

Christine Färber, Ulrike Spangenberg

Wie werden Professuren besetzt?

Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Inhalt

Vorwort.....	7
Zusammenfassung	9
1. Chancengleichheit in Berufungsverfahren	11
1.1 Defizite bei der Chancengleichheit	11
1.2 Reform der Berufungsverfahren	16
1.3 Die aktuelle Reform von Berufungsverfahren aus Gleichstellungsperspektive	19
1.4 Gleichstellungsrelevanz der Empfehlungen zur strukturellen Reform von Berufungsverfahren	27
1.5 Leitfragen für die empirische Untersuchung	49
2. Genderperspektiven von Akteurinnen und Akteuren in Berufungsverfahren	52
2.1 Auswahl und Methoden der Interviews.....	53
2.2 Wichtigste persönliche Erfahrungen mit Berufungsverfahren	62
2.3 Einschätzungen wichtiger Reformaspekte	75
2.4 Kürzung der Verfahrensdauer.....	76
2.5 Ausschreibung, Strukturplanung und Verbindlichkeit der Kriterien.....	82
2.6 Gezielte Ansprache und Verfahren ohne Ausschreibung	95
2.7 Zusammensetzung der Berufungskommission	117

2.8 Externe Kommissionsmitglieder und Gutachten	132
2.9 Transparenz, Information und Kommunikation	148
2.10 Inhaltliche Ausgestaltung der Auswahlkriterien.....	166
2.11 Die Relevanz von Gender.....	195
2.12 Gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement.....	231
3. Dokumentenanalyse rechtlicher Regelungen	245
3.1 Methoden der Dokumentenanalyse und Datenzugang	246
3.2 Regelung des Berufungsverfahrens auf Bundes- und Landesebene	250
3.3 Hochschulinterne Verfahrensregelungen	276
3.4 Auswertung hochschulinterner Rechtsgrundlagen und Verfahrensregelungen nach Bundesländern	299
4. Fazit zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Berufungsverfahren	357
4.1 Ergebnisse der Interviewstudie	357
4.2 Ergebnisse der Dokumentenanalyse	370
4.3 Handlungsempfehlungen für ein gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren	377
5. Leitfäden und Checklisten	382
5.1 Gleichstellungsaspekte für Berufungsleitfäden.....	382
5.2 Gleichstellungsaspekte im Ablauf von Berufungsverfahren	383
5.3 Gleichstellungsorientiertes Bewerbungsmanagement	386
5.4 Gleichstellungsorientierte Anforderungen an Bewerbungsunterlagen	390
Literatur.....	393
Autorinnen	398

4. Fazit zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Berufungsverfahren

Die Interviewstudie und die Dokumentenanalyse zeigen, dass eine systematische gleichstellungsorientierte Gestaltung von Berufungsverfahren dringend geboten ist. Aus beiden Teilstudien gehen besondere Defizite hervor, aber auch sehr gute Ansatzpunkte für eine Reform, die Chancengleichheit gewährleistet. Die Ergebnisse werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

4.1 Ergebnisse der Interviewstudie

Die Analyse der Erfahrungen der befragten Bewerberinnen und Bewerber, Berufungskommissionsvorsitzenden sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gibt einen tiefen Einblick in mögliche Geschlechterdimensionen der vielfältigen Teilaspekte von Berufungsverfahren.

4.1.1 Hoher Stellenwert informeller Prozesse

Insbesondere die Interviews mit den Bewerberinnen und Bewerbern zeigen andere Relevanzstrukturen als der wissenschaftspolitische Diskurs. Sie sehen sich angesichts der großen Heterogenität der Verfahren willkürlichen Bewertungsprozeduren ausgesetzt. Die meisten Bewerberinnen und Bewerber kritisieren darüber hinaus den persönlichen Umgang mit ihnen als Person. Insbesondere Frauen werden mit unhöflichem und abwertendem Verhalten der Berufungskommissionen konfrontiert. Alle Bewerberinnen und Bewerber kritisieren die mangelnde Transparenz und die Behandlung als Bittstellende. Für Bewerberinnen und Bewerber haben folglich Verfahrenstransparenz und wertschätzende Kommunikation eine besonders

große Bedeutung. Frauen heben diesen Aspekt sehr viel stärker hervor als Männer: Erstens benennen die meisten befragten Frauen schlechte Kommunikation, vor allem Intransparenz, offenes Desinteresse oder Abwertung bis hin zu Angriffen als ihre persönlich wichtigste Erfahrung in Berufungsverfahren. Zweitens beschreiben Frauen anders als Männer diese Aspekte als verunsichernd. Diese Verunsicherung zeigt sich darin, dass insgesamt die Hälfte der befragten Bewerberinnen, aber kein Bewerber einen Beitrag zum negativen Ausgang der von ihnen erlebten Berufungsverfahren bei sich selbst, ihrer Qualifikation, ihrer Vorbereitung und ihrem Auftreten sucht. Drittens beschreiben alle Bewerberinnen und Bewerber den hohen Stellenwert von informellen Netzwerken bei Berufungen. Die Frauen beschreiben sich jedoch anders als die Männer als sehr schlecht vernetzt.

