

Zum Einfluss der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren

Melanie Caroline Steffens, Barbara Reichle & Claudia Winter

Universität Trier

Veröffentlicht in Heft 1/2004 der "Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien"
(ISSN 0946-5596, Kleine Verlag)

Zusammenfassung

Frauenbeauftragte sollen in Berufungsverfahren an den deutschen Hochschulen dafür sorgen, dass Bewerberinnen dieselben Chancen wie Bewerber erhalten. Dafür wirken sie im Besonderen in den Berufungskommissionen mit. Eine Berufungskommission ist ein komplexes und intransparentes soziales System: Es folgt neben den formal festgelegten einer ganzen Reihe von ungeschriebenen Regeln, neben den sichtbaren gibt es versteckte Interaktionen, zwischen den Mitgliedern bestehen enorme Unterschiede in Status- und Wissensmacht. Entscheidungen resultieren aus gruppendynamischen Prozessen, zu denen jedes Kommissionsmitglied – inklusive der Frauenbeauftragten – in geringerem oder größerem Ausmaß beitragen kann. Geordnet nach dem Ablauf eines Berufungsverfahrens werden die spezifischen Agenda der einzelnen Phasen aufgezeigt. Es wird dargelegt, mit welchen Situationen, Konstellationen und Argumenten die Frauenbeauftragte rechnen sollte und wie sie sich vorbereiten und mitarbeiten kann, um ihren Auftrag zu ihrer Zufriedenheit zu erfüllen.

Hochschul- und Landesgleichstellungsgesetze verpflichten zur Erfüllung der grundgesetzlich verankerten Aufgaben (1) der Gewährleistung der Grundrechte von Frauen und Männern auf Gleichberechtigung und (2) der aktiven Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben schreibt die Gesetzgebung vor, dass Frauen bei Einstellungen – einschließlich Berufungen – bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Um bestehende Benachteiligungen von Frauen möglichst wirkungsvoll und schnell zu beseitigen, werden an den deutschen Hochschulen – wie auch an Schulen und in anderen öffentlichen Institutionen – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (im Folgenden: Frauenbeauftragte) eingesetzt. Ihr Einsatz dient – neben anderen Maßnahmen – dem Ziel, den Anteil der Frauen in der Wissenschaft, insbesondere auf der Ebene der Professuren, zu erhöhen. Berufungsverfahren sind ein zentraler Ansatzpunkt bei der Verwirklichung dieses Gleichberechtigungsanspruchs. Hier wird entschieden, ob sich der Anteil der Professorinnen zukünftig dem Anteil der Studentinnen (2001 = 49,4% Studienanfängerinnen) annähert oder ob der bis dato bestehende geringe Anteil von Wissenschaftlerinnen in den höchsten Positionen an deutschen Hochschulen fortgeschrieben wird. So waren 2001 lediglich 11,4% der C3-Professuren und 7,7% der C4-Professuren mit Frauen besetzt (alle Zahlen in: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2003: 3ff).

Je nachdem, wie die Rahmenbedingungen aussehen und wie sie ihre Chancen zu nutzen weiß, kann die Frauenbeauftragte in einer Berufungskommission einiges bewirken. Dem steht die traurige Erkenntnis gegenüber, dass auch viel Arbeit und Einsatz zu mangelndem Erfolg führen kann, vor allem wegen der zahlreichen unbekannteren Faktoren in einem solchen Verfahren und wegen der begrenzten Amtszeit der Frauenbeauftragten: Wenn sie alle Erfahrungen selbst gemacht hat, die sie für eine künftige effektive Arbeit benötigt, ist ihre Amtszeit häufig um. Im Folgenden möchten wir daher eine kritische und hoffentlich für andere hilfreiche Bilanz unserer Erfahrungen in Berufungskommissionen ziehen.

Der Auftrag der Frauenbeauftragten ist in aller Regel keiner, mit dem man offene Türen einrennt. Man kann keinesfalls davon ausgehen, dass die Dekanate oder Hochschulleitungen ihre Frauenbeauftragten gründlich auf ihre Arbeit vorbereiten, indem sie ihnen alle einschlägigen Gesetze und Verordnungen zukommen lassen oder gar erläutern. Eine Frauenbeauftragte kann sich glücklich schätzen, wenn sie in einem Umfeld agiert, das die Bedeutung ihrer Arbeit anerkennt und entsprechend „auf ihrer Seite“ steht. Ansonsten sind es häufig andere Frauenbeauftragte inklusive der Vorgängerinnen im Amt, die sie auf die wichtigsten Grundlagen ihrer Arbeit aufmerksam machen. Im Folgenden erläutern wir chronologisch die Schritte, die zu einer gründlichen Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung eines Berufungsverfahrens gehören.

I. Eine Professur wird frei

Eine in der renommierten Zeitschrift *Nature* veröffentlichte schwedische Studie hat erbracht, dass es bei der Bewerbung um ein Postdoc-Stipendium des schwedischen Medical Research Council (MRC) von erheblichem quantifizierbarem Vorteil war, eine persönliche Beziehung (z.B. ein Betreuungsverhältnis) zu einem der Kommissionsmitglieder zu haben: Zwar wirkte die betreffende Person an der Kommissionsentscheidung in dem Falle nicht mit und verließ den Raum; dennoch hatten die entsprechenden Bewerber/innen allerbeste Chancen, ausgewählt zu werden (Wennerås & Wold 1997). Daher erscheint es wichtig, jungen Wissenschaftlerinnen solche Beziehungen zu verschaffen. Im Fall einer vakant werdenden Professur könnte dies auf dem Weg über eine Professurvertretung geschehen: Eine Kollegin kann sich im Fach und mit den Studierenden bekannt machen und diejenigen ihrer Qualitäten zeigen, die tatsächlich relevant sein sollten.

In der Regel ist es schon eine ganze Weile bekannt, dass und wann eine Professur frei wird. So führt jede Personalabteilung Listen über ihr Personal und die Daten, zu denen jede einzelne Person in den Ruhestand gehen wird. Ergangene Rufe werden universitätsintern, in den lokalen Tageszeitungen und den Fachorganen publiziert. Damit besteht eine erste Aufgabe einer Frauenbeauftragten darin, Berufungsnachrichten zu sammeln und sich in der Personalabteilung über die Ruhestandsdaten der älteren Professor/innen zu informieren. Danach wäre im Gespräch mit dem Fach und Fachbereich herauszufinden, ob es einen Strukturplan gibt und ob nach diesem eine Nachfolge und damit Wiederzuweisung der Professur vorgesehen ist. Ist dies so, wäre zu klären, ob eine Vertretung vorgesehen ist und dann herauszufinden, auf welchem Weg Vertretungen in den Fächern, für die man bestellt ist, üblicherweise gesucht werden. Dabei kann man sich natürlich der Hilfe sachkundiger Kolleg/innen in den Fächern bedienen. Viertens wäre zu erreichen, dass eine Vertretung frühzeitig geplant und ausgeschrieben wird. Dazu wird es unumgänglich sein, mit der Geschäftsführung des betreffenden Faches und dem Dekanat in Kontakt zu treten und das Anliegen zu erläutern. Im Sinne einer guten Praxis wäre es wünschenswert, dass dieses Vorgehen – wie andere Aktivitäten der Frauenbeauftragten auch – für die Beteiligten verstehbar und vernünftig erscheinen, so dass im Laufe der Zeit Routinen etabliert werden können, die für alle Beteiligten entlastend sind. Ist die Vertretung schließlich ausgeschrieben, ist es nicht verboten, Kolleginnen, die für eine Vertretung in Frage kommen, anzusprechen und zur Bewerbung zu ermuntern.

II. Die Vorbereitung auf ein Berufungsverfahren

Zur Vorbereitung eines Verfahrens gehört es, Informationen zum rechtlichen Rahmen und zu den aktuellen Zahlen einzuholen, zu erreichen, dass man im Dekanat als Ansprechpartnerin und zu

berücksichtigende „Mitspielerin“ (oder Gegenspielerin?) dauerhaft mental repräsentiert ist, und eine möglichst günstige Besetzung der Kommission zu erreichen.

Rechte

Da die Hochschulen der Hoheit der Länder unterstehen, sind die Hochschulgesetze und -verordnungen je nach Bundesland unterschiedlich. Übergreifend fest steht damit nur, dass irgendwo – durchaus verteilt über verschiedene Erlässe, Gesetze etc. – die Kompetenzen der Frauenbeauftragten festgehalten sind. Daher sollte sie idealerweise bei Sitzungen im Zusammenhang mit Berufungsverfahren folgendes „im Gepäck“ haben:

- Ein Exemplar des Hochschulgesetzes des jeweiligen Bundeslandes und eines der Grundordnung oder Verfassung der eigenen Hochschule (zur Verfügung gestellt von der Hochschulleitung), sorgfältig auf relevante Passagen durchgesehen und mit (mehrfarbigen) Markierungen versehen, damit die richtige Stelle bei Bedarf schnell gefunden und verlesen werden kann.
- Kopien von Verordnungen und Erlässen, die darüber hinaus relevant sind. Dazu zählen natürlich der Frauenförderplan der Hochschule sowie die Geschäftsordnung des Fachbereichs, sofern eine solche existiert. Die Vernetzungen der Frauenbeauftragten der eigenen Hochschule und die mit der Landes- und Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten sind hier die beste Informationsquelle.

Eine Synopse relevanter Passagen der Hochschulgesetze auf dem Stand von 2002 findet man in cews-publik.no 3 oder unter www.cews.uni-bonn.de. Die Frauenbeauftragte sollte selbst die Verantwortung dafür übernehmen, (1) über ihre Rechte und Pflichten informiert zu sein und sich nicht auf Referent/innen oder an der akademischen Selbstverwaltung beteiligte Personen verlassen, die aus den verschiedensten Gründen andere Interessen verfolgen. Weil die Frauenbeauftragte nicht davon ausgehen kann, dass die Informationsbringschuld rechtzeitig und hinlänglich eingelöst wird, muss sie konkret wissen:

- Erfolgt die Beteiligung der Frauenbeauftragten zum Zeitpunkt der Vakanz einer wissenschaftlichen Stelle oder wird sie erst bei Einsatz der Berufungskommission eingeladen?
- Ist sie stimmberechtigtes Mitglied der Kommission oder steht sie über dieser, indem sie deren Arbeit beratend begleitet und am Ende durch eine Stellungnahme evaluiert?

- Kann sie Anträge stellen, und wie geht man konkret vor, wenn man einen Antrag stellen möchte? (Konkrete Auskünfte hierzu sollten auf Anfrage im Vorfeld in den Dekanaten und bei der Hochschulleitung erhältlich sein.)
- Handelt es sich um ein reguläres Verfahren, oder aber um ein Sonderverfahren (z.B. Honorarprofessur, Stiftungsprofessur)? Sind Sonderverfahren und die Beteiligung der Frauenbeauftragten an solchen gesetzlich geregelt? Wenn nicht, gibt es Präzedenzfälle?
- Wer ist der Adressat ihrer Stellungnahme, und wie ist vorzugehen, wenn die Frauenbeauftragte die Arbeit der Kommission dahingehend bewertet, dass Bewerberinnen und Bewerber nicht dieselben Chancen erhalten haben?
- Schließlich ein informeller Zusatz: Viele Entscheidungen der universitären Gremien werden von langer Hand vorbereitet. Der Zeitpunkt, an dem man aktiv werden sollte bzw. an dem andere aktiv werden, liegt häufig lange vor der entsprechenden Sitzung. Zusätzlich zu Gesetzen und Ordnungen helfen Gespräche mit „alten Häsinnen“, solche Gepflogenheiten in Erfahrung zu bringen.

Neben der Kenntnis ihrer eigenen Rechte obliegt es der Frauenbeauftragten, (2) die Rechte der Bewerber/innen zu kennen und die Kommission auf diese aufmerksam zu machen.

So heisst es im Hochschulgesetz in Rheinland-Pfalz: „Frauen sind bei Einstellung – einschließlich Berufungen -, (...) bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. (...) Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzungen für eine Stelle gemäß § 46 nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen, ist grundsätzlich Gelegenheit zu einem Probevortrag oder Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts besteht. Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hierfür zu groß, so sollen sie mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden“ (§ 43 (3) HochSchG). Eine so konkrete Auflage erleichtert die Arbeit ungemein. Die Frauenbeauftragte fordert die Einhaltung des Gesetzes ein und kann bereits vor der Auswahl der Bewerber/innen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, feststellen, (a) wie viele Wissenschaftlerinnen mindestens darunter sein sollen und (b) welche der Bewerber/innen formal „die Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle erfüllen“. Dieser Passus ist leider schwammig. Zu Rate zu ziehen ist die Ausschreibung selbst; wenn diese beispielsweise auf Klinische Psychologie abzielt und die Habilitation oder eine habilitationsäquivalente Leistung vorausgesetzt wird, dann erfüllen alle habilitierten klinischen Psychologinnen die formalen Voraussetzungen und sollten eingeladen werden.

Daten zum Geschlechterverhältnis

Neben den einschlägigen Gleichstellungsregelungen sollte die Frauenbeauftragte Daten der Geschlechterverhältnisse im Fach, im Fachbereich oder in der Fakultät kennen. Wahrscheinlich ist den entscheidungsbefugten Personen des Fachbereichs zumindest die Zahl der Professorinnen im Fach präsent, aber die Pyramide des Anteils der Frauen an den Habilitierten, an den Promotionen, an den Studienabschlüssen und an den Erstsemestern kann nicht vorausgesetzt werden. Umso eindrucksvoller sollte daher mit einer Präsentation solcher Zahlen begründet werden können, wieso es der sog. Bevorzugungsregelung, die oben im Wortlaut aufgeführt ist, überhaupt bedarf.

Ein erstes Gespräch mit der Dekanin / dem Dekan

Regelmäßige Termine mit Dekan/in und Geschäftsführung helfen, den Gleichstellungsauftrag präsent zu halten. In der konkreten Vorbereitung der Kommissionsarbeit sollten die Dekan/innen über das übliche Prozedere, den Zeitplan, eventuelle Probleme etc. informieren. Meist geschieht dies erst auf Initiative der Frauenbeauftragten. Hier bietet sich den Frauenbeauftragten auch eine erste Gelegenheit, Vorschläge zur Besetzung der Kommission zu unterbreiten.

Mitstreiter/innen gewinnen

Kommissionsarbeit mit Gleich- oder Wohlgesinnten ist nicht nur effizienter, sondern macht auch mehr Spaß. Kann die Frauenbeauftragte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen dazu bewegen, sich für die Wahl in die Kommission aufstellen zu lassen? Kann sie fortschrittlich denkende Professor/innen zur Mitarbeit anregen? Schon die Besetzung der Kommission gibt eine Richtung vor. Leider kann zu Beginn des Berufungsverfahrens völlig undurchsichtig sein, dass beispielsweise eine graue Eminenz im Vorfeld, geschickt im Hintergrund agierend, die gesamte Kommission so besetzen lässt, dass ein bestimmter Kandidat nur Fürsprecher/innen haben wird. Wachsamkeit ist angebracht; hilfreich ist eine gute soziale Einbindung der Frauenbeauftragten, die man, so sie nicht schon besteht, durch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen über anstehende Verfahren befördern kann. *Eine* günstig besetzte Kommission kann mehr Chancengleichheit bewirken, als die Vereinzelung aufgeschlossener Hochschulmitglieder auf drei verschiedene Kommissionen, in denen sie zur einflusslosen Minderheit gehören.

III. Mit-Wirkung mit Wirkung

Im Folgenden werden typische Agenda, Prozesse und Probleme beleuchtet, die in einer Berufungskommission zu beobachten sind. Dabei folgen wir so weit wie möglich dem zeitlichen Verlauf.

Ein Gespräch mit der/dem Kommissionsvorsitzenden

Nach dem Einsatz von Kommissionen durch den Fachbereichs- oder Fakultätsrat empfiehlt es sich, auch bei den Vorsitzenden die Präsenz der Frauenbeauftragten möglichst dauerhaft zu verankern und sie auf das gemeinsame Ziel der Gleichstellung vorzubereiten. Beispielsweise kann die Frauenbeauftragte ihnen die Daten zum Geschlechterverhältnis im Fach sowie die entsprechenden Erlasse zur Gleichstellung vortragen und sie bitten, selbiges in der Kommission zu tun. Über ihre Präferenzen hinsichtlich der Arbeitsaufteilung und Abstimmungsverfahren in der Kommission kann sie sich ebenfalls informieren.

Scheinverfahren, frauen- und männerlose Disziplinen

Die in der Regel ressourcenarme Ausstattung der Frauenbeauftragten erfordert eine rigide Arbeitsplanung. Daher sollte sie vorab zunächst prüfen, ob das anstehende Verfahren eines ist, in das es sich lohnt, Zeit und Mühe zu investieren. Es gibt durchaus Fälle, in denen laut Hochschulgesetz eine Berufungskommission eingesetzt werden muss, aber es keine freie Stelle gibt, auf die eine Bewerberin berufen werden könnte. Konkretes Beispiel: Ein Professor des Hauses auf einer C3-Stelle soll eine C4-Stelle bekommen. Hierfür wird seine Stelle mit neuer Widmung und Eingruppierung ausgeschrieben und ein reguläres Berufungsverfahren eröffnet. Die Wahrscheinlichkeit, dass der bisherige Stelleninhaber Platz 1 der Liste erhält, ist sehr hoch. Hier könnte eine Frauenbeauftragte einerseits entscheiden, das gesamte Verfahren außer Acht zu lassen, insbesondere wenn ihre anderweitige Arbeitsbelastung hoch ist. Andererseits könnte sie das Verfahren begleiten, weil (1) mancher Bewerberin mit einem zweiten Listenplatz sehr gedient ist und (2) die Möglichkeit besteht, dass der entsprechende Professor sich doch kurzfristig für eine besser ausgestattete C4-Stelle an einer anderen Hochschule entscheidet und die Bewerber/innen auf den Plätzen 2 und 3 demnach Chancen auf eine Stelle haben, auf die es häufig – wegen des Scheincharakters des Verfahrens – nur wenige Bewerbungen gegeben hat. Noch eindeutiger Fälle sind solche, bei denen eine Person von einer Angestelltenstelle auf eine Beamtenstelle (z.B. Akademische Ratsstelle) umgesetzt werden soll.

Mitunter gibt es auch Verfahren, in denen sich aus verschiedensten Gründen keine Wissenschaftlerin beworben hat oder alle Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen stammen. Auch in diesen Fällen ist zu überlegen, ob und zu welchem Zweck man sich die Arbeit eines aufwändigen Kommissionsengagements machen sollte.

Breite Ausschreibung

Die Person, die man am liebsten auf die freie Professur berufen würde, steht mitunter schon vor Beginn der Ausschreibung fest: Hierfür sorgen informelle Netzwerke über die eigene Hochschule hinaus. Dies ist nicht zwangsläufig ein Nachteil für Frauen, kann sich aber als solcher erweisen, da Netzwerke meist (noch) „Männerbünde“ sind. Es ist wichtig für Wissenschaftlerinnen zu erkennen, dass das Engagement in der wissenschaftlichen Vereinigung entscheidend sein kann, die regelmäßige Präsenz auf Konferenzen, die Pflege von Kontakten mit ehemaligen Kolleg/innen und Chef/innen, auch wenn sich die Wege getrennt haben. Dann kann es auch im Sinne der Frauen sein, dass eine Professur nicht immer breit ausgeschrieben wird, sondern häufig spezifisch nach passenden Vertreter/innen gesucht wird, die man gerne für die eigene Hochschule gewinnen würde, und die Stelle dann so ausgeschrieben wird, dass sie auf eine oder wenige Bewerber/innen zugeschnitten ist. Damit ist die Hoffnung verbunden, eher jemand geeignetes zu finden, und man nähert sich der Wirtschaft und dem angloamerikanischen System an, wo beispielsweise die Hochschule Harvard gezielt evaluiert, wer in der jüngeren Professoren-Generation absolute Spitze ist, um dann diese Person mit allen Mitteln anzuwerben. Der Konsens, jemand bestimmtes anzuwerben, kann nun entweder implizit bleiben oder zu Beginn der Kommissionsarbeit offiziell gefunden werden.

In aller Regel ist es im Sinne der Wissenschaftlerinnen, für eine breite Ausschreibung zu sorgen. Die Breite muss nicht auf Fachliches beschränkt sein, sondern kann sich auch auf die formalen Voraussetzungen erstrecken. Damit vergrößern sich die Anzahl der Bewerberinnen, das Spektrum der inhaltlichen Ausrichtungen und der möglichen Qualifikationsbiografien. Häufig ändern sich im Laufe einer Berufung die ursprünglichen Wunschprofile – weil sie vorher nicht konkret waren, weil man niemand Passenden findet, oder weil man eine ganz besondere Person mit einer interessanten Ausrichtung findet, an die man vorher nicht gedacht hat oder von der man nicht wusste. Das sind Chancen für Bewerberinnen, die man gezielt maximieren kann, indem man für eine breite Ausschreibung sorgt.

Bewerberinnen rekrutieren

Selbst in Fächern mit einem Studentinnenanteil von weit über 50% liegt der Frauenanteil bei Bewerbungen um eine Professur oft nur bei 10-20%. Daher ist es günstig, sofort nach der Verabschiedung des Ausschreibungstextes aktiv zu werden. Zunächst ist dafür zu sorgen, dass die Ausschreibung so breit veröffentlicht wird, dass möglichst viele Frauen die Chance haben, sie zu sehen – konkret ist *Die Zeit* sehr viel besser geeignet als der *Hochschulanzeiger*. Zusätzlich sollte die Information über einschlägige E-Mail-Verteiler verbreitet werden und auf der Homepage der Hochschule zu finden sein. Der Frauenbeauftragten obliegt es, darüber hinaus in spezifischen

Datenbanken (z. B. bei FemConsult@cews.uni-bonn.de) nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu recherchieren. Eine weitere mögliche Strategie besteht darin, in der Kommission in Erfahrung zu bringen, welche Wissenschaftler/innen die gewünschten Profile aufweisen, und diese dann zu kontaktieren, um sich einschlägige Kolleginnen, oft auch Nachwuchswissenschaftlerinnen empfehlen zu lassen, die man dann gezielt zur Bewerbung auffordern kann. Diese Strategie hat den günstigen Nebeneffekt, dass man etwas über das Fach lernt, in dem die Besetzung stattfindet, so dass man etwas sicherere Einschätzungen über Qualifikationen und Passungen abgeben kann. Außerdem kann man bei dieser Strategie schon an eine möglicherweise später notwendige Begutachtung ausgewählter Personen denken und herausfinden, wer von welcher Eminenz präferiert oder auch abgelehnt wird. Dieses Wissen ist wichtig, wenn es um die Auswahl von Gutachtenden geht (s.u.).

Der Status der Kommissionsmitglieder

Der Status der Mitglieder einer Kommission hat regelmäßig erheblichen Einfluss auf die getroffenen Entscheidungen. Studentische Mitglieder haben einen niedrigen Status, so dass manche anderen Mitglieder ihnen zuweilen ins Wort fallen, ohne von dem/der Vorsitzenden ermahnt zu werden, oder ihnen wird höflich zugehört, um anschließend die Diskussion so fortzuführen, als hätten sie nichts gesagt. Entsprechend sagen die meisten studentischen Mitglieder nichts. Die Vertreter/innen des Mittelbaus werden durchschnittlich mit etwas mehr Respekt behandelt, insbesondere wenn sie (1) bekannt und geachtet sind und (2) an dem Lehrstuhl arbeiten, über dessen Besetzung entschieden wird, oder wenn sie aus anderen Gründen als Fachvertreter/innen angesehen werden (ein gelegentliches Verwenden von Phrasen wie „Als Sozialpsychologin möchte ich dazu anmerken, ...“ hilft hierbei). Erweckt die Favorisierung bestimmter Bewerber/innen durch Mittelbauvertreter/innen keine Resonanz, reicht ihr Status jedoch nicht aus, um deren Einladung oder Platzierung wahrscheinlich zu machen. Dieser hohe Status ist anscheinend wenigen Professor/innen vorbehalten – darunter häufig dem/der Vorsitzenden der Kommission. Zuweilen geht deren Einfluss so weit, dass andere sich nach dem Grundsatz „Was der Herr Kollege sagt, kann ich ungeprüft bestätigen“ zu verhalten scheinen. Diese Einzelpersonen spielen eine so wichtige Rolle in der Kommission, dass sie merklich Einfluss auf Entscheidungen nehmen.

Optimale Voraussetzungen hat die Frauenbeauftragte somit, wenn sie Professorin ist oder ein dienstalt, angesehenes Mitglied des Mittelbaus, oder wenn sie sich auf andere Weise bereits Ansehen und Respekt erworben hat. Dennoch hat sie den Malus, wegen ihrer Funktion oftmals als eher störend für den Ablauf des Verfahrens wahrgenommen zu werden. In vielen Fällen kann sie sich kein dezidiertes fachliches Urteil über die relative Qualifikation der Bewerber/innen erlauben, aber sie

muss stets damit rechnen, dass sich die meisten Argumente zumindest der professoralen Kommissionsmitglieder auf die fachliche Qualifikation beziehen.

Hier ist die Bildung von Koalitionen und das Heranziehen von Information von außen hilfreich, das im Folgenden dargelegt wird.

Informationsvorsprünge schaffen und nutzen

Der Passus „Frauen sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen“ suggeriert, dass Qualifikation objektiv messbar und damit feststellbar wäre. *Aber eine eindeutige, objektive Reihung von Bewerber/innen nach ihrer Qualifikation ist kaum möglich.* Die praktizierte und auch erforderliche Pluralität in den Wissenschaften bringt es zwingend mit sich, dass die Beurteilung der Qualifikation subjektiv ist und damit sowohl von Person zu Person innerhalb einer Berufungskommission als auch zwischen Kommissionen erheblich variiert. Mag eine Kommission noch Einigkeit darüber erzielen, welche Kriterien – wissenschaftliches Renommee, Qualität der Publikationen, Umfang der Drittmittelwerbungen, Lehrerfahrung, persönlicher Eindruck etc. – in die Beurteilung der Qualifikation eingehen sollten, so ist es fast ausgeschlossen, dass Einigkeit über die Gewichtung dieser Kriterien herbeigeführt wird. Auch innerhalb der Kriterien gibt es erhebliche Differenzen im Grad ihrer Messbarkeit: Publikationen sind zählbar, Drittmittel lassen sich beziffern, aber welche Messlatte außer subjektiven, größtenteils unbewussten und nicht reflektierten Präferenzen wird an den „persönlichen Eindruck“ angelegt? Das Verfahren ist ebenso wenig objektivierbar wie die Wahl des „besten Obst“ aus einem Korb mit 20 unterschiedlichen Sorten: Zwar mag eine Person allein zu einer Entscheidung kommen, welches sie wählen würde, aber Anspruch auf Allgemeingültigkeit kann diese Wahl nicht haben, selbst wenn eindeutig festgelegt wird, dass das wichtigste Kriterium der Geschmack und das zweite der Vitamingehalt ist, wogegen das Aussehen außer acht zu lassen sei.

Die Subjektivität bei der Reihung der Bewerber/innen zeigt sich eindrücklich im bundesweiten Vergleich der Listenvorschläge in einer Teildisziplin über einen begrenzten Zeitraum von wenigen Jahren: Niemand findet es verwunderlich, dass an einer Hochschule Bewerberin A hinter Bewerberin B auf einer Liste platziert wird, an einer anderen jedoch A vor B steht, und an einer dritten eine der beiden Bewerberinnen nicht einmal zum Probevortrag eingeladen wird. Deutlich zeigt sich diese Subjektivität, als dieselbe Stelle an einer Hochschule bereits nach zwei Jahren erneut besetzt werden sollte und der Kreis der Bewerber/innen, ebenso wie die Besetzung der Berufungskommission, in weiten Teilen identisch war. Zwei Kandidaten, die beide Male zum Vorstellungsvortrag eingeladen wurden, taten dies mit wechselndem Erfolg: Während der eine sich nur beim zweiten Mal auf der Liste platzieren konnte, war dies bei dem anderen Kandidaten genau umgekehrt. Diese drastisch

unterschiedliche Bewertung der Qualifikation, für die es in der fachlichen Weiterentwicklung der Bewerber keine Anhaltspunkte gab, löst keine Zweifel am Verfahren aus, da es Konsens oder auch *common sense* ist, dass subjektive Gewichtungen, die Tagesform beim Probevortrag und andere Faktoren in die Entscheidung eingehen.

Vor diesem Hintergrund wird offensichtlich, dass *es grundsätzlich nicht eindeutig möglich ist festzustellen, ob die Qualifikation ausschlaggebend bei der Reihung der Bewerber/innen ist*. Es kann lediglich überwacht werden, dass sich alle *Argumente, die für oder gegen Bewerber/innen vorgebracht werden*, ausschließlich auf die Qualifikation beziehen. Wie weiter unten verdeutlicht wird, lassen sich jedoch Präferenzen, die aufgrund des persönlichen Eindrucks, aufgrund von „Beziehungen“ oder auch aufgrund des Geschlechts entstanden sind, qualifikationsargumentatorisch umschreiben. Ob die Qualifikation tatsächlich ausschlaggebend für das Vorbringen von Argumenten bezüglich der Qualifikation ist, oder ob diese Argumente lediglich vorgeschoben werden, um Bewerber/innen zu stärken (oder zu schwächen), die man aus ungenannten Gründen favorisiert (oder nicht), kann nicht unterschieden werden.

Wie kann die Frauenbeauftragte diese Erkenntnisse für ihre Arbeit nutzen? Zum einen kann sie darauf hinweisen, dass bei der Diskussion um die Reihung der Eingeladenen nicht die Qualifikation an sich, sondern die Passung (zur Position oder zum Fach am Ort) entscheidend ist. Die Bewerbungslage zeigt in aller Regel eindeutig, dass es viele ausgezeichnet qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gibt, „denen man die ausgeschriebene Stelle bedenkenlos geben könnte“ (Zitat eines Kommissionsvorsitzenden). Die Kommission hat sich wahrscheinlich schwer getan, aus diesem Personenkreis nur etwa sechs auszuwählen, die sie sich näher ansehen konnte. Alle wissen, dass es nicht möglich ist, ihre jeweiligen Qualifikationen objektiv zu bewerten. Bei dem Urteil, das die Kommission fällen muss, geht es um eine Präferenzentscheidung, darum, mit wem man in Zukunft zusammenarbeiten möchte, wem man das meiste Potential zutraut, wer sich in die lokale Fächerstruktur wohl bereichernd einfügen wird.

Hilfreich bei der Argumentation für bestimmte Personen kann es sein, wenn man weiß, wie diese in anderen aktuellen Verfahren abgeschnitten haben – zwar hat die Frauenbeauftragte oft kein großes Gewicht in Bezug auf die Beurteilung einer fachlichen Qualifikation, aber vielleicht eine Kommission an einer renommierten anderen Hochschule um so mehr. Hier (wie an vielen anderen Ansatzpunkten im Prozess) kann die Frauenbeauftragte einen Informationsvorsprung erwerben und nutzen.

Denn sehr gut informiert und gründlich vorbereitet werden nur wenige Kommissionsmitglieder sein, vielleicht nur der/die Vorsitzende. Die meisten Mitglieder haben sich darauf beschränkt, die ihnen zugesandten Bewerbungsunterlagen durchzusehen. Es mag sein, dass einzelne Mitglieder den Auftrag

annehmen, sich Bewerber/innen näher anzusehen und der Kommission davon zu berichten. Hier besteht die Gefahr, dass beispielsweise einem Mittelbauvertreter, dem der Gedanke an eine Chefin unangenehm ist, die „Expertenmacht“ verliehen wird, die Bewerberinnen auszusondern: Wenn nur er sich näher mit den Schriften einer Bewerberin beschäftigt hat, kann niemand ihm etwas entgegensetzen, wenn er sie als unseriös, wissenschaftliches Leichtgewicht oder ähnlich darstellt.

Wenn keine derartige Arbeitsteilung vorgesehen ist, liegt die Expertenmacht möglicherweise bei dem oder der Vorsitzenden. Er oder sie entscheidet dann letztlich – auch aufgrund der relativ schwachen Beteiligung der Kommissionsmitglieder – über die Einladungen zum Probevortrag. Ist die Frauenbeauftragte vom Fach, so kann sie die Schriften der Bewerber/innen selbstverständlich genauso studieren wie alle anderen Kommissionsmitglieder und hier einen Wissensvorsprung erwerben. Ist die Frauenbeauftragte fachfremd, sollte sie vielleicht andere Informationsquellen heranziehen. Zwei Beispiele: (1) Können Hintergrundinformationen, die die Frauenbeauftragten an den Heimathochschulen der Bewerber/innen liefern, die Evaluation der Bewerberinnen günstig beeinflussen? – Es mag ihr sogar die späte Dankbarkeit der Kommission einbringen, wenn sie verhindert hat, dass jemand berufen wurde, der „von der Papierform“ und im Vortrag einen guten Eindruck machte, aber dazu neigt, im persönlichen Kontakt ein schwieriger Zeitgenosse zu sein, keine Verantwortung für das Fach als ganzes zu übernehmen und den Sekretär/innen und Techniker/innen den letzten Nerv zu rauben. Dies in Erfahrung zu bringen, obliegt eigentlich den Buschtrummeln, es kann auch von studentischen Kommissionsmitgliedern eruiert werden, aber wenn es allen Fachvertreter/innen entgangen ist, wird man sich häufig freuen, wenn jemand verhindert hat, dass man sich „ein Kuckucksei ins Nest legt“. (2) Gibt es Informationen über die Meriten der Bewerber/innen, die zwar den Bewerbungsunterlagen nicht direkt zu entnehmen sind, die aber auch ohne Fachwissen beschafft werden können? Beispielsweise kann die Qualität von Publikationen nach dem zwar kritisierbaren, aber doch sehr anerkannten SSCI (Social Science Citation Index) bemessen werden. Wenn eine Bewerberin weniger Publikationen hat als ein Konkurrent, kann der SSCI darüber Auskunft geben, ob ihre in viel angesehenen Zeitschriften erschienen sind und damit jede einzelne höher gewichtet werden sollte.

Fazit: Es gibt viele Möglichkeiten, einen Informationsvorsprung zu bekommen, weil viele Kommissionsmitglieder sich nicht die Zeit genommen haben, die zur Verfügung stehenden Informationsquellen zu nutzen.

Zusätzlich kann die Frauenbeauftragte den Bewerberinnen denselben Informationsvorsprung verschaffen, den Kommissionsmitglieder ihren Peers geben. Eine Menge Information über das Fach und das Verfahren ist nicht geheim, aber von außen schwer zu bekommen. Nirgends steht beispielsweise geschrieben, ob in der lokalen Fachkultur Dias, Overheadfolien oder Beamer-

Präsentationen als Standard angesehen werden oder verpönt sind. Ein Anruf genügt, um Bewerberinnen Informationen und die Gelegenheit zu Fragen zu geben. Auch kann man sie auffordern, unbesorgt die oder den Vorsitzenden wegen näherer Informationen anzurufen.

Die Willkürlichkeit der Argumentation

Es gibt nur wenige objektive Kriterien beim Vergleich von Bewerber/innen, und die unterschiedliche Gewichtung von Kriterien (beispielsweise die Bewertung von Buch- versus Zeitschriftenpublikationen) kann die relative Reihung der Aspirant/innen verändern. Unsere Verwunderung darüber, dass die Argumentation *für* eine Person sogar unter Beibehaltung der Dimension in eine Argumentation *gegen* diese Person umgewandelt werden kann, hat uns zur Produktion von Tabelle 1 angeregt.¹

¹ Ein systematisches Abarbeiten solcher Bewertungsaufgaben hat bei Kindern zu einer Reduktion ihrer Stereotypen über geschlechtstypische Berufe geführt, scheint sich also zur Verminderung rigider Bewertungen zu eignen (Bigler & Liben 1992).

Tabelle 1: Typische Argumente zur Benutzung in Berufungskommissionen

<i>Sachverhalt:</i>	<i>Negativbewertung:</i>	<i>Positivbewertung:</i>
Die Bewerberin ist jung.	Sie ist zu jung und hat zu wenig Erfahrung. In einigen Jahren sollte sie sicherlich eine hervorragende Stelle bekommen.	Sie hat großes Entwicklungspotential, verdient eine Chance, hat unter Berücksichtigung ihrer Jugend viel vorzuweisen.
Die Bewerberin hat sich besonders auf ein Themengebiet spezialisiert.	Sie hat keine Breite, ist zu eng, nicht auf genügend Gebieten versiert.	Sie ist Expertin in diesem Bereich und hat Tiefe.
Die Bewerberin hat international veröffentlicht.	Sie hatte Türöffner. Sie ist sich wohl zu schade, um auf Deutsch zu publizieren.	Ihre Arbeiten werden international rezipiert und haben <i>impact</i> .
Die Bewerberin stammt aus einer sehr produktiven Forschungsgruppe und hat viele Publikationen mit Koautor/innen.	Sie hat kein eigenes Profil und kaum als Einzelautorin veröffentlicht. Sie fährt Trittbrett (Curruca 1993).	Sie ist sehr produktiv, hat zahlreiche Kontakte und ist an Kooperation interessiert. Sie ist fähig, ein Team zu leiten (Curruca 1993).
Die Bewerberin hat mehr Bücher geschrieben.	Ihre Arbeiten sind nicht von höchster Qualität, da sie nicht dem <i>Peer-review</i> -Verfahren unterzogen wurden. Sie ist unfähig zur Teamarbeit. Sie stellt sich nicht der Kritik und beweist nicht die Qualität ihrer Forschung.	Sie hat mehrere grundlegende Werke verfasst und weniger hochspezifische Werke von eingeschränkter Tragweite.
Die Bewerberin hat in besseren Zeitschriften veröffentlicht.	Sie hat weniger Veröffentlichungen und ist nicht allzu produktiv.	Ihre Arbeiten sind von höchster Qualität. Sie ist keine Vielschreiberin ohne Tiefgang.

Die Bewerberin ist einschlägig und aus der aktuellen Forschungslandschaft nicht wegzudenken.	Sie schwimmt mit den aktuellen Trends und hat kein eigenes Profil. Außerdem wird sie sofort wieder wegberufen, wir brauchen in diesem Fachgebiet Konstanz.	Ihre Arbeiten sind zentral im Bereich der zu besetzenden Stelle; sie ist einschlägig.
Die Bewerberin ist hervorragend qualifiziert.	Sie wird entweder den Ruf nicht annehmen oder in Kürze eine besser ausgestattete Stelle bekommen. Sie ist für diese Stelle überqualifiziert.	Sie ist hervorragend und wir sollten uns dafür einsetzen, sie zu gewinnen.
Alles spricht für die Bewerberin.	Es ist fraglich, ob jemand von so überragender Qualität sich in das Kollegium hier einfügen wird.	Es ist keine Frage, dass sie die vakante Stelle am besten ausfüllen könnte.

Objektivierung durch eine Kriterienliste

Ein möglichst transparentes und „objektives“ Verfahren ist in aller Regel im Sinne der Kandidat/innen. Daher sollte die Frauenbeauftragte darauf hinwirken, dass eine detaillierte Kriterienliste erarbeitet wird: Auf welche Qualifikationen wird geachtet? Welche spielen dabei die zentrale Rolle? Wie wird die Lehrqualifikation erhoben? Tabelle 2 ist ein Beispiel für die zusammenfassende Darstellung in einer Kriterienliste; mit einer Spalte pro Bewerbung. Eine solche Liste ist leichter zu handhaben, wenn man sich zuvor eine detaillierter Synopsis aller Bewerbungen erstellt hat, in der genauere Informationen insbesondere zu den eher qualitativen Kriterien (z.B. Publikationserfolg: Qualität) aufgeführt sind. Neben den hier aufgeführten Standardkriterien kann man weitere diskutieren, die häufig auch eine entscheidende Rolle spielen, mitunter aber ungerne explizit geäußert werden – obwohl ihr Fehlen in einem Institut verheerende Auswirkungen haben kann. Beispiele: pädagogische Qualitäten (breites Spektrum an Lehrveranstaltungen nach Inhalt und Form, Betreuungsleistungen, Vortragsqualität); soziale Qualitäten (Verantwortungsbewusstsein, Moral, Hilfsbereitschaft, Verträglichkeit, Aufrichtigkeit / Ehrlichkeit, Integrität).

16. Nachfrage als GutachterIn																				
17. Internationale Vernetzung																				
18. Lehre: Menge																				
19. Lehre: Breite																				
20. Lehre: Kompetenz																				
21.																				
22.																				
23.																				
24.																				
25.																				
Einladen (+, 0, -)																				

Im zweiten Schritt können den Kandidat/innen unterschiedlich viele Punkte für Publikationen, Qualifikationen, Lehrerfahrung etc. zugeordnet werden. Es ist an der Frauenbeauftragten, darauf zu achten, dass Erziehungszeiten bei der Einbeziehung des Alters der Kandidat/innen Rechnung getragen wird.

Koalitionsbildung

Da kaum jemand allein genug Einfluss hat, bestimmte Interessen in einer Kommission durchzusetzen, ist die Bildung von Koalitionen gang und gäbe. Dieser Prozess beginnt schon bei der Besetzung der Kommission (s.o.).

Zwischen den einzelnen Sitzungen der Kommission gibt es selbstverständlich zahlreiche Kontakte der Kommissionsmitglieder, und es ist ihnen nicht untersagt, sich miteinander über ihre Eindrücke zu unterhalten. Im Folgenden ein wenig Psychologie: Wenn jemand dieselbe Aussage zum dritten Mal hört, erscheint sie wahrer als beim ersten Mal. Es kann also nur nützlich sein, die aussichtsreichste Kandidatin wiederholt und gegenüber verschiedenen wohlgesonnenen Kommissionsmitgliedern zu loben. Am Ende weiß vielleicht der Chef gar nicht mehr, dass der sehr gute Eindruck dieser

Bewerberin nicht ursprünglich seine Idee war, und wenn die Kollegin aus dem Mittelbau in der Sitzung die Bewerberin lobt, nickt er beifällig und gut sichtbar für alle anderen.

Ebenso gut ist es vorzufühlen, für welche der Kandidatinnen die Frauenbeauftragte sich einsetzen sollte. Besonders, wenn sie selbst keine Fachvertreterin ist, sind die Präferenzen oft überraschend. Wenn man von zwei (zumindest anscheinend unabhängigen) Seiten Lob über dieselbe Kandidatin hört, kann man darauf vorbereitet sein, diese in der nächsten Sitzung zu stärken. Aus welchen Gründen eine bestimmte Kandidatin favorisiert wird, ist häufig weder durchschaubar noch relevant – die Frauenbeauftragte kann sich als Anwältin *aller* Bewerberinnen sehen und sich für diejenige einsetzen, die überhaupt eine Chance haben. Energien, die man für Bewerberinnen verwendet, die niemand sonst auf einen Listenplatz setzen möchte, sind indes oft verloren.

Warum nicht die Kommissionsmitglieder einzeln befragen, welche der Wissenschaftlerinnen sie favorisieren (immer im Hinblick auf eine positive Darstellung dieser Bewerberin, nicht mit einem Fokus auf ihren Schwächen)? Eine Gefahr liegt vielleicht darin, dass man versehentlich rhetorisch geschulte Professor/innen auf die Idee bringen könnte, einen Vortrag zur Disqualifizierung jeder Bewerberin für die nächste Kommissionssitzung vorzubereiten, dem man dann wenig entgegenzusetzen kann. Vielleicht ist es geschickt, die Sache bei denen ruhen zu lassen, von denen man nichts Positives erwartet, beispielsweise weil sie schon vorher eindeutig inkompetente Äußerungen in Bezug auf Gleichstellung gemacht haben.

Wie für Gremien allgemein gilt auch hier: Die Entscheidung wird oft außerhalb der Kommissionssitzungen getroffen. Alle Möglichkeiten, hieran beteiligt zu sein (informelle Gespräche nach den Vorträgen und vor anderen Sitzungen, gemeinsame Aufzugfahrten, Telefonate), kann man nutzen. Beispielsweise: Die Frauenbeauftragte hat wie die/der Vorsitzende eine besondere Stellung in der Kommission. Wieso nicht gewohnheitsmäßig bei den Vorträgen neben ihr/ihm Platz nehmen und den Austausch suchen?

Auch die Kommissionsmitglieder werden gerne die Möglichkeit nutzen, Koalitionen zu bilden. Dabei sind die Professor/innen sich zwar meist gegenseitig die liebsten, weil verlässlichsten und einflussreichsten Koalitionspartner/innen, aber da diese Koalitionen häufig noch keine Mehrheit bilden, sind auch andere Kommissionsmitglieder als Unterstützung erwünscht. In den Fällen, in denen jemand eine Bewerberin favorisiert, wird er oder sie sich gerne die Frauenförderung auf die Fahnen schreiben, hervorheben, dass man im Einklang mit der Frauenbeauftragten ist und ihre Unterstützung suchen. Schließlich ist die Frauenbeauftragte qua Amt identifizierbar als Befürworterin der Kandidatin, während man bei den übrigen Kommissionsmitgliedern nur vermuten kann, ob sie für

oder gegen jemanden argumentieren werden. Wenn sich die Chance eine Koalition bietet, sollte man sie nutzen.

Von Finten und falschen Fährten

Gelegentlich sind von dialektisch geschulten Professor/innen geschickte Schachzüge zu erwarten, deren Perfidität eine Frauenbeauftragte erst im Nachhinein erkennt, meist begleitet von unangenehmem Ruminieren über die eigene Naivität. Vom paternalistischen Argument, „'Außenseiterinnen' oder 'zu jungen Kolleginnen' sollte man – in deren eigenem Interesse! – die (vergebliche) Mühe des Vortrags ersparen“, sollte sich keine Frauenbeauftragte beeindrucken lassen: Erstens kann man diese Entscheidung getrost der Bewerberin überlassen (die man telefonisch über das Verfahren informieren kann) – es mag sein, dass sie gerne Vortragserfahrungen sammelt, auch wenn ein Listenplatz nicht wahrscheinlich ist. Zweitens gibt es immer wieder Verfahren, in denen solche ‚Außenseiterinnen‘ zumindest auf zweiten oder dritten Plätzen platziert wurden, weil sie wider Erwarten persönlich überzeugen konnten. Häufig spielt es zu diesem Zeitpunkt dann keine Rolle mehr, ob jemand auf jeden Fall oder mit knapper Mehrheit zum Vortrag eingeladen wurde. Wenn die Hürde der Einladung einmal genommen ist, ist die „Papierform“ weniger wichtig und der persönliche Eindruck zählt (ob zu Recht oder nicht, steht hier nicht zur Debatte). Es lohnt sich somit, dafür zu kämpfen, dass eine Bewerberin die Chance zum Probenvortrag erhält. Es bleibt dann ihr überlassen, was sie daraus macht – und kaum jemand kann vorhersehen, was passieren wird.

Eine weitere Gefahr bei der Auswahl der Bewerber/innen sollte beachtet werden: Die Einladung chancenloser unter Vernachlässigung chancenreicher Kandidatinnen. Damit kann eine Kommission die Einladungsquote gefahrlos erfüllen. Da die Frauenbeauftragte in aller Regel keine Fachvertreterin ist, kann sie sich bei einer versierten Fachfrau kundig machen. Beispielsweise kann eine Professorin für klinische Psychologie (auch an einer auswärtigen Hochschule) gefragt werden, welchen Nachwuchskandidatinnen die Ausschreibung gesandt werden sollte oder welche Bewerber/innen einschlägig sind. Wenn es dann in der Berufungskommission plötzlich heißt, die Kandidatin sei „nicht einschlägig“ (da sie die medizinische und nicht die klinische Psychologie vertrete), dann kann sich die Frauenbeauftragte auf eine Person mit Fachwissen berufen, die dies beurteilt hat (anstatt sich zu wundern, dass ihr diese Differenzierung der Fächer bisher entgangen ist).

Vor einer Listenerstellung ist zu prüfen, ob sich im Laufe des Entscheidungsprozesses in der Kommission die Kriterien geändert haben, die man ursprünglich angelegt hat. Solche Entwicklungen sind gar nicht selten und häufig nicht sehr bewusst – wenn man z.B. keine Person gefunden hat, die die prioritären Kriterien wirklich erfüllt, oder aber einen Bewerber, der alle anderen weit zu überragen scheint, aber andere Schwerpunkte und Qualitäten aufweist. Haben sich die Kriterien geändert,

bedeutet dies möglicherweise, dass man Bewerberinnen in der Vorauswahl ausgesondert hat, die nach den geänderten Massstäben eigentlich eine Chance haben sollten. In diesem Fall kann man zum Nachladen für eine zweite Vorstellungsrunde plädieren.

Wenn man Zweifel an entscheidungsrelevanten Informationen hat (z.B. „Frau X hat inzwischen einen Ruf nach B“; „Frau K hat keine Approbation“), die sich durch die vorhandenen Informationsquellen nicht ausräumen lassen, sollte man nicht zögern, eine Unterbrechung oder Vertagung zu beantragen, um die Informationen entweder sofort telefonisch oder aber bis zur nächsten Sitzung schriftlich zu besorgen: Es sind schon Personen um einen ersten Listenplatz gekommen, weil Kommissionsvorsitzende Unwahrheiten verbreitet haben.

Ebenfalls sicherheitsbefördernd kann das Instrument der probeweisen Abstimmung sein, man kann z.B. um ein Meinungsbild in Form einer solchen Abstimmung bitten, um absehen zu können, ob es überhaupt mehrheitsfähige Präferenzen gibt.

Stereotypisierungsprozesse

Bei der Besetzung einer Professur wäre es ideal, wenn jedes Kommissionsmitglied versuchen würde, einen möglichst fundierten Eindruck von den Qualitäten der Bewerber/innen zu bekommen und anschließend auf dieser Basis zu entscheiden. Im günstigen Falle versuchen die meisten Mitglieder einer Berufungskommission, die Qualifikation der Bewerber/innen unabhängig von ihrem Geschlecht zu beurteilen. Es mag jedoch immer noch den ein oder anderen in einer Berufungskommission geben, der überzeugt vertritt, er habe stets ohne Ansehen des Geschlechts nur die besten Absolvent/innen eingestellt, und trotz eines Frauenanteils von 2/3 in seinem Fach seien dies zufällig seit 20 Jahren nur männliche Mitarbeiter gewesen. In jeder Diskussion, in der das Vorhandensein der Frauenbeauftragten als unfairer Vorteil im Sinne der Bewerberinnen betrachtet wird, hilft die Erinnerung an solche Herren, die „Bevorzugung“ der Frauen ins rechte Licht zu rücken.

Leider unterliegt die menschliche Informationsverarbeitung gerade bei der Personenbeurteilung verschiedenen Verzerrungen, die sich ungünstig auf die Beurteilung der Qualifikation von Frauen auswirken können, so dass Frauen sogar unter diesen idealen Bedingungen im Nachteil wären. Laut bereits zitierter schwedischer Studie war die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht bei der Auswahl für ein renommiertes Stipendium von erheblichem Vorteil: Frauen benötigten deutlich mehr oder bessere Publikationen als Männer, um mit derselben Wahrscheinlichkeit wie sie ausgewählt zu werden (Wennerås & Wold 1997).

Die Stereotypenforschung innerhalb der Sozialpsychologie befasst sich unter anderem mit Geschlechterstereotypen und ihren Auswirkungen auf Wahrnehmungs-, Urteils- und

Entscheidungsprozesse. Hieraus lässt sich – bei aller Vorsicht der notwendigen Verallgemeinerung – jedoch eine recht positive Bilanz ziehen: Die Kompetenz von Frauen wird vor allem dann abgewertet, wenn keine Information über eine Frau vorliegt. Sobald aussagekräftigere Fakten über die Qualifikation bekannt sind (Lebenslauf, Bewerbungsgespräch etc.), kommt dem Geschlecht eine sehr viel geringere Rolle bei der Eindrucksbildung zu. Wenn ganz direkt Bewerber/innen auf der Basis fingierter Information zur Qualifikation ausgewählt werden sollten, hätten Bewerberinnen keinen feststellbaren Nachteil gegenüber Bewerbern (Steffens, Günster, Hartmann, & Mehl, in Druck; Steffens & Mehl 2003). Wir schließen daraus zumindest, dass alle Kommissionsmitglieder, die sich um die Beurteilung der Qualifikation unabhängig vom Geschlecht bemühen, erfolgreich Korrekturprozesse einsetzen können.

Das Problem der Abhängigkeiten

Die meisten Frauenbeauftragten haben nicht die Freiheit, es sich mit der gesamten Professorenschaft des Fachbereiches zu verderben, beispielsweise weil sie für ihre weiteren Qualifizierungen auf ebendiese angewiesen sind. Unsere Erfahrung zeigt jedoch, dass für eine Anwältin der Frauen durchaus auch die Möglichkeit besteht, sich fächerübergreifend *Ansehen* zu erwerben, welches sie ohne diese Aufgabe mangels Bekanntheit nicht erlangt hätte. Dies kann die eine oder andere Zwistigkeit mindestens ausgleichen.

Externe Begutachtung

Wenn die Frauenbeauftragte anzweifelt, dass die Bewerberinnen dieselben Chancen wie die Bewerber erhalten, kann sie sich für vergleichende externe Gutachten einsetzen, falls diese nicht ohnehin eingeholt werden. In diesem Falle werden einschlägige Fachvertreter/innen an anderen Hochschulen gebeten, eine begründete Reihung der Bewerber/innen vorzunehmen, die in die engere Wahl kommen. Eine Gefahr dieses angestrebten Zugewinns an Objektivität entsteht, wenn die Gutachter/innen so auswählen werden, dass die Urteile der Meinungsführer garantiert nicht in Frage gestellt werden. Die Frauenbeauftragte sollte zumindest anregen, dass gleich viele Professorinnen wie Professoren um Gutachten gebeten werden. Darüber hinaus könnten ungewöhnliche Vorschläge eingebracht werden – wie eine Zufallsauswahl unter den Lehrstuhlinhaber/innen des entsprechenden Faches zu treffen, oder aber die Restriktion, dass Gutachtende nicht an einem der Qualifikationsverfahren der zu begutachtenden Personen beteiligt gewesen sein dürfen. Auch eigene Vorschläge, für die man sich zuvor unter Fachkundigen bzw. persönlich durch Anfragen kundig gemacht hat, sind denkbar (s.o., Bewerberinnen rekrutieren).

IV. Nach der Listenerstellung

Mit der Abstimmung über eine Liste (die sich häufig als variantenreicher als die gesetzlich gewünschte Dreierliste herausstellt) hat die Kommission ihre Aufgabe erfüllt. Für Frauenbeauftragte (und Kommissionsvorsitzende) bleibt noch einiges zu tun.

Die Stellungnahme verfassen

Auch während der Kommissionsarbeit ist wohl eines der effektivsten Argumente der Frauenbeauftragten, dass sie von einer bestimmten Vorgehensweise nicht überzeugt ist und entsprechend leider eine abschlägige Stellungnahme formulieren müssen wird. Im Anschluss an die Arbeit, wenn sie die Laudationes kennt, steht das Verfassen dieses Schriftstücks an. Dabei ist zunächst die Zielklärung wichtig: Stimme ich im Grundsatz zu? Möchte ich bestimmte Dinge anmahnen und inhaltlich begründen, wo ich der Kommissionsentscheidung nicht folge? Lege ich gar ein Veto ein? Und, last but not least: Gibt es etwas Positives zu vermerken, das man sich beim nächsten Mal wieder so wünscht?

Die Sitzung des Fachbereichsrats

Steht die Entscheidung über die Liste auf der Tagesordnung der Sitzung des Fachbereichsrats, so könnte wieder ein Termin mit der Dekanin/dem Dekan anstehen. Ferner kann die Frauenbeauftragte Mitglieder des Rates auffordern, Einsicht in die ausliegenden Unterlagen zu nehmen.

