

## **Forderung von Transparenz und Quoten in Berufungsverfahren**

Mathis Danelzik

**Abstract:**

Christine Färber und Ulrike Spangenberg legen eine gelungene empirische Studie zu Berufungsverfahren unter gleichstellungsorientierter Perspektive vor. Gegenwärtige Gestaltung und gleichstellungsorientierte Reformen der Verfahren werden durch qualitative Interviews aus den Perspektiven von Kommissionsmitgliedern, Gleichstellungsbeauftragten und BewerberInnen erschlossen. Sie untersuchen neun Aspekte und deren Wechselwirkungen und bewerten deren Auswirkungen auf die Gleichstellung. Die rechtliche Verankerung von Gleichstellung in Berufungsverfahren wird anhand einer Dokumentenanalyse erfasst. Eine Reihe von Checklisten und Zusammenfassungen liefert einen praktischen Mehrwert für Kommissionsbeteiligte und andere Hochschulangestellte. Die Verfasserinnen beurteilen das Wissenschaftssystem bezüglich der Berufungsverfahren als aus sich heraus nicht reformfähig und halten daher neben vielen anderen Änderungen gesetzlich vorgeschriebene Ergebnisquoten für notwendig.

**How to cite:**

Danelzik, Mathis: „Forderung von Transparenz und Quoten in Berufungsverfahren [Review on: Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike: *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit im Berufungsverfahren*. Frankfurt/M., New York: Campus, 2008.]“. In: KULT\_online 18 (2009).

DOI: <https://doi.org/10.22029/ko.2009.435>

© beim Autor und bei KULT\_online

## **Forderung von Transparenz und Quoten in Berufungsverfahren**

Mathis Danelzik

Christine Färber, Ulrike Spangenberg: *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren.* Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2008. 398 S., broschiert, 34,90 Euro. ISBN:978-3-593-38584-3

Die Gründe für den niedrigen Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sind vielfältig, das Ergebnis erschreckend: "Der Frauenanteil unter den Berufenen betrug zwischen 1997 und 2001 noch nicht einmal 16 Prozent." (S. 13) Ein zentraler Faktor für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft sind die Berufungsverfahren. Deren Gestaltung widmet sich nun eine Studie von Christine Färber – Professorin für empirische Sozialforschung und ehemalige Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – und der Juristin Ulrike Spangenberg.

In *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren* gehen die Autorinnen ihre leitende Fragestellung in zweierlei Weise an. Ulrike Spangenburgs Dokumentenanalyse von berufungs- und gleichstellungsrelevanten Bundes- und Landesgesetzen und hochschulinternen Regelungen untersucht die juristischen Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren. Die qualitative Interviewstudie von Christine Färber rekonstruiert die Erfahrungen, Kritiken und Vorschläge verschiedener Akteure von Berufungsverfahren. Eine zweiseitige Zusammenfassung zu Beginn des Buches liefert einen Überblick über Ziel, Design und Ergebnisse der Studie und skizziert Diskussionspunkte und Schlussfolgerungen. Das Buch schließt mit Empfehlungen für die einzelnen Verfahrensschritte von der Festlegung der Ausschreibung bis zu dem Zeitpunkt nach der Rufannahme.

Im Zentrum des Buches steht die Interviewstudie, für die insgesamt 43 offene leitfadengestützte Interviews mit BewerberInnen, Berufungskommissionsvorsitzenden und Gleichstellungsbeauftragten geführt wurden. Den analytischen Fokus der Studie bilden neun Aspekte von Berufungsverfahren, zu denen jeweils verschiedene Aussagen der Interviewten zusammengestellt und kommentiert werden. Diese Aspekte betreffen Strukturen des Verfahrens, die inhaltliche Ausgestaltung der Strukturen und Reformansätze der Verfahren. Im Einzelnen sind dies:

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

Nach Färbers und Spangenberg's Analyse sind die Gründe für den geringen Frauenanteil bei Berufungen auf mehreren Ebenen angesiedelt: Erstens würden scheinbar neutrale Kriterien wie etwa "Mobilität" und "Publikations-impact" zur Bewertung der BewerberInnen angelegt, welche Bewerberinnen benachteiligten, weil diese bereits geringere Chancen hätten, die jeweiligen Ressourcen oder die Reputation anzuhäufen. Zweitens würden informelle Netzwerke männliche Bewerber bevorteilen und im Rahmen der bereits benachteiligenden Strukturen auch noch die Leistungen, Eigenschaften und Selbstdarstellungen zum Nachteil von Bewerberinnen ausgelegt. Drittens sei das Thema Gleichstellung nicht ausreichend in den Leitfäden und Handreichungen von Ländern und Hochschulen zu Berufungsverfahren verankert, so dass keine hinreichende politische Steuerung im Sinne der Gleichstellung vorhanden sei.

