

# Gender-Report 2013

## Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix



# Gender-Report 2013

## Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

*Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren*

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix  
Unter Mitarbeit von Jenny Bünnig, Judith Conrads, Jennifer Jäckel und Sandra Wyrwich



# *Teil C*

## Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren

1 Struktur und Ablauf eines Berufungsverfahrens	260
2 Gelingen von Wissenschaftskarrieren – eine explorative Vorstudie zur Annäherung an das Forschungsfeld	266
3 Beruf(ung) und Geschlecht: Erfahrungen und Einstellungen von Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen	286
4 Geschlechtergerechte Berufungsverfahren – Expertise aus den Hochschulen	350

Die Frauenanteile im Hochschul- und Wissenschaftssystem haben in den letzten Jahren auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen zugenommen. Dennoch sind Frauen auf den höheren Ebenen des Wissenschaftsbetriebes – insbesondere auf Professuren – nach wie vor stark unterrepräsentiert. Je höher die Position, je besser ausgestattet die Stellen, desto geringer ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen (vgl. hierzu auch Teil A des Gender-Reports). Diese Ungleichheit, die trotz formaler Gleichheit an den Hochschulen manifest ist, wird bildlich als „gläserne Decke“ (*Glass Ceiling*) beschrieben. Hiernach fungiert die gläserne Decke als „fest gefügte Schranke, die Frauen den Zugang zu (Top-) Führungspositionen versperrt, obwohl sie die gleichen Leistungen erbringen wie bevorzugte männliche Kollegen“ (BMFSFJ 2012a: 129). Neben der Metapher einer gläsernen Decke, die Frauen nur scheinbar einen Aufstieg in der Wissenschaftshierarchie ermöglicht, wird mit dem Bild der *Leaky Pipeline* gearbeitet. Hiernach sorgt eine undichte, „leckende Leitung“ dafür, dass es zum *Drop Out* und in der Folge zu einem Ausstieg von Frauen auf bestimmten Positionen bzw. Qualifikationsebenen kommt.

Dieser *vertikalen Segregation* zufolge haben Frauen „objektiv geringere Chancen, in der wissenschaftlichen Laufbahn aufzusteigen und eine Spitzenposition zu erreichen“ (Kahlert 2013: 33). Hinzu kommt die *horizontale Segregation*, d.h., die Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Fächergruppen unterscheiden sich. Frauen sind insbesondere in Fächergruppen und -kulturen vorzufinden, die häufig mit einem geringeren Ansehen und Prestige verbunden sind und dementsprechend auf dem Arbeitsmarkt geringer entlohnt werden (vgl. ebd.). Im Wissenschaftssystem findet sich zudem eine *kontraktuelle Segregation*, also eine größere Konzentration von Frauen auf unsicheren, prekären Beschäftigungs-, häufig Teilzeitstellen einschließlich geringerer Chancen, in ein unbefristetes oder verbeamtetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Eng verbunden ist dies mit der *statusbezogenen Segregation*, die sich auf die „formelle Integration in das Wissenschaftssystem und der sozialen Absicherung qua Beschäftigungsverhältnis oder Stipendium“ (ebd.: 34) bezieht. Durch die geringe Anzahl von Stellen in den eher weiblich dominierten Kultur- und Sozialwissenschaften wählen Frauen häufiger Stipendien zur Finanzierung ihrer Weiterqualifizierung. Hierdurch werden sie stärker aus der Hochschulkultur ausgeschlossen und können seltener informelle Ab-

läufe kennenlernen und förderliche Kontakte aufbauen (ebd.). All diese Faktoren führen dazu, dass Frauen schlechtere Chancen haben, Führungspositionen in der Wissenschaft zu erreichen, sodass sie proportional gesehen häufiger die Hochschule verlassen als Männer.

Die vorliegende Studie soll dazu beitragen, die Gründe für das Ausscheiden bzw. Aufsteigen von Frauen auf dem Weg zur Professur zu identifizieren und mögliche Handlungsoptionen für die Politik auf Bundes- und Landesebene, für Hochschulleitungen, für Fakultäten und Fachbereiche und für GleichstellungsakteurInnen aufzuzeigen. Anders formuliert: Wie gelingt es, die „gläserne Decke“ zu zerschlagen und den Weg von Frauen auf Professuren durchlässig zu gestalten? Und wie kann die „leckende Leitung“ abgedichtet werden, damit Frauen in ihrer Hochschulkarriere durchgängig die Möglichkeit haben, das Ziel Professur zu erreichen?

Dabei gilt das Interesse dieses Teils des Gender-Reports der Klärung der Frage, warum im wissenschaftlichen Feld besonders auf der letzten Karrierestufe vor der Ruferteilung auf eine Professur auffallend viele Frauen aus dem „Strom der Qualifizierten“ (Schlüter 2009: 20) herausfallen. Das letzte zu bewältigende Nadelöhr vor dem Erreichen einer Professur sind die Berufungsverfahren. Dort werden die geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten begutachtet. Diese Begutachtungen umfassen – mit jeweils leichten Unterschieden je nach Bundesland, Hochschulart und Fachkultur – die Schrifteneinreichung, das sogenannte „Vorsingen“ in Form eines Berufungsvortrags und/oder einer Probelehrveranstaltung mit anschließender Diskussion und einem Gespräch mit der Berufungskommission, die Begutachtung durch externe GutachterInnen, die Listenplatzierung, die Ruferteilung, die Berufungsverhandlungen und ggf. am Ende die Rufannahme. Berufungsverfahren sind mehrstufige Auswahlprozesse, an denen unterschiedliche AkteurInnen in divergierenden Macht- und Einflussverhältnissen beteiligt sind und deren formales Ziel es ist, die für diese Stelle am besten qualifizierte Person zu finden. Die Wissenschaft beruft sich bei der Auswahl der KandidatInnen auf das *meritokratische Prinzip* der Bestenauslese. Leistung ist jedoch immer auch ein sozialer Zuschreibungsprozess, der durch die Gesellschaft bzw. die Scientific Community bestimmt wird (vgl. Limbach 2005). Soziologische Untersuchungen haben gezeigt, dass dies für Frauen besonders problematisch ist, weil „das

Merkmal ‚weiblich‘ [...] im wissenschaftlichen Feld ebenso wie in anderen qualifizierten Berufen immer noch als Herabstufungsmodus fungiert“ (Krais 2009: 26) und unbewusst einen Gender-Bias bewirkt.

Vor dem Hintergrund des *Leaky-Pipeline*-Phänomens, das durch die Abnahme des Frauenanteils zwischen erfolgreich abgeschlossenen Habilitationen und zu besetzenden Professuren sichtbar wird, stellt sich die Frage, inwiefern Geschlecht nach dem Erreichen der Professorabilität (hier verstanden als Zeitpunkt, ab dem formell eine Berufung erfolgen könnte) und in Berufungsverfahren als Selektionsmerkmal wirksam wird.

Die Bearbeitung dieser Frage erfordert ein komplexes methodisches Vorgehen. Der folgenden Analyse von Qualifizierungsverläufen und Erfahrungen in Berufungsverfahren liegt daher ein mehrstufiges Konzept aus qualitativen und quantitativen Erhebungen zugrunde (siehe hierzu Einführung des Gender-Reports, Kap. 1.2.3).

Zunächst werden die grundlegende Struktur und der Ablauf von Berufungsverfahren an Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in Nordrhein-Westfalen dargestellt. Auf der Basis der entsprechenden gesetzlichen Regelungen wird aufgezeigt, wie Berufungsverfahren ablaufen und an welchen Stellen in der Verfahrenspraxis die Gleichstellung von Frau und Mann noch stärker zu fördern ist. Ergänzend werden Berufsordnungen und weiterführende Handreichungen der Hochschulen in NRW in den Blick genommen.

Im Anschluss daran werden mithilfe themenzentrierter Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Aussagen über individuelle Erfahrungen mit Hochschullaufbahnen und über den Weg zur Professur gesammelt, auf deren Basis Hypothesen und Fragestellungen für eine Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren zu Berufungsverfahren und wissenschaftlichen Karrierewegen generiert wurden (Kap. 2). Der Fragebogen der sich daran anschließenden Online-Erhebung wurde somit u. a. auf der Basis dieser explorativen Vorstudie erstellt. Die Online-Erhebung selbst richtete sich an alle Professorinnen und Professoren an den 37 nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes (inklusive JuniorprofessorInnen, VertretungsprofessorInnen und apl. ProfessorInnen) (Kap. 3).

Des Weiteren wurden Interviews mit Expertinnen und Experten an Hochschulen über Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten geführt, deren zentrale Erkenntnisse in Kap. 4 dargestellt werden. Die ExpertInneninterviews mit WissenschaftlerInnen und GleichstellungsakteurInnen von Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen sowie Universitätskliniken sollen eine Multiperspektivität auf Berufungsverfahren und Karrierewege auf dem Weg zur Professur ermöglichen, um abschließend – basierend auf der Zusammenführung aller Untersuchungsergebnisse (s. Zusammenfassung des Gender-Reports, Kap. 3) – Erfordernisse und Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren zur Erhöhung des Professorinnenanteils formulieren zu können (s. Zusammenfassung des Gender-Reports, Kap. 4).

## 1 STRUKTUR UND ABLAUF EINES BERUFUNGSVERFAHRENS

Zur Klärung der Untersuchungsfrage, inwiefern Geschlecht nach dem Erreichen der Professorabilität und in Berufungsverfahren als Selektionsmerkmal wirksam wird, ist es zunächst notwendig, die Struktur und den Ablauf eines Berufungsverfahrens im Überblick vorzustellen. Im weiteren Verlauf wird hierauf Bezug genommen und insbesondere nach „Gleichstellungsschwachstellen“ in Struktur und Ablauf von Berufungsverfahren gefragt.

Für die Einstellung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers gelten bestimmte Voraussetzungen, die sich je nach Bundesland und Hochschultyp leicht unterscheiden (vgl. hierzu bspw. HG NRW 2007 § 36, Wissenschaftsrat 2005: 9, Schuhmacher-Grub 2008: 11). Grundsätzlich müssen zum Zeitpunkt der Bewerbung ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine pädagogische Eignung (die durch eine entsprechende Vorbildung nachgewiesen oder in Ausnahmefällen im Berufungsverfahren festgestellt wird) und eine besondere Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten (in der Regel nachgewiesen durch eine Promotion) vorliegen.

Für den Ruf auf eine Professur an einer Universität müssen zudem zusätzliche wissenschaftliche Leistungen belegt werden, die im Berufungsverfahren umfassend bewertet werden (bspw. wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung). An Fachhochschulen müssen die BewerberInnen auf eine Professur besondere Leistungen bei der Anwendung und Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden vorweisen, die in einer mindestens fünfjährigen Berufspraxis (davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs) auf einem Gebiet, das dem Fach entspricht, erbracht wurden. ProfessorInnen an künstlerischen Hochschulen müssen eine besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und zusätzliche, besondere künstlerische Leistungen nachweisen, die während einer fünfjährigen künstlerischen Tätigkeit (davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs) erbracht wurden. An künstlerischen Hochschulen gibt es zudem einen „Genieparagrafen“, d. h., Personen mit internationalen Renommee im künstlerischen Feld können auch ohne den in der Regel durch eine Promotion erbrachten Nachweis der besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit berufen werden.

Das Verfahren zur Besetzung einer vakanten Professur gliedert sich grob in drei Abschnitte (vgl. auch Wissenschaftsrat 2005, Herrmann 2006, Blome et al. 2005, Färber/Riedler 2011, Färber/Spangenberg 2008):

Das Verfahren zur Besetzung einer vakanten Professur gliedert sich grob in drei Abschnitte (vgl. auch Wissenschaftsrat 2005, Herrmann 2006, Blome et al. 2005, Färber/Riedler 2011, Färber/Spangenberg 2008):

1. den Zeitraum bis zur Ausschreibung einer Professur (Verfahrensvorbereitung),
2. den Auswahlprozess und die Entscheidung innerhalb einer Berufungskommission (Auswahlprozess auf Fachbereichsebene) und
3. die abschließende Entscheidung auf zentraler Hochschulebene und ggf. die Ruferteilung (Verfahrensabschluss).

### 1.1 EXKURS – DREI PHASEN EINES BERUFUNGSVERFAHRENS IM ÜBERBLICK

#### *Phase 1: Verfahrensvorbereitung*

Ein Berufungsverfahren beginnt, wenn eine ProfessorInnenstelle frei oder neu geschaffen wird und die Hochschule die Verwendung sowie die fachliche (Neu-)Ausrichtung der vakanten Stelle beschließt. Das Rektorat entscheidet im Sinne der langfristigen Entwicklungsplanung der Hochschule über die (Wieder-)Verwendung der Stelle, nimmt in Absprache mit der betroffenen Fakultät eine Stellendefinition vor und prüft die Sicherstellung der Stellenfinanzierung. Die Definition der Stelle, die maßgeblich die zukünftige Perspektive eines Faches bzw. eines Fachbereiches be-

stimmt, umfasst dabei neben der Festlegung des geforderten Qualifikationsprofils auch die Ausstattung der Stelle, also den Gehaltsrahmen sowie die Personal- und Sachmittelausstattung. Mögliche Spielräume, die in den Berufungsverhandlungen ausgehandelt werden können, werden ebenfalls im Vorhinein festgelegt. Die Hochschulen sind nach dem Hochschulrahmengesetz anschließend dazu verpflichtet, die Stellen für ProfessorInnen öffentlich und im Regelfall sogar international auszuschreiben (HRG 2007 § 45). In der Landesgesetzgebung in NRW ist geregelt, dass auf eine öffentliche Ausschreibung nur dann verzichtet werden

Abb. C 1.1. Ablauf eines Berufungsverfahrens



kann, wenn eine Professorin/ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit, einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll (HG 2007 § 38). Zudem kann von einer Ausschreibung in begründeten Fällen abgesehen werden, wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor eine Professur antreten soll (vgl. ebd.). Die Ausschreibungsverpflichtung soll Transparenz nach außen gewährleisten und möglichst alle geeigneten potenziellen Bewerberinnen und Bewerber über die freie Professur unterrichten, sodass eine faire Auswahl der geeignetsten Kandidatin/des geeignetsten Kandidaten stattfinden kann. Die vorab getroffenen Entscheidungen der Hochschulleitung prägen den Ausschreibungstext – die Spannweite der Texte variiert dabei jedoch zwischen sehr konkreten, augenscheinlich auf vorab festgelegte KandidatInnen zugeschnittenen Formulierungen bis hin zu eher

allgemein gehaltenen offenen Ausschreibungen. Generell muss der Ausschreibungstext geschlechtsneutral verfasst sein und die zu erfüllenden Aufgaben und deren Umfang möglichst genau angeben. Die Hochschulen sind im weiteren Verfahrensverlauf durch die Ausschreibung gebunden, d. h., „die Maßgaben des Ausschreibungstextes müssen deshalb auch bei der Bewerberauswahl berücksichtigt werden“ (Herrmann 2007: 176). Üblicherweise wird die Ausschreibung in Hochschulmagazinen, überregionalen Tages- und Wochenzeitungen, in einschlägigen Fachzeitschriften sowie auf der Website der jeweiligen Hochschule und den Websites wissenschaftlicher Fachgesellschaften und Netzwerke veröffentlicht.

*Phase 2: Auswahlprozess auf Fachbereichsebene*

Zur Durchführung des Auswahlverfahrens und Erarbeitung einer Vorschlagsliste für die endgültige Entscheidung auf zentraler Ebene wird in der Fakul-

tät bzw. im Fachbereich eine Berufungskommission eingerichtet. In der Regel werden die Mitglieder der Kommission vom Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat nach Statusgruppen gewählt. Für die Zusammensetzung der Berufungskommission gibt es in Nordrhein-Westfalen keine explizite Regelung, sie ist den jeweiligen Berufsordnungen der Hochschulen zu entnehmen. Für alle Hochschulen in NRW gelten aber eine geschlechterparitätische Besetzung sowie der Einbezug von auswärtigen Mitgliedern (HG 2007 § 38; LGG NRW 1999 § 12). Darüber hinaus muss eine ProfessorInnenmehrheit gegeben sein, d. h., die Gruppe der Professorinnen und Professoren in Berufungskommissionen muss mindestens über eine Stimme mehr verfügen als die Summe der anderen Gruppen zusammen (vgl. HRG 2007 § 37). Die Mindestanzahl von Kommissionsmitgliedern beträgt damit fünf Personen (drei ProfessorInnen, eine Studentin/ein Student, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin/ein wissenschaftlicher Mitarbeiter), eine Maximalzahl ist nicht vorgegeben. Das Hochschulgesetz in NRW regelt zudem, dass eine Berufungsbeauftragte/ein Berufungsbeauftragter die Berufungskommission begleitet, sie in rechtlicher Hinsicht berät und auf den reibungslosen Verfahrensablauf achtet (vgl. HG 2007 § 38). Die nähere Ausgestaltung der Funktion der oder des Berufsbeauftragten ist jeder Hochschule selbst überlassen. Zusätzlich sind die Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung der Hochschule beratende Mitglieder der Kommission.

Aufgabe der Berufungskommission ist es, die fachliche Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber festzustellen und einen Berufungsvorschlag zu erarbeiten, der in der Regel drei Einzelvorschläge in einer Reihung enthält. Auf der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission wird zunächst eine Vorsitzende/ein Vorsitzender der Kommission gewählt, die/der dafür Sorge trägt, dass das Berufungsverfahren korrekt verläuft. Das Amt des Vorsizes ist von einer Professorin/einem Professor auszuüben. Bei Abstimmungen zum Berufungsvorschlag kann sie/er im Fall einer Stimmgleichheit den Ausschlag geben. Nach Eingang der Bewerbungen sichtet die Berufungskommission die Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber und fordert von geeignet erscheinenden KandidatInnen die einschlägigen Leistungs- und Qualifikationsnachweise an. Alle eingegangenen Bewerbungen müssen nach vorab durch die Kommission festgelegten Bewertungskriterien begutachtet und gewürdigt werden. „Dieser Vorauswahl liegen einerseits formale Kriterien

(Einstellungsvoraussetzungen) zugrunde, andererseits in der Regel ein von den Mitgliedern der Kommission gemeinsam beschlossener Kriterienkatalog“ (Wissenschaftsrat 2005: 19). Viele Berufungskommissionen erstellen zur besseren Übersicht über die Bewerbungen tabellarische Synopsen. In diesem Auswahlprozess entscheiden zum größten Teil messbare Kriterien (wie z. B. die Anzahl an Publikationen, Drittmittelvolumen, Listenplätze, Lebensalter etc.) über die Kompetenz und Qualität der BewerberInnen. An künstlerischen Hochschulen zählt bspw. das internationale Renommee der BewerberInnen, das anhand der Bewerbungsunterlagen geprüft wird (hier wird danach gefragt, in welchen großen Opernhäusern, Theatern, Orchestern die Bewerberin/der Bewerber engagiert war, mit wem die/der BewerberIn bereits gespielt hat etc.).

Zur differenzierteren Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten werden auf der nächsten Stufe des Auswahlprozesses, den Anhörungen, üblicherweise vier bis acht Personen eingeladen. Die Berufungskommission einigt sich auf die Rahmenbedingungen der Vorträge und/oder der Probelehrveranstaltung mit anschließender Fachdiskussion und stimmt die Termine und Themen mit den KandidatInnen ab. Im besten Fall werden alle KandidatInnen mit den gleichen Informationen versorgt und absolvieren auch ihre Vorträge unter gleichartigen Bedingungen. Die Vorträge und/oder Probelehrveranstaltungen mit anschließender Diskussion über die Fachinhalte finden hochschulöffentlich statt und sollen einen Einblick in aktuelle Forschungen und die fachliche Qualifikation der BewerberInnen sowie ihre didaktischen Fähigkeiten geben. „In der Regel steht die grundsätzliche Eignung einer BewerberIn für die ausgeschriebene Professur nach der Einladung zum Vortrag nicht mehr in Frage. Vielmehr geht es nun darum, sich in Konkurrenz zu den anderen Bewerberinnen und Bewerbern als KandidatIn für einen Listenplatz [...] zu präsentieren“ (Färber/Riedler 2011: 66). Im Anschluss daran findet ein vertiefendes, nicht öffentliches Gespräch mit der Berufungskommission statt, das einem Vorstellungsgespräch ähnelt. An künstlerischen Hochschulen gibt es an Stelle der Vorträge an Universitäten und Fachhochschulen zudem ein sogenanntes künstlerisches Recital, d. h., die KandidatInnen spielen z. B. auf ihrem Instrument vor. Es gibt also zunächst einen Vortrag (künstlerisch oder wissenschaftlich), zusätzlich oder ersatzweise eine Lehrprobe mit Studierenden im Einzel- und Gruppenunterricht und dann ein Kolloquium mit der Berufungskommission.



Nach der Anhörung der BewerberInnen entscheidet die Berufungskommission darüber, wen sie für berufungsfähig hält, und nimmt eine Reihung der KandidatInnen für die Berufsliste vor. Da diese Entscheidung sorgfältig dokumentiert und nachvollziehbar begründet sein muss, werden vergleichbare externe Gutachten angefordert. Bei den GutachterInnen muss es sich um auswärtige ProfessorInnen handeln. Darüber hinaus bestehen keine einheitlichen Vorgaben für die Auswahl der GutachterInnen. Die Gutachten können als ein „unabhängiges Instrument der Validierung der Kommissionsergebnisse“ gesehen werden und „bieten eine nicht-hochschulstandortgebundene Perspektive“ (Färber/Riedler: 70), die jedoch einzig auf den Bewerbungsunterlagen und den Publikationen der KandidatInnen basiert. Die GutachterInnen bewerten die wissenschaftlichen Qualifikationen und Kompetenzen der BewerberInnen auf der Grundlage der festgelegten Bewertungskriterien, des Anforderungsprofils für die zu besetzende Professur und der formalen Einstellungsbedingungen. Nach Eingang und Würdigung der Gutachten erstellt die Berufungskommission eine Vorschlagsliste (im Regelfall eine „Dreierliste“). Die KandidatInnen müssen vergleichend gewürdigt und die Reihenfolge der Listung muss differenziert begründet werden.

### Phase 3: Verfahrensabschluss

Die erarbeitete Vorschlagsliste der Berufungskommission wird zusammen mit allen Verfahrensunterlagen und einem abschließenden Berufsbericht dem Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat vorgelegt, der dann die Verantwortung für die Weiterleitung des Berufungsvorschlags an die Hochschulleitung trägt. Der Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat kann die Vorschlagsliste in begründeten Fällen mit einer Arbeitsanweisung an die

Berufungskommission zurückweisen, diese muss dann innerhalb einer bestimmten Frist einen überarbeiteten Berufsbericht vorlegen (vgl. Wissenschaftsrat 2005: 21). Die Dekanin/der Dekan fasst anschließend das Beratungsergebnis des Fakultäts- bzw. Fachbereichsrates in einem detaillierten Berufsbericht zusammen und leitet diesen mit allen Stellungnahmen, Sondervoten, dem Bericht der Berufungskommission und den Bewerbungsunterlagen der KandidatInnen an die Rektorin/den Rektor oder den Senat als zentrales Hochschulorgan mit Berufsrecht weiter. Die Rektorin/der Rektor oder der Senat erhält Einsicht in alle Unterlagen und kann bei Bedarf zusätzliche Gutachten oder Stellungnahmen einfordern. Ihr/ihm obliegen die endgültige Entscheidung und die Rufausprache. Grundsätzlich können alle auf der Vorschlagsliste der Berufungskommission genannten Kandidatinnen und Kandidaten auf die Professur berufen werden, die Hochschulleitung/der Senat kann daher auch von der Reihenfolge abweichen oder eine Person direkt berufen, wenn nachvollziehbare Gründe dafür geliefert werden. Mit der Ruferteilung wird auch ein Angebot zur Berufsverhandlung unterbreitet, d. h., es werden Verhandlungen über die persönlichen Bezüge, die konkrete Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln etc. zwischen der berufenen Wissenschaftlerin/dem berufenen Wissenschaftler und der ruferteilenden Institution eingeleitet. Wenn diese Verhandlungen scheitern, die berufene Kandidatin/der berufene Kandidat den Ruf ablehnt oder andere Gründe zum Tragen kommen, kann die/der Zweit- oder Drittplatzierte der Vorschlagsliste berufen oder das Berufsverfahren erneut eingeleitet werden. Mit der Ernennung auf eine Professur ist das Berufsverfahren offiziell abgeschlossen.

## 1.2 LANDESWEITE UND HOCHSCHULINTERNE VERFAHRENSREGELUNGEN UND HANDREICHUNGEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN

*„Der materiell-rechtliche Rahmen zur Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung zeigt eindeutig, dass eine Pflicht besteht, Diskriminierung hinsichtlich aller tradierten sozialen Ungleichheiten zu verhindern und jedenfalls die Gleichstellung von Frauen und Männern auch aktiv zu fördern. Rechtliche Instrumente dazu gibt es“ (Obermeyer 2012: 18).*

In Nordrhein-Westfalen werden die allgemein für alle Hochschulen geltenden Regelungen zu Berufsver-

fahren in § 38 des Hochschulgesetzes NRW geregelt. Diese beziehen sich überwiegend auf die Verfahrensmodalitäten; spezifische gesetzliche Regelungen zur Beachtung und Sicherstellung der Gleichstellung von Frau und Mann sind fast ausschließlich durch das Landesgleichstellungsgesetz in einem allgemeinen Passus zu Personalauswahlverfahren und den Rechten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben. Der gesetzliche Rahmen beschränkt sich im Wesentlichen auf einzelne Abschnitte des Berufsver-

verfahrens wie bspw. die öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Professur und den Berufungsvorschlag. Für die konkrete Ausgestaltung der Berufungsverfahren wird in den Gesetzen auf die Berufsordnungen der Hochschulen verwiesen. Diese enthalten detailliertere Regelungen zum gesamten Verfahrensablauf, von der (Wieder-)Zuweisung der vakanten Stelle bis zur Ruferteilung.

### 1.2.1 Gesetzliche Gleichstellungsregelungen – HG und LGG

Durch das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen ist die Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Akteurin innerhalb der Berufungsverfahren (siehe Abb. C 1.1). Generell gilt für alle Hochschulen, dass die Gleichstellungsbeauftragte (die zentrale und, falls vorhanden, auch die zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs) rechtzeitig und umfassend über bevorstehende Personalmaßnahmen zu informieren und zu beteiligen ist. So sollte sie bereits zu Beginn des Berufungsverfahrens, mit der Funktionsprüfung und der Freigabe/Zuweisung einer Professur, in die Entscheidungsprozesse auf zentraler Hochschulebene einbezogen werden.

Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes sollte dann nicht nur darauf geachtet werden, dass dieser geschlechtsneutral und möglichst breit formuliert wird, ebenso ist der Pflichtpassus aufzunehmen, dass „Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ (LGG NRW § 8). Wenn in Ausnahmefällen von einer Ausschreibung abgesehen wird, so kann dies nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zudem wie ein Mitglied der Berufungskommission zu laden und zu informieren, d. h., sie hat das Recht auf die Einsicht aller eingegangenen Bewerbungsunterlagen und kann sich bei den Auswahlgesprächen mit den BewerberInnen und den Entscheidungen innerhalb der Kommission mit Antrags- und Rederecht beteiligen. Im LGG ist zudem geregelt, dass die Berufungskommission geschlechterparitätisch besetzt sein soll und dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle Bewerberinnen, die die formalen Ausschreibungskriterien erfüllen, zu den Anhörungen eingeladen werden (es

sind grundsätzlich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen). Blome et al. weisen darauf hin, dass sich diese Vorgabe in der Operationalisierung aufgrund der häufig unpräzisen Formulierung der Ausschreibungskriterien und dem damit großen Interpretationsspielraum jedoch eher als eine Schwierigkeit für die Sicherstellung von Gleichberechtigung herausstellt (vgl. Blome et al. 2005: 182). Die Gleichstellungsbeauftragte hat zusätzlich das Recht, Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung auf eine Professur konkret aufzufordern und ihnen detaillierte Hinweise zu geben (z. B. zu besonders gewünschten Qualifikationen).

Die gesetzlichen Vorgaben regeln, dass bei den Vorträgen und anschließenden Auswahlgesprächen der Bewerberinnen und Bewerber „vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger“ (LGG NRW § 10) sich nicht zum Nachteil der BewerberInnen auswirken dürfen. Daraus folgt, dass die Berufungskommission die BewerberInnen nur nach den Kriterien fragen und nach diesen beurteilen kann, die für die zu besetzende Position eine Bedeutung und einen Bezug haben. Im Verlauf des Berufungsverfahrens hat die Gleichstellungsbeauftragte zu jeder Zeit die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben, bzw. sie hat ein Antrags- und Widerspruchsrecht, wenn sie der Auffassung ist, dass gleichstellungsrelevante Vorgaben nicht hinreichend beachtet werden oder eine Bewerberin/ein Bewerber benachteiligt wird.

Am Ende des Verfahrens müssen zur Beratung und endgültigen Entscheidung im Rektorat zudem zusätzlich zum Berufsbericht der Kommission eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und eine der/des Berufsbeauftragten vorliegen. Damit hat die Gleichstellungsbeauftragte noch einmal eine gezielte Einflussmöglichkeit auf den Verfahrensprozess bis zur Ruferteilung. Der Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten hat eine aufschiebende Wirkung, bis die Maßnahme von der Dienststelle neu entschieden wird. Wenn dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht stattgegeben wird, kann sie eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Seitdem mit der Einführung des Hochschulgesetzes (2007) die Hochschulen in NRW keine Körperschaften des öffentlichen Rechts mehr sind und damit nicht mehr der Fach- und Rechtsaufsicht des Wissenschaftsministeriums unterstehen, ist die übergeordnete

Dienststelle der Hochschulrat, also ein internes Gremium der Hochschule, wodurch ein Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten in vielen Fällen erfolglos bleibt (vgl. hierzu auch Pilgrim 2013: 56).

### 1.2.2 Gleichstellungsmaßnahmen in Berufungsordnungen und Leitfäden der Hochschulen

Im Kontext des Gender-Reports werden im Folgenden die Berufungsordnungen und, wenn vorhanden, auch die Berufungsleitfäden der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW auf Gleichstellungsaspekte untersucht.<sup>1</sup>

Bis auf die Universität Bonn haben alle untersuchten Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ihre Berufsordnungen in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst. Allerdings finden sich auch in ihnen zum größten Teil nur die Wiedergabe der gesetzlichen Vorgaben zur Beachtung von Gleichstellungsaspekten und der Hinweis auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Berufsordnungen der Hochschulen berücksichtigen also in erster Linie die gleichstellungspolitischen Anforderungen aus den Hochschulgesetzen und geben diese in fast identischem Wortlaut wieder (vgl. hierzu auch Gerding/Steinweg 2012, Steinweg 2013). Die Berufsordnungen der RWTH Aachen und der Universität Bielefeld sind besonders hervorzuheben, weil sie über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen und bspw. auf die Erhöhung des Frauenanteils als Ziel der Hochschule prominent hinweisen, aktive Rekrutierungsmaßnahmen benennen und die Berücksichtigung der Gleichstellungsvorgaben nicht nur der Gleichstellungsbeauftragten zuschreiben, sondern auch die Verantwortung der/des Berufungskommissionsvorsitzenden in diesem Zusammenhang betonen. Zudem sind es die beiden einzigen Hochschulen, die Genderkompetenz als Auswahlkriterium für die BewerberInnen definieren. Besonders auffällig ist die unterschiedliche Formulierung bezüglich der gesetzlich eindeutig vorgegebenen geschlechterparitätischen Besetzung der Berufungskommission. So geben die meisten Hochschulen – egal welchen Hochschultyps – lediglich den Gesetzeswortlaut des LGG wieder

(„Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein“, LGG NRW § 9), verzichten dabei aber häufig auf den Zusatz „ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen“ (ebd.). Jeweils nur eine der Universitäten und Kunst- und Musikhochschulen weist auf diesen Zusatz hin, bei den Fachhochschulen sind es immerhin sieben. Hinzu kommt, dass die eindeutigen Vorgaben des LGG in den Berufsordnungen der Hochschulen häufig durch Formulierungen wie „nach Möglichkeit“, „auf eine geschlechterparitätische Besetzung ist zu achten“ oder „der Gleichstellungsgedanke soll angemessen berücksichtigt werden“ relativiert werden. Manche Hochschulen geben lediglich an, dass mindestens eine Frau bzw. zwei Frauen Mitglied der Kommission sein sollen, wobei teilweise keine obligatorische Einbeziehung einer Frau aus der Professorinnenschaft vorgeschrieben ist, wodurch Frauen aufgrund der geregelten ProfessorInnenmehrheit (vgl. HRG 2007 § 37) bei Entscheidungen ggf. nur geringe Einflussmöglichkeiten haben. Der Mangel an Professorinnen in kleinen oder technischen Fachbereichen (vgl. Teil A, Kap. 5.2) erschwert die geschlechterparitätische Besetzung einer Berufungskommission, sodass diese wenigen Frauen vielfach Mitglieder in mehreren Berufungskommissionen sind und ihnen hierdurch weniger Zeit für Forschung und Lehre bleibt. Nur einige Hochschulen weisen in ihren Berufsordnungen darauf hin, dass für die paritätische Besetzung der Berufungskommission auch Professorinnen aus benachbarten Fachgebieten der Hochschule oder aus gleichen oder benachbarten Fachgebieten anderer Hochschulen als Mitglieder hinzugezogen werden können. Die RWTH Aachen gibt zudem als einzige Hochschule an, dass Frauen durch die Fakultät angemessen entlastet werden müssen, wenn sie aufgrund der Quotierungsvorschrift in besonderem Maß durch die Mitarbeit in verschiedenen Berufungskommissionen in Anspruch genommen werden.

Einige Hochschulen in NRW greifen Gender-Aspekte in ihren Leitfäden für die Ausgestaltung von Berufungsverfahren auf und verweisen explizit auf die gesetzlichen Vorgaben und deren Beachtung in den Verfahren. Die im Kontext des Gender-Reports 2013 untersuchten Berufsleitfäden konkretisieren die Regelungen der Berufsordnungen, übersetzen die Vorschriften in eine einfachere, nicht nur für JuristInnen verständliche Sprache und bieten Hilfestellungen zur Durchführung von Berufungsverfahren (bspw. durch Checklisten, Beispielausschreibungen, Hinweise zur Kriterienfestlegung, Informationen zur Gewinnung von potenziellen

<sup>1</sup> Es wurden die Berufsordnungen aller Hochschulen in NRW ausgewertet, sofern sie im Internet veröffentlicht sind. Die Berufsordnungen der Deutschen Sporthochschule Köln, der Hochschule Hamm-Lippstadt, der Kunstakademie Düsseldorf, der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und der Hochschule für Musik und Tanz Köln standen nicht zum Download bereit bzw. waren nur im Intranet der Hochschulen zugänglich, sodass sie nicht berücksichtigt werden konnten.

BewerberInnen etc.). Leitfäden und Handreichungen der Hochschulen zum Verhalten und genaueren Vorgehen in Berufungsverfahren haben Universitäten häufiger erarbeitet als Fachhochschulen oder Kunst- und Musikhochschulen: Von den 14 Universitäten stellen neun Berufungsleitfäden als Hilfestellung und Unterstützung für die Berufungskommissionen bereit, wobei diese im Umfang und in der Qualität erheblich variieren. Unter den Fachhochschulen haben vier von 16 Hochschulen Leitfäden zusammengestellt, bei den Kunst- und Musikhochschulen gibt es keine derartigen Handreichungen. Positiv hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Ruhr-Universität Bochum, die einen „Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren“ entwickelt hat, und die FernUniversität Hagen mit ihrem „Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Berücksichtigung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren“. Die Fachhochschule Köln hat zwar keinen Leitfaden mit explizitem Genderbezug, dennoch ist die Handreichung sehr umfangreich (so enthält sie bspw. Tipps zur Entwicklung von Anforderungsprofilen mit Nennung einzelner Kompetenzen und deren Erkennungsmerkmalen, zu verschiedenen Verfahrenselementen und typischen Beurteilungsfehlern) und bereits im Vorwort des Leitfadens wird darauf hingewiesen, dass der Leitfaden dazu beitragen soll, Berufungsverfahren so zu gestalten, dass Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleistet ist. Bei

den Kunst- und Musikhochschulen hat die Gleichstellungsbeauftragte der Folkwang Universität der Künste eine kurze zweiseitige Checkliste für Berufungsverfahren zusammengestellt, in der die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahrensablauf durch den Verweis auf die relevanten Gesetzestexte deutlich wird. Als eine umfassende Handlungsanweisung für Bewerberinnen kann zudem die Broschüre „FH-Professorinnen gesucht“ (Schumacher-Grub 2008) der FH Bielefeld gesehen werden, die keine spezifische Gleichstellungsmaßnahme der Hochschule ist, sondern generell für Frauen Wege zur Professur an einer Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen aufzeigt und die Vorteile dieses Karriereschritts als Alternative zu Wirtschaft und Universität für Frauen hervorhebt. Ebenso wirbt die FH Münster mit einer umfassenden Werbekampagne für den ProfessorInnenberuf an der eigenen Hochschule. Der Flyer „Bei uns dürfen Sie spielen.“<sup>2</sup> zeigt den Ablauf eines Berufungsverfahrens und die genauen Zuständigkeiten an der FH Münster für die BewerberInnen. Durch Informationen zu den erforderlichen Qualifikationen und gewünschten Kompetenzen, den Bedingungen, die für die Bewerbung auf eine Professur erfüllt sein müssen, und durch Transparenz der Verfahrensschritte seitens der Hochschule sollen Frauen ermutigt und unterstützt werden, den Weg zur Professur (weiter) zu gehen.

<sup>2</sup> Der Flyer und Informationen zur Werbekampagne sind zu finden unter: [www.fh-muenster.de/hochschule/aktuelles/stellenausschreibungen/professuren.php](http://www.fh-muenster.de/hochschule/aktuelles/stellenausschreibungen/professuren.php).

## 2 GELINGEN VON WISSENSCHAFTSKARRIEREN – EINE EXPLORATIVE VORSTUDIE ZUR ANNÄHERUNG AN DAS FORSCHUNGSFELD

Wie die Darstellung der landesweiten gesetzlichen Regelungen sowie der hochschulinternen Vorgaben und Handreichungen für Berufungsverfahren zeigen, ist Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Hochschule ebenso wie in den Berufungsverfahren juristisch weitgehend geregelt. Dennoch scheinen „ungeschriebene Gesetze“ dazu zu führen, dass trotz politisch und juristisch geklärter chancengleicher Möglichkeiten und Bedingungen geschlechtsspezifische Selektionsprozesse auf dem Weg zur Professur stattfinden.

Im Kontext des Gender-Reports sollen offenkundig beharrliche informelle Prozesse, die nach wie vor eine Geschlechterungleichbehandlung und eine Herabstufung von Frauen im Wissenschaftsbereich bewirken,

aufgespürt und Gründe für das *Glass-Ceiling*- und das *Leaky-Pipeline*-Phänomen eruiert werden. Mit einer explorativen Vorstudie erfolgt zunächst eine Annäherung an das Forschungsfeld.

*„Obwohl die geltende Rechtslage auch im internationalen Vergleich als ausreichend bezeichnet werden konnte, fehlte es zumindest bislang weiterhin an ihrer Implementierung und einer Veränderung der Alltagsroutinen zugunsten einer Wissenschaftskultur, die Diskriminierung in jedweder Hinsicht nicht mehr toleriert. In Deutschland stört es noch zu wenige ernstlich, dass hervorragend qualifizierten Frauen sehr selten der Weg in die Wissenschaft eröffnet wird“ (Baer 2010: 5).*

## 2.1 EXPLORATIVE VORSTUDIE

Zur Hypothesengenerierung und Entwicklung konkreter Fragestellungen für die Online-Erhebung (siehe Kap. 3) wurde eine explorative Vorstudie durchgeführt. Mithilfe von themenzentrierten Interviews wurde der Fokus auf berufliche Werdegänge von WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern gelegt und danach gefragt, welche Faktoren ein Gelingen der Wissenschaftskarriere bis zur Professur begünstigten. Dabei wurde der Schwerpunkt auf das Gelingen weiblicher Hochschul- und Wissenschaftskarrieren gerichtet, um den geringen Frauenanteil an Professuren ergründen und ihnen entgegenwirken zu können. Dieses Vorgehen basiert auf der Annahme, dass sich in den Interviews exemplarisch zentrale Faktoren und Themen identifizieren lassen, die sich dann in einem weiteren Schritt mittels einer Online-Befragung quantifiziert werden können.

### Zur Untersuchungsgruppe

Es wurden zehn themenzentrierte Interviews mit WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern geführt. Befragt wurden WissenschaftlerInnen, die

- in den letzten drei Jahren auf eine Professur berufen wurden,
- sich aktuell bewerben, aber bisher noch keine Professur erhalten haben, und
- sich beworben, aber keine Professur erhalten haben und nun keine Professur mehr anstreben.

Grundlage für die Auswahl der InterviewpartnerInnen war ein theoretisches Sampling (vgl. Glaser und Strauss 1998 [1967]). Das zentrale Kriterium für die Auswahl der WissenschaftlerInnen war die Teilnahme an mindestens einem Berufungsverfahren an einer nordrhein-westfälischen Hochschule. Weitere Kriterien bezogen sich auf Geschlecht, Familienstand, Elternschaft, Alter und Fachdisziplin. Insgesamt wurden acht WissenschaftlerInnen und zwei Wissenschaftler im Alter von 38 bis 51 Jahren interviewt. Von den zehn befragten WissenschaftlerInnen waren zum Zeitpunkt der Interviews sechs verheiratet, eine geschieden, eine/einer verpartnert und zwei ledig sowie sechs Eltern, darunter eine Alleinerziehende. Alle Befragten haben an mindestens zwei Berufungsverfahren teilgenommen, davon ist mindestens ein Verfahren nach 2007 an einer nordrhein-westfälischen Hochschule durchlaufen worden. Unter der Befragungsgruppe befanden sich vier ProfessorInnen,

zwei JuniorprofessorInnen, eine Vertretungsprofessorin, zwei Wissenschaftliche Mitarbeitende und eine Wissenschaftlerin, die von ihrem ursprünglichen Berufsziel Professorin Abstand genommen hat. Die themenzentrierten Interviews wurden mit WissenschaftlerInnen folgender Fächergruppen geführt: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (vier Interviews), Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (ein Interview), Sprach- und Kulturwissenschaften (vier Interviews) sowie Mathematik und Naturwissenschaften (ein Interview). Die Befragten wurden über E-Mail-Verteiler aus Hochschule und Wissenschaft kontaktiert (Erhebungszeitraum Mai bis Dezember 2011).

Die Gespräche wurden als themenzentrierte Interviews durchgeführt, wobei erzählgenerierende, d. h. narrative Einstiegsfragen zum beruflichen Werdegang der Interviewpersonen gewählt wurden. Im Fokus standen die Erfahrungen der befragten WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler in Berufungsverfahren, ergänzende Nachfragen wurden zu den Bereichen Work-Life-Balance, Entwicklung Berufswunsch ProfessorIn, Alternativen zur Wissenschaft sowie zu förderlichen und hinderlichen Faktoren in der Laufbahnentwicklung gestellt. Die Auswertung der transkribierten Interviews erfolgte in Anlehnung an die von Glaser und Strauss (1998 [1967]) entwickelte *Grounded Theory Methodology* durch ein mehrstufiges Kodierungsverfahren.<sup>3</sup> Hierbei wurde bewusst keine Typologie erarbeitet, sondern es wurden über die verschiedenen Einzelfälle hinweg die Praxen, Strukturen und Repräsentationen rekonstruiert und Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet. Es wurde untersucht, welche Formen bzw. Bandbreiten von Hochschullaufbahnen und Berufungsverfahren von den WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern erlebt und welche strukturellen Bedingungen und damit verbundene Machtverhältnisse reflektiert wur-

<sup>3</sup> Die Grounded Theory umfasst als Analyseverfahren drei zentrale Schritte: das offene Kodieren, das axiale Kodieren und das selektive Kodieren. Jede Auswertung von Datenmaterial fängt mit dem Schritt des offenen Kodierens an. Wichtig ist jedoch, zu beachten, dass die drei Schritte nicht streng nacheinander erfolgen, sondern im Verlauf der Untersuchung auch immer wieder Schritte „vor und zurück“ gemacht werden. Auch in Bezug auf die Erhebung ist dies von Bedeutung: So werden nicht erst Interviews erhoben und dann nacheinander analysiert, sondern die Analyse fängt bereits nach dem ersten Interview an und die Ergebnisse fließen in die weitere Auswahl von InterviewpartnerInnen und -partnern und in die weitere Interviewgestaltung ein. Das heißt grundsätzlich, dass mit der Grounded Theory ein zirkulärer Forschungsprozess verbunden ist, der im Verlauf immer wieder angepasst wird (vgl. Kuckartz 2010).

den. Die Interviews dienten zur Klärung folgender Themenbereiche und Fragen:

- *Leaky-Pipeline-Phänomen/Erfahrungen auf dem Weg zur Professorabilität*: Welche Faktoren begünstigen ein Gelingen bzw. Misslingen von Wissenschaftskarrieren? Wie interagieren hierbei individuelle und strukturelle Faktoren? Was sind die Erfahrungen aus Sicht der „Betroffenen“? Warum errei-

chen weniger Frauen als Männer überhaupt das Karriereziel der Professur?

- *Glass-Ceiling-Phänomen/Erfahrungen mit Berufungsverfahren*: Welchen sichtbaren und unsichtbaren Hürden begegnen Frauen, aber auch Männer, auf dem Weg zur Professur? Wie werden Berufungsverfahren erlebt? Wie können Frauen und Männer gleiche Chancen auf eine Professur erhalten?

## 2.2 ERFAHRUNGEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSORABILITÄT UND MIT BERUFUNGSVERFAHREN

Im Folgenden werden die Auswertungsergebnisse in kompakter Form und mit den zentralen Aussagen vorgestellt. Sie bildeten die Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens im Kontext der Online-Erhebung mit der Zielgruppe der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren (Kap. 3).

### 2.2.1 Wissenschaft als Beruf: Selbstkonzept/ Selbstverständnis und Fremdwahrnehmung

Zunächst wird aufgezeigt, welches akademische Selbstkonzept die befragten WissenschaftlerInnen entwickelt haben und welche Einflüsse aus ihrer Sicht maßgeblich ihren Weg in die Wissenschaft unterstützen bzw. erschweren.

Der Wunsch, WissenschaftlerIn zu werden, und die Herausbildung der entsprechenden „wissenschaftlichen Persönlichkeit“ (Engler 2001) sind das Ergebnis vielfältiger Aushandlungs- und Sozialisationsprozesse im eigenen Lebensentwurf. Es handelt sich dabei um ein soziales Konstrukt, das sich zusammensetzt aus der eigenen Perspektive auf sich selbst (dem eigenen Selbstkonzept, der Selbstwirksamkeit und der Selbstwahrnehmung in Reaktion zur Umwelt) und den herangetragenen Erwartungen als Außenperspektive (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 55ff).

#### *Berufsziel Professur*

Vier der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konnten sich sehr früh in ihrem Lebensverlauf mit der Berufsrolle Professorin bzw. Professor identifizieren. Der Wunsch bzw. die Vorstellung, eine akademische Karriere einzuschlagen, entstand bei ihnen bereits im Studium. Der Einblick in den universi-

tären Alltag und die Durchführung eigener kleinerer Forschungsprojekte weckten das Interesse, die Faszination und die Hingabe für Forschung und Wissenschaft.

*„Das wusste ich bereits als Studierende. Ich wollte an der Uni bleiben, das war – mein Traumberuf. Wissenschaftlerin. Das war vollkommen, ich wollte nichts anderes“ (w 8, 053<sup>4</sup>).*

Die Erkenntnis, dass wissenschaftliches Arbeiten die Möglichkeit bietet, Fragestellungen zu eigenen Interessensgebieten zu entwickeln und diese relativ selbstbestimmt im beruflichen Alltag weiterzuverfolgen, formte nach und nach das Traumberufsbild „WissenschaftlerIn“. Wie auch bereits in früheren Studien zu Wissenschaftskarrieren festgestellt wurde (vgl. hierzu Abele 2003, Macha et al. 2000, Metz-Göckel et al. 2009), geht das frühzeitige Ziel mit einer bewussteren Planung der Laufbahn einher. So berichten die WissenschaftlerInnen z. B., dass sie aktiv und selbstbestimmt nach einer Hilfskraftstelle an ihrer Hochschule gesucht hätten, um einen tiefgreifenden Einblick und ebenso einen ersten Einstieg in die Wissenschaft zu bekommen. Ihre Berufsbiografie beurteilen die WissenschaftlerInnen rückblickend als intentional und durchdacht.

Die anderen befragten AkademikerInnen sind hingegen eher zufällig in die Wissenschaft gelangt. Das Karriereziel Professur war für sie lange nicht im Fokus ihrer beruflichen Bemühungen, denn die Möglichkeit, eine akademische Karriere anzustreben, war zum

<sup>4</sup> Das Kürzel am Ende des Interviewzitats gibt an erster Stelle das Geschlecht (weiblich – männlich) an, an zweiter Stelle die Zahl des Interviews und an dritter Stelle die Interviewpassage im transkribierten Manuskript.

Studierende nicht als Option im Selbstbild enthalten. Eine Interviewpartnerin beschreibt dies folgendermaßen:

*„Und dann hätte ich ja quasi im Grunde auch ab da sagen müssen, ich will Professorin werden, das war für mich aber absurd. – Also nicht absurd, das war gar nicht da“ (w 6, 149).*

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berichten vielfach von einem „Reinrutschen“ in Graduierten- und Postdoc-Stipendienprogramme und somit von einem zufälligen Weg in die Wissenschaft. Die Idee, Professorin bzw. Professor werden zu können, hat sich in der Mittelbauzeit geformt und mit jeder weiteren Etappe im akademischen Berufsfeld weiter gefestigt. Zwei Wissenschaftlerinnen betonen in diesem Zusammenhang, dass sie auf jeder akademischen Stufe abwägen mussten, ob der Weg zur Professur wirklich mit ihren Lebensvorstellungen und ihrem Wunsch nach Familie vereinbar ist.

Um das Ziel einer Professur zu erreichen, ist augenscheinlich eine klare innere Einstellung und Entscheidung für die Wissenschaft und den Weg zur Professur mit allen Höhen und Tiefen förderlich, denn eine akademische Karriere ist nicht vollends planbar, sondern mit vielen Unsicherheiten verbunden. Zwei Interviewpartnerinnen berichten, dass sie sich aus diesem Grund ein „zweites Standbein“ im außerhochschulischen Bereich aufgebaut und bis zur Juniorprofessur aufrechterhalten hätten. Ein Ausstieg aus der Wissenschaft ist jedoch nur schwer zu realisieren. Ein Wissenschaftler erläutert, dass er immer dann Versuche unternommen habe, aus der Wissenschaft auszusteigen und den Weg zur Professur zu beenden, wenn unklar gewesen sei, ob sein Vertrag verlängert werde. Laut seinen Aussagen ist z. B. ein Quereinstieg in die freie Wirtschaft nach der Arbeit an einer Hochschule nicht einfach und benötigt viel Eigeninitiative. Der zweite männliche Wissenschaftler der Befragung bewertet einen möglichen Ausstieg aus der Wissenschaft bzw. eine Umorientierung im Lebenslauf nach Beginn einer akademischen Karriere ebenfalls als problematisch. Mit jeder Stufe auf der akademischen Karriereleiter spitze sich der Weg zu und mögliche Alternativen gingen verloren.

*„Nach der Promotion, da ist im Grunde dann dieselbe Situation wie nach der Magisterarbeit, man schreibt auch wieder andere Bewerbungen – allerdings ist natürlich*

*das Feld auch – kleiner. Also je höher man sich qualifiziert, desto – geringer ist auch die Chance, auf dem normalen Arbeitsmarkt dann irgendwie was zu finden“ (m 7, 033).*

### Soziale Herkunft

Die Hälfte der befragten WissenschaftlerInnen stammt aus einem bildungsfernen Herkunftsmilieu (d. h., kein Elternteil besitzt einen Hochschulabschluss). In den Beschreibungen ihres beruflichen Werdegangs wird deutlich, dass ihr Herkunftsmilieu bei der Integration in den Wissenschaftsbetrieb eine beachtliche Rolle spielte. Dem Forschungsstand zufolge haben Menschen aus bildungsfernen Milieus deutlich mehr Anpassungsprobleme an die wissenschaftliche Kultur als Personen aus bildungsnahen, akademischen Milieus (vgl. Haas 1999: 232ff, Kahlert 2013: 99f, Leemann 2002: 209, Schlüter 1999). Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschreiben eine Distanz zum akademischen Feld bzw. ein Gefühl der Fremdheit im Hochschulbereich, was die Qualifikationsphase erschwert. Bedingt durch die soziale Herkunft fehlt ein akademischer Habitus. Eine Wissenschaftlerin schildert eine Situation, in der ihr fehlender Bezug zum universitären Habitus deutlich wird:

*„Da war die schwierigste Situation nicht die Literatur aufzuarbeiten, nicht den Fragebogen zu entwickeln und auch nicht das Interview zu führen mit Führungskräften [...] sondern wenn die mit mir essen gehen wollten, weil ich nicht genau wusste, wie man das macht. Also – klar Messer und Gabel und das die Grundlagen waren schon da, aber ich meine so den Zwischenton. Oder auch wie das so mit dem Jackett ist [...] Ich hab bis dato war ich mehr so punkig gekleidet, ne? Und das sind so diese – sind so die B-Note und was man Habitus nennt, ne? Wo ich das sehr anstrengend fand – da [...] die richtige Farbe für mich zu finden, wenn es mal nicht – Schwarz sein sollte. Oder so mit jemanden Essen zu gehen, dass man sich gepflegt dabei unterhalten kann und gleichzeitig trotzdem nicht an 'ner Gräte erstickt. So was find ich – fand ich sehr anspruchsvoll. Das war so 'n erster Punkt, wo ich dachte, mhhh, es geht doch noch um anderes als nur darum, klug zu sein – und was drauf zu haben, inhaltlich da mithalten zu können“ (w 1, 169).*

Die fehlende Vertrautheit mit den Regeln und Riten der wissenschaftlichen Kultur schlugen sich bei der Befragten in Selbstzweifeln nieder, sodass sie eine Therapie zur Selbstregulation und zur Überwindung des Fremdheitsgefühls machte. Über ähnliche Erfah-

rungen berichten auch die anderen WissenschaftlerInnen, die im ArbeiterInnenmilieu aufgewachsen sind. Die Unkenntnis über Hochschulstrukturen sowie über formelle und insbesondere informelle Regeln der wissenschaftlichen Kultur führte zu Stolpersteinen im Karriereverlauf. Ein zielgerichteter, zügiger und linearer Qualifizierungsprozess war aus Sicht der Befragten aufgrund des bildungsfernen Herkunftsmilieus nicht möglich, vielmehr mussten sie immer wieder Krisen meistern und Widerstände überwinden. Wenn Abitur und Studium vom Elternhaus nicht vorgesehen waren, war die Aufnahme eines Studiums nicht selbstverständlich. Die Realisierung des eigenen Bildungsanspruches war mit vielen Auseinandersetzungen verbunden, die zu einem „kämpferischen“, widerständigen Verhalten führten und auch zur Folge hatten, dass Eingliederungsmöglichkeiten in die wissenschaftliche Kultur übersehen bzw. nicht wahrgenommen wurden.

*„Ich hab mich sehr stark immer durchgekämpft [...] Also so gegen die Eltern [...] Um Bildungsanspruch zu realisieren und dann wirkt man einfach unheimlich eigensinnig – gleichzeitig gehörte ich nicht in die soziale Schicht. Das hat mich immer sehr unentspannt gemacht. Und ich hab überall immer eher Widerstände gesehen als vielleicht Möglichkeiten, mich anzupassen, da mir 'n leichteren Weg auszusuchen. [...] also ich hab die Widerstände auch gesehen, die ich zu überwinden hatte, das war mein Programm“ (w 8, 025).*

Diese Wissenschaftlerin erzählt auch, dass sie aufgrund ihres Fremdheitsgefühls und bedingt durch ihre soziale Herkunft frühzeitig im Wissenschaftsbetrieb eine Möglichkeit zur Politisierung gesucht habe. Sie engagierte sich im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, um sich im fremden akademischen Feld zu positionieren. Dabei habe sie jedoch mit viel Kritik zu kämpfen gehabt, die ihr Selbstwertgefühl verletzt hätte und letztlich zum Aufgeben des Karriereziels Professorin beigetragen hätte.

Aufgrund des fehlenden wissenschaftlichen Backgrounds und der als nicht ausreichend empfundenen Förderung durch das Elternhaus und das soziale Umfeld war für den Großteil der befragten WissenschaftlerInnen die Förderung und Anerkennung durch ProfessorInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen/KollegInnen essenziell. Ein Wissenschaftler betont, dass er es aufgrund seiner persönlichen Erfahrungen für unerlässlich hält, dass Professorinnen und Profes-

soren, aber auch schon Promovierende und Habilitierende, Studierende und andere NachwuchswissenschaftlerInnen auf ihre Fähigkeiten ansprechen und sie in ihrem wissenschaftlichen Berufsweg und dem Einfinden in die akademische Kultur ermutigen und unterstützen, und zwar insbesondere diejenigen, die aufgrund ihres Herkunftsmilieus fremd im akademischen Milieu und sich ihrer eigenen Fähigkeiten nicht bewusst sind. Eine Wissenschaftlerin erwähnte die Rolle einer Coaching-Person für ArbeiterInnenkinder und MigrantInnen, die diese für die Wissenschaft schult, vorbereitet und mit den wichtigsten formellen und informellen Informationen versorgt. Sie selbst hätte sich eine solche Person gewünscht, die sie bei ihrem Weg in die Wissenschaft unterstützt und gefördert hätte.

#### *Orientierung und Einstieg in die Wissenschaft*

Als förderlich und gewinnbringend für ihre berufliche Sozialisation bewerten die befragten WissenschaftlerInnen ihre studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen zu Beginn ihres akademischen Berufsverlaufs. Insbesondere für die ArbeiterInnenkinder war der Einstieg in die Wissenschaft durch Hilfskraftstellen von hoher Relevanz. Diese Stellen dienten als Orientierung im wissenschaftlichen Feld, indem sie einen ersten Blick hinter die Kulissen der Wissenschaft ermöglichten. Ein langsames Kennenlernen der Hochschulstrukturen und -begebenheiten als Studierende und gleichzeitig MitarbeiterInnen in den verschiedenen Disziplinen verhalf zur Integration in die Wissenschaftskultur.

*„Also die Übernahme meiner Hilfskraftstelle an der Uni, das war schon, glaub ich, 'ne Orientierung hin zur Uni hinein“ (w 1, 137).*

Bei einer Wissenschaftlerin zeigt sich, dass die Erfahrungen, die sie in ihrer Zeit als studentische Hilfskraft gesammelt hat, einen maßgeblichen Einfluss auf ihr Selbstwertgefühl und auf die Entwicklung des Berufsziels Professur hatten. Sie bewertet die Wertschätzung, die ihr bereits als Studentin und Hilfskraft in ihrer Arbeit entgegengebracht wurde, als positive Erfahrung und relevant für ihre beruflichen Entscheidungen. Sie fühlte sich als Diskussionspartnerin ernst genommen, da sie Anerkennung von ihrer Professorin, aber auch von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erfahren hat und ihr Kompetenzen in Wissenschaft und Forschung zugeschrieben wurden.



*„Ich war eben immer eine der Studentinnen, die gespiegelt gekriegt haben, es ist schön, mit dir zu diskutieren, es macht Freude, du hast was drauf. Und das war mir immer total wichtig und auch gegenüber den Mitarbeitern von denen, also den wissenschaftlichen Angestellten, hab ich als Studentin häufig gespiegelt gekriegt, also wenn man dann mal eingeladen wird nachmittags zum Kaffee mit zwei, drei andern, man macht 'ne Diskussionsrunde auf oder an solchen Dingen gemerkt hab – man nimmt mich ernst – als Diskussionspartnerin, – ne? Das war total wichtig. Sonst wär ich nie auf die Idee gekommen, diesen Weg zu gehen, glaub ich“ (w 1, 177).*

Ebenso wird an den Antworten dieser WissenschaftlerIn deutlich, dass sie sich durch die Anerkennung und bewusste Wahrnehmung von außen ermutigt fühlte, den Weg zur Professur zu beschreiten.

#### Zuschreibung der Professorabilität

Die Zuschreibung von wissenschaftlicher Kompetenz durch andere WissenschaftlerInnen ist in den Beschreibungen der Berufs- und Karriereverläufe der befragten WissenschaftlerInnen ein zentrales Thema. Insbesondere vor dem letzten Schritt, der Bewerbung auf eine Professur, fehlte dem Großteil der interviewten Frauen nach eigenen Angaben das Zutrauen in sich selbst. Sie hielten sich selbst nicht für professorabel, sodass eine Ermutigung und Aufforderung durch persönliche Bekannte, Vorgesetzte oder KollegInnen vonnöten war.

*„Diese Juniorprofessur war meine erste Bewerbung auf 'ne Professur. Und das hat dann direkt funktioniert. Und das war, weil 'ne Kollegin mir gesagt hatte, ich soll mich doch bewerben, ich passe aufs Profil, was ich gar nicht fand. Aber sie sagte, doch, es ist gut, schick da mal hin“ (w 4, 109).*

Ihre eigenen Erfahrungen und die Wahrnehmung von anderen Frauen im Hochschulbereich reflektierend, betonen zwei WissenschaftlerInnen (eine Juniorprofessorin und eine Wissenschaftlerin, die im hochschuldidaktischen Bereich tätig ist), dass Frauen eine weniger fest verankerte innere KarriereEinstellung zur Professur haben und es ihnen an Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit mangelt. Männer hingegen schafften den Sprung auf die Professur eher, weil das Karriereziel in ihrem Selbstbild verankert sei und sie sich so besser durchsetzen und gegen „Angriffe“ und Abwertungen schützen könnten. Insbesondere zur Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren

sei es unabdingbar, dass Frauen sich selbst als Expertin wahrnahmen und den Glauben hätten, den Weg auf die Professur zu meistern.

*„Und warum sind die Männer Professoren geworden? Ich glaube, weil sie es einfach viel stärker in ihrem Selbstverständnis hatten als ich – so würd ich das sehen. Das war einfach nicht in meinem Selbstbild. Nicht wirklich. Und das ist dann die Selbstdiskriminierung. Also ich denke, dass man wirklich entscheiden kann, ob man es annimmt oder nicht. Bei den Frauen, die ich heute in den Prozessen habe, seh ich das nicht“ (w 8, 157).*

Die Selbst- und Fremdwahrnehmungen über die Professorabilität gingen bei den befragten WissenschaftlerInnen zum größten Teil stark auseinander. In ihrer Selbstwahrnehmung mangelte es an der eigenen Passfähigkeit, wodurch Bewerbungen auf Professuren meist nicht aus Eigeninitiative erfolgten, sondern die Aufforderung und die wiederholte Ermutigung durch andere essenziell waren. Kleine Erfolge in den Berufungsverfahren stärkten das Selbstbewusstsein und trugen zum Wachstum des eigenen Zutrauens in sich selbst bei. So deutete bspw. eine Wissenschaftlerin die Aufforderung zur Schrifteneinreichung in einem Berufungsverfahren als ein ermutigendes, motivierendes Zeichen für ihre Passfähigkeit und somit auch als Anerkennung ihrer Professorabilität.

#### 2.2.2 Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und ihre Auswirkungen

Ausgehend von den Erzählungen der befragten WissenschaftlerInnen werden die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und die damit verbundenen Probleme und Bewältigungsstrategien der Interviewpersonen herausgearbeitet.

Besonders im sogenannten akademischen Mittelbau variieren die Arbeitsverhältnisse enorm nach Umfang, Dauer und Art der Beschäftigung. Im dynamischen Feld Hochschule ist die Qualifizierungsphase junger NachwuchswissenschaftlerInnen ein langer und risikoreicher Weg, der vor allem durch unsichere Arbeitsverhältnisse, Befristungen und Fluktuationen gekennzeichnet ist.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass das Wissenschaftssystem in Deutschland ein Sonderfall ist. Über 80 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals befindet sich im Mittelbau, auf unbefristeten Drittmittel- und Qualifikationsstellen. Es gibt eine große zu überwindende Hürde zwischen den „unselbstständigen“ Stellen im Mittelbau und den geringen Professuren im akademischen Oberbau, die oft eine sehr lange

### *Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft: Stipendienförderung und Stellen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen*

Sechs der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in ihrer Qualifikationsphase (zeitweise) durch Stipendien oder ein Graduiertenkolleg gefördert worden. Sie betonen in den Interviews, dass sie ihr Stipendium als Privileg ansahen, da sie so genügend Zeit für ihre Dissertationen hatten und sich auf ihre eigene Forschung konzentrieren konnten. Auch war es aufgrund der gesicherten Finanzierung möglich, Praxisphasen einzulegen oder vertiefende Seminare in Bereichen zu besuchen, die für ihre spätere berufliche Arbeit in der Wissenschaft nützlich und hilfreich waren. Dennoch verdeutlichen zwei WissenschaftlerInnen, dass Stipendien für die wissenschaftliche Karriere nicht nur von Vorteil sind. So wies ein Interviewpartner darauf hin, dass Stipendien lediglich die Förderung über einen bestimmten Zeitraum (meist zwischen einem und drei Jahren) beinhalten, Folgefinanzierungen in Form von Stellen an den Hochschulen oder in außerhochschulischen Forschungsbereichen jedoch nur schwer zu finden seien, da die Anbindung an die Hochschulstrukturen fehle.

Eine Wissenschaftlerin fühlte sich zudem in ihrer Stipendienzeit trotz Förderung in einem Graduiertenkolleg alleingelassen. Es fehlten ihr der Einblick in die alltägliche Wissenschaft und Forschung an der Hochschule sowie der stetige Austausch mit anderen, mit einem Team. Die geringere Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb führte bei ihr zu einem Gefühl der Isolation, auch wenn es regelmäßige unterstützende Angebote und Austauschtreffen im Graduiertenkolleg gab.

*„Ich hab mir eigentlich immer gewünscht, mehr in der Praxis zu sein – in der Forschungspraxis und nicht zu Hause allein an meinem Schreibtisch und ab und zu zu diesen Graduiertenkollegsveranstaltungen zu gehen“ (w 3, 013).*

Fast alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler heben die Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb durch Anstellungen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen positiv hervor, durch die formelle und informelle Regeln, Normen und Werte erlernt werden und gleichzeitig auch eigene Forschungsfragen im

Austausch mit anderen aufgegriffen werden können. Darüber hinaus konnten die WissenschaftlerInnen als MitarbeiterInnen in Forschungsprojekten und durch die Übernahme von Seminaren wichtige Lehr- und Forschungserfahrungen sammeln, die für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft unabdingbar sind. Eigene Aufgaben im Hochschulablauf wahrzunehmen sowie Lehrerfahrungen zu sammeln und dabei erfolgreich zu sein führt zudem zu mehr Selbstsicherheit im eigenen Karriereverlauf und hilft, Probleme mit den eigenen Qualifizierungsarbeiten auszugleichen.

*„Also da lief damals ‘n Forschungsprojekt, ich war zwar auf ‘ner Haushaltsstelle, war aber beteiligt an deren Forschung auch [...] Das hat mich dann zwar erstmal rausgehauen aus meiner – meiner eigenen Diss, aber da ich mit der sowieso nicht vorankam gerade, war das genau richtig für mich, so’n Rahmen zu haben, in dem ich dann merken konnte, ich kann was, auch die Lehre gefällt mir, klappt gut, ich komm gut an, ich kann mich gut ausdrücken und verständlich machen“ (w 1, 013).*

### *Befristete und prekäre Beschäftigungsverhältnisse*

Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau gelten als prekär, denn bis zu einem Ruf auf eine Professur müssen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von einem befristeten Arbeitsvertrag zum nächsten „retten“ (vgl. hierzu auch Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 13ff). Auch die befragten WissenschaftlerInnen thematisierten ihre Mittelbauzeit vor dem Hintergrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In ihren Karriereverlaufserzählungen wird deutlich, dass sie in ihrer Qualifizierungsphase von einem Projekt zum nächsten gingen – immer mit der Sorge, nicht rechtzeitig eine Anschlussfinanzierung zu erhalten. Die Beschäftigung in befristeten Stellen und die damit verbundene Ungewissheit über die eigene berufliche Zukunft sind bereits in mehreren Studien als große Belastung für WissenschaftlerInnen aufgezeigt worden (vgl. Vogel/Hinz 2004: 39, Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 15ff). Eine Wissenschaftlerin berichtet, dass sie in den rund 18 Jahren, in denen sie ausschließlich befristet beschäftigt war, meist erst weniger als drei Monate vor Vertragsende eine Verlängerung bzw. ein neues Projekt als Perspektive in Aussicht hatte. Sie musste sich wiederholt beim Arbeitsamt melden und das Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses ankündigen, auch wenn sie es letztlich immer schaffte, Anschlussstellen zu erhalten. Nichtsdestotrotz stand sie – ähnlich wie die anderen befragten Wissenschaft-

und unsichere Wartezeit auf „unselbstständigen Qualifikationsstellen“ zur Folge hat (vgl. Kreckl 2008).

lerInnen – unter einem stetigen Druck, ihren Lebensunterhalt finanzieren zu müssen.

*„Dann kriegt man irgendwann die Zusage, dass man in drei Monaten jetzt starten darf, aber mehr an Vorauschau hatte man nicht. Oder auch, wann kommt die Verlängerung durch? Wann greift die dann? Oder komme ich in dieses andere Projekt von dem benachbarten Institut noch mit rein? Das waren immer so – also ich war nie arbeitslos zwischendrin, hab mich aber zwei-, dreimal arbeitslos melden müssen wegen dieser Dreimonatsfrist [...] Also so nah war das dann schon immer dran – ‘ne Kollegin hier – die – meinte nur neulich mal, die prekären Beschäftigungen zwischen Hartz IV und W3. Also das sind ja so die beiden Marken, zwischen denen man oszilliert“ (w 1, 033).*

Für ihre wissenschaftliche Karriere sehen die Befragten die Befristungen ihrer Projekt- und Drittmittelstellen als hinderlich an, denn ohne ein gesichertes Einkommen und die Gewissheit, einen festen Job zu haben, scheint die Konzentration auf die eigene Qualifizierung nur schwer möglich zu sein. Ein auf die Karriere gerichtetes berufliches Handeln benötigt Zeit.

*„Hinderliche Faktoren, finde ich, waren eigentlich immer Zeitstellen, dann diese – also einfach dieser Zwang, sich weiter bewerben zu müssen, nicht zur Ruhe zu kommen, sondern immer schon die Uhr tickt und man hat so die nächsten Stellenausschreibungen immer schon im Blick, ne? Nicht so richtig heimisch fühlen zu können irgendwo und dieser heute so verbundene Zwang, so Drittmittel einwerben zu müssen, das fand ich eigentlich auch recht übel“ (w 4, 205).*

Insbesondere Stellen im Drittmittelbereich wurden von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als problematisch für ihre berufliche Entwicklung bewertet. Stellen, die aus Drittmittelprojekten finanziert werden, sind nicht nur zeitlich befristet, sondern auch darauf ausgerichtet, schnell Ergebnisse zu produzieren. Die WissenschaftlerInnen geben an, dass sie neben der eigentlichen Forschungsarbeit innerhalb kürzester Zeit eine Reihe von Berichten schreiben mussten, die sehr praxisorientiert für die Drittmittelgeber verständlich aufbereitete Ergebnisse widerspiegeln. Somit blieb nur sehr wenig Zeit, sich auf die Dissertation oder die Habilitation zu fokussieren und konzentriert am eigenen Forschungsthema zu arbeiten. Nicht selten führte dies zu einer deutlichen Verlängerung der Qualifizierungsphase, wodurch weitere Folgestellen gefunden

werden mussten. Besonders problematisch werden diese befristeten Stellen zudem im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsfrage von Familie und Wissenschaft. Kinderlosigkeit ist häufig die Antwort auf befristete und unsichere Beschäftigungsverhältnisse. Eine Wissenschaftlerin erläutert das Problem, dass Elternzeitregelungen bzw. Mutterschutz bei befristeten Projektstellen nicht greifen:

*„Und die Mutterschutzregeln oder Elternschutzzeiten, die galten für mich immer nicht, weil die befristeten Verträge, die hören dann einfach auf [...] Also da hatte ich irgendwie so ‘ne Konstruktion – ich glaub, weil es Drittmittelverträge waren, [...] den Haushaltsmitteln wird’s angehängt, auf Drittmittelverträgen, da ist das Drittmittelprojekt weg. Das ist dann irgendwann zu Ende und dann steht man da und will jetzt wieder einsteigen und dann war die Zeit abgelaufen, insofern war es prekär“ (w 1, 017).*

Um alle Probleme, die mit den befristeten Beschäftigungsverhältnissen einhergehen, zu bewältigen und den weiteren beruflichen Lebensweg in der Wissenschaft bestreiten zu können, sind Kontakte zu WissenschaftlerInnen an den Hochschulen essenziell, die versuchen, eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, kleine Projekte initiieren oder sich für eine Vertragsverlängerung einsetzen.

*„Ich hatte bis zur Juniorprofessur nie ‘n Arbeitsvertrag, der länger als ‘n Jahr war. Nee, hatt’ ich nicht. Also es gab immer die Unsicherheit, wie geht’s nach dem Jahr weiter und ich hatte Glück einfach. Es ging immer weiter. Also ich hatte jetzt auch dadurch, dass ich damals das Glück hatte, das Jahr nach Stadt A zu gehen, hab ich keine Pause – Lücke. Keine Lücke im Lebenslauf. Aber es war eben immer von dieser wahnsinnigen Unsicherheit getragen, so daher war’s nicht immer leicht, aber ich hatte auch wirklich gute förderliche Maßnahmen. Also ich hatte das Glück, das Stipendium zu kriegen, von der Stiftung, und hatte eben an der Uni auch immer Leute, wenn irgendwie es möglich war, mich unterzubringen, wenn jetzt grade keine Stelle frei war, dann hatt’ ich immer ein bisschen was“ (m 10, 225).*

Die Beschäftigungsbedingungen und Qualifizierungsanforderungen von NachwuchswissenschaftlerInnen verlangen ein „hingebungsvolles, zeitintensives Engagement“ (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 77), ohne jedoch langfristige Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten zu garantieren. Nicht selten kommen WissenschaftlerInnen dabei an ihre Grenzen.

In der Untersuchung thematisieren die Interviewpersonen hohe Belastungen, denen sie in ihrem Karriereverlauf an der Hochschule ausgesetzt waren, und zeigen ihre Art der Bewältigung auf. Sie berichten, dass sie sich in der Qualifizierungsphase aufgrund der eigenen Forschungsleistungen und der gleichzeitigen alltäglichen Projekt- oder Fachbereichsarbeit überfordert gefühlt hätten und nur schwer die hohe Arbeitsbelastung hätten kompensieren können. Auch habe die Überlastung zu Selbstzweifeln hinsichtlich der Frage geführt, ob der wissenschaftliche Berufsweg der richtige ist und die eigenen Kompetenzen ausreichen. Als hilfreich und ermutigend empfanden die Befragten in diesen Zeiten den Austausch mit anderen Promovierenden oder Habilitierenden, denen es ähnlich ging.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berichten, dass sie lernen mussten, Grenzen zu setzen, um neben der beruflichen Arbeit und ihren Qualifizierungsbestrebungen ihre Gesundheit und ihr soziales Leben nicht zu vernachlässigen. Es könne zwar als ein Privileg der Wissenschaft gesehen werden, dass Arbeitszeiten relativ flexibel gestaltbar sind, die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben sei dadurch jedoch fließend und führe nicht selten zu Überlastung und Erschöpfung.

*„Ich bin jemand, aber das hab ich schon früh gelernt, das kommt ich immer und das ist, glaub ich, eine ganz wichtige Fähigkeit, ich kann in jedem Moment die Zeit nutzen, wenn ich denk, oh zehn Minuten, ich setz mich hin und kann sogar an 'nem Text weiterschreiben. Also ich brauche nicht diese – ich kann umschalten und dann spring ich da rein. Oder ich arbeite eben mal Mails ab, wenn die Mädels irgendwie – spielen, dann spring ich eben rüber und mach Pfanncuchen [...] also ich bin da sehr – hab da 'ne gute Selbststeuerung, sag ich mal, sodass ich Zeit einfach gut nutzen kann“ (w 2, 081).*

### 2.2.3 Lebensgestaltung: Beziehungen und Work-Life-Balance

Die WissenschaftlerInnen werden zu ihrer Lebensgestaltung befragt: Wie gelingt es ihnen, ihre Work-Life-Balance zu gestalten, und hat diese Gestaltung Einfluss auf ihre Karriereorientierung in der Wissenschaft? Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist eine große Herausforderung. Einen „Normalarbeitstag“ gibt es nicht, Arbeitszeiten sind entgrenzt und bewirken ein Zerfließen der Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem. Hinzu kommt im Wissenschaftsbereich die

Unplanbarkeit der eigenen Lebensentwürfe aufgrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Besonders ein Leben mit Kindern ist unter diesen Bedingungen schwer zu realisieren.

#### *Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Herausforderung*

Für die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist die Vereinbarkeit eines Lebens und Arbeitens in der Wissenschaft und eines Familienlebens nur mit viel Organisation im Alltag zu realisieren. Insbesondere auf Stellen mit einem Beschäftigungsverhältnis von 50 % arbeiten WissenschaftlerInnen fast doppelt so viel wie in ihrem Arbeitsvertrag festgelegt ist (vgl. Grünh et al. 2009: 27). Hinzu kommt die Zeit für die eigene Qualifizierung, die häufig in den Abendstunden und am Wochenende vorangebracht wird. Wenn nicht zuhause die Partnerin oder der Partner sich um die Kinderbetreuung kümmert und „den Rücken freihält“, wird der Alltag durch den Spagat zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen bestimmt. Eine alleinerziehende Professorin bezeichnet ihren Alltag mit Kind und Wissenschaftskarriere als einen „Überlebenskampf jeden Tag“ (w 3, 181).

*„Wenn diese Betreuungssituation, die man sich klug ausgesucht hat und eingefädelt hat, wenn es läuft, dann hat man Zeit bis – zum Nachmittag – konzentriert zu arbeiten – und holt dann sein Kind ab. [...] es ist mit ganz vielen kniffligen mit ausloten, mit kommunizieren, mit Situationen händeln – jeden Tag verbunden. Und ist dann zu Hause, hat dann seinen Alltag mit Kind und setzt sich dann abends wieder an'n Schreibtisch, wenn es klappt“ (w 3, 185).*

Die Möglichkeit zur flexiblen Zeiteinteilung und Telearbeit in der Wissenschaft hilft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf managen zu können. Dennoch beschreiben insbesondere die Wissenschaftlerinnen, dass die Arbeit an der eigenen Qualifizierung immer wieder familiären Aufgaben weichen muss und somit nur mäßig vorangetrieben werden kann. Einige WissenschaftlerInnen betrachten Stellen mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % als zeitlich und finanziell kompatibel für ein „Doppelleben“ als WissenschaftlerIn und Familienmensch. Alleinerziehende und WissenschaftlerInnen, die HaupternährerInnen der Familie sind, müssen aufgrund der prekären Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen häufig zusätzliche Aufgaben/Tätigkeiten zur finanziellen Absicherung annehmen. Die Mehrfachfunktionen als

Mutter/Vater, Promovierende/Habilitierende, DozentInnen und ProjektmitarbeiterInnen plus Zusatzjobs sind eine hohe Belastung und führen fast unweigerlich zu einer Verlängerung der Qualifikationsphase. Forschungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen, dass WissenschaftlerInnen mit Kindern tendenziell eher für Hausarbeit und Familie zuständig sind als ihre männlichen Kollegen, denen in der Regel eine Partnerin zur Seite steht, die sich um Kinderbetreuung und Haushalt kümmert (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 52ff, Kahlert 2013:143ff, Lind 2012: 285ff). Auch in den Interviews klagen die WissenschaftlerInnen über ihre hohe Arbeitsbelastung. Eine Wissenschaftlerin berichtet, dass ihr Mann ihr zwar „den Rücken freigehalten“ habe, sie sich aber dennoch nicht richtig unterstützt gefühlt hat. Ihr Mann sei für sie keine ausreichende Entlastung gewesen, da die Arbeitsteilung im Haushalt und in der Kinderbetreuung/Kindererziehung zu gleichen Anteilen aufgeteilt wurde, obwohl sie die Hauptverdienerin der Familie war. Die Selbstverständlichkeit der familiären Verpflichtungen als Mutter wird besonders in den Schilderungen von Heimarbeitstagen deutlich, an denen die Hausarbeit und Kinderbetreuung gänzlich ihr überlassen wurden und die Konzentration auf die wissenschaftliche Arbeit nur schwer möglich war. Im Wissenschaftsbetrieb selbst ist, laut den Aussagen der Untersuchungspersonen, Familie nach wie vor ein schwieriges Thema, wie dies im folgenden Interviewauszug exemplarisch deutlich wird:

*„Es ist ja nicht so, dass die männlichen Kollegen oder auch eine Generation über mir jetzt so mein Doktorvater – mein langjähriger Chef, die haben alle Familie. Also das war ja eigentlich das Modell, das Professorenmodell, aber sie haben auch die Ehefrauen, die in der Regel ihnen den Rücken freigehalten haben und die Kinder versorgt haben. Das heißt, die mussten da nie schauen, oh ich muss nach Hause, mein Kind irgendwo abholen oder betreuen, das-das hat's ja nicht gegeben, ja? Also man ist dann sozusagen die Ausnahmesituation [...] das heißt, da muss man's irgendwie thematisieren, einfordern [...] ich hab das eher so empfunden, naja, das ist dann so 'ne lästige Ausnahme. Also deswegen, ich hätte das nie thematisiert, ich hab immer geguckt, dass ich das stillschweigend – im Hintergrund alles so einrichten kann, dass es passt“ (w 3, 197).*

In der Passage wird ein Paradox deutlich: Obwohl die Wissenschaftlerin durchaus bei ihren männlichen Kollegen und ihrem Chef wie selbstverständlich Va-

terschaft und ein „Professorenmodell“ erfährt, de-thematisiert sie ihre eigene Mutterschaft. Mutterschaft und Vaterschaft sind im Kontext von Hochschul- und Geschlechterkulturen unterschiedlich konnotiert: Eine traditionell gelebte Vaterschaft kann karrierefördernd sein, da dieses Lebensmodell (noch) dem traditionellen Männlichkeitsmodell entspricht, während Mutterschaft der wissenschaftlichen Reputation entgegenwirken kann. Jedoch haben Väter, die eine moderne Vaterschaft leben und eine Berufsunterbrechung zur Kinderbetreuung in ihrer Erwerbsbiografie zu verzeichnen haben, ebenfalls mit einem Karriereeinbruch zu rechnen, wie dies im Interview mit einem Wissenschaftler, der zugleich „aktiver Vater“ ist, bezogen auf Bewerbungen auf Professuren zum Ausdruck kommt:

*„Und wenn jemand so viele Jahre [...] institutionell rausfällt, das ist schon 'n Nachteil. Also diese Jahre aufzuholen, das – geht eigentlich nicht. [...] Also natürlich schreibe ich das immer so, Kindererziehung, aber dass das dann irgendwie anerkannt würde als jetzt förderungswürdiger oder so, das habe ich nicht – wahrgenommen. Also es wird – glaube ich, so beurteilt wie jemand, der – in meinem Alter ist, genauso viel gemacht hat wie ich, aber keine – Familienpause hatte“ (m 7, 253).*

Mit Blick auf ihre eigenen Erfahrungen wünschen sich die befragten WissenschaftlerInnen, dass an den Hochschulen ein Wandel vollzogen wird und die Hochschulleitungen ein Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft schärfen. Insbesondere für Frauen, die nach wie vor in größerem Ausmaß für Kinderbetreuung und Haushalt zuständig sind, sind Dauerstellen im Mittelbau, planbare Zeitperspektiven, hochschulnahe Kinderbetreuungsangebote und die Wertschätzung der Familienzeiten maßgeblich entscheidend für eine gelungene Karriere mit Kind. Auch für Männer scheint die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema zu werden, wie das vorangehende Zitat deutlich macht.

### *Mobilitätsanforderungen*

In vertikaler Hinsicht ist es für WissenschaftlerInnen unumgänglich, sich kontinuierlich beruflich weiterzuqualifizieren und auf der Karriereleiter aufzusteigen. Gelingt der Aufstieg nicht innerhalb der vorgegebenen Zeit, sind WissenschaftlerInnen früher oder später zum Ausstieg aus dem Wissenschaftsbetrieb gezwungen.<sup>6</sup> Hinzu kommen hohe Anforderungen

<sup>6</sup> Es gibt nur sehr wenige Stellen unterhalb der Professur, die unbefristet

an räumliche Mobilität und Flexibilität, die vor allem durch die befristeten Beschäftigungsverhältnisse, aber auch durch das Hausberufungsverbot, gewünschte Auslandserfahrungen und Hochschulwechsel bedingt sind (vgl. Becker et al. 2011, Becker/Tippel 2012). Besonders im Zusammenhang mit der eigenen Lebensplanung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich der Mobilitätswang in der Wissenschaft als große Herausforderung dar. Mobilität als entscheidender Faktor für den beruflichen Erfolg kann mit einem deutlichen Verlust an Lebensqualität verbunden sein, wie dies in der folgenden Aussage einer Professorin zum Ausdruck kommt:

*„Ich hab kein Eigenleben mehr gehabt. Ich hab – gearbeitet – ich bin gereist und wenn ich zu Hause war, hab ich irgendwie T. und allen das Gefühl geben wollen, jetzt bin ich ganz da“ (w 2, 065).*

Bei mehreren Wissenschaftlerinnen führte die mangelnde Umzugsbereitschaft des Partners und der Kinder zur eigenen Immobilität und damit unweigerlich zu Karrierehemmnissen. Um das Karriereziel zu erreichen und die Chancen für eine Professur zu erhöhen, ist es erforderlich, Bereitschaft zur Mobilität zu zeigen. Die Entschlossenheit und der Wille zur Rufannahme einer Professur hängen, so wird deutlich, neben dem Glauben an die „wissenschaftliche Persönlichkeit“ (Engler 2001) entscheidend von den privaten Umständen und der familiären Unterstützung ab. Zwei Wissenschaftlerinnen erläuterten ihre Versuche, Dual-Career-Angebote wahrzunehmen, um Mobilitätsanforderungen aufgrund von zwei Berufstätigkeiten und Stabilitätsanforderungen für die Familie miteinander zu vereinbaren. So erkundigte sich eine Befragte bei der Gleichstellungsbeauftragten nach Programmen vergleichbar mit dem Dual-Career-Angebot, als sie eine Professur in Aussicht hatte, um auch ihrem Mann eventuell berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Eine andere Wissenschaftlerin bewertet diese Angebote als attraktiv, da ihr Partner ebenfalls Akademiker ist und sich bundesweit auf Professuren bewirbt. Beide zeigen laut der Befragten die höchste Flexibilität in Bezug auf Mobilität, dennoch sei der Wunsch, zwei Professuren in derselben Region zu bekommen, groß. Die WissenschaftlerInnen nehmen erste Versuche in

sind und nicht der weiteren Qualifikation dienen, wie bspw. akademische Ratsstellen. 7,8 % der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen haben ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis, 2,5 % ein unbefristetes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (vgl. BuWiN 2013: 184).

Angriff, die Hochschulen für dieses Thema zu sensibilisieren. Jedoch sind in Deutschland bisher noch kaum Doppelprofessuren möglich. Nach wie vor scheint der Kompromiss, gemeinsam an einem Ort zu leben, zu beruflichen Einschränkungen für eine/einen der PartnerInnen oder sogar für beide zu führen.

#### *Work-Life-Balance und Wissenschaftskarriere*

Ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und Privatleben herzustellen ist ein schwieriges Unterfangen. Eine hohe Selbstdisziplin und eine effektive Organisation des eigenen Tagesablaufes sind notwendig, um private und berufliche Anforderungen auszubalancieren und dem Körper Zeit für Regeneration zu geben. Den Befragten zufolge könne eine Erholungszeit trotz einer Entgrenzung der Arbeit nur durch einen strukturierten und festen Tagesablauf, in dem bewusst Zeiten für Sport oder Freunde eingebaut würden, realisiert werden. Bemerkenswert ist zudem, dass eine der befragten WissenschaftlerInnen das Arbeiten in der Wissenschaft nicht als „Belastung“ empfindet, sondern vielmehr das Einplanen von Freizeit und Haushalt ein stressiges „Alltagsgeschäft“ für sie bedeutet (vgl. hierzu auch Hochschildt 2006).

*„Ich hab mein Leben schon sehr strukturiert – strukturiert, dass ich für mich ‘ne gute Work-Life-Balance realisiere. Und strukturiert heißt schon, dass ich sehr feste Tagesabläufe habe, dass ich dreimal die Woche Sport mache, dass ich mich mit Freunden treffe und auch mal Alltag und Haushalt mit einplane. Das klingt ‘n bisschen lustig, aber auch – auch der Alltag muss bei mir geplant werden, sonst hab ich keinen“ (w 5, 125).*

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen individuelle Lösungen finden, um berufliche und private Anforderungen erfüllen und eine ausgewogene Lebenssituation herstellen zu können. Unterstützungsangebote und die Sensibilität durch die ArbeitgeberInnen fehlen im Wissenschaftsbetrieb. Vielmehr machen die Befragten die Erfahrung, dass die Thematisierung einer Work-Life-Balance in der Wissenschaft ein schwieriges Unterfangen ist. Frauen und Männer, die sich um ihre Work-Life-Balance Gedanken machen, scheinen für eine Karriere in der Wissenschaft demnach ungeeignet. Offensichtlich besteht das Selbstverständnis von WissenschaftlerInnen darin, dass wissenschaftliches Arbeiten keine Profession, sondern eine Art des Lebens, eine Lebensform ist und WissenschaftlerInnen permanent für Forschung und Lehre zur Verfügung stehen müssen (vgl. Kraus 2008).

### 2.2.4 Stellschrauben für gelungene Wissenschaftskarrieren – Bedeutung professioneller Kontakte und Netzwerke

Für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere und den Zugang zur Scientific Community sind gute Betreuungsverhältnisse und der Aufbau von Netzwerken von zentraler Bedeutung. Folglich wurden die WissenschaftlerInnen zur Relevanz von professionellen Kontakten in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn befragt. Dem Forschungsstand zufolge ist es für NachwuchswissenschaftlerInnen essenziell, Unterstützung und Wertschätzung ihrer eigenständigen Leistungen zu bekommen (vgl. z. B. Kahlert et al. 2011, Maurer 2010, vgl. auch „Zuschreibung der Professorabilität“, Kap. 2.2.1). Durch Hochschullehrende oder andere Betreuungspersonen, die die Qualifizierungsphase begleiten, Möglichkeiten zum Austausch und Feedback geben sowie hilfreiche Kontakte in die wissenschaftliche Gemeinschaft vermitteln, werden nicht zuletzt auch die Motivation und das Durchhaltevermögen für den Aufstieg zur Professur gesteigert und ein Gelingen der Wissenschaftskarriere begünstigt.

#### *Betreuungsverhältnisse in der Qualifizierungsphase*

Die Befragten sind in ihrer Qualifizierungsphase unterschiedlich gut betreut, beraten und gefördert worden. Die Promotionsphase ist ein wichtiges Stadium für die berufliche Orientierung, denn spätestens mit ihrem Abschluss wird die Entscheidung für oder gegen die wissenschaftliche Karriere getroffen. Der Einfluss der Doktormutter/des Doktorvaters scheint dabei richtungsweisend für die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu sein und zugleich den Zugang zu wichtigen Ressourcen zu vermitteln. Ein Teil der befragten WissenschaftlerInnen bemängelt die Nachwuchsförderung ihrer Doktormutter/ihrer Doktorvaters aufgrund fehlender gemeinsamer Forschungs- und Publikationsaktivitäten sowie mangelnder Vermittlung von Kontakten und Vorstellung innerhalb der Scientific Community.