Auch hier sollte sie wissen, welches Ziel sie verfolgt: Möchte sie, dass die Liste an die Berufungskommission zurückgegeben wird, oder soll sie mit einer stattlichen Anzahl an Gegenstimmen an den Senat weitergeleitet werden?

Die Senatssitzung

Eine klare Arbeitsteilung zwischen den Frauenbeauftragten der Fachbereiche und der zentralen Frauenbeauftragten vorausgesetzt, steht spätestens vor der Senatssitzung die ausführliche Information der Kollegin auf der Tagesordnung. Bei besonders gravierenden Fällen der Missachtung des Grundsatzes zur Nachteilsbeseitigung sollte auch ein Gespräch mit der/ dem Präsident/in in Erwägung gezogen werden. Wie die Mitglieder des Fachbereichsrates kann man auch die des Senates auffordern, sich die befristet ausliegenden Berufungsunterlagen gründlich anzusehen. Kommissionsvorsitzenden können in der Sitzung gezielt Fragen gestellt werden. Selbstverständlich gilt auch hier: Ich muss mir darüber im klaren sein, was ich erreichen möchte und sollte nicht leichtfertig unangenehme Nebeneffekte in Kauf nehmen.

Den Abschluss findet das Verfahren für die Frauenbeauftragte mit einer möglichen Kontaktaufnahme mit den zuständigen Referent/innen im Ministerium, mit der regelmäßigen Erkundigung nach dem Stand der Berufungsverhandlungen, dem Angebot von Unterstützung bei Verhandlungen und, falls erforderlich, couple-career Maßnahmen sowie – hoffentlich ab und zu – mit der Begrüßung einer neuen Professorin.

V. Checkliste für Frauenbeauftragte in Berufungsverfahren

Auf den vorangegangenen Seiten sind viele Schritte eines Verfahrens zur Berufung von Professor/innen ausführlich erläutert worden. Als Zusammenfassung mag Tabelle 3 dienen, die diese Schritte chronologisch ordnet.

Tabelle 3: Checkliste zu Berufungsverfahren für Frauenbeauftragte (FrB)

Phase	Tätigkeit	Ziel
Arbeitsplanung der FrB	<p>Welche Professuren werden im Laufe eines abgegrenzten Zeitraums (Amtszeit, Jahr ...) vakant</p> <ul style="list-style-type: none"> • aus Altersgründen • wegen ergangener / zu erwartender Rufe 	<p>Zeit- und Arbeitsaufwand einschätzen; Aktivitäten planen</p>
Persönliche Vorbereitung	<p>Zusammenstellung einer Arbeitsmappe „Berufungen“ mit den einschlägigen Bestimmungen aus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hochschulgesetz, Grundordnung, Frauenförderplan, ergänzende Maßgaben, Geschäftsordnungen des Fachbereichs etc. • Daten zum Geschlechterverhältnis im Fach/Fachbereich (Anteile Studierende, Promovierende, Wiss. Personal und Professor/innen) 	<p>Sachkompetenz erwerben; Rollendefinition erarbeiten</p>

<p>Persönliche Gespräche aufnehmen</p>	<p>Erstes Gespräch mit Dekan/in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Nachwuchs-) Wissenschaftlerin als Vertretung der vakanten Professur vorschlagen • Praxis in Berufungsverfahren erfragen (Zeitplan, Auswahl der Kommissionsmitglieder, Aufklärung der/des Berufungskommissionsvorsitzenden über Ziel der Nachteilsbeseitigung im Verfahren) 	<p>Präsenz zeigen; der eigenen Aufgabe Stellenwert verschaffen; Personalvorschläge unterbreiten</p>
	<p>Erstes Gespräch mit der/dem Berufungskommissionsvorsitzenden; informieren über Geschlechterverhältnis, Arbeitsvorgehen und mögliche Arbeitsteilung in der Kommission sowie Abstimmungsverfahren erfragen; Bitte äußern, dass Kommission über Aufgabe der Nachteilsbeseitigung explizit in Kenntnis gesetzt wird</p>	<p>Präsenz zeigen; Aufgabenklarheit schaffen</p>
<p>Gremienarbeit</p>	<p>Erste Sitzung der Berufungskommission: Verständigung über</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausschreibungstext und Veröffentlichungswege • Auswahl- und Ausschlusskriterien • Potentielle Gutacher/innen 	<p>breite, frauengerechte Ausschreibung mit maximaler Verbreitung; Meinungsführerschaft und mögliche Koalitionen herausfinden</p>
	<p>Sichtung und erste Bewertung der Bewerbungsunterlagen (beiliegende Kriterienliste); einschlägige Expert/innen befragen; im Gespräch mit Kommissionsmitgliedern bleiben;</p>	<p>Fachexpertise vergrößern und kommunizieren; Katalog mit Auswahlkriterien erarbeiten;</p>

	Argumentationsketten vorbereiten (s. Tab. 1)	Bewerbungen nach Kriterien bewerten
	Zweite bzw. dritte Sitzung der Berufungskommission: Anwendung der Auswahl- und Ausschlusskriterien führt zur Liste der Vortragenden; eingeladene Bewerberinnen kontaktieren	Auswahlentscheidungen; Bewerberinnen unterstützen
	Abschließende Sitzung der Berufungskommission: Erstellung der Liste	Bewertung erläutern und evtl. Veto ankündigen
Stellungnahme verfassen	Nachdem die Laudationes und der Bericht der/des Berufungskommissionsvorsitzenden vorliegen, verfasst die FrB ihre Stellungnahme	Ungeteilte Zustimmung; klar und entschieden bei ablehnender Haltung; Förderung guter Praxis
Fachbereichsrat	Fachbereichsrat stimmt über Liste mit verschiedenen Optionen ab: Zurückgeben an Berufungskommission zur Nachbesserung; Vorsitzende/r holt vergleichende Gutachten ein, Liste wird mit mehr oder weniger Zustimmung an Senat weitergeleitet	Zielklarheit der FrB: Kann sie im FB mehr/anderes erreichen als in der Berufungskommission? Unterstützer/innen?
Senat	Berufungskommissionsvorsitzende/r trägt Liste im Senat vor; dieser kann entscheiden über Rückgabe der Liste an FBR, über Einholung vergleichender Gutachten, über Weitergabe mit mehr oder weniger Zustimmung an das Ministerium	dito
Ministerium	FrB erläutert ggf. abweichende Stellungnahme und verweist auf Möglichkeiten, spezifische Benachteiligung abzubauen	Umsetzung politischer und rechtlicher Vorgaben einfordern
Ruf erfolgt	Mit Präsident/in und Dekan/in in Kontakt bleiben um erfolgreiche Vorarbeit abzusichern; evtl. couple-career-Möglichkeiten vor Ort	Rufannahme erleichtern

	eruiieren; Verhandlungen durch Informationen unterstützen	
Rufzusage erfolgt	Neue Professorin persönlich begrüßen und Netzwerk erweitern	Arbeitsbeginn erleichtern; zukünftige Kollegin gewinnen

VI. Literatur

Bigler, Rebecca; Liben, Lynn, 1992: Cognitive mechanisms in children's gender stereotyping: Theoretical and educational implications of a cognitive-based intervention. *Child Development* 63: 1351-1363.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, 2003: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Heft 109). Siebte Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn

Center of Excellence Women and Science (CEWS), 2002: Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen. Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (<http://www.cews.uni-bonn.de/cewspublik3.pdf>)

Curruca, Sylvia (1993): Als Frau im Bauch der Wissenschaft. Was an deutschen Universitäten gespielt wird. Freiburg: Herder

Steffens, Melanie Caroline; Günster, Anna; Hartmann, Jutta; Mehl, Bettina (in Druck): Veränderte Märkte, feminisiertes Management, neue Chancen? Der steinige Weg der Frauen in Führungspositionen. In Baltes-Löhr, Christel; Hölz, Karl (Hrsg.): *Gender-Perspektiven: interdisziplinär - transversal - aktuell*. Frankfurt a.M.: Peter Lang

Steffens, Melanie Caroline; Mehl, Bettina, 2003: Erscheinen „Karrierefrauen“ weniger sozial kompetent als „Karrieremänner“? – Geschlechterstereotype und Kompetenzzuschreibung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 34: 173-185

Wennerås, Christine; Wold, Agnes, 1997: Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387: 341-343