgl. Young/Scherrer 2010). So wurde und wird beispielsweise in der Forschung „der Mensch“ häufig implizit als weißer, gesunder (Mittelschichts-)Mann gedacht („Mankind“).

Der US-amerikanische Wissenschaftler Michael Kimmel (2004) führt in dem Zusammenhang aus, dass Privilegien Privilegien unsichtbar machen und zu De-thematisierung und Nicht-Wahrnehmung führen können. Beispielweise schauen „wir“ in der Regel nicht in den Spiegel und nehmen unsere Hautfarbe als „weiß“ wahr, wenn wir als Menschen mit weißer Hautfarbe

---

<sup>1</sup> Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science) erstellt und veröffentlicht seit 2003 alle zwei Jahre ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, das Gleichstellungsleistungen von Hochschulen im Hinblick auf Studierende, Nachwuchsförderung, Personal und Veränderungen im Zeitverlauf erfasst und vergleicht.

in einer weißen Mehrheitsgesellschaft leben, Menschen mit schwarzer Hautfarbe nehmen ihre Hautfarbe hingegen eher wahr.

Wird „der Mensch“ als eher männlich gedacht, nehmen Frauen ihr „Geschlecht“ tendenziell weit stärker wahr als Männer und werden auch entsprechend als das „andere“ (Simone de Beauvoir) und nicht als das eigentliche „normale“ Geschlecht attribuiert, insbesondere dann, wenn sie sich in Organisationen in Minderheitenpositionen bzw. in hierarchisch unausgewogenen Verhältnissen repräsentiert sehen. Männer nehmen sich demgegenüber noch seltener als „soziales Geschlechtswesen“ wahr und das obwohl Vorstellungen von „Männlichkeiten“ – gleichermaßen wie Vorstellungen von „Weiblichkeiten“ – normativen sozio-kulturellen wie strukturellen Konstruktionen und auch (Leistungs-)Zwängen unterworfen sind, wie z.B. im Modell des „männlichen Familienernährers“ erkenntlich wird. Nachwirkungen normativer Vorstellungen auf individueller und struktureller Ebene können wir z. B. trotz gesellschaftlichen Wandels hin zu einer Berufsorientierung aller Geschlechter in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und in geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden erkennen<sup>2</sup>. Letztere lassen sich auch noch im Jahr 2011 an den Einstiegsgehältern der Alumnae einer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät aufzeigen, obwohl sowohl zumindest die Betriebswissenschaft wie die Volkswirtschaft über fast ausgewogenen Zahlen nach Geschlecht bei den Studierenden verfügen (vgl. Budavári 2011 für die Fakultät VII der TUB, generell für die Wirtschaftswissenschaften Ulbricht 2012).

Dementsprechend können auch andere gesellschaftspolitische Unterscheidungsmerkmale (u.a. Alter, familiäre Herkunft, sexuelle Orientierung, körperliche Befähigung, ethnischer Hintergrund) die Chancen auf Sichtbarkeit und Teilhabe beschränken. Unter dem Stichwort **Gender Diversity** wird die Verwobenheit von Geschlecht mit anderen sozialen Merkmalen aufgezeigt.<sup>3</sup> **Diversity** meint dabei sowohl die Berücksichtigung als auch die positive Wertschätzung aller verschiedenen Individuen, aus denen eine Gesellschaft besteht.

---

<sup>2</sup> Für die unterschiedliche strukturelle wie individuelle Gründe (u.a. im Rahmen von Fremd- und Selbstselektion) verantwortlich und auch noch eine Reihe Fragen offen sind. Eine besondere Bedeutung scheint der Phase des Berufseinstiegs zuzukommen. Frauen landen demnach „...häufiger unterqualifiziert, häufiger befristet, auf niedrigeren Positionen mit niedrigerem Einkommen.“ /Zitat: Ulbricht:2012)

<sup>3</sup> Nicht damit gemeint ist die gemischte Repräsentanz von Frauen und Männern. Auf diese Lesart sind wir bei den Befragungen immer wieder gestoßen.

Über die Berücksichtigung von Diversity-Perspektiven lassen sich bisher ungenutzte Potentiale in der Forschung sowie in der Personal- und Organisationsstrategie erschließen. Vielfalt wird hier zur Ressource und auch zum wirtschaftlichen Erfolgsfaktor.<sup>4</sup>

„Addressing the gender dimension of research implies that gender is considered as a key analytical and explanatory variable in research“ (Jansen 2010, S. 1).

„The gender dimension of research content contributes to excellence [...] in specific research fields: food, agriculture and biotechnology; nanosciences, materials and new production technologies; energy, environment; transport, socio-economic sciences and humanities; science in society and specific activities of international cooperation“ (EU Kommission 2009, S. 2).

Gender und Diversity steht in einem politischen Kontext mit dem Ziel der Gleichstellung und dem Bekenntnis der Europäischen Union und ihrer Mitgliedsländer über die im Amsterdamer Vertrag von 1997 festgelegte Strategie des Gender Mainstreamings<sup>5</sup>. „Gender und Diversity“ ist in Forschung und Lehre eine relevante Dimension für wissenschaftliche Erkenntnis und für Qualitätssicherung, deren Vernachlässigung zu einer Verzerrung oder Engführung der Ergebnisse führt. Besonders deutlich wird dies, wenn Personengruppen oder Menschen (z.B. als Konsument\_innen, Nutzer\_innen, Patient\_innen) im Mittelpunkt der Forschung stehen.

### 3.2 Verwendung Gender Diversity bei den interviewten Personen

In den Interviews zeigte sich, dass der Gender-Begriff von den Befragten uneindeutig wahrgenommen wird und Definition und Verständnis unterschiedlich beschrieben wurden. Grundsätzlich wird Gender kaum in der oben explizierten Definition als Analysekategorie gesehen. Vielmehr scheinen zwei andere Interpretationen prägend zu sein: Zum ersten wird Gender zumeist mit Frauen gleichgesetzt und als entsprechend eingeführt und zuschreibend – sowohl im Fokus der Forschung als auch als wissenschaftliches Subjekt – erlebt. Dies empfinden gerade wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bisweilen als problematische Zuschreibung: *„Als ich den Lehrbereich gekommen bin, sollte ich ja sofort die Gender-Thematik bearbeiten. Mein Professor hat da ganz klar eine Nische gesehen. Aber ich hatte so das Gefühl, dass er mir das antragen wollte, weil ich eben eine Frau bin“* (A12). Als Resultat dieser engen Verknüpfung wurden als weitere Interessierte auch überwiegend Frauen genannt oder Personen, die sich mit vermeintlichen ‚Frauenthemen‘ beschäftigen. *„Bei Gender Diversity denkt man halt immer sofort an Frauen“* (A2).

---

<sup>4</sup> Zu seiner Bedeutung für die Personalentwicklung und kritischen begrifflichen Bezogenheit im Kontext von Gender und Diversity vgl. Krell/Siegen (2011).

<sup>5</sup> Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (2004): Gender Mainstreaming, Bonn

Eng damit verknüpft ist, dass Gender in erster Linie als politische Kategorie wahrgenommen wird, die primär auf die ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter zielt und damit die Gleichstellung von Frauen meint: *„Und meistens denkt man dann halt an Partizipationsmöglichkeiten von Frauen“* (A2).

Wird Gender jedoch explizit als Forschungskategorie angesprochen, erscheint es eher als eigener Forschungsbereich oder explizites Forschungsthema denn als Teil- oder Querschnittsperspektive, Zusatzkompetenz oder weitere Analysekategorie. Die eigene Forschung wird oftmals als ‚objektiv‘, d.h. von Gender-Faktoren unbeeinflusst wahrgenommen: *„Weil die Themen sich jetzt erst mal vollkommen geschlechterunspezifisch bei mir abspielen. Und jetzt eigentlich keinen direkten Bezug darauf haben“* (A7).

**Als deutlich anschlussfähiger hingegen erwies sich der Diversity-Begriff.** Diversity wird in den Fachgebieten zumeist nicht in der oben genannten Definition als Verwobenheit unterschiedlicher sozialer Faktoren wie Alter, soziale oder ethnische Herkunft verstanden. Stattdessen findet der Begriff bei den Interviewten an der Fakultät VII u. a. dann Anwendung, wenn beispielsweise in interdisziplinären Teams geforscht wird. Ausgehend von diesem Verständnis für Diversität als produktive Ressource, wird auch Gender als ein Diversity-Aspekt verständlich. *„Ich kann mir gut vorstellen, dass Diversity auch bei Geschlecht oder Migrationshintergrund eine Rolle spielt. So weit weg von meinem Thema ist das dann ja auch gar nicht mehr“* (A13).

Diese Ergebnisse zeigen, dass es zunächst relevant ist, das Wissen und den Kompetenzaufbau über Gender Diversity in den unterschiedlichen Ausprägungen zu schärfen. Zum Teil wurde der Wunsch danach bereits in den Interviews und auch im Fragebogen geäußert: *„Ich fände eine Liste mit einer Zusammenstellung wesentlicher Studien zum Thema hilfreich, um wissenschaftlich fundiert über das Thema sprechen zu können“* (F16). Für ein besseres Verständnis ist es notwendig, zwischen Gender als Teil eines politischen Instruments und Gender als Forschungsperspektive zu unterscheiden, um anschließend aufzuzeigen, wo Gender- bzw. Diversity-Perspektiven fachbezogen anschlussfähig sind.