*„Ja und dann – bei meinem Prof, bei dem ich dann angefangen hatte, das ist so jemand, der einen nicht mitnimmt auf gemeinsame Veröffentlichungen und Vorträge. Der ist zwar immer auf Tagungen, aber – weiß nicht, vielleicht ist es auch zu idealistisch gedacht, aber ich stell mir das immer so vor als würde man als Mitarbeiter schon auch mit dem Prof veröffentlichen können. Aber das war nicht unbedingt so“ (w 1, 185).*

Andere Interviewte bewerten hingegen das Betreuungsverhältnis in ihrer Qualifikationsphase als positiv und gewinnbringend. Das Verhältnis zu ihrer Doktormutter/ihrer Doktorvater haben sie als ermutigend, aber zugleich herausfordernd empfunden. Die WissenschaftlerInnen berichten insbesondere dann von einem guten Betreuungsverhältnis, wenn sie über einen längeren Zeitraum bei ihrer Doktormutter/ihrer Doktorvater über Hilfskraftstellen und als wissenschaftliche MitarbeiterInnen tätig waren. Die ProfessorInnen lernten ihre „Schützlinge“ näher kennen und nahmen deren Kompetenzen und Fähigkeiten bewusster wahr, sodass sich ein forderndes und zugleich förderndes Verhältnis entwickeln konnte. Den Befragten wurde viel Freiraum für ihre wissenschaftliche Qualifizierung gelassen, gleichzeitig konnten sie sich als junge WissenschaftlerInnen mit Fragen und Problemen an ihre BetreuerInnen wenden.

*„Ich hatte 'ne super Doktormutter. Also die konnte ich immer fragen, wenn irgendwas war. Also die hat mir größtmögliche Selbstständigkeit gelassen, aber wenn ich wirklich Probleme hatte oder mir bei 'nem Teil der Arbeit unsicher war, dann war die immer da und war immer ansprechbar. Also ich hab natürlich auch für die gearbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter, also für die hab ich auch als studentische Hilfskraft schon gearbeitet. Also wir hatten ohnehin 'n recht enges Verhältnis“ (m 10, 173).*

#### *Netzwerke*

Erfolgreich in der Wissenschaft zu sein und kontinuierlich die akademische Karriere bis zur Professur gehen zu können, ist abhängig von der Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft. Neben der gezielten Förderung durch ProfessorInnen ist der Zugang zu akademischen Netzwerken bedeutend, um in der Wissenschaft wahrgenommen zu werden. Denn wichtige Entscheidungen, bspw. in Bezug auf die Vergabe von Stellen, Vorträgen, Publikationen etc., werden häufig informell getroffen.

Für einen Teil der WissenschaftlerInnen waren das Graduiertenkolleg oder die gemeinsamen StipendiatInnenveranstaltungen erste wichtige Orte der Vernetzung. Der Austausch mit anderen NachwuchswissenschaftlerInnen und die Diskussionen über die eigenen Forschungen führten zu einer ersten Positionierung in der wissenschaftlichen Welt, verhalfen auch zum Erkennen eigener Fähigkeiten und zum Überwinden von Zweifeln und Krisen. Außerdem unterstützen die Treffen, so die Interviewten, ein Einfinden in die

wissenschaftliche Kultur und das Kennenlernen der habituellen Regeln und Riten – besonders bei WissenschaftlerInnen, die aufgrund ihres Herkunftsmilieus ein Fremdheitsgefühl in der akademischen Welt überwinden mussten (vgl. hierzu auch Kap. 2.2.1).

*„Also das Graduiertenkolleg war natürlich ‘n Durchlauferhitzer, ne? [...] was man im Nachhinein immer besser weiß, als wenn man mitten drin ist. Also als ich drin war, empfand ich’s sehr – elitär im Sinne von, boah, hier muss man erst mal zeigen, dass man doch was kann. So. Also mit ‘nem hohen Anspruch auch, aber das war total hilfreich, weil wir als Kollegiatin untereinander ja alle auf einer Ebene miteinander – kollegial waren und uns da gegenseitig unheimlich unterstützt haben [...]. Und das hat sich – da hab ich – sehr von profitiert“ (w 1, 185).*

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bewerteten das Herstellen von zahlreichen Kontakten in der wissenschaftlichen Community und den Aufbau eines umfassenden Netzwerks als wesentliche Faktoren, um Anerkennung zu erfahren und in der Wissenschaft bekannt zu werden. Beziehungen zwischen Kolleginnen und Kollegen, die wissenschaftlich tätig sind, sind also relevant für die wissenschaftliche Produktivität und den Erfolg in der akademischen Welt. Sie nehmen eine Schlüsselstellung auf dem Weg zur Professur ein (vgl. hierzu auch Färber/Riedler 2011, Kahlert 2013, Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007).

Kontakte wurden laut den befragten WissenschaftlerInnen geknüpft, indem sie stetig auf Tagungen und Veranstaltungen im eigenen und in angrenzenden Forschungsbereichen Präsenz zeigten, gemeinsame Forschungsprojekte mit KollegInnen initiierten und sich um möglichst große Rezeption der eigenen Arbeit bemühten, um den Bekanntheitsgrad zu steigern. Als Teil der entsprechenden Communities erhielten sie Einladungen zu Vorträgen oder Publikationsmöglichkeiten in renommierten Fachzeitschriften und Sammelbänden. Auch heben die Befragten die Relevanz von Stellen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen, ProjektmitarbeiterInnen, wissenschaftliche Hilfskräfte sowie die Annahme von Lehraufträgen hervor, um an der Hochschule präsent zu sein, Strukturen kennenzulernen und hilfreiche Kontakte vor Ort knüpfen zu können.

Die WissenschaftlerInnen verdeutlichten in ihren Aussagen aber auch, dass das Netzwerken besonders zu Beginn der wissenschaftlichen Karriere viel Eigeninitiative und Mut erfordert – diese Erfahrung gilt für

beide Geschlechter. Ein Wissenschaftler beschreibt sich selbst als schüchtern. Er erlebte das Knüpfen von Kontakten als umso einfacher, je höher er sich qualifizierte. Sein Statusgewinn nahm ihm die Scheu, auf andere Personen zuzugehen, gleichzeitig wurde er durch seine Titel selbstverständlicher in der wissenschaftlichen Community wahrgenommen.

*„Also das hat ‘n bisschen gebraucht, weil ich lange Zeit nicht der Typ war, der auf Tagungen großartig Smalltalk, Socializing betrieben hat, ich war – sehr schüchtern, sag ich jetzt mal ganz subjektiv und das musst ich erst lernen und ich glaub, das gelingt mir jetzt so einigermaßen. Ich glaub, seit ich die Professur hab, das gibt schon irgendwie dann Selbstbewusstsein, das muss ich so sagen. Ja. Also ich hab als Mitarbeiter immer Hemmungen gehabt, dann wirklich mal auf, wenn mal ‘n Star auf ‘ner Tagung da war, dahin zu gehen, mich vorzustellen, und das ist mir immer sehr schwer gefallen“ (m 10, 229).*

Für Frauen scheint es zudem aufgrund von vorherrschenden strukturellen Ungleichheiten schwieriger zu sein, Netzwerke aufzubauen. Sie beschreiben Gespräche mit männlichen Kollegen, die eine Netzwerkbildung erschwerten:

*„Aber ich glaube, dass es für Frauen immer noch sehr viel schwerer ist Netzwerke zu knüpfen, – weil uns das erst mal fehlt, also von – es gibt eben 15 Prozent Frauen, das heißt, sind 85 Prozent Männer, es ist schwieriger mit Männern zu netzwerken, also finde ich so – unterm gleichen Geschlecht ist es einfacher, weil so dieses – weil man leichter sagen, komm, gehen wir ‘n Kaffee trinken, so – so Anzüglichkeiten also so-so vermeintliche Anzüglichkeiten fallen weg und ich find, wir haben da immer noch zu wenig Anknüpfungspunkte“ (w 4, 173).*

Die Wissenschaftlerinnen stellten aus diesem Grund die Relevanz von Frauennetzwerken bzw. Frauenbekanntschaften an der eigenen Hochschule heraus. Geteilte Erfahrungen, gegenseitiges Verständnis und Unterstützung halfen, sich in der nach wie vor männlich geprägten Wissenschaftskultur als Frau zu behaupten. Eine Wissenschaftlerin erzählt von einem Frauenstammtisch, der an ihrer Hochschule vom Gleichstellungsbüro als Begegnungsort für Frauen organisiert wird. Insbesondere neu berufene Frauen würden zu diesem Treffen eingeladen, um ihnen den Einstieg in die Hochschule zu erleichtern, Gleichgesinnte kennenzulernen und sich mit anderen Frauen über Erfahrungen, Probleme und Ideen auszutauschen.



*„Und die Gleichstellungsbeauftragte hat jetzt 'n Frauemittagsstammtisch und das, da merk ich jetzt auch, da kommen jetzt auch immer die Neuberufenen dazu, dass das so 'ne Börse auch ist für Begegnungen“ (w 2, 017).*

### *Informelle Kontakte in Berufungsverfahren*

Speziell für den letzten Schritt auf dem Weg zur Professur, die Berufungsverfahren, scheinen informelle Kontakte im Wissenschaftsbereich notwendig zu sein, um sich gegen andere BewerberInnen durchsetzen zu können. Die fachliche Qualifikation ist, dies bestätigen die Erfahrungen der InterviewpartnerInnen, nicht alleine ausschlaggebend für den Ruf auf eine Professur, vielmehr hängt die Entscheidung von der Einbindung in die richtigen Netzwerke ab, auch wenn Hochschulen sich immer auf das meritokratische Prinzip in der Wissenschaft beziehen und bei den Berufungen eine Bestenauslese als Auswahlverfahren beanspruchen. Personen aus den Berufungskommissionen persönlich zu kennen ist keine Garantie für eine Erstplatzierung, dennoch hilft der Kontakt, dafür überhaupt wahrgenommen zu werden.

*„Also es ist eben wirklich 'n wichtiger Türöffner einfach, um diesen nächsten Schritt gehen zu können, dass es da jemand in der Kommission gibt, der weiß, also die sollte man auf jeden Fall einladen, weil die ist 'ne interessante Kandidatin für uns. Also die reinen – reinen sachlichen fachlichen Kriterien – sind es nicht, mein Eindruck, ne?“ (w 1, 105).*

Durch Kontakte in den Berufungskommissionen haben die befragten WissenschaftlerInnen Informationen über die Verfahren erhalten. Sie berichten, dass sie auf diese Weise schon vor dem offiziellen Beginn der Verfahren Informationen über die Kriterien erhalten hätten und somit besser hätten einschätzen können, ob ihre Chancen für den Ruf auf die Professur erfolgversprechend sind. Auch hätten sie durch Kommissionsmitglieder Rückmeldungen zum Verfahrensstand sowie Informationen zu Problemen und Diskussionen innerhalb der Kommissionen erhalten. Die InterviewpartnerInnen bewerten es in diesem Zusammenhang als gewinnbringend, wenn sie bereits mehrere Berufungsverfahren erlebt und durchlaufen haben. Die Teilnahme an Berufungsverfahren steigert den eigenen Bekanntheitsgrad, eröffnet Wege in die entsprechenden Netzwerke und erhöht das Interesse an der eigenen Person.

*„Also je länger man dann so im Geschäft ist, denk ich jetzt mal so, dann kriegen andere wiederum mit, die bewirbt sich. Also nicht nur sie bewirbt sich, sondern sie wird jetzt eingeladen. Also man gehört dann irgendwie zu so 'nem Kreis dazu, der eingeladen wird, und dann wird man öfter angesprochen oder dann finden halt so informelle Gespräche statt auf kollegialer Ebene. Und also je höher man dann sozusagen kommt oder je häufiger man in die engere Wahl kommt, vermute ich mal, desto häufiger fließen dann die Informationen. So würd ich's einschätzen“ (w 3, 049).*

Doch nicht nur für den Erfolg in Berufungsverfahren scheinen informelle Kontakte hilfreich und notwendig zu sein. Die WissenschaftlerInnen bewerten es auch bei einer Absage als positiv, wenn sie Kommissionsmitglieder näher kennen. Denn nur so sei es möglich, die Gründe für eine Nichtplatzierung zu erfahren und ein Feedback zu den eigenen Leistungen zu erhalten, wodurch Fehler oder unpassendes Verhalten in zukünftigen Berufungsverfahren vermieden werden und die Chancen auf eine Professur erhöht werden können.

*„Also sie waren zu allen so nett, es lief grundsätzlich so gut und ich kann also jetzt auch nicht sagen, da ich – eben da niemanden kenne und also niemanden, dass ich da jetzt irgendwie – mal nachfragen könnte, woran hat's gelegen oder so. – Könnte man natürlich trotzdem machen, aber ich hab das nicht gemacht, weil ich jetzt hier da keinen persönlichen Kontakt hatte“ (m 7, 113).*

Allerdings kann durch informelle Kontakte die Auswahl der externen GutachterInnen gesteuert sowie Einfluss auf die Gutachten genommen werden, wenn die GutachterInnen bekannt sind, wie dies im folgenden Fall geschildert wird:

*„Dann ein Verfahren eben jetzt aktuell in Stadt A, das ist auch ganz krumm gelaufen, weil ich ja schon seit drei Jahren da arbeite, hier hat man mir auch kollektiv signalisiert, dass man mich auf dieser Stelle sieht und auch haben will und auch nach den Gesprächen war man noch der Meinung und dann kamen die vergleichenden Gutachten und die vergleichenden Gutachten haben mich beide an zweite Stelle gesetzt und meiner Meinung nach waren die aber manipuliert, weil der Kandidat, der jetzt an erster Stelle ist, der ist Mitarbeiter vom Vorstand der Deutschen Gesellschaft [Name der Gesellschaft] und der hat natürlich – zieht da die ganzen Fäden bei den Gutachten. Und man muss auch sagen, mein Mitbewerber ist*

*ja weder habilitiert noch hat er 'ne Juniorprofessur gehabt noch hat er vertreten – nichts. Also er ist überhaupt nicht also in keinster Weise mehr als ich qualifiziert und da sieht man eigentlich genau, dass das da total krumm gelaufen ist und dass die sich haben mit diesem Gutachten auch manipulieren und reinreden lassen meiner Meinung nach“ (w 5, 193).*

Zudem berichten die WissenschaftlerInnen, dass Gastprofessuren im Ausland oder Vertretungsprofessuren an Hochschulen ihrer Erfahrung nach grundsätzlich über informelle Kontakte zustande kommen. Um das eigene Portfolio zu verbessern und die Chancen für eine Professur zu erhöhen, scheint es aus strategischer Perspektive unabdingbar zu sein, schon frühzeitig Kontakt zu anderen WissenschaftlerInnen aufzunehmen und sich über die eigenen Forschungsgebiete auszutauschen, um Teil der Scientific Community zu werden.

### 2.2.5 Erfahrungen mit und Erleben von Berufungsverfahren

Nach Abschluss der Habilitation scheint das Karriereziel Professur zum Greifen nah, doch frei werdende Professuren sind im Vergleich zu der Anzahl an Habilitierten rar (vgl. BuWin2013), wodurch es zu umfangreichen und komplizierten Auswahlprozessen für wissenschaftliche Führungskräfte kommt. Die/der am besten geeignete KandidatIn kann nur durch eine faire und differenzierte Begutachtung gefunden werden. Die Ausgestaltung der Berufungsverfahren, die Bewertungskriterien sowie der Handlungsspielraum der Kommissionsmitglieder variieren dabei stark nach Hochschultyp, -standort, Fachbereich und sogar innerhalb der Hochschule – trotz gesetzlich geregelter Rahmenbedingungen. Wie haben die befragten WissenschaftlerInnen Berufungsverfahren erlebt? Welchen Einfluss hatten die Erfahrungen und das Erleben transparenter und intransparenter Berufungsverfahren auf die weitere Bewerbungspraxis der WissenschaftlerInnen?

#### *Transparenz der Berufungsverfahren*

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berichten vielfach von Erfahrungen mit intransparenten Berufungsverfahren. Sie bemängeln, dass der Verfahrensstand häufig nicht an die BewerberInnen rückgespiegelt wird. Schon zu Beginn der Verfahren mussten viele von ihnen (laut eigener Aussage) lange auf eine Rückmeldung zu ihren Bewerbungen warten.

*„Und die verschicken offensichtlich die Absagen erst dann, wenn sie das ganze Verfahren abgeschlossen haben. Und ich finde, also dann erfährt man noch nicht mal, wenn man von außerhalb ist, ob das Vorsingen schon gelaufen ist oder ob das noch aussteht oder so und da hab ich dann auch mal angerufen und gefragt, das fand ich blöd. Dass man nicht wenigstens Bescheid bekommt, das Verfahren läuft noch, wir haben Sie leider nicht, konnten Sie leider nicht einladen, aber wir behalten Ihre Unterlagen, falls irgendwie alle drei nix sind oder so“ (w 9, 077).*

Ebenso wurden die Entscheidungen nach den Berufungsvorträgen und Gesprächen mit den Kommissionen häufig lange hinausgezögert, so die Kritik der Befragten. Die Unkenntnis und Unsicherheit über den Verfahrensstand empfinden sie als eine hohe Belastung, die zu einem dauerhaften Infragestellen der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten führen könne. Viele der befragten WissenschaftlerInnen beurteilen die Bewerbungen auf Professuren und die Berufungsverfahren als „*stressigste Zeit*“ (w 2, 009) in ihrem Berufsleben. Es ist eine Zeit, in der die NachwuchswissenschaftlerInnen fast ihr Ziel erreicht haben, sich aber erneut unter Beweis stellen und in direkte, offene Konkurrenz zu anderen WissenschaftlerInnen treten müssen. Eine Wissenschaftlerin bewertet die Intransparenz der Berufungsverfahren dabei sogar als Verlust von „Lebensqualität“:

*„Ich hab das Gefühl, dass diese ganzen Verfahren ganz gewaltig auf die Lebensqualität gehen. Eben aus diesen genannten Gründen, es zieht sich wahnsinnig lange hin, mit 'ner Absage kann man ja ganz gut leben, aber wenn man irgendwie 'n Jahr lang drüber nachgedacht hat, ach, was ist jetzt da wohl bei XY oder hör ich wohl bald etwas aus – von da und dort, dann ist es schon komisch. Also man – ich trag das so richtig mit mir rum“ (w 4, 089).*

Die Befragten äußern den deutlichen Wunsch, dass BewerberInnen bei einer Platzierung oder Nicht-Platzierung relativ zeitnah eine Rückmeldung bekommen, um nicht länger im Ungewissen zu schweben. Hilfreich wäre ihrer Meinung nach zudem eine Information darüber, auf welcher Stufe des Verfahrens man ausgeschieden ist. Jedoch sind die Verfahren individuell und dementsprechend auch die Bewertungskriterien unterschiedlich.

*„Hat die international publiziert? Hat die internationale Forschungsprojekte? Hat die viel Review- Veröffentlichungen und so weiter, aber kein Verfahren arbeitet nur*

*nach solchen Standards. Und außerdem haben die Bewerber auch häufig die gleichen Standards zu bieten, ne? Der eine hat 'ne Publikation weniger, dafür hat er 'n Forschungsprojekt mehr. Ich hab so 'ne Latte Forschungsprojekte, also viel mehr kann man in meinem Alter gar nicht vorweisen, und das hat aber in der Stelle, wo es um empirische Forschung ging, mir keine Pluspunkte gebracht. Da frag ich Sie, warum? Ja weil die auf andere Dinge geguckt haben“ (w 1, 105).*

Die Auswahlkriterien, nach denen die Kommission darüber entscheidet, wer zu den Berufungsvorträgen eingeladen wird und wer letztlich den Ruf auf eine Professur erhält, sind undurchsichtig und dynamisch, denn nicht selten werden diese augenscheinlich im Verfahrensablauf geändert. Oft spielen mehr als nur sachliche, fachliche Argumente eine Rolle. Die WissenschaftlerInnen machten in vielen Verfahren die Erfahrung, dass die Entscheidungskriterien der Kommission nicht einschätzbar waren. Besonders wenn die Wunschkandidatin/der Wunschkandidat schon frühzeitig feststeht, kann es laut den Befragten zu Manipulationen durch Kommissionsmitglieder kommen. Die Kommissionen fänden demnach Mittel und Wege, um über „Intrigen“ die gewünschte Bewerberin/den gewünschten Bewerber zu berufen. Eine Wissenschaftlerin kritisiert, dass ihre Publikations- und Forschungsliste bei der Synopsenerstellung über die BewerberInnen auf der Grundlage der eingereichten Leistungs- und Qualifikationsnachweise manipuliert worden sei, indem wichtige Punkte nicht aufgeführt und bereits beim Vergleich Wertungen aufgeführt worden seien. Dies sei zwar bemerkt und das komplette Verfahren von der Hochschulleitung eingestellt worden, jedoch sah sie sich damit auch der Chance auf die Professur beraubt.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die es bisher (noch) nicht auf eine Professur geschafft haben, empfinden die Undurchsichtigkeit und damit verbundene mögliche Ungerechtigkeit in Berufungsverfahren als entmutigend.

#### *Abwertungsstrategien in Berufungsverfahren*

Zusätzlich zu intransparenten Verfahrensgestaltungen berichten die befragten Wissenschaftlerinnen über Abwertungen und Diskriminierungen in Berufungsverfahren. Ihre Erfahrungen lassen darauf schließen, dass es in Berufungsverfahren Strategien gibt, mittels derer Bewerberinnen bewusst abgewertet werden, um sie als Kandidatinnen für die Ruferteilung auszuschlie-

ßen. So berichten die Interviewten, dass die Atmosphäre bei den Berufungsvorträgen und den anschließenden Diskussionen durch die Kommissionsmitglieder erheblich negativ beeinflusst worden sei, wenn die Bewerberin nicht für die Professur auserwählt war. Ihnen wurden, so der Vorwurf, von Mitgliedern der Berufungskommission abschätzige Blicke zugeworfen oder sie mussten „in versteinerte Mienen“ sehen. Auch berichten die Wissenschaftlerinnen, dass ihnen z. B. kein Laptop für ihre Präsentationen zur Verfügung gestellt wurde. Eine Interviewpartnerin berichtet:

*„Ich hab überhaupt die ganze Situation als sehr unangenehm empfunden. Es wurde niemand vorgestellt oder es hat sich niemand vorgestellt. Der Stuhl, auf dem ich saß, war vollkommen unbequem, ich mein, es mögen jetzt so Kleinigkeiten sein, aber es ist – naja, es fing alles irgendwie so schlecht an und lief dann auch weiterhin schlecht. Und – das Gespräch war nach 'n – also schon 'ne Viertelstunde vor eigentlich der vereinbarten Zeit zu Ende, ist ja auch schon wieder ein deutliches Zeichen. Und – ja es ist mir überhaupt nicht gelungen, so meine Stärken auszuspielen oder zu sagen, wozu ich eigentlich stehe. Also wo – also, ne? Ich war so richtig wie betäubt im Kopf und das war echt übel“ (w 4, 053).*

Diese Kleinigkeiten verstärkten das Gefühl der Nicht-Anerkennung als Gleiche unter Gleichen und schüchterten die Bewerberinnen ein. Die Wissenschaftlerinnen berichten von destruktiven und provozierenden Fragen, die ihnen in den Gesprächen mit einigen Kommissionen gestellt worden seien. Es seien Argumente gegen die Kandidatinnen gesucht worden, die eine sachliche Diskussion ausgeschlossen und dazu geführt hätten, dass die Wissenschaftlerinnen sich angegriffen fühlten. Sie hätten sich für Nebensächlichkeiten, wie z. B. eine fehlende Publikation im Literaturverzeichnis, rechtfertigen müssen oder ihre politischen Einstellungen seien beliebig als Kriterien herangezogen und mitbewertet worden. Auch seien Forschungsbereiche, in denen die Wissenschaftlerinnen sich als kompetent ansahen und hohe Leistungen erbracht hätten, abgewertet oder ihre guten Examensnoten nicht wertgeschätzt worden, weil sie bspw. in Ostdeutschland erbracht wurden. Indem Diskussionen auf Nebensächlichkeiten gelenkt werden, werden aus Sicht der Befragten zudem die Möglichkeiten der Selbstpräsentation der BewerberInnen erheblich eingeschränkt. Die Wissenschaftlerinnen erzählen von Verfahren, in denen einige Kommissionsmitglieder zu spät zu den Vorträgen kamen und dauernd auf die Uhr schauten.

Auch gab es Berufungsverfahren, in denen die Zeit für die Gespräche gekürzt wurde (15 Minuten vor Ablauf der vereinbarten Zeit) mit Aussagen wie „Wir wissen ja alle, was Sie tun“ oder Verfahren, in denen die Kommission keine Fragen stellte und dadurch ihr Desinteresse signalisierte. Die betroffenen Wissenschaftlerinnen hatten ihrer Meinung nach nicht die Möglichkeit, ihre Stärken aufzuzeigen und ihre Qualifikationen und Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Eine Wissenschaftlerin berichtet:

*„Da bin ich hingegangen, da hab ich zwei glänzende Vorträge gehalten [...] die waren richtig gut – bin ich auch überzeugt von und ich saß einer Kommission gegenüber – das sind auch so Erfahrungen, nach dem Vortrag – man ist ja trotzdem aufgeregt, ich fühlte mich da aber relativ sicher [...] direkt im Anschluss dann sofort in einen Raum und in diesem Raum saß ich ungelogen – ich glaube, 15 Männern gegenüber [...] von diesen 15 Männern da waren drei bei – die mich dermaßen angegangen sind – das war irgendwie – ich weiß nicht mehr, die erste Frage, da hab ich schon gedacht, ich muss hier sofort raus. Es war ganz, ganz furchtbar“ (w 6, 037).*

Die negativen Erfahrungen und diskriminierenden Behandlungen in Berufungsverfahren führten häufig zu einem Gefühl der Ohnmacht und Verunsicherung. Die so erlebten Formen der Abwertung erhöhten bei einigen Befragten die Unsicherheit in nachfolgenden Berufungsverfahren. Insgesamt lassen sich die erlebten Abwertungen von Wissenschaftlerinnen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren in Anlehnung an die Forschungen von Beate Kraus als „Herabstufungsmodus“ (Kraus 2009: 26) von Frauen in der Wissenschaft analysieren. In den Erfahrungsberichten wird deutlich, dass die negativen Erlebnisse in Berufungsverfahren schwer zu ertragen sind und zur Bewältigung emotionale Arbeit nötig ist. Die Wissenschaftlerinnen reflektieren ihre Erfahrungen in Berufungsverfahren und schließen daraus, dass Frauen ein großes Selbstbewusstsein und starkes Auftreten benötigen, um hier erlebte Diskriminierungs- bzw. Abwertungserfahrungen nicht an sich herankommen zu lassen und negative Erlebnisse verarbeiten zu können. Für eine Wissenschaftlerin waren die negativen Erfahrungen in Berufungsverfahren ihren Bekundungen nach dafür ausschlaggebend, sich umzuorientieren und das Karriereziel Professur aufzugeben. Die männlichen Wissenschaftler thematisieren hingegen keine Diskriminierungserfahrungen im Zuge von Bewerbungen auf Professuren.

### *Rolle der Gleichstellungsbeauftragten*

Bewerberinnen und Bewerber haben das Recht auf Gleichbehandlung in den Berufungsverfahren. Um dies zu gewährleisten, ist eine Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte beratend an den Berufungsverfahren zu beteiligen. Sie soll in der Regel in alle Stufen des Verfahrens, von der Formulierung der Ausschreibung bis zur offiziellen Ruferteilung, eingebunden sein und kann eigene Stellungnahmen formulieren (vgl. hierzu auch Kap. 1; Wissenschaftsrat 2005: 29, Färber/Riedler 2011: 38ff).

Die Befragten thematisieren die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren relativ selten. Dennoch verdeutlichen die Interviewaussagen, dass es wichtig ist, eine Kontrollinstanz über die gerechte Behandlung von Frauen und Männern in den Verfahren sowie eine Ansprechpartnerin bei Problemen zu haben. Die WissenschaftlerInnen berichten von anfänglichen Hemmungen, die Gleichstellungsbeauftragte zu kontaktieren, und begründen es damit, sie hätten die Berufungsverfahren „alleine meistern“ und sich beweisen wollen, dass sie die letzte Hürde mit allen Widerständen und Problemen schaffen können. So hätten sie den Kontakt zur jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten vermieden, obwohl sie ihn sich gewünscht hätten. Die Einmischung der Gleichstellungsbeauftragten dagegen bewerteten sie als ungerechtfertigten Support, da sie daran glaubten, dass die Auswahl rein nach Leistung stattfindet. Dennoch scheint es für die WissenschaftlerInnen rückblickend wichtig zu sein, dass eine Gleichstellungsbeauftragte an den Verfahren beteiligt ist und die Möglichkeit besteht, sie zu kontaktieren und Fragen zum Verfahren, zu Hochschulstrukturen o. ä. zu stellen.

*„Das musst du ganz allein machen nur aufgrund deiner Leistungen und jetzt ja nicht hier irgendwie 'n Kontakt knüpfen. Und ich hab mich sehr gequält, also mir das zu erlauben, die Gleichstellungsbeauftragte der Rufschule anzurufen. Und hab ich dann aber auch und weiß noch, dass ich so paar Fragen – noch gestellt hab und ja aber da auch den Eindruck hatte einer sehr angenehmen Person, wo man sich auch melden kann – wenn irgendwas ist“ (w 2, 017).*

Auch empfanden sie es als wertschätzend, wenn die Gleichstellungsbeauftragte sich aktiv um die BewerberInnen bemühte und sie kontaktierte. So berichtet eine Wissenschaftlerin, dass die Gleichstellungsbeauftragte sie vor den Berufungsvorträgen anrief und

sie auf die Berufungs- und Verhandlungsleitfäden aufmerksam machte. Bei einer weiteren Wissenschaftlerin bot die Gleichstellungsbeauftragte ihre Unterstützung bei der Vorbereitung an. Besonders, wenn es um fachliche Informationen zu Strukturen und Möglichkeiten an den Hochschulen geht, scheint es für BewerberInnen einfacher zu sein, die Gleichstellungsbeauftragten als Außenstehende anzurufen statt bspw. die Kommissionsvorsitzenden, die einen erheblichen Einfluss auf die Ruferteilung haben. Eine Wissenschaftlerin kontaktierte die Gleichstellungsbeauftragte, weil sie in einem Alter von 45 ½ Jahren gerne noch verbeamtet werden würde, die Altersgrenze für die Verbeamtung jedoch bei 45 Jahren liegt. Die Gleichstellungsbeauftragte informierte sie über Möglichkeiten der Verlängerung der Altersgrenze und ermutigte sie, das Problem in den Gesprächen mit der Kommission anzusprechen. Darüber hinaus empfinden die Wissenschaftlerinnen die Gleichstellungsbeauftragten als „Rückenstärkung“. Bei einem Misserfolg in Berufungsverfahren würden sie zu Ansprechpartnerinnen, die eine Rückmeldung zum Verlauf der Verfahren geben und aufzeigen können, was gut gelaufen ist und was zukünftig anders gemacht werden sollte. In den Verfahren selber bewerten einige InterviewpartnerInnen die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten als essenziell für die Herstellung von Transparenz und Objektivität. Eine Wissenschaftlerin berichtet von einem Berufungsverfahren, in dem bei einer Bewerberin von Anfang an negative Argumente gesucht worden seien, ein männlicher Kandidat hingegen in seinen Qualifikationen und Leistungen immer besser bewertet worden sei als die Bewerberin. Die Gleichstellungsbeauftragte sei in dieser Situation eine wichtige Unterstützung gewesen, da sie der Kom-

mission mit dem Verweis auf die Operationalisierung der Bewertungskriterien ihr unfaires Verhalten aufgezeigt habe.

Nicht immer scheinen die Interventionsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten jedoch den BewerberInnen bekannt zu sein, sodass insbesondere Wissenschaftlerinnen versuchen, sich „alleine durchzubeißen“, und nicht selten an unfairen Berufungsverfahren scheitern. Auch scheint die Anwesenheit von Gleichstellungsbeauftragten nicht an jeder Hochschule ernst genommen zu werden, sodass nicht in allen Berufungsverfahren eine Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist bzw. deren Anwesenheit und Einmischung nur wenig an der Verfahrensgestaltung ändert.

*„Bei uns sitzt vielleicht auch mal 'ne Gleichstellungsbeauftragte dabei, – aber irgendwie so richtig durchschlagend scheint das ja auch nicht zu sein“ (w 4, 089).*

Die WissenschaftlerInnen weisen zudem darauf hin, dass auch Gleichstellungsbeauftragte gegen BewerberInnen intervenieren und Verfahren manipulieren können.

*„Da hab ich dann auch telefoniert mit dem Leiter der Berufungskommission und da hatte ich den Eindruck, der wollte mich. Das war ganz klares Gefühl, aber die Gleichstellungsbeauftragte wollte mich nicht. So – ne? Der war ich einfach nicht – der war ich nicht frauenpolitisch genug. Ist ja 'ne Frage des Auftritts so [...] das Verfahren zog sich unheimlich lange hin, aber ich glaub, das war – 'ne Geschichte zwischen der Gleichstellungsbeauftragten – und dem Senat. Also da [...] – ist irgendwas Mikropolitisch gelaufen“ (w 8, 109).*

## 2.3 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND WEITERGEHENDE FORSCHUNGSFRAGEN

Die Ergebnisse der Vorstudie zeigten hinderliche und förderliche Faktoren einer Hochschul- und Wissenschaftslaufbahn auf dem Weg zur Professur auf, die in einer anschließenden weiterführenden Erhebung, in der die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren befragt wurden, erforscht und überprüft wurden. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Vorstudie in einem kurzen Resümee zusammengefasst und die daraus abgeleiteten weiterführenden Forschungsfragen aufgezeigt.

### *Hochschullaufbahn und KarriereEinstellung*

Die Aussagen der befragten WissenschaftlerInnen machen deutlich, dass eine Wissenschaftskarriere immer an persönliche Einstellungen und an Erwartungen und Zuschreibungen gebunden ist, die von außen an die Person herangetragen werden. Besonders WissenschaftlerInnen aus bildungsfernen Herkunftsmilieus scheinen mehr Anpassungsleistungen vollbringen zu müssen und sehen sich mit Hürden und Widerständen konfrontiert, die die Integration in die wissenschaftliche Kultur erschweren können. Die Ermutigung und Unterstützung durch persönliche Bekannte, aber vor

allem durch Vorgesetzte und KollegInnen fördert eine innere Karriereinstellung und Selbstsicherheit, die das Gelingen von Wissenschaftskarrieren begünstigt. Für die befragten Frauen waren positive Rückmeldungen zur wissenschaftlichen Fähigkeit und Qualifikation essenziell, um den Weg zur Professur einschlagen und meistern zu können.

- Wann entwickelt sich der Berufswunsch Professorin/Professor? Welcher Zeitpunkt, welche Phase ist hierbei entscheidend?
- Welche Impulse und Motive sind für den Berufswunsch und die Berufswahl maßgeblich?
- Welche Bedeutung haben Ermutigung und Unterstützung für die Hochschullaufbahn, insbesondere unter dem Aspekt von Herkunft und Geschlecht?
- Welche Bedeutung haben Mentoring und Coaching auf dem Weg zur Professur?

#### *Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft*

Eine Beschäftigung an einer Hochschule wirkt sich bei den befragten WissenschaftlerInnen positiv auf die Integration in die wissenschaftliche Kultur aus. Jedoch sind die Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft überwiegend befristet und die Arbeitsintensität ist hoch. NachwuchswissenschaftlerInnen müssen, das zeigen die Befragten, mit der ständigen Ungewissheit leben, evtl. keine Anschlussfinanzierung zu finden, und dabei gleichzeitig volles Engagement zeigen und ihre Qualifizierungsarbeiten regelmäßig außerhalb der regulären Arbeitszeiten schreiben. Das ständige Gefühl der Unsicherheit durch kurze Arbeitsverträge und mangelnde Berufsperspektiven ist aus Sicht der befragten WissenschaftlerInnen eine hohe Belastung. Es müssen persönliche Bewältigungsstrategien entwickelt werden, die ein Arrangieren mit den prekären Arbeitsbedingungen zulassen.

- Ist ein Stipendium in der Qualifizierungsphase ein förderlicher Faktor für das Karriereziel Professur?
- Welche Umgangs- und Bewältigungsformen mit befristeten Beschäftigungsstellen sind erfolgversprechend, um den unsicheren Weg zur Professur zu meistern (bspw. eine klare innere Einstellung und die frühzeitige Orientierung im wissenschaftlichen Feld oder die Offenheit für Alternativen und der Aufbau eines zweiten Standbeins außerhalb des Hochschulbereichs)?
- Wie werden Elternschaft und Elternzeit vor dem Hintergrund der befristeten und prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft von Frauen und

Männern in ihrer Hochschullaufbahn wahrgenommen?

#### *Netzwerke*

Das Gelingen einer Wissenschaftskarriere wird neben der fachlichen Qualifikation besonders durch Kontakte und die Integration in bestehende Netzwerke bestimmt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen ihren Bekanntheitsgrad steigern und von der wissenschaftlichen Gemeinschaft bewusst wahrgenommen werden, um Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und mit den notwendigen Ressourcen im Wissenschaftsbereich ausgestattet zu werden. Richtungsweisend ist dabei, das zeigen die Interviewergebnisse, die Förderung in der Qualifikationsphase durch ProfessorInnen und Vorgesetzte. Insbesondere in Berufungsverfahren sind die informellen Kontakte offensichtlich eine erforderliche Unterstützung und ein „Türöffner“, um die letzte Hürde auf dem Weg zur Professur nehmen zu können.

- Welche Geschlechterunterschiede zeigen sich beim Zugang zu akademischen Netzwerken?
- Welche Relevanz haben Betreuungsverhältnisse in der Qualifikationsphase?

#### *Vereinbarkeit und Mobilität*

Des Weiteren bestätigen die Interviews, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eine komplexe Aufgabe bildet, die in hochqualifizierten Berufsbereichen und damit auch im Wissenschaftsbereich durch entgrenzte Arbeitszeiten, ständige berufliche Weiterentwicklung und Flexibilitätserfordernisse charakterisiert ist. Ein Leben als Wissenschaftlerin/Wissenschaftler mit Kind stellt sich als eine Herausforderung dar, die den Aussagen der Befragten zufolge nur durch Selbstdisziplin und Organisationsarbeit zu bewerkstelligen ist.

Nach wie vor mangelt es an den Hochschulen an Unterstützungsangeboten, sodass WissenschaftlerInnen individuelle Lösungen finden und sich mit den Arbeitsbedingungen arrangieren müssen, um berufliche und familiäre Verpflichtungen erfüllen zu können – und dies tun sie häufig stillschweigend, um sich in das wissenschaftliche Feld einzufügen. Insbesondere für Frauen, die – trotz einer zunehmenden Auflösung der klassischen Rollenverteilung – noch immer mehrheitlich diejenigen sind, die einen Großteil der Fürsorge- und Erziehungsarbeit übernehmen, ist dies mit erheblichen Einschränkungen und Herausforde-

rungen verbunden. Einerseits kann das Arbeiten in der Wissenschaft ableitend aus den Erfahrungen der befragten WissenschaftlerInnen als ein Privileg charakterisiert werden, andererseits werden Stabilität im eigenen Lebensverlauf, das Finden einer Lebensmitte mit Familie sowie Zeit für Regeneration und Erholung durch einen vertikalen und räumlichen Mobilitätszwang erschwert, sodass die befragten WissenschaftlerInnen immer wieder zwischen einem Aussteigen oder Weitermachen, einem Aushalten oder Umorientieren abwägen.

- Wie werden die Anforderungen an Lebensführung, Familientätigkeit, Mobilität und Hochschulkarriere erlebt und geschildert?
- Wird das Arbeiten in der Wissenschaft eher als ein Privileg oder im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen eher als eine Herausforderung erlebt?

### *Berufungsverfahren*

Auf dem Weg zur Professur sind die Berufungsverfahren die letzte Hürde, die gemeistert werden muss. In direkter, offener Konkurrenz mit anderen WissenschaftlerInnen müssen sich die KandidatInnen beweisen. Die Befragten machten dabei z. T. Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen, die einen „Herabstufungsprozess“ von Frauen im Wissenschaftssystem sichtbar machen.

Die Erlebnis- und Erfahrungsberichte der WissenschaftlerInnen verdeutlichen, dass Berufungsverfahren trotz zunehmender Formalisierungen und rechtlicher Rahmenbedingungen (vgl. Kap. 1) vielschichtige, beziehungsreiche und informelle Kommunikations- und Entscheidungsprozesse sind, die für die BewerberInnen schwer zu durchschauen sind. Intransparenz und Uneinheitlichkeit in der Verfahrensgestaltung sowie mangelnde Wertschätzung, Desinteresse bis hin zu Diskriminierungs- und Abwertungserfahrungen führen bei den befragten WissenschaftlerInnen zu Verunsicherung und Marginalisierung. Stärke und Selbstbewusstsein sind folglich notwendig, um sich gegen offene und subtile Diskriminierungen wehren zu können.

- Wie lässt sich der Weg auf die Professur nachzeichnen? Wie verläuft diese Phase von der Ausschreibung über die Bewerbung bis zur Einladung zum Probenvortrag?
- Welche (Diskriminierungs-)Erfahrungen haben die Professorinnen und Professoren in den Beru-

fungungsverfahren gemacht, die sie selbst als Bewerberinnen und Bewerber auf dem Weg zur Professur durchlaufen haben?

- Wie gelingen aus Sicht der ProfessorInnen (geschlechter-)gerechte Berufungsverfahren? Wie müssen faire und geschlechtergerechte Berufungsverfahren qualitätssichernd gestaltet werden? Welche Prozesse müssen stattfinden bzw. durchbrochen werden, um den Anteil von Frauen zu erhöhen?
- Welche Erfahrungen haben die Befragten in Berufungsverfahren als (Kommissions-)Mitglieder gesammelt? Wie werden die informellen und formellen Absprachen in Verfahren bewertet und welche Haltung nehmen die Professorinnen und Professoren zur Berufung ohne Ausschreibung ein?

### *Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellung*

Der Einbezug von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann aus Sicht der WissenschaftlerInnen chancengerechte und objektive Berufungsverfahren herstellen. Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten aufzunehmen und sich durch Informationsbeschaffung Unterstützung in den Verfahren zu sichern, scheint jedoch den Erzählungen der Interviewpersonen zufolge anfänglich mit Hemmungen seitens der BewerberInnen verbunden zu sein.

- Welche Rolle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren?
- Welche Akzeptanz besitzt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), welches in Berufungsverfahren anzuwenden ist, unter den nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren?
- Wie sind insbesondere die Einstellungen der ProfessorInnen zur Frauenförderung und zur Frauenquote im Kontext des LGG?

### 3 BERUF(UNG) UND GESCHLECHT: ERFAHRUNGEN UND EINSTELLUNGEN VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN

Auf den Ergebnissen der Hochschul- und Wissenschaftsforschung sowie der themenzentrierten Interviews (Vorstudie) aufbauend, wurde eine Befragung als internetbasierte Erhebung unter allen Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen realisiert, um Erfahrungswissen über Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten erstmalig quantifizieren zu können. Zur Grundgesamtheit zählen alle ProfessorInnen an den 37 nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes, inklusive JuniorprofessorInnen, VertretungsprofessorInnen und außerplanmäßiger ProfessorInnen.

Methodisch ist die Erhebung als Mixed-Method-Online-Erhebung konzipiert, da geschlossene und offene Fragen miteinander kombiniert wurden. Durch die Auswertung der Erhebung sollen quantitative Aussagen über Geschlechteraspekte in den Karriereverläufen und Berufungsverfahren getroffen werden. Ein Fokus wird dabei auf Einstellungen zu Frauenförderung im Kontext der gesetzlichen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes gelegt. Weitere Möglichkeiten für Analysen ergeben sich im Hinblick auf Wissenschaftskarrieren und Hochschullaufbahnen und die Frage, wie diese durch Partner- und Elternschaft sowie durch Mobilität und Netzwerke beeinflusst werden.

#### 3.1 ONLINE-ERHEBUNG – ZUR METHODIK UND UNTERSUCHUNGSGRUPPE

Die Grundgesamtheit besteht aus den aktiv in der Lehre tätigen Professorinnen und Professoren an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW<sup>7</sup>, die über die Websites der Hochschulen durch das Institut TNS Emnid ermittelt wurde. Das Institut führte die Erhebung im Zeitraum vom 30.01. bis zum 22.02.2012 durch. Die Bruttostichprobe umfasst 7.189 Personen.

##### *Durchführung und Auswertung der Befragung*

Die Zielgruppenansprache erfolgte über eine Einladungs-E-Mail mit Link zum Online-Fragebogen im Internet-Browser zum CAWI-Fragebogen<sup>8</sup>. Der Fragebogen umfasste 52 Fragen, davon acht offene Fragen. Die Beteiligung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren war mit 1.724 vollständig ausgefüllten Fragebögen hoch.<sup>9</sup> Die große Bereitschaft zur Teilnahme an der Online-Studie verdeutlicht das starke Interesse der Berufsgruppe der Professorinnen und Professoren am Themenfeld Berufungsverfahren. So nahm das Ausfüllen des Fragebogens durch die Befragten durchschnittlich mehr Zeit in Anspruch als die geplante Zeitdauer von 15 bis 20 Minuten. Dies lässt auf eine hohe Motivation der Befragten schließen, da sie zu den offenen und teiloffenen Fragen sehr ausführlich Stellung nahmen. Die Nettorück-

laufquote beträgt 24 %, sodass mit der Studie rund ein Viertel der nordrhein-westfälischen ProfessorInnenschaft befragt werden konnte.<sup>10</sup> Die Aufbereitung der Daten erfolgte im ersten Arbeitsschritt durch das Institut TNS Emnid, das aus den rücklaufenden Fragebögen die wörtlichen Antworten auf die offenen Fragen sichtete und – in Absprache mit dem Projektteam des Gender-Reports – Kodierschemata bildete. Auf dieser Basis wurden die Antworten zu Gruppen zusammengefasst. Die Daten inklusive der Codes für die offenen bzw. teiloffenen Fragen bilden als gelabelter SPSS-Datensatz neben den offenen Fragen/offenen sonstigen Kategorien im Wortlaut der Nennungen die Ausgangsdaten dieses Kapitels.

##### *Repräsentativität der Befragungsergebnisse*

Der realisierte Rücklauf (Teilgesamtheit) der Vollerhebung wurde anhand zentraler Merkmale daraufhin geprüft, ob diese der Grundgesamtheit entsprechen. Nach Geschlecht differenziert, nahmen insgesamt 429 Professorinnen und 1.271 Professoren aus Hochschulen in NRW an der Studie zum Gender-Report teil.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> Zu den Zielpersonen zählten neben den ordentlichen ProfessorInnen auch JuniorprofessorInnen, apl. ProfessorInnen sowie VertretungsprofessorInnen, nicht jedoch HonorarprofessorInnen oder Emeritierte.

<sup>8</sup> Das Kürzel CAWI steht für „Computer Assisted Web Interviewing“.

<sup>9</sup> Bereits im Laufe des ersten Feldtages wurden 576 Interviews realisiert, das entspricht einem Drittel der späteren Netto-Stichprobe.

<sup>10</sup> Etwa 30 % aller Professorinnen und Professoren zeigten ein Interesse an der Studie, so nutzen 2.154 Personen den Link in der Einladungs-E-Mail, davon brachen 19,4 % das Interview ab. Die große Mehrheit (80,6 %) füllte den Fragebogen komplett aus.

<sup>11</sup> Insgesamt haben 24 Personen keine Angabe zum Geschlecht gemacht und können folglich bei den Analysen nach Professorinnen und Professoren nicht berücksichtigt werden.



Tab. C 3.1: Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe – Prüfung der Repräsentativität

Zusammensetzung	Untersuchungsgruppe Teilgesamtheit		Grundgesamtheit		Differenz
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Prozentpunkt
<b>Geschlecht</b>	(n=1.632)		(n=6.999)		
Weiblich	409	25,1 %	1.365	19,5 %	5,6
Männlich	1.223	74,9 %	5.634	80,5 %	-5,6
<b>Altersgruppe</b>	(n=1.628)		(n=6.999)		
Unter 40 Jahre	215	13,2 %	721	10,3 %	2,9
40–49 Jahre	633	38,9 %	2.479	35,4 %	3,5
50–59 Jahre	570	35,0 %	2.686	38,4 %	-3,4
Über 60 Jahre	210	12,9 %	1.113	15,9 %	-3,0
<b>Hochschulform</b>	(n=1.629)		(n=6.999)		
Universitäten (mit Universitätskliniken)	945	58,0 %	4.367	62,4 %	-4,4
Fachhochschulen	601	36,9 %	2.338	33,4 %	3,5
Kunsthochschulen	83	5,1 %	294	4,2 %	0,9
<b>Professur/Besoldungsgruppe</b>	(n=1.632)		(n=6.999)		
C4/W3-Professuren	554	33,9 %	2.624	37,5 %	-3,5
C3/C2/W2-Professuren	995	61,0 %	4.126	59,0 %	2,0
W1/Juniorprofessuren	83	5,1 %	249	3,6 %	1,5
<b>Fächergruppe</b>	(n=1.570)		(n=6.997)		
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	415	26,4 %	1.321	18,9 %	7,6
Sprach- und Kulturwissenschaften	226	14,4 %	1.151	16,4 %	-2,1
Mathematik und Naturwissenschaften	317	20,2 %	1.684	24,1 %	-3,9
Ingenieurwissenschaften	402	25,6 %	1.573	22,5 %	3,1
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	54	3,4 %	574	8,2 %	-4,8
Kunst, Kunstwissenschaften	117	7,5 %	539	7,7 %	-0,3
Sport	22	1,4 %	55	0,8 %	0,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	17	1,1 %	100	1,4 %	-0,3

Quelle: Online-Befragung und Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Der Vergleich mit der Grundgesamtheit<sup>12</sup> zeigt, dass Professorinnen in der Erhebung leicht überrepräsentiert (+5,6 %) und Professoren leicht unterrepräsentiert sind. Während an den nordrhein-westfälischen Hochschulen der Frauenanteil an den Professuren im Jahr 2011 bei 19,5 % lag, beträgt der Frauenanteil unter den Rückmeldungen 25,1 %. Der Vergleich der Altersgruppen zwischen Teilgesamtheit und Grundgesamtheit verdeutlicht, dass in der Erhebung die Hochschullehrenden unter 50 Jahren leicht überrepräsentiert und somit die Hochschullehrenden über 50 Jahren leicht unterrepräsentiert sind. Die Profes-

suren an Universitäten sind leicht unterrepräsentiert (-4,4 %) und die aus den Fachhochschulen (3,5 %) oder Kunst- und Musikhochschulen (0,9 %) leicht überrepräsentiert. Als Folge ist auch die an Universitäten stärker vertretene höhere Status-/Besoldungsgruppe C4/W3 in der Untersuchung leicht unterrepräsentiert. Die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (+7,6 %), Sport (+0,6 %) und die Ingenieurwissenschaften (+3,1 %) sind in der Umfrage leicht über-, die weiteren Fächergruppen wie Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Naturwissenschaften leicht unterrepräsentiert.

<sup>12</sup> Bei der Berechnung der Anteile der verschiedenen Merkmale in der Teilgesamtheit und in der Grundgesamtheit werden die apl. Professuren und Vertretungsprofessuren nicht mit einberechnet, da sie in der amtlichen Statistik nicht oder unzureichend erfasst werden. Außerdem werden Professuren aus zentralen Einrichtungen nicht einbezogen, da in der vorliegenden Untersuchung ausschließlich Professuren berücksichtigt werden, die in Fakultäten/Fachbereichen der nordrhein-westfälischen Hochschulen institutionell verankert sind. Darüber hinaus wurden zwei Professuren der zugeordneten Fächergruppe Veterinärmedizin nicht berücksichtigt, da ein Studium der Veterinärmedizin in NRW nicht möglich ist.

Trotz dieser Abweichungen lässt sich festhalten, dass die Teilgesamtheit in ihren wesentlichen Merkmalen eine ähnliche Struktur aufweist wie die Grundgesamtheit. Die Vollerhebung zu „Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren“ der Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes kann in ihren zentralen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Hochschulart,

Besoldungsgruppe und Fächergruppe als hinreichend repräsentativ angesehen werden.

### *Sozialstruktur der befragten Professorinnen und Professoren – zur Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe*

In der folgenden Übersicht sind die zentralen Daten zur Beschreibung der Sozialstruktur und Zusammensetzung der Befragungsgruppe erfasst.

**Alter:** Die Mehrheit der Professorinnen ist zwischen 40 und 49 Jahre, die der Professoren zwischen 50 und 59 Jahre alt. Dies bedeutet für die Untersuchung, dass die befragten Professorinnen im Durchschnitt jünger sind als die befragten Professoren. Dies verweist darauf, dass Frauen bei der Besetzung von Professuren „aufholen“.

**Status-/Besoldungsgruppe:** Der Blick auf die Besoldungsgruppen zeigt, dass es sich bei den Befragten mehrheitlich um Hochschullehrerinnen und -lehrer handelt, die eine C3/C2- bzw. W2-Professur innehaben. Der Anteil unter den Männern, der die höchste Besoldungsstufe (C4/W3-Professur) erreicht hat, liegt allerdings neun Prozentpunkte über den Professorinnen in dieser Besoldungsgruppe. Dieses Ergebnis zeigt nicht nur für unsere Untersuchungsgruppe (Teilgesamtheit), sondern auch insgesamt (Grundgesamtheit) (siehe Tab. C. 3.1) einen Gender Pay Gap bei den Professuren.

**Fächergruppe:** Differenziert nach Fächergruppen gehören die befragten Professorinnen mehrheitlich den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an, an zweiter Stelle kommen die Sprach- und Kulturwissenschaften. Bei den befragten Professoren zeichnet sich ein anderes Bild: Hier stehen die Ingenieurwissenschaften an erster Stelle, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

**Lebensform/Partnerschaft:** Die Ehe ist sowohl bei den befragten Professorinnen als auch bei den Professoren die dominante Lebensform, wobei die Lebensformen der Frauen insgesamt vielfältiger ausgeprägt sind als die der Männer. Mehr als drei Viertel der Professoren sind verheiratet, wohingegen dies nur auf gut die Hälfte der Professorinnen zutrifft und die Geschlechterdifferenz 20 Prozentpunkte beträgt. Jede fünfte Professorin und jeder zwölfte Professor lebt in einer festen Partnerschaft. Jede achte Professorin ist ledig, nur bei jedem 14. Professor ist dies der Fall.

Jede 13. Professorin (8,1 %) ist geschieden oder getrennt lebend, auf die Professoren trifft dies in jedem 22. Fall (4,4 %) zu. 2,2 % der Professorinnen leben in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft bzw. sind verpartnert (eingetragene Lebenspartnerschaft), bei den Professoren leben 1,5 % in dieser Partnerschaftsform. Fast 90 % der Befragten leben mit PartnerInnen, die in Deutschland geboren sind, was aber einen Migrationshintergrund nicht ausschließt.

**Elternschaft und Kinderzahl:** 76,7 % der Professoren sind Väter und 54,5 % der Professorinnen Mütter, somit ist fast die Hälfte der befragten Professorinnen kinderlos, bei den Professoren dagegen nur jeder Vierte. Die Professoren haben dabei durchschnittlich mehr Kinder als die Professorinnen, so sind Professorinnen größtenteils entweder Mütter von einem oder von zwei Kindern, während Professoren mehrheitlich Väter von zwei Kindern sind. Über 80 % der befragten Professorinnen und Professoren hatten bereits vor ihrer ersten Berufung auf eine Professur ein Kind bzw. Kinder.

Neben den in der Tabelle erfassten Angaben zur Sozialstruktur wurde außerdem nach Aspekten der sozialen Herkunft (Nationalität sowie Bildungsabschluss von Mutter und Vater) und nach Hochschulabschluss gefragt:

**Soziale Herkunft:** 95,2 % der Professorinnen und Professoren besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft. Über 90 % der Professorinnen und Professoren haben Eltern, die in Deutschland geboren sind. Bei den Juniorprofessuren liegt der Anteil bei etwa 80 %. Die Analyse nach dem höchsten Bildungs- bzw. Berufsabschluss der Eltern kommt zu folgendem Ergebnis: 42,5 % der befragten Professorinnen und Professoren haben eine Mutter mit beruflich-betrieblicher Ausbildung bzw. Lehre. Von den übrigen Müttern haben fast 13,8 % einen Universitätsabschluss, 14,4 % eine schulische Berufsausbildung und 16,2 % keine abgeschlossene Berufsausbildung. Der höchste Abschluss des Vaters ist zu fast einem Drittel (30,2 %) ebenfalls eine beruflich-betriebliche Ausbildung/Lehre, zu einem Fünftel (20,8 %) ein Universitätsabschluss und zu über einem Zehntel (13,0 %) der Titel als Meister bzw. Techniker. 11,2 % der Väter verfügen über einen Fachhochschulabschluss und 10,6 % über eine Promotion. Die Väter der Professorinnen und Professoren haben damit tendenziell eine höhere Ausbildung als die Mütter.

Tab. C.3.2: Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Zusammensetzung Untersuchungsgruppe	Professorinnen		Professoren	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<i>Altersgruppe</i>	<i>(n=428)</i>		<i>(n=1.267)</i>	
Unter 40 Jahre	69	16,1 %	150	11,8 %
40-49 Jahre	202	47,2 %	452	35,7 %
50-59 Jahre	131	30,7 %	468	37,0 %
Über 60 Jahre	26	6,0 %	197	15,5 %
<i>Hochschulform</i>	<i>(n=428)</i>		<i>(n=1.263)</i>	
Universitäten	252	58,9 %	731	57,9 %
Universitätskliniken	4	0,9 %	14	1,1 %
Fachhochschulen	148	34,6 %	456	36,1 %
Kunsthochschulen	24	5,6 %	62	4,9 %
<i>Professur/Besoldungsgruppe</i>	<i>(n=426)</i>		<i>(n=1.264)</i>	
C4/W3-Professuren	112	26,3 %	442	35,0 %
C3/C2/W2-Professuren	265	62,3 %	730	57,7 %
W1/Juniorprofessuren	32	7,5 %	51	4,0 %
Vertretungsprofessuren	7	1,6 %	10	0,8 %
Apl. Professuren	10	2,3 %	31	2,5 %
<i>Fächergruppe</i>	<i>(n=404)</i>		<i>(n=1.228)</i>	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	138	34,0 %	287	23,4 %
Sprach- und Kulturwissenschaften	92	22,8 %	153	12,5 %
Mathematik und Naturwissenschaften	60	14,9 %	270	22,0 %
Ingenieurwissenschaften	42	10,4 %	368	29,9 %
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	25	6,2 %	35	2,9 %
Kunst, Kunstwissenschaften	37	9,2 %	85	6,9 %
Sport	4	1,0 %	19	1,5 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	6	1,5 %	11	0,9 %
<i>Lebensform</i>	<i>(n=404)</i>		<i>(n=1.226)</i>	
Ledig	50	12,4 %	89	7,3 %
In einer festen Partnerschaft mit einem Mann	76	18,8 %	6	0,5 %
In einer festen Partnerschaft mit einer Frau	7	1,7 %	102	8,3 %
Verheiratet	231	57,3 %	954	77,8 %
Verpartnert (eingetragene Lebenspartnerschaft)	2	0,5 %	12	1,0 %
Geschieden	24	5,9 %	38	3,1 %
Getrennt lebend	9	2,2 %	16	1,3 %
Verwitwet	5	1,2 %	9	0,7 %
<i>Elterschaft und Kinderzahl</i>	<i>(n=413)</i>		<i>(n=1.219)</i>	
Keine Kinder	188	45,5 %	284	23,3 %
Ein Kind	91	22,0 %	226	18,5 %
Zwei Kinder	94	22,8 %	453	37,2 %
Drei Kinder	33	8,0 %	185	15,2 %
Mehr als drei Kinder	7	1,7 %	71	5,8 %

Quelle: Online-Befragung, Fragen zur Sozialstruktur (Rundungsfehler in dieser Tabelle und in den folgenden Tabellen wurden behoben, indem bei der größten relativen Häufigkeit auf- oder abgerundet wurde, sodass die gesamte relative Häufigkeit von 100% entsteht.)

**Hochschultyp und Hochschulabschluss:** Die Professorinnen und Professoren haben ihre Hochschulzugangsberechtigung zu 93,1 % auf dem ersten Bildungsweg erreicht, 6,9 % auf dem zweiten. 91,9 % haben ihren Abschluss an einer Universität erhalten, nur 1,5 % an einer Fachhochschule und 5,0 % an ei-

ner Kunst- und Musikhochschule. 58,1 % arbeiten an einer Universität, 1,1 % an einer Universitätsklinik, 35,7 % an einer Fachhochschule und 5,1 % an einer Kunst- und Musikhochschule. Bei einem Vergleich des Abschlusses mit dem derzeitigen Hochschultyp wird deutlich, dass die ehemaligen Fachhochschul-

Kunst- und Musikhochschulabsolventinnen und -absolventen als Professorin oder Professor ihrem Hochschultyp eher treu bleiben, während die Universitäts-

absolventInnen zu fast einem Drittel eine Professur an einer Fachhochschule ausüben.

## Resümee

Die Prüfung der Repräsentativität ergibt, dass gemessen an den zentralen Merkmalen Geschlecht, Alter, Hochschulart, Besoldungsgruppe und Fächergruppe der realisierte Rücklauf der Zusammensetzung der ProfessorInnenschaft an nordrhein-westfälischen Hochschulen hinreichend entspricht. Hierdurch wird es möglich, Erfahrungswissen von Professorinnen und Professoren zu Karrierewegen und Berufungsverfahren zu quantifizieren. Innerhalb dieser Untersuchungs-

gruppe zeigt sich, dass es sich bei der ProfessorInnenschaft an den nordrhein-westfälischen Hochschulen um eine vergleichsweise homogene Gruppe handelt und die Heterogenität bzw. Diversität der ProfessorInnenschaft gering ist. Der Unterschied zwischen den Genus-Gruppen ist beim Alter, bei der Fächergruppe, beim Familienstand und bei der Kinderzahl auszumachen. Professorinnen sind in der Regel jünger, häufiger im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften tätig, weisen mehr plurale Lebensformen auf und haben eine geringere Anzahl an Kindern.

### 3.2 BERUFSWUNSCH PROFESSORIN/PROFESSOR: ZEITPUNKT, MOTIVE UND IMPULSE

Zu welchem berufsbiografischen Zeitpunkt bzw. in welcher Phase einer wissenschaftlichen Ausbildung entstand der Berufswunsch bei den Frauen und Männern, die heute eine Professur an einer nordrhein-westfälischen Hochschule innehaben? Und welche ausschlaggebenden Impulse und Motive führen die jetzigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer rückblickend für ihre Berufswahl an?

- bei 4,2 % der Männer und 2,7 % der Frauen während der Studienabschlussphase.

#### 3.2.1 (Berufs-)Biografischer Zeitpunkt

Die Analyse der Herausbildung des Berufsbildes ProfessorIn als Option für die eigene berufliche Laufbahn erfolgt in zeitlicher Abfolge und setzt vor der Aufnahme des Studiums an. Von den Professoren wurde bereits über einem Viertel (26,7 %) *vor* bzw. *im* Verlauf des Studiums oder in der Studienabschlussphase bewusst, dass eine Professur ein Berufsziel ihrer eigenen Karriere sein könnte, während dies nur für ein Sechstel (16,9 %) der Professorinnen zutrifft.

Es ist eher ungewöhnlich, dass der Wunsch, Professorin oder Professor werden zu wollen, vor Aufnahme eines Hochschulstudiums entsteht. In diesen Fällen liegt die Erklärung einer möglichen „sozialen Vererbung“, das heißt der Übertragung des Berufs(wunsches) von AkademikerInneneltern auf ihre Kinder, nahe. Eine Filterung und Überprüfung der Daten kommt allerdings zu dem Ergebnis, dass insgesamt 48,3 % der Befragten und somit weniger als die Hälfte der Befragten, deren Berufswunsch Professur bereits *vor* Studienbeginn feststand, aus AkademikerInnenfamilien stammen. Die Analyse nach Geschlecht zeigt, dass Professorinnen, deren Berufsziel Professur bereits vor Studienbeginn klar war, häufiger aus einem AkademikerInnenhaushalt (57,9 %) stammen als ihre männlichen Kollegen (46,1 %). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sich für Frauen ein Aufwachsen in AkademikerInnenfamilien förderlicher auf die Entwicklung des Berufswunsches Professur auszuwirken scheint.

Differenziert betrachtet liegt der (berufs-)biografische Zeitpunkt, an dem sich die Professur als Option der Berufswahl herausbildet,

- bei 7,0 % der Männer und bei 4,7 % der Frauen vor der Aufnahme eines Studiums;
- bei 15,5 % der Männer und 9,5 % der Frauen im Verlauf des Studiums;

Wird nun der Blick von der Herkunftsfamilie wieder auf die Hochschule gerichtet, ist anzumerken, dass Studierende insgesamt weniger akademisch gebildete Frauen und Professorinnen im Verlauf ihres Studiums an der Hochschule erleben, da Frauen in

geringerem Anteil akademische Stellen (o. ä.) besetzen als Männer. Dieses Defizit an Vorbildern mag die Bandbreite bei der Ausbildung von Berufswünschen von Mädchen und Frauen einengen und eine denkbare Erklärung dafür bieten, dass 15,5 % der Männer und nur 9,5 % der Frauen *im* Verlauf des Studiums die Berufsoption Professur entwickelten.

Hervorzuheben ist das Befragungsergebnis, dass die Tätigkeit an einer Hochschule insbesondere für Frauen förderlich wirken kann. So gaben 8,5 % der Professorinnen und nur 5,0 % der Professoren an, dass sich die „Option Professur“ während ihrer Tätigkeit an der Hochschule entwickelte.<sup>13</sup> Hingegen lassen sich bei

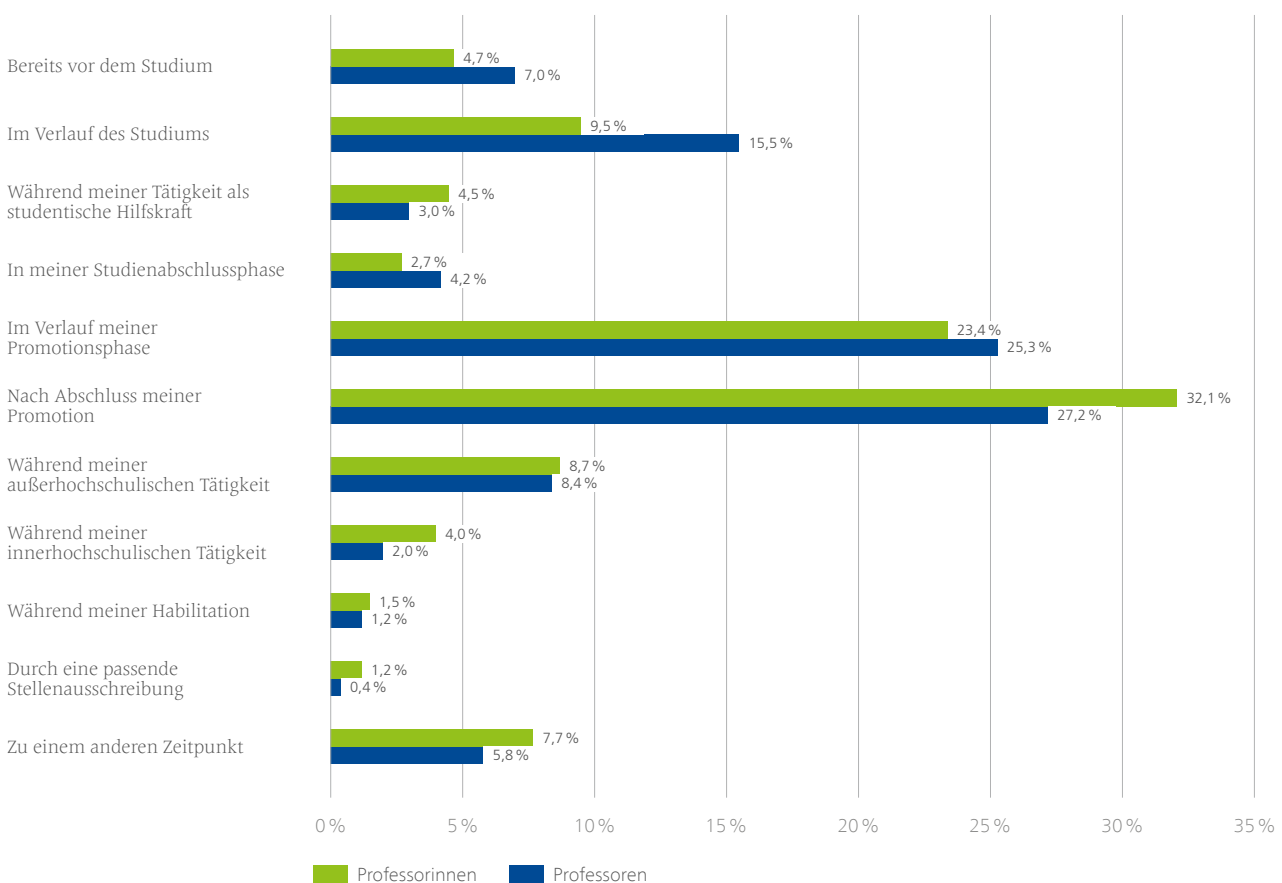
<sup>13</sup> Die Prozentsätze studentische Hilfskrafttätigkeit und innerhochschulische Tätigkeiten (Lehrauftrag, wissenschaftliche Mitarbeit, Vertretung) wurden zusammengefasst.

der Arbeit in außeruniversitären Arbeitsfeldern keine Geschlechterunterschiede feststellen.

Der oben skizzierte Trend – Frauen entwickeln das Berufsziel Professur zu einem späteren Zeitpunkt als Männer – setzt sich nach der Promotionsphase fort. Während es in der Promotionsphase so gut wie keine Geschlechterunterschiede gibt – 25,3 % der Männer und 23,4 % der Frauen geben diese als den entscheidenden Zeitpunkt an –, ändert sich dies mit Abschluss des Promotionsverfahrens: Fast ein Drittel der befragten Professorinnen (32,1 %) sagt aus, dass ihr (berufs-)biografischer Zeitpunkt *nach* Abschluss der Promotion lag; der Anteil der Professoren beträgt hier 27,2 %. Den Professorinnen wurden somit häufiger als Professoren erst nach Abschluss der Promotion bewusst, dass eine Berufstätigkeit als Professorin für sie in Frage kommt.

Abb. C 3.1: Entstehungszeitpunkt Berufsoption Professur

### Wann wurde Ihnen bewusst, dass Sie Professorin/Professor werden können?



Quelle: Online-Befragung, Frage 40: „Warum oder wodurch wurde Ihnen zum ersten Mal bewusst, dass Sie Professor bzw. Professorin werden können?“ (offene Frage).

Die Auswertung der Daten zeigt zwei wesentliche Ergebnisse. Zum einen liegt der (berufs-)biografische Zeitpunkt der „Option Professur“ bei Männern zeitlich deutlich früher. Das heißt: Männern wird die Möglichkeit, eine Professur anzustreben, in einer früheren Lebensphase bewusst als Frauen. Zum anderen wird sichtbar, dass die Promotionsphase einen entscheidenden Zeitabschnitt darstellt, in dem sich – sowohl für Frauen als auch für Männer – die „Option Professur“ herausbildet. Aber erst der erfolgreiche Abschluss einer Promotion ist *der* entscheidende Faktor auf dem Weg zur Professur. Hervorzuheben ist, dass für ein Drittel der befragten Professorinnen die Statuspassage nach der Promotion der entscheidende Zeitrahmen für die Entwicklung des Berufsbildes Professorin/Professor als Option war.

### 3.2.2 Motive und Impulse

Der Blick auf den (berufs-)biografischen Zeitpunkt der erstmaligen Wahrnehmung der Berufsoption Professur hat Geschlechterunterschiede sichtbar werden lassen. „Warum oder wodurch wurde Ihnen zum ersten Mal bewusst, dass Sie Professor bzw. Professorin werden können?“ Diese Frage wurde den nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren im Rahmen der Erhebung als offene Frage gestellt und hat eine Vielzahl unterschiedlicher Antworten ergeben. Eher scherzhafte Hinweise wie „Mit der Brille wurde ich als Kind immer Herr Professor genannt“ (m 1173, F40)<sup>14</sup> verweisen auf geschlechterstereotype Zuordnungen, nach denen die Professur männlich konnotiert ist. In anderen Antworten wird nachdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Professur kein planbares Berufsziel darstellt, da insbesondere das Zahlenverhältnis zwischen habilitierten WissenschaftlerInnen und zu besetzenden Professuren weit auseinanderklafft. Eine Schwierigkeit besteht auch darin, dass der Begriff Professorin bzw. Professor sowohl die Amts- als auch die Berufsbezeichnung wiedergibt, nicht jedoch einen planvoll zu erreichenden akademischen Grad wie eine Promotion oder Habilitation. Folgende Aussage eines Professors aus den Sozialwissenschaften macht dies deutlich:

*„Man kann in gewisser Hinsicht nicht Professor WERDEN WOLLEN. Dass man Professor werden KANN, weiß man, wenn man mit einer gewissen Häufigkeit zu Be-*

<sup>14</sup> Die Kürzel in den Klammern nach wörtlichen Zitaten geben an erster Stelle das Geschlecht, an zweiter Stelle die Identifikationsnummer und an dritter Position die Nummer der Frage im Fragebogen an.

*werbungsvorträgen eingeladen wird. Streng genommen, weiß man es erst mit der Berufung“ (m 201, F40).*

Nachdrücklich wird hier auf die Unplanbarkeit einer Professur und auf die Unsicherheit einer Wissenschaftskarriere hingewiesen. Da in der Online-Untersuchung des Gender-Reports 2013 ausschließlich Professorinnen und Professoren befragt worden sind, kann im Folgenden durch die Nachzeichnung erfolgreich verlaufener Hochschulkarrieren der Weg bis zur Professur abgebildet werden. Dabei ist – wie bereits bei der Auswertung der themenzentrierten Interviews deutlich wurde – zu berücksichtigen, dass Misslingen und Gelingen von Wissenschaftslaufbahnen sehr dicht beieinander liegen.<sup>15</sup> Das Anstreben des *Berufs* einer Hochschullehrerin/eines Hochschullehrers und die Berufung auf das *Amt* einer Professur sind zwei sehr unterschiedliche Seiten einer Medaille. Interessanterweise ist auch nicht für alle ProfessorInnen die Professur der „Traumjob ihres Lebens“, wie dies die folgende Aussage exemplarisch zeigt:

*„Irgendwann gab es keinen Weg zurück. Ich hatte eine Berufsausbildung, in der ich auch gerne gearbeitet hätte, aber ich war dann schnell überqualifiziert und hatte keine andere Chance als eine Professur anzustreben. Das war, bevor ich berufen wurde, ein sehr unangenehmes Gefühl, weil es im universitären Bereich keinerlei Alternativen zur Professur gab – Ratsstellen werden bspw. zu selten ausgeschrieben und oft intern besetzt. Eine solche Stelle hätte ich aber durchaus attraktiv gefunden, da sie mit weniger Verantwortung behaftet ist“ (w 657, F40).*

Dieser kritische Einwurf verweist darauf, dass es bei einer Professur weder Planungssicherheit noch „ein Zurück“ von der einmal eingeschlagenen Hochschullaufbahn gibt. Dies hängt eng mit den fehlenden Perspektiven für eine Arbeit in der Hochschule jenseits einer Professur zusammen (nicht zuletzt hat das Wissenschaftszeitvertragsgesetz dazu geführt, dass die

<sup>15</sup> Aktuell werden bundesweit jährlich ca. 630 Professuren an Universitäten (ohne Juniorprofessuren) neu besetzt, dabei gleichen die Neubefragungen das altersbedingte Ausscheiden aus (vgl. BuWin 2013: 31). Im Jahr 2011 habilitierten bundesweit 1.563 WissenschaftlerInnen (darunter 398 Frauen), davon in Nordrhein-Westfalen 276 (63 Frauen), ([www.datenportal.bmbf.de/portal/Tabelle-2.5.66-ST.html](http://www.datenportal.bmbf.de/portal/Tabelle-2.5.66-ST.html), Zugriff am 19.03.2013). Hinzu kommen BewerberInnen ohne Habilitation. Dies bedeutet, dass es eine große quantitative Diskrepanz zwischen zu besetzenden Professuren und möglichen BewerberInnen auf diese gibt. Erschwerend kommen fachspezifische Besonderheiten wie hohe Habilitationsraten in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Humanmedizin/den Gesundheitswissenschaften hinzu. Siehe zur Problematik der Postdoc-Phase auch den Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) unter [www.buwin.de](http://www.buwin.de).

Tab. C 3.3: Impulse und Motive zur Ausbildung des Berufsbildes Professorin/Professor als Option

Wodurch wurde Ihnen bewusst, dass Sie ProfessorIn werden können?	Professorinnen (n = 398)			Professoren (n = 1.172)		
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge
Ermunterung/Aufforderung durch Dritte	108	27,1%	1	161	13,7%	3
Erfahrung durch Tätigkeit an einer Hochschule	92	23,1%	2	193	16,5%	2
Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden	87	21,9%	3	255	21,8%	1
Freude an Forschung	55	13,8%	4	155	13,2%	4
Erkennen der eigenen Befähigung, auch im Vergleich zu anderen Hochschullehrenden	46	11,6%	5	113	9,6%	5

Quelle: Online-Befragung, Frage 40: „Warum oder wodurch wurde Ihnen zum ersten Mal bewusst, dass Sie Professor bzw. Professorin werden können?“ (offene Frage, sortiert in der Rangfolge der Nennungen der Professorinnen).

Fakultäten im wissenschaftlichen Mittelbau so gut wie keine dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse mehr ausschreiben) (vgl. Jongmanns 2011).

Welche Impulse und Motive sind für den Berufswunsch sowie für die Berufswahl maßgeblich und wie sind diese verteilt? Um dieser Frage nachgehen zu können, wurden alle offenen Antworten zunächst kodiert. Die fünf häufigsten Nennungen sind in der Tabelle C 3.3 je für die Gruppe der Professorinnen und der Professoren getrennt ausgewiesen.

Bei der Kodierung und Analyse der offenen Antworten fällt auf, dass sowohl die Professorinnen als auch die Professoren die gleichen fünf wichtigsten Motive und Impulse nennen, der Unterschied liegt allerdings in deren Rangfolge (siehe Tab. C 3.3).

Bei den Professorinnen wird an erster Stelle aufgeführt, dass die Impulse als „Ermunterung“ und/oder „Aufforderung durch Dritte“<sup>16</sup> erfolgten. Professorinnen nennen also die Motivation durch andere qualifizierte Personen als häufigsten Grund für ein Bewusstwerden, dass eine Professur als eigenes Berufsziel möglich ist. Die Zuschreibung der Professorabilität durch andere hat folglich insbesondere bei den befragten Professorinnen hohes Gewicht. Hierbei spielt möglicherweise die bewusste Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Professorinnen eine gewichtige Rolle, wie es in der folgenden Aussage deutlich wird:

*„Die Betreuerin meiner Dissertation hat mich auf diese Idee gebracht und mich im Verlauf meiner Promotions-*

<sup>16</sup> Bei der Aufforderung durch Dritte handelt es sich insbesondere um allgemeine Ermunterungen, Ermutigungen und Aufforderungen durch Doktormütter und Doktorväter, Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie Freundinnen, Freunde und Familie.

*phase sowie im Rahmen der späteren Projektarbeit systematisch in diese Richtung unterstützt und beraten. Auf diese Weise habe ich mich verstärkt mit der Rolle einer Professorin auseinandergesetzt und es mir mehr und mehr zugetraut sowie gewünscht“ (w 368, F40).*

Dieses Forschungsergebnis deckt sich mit dem Befund, dass Frauen mehrheitlich erst im späteren Verlauf ihrer Wissenschaftskarriere die Option einer Tätigkeit als Professorin für sich entdecken. Und nicht nur das: Sowohl die Tatsache, dass sie eine Tätigkeit als Professorin später als Männer ins Auge fassen, als auch der Aspekt, dass für sie Anstöße von außen ein höheres Gewicht haben, bestätigen auf besonders drastische Weise, wie wenig selbstverständlich die Arbeit als Professorin zum Selbstbild und Selbstverständnis von Frauen gehört. Die Perspektive muss auch von außen eröffnet werden, damit Frauen als Wissenschaftlerinnen diesen Berufswunsch entwickeln können. Dabei hat die Anerkennung von Potenzial im wissenschaftlichen Feld für Frauen eine spezifische Bedeutung, wie die Aussage einer weiteren befragten Professorin zeigt:

*„Nach meiner sehr erfolgreichen Promotion wurde mir zwar bewusst, dass ein solcher Karriereweg offen stünde, doch habe ich mir lange Zeit eine Professur nicht zugetraut. Erst als meine Kollegen, mein Vorgesetzter und mein Mann mir zurieten, ein solches Ziel ins Auge zu fassen, habe ich mich mit einem solchen Gedanken angefreundet und auch den Mut gefunden, mich zu bewerben“ (w 2121, F40).*

In der Gruppe der Professoren steht die Kategorie „Ermunterung/Aufforderung durch Dritte“ ebenfalls unter den fünf wichtigsten Nennungen, jedoch wird dieser Punkt von den Professoren im Vergleich zu ihren Kolleginnen erst an dritthäufigster Stelle genannt.

Übereinstimmend werden von den befragten Professorinnen und Professoren an zweiter Stelle die Erfahrungen in einer Tätigkeit an der Hochschule genannt.

An erster Stelle nennen die Professoren die Freude an der Lehre und den Umgang mit den Studierenden. Diese Selbsteinschätzung überrascht, da bisherige Ergebnisse der genderbezogenen Hochschulforschung eher darauf hindeuten, dass die Lehre weiblich und die Forschung männlich besetzt ist und hier sogar zukünftig eher eine weitere Verfestigung der Geschlechterverhältnisse zu erwarten ist.<sup>17</sup> In der Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren lässt sich diese Tendenz in der Einstellung zur Lehre nicht bestätigen, sondern die Nennungen belegen, dass sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren die „Freude an der Lehre“ vor der „Freude an der Forschung“ angeführt wird. Auch eine Analyse nach Hochschulart ergibt, dass sich die Einstellung an den Fachhochschulen<sup>18</sup>, den Kunst- und Musikhochschulen<sup>19</sup> sowie bei den Professoren an den Universitäten<sup>20</sup> bestätigt. Nur Professorinnen an Universitäten nennen häufiger die Freude an der Forschung vor der Freude an der Lehre und am Umgang mit Studierenden, obwohl auch hier die Aufforderung durch Dritte sowie die Tätigkeit an einer Universität entscheidender sind. Die Kategorie „Freude an Forschung“, die als Synonym für wissenschaftliches Ar-

beiten gelten kann, steht dagegen weniger im Vordergrund. Sie wird insgesamt von den Professorinnen und Professoren an vierter Stelle genannt.

Ein weiteres Ergebnis wird mit der fünften Kategorie deutlich, die bei Professorinnen und Professoren ebenfalls den gleichen Rangplatz besetzt. 11,6 % der Professorinnen und 9,6 % der Professoren nennen als Antwort auf die Frage „Warum oder wodurch wurde Ihnen zum ersten Mal bewusst, dass Sie Professor bzw. Professorin werden können?“ die Feststellung, dass ihre eigene fachliche Leistung im Vergleich standhalten kann. Dabei zeugen insbesondere die Aussagen einiger Professoren von einem hohen Selbstbewusstsein. „*Mir wurde es klar: das was die Professoren tun, kann ich auch*“, so ein Professor (m 466, F40). Eine weitere Äußerung lautet schlicht: „*Die Leistungen der mir bekannten Hochschullehrer schienen kein für mich unerreichbar hohes Maß zu haben*“ (m 33, F40), während in einer weiteren Antwort eine „Entzauberung“ beschrieben wird: „*Weil mir die intellektuelle Beschränktheit der meisten Professorinnen und Professoren, die ich im Lauf der Jahre kennenlernte, deutlich wurde*“ (m 91, F40). Durch den direkten Vergleich mit KollegInnen oder vorgesetzten ProfessorInnen werden das eigene Können und zugleich die Tatsache sichtbar, dass es gute und weniger gute ProfessorInnen gibt. Dies kann durchaus zur Ermutigung führen: „*Es wurde mir bewusst, dass im Feld der Professoren auch nur mit Wasser gekocht wird*“ (m 1033, F40). Daneben ist auch ein feministisch geprägter Widerspruch zu finden: „*Dank eines absolut egoistischen, von seiner eigenen Wichtigkeit eingenommenen, frauenverachtenden, ausbeutenden Doktorvaters bekam ich Lust, die Macht, die er hatte, auch zu haben, um sie genau anders zu nutzen!*“ (w 1947, F40).

Neben den o. a. fünf häufigsten Nennungen sind unter den weiteren Nennungen auf die offene Frage wodurch den heutigen Professorinnen und Professuren bewusst wurde, dass sie HochschullehrerIn werden könnten, folgende Kategorien aufzuführen:

- *Freude* an wissenschaftlichem Arbeiten und an der Beschäftigung mit Theorie sowie die Betonung eines hohen fachlichen Interesses
- *Gute Leistungen, Erfolg* bei Forschungen und Projekten, Publikationen, erfolgreiche Promotion, Habilitation, Postdoc-Phase
- *Freiheit/Autonomie* bei der Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitszeiten (auch: dadurch bedingte Vereinbarkeit mit Familie)

<sup>17</sup> So heißt bspw. ein Forschungsprojekt des Instituts für Hochschulforschung (HoF) Wittenberg „Männliche“ Forschung – „weibliche“ Lehre? (Laufzeit: Juni 2010 bis Mai 2013) [www.hof.uni-halle.de/projekte/f\\_und\\_l\\_an\\_hochschulen.htm](http://www.hof.uni-halle.de/projekte/f_und_l_an_hochschulen.htm) (Zugriff am 06.06.2013).

<sup>18</sup> **FH-Professorinnen:** Rang 1: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (31,7 %), Rang 2: Tätigkeit an einer Hochschule (23,9 %), Rang 3: Ermunterung/Aufforderung (21,1 %), Rang 4: Freiheit/Autonomie bei der Arbeitsgestaltung (12,7 %), Rang 5: eigene Eignung im Vergleich erkannt (11,3 %). **FH-Professoren:** Rang 1: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (30,5 %), Rang 2: Tätigkeit an einer Hochschule (22,1 %), Rang 3: Ermunterung/Aufforderung (10,2 %), Rang 4: Freude an Forschung (9,8 %), Rang 5: Freiheit/Autonomie bei der Arbeitsgestaltung (9,0 %).

<sup>19</sup> **KH-Professorinnen:** Rang 1: Tätigkeit an einer Hochschule (43,5 %), Rang 2: Ermunterung/Aufforderung (39,1 %), Rang 3: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (30,4 %), Rang 4: eigene Eignung im Vergleich erkannt und keine ansprechende Alternative (je 8,7 %), Rang 5: Freude an Forschung, Freude am wissenschaftlichen Arbeiten, Freiheit/Autonomie, passende Ausschreibung, fachliches Interesse, durch Habilitation, außerhochschulische Berufstätigkeit, keine bewusste Entscheidung (je 4,3 %). **KH-Professoren:** Rang 1: Tätigkeit an einer Hochschule (29,3 %), Rang 2: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (20,7 %), Rang 3: Ermunterung/Aufforderung (17,2 %), Rang 4: eigene Eignung im Vergleich erkannt (15,5 %), Rang 5: außerhochschulische Berufserfahrung (6,9 %).

<sup>20</sup> **Uni-Professorinnen:** Rang 1: Ermunterung/Aufforderung (29,7 %), Rang 2: Tätigkeit an einer Hochschule (20,7 %), Rang 3: Freude an Forschung (17,2 %), Rang 4: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (15,1 %), Rang 5: Freude am wissenschaftlichen Arbeiten (12,5 %). **Uni-Professoren:** Rang 1: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (16,7 %), Rang 2: Freude an Forschung (16,4 %), Rang 3: Ermunterung/Aufforderung (15,6 %), Rang 4: Tätigkeit an einer Hochschule (11,8 %), Rang 5: Freude am wissenschaftlichen Arbeiten, eigene Eignung im Vergleich erkannt (je 11,6 %).



- *Vorbilder* im KollegInnen-, Freundeskreis, Vorbild MentorIn, ProfessorIn, familiäre Vorbilder
- *Außerhochschulische* Berufserfahrung
- Erfahrungen während eines *Auslandsaufenthalts*
- *Passende Ausschreibung/passende Stelle*, im Kontext

der Bewerbungsphase, beim Vortrag, im Gespräch mit der Kommission

- *Keine ansprechende Alternative*, bewusste Entscheidung gegen andere Alternativen

## Resümee

Der entscheidende (berufs-)biografische Zeitpunkt des Erkennens, dass eine Professur im eigenen Berufsverlauf möglich sowie anstrengenswert ist und der Berufswunsch herausgebildet wird, ist die Promotionsphase einschließlich der Phase unmittelbar nach Abschluss der Promotion.

Bei den befragten Professorinnen war häufiger als bei den Professoren die Ermutigung zur Professur entscheidend. Demzufolge müssen gerade qualifizierten Frauen Wege in die Hochschulen (Stellen, Promotionsförderungen, Postdoc-Förderungen) angeboten werden, sodass die Befähigung in Lehre und Forschung als wesentlicher Bestandteil einer

Professur erprobt, von Dritten innerhalb der Wissenschaft anerkannt und als Potenzial für eine Professur erkannt wird. Zudem wird durch die Besetzung einer Professur mit einer Frau Studentinnen und Doktorandinnen ein richtungsweisendes Beispiel geboten, mit dem sie sich identifizieren können und durch welches sie eine Professur für sich selbst möglicherweise als selbstverständlicher betrachten.

Die Analyse der Berufsmotivation nach Geschlecht kommt zu dem Ergebnis, dass sowohl für die befragten Professorinnen als auch für die Professoren die Freude an der Lehre und der Umgang mit den Studierenden zu gleichen Teilen vor der Freude an der Forschung genannt werden.

### 3.3 DER WEG ZUR PROFESSUR: VON DER AUSSCHREIBUNG BIS ZUR EINLADUNG

Die Herausbildung des Berufsziels HochschullehrerIn/Hochschullehrer ist ein entscheidender Schritt auf dem langen Weg zur Professur. Wie lässt sich die letzte Etappe dieses Weges nachzeichnen? Wie ist die Phase von der Ausschreibung über die Bewerbung bis zur Einladung zum Probenvortrag bei den nordrhein-westfälischen ProfessorInnen verlaufen?

#### 3.3.1 Ausschreibung der Professur – zur Bedeutung von Fachzeitschriften, Stellenbörsen und Netzwerken

Die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren wurden danach gefragt, wo oder durch wen sie von der Ausschreibung der Professur erfahren haben, für die sie erstmalig einen Ruf erhielten. Die Tabelle C 3.4 fasst die Ergebnisse im Überblick zusammen.

Eindeutig hat der größte Teil der Professorinnen (69,5%) und Professoren (71,4%) durch Stellenanzeigen in Zeitschriften wie der ZEIT, DUZ, Forschung & Lehre oder durch Veröffentlichungen in Fachzeitschrif-

ten von der Ausschreibung der Professur erfahren, für die sie erstmalig einen Ruf erhielten. An zweiter Stelle steht die Information durch Kolleginnen und Kollegen. Frauen (21,4%) geben etwas häufiger als Männer (18,5%) an, auf diese Weise von einer Ausschreibung in Kenntnis gesetzt worden zu sein. Am dritthäufigsten wird die Ansprache durch die ruferteilende Hochschule genannt. Hier liegt der Männeranteil 4,8 Prozentpunkte über dem Frauenanteil. In der Tendenz lässt sich feststellen, dass Frauen stärker über KollegInnen von der Ausschreibung erfahren haben und Männer öfter von den Hochschulen angesprochen wurden. An vierter Stelle werden fachspezifische E-Mail-Verteiler aufgeführt, gefolgt von Online-Stellenbörsen, was zusammen einen Wert von 21,6% ergibt. Somit besitzen die Print- und Online-Medien insgesamt den höchsten Informationswert, wenn es um die Bekanntmachung von Stellenausschreibungen für Professuren geht. Bei der Eingruppierung in verschiedene Altersklassen lässt sich feststellen, dass in jeder Alterskohorte die Kenntnis über die Ausschreibung, die zur Professur geführt hat, am häufigsten über (Fach-)Zeitschriften erfolgt ist (um die 70% jeder Altersgruppe geben diese

Quelle an). Die naheliegende Vermutung, dass gerade die jüngeren Professorinnen und Professoren stärker auf Online-Stellenbörsen zurückgreifen, wird durch die Befragung nicht bestätigt. Da es sich hier aber um die Frage nach der ersten Ausschreibung handelt, für welche die befragte Person eine Professur erhalten hat, könnte dieses Ergebnis auch darauf hinweisen, dass Online-Stellenbörsen zu diesem Zeitpunkt noch keinen hohen Stellenwert hatten.

### 3.3.2 Aufforderung zur Bewerbung

Mehr als ein Drittel der Befragten wurde von anderen aufgefordert, sich auf eine Professur zu bewerben, für die sie anschließend erstmalig einen Ruf erhalten haben. So wurden 588 von 1.629 ProfessorInnen (36,1 %) ermuntert bzw. aufgefordert, sich zu bewerben. Mehr als die Hälfte der Befragten wurde durch eine ihr/ihm bekannte Professorin oder einen ihr/ihm bekannten Professor ermutigt, die Bewerbung einzureichen<sup>21</sup>, fast ein Fünftel durch Vorgesetzte, statusgleiche KollegInnen oder durch Mitglieder der Berufungskommission. Deutlich wird an diesem Ergebnis, wie wichtig Kontak-

ten, sie hätten die Möglichkeit, Professorin zu werden, insbesondere durch Impulse von dritter Seite realisiert.

### 3.3.3 Anzahl Bewerbungen und Einladungen zum Probevortrag

Insgesamt bewarben sich die Befragten je zu einem Drittel ein bis drei Mal und vier bis sieben Mal, um einen Ruf auf eine Professur zu erhalten. Hoch ist auch die Zahl derjenigen, die sich zwischen acht und 15 Mal oder mehr als 15 Mal beworben haben, bevor sie auf eine Professur berufen wurden. Der Geschlechterunterschied ist hier minimal.

Knapp die Hälfte der Professorinnen und Professoren benötigte lediglich ein bis drei Einladungen zu Vorträgen, bis sie einen Ruf erhielt, die andere Hälfte musste sich mindestens vier Mal in Berufungsvorträgen unter Beweis stellen. Abweichungen zwischen den Geschlechtern sind vor allem bei den häufigeren Einladungen zum Vortrag festzustellen: Männer wurden häufiger als Frauen vier bis sieben Mal eingeladen (39,0 % vs. 35,3 %), Frauen wurden jedoch häufiger

Tab. C 3.4: Kenntnis der Ausschreibung der Professur

Ausschreibung der Professur	Professorinnen (n = 407)		Professoren (n = 1.208)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Anzeige in der ZEIT, DUZ, Forschung & Lehre, Fachzeitschrift o. ä.	283	69,5 %	863	71,4 %
Kollegin oder Kollege	87	21,4 %	224	18,5 %
Fachspezifischer E-Mail-Verteiler, DHC/DHV-E-Mail-Verteiler	57	14,0 %	187	15,5 %
Ansprache durch ruferteilende Hochschule	54	13,3 %	219	18,1 %
Vorgesetzte oder Vorgesetzter	33	8,1 %	70	5,8 %
Online-Stellenbörse	31	7,6 %	91	7,5 %
Netzwerke zur Förderung von WissenschaftlerInnen	9	2,2 %	16	1,3 %
Freundinnen, Freunde, Bekannte, Verwandte	5	1,2 %	8	0,7 %
Sonstiges	7	1,7 %	31	2,6 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 18: „Wo oder durch wen haben Sie von der Ausschreibung der Professur, für die Sie erstmalig einen Ruf erhalten haben, erfahren?“ (Mehrfachnennungen möglich).

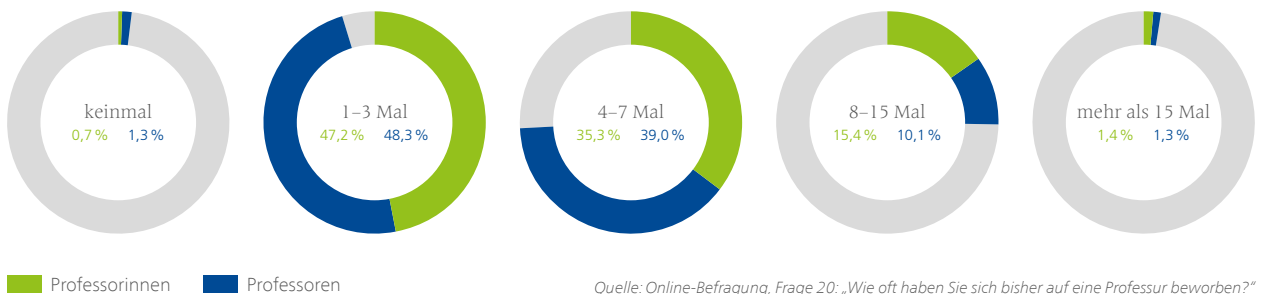
te, Arbeitsbeziehungen und Netzwerke auf dem Weg zur Professur sind. Bei den Professorinnen (39,5 %) lag der Anteil der von anderen motivierten Bewerbung um gut 4 Prozentpunkte höher als bei den Männern (35,0 %). Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Resultat, dass die befragten Professorinnen mehrheitlich anga-

acht bis 15 mal eingeladen (Frauen: 15,4 %, Männer: 10,1 %). Somit brauchten Professorinnen insgesamt mehr Einladungen zu Vorträgen als ihre männlichen Kollegen, um auf eine Professur zu gelangen. Die höhere Einladungsquote von Frauen zu Probevorträgen kann auch mit der Berufungspraxis zusammenhängen, wonach Wissenschaftlerinnen lediglich pro forma eingeladen werden, wie dies eine Professorin im Rückblick formuliert:

<sup>21</sup> Frage 19: „Sind Sie zu der Bewerbung auf die Professur, für die Sie erstmalig einen Ruf erhalten haben, aufgefordert worden? Und wenn ja, von wem?“ (Mehrfachantworten möglich).

Abb. C 3.2: Einladung zum Probevortrag nach Geschlecht

### Wie oft haben Sie sich bisher auf eine Professur beworben?



„Ich war häufig die Alibifrau, die zwar eingeladen, aber dann doch nicht auf die Liste gesetzt wurde. Dieses passte besonders häufig in Verfahren, bei denen die Denomination nicht 100%ig auf meine wissenschaftliche Ausrichtung passte, sodass ich über die Einladungen eher erstaunt war. Als sehr ärgerlich hat sich die neuartige Praxis an vielen Universitäten herausgestellt, Frauen erst zur Bewerbung explizit aufzufordern, um sie dann im weiteren Verfahrensverlauf entweder nicht zu berücksichtigen oder auf die hinteren Listenplätze zu schieben. Dieses sendet falsche Signale und verursacht nicht unerheblichen Arbeitsaufwand for nothing“ (w 255, F31).

Sichtbar wird hier, wie gleichstellungspolitische Vorgaben in Berufungsverfahren zur Makulatur werden

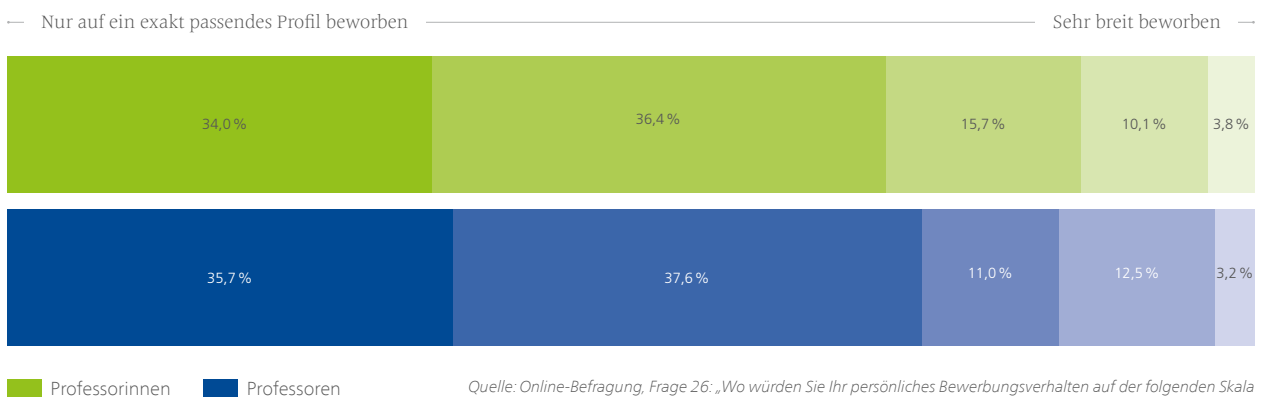
können, wenn sie nur pro forma durchgeführt werden, ohne dass der dahinterstehende Gleichstellungsgedanke mitgetragen wird.

#### 3.3.4 Bewerbungsverhalten – passend oder breit bewerben

Zur Prüfung eines geschlechterdifferierten Bewerbungsverhaltens wurden die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren gebeten, die eigene Bewerbungssituation zu reflektieren und zwischen 1 und 5 einzuordnen, wobei 1 eine Bewerbung nur bei exakter Übereinstimmung der eigenen Qualifikationen mit dem Ausschreibungsprofil und 5 die Bewerbung auch bei Abweichungen davon bedeutete.

Abb. C 3.3: Bewerbungsverhalten auf Professuren nach Geschlecht

### Wo würden Sie Ihr persönliches Bewerbungsverhalten auf der folgenden Skala einordnen?



Die Grafik zeigt, dass sich Frauen und Männer nahezu gleich häufig gezielt auf eine Ausschreibung bewerben (Median: 2 auf der Skala von 1 bis 5). Fast drei Viertel der Professoren (73,3 %) schätzen das eigene Bewerbungsverhalten so ein, dass sie sich ausschließlich auf ein (exakt) passendes Profil (Skala 1 und 2) beworben haben, bei Professorinnen sind es nur minimal weniger (70,4 %).

Hiermit kann ein geschlechterdifferentes Bewerbungsverhalten aus dem Erhebungsmaterial nicht bestätigt werden. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich bei den Befragungsergebnissen um Selbsteinschätzungen handelt und es Geschlechterunterschiede in der Beurteilung geben könnte, was als „breit“ bzw. „passend“ interpretiert wird.

## Resümee

Sowohl Professorinnen als auch Professoren haben sich fast gleich häufig auf Ausschreibungen beworben. Die erste Hürde in einem Berufungsverfahren ist die Einladung zu einem Vortrag. Abweichungen zwischen den Geschlechtern sind vor allem bei den häufigeren Einladungen zum Vortrag festzustellen,

hiernach benötigten Frauen insgesamt mehr Einladungen zu Probevorträgen als ihre männlichen Kollegen, um auf eine Professur zu gelangen. Das persönliche Bewerbungsverhalten von potenziellen Professorinnen und Professoren unterscheidet sich kaum, beide Gruppen ziehen es eher vor, sich gezielt auf Ausschreibungen zu bewerben, die ihrem eigenen Profil (exakt) entsprechen.

### 3.4 ERFAHRUNGEN VON BEWERBERINNEN/BEWERBERN IN BERUFUNGSVERFAHREN

Die Analyse der persönlichen Erfahrungen von BewerberInnen *in* und *mit* Berufungsverfahren ist für die vorliegende Untersuchung von zentraler Bedeutung, da nicht zuletzt auf der Basis dieses Erfahrungswissens nordrhein-westfälischer Professorinnen und Professoren eine Bestandsaufnahme zu Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten sowie die Entwicklung von Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren erfolgen sollen. Aus den themenzentrierten Interviews über das Gelingen von Wissenschaftskarrieren (siehe Kap. 2) konnten bereits Facetten eines Berufungsverfahrens aus Sicht einzelner BewerberInnen in Berufungsverfahren analysiert werden.

auf die Bewerbungssituationen zutreffen, die sie persönlich erlebt haben. Die folgende Abbildung zeigt die Ergebnisse in der Übersicht, dabei sind die Ergebnisse in der Rangfolge von der Nennung „trifft (voll und ganz) zu“ an absteigend sortiert.

#### *Atmosphäre in Berufungsverfahren*

Nach Einschätzungen der Professorinnen und Professoren ist ihnen in ihren zurückliegenden Berufungsverfahren mehrheitlich eine anerkennende und wertschätzende Haltung von Seiten der Berufungskommissionen entgegengebracht worden. Dies ist ein wichtiges Ergebnis, da durch den (gender-)kritischen Blick auf die Schwachstellen der Verfahren der Eindruck entstehen könnte, die Verfahren seien durchweg von Abwertung oder Geringschätzung geprägt. Dies ist nicht der Fall. Es gibt dennoch einen alarmierenden Geschlechterunterschied: Während 73,8 % der Professoren eine positive Erfahrung erhaltener Anerkennung und Wertschätzung bestätigen, trifft dies nur auf 56,0 % der befragten Professorinnen zu. Die Geschlechterdifferenz von 17,8 Prozentpunkten zeigt, dass Frauen in Berufungsverfahren subjektiv wesentlich seltener Anerkennung und Wertschätzung erleben als Männer.

#### 3.4.1 Erfahrungen mit Berufungsverfahren

Auf der explorativen Vorstudie aufbauend wurden unter Hinzuziehung weiterer Forschungsergebnisse zu Berufungsverfahren (Färber/Spangenberg 2008, Färber/Riedler 2011, Junghans 2012) insgesamt 16 Statements für die Online-Befragung entwickelt und die ProfessorInnen gebeten, anhand einer fünfstufigen Likert-Skala<sup>22</sup> zu bewerten, inwieweit diese Aussagen

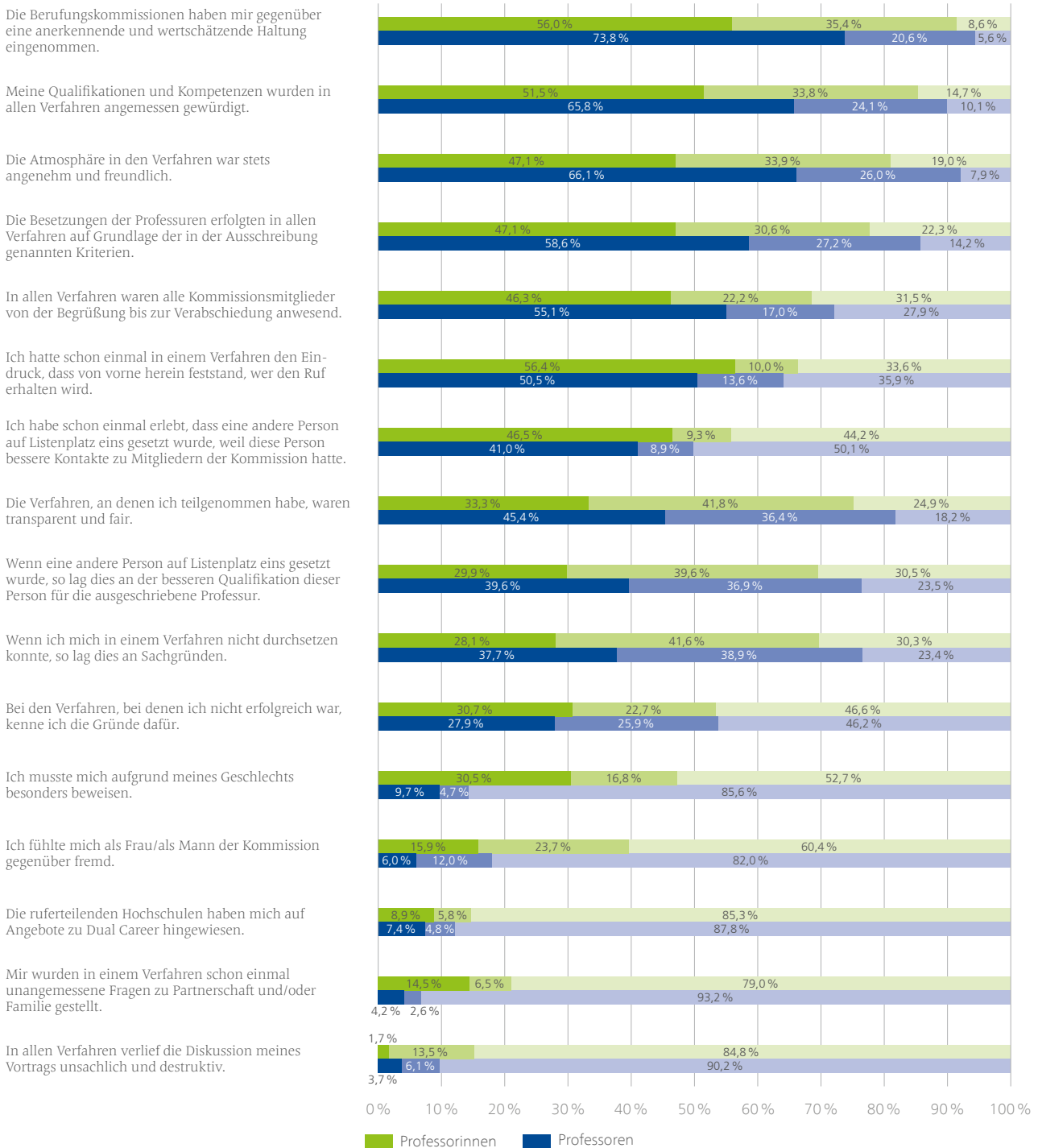
Der Aussage „Die Atmosphäre in den Verfahren war stets angenehm und freundlich“ stimmen 66,1 % der

<sup>22</sup> Die Antwortmöglichkeiten reichten von „trifft (voll und ganz) zu“ (= 5, auf der Likert-Skala von 1–5) über „teils/teils“ bis „trifft (überhaupt) nicht zu“ (= 1). In der Abbildung wurden die Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst, zudem sind die Ergebnisse nach Häufigkeit geordnet; in der Online-Befragung wurde Reihenstellungseffekten durch eine Item-Rotation entgegengewirkt.

Abb. C 3.4: Erfahrungen in Berufungsverfahren – Statements nach Geschlecht

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Bewerbungssituationen, die Sie persönlich als Bewerberin/Bewerber erlebt haben, zu?

– trifft voll und ganz zu/trifft eher zu > teils-teils > trifft eher nicht zu/trifft überhaupt nicht zu –



Quelle: Online-Befragung, Frage 22: „Die nun folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen als Bewerberin/Bewerber in Berufungsverfahren. Bitte denken Sie jetzt noch einmal an alle Berufungsverfahren, an denen Sie teilgenommen haben: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Bewerbungssituationen, die Sie persönlich als Bewerberin/Bewerber erlebt haben, zu?“, Frage 29: „Kommen wir zurück zu Ihren Erfahrungen als Bewerberin bzw. Bewerber in Berufungsverfahren insgesamt. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönlichen Bewerbungssituationen zu?“ (Rundungsfehler wurden behoben).

Professoren und nur 47,1 % der Professorinnen zu. Die Geschlechterdifferenz beträgt somit 19 Prozentpunkte. Der Blick auf die Ergebnisse zeigt, dass diese hohe Differenz dadurch weiteres Gewicht erhält, dass die Professorinnen sogar zu 19,0 % angeben, dass dies (überhaupt) nicht mit ihren Erfahrungen übereinstimmt (Männeranteil 7,9 %). Das ist ein wichtiges Ergebnis, da bereits in den themenzentrierten Interviews gezeigt werden konnte, dass die Atmosphäre in Berufungsverfahren für Frauen eine hohe Bedeutung hat.

Auf drei Viertel der Professoren (72,1 %) und zwei Drittel der Professorinnen (68,5 %) trifft die folgende Erfahrung teilweise bzw. voll und ganz zu: „In allen Verfahren waren alle Kommissionsmitglieder von der Begrüßung bis zur Verabschiedung anwesend“. Für die Professorinnen und Professoren, auf die dies (überhaupt) nicht zutrifft (immerhin über ein Viertel der Professoren und knapp ein Drittel der Professorinnen), kann das unterschiedliche Auswirkungen haben. Einerseits kann die fehlende (volle zeitliche) Präsenz der Berufungskommissionsmitglieder zwar terminliche Gründe haben, andererseits sollte eine vollständige Anwesenheit bei einem so wichtigen Verfahren erwartbar sein, da letztendlich alle Mitglieder der Kommission gemeinsam über die Berufung entscheiden.

Die hohe Ablehnungsquote des Statements, die Diskussion des Vortrags verlief „unsachlich und destruktiv“, bestätigt das Ergebnis, dass die Berufungsverfahren im Regelfall von Anerkennung und Wertschätzung geprägt sind. Jedoch sind auch hier mehr kritische Erfahrungen der Professorinnen im Vergleich zu ihren Kollegen festzustellen.

#### *Transparenz versus Intransparenz*

Transparenz und Fairness in Berufungsverfahren stellen wesentliche Qualitätskriterien dar. Es ist daher besonders relevant, zu erfragen, welche Erfahrungen die Professorinnen und Professoren diesbezüglich gesammelt haben. Während die Mehrheit der Professoren das Verfahren als transparent und fair erlebt hat, entscheidet sich das Gros der Professorinnen für die Antwortmöglichkeit „teils/teils“. Auch liegt der Anteil der Professorinnen, die dem Statement widersprechen, mit 24,9 % über dem der Professoren. Dass Frauen Berufungsverfahren insgesamt weniger als transparent und fair als ihre männlichen Kollegen erlebt haben, passt zu ihren größeren Zweifeln, Listenplätze würden (ausschließlich) nach Qualifikation vergeben (dies wird im Folgenden genauer erörtert).

Ein weiterer Punkt in Berufungsverfahren ist die Transparenz darüber, warum BewerberInnen nicht erfolgreich waren. Fast die Hälfte (46,6 %) der Professorinnen und Professoren kennt die Gründe, warum sie in einem Verfahren keinen Erfolg hatten, nicht.

#### *Sonderstatus aufgrund des Geschlechts*

Welche Bedeutung hat das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber innerhalb des Berufungsverfahrens? Müssen sich Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts besonders beweisen? Der weitaus größte Teil der Professoren (85,6 %) und immerhin knapp über die Hälfte der Professorinnen (52,7 %) verneint dies für sich. Es geben jedoch 30,5 % der Professorinnen an, dass sie ihre Kompetenz in den Berufungsverfahren aufgrund ihres Geschlechts besonders belegen mussten, wohingegen dies nur 9,7 % ihrer männlichen Kollegen bestätigen. Indem fast ein Drittel der Frauen der Aussage zustimmt, dass sie sich (teilweise) aufgrund des Geschlechts besonders beweisen mussten, zeigt sich als häufige Erfahrung von Frauen, dass sie anders wahrgenommen werden und ihr Geschlecht eine Rolle in Berufungsverfahren spielt. Zudem äußerten Frauen eher Fremdheitsgefühle in Berufungsverfahren. 15,9 % der Professorinnen, aber nur 6,0 % der Professoren fühlten sich aufgrund ihres Geschlechts der Kommission gegenüber fremd.

#### *Relevanz von Familie und Partnerschaft*

Laut Landesgleichstellungsgesetz<sup>23</sup> dürfen in Berufungsverfahren – und Vorstellungsgesprächen generell – keine unangemessenen Fragen zu Partnerschaft oder Familie gestellt werden, eine Vorgehensweise, die ProfessorInnen größtenteils bestätigen konnten (bei über 89,6 % der Befragten verliefen die Verfahren regelkonform). Dennoch wurden Frauen mehr als dreimal so häufig wie Männer auf ihre Partnerschaft bzw. Familie angesprochen (14,5 % im Gegensatz zu 4,2 %). Angebote zu Dual Career haben (bisher) noch keine hohe Bedeutung (nur 7,8 % der Befragten wurden in einem Berufungsverfahren darüber informiert) und Frauen wurden Dual-Career-Angebote nicht öfter angeboten.

#### *Qualifikation als Auswahlkriterium und (informelle) Kontakte*

Nicht nur eine wertschätzende Haltung in der Berufungskommission, sondern insbesondere die Würdigung der Qualifikationen und Kompetenzen sind in

<sup>23</sup> LGG NRW, Vorstellungsgespräch § 9 Abs. 3: „Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.“

Tab. C 3.5: Informelle Kontakte zu Mitgliedern von Berufungskommissionen

Informelle Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission	Professorinnen (n = 408)		Professoren (n = 1.221)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	139	34,1 %	466	38,2 %
Nein	261	63,9 %	726	59,4 %
Keine Angabe	8	2,0 %	29	2,4 %
<b>Begründung Nutzung informeller Kontakte</b>	<i>Professorinnen (n = 139)</i>		<i>Professoren (n = 454)</i>	
Ja, für Informationen zum Verfahrensstand	74	53,2 %	266	58,6 %
Ja, für Informationen über die Kriterien zur Auswahl der BewerberInnen	21	15,1 %	84	18,5 %
Ja, für Informationen über die Interessen von Kommissionsmitgliedern an der zu besetzenden Professur	16	11,5 %	48	10,6 %
Ja, für Informationen über die Auswahl der GutachterInnen	4	2,9 %	27	5,9 %
Ja, und zwar für folgende andere Informationen: (offenes Textfeld)	5	3,6 %	7	1,5 %
Nein	58	41,7 %	165	36,3 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 27: „Bezogen auf die Bewerbung für Ihre jetzige Professur: Hatten Sie informelle Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission, unabhängig davon, ob Sie diese genutzt haben oder nicht?“ (Rundungsfehler wurden behoben), Frage 28: „Haben Sie diese Kontakte genutzt, um Informationen zum Verfahren zu erhalten?“ (Mehrfachnennungen möglich).

einem Berufungsverfahren von zentraler Bedeutung. Diesbezüglich bestätigen Professoren eine positive Erfahrung zu 65,8 %; für die Professorinnen trifft dies mit 51,5 % zwar mehrheitlich ebenfalls zu, jedoch liegt der Anteil 14,3 Prozentpunkte unter dem der Männer. Auch sagen 14,7 % der Professorinnen aus, dass sie keine Würdigung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen in den Verfahren erfahren haben, während dies nur 10,1 % der befragten Professoren angeben.

Das Statement „Die Besetzungen der Professuren erfolgten in allen Verfahren auf Grundlage der in der Ausschreibung genannten Kriterien“ wird von der Mehrheit (58,6 %) der befragten Professoren bestätigt, während diese Erfahrung nur 47,1 % der befragten Professorinnen teilen. Frauen haben Besetzungsverfahren eher unterschiedlich erlebt und können dieser Aussage häufiger nur teilweise zustimmen.

Die Aussage „Wenn ich mich in einem Verfahren nicht durchsetzen konnte, lag dies an Sachgründen“ wird lediglich von 28,1 % der Professorinnen, aber von 37,7 % der Professoren bestätigt. Die Geschlechterdifferenz von über neun Prozentpunkten lässt darauf schließen, dass bei Bewerberinnen möglicherweise häufiger andere Mechanismen auf die Entscheidung einer Ruferteilung wirken. So ist es nicht verwunderlich, dass es unterschiedliche Erfahrungen in Bezug auf die Aussage „Wenn eine andere Person auf Listenplatz eins gesetzt wurde, so lag dies an der besseren Qualifikation dieser Person für die ausgeschriebene Professur“ gibt. Basierend auf den Erfahrungen der Professorinnen trifft dies zu 30,5 % nicht zu, 23,5 % der Professoren teilen diese Einschätzung. Das heißt gleichzeitig: Fast ein Viertel

aller Befragten geht nicht davon aus, dass Professuren (immer) nach Qualifikation besetzt werden. Hierdurch wird deutlich, dass die Befolgung des meritokratischen Prinzips der Bestenauslese von einem relativ hohen Anteil der ProfessorInnen hinterfragt wird. Dieses Ergebnis bekräftigt, dass Professorinnen und Professoren Berufungsverfahren erleben, in denen Faktoren jenseits der Qualifikation bedeutsam(er) sind.

Um diesen Punkt weiter überprüfen zu können, rückt nun die Aussage „Ich hatte schon einmal in einem Verfahren den Eindruck, dass von vornherein feststand, wer den Ruf erhalten wird“ in den Fokus. Sowohl die Hälfte der befragten Frauen als auch die Hälfte der befragten Männer bestätigen dieses Statement.

Hier kann vermutet werden, dass eine gewünschte Kandidatin/ein gewünschter Kandidat schon vorher feststand oder der Bewerberin/dem Bewerber bereits während des Verfahrens deutlich gemacht wurde, sie/er sei – aus unterschiedlichen Gründen von Beginn an – nicht gewollt. Dass hierbei auch informelle Kontakte entscheidend sein können, zeigt das polarisierte Bild bezüglich der folgenden Aussage: „Ich habe schon einmal erlebt, dass eine andere Person auf Listenplatz eingesetzt wurde, weil diese Person bessere Kontakte zu Mitgliedern der Kommission hatte“. Diese Behauptung wird der Tendenz nach entweder verneint oder bestätigt: So sagen 50,1 % der Professoren und 44,2 % der Professorinnen, dass dies (überhaupt) nicht zutrifft, während 41,0 % der Professoren und 46,5 % der Professorinnen (voll und ganz) zustimmen. Hier fällt ebenfalls auf, dass anteilig mehr Frauen als Männer diesen Eindruck haben.

*Informelle Absprachen – Erfahrungen aus Sicht der BewerberInnen*

In der Online-Befragung gibt es neben direkten Fragen nach informellen Netzwerken in Antworten auf offene Fragen Hinweise, dass informellen Kontakten eine große Bedeutung in den Berufungsverfahren zukommt.

Gut ein Drittel der Professorinnen und knapp zwei Fünftel der Professoren geben an, dass sie informelle Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission hatten (unabhängig davon, ob sie diese einflussnehmend genutzt haben). Die informellen Kontakte sind in (kleinen) Fachkreisen nichts Außergewöhnliches, sondern gehören zu einer guten Vernetzung innerhalb der Scientific Community, jedoch ist es überraschend, dass Männer nur etwas häufiger als Frauen diese Verbindungen besitzen. Das unterstützt aber auch den Befund, dass Frauen durchaus gut vernetzt sind (vgl. Kap. 3.7.1), sodass auch sie mittlerweile über gewinnbringende Kontakte verfügen.

In der sich anschließenden Frage, ob die ProfessorInnen diese informellen Kontakte auch genutzt haben, wird deutlich, dass sich Frauen eher als Männer davor scheuen, diese zu nutzen. Über zwei Fünftel der Professorinnen (41,7 %) und über ein Drittel (36,3 %) der Professoren geben an, dass sie die informellen Kontakte zur Berufungskommission nicht nutzten.

Gleichzeitig dienten sie bei über der Hälfte der Professorinnen und Professoren am häufigsten dazu, sich über den Verfahrensstand zu informieren. Der Wunsch nach mehr Informationen (während eines Berufungsverfahrens) spielt somit auch hier eine wesentliche Rolle und wird möglicherweise bei Frauen durch die Kontaktaufnahme mit der Gleichstellungsbeauftragten ausgeglichen.

Des Weiteren haben Professorinnen (15,1 %) etwas häufiger als Professoren (18,5 %) informelle Kontakte genutzt, um die Kriterien zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber zu erfahren. Ein Teil hat sich über die Interessen von Kommissionsmitgliedern an der zu besetzenden Professur informiert. Wenige erkundigten sich nach der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter – Professoren (5,9 %) häufiger als Professorinnen (2,9 %).

3.4.2 Besetzung der Berufungskommissionen nach Geschlecht

Die befragten ProfessorInnen geben mit Blick auf die Berufungsverfahren der letzten zehn Jahre, an denen sie in unterschiedlicher Form teilgenommen haben, folgende Rückmeldung zur Besetzung von Berufungskommissionen nach Geschlecht an: Der überwiegende Teil (sowohl drei Viertel der Männer als auch der Frauen) bestätigt auf der Basis der eigenen Erfahrungen, dass die Kommissionen nicht paritätisch besetzt waren und mehr Männer als Frauen ihnen angehörten. Ebenfalls übereinstimmend geben nur 15,2 % der Professorinnen und Professoren an, insgesamt eher paritätisch besetzte Kommissionen erlebt zu haben.

Das Ergebnis zur Besetzung der Berufungskommissionen ist wenig überraschend, da sich hier die ungleichen Geschlechterverhältnisse der Hochschulen widerspiegeln. Im Folgenden wird das Untersuchungsergebnis im Hinblick auf die Hochschul- und Fächerkultur weiter ausdifferenziert:

**Hochschulart:** Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Hochschulart ergibt, dass die befragten ProfessorInnen an den Universitäten (einschließlich der Universitätskliniken) mit 80,4 % mehrheitlich Männer

Tab. C 3.6: Besetzung der Berufungskommissionen nach Geschlecht

Besetzung der Kommissionen: Männer- und Frauenanteile	Professorinnen (n = 425)		Professoren (n = 1.246)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Mehr Männer als Frauen	324	76,2 %	944	75,9 %
Paritätisch	58	13,6 %	196	15,7 %
Mehr Frauen als Männer	16	3,8 %	15	1,2 %
Ausschließlich Männer	6	1,4 %	23	1,8 %
Ausschließlich Frauen	2	0,5 %	0	0,0 %
Trifft für mich nicht zu	8	1,9 %	40	3,2 %
Weiß nicht mehr	11	2,6 %	28	2,2 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 23: „Bitte denken Sie nun an alle Berufungsverfahren der letzten 10 Jahre, an denen Sie in irgendeiner Form teilgenommen haben: Wie waren die Kommissionen in diesen Verfahren in Bezug auf den Anteil von Männern und Frauen mehrheitlich besetzt?“ (Rundungsfehler wurden behoben).



als Mitglieder von Berufungskommission angetroffen haben; an den Fach- und Kunsthochschulen sind es 68,7%. Aufgrund des hohen Männeranteils verwundert es nicht, dass ein Teil der befragten Professorinnen ein stärkeres Fremdheitsgefühl in Bewerbungs- und Berufungsverfahren äußert. An den Kunst- und Musikhochschulen trafen mit 22,9% und an den Fachhochschulen mit 20,4% die befragten ProfessorInnen ca. doppelt so häufig wie an Universitäten (11,6%) auf geschlechterparitätisch besetzte Berufungskommissionen.

**Fächergruppen:** Das soeben nach Hochschulart differenzierte Ergebnis hängt zweifellos mit den unterschiedlichen Fächer- und Studienangeboten je Hochschulart zusammen (so sind bspw. die Ingenieurwissenschaften an den Fachhochschulen und die Kunstwissenschaften stärker an Kunsthochschulen vertreten). Sehr deutlich ist das Ergebnis in den Fächergruppen Naturwissenschaften/Mathematik (87,0%) und den Ingenieurwissenschaften (83,1%); hier treffen Bewerberinnen und Bewerber in den Berufungsverfahren fast ausnahmslos mehrheitlich auf Männer. Doch auch in den Fächergruppen mit insgesamt mehr Frauen sieht es ähnlich aus: So geben die Befragten aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften mit 72,2% und aus der Kunst/den Kunstwissenschaften mit 65,8% an, dass die Berufungskommissionen mehrheitlich mit Männern besetzt waren. Selbst in diesen Fächergruppen sind laut Angaben der Befragten nicht einmal ein Viertel der Kommissionen geschlechterparitätisch besetzt; entsprechende Anteile liegen in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 19,2% und in der Kunst/den Kunstwissenschaften bei 24,2%.

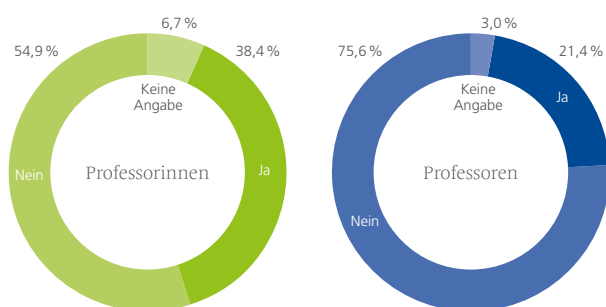
### 3.4.3 Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren

Im Weiteren wurden die Professorinnen und Professoren danach gefragt, ob sie sich als Bewerberin oder als Bewerber in einem Berufungsverfahren aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Behinderung, Krankheit oder Elternschaft diskriminiert gefühlt haben.

Die Gesamtgruppe der Befragten hat dies zu fast drei Viertel verneint (70,4%). Die Antwort auf die Frage variiert stark nach Geschlecht. Die Abb. C 3.5 zeigt, dass sich die befragten Frauen (38,4%) wesentlich häufiger als Männer (21,4%) in Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt haben. Interessant ist, dass der häufigste

Abb. C 3.5: Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren nach Geschlecht

Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt?



Quelle: Online-Befragung, Frage 30: „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund eines der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ In der Abbildung wird die Angabe eines oder mehrerer Diskriminierungsgründe (siehe Tab. C 3.7) unter „Ja“ zusammengefasst.

Grund für Diskriminierungserfahrungen bei beiden Geschlechtern der gleiche ist: Von den Befragten, die sich diskriminiert fühlten, geben Frauen (60,2%) und Männer (44,9%) an erster Stelle eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts an. Dies ist ein bemerkenswertes Ergebnis, da es auf unterschiedliche Sichtweisen von Geschlechtsdiskriminierung zu verweisen scheint. An zweiter Stelle nennen die Professorinnen (41,0%) und Professoren (33,3%), die über Diskriminierung berichten, eine Benachteiligung aufgrund des Alters. An dritter Stelle wird von den Professorinnen die Elternschaft als Diskriminierungsgrund genannt. Dies ist ein zentrales Ergebnis: Die befragten Professorinnen geben an, als (potenzielle) Mütter mit 26,1% mehr als fünf Mal häufiger Benachteiligungen in Berufungsverfahren als die befragten Professoren als (potenzielle) Väter (4,5%) erlebt zu haben.

#### Diskriminierung aufgrund von Geschlecht

Der häufigste Grund, warum Männer sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, ist die Bevorzugung von Frauen aus Gleichstellungsgründen. Dies wird an der folgenden exemplarischen Aussage deutlich:

„Die Parität zwischen weiblichen und männlichen Professoren wird auf Kosten EINER Generation von Männern hergestellt. Das führt zu erheblichen, bewusst in Kauf genommenen Benachteiligungen von Männern und hat mit Qualifikationen nichts zu tun“ (m 822, F31).

Tab. C 3.7: Diskriminierung in Berufungsverfahren

Diskriminierung aufgrund von ...	Professorinnen (n = 161)		Professoren (n = 267)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Geschlecht	97	60,2 %	120	44,9 %
Alter	66	41,0 %	89	33,3 %
Elternschaft	42	26,1 %	12	4,5 %
Herkunft	15	9,3 %	25	9,4 %
Religion	6	3,7 %	10	3,7 %
Wissenschaftlicher Schulbildung	6	3,7 %	10	3,7 %
Weltanschauung/politischen Ansichten	4	2,5 %	7	2,6 %
Behinderung	2	1,2 %	3	1,1 %
Krankheit	2	1,2 %	0	0,0 %
Sexueller Orientierung	1	0,6 %	1	0,4 %
Hautfarbe	1	0,6 %	0	0,0 %
Anderes	22	13,7 %	46	17,2 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 30: „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund einer der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ (Mehrfachnennungen möglich. Tabelle berücksichtigt ausschließlich Antworten, die über Diskriminierung berichten).

Diese empfundene Benachteiligung von Männern und unterstellte Bevorzugung von Frauen wird aus männlicher Sicht zwar kritisch, aber z. T. auch als nachvollziehbar bewertet:

*„Die Hochschulen haben einiges nachzuholen, was die Gleichstellung betrifft. In zwei Verfahren hatte ich das Gefühl, als Mann keine wirkliche Chance zu haben, was aber verständlich war, da die Hochschule nur eine oder gar keine Professorin im Team hatte. Insofern ist die Diskriminierung für mich ärgerlich, aber insgesamt nachvollziehbar“ (m 288, F31).*

Interessanterweise nimmt nicht etwa die jüngere Generation der Professoren eine kritischere Haltung ein. Dies wäre zu vermuten, da sie während der Einführung von Maßnahmen wie der Frauenförderung, Quotierung und Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation, wie sie das 1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz vorgibt, ihre Hochschulkarriere begannen. Eine Analyse der Daten nach Alter und Geschlecht kommt stattdessen zu dem Ergebnis, dass sich ältere Professoren stärker aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlen als jüngere. Dies gilt äquivalent für die Professorinnen.

Die Frauen wiederum begründen ihre Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit der Bevorzugung von Männern. Professorinnen beziehen sich z. T. ebenfalls auf Frauenförderung und Quotierung, jedoch aus einer anderen Perspektive. Sie bemängeln, dass sie häufig Diskriminierungen in Berufungsverfahren erlebt haben, indem sie nur zum Schein als

sogenannte „Quoten“- oder „Alibifrau“ eingeladen wurden, wie dies in der Aussage einer Professorin deutlich wird:

*„Es mussten genauso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sodass die Kommission schon von vorneherein mit der Einstellung kam, das ist jetzt ein Quotenvortrag und mich ihr Desinteresse spüren ließ“ (w 1015, F31).*

Die Kombination aus Diskriminierung qua Geschlecht und Mutterschaft wird in der folgenden Antwort sichtbar:

*„Teilweise wurde mir offen, teilweise hinter verborgener Hand gesagt, dass man mich nur deswegen eingeladen hat, weil eine Frau eingeladen werden muss. In drei Berufungsverfahren wurde mir mitgeteilt, dass man keinesfalls eine Frau einstellen werde, und in zwei Verfahren wurde mir offen gesagt, dass man mir nicht glauben würde, dass ich trotz Kind die Stelle antreten würde – damals war meine Tochter aber bereits 17 Jahre alt“ (w 1170, F31).*

#### Diskriminierung aufgrund von Alter

An zweiter Stelle der Benachteiligungen – sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren – steht die Diskriminierung aufgrund des Alters. Diese Altersdiskriminierung geht in beide Richtungen: Entweder ist die Bewerberin/der Bewerber zu alt, eine Einstellung würde höhere Kosten verursachen und eine Verbeamtung wäre aufgrund der Altersgrenze nicht mehr möglich oder die Bewerberin/der Bewerber

ber ist zu jung und es wird ihr/ihm nicht zugetraut, im Zuge der Professur auch eine Führungsposition einzunehmen, wie dies die folgende Erfahrung eines Professors widerspiegelt:

*„Da ich bei meinen ersten Bewerbungen (nach abgeschlossener Habilitation) unter 30 Jahre alt war, wurde mir mehrfach zu verstehen gegeben, dass ich damit zur ‚Führung eines Lehrstuhls‘ doch wohl noch etwas jung sei – dies trotz Erfahrung mit der Leitung auch großer Teams in meiner Zeit in der Wirtschaft“ (m 1020, F31).*

#### *Diskriminierung aufgrund von Elternschaft*

Die Diskriminierung aufgrund von Elternschaft zeichnet ein geschlechterdifferentes Bild. Sie wurde von Frauen als dritthäufigster Grund für Diskriminierung in Berufungsverfahren angegeben, bei Männern spielte sie dagegen kaum eine Rolle. Ein kleiner Teil der Befragten hat zudem Aufschluss darüber gegeben, warum sie sich diskriminiert gefühlt haben:

*„Die Frage eines Umzugs mit Kindern in ein anderes Bundesland wurde vom Vorsitzenden thematisiert als Grund, warum ich sowieso nicht kommen würde“ (m 43, F31).*

*„In mehreren Verfahren wurde laut angezweifelt, dass ich aufgrund meiner Kinderzahl meine Arbeit angemessen ausführen könnte“ (w 44, F31).*

*„Ich war gerade Mutter geworden und wurde gefragt, ob ich nicht lieber noch etwas warten wolle mit den Bewerbungen auf Professuren, bis sicher ist dass 1.) ich kein weiteres Kind bekomme und 2.) bis sicher ist, dass ich auch weiterhin als Mutter beruflich erfolgreich bin. Einem Mann hätte man sicher zur Geburt des Kindes gratuliert ...“ (w 311, F31).*

Über 80 % der Professorinnen und Professoren, die Eltern sind, waren bereits vor der Berufung auf ihre erste Professur Mütter bzw. Väter.<sup>24</sup> Die große Mehrheit der befragten Eltern ging also bereits als Mütter und Väter in die Bewerbungs- und Berufungsverfahren hinein. Diejenigen Frauen und Männer, die bereits vor ihrer Berufung Kinder hatten, fühlten sich aufgrund ihrer Elternschaft häufiger diskriminiert, wobei der Frauenanteil (26,1 %) den Männeranteil (4,5 %) stark übersteigt. Hierdurch wird deutlich, dass

<sup>24</sup> Frage 15: "Hatten Sie bereits vor Ihrer ersten Berufung auf eine Professur Kinder? (Respektive Annahme einer Vertretungsprofessur oder Erhalt einer apl. Professur)".

die befragten Wissenschaftlerinnen, die Mütter sind, in ihrer Karriere und in den Bewerbungs- und Berufungsverfahren wesentlich häufiger Diskriminierungen ausgesetzt waren als Väter. Dieser Befund passt zu dem Ergebnis, nach dem drei Mal so viele Frauen wie Männer angeben, ihnen seien unzulässige Fragen während des Bewerbungsverfahrens gestellt worden (s. Kap. 3.4.1). Zugleich wird hier eine Verletzung des Landesgleichstellungsgesetzes deutlich, in dem es heißt: „Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig“ (LGG NRW § 9 Abs. 3).

#### *Diskriminierung aufgrund von sozialer und regionaler Herkunft*

An dritter Stelle wird als Diskriminierungsfaktor die eigene Herkunft aufgeführt (Nationalität, Regionalität, bildungsfernes Elternhaus). Hier kommt insbesondere der regionalen Herkunft eine große Rolle zu. So wird die Abwertung aufgrund des Sprechens in einem Dialekt (z. B. des Schwäbischen) betont oder die regionale mit „politischer“ Herkunft verknüpft. Eine Sozialisation in der ehemaligen DDR und der Ost-West-Konflikt zeigen in den Wissenschaftskarrieren der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren (immer noch) deutliche Spuren.

#### *Weitere Diskriminierungsfaktoren*

Benachteiligungen aufgrund von Religion und Weltanschauung haben ein geringes Gewicht und weisen keine hohe Geschlechterdifferenz auf, dennoch kann diese Erfahrung im biografischen Kontext von hoher Wichtigkeit sein. Dies gilt ebenso für Benachteiligungen aufgrund von sexueller Orientierung, Hautfarbe, Krankheit oder Behinderung. Bezogen auf die Benachteiligung bzw. Gleichstellung von behinderten Menschen lassen sich Parallelen zur Frauenförderung ziehen, wie dies die folgende Erfahrung verdeutlicht:

*„Als außergewöhnlich Gehbehinderter habe ich nach einem Bewerbungsverfahren aus der Kommission gehört, dass ich bewusst nicht in die engere Wahl der Vortragenden genommen wurde, da sonst ein Zwang für die Kommission bestehen würde, mich zu berufen. Das führt also genau zum Gegenteil der eigentlichen Intention der Gleichstellung Behinderter“ (m 1405, F31).*

Hervorzuheben ist eine in der Wissenschaft spezifische Benachteiligung, die über bekannte Ausschlusskriterien wie Alter oder Geschlecht hinausgeht: Von

Tab. C 3.8: Diskriminierungserfahrungen nach Hochschulart und Geschlecht

Diskriminierungen nach Geschlecht und Hochschulart	Professorinnen				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 230)	Fachhochschulen (n = 137)	Kunsthochschulen (n = 23)	Gesamt (n = 390)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Nein, noch nie	54,3%	65,0%	69,6%	230	59,0%
<i>Diskriminierung erlebt. Ja, aufgrund von ...</i>					
Geschlecht	29,6%	19,0%	13,0%	97	24,9%
Alter	19,1%	13,1%	13,0%	65	16,7%
Elternschaft	12,6%	8,0%	8,7%	42	10,8%
Herkunft	5,2%	2,2%	0,0%	15	3,8%
Religion	1,7%	1,5%	0,0%	6	1,5%
Wissenschaftlicher Schulbildung	2,2%	0,7%	0,0%	6	1,5%
Weltanschauung/politischen Ansichten	1,7%	0,0%	0,0%	4	1,0%
Behinderung	0,0%	1,5%	0,0%	2	0,5%
Krankheit	0,4%	0,7%	0,0%	2	0,5%
Sexueller Orientierung	0,4%	0,0%	0,0%	1	0,3%
Hautfarbe	0,0%	0,7%	0,0%	1	0,3%
Anderes	6,1%	4,4%	8,7%	22	5,6%

	Professoren				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 705)	Fachhochschulen (n = 437)	Kunsthochschulen (n = 60)	Gesamt (n = 1.202)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Nein, noch nie	76,3%	79,9%	81,7%	936	77,9%
<i>Diskriminierung erlebt. Ja, aufgrund von ...</i>					
Geschlecht	10,4%	9,2%	11,7%	120	10,0%
Alter	8,8%	5,7%	3,3%	89	7,4%
Herkunft	2,1%	2,1%	1,7%	25	2,1%
Elternschaft	0,9%	1,1%	1,7%	12	1,0%
Religion	1,1%	0,5%	0,0%	10	0,8%
Wissenschaftlicher Schulbildung	1,1%	0,5%	0,0%	10	0,8%
Weltanschauung/politischen Ansichten	0,7%	0,5%	0,0%	7	0,6%
Behinderung	0,1%	0,5%	0,0%	3	0,2%
Sexueller Orientierung	0,0%	0,2%	0,0%	1	0,1%
Anderes	3,8%	4,1%	0,0%	45	3,7%

Quelle: Online-Befragung, Frage 30: „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund eines der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ (Mehrfachnennungen möglich).

den Befragten wurde in vielfältiger Weise darauf hingewiesen, dass sie in Berufungsverfahren Benachteiligungen erfahren haben, da sie einer anderen wissenschaftlichen Denkrichtung zugeordnet wurden: „Durch die Art der Diskussion und Befragung wurde deutlich signalisiert, dass ich zu der falschen wissenschaftlichen Tradition bzw. Schule gehöre“ (m 91, F31). Oder: „In meinem Fach (Philosophie) kommt es häufig zu Diskrimi-

nierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu konkurrierenden philosophischen Schulen. Davon war ich auch gelegentlich betroffen“ (m 1963, F31). Diese Benachteiligung betrifft einen etwa gleich großen Anteil von Männern und Frauen.

Tab. C 3.9: Beschreibung der Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren

Beschreibung der Diskriminierungserfahrungen	Professorinnen (n=151)		Professoren (n=256)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Männer bevorzugt, nur zum Schein als (Quoten-)Frau eingeladen	42	27,8 %	2	0,8 %
Eignung wegen Elternschaft infrage gestellt	34	22,5 %	8	3,1 %
Wertende Haltung/unpassende Fragen, Unterstellungen, Bemerkungen von Kommissionsmitgliedern	26	17,2 %	14	5,5 %
Zu jung	19	12,6 %	27	10,5 %
Zu alt, Alter als Hindernis bei der Verbeamtung	18	11,9 %	45	17,6 %
Flexibilität, Einsatzwille infrage gestellt	17	11,3 %	7	2,7 %
Fachkompetenz infrage gestellt	15	9,9 %	4	1,6 %
Fachlich weniger kompetente Bewerberin/weniger kompetenter Bewerber vorgezogen/trotz besserer Qualifikation nicht ausgewählt	11	7,3 %	29	11,3 %
Wissenschaftliche Schule/Fachrichtung nicht die „richtige“	11	7,3 %	15	5,9 %
Herkunft nicht die „richtige“ (regionale und nationale)	9	6,0 %	21	8,2 %
Konfession/Religionszugehörigkeit nicht die „richtige“	4	2,6 %	3	1,2 %
Geringschätzung von vorheriger Berufstätigkeit/praktischer Arbeit	3	2,0 %	9	3,5 %
Als FH-/PH-ProfessorIn von den Unis/im Berufungsverfahren ignoriert	3	2,0 %	2	0,8 %
Frauen bevorzugt (Quotenerfüllung), daher als Mann chancenlos	2	1,3 %	104	40,6 %
Fehlendes/„falsches“ Netzwerk	2	1,3 %	2	0,8 %
Zu teuer (auch: Drittmittel-, Prämienverlust)	1	0,7 %	13	5,1 %
Politische Ansichten	1	0,7 %	5	2,0 %
Sonstiges	16	10,6 %	31	12,1 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 31: „Bitte beschreiben Sie, wieso Sie sich diskriminiert gefühlt haben“ (offene Frage, sortiert nach Häufigkeiten in den Antworten der Professorinnen).

### 3.4.4 Diskriminierung in Berufungsverfahren nach Hochschulart und Fächergruppen

Professorinnen und Professoren von Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen haben je nach Hochschulform unterschiedlich auf die Frage „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund eines der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ geantwortet. Ein Vergleich der Universitäten, Fachhochschulen sowie Musik- und Kunsthochschulen zeigt<sup>25</sup>, dass mehr ProfessorInnen an den Universitäten (29,1 %) angeben, in Berufungsverfahren Diskriminierungen erlebt zu haben als an Fach- (23,7 %) oder Musik- und Kunsthochschulen (21,7 %).

**Universitäten:** An den Universitäten steht das Geschlecht sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren als Diskriminierungserfahrung an erster Stelle. Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass Professorinnen an Universitäten (29,6 %) wesentlich häufiger von Diskriminierungen in Berufungsverfah-

ren aufgrund des Geschlechts berichten als Professoren an Universitäten (10,4 %). Der Unterschied beim Diskriminierungsfaktor „Alter“ wird von den Professorinnen (19,1 %) ebenfalls wesentlich häufiger als von den Professoren (8,8 %) genannt. Die Elternschaft als Diskriminierungsgrund steht bei den Professorinnen an dritter Stelle (12,6 %), wohingegen sie bei den Professoren verschwindend gering ausfällt (0,9 %).

**Fachhochschulen:** Aus den Fachhochschulen berichteten über ein Drittel der Professorinnen und fast ein Fünftel der Professoren, dass sie sich in Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt haben. Es gab somit weniger Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen an, Diskriminierungen erfahren zu haben, als an Universitäten. Auch bei den Fachhochschulen steht das Geschlecht als Diskriminierungsgrund an erster und das Alter an zweiter Stelle. Das Geschlecht wurde auch von den Professorinnen an den Fachhochschulen (19,0 %) häufiger genannt als von den Professoren (9,2 %). Bei den Professorinnen spielt die Elternschaft als Diskriminierungsgrund in Berufungsverfahren an dritter Stelle (8,0 %) wieder eine wichtige Rolle, wohingegen sie bei den Professoren als sehr gering bezeichnet werden kann (1,1 %).

<sup>25</sup> Antworten ohne Angabe der Hochschulart wurden in der Tabelle nicht berücksichtigt. Die Tabelle hierzu findet sich im Anhang des Gender-Reports.

**Musik- und Kunsthochschulen:** Fast ein Drittel der Professorinnen und etwas weniger als ein Fünftel der Professoren an Musik- und Kunsthochschulen fühlten sich einmal in einem Berufungsverfahren diskriminiert. Es gaben somit, im Vergleich mit den Universitäten und Fachhochschulen, an den Musik- und Kunsthochschulen weniger ProfessorInnen an, in Berufungsverfahren benachteiligt worden zu sein. Die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Alter spielt bei den Professorinnen eine gleichwertige Rolle (13,0%), wohingegen die Professoren sich eher aufgrund des Geschlechts (11,7%) als des Alters (3,3%) diskriminiert gefühlt haben. Auch hier steht die Elternschaft als Diskriminierungsgrund bei den Professorinnen an dritter Stelle (8,7%), bei den Professoren liegt sie deutlich niedriger (1,7%).

#### *Diskriminierung in Berufungsverfahren nach Fächergruppen*

Professorinnen und Professoren der verschiedenen Fächergruppen<sup>26</sup> haben unterschiedliche Antworten auf die Frage „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund eines der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ gegeben. Insgesamt wird im Vergleich der einzelnen Fächergruppen deutlich, dass sich die meisten ProfessorInnen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (34,3%) sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften (33,0%) in Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt haben, die wenigsten berichten in den Ingenieurwissenschaften (19,7%) sowie den Naturwissenschaften und der Mathematik (21,5%), dass sie Diskriminierungen erlebt haben.

**Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften:** Über die Hälfte der Professorinnen und ein Drittel der Professoren der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gaben an, dass sie in einem Berufungsverfahren diskriminiert wurden. Die Professorinnen berichteten an erster Stelle von der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (23,8%), aber auch die Diskriminierung aufgrund des Alters (18,3%) und der Elternschaft (14,3%) wird von den Professorinnen häufig genannt. Bei den Professoren zeigt sich eine ähnliche Rangordnung mit Ausnahme der Diskriminierung aufgrund von Elternschaft, die mit 1,1% eine verschwindend geringe Rolle spielt.

<sup>26</sup> Die Tabelle hierzu findet sich im Anhang des Gender-Reports. Antworten ohne Angabe der Fächergruppen wurden in der Tabelle nicht berücksichtigt.

**Sprach- und Kulturwissenschaften:** Mehr als die Hälfte der Professorinnen und fast ein Drittel der Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften berichten, dass sie sich einmal in einem Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt haben. In dieser Fächergruppe steht für Professorinnen das Geschlecht (25,3%) als Diskriminierungsgrund an erster Stelle. Der Unterschied zum zweiten Faktor – Diskriminierung aufgrund des Alters (20,5%) – ist bei den Professorinnen relativ gering.

**Naturwissenschaften und Mathematik:** In den Naturwissenschaften und der Mathematik geben fast die Hälfte der Professorinnen und weniger als ein Fünftel der Professoren an, dass sie in Berufungsverfahren Diskriminierungen erlebt haben. In keiner anderen Fächergruppe fühlen sich die befragten Professorinnen bei Berufungsverfahren stärker aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert (40,4%). Bei den Professoren fällt diese Nennung um 35 Prozentpunkte geringer aus. Dieses Ergebnis ist eindeutig: Die Vermutung liegt nahe, dass Berufungsverfahren in der Fächergruppe Naturwissenschaften und Mathematik durch einen *Gender Bias* zu Ungunsten von Bewerberinnen geprägt sind. Dies scheint sich durch den Diskriminierungsfaktor „Elternschaft“ zu bestätigen: Auch hier liegt der Frauenanteil mit 15,4% weit über dem Männeranteil von 1,5%.

**Ingenieurwissenschaften:** Mehr als ein Drittel der Professorinnen und fast ein Fünftel der Professoren der Ingenieurwissenschaften haben sich in einem Berufungsverfahren schon einmal diskriminiert gefühlt. Die Professorinnen dieser Fächergruppe haben den Grund ihrer Diskriminierung besonders häufig im Geschlecht (23,1%) gesehen. Bei den Professoren gibt es dagegen keinen bedeutenden Unterschied zwischen der Nennung des Faktors Geschlecht (7,1%) bzw. des Faktors Alter (6,3%). Sowohl die Professorinnen als auch die Professoren der Ingenieurwissenschaften haben sich aufgrund ihrer Herkunft eher diskriminiert gefühlt als aufgrund der Elternschaft.

**Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften:** In der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften berichten fast zwei Fünftel der Professorinnen und ein Fünftel der Professoren, dass sie einmal im Berufungsverfahren diskriminiert wurden. Sowohl bei den Professorinnen (29,2%) als auch bei den Professoren (11,4%) macht die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts den bedeutendsten Faktor aus. Weiter

geben jeweils Professorinnen und Professoren dieser Fächergruppe zu gleichen Teilen an, aufgrund des Alters und der Elternschaft diskriminiert worden zu sein.

**Kunst und Kunstwissenschaften:** Fast ein Drittel der Professorinnen und ein Fünftel der Professoren der Kunst und Kunstwissenschaften gaben an, dass sie einmal im Berufungsverfahren diskriminiert wurden. In dieser Fächergruppe liegen das Alter (12,1 %) und die Elternschaft (12,1 %) als Diskriminierungsgrund bei den Professorinnen über dem Geschlecht (6,1 %), wohingegen sich die Professoren hier auffällig häufig aufgrund des Geschlechts (11,3 %) diskriminiert gefühlt haben.

Darüber hinaus bestand für die Befragten die Möglichkeit, explizit Diskriminierungserfahrungen zu beschreiben. Die Tabelle C 3.9 fasst die offenen Antworten zur Diskriminierung in Berufungsverfahren in kodierter Form zusammen.

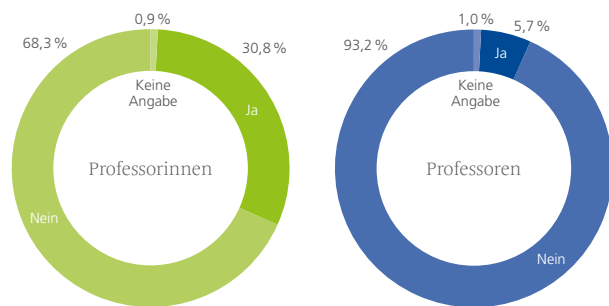
In der Zusammenschau zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer angeben, dass ihnen eine abwertende Haltung entgegengebracht wurde, ihnen unpassende Fragen gestellt und sie mit Unterstellungen seitens der Berufungskommissionsmitglieder konfrontiert wurden (17,2 %); dies gaben nur vergleichsweise wenige Professoren an (5,5 %). Ebenso ist der Frauenanteil in den Kategorien, in denen die Flexibilität, der Einsatzwille oder die Fachkompetenz in Berufungsverfahren in Frage gestellt wurde, deutlich höher als der Männeranteil. Eine Professorin beschreibt „Zweifel an meiner Kompetenz, eine W3-Professur als junge Frau ausfüllen zu können“ (w 1295, F31). Eine weitere Hochschullehrerin führt an: „Ich wurde bisher in jeder Kommission gefragt, ob ich an den Dienstort ziehen würde. Ich vermute, dass Männern solche Fragen eher nicht gestellt werden“ (w 758, F31). Es erklärt somit auch, warum ein Teil der Frauen die Aussagen zur Atmosphäre in Berufungsverfahren eher kritisch bewertet hat (s. Kap. 3.4.1).

### 3.4.5 Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren

Ein zentrales Ergebnis der Online-Befragung ist, dass sich Frauen und Männer zu gleichen Teilen in Berufungsverfahren aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlen. Im Folgenden wird gefragt, ob die Professorinnen und Professoren jemals während eines Berufungsverfahrens Kontakt zur zuständigen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen haben.

Abb. C 3.6: Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten

Haben Sie schon einmal während eines Berufungsverfahrens Kontakt zur zuständigen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen?



Quelle: Online-Befragung, Frage 36: „Haben Sie schon einmal während eines Berufungsverfahrens Kontakt zur zuständigen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen?“

Insgesamt haben 87,0 % der Befragten keinen Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten gesucht. In Bezug auf den Unterschied zwischen Männern und Frauen, die sich an die Gleichstellungsbeauftragte gewandt haben, ergibt sich ein klarer Geschlechterunterschied:

Mit knapp einem Drittel (30,8 %) kontaktierten Professorinnen während eines laufenden Berufungsverfahrens fast fünf Mal häufiger die Gleichstellungsbeauftragte als Professoren (5,7 %). Das Ergebnis zeigt, dass die Kontaktaufnahme zur Gleichstellungsbeauftragten eher auf Seiten der Frauen geschieht. Gleichzeitig stellt sich die Frage, welchen Nutzen der Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten während eines Berufungsverfahrens haben kann. Die Tabelle C 3.10, die ausschließlich auf den Angaben der Befragten basiert, die mit Ja geantwortet haben, stellt relevante Motive der Professorinnen und Professoren dar.

Fast zwei Drittel (60,6 %) der Professorinnen und knapp die Hälfte der Professoren nutzten während eines Berufungsverfahrens den Kontakt, um eine allgemeine Beratung zum Verfahren zu erhalten. Informationen zu den konkreten Berufungsverhandlungen haben jeweils ein Viertel der Professorinnen und Professoren durch Kontaktaufnahme gesucht. Den Verdacht auf Diskriminierung hat über ein Fünftel (22,0 %) der Professorinnen, aber nur knapp ein

Tab. C 3.10: Grund zur Kontaktaufnahme zur Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren

Grund Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten	Professorinnen (n = 132)		Professoren (n = 73)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Um allgemeine Beratung zum Verfahren zu bekommen	80	60,6 %	34	46,6 %
Um Informationen zum Verfahrensstand einzuholen	40	30,3 %	12	16,4 %
Um Beratung zu den Berufungsverhandlungen zu bekommen	32	24,2 %	18	24,7 %
Wegen Verdachts auf Diskriminierung im Verfahren	29	22,0 %	7	9,6 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 36: „Haben Sie schon einmal während eines Berufungsverfahrens Kontakt zur zuständigen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen?“ (Mehrfachnennungen möglich, Tabelle berücksichtigt ausschließlich Antworten, die über Kontakte zur Gleichstellungsbeauftragten berichten).

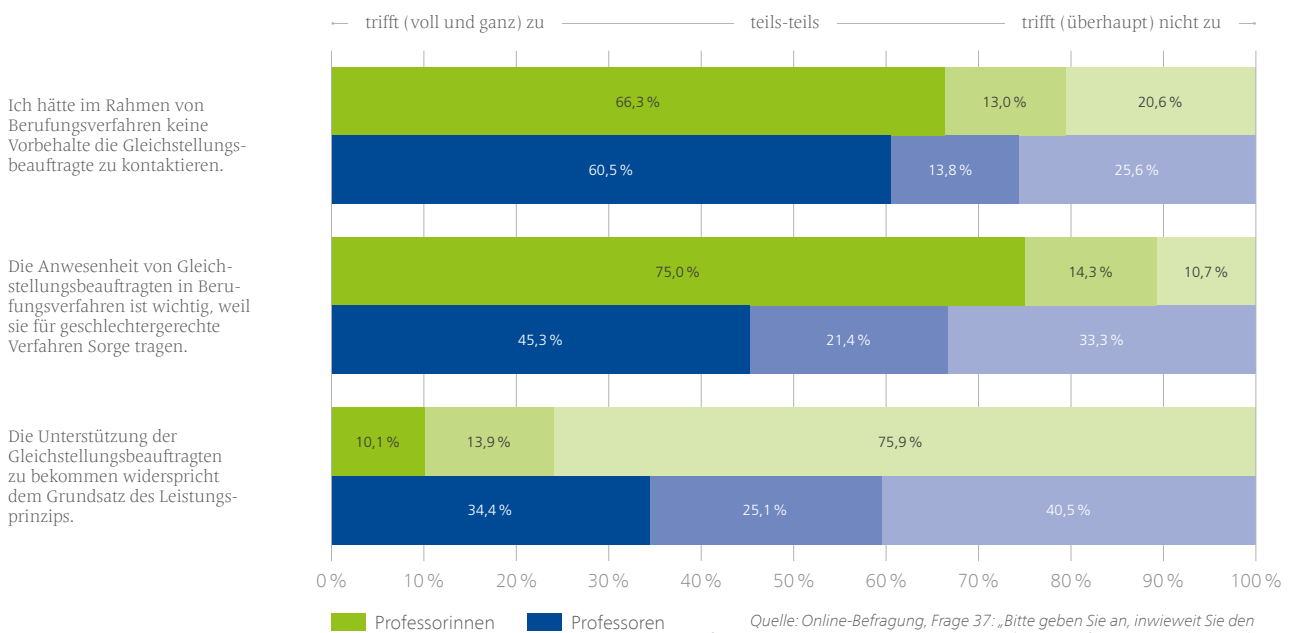
Zehntel (9,6 %) der Professoren als Grund für eine Kontaktierung der Gleichstellungsbeauftragten genannt.

Um zu überprüfen, ob besonders Professoren die Anwesenheit bzw. die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten kritisch sehen, wurde in einem nächsten Schritt die Einstellung zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten anhand von drei Aussagen untersucht. Diese Aussagen reichen von einer möglichen Kontaktaufnahme über die Anwesenheit in Berufungsverfahren bis zur Verletzung des Leistungsprinzips.

Mit großer Mehrheit hätten weder die Professorinnen (66,3 %) noch die Professoren (60,5 %) Vorbehalte, sich in Berufungsverfahren an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. In diesem Ergebnis wird deutlich, dass Professoren Gleichstellungsbeauftragte mittlerweile genauso als potenzielle Ansprechpartnerinnen in Berufungsverfahren betrachten wie Professorinnen. Trotz dieser hohen Anteile sowohl bei den befragten Frauen als auch bei den Männern wird die Anwesenheit von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren unterschiedlich bewertet. Drei Viertel der Professorinnen (75,0 %) stimmen der fol-

Abb. C 3.7: Einstellungen zur Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht!





genden Aussage zu: „Die Anwesenheit von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren ist wichtig, weil sie für geschlechtergerechte Verfahren Sorge tragen.“ Im Vergleich dazu teilen nur etwas weniger als die Hälfte der Professoren (45,3 %) diese Ansicht (was einen deutlichen Unterschied von 29,7 Prozentpunkten ausmacht). Diese ausgeprägte geschlechterdifferente Einschätzung verweist insbesondere darauf, dass Professorinnen und Professoren unterschiedliche Einstellungen zur Sicherung geschlechtergerechter Verfahren und der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten besitzen. Die Aussage „Die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten zu bekommen, widerspricht dem Grundsatz des Leistungsprinzips“ findet bei den Professoren mehr als dreimal so häufig Zustimmung wie bei ihren Kolleginnen (34,4 % der Professoren im Vergleich zu 10,1 % der Profes-

sorinnen). Damit ist ein wichtiger Vorbehalt gegen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten benannt: die Sorge, dass das für die Wissenschaft so zentrale Kriterium der Leistung in den Hintergrund tritt. Gleichzeitig wird deutlich, dass dieser Vorbehalt zum größten Teil von den Professoren ausgeht. Drei Viertel der Professorinnen widersprechen dieser Behauptung, während eine ablehnende Haltung nur durch zwei Fünftel der Professoren geäußert wird. Festzuhalten ist, dass die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren nach Geschlecht stark differiert: Während Professorinnen und Professoren mehrheitlich keine Bedenken haben, Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten aufzunehmen, wird deren Anwesenheit in Berufungsverfahren von den Professoren kritischer bewertet.

## Resümee

Die Mehrheit der Befragten empfand den Umgang mit ihnen als Bewerberin/Bewerber in Berufungsverfahren als anerkennend und wertschätzend, wobei dieser Aussage gut die Hälfte der Professorinnen und fast drei Viertel der Professoren zustimmen. Festhalten lässt sich demnach eine z. T. überaus geschlechterdifferente Erfahrung mit Bewerbungs-, Berufungs- und Besetzungsverfahren von Professuren. Professorinnen haben diese negativer erlebt als Professoren. Die unterschiedliche Wahrnehmung bezieht sich einerseits auf die Verfahren, die nach Ansicht der Professorinnen den Maßstäben von Sachlichkeit, Transparenz und Leistungsgerechtigkeit nicht entsprechen. Andererseits besteht der Verdacht, dass bei Berufungsentscheidungen andere Kriterien als Leistung und Bestenauslese (wie bspw. informelle Kontakte) im Vordergrund stehen.

Zudem wird in den Aussagen von einem Teil der Frauen die Wahrnehmung ihrer Sonderstellung in Bezug auf das Geschlecht deutlich. Diese Frauen haben (noch immer) den Eindruck, dass sie sich aufgrund des Geschlechts stärker beweisen müssen, und fühlen sich teilweise gegenüber der Berufungskommission als Fremde. Diese Einschätzungen der Beteiligten lassen sich als Hinweis auf systematische Benachteiligungen in Verfahren lesen. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass in diese Auswertung nur die Aussagen derjenigen Wissen-

schaftlerInnen eingegangen sind, die auf dem Weg zur Professur letztlich erfolgreich waren. Es lassen sich daher noch größere Selektionseffekte innerhalb von Berufungsverfahren vermuten.

Noch immer spiegeln die Geschlechterverhältnisse in den Berufungskommissionen die Dominanz der Männer in der Hochschule wider. Tendenzen zu einer eher paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen finden sich häufiger an Kunst- und Musikhochschulen sowie Fachhochschulen (jeweils zu einem Fünftel) und bei den stärker von Frauen besetzten Sprach- und Kulturwissenschaften und der Kunst/den Kunstwissenschaften (ein Fünftel bzw. ein Viertel). Klar ist jedoch: Solange der Anteil von Professorinnen nicht erhöht wird, kann eine stark von Professoren besetzte Berufungskommission kaum geschlechterparitätisch besetzt werden, denn die Parität sollte sich nicht nur durch die Statusgruppen „Studierende“ und „wissenschaftliche Mitarbeitende“ herstellen.

Professorinnen geben öfter an, in Berufungsverfahren negative Erfahrungen gemacht zu haben, als ihre männlichen Kollegen. Zwei Fünftel der jetzigen Professorinnen wurden mit Diskriminierungen in Berufungsverfahren konfrontiert, Männer dagegen nur zu knapp über einem Fünftel. Somit fühlten sich Frauen fast doppelt so häufig von Diskriminierungen in Berufungsverfahren betroffen wie Männer. Die häufigste erlebte Diskriminierung ist die aufgrund des Geschlechts – überraschenderweise auch bei Männern. Insbe-

sondere erleben Männer frauenfördernde Maßnahmen als diskriminierend.

Die Ergebnisse deuten aber darauf hin, dass Frauen vielfältigere Erfahrungen mit Diskriminierungen machen. Eine frauentypische Diskriminierung ist die aufgrund von (erwarteter und tatsächlicher) Mutterschaft, die in vielen Fällen immer noch als unvereinbar mit einer Professur angesehen wird. Auch berichten Professorinnen mehr als drei Mal so häufig wie ihre männlichen Kollegen, unangemessenen Fragen zu Familie und Partnerschaft ausgesetzt gewesen zu sein.

Professorinnen und Professoren machen unterschiedliche Erfahrungen in Berufungsverfahren. Besonders der Vortrag und das Gespräch mit der Berufungskommission sind Situationen, in denen Männer und Frauen nach eigenen Angaben oft verschieden behandelt werden. Doch Frauen nehmen vermehrt Möglichkeiten wahr, sich gegen Benachteiligungen zu wehren, und kontaktieren die Gleichstellungsbeauftragten bzw. würden es tun. Die Arbeit und die Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten werden von Frauen stärker geschätzt als von Männern.

### 3.5 HALTUNGEN ZUR BEVORZUGUNG VON FRAUEN NACH DEM LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ IN BERUFUNGSVERFAHREN

Da sich die Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Professur und Beruf zwischen Männern und Frauen insbesondere an den Fragen der Benachteiligung/Bevorzugung von Frauen bzw. Männern festmachen, werden im Folgenden zunächst die Einstellungen nordrhein-westfälischer Professorinnen und Professoren zur Frauenförderung und Frauenquote auf der Basis des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes untersucht.

„Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden“ (LGG § 1 Abs. 2). Um den Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts juristisch entgegenwirken zu können, verabschiedete der nordrhein-westfälische Landtag – auch auf Initiative von parlamentarischen und außerparlamentarischen Frauenbewegungen hin – das Landesgleichstellungsgesetz. Das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und

Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)“ trat im Jahr 1999 in Kraft und schließt die Hochschulen in seinen Geltungsbereich ein (siehe § 2 Abs. 1). Das Gesetz „dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen“ (§ 1 Abs. 1).

Das LGG wirkt in die Ausschreibungs- und Berufungsverfahren hinein. Im Regelfall findet sich im Ausschreibungstext einer zu besetzenden Professur ein entsprechender Hinweis auf das Landesgleichstellungsgesetz. So lautet bspw. der Zusatz jeder öffentlichen Ausschreibung einer Professur an der Universität Duisburg-Essen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen nach Maßgabe des Landesgleichstellungsge-

Tab. C 3.1.1: Haltung der Professorinnen/Professoren zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen nach LGG

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Professorinnen (n = 429)		Professoren (n = 1.271)		Gesamt (n = 1.700)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Zustimmend	240	56,0 %	454	35,7 %	694	40,9 %
Zustimmend, aber ...	64	14,9 %	152	12,0 %	216	12,7 %
Indifferent	20	4,7 %	62	4,9 %	82	4,8 %
Ablehnend, aber ...	7	1,6 %	31	2,4 %	38	2,2 %
Ablehnend	70	16,3 %	488	38,4 %	558	32,8 %
Keine Angabe und Sonstiges	28	6,5 %	84	6,6 %	112	6,6 %

Quelle: Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ (Rundungsfehler in der Tabelle wurden behoben).

Tab. C 3.12: Diskriminierung in Berufungsverfahren und Haltung zum LGG

Bevorzugung von Frauen Haltung dazu ist eher ...	Professorinnen (n = 97)		Professoren (n = 120)		Gesamt (n = 217)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Zustimmend	53	54,6%	21	17,5%	74	34,1%
Zustimmend, aber ...	19	19,6%	17	14,2%	36	16,6%
Indifferent	4	4,1%	7	5,8%	11	5,1%
Ablehnend, aber ...	2	2,1%	2	1,7%	4	1,8%
Ablehnend	16	16,5%	65	54,2%	81	37,3%
Keine Angabe und Sonstiges	3	3,1%	8	6,7%	11	5,1%

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: ‚Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

setzes bevorzugt berücksichtigt“. Für Ernennungen/Berufungen im Hochschulbereich errechnet sich der Geschlechterproporz/die Bevorzugung von Frauen über das gleiche Endgrundgehalt, die gleiche Amtsbezeichnung und denselben Fachbereich (vgl. Burkhardt 2007: 105).

Die Verabschiedung und die Einhaltung eines Gesetzes sind zwei verschiedene Faktoren. Es hängt wesentlich von der Akzeptanz geschriebener Gesetze ab, ob diese in der Praxis ihre Umsetzung finden oder durch „ungeschriebene“ Gesetze unterlaufen werden. Welche Meinungen zur Frauenförderung auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes vertreten die Professorinnen und Professoren, die Berufungsverfahren im Zuge eines Selbstrekutierungsverfahrens durchführen? Um dies zu klären, wurde den nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren folgende Frage gestellt: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: ‚Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

Aufbauend auf der These, dass die Aushandlungsprozesse „geschriebener“ und „ungeschriebener Gesetze“ in Berufungsverfahren entscheidenden Einfluss auf deren Geschlechtergerechtigkeit haben, wird der Fokus auf die Haltung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren zur Bevorzugung von Frauen durch die Vorgabe des LGG (§ 7 Abs. 2) gerichtet. Im Auswertungsprozess wurde jeder einzelnen offenen

Antwort ein Kode zugewiesen. Zusätzlich wurden die Aussagen der ProfessorInnen in einem zweiten Analyseschritt nach ihrer Haltung (zustimmende, ablehnende, indifferente Haltung)<sup>27</sup> kodiert.<sup>28</sup>

Das Ergebnis ist unter Gender-Aspekten eindeutig. Während über die Hälfte (56,0%) der Professorinnen dem Quotierungspassus des LGG zustimmt, trifft dies lediglich auf gut ein Drittel ihrer männlichen Kollegen (35,7%) zu. Es erstaunt daher nicht, dass Professoren mit 38,4% eine ablehnende Haltung einnehmen, der Anteil bei den Professorinnen dagegen nur 16,3% beträgt.

Eine eher ambivalente Haltung (indifferent, zustimmend/ablehnend, aber ...) wird von 91 Professorinnen (21,6% aller Professorinnen) und von 245 ihrer männlichen Kollegen (19,3% aller Professoren) eingenommen, wobei den größten Teil die eher zustimmende Position („zustimmend, aber ...) ausmacht. Hervorzuheben ist, dass in der ambivalenten Position in der Tendenz eher eine positive Grundhaltung zum Frauenförderpassus deutlich wird, die Möglichkeiten der Umsetzung jedoch häufig kritisch – da in der Praxis nicht realisierbar – bewertet werden, wie dies in der folgenden Stellungnahme deutlich wird:

*„Die gesetzliche Vorgabe ist sinnvoll. Allerdings wird sie nicht gelebt. Es lassen sich immer fachliche Gründe für eine Ablehnung einer Bewerberin finden“ (w 333, F38).*

<sup>27</sup> „Weiß nicht“ und „keine Angabe“ ergaben sich aus dem restlichen Teil der Antworten.

<sup>28</sup> Dieses Analyseverfahren wurde gewählt, um aus dem direkten Datematerial – den Stellungnahmen der Professorinnen und Professoren – heraus inhaltlich begründete Haltungen und Einstellungen zum Frauenförderpassus des LGG gewinnen zu können. Den ProfessorInnen wurden somit nicht bereits Zustimmung, Ablehnung oder eine ambivalente Haltung als konkrete Antwortmöglichkeit vorgegeben, sondern diese Positionen wurden anhand der Kodierung der offenen Antworten erhoben.

In einer anderen Antwort werden die Vorbehalte so ausgedrückt:

*„Die Formulierung ist wichtig, um den Wert der Gleichstellung der Geschlechter gesetzlich festzulegen. Sie hat einen diskursiven, aber keinen direkten praktischen Wert, weil nie bei zwei BewerberInnen die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bestehen wird“ (w 1876, F38).*

Bei der bevorzugten Einstellung von Frauen mit gleicher Eignung, Befähigung und Leistung im Rahmen des LGG handelt es sich um eine Quotierungsbestimmung, die im Jahr 2013 bereits 14 Jahre Bestand hatte und – dies zeigen die Befragungsergebnisse – immer noch polarisiert.

#### *Haltung zum LGG nach Diskriminierungserfahrung der Professorinnen und Professoren*

Interessant ist es, einen Blick auf diejenigen zu richten, die sich in Berufungsverfahren aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert gefühlt haben (siehe Kap. 3.4.3). Welche Einstellung hat diese Gruppe zum Frauenförderpassus des Landesgleichstellungsgesetzes?

Professorinnen, die aufgrund ihres Geschlechts in Berufungsverfahren eine Benachteiligung erfahren haben, stimmen mit 54,6 % dem Frauenförderpassus zu, was in etwa der Antwort bei der Gesamtgruppe der Professorinnen entspricht, während Professoren, die sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert gefühlt haben, dies nur zu 17,5 % tun und mit 54,2 % den Frauenförderpassus des LGG ablehnen, womit sie dem Passus deutlich ablehnender gegenüberstehen als die Professorinnen, die keine Diskriminierung in Berufungsverfahren erlebt haben. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass Wissenschaftler die Bevorzugung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren häufig als Benachteiligung des eigenen Geschlechts empfinden.

#### 3.5.1 Zustimmung zu Bevorzugung von Frauen

Im Folgenden rückt wieder die Gesamtgruppe der befragten Professorinnen und Professoren in den Blick. Welche Positionierungen und Begründungen nehmen sie zur Bevorzugung von Frauen nach dem Landesgleichstellungsgesetz ein?

Die Auswertung der Befragungsergebnisse nach Geschlecht ergibt eine zustimmende Haltung durch 240 Professorinnen (56,0 % aller Professorinnen) und 454 Professoren (35,7 % aller Professoren). Professorinnen haben hiernach eine wesentlich positivere Einstellung zum Frauenförderpassus des LGG als ihre Kollegen. Diese wird häufig kurz und knapp mit Adjektiven wie „vernünftig“, „notwendig“ und „richtig“ und im Vergleich zu den ablehnenden Haltungen seltener mit ausführlichen Stellungnahmen zum Ausdruck gebracht. Dort, wo eine positive Einstellung zur Bevorzugung von Frauen ausführlicher begründet wird, führen die befragten Hochschullehrerinnen insbesondere die ungleichen Möglichkeiten von Frauen in Wissenschaft und Hochschule an. Eine Professorin beschreibt dies so:

*„Da die Netzwerke, welche notwendig sind, um eine akademische Karriere zu machen, sehr stark männlich dominiert sind, haben Frauen es schwerer, gefördert zu werden, Stellen zu erhalten und publizieren zu können. Insofern erreichen weniger Frauen bei gleicher Eignung die Voraussetzungen, welche für einen Ruf notwendig sind. Deswegen ist dieses Gesetz richtig“ (w 575, F38).*

Die zustimmende Einstellung basiert außerdem auf Erfahrungen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren, wie dies an der Stellungnahme einer Professorin deutlich wird:

*„Ich finde die Vorgabe richtig, da hierdurch die Berufungskommissionen zu qualifizierten Begründungen bei der Personalauswahl gezwungen werden“ (w 2126, F38).*

Die Zustimmung zur Frauenförderung bei den Professoren beträgt rund ein Drittel. Auch wenn dies für den einzelnen Wissenschaftler bedeuten kann, dass eine Frau bevorzugt eingestellt wird, erhält der Frauenförderpassus dennoch Bestätigung. Dies wird in der Aussage eines jungen Professors erkennbar<sup>29</sup>:

*„Ist schon in Ordnung, auch wenn es für mich persönlich negative Folgen haben könnte“ (m 64, F38).*

<sup>29</sup> Einschränkung muss an dieser Stelle nochmals betont werden, dass es sich bei den Befragten um Professoren handelt, deren Hochschulkarriere gelungen ist, und nicht etwa um Wissenschaftler, die sich noch auf dem Weg zur Professur und somit in stärkerer Konkurrenz zu Wissenschaftlerinnen befinden.

Tab. C 3.13: Einstellungen zur Bevorzugung von Frauen (LGG § 7 Abs. 2)

Einstellungen zur Bevorzugung von Frauen bei gleicher Leistung (LGG § 7, Abs. 2)	Professorinnen (n = 429)		Professoren (n = 1.271)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Gleiche Qualifikationen gibt es nicht/Qualifikationen sind nicht objektiv messbar	41	9,6%	173	13,6%
Auswahlkriterium muss die Qualifikation sein, nicht das Geschlecht/Berufung muss nach Leistung erfolgen	23	5,4%	130	10,2%
Gesetzliche Vorgabe führt zur Diskriminierung von Männern	5	1,2%	115	9,0%
Gesetzliche Vorgabe ist kontraproduktiv und schadet den Frauen/fördert den (Ver-)Ruf als „Quotenfrau“	32	7,5%	70	5,5%
Gesetzliche Vorgabe ist reine Rhetorik/schwammig formuliert und beliebig dehnbar	17	4,0%	58	4,6%
Widerspricht dem Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes	9	2,1%	54	4,2%
Forderung nach geschlechtsneutraler Formulierung, die das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt	12	2,8%	49	3,9%
Forderung nach Quoten, die sich an fachspezifische Geschlechterverhältnisse anlehnen	9	2,1%	48	3,8%
Kritik am Passus „sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“	21	4,9%	23	1,8%
Bessere Alternativen zur Frauenförderung wie mehr Förderung für Familien/bevorzugte Einstellung für Eltern	7	1,6%	18	1,4%

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: ‚Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen‘ (Mehrfachnennungen möglich, sortiert in absteigender Rangfolge der Nennungen der Professoren).“

Eine zustimmende Haltung kann auf unterschiedlichem Gerechtigkeitsempfinden basieren, wie dies die zwei folgenden Stellungnahmen verdeutlichen:

*„Ich empfinde diese Verfahrensregel als fair gegenüber dem bisher über viele Jahrzehnte diskriminierten Geschlecht“ (k. A. 55, F38).*

Solchem „Gerechtigkeitsempfinden“ wird ein „Rechtsempfinden“ gegenübergestellt:

*„Als Staatsdiener erkenne ich die obenstehenden gesetzlichen Vorgaben als gültiges Recht an. Ich bin überzeugt davon, dass damit eine Rechtsprechung im Zweifelsfall stattfinden kann – ob damit Gerechtigkeit ausgeübt wird, ist eine andere Frage“ (m 435, F38).*

In der Begründung einer zustimmenden Haltung wird häufig darauf hingewiesen, dass die gesetzliche Vorgabe unter der Voraussetzung gerechtfertigt ist, dass tatsächlich eine Bevorzugung bei gleicher Leistung stattfindet:

*„Ich stimme dieser Regelung zu, dränge aber auf die Prüfung der ‚gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung!‘“ (m 1836, F38).*

Die Einhaltung der Voraussetzung für die im weiteren Sinne festgelegte Quotierungsregelung gilt hier als unabdingbares Qualitätskriterium für Besetzungs- und Berufungsverfahren.

### 3.5.2 Ablehnende Haltungen zur Bevorzugung von Frauen

Eine ablehnende Haltung nehmen 70 Professorinnen (16,3 % aller Professorinnen) und 488 Professoren (38,4 % aller Professoren) ein. Die Ablehnung wird häufig mit den Adjektiven „falsch“, „unfair“ und „unsinnig“, aber auch mit heftigen Worten wie *„Bodenlose Unverschämtheit!“* (m 423, F38) oder politischen Zuspielungen wie *„Ich lehne jede Quotenregelung ab!“* (m 962, F38) beschrieben.

Für einen Professor handelt es sich bei dem LGG um ein *„ärgerliches Gesetz. Die Entscheidung sollte aufgrund von Kompetenzen fallen und nicht, um Proporz herzustellen“* (m 228, F38), für einen anderen ist es *„im akademischen Leben überflüssig und eine Beleidigung für qualifizierte Frauen“* (m 273, F38).

Neben der eindeutig zustimmenden oder ablehnenden Haltung äußern sich 336 (19,8 %) der Professorinnen ambivalent zum LGG. Obwohl der größte Teil davon das LGG grundsätzlich für richtig hält, gibt es

Tab. C 3.14: Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Alter (LGG § 7 Abs. 2)

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Unter 40 Jahre			40-49 Jahre		
	Prof.innen (n = 69)	Prof. (n = 150)	Gesamt (n = 219)	Prof.innen (n = 202)	Prof. (n = 452)	Gesamt (n = 654)
Zustimmend	49,3 %	24,7 %	32,4 %	54,0 %	31,9 %	38,7 %
Zustimmend, aber ...	17,4 %	14,0 %	15,1 %	17,3 %	14,2 %	15,1 %
Indifferent	4,3 %	4,7 %	4,6 %	4,5 %	4,6 %	4,6 %
Ablehnend, aber ...	2,9 %	4,0 %	3,7 %	1,5 %	2,4 %	2,1 %
Ablehnend	15,9 %	42,0 %	33,8 %	16,3 %	39,4 %	32,3 %
Keine Angabe/Sonstiges	10,1 %	10,7 %	10,5 %	6,4 %	7,5 %	7,2 %

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	50-59 Jahre			60 Jahre und älter		
	Prof.innen (n = 131)	Prof. (n = 468)	Gesamt (n = 599)	Prof.innen (n = 26)	Prof. (n = 197)	Gesamt (n = 223)
Zustimmend	58,8 %	40,4 %	44,4 %	73,1 %	41,1 %	44,8 %
Zustimmend, aber ...	12,2 %	10,9 %	11,2 %	3,8 %	7,6 %	7,2 %
Indifferent	5,3 %	5,1 %	5,2 %	3,8 %	5,1 %	4,9 %
Ablehnend, aber ...	1,5 %	2,4 %	2,2 %	0,0 %	1,5 %	1,3 %
Ablehnend	16,8 %	34,8 %	30,9 %	15,4 %	42,6 %	39,5 %
Keine Angabe/Sonstiges	5,3 %	6,4 %	6,2 %	3,8 %	2,0 %	2,2 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: ‚Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

auch Befragte, die es eher ablehnen oder sich indifferent äußern. Allen gemein ist, dass sie das LGG, wie es heute Bestand hat und angewendet wird, kritisieren.

In der Übersicht (Tab. C 3.13) sind zentrale Argumentationen – die aus den offenen Antworten zusammengefasst und kodiert wurden – aufgelistet, die sich kritisch mit dem Frauenförderpassus des LGG auseinandersetzen.

### 3.5.3 Haltungen nach Alter, Hochschulart und Fächergruppe

#### Haltung nach Alter der Professorinnen und Professoren

Ist die Geschlechterfrage eine Generationenfrage? Nehmen jüngere Professorinnen und Professoren andere Positionen ein als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen? Die altersspezifische Analyse der Einstellungen der befragten Professorinnen und Professoren kommt zu folgendem Ergebnis:

Je älter eine Professorin ist, desto positiver bewertet sie die Frauenförderung; beträgt die Zustimmung bei den unter 40-Jährigen 49,3 %, so liegt sie bei den Professorinnen, die älter als 60 Jahre sind, bei 73,1 %. Interessanterweise nehmen auch Professoren in einem höheren Lebensalter und somit mit längerer Berufstätigkeit eine positivere Haltung gegenüber der Be-

vorzugung von Frauen ein. Beträgt die Zustimmung bei den Professoren in der Altersgruppe unter 40 Jahre nur 24,7 %, so steigt sie bei unter 50-Jährigen auf 31,9 % und bei unter 60-Jährigen weiter auf 40,4 % an. Hiernach gilt: Je älter ein Professor ist, desto zustimmender ist seine Haltung zur Bevorzugung und Quotierung von Frauen, und je jünger ein Professor, desto ablehnender seine Einstellung.

