



Wer sind die Besten?

Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Tagung vom 23. März 2006 an der
Universität Luzern

Referate, Studien, Diskussion, Materialien

Barbara Müller, Gabriela Obexer,
Katharina von Salis (Hg.)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF
Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER

Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung veröffentlicht in seiner „Schriftenreihe SBF“ konzeptionelle Arbeiten, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung und Forschung, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen.

Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Staatssekretariats für Bildung und Forschung wieder.

© 2007 Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF
ISSN 1424-3342



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF
Ressort Universitäre Hochschulen

Hallwylstrasse 4
CH - 3003 Bern
T +41 31 322 96 96
F +41 31 322 78 54
info@sbf.admin.ch
www.sbf.admin.ch



Wer sind die Besten?

Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Tagung vom 23. März 2006 an der
Universität Luzern

Referate, Studien, Diskussion, Materialien

Barbara Müller, Gabriela Obexer,
Katharina von Salis (Hg.)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Wanted: Die Besten! Von der Auslese wissenschaftlicher Exzellenz	7
<i>Barbara Müller</i>	
Berufungen sind Stunden der Wahrheit	12
<i>Markus Ries</i>	
Das Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten und die Chancengleichheit in Berufungsverfahren	14
<i>Katharina von Salis</i>	
Frauen, Wissenschaft und Exzellenz	19
Frauen in der Wissenschaft – der lange Weg zu einer neuen Kultur der Innovation	21
<i>Klaus Landfried</i>	
Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte – begrenzte Taten?	26
<i>Doris Henne-Bruns</i>	
Berufungsverfahren: Studien	31
Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren – Ergebnisse einer Studie zur Berufungspraxis in Deutschland	33
<i>Christine Färber</i>	
Une relève universitaire (plus) féminine? Evaluation dans une perspective genre du „Programme fédéral d’encouragement de la relève, 1992 – 2004“	45
<i>Lukas Baschung / Romain Felli</i>	
Justifications des inégalités dans la nomination des professeur-e-s à l’université	49
<i>Carine Carvalho Arruda</i>	
Berufungsverfahren konkret: Erfahrungen an einzelnen Universitäten	55
„Wir brauchen mehr Professorinnen!“ Sechs neue Förderungsmassnahmen in Genf	57
<i>Peter M. Suter</i>	
Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmassnahme auf dem Prüfstand	60
<i>Sibylle Drack</i>	
Exzellente Professorinnen und Professoren an der Universität Luzern: Mit geschlechterbewussten Berufungsverfahren zum Erfolg	65
<i>Michele Luminati</i>	
Diskussion	67
Auf dem Weg zu exzellenten Berufungsverfahren: Erfahrungen und Perspektiven	67
<i>Podiumsgespräch</i>	
Anhang	77
Kurzporträts	79
Literaturhinweise	84
Links	85
Université de Genève: Rôle de la délégation aux questions féminines dans les procédures de nomina- tion des professeur-e-s	86
Universität Luzern: Berufsreglement	87
Universität Luzern: Broschüre	89
Universität Luzern: Formular	92
Universität St. Gallen: Flyer	93
ETH Zürich: Pflichtenheft für die Berufungskommissionen	94
ETH Zürich: Richtlinien über das Assistenzprofessuren-System	95

Einleitung

Wanted: Die Besten! Von der Auslese wissenschaftlicher Exzellenz

Barbara Müller

Nach wie vor lässt der Anteil an Universitätsprofessorinnen in der Schweiz, wie auch in anderen europäischen Ländern, zu wünschen übrig.¹ Ihre Untervertretung lässt sich längst nicht mehr mit den Unterschieden bei den Studierendenzahlen und auch nicht mit der Anzahl oder der Qualität von Studienabschlüssen erklären. Für den bestehenden Gender-Gap sind historische, strukturelle und hochschulpolitische Gegebenheiten sowie gesellschaftliche und soziale Rollenvorstellungen verantwortlich. In Berufungsverfahren treten diese vielschichtigen Begründungszusammenhänge in oft diffuser Weise auf, sie werden jedoch kaum reflektiert oder diskutiert.

Mit dieser Publikation, die im Wesentlichen aus der Tagung „Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ vom 23. März 2006 in Luzern hervorgeht, soll die Auseinandersetzung mit diesem Themenkreis angeregt werden.² Sie richtet sich an Führungsverantwortliche von Universitäten, an Personen, die in Berufungsverfahren involviert sind, an Gleichstellungsbeauftragte sowie an weitere Interessierte, die sich für geschlechterbewusste und geschlechtergerechte Personalfindungsprozesse einsetzen möchten.

Mann oder Frau? Geschlecht als Auswahlkriterium in Berufungsverfahren

„Wir möchten einfach die beste Person für diese Studienrichtung, dieses Institut, diese Universität – ob Frau oder Mann, das ist ganz egal“, so die gängige Antwort auf die Frage, welchen Stellenwert die Geschlechtszugehörigkeit als Auswahlkriterium bei der geplanten Stellenbesetzung habe. Immerhin wird häufig erklärt oder auch schriftlich festgehalten, dass im Falle gleicher Qualifikation eines Mannes und einer Frau *der Kandidatin* der Vorzug gegeben werde, weil die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Professorenschaft ein berechtigtes Anliegen sei.³ Nur: Wer bestimmt diese Gleichwertigkeit der Qualifikation, welche Kriterien untermauern diese Beurteilung, zu welchem Zeitpunkt des Verfahrens und mit welcher Gewichtung?

Die Problematik des geringen Frauenanteils wird zudem nicht erst bei der konkreten Auswahl, also nach dem Vorliegen der Bewerbungen, manifest. Bereits die Definition des Stellenprofils – sie erfolgt oft durch eine von Männern dominierte Strukturkommission –, die Ausschreibung sowie mögliche Direktanfragen bei potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten sind Stationen des Verfahrens, mit denen die Wahrscheinlichkeit, dass sich Frauen überhaupt bewerben, abnimmt.

Geht man karrieremässig weiter zurück, wird unweigerlich auch die Nachwuchsförderung angesprochen. Hier gilt es ebenfalls anzusetzen, damit mehr Frauen den Weg in die Wissenschaft oder konkret in Richtung einer Professur einschlagen. In der vorliegenden Publikation werden jedoch vor allem die Berufungsverfahren im engeren Sinne, also die relativ streng formalisierten Prozesse fokussiert.

Grundsätzlich obliegt die konkrete Arbeit ad hoc zusammengestellten Berufungskommissionen, die diese Personalgeschäfte an Universitäten durchführen und übergeordneten Gremien (je nach Universität der Fakultät, dem Senat, Universitätsrat und/oder der Regierung) die Ergebnisse ihrer Arbeit unterbreiten – an den meisten Universitäten in Form eines Berichts und einer Namensliste. Der Ablauf dieser Verfahren kann grob mit folgenden formalen Schritten skizziert werden, wobei es zwischen Universitäten und auch Fakultäten Abweichungen gibt:

- Wieder- oder Neubesetzung: Strukturelle und strategische Fragen
- Einsetzung einer Berufungskommission

¹ Der Frauenanteil bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren beträgt in der Schweiz am Ende des akademischen Jahres 2005/2006 14 Prozent (SUK, Bundesprogramm Chancengleichheit); Europäische Zahlen siehe z.B.: Europäische Kommission, She Figures 2006 (http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf).

² An der Tagung nahmen rund hundert Personen aus Universitätsleitungen, aus der Wissenschaft und der Verwaltung teil. Die Beiträge und Diskussionen sind in diesem Tagungsband vereinigt; sie wurden leicht überarbeitet und teilweise ergänzt.

³ Das Bundesprogramm Chancengleichheit hat gemäss dem Evaluationsbericht auch seinen Teil zur Sensibilisierung zum Thema Berufungsverfahren beigetragen (siehe: Ruth Bachmann, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003, Bern 2004, S. 11, 93).

- Ausschreibung
- Bewerbungen
- Erste Selektion
- Auswahl der Einzuladenden
- Probevorträge
- Gespräche
- Beratung, Beschluss, Berichterstattung
- Wahl, Anstellungsgespräche

Jeder dieser Verfahrensschritte enthält geschlechterbezogene Aspekte.⁴ So spielt die inhaltliche Ausrichtung der geplanten Professur insofern eine Rolle, als in manchen wissenschaftlichen Bereichen oder Ausrichtungen kaum Frauen zur Verfügung stehen. Der Umgang mit den Kriterien bei der ersten Selektion – etwa die Länge der Publikationsliste, die Fragen nach Betreuungsaufgaben, Sprachkenntnissen, internationaler Vernetzung etc. – kann bei Männern und Frauen recht unterschiedlich bewertet werden. Die Beurteilung und Gewichtung der Probevorträge oder die Gesprächsleitung bei den Aussprachen mit der Kommission sowie dann die Wirkung der Kandidatinnen und Kandidaten sind im direkten Kontakt von ausschlaggebender Bedeutung. Sie werden aber oft von vorgefassten Meinungen und Frauenbildern getrübt. Nicht zuletzt deshalb spielt eine geschlechtermässig ausgewogene Zusammensetzung der Berufungskommission eine Rolle. Dabei geht es weniger darum, dass Frauen Kandidatinnen unterstützen sollen, als vielmehr um einen breiten Beurteilungsfokus im Dienste einer möglichst umfassenden Einschätzung der Kandidatinnen und Kandidaten.

Von der Suche nach Exzellenz

Berufungen an Universitäten sind äusserst komplexe Personalentscheidungsprozesse. Auf eine Weise geheimnisumwittert – vielleicht weil es sich in weiten Teilen um tradierte, aufwändige Verfahren der Selbstergänzung handelt, vielleicht auch aufgrund des hohen Prestiges, das noch immer mit dem Beruf eines Professors oder einer Professorin verbunden ist – sind diese Personalgeschäfte Ausdruck sorgsam gehüteter universitärer Autonomie und wissenschaftlicher Unabhängigkeit. In der aktuellen Hochschullandschaft, die einerseits von Wettbewerb und Profilbildung und andererseits von der Forderung nach Zusammenarbeit geprägt ist, haben diese Personalentscheidungen einen zentralen Stellenwert. Dabei wird des Öfters der Begriff der Exzellenz bemüht. Dies entspricht dem Zeitgeist: Heute als Ausdruck für besondere Qualität mit bestimmten überprüfbaren Qualitätskriterien versehen, hat der Begriff „exzellent“ seine subjektive Bedeutung weitgehend eingebüsst.

Welche Diskurse und Bilder sind mit diesem Prädikat verbunden? Erfahrungsgemäss sind exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jung, polyglott, flexibel und vernetzt; sie sind unabhängig, originell, aber doch nicht zu exotisch, auf jeden Fall in der Scientific Community anerkannt, ihr Ruf eilt ihnen gewissermassen voraus; Akquisition von Drittmitteln ist ihnen geläufig, sie publizieren und treten selbstsicher auf, mit Vorteil auch zusammen mit namhaften Vertreterinnen und Vertretern des Faches, gleichzeitig zeigen sie sich aber auch interdisziplinär interessiert. Sie haben Preise und Stipendien erhalten und an renommierten Institutionen, vielleicht als Fellow, bei Personen mit klingenden Namen geforscht und gelehrt; ebenso können Listenplätze an anderen Universitäten von Bedeutung sein. Um gewisse Personen kommt eine Berufungskommission nicht herum – man kann es sich aufgrund des bisher Geleisteten und der Bekanntheit nicht leisten, sie oder ihn nicht einzuladen. Ideal sind ergänzend zu diesen Prädikaten auch Erfahrungen in der Selbstverwaltung universitärer Institutionen sowie Auszeichnungen für gute Lehre. Letztere Fertigkeiten sind jedoch in der Regel nachrangig.

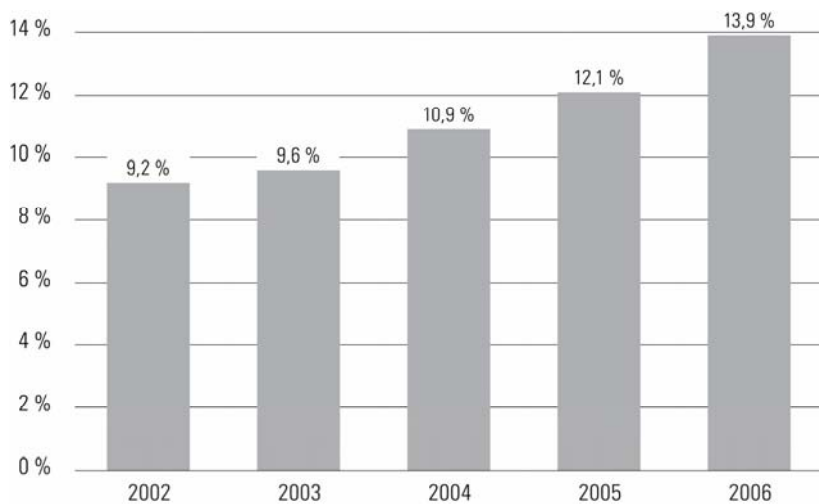
In Berufungsverfahren zeigt sich immer wieder, dass solche in den Verfahren üblicherweise unbesehen in die Runde geworfenen Exzellenzattribute sorgsam angewendet werden müssen. Gerade Frauen schlagen oft nicht den gradlinigen Weg von der Assistenz in die weitere wissenschaftliche Laufbahn ein. Und manchmal wird ihr Weg auch unterbrochen oder es finden Umwege statt, sei es wegen Mutterschaft, mobilem Partner, alternativen

⁴ An der Universität Luzern hat die Gleichstellungskommission zu den Berufungsverfahren einen Flyer ausgearbeitet, der im Wesentlichen diese verschiedenen Phasen des Berufungsverfahrens beschreibt und in Form einer Checkliste auf die jeweiligen Gleichstellungsaspekte hinweist. Der Flyer befindet sich im Anhang dieser Publikation.

beruflichen Möglichkeiten oder Forschungsvorhaben. Die Erfahrung zeigt zudem, dass bei Berufungsverfahren ein spezielles Augenmerk wertenden und vergleichenden Aussagen gelten muss. Es ist niemand gefeit gegen die Verwendung geschlechterstereotyper Zuschreibungen.

Eine ausgewogene, attraktive Zusammensetzung der Dozierendenschaft ist für jede Universität von grosser Bedeutung. Zunehmend wird anerkannt, dass auch die Zusammensetzung bezüglich des Geschlechts ein Qualitätskriterium darstellt. Auch aus diesem Grund wurde mit dem Modul 1 des Bundesprogramms Chancengleichheit ein Anreizsystem geschaffen, das die Universitäten dazu animieren soll, vermehrt Frauen zu berufen. Die Zahlen seit der Lancierung des Programms sind viel versprechend, das Ziel der Verdoppelung des 1999 vorhandenen Anteils von 7 auf 14 Prozent wurde im Jahr 2006 praktisch erreicht.

Abb. 1: Gesamtanteil Professorinnen an Schweizer Universitäten 2002 bis 2006



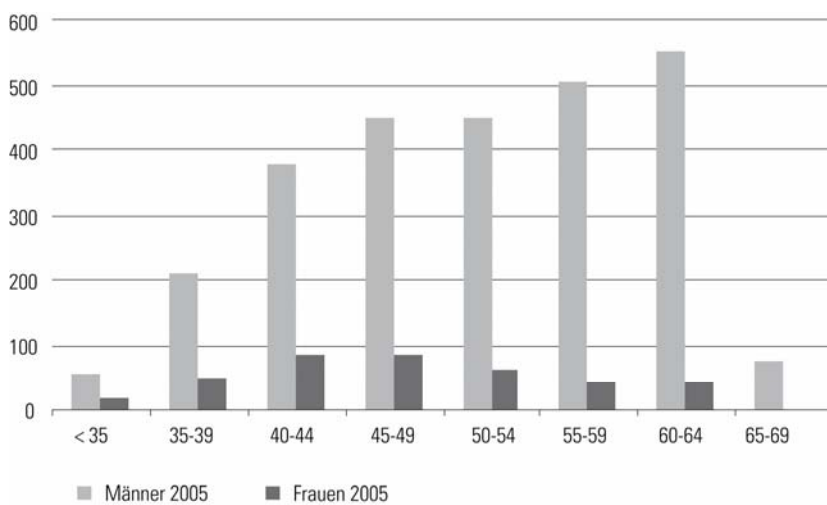
Quelle: SUK, Bundesprogramm Chancengleichheit, 2007

Freude und Optimismus sind also angebracht: Von selbst jedoch – das zeigt auch die Evaluation des Bundesprogramms eindeutig auf – stellt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis nicht ein. Die weitere Entwicklung muss beobachtet und gegebenenfalls institutionell und finanziell unterstützt werden.

Dazu wird zurzeit die Fortführung des Bundesprogramms Chancengleichheit für die Beitragsperiode 2008-2011 geplant. Vieles liegt jedoch nach wie vor an den einzelnen Universitäten und ihrer geschlechterbewussten Berufungspolitik. Diese beginnt, wie oben erwähnt, nicht erst bei der ersten Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten, sondern mit einer gezielten, nachhaltigen Forderung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hier ist noch vieles zu tun und jeder Professor, jede Professorin kann persönlich und fantasievoll dazu beitragen.

Die Alterstruktur der heutigen Professorenschaft in Abb. 2 zeigt in eindrücklicher Weise auf, wie einseitig sie in Bezug auf das Geschlecht zusammengesetzt ist. Der laufende und bevorstehende Generationenwechsel, der vor 15 Jahren zu den gezielten Anstrengungen des Bundes zur Nachwuchsförderung geführt hat, ist klar erkennbar und stimmt weiter optimistisch. Dabei ist allerdings zu beachten, dass auch bei den jüngeren Alterskategorien der Frauenanteil noch unter 20 Prozent liegt. Gerade hier liegt Potenzial, überschreitet der Anteil an promovierten und habilitierten Frauen diese Marke inzwischen doch deutlich. Die Berufung junger Wissenschaftlerinnen muss also zwingend weiterhin forciert und unterstützt werden.

Abb. 2: Altersverteilung von Professorinnen und Professoren an Schweizer Universitäten 2005
absolute Zahlen



Quelle: Bundesamt für Statistik BFS, 2006

Zu den Beiträgen in dieser Publikation

Der Rektor der Universität Luzern, *Prof. Dr. Markus Ries*, geht in seinem einleitenden Beitrag auf die Bedeutung der Berufungsverfahren bei der Umsetzung von Gleichstellung an Universitäten ein. Dabei thematisiert er auch die historische Entwicklung bei der Integration von Frauen in die Wissenschaft. Mit Verweis auf die Altersverteilung bei der Professorenschaft – es dozieren viele Männer an Schweizer Universitäten, die über 50 Jahre alt sind – zieht er die optimistische Schlussfolgerung, dass sich die Verhältnisse nur schon aufgrund dieser Tatsache vielleicht bald ändern könnten.

Die Präsidentin des Lenkungsausschusses, *Prof. Dr. Katharina von Salis*, zeigt die zahlenmässige Entwicklung bei den Professuren auf und stellt den Bezug zum Bundesprogramm Chancengleichheit her. Dessen Evaluation hat gezeigt, dass die Diskussion über Berufungsverfahren zwar angeregt wurde, dass für die konkrete Arbeit in den Berufungskommissionen aber noch zu wenig Wissen und Informationen über den Inhalt des entsprechenden Moduls „Anreizsystem“ einerseits und über konkrete Massnahmen in Bezug auf Berufungen andererseits vorhanden sind.

Mehr positive Massnahmen, um den dringend notwendigen Einbezug der Frauen in die Wissenschaft voranzutreiben, fordert der ehemalige Präsident der Deutschen Hochschulrektorenkonferenz, *Prof. Dr. Klaus Landfried*, in seinem Beitrag „Frauen in der Wissenschaft – der lange Weg zu einer neuen Kultur der Innovation“. Zu viele Hindernisse und subtile Abwehrmechanismen ständen der Anerkennung der Leistungen von Frauen in der Wissenschaft noch immer entgegen. Dieses Anliegen müsse daher auch zwingend zur Chefsache werden, damit Frauen die ihnen zustehende Beachtung erhalten und ihr innovatives Potenzial einbringen können. Dazu schlägt er unter anderem die Einrichtung eines nationalen Ombudsrats für Berufungsverfahren vor.

Die Ärztliche Direktorin des Uniklinikums in Ulm, *Prof. Dr. Doris Henne-Bruns*, geht detailliert und mit Beispielen aus der Praxis samt ihren eigenen Erfahrungen auf die Zusammenhänge von Exzellenzdiskursen und Chancengleichheit ein. Sie stellt fest, dass den grossen Worten bisher erst wenige Taten gefolgt sind; mit Anregungen für mehr Transparenz bei Auswahlkriterien und insbesondere bei der Berücksichtigung von Führungskompetenz schliesst sie ihre Ausführungen.

Drei Studien werden im nächsten Teil dieser Publikation präsentiert: *Dr. Christine Färber* legt, in Ergänzung zum Referat an der Tagung, umfassende Ergebnisse eines Forschungsprojekts in Deutschland vor, das sich mit der Gestaltung von Berufungsverfahren beschäftigte und das wertvolle Hinweise auf die vielschichtigen Zusammenhänge zu geben vermag. Dabei handelt es sich zum einen um die Ergebnisse einer umfangreichen Dokumenten-

analyse zu Verfahrensregelungen in Berufungsverfahren in Deutschland, zum ändern um die Auswertung zahlreicher qualitativer Interviews sowohl mit Auswählenden als auch mit Kandidatinnen und Kandidaten. Hierbei zeigt sich, dass Berufungsverfahren ein bedeutendes Potenzial zur Frauenförderung aufweisen, dass sich dazu aber eine gleichstellungsorientierte Verfahrensgestaltung bei Berufungen aufdrängt.

Romain Felli und *Lukas Baschung*, zwei Wissenschaftler am „Observatoire Science, Politique et Société“ der Universität Lausanne, stellen Ergebnisse der Evaluation des akademischen Nachwuchsförderungsprogramms des Bundes vor. Einige Erkenntnisse aus Genderperspektive lassen aufhorchen und führen zum Schluss, dass seitens der Universitäten je nach Ausgestaltung ihrer Nachwuchsförderungspolitik durchaus Spielraum für die nachhaltige Förderung von Wissenschaftlerinnen bestünde.

Carine Carvalho Arruda von der Universität Lausanne nimmt in ihrer Studie 29 Berichte von Berufungskommissionen ihrer Universität unter die Lupe und stellt fest, dass diese Berichte nicht frei sind von Geschlechterstereotypen, sondern, dass solche in den Berichten auch reproduziert würden. Untersucht wurden beispielsweise die Umschreibungen von Alter, aktueller Verfügbarkeit, Sprachkompetenzen, Publikationen oder von aktuellen persönlichen Forschungsgebieten. Festgestellt hat sie zum Beispiel, dass je nach Geschlecht derselbe Sachverhalt unterschiedlich und oft zum Nachteil der Frauen beurteilt wurde.

Der vierte Teil ist konkreten Beispielen aus den Universitäten Genf, Bern und Luzern gewidmet, wo in den letzten Jahren unterschiedliche Instrumente und Strukturen geschaffen wurden, um den Einbezug von Gleichstellungsanliegen in die Berufungsverfahren sicherzustellen. So beschreibt *Prof. Dr. Peter M. Suter* die sechs Massnahmen, die nach einer längeren Zeit der Stagnation bei der Anzahl Frauenberufungen in Genf von der Universitätsleitung beschlossen wurden. Diese setzen an unterschiedlichen Punkten an: Beim Verfahren, den Strukturen, den Personalkategorien, der Nachwuchsförderung etc. Die Universität Bern hat als erste Schweizer Universität den Einbezug der Gleichstellungsverantwortlichen bei Berufungsverfahren der Universität rechtlich festgelegt und umgesetzt. Der Beitrag von *Dr. Sibylle Drack* würdigt diese Pionierrolle, weist aber zugleich auf die Grenzen der Mitwirkung hin, die unter anderem mit der grossen Arbeitsbelastung anlässlich der nächstens zu erwartenden Häufung von Berufungsgeschäften verbunden sind. An der Universität Luzern wurde aus diesem Grund ein Pool von Professorinnen und Professoren geschaffen, die als Delegierte der Gleichstellungskommission in den Berufungsverfahren die Umsetzung der Chancengleichheit sicherstellen sollen. Dazu werden sie in einem Workshop sachdienlich vorbereitet. Ein weiteres Hilfsmittel und zugleich Sensibilisierungsinstrument für alle Mitglieder der Berufungskommissionen besteht in einer Checkliste; zudem wurde ein Monitoring der Berufungsverfahren eingerichtet. Diese Massnahmen präsentierte der Präsident der Gleichstellungskommission, *Prof. Dr. Michele Luminati*.

Als Diskussionsbeitrag wird im letzten Teil das abschliessende Podiumsgespräch wiedergegeben. Es zeigt die Vielschichtigkeit der Problematik in eindrücklicher Weise auf und unterstreicht damit, dass es keine einfachen Lösungen zur schnellen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren gibt. Die konstruktive Diskussion lässt hingegen Grund zu Optimismus zu: Es wurde weitgehend anerkannt, dass Handlungsbedarf besteht und dass sich eine Reflexion der Abläufe in Berufungsverfahren mit Chancengleichheitsbrillen durchaus lohnt. Das Podiumsgespräch wurde von *Prof. Dr. Elisabeth Cheauré*, Dekanin der Philologischen Fakultät in Freiburg i.Br., geleitet. Die Teilnehmenden am Podiumsgespräch waren: *Prof. Dr. Martine Collart*, Universität Genf, *Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller*, Prorektor Universität St. Gallen, *Dr. Thomas Eichenberger*, Präsidialstab ETH Zürich, *Prof. Dr. Karénina Kollmar-Paulenz*, Universität Bern, *Prof. Dr. Gabriele Siegert*, Universität Zürich und *Prof. Dr. Hans Weder*, Rektor Universität Zürich.

Im Namen der Herausgeberinnen danke ich allen, die diese Publikation materiell und ideell unterstützt haben, namentlich dem Lenkungsausschuss des Bundesprogramms Chancengleichheit, der Schweizerischen Universitätskonferenz SUK und dem Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF, in dessen Schriftenreihe diese Publikation erscheinen kann. Ein besonderer Dank gilt allen Referentinnen und Referenten sowie den Diskussionssteilnehmenden der Tagung, die ihren Beitrag überarbeitet und zur Verfügung gestellt haben. Wir erwarten, dass mit dieser Publikation ein Beitrag für die Sensibilisierung in Sachen Berufungsverfahren geleistet wird, auf dass die Universität der Zukunft durch den vermehrten Einbezug von Professorinnen ihr innovatives Potenzial voll entfalten kann.

Berufungen sind Stunden der Wahrheit

Markus Ries

An den Universitäten gibt es nur wenige Bereiche, die als gleich sensibel und anfällig erscheinen wie jener der Berufungen: Hier werden Weichen gestellt für künftige wissenschaftliche Schwerpunkte, hier wird aber auch über menschliche Schicksale entschieden. Seit Generationen geben gelungene oder gescheiterte Berufungen immer wieder Anlass zu breiter öffentlicher Aufmerksamkeit, und allzu oft haben Konflikte und Skandale zu beträchtlicher Empörung geführt. Den Angehörigen der Universität gelten Berufungen gewöhnlich als eine jener Entscheidungszonen, in denen es um nichts weniger als um Sein oder Nichtsein von Freiheit in Lehre und Forschung geht. Folglich muss dieses Feld kompromisslos verteidigt werden, und zwar gegen Einfluss heischende Mächte und Gewalten aller Art und Provenienz, einst gegen Fürsten, heute gegen staatliche Behörden und Räte, Drittmittelgeber und Wohltäterinnen. Aus Tradition besteht man eifersüchtig auf der freien, allein an wissenschaftlicher Qualität orientierten Selbstergänzung und ist auch bereit, dafür manches Opfer zu bringen. Eine Universität, die sich sagen lassen müsste, ihre Berufungen seien nicht frei, sondern fremdbestimmt, sähe sich durch diesen Vorwurf zutiefst in ihrer akademischen Ehre gekränkt. Einige erklären das Berufungswesen zur unverfügbaren Zone schlechthin und umgeben es mit einer fast schon pseudo-sakralen Aura. Die Gestaltung von Berufungsverfahren zeigt schonungslos und offen, was einer Universität wichtig und heilig ist.

Solch funktionale wie emotionale Aufladung macht es verständlich, dass grosse Veränderungen an Hochschulen genau hier angesetzt haben. Als es vor bald zwei Generationen darum ging, das tradierte Ordinarienregime durch stärker partizipative Strukturen zu ersetzen, war ein Schritt auf dieses Ziel hin die Erweiterung von Berufungskommissionen um Vertretungen des Mittelbaus und der Studierendenschaft. Und als sich die Notwendigkeit zeigte, auch in der akademischen Welt die Männerbastionen zu schleifen, legte sich wiederum eine Modifikation der Berufungsverfahren nahe: Bei den Studierenden stieg der Frauenanteil von 1980 bis 2000 von 32,5 Prozent auf 45,6 Prozent, und um dies auch in der Proportion des wissenschaftlichen Personals abzubilden, veränderte man zunächst die Zusammensetzung der Berufungskommissionen und verlangte die Mitwirkung von Frauenbeauftragten. Deren Arbeit hatte das Ziel, die übrigen Mitglieder auf Bewerbungen von Frauen aufmerksam zu machen. Nach und nach wurden die Prozesse verfeinert, neu reglementiert und ritualisiert. Ging es anfänglich um Vertretung von Fraueninteressen und um die Sensibilisierung von Männern, so rückte bald das Anliegen einer umfassend verstandenen Chancengleichheit ins Zentrum. Allgemein gültige Patentrezepte, die bei Berufungen Gerechtigkeit garantieren könnten, sind zwar noch kaum gefunden, doch gibt es mittlerweile eine Menge guter und schlechter Erfahrungen.

Das veränderte Bewusstsein hat dazu geführt, dass Universitäten heute mit gutem Recht auch nach der Zuverlässigkeit ihrer Auswahlmechanismen und nach deren Effizienz im Blick auf die Geschlechterproportionen beurteilt werden. Damit ist einem gesellschaftlichen Aspekt Rechnung getragen: Universitäten sind ihrem Wesen nach Einrichtungen der Wissenschaft und der Bildung, doch faktisch nehmen sie auch vielfältige soziale Integrationsfunktionen wahr. Im 19. Jahrhundert wirkten sie als Sozialisierungsanstalten für die damals neu formierten bürgerlichen Eliten, mit den grossen Wachstumsschüben seit 1950 wurden sie auch zu Eingliederungs- und Aufstiegshilfen für Angehörige traditionell hochschulferner Gruppen und Schichten. In einem dritten Schritt schliesslich dehnte sich die Integrationswirkung auf die bis dahin benachteiligt gewesenen Frauen aus. Ihr Anteil stieg zuerst bei den Studierenden, danach – mit Verzögerung und erst dank viel Nachhilfe – auch bei den Lehrenden. Diese letzte Phase der Ausgleichsprozesse hat in der Schweiz ihre Ziele noch nicht erreicht: Nach Ausweis des Bundesamtes für Statistik waren im Jahr 2004 an unseren Universitäten erst 11,1 Prozent der Professorenstellen mit Frauen besetzt. Angesichts der Herrschaftsverhältnisse, insbesondere aber angesichts der geltenden Regeln für Berufungen, fallen die Schatten dieses Faktums zurück auf die Angehörigen der viel gerühmten „scientific community“.

Wer an Universitäten gleiche Chancen auch hinsichtlich des Geschlechtes als Forderung der Gerechtigkeit anerkennt, wird angesichts der statistischen Momentaufnahme zum Jubel noch kaum Anlass finden. Gleichwohl kann ein differenzierter Blick Grund zur Hoffnung sein. Einerseits gibt es von Hochschule zu Hochschule deutliche Unterschiede: Die zwölf Schweizer Universitäten bewegen sich bei den Professorinnen zwischen einem Frauenanteil von 28,1 Prozent in Luzern und 6,6 Prozent an der EPF Lausanne. Aufhorchen lässt die Altersver-

teilung: Während im Jahr 2003 bei den Männern 63,1 Prozent der Professoren 50 und mehr Jahre zählten, waren es bei den Frauen nur 39,5 Prozent. An der Theologischen Fakultät Luzern besteht das Professorenkollegium aktuell aus vier Frauen und sieben Männern; die Altersdurchschnitte liegen bei 47 und 54 Jahren. Wenige jüngere Frauen und viele ältere Männer. In anderen Zusammenhängen standen solche Verteilungen am Anfang grosser Veränderungsprozesse, ja in einigen Berufen folgte eine Feminisierung. Was erwartet uns an den Hochschulen?

In Luzern hat das Interesse an Gleichstellungsfragen bereits eine längere Geschichte. Vor zwanzig Jahren, als die Theologische Fakultät noch allein war, gab es erste Initiativen zur wissenschaftlichen und institutionellen Verankerung des Themas. Beschlossen wurde die Errichtung eines eigenen Lehrstuhls für Frauen- und Geschlechterforschung, ein Entscheid, hinter den sich auch die Erziehungsdirektorin stellte. Gleichwohl liess sich das Vorhaben nicht verwirklichen - lediglich zu einem festen, heute noch bestehenden Lehrauftrag hat es gereicht. Auch die organisatorische Seite erforderte viel Geduld: Rund 15 Jahre Überzeugungsarbeit waren notwendig, bis die Kommission für Gleichstellungsfragen eine Fachstelle Chancengleichheit einrichten und besetzen konnte - eine grosse Hilfe in diesem Prozess war das „Bundesprogramm Chancengleichheit“. Der kleine Durchbruch war 2001 möglich, wir feiern also ein fünfjähriges Jubiläum. Dies war für uns der Anlass, zu einem Erfahrungsaustausch über Chancengleichheit im sensiblen Feld universitärer Berufungsverfahren nach Luzern einzuladen. Dass unser Aufruf auf ein so beeindruckendes Echo gestossen ist, ist Grund zur Freude. Die Initiantinnen und alle, die inhaltliche oder finanzielle Beiträge geleistet haben, verdienen unseren herzlichen Dank!

In Luzern gibt es einen entschlossenen Willen, die Gleichheit der Chancen vorbildlich zu verwirklichen - besonders bei Stellenbesetzungen, aber auch bei allen anderen Gelegenheiten. Mit Sicherheit wird man in diesem Zusammenhang künftig noch von uns hören!

Das Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten und die Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Katharina von Salis

1999 war die Ausgangslage zum „Bundesprogramm Chancengleichheit von Mann und Frau an Universitäten“ sehr unbefriedigend: Nur rund sieben Prozent der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren an Schweizer Universitäten waren mit Frauen besetzt. Der neue Staatssekretär im damaligen Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW, Charles Kleiber, wollte diesen Frauenanteil bis 2006 auf 14 Prozent verdoppeln und realisierte, dass dies kaum ohne spezielle Massnahmen geschehen würde. Das daraus folgende Bundesprogramm „Chancengleichheit“ lief erstmals von 2000 bis 2003 und in einer Verlängerung bis 2007 – eine weitere Periode ist in Vorbereitung. Das Programm umfasst drei Module:

1. Ein Anreizsystem zur Wahl von Professorinnen; dessen Resultate und Evaluation gaben den Anstoss zur heutigen Tagung
2. Mentoring
3. Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes

Das Anreizsystem

Im Anreizsystem wird seit 2000 jährlich erhoben, wie viele ordentliche und ausserordentliche Professorinnen mit einem unbefristeten Minimalpensum von 50 Prozent an jeder der zehn Universitäten berufen wurden. Entsprechend der Anzahl Berufungen wurden und werden 1,35 Mio. Fr. und später 1,1 Mio. Fr. jährlich an die Universitäten verteilt. Je mehr Professorinnen also berufen werden, desto kleiner ist der Betrag pro Berufung. Die Universitäten waren und sind frei in der Verwendung der Gelder; es wurde aber angeregt, dass sie in irgendeiner Weise der Chancengleichheit zugute kommen sollten, was nun praktisch durchgehend der Fall ist. Die Gelder werden vor allem für diverse Projekte zur Förderung der Chancengleichheit und für den Aufbau von Gender Studies eingesetzt.

Das Modul sollte die Motivation fördern, vermehrt Professorinnen zu berufen. Es wird nie nachweisbar sein – und die Akteurinnen und Akteure werden es grösstenteils auch vehement bestreiten –, dass die tatsächliche Zielerreichung 2006 dank des Anreizsystems und der beiden anderen Module erfolgte. Aber auch das Gegenteil ist nicht zu beweisen, nämlich dass es ohne das Anreizsystem und die weiteren Module auch zur Zielerreichung gekommen wäre. So weisen heute beispielsweise die Universitäten Genf und Luzern die höchsten Gesamtanteile an Professorinnen auf. Hier haben Gleichstellungsverantwortliche – respektive eine gendersensitive Kommission, deren Mitglieder Entlastung für ihre Tätigkeit erhalten – Einsitz in den Berufungskommissionen. Mehr dazu findet sich im Bericht der externen Evaluation.⁵

Schon vor seiner Einführung war das Anreizsystem umstritten und regte zu Diskussionen und vehementer Kritik durch die Gegner an. Aber gerade diese Kontroversen bildeten einen der Erfolge des Moduls, indem sie das Thema der zu kleinen Frauenvertretung auf Stufe Professuren in weiten akademischen Kreisen erst so richtig lancierten und die Fakten anhand des internen SUK-Rankings sichtbar machten.

Eine erste Tagung des Programms im Jahr 2002 in Fribourg befasste sich mit der vom Genfer Professor Andreas Auer aufgeworfenen These, dass das Anreizsystem gegen die Verfassung verstosse. Die rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Genf hatte den ihr zustehenden Betrag von Fr. 72'321 für ihre im akademischen Jahr 2000/2001 neu angestellten Professorinnen zurückgewiesen und das Bundesprogramm Chancengleichheit aufgefördert, mit diesem Geld ein wissenschaftliches Symposium zu Opportunität, Verfassungskonformität und Nützlichkeit von Anreizsystemen zu organisieren. Am Symposium wurde die rechtliche bzw. verfassungsrechtli-

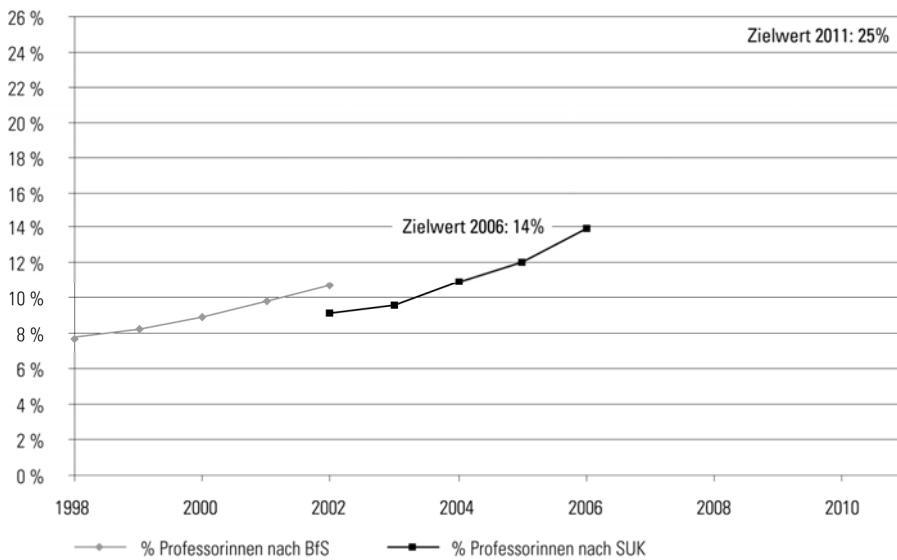
⁵ Ruth Bachmann, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003, Bern 2004.

che Lage von Anreizsystemen ausführlich beleuchtet. Neben diesen juristischen Aspekten wurden Erfahrungen mit Anreizsystemen in Deutschland und in der Schweiz vorgestellt und diskutiert.⁶

Professorinnenanteil: die Zahlen...

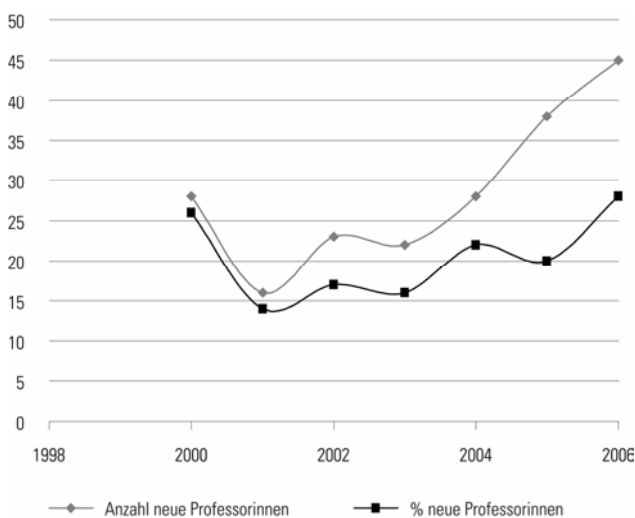
Während die Evaluatorinnen 2003 noch daran zweifelten, dass der Zielwert von 14 Prozent Professorinnen im Jahre 2006 erreicht werden würde, zeichnete sich bereits 2005 ab, dass dies möglich wäre; und die entsprechenden Zahlen schafften Klarheit – das Zwischenziel wurde erreicht. Aber ebenso klar ist, dass 14 Prozent Professorinnen noch nicht genügen. So wurden denn als neues Ziel für 2011, dem Ende der nächsten Legislaturperiode, 25 Prozent Professorinnen in den Entwurf für die Weiterführung des Bundesprogramms Chancengleichheit aufgenommen.

Abb. 1a: Entwicklung des Anteils ordentlicher und ausserordentlicher Professorinnen an Schweizer Universitäten 1998-2006



Quelle: BFS; SUK, Bundesprogramm Chancengleichheit 2006

Abb. 1b: Anzahl und %-Anteil neue Professorinnen an Schweizer Universitäten 2000-2006



Abbildungen 1a und 1b:

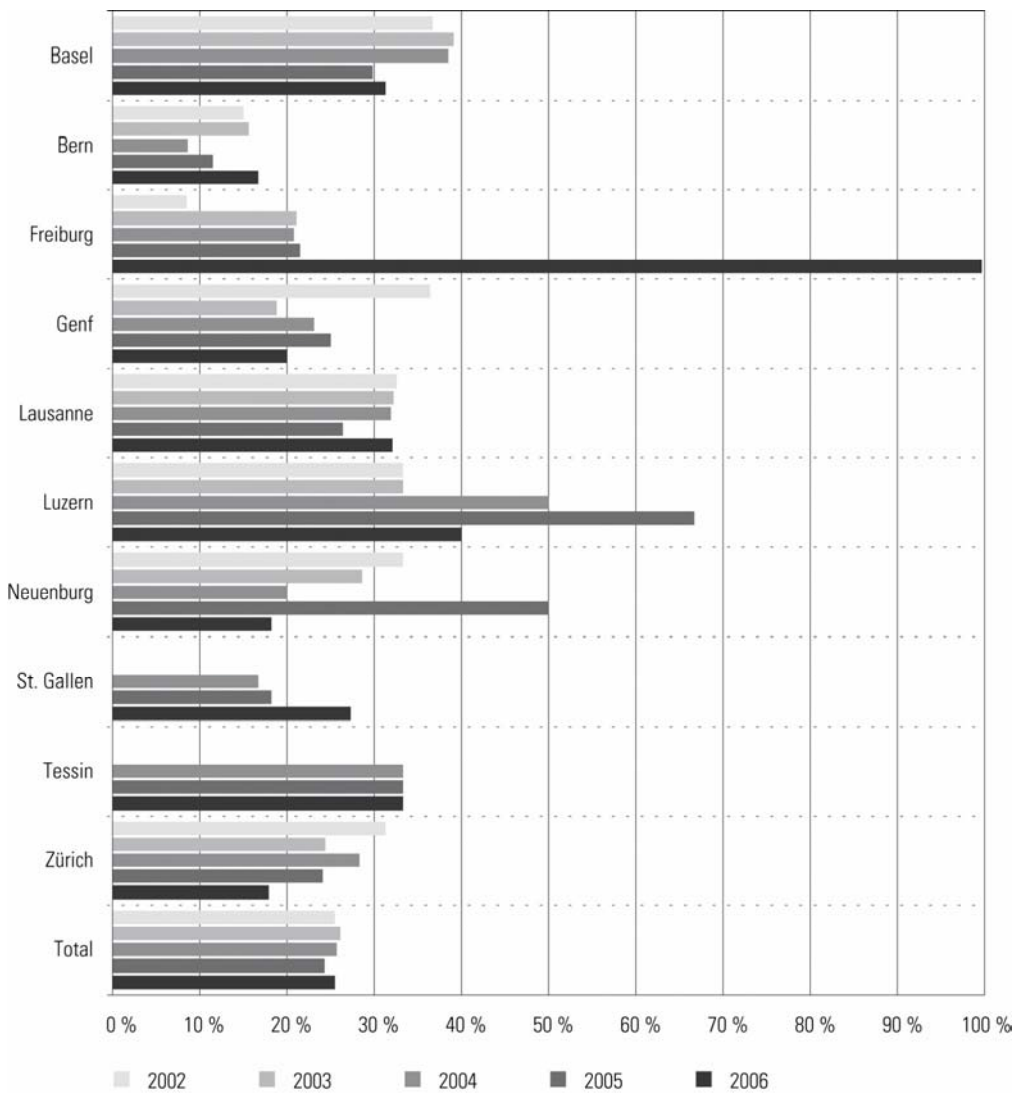
Die Anzahl neuer Professorinnen und der Prozentanteil an Frauen bei Berufungen schwankt zwar jährlich, zeigt aber seit 2001 eine generell erfreulich steigende Tendenz. Die Personalkategorien, die das BFS erhebt und diejenigen, die die SUK für das Programm definiert hat – nur ausserordentliche und ordentliche Professorinnen mit mindest 50-Prozent-Pensen – weichen leicht voneinander ab.

Quelle: BFS; SUK, Bundesprogramm Chancengleichheit 2006

⁶ Barbara Lischetti, Maya Widmer: Kopfprämien für Professorinnen? Über die Verfassungsmässigkeit, Opportunität und Nützlichkeit von Anreizsystemen, eFeF-Verlag 2004.

Und wie sieht es bei den Assistenzprofessorinnen aus? Die untenstehende Grafik (Abb. 2) macht klar, dass die Universitäten diese Professorinnenkategorie sehr unterschiedlich bewirtschaften.

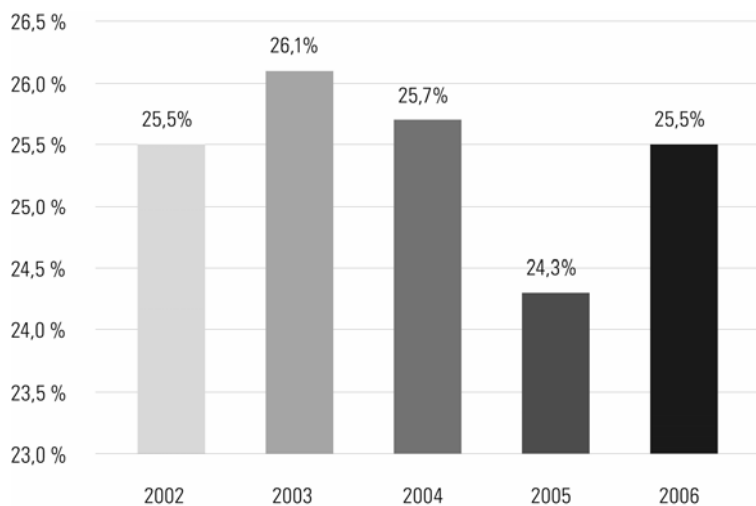
Abb. 2: Anteil Assistenzprofessorinnen 2002-2006 pro Schweizer Universität



Quelle: BFS; SUK, Bundesprogramm Chancengleichheit 2006

Der Überblick in Abb. 3 zeigt auch, dass schweizweit der Assistenzprofessorinnenanteil über die letzten fünf Jahre um die 25% gependelt hat und dass trotz aller Chancengleichheitsmassnahmen weder ein langsamer noch ein rasanter Anstieg festzustellen ist.

Abb. 3: Anteil Assistenzprofessorinnen an Schweizer Universitäten 2002-2006 (total)



Quelle: BFS; SUK, Bundesprogramm Chancengleichheit 2006

... und die Berufungsverfahren?

Die Suche nach „den Besten“ für die Besetzung von neuen oder vakant werdenden Professuren – jede Universität will *den Besten* oder mehr und mehr auch *die Beste*. Aber wie findet man die geeignete Persönlichkeit? Immer wieder wurde von Betroffenen moniert, dass die traditionellen Berufungsverfahren wenig transparent seien, dass in den Berufungskommissionen fast nur Männer sässen und diese oft eine Tendenz hätten – Gleich und Gleich gesellt sich gern –, vor allem Männer zu berufen, dass also auch die Berufungsverfahren selbst an der Untervertretung von Frauen auf Professuren mitschuldig sein könnten.

Modul 1 hat, das zeigte auch die externe Evaluation, die Diskussion zum Thema Untervertretung von Frauen auf Professurebene angeregt. Die Evaluation hat aber auch gezeigt, dass die Information über das Anreizsystem längst nicht zu allen Kommissionspräsidentinnen und -präsidenten gelangt war. Wohl gab es beispielsweise in 88 Prozent der Verfahren Bewerbungen von Frauen, aber nur in 16 Prozent der Berufungsverfahren wurden Frauen speziell dazu aufgefordert, sich zu bewerben. Die Möglichkeit des Jobsharings bestand in zehn Prozent der Fälle. 50 Prozent der befragten Kommissionspräsidentinnen und -präsidenten waren der Ansicht, dass die aktuellen Reglemente und Verfahrenshinweise die Chancengleichheit in Berufungsverfahren nicht voll gewährleisteten.

Die Tagung

So wurde im Lenkungsausschuss des Bundesprogramms Chancengleichheit der Wunsch nach einer breiten Diskussion zu oben genannten Themen laut und Barbara Müller, Leiterin der Fachstelle für Chancengleichheit der Universität Luzern, anerbote sich in verdankenswerter Weise, den Anlass für den Lenkungsausschuss an der Universität Luzern zu organisieren. Dank der Zusammenarbeit mit dem Organisationsteam, bestehend aus Genevieve Billeter, Sibylle Drack, Elisabeth Maurer, Gaby Obexer-Ruff sowie Maya Widmer, und unterstützt durch den Rektor der Universität Luzern, Prof. Markus Ries, folgten Referierende, Podiumsteilnehmende und gegen 100 Interessierte der Einladung, ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit uns zu teilen und zu erweitern.

Merci à toutes et à tous!

Frauen, Wissenschaft und Exzellenz

Frauen in der Wissenschaft – der lange Weg zu einer neuen Kultur der Innovation

Klaus Landfried

„Frauen in der Wissenschaft“ – ist dies denn heute noch ein wichtiges Thema oder hat sich die fast immer von Frauen ausgehende neue Kultur der Innovation längst durchgesetzt? Haben wir in Deutschland inzwischen nicht eine Bundeskanzlerin, hat nicht seit kurzem sogar das von Machismo geprägte Chile eine Präsidentin? Gehören denn Professorinnen, Rektorinnen, Präsidentinnen von Hochschulen heute nicht zur Normalität? Wird nicht sogar die Deutsche Hochschulrektorenkonferenz HRK zum ersten Mal in ihrer Geschichte von einer Präsidentin geleitet? Sitzen Frauen nicht in allen gesellschaftlichen und politischen Bereichen in entscheidenden Positionen, sind sie nicht für Wissenschaft zuständige Bundes- und Landesministerinnen, prägen sie nicht das Bild in Medien und im Journalismus, gibt es nicht Nobelpreisträgerinnen auch in Deutschland?

Ein Stück weit lassen sich die Fragen mit JA beantworten. Aber eben nur ein Stück weit. In Wahrheit sind die Fragen heute so aktuell und wichtig wie vor zehn oder 15 Jahren.

Ein Dauerbrenner

Drei sehr unterschiedliche Gründe prägen die nach wie vor herrschende Aktualität der Thematik:

Erstens lässt die demografisch bedingte Verknappung hoch qualifizierter Arbeitskräfte bei gleichzeitig wachsendem Bedarf an innovativen Köpfen die Erwerbstätigenquote gut ausgebildeter Frauen steigen. Es gibt also ein gesamtgesellschaftliches, und wenn man so will, auch Männer-Interesse am Thema.

Zweitens aber kann von Chancengerechtigkeit für Frauen beim Gehalt wie bei den Aufstiegschancen im Vergleich zu männlichen Kollegen nicht die Rede sein, nicht in der Wirtschaft und auch nicht in der Wissenschaft. Dies ist zwar auch ein gesamteuropäisches Phänomen, aber die deutschsprachigen Länder liegen im Vergleich besonders ungünstig. Zwar sind die Vorzimmer der hohen Herren „Geweihträger“ und deren Assistentenstellen in Seminaren oder Labors meist mit lebensklugen, fachkompetenten und organisationsstarken Frauen besetzt. Der Weg von Frauen in leitende Positionen jedoch, worunter ich auch Professorenstellen rechne, ist noch immer mühsam und vor allem lang, sehr lang, zu lang. Während wir in den USA in Spitzenpositionen der Wirtschaft rund 35 Prozent Frauen finden, sind es in Deutschland bei den Grossunternehmen gerade einmal vier Prozent. Nur bei den mittleren Kaderpositionen beträgt der Frauenanteil etwas über 20 Prozent. Das hat auch mit der Innovationsbereitschaft der kleinen und mittleren Unternehmen zu tun. Auf die Lage an den Hochschulen komme ich später.

Drittens schliesslich, und das ist ein grosser Fortschritt, findet das Thema zunehmend Interesse in den Medien. Tageszeitungen, Illustrierte, Fernsehen und Rundfunk, ja sogar das Lufthansa-Magazin (Heft 1/06) berichten über die ungleichen Chancen von Frauen und Männern. Und Umfragen bestätigen, was anlässlich des Weltfrauentages in diesem Jahr als Momentaufnahme in manchen Zeitungen stand: Die Leute auf der Strasse finden, ja, da sei noch viel zu tun. „Einsam an der Spitze“, titelte der DAAD-Letter (03/05), mit dem präzisierenden Untertitel: „Frauen müssen noch immer subtile Barrieren überwinden.“ So sehr subtil sind freilich nach meiner Beobachtung manche dieser Barrieren gar nicht, eher handfest. Zu erwähnen ist übrigens auch die DUZ (Deutsche Universitätszeitung), die Anfang 2006 ein ganzes Heft der angesprochenen Thematik widmete. Der Kurzlebigkeit von Informationen ist allerdings die Tatsache geschuldet, dass in dem angesprochenen Heft frühere Anstrengungen, die Dinge voranzutreiben, z.B. die Jahresversammlung der HRK von 2003 in Dresden, nicht einmal mehr erwähnt werden. Überhaupt gehören die fehlenden historischen und sozialen Kontexte zu den Schwächen einer Debatte, in der manche immer wieder glauben, von vorne anfangen zu müssen. Deshalb lohnt sich auch ein Blick zurück.

Historische Rückblende

„Ja. Das Studium der Weiber ist schwer!“, so lautete das Motto einer Ausstellung im Jahre 1995 an der Universität Köln über Studentinnen und Dozentinnen bis 1933. Anfang des letzten Jahrhunderts war das Studium von Frauen bekanntlich noch keine Selbstverständlichkeit. Die deutsche Universitätsgeschichte kennt viele herabsetzende Äusserungen wie, als ein Beispiel unter vielen, diejenige des Münchner Professors für Anatomie, Theodor von Bischoff, über den „minderhohen Entwicklungsstand“ der Frauen, „deren Gehirn in allem den Kindern näher als dem Manne“ sei, oder die Ablehnung des Habilitationsantrages von Emmy Noether, der Mutter der modernen Algebra, im Jahre 1915 durch die Mitglieder der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen mit der Begründung, dass die „fortschreitende Verweiblichung“ zweifelsohne dazu führen würde, dass „die wissenschaftliche Höhe der deutschen Universitäten sinken würde“. Denn darin waren sich jene Herren einig, „ein weiblicher Kopf“ werde „nur ganz ausnahmsweise schöpferische Leistungen hervorbringen“. „Taceat mulier in universitate“, könnte man eine alte Kirchen-Sentenz variieren... Vergessen wir auch nicht die „ungeheure Heiterkeit“, die 1891 im Deutschen Reichstag bei der Forderung nach Zulassung von Frauen zum Universitätsstudium aufkam. Dass es seitdem grosse Fortschritte gab, ist nicht zu leugnen. Vom Himmel gefallen sind sie aber nicht. Sie mussten erstritten werden.

Frauenbeteiligung heute

Betrachtet man den Anteil von Frauen bei den Professuren an deutschen Hochschulen insgesamt und in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen im Besonderen – in der Schweiz und in Österreich sieht es kaum anders aus – so könnte man fast zu der – natürlich irrigen – Feststellung gelangen, dass jene Einschätzung aus Herrn „Professor Unrats“ Zeiten auch heute noch Nachwuchsförderung und Rekrutierung für Professuren beeinflusse. Zwar ist der Anteil von Frauen auf Professuren in Deutschland Ende 2004 insgesamt auf knapp 14 Prozent angestiegen – ein Fortschritt im Vergleich zur Situation von 1994, als es nur rund 7,5 Prozent waren –, doch dies kann uns nicht beruhigen. Von der Vielzahl der Sonderprogramme zur Frauenförderung, von Anreizen zur Frauenförderung an den Hochschulen, vor allem auch von den vielen Neuberufungen im Zuge der Emeritierungswelle der letzten acht Jahre hatten wir uns eigentlich mehr versprochen. Ob es solche bundesweiten Förderprogramme künftig noch geben wird, ist mehr als fraglich. Die von ihrer Leidenschaft fürs Kleinteilige geblendeten so genannten „Föderalismus-Reformer“ in Deutschland wollen die Zusammenarbeit von Bund und Ländern im Bildungsbereich sogar in der Verfassung verbieten und werden damit natürlich auch all diejenigen Programme treffen, die der Bund, nicht die Länder, zur Verbesserung der Position von Frauen in der Wissenschaft auf den Weg gebracht hat. Die meisten Bundesländer selbst haben ohnehin zu jenen Programmen in der Vergangenheit nicht Geld, sondern Lippenbekenntnisse und – allenfalls – Durchführungsverordnungen beigesteuert.

An den weiterführenden Schulen haben Mädchen und junge Frauen zahlenmässig mit den männlichen Altersgenossen längst gleichgezogen, sie zum Teil überholt. Mehr junge Frauen als Männer erwerben die Hochschulzugangsberechtigung, mehr junge Frauen nehmen ein Studium auf.

Doch dann beginnen sich die Gewichte bereits zu verschieben. Mehr Männer als Frauen beenden das Hochschulstudium, mehr Männer als Frauen promovieren, nur etwas über 20 Prozent der Habilitierten sind Frauen.

Der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss in den Fachrichtungen Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik – da ist der Nachholbedarf besonders gross – liegt nach Angaben des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft (Wirtschaft und Wissenschaft 4/2005) bei 26 Prozent, in den Unternehmen bei 20 Prozent, im öffentlichen Bereich bei 37 Prozent. Bei den Technikwissenschaften sind es im öffentlichen Sektor 26 Prozent, bei den Unternehmen nur 13 Prozent.

Mögliche Ursachen und Folgen der Unterrepräsentanz

Ausbildung, wissenschaftliche Qualifizierung, Beruf sowie Haushaltsmanagement und Kindererziehung in der Familie oder gar allein erziehend zu vereinbaren, das ist für viele Frauen nach wie vor ein grosses Problem, allerdings nicht das einzige, wie ich noch zu zeigen versuche. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, familienunfreundliche Tages-, Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeiten, verständnislose Vorgesetzte, Kollegin-

nen oder Kollegen, oft auch verständnislose Partner mit dominanten eigenen Ambitionen, die manchmal auch einhergehen mit der Unfähigkeit, kompetent im Haushalt mitzuarbeiten, führen allzu häufig dazu, dass das Studium oder die Weiterqualifikation nach dem ersten Hochschulabschluss oder nach der Promotion abgebrochen wird.

Die statistischen Folgen liegen auf der Hand: zu wenig Frauen in akademischen Führungspositionen, zu wenig qualifizierter weiblicher Nachwuchs in manchen Disziplinen, die mit der technischen Innovation und ihrer menschengerechten Umsetzung zu tun haben, und infolgedessen zu wenige weibliche Vorbilder für die nachkommende Generation. Auf diese Vorbilder aber kommt es entscheidend an, auf Vorbilder, die Mut machen, Vorbilder, die zeigen, es geht, wenn man es richtig organisiert, die zeigen, es geht, wenn die Rahmenbedingungen stimmen, die zeigen, es geht, wenn der Lebenspartner sich auf eine echte, die Arbeit teilende Partnerrolle einlässt, die zeigen, es geht, wenn die Professoren wirklich mitziehen, die zeigen, es geht, wenn das eigene Selbstbewusstsein stark genug ist, durchzuhalten.

Doch gerade die Rahmenbedingungen sind noch keineswegs so, wie es nötig wäre. Untersuchungen zeigen, dass Frauen, die trotz aller Hindernisse eine Karriere an Hochschulen oder auch in anderen Bereichen machen wollen, mehr und mehr auf Kinder verzichten. Sie wetteifern mit den Männern um die längsten Verbleibzeiten am Arbeitsplatz, nehmen sich keine Zeit für Kinder, weil sie – mit guten Gründen – das Karriere-Aus befürchten. 40 Prozent der Akademikerinnen sind heute kinderlos und die Zahl der Akademikerinnen steigt bekanntlich. Mit der fatalen Folge, dass auch die Zahl der für ein Studium besonders disponierten Kinder aus den Schichten mit höherer Bildung abnimmt, die von Kindern aus bildungsfernen Schichten, insbesondere von Migranten, aber zunimmt. Letztere aber zur Studierfähigkeit zu führen, erfordert dringend neue und kreativere Lern- und Lehrformen und vor allem eine viel dichtere Betreuung, die unser auf „Abprüfen“ ausgerichtetes, bürokratisiertes Schulsystem noch gar nicht kennt. Aber das ist ein anderes Feld.

Kinderlose Familien und Singles haben wir jedenfalls angesichts des Aussterbepfads der Deutschen (und der meisten anderen Gesellschaften Europas) genügend – bei nur noch knapp 1,2 Kindern pro Elternpaar ist der Begriff berechtigt.

Doch es wäre zu kurz gegriffen, die unzureichende Beteiligung von Frauen in und an der Wissenschaft allein den Anforderungen der Mutterrolle zuzuschreiben.

„Neue“ Stolpersteine

Die Hindernisse, denen sich Wissenschaftlerinnen auf dem Weg in Führungspositionen auch heute noch gegenüber sehen, sind zwar nicht mehr mit denen zu vergleichen, die Frauen an den Hochschulen zu Beginn des 20. Jahrhunderts zu überwinden hatten. Doch trotz allen politischen Fördermassnahmen bleibt dieser Weg zu den oberen Regionen der Pyramide lang und steinig. Die Abwehrmechanismen zeigen zwar oft eine viel höhere Subtilität als ehemals, aber selbst manchmal naive Männer wie ich bemerken sie gelegentlich.

Einschätzungen wissenschaftlicher Kompetenz

Im Mai 1997 machte eine in „Nature“ veröffentlichte Studie über Nepotismus und Sexismus bei der Begutachtung wissenschaftlicher Anträge von Post-Docs durch so genannte Peers europaweit Furore. Sie zeigte nämlich, dass bei der Vergabe von Forschungsmitteln hinsichtlich der drei Parameter wissenschaftliche Kompetenz, Forschungsvorschlag und Methodologie Frauen niedriger eingeschätzt wurden als Männer, am schlechtesten in der wissenschaftlichen Kompetenz. Frauen mussten für die gleiche Einstufung 2,6-mal mehr Veröffentlichungen in renommierten Zeitschriften vorweisen als Männer. Es wurde ein Geschlechterbias auf drei Ebenen festgestellt:

- Frauen stellen weniger Anträge als Männer,
- sie kommen in der Bewertung schlechter weg
- und sie bekommen niedrigere Stipendien von kürzerer Dauer und schlechtere Stellen.

Vorurteile

Nein, kein Kollege würde heute die bewussten Vorurteile von einst gegen eine weibliche Kandidatin ins Feld führen, doch gewisse Restvorbehalte scheinen zumindest in manchen männlichen limbischen Systemen noch herumzugeistern. Der eine oder andere grummelnde Kommentar im Kollegenkreis, wenn einige der Herren „Geweihträger“ sich unter sich glaubten, z.B. zum Thema der schon erwähnten Jahresversammlung der HRK aus dem Jahre 2003, ist auch ein Beleg hierfür. Richtig ist, dass die HRK sich damals zum ersten – und ich hoffe, nicht zum letzten Mal – auf einer grossen öffentlichen Veranstaltung mit der Frage beschäftigt und auch nach Lösungen gesucht hat. Umso mehr freue ich mich, dass gerade erst eine neue Projektgruppe der HRK eingerichtet wurde, die sich dem Gleichstellungsproblem an Hochschulen widmen soll.

Gleichstellungsmassnahmen – aber gleichzeitig auch Kulturarbeit!

Gleichstellung von Frauen zu erreichen, ist die eine Seite der Medaille, die mit den individuellen Rechten und einem Gerechtigkeitsempfinden zu tun hat. Die andere betrifft eine Gesellschaft insgesamt, die auf kreative Köpfe angewiesen ist, auf Köpfe, die vor allem auch zu lateralem Denken fähig sind und die damit zu einer neuen Kultur der Innovation beitragen können, die wir dringend benötigen. Denn nur eine solche neue Kultur der Innovation, die neben neuen Produkten und neuen Dienstleistungen vor allem auch neue, partnerschaftliche Formen des Umgangs miteinander hervorbringen kann, wird uns das Überleben unserer sich gegenwärtig noch fragmentierenden Gesellschaften im gnadenlosen Globalisierungswettbewerb ermöglichen.

Die bisherige Benachteiligung von Frauen, die in grosser Zahl an die Hochschulen drängen und diese oft mit besseren Noten verlassen als ihre männlichen Kollegen, stellt auch eine Vergeudung von Ressourcen und einen Verzicht auf wichtiges Humanpotenzial dar. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung muss deshalb ein Anliegen aller Hochschulen und Forschungseinrichtungen sein. Erfolg wird dieses Anliegen aber nur haben, wenn das Thema wirklich zur „Chefsache“ wird. Nur so gelingt es, die Zögernden mitzunehmen und, auf der Basis dieser Positionsmacht, auch in die Breite zu wirken. Hochschulleitungen, die die Gleichstellungsaufgabe nur wegdelegieren, ohne sich persönlich einzusetzen, wegdelegieren auf „zuständige“ Stellen wie Gleichstellungsbüros – so unentbehrlich und hilfreich diese Stellen bleiben –, haben die Brisanz des Themas nicht erkannt. Viele haben sich dieser Herausforderung gestellt und bemühen sich um die Förderung von Frauen auch im Hinblick auf Führungspositionen. Die Max-Planck-Gesellschaft war hier in den letzten Jahren erfolgreicher als manche Hochschule. 20,4 Prozent ihrer Forschungs- und Nachwuchsgruppenleitungen sind Frauen. Im Jahre 2000 waren 24 Prozent der Neuberufenen Frauen. Der Hamburger Schülerin Lia Henneberger verdanke ich die Ermunterung: „Macht doch mehr Werbung mit den Professorinnen. Vorbilder geben Orientierung!“ Diese einfache Erkenntnis gebe ich gerne weiter.

Weitere konkrete Massnahmen

Für die Umsetzung eines neuen Verständnisses innovativer Wissenschaftskultur gibt es zahlreiche weitere Ansätze:

Kinderbetreuung

Natürlich steht das Kinderbetreuungsproblem beim wissenschaftlichen Nachwuchs oft im Vordergrund. Einige Universitäten haben hier gute Angebote entwickelt, und die DFG hilft mittlerweile auch finanziell innerhalb grösserer Projekte mit. Flexible Betreuungsangebote für sehr kleine Kinder, Babysitter für die Abendstunden, Ferienfreizeiten mit pädagogischem Konzept, in denen Kindern zum Beispiel Technik und Naturwissenschaften an der Hochschule nahe gebracht werden, Eltern-Service-Büros, Beratungsstellen für Wissenschaftlerinnen und Tagesmüttervermittlungen, all das wird schon praktiziert. Aber leider noch nicht überall.

Studienstrukturen und Arbeitszeitmodelle

Darüber hinaus werden Studien- und Prüfungsordnungen durchforstet, familienverträgliche Lösungen bei Termin-Kollisionen gesucht, Prüfungsordnungen geändert, damit z.B. die Erkrankung eines Kindes an einem Prüfungstag nicht zum Verlust eines ganzen Semesters führt. Ähnliche Lösungen aber braucht es auch für die Ar-

beitszeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses, von Männern wie Frauen, ja auch bei den Professoren und Professorinnen.

Bei Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten lassen sich verschiedene Flexibilisierungsmöglichkeiten erproben. Meines Erachtens muss auch über die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit nachgedacht werden. Warum sollten nur ältere Arbeitnehmer das Privileg erhalten, über Arbeitszeitkonten früher in den Ruhestand zu gelangen? Bezahlte Zeitkredite müssten auch für die Kindererziehungsphase möglich sein. Für Frauen und Männer muss aber auch Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes geschaffen werden. Die neuen Medien erlauben uns hier eine Vielzahl von neuen Modellen, die nur konsequent genutzt werden müssen. Was in Skandinavien und in den Niederlanden längst praktiziert wird, sollte auch bei uns möglich sein. Wie uns überhaupt einige Länder bei den beruflichen Chancen für Frauen voraus sind, übrigens auch die Türkei, obschon aus ganz anderen Gründen.

Führungskultur

Wichtig ist aber auch ein veränderter Führungsstil. Vorgesetzte, Professoren und Professorinnen sollten und können stärker sensibilisiert werden für Familienbelange der Studierenden, der Mitarbeitenden und der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Sie sollten Handlungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium und Familie kennen und in Kooperation mit den Beteiligten kreativer bei der Suche nach Lösungen helfen. Dazu wird manche Mitarbeitenden- und vor allem auch Führungskräftebildung, also auch von Professorinnen und Professoren, vonnöten sein. Die Themen Frauenförderung und Familienorientierung müssen in das Zielsystem, das heisst, in die Qualitätssicherungs- und Entwicklungsmassnahmen und damit in das Selbstverständnis der Hochschulen integriert werden, damit sie Leitlinie für die Entscheidungen und Weiterentwicklungen der Hochschule sein können.

Zu Berufungsverfahren und -politik

Die Gestaltung von Berufungsverfahren spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Die schon von Wilhelm von Humboldt abgelehnte Kooptation von Professoren durch die Fakultäten allein bedarf dringend der Öffnung hin zu mehr externem Sachverstand, nicht nur aus Nachbarfakultäten, sondern durch fachlich ausgewiesene Personen ausserhalb der Hochschule. Das von einigen Juristen aus der Wissenschaftsfreiheit abgeleitete Recht der Fakultäten „auf Selbstergänzung“ enthält nicht nur das Risiko, dass, wie es Wolfgang Frühwald, der frühere Präsident der DFG und jetzige Präsident der Alexander-von-Humboldt-Stiftung, einmal formulierte, „aus Seilschaften Flaschenzüge werden“, sondern eben auch das Risiko, dass die in den Netzwerken und Seilschaften der diversen Fachschulen nur selten verankerten, aber doch fachlich ausgewiesenen Frauen weniger zum Zuge kommen. Zwei praktische Ideen will ich daher noch beisteuern:

Sollte nicht eine Gruppe anerkannter Wissenschaftlerinnen, finanziell unterstützt von Bund und Ländern bzw. den Kantonen, als eine Art Ombudsrat die Berufungsverfahren an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beobachten? Transparenz schützt vor Versuchungen...

Und noch ein zweiter Vorschlag: Trainings- und Coaching-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, auch in Rhetorik, in Präsentationstechniken, aber vor allem in der Kunst der Netzwerkbildung, insbesondere durch die Leitungen der Hochschulen einzurichten und zu fördern, dazu Übungsstätten zur Stärkung des in traditionellen Familien oft nicht ausreichend geförderten Selbstbewusstseins junger Frauen zu schaffen, ähnlich der femtech GmbH in Berlin. Es geht ja letztlich um einen nachhaltigen Kulturwandel, nicht allein um ein paar Prozente mehr „Frauenanteil“.

Ich beglückwünsche die Universität Luzern und die Schweizerische Universitätskonferenz zu diesem Symposium und die Schweiz insgesamt zum Bundesprogramm Chancengleichheit. Ohnehin sollten wir Deutschen uns das hier eher wachsende Zusammenwirken von Bund und Kantonen in Fragen von Bildung und Forschung zum Vorbild nehmen, statt durch eine Scheinreform die Akteure zu „entflechten“ und damit die wichtigsten Standortfaktoren zu provinzialisieren. Noch mehr als sonst schon gilt für das Thema „Frauen in der Wissenschaft“: In den Fussstapfen der Vorgänger kann niemand überholen.

Exzellenz und Chancengleichheit: Grosse Worte – begrenzte Taten?

Doris Henne-Bruns

Es ist das Ziel aller Universitäten, bei jeder Berufung exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen. Wenn es dazu um die Berufung auf eine Leitungsposition geht, dann ist zu fragen, ob sich diese Exzellenz nicht auf zwei Dinge beziehen sollte: auf die Fachkompetenz und die Führungskompetenz. In den folgenden Ausführungen werden die Messinstrumente zur Diskussion gestellt, aufgrund derer Exzellenz sowohl in Bezug auf Fachkompetenz als auch auf Führungskompetenz begründet wird. Es wird deutlich gemacht, welche Einflussmöglichkeiten dabei Begutachtungsgremien haben, resp. welche subjektiven Faktoren in den derzeit oft männlich dominierten Berufungskommissionen die Auswahl beeinflussen.

Als Fazit wird aufgezeigt, was sich in Bezug auf Begutachtungsstrukturen und Bewerbungsprozesse verändern müsste, damit in Berufungsverfahren echte Chancengleichheit erwartet werden kann.

Zur wissenschaftlichen Fachkompetenz⁷: Drittmittel, Impactfaktoren

Bei der Beurteilung der fachlichen Kompetenz wird klar, dass deren Qualität nur so gut sein kann wie die „Messinstrumente“, die wir hierfür verwenden. In der Medizin kommen für die Erfassung der wissenschaftlichen Kompetenz in der Regel zwei solcher Messinstrumente zum Zug: Die Höhe der bisherigen Drittmittelinwerbungen sowie die Anzahl der Impactpunkte. Ob diese Messinstrumente aber wirklich valide sind, möchte ich anhand von Beispielen hinterfragen.

Bei der Bewertung der eingeworbenen Drittmittel ist zu unterscheiden zwischen Drittmitteln, die von der öffentlichen Hand bzw. renommierten Stiftungen nach Begutachtung vergeben werden und Drittmitteln, die aus der Industrie stammen, wobei im Allgemeinen begutachtete Drittmittel von der Fakultät doppelt so hoch bewertet werden wie Beiträge aus Unternehmen. Ein Problem der Begutachtung besteht wesentlich darin, dass Forschungsvorhaben nicht nur nach ihrem wissenschaftlichen Gehalt beurteilt werden, sondern auch gewissen Strömungen (Modetrends) unterliegen. Diese können auch von finanziellen Interessen grosser Geldgeber beeinflusst sein.

Drittmittelvergabe durch die öffentliche Hand und durch Stiftungen

Als Beispiel aus dem eigenen Arbeitsbereich sei hier die Kinaseforschung genannt: Kinasen haben innerhalb der Zellen vielfältige Aufgaben bei der Informationsübermittlung. Eine zentrale Rolle der Informationsverarbeitung spielt hierbei p53. Seit dem Ende der 80er-Jahre ist p53 zunehmend in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses gerückt und wurde Anfang der 90er-Jahre gar zum „Molekül des Jahres“ erkoren.

Fünf Jahre zuvor wurde von einem Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit renommierten Co-Autoren ein DFG-Antrag zu den mit p53 interagierenden Kinasen gestellt, der mit der Begründung „unsinniger Forschungsansatz“ abgelehnt wurde. Nachdem zwischenzeitlich ein Kinasen-Forschungsboom eingesetzt hatte, bekam der gleiche Wissenschaftler zum gleichen Thema ein umfangreiches Deutsche-Krebshilfe-Projekt bewilligt.

Dieses Beispiel kann man zunächst sicher dahingehend interpretieren, dass das innovative Potenzial des Antrages vor fünf Jahren (also vor dem Kinasen-Forschungsboom) in den Gutachten nicht erkannt wurde. Es weist jedoch auf weitere Probleme hin: Dies ist zum einen die nicht garantierbare Objektivität der Begutachtung. Die begutachtenden Fachpersonen haben bei ihrer Aufgabe ohne weiteres die Möglichkeit, Anträge von potenziell Konkurrierenden auf einem vergleichbaren wissenschaftlichen Gebiet abzulehnen. Zum anderen ist die Anonymität der Begutachtung zu nennen sowie die damit verbundene Intransparenz des entsprechenden Verfahrens. Aus beiden genannten Faktoren ergibt sich, dass eine Begutachtung in vielen Fällen dem Prinzip des „Old Boys

⁷ Beim vorliegenden Beitrag liegt der Fokus allein auf der wissenschaftlichen Fachkompetenz ohne Einbezug der in der Medizin notwendigen klinischen Kompetenz, da die wissenschaftliche Fachkompetenz allen Fächern gemeinsam ist.

Network“ unterliegt, einem meist informellen System, in dem Frauen, wie in fast allen Gremien, deutlich unterrepräsentiert sind.

Betrachtet man die genannten Faktoren zusammen, so wird deutlich, welche Schwierigkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bestehen, innovative, nicht etablierte Ansätze sowohl bezüglich einer Drittmittelprojektfinanzierung als auch einer potenziellen Publikation adäquat verfolgen zu können.

Da die zur Verfügung stehenden Drittmittel wiederum die Produktivität in Bezug auf die Impactpunkte beeinflusst, ist hier zudem zwischen beiden Messinstrumenten der wissenschaftlichen Exzellenz eine deutliche Abhängigkeit zu sehen.

Drittmittel aus Industrie und Wirtschaft

Betrachten wir nun die industriegeförderten Mittel, ist zu konstatieren, dass die direkte finanzielle Abhängigkeit von Firmen nicht dem Wunsch der Hochschulen nach sauberen, unabhängigen wissenschaftlichen Daten entsprechen kann.

In dem Artikel „Geht es nur um die Wahrheit?“ im Deutschen Ärzteblatt vom 02.07.2004 wird der Vorsitzende der Arzneimittelkommission der Deutschen Ärzteschaft, Prof. Dr. med. Bruno Müller-Oerlinghausen, mit folgender Aussage zitiert: „Kenner der Szene meinen, dass ein bedeutender Prozentsatz aller Daten, die zur Registrierung eines neuen Medikaments bei den Behörden vorgelegt werden, schöngefärbt oder gefälscht ist.“ Im zitierten Artikel von Alexander Grosskopf wird die Nähe zu den Geld gebenden Institutionen in Bezug auf die Aussage in den finanzierten Studien folgendermassen dargestellt: „So fand eine Analyse von 61 industriegeförderten publizierten Studien zu neuen Antiphlogistika in einem einzigen Fall ein für das getestete Präparat ungünstiges Ergebnis. Ein erstaunliches Resultat.“ Zu einer weiteren Untersuchung heisst es: „Autoren, die den Einsatz der Wirkstoffe befürworten, hatten zu 96 Prozent eine Verbindung zu deren Herstellern. Bei Forschern mit kritischer Einstellung waren es dagegen 37 Prozent.“

Diese Beispiele zeigen eindeutig, wie Studienergebnisse in Abhängigkeit von der Nähe zum Pharmakonzern ausfallen können und damit nicht mehr objektiven wissenschaftlichen Kriterien genügen.

Inwieweit also die Verflechtung von Wissenschaft und Industrie Auswirkungen auf die „Wahrheit“ hat, darüber kann man nur spekulieren: 1997 veröffentlichten McCormick et al. von der Firma Onyx in „Science“ einen neuen Vektor, Onyx-015, der sich in p53 defizienten Tumorzellen vermehren kann, wodurch die Zellen schliesslich getötet werden. Dieses wäre ein neuer Ansatz in der Tumorthherapie. In der Zwischenzeit wurden ca. 60 Arbeiten über Onyx-015 publiziert, deren positive Erfolgsmeldungen mit dem Aktienkurs der Firma korrelieren sollen. Kritische Publikationen zu diesem Thema können die Erfolgsstory allerdings nur sehr bedingt bestätigen.

Bewertungskriterium Publikation

Betrachten wir nun das „Messinstrument“ Impactpunkte in Bezug auf seine Eignung als objektives Bewertungskriterium.

Im medizinischen Bereich fällt auf, dass überproportional viele Positivmitteilungen publiziert werden. Die persönliche Erfahrung bestätigt ferner, dass Erfolge, neue Erkenntnisse, Weiterentwicklungen etc. eher zu veröffentlichen sind als kritische Fragen, Probleme der wissenschaftlichen Methodik usw. Inwieweit diese veröffentlichten Positivmitteilungen, die alle eine unabhängige Begutachtung durch ein fachkompetentes Gremium erfahren haben, aber wirklich substantiiert sind, ist von der Leserschaft für jeden einzelnen Artikel kritisch zu hinterfragen.

Falsche Erfolgsmeldungen sind dabei auch in den besten Journalen zu finden, wie der vor kurzem bekannt gewordene Stammzellforschungsskandal des Südkoreaners Woo Suk Hwang zeigt, dessen angeblich bahnbrechenden Erkenntnisse in der hoch angesehenen Zeitschrift „Science“ in den Jahren 2004 und 2005 publiziert wurden.

Aus diesen Beispielen liegen verschiedene Folgerungen auf der Hand:

- Der Erfolgsdruck für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist gross. Erfolgreich ist aber nur, wer etwas Neues berichten kann.
- Die Expertise ist auch in hoch angesehenen wissenschaftlichen Journalen kein absolutes Qualitätskriterium für die Forschungsleistung.
- Die finanziellen Verflechtungen und Abhängigkeiten von Geldgebern, für Forschungsvorhaben wie für Studien, können fatale Ausmasse annehmen.

Dies bezieht sich nicht nur auf die Validität der Publikationen des einzelnen Wissenschaftlers oder der einzelnen Wissenschaftlerin, sondern auch, wie aus dem Deutschen Ärzteblatt zitiert, auf die sich daraus ergebenden Konsequenzen, wie z.B. Therapien, die auf falschen Studienergebnissen beruhen. Nicht berücksichtigt ist hierbei der Fehler, der sich durch unzulässige Generalisierung von Studienergebnissen ergibt, wie z.B. die Übertragung von Ergebnissen aus der Medikamentenforschung mit Männern auf Frauen.

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die wissenschaftliche Exzellenz anhand von zwei Messinstrumenten bewertet wird, die beide keine objektiven Messgrössen sind, als solche jedoch genutzt und auch in Berufungsverfahren prominent eingebracht werden.

Weitere Bewertungskriterien

Neben der Verwendung von Messinstrumenten zur Feststellung der Exzellenz werden in der Regel aber auch andere Überlegungen bei einer Berufung einbezogen, beispielsweise die Einbindung des fachlichen Schwerpunktes der zu berufenden Person in die lokale Struktur.

Auch dieser Aspekt hat zwei Gesichter: Zum einen bedeutet die Berücksichtigung der Integration eines ähnlichen Forschungsgebietes in das vorhandene Spektrum eine Ergänzung und Stärkung des Bereiches. Aus Sicht einer Fakultät beispielsweise kann dies für die Profilbildung nur positiv sein. Mit diesem hehren Ziel konkurriert jedoch in einzelnen Situationen das Ego der schon vorhandenen Berufenen, denn ein weiterer Stern am wissenschaftlichen Himmel birgt immer die Gefahr des Verblässens der eigenen Leuchtkraft. Schwanitz hat am 17.11.1996 in einem satirischen Artikel in der „Welt am Sonntag“ dieses Szenario mit nachfolgendem Schlagwort charakterisiert: „Drittklassige Professoren engagieren viertklassigen Nachwuchs.“

Aber auch die Auswahl erstklassigen Nachwuchses muss nicht nur auf Sachkriterien beruhen. Eine Einflussgrösse kann hier bereits die Formulierung des Ausschreibungstextes sein, wodurch eine Vorauswahl speziell passender (gewünschter) Kandidaten erfolgt. „Bei Anruf Mauschelei“ heisst ein Artikel in der „Zeit“ vom 11.01.2007, der beschreibt, wie von aussen durch Beeinflussung von Kommissionsmitgliedern Bewerber gezielt ins Gespräch gebracht werden.

Zur Führungskompetenz

Kommen wir zurück zur Exzellenz und dem zweiten Kriterium, der Leitungskompetenz bzw. Führungskompetenz. Wenn wir uns über Führungskompetenz Gedanken machen, so müssen wir uns gleichzeitig darüber klar sein, dass es unterschiedliche Führungsstile gibt. In den extremen Ausprägungen kann man hier den autoritären, hierarchisch geprägten vom kommunikativen, teambezogenen Führungsstil unterscheiden.

Unterschiedliche Führungsstile als Ergebnisse von Sozialisationsprozessen und Geschlechterstereotypen

Unterschiede im Führungsstil von Männern und Frauen sind nicht zuletzt aufgrund ihrer Sozialisation bzw. ihres Rollenverhaltens zu beobachten. Hierfür gibt es zahlreiche Studien, die zeigen, dass im Rollenverhalten Geschlechterstereotypen bestehen, die sowohl von Männern als auch von Frauen übernommen werden.

Schulforscherinnen haben beispielsweise gezeigt, dass von Lehrerinnen wie von Lehrern die schulischen Leistungen von Jungen besser bewertet werden als diejenigen von Mädchen und dass die Jungen auch öfter aufgerufen werden. Dies bedeutet, dass die schon früh in der Schule gelernte Geringschätzung der Leistungen von

Mädchen die Entwicklung ihres Selbstwertgefühls beeinträchtigt. Diese These wird von einer Untersuchung von Kaczmarczyk und Schulte aus dem Jahr 2002 bestätigt, bei der man herausfand, dass Medizinerinnen trotz gleicher Leistungen und Examensnoten ihre Chancen auf einen sicheren Arbeitsplatz signifikant schlechter beurteilten als Männer. Auch das von Zuber (2001) zitierte Laborexperiment, bei dem Studentinnen und Studenten die Grösse eines Mannes und einer Frau auf einer Fotografie angeben sollten, wobei sich als Referenzgegenstand ein Pult auf dem Foto befand, zeigte, dass von beiden Geschlechtern die Männer als grösser und die Frauen als kleiner eingeschätzt wurden, als sie tatsächlich waren. Das Ergebnis repräsentiert somit das Geschlechterstereotyp: Mann gleich gross, Frau gleich klein.

Welcher Kommunikations- und Führungsstil ist mir vertraut?

Da Berufungsgremien zahlenmässig oft von Männern dominiert werden, ist anzunehmen, dass sich ihnen vertraute Verhaltensweisen bzw. Führungsstile eher durchsetzen als andere, zumal die Art der „Führungskompetenz“ bisher nicht als Qualitätskriterium für Auswahlverfahren an Universitäten herangezogen wird.

Jutta Dalhoff vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung der Universität Bonn beschreibt die Situation wie folgt (Dahlhoff, 2005): „Haben die Medizinerinnen aber die Hürde der Habilitation in einem medizinischen Fach genommen und sich auf eine Professur beworben, so sind sie mit einem Berufungsverfahren konfrontiert, welches nach wie vor nach dem Prinzip der Kooptation verfährt, also die Auswahl aufgrund von Kriterien der sozialen Homogenität trifft.“

Der aus den 68er Jahren stammende Spruch „Unter den Talaren – der Muff von 1000 Jahren“ ist sicher nicht mehr gültig, doch ein Umdenken bezüglich wertfreier Betrachtung männlicher wie weiblicher Exzellenz ist selbst an berühmten Institutionen nicht sichergestellt. Das kann sich beispielsweise in der Zuteilung von Raum, Aufgaben oder Ressourcen manifestieren.

Als Beispiel sei hier die Untersuchung des MIT (Massachusetts Institute of Technology) angeführt, bei der es nach einer Eingabe einiger Wissenschaftlerinnen im Jahr 1994 zu einer systematischen Erfassung von Raumverteilung, Gehältern und Lehrverpflichtungen kam. Die Ergebnisse zeigten, dass in manchen Abteilungen zwischen Männern und Frauen grosse Unterschiede bezüglich Raum und Anerkennung (bei gleicher wissenschaftlicher Leistung) bestanden. Ferner wurden unerklärliche Gehaltsunterschiede festgestellt. Nach Bekanntwerden der Sachlage wurden vom Dekan erste Schritte eingeleitet, um das bestehende Ungleichgewicht zu beseitigen und dazu auch eine Kommission etabliert, die konstant die Umsetzung von Chancengleichheit unterstützen bzw. durchsetzen soll.

Zusammenfassung und Folgerungen

Nach diesen Erörterungen zur Exzellenz komme ich zurück auf die eingangs gestellte Frage: Exzellenz und Chancengleichheit – grosse Worte, begrenzte Taten?

Betrachten wir die Fachebene, so besteht kein Zweifel, dass Männer und Frauen die gleichen intellektuellen Leistungen vollbringen können. Inwieweit diese aber die gleiche Anerkennung erfahren, kann ich nicht beantworten. Ich wage aber zu behaupten, dass Frauen aufgrund der geringeren Repräsentanz in Entscheidungsgremien sowie der geringeren Einbindung in Netzwerke eher benachteiligt als bevorzugt sind.

Betrachten wir die Anforderungen an eine Leitungsposition, so wird sich die Frage nach Chancengleichheit erst dann beantworten lassen, wenn die Kriterien bezüglich der erwarteten Führungskompetenz transparent gemacht werden und die Auswahl auch wirklich nach den festgelegten Kriterien erfolgt.

Dass eine derartige Qualitätssicherung von Berufungsverfahren notwendig ist, hat auch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen im Frühjahr 2005 festgestellt. Unter dem Kapitel „Gleichstellung“ in den Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an Universitäten und Hochschulen wird konstatiert: „(...), dass gegenüber weiblichen Bewerbern in Berufungsverfahren zum Teil noch Kriterien und Vorstellungen zum Ausdruck gebracht werden, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern erkennen lassen.“

Schauen wir noch einmal zurück auf unser bestehendes Auswahlkriterium Exzellenz, wie es an den Hochschulen verwendet wird und betrachten zum Schluss die Stellungnahme von Daniel Goleman, der 1999 in seinem Buch „Emotionale Intelligenz“ schrieb: „Und das ist das Problem: Mit akademischer Intelligenz ist man auf das Durcheinander und die Chancen, die die Wechselfälle des Lebens mit sich bringen, praktisch überhaupt nicht vorbereitet. Doch obwohl ein hoher IQ keine Garantie für Wohlstand, Ansehen oder Glück im Leben ist, fixieren sich unsere Schulen und unsere Kultur auf akademische Fähigkeiten und ignorieren die emotionale Intelligenz, ein Merkmalskomplex, der für unser persönliches Schicksal ebenfalls von überragender Bedeutung ist.“ Seine Schlussfolgerung lautet: „Die emotionale Intelligenz ist eine Metafähigkeit, von der es abhängt, wie sehr wir unsere sonstigen Fähigkeiten, darunter auch den reinen Intellekt, zu nutzen verstehen.“

Exzellenz und Chancengleichheit – grosse Worte, begrenzte Taten? Meine aktuelle Antwort auf diese Frage ist: Bisher JA!, denn wie ich Ihnen anhand der Beispiele gezeigt habe, fehlen den beiden häufig verwendeten Begriffen zum einen die klare Definition und zum anderen die Kriterien der Objektivierbarkeit.

Die Erstellung transparenter Kriterien, ebenso wie deren strikte Einhaltung in Berufungsverfahren, wird Voraussetzung dafür sein, dass Hochschulen für engagierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiv bleiben. Als Beispiele für die Erreichbarkeit von Transparenz möchte ich nennen:

- Im Rahmen des Begutachtungswesens sowohl von wissenschaftlichen Publikationen wie bei der Drittmittelvergabe: die Offenlegung der Namen der Gutachterinnen und Gutachter,
- die Möglichkeit eines wissenschaftlichen Diskurses in Korrespondenz mit diesen, sowie
- die Benennungsmöglichkeit einer weiteren begutachtenden Person durch die Bewerberin oder den Bewerber selbst.

Für die Berufungskommissionen gibt es bereits einen vom Bundesministerium für Wissenschaft entwickelten umfangreichen Massnahmenkatalog. Als wichtigste Massnahmen schlage ich vor:

- die Erstellung eines dezidierten Kriterienkatalogs für jedes Berufungsverfahren,
- die Einbindung eines externen Personalmanagements,
- die in Bezug auf die Geschlechterverteilung ausgewogene Besetzung in den Berufungsgremien unter Berücksichtigung der hierarchischen Positionen, sowie
- die Wahrnehmung der Kontrollfunktion durch die aufsichtsführenden Gremien bezüglich der Einhaltung des Vorgehens.

Auch wenn mit diesen Massnahmen nicht alle menschlichen Schwächen eliminiert werden können, so wären sie doch als genereller Anreiz zu sehen, um die Transparenz und damit die Chancengleichheit in Auswahlverfahren zu erhöhen.

Literatur

Jutta Dalhoff: Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung. In: Der Chirurg BDC 12, M390-M396, 2005

Daniel Goleman: Emotionale Intelligenz, Deutscher Taschenbuch Verlag München, 11. Auflage, 1999

Alexander Grosskopf: Geht es nur um die Wahrheit? In: Dt. Ärzteblatt 101, Heft 27, B1627-1628, 2.7.2004

Simone Humml: Das war das Wissenschaftsjahr 2005, Hamburger Abendblatt, 30.12.2005

Dietrich Schwanitz: Drittklassige Professoren engagieren viertklassigen Nachwuchs, Welt am Sonntag, 17.11.1996

Margit Zuber: Fairness für weibliche Wissenschaftler und Ärzte – Lehren vom Massachusetts Institut of Technology (MIT), Dtsch. Med. Wschr. 126, 59-62, 2001

Berufungsverfahren: Studien

Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren – Ergebnisse einer Studie zur Berufungspraxis in Deutschland⁸

Christine Färber

Zusammenfassung

Ziele der Studie, die von 2005 bis 2007 mit Förderung des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wurde, waren eine Analyse der praktischen Gestaltung von Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen und die Identifikation von Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Berufung von Frauen.

Die Studie leistet durch umfangreiche Dokumentenanalysen und 42 qualitative Interviews einen vertieften Einblick in die deutsche Berufungspraxis. In Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden sowie Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten wurde die Perspektive der Auswählenden erfasst, Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren wurden zur gleichstellungsrelevanten Verfahrenspraxis bei Berufungen befragt. Die Dokumentenanalyse untersuchte Verfahrensregelungen für Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen auf der Basis einer Vollerhebung auf die Verankerung von Gleichstellungszielen und -massnahmen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Berufungsverfahren in Deutschland ein erhebliches Potenzial zur Förderung der Berufung von Frauen bieten. Die Reformen der Berufungsverfahren sind bisher nicht systematisch und mit Priorität auf Gleichstellung ausgerichtet. Die Bewerberinnen berichten, dass sie als Frauen im Ausland bessere Chancen haben. In Deutschland beschreiben Bewerberinnen und Bewerber negative Erfahrungen durch abwertendes Verhalten von Berufungskommissionen, die Frauen aber häufiger und härter treffen als Männer. Intransparenz und Unübersichtlichkeit, männerdominierte Auswahlgremien und Gutachtensysteme stärken informelle Netzwerke, die Frauen tendenziell ausschliessen. Die Auswahlkriterien werden häufig im Verfahren männlichen Favoriten angepasst. Lebensalter, Zahl der Publikationen und Höhe der Drittmittel werden nicht selten als scheinobjektive Kriterien genutzt, ohne dass ein möglicher Genderbias Berücksichtigung findet.

Die Interviewstudie zeigt, dass es bei der konkreten Verfahrensgestaltung viele Möglichkeiten gibt, Chancengleichheit zu fördern und die Berufung von Frauen konkret zu unterstützen. Die Analyse der Regelungen zu Berufungsverfahren zeigt, dass Gleichstellungsaspekte sehr uneinheitlich und meist suboptimal verankert sind und insbesondere Anforderungen der Gleichstellungsgesetze von den Hochschulen unzureichend aufgenommen werden.

Als Massnahmen wird den Hochschulen, den Bundesländern und dem Bund eine gleichstellungsorientierte Verfahrensgestaltung bei Berufungen durch eine Verbesserung der Rechtsetzung empfohlen. Die Berufung von Frauen muss darüber hinaus gezielt durch Gleichstellungsmassnahmen und ein professionelles, gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement gefördert werden.

Einführung

Frauenförderung und Gleichstellung sind gesetzliche Aufgaben der Hochschulen, doch bei den Professuren hat der Frauenanteil erst vor kurzem die 10-Prozent-Marke überwunden. Deutschland ist hier im Vergleich zum europäischen Ausland und zu Nordamerika besonders rückständig (Rees 2002).

Der Bund, die Länder sowie alle wichtigen Wissenschaftsorganisationen haben sich damit auseinander gesetzt, wie die Berufung von Frauen gefördert werden kann. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK 2003) dokumentiert den Fortschritt bei der Besetzung von Professuren mit Frauen sowie bei den Listenplätzen und Bewerbungen seit 1989. Zwischen den einzelnen Fächergruppen, Hochschultypen, Besoldungsgruppen und Bundesländern bestehen grosse Unterschiede. Der Wissenschaftsrat hat am 20.05.2005 (WR 2005) empfohlen, die konkrete Gestaltung der Berufungsverfahren, deren Abläufe und Entscheidungsprozesse so zu reformieren, dass Frauen bei der Besetzung der akademischen Spitzenpositionen

⁸ Der vorliegende Beitrag basiert auf einem Forschungsprojekt, in dem Renée Parlar und Ulrike Spangenberg mitgearbeitet haben. Renée Parlar präsentierte auf der Konferenz den damaligen Projektstand.

höher repräsentiert sind. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates umfassen spezifische Gleichstellungsaspekte (z.B. Frauen in Berufungskommissionen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Dual Career, Aufforderung von Frauen zur Bewerbung) und strukturelle Veränderungen, denen eine relevante Gleichstellungswirkung zugeschrieben wird (z.B. Transparenz und Formalisierung des Verfahrens). Gleichstellung war allerdings nicht ein Hauptfokus der Empfehlung des Wissenschaftsrates, sondern die grundsätzliche Verbesserung der Qualität von Berufungsverfahren stand im Vordergrund.⁹ Von einigen Empfehlungen sind auch erhebliche negative Gleichstellungswirkungen zu erwarten.

Die Studie sucht in diesem Kontext nach konkreten Möglichkeiten bei der verfahrensmässigen Gestaltung von Berufungen, um den Anteil der berufenen Frauen zu erhöhen. Dazu wird einerseits das Spektrum der möglichen Gleichstellungsregelungen bei Berufungsverfahren erfasst. Andererseits werden die Verfahrensformen in den Interviews auf ihre Gleichstellungswirkung hin überprüft. Daraus werden konkrete Vorschläge für gleichstellungswirksame Massnahmen zur Förderung der Verfahrensgestaltung (z.B. Personalentwicklung, Professionalisierung und Formalisierung) abgeleitet.

Untersuchungsgegenstand und Methoden

Gleichstellung in Berufungsverfahren

Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen sind komplizierte Auswahlprozesse für wissenschaftliche Führungskräfte. Durch die Hochschulgesetze des Bundes und der Länder sowie durch die Satzungen bzw. durch Ordnungen der Hochschulen wird für Berufungsverfahren ein rechtlich verbindlicher Rahmen gesetzt, der den Akteurinnen und Akteuren viele Spielräume lässt. Die Qualität von Berufungsverfahren ist wissenschaftspolitisch seit Jahren sehr stark in der Kritik. Vor allem die zu lange Dauer, die Qualität der Entscheidungen und der Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern wurden bemängelt. Um die Qualität der Berufungsverfahren zu erhöhen, wurden vielfältige rechtliche Neuerungen eingeführt und unterhalb der rechtlichen Regelungsebene Massnahmen für ein Qualitätsmanagement entwickelt.

Das Gleichstellungsdefizit in Berufungsverfahren war zwar Bestandteil des Reformdiskurses und der praktischen Reformen, allerdings häufig in einer marginalisierten oder nachrangigen Perspektive. Ziel des Forschungsprojektes war es, Berufungsverfahren daraufhin zu untersuchen, wie sie unter dem Aspekt eines gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements gegenwärtig gestaltet werden sowie Ansatzpunkte zu identifizieren, wie Berufungsverfahren in Zukunft im Ergebnis gleichstellungsorientiert und damit qualitativvoller gestaltet werden können.

Regelungen in Gesetzen und Ordnungen spielen eine grosse Rolle bei der Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Deshalb untersuchte das Projekt im Jahr 2006 den Stand der Verankerung von Gleichstellungsaspekten auf der gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungsebene. Da die auswählenden Akteurinnen und Akteure in Berufungsverfahren, vor allem die Berufungskommissionen und die Hochschulorgane, sehr weit reichende Handlungsspielräume haben, wurden im Jahr 2006 Schlüsselpersonen in Berufungskommissionen und Bewerberinnen sowie Bewerber befragt, welche Verfahrensaspekte die Berufung von Frauen fördern oder behindern.

Untersuchungsdesign und Methoden

Die Untersuchung bearbeitete das Forschungsthema aus drei Perspektiven mit zwei Methoden: Zwei qualitative Teilstudien untersuchten in insgesamt 40 Expertinnen- und Experteninterviews mit 42 Akteurinnen und Akteuren in Berufungsverfahren die Perspektive der Auswählenden und der Auszuwählenden in Berufungsverfahren. Für die Erschliessung der Gleichstellungsperspektive der Auswählenden wurden 9 Berufungskommissionsvorsitzende sowie 13 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte von Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland befragt. Interviews mit 15 Bewerberinnen und 5 Bewerbern, darunter 3 Wissenschafts-Karrierepaaren, auf Professuren erfassen geschlechterdifferenziert die Perspektive derjenigen, die in Berufungsverfahren auf ihre Eignung überprüft werden. Die qualitative Befragung erfasst durch die unterschiedlichen Perspektiven der Be-

⁹ Zu Berufungsverfahren wurden auch andere umfangreiche Empfehlungen vorgelegt, vgl. Schmitt u. a. 2004, wissenschaftliche Kommission 2004. Gleichstellungsaspekte untersuchten Wennerås und Wold 1997, Zimmermann 2000, Brouns 2004 und Färber 2002, 2003.

fragten die relevanten Aspekte einer gleichstellungsfördernden bzw. Frauen benachteiligenden Verfahrenspraxis unter Berücksichtigung der aktuellen wissenschaftspolitischen Empfehlungen zum Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren.

Eine dritte Teilstudie analysierte Dokumente zur Steuerung von Berufungsverfahren auf der Basis einer Vollerhebung der Berufsordnungen und Leitfäden sowie der gleichstellungsbezogenen Regelungen der Hochschulen in Deutschland, der Hochschul- und Gleichstellungsgesetze, ggf. auch der Umsetzungsverordnungen und -empfehlungen der Länder. Die Teiluntersuchung überprüft die Vollständigkeit, Tiefe und Breite der Verankerung von Vorgaben zur Gleichstellung in den Steuerungsinstrumenten der Länder und der Hochschulen.

Ergebnisse

Im Ergebnis zeigte sich, dass Berufungsverfahren in Deutschland sowohl in Bezug auf die Verfahrensregelungen als auch durch das Verfahrensmanagement, also die konkrete Ausgestaltung der Verfahren, verbessert und gleichstellungsorientiert gestaltet werden müssen, wenn Frauen und Dual Career gefördert werden sollen.

Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern wirkt geschlechterdifferenziert

Die meisten befragten Wissenschaftlerinnen thematisieren von sich aus als ersten Gesamteindruck von Berufungsverfahren, dass sie in vielen Verfahren unangemessen behandelt werden. Männer berichten zwar ebenfalls, aber nicht mit diesem Stellenwert, über einen vergleichsweise mit dem Ausland schlechten Umgang mit ihnen als Bewerber. Es ist beeindruckend, wie abwertend und desinteressiert die Kommissionen in Deutschland qualifizierten Wissenschaftlerinnen gegenüberstehen. Die befragten Bewerberinnen berichten als wichtigsten Aspekt über negative Erfahrungen mit Berufungsverfahren in Deutschland in Bezug auf den Ablauf und die Kommunikation im Verfahren. Frauen benutzen Begriffe wie „extrem verletzend“ oder „empörend“, Männer greifen zu strukturellen oder sportlichen Erklärungen „ich war jung“, „da haben sie den Bogen ein bisschen überspannt“. Frauen trifft eine kommunikativ schlechte Behandlung durch Berufungskommissionen oft anders und härter, auch weil sie diese stärker wahrnehmen. Sie beschreiben sich selbst als abhängiger von der Stimmung in der Kommission, wobei sie nicht „mit dem Wellnessfaktor der Bewerberinnen“ (Bewerberin) argumentieren wollen. Abwertender Umgang, aber auch unpersönliches Verhalten verunsichern die befragten Wissenschaftlerinnen stärker. Sie suchen das Problem anders als die befragten Bewerber auch bei sich selbst. Der faktische Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern in Berufungsverfahren bewirkt Marginalität und Exklusion insbesondere von Frauen.

Bewerberinnen erhalten im Ausland grössere Chancen

Die Analyse der Verfahrenspraxis in Berufungsverfahren zeigt, dass die interviewten Bewerberinnen im Ausland früher in ihrer Karriere und insgesamt mehr Angebote für Professuren erhalten als in Deutschland. Die Bewerberinnen berichten, dass ihnen als Frauen im Ausland mit einer grösseren Selbstverständlichkeit begegnet wird und dass ihnen für eine Karriere mit dem Partner bessere Bedingungen geboten werden. Auf die Frage, warum sie in Deutschland bleiben, nennen die Wissenschaftlerinnen die Familie, den Beruf des Partners sowie das lebenswertere soziale und kulturelle Umfeld – nicht aber das Wissenschaftssystem.

Intransparenz fördert informelle Netzwerke – und damit Männer

Die Bewerberinnen und Bewerber bemängeln durchgängig die Intransparenz der Berufungsverfahren und berichten über gute Beispiele in der Regel nur aus dem Ausland. Intransparenz wird als Verfahrensmangel beschrieben, der geschlechterdifferenziert wirkt: Die meisten Bewerberinnen beschreiben sich selbst als nicht ausreichend vernetzt, um wichtige informelle Informationen über den Stand von Verfahren zu erhalten. Doch nicht nur die Selbstwahrnehmung der Vernetzung ist anders: Frauen berichten auch über weniger informelle Informationen als die befragten Männer, sie sind faktisch schlechter informiert. Sie berichten auch, dass infor-

melle Informationen, wenn sie diese erhalten, ihnen gegenüber als Macht- und Ausgrenzungsinstrument genutzt werden. Intransparenz und ein Mangel an offener Information benachteiligen damit Frauen erheblich.

Bei allen Befragten hatten die Kommissionsvorsitzenden das Bewerbungsmanagement zu leisten. Mit dieser Aufgabe sind sie teilweise überlastet. Gute Information setzt eine professionelle Unterstützung der Vorsitzenden voraus. Vor allem aber ist ein Kulturwandel an den Hochschulen notwendig: Denn einige Berufungskommissionsvorsitzende und auch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beschreiben, dass sie in der Hochschule informell oder sogar offiziell aufgefordert werden, keine Informationen herauszugeben, teilweise mit der Begründung, es sei das Wichtigste, keine Konkurrentenklage hervorzurufen. Bewerberinnen und Bewerber werden intentional und entgegen ihren bestehenden Informationsrechten, die den Kommissionen oft nicht bekannt sind, nicht informiert.

Die Befragten trugen viele Erfahrungen bei, wie Informationen über Struktur und Ausstattung der Stelle, Auswahlkriterien, Zeitpläne, Auswählende, Mitbewerberinnen und Mitbewerber, Gutachten und Auswahlentscheidungen, aber auch über Informationsrechte und Informationsmöglichkeiten in Berufungsverfahren, den Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber transparent gemacht werden können.

Unübersichtlichkeit des Verfahrens fördert informelle Machtstrukturen

Berufungsverfahren sind langwierige und unübersichtliche Prozeduren, nicht nur für die Bewerberinnen und Bewerber, auch für die Hochschulen. Nur ein Bruchteil aller Hochschulen verfügt über übersichtliche und vollständige Verfahrensregelungen zum Ablauf von Berufungsverfahren. Dadurch entsteht eine Verhaltensunsicherheit bei allen Akteurinnen und Akteuren. In solch komplexen „Strukturen“ bieten informelle Netzwerke und Traditionen Sicherheit, die aber an Männern als zentralen Akteuren ausgerichtet sind.

Eine übersichtliche Formalisierung des Verfahrens trägt zur Verfahrenssicherheit und Versachlichung bei und fördert damit die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dies gilt aber nicht automatisch: Nur wenn Genderaspekte systematisch und durchgängig in die formalen Festlegungen integriert werden, wird Gleichstellung als etwas sachlich Gebotenes wahrgenommen.

Hauptergebnis der Dokumentenanalyse ist, dass die Hochschulen selten über eine übersichtliche und aktuelle Verfahrensregelung verfügen, und dass die existierenden Dokumente die gleichstellungsrechtlichen Regelungen ausblenden.

Eine Formalisierung sollte eine gute und gleichstellungsorientierte Praxis fördern, indem sie übersichtlich und vollständig alle Rechtsgrundlagen einschliesslich des Gleichstellungsrechts aktuell zusammenfasst und Standards für gute Praxis einschliesslich der Genderaspekte formuliert. Vorgeschlagen werden Leitfäden für die Praxis in Berufungsverfahren, die Geschlechteraspekte durchgängig und prioritär integrieren.

Gleichstellung in Berufungsverfahren ist rechtlich selten optimal geregelt

Die Auswertung der gesetzlichen Regelungen zeigt, dass Gleichstellung insgesamt und auch in Bezug auf Berufungen in den Bundesländern unterschiedlich stark verankert ist. Die Verankerung von Gleichstellungsaspekten an den Hochschulen und die Repräsentanz von Frauen bei Berufungen variiert entsprechend nach Bundesländern erheblich.

Die Analyse der Berufsordnungen und Berufsleitfäden zeigt, dass in den Regelungen der Hochschulen zu Berufungsverfahren Gleichstellungsaspekte sehr uneinheitlich und meist suboptimal verankert sind. Insbesondere die Anforderungen der Gleichstellungsgesetze der Länder werden nicht aufgenommen. Frauenförderrichtlinien nehmen die Anforderungen zwar auf, werden aber in zusammenfassenden Leitfäden zu Berufungsverfahren vernachlässigt. In der Regel ist es von der kommunikativen Kompetenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Gender-Commitment der Kommissionsmitglieder abhängig, ob und wie Geschlechteraspekte in Berufungskommissionen behandelt werden.

Zusammensetzung der Berufungskommission: Frauen und Männer, die für Gleichstellung offen sind

Die Präsenz von Frauen, insbesondere von Professorinnen in Berufungskommissionen und vor allem als Vorsitzende von Berufungskommissionen, ist für die Bewerberinnen sehr wichtig. Sie beschreiben oft als wichtigsten Eindruck von Berufungskommissionen, dass sie nur Männern gegenüber sitzen. Entsprechende Mindestanforderungen an die Besetzung von Berufungskommissionen finden sich inzwischen in den meisten Hochschulgesetzen und werden auf Hochschulebene konkretisiert, oft aber unzureichend als nicht verbindliche Bestimmung.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berichten darüber, dass Frauen in den Berufungskommissionen nicht automatisch Bewerberinnen unterstützen. Sie beschreiben, dass sie es für wichtig halten, dass Kommissionsmitglieder offen sind für Bewerberinnen und offen für Gleichstellungsfragen. Wenn sie länger im Amt sind, sehen sie sich in der Lage, diese Wertorientierung zu beurteilen. Ihrer Ansicht nach trägt eine Genderfortbildung für Berufungskommissionen und Berufungsbeauftragte nur teilweise zur Problemlösung bei, vor allem sollten Geschlecht und Gleichstellungsorientierung wichtige Kriterien bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen und bei der Auswahl der Berufungskommissionsvorsitzenden, der Berufungsbeauftragten und der Berichterstatterinnen und Berichterstatter sein.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Präsenz von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde von den interviewten Bewerberinnen durchgängig gewünscht. Trotz der weit reichenden gesetzlichen und hochschulinternen Verankerung der Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beschreiben jedoch viele Bewerberinnen, dass bei ihren Kommissionsgesprächen selten Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zugegen waren. Diese werden von den Bewerberinnen als Unterstützung und als Ansprechpartnerin für sie als Bewerberinnen verstanden. Von beidem wünschen sie sich in der Praxis mehr.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten selbst berichten von sehr unterschiedlichen Erfahrungen in Berufungskommissionen, vor allem berichten sie davon, wie mühsam und anstrengend, zeitaufwendig und konfliktuell dieser Teil ihrer Arbeit ist – und wie enttäuscht viele von ihnen über die Ergebnisse sind. Ihre Wirksamkeit hängt u. a. ab von ihrem Vorwissen über die Hochschule als Organisation, über Wissenschaft und über Geschlechterfragen, ihrer Akzeptanz im Fachbereich, ihrer Ausstattung für das Amt, ihren Rechten, ihrer Professionalität und der Möglichkeit der Arbeitsteilung in Teams (z.B. zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte, Gleichstellungskommission).

Beteiligung von Externen in Kommissionen und Gutachten

Externe sind in Berufungsverfahren in Deutschland als auswärtige Gutachtende beteiligt, zunehmend werden Externe auch als Kommissionsmitglieder einbezogen. Die Befragten berichten einheitlich darüber, dass diesen Externen eine wichtige Funktion zukommt: Sie sind Kontrollinstanz, prägen das Verfahren und legitimieren oder korrigieren die Entscheidungen der Kommissionen. Ihre Funktion nehmen sie als Hochschulexterne wahr, fachlich sind sie umso interner: In kleinen Fächern oder Spezialgebieten ist der deutschsprachige Raum so klein, dass es keine Unabhängigkeit von Karrierenetzwerken gibt, auch in großen Fächern strukturieren solche Karrierenetzwerke die nationalen wissenschaftlichen Fachgesellschaften. Sowohl die Vergabe von Gutachten als auch von Positionen an Externe in Kommissionen werden so beschrieben, dass sie entlang dieser informellen Netzwerke strukturiert und von Männern dominiert sind. Eine Kommissionsvorsitzende kritisiert den Stellenwert Externer aktuell als überhöht und als „sehr männlichen Diskurs“.

Zentral für die Gleichstellung ist, dass bei Externen auf einen hohen Frauenanteil geachtet wird. Nur wenige Hochschulen sehen Regelungen zur Einbeziehung weiblicher Gutachterinnen vor. Einige Hochschulen legen fest, dass externe Wissenschaftlerinnen zur Erfüllung des Frauenanteils bei der Besetzung von Berufungskommissionen herangezogen werden sollen. Darüber hinaus wurde die Frage der Offenheit für Gleichstellung und für die Berufung von Frauen von den Befragten problematisiert. Bisher legen erste Kodizes für Gutachten und externe Kommissionsmitglieder Standards über deren Unabhängigkeit von den Kandidaten und Kandidatinnen fest. Hier bedarf es auch ethischer Standards zur Nicht-Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und geeigneter Sanktionsinstrumente.

Gutachten und Geschlecht

Sowohl Externe als auch die Berufungskommissionen verfassen in Berufungsverfahren vergleichende Gutachten über die Bewerberinnen und Bewerber. Selten sind Anforderungen an die Erstellung von Gutachten hochschulintern geregelt. Die Gutachten sollen in Zukunft stärker als in der Vergangenheit an den Auswahlkriterien für die Stelle orientiert werden, was den Prozess transparenter machen, versachlichen und damit Diskriminierungen reduzieren soll. Vergleichende Gutachten werden in den Interviews von denjenigen, die die Gutachten schreiben, als schwieriges Austarieren beschrieben zwischen expliziten Kriterien, die offen gelegt werden und beschrieben werden können und impliziten Kriterien und Begründungszusammenhängen, die z.B. einer gerichtlichen Prüfung im Rahmen einer Konkurrentenklage oder der „stillen Post“ in der wissenschaftlichen Fachgemeinschaft nicht standhalten würden. Gutachten sind demnach auf die Aussenwahrnehmung hin zugeschnittene Abbildungen eines komplexen Abwägungsprozesses. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beschreiben, dass Gutachten deshalb für eine Analyse von unterschwelligem Diskriminierungen wenig Anhaltspunkte bieten. Externe Gutachten seien entweder offen angelegt, dann würden sie beispielsweise ganz verschiedene Reihungen vorschlagen, oder sie sähen sehr homogen aus, als seien sie informell bestellt. Mehr als ein Berufungskommissionsvorsitzender merkt im Interview an, dass Gutachten so vergeben werden können, dass das Ergebnis beeinflussbar sei. Vereinzelt haben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht, weitere Gutachten zu verlangen, um benachteiligenden Auswahlentscheidungen entgegenzuwirken. Die Empfehlung des Wissenschaftsrates, Gutachten zur Feststellung der Berufbarkeit und nicht zur Bestätigung einer Listenplatzierung zu verwenden, würde das Gutachtenwesen öffnen. Offene Gutachten, so die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, erleichtern ihre Arbeit in den Kommissionen. Gutachten sollten insgesamt in Berufungsverfahren einen wichtigen, aber keinen zu hohen Stellenwert erhalten. Die Befragten schlagen vor, dass Gutachten wie in Skandinavien den Bewerberinnen und Bewerbern zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden sollen. Einige wollen nur eine partielle Einsicht gewähren, aber alle wünschen mehr Transparenz gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern.

Auswahlkriterien

Der Zeitpunkt der Festlegung, die Verbindlichkeit und der Gehalt von Auswahlkriterien entscheidet wesentlich über die Chancen von Frauen in Berufungsverfahren, so die Erfahrung der Befragten. Häufig fehlen entsprechende Regelungen in den hochschulinternen Verfahrensregelungen.

→ *Auswahlkriterien werden zu spät im Verfahren festgelegt und im Verfahren stark variiert*

Der Zeitpunkt der Festlegung der Auswahlkriterien ist ein besonders kritischer Aspekt: In der Praxis werden die Auswahlkriterien in den Berufungskommissionen oft festgelegt, wenn die Bewerbungen vorliegen. Dieses Vorgehen benachteiligt in der Beobachtung vieler Befragter Frauen, weil sie seltener als Männer in den Kommissionen über professorale unterstützende Fürsprecher verfügen, die ihnen die Kriterien entsprechend anpassen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beobachten, dass in der ersten Runde der Auswahl oft anhand zählbarer, messbarer Kriterien entschieden wird wie Habilitation ja/nein, Lebensalter, Zahl der Publikationen bzw. Impactfaktor, Volumen der Drittmittel, Reputation der Drittmittelgeber, Lehrerfahrung ja/nein, und dass die Kriterien später differenziert betrachtet und teilweise wesentlich modifiziert werden. Viele Frauen, so die Beschreibung, fallen in der ersten Runde heraus und hätten später doch ganz gut gepasst. Einige Bewerberinnen beschreiben, dass sie nicht eingeladen werden, wenn sie genau passen, als würden sie Favoriten bzw. Favoritinnen gefährden. Eine Kommissionsvorsitzende beschreibt die flexible Kriterienfestlegung so, als würde eine Uhr im Laufe des Verfahrens so lange justiert, bis der Zeiger auf den Wunschkandidaten stehe.

Die Kriterien sollten nach Ansicht der Befragten mit dem Verfahren zur Freigabe der Stelle und der Ausschreibung im Wesentlichen festliegen. Als Gleichstellungsmassnahme werden u. a. eine Sondierung des potenziellen Bewerberinnenfeldes vor der Stellenfreigabe und eine Berücksichtigung der Ergebnisse beim Stellenzuschnitt vorgeschlagen, die in der Praxis kaum stattfindet.

→ *Die Habilitation gilt nach wie vor als festes Kriterium*

Die Habilitation gilt trotz anderer rechtlicher Regelungen nach wie vor als ein Hauptkriterium bei der Berufung. Dies ergaben alle Interviews mit Berufungskommissionsvorsitzenden mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften an Universitäten und Fachhochschulen (!) und mit den Bewerberinnen und Bewerbern an Universitäten.

Gleichwertige Leistungen werden meistens in den Interviews nicht einmal genannt. Dass das Kriterium Habilitation Frauen benachteiligt, wird von den Berufungskommissionsvorsitzenden kaum thematisiert.

→ *Der Genderbias von Publikationen und Drittmittelvergabe wird kaum berücksichtigt*

Sowohl Publikationen als auch Drittmittel unterliegen einem Genderbias¹⁰, der vom Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zu Berufungsverfahren beschrieben wird und den die befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bestätigen.

Die beiden Kriterien Publikationen und Drittmittel werden in der Praxis der Berufungskommissionsarbeit dennoch häufig als quantitatives Kriterium eingesetzt. Die Verwendung bibliometrischer Daten, z.B. im Impactfaktor, wurde von Berufungskommissionsvorsitzenden nur vereinzelt als Frauen benachteiligend problematisiert. Auch das Volumen der Drittmittel und die Geldgeber sind entscheidende Faktoren bei Berufungen, ohne dass der erschwerte Zugang von Frauen zu Drittmitteln den Kommissionsvorsitzenden bewusst ist. Selten benennen hochschulinterne Verfahrensregelungen aus dieser Quantifizierung folgende Benachteiligungen von Bewerberinnen.

Eine weitere Benachteiligung entsteht durch die Gewichtung von quantitativen Kriterien: Einige Frauen mit umfangreichen Publikationsrecords beschreiben, dass bei ihnen die Quantität gar nicht gewertet wird, weil ihr Thema oder ihre Publikationsorgane marginalisiert werden, z.B. in den Sozialwissenschaften die Genderforschung oder in der Physik die Arbeit an bestimmten Techniken.

Das Privatleben ist berufsrelevant – und wissenschaftspolitisch

Persönliche Merkmale und Privatleben der Bewerberinnen und Bewerber spielen bei Berufungsentscheidungen trotz gesetzlicher, teilweise auch hochschulinterner Benachteiligungsverbote eine erhebliche Rolle.

→ *Geschlecht*

Die Befragten wurden zu ihrer Erfahrung interviewt, inwiefern Geschlecht bei der Auswahl eine Rolle gespielt habe. Die Frauen berichten durchgängig, im Ausland positivere Erfahrungen mit ihrer Akzeptanz als Frauen zu haben. Vereinzelt, abhängig vom Frauenanteil im Fach, berichten sie über deutsche Verfahren von direkten Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, aber mehr von dem Eindruck, ihre Leistungen würden nicht adäquat gewürdigt bzw. unsachlich oder gar nicht behandelt, man begegne ihnen tendenziell als Frau und nicht als Wissenschaftlerin. Sie beschreiben teilweise einen Doppelstandard: Genialität werde eher männlichen Kollegen unterstellt. Auch täten sich Männer in Kommissionen schwer, für Bewerberinnen Begeisterung zu zeigen, weil eine Sexualisierung des Geschlechterverhältnisses unterstellt werde. Insgesamt ist in den konkreten Verfahren mit ihrer Vielzahl von Einzelentscheidungen dieser Bias schwer festzumachen, einige befragte Frauenbeauftragte beschreiben, dass sie ihn im Rückblick auf Verfahren erkennen. So beschreibt eine Frauenbeauftragte, sie habe gemessen, wie viel Zeit in den Berufungskommissionen über Bewerberinnen und Bewerber gesprochen worden sei: Männern sei erheblich mehr Zeit und damit mehr Aufmerksamkeit gewidmet worden.

Einige Wissenschaftlerinnen und Frauen- sowie Gleichstellungsbeauftragte beobachten, dass für Frauen ein schmaler Berufungskorridor entstanden sei, in dem die Fachgebiete eine Frau berufen. Sie beobachten ebenso wie kritisch-solidarische befragte Männer, dass auch bei der Berufung von Frauen informelle Netzwerke und angepasstes Verhalten den Ausschlag geben: Akademische Lehrer bringen ihre Meisterschülerinnen auf Professuren unter, wie das bei Männern traditionell der Fall war, oder Professoren ihre Partnerinnen. Beschrieben wird auch, dass Anpassung vor Leistung geht: „Die wollen ein angepassteres Frauenmodell, als ich es bin“ (Bewerberin). Schlecht vernetzte oder unabhängige Bewerbungen hätten besonders schlechte Chancen, Auslandszeiten seien für die Vernetzung besonders prekär und würden in Deutschland abgewertet, beides scheint Frauen besonders zu treffen. Der Genderbias besteht strukturell, aber er ist im Einzelfall schwer zu fassen.

¹⁰ Vgl. Wennerås / Wold 1997; Brouns 2004; Wissenschaftsrat 2005.

→ *Geschlecht und Alter*

Ein strukturelles Element mit Genderbias ist die Tatsache, dass das Alter in der Praxis ein entscheidendes Auswahlkriterium wird, und zwar wird es als Lebensalter in Jahren unter den messbaren Kriterien verwendet. Die Berufungskommissionsvorsitzenden und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berichten übereinstimmend, dass allgemeine Übersichten, die über die Bewerberinnen und Bewerber erstellt werden, deren Lebensalter aufführen. Dabei findet nur in Ausnahmefällen eine geschlechterbezogene Bewertung des Alters statt. Berücksichtigt werden in diesen Ausnahmefällen Kindererziehungszeiten, die aber in der Wissenschaft, wo viele Frauen die Tätigkeit nicht sichtbar unterbrechen, schwer quantifizierbar sind. Vorgeschlagen wird eine Kategorie „wissenschaftlich produktive Zeit“ (Berufungskommissionsvorsitzende).

Die Bewerberinnen beschreiben, dass sie oft wahlweise als zu jung oder zu alt gelten. Alter und Geschlecht zeigen sich als problematischer Zusammenhang, nicht nur in Bezug auf Erziehungszeiten: Auch Frauen ohne Kinder haben oft durch ihre marginale Position andere Qualifikationsbiographien oder -inhalte. Gleichstellungsrechtlich ist dieser Zusammenhang schon lange hergestellt, in der Wissenschaft ist er immer noch viel zu wenig operationalisiert. Es wird berichtet, dass Kommissionen beispielsweise keine Person über 40 einladen, um den Kreis der Bewerbungen einzuschränken.

Alter darf keinesfalls als Ausschlusskriterium gegenüber Frauen verwendet werden; eine gleichstellungsrechtliche Regelung, die sich nicht in hochschulinternen Regelungen findet.

→ *Familie und Wissenschaft*

Die befragten Wissenschaftlerinnen sind unsicher, ob sie ihre Kinder oder ihren Familienstand in den Bewerbungsunterlagen oder im Kommissionsgespräch angeben sollen. Grosse Verunsicherung besteht zum Thema Kinderwunsch bei allen befragten Frauen im gebärfähigen Alter. Sie beschreiben den Eindruck, ihnen würden von Berufungskommissionsmitgliedern potenzielle Ausfallzeiten unterstellt. Wissenschaftlerinnen thematisieren ihre Belastung durch Zeiten, in denen sie Angehörige pflegen müssen, in den Interviews (im Gespräch wurden z.B. behinderte Kinder, kranke oder gebrechliche Eltern oder Partner genannt), aber sie sprechen dies nicht gegenüber den Berufungskommissionen an.

Die Bewerberinnen beschreiben, dass in Berufungsverfahren dem Privatleben meistens etwas Problematisches anhaftet: Es wird entweder peinlich vermieden oder es kommt zu diskriminierenden Äusserungen. Die Frage „Wie machen Sie das eigentlich mit den Kindern“ stünde ausgesprochen oder unausgesprochen im Raum.

Fragen zum Privatleben sind rechtlich nicht zulässig, die Frauen befinden sich aber in einem Zwiespalt: Antworten sie nicht, gelten sie als verschlossen, antworten sie, fällt ihre Biographie aus dem Rahmen und sie verlieren ihre Passfähigkeit sowie wertvolle Zeit für andere Fragen: „Ich wurde von der Frauenbeauftragten vor der Kommission gefragt, wie ich das mit der Kinderbetreuung regle. Ich war total verblüfft und verärgert. Die Zeit hat mir für die Fachfragen gefehlt“ (Bewerberin).

Die befragten Männer beschreiben diese Verunsicherung nicht. Bewerberinnen berichten über bessere Erfahrungen bei Bewerbungen im Ausland und bei deutschen Berufungskommissionen, in denen Frauen den Vorsitz haben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten differenzieren hier breiter: Sie beobachten, dass Kinder und der Kinderwunsch sowie familiäre Verpflichtungen in Kommissionen mit einem Genderbias verhandelt werden, der Frauen benachteiligt. Männern würden Erziehungsleistungen positiver zu Gute gehalten, und auch Frauen unter den Auswählenden seien mit Bewerberinnen an dieser Stelle teilweise sehr kritisch.

Die befragten Berufungskommissionsvorsitzenden legen grossen Wert darauf, an dieser Stelle nicht zu diskriminieren. Ein Berufungskommissionsvorsitzender beschreibt voll Hochachtung die Wissenschaftlerinnen mit Kindern als besonders qualifiziert, beobachtet aber, dass Netzwerke auf der Strecke bleiben. Die Wissenschaftlerinnen mit Kindern beschreiben sich selbst als ganz schlecht vernetzt.

Die Kombination von Wissenschaft und Familie ist ein Bereich, in dem Frauen eine besondere Anerkennung ihrer Leistungen brauchen, um fehlende Netzwerke und faktische Nachteile zu kompensieren.

Familie ist auch ein Grund, weshalb die Empfehlungen des Wissenschaftsrates, die Erstberufung befristet auszusprechen, für viele Frauen sehr unattraktiv sind: Die Befristung des ersten Rufes verlängert das Nachwuchs-

Prekariat, schwächt die ökonomische Position von Wissenschaftlerinnen in Beziehungen und erschwert damit Dual Career sowie die Mobilität der Familie.

→ *Diskriminierungsfaktoren Migration und Homosexualität*

Die befragte Bewerberin mit Migrationshintergrund berichtet über ihren „Exotenstatus“ und schreibt ihre Benachteiligung in Berufungsverfahren in Deutschland sowohl ihrem Geschlecht als auch ihrem ethnischen Hintergrund zu.¹¹

Sowohl die befragte lesbische Bewerberin als auch der befragte schwule Bewerber berichten über ein breites Spektrum an Reaktionen auf ihre Homosexualität in und im Umfeld von Berufungsverfahren: In Einzelfällen erfahren sie bewusste Akzeptanz, aber sie beschreiben auch, dass sie deshalb nicht in die engere Wahl kamen.

→ *Dual Career*

Die Karriere von Paaren erscheint den Befragten in Deutschland sehr schwer möglich, insbesondere wenn gemeinsam Kinder erzogen werden. Die Befragten berichten über positive Erfahrungen mit Dual Career auf der Ebene von Professuren nur aus dem Ausland. Die meisten Befragten lösen ihr Dual-Career-Problem durch Pendeln, wobei Frauen und Männer in den Partnerschaften der Befragten gleich häufig pendeln. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen dem Thema Dual Career positiv gegenüber, konstatieren aber keine Bewegung an den Hochschulen. Die Berufungskommissionsvorsitzenden sehen für sich keine Handlungsspielräume. Die Fixierung auf die Strukturplanung – „Wir stellen uns das künftig so vor, dass wir die Strukturen planen und dann die Personen suchen und nicht umgekehrt“ (Berufungskommissionsvorsitzender) – scheint in deutscher Gründlichkeit von vornherein jede Offenheit für das Nutzen von Gelegenheiten, die durch die mögliche Berufung eines Partners oder einer Partnerin entstehen, zu verbauen. Dies wirkt für Frauen besonders negativ, da keine der interviewten Bewerberinnen über einen nicht erwerbstätigen Partner verfügte, aber es behindert auch die Karrieren von Männern, die egalitäre Partnerschaften in der Wissenschaft leben und für Gleichstellung offen sind. Die drei befragten Karrierepaare beschreiben negativ, dass in Deutschland die zweite Person im Dual-Career-Modell nicht wie die erste Wahl behandelt wird, sondern entweder ignoriert oder als Person gesehen wird, die untergebracht werden muss, auch wenn Partnerin und Partner faktisch gleichwertig qualifiziert sind. Hochschulinterne Regelungen, die Dual-Career-Paare im Zusammenhang mit Berufungsverfahren thematisieren, sind selten.

Aus dem Ausland wird dagegen berichtet, dass auf beide wissenschaftliche Partner gleich werbend zugegangen wird. Hier ist das auf Fakultäten zugeschnittene Berufungsverfahren strukturell ungeeignet: Hochschulleitungen sollten die Fachbereiche, die Bundesländer die Hochschulen und der Bund die Länder konkret und aktiv unterstützen, indem sie die notwendige Flexibilität und finanzielle Unterstützung für Dual-Career-Paare bieten.

→ *Das Private gehört als Thema zur Hochschulleitung*

Der Stellenwert, den das Private bei der Entscheidung der Berufungskommissionen hat, ist ziemlich hoch. In einem dichten Leistungsfeld werden persönliche Merkmale zum Passfähigkeitskriterium. Frauen fallen durch ihr Geschlecht sowohl direkt als auch indirekt (Alter, Kinder, Dual Career etc.) aus diesem Raster heraus. Das Privatleben sollte insofern in den Berufungskommissionen eine Rolle spielen, als Offenheit für Frauen, für mögliche besondere Belastungen und andere Biographien bestehen sollte, von allen anderen Fragen sollten Berufungskommissionen durch die Hochschulleitungen entlastet werden.

Kriterienorientierung und Quoten für die Einladung von Frauen

Zusammenfassend versachlicht es den Auswahlprozess, wenn Kriterien vor der Ausschreibung festgelegt und nicht auf bereits eingegangene Bewerbungen im Nachhinein zugeschnitten oder zu Gunsten von Einzelpersonen im Entscheidungsprozess verschoben werden. Es unterstützt Bewerberinnen, wenn die ganze Breite der Kriterien durchgängig behandelt wird: „Die ganze Wissenschaftspersönlichkeit: Forschung, Lehre, Management und Krankenversorgung“, wie es eine Bewerberin aus der Medizin formuliert.

¹¹ Die Bewerberin erhielt im Laufe des Projektes einen Ruf an eine hoch renommierte europäische Universität. In Deutschland erhielt sie nicht einmal einen Listenplatz.

Alle Kriterien, die fachlichen wie die persönlichen, unterliegen einem Genderbias. Ein Verfahren, das Frauen gezielt einschliesst, sollte mit diesen Kriterien dahingehend flexibel umgehen, dass eine mögliche Benachteiligung von Frauen ausgeglichen wird. Einige der Hochschulen, die in die Befragung einbezogen waren, arbeiten mit Quoten zur Einladung von Frauen. Die befragten (männlichen) Kommissionsvorsitzenden problematisierten diese Quote nicht, ganz im Gegenteil, sie berichteten positiv über ihre Bemühungen, Frauen einzuladen. Eine solche verfahrensbezogene Ergebnisquote kompensiert teilweise den unterschwelligen Genderbias, der im Verfahren ansonsten nicht fassbar ist.

Gezielte Ansprache von Bewerberinnen und Quoten bei Headhunting

Künftig sollen nach Empfehlung des Wissenschaftsrats ausserordentliche Berufungen ohne Ausschreibung erfolgen. Insbesondere in diesem Fall, aber auch insgesamt bei allen Arten von Berufungen – den öffentlich ausgeschriebenen, den Hausberufungen und dem Tenure Track – wird in den Augen der Befragten deutlich, dass die Hochschulen Frauen nicht genug fördern und ansprechen.

Wissenschaftlerinnen werden, weil sie Frauen sind, von den Ausschreibenden meist gar nicht wahrgenommen. Das wird sowohl von vielen Bewerberinnen als auch von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beschrieben. Die Ansprache läuft über informelle Netzwerke, die entlang akademischer Schulen, gemeinsamer Studien- und Arbeitserfahrungen und dem Faktor Geschlecht strukturiert sind.

Die Bewerberinnen berichten seltener davon als Männer, aus der ausschreibenden Hochschule heraus zur Bewerbung aufgefordert worden zu sein. Frauen und Männer erfahren Ansprache verschieden: Bewerberinnen werten eine Ansprache aus der Hochschule so, dass sie an der Hochschule wahrgenommen werden und jemanden kennen, Bewerber verbinden mit der Ansprache das Signal, aus der Hochschule verbindlich Unterstützung zu erhalten.

Das National Research Council der USA (NRC 2006) kritisiert, dass Hochschulen nicht breit genug nach Bewerberinnen suchen: Sie werfen ihre Netze nicht weit genug aus. Frauen würden sich bei gleicher Qualifikation seltener bewerben als Männer. Dies wird durch die Erhebung in Deutschland bestätigt: Frauen beschreiben ihr Bewerbungsverhalten erheblich selektiver.

Der Frauenanteil unter den Bewerbungen wird bei den Auswählenden, so auch in Verfahrensregelungen, oft als Massstab für die Repräsentanz von Frauen bei den Qualifizierten verwendet: Dies ist falsch: Er ist nur ein Indikator dafür, wie weit die Hochschulen mit ihrer Ausschreibung Frauen erreicht hat. Der Frauenanteil unter den Qualifizierten ist in der Regel erheblich höher.

Massnahmen zur gezielten Ansprache von Frauen sind für alle Berufungsverfahren dringend erforderlich. Bisher haben nur wenige Hochschulen entsprechende Regelungen aufgenommen. Die befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Berufungskommissionsvorsitzenden beschreiben es als aufwändig, Frauen in der Wissenschaft sichtbar zu machen und sie gezielt bei der Strukturplanung, im Vorfeld von Berufungen und bei der Ausschreibung zu berücksichtigen und anzusprechen, aber sie halten dies für einen sehr wichtigen Beitrag zur Gleichstellung.

Solche allgemeinen Massnahmen reichen aber nach Ansicht der befragten Frauen für neue Berufswege wie Headhunting, Hausberufung und Tenure Track nicht aus: Hier sehen die befragten Frauen, und zwar von der Dekanin über die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bis zu den Bewerberinnen, sehr schwer wiegende Probleme: „Das wird eine Katastrophe für die Frauen“ (Berufungskommissionsvorsitzende). Sie sehen den Ausweg einzig in Ergebnisquoten.

Diskussion

Die Dokumentenanalyse zeigt insgesamt eine unbefriedigende Situation bei den Verfahrensregelungen: Sie sind unübersichtlich, häufig veraltet und blenden Gleichstellungsregelungen aus. Es gibt jedoch auch gute Beispiele für gesetzliche und untergesetzliche Regelungen sowie für Leitfäden oder Merkblätter, die in der Studie nach Themen und Bundesländern differenziert aufbereitet wurden. Die Arbeit bildet so eine Grundlage für Hochschulen, die ihre eigenen Dokumente neu erarbeiten oder überarbeiten wollen.

Die Ergebnisse der Interviews unterstützen den Formalisierungsprozess. Sie zeigen, dass viele Reformen des Berufungswesens, vor allem die Einbeziehung der Geschlechterfrage in die Qualitätskriterien durch den Wissenschaftsrat, die Erhöhung der Transparenz, die kriterienbasierten Gutachten oder die Verbesserung des Bewerbungsmanagements, die Situation von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren verbessern. Manche Reformen, z. B. das Headhunting oder die zunehmende Befristung von Positionen, drohen die Perspektiven von Frauen entscheidend zu verschlechtern. Mit Frauen in der Wissenschaft gibt es keinen selbstverständlichen, diskriminierungsfreien Umgang. Die bisherige Formalisierung von Gleichstellung in Berufungsverfahren erscheint meist halbherzig und doppelbödig.

Berufungsverfahren bleiben auch bei starker Formalisierung komplexe Kommunikations- und Entscheidungsprozesse, in denen viele Möglichkeiten liegen, Bewerberinnen positiv einzubeziehen oder negativ auszugrenzen. Die Richtung, in die der Kommunikationsprozess gepolt ist, zeigt in der Praxis deutscher Hochschulen zu selten auf die Bewerberinnen und ist entlang von Männernetzwerken strukturiert. Viele Berufungskommissionen bemühen sich um Neutralität und sind sich nicht bewusst, wie Geschlechterrollen und Geschlechterbilder in ihre vermeintlich neutralen Beurteilungen eingehen. Schlüsselpersonen, die den Prozess beeinflussen können, sind die Kommissionsvorsitzenden, die neu einzurichtenden Berufsbeauftragten, die Hochschulleitungen, die Dekaninnen und Dekane, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie landespolitische Akteurinnen und Akteure. Aus der Perspektive der Befragten ist es wichtig, dass bei der Neuordnung der föderalen Struktur die Bedeutung der Gleichstellung für die Wissenschaft auch auf Bundesebene hervorgehoben wird.

Handlungsempfehlungen

Bund, Länder und Hochschulen sollten durch Rechtsetzung, gezielte Gleichstellungsmassnahmen und ein systematisches gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement die Berufung von Frauen gezielt fördern.

Der Bund kann u. a.:

- mit einem deutlich wahrnehmbaren Signal die Berufung von Frauen und Dual Career fördern,
- Wissenschaftlerinnen bei der Qualifizierung unterstützen, ihnen Beratung bieten und eine Ombudsstelle einrichten,
- Datenbanken über Wissenschaftlerinnen und freie Stellen fördern,
- Bundesmittel zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Forschungsförderung gleichstellungsbezogen vergeben,
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützen,
- vergleichende Daten aufbereiten sowie Forschung und Vernetzung zum Thema fördern.

Die Länder können sich solche Massnahmen ebenfalls zu Eigen machen und darüber hinaus u. a.:

- Gleichstellung in Berufungsverfahren rechtlich substantiiert verankern,
- Gleichstellung durchgängig und prioritär über Empfehlungen in Leitfäden für Berufungsverfahren integrieren,
- die Professionalisierung und bessere materielle Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sicherstellen,
- gleichstellungsorientierte Personalentwicklung für Auswählende, insbesondere Berufsbeauftragte und Kommissionsvorsitzende, fördern,
- Berufungsergebnisse kontrollieren,
- Personalentwicklungsmassnahmen für Bewerberinnen finanzieren,
- flexible Mittel für Dual Career vorhalten,
- finanzielle Anreize zur Berufung von Frauen einführen,
- quantitative und qualitative Vorgaben zur Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen im Verfahren insbesondere bei der Aufforderung zur Bewerbung, der Einladung zum Vortrag, der Begutachtung und bei der Zusammensetzung der Berufungskommission machen,
- Ergebnisquoten für die Berufung von Frauen festlegen, insbesondere bei Berufungsverfahren ohne Ausschreibung, Hausberufungen und Tenure Track.

Die Hochschulen können diese Massnahmen ebenfalls ergreifen und darüber hinaus u. a.

- das Bewerbungsmanagement wertschätzend gestalten,
- Berufungskommissionsvorsitzende professionell unterstützen und von Routineaufgaben in Berufungsverfahren entlasten,
- bei der Auswahl von Berufungsbeauftragten, Berufungskommissionsvorsitzenden und Kommissionsmitgliedern auf deren Beitrag zur Gleichstellung achten,
- Kommissionen mit mindestens 40 Prozent Frauen besetzen,
- Gutachten von Frauen erstellen lassen,
- Auswahlkriterien gleichstellungsorientiert gestalten,
- Frauen gezielt ansprechen und personenbezogenen Gelegenheiten nutzen, wenn gute Frauen auf dem Markt sind,
- Frauen im Verfahren besonders berücksichtigen,
- übersichtliche Leitfäden entwickeln, die insbesondere auch gleichstellungsorientierte Regelungen integrieren und gute Praxis breit kommunizieren,
- sich auf das Gleichstellungsergebnis als Strukturkategorie konzentrieren und Frauen berufen.

Literatur

Brouns, Margo (2004) Gender and the assessment of scientific quality, in: European Commission, Gender and Excellence in the Making. Brüssel: 147-154.

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

Färber, Christine (2002) Frauen auf die Lehrstühle durch Gender Mainstreaming? in Bothfeld u.a. Gender Mainstreaming. Frankfurt: Campus: 107-132.

Färber, Christine (2003) Reform der Personalstruktur an deutschen Hochschulen, in: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft: Hochschulreform, Macht, Geschlecht, Bern: 15-24.

National Research Council (2006) National Research Council of the National Academies (2006) To Recruit and Advance Women Students and Faculty in U.S. Science and Engineering. Washington (Prepublication Copy).

Rees, Teresa (2002) National Policies on women and Science in Europe. A report about women and science in 30 countries. Brüssel: European Commission/ Helsinki group on Women and Science.

Schmitt, Tassilo; Arnhold, Nina; Rude, Magnus (2004) Berufungsverfahren im internationalen Vergleich. Arbeitspapier Nr. 53 des Centrums für Hochschulentwicklung CHE, Gütersloh, März 2004.

Wennerås, Christine; Wold, Agnes (1997) Nepotism and Sexism in Peer-Review. Nature, vol 22:341-343.

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2004) Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen. Dezember 2004.

Wissenschaftsrat (1998) Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln.

Wissenschaftsrat (2005) Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Köln.

Zimmermann, Karin (2000) Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Sigma.

Une relève universitaire (plus) féminine? Evaluation dans une perspective genre du „Programme fédéral d’encouragement de la relève, 1992 – 2004“

Lukas Baschung / Romain Felli

Die Evaluation des akademischen Nachwuchsförderungsprogramms des Bundes aus der Genderperspektive (Zusammenfassung)

Das Nachwuchsförderungsprogramm dauerte von 1992 bis 2004. Es beinhaltete die Verteilung von Bundesbeiträgen an die kantonalen Universitäten – proportional zur Anzahl der Erstabsolventinnen und -absolventen und hatte zum Ziel, den akademischen Nachwuchs zu fördern, den Anteil der Frauen im Lehrkörper nachhaltig zu erhöhen und die Betreuungsverhältnisse zu verbessern. Aufgrund verschiedener Kriterien entschied die Schweizerische Universitätskonferenz über die Genehmigung der von den Universitäten beantragten Stellen. Eines der Kriterien bestand darin, dass jede Universität selbst mindestens ein Drittel, respektive (ab dem Jahr 2000) 40 Prozent der Programmstellen mit Frauen besetzen musste. Dieses Kriterium wurde überall befolgt, an manchen Universitäten sogar übertroffen. Unter den Programmteilnehmenden, die anschliessend an das Programm eine feste Professorenstelle erhielten, war der Frauenanteil jedoch wesentlich tiefer, wiederum mit recht grossen Unterschieden je nach Universität (siehe Tabelle im französischsprachigen Text). Diese unterschiedlichen Erfolge können durch spezifische, institutionelle Strategien erklärt werden, die von den Universitäten bei der Programmumsetzung verfolgt worden waren. Das Evaluationsteam formulierte mehrere Empfehlungen im Bereich der akademischen Nachwuchsförderung, darunter auch einige aus der Genderperspektive.

Introduction

Le programme fédéral d’encouragement de la relève académique a été lancé en 1992. Initialement, ce programme spécial avait été prévu pour une durée de huit ans. Prolongé pour une période de quatre ans, il s’est terminé en 2004. Il s’agissait, pour la Confédération, de soutenir les efforts des universités (et des EPF, dans un premier temps) en vue de former la relève académique. Dans ce but, les universités cantonales recevaient des subventions proportionnelles à leur nombre de diplômés, afin de financer des „postes de relève“ pour de jeunes enseignant-e-s universitaires. Jusqu’en 2000, il s’agissait de postes d’assistant-e-s, de maître-assistant-e-s et de professeur-e-s assistant-e-s. Pour la période 2000-2004, les postes d’assistant-e-s ont été supprimés du programme. Sur l’ensemble de la durée, 550 personnes, dont 44% de femmes, ont bénéficié du programme (Felli et al., 2006: 38).

Au-delà de son objectif premier de promotion de la relève académique, le programme visait également à augmenter le nombre de femmes dans le corps enseignant des universités, afin de combler leur sous-représentation chronique (d’autant plus marquée que l’on monte dans la hiérarchie universitaire). À ces deux premiers objectifs s’en ajoutaient enfin deux autres: encourager la mobilité des bénéficiaires du programme ainsi qu’améliorer les conditions d’encadrement des étudiant-e-s.

Même si, en principe, comme mentionné plus haut, les universités recevaient les subventions en fonction du nombre de leurs diplômé-e-s (le premier diplôme universitaire faisant foi), leurs bénéficiaires devaient remplir certains critères pour être éligibles. Des conditions d’âge et une certaine mobilité antérieure au programme étaient demandées, mais, surtout, les universités étaient tenues à une proportion minimale de bénéficiaires femmes (cf. infra).

Les deux premières phases de financement du „programme relève“ ont fait l’objet d’évaluations quantitatives et qualitatives (Meyer, 1998; 2000; Meyer et Nyffeler, 2001). Les résultats utilisés dans le présent article, consacré aux aspects genre du programme, s’appuient sur l’évaluation de la troisième phase que nous avons réalisée sur mandat de la Conférence Universitaire Suisse (Felli et al., 2006). Cette évaluation s’intéressait, d’un côté, au devenir des bénéficiaires après le programme, de l’autre, aux stratégies institutionnelles des universités dans la mise en œuvre du programme. Finalement, elle incluait également quelques recommandations.

Nous reprenons ici certains résultats et les évaluons spécifiquement dans une perspective genre afin de montrer les apports et les limites d'un tel programme pour la promotion des carrières féminines à l'Université. Nous concluons sur quelques recommandations.

Du point de vue de la promotion des carrières féminines. Des avancées ...

Nous devons souligner, tout d'abord, que certaines avancées, en matière de promotion des carrières féminines, ont été atteintes grâce à ce programme relève. Comme nous l'avons noté en introduction, le programme comportait une contrainte légale de promotion féminine, sous la forme d'un quota de femmes devant être atteint. Ce quota s'élevait à 30% dans un premier temps (1992-2000) puis à 40% (2000-2004) de femmes bénéficiaires. Sur l'ensemble de la durée du programme, ce quota a non seulement été atteint, mais même dépassé, puisque 44% des bénéficiaires étaient des femmes (Felli et al., 2006: 38).

Néanmoins, ce résultat ne doit pas cacher une réalité plus ambiguë. Notons en particulier une forte différence entre institutions: L'Université de Berne a engagé 57% de femmes tandis que l'Université de Zürich, à l'autre extrême, s'est contentée de 37%. Par ailleurs, comme nous le verrons plus loin, les femmes étaient souvent engagées avec des conditions de travail moins favorables que celles de leurs collègues masculins.

Si nous nous penchons sur le devenir de cette relève féminine dans le cadre de nos universités-tests¹², nous pouvons conclure à un certain succès du programme, en ce sens que 75% des femmes bénéficiaires étaient encore actives dans le monde académique au moment de notre enquête (soit 14 ans après le début et un an et demi après la fin du programme). Néanmoins, cela ne signifie pas que ces femmes bénéficiaires sont engagées à un rang professoral stable. Surtout, si on compare avec les 83% de bénéficiaires hommes encore actifs dans le monde académique au même moment, on constate une différence significative entre bénéficiaires hommes et femmes.

Ces femmes encore présentes dans le monde académique sont 37% à avoir obtenu un poste stable (à durée indéterminée) contre 63% embauchées sur un poste précaire (à durée déterminée). Là encore, la différence avec les hommes est sensible: chez eux la répartition entre postes stables et postes précaires est de 50% / 50% environ.

Enfin, du point de vue des succès, toujours, remarquons que le programme relève aura conduit certaines universités à changer leurs pratiques et conceptions de la relève, en particulier dans le domaine de la promotion des carrières féminines. A la différence de programmes spécifiquement réservés aux femmes, ce type de programme, plus transversal, oblige à l'intégration de la problématique „genre“ dans les conceptions de la relève, plutôt que d'en faire une problématique séparée. Là encore, les efforts des universités suisses étaient variables.

... et des limites

Les avancées mentionnées ci-dessus sont tempérées par la mise en évidence de certaines limites qui relèvent de contraintes structurelles sur les carrières féminines et renvoient plus globalement à la situation des femmes dans nos sociétés (Bourdieu, 1998).

Le fait que, sur l'ensemble du programme, le quota de femmes ait été dépassé masque le fait que les femmes ont souvent été engagées à des taux plus bas que leurs homologues masculins. Les universitaires femmes ont plutôt été recrutées sur des postes de maîtres-assistantes que de professeures-assistantes, et plus souvent à temps partiel et sur des durées moins grandes que leurs homologues masculins.

Par ailleurs, les femmes semblent avoir été contraintes à une mobilité post-programme plus importante que celle des hommes, puisque 10 % d'entre elles (contre 8% d'entre eux) ont trouvé une place à l'étranger. Néanmoins, ceci témoigne également de la qualité de leur dossier scientifique. En fait, si on observe attentivement la répartition, on s'aperçoit que les hommes sont plus nombreux proportionnellement à être mobiles au sein de la Suisse (dans une autre université suisse) alors que les femmes bénéficiaires le sont plus sur le plan international.

¹² Afin de préciser les données fournies sur ce programme par l'ex-OFES (Office fédéral de l'éducation et de la science) nous avons choisi trois universités-tests (Lausanne, Bâle et Fribourg) et mené une recherche approfondie sur leurs bénéficiaires, qui représentent plus d'un tiers de l'ensemble des bénéficiaires du programme.

Cependant, la plus grande limite se constate dans les taux de titularisation des bénéficiaires du programme. Alors que 35,7% des hommes bénéficiaires ont obtenu un poste stable (à durée indéterminée) de rang professoral dans une université, seules 13,6% des femmes sont dans la même situation. Autrement dit, un homme bénéficiaire avait 2,6 fois plus de chances d'être stabilisé à un rang professoral qu'une femme. Nuançons néanmoins ce propos en rappelant qu'il s'agit d'une photographie non exhaustive, deux ans après la fin du programme, et que ces taux sont appelés à évoluer avec le temps et l'expérience acquise.

Là encore, les différences entre institutions sont marquantes. Aux deux extrêmes: sur les personnes ayant obtenu un poste professoral stable, 50% sont des femmes à l'Université de Genève contre 16% seulement à l'Université de Zürich (cf. tableau).¹³

Bénéficiaires ayant obtenu un poste de professeur-e à durée indéterminée (sur l'ensemble du programme)
 Programmteilnehmende, welche eine unbefristete Professur erhielten (bezogen auf das ganze Programm)

	BS	BE	FR	GE	HEI ¹⁴	LS	NE	SG	USI	ZH	Total ¹⁵
Total	12	11	13	22	3	15	2	14	1	18	110
Dont femmes (%) / davon Frauen (%)	25	45	15	50	66	33	0	21	0	16	30

Tableau 1, établi sur la base des données OFES (in Felli et al.). En gris < 4 bénéficiaires. Total de 110 bénéficiaires, dont 30 % de femmes

Tabelle 1, basierend auf Daten des ehemaligen BBW (in Felli et al.). In grau < 4 Teilnehmende. Total 110 Programmteilnehmende, davon 30 % Frauen

Enfin, relevons encore que le Tribunal fédéral a condamné l'Université de Fribourg – qui, dans le souci de respecter un quota, avait accordé la priorité à une femme au détriment d'un homme.

Conclusions

Dans la mise en œuvre du „programme relève“ au niveau des universités, nous avons souvent constaté que l'aspect genre était pris en considération de manière très différente selon l'institution. En partie, cela est dû à des stratégies institutionnelles différentes. Ainsi, les universités qui ont profité du programme pour résoudre partiellement leurs problèmes d'encadrement des étudiant-e-s en utilisant les postes de relève pour des tâches d'enseignement n'ont pas octroyé suffisamment de temps à leurs bénéficiaires pour se qualifier davantage sur le plan scientifique. Les règles du jeu gagneraient à être durcies afin de garantir des conditions équivalentes à tou-te-s les bénéficiaires d'un même programme. Cela concerne surtout la durée, le taux d'engagement et les pratiques de recrutement au niveau suisse. Ainsi, il s'agit d'éviter des situations dans lesquelles la souplesse du programme permet qu'une femme soit employée à 50% et responsable principalement de tâches d'enseignement. Puisqu'elle n'aurait alors pratiquement aucune possibilité de se qualifier davantage du point de vue scientifique, contrairement à un homme ayant un poste à 100% consacré à la recherche. De manière générale, des contradic-

¹³ Comme il s'agit d'une photographie non exhaustive, deux ans après la fin du programme, ces chiffres sont à prendre en compte avec prudence. Néanmoins, une recherche plus exhaustive pour trois universités-test (FR, LS, BS) a confirmé deux grandes tendances : la probabilité pour les femmes d'être recrutées à l'issue du programme relève est inférieure à celle des hommes, et il y a de fortes différences selon les institutions.

¹⁴ Institut universitaire de hautes études internationales, Genève. C'est une institution autonome d'enseignement supérieur et de recherche, constituée en fondation de droit privé suisse. Elle fait l'objet d'une convention avec l'Université de Genève et est administrée par un Conseil de fondation.

¹⁵ Bei den vorliegenden Zahlen handelt es sich um eine unvollständige Momentaufnahme zwei Jahre nach Ende des Programms. Deshalb sollten die genauen Zahlen mit Vorsicht genossen werden. Jedoch hat eine weitere vollständige Untersuchung von drei Test-Universitäten (FR, LS, BS) zwei grosse Tendenzen bestätigt: Erstens ist die Wahrscheinlichkeit der Frauen, am Ende des Nachwuchsprogramms für eine unbefristete Professur rekrutiert zu werden kleiner als jene der Männer und zweitens gibt es grosse Unterschiede zwischen Universitäten.

tions entre les objectifs d'un programme, tels que l'objectif de relève et celui d'amélioration du temps d'encadrement, peuvent être évitées en réduisant le nombre d'objectifs par programme à un seul, dans le cas idéal.

Les limites révélées par l'évaluation d'un programme tel que le „programme relève“ doivent nous inciter à comprendre que les questions de promotion de la relève académique féminine ne peuvent pas se limiter au stade avancé de la carrière académique. Il faudrait intégrer la perspective genre dans la relève au niveau le plus bas possible (commissions de structure, nominations, facultés) et le plus tôt possible, dès les premières étapes de la carrière académique (master, doctorat...). Une pratique intéressante à cet égard est la gestion de la relève au sein de „commissions de planification“ par filières plutôt que par chaires, qui ont une vision à moyen terme et qui intègrent le critère genre. Le contrôle de la promotion féminine dans ces organes pourrait surtout aussi être assuré par la présence du-de la délégué-e à l'égalité ou de son-sa représentant-e et par une représentation adéquate des deux sexes dans la commission.

Au-delà des aspects spécifiques de ce programme, il importe de souligner que le problème des carrières féminines n'est pas un problème « de femmes ». Il s'agit d'un problème structurel qui concerne l'ensemble du monde universitaire. Ainsi, il faudrait repenser les carrières et les modèles académiques (structure pyramidale) dans leur ensemble et reconnaître la spécificité des parcours féminins dans la définition des critères d'un tel programme (p.ex. limite d'âge plus élevée) si on souhaite réellement promouvoir les carrières féminines.

Bibliographie

Bourdieu P., *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

Felli R., Goastellec G., Baschung L., Leresche J-P., *Politique fédérale d'encouragement de la relève académique et stratégies institutionnelles des universités. Evaluation du programme "relève" de la Confédération (2000-2004)*, Ecu-blens, Les Cahiers de l'Observatoire OSPS-UNIL, n° 15, 2006.

Meyer Th., Nyffeler B., *L'encouragement de la relève universitaire : entre la vocation et la chaire? Mesures spéciales de la Confédération pour l'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles, Rapport sur l'enquête qualitative 2000*, Berne, OFES 2001/4f.