Die Berufungskommissionsvorsitzenden verfügen quantitativ in der Regel über erheblich weniger Erfahrung in Berufungsverfahren als die Bewerberinnen und Bewerber. Befragt nach den wichtigsten Erfahrungen benennen sie vor allem Aspekte, die sich auf Koordinationsaufgaben und die Ablauforganisation beziehen. Es wird benannt, dass Verfahrensstandards in den Fächern tradiert werden, die sich aber nach Fach und Standort stark unterscheiden. Zweitens werden mögliche konflikthafte Punkte angesprochen: Beschrieben wird, dass Konflikte im Vorfeld, bei der Kriterienbildung und der Zusammensetzung der Berufungskommission und oft außerhalb der Kommissionssitzungen ausgetragen werden. Drittens wird bei den Kommissionsvorsitzenden deutlich, dass im Vergleich zu den Bewerberinnen und Bewerbern kaum individueller Leidensdruck und mehr persönliche Distanz zu den Verfahren bestehen. Die Kommissionsvorsitzenden sehen bei der Festlegung der Auswahlkriterien und der Zusammensetzung der Berufungskommissionen den wichtigsten Einfluss auf die Gleichstellung. Sie beschreiben, dass Berufungsentscheidungen Machtfragen sind, die sich an der formalen Oberfläche des Verfahrens, in den Sitzungen, Protokollen und Gutachten, kaum abbilden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verfügen von den Befragten über die meiste Erfahrung in Berufungskommissionen. Sie beschreiben, dass die Verfahren sehr heterogen ablaufen und die Qualität jedes Verfahrens abhängt von der Person des oder der Kommissionsvorsitzenden. Insgesamt ist die Einschätzung der Wirkung ihres eigenen Handelns gespalten – manche Frauenbeauftragte beschreiben als wichtigste Erfahrung, dass sie ihre Beteiligung positiv sehen, andere sehen diesen Teil

der Arbeit als sehr konfliktrchtig und wenig ergebnisreich. Diese Gleichstellungsbeauftragten beobachten, dass Frauen benachteiligt werden, dass ihnen als Frauenbeauftragte aber manchmal die Benachteiligung erst ex post deutlich wird. Sie beschreiben, dass fachnahe wissenschaftliche Kommissionsmitglieder im Vorfeld einen sehr guten Überblick über die Bewerbungslage haben und schon vor Beginn des Verfahrens ein festes Bild ihrer Präferenzen haben, so dass die Kriterien den Personen angepasst werden. Dieser Prozess läuft im informellen Bereich, die Frauenbeauftragten sind davon ausgeschlossen. Allerdings wird auch beschrieben, dass Interessen in der Kommission konfliktieren und dadurch Handlungsspielräume entstehen können.

Zusammenfassend zeigt sich bei den originären Relevanzstrukturen der Befragten die hohe Relevanz informeller Prozesse. Die Verfahrensmängel werden von den Befragtengruppen unterschiedlich gewichtet. Es wird deutlich, dass die Bewerberinnen und Bewerber in den Berufungsverfahren einem Abwertungs- und Marginalisierungsprozess ausgesetzt sind, bei dem Frauen anders und stärker als Männer benachteiligt werden.

4.1.2 Gleichstellungsaspekte bei der Reform von Berufungsverfahren

Die Erfahrungen der Akteurinnen und Akteure in Berufungsverfahren geben wichtige Hinweise für die Reform von Berufungsverfahren. Diese lassen sich in neun Aspekte gliedern:

1. Kürzung der Verfahrensdauer
2. Festlegung von Auswahlkriterien und Verbindung mit der Strukturplanung
3. Ansprache von Bewerberinnen und Verfahren ohne Ausschreibung
4. Zusammensetzung der Berufungskommission
5. Externe Berufungskommissionsmitglieder und Gutachten
6. Verfahrenstransparenz, Informationspolitik und Kommunikation
7. Inhaltliche Ausgestaltung der Auswahlkriterien
8. Wirkung von Geschlechteraspekten in Berufungsverfahren
9. Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement