

# Handlungsempfehlungen des Senates zur Gleichstellung in Berufungsverfahren<sup>1</sup>

## 1. Ausgangspunkt

Die Friedrich-Schiller-Universität (FSU) ist dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft verpflichtet und sieht darin eine ihrer strategischen Aufgaben. Mit umfangreichen Anstrengungen in der Vergangenheit konnte zwar eine deutliche Verbesserung der Situation an der FSU erreicht werden, die mit der Verleihung des Total E-Quality Award und der Preisträgerschaft bei der Bosch-Stiftung eindrücklich gewürdigt wurde. Dies darf aber nicht den Blick darauf verstellen, dass insbesondere der Anteil von Frauen an der Professorenschaft einer der niedrigsten an deutschen Hochschulen überhaupt ist.

Zum Stichtag am 1. Mai 2008 lag der Anteil mit 34 Professorinnen auf insgesamt 323,5 Professuren bei nur 10,5 % (VZÄ, ohne Medizin: 27 von 244,5 = 11,0 %, nur Medizin 7 von 79: 8,9 %) und damit unter dem Bundesdurchschnitt von 14,3% (letzte amtlich verfügbare Zahl 2005). Im Hochschul-Ranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) rangiert die FSU mit 6 von 14 erreichbaren Punkten nur in der Ranggruppe 9 (höchste Ranggruppe=1, niedrigste besetzte Ranggruppe=11). Nur drei Universitäten schnitten noch schlechter ab. Dabei gehörte die FSU beim Anteil weiblicher Studierenden, beim Anteil der Habilitationen von Frauen, beim Anteil und bei der Steigerung des Anteils von Frauen am hautberuflichen wissenschaftlichen Personal immerhin zur Mittelgruppe, beim Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen sogar zur Spitzengruppe. Zur Schlussgruppe gehörte die FSU dagegen beim Anteil von weiblichen Professorinnen sowie der Steigerung (bzw. wohl eher Nicht-Steigerung) dieses Anteils seit dem Jahr 2000.

## 2. Begründung der Zielstellung

Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wettbewerbs zwischen den Universitäten ist es für die FSU – und für die deutsche Wissenschaft überhaupt – von grundlegender Bedeutung, dass herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Die dramatische Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren und Leitungspositionen in Wissenschaft und Forschung lässt - auch vor dem Hintergrund internationaler Forschungsergebnisse der Genderforschung - darauf schließen, dass intellektuelles Potential für diese Bereiche verschenkt wird. Dementsprechend ist der *Umsetzung von Chancengleichheit* im Katalog der zentralen Kriterien zur Qualitätsbewertung im Wettbewerb um Mittelzuweisungen ein zentraler Platz zugewiesen worden: Spätestens seit der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wurde der Grad der Umsetzung von Chancengleichheit zum Bewertungskri-

---

<sup>1</sup> Der vorliegende Abschlussbericht wurde in seiner ersten Fassung am 21.10.2008 im Erweiterten Rektorat vorgestellt und beraten. Die Fakultäten erhielten im Anschluss die Möglichkeit, den Bericht bis zum 07.01.2009 zu kommentieren und bewerten. Der Senat hat ihn in 1. Lesung am 20. Januar 2009 beraten und am 17. Februar 2009 einstimmig beschlossen.

terium im Wettbewerb um Drittmittel in Wettbewerben der Spitzenforschung. Durch die jüngst von der Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft verabschiedeten *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* wird diese Entwicklung auf die komplette Drittmittelförderung der DFG ausgedehnt. Stagnation der FSU hinsichtlich ihrer äußerst ungünstigen Relation von weiblichen zu männlichen Inhaber(inne)n von Professuren wird Nachteile in der Wettbewerbsfähigkeit bei der Einwerbung von Drittmitteln nach sich ziehen.

### **3. Vorgehen**

Die FSU sieht hinsichtlich der zu geringen Anzahl von Professorinnen dringenden Handlungsbedarf. Dementsprechend beauftragte der Rektor die Prorektorin Prof. Dr. Amélie Mummendey mit der Bildung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Empfehlungen zur Erhöhung der Zahl von Professorinnen. Der AG gehörten neben der Prorektorin an: Prof. Dr. Roland Mäusbacher (Leiter der DFG-Senatsarbeitsgruppe „Chancengleichheit im Wissenschaftssystem“), Prof. Melanie Steffens (ausgewiesen durch Forschungen zur Aufklärung von Gendereffekten und Gleichstellungsbeauftragte der Graduiertenschule Human Behaviour in Social and Economic Change), Dr. Elke Wendler (Gleichstellungsbeauftragte der FSU), Dr. Matthias Schwarzkopf (Beauftragter für Berufungsverfahren der FSU) und Dr. Jörg Neumann (Geschäftsführer der Graduierten-Akademie und Mitarbeiter des Prorektors für Forschung).