### 3.3 Erhebung

Während sich im Bereich der Gleichstellungspolitik bereits viel getan hat und die zentralen Akteur\_innen wie etwa die verantwortlichen Frauenbeauftragten auf diesem Gebiet über verschiedene Wege sichtbar sind, existiert im Bereich der wissenschaftlichen Arbeit zu Gender



und Diversity bisher kein Expertise-Pool. Das Feld war daher weitgehend unstrukturiert und das Vorgehen hatte explorativen Charakter. Die Auswahl der Interviews folgte dem Schneeballverfahren (vgl. Neumann 2003a, S. 58) bzw. der Nominationstechnik (Diekmann 2002, S. 346). Ausgangspunkt waren erste Hinweise auf den Homepages der einzelnen Fachgebiete und Empfehlungen aus dem Umfeld von Frau Prof. Dr. Claudia Neusüß. Von dort ausgehend wurden erste Gespräche geführt, bei denen jede Person angeben sollte, wen sie zu Fragen von Gender und Diversity zu Rate ziehen würde oder für ein Gespräch empfehlen kann. Die Methode zur Erfassung ist angelehnt an das Soziogramm (vgl. Neumann 2003b, S. 39f.; Diekmann 2002, S. 424) als „Einbettung von Personen [...] in ein Geflecht sozialer Beziehungen“ (Diekmann 2002, S. 424). Der Forschungsgegenstand ist das Sozialsystem der Fakultät VII der TUB. Ziel war es, eine Art **Gender-Expertise-Beziehungsmatrix** zu erstellen, die dann zugleich als Grundlage für eine Wissensbörse dienen kann.

In den jeweiligen Gesprächen war die Erhebung an leitfadengestützte Experteninterviews angelehnt (Meuser/Nagel 2002, s. auch: Flick 2005, S. 139f.). Zugrunde liegt hierbei die Idee, dass die Befragten als Expert\_innen für ihre Fakultät, ihr Sozialsystem, sprechen, da sie „über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügen“ (Meuser/Nagel 2002, S. 73).

Die Operationalisierung wurde im Laufe des Erhebungsprozesses immer wieder diskutiert, reformuliert und neu ausgerichtet. Als problematisch erwies sich eine gewisse Selbstselektion, die aus der (fachlichen und räumlichen) Nähe der zuerst befragten Fachgebiete resultierte und dazu führte, dass das Schneeballverfahren nach Gesprächen mit 21 Personen an seine Grenzen gestoßen ist bzw. keine weiteren Verweise mehr zu finden waren. Auch zeigte sich eine gewisse Unsicherheit unter den befragten Mitarbeiter\_innen der Fakultät VII. Einige baten darum, die Gespräche nicht mit Aufnahmegerät aufzuzeichnen. Daher basieren diese Angaben auf persönlichen Gesprächsnotizen.

Um sowohl auf die Selbstselektion als auch die Unsicherheit der interviewten Personen produktiv zu reagieren, wurde im weiteren Verlauf auf Grundlage des bisherigen Interview-Leitfadens ein Fragebogen erstellt und ins Netz gestellt. Obwohl wir den Fragebogen umfangreich beworben haben, u. a. auf der eigenen Homepage, der Homepage der Fakultät VII, über verschiedene WiMi-Verteiler und mit Hilfe des Fakultätsrats und des Dekans Prof. Dr. Dodo zu Knyphausen-Aufseß, belief sich der Rücklauf auf lediglich 7 beantwortete Fragebögen. Darunter waren zudem 3 Personen, mit denen bereits Interviews geführt worden waren.

Damit ist das Projekt an die Grenzen der Wirklichkeit gestoßen. Sollte das Gender Mapping in Zukunft fortgeführt werden, erscheint die Umfrage über weitere persönliche Gespräche produktiver. Möglicherweise ist eine direkte Koppelung der beiden Verfahren sinnvoll, indem beispielsweise die Fragebögen im direkten Gespräch ausgefüllt werden.

### 3.4 Auswertung

Für die Erstellung der Landkarte wurde nach dem Verfahren von Peter Neumann (2003c) ausgewertet. Dazu wurde ein Kategoriensystem bzw. Codeplan entwickelt, der „die erhobenen Daten möglichst widerspruchs- und überschneidungsfrei klassifiziert“ (ebd., S. 179). Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, ob die interviewten Personen aus dem akademischen Mittelbau:

1. sich in ihrem Aufgabengebiet an der TU aktuell in Lehre und/oder Forschung mit Gender/Diversity-Fragestellungen beschäftigen,
2. (falls 1. mit „nein“ beantwortet wurde): an anderer Stelle, d.h. außerhalb der TU und/oder zu einem früheren Zeitpunkt dazu arbeiten oder gearbeitet haben,
3. (falls 1. und 2. mit „nein“ beantwortet wurden) ob sie in ihrem Aufgabenbereich und Fachgebiet thematische Anknüpfungspunkte im Themenfeld Gender Diversity sehen und ob es Interesse daran gibt, entsprechende Fragestellungen zu bearbeiten.