#### Haltung nach Hochschulart

Lassen sich Unterschiede nach Art der Hochschulform feststellen? Gibt es an den Universitäten eine andere Einstellung zur Frauenförderung als an den Fachhochschulen oder den Kunsthochschulen? Die Ergebnisse zur Einstellung nach Hochschulart stellen sich wie folgt dar:

**Universitäten:** An den Universitäten wird tendenziell eine zustimmende Haltung gegenüber dem Frauenförderpassus des LGG vertreten (40,8 %). Professorinnen haben eher eine zustimmende Einstellung als Professoren: Während bei den Frauen dem Passus mit 52,8 % mehr als drei Mal so häufig uneingeschränkt zugestimmt wie er abgelehnt wird, teilen sich die uneingeschränkten, eindeutigen Antworten der Männer mit 36,5 % bzw. 36,0 % zu fast gleichen Teilen auf Zustimmung und Ablehnung auf.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Aufgrund der sehr geringen Fallzahl (18 insgesamt) werden die Daten

Tab. C 3.15: Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Hochschulart (LGG § 7 Abs. 2)

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Universitäten (mit Kliniken)			Fachhochschulen			Kunsthochschulen		
	Prof. innen (n = 256)	Prof. (n = 745)	Gesamt (n = 1.001)	Prof. innen (n = 148)	Prof. (n = 456)	Gesamt (n = 604)	Prof. innen (n = 24)	Prof. (n = 62)	Gesamt (n = 86)
Zustimmend	52,8%	36,5%	40,8%	60,7%	32,9%	39,7%	58,3%	46,7%	50,1%
Zustimmend, aber ...	17,2%	13,7%	14,6%	11,5%	9,9%	10,3%	12,5%	6,5%	8,1%
Indifferent	4,7%	5,0%	4,9%	3,4%	4,6%	4,3%	12,5%	6,5%	8,1%
Ablehnend, aber ...	2,7%	2,1%	2,3%	0,0%	3,3%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Ablehnend	15,6%	36,0%	30,8%	17,6%	43,2%	36,9%	16,7%	30,6%	26,7%
Keine Angabe/Sonstiges	7,0%	6,7%	6,8%	6,8%	6,1%	6,3%	0,0%	9,7%	7,0%

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ (Rundungsfehler in der Tabelle wurden behoben).

**Fachhochschulen:** Auch an den Fachhochschulen steht die zustimmende Haltung an erster Stelle (39,7%, zustimmende und eingeschränkt zustimmende Antworten machen zusammen genau 50% aus). Die Diskrepanz der Haltungen zur Frauenquote zwischen den Professorinnen und Professoren an den Fachhochschulen ist jedoch hoch. So sprechen sich mehr als zwei Fünftel der FH-Professoren dagegen aus (43,2%, dem stehen 32,9% Zustimmung gegenüber) und deren Kolleginnen mehrheitlich dafür (60,7%, bei nur 17,6% Ablehnung).

**Kunst- und Musikhochschulen:** An den Kunst- und Musikhochschulen ist die Zustimmung zur bevorzugten Einstellung von Frauen im Rahmen des LGG insgesamt am höchsten (50,1%). Der Anteil der Professorinnen, die an den sieben Kunsthochschulen lehren und den Frauenförderpassus positiv bewerten, beträgt 58,3%, aber auch der Anteil der Professoren, die dem Passus klar zustimmen ist mit 46,7% am höchsten und die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern am geringsten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Unterschiede zum Frauenförderpassus des LGG nach Hochschulart erkennbar sind. So weisen die Fachhochschulen die höchste ablehnende Haltung und die Kunsthochschulen die höchste Zustimmung auf. Letztendlich kann hervorgehoben werden, dass die Professorinnen mehrheitlich – und dies gilt für alle Hochschularten – eine deutlich positivere Haltung einnehmen zum Frauenförderpassus des LGG als die Professoren.

aus den Universitätskliniken bei den Universitäten eingerechnet.

### Haltung nach Fächerguppen

Welchen Einfluss haben die Fächerguppen auf die Einstellungen zur Bevorzugung von Frauen nach LGG? Gibt es bspw. einen Unterschied zwischen den Kultur- und den Technikwissenschaften? Innerhalb von Hochschule und Wissenschaft kommt den Fächern/Fächergruppen eine besondere Bedeutung zu, die Geschlechterkultur ist je nach Fachkultur spezifisch ausgeprägt. Da davon auszugehen ist, dass sich diese unterschiedlich gegenderten Fachkulturen in den Berufungsverfahren bemerkbar machen, ist es von besonderem Interesse, die Haltungen der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren nach Fächerguppen differenziert zu betrachten. Im Folgenden wird eine solche Analyse vorgestellt.

**Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften:** Innerhalb der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nehmen die Professorinnen mit über der Hälfte (60,1%) eine wesentlich positivere Haltung gegenüber dem LGG ein als ihre Fachkollegen (35,2%). Während nur ein Achtel der Professorinnen (12,3%) eine ablehnende Einstellung vertritt, trifft dies auf zwei Fünftel der Professoren zu (39,0%).

**Sprach- und Kulturwissenschaften:** In den Sprach- und Kulturwissenschaften zeigt sich im Vergleich zur Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ein ähnliches Ergebnis: So ist die Zustimmung der Professorinnen mit 57,6% ebenfalls sehr hoch, der Anteil der Professoren übersteigt jedoch mit 46,4% die positiven Haltungen der Professoren aus den anderen Fächern.

**Naturwissenschaften, Mathematik:** Die Fächergruppe Naturwissenschaften, Mathematik weist eine niedrige Akzeptanz zur bevorzugten Einstellung von

Tab. C 3.16: Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Fächergruppen (LGG § 7 Abs. 2)

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften			Sprach- und Kulturwissenschaften		
	Prof.innen (n = 138)	Prof. (n = 287)	Gesamt (n = 425)	Prof.innen (n = 92)	Prof. (n = 153)	Gesamt (n = 245)
Zustimmend	60,1%	35,2%	43,3%	57,6%	46,4%	50,6%
Zustimmend, aber ...	15,2%	9,4%	11,3%	12,0%	16,3%	14,7%
Indifferent	2,2%	4,9%	4,0%	4,3%	4,6%	4,5%
Ablehnend, aber ...	2,2%	1,0%	1,4%	3,3%	2,0%	2,4%
Ablehnend	12,3%	39,0%	30,4%	16,3%	28,1%	23,7%
Keine Angabe/ Sonstiges	8,0%	10,5%	9,6%	6,5%	2,6%	4,1%

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Mathematik, Naturwissenschaften			Ingenieurwissenschaften		
	Prof.innen (n = 60)	Prof. (n = 270)	Gesamt (n = 330)	Prof.innen (n = 42)	Prof. (n = 368)	Gesamt (n = 410)
Zustimmend	41,7%	34,9%	36,0%	50,0%	32,1%	33,9%
Zustimmend, aber ...	25,0%	14,4%	16,4%	11,9%	11,4%	11,5%
Indifferent	8,3%	4,8%	5,5%	4,8%	4,1%	4,1%
Ablehnend, aber ...	1,7%	3,3%	3,0%	0,0%	2,7%	2,4%
Ablehnend	18,3%	37,0%	33,6%	26,2%	45,4%	43,5%
Keine Angabe/ Sonstiges	5,0%	5,6%	5,5%	7,1%	4,3%	4,6%

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften			Kunst, Kunstwissenschaften		
	Prof.innen (n = 25)	Prof. (n = 35)	Gesamt (n = 60)	Prof.innen (n = 37)	Prof. (n = 85)	Gesamt (n = 122)
Zustimmend	52,0%	31,4%	40,0%	67,6%	41,1%	49,1%
Zustimmend, aber ...	20,0%	5,7%	11,7%	8,1%	11,8%	10,7%
Indifferent	0,0%	8,6%	5,0%	10,8%	5,9%	7,4%
Ablehnend, aber ...	0,0%	5,7%	3,3%	0,0%	1,2%	0,8%
Ablehnend	24,0%	34,3%	30,0%	10,8%	31,8%	25,4%
Keine Angabe/Sonstiges	4,0%	14,3%	10,0%	2,7%	8,2%	6,6%

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Sport			Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften		
	Prof.innen (n=4)	Prof. (n=19)	Gesamt (n=23)	Prof.innen (n=6)	Prof. (n=11)	Gesamt (n=17)
Zustimmend	50,0%	31,6%	34,8%	66,6%	36,3%	47,1%
Zustimmend, aber ...	25,0%	0,0%	4,3%	16,7%	27,3%	23,5%
Indifferent	25,0%	10,5%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ablehnend, aber ...	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,2%	11,8%
Ablehnend	0,0%	52,6%	43,6%	16,7%	18,2%	17,6%
Keine Angabe/Sonstiges	0,0%	5,3%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

Frauen im Rahmen des LGG auf (36,0%). Auch hier unterscheiden sich die zustimmenden Haltungen, wenn sie nach Geschlecht differenziert werden (Professorinnen = 41,7%, Professoren = 34,9%).

**Ingenieurwissenschaften:** In den Ingenieurwissenschaften stimmen die Professorinnen zur Hälfte zu (50,0%) und zu einem Viertel lehnen sie ab (26,2%). In keinem anderen Fach haben Professorinnen so häufig eine negative Haltung gegenüber dem LGG. Die Ablehnungsquote durch Professoren ist in den In-



genieurwissenschaften unter allen Fächergruppen die zweithöchste (45,4 %).

**Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften:** Die Professorinnen, die der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften angehören, beziehen zur Hälfte (52,0 %) eine zustimmende und zu einem Viertel (24,0 %) eine ablehnende Stellung und erreichen damit eine fast ebenso hohe Ablehnungsquote wie die Professorinnen aus den Ingenieurwissenschaften. Bei den Professoren liegt die Zustimmung etwas unter einem Drittel und die Ablehnung etwas über einem Drittel.

**Kunst, Kunstwissenschaften:** In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften ist die Zustimmung der Professorinnen zur bevorzugten Einstellung von Frauen am höchsten (67,6 %), wobei die Zustimmung der Kollegen (41,1 %) ebenfalls relativ hoch ist.

**Sport:** In der recht kleinen Fächergruppe Sport liegt die Zustimmung zum LGG durch die Professorinnen bei 50,0 %, während bei den Kollegen eine ablehnende Haltung vorzufinden ist (52,6 %).

**Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften:** Insgesamt haben in der ebenfalls kleinen Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften zwei Drittel der Professorinnen (66,6 %) eine positive und zu einem Sechstel (16,7 %) eine negative Einstellung, die Professoren stimmen nur zu einem Drittel zu.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Untersuchungsergebnisse belegen, dass die unterschiedlichen Fächergruppen mit ihren spezifischen Fachkulturen und ihrer spezifischen ProfessorInnenschaft unterschiedliche Einstellungen zum Frauenförderpassus des LGG aufweisen. So wird in den Fächergruppen Sport und Ingenieurwissenschaften insgesamt eine hohe Ablehnung (43,6 % und 43,5 %) deutlich, während die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Kunst, Kunstwissenschaften die zustimmendste Haltung mit 50,6 % und 49,1 % erkennen lassen. ProfessorInnen aus der Kunst und den Kunstwissenschaften befürworten den Frauenförderpassus des LGGs besonders, wohingegen die Professorinnen aus den Ingenieurwissenschaften sowie die Professoren aus der Fächergruppe Sport den Förderpassus des LGG sehr negativ bewerten.

## Resümee

Die Haltung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren zum Frauenförderpassus des LGG ist sehr divers. Mehr Frauen als Männer stimmen dem Gesetz zu. Es zeigen sich besonders bei den Professoren nach Alter, Hochschulart und Fächern große Unterschiede. Vor allem jüngere Professoren, Professoren an Fachhochschulen sowie aus der Fächergruppe Sport und den Ingenieurwissenschaften lehnen das LGG stark ab, während ältere Professoren, Professoren an Kunst- und Musikhochschulen und aus der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften das LGG positiv einschätzen. Professorinnen befürworten das LGG besonders deutlich, wenn sie an einer Fachhochschule unterrichten oder aus der Fächergruppe der Kunst, Kunstwissenschaften kommen. Sie lehnen es vermehrt ab, wenn sie den Ingenieurwissenschaften angehören. Die Begründungen, warum das LGG (eher) positiv oder (eher) negativ wahrgenommen wird, sind sehr verschieden. Auch wenn die Professorinnen das Gesetz mehrheitlich positiv einschätzen, stellen sie oft seine Umsetzung in Frage. Es wird deutlich, dass der Passus so formuliert wurde,

dass er in der Anwendung sehr dehnbar ist und die Intention des Gesetzes umgangen werden kann. Einig sind sich Professorinnen und Professoren darin, dass die Qualifikation als entscheidendes Auswahlkriterium einer Berufung dienen soll, dennoch stellt sich auch hier die Frage, wie diese gemessen wird und ob Frauen durch den Passus „bei gleicher Qualifikation“ nicht deutlich *besser* qualifiziert sein müssen, damit das LGG greift. Wenn Professoren das Gesetz (eher) befürworten, dann besonders, weil sie das Missverhältnis der Geschlechter in bestimmten Fächern auf der Ebene der Professuren erkennen, weil sie sehen, dass es strukturelle Probleme gibt, die Frauen daran hindern, in der Wissenschaft zu bleiben und auf eine Professur berufen zu werden (bspw. das Fehlen einer flexiblen Kinderbetreuung, die auf die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ausgerichtet ist), oder weil sie generell der Meinung sind, dass der Frauenanteil erhöht werden muss. Wenn Professoren über eine (eher) ablehnende Haltung zum LGG verfügen, dann verstärkt aufgrund der Tatsache, dass ihrer Ansicht nach das Leistungsprinzip und nicht das Geschlecht entscheidend sein sollte; auch fühlen sie sich teilweise durch das LGG selbst diskriminiert.

### 3.6 BERUFUNGSVERFAHREN AUS SICHT DER MITGLIEDER EINER BERUFUNGSKOMMISSION

Standen bisher die Reflexionen der Professorinnen und Professoren bezogen auf die eigene Wissenschaftskarriere im Zentrum, wird nun danach gefragt, welche Erfahrungen und Einstellungen die HochschullehrerInnen als Mitglieder einer Berufungskommission gemacht haben. Hierdurch wird ein Perspektivwechsel vorgenommen: vom Verlauf der eigenen Wissenschaftskarriere bis zur Berufung auf eine Professur hin zum Gestalten von Hochschulkarrieren anderer und zur Besetzung von Professuren im Zuge von Berufungsverfahren.

#### *Mitglied einer Berufungskommission*

Die Antworten auf die Frage, ob die Hochschullehrerinnen und -lehrer bereits als Nicht-BewerberIn an Berufungsverfahren beteiligt waren und, wenn ja, in welcher Funktion, zeigen folgendes Ergebnis<sup>31</sup>: Von den Personen, die Positionen innerhalb eines Berufungsverfahrens innehatten, waren

- 88,2 % professorales Mitglied
- 56,7 % GutachterIn
- 54,5 % Kommissionsvorsitzende/r
- 35,1 % externes Mitglied
- 28,8 % Vertretung des wissenschaftlichen Mittelbaus

Fast alle ProfessorInnen der Befragung (bis auf die 11,2 % der ProfessorInnen, die angegeben haben, noch nicht an einer Berufungskommission beteiligt gewesen zu sein) haben zumindest als professorales Mitglied in einer Berufungskommission Entscheidungen über Ruferteilungen mit gefällt.

Wird die Geschlechterverteilung gesondert betrachtet, ergibt sich, dass etwas weniger als die Hälfte (45 %) aller Professorinnen, die bereits eine Funktion in Berufungskommissionen erfüllt haben, schon Kommissionsvorsitzende gewesen sind, bei den Professoren waren es knapp drei Fünftel (57,7 %). Als professorales Mitglied waren sowohl Professoren als auch Professorinnen fast gleich oft vertreten (86,3 % und 88,8 %). Die Hälfte der Frauen war bereits als Gutachterin tätig (49,2 %), bei den Männern waren es knapp drei Fünftel (59,3 %). Jeweils zu über einem Drittel geben die

Professorinnen (36,9 %) und Professoren (34,5 %) an, als externes Mitglied eines Berufungsverfahrens tätig gewesen zu sein. Ein Fünftel der Professorinnen hat die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten/eines Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungskommissionen eingenommen, nur 0,5 % der Männer (6 Personen absolut). Häufiger dagegen sind Professoren in ihrer Funktion als Dekan in Berufungsverfahren zu finden (21,2 %). Dagegen ist nur jede zehnte Professorin bisher als Dekanin in einem Berufungsverfahren tätig gewesen.

#### 3.6.1 Informelle Absprachen aus Sicht von Berufungskommissionen

Bei der Besetzung von Professuren und der Anerkennung im Fach sind neben fachlichen Kriterien informelle Netzwerke und Spielregeln innerhalb von Hochschul- und Wissenschaftsstrukturen von Bedeutung. Hierbei spielt auch die homosoziale Kooptation eine Rolle, mit der in diesem Zusammenhang die bevorzugte Berufung von ProfessorInnen gemeint ist, die dem eigenen Profil ähnlich sind.<sup>32</sup> Diese Ähnlichkeit bezieht sich u. a. nicht nur auf die soziale Herkunft, sondern auch auf die Geschlechtszugehörigkeit.

In Anlehnung an die Frage zu informellen Kontakten an ProfessorInnen in ihrer Rolle als ehemalige Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren (vgl. Kap. 3.4) wird diese Frage nun an die Hochschullehrenden gerichtet, um dieses Mal aus Sicht eines Berufungskommissionsmitglieds etwas über informelle Absprachen zu erfahren: „Gab es Verfahren, von denen Sie den Eindruck hatten oder wussten, dass das Ergebnis des Verfahrens informell abgesprochen war?“.

Etwas weniger als die Hälfte der Professorinnen und fast zwei Drittel der Professoren konnten keine Absprachen in den Berufungskommissionen feststellen. Letztendlich haben trotzdem zwei Fünftel der Professorinnen und fast 30 % der Professoren erlebt, dass innerhalb der Berufungskommission (möglicherweise) vorab vereinbart war, eine bestimmte Kandidatin/einen bestimmten Kandidaten zu berufen, was auch bedeuten kann, dass sie selbst ein Verfahren informell

<sup>31</sup> Frage 45: „Zum Abschluss bitten wir Sie, die Perspektive zu wechseln. Waren Sie jemals in einer der folgenden Funktionen an Berufungsverfahren beteiligt?“ (Mehrfachnennungen möglich).

<sup>32</sup> Homosozialität im Sinne von Selbstähnlichkeit – und dies bezieht sich auch auf die Geschlechtszugehörigkeit – dient nach Ohlendieck dazu, eine zuverlässigere Einschätzbarkeit zu erzielen (Ohlendieck 2003: 177).

mit abgesprochen haben. Über 80 % der vermuteten Absprachen innerhalb der Berufungskommission mündeten, sowohl nach der Erfahrung der Frauen als auch nach Erfahrung der Männer, darin, dass die Wunschkandidatin/der Wunschkandidat den Ruf erhielt. Ein Viertel (25,9 %) der Frauen bzw. ein Fünftel (21,0 %) der Männer gaben an, dass eine andere Kandidatin/ein anderer Kandidat berufen bzw. das Verfahren eingestellt wurde.

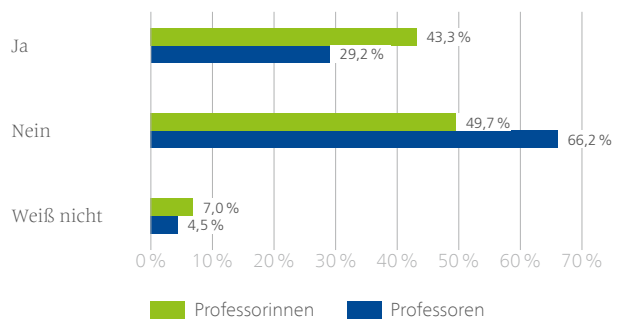
Beim Vergleich zwischen der Sicht auf informelle Kontakte in Berufungsverfahren als BewerberIn (vgl. Kap. 4.3) und als Berufungskommissionsmitglied lässt sich ein Geschlechterunterschied beobachten. Frauen geben weniger oft an, als Bewerberin informelle Kontakte zu Kommissionsmitgliedern gepflegt zu haben, während sie als Berufungskommissionsmitglied viel häufiger informelle Absprachen vermuten oder bestätigen konnten. Professoren geben zwar im Vergleich zu Professorinnen häufiger an, über informelle Kontakte zur Berufungskommission zu verfügen und diese auch eher zu nutzen, jedoch haben sie weniger oft (vermutete) Absprachen innerhalb der Berufungskommission bestätigt.

### 3.6.2 Einstellungen zur Berufung vorab festgelegter Kandidatinnen/Kandidaten

Insgesamt sagt knapp ein Drittel (32,8 %) der befragten Professorinnen und Professoren aus, sie haben Berufungsverfahren erlebt, die im Vorfeld bereits informell abgesprochen waren. Das lässt die Frage aufkommen, welche Einstellungen die Befragten zu Berufungen ohne Ausschreibung haben. Die ProfessorInnen

Abb. C 3.8: Informelle Absprachen

Gab es Verfahren, von denen Sie den Eindruck hatten oder wussten, dass das Ergebnis des Verfahrens informell abgesprochen war?



Quelle: Online-Befragung, Frage 46: „Wenn Sie an die Berufungsverfahren zurückdenken, an denen Sie in einer dieser Funktionen teilgenommen haben: Gab es hierbei Verfahren, von denen Sie den Eindruck hatten oder wussten, dass das Ergebnis des Verfahrens informell abgesprochen war?“ Die Kategorie „Keine Angabe“ ist in der Abbildung nicht dargestellt; die restlichen Prozente fallen in diese Kategorie.

wurden gebeten, sich zu positionieren, indem ihnen folgende Frage gestellt wurde: „Was denken Sie: Kann es in bestimmten Fällen von Vorteil sein, vorab festgelegte Kandidaten oder Kandidatinnen berufen zu können, ohne die zu besetzende Professur ausschreiben zu müssen?“. Die quantitativen Verteilungen der Antworten sind in der Abbildung C 3.9 zusammengefasst.

Zur Hälfte wird die Frage, ob es in bestimmten Fällen von Vorteil sein kann, vorab festgelegte Kandidatinnen oder Kandidaten berufen zu können, verneint.

Tab. C 3.17: Informelle Absprachen in Berufungsverfahren

Informelle Absprachen in Berufungsverfahren erlebt	Professorinnen (n = 388)		Professoren (n = 1.111)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	161	41,5 %	317	28,5 %
Nein	185	47,7 %	718	64,6 %
Weiß nicht	26	6,7 %	49	4,4 %
Keine Angabe	16	4,1 %	27	2,4 %

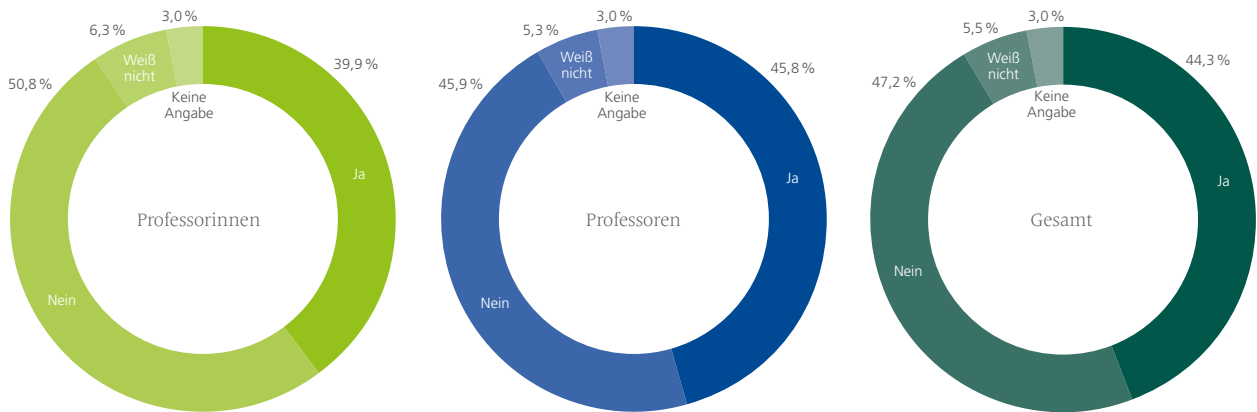
  

Wie ging dieses Verfahren aus?	Professorinnen (n = 158)		Professoren (n = 310)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Wunschkandidat/in hat den Ruf erhalten	130	82,3 %	249	80,3 %
Andere Kandidatin/anderer Kandidat hat den Ruf erhalten	41	25,9 %	65	21,0 %
Verfahren wurde eingestellt	34	21,5 %	55	17,7 %
Anderes	15	9,5 %	18	5,8 %
Weiß nicht	1	0,6 %	4	1,3 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 46: „Wenn Sie an die Berufungsverfahren zurückdenken, an denen Sie in einer dieser Funktionen teilgenommen haben: Gab es hierbei Verfahren, von denen Sie den Eindruck hatten oder wussten, dass das Ergebnis des Verfahrens informell abgesprochen war?“ Frage 47: „Wissen Sie, wie dieses Verfahren ausging/diese Verfahren ausgingen?“ (der untere Teil der Tabelle bezieht sich auf die Ja-Antworten im oberen Teil der Tabelle).

Abb. C 3.9: Einstellung vorab festgelegter Kandidatinnen/Kandidaten

Was denken Sie: Kann es in bestimmten Fällen von Vorteil sein, vorab festgelegte Kandidaten oder Kandidatinnen berufen zu können, ohne die zu besetzende Professur ausschreiben zu müssen?



Quelle: Online-Befragung, Frage 48: „Was denken Sie: Kann es in bestimmten Fällen von Vorteil sein, vorab festgelegte Kandidaten oder Kandidatinnen berufen zu können, ohne die zu besetzende Professur ausschreiben zu müssen?“

So lehnen 50,8% der Professorinnen und 45,9% der Professoren eine Berufung ohne vorherige Ausschreibung ab. Die Gruppe der Befürworterinnen (39,9%) und Befürworter (45,8%) ist jedoch erstaunlich groß und so würden 44,3% aller insgesamt befragten Professorinnen und Professoren eine Berufung ohne vorherige Ausschreibung durchaus begrüßen. Die Pro- und Contra-Argumente aus den offenen Antworten sind in kodierter Form in der Tabelle C 3.18 zusammengefasst.

### Zustimmende Haltung

Eine *zustimmende Haltung* zur Berufung ohne Ausschreibung wurde an erster Stelle mit dem Argument begründet, dass hierdurch die passgenaue Besetzung einer Professur ermöglicht wird. Dies wird auch vor dem Hintergrund der Exzellenzinitiative oder der Einrichtung von Sonderforschungsbereichen angeführt:

„Manchmal ist komplementäre Forschung eines Instituts sinnvoll, die nur von sehr wenigen KollegInnen gemacht wird. Bewirbt sich ein/e KandidatIn mit anderer Forschung, können bestimmte geplante Programme (Forscherguppe, SFB) nicht mehr durchgeführt werden, was der gesamten Einheit schadet“ (m 1681, F49).

Auch die Besonderheit einer Universitätsklinik wird angeführt: „... gerade Krankenversorgungsnotwendigkeiten machen hier manchmal Kompromisse nötig. Ähnlich

gilt das auch für SFBs oder Forschungsverbünde, in die auch der neue Partner eines Kernfaches (z. B. mein Fach Pathologie) passen muss“ (m 833, F49). Als weiteres Argument wird aus der Sicht eines Professors an einer Fachhochschule angeführt, dass sich über eine Berufung ohne Ausschreibung exzellente WissenschaftlerInnen aus der Praxis gezielt gewinnen ließen:

„Ich bin an einer Fachhochschule in einem spezialisierten Fach tätig. Hochkarätige Praktiker mit Promotion ließen sich eher gewinnen, wenn sie direkt – wie im Headhunting – angesprochen werden und die Professur auf ihre Fachkompetenz zugeschnitten würde. So wie bisher ist es oft schwierig, wirklich gute Kandidaten zu gewinnen, einige Verfahren ziehen sich über Jahre, bis endlich ein geeigneter Bewerber kommt“ (m 922, F49).

Die Durchführung von Scheinverfahren, in denen das Ergebnis bereits feststeht, wird als Farce betrachtet und eine Berufung ohne Verfahren dementsprechend folgendermaßen bewertet:

„Es ist ehrlicher. Wenn bei einer Neubesetzung an eine bestimmte Person gedacht wird, kann potenziellen anderen Bewerbern viel Zeit und Mühe erspart werden“ (w 2149, F49).

Neben einer Zeitersparnis werden als weitere Punkte angeführt, dass die Berufung von Stiftungspro-

fessorInnen sowie die Berufung von Spitzenkräften ohne aufwändiges Verfahren geregelt werden sollten, zum einen, da die BewerberInnen bereits durch die Stiftungen selbst geprüft wurden und zum anderen, damit exzellente WissenschaftlerInnen nicht ins Ausland abwandern bzw. internationale WissenschaftlerInnen schneller angeworben werden können. WissenschaftlerInnen, die von einer Forschungsinstitution (wie der Max-Planck-Gesellschaft) berufen werden, sollten, so einige Befragte, ebenso wenig noch ein Pro-forma-Verfahren an der Universität durchlaufen müssen wie Professorinnen und Professoren, die sich im Zuge von Bleibeverhandlungen/Bleibeangeboten (im Sinne einer Hochstufung von W2 auf W3 oder W1 auf W2) auf die höherstufige Stelle bewerben müssen. Darüber hinaus sollten Dual-Career-Angebote davon ausgeschlossen sein, „in denen für den Partner eine Professur geschaffen wird“ (m 1857, F49). Auch könnte die Berufung auf eine Professur im Sinne eines Bewährungsaufstiegs dienen:

*„Es gibt Mittelbauer, die einen Arbeitsbereich vollständig aufgebaut haben und denen, nur weil sie Hausberufungen wären, nicht die Chance auf eine Professur gegeben wird. Dabei wären sie teilweise die besseren Besetzungen, und eine Professur wäre im Sinne einer Beförderung eine Belohnung für viel harte Arbeit und persönlichen Einsatz“ (w 657, F49).*

Für eine Hausberufungsmöglichkeit spricht sich auch folgende Stellungnahme aus:

*„Bei Habilitation im eigenen Haus – kennen alle die Person und halten sie für geeignet: In welchem Unternehmen muss man zur Konkurrenz, um dann wieder im Unternehmen, in dem man erfolgreich gearbeitet hat, zurückzukehren – alles sehr partnerschafts- und familienfeindlich“ (w 1143, F49).*

Durchgängig unstrittig ist bei den befragten Hochschullehrerinnen und -lehrern, dass die Entscheidung für eine Berufung ohne Ausschreibungsverfahren begründet und dokumentiert erfolgen muss.

#### **Ablehnende Haltung**

Eine *ablehnende Haltung* basiert sowohl bei den Professorinnen als auch bei ihren Kollegen auf der Annahme bzw. der Erfahrung, dass ohne eine öffentliche Ausschreibung die unbekannteren und evtl. besseren Kandidatinnen und Kandidaten nicht „entdeckt“ würden: „Mit einer Ausschreibung erhält man Bewerberinnen

*und Bewerber, die möglicherweise besser sind als die ins Auge gefasste Person“ (m 327, F49) und „weniger gut vernetzte KollegInnen bekämen nie eine Chance“ (m 2154, F49). Der Geschlechterunterschied im Antwortverhalten – 50,8% bei den Professorinnen und 45,9% bei den Professoren – verweist möglicherweise darauf, dass Frauen der öffentlichen Ausschreibung mehr Gewicht beimessen, denn die „Old-Boys-Netzwerke haben immer noch zu großen Einfluss. Ohne Ausschreibung wird das noch erheblich schlimmer“ (w 1423, F49). Auch argumentieren sie, „man kann den Markt nie ganz überschauen und so gute KandidatInnen übersehen. Frauen werden dabei oft übersehen“ (w 1337, F49).*

Die Bedeutung von Männernetzwerken in der Wissenschaft wird sprachlich auch im Begriff der „Vetternwirtschaft“ deutlich, der in vielen Antworten genutzt wird, um die Ablehnung einer Besetzung ohne Ausschreibung zu begründen, sowie in der Aussage, „ohne Ausschreibung setzen sich die Platzhirsche mit ihren Vorstellungen viel leichter durch“ (m 931, F49).

Die Annahmen, dass durch eine öffentliche Ausschreibung „Seilschaften“, „Klüngel“, „Korruption“, „Willkür“, „Missbrauch“ und „Manipulation“ in Berufungsverfahren verhindert werden können, wird am zweithäufigsten als Ablehnungsgrund einer Berufung ohne Ausschreibung genannt, und zwar in etwa gleichem Maße von Hochschullehrerinnen und -lehrern.

Eine mögliche Lockerung der Ausschreibungspflicht sieht ein Professor mit Verweis auf die Veränderungen der Hochschulstrukturen, die aktuell unter dem Begriff der „unternehmerischen Hochschule“ gefasst werden, kritisch:

*„Ich warne dringend davor, weil das genau dazu führen würde, dass bei der stattgefundenen ‚Machtverschiebung‘ weg von den traditionellen Gremien der Selbstverwaltung hin zu ‚Unternehmensstrukturen‘ mit enormen Befugnissen von Dekanen, Rektoren sowie dem Hochschulrat, durch das vom CHE entworfene ‚Hochschulfreiheitsgesetz‘, es zu den oben erwähnten Absprachen einer kleinen Gruppe von Platzhirschen kommen würde. Und da würden Gesichtspunkte der Qualifikation erst recht häufig auf der Strecke bleiben. Wie im Forschungsbereich mit dem Peer-Reviewing sollte dies Prinzip auch bei Berufungsverfahren bestehen bleiben“ (m 1673, F49).*

Tab. C 3.18: Einstellung zur Berufung vorab ausgewählter Kandidatinnen/Kandidaten

Berufung von vorab ausgewählten KandidatInnen	Gesamt Prof.innen (n = 416)		Gesamt Prof. (n = 1.232)		Insgesamt (n = 1.648)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
	Prof.innen (n = 170)		Prof. (n = 580)		Gesamt (n = 750)	
<i>Ja, Berufung ohne Ausschreibung ist von Vorteil,</i>						
wenn genau die Forschungsrichtung des Bewerbers/der Bewerberin gesucht wird (Suche nach passgenauer Ausrichtung, um das Profil der Fakultät zu ergänzen, Sonderforschungsbereiche, Headhunting)	32	18,8 %	103	17,8 %	135	18,0 %
wenn es sich um Pseudoverfahren handelt, wenn ohnehin der Favorit/die Favoritin feststeht und andere Bewerber/Bewerberinnen ohne Chance sind (um den Aufwand zu sparen)	42	24,7 %	81	14,0 %	123	16,4 %
um Zeitersparnis zu erzielen und um langwierige Verfahren zu umgehen (effizienter)	19	11,2 %	98	16,9 %	117	15,6 %
wenn es sich um eine Änderung einer bestehenden Stelle handelt (Bleibeverhandlungen, „Entfristung“, Aufstieg in höhere Besoldungsgruppe, aus Vertretungs- oder Juniorprofessur, Tenure Track, Umwandlung Teilzeit in Vollzeit)	33	19,4 %	77	13,3 %	110	14,7 %
wenn die Kandidatin/der Kandidat schon aus langjähriger guter Erfahrung bekannt ist (Lehrauftrag, Vertretungsprofessur, Lehre, Arbeit im Mittelbau)	24	14,1 %	58	10,0 %	82	10,9 %
wenn es um die Gewinnung exzellenter (internationaler) WissenschaftlerInnen/SpitzenwissenschaftlerInnen geht	13	7,6 %	59	10,2 %	72	9,6 %
um bei Berufungen (von Spitzenkräften) schnell zusagen zu können und diese nicht an andere Hochschulen/das Ausland zu verlieren	10	5,9 %	53	9,1 %	63	8,4 %
um herausragende Kandidaten/Kandidatinnen gewinnen zu können, die sich in einem offenen Verfahren nicht bewerben würden (effektivere, bessere Ergebnisse)	6	3,5 %	44	7,6 %	50	6,7 %
wenn ansonsten kein Berufungsverfahren in Frage käme, da zu wenig potenzielle Bewerber/Bewerberinnen vorhanden sind (exotische Fachgebiete, nur sehr wenige Bewerber/Bewerberinnen)	13	7,6 %	28	4,8 %	41	5,5 %
aber es müssen neue, bessere, professionellere (Verfahrens-)Wege gefunden werden (Erfahrungen aus anderen Ländern einbeziehen)	9	5,3 %	29	5,0 %	38	5,1 %
um Stellen im Rahmen von Dual Career besetzen zu können	12	7,1 %	6	1,0 %	18	2,4 %
bei der Besetzung von Stiftungsprofessuren	2	1,2 %	12	2,1 %	14	1,9 %
um bewusst Gleichstellung zu fördern und Frauen auf Professuren zu berufen	5	2,9 %	2	0,3 %	7	0,9 %
Sonstiges	13	7,6 %	58	10,0 %	71	9,5 %
Keine Angabe	9	5,3 %	37	6,4 %	46	6,1 %
	Prof.innen (n = 218)		Prof. (n = 584)		Gesamt (n = 802)	
<i>Nein, Berufung ohne Ausschreibung ist nicht von Vorteil,</i>						
weil unbekannte (bessere) Kandidaten/Kandidatinnen nicht entdeckt würden (Wissenschafts-/Stellenmarkt ist unüberschaubar)	70	32,1 %	118	20,2 %	188	23,4 %
da Seilschaften und Klüngel sowie Korruption, Willkür, Missbrauch, Manipulation verhindert werden müssen	49	22,5 %	123	21,1 %	172	21,4 %
da eine Bestenauslese nur durch Ausschreibung erzielt werden kann (Leistungsprinzip, Qualität)	30	13,8 %	118	20,2 %	148	18,5 %
da alle Bewerber/Bewerberinnen im Vergleich mit anderen bestehen sollten (Chancengleichheit, größtmögliche Objektivität beim Auswahlverfahren)	40	18,3 %	95	16,3 %	135	16,8 %
da hierdurch die Transparenz gefährdet wird/weil offene Verfahren demokratischer sind	31	14,2 %	72	12,3 %	103	12,8 %

weil „akademische Inzucht“ der Wissenschaft schadet/ weil Wissenschaft frische Ideen und Input von außen braucht	14	6,4%	42	7,2%	56	7,0%
weil Qualität durch Wettbewerb und Konkurrenz gefördert wird	11	5,0%	44	7,5%	55	6,9%
weil dies ungerecht und unfair ist	18	8,3%	23	3,9%	41	5,1%
aber Mängel bei derzeitigen Verfahren, Verbesserungsvorschläge, gerechtfertigte Ausnahmen	17	7,8%	22	3,8%	39	4,9%
weil ein persönlicher Eindruck von den Bewerbern/ Bewerberinnen notwendig und sinnvoll ist	2	0,9%	6	1,0%	8	1,0%
Sonstiges	13	6,0%	46	7,9%	59	7,4%
Keine Angabe	19	8,7%	49	8,4%	68	8,5%

	Prof.innen (n = 28)		Prof. (n = 68)		Gesamt (n = 96)	
<i>Unentschlossen, ob Berufung ohne Ausschreibung von Vorteil:</i>						
Pro- und Contra-Argumente genannt	7	25,0%	16	23,5%	23	24,0%
Situations-/uni-/fachabhängig	5	17,9%	7	10,3%	12	12,5%
Kann keine Begründung liefern, nicht ausreichend informiert	2	7,1%	9	13,2%	11	11,5%
Sonstiges	2	7,1%	4	5,9%	6	6,3%
Keine Angabe	13	46,4%	32	47,1%	45	46,9%

*Quelle: Online-Befragung, Frage 49: „Kann es in bestimmten Fällen von Vorteil sein, vorab festgelegte Kandidaten oder Kandidatinnen berufen zu können, ohne die zu besetzende Professur ausschreiben zu müssen? Bitte begründen Sie Ihre Antwort“ (Mehrfachnennungen möglich).*

## Resümee

Über 80 % der Befragten haben bereits als Berufungskommissionsmitglied entscheidungsrelevant an Berufungsverfahren teilgenommen und können aus dieser Sicht über Absprachen innerhalb der Berufungskommissionen berichten. Hier erlebten sowohl Professorinnen als auch Professoren, dass eine Ruferteilung (möglicherweise) informell abgesprochen wurde, Professorinnen mit zwei Fünfteln (43%) wesentlich häufiger als Professoren mit gut über einem Viertel (29%). Über 80 % der vermuteten Absprachen innerhalb der Berufungskommission mündeten, sowohl nach der Erfahrung der Professorinnen als auch der Professoren, darin, dass die Wunschkandidatin/der Wunschkandidat den Ruf erhielt. Nur jedes siebte Verfahren wurde eingestellt. Als Bewerber verfügten Professoren über etwas mehr informelle Kontakte als Professorinnen und haben diese ebenfalls deutlich häufiger genutzt, ihren Aussagen nach, um Informationen zum Verfahrensstand zu erhalten.

Die Erfahrungen und Einschätzungen von Professorinnen und Professoren zu Berufungsverfahren aus der Sicht eines Kommissionsmitglieds zeigen

deutlich, dass die Besetzungsverfahren, in denen die HochschullehrerInnen ihre zukünftigen Kolleginnen und Kollegen (selbst) auswählen, stark durch formelle und informelle Aushandlungsprozesse geprägt sind. Berufungskommissionen scheinen immer noch WunschkandidatInnen in scheinbar fairen Berufungsverfahren durchzusetzen.

Die Einstellungen zur Berufung von vorab festgelegten KandidatInnen zeigen, dass sich Professorinnen mehrheitlich gegen eine Berufung ohne vorherige Ausschreibung und stattdessen für eine offene Ausschreibung aussprechen, insbesondere, um die besten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler für die Professur gewinnen sowie Seilschaften und Vetternwirtschaft verhindern zu können.

Jeweils fast die Hälfte der Professoren befürwortet diese Praxis, die andere lehnt sie ab. Es werden jedoch auch vielfältige Gründe angeführt, um in bestimmten Fällen vorab festgelegte Kandidatinnen oder Kandidaten berufen zu können, insbesondere dann, wenn es um eine passgenaue Besetzung geht oder alle weiteren Bewerbungsgespräche ohnehin „Scheinverfahren“ darstellen würden.

### 3.7 FÖRDERLICHE FAKTOREN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

In der Umfrage wurde nach den förderlichen Faktoren der individuellen Hochschullaufbahn gefragt. Die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren wurden gebeten, die drei wichtigsten Faktoren bezogen auf die eigene (erfolgreich) verlaufene Hochschulkarriere bis zur Berufung auf eine Professur zu benennen (offene Frage). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die förderlichen Faktoren.

#### *Netzwerke und Kontakte*

Die mit Abstand am häufigsten<sup>33</sup> genannten förderlichen Faktoren der persönlichen Laufbahn der Professorinnen und Professoren sind *Netzwerke und Kontakte* mit anderen WissenschaftlerInnen/KünstlerInnen (hierauf wird in Kap. 3.7.1 ausführlicher eingegangen). Dieser Faktor hat für die befragten Frauen eine noch größere Bedeutung als für die Männer: Ein Drittel der Professorinnen (32,8 %) gibt an, dass Netzwerke und Kontakte für sie förderlich waren, gegenüber etwas mehr als einem Viertel der Professoren (26,2 %). Dieses Ergebnis kann allerdings nicht damit gleichgesetzt werden, dass für Männer die Förderung durch Netzwerke weniger bedeutsam wäre. Möglicherweise reflektieren die hier zutage tretenden Geschlechterunterschiede im Antwortverhalten eine verstärkte Sensibilisierung von Frauen für das Netzwerkthema, und zwar nicht nur in seinen hinderlichen und ausschließenden Aspekten, sondern auch in den förderlichen. Das bedeutet, dass zumindest diejenigen Wissenschaftlerinnen/Künstlerinnen, die den Weg zur Professur erfolgreich zurückgelegt haben, ein hohes Netzwerkbewusstsein besitzen und Netzwerke für die eigene Karriere nutzen. Umgekehrt könnte die (vergleichsweise) seltenere Nennung durch Männer darauf hindeuten, dass eine erfolgreiche Förderung durch Netzwerke den Geförderten nicht immer bewusst sein muss, gerade wenn diese auf der Ebene ritualisierter Selbstverständlichkeiten abläuft oder sie den Netzwerken keine so hohe Bedeutung beimessen.

#### *Förderung durch Betreuungspersonen und MentorInnen*

An zweiter Stelle folgt die Förderung durch konkrete *Betreuungspersonen und MentorInnen*, die von einem Fünftel der Befragten angeführt wird (20,8 %). Genauer handelt es sich um die Doktormutter/den Doktor-

vater, die Betreuerin/den Betreuer der Habilitation, Vorgesetzte oder Mentorinnen/Mentoren, wie dies die folgende Antwort exemplarisch benennt: „*Einen sehr guten Doktorvater, der meine Fähigkeiten früh erkannte und förderte. Einen sehr guten Chef während der Habilitationsphase, der mir genügend Zeit für eigene Forschung und Weiterbildung ließ*“ (w 191, F43). Auch der Weg auf eine Professur an einer Kunsthochschule wurde maßgeblich durch eine gezielte Förderung unterstützt, wie dies die folgende Rückmeldung verdeutlicht:

*„Es handelt sich nicht um eine wissenschaftliche, sondern um eine künstlerische Laufbahn. 1. Kontakt zu einer Kuratorin, die zuerst in einer kommunalen Galerie und später an einem großen Museum tätig war. 2. guter Kontakt zu dem Professor, bei dem ich das Meisterschülerstudium absolviert habe. 3. guter Kontakt zum Mentor während eines Stipendiums“* (w 206, F43).

Die quantitative Verteilung zeigt, dass die Förderung durch BetreuerInnen/MentorInnen für die befragten Frauen eine höhere Relevanz im Rahmen der eigenen Wissenschaftskarriere hat als bei den Männern. Diese Erkenntnis verweist auf das bereits ermittelte Ergebnis, nach dem Förderung und Ermutigung auf dem Weg in die Wissenschaft und zur Professur für Frauen eine höhere Bedeutung besitzen als für Männer (vgl. Kap. 3.2).