Meyer Th., *Encouragement de la relève universitaire : une mesure spéciale? Mesures spéciales de la Confédération pour l'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles, Rapport intérimaire 2000*, Berne, OFES 2000/3f.

Meyer Th., *Enquête auprès des bénéficiaires 1997/98, Rapport d'évaluation dans le cadre du programme fédéral d'encouragement de la relève universitaire dans les universités cantonales*, Berne, OFES, 1998.

Justifications des inégalités dans la nomination des professeur·e·s à l'université¹⁶

Carine Carvalho Arruda

La présente étude analyse les rapports produits par les commissions de nomination des professeur·e·s à l'Université de Lausanne.¹⁷ Ces rapports ont ceci de particulier qu'ils décrivent le déroulement d'une procédure de sélection d'un·e professeur·e en même temps qu'ils justifient les décisions qui y sont prises. Au-delà de leur apparente neutralité, il s'agit de percevoir comment les représentations du féminin et du masculin interviennent dans le jugement de la qualité du dossier d'un·e candidat·e à un poste professoral. L'analyse des termes utilisés permet de mettre en évidence des stéréotypes de genre en attribuant à chaque groupe, femmes et hommes, des qualifications et compétences différentes.

J'ai fait le choix de me concentrer sur l'analyse de quelques procédures qui ont nécessité l'intervention du Bureau d'égalité de chances de l'Université de Lausanne. Ces procédures „à problème“ ont en commun que l'intervention de la déléguée à l'égalité a entraîné un effort plus grand de justification du choix de la personne nommée. Elles sont constituées d'un corpus plus grand de correspondances et documents divers, enrichissant ainsi l'analyse.

Il s'agit ici de comprendre comment l'appréciation des dossiers de candidature faite par les membres des commissions de nomination est établie conformément à un *schéma de genre* (Löwy, 2006), un ensemble de représentations du masculin et du féminin qui prêteritent les femmes. Les actrices/acteurs du monde universitaire intègrent un habitus du scientifique „dont le chercheur masculin, dans une conception bien spécifique de la masculinité, se trouve le plus proche“ (Beaufaÿs et Kraus, 2005:66). On attribue aux femmes des valeurs non compatibles avec le mode de vie scientifique, et appartenant plutôt à la sphère privée. Les stéréotypes de genre gagnent ainsi de la force et se reproduisent au sein de l'université.

Des stéréotypes de genre

Pour commencer, nous pouvons considérer la structure même des rapports, c'est-à-dire l'ordre de présentation choisi, comme une stratégie rédactionnelle tendant à convaincre de la justesse de la décision prise. En général, le candidat choisi, souvent un homme, devient la référence dans le rapport de nomination. C'est à partir de lui, et par comparaison à lui, que les autres candidat·e·s sont décrit·e·s. Il est décrit avec les mêmes mots que ceux de la description du profil recherché dans l'annonce de mise au concours du poste. C'est par cette étrange coïncidence entre la description du poste et les attributs ainsi exposés du candidat que les rapporteurs¹⁸ construisent la figure du „candidat idéal“.

Ensuite, nous pouvons faire l'analyse des éléments qui, dans la description des dossiers de candidatures, correspondent à des stéréotypes du masculin-féminin. Les stéréotypes ne rendent pas compte d'une essence masculine ou féminine – ils ne disent pas ce qu'est une femme/un homme – mais de l'ensemble de valeurs associées à chaque sexe. Ces attributs sont de l'ordre de „l'allant de soi“, ils ne sont pas explicites, ils ne sont pas articulés clairement. Il s'agit des règles intériorisées par les hommes et les femmes concernant l'attribution des postes académiques. Dans les rapports des commissions de nomination, ces stéréotypes s'apparentent davantage à des constructions logiques, à des mises en relation qui sous-entendent une hiérarchie, qu'à l'affirmation directe d'une infériorité féminine. C'est pourquoi il convient, par la comparaison des rapports, de mettre en lumière cette hiérarchisation, en travaillant sur les termes utilisés.

Pigeyre et Valette décrivent ce processus comme „*le poids du contexte organisationnel reproduisant les normes et attentes sociales à l'égard des femmes et qui leur attribue des tâches comportant moins de pouvoir et de responsabilités; la discrimination institutionnalisée en matière de management qui privilégie les comportements masculins;*

¹⁶ Cette recherche s'insère dans le cadre d'un stage effectué au Bureau d'égalité des chances de l'université de Lausanne (BEC).

¹⁷ Le corpus analysé est constitué de 29 rapports, rédigés entre 2001 et 2005.

¹⁸ Parmi les rapports analysés, aucun n'a été rédigé par une femme.

l'influence du pouvoir dans l'organisation telle que les décideurs ont tendance à promouvoir leurs semblables et donc à écarter les femmes“ (2004:174).

L'université, à l'exemple du monde du travail en général, est un lieu de (re)production de stéréotypes de genre. Ilana Löwy (2006) distingue deux moyens de produire du genre sur le lieu de travail. D'une part, par la catégorisation d'une activité comme étant masculine ou féminine (la recherche scientifique est ainsi perçue comme une occupation masculine); d'autre part, par la sexualisation des tâches à l'intérieur d'une activité dite unisexe: la structure des postes de travail est déterminée par un *schéma de genre*, seuls les attributs masculins sont compatibles avec l'ascension dans la hiérarchie d'une profession.

Des critères sans règle

Si, dans tous les rapports des commissions de nomination, le choix de nommer un-e candidat-e est fait, selon ses rédacteurs, d'après des critères précis, liés au profil du poste, ces critères ne font cependant pas l'objet d'une réglementation claire. En effet, il existe très peu de normes formelles¹⁹, au-delà de l'exigence d'un doctorat, à l'accès à un poste professoral. Il s'agit donc de critères qui sont uniquement construits à partir de l'appréciation des membres des commissions de structure²⁰ et de nomination. Ceci ouvre la porte à la subjectivité.

Les mêmes qualités peuvent donner lieu à des appréciations très différentes selon la/le candidat-e dont on parle. Nous assistons à un phénomène de maximisation/minimisation des qualités d'un-e candidat-e. Certains critères sont mis en avant pour valoriser une candidature et sont, en même temps, utilisés pour justifier la mise à l'écart d'une autre. Le plus souvent, cette manœuvre est préjudiciable aux candidatures féminines. Cette question de la maximisation/minimisation est transversale à tous les rapports.

Par rapport aux stéréotypes de genre, l'ambiguïté des critères se manifeste de deux manières. D'une part, les hommes et les femmes sont jugés différemment à partir d'un même critère. D'autre part, certains critères ne sont éliminatoires que dans le cas des femmes. Le fait de ne pas correspondre à ces critères ne semble pas exclure les candidatures masculines.

Prenons comme exemple un rapport dans lequel la candidate est décrite ainsi:

„(...) elle a co-organisé plusieurs colloques et dirige à l'UNIL une petite équipe des chercheuses.“

Le rapporteur porte (volontairement?) un jugement de valeur sur l'équipe de recherche dirigée par la candidate. Le qualificatif „*petite*“ renvoie à une moindre importance. Il est couplé de la précision qu'il s'agit uniquement de chercheuses; la réunion de ces deux informations met en lumière la dévalorisation du féminin. Je souligne que l'homme qui a été nommé au poste brigüé n'avait pas d'expérience d'encadrement d'une équipe de recherche.

J'aimerais revenir sur quelques critères mentionnés dans les rapports et qui portent un intérêt dans une perspective de genre.

Age

Le premier constat est l'utilisation de l'adjectif „jeune“ concernant les femmes candidates, adjectif qui ne renvoie pas à un âge précis, mais plutôt à une condition. Utilisé au féminin, il renvoie à un manque d'expérience et à une certaine insuffisance du dossier académique. La même chose peut être dite de l'appellation „*mademoiselle*“.

Si certains hommes ont eu droit à l'appellation „jeune“, ceci avait comme but de signaler leur potentiel de chercheur: c'est „*un jeune chercheur prometteur*“. La figure de „la jeune chercheuse prometteuse“ n'est pas si présente dans les rapports. La plupart du temps, les rédacteurs déplorent un „*manque de maturité scientifique*“ des „*jeunes*“ candidates.

¹⁹ Une directive de l'Université de 1994 fait mention des publications, de l'enseignement, de la recherche et du rayonnement des candidat-e-s comme critères de nomination, tout en restant très vague sur la manière d'apprécier ces critères.

²⁰ Les commissions de structure étaient chargées par le Rectorat de détecter les besoins d'enseignement des facultés et de définir le profil des postes qui seront postérieurement mis au concours.

En même temps, l'expérience d'une candidate plus âgée est complètement évacuée dans la comparaison avec un candidat plus jeune dont l'inexpérience est valorisée sous la forme du dynamisme:

„La commission devrait choisir entre une candidate féminine, qui a une bonne partie de sa carrière derrière elle, et un jeune homme très prometteur qui a encore ses meilleures années devant lui.“

Disponibilité

L'indisponibilité géographique et temporelle présumée semble être un élément décisif pour la mise à l'écart de certaines candidatures féminines. Or, c'est un critère qui ne semble être pertinent que dans l'étude des dossiers féminins. Il est très peu présent dans le cas des dossiers masculins, qu'ils aient ou non cette disponibilité. La question de la disponibilité ne semble se poser que pour les candidates et, la plupart du temps, elle reste au niveau de la spéculation:

„La commission a spéculé sur l'engagement qu'elle montrerait pour notre [faculté] ainsi que son intérêt véritable de venir à Lausanne, à y rester et à s'y investir totalement, mais elle ne disposait pas vraiment des bases nécessaires pour se former une opinion solide et définitive.“

La potentialité de devenir mère, et de devoir donc s'occuper d'autre chose que de la production scientifique, plane sur les femmes comme une méfiance constante sur leur valeur de scientifiques. *„La maternité potentielle pose plus de problèmes que la maternité réelle“* (Beaufaÿs et Kraiss, 2005:60). Vues sous cet angle, les ambitions professionnelles féminines ne font pas le poids face à une „vraie vocation féminine“, le dévouement à la sphère privée, très distante des valeurs scientifiques.

Expérience pédagogique

Critère ambigu, l'enseignement est associé à une certaine sociabilité, et est ainsi chargé de valeurs „féminines“. Il est le seul critère bien reconnu lors de l'appréciation des dossiers féminins. Mais quand ce critère est mobilisé, nous nous apercevons qu'il ne revêt pas les mêmes définitions selon les candidatures en question. Plusieurs éléments sont cités pour apprécier l'expérience pédagogique d'un-e candidat-e: Le temps consacré aux travaux des étudiant-e-s, une rhétorique irréprochable, la bonne structuration des idées, le nombre d'années passées dans un poste d'enseignement, le taux de participation au cours.

Selon la définition choisie, l'appréciation semble être différente en fonction du schéma de genre. La disponibilité envers les étudiant-e-s est souvent citée dans l'évaluation des dossiers féminins. Si elle est nettement reconnue dans le cas des femmes, en accord avec les stéréotypes de genre, elle est dévalorisée face à d'autres critères et tournée en défaut lorsqu'une candidate est comparée à d'autres candidats qui ne peuvent pas se vanter de la même expérience pédagogique: le temps consacré à l'enseignement empêcherait la candidate de se donner corps et âme à la recherche scientifique.

Maîtrise de la langue

Ce critère mouvant peut être mobilisé pour justifier la mise à l'écart d'un-e candidat-e; dans ce cas, il gagne une importance fondamentale dans les rapports. Cependant, il semble être un critère secondaire quand le candidat qui a été de toute façon choisi pour le poste, selon d'autres critères, ne parle pas le français. On retient des hommes qui ne parlent pas le français en même temps qu'on déplore la faible maîtrise de cette langue par une femme. C'est même le cas pour des postes concernant des enseignements en anglais. La mise à l'écart de la candidate est faite au nom d'une présumée impossibilité d'intégration dans la faculté.

Réseau/lien avec la cité

La question du réseau est également celle de la visibilité d'un-e chercheur-euse à l'intérieur du groupe des scientifiques. Cette visibilité est difficile à cerner et son appréciation est, évidemment, liée au groupe qui compose la commission de nomination. Ce qui ressort très fortement des rapports, c'est le „manque de rayonnement“ des

candidates. L'idée de rayonnement est fortement utilisée pour décrire la volonté des facultés de s'imposer dans le milieu scientifique international. Il faut briller et faire briller l'université.

Se pose le problème de la subjectivité, c'est-à-dire de la non-reconnaissance des liens tissés avec d'autres groupes scientifiques par les femmes, ainsi que de l'impact du travail d'une chercheuse sur le milieu de la recherche scientifique.

Le premier facteur qu'on relève à la lecture des rapports est l'importance accordée aux lettres de recommandation. Tout réside dans la reconnaissance de la valeur scientifique des signataires de ces lettres. Nous assistons, là aussi, au phénomène de minimisation/maximisation. Les rapporteurs citent systématiquement les lettres de recommandation du candidat choisi pour le poste et l'importance que les signataires de celles-ci ont eu dans la recherche scientifique, mais minimisent les références des candidates.

La deuxième remarque concerne les liens tissés en dehors du milieu universitaire. Il n'est pas rare que les activités professionnelles non académiques des candidat-e-s soient citées. Les rapports parlent dans ces cas de lien bénéfique entre l'université et la cité. Cependant, elles ne semblent revêtir un certain intérêt que dans le cas des candidats masculins.

Publications

L'analyse des rapports des commissions de nomination ne permet pas de confirmer l'affirmation selon laquelle les femmes publient moins. Dans les rapports, une opinion est exprimée, celle du rapporteur de la commission, sur la qualité et le nombre de publications de chaque candidat-e. Il est alors difficile d'en juger de façon objective, sans connaître de façon détaillée chaque dossier. Cependant, nous pouvons affirmer que l'appréciation de la qualité du dossier de publications d'un-e candidat-e est imprégnée des stéréotypes masculins, ce qui a pour conséquence la dévalorisation des travaux scientifiques faits par des femmes. Il s'agit de la minimisation de la qualité des dossiers féminins par la non-reconnaissance de la qualité des publications d'une candidate. À ce propos, j'ai pu repérer deux procédés intéressants.

Tout d'abord, la question de la vulgarisation et du public à qui sont destinées les publications: La différenciation entre „être un bon vulgarisateur“ et „écrire des ouvrages destinés au grand public“ se fait sur la base des stéréotypes de genre. Vulgarisation au féminin correspond à une perte de qualité scientifique. À l'opposé, pour les candidats, la vulgarisation est valorisée comme moyen de toucher le grand public, de rendre connus les travaux effectués à l'université, de la faire ainsi briller. Comparez l'appréciation de deux candidat-e-s, un homme et une femme, dans un même rapport:

„Les publications de la candidate sont, pour l'essentiel consacrées à des textes de vulgarisation de très bonne qualité, mais qui ne peuvent pas représenter un fondement adéquat pour un poste professoral.“

„Excellent vulgarisateur, le candidat peut faire valoir un important corpus de publications.“

Une autre façon de minimiser la qualité des publications est de déplorer le choix de traiter d'un seul domaine de recherche. Entre être expert-e d'un domaine qui permet à l'université de faire de la recherche de pointe et rester enfermé-e dans un domaine sans être producteur/trice de nouveaux concepts, la limite reste floue. La figure de l'expert est, en effet, très proche de celle du chercheur dévoué, figure qui ne semble pas se décliner au féminin. Les femmes „collaborent“ avec d'autres auteur-e-s mieux placés, tandis que les hommes „développent“ des concepts et méthodes innovants.

Le domaine de recherche

À de nombreuses occasions, les rapports mentionnent la possibilité d'intégrer le domaine de recherche d'un-e candidat-e dans les unités présentes dans l'université. Deux arguments sont alors évoqués: la redondance et la complémentarité.

Le profil du poste ne spécifie que rarement les attentes quant à la recherche qui s'effectue déjà dans la faculté et à l'adaptation de la personne nommée à celle-ci. Les rapports font peu mention des attentes de la faculté, restant

très succincts et se limitant à dire que la personne „ne convient pas aux attentes exprimées dans le profil du poste mis au concours“.

La question primordiale est la reconnaissance d'un domaine de recherche comme étant important pour construire l'excellence de l'université. Voici comment un rapporteur commente la complémentarité de deux candidat-e-s, un homme et une femme, aux recherches effectuées dans le cadre de sa faculté :

„Le domaine d'expertise de ce candidat est celui de [...], domaine susceptible de compléter utilement les compétences déjà présentes sur la place lausannoise.“

„Le domaine d'expertise de la candidate est [...], ainsi que [...]. À noter que ces domaines sont déjà abordés localement.“

Le domaine d'expertise d'un candidat masculin est souvent valorisé, car il est en accord avec ce qui se fait déjà dans la faculté. Si la même chose peut être dite du domaine de recherche d'une candidate, il est rarement exprimé de manière positive.

Le meilleur candidat ou le candidat idéal?

La caractéristique principale des procédures de nomination réside dans la logique de recrutement qui consiste à trouver le ou la meilleur-e candidat-e au poste mis au concours et, si possible, que celui-ci ou celle-ci soit la meilleure personne capable de l'occuper actuellement parmi tout le groupe des scientifiques, „*plutôt que celui qui, au regard de la règle, y a droit*“ (Pigeyre et Valette, 2004:181). Ceci peut paraître logique et évident, puisque l'objectif visé est l'excellence de l'offre d'enseignement et de recherche de l'université. Toutefois, il faut souligner les implications de cette logique en termes d'application d'une politique visant l'égalité entre femmes et hommes à l'Université.

Vu la pertinence du schéma de genre dans la construction de la figure sociale du „chercheur scientifique“ et du modèle de carrière que cette figure implique, nous pouvons affirmer que le candidat idéal a toujours été, et continue à être, un homme. Comment appliquer dès lors la règle de préférence „à dossier égal, la priorité va au dossier féminin“?

L'analyse des rapports des commissions de nomination nous permet d'avancer une nouvelle clé de compréhension de l'inégalité à l'université: la reconnaissance de la figure de chercheuse. Figure omniprésente dans les rapports, „le chercheur scientifique“ idéalisé est le fruit de la prégnance de la domination masculine dans le monde universitaire. „La chercheuse“, elle, semble être absente des représentations collectives.

Références

Beaufaÿs, Sandra et Kraiss, Beate (2005). Femmes dans les carrières scientifiques: les mécanismes cachés du pouvoir. *Travail, genre et sociétés*, 14, 49-68.

Dafflon Nouvelle, Anne (2006). Identification des obstacles institutionnels aux carrières académiques féminines. Rapport de recherche. Commission de l'égalité de la faculté des sciences économiques et sociales, Université de Genève.

Löwy, Ilana (2006). L'emprise du genre. Masculinité, féminité, inégalité. Paris: La dispute/SNEDIT.

Marry, Catherine et Jonas, Irène (2005). Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes. *Travail, genre et sociétés*, 14, 69-88.

Pigeyre, Frédérique et Valette, Annick (2004). Les carrières des femmes à l'université. Les palmes de verre du cocotier. *Revue française de gestion*, vol 30, n° 151, 173-189.

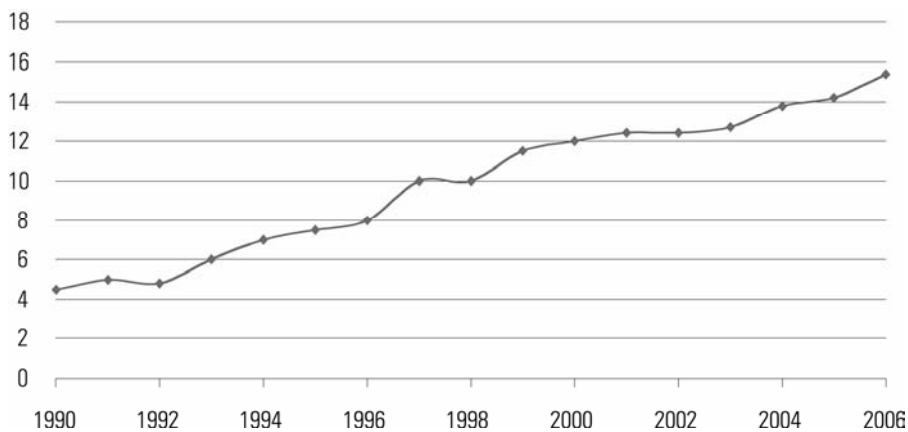
Berufungsverfahren konkret: Erfahrungen an einzelnen Universitäten

„Wir brauchen mehr Professorinnen!“ Sechs neue Förderungsmassnahmen in Genf

Peter M. Suter

Ähnlich wie an anderen Hochschulen der Schweiz, ist die Anzahl der Professorinnen an der Universität Genf auf einem zu tiefen Niveau. Zwar hat ihr prozentualer Anteil an der Professorenschaft in den Jahren 1995 bis 2001 von 5 auf gut 12 Prozent stetig zugenommen, er blieb dann aber bis 2003 auf diesem Niveau stehen.

Abb. 1: Frauenanteil bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren, Universität Genf



Diese Stagnation veranlasste die „Délégation de l’Egalité“ des Rektorates zu Beginn des Jahres 2005, sechs spezifische, neue Massnahmen zur Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses zu erarbeiten. Das Rektorat akzeptierte die neuen Regelungen und setzte sie in den Arbeiten der Struktur- und Nominationskommissionen durch. Die Unterstützung durch die Leiterin des kantonalen Gleichstellungsbüros war ebenfalls vorbehaltlos. Der für das Erziehungsdepartement verantwortliche Regierungsrat stellte sich anfänglich voll und ganz hinter diese Massnahmen – 2005 war ein Wahljahr – ein Jahr später war die Begeisterung allerdings gewichen.

Es ist das Ziel der neuen Massnahmen, die Rahmenbedingungen für die akademische Karriere von Frauen durch verbesserte Information, Motivation, Unterstützung und Berufsplanung zu fördern. Die Verantwortung zur Durchsetzung liegt auf verschiedenen Ebenen, einschliesslich bei den direkt betroffenen Kollegen, Kolleginnen, Fakultäten sowie bei der Universitätsleitung und den politischen Instanzen.

Während des akademischen Jahres 2005/2006, d.h. nach der Einführung der neuen Massnahmen, stieg der Frauenanteil bei Neuberufungen von vorher unter 20 Prozent auf neu 31 Prozent (gemäss SUK, Erhebung der Berufungen der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren). Die sechs Massnahmen werden im Folgenden kurz vorgestellt.

1 Schaffung der Funktion „Assistenzprofessorin/Assistenzprofessor“ (Tenure track)

Diese Personalkategorie bei den Professuren besteht in den allermeisten europäischen und nordamerikanischen Universitäten, nicht aber in Genf. Die Bedeutung dieser ersten Sprosse der Leiter zu Professuren ist für die Frauenkarrieren deshalb wichtig, weil zum einen heute in den meisten Fachbereichen noch immer weniger Anwärtinnen als Anwärter für Ordinarien-Stellen vorhanden sind, zum anderen aber eine genügende Anzahl Frauen im Mittelbau für eine Assistenz-Professur bereit und auch geeignet ist. Zudem ist die Distanz zwischen Mittelbaupositionen und Ordinariat in Bezug auf berufliche Erfahrungen und Bekanntheit häufig zu gross, sowohl für

Frauen als auch für Männer. Die Assistenzprofessur erlaubt die Überbrückung dieser Distanz sowie eine Förderung viel versprechender Karrieren in einer frühen Phase.

Um das Ziel schon vor der zeitaufwändigen Änderung des Universitätsgesetzes zu erreichen, haben wir die Benutzung des Titels „Professeur adjoint suppléant“ vorgeschlagen, wie er für Förderungsprofessuren des Nationalfonds heute schon in Genf verwendet wird. Dies wurde jedoch vom Erziehungsdepartement abgelehnt.

→ *Verantwortlich: Erziehungsdepartement, Universität*

2 Prozeduren für eine gezielte Suche nach Kandidatinnen für Professorenstellen und eine bessere Motivierung der Fakultäten und Fachrichtungen

Das zu langsame Vorankommen in Sachen Frauenförderung veranlasste die Gleichstellungskommission dazu, starke Zeichen zu setzen. Das Ziel der folgenden Vorschläge war es, eine sukzessive Erhöhung des Frauenanteils einzuleiten und dazu potenzielle Kandidatinnen zu suchen und zu unterstützen.

Vorschlag **2a**): Das Ziel für die kommenden Ernennungen wurde mit einem Frauenanteil von 25 Prozent in jeder Fakultät definiert. Dies darf keinesfalls mit einer obligatorischen Quote verwechselt werden – es handelt sich lediglich um eine anzustrebende Zielgrösse. Kann dieses Ziel nicht erreicht werden, so müssen konkrete Schritte für die Ernennung einer Professorin (dann meist in einem anderen Gebiet) vorgeschlagen werden. Sollte dies nicht möglich sein, muss die Fakultät das Fehlen weiblicher Nachwuchskräfte begründen. Es versteht sich, dass die allererste Bedingung für die Nominationen immer die hohe fachliche und wissenschaftliche Kompetenz bleiben muss. Die Massnahme 2a) muss als „Benchmark“ verstanden werden, der erlaubt, die Situation regelmässig zu evaluieren.

Vorschlag **2b**): Für jede Nachfolgediskussion identifiziert die Fachrichtung (Departement, Institut etc.) mögliche Kandidatinnen aus Genf sowie anderen Schweizer oder ausländischen Universitäten und analysiert die Prioritäten für die Zukunft. Diese Beurteilung muss im Strukturbericht eingeschlossen sein.

Vorschlag **2c**): Die Dekane bilden in allen Fakultäten Kommissionen für den weiblichen Nachwuchs; die Fakultätsvertretung der Gleichstellungskommission ist Mitglied dieser Kommission. Die Kommissionen haben die Aufgabe, motivierte Nachwuchskräfte mit einem akademischen Potenzial zu identifizieren und der Fakultät konkrete Vorschläge zu machen, wie die Karrieren dieser Personen unterstützt und gefördert werden könnten.

→ *Verantwortlich: Fakultäten und Rektorat*

3 Kriterien für die Nominationskommissionen

Die Gleichstellungskommission stellte 2004 eine Liste von Kriterien auf, die bei jeder Berufung beachtet werden müssen. Diese umfassen fachliche und soziale Kompetenzen sowie akademische Bildung und Leistungen.

Diese für eine gerechte Prozedur essentiellen Punkte erlaubten in der Folge deutliche Verbesserungen bei den Verfahren. Es bleiben aber immer noch zu grosse Unterschiede zwischen einzelnen Fakultäten betreffend deren Beachtung. Eine noch bessere Zusammenarbeit zwischen fakultären Kommissionen, Dekanen und der „Délégation de l'Egalité“ sowie eine strikte Anwendung der Kriterienliste müssen realisiert werden. Dabei ist die Mithilfe der Dekane und Dekaninnen bei der Überwachung der Kommissionsarbeit von grosser Bedeutung.

→ *Verantwortlich: Dekane und Délégation de l'Egalité*

4 Information, Motivation und Ausbildung des weiblichen Nachwuchses

Die frühe Erfassung und Motivation von potenziellen Kräften für den akademischen Nachwuchs ist heute nicht optimal. Eine bessere Information während des Studiums und der Doktoratszeit über Möglichkeiten und Bedingungen für eine Karriere in der universitären Lehre und Forschung ist notwendig. Entsprechende Massnahmen sollen sowohl für Frauen als auch für Männer offen sein. Es soll jedoch ein spezieller Akzent auf Frauenkarrieren gesetzt werden, z.B. durch Einbezug von weiblichen Rollenvorbildern aus der Universität.

Ab dem akademischen Jahr 2005/2006 wurde dazu ein Vortragszyklus eingeführt, in dem inter fakultär verschiedene Aspekte akademischer Karrieren beleuchtet werden. Folgende Themen werden dabei angesprochen:

- Eine akademische Karriere einschlagen? Weshalb?
- Wie erarbeite ich eine Identität als Forscher / als Forscherin ?
- Ziele von Forschungstätigkeiten
- Begeisterung für die Wissenschaft
- Kriterien guter Forschung
- Netzworkebildung
- Lebens- und Karriereplanung

Die erstmalige Durchführung des Vortragszyklus war ein Erfolg und stiess auf grosses Interesse bei Doktorandinnen, Doktoranden und Assistierenden; in den gut besuchten Veranstaltungen fanden wertvolle Diskussionen und ein anregender Erfahrungsaustausch statt. Dieses Jahr findet bereits ein zweiter Durchgang statt.

→ *Verantwortlich: Délégation de l'Egalité*

5 Evaluation und Zukunft des „Secteur pour les questions féminines“ an der Universität Genf

Im Hinblick auf die Pensionierung der Leiterin der Fachstelle Ende 2007 sollen Funktion und Organisation dieses wichtigen Bereichs analysiert und überdacht werden.

Eine Strukturkommission wird mit dieser Aufgabe betraut und wird sich auch mit dem Pflichtenheft, der Ausschreibung der Leitungsstelle sowie konkret mit der Stellenbesetzung beschäftigen.

Unbestritten scheint die direkte Anbindung an das Rektorat, d.h. an die Universitätsleitung. Mehr Diskussionen werden sicherlich der Umfang und die Reichweite des Kompetenzbereiches der künftigen Leitungsperson verursachen: Eine starke Position wird vom Rektorat insbesondere für die Berufungsgeschäfte gefordert; eine eher schwache Stellung wird von den Fakultäten angestrebt.

→ *Verantwortlich: Rektorat*

6 Namen und Identität der Forscherin – das Problem des Familiennamens

Gewisse administrative Zwänge an der Universität Genf erlauben normalerweise nicht, dass eine Frau ihren Namen resp. ihre „Identität“ als Wissenschaftlerin nach einer Heirat oder Scheidung beibehalten kann; dies bis hin zum E-Mail-Verkehr. Die entsprechenden Adaptationen im administrativen Bereich wurden an der Universität Genf eingeleitet. Interessant ist, dass die Umsetzung etwa zwei Jahre dauern wird (!).

→ *Verantwortlich: Administration der Universität*

Zusammenfassend wurden 2005 an der Universität Genf relativ unschweizerisch, d.h. rasch und „top down“, sechs neue Massnahmen zur Förderung der akademischen Karrieren von Frauen eingeführt. Einige davon können als „positive Diskriminierung“ verstanden werden. Die Reaktionen ausserhalb der Universität sowie des Mittelbaus der Institution waren fast ausschliesslich positiv, während sich ein Teil der Fakultäten in ihrer Autonomie eingeschränkt fühlte. Das grösste Verdienst dieser Initiative war sicherlich, dass das Bewusstsein bezüglich der Problematik erhöht sowie die Diskussion von Lösungsansätzen angeregt wurde.

Es wird sich zeigen, welche mittel- und langfristigen Effekte sich einstellen werden, und es wäre zu wünschen, dass die eingeführten Massnahmen das nächste Rektorat überleben werden.

Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmassnahme auf dem Prüfstand

Sibylle Drack

Einleitung

Seit 1995 hat die Universität Bern die Gleichstellung von Frauen und Männern rechtlich geregelt.²¹ Neben anderen gleichstellungsrelevanten Zielen strebt sie ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter auf allen universitären Stufen an. Im Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Universität ihre Gleichstellungsziele und -massnahmen explizit formuliert.

Eine wichtige Massnahme zur Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur sind die Zielvorgaben der Fakultäten. Ferner sollen rechtliche Vorgaben für Ernennungsverfahren sowie die Mitwirkung einer Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungskommissionen die Chancengleichheit gewährleisten.

Heute, gut zehn Jahre später, stehen diese Massnahmen auf dem Prüfstand. Anlass dazu gibt u.a. die Tatsache, dass die Anzahl Ernennungsgeschäfte an der Universität Bern in den letzten fünf Jahren stark zugenommen hat und die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern aufgrund ihrer personellen Ressourcen ihr Mitwirkungsrecht nicht vollumfänglich wahrnehmen kann.

Die Gewährleistung von Chancengleichheit ist ein wesentlicher Teil eines fairen und transparenten Ernennungsverfahrens und nicht zuletzt ein bedeutendes Qualitätsmerkmal universitärer Personalpolitik. Im vorliegenden Beitrag werden deshalb diese verschiedenen Massnahmen vorgestellt und kritisch beleuchtet. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Mitwirkung einer Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungskommissionen gelegt. Die Vor- und Nachteile der direkten Mitwirkung werden aufgezeigt und deren Wirksamkeit einer Einschätzung unterzogen. Schliesslich werden Alternativen diskutiert und es wird geprüft, wie diese Massnahmen im Rahmen des universitären Qualitätsmanagements stärker verankert werden könnten.

Zielvorgaben

Im Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern ist vorgesehen, dass die Fakultäten Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in den universitären Bereichen definieren, in denen Frauen untervertreten sind.²² Die Zielvorgaben entsprechen einer Absichtserklärung, welche die vermehrte Berücksichtigung von Frauen, insbesondere bei der Besetzung von Professuren, zum Inhalt hat. Da die Fakultäten die Zielvorgaben selbst festlegen, können sie den jeweils konkreten Umständen angepasst werden. Eine erste Evaluation der Zielvorgaben zeigt eine positive Entwicklung auf.²³ Ein Nachteil ist jedoch, dass den Fakultäten die nötigen Personalstatistiken für die laufende Überprüfung ihrer Fortschritte nicht direkt zur Verfügung stehen. Ebenfalls problematisch ist die Tatsache, dass die gesamtuniversitäre Kommission für die Gleichstellung, der die Fakultäten über die Erreichung ihrer Zielvorgaben Bericht erstatten, über keine Sanktionsmöglichkeiten verfügt, falls diese nicht erfüllt werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass im Zuge eines verbesserten Qualitätssicherungssystems der Universität Bern die benötigten Personalstatistiken besser zugänglich und Evaluationen folglich einfacher sein werden. Mit der geplanten Integrierung der Zielvorgaben in die Leistungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten und der Universitätsleitung werden diese ausserdem mehr Gewicht und grössere Verbindlichkeit erhalten.

²¹ Vgl. Art. 12 Universitätsgesetz vom 5. September 1996, Art. 35 und 36 Universitätsstatut vom 17. Dezember 1997, Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern vom 14. Dezember 1994.

²² Vgl. Art. 5 Reglement für die Gleichstellung.

²³ Im Bericht der Abteilung für die Gleichstellung 1995-2000, erschienen im Oktober 2001, wird eine erste Bilanz über die Wirksamkeit dieser Massnahme gezogen.

Vorgaben für Ernennungsverfahren

Im Folgenden werden die einzelnen Bestimmungen, die sich direkt auf das Ernennungsverfahren beziehen, kurz erläutert.²⁴ Ihre Anwendung ist grundsätzlich unbestritten, die Kenntnis darüber innerhalb der Ernennungskommissionen jedoch nicht immer gewährleistet.

Bei der Zusammensetzung einer Ernennungskommission ist auf eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter zu achten. Zumindest sollte eine stimmberechtigte Frau Einsitz in die Kommission haben.²⁵ Je kleiner der Anteil von Professorinnen in einer Fakultät ist, desto schwieriger gestaltet sich die Umsetzung dieser Vorgabe in der Praxis. Derzeit sind es zwei von insgesamt acht Fakultäten, bei denen es vorkommt, dass ein reines Männergremium ein Ernennungsgeschäft behandelt.

Die nachdrückliche Aufforderung an Frauen, sich auf ein Stelleninserat zu bewerben, hat sich inzwischen als Standard durchgesetzt.²⁶ Hingegen ist es eher die Ausnahme, dass qualifizierte Kandidatinnen gezielt angeworben werden.²⁷

In denjenigen Fachbereichen, in welchen Frauen untervertreten sind – zurzeit sind in allen Fakultäten Professorinnen noch eine Minderheit –, werden möglichst viele qualifizierte Kandidatinnen, die sich auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben, zum Vorstellungsgespräch und zum Probenvortrag eingeladen.²⁸ Diese Vorgabe betrifft eine meist kritische Phase des Auswahlverfahrens und bedarf häufig der Ausführungen und des Nachdrucks der in der Kommission mitarbeitenden Gleichstellungsbeauftragten.

Bei gleichwertiger Qualifikation einer Kandidatin und eines Kandidaten wird die Präferenzregel angewandt, das heisst, Frauen werden bevorzugt angestellt, solange sie auf der betreffenden Stufe untervertreten sind.²⁹ Die Präferenzregel ist grundsätzlich ein sehr wirksames Instrument. Aber sie wird – wie die vorangehende Bestimmung – im Verfahren häufig erst auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten zur Anwendung gebracht. Diese muss sich dabei auf die Beurteilung der Fachvertreterinnen und Fachvertreter stützen und kann betreffend der fachlichen Qualifikation der Kandidierenden nur eine vergleichende Einschätzung vornehmen. Platziert die Kommission auf ihrem Listenvorschlag – entgegen der Präferenzregel – einen Kandidaten und eine Kandidatin *ex aequo*, gibt die nächste Instanz der Kandidatin automatisch den Vorrang.

Mitwirkung einer Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren

Die Universität Bern war 1996 die erste und lange Zeit die einzige Schweizer Universität, welche die Mitwirkung einer Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren vorsieht. Sie kennt zwei unterschiedliche Modelle der Mitwirkung, die im Reglement für die Gleichstellung festgelegt sind: In der Medizinischen Fakultät wird jeweils in Absprache mit der Abteilung für die Gleichstellung eine fakultätsangehörige Person als Gleichstellungsbeauftragte in die Ernennungskommission delegiert. Sie ist ein stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission und kann, wenn sie anderer Meinung ist als die Kommission, einen Mitbericht verfassen. In allen anderen Fakultäten nimmt eine Vertreterin der Abteilung für die Gleichstellung als Beobachterin ohne Stimmrecht Einsitz in der Ernennungskommission, wo sie auf die Wahrung der Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber achtet. Überdies verfasst sie zu jedem Geschäft einen Mitbericht, der zusammen mit dem Berufungsantrag der Kommission an die Ernennungsbehörde geht.³⁰

²⁴ Das Verfahren der Ernennung ist in der Universitätsverordnung vom 27. Mai 1998, Art. 14 und Art. 60 bis 71 geregelt. Besondere Bestimmungen zu Gleichstellung und Chancengleichheit sind im Reglement für die Gleichstellung festgehalten.

²⁵ Vgl. Art. 10 Abs. 1 Reglement für die Gleichstellung.

²⁶ Vgl. Art. 7 Abs. 1 Reglement für die Gleichstellung.

²⁷ Vgl. Art. 10 Abs. 2 Reglement für die Gleichstellung.

²⁸ Vgl. Art. 8 Abs. 1 Reglement für die Gleichstellung.

²⁹ Vgl. Art. 8 Abs. 2 Reglement für die Gleichstellung.

³⁰ Vgl. Art. 9, Art. 10 und Art. 11 Reglement für die Gleichstellung.

Nachfolgend wird näher auf das Modell eingegangen, in dem eine Vertreterin der Abteilung für die Gleichstellung in den Ernennungsgeschäften mitarbeitet, und die damit gemachten Erfahrungen werden kurz vorgestellt. Die Mitwirkung in der Ernennungskommission wird von der Abteilungsleiterin bzw. einer Mitarbeiterin der Abteilung für die Gleichstellung wahrgenommen, die an den Kommissionssitzungen, den Probevorträgen und Vorstellungsgesprächen teilnimmt und Gleichstellungsanliegen in den einzelnen Phasen des Ernennungsgeschäftes gezielt einbringt. Da die oben erwähnten Vorgaben nicht in der Universitätsverordnung, sondern im Reglement für die Gleichstellung festgehalten sind, gilt es, diese in Erinnerung zu rufen, wenn sie in der Kommission nicht genügend berücksichtigt werden. Ausserdem achtet die Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass keine direkte oder indirekte Diskriminierung stattfindet. Die drei folgenden Beispiele illustrieren die heiklen Aspekte der Selektion, von denen erfahrungsgemäss überwiegend Kandidatinnen betroffen sind.

→ *Gleichbleibende Auswahlkriterien*

Transparenz und Gewichtung der Auswahlkriterien sind sehr unterschiedlich und hängen stark von den Kommissionsvorsitzenden, der Fakultätskultur und der Zusammensetzung der Kommission ab. Häufig ändern sich die Auswahlkriterien im Verlauf des Verfahrens aufgrund unterschiedlicher Interessen von Kommissionsmitgliedern und der eingegangenen Bewerbungen oder sie werden neu gewichtet. Obwohl beispielsweise die Lehre zunehmend an Bedeutung gewinnt, tritt diese als Kriterium in der Phase der Beurteilung der Schriften häufig in den Hintergrund. Selbst dann, wenn die Lehre im Zusammenhang mit dem Probevortrag wieder ins Zentrum rückt, hat diese Verschiebung allenfalls bereits dazu geführt, dass gerade Frauen, die sich oft stärker im Lehrbetrieb engagieren, frühzeitig aus dem Verfahren ausgeschieden sind. Ausschlaggebend ist deshalb, dass Veränderungen bei den Auswahlkriterien begründet werden und sich nicht einseitig negativ für die Kandidatinnen auswirken, sondern alle Kandidierenden gleichermaßen betreffen.

→ *Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensläufe*

Karrieren von Frauen verlaufen nachweislich weniger linear als jene von Männern. So wirken sich Familienpflichten meist unterschiedlich auf die berufliche Laufbahn von Männern und Frauen aus. Bei der Beurteilung der Publikationsrate und der Forschungstätigkeit gilt es deshalb, Mutterschaft und Kinderbetreuungspflichten zu berücksichtigen. Das bedeutet konkret, dass davon ausgegangen werden muss, dass eine Wissenschaftlerin mit Betreuungspflichten drei bis fünf Jahre weniger Forschungstätigkeit aufweisen kann als diejenigen Kandidierenden ohne Betreuungspflichten. Ihre Publikationsrate kann deshalb mit der eines um drei bis fünf Jahre jüngeren männlichen Kollegen ohne Betreuungspflichten verglichen werden.

→ *Problematik der Gewichtung von Vernetzung und Bekanntheitsgrad als Leistungsausweis*

Frauen sind erfahrungsgemäss nicht in gleicher Weise in wissenschaftliche Netzwerke integriert wie Männer und sie tendieren dazu, ihre wissenschaftliche Leistung schlechter zu verkaufen.³¹ Dies führt auch dazu, dass viele Wissenschaftlerinnen im universitären Umfeld – und nicht zuletzt den Kommissionsmitgliedern – häufig weniger bekannt sind als ihre Kollegen. Gerade deswegen ist es wichtig, dass die persönlichen oder beruflichen Beziehungen der Kommissionsmitglieder zu den Kandidierenden offen gelegt werden und die Kommission die eingegangenen Schriften auf die zuvor festgelegten Auswahlkriterien hin beurteilt.

Nach Abschluss der Kommissionsarbeit erstellt die Gleichstellungsbeauftragte einen Mitbericht. Darin wird der Verlauf des Ernennungsverfahrens aus Sicht der Gleichstellung dargestellt und kommentiert. Für jede Phase des Verfahrens wird die Entwicklung des Frauenanteils aufgezeigt. Ausserdem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte zum Vorschlag der Kommission Stellung. Der Mitbericht, der zuhanden der Fakultät, der Universitätsleitung und des Regierungsrats geht, bildet einen wichtigen Bestandteil im Mitwirkungsmodell der Universität Bern.

³¹ Vgl. Ergebnisse der Studie „Chancenungleichheit im Wissenschaftssystem: wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen“ von Regula Julia Leemann, Chur/Zürich, 2002.

Beurteilung der direkten Mitwirkung

Die direkte Mitwirkung einer Vertreterin der Abteilung für die Gleichstellung in Ernennungskommissionen hat diverse Vorteile: Weil die Gleichstellungsbeauftragte nicht Mitglied einer Fakultät ist, setzt sie sich keinen Interessenkonflikten aus; vielmehr zeichnet sich ihre Arbeit durch eine hohe Unabhängigkeit aus. Durch die Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten erhält das Gleichstellungsanliegen im Verfahren grundsätzlich eine stärkere Gewichtung. Darüber hinaus informiert sie die Kommissionsmitglieder über die Zielvorgaben der Fakultäten, über die rechtlich verbindlichen Vorgaben der Universität Bern sowie über die wichtigsten gleichstellungsrelevanten Aspekte bei der Besetzung eines Lehrstuhls. Und bei kritischen Verfahrensschritten kann sie unmittelbar auf die Gefahr der indirekten und unbewussten Diskriminierung hinweisen. Der Mitbericht der Gleichstellungsbeauftragten macht Frauen in Ernennungsverfahren sichtbar, und da er auch von der obersten Instanz des Wahlverfahrens bei der Beurteilung des Wahlvorschlags einbezogen wird, kann er sowohl den Wahlvorschlag als auch die Platzierung der Kandidierenden auf der Liste beeinflussen.

Bei der direkten Mitwirkung einer Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungskommissionen lassen sich auch einige problematische Punkte ausmachen: So kommt der Vertreterin der Abteilung für die Gleichstellung innerhalb der Ernennungskommission ein Sonderstatus zu. Sie ist häufig das einzige fakultätsfremde Kommissionsmitglied und dadurch von wichtigen, auch inoffiziellen Informationskanälen ausgeschlossen. Sie hat kein Stimmrecht und gehört als Frau in aller Regel einer Kommissionsminderheit an. Und obwohl ihre Mitarbeit inzwischen auf breite Akzeptanz stösst, wird die Gleichstellungsbeauftragte von der Kommission nicht selten als Exotin oder – im schlechteren Fall – als Störfaktor wahrgenommen. Bei der Festlegung der fachlichen Kriterien für die Auswahl der Kandidierenden ist ihre Einflussnahme als fachfremde Person eingeschränkt. Diese werden meistens von einer kleinen Expertengruppe – die vorwiegend aus Männern besteht – definiert. Die Kriterien sind nicht immer transparent und für Fachfremde schwierig zu überprüfen. Bei der Anwendung der Präferenzregel, die bei gleichwertiger Qualifikation der Frau den Vorzug gibt, muss sich die Gleichstellungsbeauftragte auf das Urteil von Expertinnen und Experten sowie auf die externen Gutachten stützen. Und schliesslich besteht die Gefahr, dass Gleichstellungsanliegen nicht in erster Linie von der Kommission und der Fakultät vertreten, sondern an die Gleichstellungsbeauftragte delegiert werden.

Die unmittelbare Wirkung der Mitarbeit einer Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungskommissionen auf die Entwicklung des Frauenanteils auf Stufe Professuren ist schwierig zu messen. Die Universität Bern bewegt sich bezüglich der Anzahl Professorinnen im schweizerischen Mittel. Sicher ist jedoch, dass der Universität durch die Mitarbeit einer Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungskommissionen in zweierlei Hinsicht ein Mehrwert entsteht: Erstens gewährleistet die Mitwirkung einer unabhängigen Instanz, dass gleichstellungsrelevante Aspekte vermehrt sichtbar gemacht und die universitären Gleichstellungsmassnahmen verstärkt umgesetzt werden, was einerseits ein wichtiges Qualitätsmerkmal für Ernennungsverfahren an sich, darüber hinaus aber auch für die Personalpolitik der Universität insgesamt darstellt. Diese Bedeutung darf bei der Evaluation universitärer Prozesse und Verfahren nicht unterschätzt werden. Zweitens fliessen die Erkenntnisse, welche die Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer Arbeit in den Ernennungskommissionen gewinnen, unmittelbar in die universitäre Nachwuchsförderung für Frauen ein. Der Einblick in die unterschiedlichen Kulturen und Eigenheiten der Fakultäten und Fachbereiche bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung spezifischer Fördermassnahmen. Ausserdem können Wissenschaftlerinnen in Beratungen, Kursen und Mentoring-Programmen besser über karriererelevante Schritte und Selektionsverfahren informiert werden.³²

Alternativen und Perspektiven

Nach einer kritischen Beleuchtung der reglementierten Massnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit in Ernennungsverfahren an der Universität Bern lässt sich feststellen, dass nach wie vor vieles für eine Beibehaltung des Modells spricht, wonach eine Gleichstellungsbeauftragte direkt in Ernennungskommissionen mitarbeitet. Als Problem erweist sich die starke Zunahme der Ernennungsgeschäfte in den letzten Jahren. Bei gleichbleibenden personellen Ressourcen nimmt die Abteilung für die Gleichstellung ihr Mitwirkungsrecht in sieben

³² Im Rahmen des von der Universität Bern koordinierten Programms Mentoring Deutschschweiz werden diese Erfahrungen z.B. direkt an hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen weitergegeben: www.mentoring.unibe.ch

von acht Fakultäten wahr, was der Mitarbeit in bis zu zwanzig laufenden Verfahren pro Jahr entspricht. Gründe dafür sind der Generationenwechsel auf Stufe Professur, der bis ca. 2013 anhalten dürfte, sowie die Tatsache, dass erfreulicherweise immer mehr Frauen unter den Kandidierenden sind. Diese Entwicklung stellt somit für die Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Bern eine grosse Chance dar, die Bewältigung der Geschäfte bedeutet zugleich eine Herausforderung. Sie hat zur Folge, dass die Abteilung für die Gleichstellung zurzeit auf die Mitwirkung in Strukturkommissionen verzichten muss und bei der Besetzung von Assistenzprofessuren nur vereinzelt mitarbeiten kann. Ausserdem nimmt die Abteilung für die Gleichstellung nicht mehr in allen Berufungskommissionen bzw. nicht am gesamten Verfahren teil. Solche „Verzichtlösungen“ sind nicht unproblematisch, denn oft ist im Voraus nicht absehbar, wie sich ein Verfahren entwickeln wird. Überdies lässt sich feststellen, dass einer Gleichstellungsbeauftragten, die nur sporadisch an Kommissionssitzungen teilnimmt, von den Kommissionsmitgliedern nicht das gleiche Vertrauen und die gleiche Akzeptanz entgegengebracht werden, wie einem ständigen Kommissionsmitglied. Dazu ist grundsätzlich anzumerken, dass die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt an der Universität Bern gut akzeptiert ist und ihre Gleichstellungskompetenz anerkannt wird.

Um das Problem der zunehmenden Ernennungsgeschäfte zu entschärfen, wurden unter anderem das Modell der Medizinischen Fakultät der Universität Bern und jenes der Universität Luzern geprüft. Das Modell der Medizinischen Fakultät lässt sich jedoch nicht einfach auf die übrigen Fakultäten übertragen, da in dieser weitaus grössten Fakultät etwas andere Strukturen bestehen. So besitzt die Medizinische Fakultät als einzige eine eigene Gleichstellungskommission, die jeweils ein Fakultätsmitglied als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragten in die Ernennungskommissionen delegiert.

Eine Erweiterung des Kreises von Personen, die als Gleichstellungsbeauftragte mitwirken – z. B. durch Mitglieder der universitären Kommission für die Gleichstellung – ist nicht ohne weiteres realisierbar. Werden die Mitglieder der Kommission für die Gleichstellung fakultätsübergreifend eingesetzt, kann dies ihre Akzeptanz beeinträchtigen. Werden sie als Gleichstellungsbeauftragte in ihre eigene Fakultät delegiert, birgt dies wiederum die Gefahr von Interessenkonflikten. Im Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten zeigt sich deutlich, dass Veränderungen etablierter universitärer Strukturen als länger dauernde Prozesse zu verstehen sind. Kurz- und mittelfristig müssen im Dialog mit Universitätsleitung und Fakultäten Lösungen gefunden werden, wie die Chancengleichheit auch bei der wachsenden Zahl von Ernennungsgeschäften gewährleistet sein wird.

Als erste Massnahme wurde vor kurzem ein Leitfaden zur Gewährleistung der Chancengleichheit in Ernennungsverfahren erarbeitet. Mit diesem Leitfaden, der über die Universitätsleitung in die Ernennungskommissionen gelangt, sollen Gleichstellungsaspekte vermehrt in die Kommissionsarbeit einfließen.³³ Ebenfalls geprüft wird der Einsatz einer so genannten Checkliste, mit deren Hilfe die Kommissionsmitglieder gleichstellungsrelevante Angaben festhalten und über den Verlauf des Verfahrens in Bezug auf die Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber Auskunft geben können.

Mit diesen das bisherige Verfahren ergänzenden Massnahmen wird eine Standardisierung und Professionalisierung von Ernennungsverfahren angestrebt. Ferner wird die Verantwortung für ein faires und gleichstellungsgerechtes Ernennungsverfahren bei den einzelnen Kommissionsmitgliedern und auch stärker in den Fakultäten verortet – bei jener Instanz also, die sich im Rahmen der eingangs erwähnten Zielvorgaben und Leistungsvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur verpflichtet hat. Dadurch kann sich die Universität Bern schliesslich wichtige Grundlagen für ein wirksames und nachhaltiges Qualitätsmanagement in Ernennungsverfahren schaffen.

³³ Der Leitfaden „Chancengleichheit in Ernennungsverfahren“ kann von der Homepage der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern als PDF-Dokument heruntergeladen werden: www.gleichstellung.unibe.ch

Exzellente Professorinnen und Professoren an der Universität Luzern: Mit geschlechterbewussten Berufungsverfahren zum Erfolg

Michele Luminati

„Morgen in vierzehn Tagen frühstücke ich mit Leroy-Beaulieu, ohne den keine Neuwahl zustande kommt; ich hatte bei ihm bereits ein Wort über Sie fallenlassen [...] wie die Dinge liegen, braucht er die Unterstützung meiner Gruppe bei einer demnächst fälligen Wahl. [...] Ich werde ihm ganz offen sagen, welche freundschaftliche Bande uns vereinen und nicht verhehlen, dass ich im Fall einer Bewerbung von Ihrer Seite alle meine Freunde dahin bearbeiten würde, zu Ihren Gunsten zu stimmen, und er weiss, dass ich Freunde habe.“ (Marcel Proust, aus: Auf der Suche nach der verlorenen Zeit)

Auch fast ein Jahrhundert nach Marcel Proust gehören Berufungsgeschäfte immer noch zu den Arcana der akademischen Welt. Die junge Universität Luzern ist deshalb bemüht, die Berufungsverfahren nach Möglichkeit transparent und objektiv zu gestalten, unter anderem auch aus Gleichstellungsperspektive. Dies zeigt sich etwa in den vom Senat der Universität erlassenen „Zielsetzungen zur Erreichung von Chancengleichheit“ vom 12. September 2005. Die Realisierung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren gilt damit als ein Qualitätsmerkmal transparenter universitärer Personalpolitik. Sie dient der Vielfalt, der Innovation und dem partnerschaftlichen Forschen und Lehren und führt zur notwendigen Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Kader.

Die Umsetzung dieser Ziele kann auf zwei Ebenen geschehen: Einmal durch die Schaffung von entsprechenden Regelungen, andererseits durch die Etablierung einer neuen Berufungskultur. Auf Reglementstufe ist hauptsächlich das Berufungsreglement der Universität Luzern vom 10. April 2002 zu nennen (vgl. Anhang). § 4 Abs. 2 lit. b. schreibt zwingend die Mitwirkung einer oder eines Chancengleichheitsdelegierten in den Berufungskommissionen vor. Somit ist in Luzern gewährleistet, dass das gesamte Berufungsverfahren aus Gleichstellungsperspektive begleitet und begutachtet wird. Diese delegierte Person hat zwar kein Stimmrecht, ist aber zur Berichterstattung an den Senat verpflichtet und berechtigt. Es handelt sich dabei keineswegs um „kosmetische“ Berichte, sondern um entscheidungsrelevante Stellungnahmen.

Die Berücksichtigung der Gleichstellungsanliegen in allen Etappen einer Berufung wird überdies durch § 5 des Berufungsreglements gewährleistet. Zu den Kompetenzen der Berufungskommission gehören gemäss dieser Bestimmung auch die Formulierung der fachrelevanten Kriterien für die Professur und die Abfassung der Ausschreibung. Der oder die Chancengleichheitsdelegierte kann also bereits in dieser Phase auf die Ausgestaltung der Stelle und auf das Profil der Bewerberinnen und Bewerber Einfluss nehmen.³⁴

Die Bestimmung der Delegierten obliegt der universitären Gleichstellungskommission.³⁵ Anfänglich wurden sie aus den Reihen der Kommission selbst rekrutiert, was zu starker Belastung insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten führte. Nun sind wir dazu übergegangen, einen Delegiertenpool aus Professorinnen und Professoren zu bilden, aus dem die Gleichstellungskommission die Person für das einzelne Berufungsverfahren auswählt. Zum Pool gehören Luzerner Dozentinnen und Dozenten, die sich freiwillig zur Übernahme dieser Funktion bereit erklärt haben. Die auf dieser Basis entstandene Liste ist dann vom Senat approbiert worden. Erfreulicherweise haben auf Anhieb etwa 20 Prozent der gesamten Professorenschaft beider Geschlechter ihre Mitwirkung zugesichert.

Die Einrichtung des Pools dient nicht nur der Entlastung der Gleichstellungskommission, sondern primär der Sensibilisierung der Professorenschaft für die Gleichstellungsanliegen. Die Etablierung einer neuen Berufungskultur soll durch die Übernahme der Delegiertenfunktion und damit durch die persönliche Erfahrung gefördert werden. Begibt man sich in ein Berufungsverfahren nicht aus der gewohnten fachlichen Position, sondern als für die Chancengleichheit verantwortliche Person, so kommt es unweigerlich zu einer bewussteren Wahrnehmung

³⁴ Diese Bestimmung ist allerdings Ende 2006 abgeändert worden, so dass nun die Fakultätsversammlung für die Formulierung der Ausschreibung allein zuständig ist. Dadurch ist ein wesentlicher Schritt des Berufungsverfahrens der Kommission entzogen worden.

³⁵ Zu ihrer Zusammensetzung und Funktion vgl. § 25 des Statuts der Universität Luzern.

bestimmter, eben Chancen verzerrender Mechanismen. Im Idealfall wird sich diese Sensibilisierung auch auf weitere Berufungsverfahren auswirken.

Wir können allerdings nicht nur auf persönliche ‚Aha-Erlebnisse‘ bauen, sondern müssen aktiv die Tätigkeit der Delegierten unterstützen. Dies geschieht einerseits durch ein Schulungsangebot, andererseits durch die Erarbeitung von geeigneten Unterlagen. So haben wir im letzten Jahr mit grossem Erfolg einen ersten Workshop zum Thema Berufungsverfahren unter der Leitung von Frau Prof. Elisabeth Cheauré durchgeführt. In diesem Workshop wurden sowohl Erfahrungen ausgetauscht als auch Informationen und Tipps an die Delegierten abgegeben. Als schriftliche Grundlage diente hierzu die von unserer Fachstelle für Chancengleichheit erarbeitete Broschüre „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ (vgl. Anhang). Darin werden die einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens in Form einer Checkliste dargestellt. So macht die Broschüre beispielsweise auf die Bedeutung gezielter Ausschreibungen oder auf die Gefahr der unmerklichen Verschiebung der anfangs festgelegten Kriterien für die Besetzung der Professur aufmerksam.

Als weitere Unterlage hat unsere Fachstelle ein Formular zur zahlenmässigen Erfassung des Berufungsverfahrens erstellt (vgl. Anhang). Das Formular dient den Delegierten als Orientierungsraster und der Fachstelle zur Erarbeitung des Gleichstellungscontrollings. Zudem fliessen diese Ergebnisse in den jährlichen Gleichstellungsbericht ein. Dieses Formular ergänzt den Bericht, den die delegierte Person für den Senat verfasst.

Abschliessend möchte ich kurz noch auf einige Zahlen hinweisen, die den Erfolg der in Luzern eingeschlagenen Gleichstellungsstrategie dokumentieren sollen.³⁶ Der Anteil der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen an der Universität Luzern ist zwischen 2002 und 2006 von 14,3 Prozent auf 27,3 Prozent gestiegen und ist damit schweizweit der höchste. Im Vergleich dazu steigerte sich der Professorinnenanteil an der ETH Zürich von 4,9 auf 5,9 Prozent. Das Zitat von Proust paraphrasierend, könnte man sagen, dass in Luzern die Gleichstellungsanliegen gute Freunde haben. Die junge Universität hat keine Zeit verloren und strebt eine führende Position in Sachen Chancengleichheit an.

³⁶ Zahlen: SUK, Bundesprogramm Chancengleichheit, 2006.

Diskussion

Auf dem Weg zu exzellenten Berufungsverfahren: Erfahrungen und Perspektiven *Podiumsgespräch*

Moderation:

Prof. Dr. Elisabeth Cheauré, Freiburg im Breisgau

Diskussionsteilnehmende:

Prof. Dr. Martine Collart, Université de Genève

Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller, Prorektor Universität St. Gallen

Dr. Thomas Eichenberger, Präsidialstab ETH Zürich

Prof. Dr. Karénina Kollmar-Paulenz, Universität Bern

Prof. Dr. Gabriele Siegert, Universität Zürich

Prof. Dr. Hans Weder, Rektor Universität Zürich

Moderatorin: Ich freue mich sehr darüber, dass ich nach diesen anregenden Inputs des heutigen Tages die abschliessende Podiumsdiskussion leiten darf. Gern beginne ich mit der Vorstellung der Podiumsteilnehmenden: Herr Dr. Eichenberger aus dem Präsidialstab der ETH Zürich, Frau Kollegin Martine Collart, Biologin an der Universität Genf, Rektor Weder von der Universität Zürich, Frau Kollegin Kollmar-Paulenz, Religionswissenschaftlerin von der Universität Bern, Herr Kollege Ehrenzeller von der Universität St. Gallen, Jurist, und schliesslich Frau Kollegin Siegert, Publizistikwissenschaftlerin, ebenfalls von der Universität Zürich.

Mein Name ist Elisabeth Cheauré, ich komme von der Universität Freiburg (i. Br.), bin Slawistin mit einem Schwerpunkt in der Literatur- und Kulturwissenschaft und habe auch viele Jahre aktiv in der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik gearbeitet. Zurzeit bin ich als Dekanin der Philologischen Fakultät intensiv mit Berufungsverfahren betraut.

In den Themenkreisen, die wir ansprechen wollen, möchte ich mich von sehr allgemeinen Fragen in speziellere Themengebiete vorarbeiten. Der erste Problemkreis bewegt uns an den deutschen Universitäten zurzeit besonders. Es handelt sich um die Schlagworte: Elite – Bestenauslese – Exzellenz – Exzellenzinitiative – internationale Konkurrenzfähigkeit. Hierbei stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis die Gleichstellungsarbeit zu diesen Diskursen steht. Frau Drack hat zum Beispiel in ihrem Vortrag über ihre Erfahrungen an der Universität Bern die Gleichstellungsbeauftragten durchaus in die Nähe von Exotinnen bis hin zu einem Störfaktor gerückt. In welchem Verhältnis steht somit dieses intensive Sprechen von Exzellenz mit den Bemühungen, die wir unter Gleichstellungsarbeit gemeinhin verstehen?

Prof. Dr. G. Siegert: Im Vorfeld dieser Konferenz habe ich mir überlegt, was diese Begriffe miteinander zu tun haben könnten und musste in einem ersten Schritt feststellen, dass Exzellenz und Gleichstellungsarbeit ja völlig unabhängig voneinander sind. Sowohl in der Praxis, als auch heute an dieser Konferenz zeigte sich dann aber rasch, dass sie doch etwas miteinander zu tun haben, gerade aus den Fragestellungen heraus: „Welche sind die Besten? Was ist also Exzellenz?“ Dass es das Ziel aller Berufungsverfahren ist, exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu berufen, ist unumstritten. Wie aber misst man solche Exzellenz? Wir alle kennen die Problematik: In der einen Disziplin ist es der Impactfaktor, in der anderen Disziplin ist es die umfangreiche

Monografie, in der dritten Disziplin sind es die Beiträge in renommierten Sammelbänden. Die Definition von Exzellenz ist disziplinär unterschiedlich und es kommen Faktoren ins Spiel, die nicht so einfach messbar sind. In allen Bereichen, wo Qualitätsmessung schwierig ist – das ist nicht nur in der Wissenschaft so – greift man auf Ausweichstrategien zurück. Man wendet Indikatoren an, die greifbar sind. Solche Indikatoren können Netzwerke sein, auch Bekanntheit, Preise etc. Viele dieser Indikatoren liegen im informellen Bereich, weshalb es wichtig ist, diesen informellen Bereich neben dem formellen transparent zu machen.

Der zweite Punkt, der unter diesem Aspekt auch von Belang ist, betrifft die Frage, ob diejenigen wissenschaftlichen Felder, in denen viele Frauen tätig sind, an Reputation und Macht verlieren. Es gibt ja diese schöne Formulierung: „Wenn die Frauen kommen, geht die Macht.“ Man könnte aber auch andersherum fragen: „Kommen die Frauen erst, wenn die Macht schon weg ist?“ Hierbei gilt es erstens zu untersuchen, in welchen Disziplinen Frauen besonders in die Wissenschaft drängen und zweitens, ob ein Zusammenhang damit besteht, dass diese Disziplinen gesellschaftlich an Reputation verlieren. Natürlich ist das auch nur eine Behauptung, die erst einmal nachzuprüfen ist.

Ich möchte aber kurz noch einen dritten Punkt ansprechen, nämlich die strategische Komponente der ganzen Sache. Sowohl die Reputation eines Wissenschaftsbereichs als auch die Reputation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist ein wichtiger Faktor, der ja nicht wie ein Frühjahrssturm über uns kommt, sondern im sozialen Kontext entsteht. Das heisst, man hat auch Einflussmöglichkeiten darauf, ob und in welchem Umfang Reputation zustande kommt. Somit ist es wichtig, nicht nur *im* Job – wenn man auch die Wissenschaft als Job begreift –, sondern auch *am* Job zu arbeiten. Jeder Beruf hat eine strategische Komponente und mir fällt auf, dass besonders Frauen diese strategische Komponente vernachlässigen. Und gerade unter den Stichworten wie Elite, Exzellenz, Bestenauslese kommt für mich diese strategische Komponente ganz wesentlich ins Spiel.

Moderatorin: Die Frage der Reputation von Fachbereichen möchte ich zunächst Herrn Weder stellen. Sie haben eine Leitungs- und damit auch eine Entscheidungsfunktion inne. Wie sehen Sie die Möglichkeiten einer so renommierten Universität wie derjenigen in Zürich, hier gegenzusteuern, damit nicht einzelne Fachbereiche feminisiert werden und dadurch auch Gefahr laufen, marginalisiert zu werden?

Prof. Dr. H. Weder: Zunächst würde ich mich gerne zum Begriff der Feminisierung äussern. Diesbezüglich habe ich keine grossen Befürchtungen. Ich würde dies auch nicht von vornherein mit Machtverlust verbinden, das müsste man empirisch noch etwas genauer anschauen. An unserer Universität gibt es bestimmte Bereiche, in denen es einfacher ist, Professorinnen zu berufen. Das sind die Sozialwissenschaften, die Geisteswissenschaften, aber auch die Biologie. Es gibt andere Gebiete, in denen dies im Moment sehr schwierig ist, weil z.B. zu wenige Frauen kandidieren. Das ist bei uns in erster Linie bei der Medizin der Fall, wie auch bei den Naturwissenschaften, wo es generell etwas schwieriger ist.

Aber eine Massnahme, die wir ergreifen, ist die Erhebung der Verteilung der Geschlechter und die genaue Analyse der Berufungsverfahren allgemein. Ich über schaue jetzt bei uns etwa 250 Berufungen, die in der letzten Zeit gemacht worden sind. Dabei gibt es gewisse Resultate, die uns eher ermutigen, aber auch andere, die uns Kopfzerbrechen bereiten. Was machen wir z.B. mit der Informatik? Da gibt es keine einzige Frau. Was machen wir in bestimmten Bereichen der Wirtschaftswissenschaften? Ich sehe da eigentlich nur eine Möglichkeit: dass man konsequent und mit Methode Nachwuchsförderung betreibt. Es ist nicht von vornherein eine Sache von Seilschaften oder solchen Dingen.

Im Verhältnis zum Anteil an Kandidierenden werden etwa doppelt so viele Frauen zum so genannten „Vorsingen“ eingeladen. 2004 und 2005 lag bei uns der Frauenanteil bei den Neuberufungen jeweils bei 25 Prozent, und ich bin nicht sicher, ob man im Moment aufgrund der Lage der Kandidatinnen und Kandidaten weiter darüber hinauskommt. Ich möchte betonen, dass unsere Kommissionen sehr auf Bewerbungen von Frauen achten. Aber es gibt tatsächlich Bereiche, wo es äusserst wenige Bewerberinnen für eine Stelle gibt.

In diesen Fällen empfehlen wir auch das Headhunting, dabei geht es natürlich auch um die Frage nach den Besten. Mit Headhunting wollen wir die Besten erreichen. Das ist aber kein Widerspruch zur Chancengleichheit.

Moderatorin: Vielen Dank, zu den strukturellen Hemmnissen kommen wir hoffentlich noch. Herr Ehrenzeller hatte sich direkt dazu gemeldet.

Prof. Dr. B. Ehrenzeller: Auch in St. Gallen, wo wir vor allem im Bereich der Wirtschaftswissenschaften stark sind, liegt der Frauenanteil deutlich unter einem Drittel, nämlich bei 9 Prozent bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren, wobei er glücklicherweise bei den Doktorierenden stark steigt. Ich glaube, dass man wegkommen muss von der abwartenden Haltung: „Wer bewirbt sich?“ Man sollte aktiver suchen, wer überhaupt in Frage käme. Ob das auf dem Weg des Headhunting's erfolgen muss, ist eine andere Frage.

Ich möchte aber noch etwas sagen zur ursprünglichen Frage nach dem Verhältnis zwischen Chancengleichheit und Exzellenz. Wenn man rekapituliert, was heute gesagt worden ist, dann sind wir, glaube ich, noch sehr stark gefangen in der traditionellen Berufungspolitik. Es wird eine Stelle frei, z.B. infolge Emeritierung. Sie wird neu ausgeschrieben und dann sucht man und findet, wenn möglich, die beste Person – noch besser, wenn es eine Frau ist. Das ist sicher wichtig und wird wohl auch in den meisten Fällen so bleiben, aber wenn wir von Exzellenz reden, laufen heute noch ganz andere Prozesse ab, auch ausserhalb des einzelnen Lehrstuhls. Denn die Universitäten sind heute bemüht, eigene Profile zu entwickeln – gesamtuniversitär oder in bestimmten Fachbereichen. Auch eine Universität Zürich kann nicht überall hoch profiliert sein. Bei der Definition der Besten muss man sich also fragen, was die Universität wirklich will und plant. Wahrscheinlich werden künftig die Lehrstühle wesentlich stärker im Lichte dieser Profile, die man sich geben will, ausgeschrieben, was dazu führen wird, dass der ganze Selektionsprozess viel stärker Bestandteil der Steuerung durch die Universitätsorgane (Fakultät, Rektorat, Universitätsrat) wird. Das verändert den traditionellen Berufungsprozess.

Dr. T. Eichenberger: Ich denke, die ganze Exzellenzdiskussion ist eine philosophische Frage. Es wurde heute bereits angesprochen, wie variabel gewisse Bewertungskriterien letztlich sind, und wenn wir von Exzellenz sprechen, dann müssen wir uns auch fragen, ob wir diese Art von Wissenschaft, wie sie jetzt betrieben wird, diese Art von Selektionskriterien und die Opfer dieses halb-darwinistischen Vorganges wollen: Irgendjemand schafft es am Schluss an die Spitze. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Frage, die angesichts des Strebens nach Exzellenz leicht unterzugehen droht. Das sage ich ganz bewusst als jemand, der von einer Hochschule kommt, wo sehr international rekrutiert wird. Als technisch-naturwissenschaftliche Hochschule haben wir zudem das Glück, dass wir einen sehr homogenen Fächerkanon haben und demzufolge sich die Fragen, was in den einzelnen Fachbereichen als Bewertungskriterien letztlich ausschlaggebend ist, auf einen sehr engen Raum begrenzen. Das erleichtert sicherlich die Aufgabe, Spitzenvertreterinnen und -vertreter der Fachgebiete zu rekrutieren.

Prof. Dr. H. Weder: Ich weise zum einen darauf hin, dass die Universitäten in diesem Punkt, Exzellenzförderung, keine grosse Handlungsfreiheit haben, denn sie werden ständig selbst daran gemessen. Die politische Situation verlangt das und wir werden regelmässig danach gefragt, wie viele Leute wir unter den ein Prozent Meistzitierten der Welt bei uns haben. Zum anderen gibt es in jeder Wissenschaft objektivierbare Qualitätsmerkmale. Sie sind nicht immer in Datenbanken niedergelegt wie in den Naturwissenschaften oder technischen Wissenschaften, aber jede Kommission liest ja Schriften, jede Kommission muss argumentieren. Und diese Argumentation ist bis zu einem gewissen Grad objektivierbar. Wenn sie einen Aufsatz lesen, erkennen sie die Qualität sofort.

Moderatorin: Genau dieser Punkt, ob diese Objektivierbarkeit tatsächlich gegeben ist, wurde heute Morgen ziemlich oft in Frage gestellt. Bitte, Frau von Salis aus dem Publikum.

Prof. Dr. Katharina von Salis (Präsidentin Lenkungsausschuss, Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten): Man weiss inzwischen, dass die besten Abiture von Frauen gemacht werden, auch die besten Diplome und Doktorate. Aber werden denn irgendwann zwischen dem Doktorat und der Professur die Frauen zu

dumm, um Professorinnen zu werden? Das scheint die Wahrnehmung zu sein, was Exzellenz ist und was eben nicht – dass es eben nicht das Gleiche ist. Bei Prüfungen bis zum Doktorat ist sie noch messbar, aber was nachher kommt...

Prof. Dr. H. Weder: Das ist einfach nicht wahr! In den vergangenen zwei Jahren hatten wir bei den Neuberufungen jeweils einen Frauenanteil von 25 Prozent. Das stimmt gar nicht.

Prof. Dr. K. von Salis: Aber 40 Prozent der Doktorierenden sind Frauen.

Moderatorin: Man könnte das jetzt als eines der letzten grossen Rätsel der Menschheit abtun, wie es zu diesem Bruch kommt. Aber man könnte die Frage auch ganz konkret stellen: Wie kommt es eigentlich, dass trotz massiver Programme mit entsprechendem Mitteleinsatz, wie z.B. beim Bundesprogramm Chancengleichheit, die Zahlen bei weitem noch nicht befriedigend sind? Wenn wir also davon ausgehen, dass es nicht eine biologische Sache ist – und dagegen sprechen Argumente wie diejenigen von Frau von Salis –, könnte doch sein, dass wir hier strukturelle Hindernisse benennen und identifizieren und dass wir vor allem darüber reflektieren müssten, um konkrete Verbesserungsmöglichkeiten zu finden. Worin also bestehen diese strukturellen Hindernisse, die uns trotz der Pläne und Massnahmen immer noch viel zu langsam vorankommen lassen?

Prof. Dr. M. Collart: It's true that we have been injecting a lot of money into these programs to improve the representation of women in professorial positions. We've been working at the institutional level, trying to make sure all the procedures used to hire women and to hire professors give equal chances to men and women, and that the rights of a woman are the same as the rights of a man. We have also been injecting money into initiatives like childcare and it's still insufficient. But we haven't really addressed how society – the way it is – creates the unequal pool of students that come to the university. What I mean is this: we were speaking about the "school-leaving certificate" (Abitur; CH: Matura), where the women are very good. There is no reason to think that women become stupid between the ages of eighteen and forty. In fact, it may be that the way the society is run makes the minds of the young women students entering university different from the minds of the young men that enter university. I've been working not only in the "Delegation for equality" thus participating in nomination committees at the University of Geneva, but also as a mentor. So I've been talking to young women at all stages, and what strikes me very strongly is that long before any concrete problem has arisen – they don't have children, they don't even have partners – they are already completely inhibited by what's awaiting ahead of them. And so I think we have to think about the structure of society, which is inhibiting women when they start university. They don't jump on the trampoline at the beginning in the same way as men do when they start, because the idea of what is going to happen to them – even though it might never happen (children might never come) – is already inhibiting them. Maybe we have to start to inject money in motivation programs or in courses where we can show them different ways of life, positive ways of life and ways of life that are different from the image they have received from society. Of course, we have to change society but that is going to happen too slowly. So what we can do before that happens is to show young women examples of different ways of life, which are positive and desirable. Maybe we should show them alternatives to the typical life in Switzerland, which is not the best way to go through life. We should really work on young people, not only on women but also on young men who are chosen as partners. What we should think about is injecting money into training and into the discussion of lifestyles at university.

Moderatorin: Vielen Dank, ich denke, Ihre Aussagen decken sich auch mit Erkenntnissen, die man zumindest in der deutschen Situation herausgearbeitet hat, und zwar, dass es für Frauen eigentlich egal ist, ob sie Kinder haben oder nicht. Der Verzicht auf Kinder – ich bezeichne das immer als Weiblichkeitsopfer – hilft also auch nicht. Die „gläserne Decke“ gibt es trotzdem. Es sind andere Strukturen, die man hier berücksichtigen muss. Mich würde noch ein weiterer Aspekt interessieren. Wir haben in unserer Runde zwei Professorinnen, die aus Deutschland berufen wurden. Warum kommen eigentlich so viele Professorinnen, die berufen werden, aus dem

Ausland? Was ist mit dem eigenen Nachwuchs in der Schweiz? Deutschland importiert sehr viel aus Österreich, Österreich importiert aus Deutschland, die Schweiz importiert aus Deutschland. Da scheint es ein strukturelles Misstrauen gegen den eigenen Nachwuchs zu geben. Frau Siegert, warum ist das so?

Prof. Dr. G. Siegert: Ich kann ihnen dazu leider auch keine Antwort geben. Es ist einfach meine Beobachtung an verschiedenen Schweizer Universitäten, dass vor allem Frauen, die berufen werden, aus dem Ausland kommen. So könnte man die These aufstellen, dass vielleicht bestimmte Rollenbilder in der Schweiz noch stärker greifen. Aber woran genau es liegt, da habe ich ihnen keine Erklärung.

Dr. T. Eichenberger: Die Frage ist einfach, ob diese Förderprogramme mit diesen Förderungsprofessuren nicht auch teilweise kontraproduktiv sind. Die Daten legen das zumindest nahe. Mein Hintergrund ist der einer technisch-naturwissenschaftlichen Hochschule, wo die Idealkarriere in hohem Mass von Mobilität abhängt, und da muss man sich schon fragen, ob es sinnvoll ist, die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Stufe der Assistenz oder auch Oberassistenz an eine Universität zu binden. Wir haben nur zehn in der Schweiz, wir haben keinen grossen Markt. Also stellt man sich schnell einmal die Frage, wo die denn hingehen, wenn die Stellen befristet sind. Ist es denn wirklich sinnvoll, dass wir Personen weiter behalten, die aufgrund dieser Programme, so gut sie gemeint sind, in ihrer Mobilität behindert werden?

Prof. Dr. H. Weder: Ich glaube, sie haben eine sehr wichtige Erklärung gegeben. Ich würde einfach Wert darauf legen, dass man das Nationalitätsargument nicht mit dem Gleichstellungsargument verbindet. Wir sind an der Universität Zürich stolz darauf, dass wir die Hälfte aller Professorinnen und Professoren aus dem Ausland haben. Das ist für uns ein Qualitätsmerkmal. Ich denke, in Deutschland, Holland und in Skandinavien hat die Frauenförderung früher angefangen und ist effizienter verlaufen. Ich weiss jetzt nicht genau, wo die Ursachen bei uns liegen, aber ich glaube, man kann es damit erklären, dass es effektiv sehr wenig Schweizer Professorinnen gibt.

Prof. Dr. K. Kollmar-Paulenz: Ich sehe das Problem von zweierlei Seiten. Einerseits von der Schulausbildung hier in der Schweiz. Es werden ja nicht so viele Maturandinnen und Maturanden produziert, und hierbei sind es nicht immer die Besten, die die Matur bestehen, sondern vielleicht diejenigen, die am angepassten sind. Mir scheint auch, dass die Rollenzuschreibung in der Deutschschweiz, also die Rollenzuschreibung einer Frau, wesentlich pointierter ist als in Deutschland. Ich erinnere mich an eine Episode mit der Lehrerin meines älteren Sohnes, die eine Schülerin beiseite genommen und gefragt hat: „Warum willst du denn auf die Mittelschule, du bekommst doch sowieso Kinder?“ Die Frau, die das gesagt hat, war 36 Jahre alt. Ich merke es auch an meinen Studierenden, den Studentinnen vor allen Dingen, wenn ich sie auf ihre akademische Laufbahn anspreche, dass dieses Bild immer noch sehr stark in den Köpfen der Frauen ist: entweder Karriere oder Kinder. Auch in der Öffentlichkeit wird immer wieder die Rabenmutter thematisiert, die Mutter, die ihr Kind unbetreut oder fremdbetreuen lässt. Das sind gesellschaftliche Problembereiche, die sich auch in der Wissenschaft manifestieren.

Publikumsfrage: Ich habe mitbekommen, dass die jetzige Professorinnen-Generation wenige bis keine Kinder mehr hat. Wird es in Zukunft nur noch viele Kinder geben von Familien, die weniger gute Ausbildungschancen hatten und/oder von auswärts gekommen sind?

Prof. Dr. H. Weder: Ja, in der Schweiz ist gerade kürzlich eine Untersuchung herausgekommen, in der aufgezeigt wurde, dass Akademikerinnen im Durchschnitt bedeutend weniger Kinder haben als Nichtakademikerinnen. Das ist ein echtes Problem. Die Fremdbetreuung ist eine Frage der Gesellschaft, aber es ist auch eine Frage der eigenen Einstellung zum Kinderhaben.

Moderatorin: Ich möchte jetzt noch konkret auf die Berufungsverfahren zu sprechen kommen. Es sind heute sehr viele Vorschläge gemacht worden, auch aus der Erfahrung von Evaluationen, was verbessert werden müsste. Es sind viele Dinge gesagt worden, von denen man eigentlich schon seit Jahren weiss. Woran es bei Berufungsverfahren krankt, ist also im Grunde bekannt: Es mangelt an der universitären Alltagspraxis und dabei vor allem an der Umsetzung von speziellen Frauen fördernden, gleichstellungsrelevanten Verfahren, um eben die Zahlen wirklich signifikant zu erhöhen. Die Frage, die sich hier immer wieder stellt, ist die Frage nach einer Quote. Haben wir jetzt nicht zwanzig, fünfundzwanzig Jahre Bemühung hinter uns und letztlich angesichts der Mittel doch nicht so berauschende Ergebnisse? Wäre nicht die Quote doch eine Lösung? Die Universität Genf ist hier ja schon vorgeprescht. Frau Kollmar-Paulenz, was halten Sie von einer Quote?

Prof. Dr. K. Kollmar-Paulenz: Wenn ich das dritte Mal in einer Woche in Kommissionen sitze, wo ich die einzige Frau bin, dann wünsche ich mir eine Quote. Aber die Frage nach der Quote ist eigentlich perfide. Denn sie ist mit dem Thema Exzellenz sehr eng verbunden. Die Vorstellung, eine Quotenfrau zu sein, ist der Schreck aller Nachwuchswissenschaftlerinnen. Als Quotenfrau irgendwo eingeladen zu sein, damit man die Liste der Eingeladenen noch ein bisschen aufpeppt, ist ein unschöner Gedanke. Ich will noch einmal festhalten, dass Exzellenz und Elite, diese schönen Worte, keine unschuldigen, gender-neutralen Worte sind. Exzellenz ist noch immer männlich gedacht. Um es mal etwas provokativ auszudrücken, ist die Gleichberechtigung doch erst erlangt, wenn genau so viele mittelmässige Frauen berufen werden wie mittelmässige Männer zurzeit auf Professuren sitzen.

Aber das Problem mit der Quote ist, dass wir tatsächlich nicht den weiblichen Nachwuchs haben, der sich meldet, um solch eine Quote umzusetzen. Aus diesen Gründen würde ich die Quote eher ablehnen. Aber worum wir nicht herkommen, sind Zielvorgaben, die inzwischen so gut wie jede Universität hat. Zielvorgaben, die den Fakultäten nichts vorschreiben, aber im Einzelnen mit den Fakultäten ausgearbeitet werden und die besagen, so und so viel Prozent Frauen sollten idealerweise berufen werden. Wenn diese Zielvorgaben fehlen, weil die Ressourcen in jeder Fakultät anders sind, ist es tatsächlich so, dass sich das statistisch in der Nichtberufung von Frauen niederschlägt. Was ich heute Vormittag gelernt habe ist, dass Kommissionen, die die Zielvorgaben bei einer günstigen Ausgangssituation – viele Frauenbewerbungen – nicht einhalten, in einen Rechtfertigungsdruck geraten. Wenn wir angesichts eines hohen Frauenanteils bei den Bewerbungen die Zielvorgaben so offensichtlich verfehlen, dann müssen wir über die Bücher gehen und dann muss Druck gemacht werden: Warum habt ihr keine Frauen eingeladen oder warum sind keine Frauen auf die Liste gekommen? Ich denke, ohne diesen Druck bewegt sich alles viel zu langsam, weil auch gesellschaftliche Faktoren eine grosse Rolle spielen.

Moderatorin: Frau Kollmar-Paulenz, Sie haben angesprochen, dass die Situation in Kommissionen, die Vertretung von Frauen in Kommissionen, natürlich den statistischen Zahlen entspricht. Auf der anderen Seite haben wir heute Morgen die Forderung von Frau Henne-Bruns gehört, die für 50 Prozent Frauen in den Berufungskommissionen eintritt und zwar unabhängig vom Status. Diese Forderung hat aber eine gravierende Kehrseite. Angesichts der Zahlen, die wir haben, würde das bedeuten, dass die wenigen Frauen, die da sind, eingedeckt werden mit Verwaltungsaufgaben und Selbstverwaltungsprozeduren, was bedeutet, dass die Arbeitsbelastung von Frauen in diesem Bereich so gross wird, dass sie ihre eigentliche wissenschaftliche Aufgabenstellung gar nicht mehr wahrnehmen können. Mir hat die Lösung der Universität Genf sehr imponiert, die hier offensichtlich finanzielle Mittel einsetzt, um diesbezüglich eine Kompensation zu schaffen. Welche Möglichkeiten sehen Sie, um diesen impliziten Widerspruch aufzulösen, ausser der Möglichkeit, die die Uni Genf jetzt vorgegeben hat, die vielleicht aber nicht für alle Hochschulen zu realisieren ist, es sei denn, sie würde ein neuer Baustein eines neuen Programms? Das wäre sicherlich eines der interessantesten und wichtigsten Ergebnisse des heutigen Tages.

Prof. Dr. K. Kollmar-Paulenz: Es ist ein grosses Problem, dass Frauen sozusagen abonniert werden in der universitären Selbstverwaltung, sich aber auch in der Forschung häufig mit Frauenfragen beschäftigen müssen. Das bindet einfach Kräfte ein, die woanders für die Forschung nutzbringender einzusetzen wären. Die Idee, Kommissionen paritätisch zu besetzen, klingt wunderschön auf dem Papier, scheitert in der Realität aber am Status der Mitglieder. Wir müssten dann Assistierende nehmen, wir müssten den oberen Mittelbau nehmen, die alle in

diese Kommissionen gehen, damit wir überhaupt ein ausgewogenes Verhältnis haben, denn die reale Besetzung einer Kommission zurzeit besteht, wenn es hoch kommt, aus 20 Prozent Frauen. Diese Frauen werden vom Status her aber nicht gleich betrachtet. Denn Frauen- und Männerbilder sind nun mal in unseren Köpfen drin. Daran könnten und müssten wir wirklich etwas ändern. Die Überbelastung der Frauen in diesem Bereich wird sicherlich bleiben. Denn wenn wir uns zurückziehen und sagen, wir haben schon genug zu tun mit Wissenschaft, Forschung und der Präsenz in der Lehre, und können uns nicht auch noch in solchen Kommissionen engagieren, wird sich noch langsamer etwas ändern. Faktisch sehe ich keinen anderen Ausweg, als dass wir Frauen aufgrund unserer geringen Anzahl tatsächlich überproportional in den Kommissionen mitarbeiten. Alles andere wäre ein schlechtes Zeichen.

Prof. Dr. G. Siegert: Ich würde dem sehr heftig widersprechen. Ich möchte nicht in einer Kommission sitzen müssen, um Frauenanliegen zu vertreten. Nicht, weil ich das nicht gerne machen würde, sondern weil ich finde, dass dies ein Anliegen aller Mitglieder, die in solch einer Kommission sitzen, sein muss. Vor allem auch der Männer. Ich bin tatsächlich schon in Kommissionen gesessen, wo ich überhaupt nie irgendwas sagen musste, weil die männlichen Kollegen das Gleichstellungsargument bereits massiv in die Diskussion eingebracht und es auch durchgesetzt haben. So etwas wünschte ich mir eigentlich. Ich finde es fatal, wenn die wenigen Professorinnen mit der Kommissionsarbeit überlastet werden, auch noch die Verantwortung dafür aufgebürdet bekommen, dass nicht mehr Frauen berufen werden, weil ja nur Frauen dieses Gleichstellungsargument vertreten könnten. Nein, das Gleichstellungsargument können alle vertreten und müssen alle vertreten! Wir sind dann gut dran, wenn wir sagen können, dass das Gleichstellungsanliegen bei der Kommissionsarbeit berücksichtigt wird, egal wie die Kommission besetzt ist. Ich weiss, dass das ein bisschen utopisch und vielleicht auch ein bisschen naiv klingt, aber das wäre zumindest mein Wunsch.

Prof. Dr. B. Ehrenzeller: Meiner Ansicht nach sollten diese Kommissionen nicht zwingend paritätisch besetzt sein, denn es entspricht nicht meiner Erfahrung, dass Frauenvertreterinnen besonders die Frauenanliegen fördern. Diese schauen genau gleich auf die Publikationsliste und bringen auch nicht völlig andere Argumente. Es braucht einen Kulturwandel, der alle erfasst.

Prof. Dr. K. Kollmar-Paulenz: Vermutlich wurde ich missverstanden. Vielleicht darf ich das konkretisieren. Ich habe nicht gemeint, dass Frauen in Kommissionen einsitzen, um Frauenanliegen zu vertreten, das muss ich ganz klar sagen, sondern dass Frauen einfach viel mehr angefragt werden, z.B. in der Akademie der Wissenschaften usw. Und wenn wir da unsere Mitarbeit verweigern, wird es problematisch, das habe ich gemeint. Sonst bin ich mit Ihnen absolut gleicher Meinung.

Moderatorin: Herr Eichenberger, Sie betreuen ja viele Berufungsverfahren administrativ. Die Problematik der Netzwerkbildung von Frauen in Berufungskommissionen und über Berufungskommissionen hinaus ist bereits erwähnt worden. Es besteht die Forderung, dass Frauen sich vernetzen sollen, das „Old Boys Network“ nachahmen sollen. Die empirische Erfahrung aber ist eine andere. Gerade Frauen in Berufungskommissionen, die nicht als Frauenbeauftragte drinnen sind, vertreten zum Teil durchaus männliche Wertvorstellungen und Klischees – zum Teil stärker als die Männer selbst –, um nicht in den Verdacht der Frauenförderung oder gar des Feminismus zu geraten und sich damit sozusagen selbst in eine Ecke zu stellen, die wiederum fachfremd ist.

Dr. T. Eichenberger: Ich möchte generell etwas zum Networking sagen. Die Erfahrungen an der ETH Zürich zeigen, dass über 50 Prozent der permanenten Professuren nicht mit Personen besetzt werden, die sich beworben haben, sondern mit Leuten, die im Sinne einer aktiven Suche im Laufe der Kommissionsarbeit in die Diskussion eingebracht wurden. Das bedeutet, dass – wenn man eine akademische Karriere angehen möchte – der systematische Aufbau eines Netzwerkes absolut essenziell ist. Und das fängt bereits auf der Diplomstufe an. Es ist besonders wichtig für Frauen, dass sie dieses Netzwerk pflegen, dass über Mentoring-Programme an den Universitäten Foren geschaffen werden – und zwar auf jeder Stufe, bis hin zur Stufe Assistenzprofessur, von wo

der Schritt auf eine permanente Professur geschafft werden sollte. Das Ziel der Netzwerke ist es, dass, wenn mal in zehn Jahren irgendwo eine Professur ausgeschrieben wird, die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Kollegin oder dem Kollegen vielleicht einen E-Mail-Hinweis bekommen: Schau, da ist eine offene Professur, bewirb dich! Oder noch besser natürlich, wenn eine Frau den Status von Harvard oder wo auch immer erreicht hat, die Kommission aktiv auf diese Frau zukommen kann, weil sie eben bekannt ist, weil sie in einem Netzwerk, über das die meisten Männer fast automatisch verfügen, integriert ist. Dieses Networking ist sehr zentral. In diesem Sinne setze ich auch gewisse Hoffnungen in das Bachelor-Master-System. Gerade auf Masterstufe ist es wichtig, dass wir die Studierenden, Männer wie Frauen, frühzeitig mit geeigneten Mentoring-Programmen unterstützen, damit ihnen die Fehler, die man auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere machen kann, nicht unterlaufen.

Moderatorin: Wir haben jetzt die Ebene gewechselt und sind jetzt schon bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen angekommen, die sich auf eine Karriere vorbereiten, oder die sich vielleicht überhaupt erst mit der Möglichkeit einer solchen Karriere beschäftigen.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist ja nicht nur eine strukturelle oder eine administrative, sondern sie ist auch immer ganz konkret mit der Beratung von einzelnen Nachwuchskräften verbunden, insbesondere natürlich von Frauen. Herr Ehrenzeller, wenn Sie jetzt in die Rolle eines Beraters für so eine junge, begabte Frau schlüpfen müssten, was würden Sie ihr raten, was sie unbedingt tun oder unbedingt vermeiden sollte, wenn sie als Karriereziel die Universitätsprofessorin vor sich sieht?

Prof. Dr. B. Ehrenzeller: Es ist schwer zu sagen, was ich wirklich empfehlen würde. Ich glaube, es gibt zwei Phasen. Zum einen ist es wichtig, dass man ihr rät, gerade in Sozial- und Geisteswissenschaften dafür zu sorgen, dass sie in Teams hineinkommt, wo eine akademische Diskursatmosphäre herrscht. Dass sie lernt, sich zu präsentieren, sich geschickt zu verteidigen, etwas einzustecken, aber auch gezielt "zurückzuschlagen" usw. Das sind Grundfähigkeiten, die man lernen muss. Aber auch der Einbezug des Lehrstuhls und der Institutsleitung ist sehr wichtig. Das sind diese formalen Fähigkeiten, die emotionale Intelligenz, die Verquickung von Sachkompetenz und weiteren Fähigkeiten.

Wenn es aber konkret um ein Berufungsverfahren geht, würde ich als Erstes sagen, dass man sich nur bewerben soll, wenn man aufgrund der Ausschreibung wirklich auf diese Stelle passt. Wenn ich diesen Entscheid aber einmal getroffen habe, dann glaube ich, ist es sehr wichtig, dass man sich - zuerst einmal im Schriftlichen - gut darstellt. Wenn eine Stelle ausgeschrieben wird, bewerben sich dafür zum Teil gegen hundert Leute. Man muss realistisch sein, da fallen zwei bis drei Bundesordner mit Unterlagen an, die durchgelesen werden müssen. Ganz klar, dass man nach gewissen Kriterien vorgeht, und je besser Einleitungsbrief und Darstellung sind, desto eher überschreitet man die erste Selektionsrunde. Wenn man diese einmal überschritten hat, ist es sehr wichtig, wie man sich präsentiert, dass man pro-aktiv ist, dass man sich um das Umfeld kümmert und nicht einfach nur Vorträge hält und Fragen beantwortet, sondern selbst zeigt, dass man sich über den universitären Rahmen orientiert hat und dass man gewisse Vorstellungen davon hat, wie man diesen Lehrstuhl inhaltlich ausfüllen würde.

Moderatorin: Ich denke, dass da sicherlich auch besondere Vorbereitungsseminare gerade für Frauen unabdingbar sind. Ich würde gerne noch eine Abschlussfrage stellen, und zwar an Herrn Weder, weil sie politisch orientiert ist. Wir haben auf der einen Seite das hohe und zunehmend wachsende Gut der Autonomie der Universitäten. Auf der anderen Seite haben wir in gewissem Gegensatz dazu den gesellschaftspolitischen Anspruch, dass Grundgesetze und die Verfassung, in der die Gleichberechtigung der Geschlechter festgeschrieben ist, auch umgesetzt werden. Frau Henne-Bruns hat heute Morgen als eine ihrer Forderungen erhoben, dass die Ministerien viel stärker ihrer Aufsichtspflicht nachkommen müssten, um diese Gleichstellung auch wirklich in die Tat umzusetzen. Das kollidiert natürlich massiv mit dem Autonomieanspruch der Universität. Ich würde Sie deswegen gerne fragen: Wie sehen Sie dieses Spannungsverhältnis - auch unter den Schweizer Rahmenbedingungen - zwischen der Autonomie der Hochschulen und Universitäten einerseits und dem gesellschaftspolitisch gerechtfertigten und wichtigen Anspruch der Gleichstellungspolitik andererseits?

Prof. Dr. H. Weder: In Zürich haben wir einen Autonomiestatus und einen Universitätsrat und ich würde sagen, auch dieses System hat Nachteile. Aber es hat sehr viel mehr Vorteile als Nachteile. Wir haben uns an der Universität auf ein Gleichstellungsreglement geeinigt. Dieses Gleichstellungsreglement, das relativ fortschrittlich gewesen wäre, ist vom Universitätsrat, der mehrheitlich von Frauen besetzt ist, abgelehnt worden. Wir sind dann einen anderen Weg gegangen, zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Maurer, haben wir einen Verhaltenscodex „Gender Policy“ gemacht und implementieren diesen jetzt in die Führungsstrukturen.

Ich mache mich vielleicht etwas unbeliebt mit dieser Meinung, aber ich halte eine politische Überfremdung der Wissenschaft in jedem Falle für problematisch. In Anbetracht der neuhundertjährigen Geschichte der Universität ist es immer schlecht herausgekommen, wenn die Politik bestimmte Ziele an den Universitäten gesetzt hat. Denn dann geriet immer die Wissenschaft ins Hintertreffen, wofür es sehr viele Beispiele gibt. Ich würde mich gerne weiterhin an die Exzellenz halten und insbesondere versuchen, einen möglichst transparenten Diskurs darüber zu führen, was Exzellenz ist. Ich mache an meiner Universität die Beobachtung, dass immer diejenigen Leute Exzellenz thematisieren, die gar nicht exzellent sind. Das sind jetzt gar keine Frauen. Das ist ein Problem, das man einfach beobachtet. Ich gebe ja gerne zu, dass es ein Problem ist, wenn man Qualitätskriterien in den Vordergrund stellt. Aber dieses Problem kann man meines Erachtens nur argumentativ angehen. Argumentativ und möglichst transparent. Das versuchen wir jetzt, wir haben auch unser Berufungsverfahren in dieser Hinsicht angepasst. Wir haben ein Monitoring eingeführt, das von der Uni-Frauenstelle zusammen mit dem Prorektorat Geistes- und Sozialwissenschaften durchgeführt wird. Wir kochen mit Wasser, das ist wahr, aber wir kochen immerhin. Ich halte gar nichts von politischen Vorgaben in der Wissenschaft, ob diese nun die Frauenförderung oder sonst eine Förderung betreffen. Aber das ist vielleicht ein etwas altmodischer Standpunkt.

Moderatorin: Wir hoffen natürlich alle, dass Sie geniessbare Gerichte kochen, gerade auch im Hinblick auf die Gleichstellungspolitik. Ich will das auch gar nicht in Frage stellen, aber ich glaube schon, dass die Diskussionen des heutigen Tages gezeigt haben, dass Exzellenz und Objektivität eben keine geschlechtsneutralen und unschuldigen Begriffe sind. Und wenn man Exzellenz-Förderung auch - und besonders - als Frauenförderung versteht, dann werden wir meines Erachtens bestimmt keinen Widerspruch mehr haben.

Prof. Dr. H. Weder: Ich möchte noch generell etwas sagen. Mentoring ist eine wichtige Unterstützung. Aber was ich nicht so gut finde an diesem Mentoring ist, dass es dann wieder weibliche Netzwerke sind. In diesem Sinne würde ich mir wünschen, dass diese Netzwerke nicht geschlechtsspezifisch sind.

Moderatorin: Das wünschen wir uns auch für die Old Boys Networks, dass diese nicht geschlechtsspezifisch sind...

Prof. Dr. H. Weder: Ja, die gibt's ja gar nicht ... diese Old Boys Networks.

Moderatorin: Die gibt's ganz bestimmt!

Aus dem Publikum: Es heisst immer: Frauen, ihr müsst mehr Netzwerke schaffen! Frauen, ihr müsst strategischer werden! Etc. Dieser Aufforderungscharakter, der immer auf die defizitäre Situation der Frauen Bezug nimmt und die Strukturen aus dem Blickfeld verliert, ist neben der wissenschaftlichen Arbeit eine enorme zusätzliche Bürde für die Frauen. Dies gilt es, zu bedenken.

Moderatorin: Vielen Dank für diese Ergänzung. Leider müssen wir unser Gespräch an dieser Stelle aus Zeitgründen abbrechen. Mir bleibt nur, allen am Podiumsgespräch Beteiligten sehr herzlich zu danken für ihre Bereitschaft, hier zu diskutieren. Besten Dank!

Anhang

Kurzporträts

Lukas Baschung, lic. ès sci. pol., Observatoire Science, Politique et Société (OSPS), Université de Lausanne

En juillet 2005, Lukas Baschung (1980) obtient une licence ès sciences politiques de l'Université de Lausanne. Depuis décembre 2004 il travaille pour l'Observatoire Science, Politique et Société de l'Université de Lausanne, notamment sur deux projets européens dans le cadre du réseau européen d'excellence PRIME. En outre, il collabore à des mandats, dont l'évaluation du programme de „relève“ de la Confédération et le mandat du Conseil Suisse de la Science et de la Technologie qui s'intéresse à la question de la réorganisation des départements fédéraux dans le domaine FRI (Formation, Recherche et Innovation). Actuellement, il prépare sa thèse au sein du projet européen appelé „Steering of Universities (SUN)“. Elle porte sur la formation doctorale, en particulier en Suisse et en Norvège.

lukas.baschung@unil.ch

Carine Carvalho Arruda, lic. ès sci. soc., Université de Lausanne

Carine Carvalho Arruda (1982) est licenciée en sciences sociales depuis 2006. Le sujet de son mémoire de licence portait sur „Les prostituées brésiliennes dans le Canton de Vaud“. Elle a effectué un stage au Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne de septembre 2006 à février 2007. A cette occasion, elle a effectué la recherche „Rapporter l'égalité. Analyse des rapports des commissions de nomination des professeurs de l'Université de Lausanne“. Cette recherche fera l'objet d'une publication par le Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne en 2007.

carine.carvalhoarruda@unil.ch

Elisabeth Cheauré, Prof. Dr., Slavisches Seminar und Dekanat der Philologischen Fakultät, Universität Freiburg i. Br.

Elisabeth Cheauré (1954) studierte in Graz Germanistik und Slavistik, von 1975 bis 1976 auch an der Lomonosov-Universität in Moskau sowie in Leningrad. 1977 promovierte sie, anschliessend arbeitete sie zehn Jahre als wissenschaftliche Assistentin am Institut für Slavistik an der Universität Würzburg. 1986 erfolgte die Habilitation in Slavistik/Literaturwissenschaft und danach die Venia für das Fach Gender Studies. 1987 bis 1990 war Elisabeth Cheauré Heisenberg-Stipendiatin der DfG, seit 1990 ist sie Professorin für Slavische Philologie an der Universität Freiburg i.Br. Von 1997 bis 1999 war sie zudem Frauenbeauftragte der Universität und bis 2003 Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten an den Wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Baden-Württemberg. Elisabeth Cheauré hat das Zentrum für Anthropologie und Gender Studies an der Universität Freiburg mit begründet und daselbst den Studiengang „Gender Studies“ initiiert. Seit 2002 ist sie Dekanin der Philologischen Fakultät der Universität Freiburg i.Br. Elisabeth Cheauré ist verheiratet und Mutter von vier Kindern.

elisabeth.cheaure@slavistik.uni-freiburg.de

Martine Collart, Prof. Dr., Département Microbiologie et Médecine Moléculaire, CMU, Université de Genève

Après ses études à Genève à la Faculté de Médecine, Martine Collart (1963) a passé la période de post-doc à Boston (Harvard Medical School). A Genève elle est group leader depuis 1993, et Professeure adjointe dans le département de microbiologie et médecine moléculaire depuis 2004. Elle travaille aussi comme „Conseillère aux études de médecine, années précliniques“, comme Présidente pour la commission de la promotion académique de la femme à la faculté de médecine et elle est Membre de la délégation à l'égalité de l'Université de Genève. Elle a quatre enfants de l'âge de 8 à 20 ans et vit à Genève.

martine.collart@medecine.unige.ch

Sibylle Drack, Dr. phil., Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Universität Bern

Sibylle Drack (1965) studierte Anglistik und Soziologie an der Universität Bern. Von 1996 bis 2001 forschte und unterrichtete sie als Assistentin am Institut für Englische Sprachen und Literaturen, wo sie 2000 promovierte.

Seit 2000 ist sie für die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern tätig. Bis 2004 war sie für den Aufbau und die Durchführung des Programms Mentoring Deutschschweiz verantwortlich, ein Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Karriere. Seit Mai 2004 ist sie Abteilungsvorsteherin und vertritt Gleichstellungsanliegen u.a. in Ernennungskommissionen.

sibylle.drack@afg.unibe.ch

Bernhard Ehrenzeller, Prof. Dr., Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis (IRP-HSG), Universität St. Gallen

Bernhard Ehrenzeller wurde am 5. September 1953 in Metzerlen (SO) geboren und absolvierte seine Studien in Fribourg und Basel, gefolgt von Studienaufenthalten in Heidelberg, Cambridge (USA) und Lausanne (SIR). Die Promotion erfolgte 1984, die Habilitation 1993. Von 1980 bis 1986 arbeitete Bernhard Ehrenzeller als Juristischer Sekretär des Justiz-Departements des Kantons Solothurn und war von 1991 bis 1997 persönlicher Berater von Bundesrat Arnold Koller. Von 1994 bis 1999 war er zudem Mitglied des Stabes der Projektleitung „Verfassungsreform“ des EJPD. Seit 1997 ist er Ordinarius für Staats- und Verwaltungsrecht an der Universität St. Gallen, seit 1998 Direktor des Instituts für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis. Seit 2003 amtet Prof. Ehrenzeller als Prorektor der Universität St. Gallen.

bernhard.ehrenzeller@unisg.ch

Thomas Eichenberger, Dr. phil., Präsidialstab, ETH Zürich

Thomas Eichenberger (1959) absolvierte von 1980 bis 1986 ein Studium in Geschichte, Englischer und Neuer Deutscher Literatur an der Universität Zürich, das er 1988, nach einer Assistenz am Historischen Seminar der Universität Zürich und an der Forschungsstelle für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, mit einer Dissertation im Fachbereich Mittelalter abschloss. Seit 1989 ist er Mitglied des Stabes des Präsidenten der ETH Zürich, Anfang 2006 übernahm er die Leitung des Berufungsstabes. Seine hauptsächlichen Tätigkeiten in dieser Funktion umfassen:

- Betreuung von Berufungsverfahren, von der Professurenplanung über die Ausschreibung, die Organisation der Berufungskommissionen, die Führung der Verhandlungen bis zum Vorliegen einer unterschriftsbereiten Offerte durch den Präsidenten; Erstellung der Berufungsdossiers zuhanden der für die Ernennung der Professorinnen und Professoren zuständigen Oberbehörde, des ETH-Rates;
- Betreuung von Wiederernennungen und Beförderungen von Professorinnen und Professoren;
- Erarbeitung der Richtlinien zum Assistenzprofessuren-System an der ETH Zürich, Sekretär des ETH-weiten Tenure Committee, zuständig für das Dossier SNF-Förderungsprofessuren.

eichenberger@sl.ethz.ch

Christine Färber, Dr. rer. pol., Competence Consulting, Potsdam

Das Studium der Politikwissenschaften, Philosophie und Amerikanistik an den Universitäten Tübingen, Brown (Providence, RI, USA) und Mainz schloss Christine Färber (1964) mit der Promotion an der FU Berlin ab. Von 1991 bis 1999 war sie Frauenbeauftragte der FU Berlin und Bundessprecherin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Seit 1999 ist sie Inhaberin des Unternehmens Competence Consulting in Potsdam. Ihre Haupttätigkeiten sind: Durchführung von Berufungstrainings für Wissenschaftlerinnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Forschung und Beratung für Ministerien zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.

faerber@competence-consulting.de

Romain Felli, lic. es lettres, MA sci. Po, Institut d'études politiques et internationales (IEPI), Université de Lausanne

Romain Felli (1981) est licencié ès Lettres (UNIL) et titulaire d'un master en théorie politique (Sciences-Po, Paris). Il travaille depuis 2005 comme assistant-doctorant à la chaire d'histoire des idées politiques à l'Université de Lausanne (UNIL). Il est également chercheur associé à l'Observatoire Science Politique et Société (OSPS) de

l'UNIL. Dans ce cadre, il a collaboré à divers projets de recherche portant sur les politiques de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, il co-préside l'Association du Corps Intermédiaire et des Doctorant-e-s de l'UNIL (ACIDUL).

romain.felli@unil.ch

Doris Henne-Bruns, Prof. Dr., Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie, Universitätsklinikum Ulm

Doris Henne-Bruns (1954) schloss ihr Medizinstudium 1980 in ihrer Geburtsstadt Hamburg ab. Forschungsaufenthalte führten sie an die Universität Chicago, weitere wissenschaftliche und berufliche Tätigkeiten, inklusive ihre Habilitation im Fach Chirurgie, erfolgten in Hamburg und Kiel. Dort übernahm sie 1993 die Leitung des Transplantationszentrums und wurde 1994 auch zur Stellvertretenden Direktorin der Klinik für Allgemeine Chirurgie und Thoraxchirurgie an der Christian-Albrechts-Universität ernannt. Im Jahr 2000 wurde sie als erste Frau in der Bundesrepublik auf einen Lehrstuhl für Chirurgie berufen und ist seit 2001 Ärztliche Direktorin der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie am Universitätsklinikum in Ulm. Prof. Henne-Bruns ist Mutter eines zwölfjährigen Jungen und lebt in Ulm.

doris.henne-bruns@uniklinik-ulm.de

Karénina Kollmar-Paulenz, Prof. Dr., Institut für Religionswissenschaft, Universität Bern

Karénina Kollmar-Paulenz (1958) studierte Tibetologie, Mongolistik, Religionswissenschaft und Indologie in Bonn und New Delhi. Die Promotion erfolgte 1991, die Habilitation 1999 in Bonn. Nach zweijähriger Feldforschung unter Exiltibeterinnen und -tibetern in Nordindien lehrte Frau Kollmar-Paulenz in Bonn, Marburg und Moskau. Zurzeit ist Frau Kollmar-Paulenz ordentliche Professorin für Religionswissenschaft und Direktorin des Instituts für Religionswissenschaft der Universität Bern. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Religions- theorie, der Religions- und Kulturgeschichte der Mongolei und Tibets sowie in der europäischen Buddhismusrezeption. Frau Kollmar-Paulenz ist alleinerziehende Mutter zweier Söhne.

karenina.kollmar-paulenz@relwi.unibe.ch

Klaus Landfried, Prof. Dr., Heidelberg

Klaus Landfried (1941) studierte in Basel und Heidelberg Volkswirtschaft, Geschichte, Neuere Deutsche Literaturgeschichte, Öffentliches Recht und Politikwissenschaft. 1970 erfolgte die Promotion in Heidelberg; nach einem Forschungsaufenthalt in den USA wurde er 1974 zum Professor für Politikwissenschaft an die Universität Kaiserslautern berufen, wo er 1981 bis 1987 Vizepräsident und bis 1997 Präsident war. Von 1989 bis 1997 wirkte Klaus Landfried als Aufsichtsratsmitglied verschiedener Forschungsfirmen, bevor er 1997 zum Präsidenten der Deutschen Hochschulrektorenkonferenz gewählt wurde. Seit 2003 ist Klaus Landfried zudem Mitglied des Scientific Board der Volkswagen-AutoUni, seit 2004 Mitglied des wissenschaftlichen Beirats zum „Bildungsbericht“ von Bund und Ländern und des Auswahl-Ausschusses der EU-Kommission für ERASMUS-WORLD. Er arbeitet derzeit als Senior Advisor bei SUP-Consultants (Societät für Unternehmensplanung und Personalberatung) GmbH (Basel/Frankfurt).

k.landfried@web.de

Michele Luminati, Prof. Dr., Lucernauris - Institut für Juristische Grundlagen, Universität Luzern

Michele Luminati (1960) aus Poschiavo studierte Rechtswissenschaft an der Universität Zürich und promovierte 1995 mit einer Dissertation über Katastrophenbewältigung im Barockzeitalter am Beispiel des Erdbebens von Noto. Studien- und Forschungsaufenthalte führten ihn nach Italien und Spanien. 2000 erfolgte die Habilitation in Zürich mit einer Arbeit über die italienische Justiz in der Nachkriegszeit. Seit 2002 ist Michele Luminati an der Universität Luzern tätig, zunächst als Gebert-Ruef-Professor für Juristische Grundlagenfächer und Verantwortlicher für den Aufbau des Instituts für Juristische Grundlagen - lucernauris. Seit 2004 ist er Ordinarius für Rechtsgeschichte, Juristische Zeitgeschichte und Rechtstheorie an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Luzern. Er ist Mitherausgeber der Internet-Zeitschrift 'forum historiae iuris' und der Zeitschrift für Neuere Rechtsgeschichte, Präsident der Forschungskommission der Pro Grigioni Italiano und Vizepräsident der

Schweizerischen Greina Stiftung. Seit 2005 präsidiert er die Gleichstellungskommission der Universität Luzern.
michele.luminati@unilu.ch

Barbara Müller, lic. phil. I, Luzern

Barbara Müller (1960) absolvierte nach der Matura in Wettingen zunächst eine Ausbildung zur Primarlehrerin und unterrichtete von 1982 bis 1986 im Kanton Obwalden. Später studierte sie an der Universität Zürich Erziehungswissenschaft, Öffentliches Recht und Sozial- und Wirtschaftsgeschichte. 2001 übernahm Barbara Müller an der Universität Luzern den Aufbau der Fachstelle für Chancengleichheit. Daneben war sie beim Kanton Obwalden im Teilpensum für die Ausarbeitung des neuen Bildungsgesetzes angestellt und hatte zudem diverse Lehraufträge am Kurzzeitgymnasium in Luzern inne. Ab Mitte 2006 war sie an der Universität Zürich, Fachstelle Studienreformen, tätig. Der Abschluss eines MAS in Public Management erfolgte Anfang 2007. Derzeit beschäftigt sie sich im Hinblick auf die Promotion in einem Forschungsprojekt mit der Bologna-Reform und ihrer Implementierung in der Schweiz. Barbara Müller ist Mutter dreier Jugendlicher.
barbara-mueller@bluewin.ch

Markus Ries, Prof. Dr., Theologische Fakultät, Professur für Kirchengeschichte, ehem. Rektor, Universität Luzern

Markus Ries wurde 1959 in Frauenfeld geboren. Auf das Studium der Theologie in Luzern und Fribourg folgten eine Assistenzzeit an der Universität München und die Promotion. Vier intensive und sehr bereichernde Jahre waren im kirchlichen Dienst als Diözesanarchivar in Solothurn zu erleben; zur gleichen Zeit begann die Geschichte der Kleinfamilie, die heute vier Personen zählt. 1994 kam die Berufung auf die Luzerner Professur für Kirchengeschichte und bald darauf begann die Arbeit zugunsten der Selbstverwaltung: 1995-1999 als Informationsbeauftragter der entstehenden Hochschule, 1996-1999 als Studienpräfekt der Theologischen Fakultät, 2000-2001 als Prorektor und 2001-2006 als Rektor der Universität.
markus.ries@unilu.ch

Katharina von Salis, Prof. Dr., Silvaplana

Katharina von Salis wurde 1940 geboren, hat in Bern als damals einzige Frau Geologie studiert und 1965 promoviert. Ihre wissenschaftlichen, lehrenden und beratenden Tätigkeiten fanden – ihrem international tätigen dänischen Ehemann nicht immer folgend – in Kopenhagen, Paris, Amsterdam, Wien, London und Zürich statt. Neben ihrem Teilzeitpensum von 50 bis 70 Prozent als Geologieprofessorin versuchte sie ab 1991 die Chancengleichheit von Mann und Frau an der Eidgenössischen Technischen Hochschule in Zürich zu beschleunigen. Seit 2000 und noch bis Ende 2007 präsidiert sie den Lenkungsausschuss des Bundesprogramms Chancengleichheit. 2007 erhielt sie den Ida-Somazzi-Preis für ihre Verdienste in Sachen Frauenförderung an Universitäten. Sie ist Mutter von drei erwachsenen Töchtern und seit 2001 „semipensioniert“.
vonsalis@dplanet.ch

Gabriele Siegert, Prof. Dr., IPMZ - Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung, Universität Zürich

Prof. Dr. Gabriele Siegert (1963) ist seit 2001 Universitätsprofessorin für Publizistikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Medienökonomie am IPMZ - Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung der Universität Zürich. Nach dem Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften war sie wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung, Universität Augsburg, und promovierte dort 1992 mit einer Arbeit zur Medienforschung. Nach dem Wechsel an das Institut für Kommunikationswissenschaft an der Universität Salzburg konzentrierte sie sich auf medienökonomische Themen und Aspekte des Medienmanagements. 2001 habilitierte sie sich an der Universität Salzburg mit einer Schrift zum Medienmarken-Management und wechselte im selben Jahr an die Universität Zürich. Seit 2005 ist sie Präsidentin der Schweizerischen Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft SGKM.
g.siegert@ipmz.uzh.ch

Peter M. Suter, Prof. Dr., Faculté de Médecine, Université de Genève

Peter M. Suter (1940) hat das Medizinstudium in Zürich und Wien absolviert. Nach einer Weiterbildung in Innerer Medizin, Anästhesiologie und Intensivmedizin sowie in klinischer Forschung in der Schweiz, in Deutschland und in den USA war er während 25 Jahren Chefarzt der Abteilung für chirurgische Intensivmedizin am Universitätsspital Genf. Er setzte sich in dieser Funktion, sowie besonders als Dekan der Medizinischen Fakultät (1995-2003) und Vizerektor der Universität Genf (2003-2006) stark für Gleichstellungsanliegen sowie für die Nachwuchsförderung insbesondere von Frauen ein. Er ist Vater von drei erwachsenen Söhnen.
peter.suter@medicine.unige.ch

Hans Weder, Prof. Dr., Rektorat, Universität Zürich

Hans Weder wurde 1946 in Diepoldsau (SG) geboren. Nach dem Studium der Theologie an der Universität Zürich (1966-1972) und dem Bachelor of Philosophy in St. Andrews (Schottland) promovierte er 1977 mit einer Arbeit über die Gleichnisse Jesu. 1979 erfolgte die Habilitation über die paulianische Kreuzestheologie. Von 1980 bis 2000 war Hans Weder Ordinarius für Neutestamentliche Wissenschaft an der Universität Zürich. Er war Mitglied der Theologischen Kammer der Evangelischen Kirche in Deutschland (bis 2002), der Académie Internationale des Sciences Religieuses sowie der Research Group Theology and Science am Center for Theological Inquiry in Princeton, New Jersey (1994-2000). Seine wissenschaftlichen Schwerpunkte: Hermeneutik, Verstehen des Neuen Testaments unter den Bedingungen der Neuzeit, Theologie und Naturwissenschaften. Seit 2000 bekleidet Prof. Weder das Amt des Rektors der Universität Zürich und seit 2006 ist er Präsident der Schweizer Rektorenkonferenz CRUS.
rektor@uzh.ch

Literaturhinweise

- Baumann, Heidrun / Martin, Ingrid (Hrsg.): Frauen in der Wissenschaft. Karrierechancen im Hochschulbetrieb, Münster, Daedalus 2003.
- Beaufaÿs, Sandra: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld, transcript 2003.
- Biller-Adorno, Nikola / Landfester, Katharina / Lee-Kirsch, Min Ae (Hrsg.): Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen, Frankfurt a.M., Campus 2000.
- Bourdieu, Pierre: Die männliche Herrschaft, Frankfurt a.M., Suhrkamp 2005.
- Goebel, Gabriele: Kinder oder Karriere. Lebensentwürfe junger Akademikerinnen und ihre persönlichen Netzwerke, Frankfurt a.M., Campus 1997.
- Haas, Erika: Arbeiter- und Akademikerkinder an der Universität. Eine geschlechts- und schichtspezifische Analyse, Frankfurt a.M., Campus 1999.
- Krais, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt a.M., Campus 2000.
- Köchli, Yvonne-Denise (Hrsg.): Frauen, wollt ihr noch 962 Jahre warten? Micheline Calmy-Rey über echte Chancengleichheit, Zürich, Xanthippe 2006.
- Leemann, Regula Julia: Chancengleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Zürich, Rüegger 2002.
- Lind, Inken: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, Bielefeld, Kleine Verlag 2004.
- Lischetti, Barbara / Widmer, Maya (Hrsg.): Kopfprämien für Professorinnen? Über Verfassungsmässigkeit, Opportunität und Nützlichkeit von Anreizsystemen, Wettingen, efef-Verlag 2004.
- Macha, Hildegard und Forschungsgruppe: Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind, Frankfurt a.M., Campus 2000.
- Nienhaus, Doris / Pannatier, Gaël / Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung, Wettingen, efef-Verlag 2005.
- Pasero, Ursula / Weinbach, Christine (Hrsg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays, Frankfurt a.M., Suhrkamp 2003.
- Seeg, Britta: Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs, Frankfurt a.M., Campus 2000.
- Schiebinger, Londa: Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft? München, C.H. Beck Verlag 2000.
- Spellerberg, Annette (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, Berlin, Edition Sigma 2005.
- von Stebut, Nina: Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft, Opladen, Leske + Budrich 2003.
- Zimmermann, Karin / Metz-Göckel, Sigrid / Huter, Kai: Grenzgänge zwischen Wissenschaft und Politik. Geschlechterkonstellationen in wissenschaftlichen Eliten, Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaft 2004.

Links

Institutionen, Studien

- **Gender and Excellence in the Making**, European Commission, 2004.
http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Download/dat_/fil_736
- **Center of Excellence Women and Science**
<http://www.cews.org>
- **Qualitätssicherung, Genderkompetenz und Frauenförderung**, 5. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin, 2005.
http://www.tfh-berlin.de/frauen/aktuelles/F-Bericht_2005.pdf

Fachstellen an den Universitären Hochschulen

- **Universität Basel**
Ressort Chancengleichheit
www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/
- **Universität Bern**
Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern
www.gleichstellung.unibe.ch
- **Université de Genève**
Secteur des questions féminines
www.unige.ch/rectorat/egalite/
- **Università della Svizzera Italiana USI**
Servizio gender
www.parioppo.unisi.ch
- **Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne EPFL**
Bureau de l'égalité des chances
<http://egalite.epfl.ch>
- **Université de Fribourg**
Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
www.unifr.ch/fem/
- **Université de Lausanne**
Bureau de l'égalité des chances
www.unil.ch/egalite/
- **Universität Luzern**
Fachstelle für Chancengleichheit
http://www.unilu.ch/deu/chancengleichheit_2942.aspx
- **Université de Neuchâtel**
Bureau de l'égalité des chances
www.unine.ch/egalite/
- **Universität St. Gallen**
Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern
www.gleichstellung.unisg.ch
- **Eidg. Technische Hochschule Zürich ETHZ**
Equal! – Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
www.equal.ethz.ch
- **Universität Zürich**
UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann
www.frauenstelle.unizh.ch

Rôle de la délégation aux questions féminines dans les procédures de nomination des professeur-e-s

1- Rôle

La délégation veille à l'application de l'article 26A, alinéa 1 de la Loi sur l'université
« A qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté. »

Cela signifie notamment que la délégation est appelée à

- susciter et maintenir en éveil la conscience du problème de l'égalité,
- s'assurer que l'appel aux candidatures se fait à une large échelle,
- s'assurer que des candidatures de femmes sont activement recherchées,
- mais aussi et sans intervenir sur les questions propres aux disciplines, à vérifier que les commissions de nomination déterminent les critères de sélection en début de procédure,
- vérifier que les questions posées aux candidat-e-s lors de leurs leçons d'épreuve soient équivalentes pour tous.

2- Déroulement

Des représentants de la délégation suivent de bout en bout les procédures de nomination de professeur-e-s qui sont mises au concours.

- Dès le moment où l'ouverture d'un poste est décidée, un-e représentant-e de la délégation est désigné-e pour suivre cette procédure et reçoit le rapport de structure. Le décanat, ou la personne chargée par lui de présider la procédure, est informé du nom de la personne désignée.
- Le moment venu, la Faculté s'adresse simultanément aux membres de la commission de nomination et à la personne désignée, en vue de déterminer les dates de réunion.
- La Faculté fait systématiquement parvenir à cette personne les documents distribués aux membres de la commission de nomination.
- Lorsque cette dernière a fait son choix, la délégation rédige un rapport destiné au rectorat.

3- Personnes chargées de ce mandat

Les personnes chargées de ce mandat sont 4 professeur-e-s ordinaire-s, appartenant à différentes facultés. Il s'agit de (...) pour les domaines des sciences humaines et sociales, et de (...) pour les domaines des sciences exactes et naturelles. Le cas échéant Madame (...), Déléguée aux questions féminines assume également cette fonction.

Le respect de cette procédure est essentiel, le Rectorat ayant demandé à la délégation de lui faire part des procédures qui ne seraient pas conformes.

Adopté par le Rectorat le 7 octobre 2003

Berufungsreglement der Universität Luzern

vom 10. April 2002*

Der Universitätsrat der Universität Luzern,

gestützt auf § 16 Absatz 1e des Universitätsgesetzes vom 17. Januar 2000¹,

beschliesst:

§ 1 *Allgemeines*

¹ Dieses Reglement gilt für Berufungsverfahren in allen Fakultäten.

² Ordentliche Professorinnen und ordentliche Professoren der Universität Luzern werden in der Regel auf Grund eines Verfahrens unter Mitwirkung einer Berufungskommission angestellt.

³ Von einem Verfahren nach Absatz 1 kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn die Berufung einer Persönlichkeit mit herausragendem Ausweis in Forschung und Lehre nur auf dem Wege der Direktberufung möglich ist.

⁴ Die Berufungskommission soll in der Regel mindestens 1,5 Jahre vor einer fälligen Emeritierung eingesetzt werden und das Berufungsverfahren einleiten. Wird eine Professur aus anderen Gründen frei, so ist ebenfalls für die rechtzeitige Einsetzung der Berufungskommission zu sorgen.

⁵ Die Berufungskommission ist gehalten, zügig zu arbeiten, um eine rasche Besetzung der ausgeschriebenen Stelle zu gewährleisten.

§ 2 *Voraussetzungen für die Berufung*

¹ In der Regel bilden Promotion und Habilitation oder ein gleichwertiger Leistungsausweis sowie ausgewiesene Lehrbefähigung und Sozialkompetenz die entscheidenden Berufungsvoraussetzungen.

² Über die Gleichwertigkeit wissenschaftlicher Leistungen von nicht habilitierten Bewerberinnen und Bewerbern hat die Kommission zu befinden und im Falle des Antrags für die Liste eine Begründung zu liefern.

³ Es sollen in der Regel keine Persönlichkeiten berufen werden, welche bei Eröffnung des Berufungsverfahrens an der Universität Luzern angestellt sind und welche nie während einer angemessenen Dauer auf postdoktoralem Niveau an einer anderen Universität oder einer akademisch vergleichbaren Einrichtung gelehrt oder geforscht haben.

§ 3 *Einsetzung und Auflösung der Berufungskommission*

¹ Die Berufungskommission wird durch die Versammlung derjenigen Fakultät eingesetzt, in der die vorzunehmende Berufung ansteht.

² Mit der erfolgreich abgeschlossenen Berufung wird die Berufungskommission aufgelöst.

§ 4 *Zusammensetzung der Berufungskommission*

¹ Der Berufungskommission gehören in der Regel drei Professorinnen oder Professoren an, von denen zwei aus der berufenden Fakultät stammen müssen, sowie in der Regel eine Fachvertretung aus der Professorenschaft einer anderen Universität. Diese Kommissionsmitglieder werden von der Fakultätsversammlung ernannt; diese bestimmt auch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission.

^{*} G 2002 169

¹ SRL Nr. 539

² Der Kommission gehören ausserdem je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Assistierenden und der Studierenden an, die oder der auf Vorschlag der entsprechenden Gruppierung von der Fakultätsversammlung ernannt wird.

³ In die Berufungskommission werden entsandt:

- a. eine fakultätsfremde Senatsberichterstatterin oder ein fakultätsfremder Senatsberichterstatter, die oder den die Rektorin oder der Rektor ernennt;
- b. eine Chancengleichheitsdelegierte oder ein Chancengleichheitsdelegierter; sie oder er wird durch die Gleichstellungskommission aus einer Liste ausgewählt, welche die Gleichstellungskommission aufgestellt und der Senat approbiert hat.

Die beiden in den Unterabsätzen a und b genannten Personen sind zur Berichterstattung gegenüber dem Senat verpflichtet und gegebenenfalls zur kritischen Beurteilung der Ausschussarbeit berechtigt. Sie haben kein Stimmrecht.²

⁴ Stehen nicht genügend Fachvertreterinnen und Fachvertreter der berufenden Fakultät zur Verfügung, kann die Fakultätsversammlung bis zu drei fakultätsfremde Fachvertreterinnen oder Fachvertreter in die Kommission ernennen. Diese Personen sind stimmberechtigte Mitglieder der Kommission.

⁵ Amtsvorgängerinnen oder Amtsvorgänger beziehungsweise Emeriti können grundsätzlich nicht als Mitglieder der Berufungskommission ernannt werden. Sie können aber im Verlaufe der Sitzungsperiode der Kommission beratend beigezogen werden.

⁶ Sämtliche Mitglieder der Berufungskommission haben – unabhängig vom Stimmrecht – Einsicht in die Akten.

§ 5 *Einleitung des Verfahrens und Ausschreibung*³

¹ Die Fakultät ist dafür verantwortlich, dass fachrelevante Kriterien für die Besetzung der Professur formuliert werden. Gestützt auf diesen Kriterienkatalog wird die Professur ausgeschrieben.³

² Die Berufungskommission hat die eingegangenen Bewerbungen und die dazugehörigen Publikationen eingehend zu evaluieren und die Aufgaben der Berichterstattung über die in die engere Wahl genommenen Kandidatinnen und Kandidaten zu verteilen.

³ Die Berufungskommission kann Kandidaturen von Persönlichkeiten erwägen, die keine Bewerbung eingereicht haben.

⁴ Die Berufungskommission organisiert die Einladung der in die engere Wahl genommenen Kandidatinnen und Kandidaten. Die Bewerbungsvorträge sind fakultätsöffentlich. Im Anschluss an die Bewerbungsvorträge sind in der Regel Anhörungen der Kandidatinnen und Kandidaten durch die Berufungskommission vorzusehen.

§ 6 *Erstellung einer Berufsliste*

¹ Auf Grund der Evaluation der Bewerbungen erstellt die Kommission aus dem Kreis der in der engsten Wahl verbliebenen Kandidatinnen und Kandidaten eine Berufsliste. Das Ergebnis dieser Entscheidung wird zusammen mit dem Abstimmungsergebnis der Fakultätsversammlung zur abschliessenden Prüfung übermittelt.

² Grundsätzlich ist eine Einerliste zu erstellen.

§ 7 *Auskunftserteilung*

Die Auskunftserteilung nach innen und aussen ist ausschliesslich Sache der oder des Kommissionsvorsitzenden.

§ 8 *Kosten des Berufungsverfahrens*

¹ Für die Kosten des Berufungsverfahrens ist im Budget der Fakultät Vorsorge zu treffen.

² Die Kostenerstattung für die Einladungen an die Bewerberinnen und Bewerber richten sich nach den Vorgaben der Forschungskommission der Universität Luzern. In der Regel sind den eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten die üblichen Kosten für Reise, Unterbringung und Verpflegung zu erstatten. Von Honorarzahlungen ist abzusehen.

§ 9 *Inkrafttreten*

Das Reglement tritt am 1. Juni 2002 in Kraft. Es ist zu veröffentlichen.

Luzern, 10. April 2002

Im Namen des Universitätsrates
Der Präsident: Ulrich Fässler
Der Protokollführer: Markus Vogler

² Fassung gemäss Änderung vom 19. Januar 2005, in Kraft seit dem 1. Februar 2005 (G 2005 17).

³ Fassung gemäss Änderung vom 20. September 2006, in Kraft seit dem 1. November 2006 (K 2006 2557).

Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Ein Beitrag zur Qualitätssicherung

Die Realisierung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren ist ein Qualitätsmerkmal transparenter universitärer Personalpolitik. Sie dient der Vielfalt, der Innovation und dem partnerschaftlichen Forschen und Lehren und führt zur notwendigen Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Kader.

Die vorliegende Broschüre richtet das Augenmerk auf Fragen nach der Wirkung unbewusster Rollenvorstellungen oder Vorurteile. Mitglieder von Berufungskommissionen sowie weitere Interessierte erhalten nachfolgend gezielte Hinweise auf notwendige Diskussions- und Reflexionspunkte in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens. Dies verschafft dem Anliegen der Chancengleichheit die notwendige Beachtung und leistet einen Beitrag zur Qualitätssicherung an Universitäten.

Wiederbesetzung resp. Neueinrichtung einer Professur

Eine fakultätsinterne Fach- oder Strukturkommission umschreibt Profil und Aufgaben der einzurichtenden Professur.

- Ist das anvisierte Profil in Einklang mit der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität resp. Fakultät?
- Besteht in der Fakultät Einigkeit bezüglich des angestrebten Profils und des geplanten Aufgabenbereichs?
- Ist die fachlich-inhaltliche Beschreibung der Stelle offen und klar?
- Ist zu erwarten, dass dem vorgesehenen Stellenprofil auch Wissenschaftlerinnen entsprechen?
- Welche Professur-Kategorien kommen für die einzurichtende Stelle in Frage?
- Kann die Professur grundsätzlich im Job-Sharing wahrgenommen oder in Teilprofessuren aufgeteilt werden?
- Sind im betreffenden Fach auch Kompetenzen in Gender Studies wünschenswert?

Einsetzung der Berufungskommission

Die Fakultätsversammlung setzt eine Berufungskommission ein.

- Ist die Verteilung der Geschlechter bei den stimmberechtigten Mitgliedern sowie in Bezug auf die verschiedenen Statusgruppen ausgewogen?
- Gibt es interne Fachvertreterinnen und externe Expertinnen?

Ausschreibung

Der von der Berufungskommission auf der Basis der Vorgaben formulierte Ausschreibungstext enthält die gesuchte fachliche und inhaltliche Ausrichtung sowie die Anforderungen an die Bewerbenden.

- Ist die Ausschreibung offen und breit formuliert, so dass die Zahl der Bewerbungen nicht zum vornherein zu sehr eingeschränkt wird?
- Wird der «Frauen-Formel» Rechnung getragen? (Bsp.: «Die Universität Luzern strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren an. Bewerbungen von Frauen sind deshalb besonders erwünscht».)
- Wer erteilt Auskünfte über die offene Stelle und wie weit sollen diese Auskünfte gehen?

Bewerbungen

Mit der Ausschreibung sollen möglichst viele Bewerberinnen für die ausgeschriebene Professur angesprochen werden.

- Liegen Richtlinien oder Formulare für die Bewerbungen vor, damit eine gewisse Standardisierung gewährleistet ist?
- Wird die Ausschreibung möglichst breit und international an die einschlägigen Fachzeitschriften, Berufsverbände und Datenbanken versandt?
- Wird die Ausschreibung in Mailinglisten und Datenbanken von Frauennetzwerken platziert?
- Erfolgt eine Information an die Berufungskommission über Quantität und Art der telefonischen Anfragen und Auskünfte?

Erste Selektion

Die Berufungskommission beurteilt die eingegangenen Bewerbungen nach den in der Ausschreibung formulierten Kriterien.

- Werden die persönlichen und/oder beruflichen Beziehungen zu den Bewerbenden offen gelegt?
- Sind die schriftlich festgehaltenen Kriterien trennscharf, stichhaltig und plausibel?
- Welches sind die Ausschlusskriterien?
- Kann das Ausschlussverfahren in transparenter Weise begründet und dokumentiert werden?
- Werden die Kriterien durchgehend konstant angewendet?
- Wird bei Frauen mit Kindern das «wissenschaftliche Alter» miteinbezogen?
- Stehen die Bewerbungs dossiers allen Mitgliedern der Kommission offen?
- Ist nach der Selektion der Anteil der Frauenkandidaturen in Bezug auf die Bewerbungslage gleich geblieben?

Weiteres Auswahlverfahren

Über die bei der ersten Selektion verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber wird innerhalb der Berufungskommission anhand eingereicherter Schriften referiert. Unter Bezug der Bewerbungsunterlagen erfolgt eine Gesamtbeurteilung mit dem Ziel, Kandidatinnen und Kandidaten für Probevorträge auszuwählen.

- Wurde die Anforderung an die einzureichenden Schriften klar formuliert?
- Wer referiert über wen und weshalb?
- Werden in der fachlichen Diskussion Einschätzungen und Wertungen vorgenommen, die überprüfbar und klar sind?
- Wie wird mit den verschiedenen «Schulen» umgegangen?
- Findet ein ständiger Abgleich mit der Ausschreibung statt?
- Kommen in der Diskussion geschlechtsspezifische Kriterien zur Sprache?
- Wie werden vom verlangten Profil abweichende oder zusätzliche fachliche Kompetenzen beurteilt?
- Ist nach dieser Selektion der Anteil der verbliebenen Frauenkandidaturen in Bezug auf die Vorauswahl gleich geblieben?

Probevortrag und Fachdiskussion

Probevorträge und die anschließende fachliche Diskussion sind in der Regel öffentlich; die Moderation erfolgt durch das Kommissionspräsidium.

- Werden innerhalb der Berufungskommission Kriterien für die Beurteilung der Vorträge vereinbart?
- Werden thematische Schwerpunkte, Zeitrahmen, Form, Zielgruppe und Sprache allen Vortragenden klar vorgegeben?
- Werden bei der Vorstellung und der abschliessenden Fragerunde im Plenum alle Kandidatinnen und Kandidaten gleich behandelt?

Gespräch mit der Berufungskommission

Das kommissionsinterne Gespräch mit den Kandidierenden dient dem Ziel, die Kandidatinnen und Kandidaten näher kennen zu lernen und damit ein Gesamtbild zu erhalten.

- Hat die Berufungskommission Leitfragen für das Gespräch zusammengestellt?
- Besteht eine offene und sachliche Atmosphäre?
- Werden alle Kandidatinnen und Kandidaten gleich behandelt?
- Haben die Kandidierenden die Gelegenheit, Fragen zu stellen?
- Werden Fragen betreffend des Lehr- und Forschungsbereichs Gender Studies gestellt?
- Werden die Kandidatinnen und Kandidaten gefragt, wie sie dem Anliegen der Chancengleichheit an ihrer neuen Position Rechnung tragen würden?
- Werden – falls überhaupt – familienbezogene Fragen sowohl Frauen als auch Männern gestellt?

Beratung und Beschluss

Die Diskussion führt objektiv und transparent zur Festlegung der Rangfolge der Kandidatinnen und Kandidaten und zu einem Vorschlag zuhanden der Fakultätsversammlung.

- In welcher Weise werden die verschiedenen Kompetenzen – fachliche, soziale, pädagogische – gegeneinander abgewogen?
- Spielen die zuvor festgelegten Kriterien weiterhin eine Rolle?
- Sind die Argumente sachbezogen?
- Sind die Abweichungen innerhalb der Berufungskommission in der Beurteilung der Bewerbenden transparent?
- Sind die Ausschlusskriterien sachlich, nachvollziehbar und transparent?
- Welches Gewicht haben persönliche oder fachliche Verbindungen von Kommissionsmitgliedern zu Kandidatinnen und Kandidaten in dieser Phase des Verfahrens?
- Wird der Berufungsbericht der Kommission vorgelegt und vor der Abgabe an die Fakultät diskutiert?

Abschluss und Berichterstattung

Im Anschluss an das Verfahren innerhalb der Berufungskommission befindet die jeweilige Fakultätsversammlung über den Vorschlag.

Der/die Delegierte verfasst einen Bericht für den Senat und die Gleichstellungskommission. Zusätzlich wird das Berufungsverfahren im Hinblick auf das Gleichstellungscontrolling zahlenmässig erfasst.

Weitere Informationen unter www.unilu.ch/unilu/8776.htm

Gleichstellungskommission
der Universität Luzern

März 2006

Universität Luzern: Berufungsverfahren

Jahr:

Fakultät	Institut/Bereich	Entscheid Berufungskommission Fakultät Senat Universitätsrat	Datum
	Personalkategorie		
Nachfolge/neue Stelle als:			

Strukturkommission	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Zusammensetzung F / M	Präsidium F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
---------------------------	--	---------------------------------	---

Ausschreibung	Wann	Wo	Frist

Berufungskommission	Zusammensetzung	Frauen	Männer	Total
	Fachvertretungen			
	Expertise			
	Mittelbau			
	Studierende			
	Senatsvertretung*			
	Gleichstellung*			
	Präsidium			
	<i>Total</i>			

Kandidaturen	Frauen	Männer	Total

Erfüllte Bedingungen	Frauen	Männer	Total

Einladungen	Frauen	Männer	Total

Einsicht in Dossiers	Datum/Bemerkungen

Interventionen/Besprechungen	Datum/Bemerkungen

Nominierte Person	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Datum Stellenantritt:
--------------------------	---	-----------------------

Weitere Bemerkungen

Visum Vertretung der Gleichstellungskommission:

* Nicht stimmberechtigt

DENK- UND WAHRNEHMUNGSMUSTER BEZÜGLICH GESCHLECHT EMPFEHLUNGEN FÜR DIE BERUFUNGSKOMMISSIONEN

STICHWORT BEFRAGUNG

- = Personen, die einen ähnlichen Werdegang haben wie die Mitglieder der Berufungskommission, werden grundsätzlich besser bewertet.
- = Aufgrund der Vorwahl haben Mitglieder ein bestimmtes Bild der Kandidierenden. Es werden dann oft nur noch Fragen gestellt, die das eigene Bild bestätigen, sei es negativ oder positiv.
- = Es ist im Beurteilungsprozess entscheidend, ob eine Person nach einer guten oder schlechten VorgängerIn auftritt. Tritt eine Frau nach einem «Superstar» auf, wirkt sie weniger qualifiziert als nach einer «normalen» Kandidatur. Die Chancen der Bewerbungen werden auch durch die Platzierung im Tagesablauf (z.B. nach dem Mittagessen, letzter Vortrag) beeinflusst.
- = Tendenziell werden Frauen in Bewerbungsverfahren eher Fragen gestellt, die sich um Misserfolge drehen, Männern eher Fragen, bei denen sie Erfolge darstellen können.

STICHWORT KOMPETENZ

- = Frauen gelten als sozial kompetenter. Ihre Leistungen werden daher durchschnittlich bewertet und bei Männern, bei denen weniger soziale Kompetenz erwartet wird, erscheinen durchschnittliche Leistungen als hervorragend.
- = Frauen schneiden in der Lehrevaluation oft besser ab. Es ist darauf zu achten, dass Lehr- und Forschungskompetenz praxistypisch gleich bewertet werden.



STICHWORT PUBLIKATIONEN

- = Einer Kandidatin, die Kindererziehungszeit aufweist, sollte dies bei der Anzahl von Publikationen angerechnet werden (z.B. 3 bis 5 Jahre vom Lebensalter abziehen).

STICHWORT ERFOLG

- = Generell wird der Einfluss von Kontextfaktoren wie MentorInnen, KollegInnen unterschätzt und der Einfluss der Person überschätzt. Erfolge werden bei Frauen eher dem förderlichen Umfeld zugeschrieben und Misserfolge dem persönlichen Versagen, während Männern Erfolge der persönlichen Fähigkeit und Misserfolge dem Kontext zugeschrieben werden.
- = Kommt jemand von einer renommierten Universität wird per se gute Forschung attestiert. Bei einem negativen Ruf wird per se auf die gesamte Persönlichkeit geschlossen.

NETZWERK

- = Es soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Frauen noch immer weniger in Netzwerken verankert sind (oft promovieren sie extern), und daher eher als Einzelgängerinnen auftreten.

St.Gallen, November 2005

PFLICHTENHEFT FÜR DIE BERUFUNGSSKOMMISSIONEN DER ETH ZÜRICH

1. Die Berufungskommissionen haben den allgemeinen Auftrag, zuhanden des sie einsetzenden Präsidenten der ETH Zürich:
 - a. ein die wissenschaftliche und didaktische Eignung berücksichtigendes Urteil über die Bewerberinnen/Bewerber oder Berufungskandidatinnen/-kandidaten für eine in Besetzung befindliche Professur abzugeben;
 - b. in Form eines Dreivorschlages mit Rangfolge Empfehlungen über die Aufnahme von Berufungsverhandlungen mit Kandidatinnen/Kandidaten zu formulieren, die nach ihrer Überzeugung höchsten Qualitätsansprüchen zu genügen vermögen.
2. Die Kommissionen haben ihrer Tätigkeit die an der ETH Zürich ausgearbeitete Umschreibung des Lehr- und Forschungsgebietes der zu besetzenden Professur zugrunde zu legen.
3. Zur Erfüllung ihres allgemeinen Auftrages obliegen den Kommissionen die folgenden Aufgaben:
 - 3.1. Sie sichten und bewerten die eingegangenen Bewerbungen aufgrund der Dossiers und von Informationen, über die allenfalls einzelne ihrer Mitglieder verfügen.
 - 3.2. Sie veranlassen nach Möglichkeit weitere Bewerbungen und bemühen sich namentlich, geeignete Persönlichkeiten ausserhalb des Kreises der Bewerberinnen/Bewerber als Berufungskandidatinnen/-kandidaten zu gewinnen.
 - 3.3. Aus sämtlichen diskutierten Personen treffen sie eine engere Wahl und holen über die Kandidatinnen/Kandidaten dieser engeren Wahl gezielt Gutachten anerkannter Fachleute ein, wenn es als sinnvoll und notwendig erachtet wird. Die Gutachterinnen/Gutachter sollen sich nach Möglichkeit zu Lehre und Forschung äussern.
 - 3.4. Sie laden die Kandidatinnen/Kandidaten der engeren Wahl zu Aussprachen und - in der Regel öffentlichen - Vorträgen ein und bitten sie um Einreichung eines Lehr- und Forschungskonzeptes sowie (falls nicht bereits mit der Bewerbung erfolgt) einer Liste ihrer Lehrveranstaltungen und der betreuten Doktor-/ Diplomarbeiten.
4. Die Ausstattung der zu besetzenden Professur, die grundlegenden Verpflichtungen in Lehre und Forschung und allfällige Fragen des Nebenerwerbs sind Gegenstand der vom Präsidenten der ETH Zürich zu führenden Berufungsverhandlungen.
5. Die Mitglieder der Kommissionen haben Informationen über die Kandidatinnen/ Kandidaten und die Verhandlungen vertraulich zu behandeln.

Richtlinien des Präsidenten über das Assistenzprofessuren-System an der ETH Zürich

(vom 17. Oktober 2000)

Der Präsident der ETH Zürich erlässt gestützt auf Art. 5 Abs. 3 der Organisationsverordnung ETHZ vom 14. Mai 1998 (SR 414.110.371) folgende Richtlinien:

1. Zielsetzung

¹ Assistenzprofessuren dienen an der ETH Zürich der Förderung der jungen Professorenschaft und eröffnen die Chance einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation mit Blick auf eine akademische Karriere. Diesem Ziel muss die Beanspruchung in Lehre und Dienstleistung angepasst werden.

² Die Besetzung aller Assistenzprofessuren erfolgt analog zum Besetzungsverfahren von ausserordentlichen und ordentlichen Professuren.

³ Wie die ausserordentlichen und ordentlichen Professorinnen und Professoren verfügen Assistenzprofessorinnen und -professoren über Forschungs- und Lehrfreiheit sowie eigene Mittel zu deren Verfolgung.

⁴ Assistenzprofessorinnen und -professoren werden für drei Jahre gewählt und können nur einmal wiedergewählt werden.

⁵ Für die begabtesten unter den Assistenzprofessorinnen und -professoren wird neu die Möglichkeit geschaffen, bei hervorragenden Qualifikationen über ein direktes, mehrstufiges Tenure-Verfahren auf eine permanente Professur gewählt zu werden. Die endgültige Entscheidung, ob dem ETH-Rat ein entsprechender Wahlantrag zu unterbreiten ist, liegt beim Präsidenten/bei der Präsidentin.

⁶ Ein Teil der permanent angestellten Professorenschaft kann damit künftig über Assistenzprofessuren berufen werden.

2. Besetzungsverfahren und Betreuung

¹ Das Besetzungsverfahren aller Assistenzprofessuren wird analog zum Besetzungsverfahren der permanenten Professuren gestaltet (vgl. Merkblatt ‚Professorenwahlen an der ETH Zürich‘ vom 12. August 1998).

² Als Vorbereitung zur Ausschreibung einer Assistenzprofessur hat das Departement folgende Unterlagen einzureichen:

- Profilpapier einschliesslich Aussage darüber, ob es sich um eine Assistenzprofessur mit Tenure Track handelt
- Ausschreibungstext/Liste der Publikationsorgane
- Liste der führenden Forschungszentren im Fachbereich
- Vorschlag für die Zusammensetzung der Wahlvorbereitungskommission
- Bezeichnung des Ansprechpartners oder der Ansprechpartnerin
- Ausstattungskonzept

³ Verfügt das betroffene Departement über einen Assistenzprofessuren-Pool, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin über die Ausschreibung der Stelle. Bei Fehlen eines Pools entscheidet der ETH-Rat auf Antrag des Präsidenten oder der Präsidentin über die Freigabe.

⁴ Der Präsident/die Präsidentin setzt die Wahlvorbereitungskommission ein und ernennt die verantwortliche leitende Person (Delegierte/r für Professorenwahlen, DPW).

⁵ Mit Blick auf eine verbesserte Betreuung der Assistenzprofessorinnen und -professoren sind die Departemente zur Einführung eines Verfahrens gehalten, das jährliche, schriftlich dokumentierte Aussprachen zwischen der Assistenzprofessorin/dem Assistenzprofessor und dem Departementsvorsteher/der Departementsvorsteherin über Karrierestand und Karriereaussichten vorsieht. Die Durchführung dieses Standortgesprächs kann an eine fachnähere Kollegin oder einen fachnäheren Kollegen delegiert werden.

3. Voraussetzungen für die Einleitung des Tenure-Verfahrens

¹ Die Departemente äussern sich zur Frage, ob eine Assistenzprofessur Tenure Track hat oder nicht, vor deren Ausschreibung. Ein Übergang von einer Nicht-Tenure Track-Assistenzprofessur auf eine Tenure Track-Assistenzprofessur kann vom Präsidenten/von der Präsidentin auf Antrag des Departements vorgenommen werden.

² Die allfällige Wahl auf eine permanente Professur geschieht im Rahmen der Richtwerte der Departemente. Das Departement einigt sich mit dem Präsidenten/der Präsidentin auf die departementsspezifische Anwendung des Tenure-Verfahrens im Rahmen einer Planungsperiode.

³ Die Departemente können in Ergänzung zu diesen Richtlinien weitere, departementsspezifische Kriterien und Verfahrensschritte festlegen.

⁴ Zur Beratung des Präsidenten/der Präsidentin bei der Bewertung der von den Departementen unterstützten Anträge auf Wahl auf eine permanente Professur setzt der Präsident/die Präsidentin ein ETH-weites Tenure Committee ein, zu dessen Hauptaufgaben die Garantierung ETH-weiter Qualitätsstandards gehört. Das Tenure Committee gibt sich eine Geschäftsordnung.

⁵ ETH-weite und departementsspezifische Richtlinien sowie die Geschäftsordnung des Tenure Committee sind im Sinne grösstmöglicher Transparenz offenzulegen; dies gilt namentlich gegenüber den Assistenzprofessorinnen und -professoren.

4. Bewertungskriterien

Bei sämtlichen Bewertungsstufen sollen namentlich folgende berufsfördernde Kriterien zur Anwendung gelangen:

- wissenschaftliche Aktivitäten im akademischen oder industriellen Umfeld und deren Niederschlag in Publikations- und Vortragstätigkeit sowie Patenten
- Lehrtätigkeit und deren Erfolg
- Betreuung von Semesterarbeiten, Diplomierenden und Doktorierenden
- eingebrachte Forschungsmittel
- Auslandstätigkeit und internationale Kontakte
- Service zugunsten der akademischen Gemeinschaft
- akademische und gesellschaftliche Relevanz und Potential der Aktivitäten, auch mit Blick auf die strategischen Vorgaben von Departement und ETHZ

5. Ablauf des Tenure-Verfahrens

¹ Das Verfahren gliedert sich in folgende Verfahrensschritte:

- a) Nach dem ersten und dem zweiten Amtsjahr führt die Departementsvorsteherin/der Departementsvorsteher bzw. allenfalls die/der von ihr/ihm damit betraute Professorin/Professor ein Standortgespräch mit dem Assistenzprofessor/der Assistenzprofessorin durch, bei der die unter Ziffer 4 aufgeführten Bewertungskriterien sowie die Karriereaussichten zur Sprache kommen. Das Ergebnis der Aussprache wird schriftlich festgehalten und von den Gesprächspartnern durch Unterschrift bestätigt. Das entsprechende Dokument wird dem Präsidenten/der Präsidentin zur Kenntnis gebracht.

- b) An dem im Rahmen des Wiederwahlverfahrens für die zweite dreijährige Amtsperiode stattfindenden Standortgespräch nimmt im Falle der Delegation dieser Aufgabe zusätzlich der Departementsvorsteher/die Departementsvorsteherin sowie in der Regel auch der Präsident/die Präsidentin teil. Die Ergebnisse dieses Gesprächs finden ihren Niederschlag im schriftlichen Antrag des Departements auf Wiederwahl des Assistenzprofessors/der Assistenzprofessorin für die zweite dreijährige Amtszeit.
- c) Nach Ablauf des vierten Amtsjahres findet ein neuerliches Standortgespräch statt.
- d) Ergibt dieses eine begründete Aussicht auf ein erfolgreiches Tenure-Verfahren, kann das Departement dieses einleiten.
- e) Der Assistenzprofessor/die Assistenzprofessorin reicht beim Departement ein Dossier gemäss Ziffer 7 ein.
- f) Der Assistenzprofessor/die Assistenzprofessorin hält nach Einreichen des Dossiers einen öffentlichen Vortrag.
- g) Das Departement prüft den Tenure-Antrag gemäss den eigenen, departementsspezifischen Kriterien und Verfahrensschritten. Spätestens nach einem halben Jahr beschliesst die Konferenz der ordentlichen und ausserordentlichen Professoren und Professorinnen über eine Ablehnung oder eine Weiterleitung des Antrages an den Präsidenten/die Präsidentin. In letzterem Fall äussert sich der Departementsvorsteher/die Departementsvorsteherin in einem Begleitschreiben ausführlich zu den dem positiven Entscheid zugrundeliegenden Aspekten, erläutert die Stellung der Professur im Lichte der strategischen Planung des Departements und der ETHZ und formuliert ein Konzept zur Ausstattung der Professur. Weiter sollen die vom Assistenzprofessor/von der Assistenzprofessorin vorgebrachten Vorschläge für Gutachter kommentiert und um mindestens drei Namen ergänzt werden. Allfällige Beziehungen von Departementsangehörigen zu den vorgeschlagenen Gutachtern sind offenzulegen. Bei einem negativen Entscheid des Departements ist dieser der Assistenzprofessorin/dem Assistenzprofessor sachgerecht zu kommunizieren.
- h) Der Präsident/die Präsidentin legt den Antrag dem Tenure Committee zur Beurteilung vor. Dieses bezeichnet aus seiner Runde einen Referenten/eine Referentin zur Behandlung des jeweiligen Antrages gemäss Geschäftsordnung. Dieser/diese unterbreitet dem Tenure Committee nach Gewichtung aller Fakten einen Vorschlag auf Ablehnung oder Annahme des Antrages.
- i) Das Tenure Committee kann im Bedarfsfalle Rücksprache mit dem Departementsvorsteher/der Departementsvorsteherin, dem Assistenzprofessor/der Assistenzprofessorin sowie weiteren geeigneten Personen innerhalb und ausserhalb der ETHZ nehmen.
- j) Das Tenure Committee legt dem Präsidenten/der Präsidentin spätestens ein halbes Jahr nach Eingang des Antrages des Departements eine Empfehlung auf Annahme bzw. Ablehnung des Tenure-Antrages vor.
- k) Der Präsident/die Präsidentin trifft seinen/ihren Entscheid nach Anhörung des/der Vorsitzenden des Tenure Committees, und zwar spätestens nach Ablauf des fünften Amtsjahres.
- l) Bei positivem Entscheid finden Wahlverhandlungen statt, und dem ETH-Rat wird ein entsprechender Antrag unterbreitet.
- m) Bei negativem Entscheid ist dieser der Assistenzprofessorin/dem Assistenzprofessor sachgerecht zu kommunizieren.

² Liegt ein Ruf auf eine einer permanenten Professur an der ETHZ vergleichbare Position an einer namhaften Universität vor, kann das Tenure-Verfahren zu einem früheren Zeitpunkt eingeleitet und nötigenfalls beschleunigt werden.

³ Im Falle eines Mutterschaftsurlaubes kann das Tenure Verfahren bis zu maximal einem Jahr unterbrochen werden.

6. Übergangsregelung und Sonderfälle

¹ Das neue Tenure Track-Verfahren kann bei jenen bereits an der ETHZ tätigen Assistenzprofessorinnen und -professoren zur Anwendung gelangen, bei denen

- a) dies im Rahmen der Offerte explizit zugesagt wurde
- b) das Verfahren gemäss den vorliegenden Richtlinien noch termingerecht eingeleitet werden kann (erstes Standortgespräch nach rund einem Jahr); in diesem Fall hat das betroffene Departement einen entsprechenden Antrag an den Präsidenten zu stellen.

² Nicht zur Anwendung gelangen kann das Tenure Track-Verfahren bei jenen Assistenzprofessorinnen und -professoren, die nach dem speziellen Verfahren auf eine der über die Sondermassnahmen zur Nachwuchsförderung finanzierten Assistenzprofessuren gewählt wurden.

³ Ebenfalls nicht zur Anwendung gelangen kann das Tenure Track-Verfahren bei den sogenannten SNF-Förderungsprofessuren. Voraussetzung für die Einleitung eines Tenure Track-Verfahrens ist in diesen Fällen eine vorgängige Wahl auf eine ETH-Assistenzprofessur.

7. Bewerbungsdossier für Tenure Track-Kandidatinnen und -Kandidaten

Das Dossier hat folgende Elemente zu enthalten:

- Lebenslauf
- Publikationsliste
- Liste der gehaltenen Vorträge
- Liste der Lehrveranstaltungen
- Ergebnisse der Lehrevaluation, allfällige weitere Aussagen zur Lehrtätigkeit
- Liste der Diplomierenden und Doktorierenden, inkl. deren gegenwärtige Tätigkeit
- eingeworbene Forschungsmittel
- Liste der Serviceleistungen zugunsten der akademischen Gemeinschaft
- kommentierte Vorschläge für mindestens fünf Gutachter
- Ausführungen zur künftigen Lehr- und Forschungstätigkeit im Falle einer Wahl auf eine permanente Professur

8. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1. Dezember 2000 in Kraft. Die Schulleitung hat von den Richtlinien an ihrer Sitzung vom 17. Oktober 2000 zustimmend Kenntnis genommen.

DER PRÄSIDENT DER ETH ZÜRICH

(Prof. Dr. O. Kübler)