Im weiteren Verlauf sind einige Aussagen anonymisiert, andere nicht. Sofern die Aussagen klar der eigenen Beschreibung in fachlicher Hinsicht dienen, sind die Aussagen den Personen zugeordnet. Geht es hingegen um eine weiterführende Deutung, sind die Daten anonymisiert.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Genderrelevante Fragestellungen an der Fakultät VII

Zum ersten Punkt: Wer bearbeitet genderrelevante Fragestellungen an der Fakultät VII?

#### **Gastprofessur Gender Diversity in den Wirtschaftswissenschaften**

Zunächst ist die Gastprofessur mit dem explizit definierten Arbeitsschwerpunkt zu nennen. Diese wurde u. a. über das Berliner Programm zur Chancengleichheit finanziert. Im Rahmen der Gastprofessur konnten die personellen Möglichkeiten über Drittmittelforschung durch die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Dr. Gabriele Schambach (BMBF-SÖF: Pro-

jekt Solidarische Stadt: Handlungsmöglichkeiten von Genossenschaften im Klimawandel<sup>6</sup>) und Anna-Katharina Meßmer (Gender Mapping, Projekt Solidarische Stadt) temporär finanziert werden. Der Vertrag von Gabriele Schambach ist Ende August 2011 ausgelaufen, die Gastprofessur endet am 30. März 2012, wie auch der Vertrag von Anna-Katharina Meßmer. Für WS 2012/2013 ist die Besetzung einer W2 Professur Gender und Diversity in Wirtschaft und Management ausgeschrieben.

### **Fachgebiet Marketing**

Demet Tuncer am Fachgebiet Marketing (zum Zeitpunkt der Befragung noch unter der Leitung von Prof. Dr. Volker Trommsdorff) beschäftigt sich in ihrer Dissertation mit dem Marktverhalten von Gründer\_innen. Dabei stellte sie fest, dass sich Menschen je nach Geschlecht und Herkunft im Gründungsprozess anders verhalten, andere Strategien entwickeln und unterschiedliche Ressourcen verwenden.

### **Fachgebiet Management im Gesundheitswesen**

Hier sind zwei Personen zu nennen:

1. Dimitra Panteli, die – vor ihrer Arbeit an der TUB – ihren Master of Science Public Health an der Charité Universitätsmedizin Berlin gemacht hat und ihre Diplomarbeit schrieb zu „Gender and Health Technology Assessment: Current practices from agencies around the world and possible steps for a gendered approach in the future“. Weiterhin hat sie 2011 gemeinsam mit Prof. Dr. Busse dazu publiziert:

Panteli D, Zentner A, Storz-Pfennig P, Busse R (2011): Gender in Health Technology Assessment: pilot study in agency approaches. International Journal of Technology Assessment in Health Care / Volume 27 / Issue 03, pp 224 - 229.

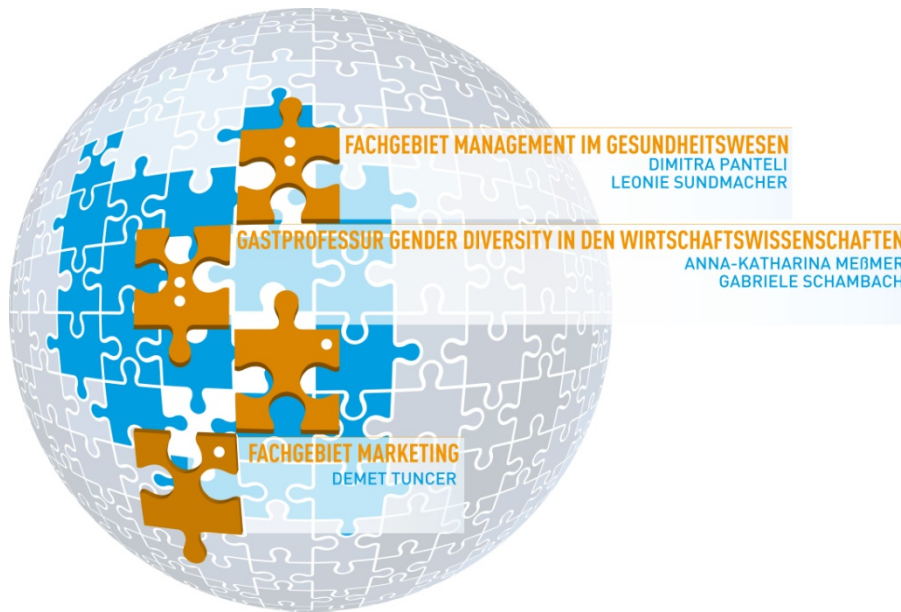
2. Juniorprof. Dr. Leonie Sundmacher (zum Zeitpunkt der Befragung noch Wissenschaftliche Mitarbeiterin), die sich in ihrem Projekt zu „Health Inequalities“ damit beschäftigt, inwiefern die Stadt-Land-Differenz, Geschlecht und Life-Course-Effekte Einfluss auf die Anzahl vermeidbarer Sterbefälle haben.

Zudem hat zum Zeitpunkt der Befragung eine weitere Person zu genderrelevanten Fragestellungen gearbeitet. Diese wollte jedoch in der Map nicht genannt werden.

Ein erstes Mapping sieht dementsprechend folgendermaßen aus:

---

<sup>6</sup> <http://www.solidarischestadt.de/>



## 4.2 Aktuell nicht genutzte Expertise

Personen, die auf die erste Frage mit „nein“ geantwortet haben, wurden danach gefragt, ob sie sich zu einem früheren Zeitpunkt oder an anderer Stelle außerhalb der TUB mit Gender-Diversity-Fragen beschäftigen oder beschäftigt haben, z.B. in der Forschung, in Publikationen, in Abschlussarbeiten etc. Diese Frage wurde von 3 Personen mit „Ja“ beantwortet:

Christine Hoffmann, Fachgebiet Management im Gesundheitswesen (Prof. Dr. med Reinhard Busse), deren Fokus im Studium auf feministischer Theorie und Philosophie lag und die 2009 ein „Genderkonzept für den Health-Technology-Assessment-Online-Kurs des Fachgebietes veröffentlicht hat. Zum Zeitpunkt der Befragung wurde das Thema Gender Diversity nicht bzw. nicht mehr explizit berücksichtigt.

Christine Hoffmann hat im Herbst 2011 an die HAW Hamburg gewechselt.

Elke Holst als externe Dozentin am Fachgebiet Empirische Wirtschaftsforschung und Wirtschaftspolitik (Prof. Dr. Gert Wagner). Sie arbeitet am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, ist dort Forschungsdirektorin für das Gender Netzwerk, renommierte Expertin und

spezialisiert auf Gender Economics.<sup>7</sup> An der TU lehrt sie im Rahmen des Projektstudiums „Empirische Wirtschaftsforschung“ wie man mit großen Datensätzen arbeitet. Die Gender-sensitive Auswertung spielt in ihrer Lehre an der TU implizit aber keine explizite Rolle.

Auch hier eine weitere Person, die nicht genannt werden möchte. Dabei handelt es sich um eine Abschlussarbeit, deren Ergebnisse aber im aktuellen Fachgebiet nicht weiter verfolgt werden.

Die Abbildung sieht dementsprechend folgendermaßen aus:



Zwischenfazit: Auf diesen ersten beiden Abbildungen wird sichtbar, wo im Mittelbau Personen zu finden sind, die bereits konkret zu genderrelevanten Themen arbeiten oder gearbeitet haben. Was sich ebenfalls abzeichnet ist die Fluidität der Map: Arbeitsverträge sind befristet, Expert\_innen verlassen die Fakultät oder nehmen neue Aufgaben wahr. Die Map ist dementsprechend stets im Fluss und bedarf einer kontinuierlichen Überarbeitung und Pflege, wenn sie aktuell bleiben soll. Zugleich ergeben sich aber gerade aus dieser fluiden Struktur auch neue Anschluss- und Kooperationsmöglichkeiten, wenn etwa Personen, die die Position wechseln, im neuen Zusammenhang als Kooperationspartner\_in erhalten werden können.

---

<sup>7</sup> [http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.10800.de&sprache=de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.10800.de&sprache=de)  
[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.395388.de/themen\\_nachrichten/in\\_fuehrungspositionen\\_verdienen\\_frauen\\_ein\\_fuenftel\\_weniger\\_als\\_maenner.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.395388.de/themen_nachrichten/in_fuehrungspositionen_verdienen_frauen_ein_fuenftel_weniger_als_maenner.html)

### 4.3 Interesse und Aufgeschlossenheit

Neben den eben dargestellten beiden Kategorien gibt es eine zentrale dritte Kategorie, nämlich Personen, die bisher noch nicht zu Gender-Themen gearbeitet haben, aber im Gesprächsverlauf ein reges Interesse und thematische Aufgeschlossenheit gezeigt haben.

Dieses Interesse resultiert aus ersten Kontakten mit Gender-Themen über die Lernwerkstätten oder Seminare bei Prof. Dr. Claudia Neusüß, ist Resultat von gleichstellungspolitischem Engagement oder liegt ganz einfach darin begründet, dass bereits zu anderen Diversitätsaspekten geforscht wurde und Gender als relevante Diversity-Kategorie angesehen wird. **Der zunächst sehr niedrigschwellige Code der ‚Aufgeschlossenheit‘ bietet enormes Potential für die Fakultät VII.** Hier sind engagierte und interessierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die sich – bei entsprechender Förderung und Unterstützung – gerne in das Themenfeld Gender einarbeiten würden. Das zeigt, dass an der Fakultät VII nicht nur Expertise vorhanden ist, sondern – insbesondere in den sog. *„People-Business-bezogenen Fachgebieten“* (A7) – zahlreiche Anknüpfungspunkte ausgemacht werden können. Hier gibt es fachspezifische Anschlussfähigkeit und darüber hinaus Personen, die diese Anschlüsse gerne weiter ausbauen würden.

Auf die Frage, ob sich im eigenen Fachgebiet Anknüpfungspunkte finden lassen, antworteten alle interessierten Personen mit einem klaren „ja“.

*„Also ich würde mich in das Thema schon gerne reinarbeiten, auch wenn sich das jetzt natürlich leicht sagt, dass man Interesse daran hat und es nochmal was anderes ist, das dann auch zu machen. Aber es würde mich wirklich interessieren“* (A14).

### 4.4 Connecting People – Gender Mapping an der Fakultät VII

Fasst man abschließend alle Personen an der Fakultät VII zusammen, die über Gender- und Diversity-Expertise verfügen oder Interesse daran haben, ergibt sich das folgende aktualisierte Mapping.



**GASTPROFESSUR GENDER DIVERSITY IN DEN WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN**  
PROF. DR. CLAUDIA NEUSÜB (BIS MÄRZ 2012)  
DIPL.-SOZ. ANNA-KATHARINA MEßMER (BIS MÄRZ 2012)  
DR. GABRIELE SCHAMBACH (BIS AUGUST 2011)

**FACHGEBIET GENDER UND DIVERSITY IN DEN WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN**  
N.N. VORAUSSICHTLICH AB WISE 2012

**TECHNOLOGIE UND INNOVATIONSMANAGEMENT**  
DIPL.-KFFR. HENRIKE HANNEMANN-WEBER  
DIPL.-PSYCH. MAURA KESSEL  
DIPL.-KFFR. BARBARA UNGER

**FACHGEBIET MANAGEMENT IM GESUNDHEITSWESEN**  
LEITER DES FACHGEBIETS  
PROF. DR. MED REINHARD BUSSE  
DIMITRA PANTELI MPH  
CHRISTINE HOFFMANN M.A. (BIS OKTOBER 2011)  
DR. LEONIE SUNDMACHER

**FACHGEBIET ENTREPRENEURSHIP & INNOVATIONSMANAGEMENT**  
LEITER DES FACHGEBIETS  
PROF. DR. JAN KRATZER  
DIPL.-KFM. INGO MICHELFELDER  
DIPL.-KFFR. SUSANNE STEINER

**STRATEGISCHE FÜHRUNG & GLOBALES MANAGEMENT**  
LEITER DES FACHGEBIETS  
PROF. DR. DODO ZU KNYPHAUSEN-AUFSEß  
DIPL.-KFM. MARTIN HEITMANN  
DIPL.-KFFR. PETRA NIKOL

**FACHGEBIET MARKETING**  
DEMET TUNCER M. SC.

**FACHGEBIET EMPIRISCHE WIRTSCHAFTSFORSCHUNG & WIRTSCHAFTSPOLITIK**  
PD DR. ELKE HOLST

**FACHGEBIET MIKROÖKONOMIE**  
LEITERIN DES FACHGEBIETS  
PROF. DR. RADOVETA IVANOVA-STENZEL

**WIRTSCHAFTS-, UNTERNEHMENS- UND TECHNIKRECHT**  
ASSESSORIN IUR. VANESSA KLUGE

**EXPERIMENTELLE WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**  
LEITERIN DES FACHGEBIETS  
PROF. DR. DOROTHEA KÜBLER

**ORGANISATION & UNTERNEHMENSFÜHRUNG**  
LEITER DES FACHGEBIETS  
PROF. DR. AXEL VON WERDER

#### 4.5 Wissensverläufe und Institutionen

In der Auswertung der Interviews wurde deutlich, dass es verschiedene Institutionen und Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Fakultät VII gibt, die Gender Themen implizit und explizit in die Fakultät VII hineinbringen.