In der Analyse wird deutlich, dass die Ungleichheit generierenden Prozesse vielschichtig sind und für die beteiligten Akteure oft nur zum Ende des Verfahrens nachvollziehbar werden. Für verschiedene Reforminstrumente weisen die Autorinnen ambivalente Effekte auf. So ist etwa eine Kürzung der Verfahrensdauer einerseits für alle Beteiligten wünschenswert und hilft insbesondere Bewerberinnen, weil sich diese öfter als ihre männlichen Konkurrenten aus prekären Einkommensverhältnissen auf eine Professur bewerben. Andererseits bedroht eine Straffung auch solche Schritte des Verfahrens, die der Gleichstellung förderlich sind. Christine Färber und Ulrike Spangenberg schlagen eine Reihe kleinerer Eingriffe in Berufungsverfahren vor und formulieren zwei zentrale Schlussfolgerungen: Zum einen sei eine Erhöhung der Verfahrenstransparenz gerade im internationalen Vergleich notwendig, der Gleichstellung förderlich und insbesondere im Sinne der BewerberInnen. Zum Anderen seien Ergebnisquoten für einen nachhaltigen Anstieg des Frauenanteils unter den Berufenen unabdingbar. Die Autorinnen trauen dem Wissenschaftssystem aufgrund der Mehrdimensionalität der Diskriminierung nicht zu, die Ungleichbehandlung in Berufungsverfahren eigenständig zu beheben.

Durch die Interviews mit BewerberInnen wird eine bisher vermisste und zu berücksichtigende Perspektive erschlossen. Gleichzeitig haben die BewerberInnen nur begrenzte Einsicht in die Prozesse der Kommissionen, so dass ihre Einschätzungen zu einigen Aspekten geringen Erkenntnisgewinn bieten. So ist zum Beispiel nicht deutlich, wie BewerberInnen unterscheiden

können, ob geringschätzender Umgang von Seiten der Kommissionen geschlechterspezifische oder hierarchiespezifische Herabsetzung darstellt. Den Nachweis geschlechtsspezifischer Diskriminierung führt das Buch an dieser Stelle durch die Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten, welche die notwendige vergleichende Perspektive einnehmen können. So gelingt es der Studie zwar, zu jedem der von ihr anvisierten Aspekte der Verfahren Aussagen zu treffen, was bei deren Vielzahl nicht selbstverständlich ist. Aber auf einige der Zitate hätte ohne Qualitätsverlust verzichtet werden können, zumal die 183 Seiten starke Interviewstudie trotz ihrer systematischen Darstellung und mehrfachen Zusammenfassung für die LeserInnen schwer zu erfassen ist. Dies ist aber der einzige Kritikpunkt. Aufgrund der praxisnahen Schwerpunktsetzung verwundert nicht, dass theoretischen Debatten über Konstruktion von Geschlecht und Mehrfachdiskriminierung oder interdependenten Kategorien nur wenig Beachtung geschenkt wird, auch wenn das Problembewusstsein der Autorinnen immer wieder deutlich wird. Nach der Lektüre schließt sich daher die Frage an, wie Frauenquoten auf andere Ungleichheit produzierende Kategorien wirken und wie ein Verfahren aussehen könnte, welches allen diesen Kategorien Rechnung tragen kann. Die Beantwortung dieser Fragen kann aber nicht als Aufgabe des vorliegenden Buches angesehen werden.

Wie werden Professuren besetzt? ist eine praxisnahe empirische Studie, die die Ansprüche hegt, den Verlauf von Berufungsverfahren aus der Perspektive der EntscheiderInnen und der BewerberInnen darzustellen und konkrete Handlungsalternativen für eine gleichstellungsorientierte Berufungspraxis zu liefern. Die Studie löst beide Ansprüche ein. Zudem kann der Aufbau des Buches inklusive der Checklisten in puncto Übersichtlichkeit und Praxistauglichkeit als vorbildlich gelten und bietet zukünftigen BewerberInnen zudem einen Einblick in die Prozesse von Berufungskommissionen. Gerade Bewerberinnen scheinen jede Information brauchen zu können, mit der sie sich trotz der benachteiligenden Strukturen im Wissenschaftsbetrieb behaupten können.