Die Arbeitsgruppe hat sich insgesamt drei Mal getroffen und zwar am 17.06., 28.07. und 27.08.2008. In der Sitzung am 28. Juli 2008 führte die AG eine Anhörung durch, zur der die Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin, Frau Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt, sowie die Frauenreferentin der Universität Trier, Frau Dipl.-Soz. Claudia Winter als Expertinnen eingeladen waren.

### **4. Ergebnisse**

Resultat der Beratungen der AG ist die Meinung, dass zur Lösung des bezeichneten Problems zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Etablierung einer Frauenquote als Steuerungsinstrument nicht sinnvoll ist. Die AG sieht vielmehr im Hinblick auf die gegenwärtig praktizierten Berufungsverfahren hinreichend viel Spielraum für Veränderungen, die den gewünschten Erfolg in Richtung auf eine zunehmende Erhöhung der Zahl von Professorinnen nach sich ziehen sollten.

In diesem Sinne unterbreitet die AG dem Senat sieben Empfehlungen:

#### *Empfehlung 1: Gleichstellung ist Chefsache.*

Der Rektor und in seiner Vertretung die Prorektoren sowie der Kanzler müssen die Ziele der Gleichstellung und hier insbesondere die deutliche und nachhaltige Erhöhung des Professorinnenanteils zu ihrer Angelegenheit machen und sie als strategischen Schwerpunkt innerhalb der Universität übereinstimmend, konsistent und nachdrücklich vertreten. Es darf keine Abstriche und Ausnahmen geben. Dem sollten sich alle Dekane und Institutsdirektoren anschließen.

*Empfehlung 2: Die Gleichstellung in Berufungskommissionen ist Aufgabe der beteiligten Professoren und Professorinnen.*

Die an Berufungsverfahren beteiligten Professorinnen und Professoren müssen Gleichstellung als das ureigene Anliegen ihrer Statusgruppe begreifen. Dies soll durch Informationen und Schulungen von Kommissionmitgliedern unterstützt werden. Allein aus strukturellen Gründen können Gleichstellungsbeauftragte aus dem Mittelbau diese Anforderung – selbst bei höchster Kompetenz und bestem Willen – nicht im erforderlichen Ausmaß erfüllen.

Jede kleine Berufungskommission soll daher mit mindestens einer Professorin und jede große Kommission mit mindestens zwei Professorinnen besetzt sein. Sollte dies aufgrund geringer Frauenanteile in manchen Disziplinen nicht möglich sein, soll die Besetzung notfalls mit Professorinnen aus Nachbar-Disziplinen erfolgen oder das externe Mitglied muss eine Professorin sein. Sollte auch dies nicht möglich sein, soll ein Professor diese Aufgabe übernehmen und das Anliegen der Gleichstellung aus Sicht der Professorenschaft proaktiv vertreten.

*Empfehlung 3: Die Gewinnung und Betreuung von Bewerbern und Bewerberinnen ist das zentrale Element des Berufungsverfahrens.*

Frühzeitiges Headhunting gewinnt für eine erfolgreiche Berufungspolitik zunehmende Bedeutung. Zur Gewinnung geeigneter Kandidaten soll dabei ausdrücklich auf die an der FSU gegebenen ausgezeichneten Bedingungen für Familienfreundlichkeit sowie Flexibilität in der optimalen Gestaltung der Ausstattung der jeweiligen Professur hingewiesen werden. Erstmals ist im Antrag auf die Freigabe einer Professur über entsprechende Aktivitäten zur Gewinnung geeigneter Kandidaten, insbesondere geeigneter Kandidatinnen zu berichten. Dazu sollen möglichst mindestens vier potentiell ernsthaft geeignete Kandidaten, darunter zwei Frauen, benannt werden, die bereit sind, sich zu bewerben. Damit verbunden soll das in der Berufsordnung geforderte breitere Kennenlernen der Kandidatinnen und Kandidaten über die Probevorträge hinaus erfolgen. Dies kann z.B. durch die Organisation eines Besuchsplanes für Kandidatinnen und Kandidaten mit Gesprächen, Führungen, Veranstaltungen etc. umgesetzt werden. Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Jenaer Angebote familienorientierter Gestaltung des Berufsalltages sollen hierbei gesondert besprochen werden.

*Empfehlung 4: Eine Verbreiterung der Bewertungsgrundlage erhöht die Chancen für Frauen.*

Die Verbreiterung der Bewertungsgrundlage ist ein Weg, der zu einer besseren Gewinnung von Professorinnen führen kann. So sollte das Bewertungskriterium „Potenzial“ bei jüngeren Karrierealter gleichgewichtet zum Kriterium „Forschungsleistung“ bei älterem Karrierealter Berücksichtigung finden. Nicht zuletzt sind familiär bedingte Ausfallzeiten wegen der Übernahme von Familienpflichten konsequent und präzise zu berücksichtigen. Eine Möglichkeit, Einbußen in der Wettbewerbsfähigkeit von Frauen (und Männern) zu vermeiden, wäre die Etablierung von Kriterien zur Bewertung der Forschungsleistung und der wissenschaftlichen Qualifikation auf der Basis des *persönlichen Vollzeit-Äquivalents für Forschung*. So wie die Bewertungseinheit für die Evaluation der Forschungsleistung von wissenschaftlichen Organisationen das Vollzeitäquivalent ist, so könnte dies auch zur allgemeinen Bewertungseinheit der persönlichen wissenschaftlichen Qualifikation werden, sodass die Beteiligung an Familienaufgaben (aber auch an der akademischen Lehre sowie an weiteren universitären Aufgaben, wie z.B. Gremienarbeit) selbstverständlicher Teil der persönlichen Biographie und nicht als Barriere für den Karrierefortschritt erlebt werden.

*Empfehlung 5: Anreize und Gratifikationen sind gegenüber Vorgaben und Sanktionen vorzuziehen.*

Die Einführung einer Quote wird kritisch gesehen, da sie mit einer problematischen Reflexion des Status Quo auf die Frauen selbst (Attribution) und möglicherweise mit Widerspruch bei den Entscheidungsgremien und Berufungskommissionen einhergehen kann: Gerade unter dem hohen Wettbewerb (Stichwort Exzellenz) stehen Universitäten, so auch die FSU Jena, unter dem großen Druck, die absolut und kompromisslos beste Berufung zu ermöglichen. Der „Zwang zur Frau“ könnte von den Kommissionsmitgliedern als „Entscheidung gegen besseres Wissen“ aufgefasst werden. Und natürlich wird man nach Wegen suchen (und sie selbstverständlich auch finden), den „Zwang“ zu umgehen.

Es wird empfohlen mit der Berufung von Frauen den aufnehmenden Einrichtungen (Fakultäten, Institute) zusätzliche Ressourcen zur gegebenenfalls notwendigen Entlastung (z. B. Personal- und/oder Sachmittel etwa bei Mutterschaft, besonderen Familienpflichten) bereitzustellen.

*Empfehlung 6: Aussagekräftige Berichte sind unabdingbar für qualifizierte Entscheidungen.*

Die Berichte zu den Berufungsverfahren sehen an verschiedenen Stellen die Erläuterung gleichstellungsrelevanter Fragen und Entscheidungen vor. Diese werden bislang häufig nur sehr formal behandelt und bilden damit eine schwache Basis für eine qualifizierte Beurteilung durch Gleichstellungsbeauftragte, Fakultätsräte, Rektorat und Senat.

Auf die ausführliche Unterrichtung und Begründung der Bewertung von Bewerberlage und Bewerberauswahl ist größter Wert zu legen. Sollte dem nicht entsprochen werden, so muss darin ein gewichtiger Grund zur Beanstandung und Zurückverweisung des Verfahrens an die Kommission gesehen werden.

*Empfehlung 7: Entlastung von Frauen für zusätzliche Gremienarbeit.*

Angesichts der aktuell noch sehr niedrigen Zahl von Professorinnen führt deren stärkere und zeitintensivere Beteiligung in Berufungskommissionen zu einer unverhältnismäßig hohen zeitlichen Beanspruchung. Für die zahlenmäßig aufwendige Mitwirkung von Frauen in Berufungsverfahren sollten daher zeitlich entlastende Kompensationen erwogen werden. Über die Art und Weise sowie den Umfang der Kompensation sollen die Professorinnen sowie die Fakultäten befragt werden.