1. Zunächst ist hier die Gastprofessur zu nennen, über deren Lernwerkstätten, Seminare und Kooperationen Wissen über Gender und Diversity in die anderen Fachgebiete diffundiert. Fast alle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner verwiesen in den Gesprächen auf die Gastprofessur, ein Großteil hatte selbst bereits ein Seminar oder eine Lernwerkstatt besucht und/oder auf anderem Wege Kontakt zu Prof. Dr. Claudia Neusüß geknüpft: *„Ein Besuch im Seminar von Claudia Neusüß verändert das Denken“*. (A17). Insbesondere die Tandem-Lernwerkstätten (gemeinsam mit Prof. Dr. Jan Kratzer (Gimme 2), Prof. Dr. zu Knyphausen-Aufseß (Gimme 3 und Gimme 4) und Prof. Dr. Reinhard Busse (Gimme 5) wurden hier als besonders produktiv und interessant beschrieben.

2. Ein weiterer wichtiger Faktor für die Vernetzung und das Interesse an Gender Diversity Themen ist die AG Gleichstellung (AGG). Vor allem im Umfeld der AGG waren Personen zu finden, die ihr gleichstellungspolitisches Engagement gerne mit genderspezifischen Fragestellungen in der eigenen Forschung in Verbindung bringen würden. Gleichstellungsarbeit schafft Sensibilität für die soziale Dimension von Geschlechter- und Ungleichheitsverhältnissen und macht hier die praktische Arbeit für theoretische und forschungspraktische Fragestellungen anschlussfähig.

3. Eine weitere Verbindung zeigte sich in der Zusammenarbeit des Fachgebietes Entrepreneurship und Innovationsmanagement der Fakultät VII mit dem fakultätsübergreifenden Gründungsservice. Dort gibt es das Projekt Plan B(usiness), das Akademikerinnen beim Start einer Karriere als Unternehmerin unterstützt. *„Da gibt's ja so Schnittstellen, dass wir die praktische Arbeit machen und so ein bisschen Lehre und das Zentrum für Entrepreneurship forscht und auch so ein bisschen Lehre macht. [...]Dadurch dass immer alles so über Projekte läuft und man eben auch einfach darauf angewiesen ist, Geld von außen auch zu bekommen, muss man dann eben auch einfach sehen, dass jemand hier, der das vertritt und der sich da für Gleichberechtigung auch einsetzt. Und da ist es schon ganz gut, dass wir bei Jan Kratzer angesiedelt sind, weil der setzt sich dafür ein, das ist gut“* (A11).



4. Darüber hinaus zeigt die Zusammenarbeit mit dem DIW wie die TUB über externe Kooperationen Gender-Wissen (noch weit stärker) in die Universität holen kann. Die externe Dozentin Elke Holst ist ausgewiesene Expertin im Bereich Gender Economics und verfügt auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SÖP) über fundierte Längsschnittuntersuchungen z.B. zum Thema „Frauen in Führung“. Bisher wird dieses Wissen nicht explizit abgefragt, findet aber über die Seminare von Frau Holst Eingang in die Lehre.

## 5 Widerstände

Die Frage, die nun im Laufe der Interviews und insbesondere in der anschließenden Analyse auftauchte, war folgende: Wenn die meisten befragten Personen Aufgeschlossenheit signalisieren, ein Interesse an Fragestellungen von Gender Diversity artikulieren und im eigenen Fachgebiet – vor allem über die Kategorie Diversität/Diversity – zahlreiche Anschlussmöglichkeiten sehen, warum werden diese Themen dann nicht bearbeitet? Also eher rhetorische Aufgeschlossenheit, denn Taten?

Hier zeichnete sich ab, dass neben den herkömmlichen Denkstrukturen vor allem ein weiterer Faktor relevant ist: die mangelnde Anerkennung des Themas in der Peer-Group der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen ebenso wie von Seiten der Professor\_innen. Das Thema wird als „*Weichenstellung*“ wahrgenommen, welche darüber entscheidet, ob man Karriere macht *oder* sich Geschlechterthemen widmet. Da also bisweilen der Eindruck entsteht, die Fachgebietsleiter fänden das Thema „*zu exzentrisch*“ (A7) und hielten es für ein reines „*Frauenthema*“ (A12), wird die Bearbeitung von Gender Diversity Fragestellungen als nicht karrierefördernd wahrgenommen. Die Sonderstellung als Expertin auf diesem Gebiet schafft eine Fragilität der Position. Für Frauen ist dies ambivalent. Doch auch für diejenigen Professoren, die eine solche Position schaffen und ermöglichen wollen ist es problematisch, weil sie bisweilen auf Abwehr aus dem akademischen Mittelbau stoßen. Diese Denkstrukturen verhindern, dass das Interesse auch tatsächlich in Forschungsprojekte umgesetzt wird.

Hier deutet sich an, dass die Abwehr gegenüber Gender Diversity Themen in den Fachgebieten nicht unbedingt allein auf eine Abwehr der Fachgebietsleitung zurückzuführen ist. Vielmehr lässt sich etwas beobachten, das vielleicht am ehesten als ‚vorausseilende Selbstzensur‘ eines nur schwach institutionell verankerten und (auch daher) verunsicherten Mittelbaus gedeutet werden könnte. Hinderungsgrund wäre dann die Sorge um die aus ohnehin unterschiedlichen Gründen unsichere Karriere.

Zusammenfassend lässt sich hier also eine **Ambivalenz** ausmachen, die darauf hindeutet, dass

Fragestellungen von Gender und Diversity als notwendig und interessant erachtet werden, zugleich aber aufgrund **mangelnder Anerkennungsstrukturen** nicht weiter bearbeitet werden.

## 6 Wünsche und Visionen

Wie also kann eine gender- und diversitysensible Lehre und Forschung aussehen, die den Befürchtungen vor negativen Image- und Karriereeffekten produktiv begegnet? Diese Frage wurde am 6. Dezember 2011 in einer fakultäts- und statusgruppenübergreifenden Lernwerkstatt reflektiert. Hier zeigte sich, dass das Gender Mapping als Sichtbarkeitsstrategie und der Zertifikatsstudiengang „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften“<sup>8</sup> als Fortbildungsmöglichkeit bereits wichtige Stationen auf dem Weg zur ideellen und strukturellen Verankerung des Themas sind. Doch auch darüber hinaus braucht es immer noch verbesserte Anerkennungs- und Gratifikationsstrukturen sowie eine stärkere Unterstützung u.a. auch durch vorbildhaftes Tun von Seiten der Professor\_innen. Über interdisziplinäre Publikationsprojekte, (Ring-)Vorlesungen, zentrale fakultätsübergreifende wie dezentrale fachgebietsbezogene Lernwerkstätten und Forschungsprojekte (z.B. im Tandem Fachgebietsleitung + Gender-Wissenschaftler\_in) könnte top down vermittelt werden, dass es sich bei Gender und Diversity um zentrale analytische Kategorien handelt, die Qualität von Forschung steigern und immer stärker ein relevanter Faktor für internationale Forschungsreputation sind. Eine Anerkennung, die international auch in der klaren Formulierung der EU-Kommission Ausdruck findet.

## 7 Literatur

Budavári, András (2011): Absolventen-Evaluation der TU Berlin. Bericht Fakultät VII: Wirtschaftsingenieurwesen – Betriebswirtschaftslehre Jahrgang 2009.

EU-Kommission (2009): Gender in Research. Toolkit and Training. Gender in research as a mark of excellence.

Diekmann, Andreas (2002): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen.

Flick, Uwe (2005): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung.

Jansen, Jacques (2010): LIAISE D0.2 Gender Action Plan.

---

<sup>8</sup> [http://www.zifg.tu-berlin.de/menue/gender\\_studies\\_in\\_den\\_ingenieurwissenschaften/](http://www.zifg.tu-berlin.de/menue/gender_studies_in_den_ingenieurwissenschaften/)

Kimmel, Michael (2004): Frauenforschung, Männerforschung, Geschlechterforschung: Einige persönliche Überlegungen. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente.

Krell, Gertraude/Siegen, Barbara (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik (6. Auflage), Wiesbaden

Meuser, Michael/ Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Alexander Bogner, Beate Littig, Wolfgang Menz (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Opladen, S. 71-93.

Neumann, Peter (2003a): Markt- und Werbepsychologie Band 1. Grundlagen: Definitionen, Interventionsmöglichkeiten, Operationalisierung, Statistik.

Neumann, Peter (2003b): Markt- und Werbepsychologie Band 2. Praxis: Wahrnehmung, Lernen, Aktivierung, Image-Positionierung, Verhaltensbeeinflussung, Messmethoden.

Neumann, Peter (2003c): Markt- und Werbepsychologie Band 3. Marktforschung im Team vom Briefing bis zur Präsentation.

Ulbricht, Susan (2012): Die Berufseinmündung von Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswirtschaftlicher Studienrichtungen, in: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel/Reichel, Karin (Hg.): GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN, Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen, Berlin, S. 59-79

Young, Brigitte/Scherrer, Christoph (Hrsg.) (2010): Gender Knowledge and Knowledge Networks in International Political Economy