#### *Fachliche Leistung und Qualifikation*

An dritter Stelle werden von den befragten ProfessorInnen Faktoren der *fachlichen Leistung* angeführt (17,6 %): eine sehr gute fachliche/wissenschaftliche Leistung, ihr Fachwissen und ihre Qualifikation. Dass sich dieser für das wissenschaftliche oder künstlerische Selbstverständnis so zentrale Faktor unter den drei wichtigsten Faktoren findet, überrascht weniger als die Tatsache, dass er nicht an erster Stelle genannt wird. Die Befragten sind sich also durchaus bewusst, dass es für eine Karriere nicht nur – und nicht einmal in erster Linie – auf die eigene Leistung ankommt, sondern dass die Förderung durch andere (Einzelpersonen und/oder Netzwerke) eine entscheidende Bedeutung hat. Dies gilt bei genauerer Betrachtung vor allem für die befragten Frauen, für die die fachliche Leistung erst an fünfter Stelle rangiert (14,0 %), während sie von Männern immerhin an zweiter Stelle (nach den Netzwerken) angeführt wird (18,8 %). Dieses Ergebnis verweist weniger darauf, dass Frauen

<sup>33</sup> Gemessen an der Gesamtzahl der ProfessorInnen, nach Geschlecht ergeben sich teilweise differenzierte Ergebnisse (s. Tab. C 3.19).



Tab. C 3.19: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Geschlecht

Förderliche Faktoren	Professorinnen (n = 393)			Professoren (n = 1.162)			Gesamt (n = 1.555)	
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	129	32,8 %	1	304	26,2 %	1	433	27,8 %
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	112	28,5 %	2	211	18,2 %	4	323	20,8 %
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	55	14,0 %	5	218	18,8 %	2	273	17,6 %
Erfolgreiche Publikationen	44	11,2 %	7	217	18,7 %	3	261	16,8 %
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	77	19,6 %	3	158	13,6 %	7	235	15,1 %
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	43	10,9 %	10	176	15,1 %	5	219	14,1 %
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	44	11,2 %	7	162	13,9 %	6	206	13,2 %
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	53	13,5 %	6	139	12,0 %	9	192	12,3 %
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/ Auslandsaufenthalte	44	11,2 %	7	146	12,6 %	8	190	12,2 %
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	42	10,7 %	11	133	11,4 %	10	175	11,3 %
Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	72	18,3 %	4	82	7,1 %	11	154	9,9 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 43: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich. In der Tabelle sind die elf am häufigsten genannten Antworten enthalten, sortiert nach Rangfolge insgesamt).

die eigene Leistung unwichtiger wäre. Sie relativieren vielmehr die Bedeutung ihrer fachlichen Leistung gegenüber anderen Faktoren, die sie als bedeutsamer für die eigene Karriere ansehen.

#### Publikationen als Erfolgsfaktor

An vierter Stelle wird mit *erfolgreichen Publikationen* (16,8%) ein weiterer fachlicher Faktor angeführt. Auch zeigt sich – deutlicher noch als bei der fachlichen Leistung insgesamt – eine Geschlechterdifferenz im Antwortverhalten: Erfolgreiche Publikationen werden von 18,7% der Männer, aber nur von 11,2% der Frauen als förderlich für ihre Hochschulkarriere benannt. Sie gelten traditionell als klassischer Erfolgsfaktor in der Wissenschaft. Ihre Bedeutung ist durch die Versuche der Quantifizierung in den letzten Jahren noch einmal gestiegen. Die zunehmende Bedeu-

tung von Impactfaktoren und des *Peer Reviews* für die wissenschaftliche Karriere sind jedoch auch umstritten, weil sich hinter den häufig zitierten Zeitschriften und den anonymen GutachterInnen letztlich auch wissenschaftliche Netzwerke verbergen, die höchst selektiv den Zugang zum Wissenschaftssystem regeln und damit die Versuche der Objektivierung des Verfahrens unterlaufen können. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer offensichtlich mehr Zutrauen in das Leistungskriterium erfolgreicher Publikationen haben und dass sie nach eigener Einschätzung in ihrer Karriere mehr davon profitieren als Frauen.

#### Weitere Faktoren

Die weiteren Faktoren, die als förderlich für die Hochschulkarriere angeführt werden, betreffen sowohl Persönlichkeitseigenschaften als auch berufliche Er-

Tab. C 3.20: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Hochschulart und Geschlecht

Förderliche Faktoren nach Geschlecht und Hochschulart	Professorinnen				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 240)	Fachhochschulen (n = 132)	Kunsthochschulen (n = 20)	Gesamt (n = 392)	
Förderlich waren...	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	33,3 %	31,8 %	30,0 %	128	32,7 %
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	30,8 %	25,0 %	25,0 %	112	28,6 %
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	17,5 %	25,0 %	10,0 %	77	19,6 %
Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	22,5 %	9,8 %	25,0 %	72	18,4 %
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	14,2 %	15,2 %	5,0 %	55	14,0 %
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	15,0 %	12,1 %	5,0 %	53	13,5 %
Unterstützung von Vorgesetzten und KollegInnen (außerhalb und innerhalb der Uni)/kollegiales Umfeld	12,1 %	10,6 %	15,0 %	46	11,7 %
Erfolgreiche Publikationen	10,0 %	13,6 %	10,0 %	44	11,2 %
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/Auslandsaufenthalte	14,2 %	6,8 %	5,0 %	44	11,2 %
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	12,1 %	9,8 %	10,0 %	44	11,2 %
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	4,2 %	21,2 %	25,0 %	43	11,0 %
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	6,3 %	16,7 %	25,0 %	42	10,7 %

Förderliche Faktoren nach Geschlecht und Hochschulart	Professoren				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 695)	Fachhochschulen (n = 411)	Kunsthochschulen (n = 48)	Gesamt (n = 1.154)	
Förderlich waren...	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	26,9 %	26,5 %	16,7 %	304	26,3 %
Erfolgreiche Publikationen	23,6 %	12,4 %	4,2 %	217	18,8 %
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	18,0 %	19,7 %	22,9 %	217	18,8 %
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	21,7 %	12,9 %	10,4 %	209	18,1 %
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	6,5 %	27,7 %	33,3 %	175	15,2 %
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	12,2 %	16,3 %	18,8 %	161	14,0 %
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	12,9 %	14,4 %	14,6 %	156	13,5 %
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/Auslandsaufenthalte	17,1 %	5,4 %	8,3 %	145	12,6 %
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	11,5 %	12,9 %	12,5 %	139	12,0 %
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	8,5 %	16,1 %	14,6 %	132	11,4 %
Fleiß/Leistungsbereitschaft/harte Arbeit	11,5 %	7,3 %	12,5 %	116	10,1 %
Erfolg/Erfahrung in der Forschung	10,6 %	8,3 %	4,2 %	110	9,5 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 43: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich).

fahrungen. Unter den der eigenen Persönlichkeit zugerechneten Faktoren finden sich solche der Selbstmotivation wie *Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement* (15,1 %). Dazu gehören auch Selbstorganisation, das Planen über einen langen Zeitraum und ein konstruktiver Umgang mit Enttäuschungen: *Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz* (12,3 %). Als förderlich werden ferner Persönlichkeitsfaktoren angeführt, die die Kontaktaufnahme mit der Öffentlichkeit und dem wissenschaftlichen/künstlerischen Umfeld erleichtern: *Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz* (13,2 %). Auch hier haben die befragten Professorinnen und Professoren unterschiedliche Akzente gesetzt. Während Frauen den Aspekt der Selbstmotivation stärker herausstellen, betonen Männer etwas deutlicher die Persönlichkeitsaspekte der Originalität und sozialen Kompetenz. Dass Frauen an dieser Stelle die Eigeninitiative hervorheben, stellt einen Kontrapunkt zu dem oben angeführten Ergebnis dar, nach dem für Frauen die Ermutigung durch andere subjektiv eine herausragende Bedeutung für ihre Hochschulkarriere besitzt. Es zeigt aber auch, dass das eine das andere keineswegs ersetzt: Neben verstärkter Ermutigung erfordert eine Hochschulkarriere immer auch Eigeninitiative.

Neben der eigenen Persönlichkeit sind es berufliche Erfahrungen, die unter den zehn wichtigsten der förderlichen Faktoren angeführt werden. Zum einen handelt es sich um Berufserfahrungen außerhalb der Hochschule: *außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen* (14,1 %). Aber auch Erfahrungen in der Hochschullehre werden mit der eigenen Wissenschaftskarriere in Verbindung gebracht: *Erfolg und Erfahrung in der Lehre als DozentIn, Lehrbeauftragte(r) oder TutorIn etc.* (11,3 %). Während es bezüglich der Lehrerfahrungen kaum Geschlechterunterschiede im Antwortverhalten gibt, werden die außerhochschulischen Erfahrungen eher von Männern angeführt (15,1 % vs. 10,9 %). Dabei könnte es sich um einen fachlichen Effekt handeln: In den von Männern stärker besetzten naturwissenschaftlichen und technischen Fächern ist es eher üblich, dass eine Hochschulkarriere an vorherige berufliche Stationen in der Industrie anknüpft.

Des Weiteren werden internationale Erfahrungen als wichtige Bausteine einer Hochschulkarriere angesehen: *Internationales Arbeiten, Auslandsaufenthalte, internationaler Austausch* (12,2 %). Dabei handelt es sich

sowohl um berufliche Erfahrungen in internationalen Zusammenhängen als auch um internationale Netzwerke, die sich im Regelfall gegenseitig bedingen bzw. ergänzen, wie dies an der folgenden Antwort exemplarisch deutlich wird, nach der: *„Auslandserfahrung und resultierendes internationales Netzwerk in meinem Fachgebiet“* (m 236, F38) entscheidende Kriterien für die wissenschaftliche Karriere waren.

Einen besonders interessanten Faktor bildet die *Unterstützung durch PartnerIn, Familie und/oder privates Umfeld* (9,9 %). Dieser wurde aufgenommen – obwohl er nicht zur Liste mit den zehn wichtigsten Faktoren gehört –, weil die Prioritäten hier je nach Geschlecht sehr unterschiedlich liegen. So wird die private Unterstützung von den Professorinnen an vierter Stelle angeführt (18,3 %) und liegt damit 11,2 Prozentpunkte über den Nennungen der Professoren (7,1 %). Dieser Befund lässt sich unterschiedlich interpretieren. Zum einen ist es möglich, dass diejenigen Frauen, denen eine Hochschulkarriere bis zur Professur gelungen ist, dies tatsächlich mit großer privater Unterstützung geschafft haben. Zum anderen könnte gerade die sehr viel seltenere Benennung durch Männer darauf hinweisen, dass private Unterstützung für Männer immer noch selbstverständlich ist und sie sich dieses Fördereffekts für ihre Karriere dadurch nicht in demselben Maße bewusst sind wie Frauen.

#### *Professorabilität basiert auf unterschiedlichen Faktoren*

Insgesamt ist es gerade die spezifische Kombination verschiedener unterstützender Faktoren, die eine erfolgreiche Hochschulkarriere ergibt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Bewertung unterstützender Faktoren bei Männern und Frauen an einigen Punkten sehr unterschiedlich ausfällt. Zwar steht für beide Geschlechter die Förderung durch Netzwerke an erster Stelle, dennoch betonen Frauen stärker die Förderung durch Beziehungen – durch Betreuungspersonen, MentorInnen, aber auch das private Umfeld. Gleichzeitig stellen sie die Bedeutung ihrer Eigeninitiative als bedeutender heraus.

Männer nennen insgesamt häufiger als Frauen quantitativ messbare Faktoren wie „sehr gute fachliche Qualifikationen“ und „erfolgreiches Publizieren“ als förderlich in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn – und finden sich damit im Einklang mit den offiziellen Leistungskriterien für Hochschulkarrieren. Dieses Ergebnis könnte einerseits darauf verweisen, dass

für Frauen die offiziellen Leistungskriterien nicht in demselben Maße greifen wie für Männer, weil möglicherweise andere Mechanismen das Leistungsprinzip unterlaufen. Die Befunde deuten deshalb unter Umständen eher auf ein unterschiedlich ausgeprägtes Bewusstsein für das Geschehen auf der „Vorderbühne“ und der „Hinterbühne“ von Berufungsverfahren hin (vgl. Hark 2005 und Kap. 4). Diejenigen, die im Laufe ihrer Karriere stärker von verschiedenen Ausschlussmechanismen betroffen waren, entwickeln eine größere Sensibilität für die Bedeutung von Netzwerken und anderen Unterstützungsstrukturen.

#### *Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Hochschulart*

Bei der Betrachtung der förderlichen Faktoren im Hinblick auf die Professorinnen und Professoren differenziert nach ihrer Tätigkeit an einer Universität, Fachhochschule oder Kunst- und Musikhochschule ergeben sich unterschiedliche Gewichtungen.<sup>34</sup>

Es zeigt sich beispielsweise, dass eine außeruniversitäre berufliche Erfahrung weniger relevant an Universitäten, aber ein ausschlaggebender Faktor an den Kunst- und Musikhochschulen ist, wie in der Antwort eines Professors deutlich wird, der an einer Kunsthochschule lehrt und bspw. die *„kuratorische Leitung eines großen Festivals“* (m 288, F43) als förderlichen Faktor hervorhebt. Um auf eine Professur an einer Fachhochschule berufen zu werden, ist eine fünfjährige Tätigkeit/Praxiserfahrung (davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs) gesetzlich vorgeschrieben, daher verwundert es nicht, dass außeruniversitäre Tätigkeiten auf dem Weg zur FH-Professur als besonders förderlich angesehen werden, wie folgende Aussage zeigt: *„Förderlich für meine Berufung waren: Auslandstätigkeit in großen Industrieunternehmen“* (w 792, F43).

Internationales Arbeiten und Auslandsaufenthalte werden von den FachhochschulprofessorInnen kaum genannt, genauso wenig wie von den Kunst- und MusikhochschulprofessorInnen; bei den Universitäten ist es bei Männern die fünfthäufigste Nennung und rangiert bei Frauen immerhin noch auf Platz 6. Stark förderlich für die Professorinnen und Professoren an den Universitäten sowie Kunst- und Musikhochschulen (doppelt so häufige Nennung wie an Fachhochschu-

len) ist die Unterstützung durch PartnerIn/Familie und privates Umfeld.

Neben den quantitativ messbaren Qualifikationen und den verschiedenen Netzwerken und Förderinnen/Förderern gelten persönliche Eigenschaften wie Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz und Engagement aus Sicht der Professorinnen an Universitäten und besonders deutlich an Fachhochschulen als förderlich (ein Viertel der Professorinnen an Fachhochschulen gibt diese Einschätzung an, während nur ein Sechstel der Professoren sie teilt).

#### *Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächern*

Eine Analyse nach Fächergruppen<sup>35</sup> (und nach Geschlecht) zeigt, dass es fachspezifische Unterschiede bei den förderlichen Faktoren einer Wissenschaftskarriere gibt. Eines ist in allen Fächerkulturen aber gleich: Netzwerke sind wesentlich förderlich für eine Karriere in der Wissenschaft und die angestrebte Ruferteilung.

#### **Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften:**

Während die Förderung durch entscheidende Personen wie Doktormutter/Doktorvater oder weitere ProfessorInnen besonders hilfreich für Frauen war, sind Professoren der Meinung, dass besonders ihre erfolgreichen Publikationen den Weg zur Professur entscheidend geprägt haben. Professorinnen und Professoren sind sich einig, dass auch ihre Selbstständigkeit und ihre Eigeninitiative dazu beigetragen haben, das Ziel einer Professur zu erlangen.

#### **Sprach- und Kulturwissenschaften:**

Professorinnen der Sprach- und Kulturwissenschaften fanden es ebenfalls besonders förderlich, gut durch ihre Doktormutter/ihren Doktorvater betreut zu werden, stellen aber auch wichtige Eigenschaften wie Eigeninitiative und Selbstständigkeit sowie Kommunikationsfähigkeit oder eine besondere Persönlichkeit in den Vordergrund. Professoren hingegen nennen zunächst ihre sehr gute Qualifikation bzw. ihr Fachwissen und ihre erfolgreichen Publikationen noch vor der Förderung durch Doktormutter/Doktorvater.

#### **Naturwissenschaften, Mathematik:**

Professorinnen der Naturwissenschaften, Mathematik betonen häufig

<sup>34</sup> Angezeigt werden in der Tab. C.3.20 die 12 häufigsten Nennungen (insgesamt), um weitere Unterschiede auf der Ebene der Hochschule für Professorinnen und Professoren hervorzuheben.

<sup>35</sup> Aufgrund der kleinen Fallzahlen wird hier keine Auswertung für die Fächergruppe Sport und für die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften vorgenommen. Die Tabelle hierzu befindet sich im Anhang des Gender-Reports.

und mit Abstand die gute Betreuung der Doktormutter/des Doktorvaters als förderlich für ihre Karriere, erst danach folgen für sie die Netzwerke (bei den Professoren ist die Reihenfolge umgekehrt).

**Ingenieurwissenschaften:** In den Ingenieurwissenschaften sind sich die ProfessorInnen einig, dass ohne außeruniversitären Erfolg bzw. praktische Arbeitserfahrung z. B. in Industrieprojekten (besonders an einer FH) ein wesentlicher förderlicher Faktor fehlen würde. Professorinnen empfinden darüber hinaus die Förderung durch Doktormutter/Doktorvater, sehr gute wissenschaftliche Leistung sowie Eigeninitiative zu gleichen Anteilen als hilfreich, ähnlich verhält es sich bei den Professoren, die jedoch die Publikationen als gleichbedeutend mit der Eigeninitiative sehen.

**Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften:** Professorinnen und Professoren der Humanmedizin und der Gesundheitswissenschaften nennen Auslandsaufenthalte und internationalen Austausch neben der Förderung der Doktormutter/des Doktorvaters als entscheidend auf dem Weg zur Professur. Zudem geben ProfessorInnen gleich häufig an, dass in ihrem Fach sowohl die gute fachliche Qualifikation als auch die Eigenschaften Durchhaltevermögen, Disziplin und Frustrationstoleranz entscheidend sind.

**Kunst, Kunstwissenschaften:** Für die Professoren zählen besonders der außeruniversitäre Erfolg bzw. die praktische Erfahrung, eine sehr gute Qualifikation und Eigenschaften wie Persönlichkeit und Originalität, die im Zusammenhang mit der Besonderheit der künstlerischen Tätigkeit stehen. Für Professorinnen hingegen zählen gleichrangig Netzwerke und der Erfolg bzw. die Erfahrung in der Lehre zu den ausschlaggebenden Faktoren, die sich als förderlich erwiesen haben, erst danach folgt die praktische Erfahrung.

### 3.7.1 Netzwerke als Erfolgsfaktor für eine Hochschulkarriere

Die Untersuchungsergebnisse sind eindeutig: Relativ unabhängig von der Hochschulform, Fachkultur, Besoldungsgruppe und der Geschlechtszugehörigkeit wird die Einbindung in Netzwerke und der Kontakt zu sowie Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als *der* förderliche Faktor für das Gelingen einer Wissenschaftskarriere bis zur Berufung auf eine Professur genannt.

Abb. C 3.10. zeigt die Antworten der Professorinnen und Professoren auf die Frage, wie gut sie im Verlauf ihrer eigenen Wissenschaftskarriere vernetzt waren. Nahezu die Hälfte der Professorinnen und Professoren gibt an, dass sie bereits vor ihrer ersten Berufung gut in ihrem Fach vernetzt waren. Dies scheint ein wesentlicher Grund dafür zu sein, letztendlich einen Ruf erhalten zu haben, da sie diesen Faktor auch als entscheidend für ihre Wissenschaftskarriere bewertet haben (s. Kap. 3.7).

Einige Befragungsergebnisse fallen auf, wenn der Blick auf die Bedeutung von Netzwerken differenziert nach Geschlecht gelenkt wird. Zum einen bewegen sich Professoren zu einem Drittel in geschlechtshomogenen Männernetzwerken, während der Anteil der Professorinnen, der überwiegend in Frauennetzwerken vernetzt ist, nur bei 12,1 % liegt. Dies kann u. a. damit begründet werden, dass Männer mit einem Anteil von fast 80 % an den Hochschulen überwiegen und sich diese Konstellation der reinen Männernetzwerke teilweise wie bspw. in den Ingenieurwissenschaften wie „von selbst“ ergibt. Wissenschaftler werden nach eigenen Angaben stärker als Wissenschaftlerinnen während der Promotionszeit durch ihre professoralen BetreuerInnen in informelle Karrierenetzwerke eingeführt (plus 6,6 Prozentpunkte).

### 3.7.2 Coachings und Trainings auf dem Weg zur Professur

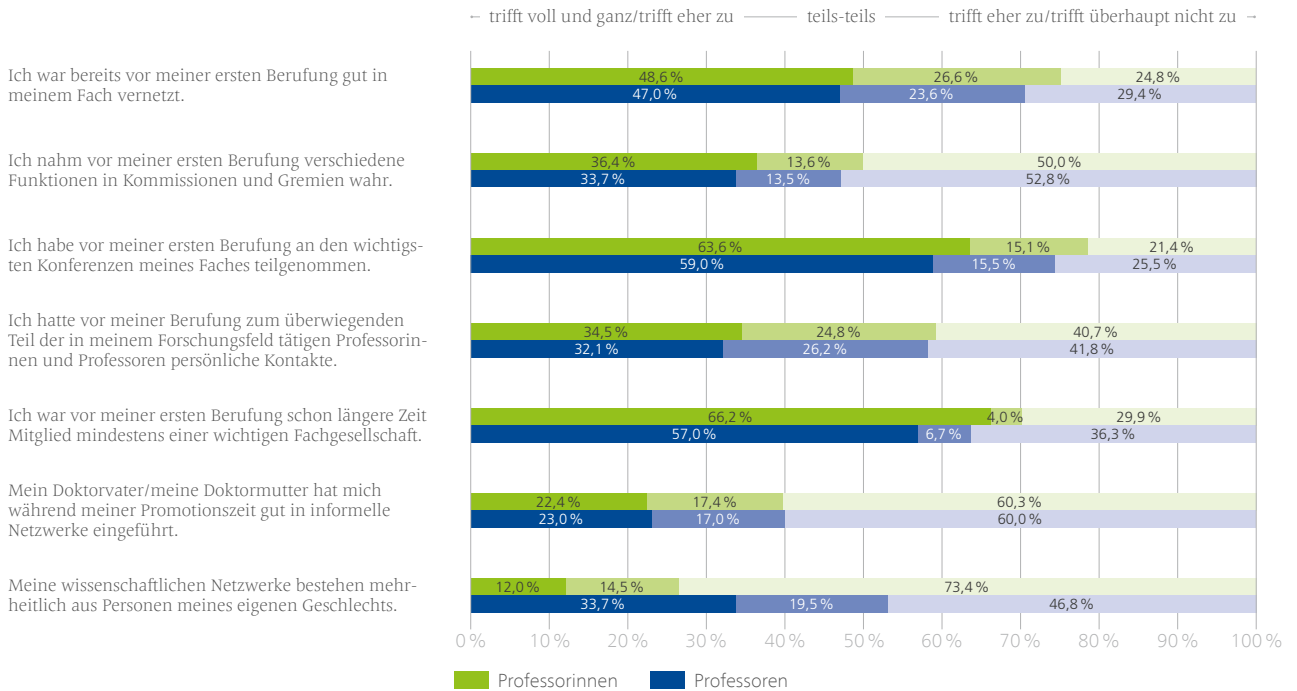
An zweiter Stelle der förderlichen Faktoren werden von den Professorinnen und Professoren das Mentoring und die gezielte Förderung durch Hochschullehrerinnen und -lehrer angeführt.

Die Angebote an Coachings und Trainings zur Unterstützung einer Wissenschaftskarriere und insbesondere für Berufungsverfahren und -verhandlungen haben in den letzten Jahren zugenommen. Auch Studien zu Berufungsverfahren nennen eine Nutzung solcher Angebote als Handlungsempfehlung (Färber/Spangenberg 2008). Ebenso weist die Datenbank zu „Gleichstellungsprojekten an Hochschulen in NRW“<sup>36</sup> ein großes Angebot mit über 50 Maßnahmen und Projekten zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur auf. Diese reichen von Mentoring- und Trai-

<sup>36</sup> Die Recherchen im Rahmen des Gender-Reports 2010 zu Gleichstellungsprojekten an nordrhein-westfälischen Hochschulen bildeten die Grundlage zur Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“, [www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de](http://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de).

Abb. C 3.10: Vernetzung und Wissenschaftskarriere nach Geschlecht

Netzwerke spielen eine große Rolle im wissenschaftlichen Werdegang. Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie im Verlauf Ihrer Karriere vernetzt waren.



Quelle: Online-Befragung, Frage 42: „Netzwerke spielen eine große Rolle im wissenschaftlichen Werdegang. Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie im Verlauf Ihrer Karriere vernetzt waren“. Die Antwortmöglichkeiten reichen von „trifft (voll und ganz) zu“ (= 5, auf der Likert-Skala von 1–5) über „teils-teils“ bis „trifft (überhaupt) nicht zu“ (= 1). In der Abbildung wurden die Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst, Rundungsfehler wurden behoben.

ningsprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, über Coachinggruppen für Doktorandinnen und Führungscoachings für Professorinnen bis hin zu speziellen (Fort-)Bildungsangeboten und Kompetenzprogrammen für Professorinnen oder Wissenschaftlerinnen, die sich in einer fortgeschrittenen Postdoc-Phase befinden, sowie Karrierementoring und -coaching für neuberufene Professorinnen.

Die größte Inanspruchnahme gab es bei Training oder Coaching für Berufungsverhandlungen, aber auch für Berufungsverfahren allgemein. Die Zusammenfassung aller genutzten Angebote auf dem Weg zur Professur zeigt ein deutlich geschlechterdifferentes Ergebnis<sup>37</sup>: Frauen haben mit 30,4 % wesentlich häufiger Angebote auf dem Weg zur Professur – Trainings,

Coachings oder Mentoring – genutzt als Männer (11,6 %). Diese häufigere Nutzung durch Frauen kann auch mit einem höheren Angebot für Wissenschaftlerinnen zusammenhängen.

Die Auswertung der Daten nach Hochschulart, Besoldung und Fach zeigt folgendes Ergebnis:

**Hochschulart:** Professorinnen und Professoren, die heute an einer Universität tätig sind, nutzen am häufigsten Angebote wie Mentoring oder Coaching. Gerade hier ist das Training oder Coaching für Berufungsverhandlungen besonders nachgefragt, was vor allem auf W2- und W3-Professuren zutrifft.

**Fächergruppen:** Auch die Differenzierung nach Fächern gibt Aufschluss darüber, wer welche Angebote annimmt und für sich nutzt. Besonders in den Sprach- und Kulturwissenschaften werden Angebote (vor allem zum Training oder Coaching für Berufungsver-

<sup>37</sup> Zusammengefasst wurden die drei Kategorien (1) Training oder Coaching für Berufungsverhandlungen oder (2) für Berufungsverfahren und (3) Peer-Mentoring.

Tab. C 3.21: Nutzung von Angeboten an Coachings und Trainings zur Unterstützung

Nutzung von Angeboten auf dem Weg zur Professur	Professorinnen (n = 428)		Professoren (n = 1.264)		Gesamt (n = 1.692)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Training oder Coaching für Berufungsverhandlungen	53	12,4%	83	6,6%	136	8,0%
Training oder Coaching für Berufungsverfahren	50	11,7%	39	3,1%	89	5,3%
Peer Mentoring	27	6,3%	24	1,9%	51	3,0%
Face-to-Face-Mentoring	27	6,3%	20	1,6%	47	2,8%
Sonstiges: (Unterstützung durch Freunde/BetueerIn der Dissertation)	42	9,8%	50	4,0%	92	5,4%
Nein, nichts davon genutzt	290	67,8%	1.091	86,3%	1.381	81,6%

Quelle: Online-Befragung, Frage 41: „Haben Sie auf dem Weg zur Professur eines der folgenden Angebote genutzt?“ (Mehrfachnennungen möglich).

handlungen) wahrgenommen. Auch ein großer Teil aus der Medizin bzw. den Gesundheitswissenschaften nutzt Coachings oder Mentoring für die eigene wissenschaftliche Karriere.

**Status-/Besoldungsgruppen:** Gerade C4/W3-ProfessorInnen haben Angebote genutzt, um sich für Berufungsverhandlungen coachen zu lassen. Da der

Trend und die Angebote im Bereich des Trainings und Coachings in den letzten Jahren stark zugenommen haben, war zu erwarten, dass gerade JuniorprofessorInnen solche Angebote genutzt haben. Dies kann durch die Befragungsergebnisse nicht bestätigt werden. Stattdessen nutzen VertretungsprofessorInnen verstärkt solche Coachings, um eine Professur zu erhalten.

## Resümee

Der zentrale förderliche Faktor für die befragten Professorinnen und Professoren ist die Netzwerkbildung, nur an den Kunst- und Musikhochschulen scheint außeruniversitärer Erfolg (vor allem von Professoren genannt) entscheidender. Die Förderung durch Doktormutter/Doktorvater ist besonders für Frauen aller Hochschularten zentral, für die Professoren besonders an den Universitäten.

Daneben zeigt die Analyse nach Besoldungsgruppe, dass besonders für Juniorprofessuren zusätzlich internationales Arbeiten und Auslandsaufenthalte als förderlich eingeschätzt werden. Bei C2/C3/W2-Professuren ist außeruniversitärer beruflicher Erfolg im Rückblick genauso bedeutend wie die Förderung durch Doktormutter/Doktorvater. Fachspezifische Unterschiede ergeben sich besonders im Hinblick auf die weiteren förderlichen Faktoren neben den Netzwerken und den Kontakten zu anderen WissenschaftlerInnen. Für ProfessorInnen der Naturwissenschaften und

Mathematik scheint besonders die gute Betreuung durch ihre Doktormutter/ihren Doktorvater wichtig für den Verlauf ihrer Karriere gewesen zu sein. ProfessorInnen aus der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften schätzen Auslandsaufenthalte bzw. internationales Arbeiten als gewinnbringend für die Karriere ein und in Kunst, Kunstwissenschaften zählen vor allem die praktische Erfahrung und der öffentliche Bekanntheitsgrad der eigenen Werke.

Netzwerke stellen sich als entscheidend für die Wissenschaftskarriere und auf dem Weg zur Professur heraus, die Frauen und Männer in gleicher Weise nutzten. Zumindest die Frauen, die es im Rahmen ihrer Hochschullaufbahn bis auf eine Professur geschafft haben, verfügen durchweg über gute Netzwerke.

Trainings und Coachings zu Berufungsverhandlungen und -verfahren sind förderlich für erfolgreiche Hochschulkarrieren auf dem Weg zur Professur und wurden insbesondere von Frauen genutzt.

### 3.8 HINDERLICHE FAKTOREN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

Was erschwerte rückblickend die wissenschaftliche Laufbahn? Auch hier wurden die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren gebeten, die je drei wichtigsten Faktoren zu benennen.<sup>38</sup> Von den Hochschullehrerinnen und -lehrern hat insgesamt ein Zehntel keine hinderlichen Faktoren bemerkt, ein weiteres Zehntel der Befragten wollte oder konnte dazu keine Angaben machen. In der folgenden Analyse (s. Tab. C 3.22) werden ausschließlich die Befragten berücksichtigt, die hinderliche Faktoren in ihrer Wissenschaftslaufbahn wahrgenommen und benannt haben.

Die von den ProfessorInnen genannten hinderlichen Faktoren unterscheiden sich wesentlich nach Geschlecht, was an den unterschiedlichen Rangfolgen deutlich wird: So verweisen die befragten Hochschullehrerinnen an erster Stelle auf den hinderlichen Faktor der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn, während in der Rangfolge der befragten Hochschullehrer die fehlenden Netzwerke und die Isolation zuerst genannt werden.

#### *Fehlende Netzwerke und hohe Isolation*

Fehlende Netzwerke, geringe Kontakte sowie isoliertes Arbeiten gehören zu den häufigsten hinderlichen Faktoren und werden in der Rangfolge von den Professoren an erster Position hervorgehoben: Aussagen wie „dass ich nicht Teil fester Netzwerke war, die immer andere Kandidaten als mich protegieren“ (m 982, F44) oder „dass ich nicht hinreichend vernetzt war, vor allem nicht mit wichtigen Personen in der deutschen Universitätsszene“ (m 1984, F44) verdeutlichen dies. Hochschullehrerinnen nennen rückblickend die fehlende Vernetzung und isolierte Arbeitssituation erst an fünfter Position. Somit kann im Ergebnis festgehalten werden, dass für die Professoren im Kontext der eigenen Wissenschaftsbiografie die mangelnde Vernetzung wesentlich hinderlicher war als für die befragten Professorinnen.

#### *Mangelnde Vereinbarkeit von Familie, Kinder, Partnerschaft*

Die größte Hürde bei den Professorinnen ist mit ihrer Rolle als Mutter und Ehefrau/Partnerin verbunden. So antwortet eine Hochschullehrerin auf die Frage nach

den hinderlichsten Faktoren unumwunden: „*Meine Kinder (klingt schlimm, war aber so!)*“ (w 26, F44). Fast ein Drittel der Professorinnen benennt die schwierige Vereinbarkeit als hinderlichen Faktor im Kontext der eigenen Hochschullaufbahn, wohingegen nur jeder zehnte Professor dies als Problem für den eigenen Karriereweg darstellt. Dies bestätigt, dass es noch immer hauptsächlich Frauen sind, die mit der Doppelbelastung von Karriere und Familie konfrontiert sind, wie auch im folgenden Zitat einer alleinerziehenden Professorin deutlich wird:

*„Ohne sieben Jahre in einer europäischen Stadt (vor der Professur) mit einer kostenfreien Kinderbetreuung in einer städtischen Einrichtung mit täglichen Öffnungszeiten das ganze Jahr über von 6:30 bis 17:30 sowie einem Hort- und Hausaufgabenbetreuungssystem der Grundschule ebenfalls bis 17:30 hätte ich als Mutter mit zwei Kindern den Weg zur Professur nicht geschafft. In Deutschland [...] auf keinen Fall. Ich bin jetzt an einer Universität in NRW. Mir wurde lediglich für 10 Monate ein Betreuungsplatz für meine unter dreijährige Tochter von der Universität gewährt. Anschließend wurde ich auf das städtische Angebot verwiesen [...] da die betreffende Hochschule als ‚familienfreundlich‘ zertifiziert ist, habe ich so etwas nicht für möglich gehalten“* (w 1495, F44).

Dieser ausführliche Erfahrungsbericht zeigt das Zusammenspiel zwischen förderlichen und hinderlichen Faktoren. Deutlich wird durch diese Beschreibung, dass rückblickend die umfassende Kinderbetreuung während der im Ausland verbrachten Qualifizierungsphase entscheidend für das Gelingen der eigenen Wissenschaftskarriere war. Die Professorin, für die aktuell die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung eine belastende Herausforderung ist – trotz der Tätigkeit an einer als „familienfreundlich“ eingestuften Hochschule –, geht davon aus, dass ihre Wissenschaftsbiografie in Deutschland nicht hätte annähernd erfolgreich verlaufen können.

#### *Hindernisse persönlicher biografischer Art*

An zweiter Stelle rangieren bei den Professoren spezifische Hindernisse persönlicher Art, die sich negativ auf den Verlauf der eigenen Hochschulbiografie ausgewirkt haben. Sie benennen bspw. Zeitmangel oder „zu viele Sachen ‚nebenher‘ gemacht, z. B. Politik“ (m 1084, F44) als Grund. Weiter werden Gründe wie Krankheit, fehlendes Talent, fehlende Kenntnis der

<sup>38</sup> Einschränkung sei erneut darauf hingewiesen, dass an der Befragung ausschließlich Personen teilgenommen haben, deren Wissenschaftskarriere bis zur Professur geführt hat und somit als gelungen bezeichnet werden kann (mit Ausnahme der Vertretungsprofessorinnen, teilweise der apl. Professorinnen sowie der Juniorprofessorinnen, die sich noch weiter bewerben müssen).



Tab. C.3.22: Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur

Hinderliche Faktoren	Professorinnen (n = 346)			Professoren (n = 965)			Gesamt (n = 1.311)	
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	58	16,8 %	5	183	19,0 %	1	241	18,4 %
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	109	31,5 %	1	115	11,9 %	4	224	17,1 %
Hindernisse persönlicher Art	60	17,3 %	4	143	14,8 %	2	203	15,5 %
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	63	18,2 %	2	125	13,0 %	3	188	14,3 %
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	61	17,6 %	3	103	10,7 %	5	164	12,5 %
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zusammengefasst	26	7,5 %	9	102	10,6 %	6	128	9,8 %
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	30	8,7 %	8	96	9,9 %	9	126	9,6 %
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	24	6,9 %	10	97	10,1 %	8	121	9,2 %
Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/ eingeschränkte Mobilität/ Pendeln	41	11,8 %	7	73	7,6 %	10	114	8,7 %
Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen	15	4,3 %	11	98	10,2 %	7	113	8,6 %
Das „falsche“ Geschlecht/ Frauenförderung	49	14,2 %	6	40	4,1 %	11	89	6,8 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).

Hochschulkultur oder die „relativ späte Entscheidung, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen“ (m 1311; F44), genannt. Neben im engeren Sinne persönlichen hinderlichen Eigenschaften wie Langsamkeit, Schreibfaulheit, Selbstzweifel, Überforderung oder den „Schwierigkeiten, sich an gängige Meinungen anzupassen“ (m 1475, F44), werden aber auch hinderliche Faktoren gesellschaftlicher Art, die sich biografisch negativ ausgewirkt haben, wie bspw. der Zivil- oder Militärdienst sowie „Zwang, den Lebensunterhalt nebenbei zu verdienen“ (m 1345, F44), angeführt. Professorinnen benennen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger Hindernisse persönlicher Art in der eigenen Hochschullaufbahn (Rang 4).

#### Mangelnde Förderung und Unterstützung

Analog dazu, dass sich eine gute Betreuung der Doktormutter/des Doktorvaters förderlich auf die Wissen-

schaftskarriere auswirken kann, wird hier von Professorinnen (Rang 2) und Professoren (Rang 3) angeführt, dass sich ein fehlendes bzw. nicht förderliches Mentoring bzw. die fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte oder die Doktormutter/den Doktorvater hinderlich auf dem Weg zur Professur ausgewirkt haben. Als hinderliche Gründe werden „kaum Hilfe vom Doktorvater, was Karriere betrifft“ (m 1740, F44), „keinerlei Förderung während der Zeit als wiss. Mitarbeiter durch meinen Vorgesetzten“ (w 2115, F44) oder „keine Hilfen beim Schreiben von Artikeln“ (m 2023, F44) genannt. Dieses Ergebnis bestätigt erneut, wie entscheidend eine förderliche bzw. mangelnde Förderung zum Gelingen bzw. Misslingen einer Hochschulkarriere beiträgt.

#### Charaktereigenschaften als Hinderungsgründe

Im Unterschied zu den Faktoren persönlicher Art, die sich negativ auf die Hochschullaufbahn ausgewirkt

haben (z. B. Krankheit, Zeitmangel, Talent), werden von den Hochschullehrenden hinderliche Charaktereigenschaften genannt, die einer Wissenschaftskarriere nicht förderlich sind. Es handelt sich hierbei um Eigenschaften, die die Befragten als introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar oder als mangelnden Ehrgeiz beschreiben. *„Hinderlich ist mein eher introvertierter Charakter (...). Die heutige Hochschullandschaft ist durch extrovertiertes Nach-außen-Tragen und stressverursachenden Wettbewerb gekennzeichnet – beides liegt mir nicht“* (w 860, F44). Eine Professorin führt als hinderlich *„weibliches Zurückhalten, keine Ellenbogen“* (w 1016, F44) an und eine weitere berichtet: *„Meine defensive Haltung und mein geringes Selbstbewusstsein bei Bewerbungen und anderen fachlichen Aktivitäten – ich habe noch nie von mir aus irgendwo einen Text oder Vortrag angeboten, sondern immer nur auf Anfragen und Angebote reagiert“* (w 1454, F44). Der Geschlechterunterschied in der Rangfolge der Nennungen – Professorinnen = Rang 3, Professoren = Rang 5 – deutet darauf hin, dass Hochschullehrerinnen bestimmte Charaktereigenschaften stärker als hinderlich für die Hochschullaufbahn empfunden haben als ihre Kollegen.

#### Das „falsche“ Geschlecht

Hervorzuheben ist im Kontext des Gender-Reports neben den soeben genannten fünf hinderlichsten Faktoren das Ergebnis, dass vor allem Frauen ihr Geschlecht bzw. die Zugehörigkeit zur weiblichen Genus-Gruppe als hinderlich empfunden haben (Rang 6). Die Benachteiligungen auf dem eigenen Karriereweg aufgrund des Geschlechts werden von den befragten Professorinnen auf verschiedene Weisen wahrgenommen. Sie reichen von den *„Einladungen als ‚Quotenfrau‘“* (w 1021, F44) bis hin zur Fächerkultur, in der sich weibliche Geschlechtszugehörigkeit als hinderlich darstellt: *„Männerdominanz im Kunstbetrieb. Frauen wird Kompetenz im Umgang mit Technik abgesprochen“* (w 262, F44). Aus der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften berichtet eine Hochschullehrerin über eine *„viele Jahre lang fehlende Akzeptanz von Frauen in meinem Forschungsfeld (ich war die erste berufene Professorin in meinem Fach in Deutschland überhaupt“* (w 1383, F44). Deutlich wird an der letzten Antwort auch, dass Professorinnen zugleich auch oft immer (noch) Pionierinnen sein können.

Bei den Professoren spielt das „falsche“ Geschlecht eine untergeordnete Rolle (Rang 11), jedoch antworten auch Hochschullehrer auf die Frage nach den hinderlichsten Faktoren in ihrer wissenschaftlichen Lauf-

bahn kurz und knapp mit Hinweisen auf die Zugehörigkeit zur männlichen Genus-Gruppe mit Antworten wie *„ich bin ein Mann“* (m 1205, F44) oder einfach mit *„Mann zu sein“* (m 1447, F44). Aus Sicht der Hochschullehrer wird insbesondere die Frauenförderung als hinderlich in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn wahrgenommen, wie dies in der folgenden Aussage zum Ausdruck kommt: *„Sobald eine einzige Frau im Verfahren ist, hat man als Mann kaum eine Chance“* (m 898, F44).

#### Weitere hinderliche Faktoren für eine Hochschulkarriere

Als weitere zentrale Faktoren, die als hinderlich in der eigenen Hochschullaufbahn erlebt wurden, sind folgende zu nennen:

- Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/eingeschränkte Mobilität/Pendeln
- Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)
- Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt
- Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben
- Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen

#### 3.8.1 Hinderliche Faktoren nach Hochschulart und Fächergruppe

Tab. C 3.23 beschäftigt sich mit den hinderlichen Faktoren differenziert nach Universitäten, Fachhochschulen sowie Musik- und Kunsthochschulen (sortiert nach der Gesamtanzahl).

**Universitäten:** An erster Stelle wird von den Professorinnen die mangelnde Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit Familie, Kindern und Partnerschaft genannt, während dieser Faktor für die Professoren an vierter Stelle rangiert. Das Fehlen von Netzwerken und Kontakten und das isolierte Arbeiten stehen für die Hochschullehrer an erster Stelle, während dieser Hinderungsfaktor bei den befragten Frauen an vierter Stelle steht.

**Fachhochschulen:** Auch an den Fachhochschulen nennen die Hochschullehrerinnen die mangelnde Vereinbarkeit als stärksten Hinderungsfaktor, während für die Hochschullehrer der Fachhochschulen fehlende Netzwerke und isolierte Arbeitssituationen rückblickend als hinderlich angeführt werden.

Tab. C 3.23: Hinderliche Faktoren nach Hochschulart und Geschlecht

Hinderliche Faktoren nach Geschlecht und Hochschulart	Professorinnen				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 238)	Fachhochschulen (n = 132)	Kunsthochschulen (n = 19)	Gesamt (n = 389)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	28,6%	29,5%	10,5%	109	28,0%
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	16,4%	14,4%	21,1%	62	15,9%
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	16,8%	10,6%	31,6%	60	15,4%
Hindernisse persönlicher Art	13,9%	13,6%	47,4%	60	15,4%
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	15,5%	14,4%	10,5%	58	14,9%
Das „falsche“ Geschlecht/Frauenförderung	11,8%	12,9%	21,1%	49	12,6%
Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/eingeschränkte Mobilität/Pendeln	8,8%	14,4%	5,3%	41	10,5%
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	8,8%	5,3%	10,5%	30	7,7%
Neid, Missgunst, Intrigen, Mobbing	8,4%	4,5%	5,3%	27	6,9%
Zu wenig publiziert/wenig gute Publikationen	8,4%	4,5%	0,0%	26	6,7%
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	7,6%	5,3%	5,3%	26	6,7%
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	6,7%	4,5%	10,5%	24	6,2%

	Professoren				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 674)	Fachhochschulen (n = 397)	Kunsthochschulen (n = 48)	Gesamt (n = 1.119)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	18,0%	13,4%	18,8%	183	16,4%
Hindernisse persönlicher Art	12,8%	10,8%	25,0%	141	12,6%
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	12,3%	9,6%	2,1%	122	10,9%
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	11,6%	7,6%	12,5%	114	10,2%
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	11,7%	5,3%	4,2%	102	9,1%
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	9,5%	7,6%	12,5%	100	8,9%
Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen	7,1%	11,8%	6,3%	98	8,8%
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	9,2%	8,1%	6,3%	97	8,7%
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	8,0%	9,8%	6,3%	96	8,6%
Zu wenig Stellen	9,1%	4,5%	6,3%	82	7,3%
Zu wenig Fördermittel/schlechte Ausstattung	4,6%	11,6%	6,3%	80	7,1%
Zu wenig publiziert/wenig gute Publikationen	7,4%	6,5%	0,0%	76	6,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).

**Musik- und Kunsthochschulen:** An den Kunsthochschulen weisen die befragten Professorinnen (insgesamt 19) an erster Stelle auf Hindernisse persönlicher Art hin, dies gilt ebenso für die männlichen Kollegen (insgesamt 48). Für die Lehrenden an Musik- und Kunsthochschulen sind es somit eher

Hemmnisse persönlicher Art, die vielleicht auch mit der besonderen Situation von Künstlerinnen und Künstlern zusammenhängen, die für die eigene Hochschullaufbahn als nachteilig erlebt wurden. Hier sticht ein Befragungsergebnis besonders heraus: An diesem Hochschultyp sind es die Professoren, die grös-

ßere Probleme in der Vereinbarkeit von Karriere und Familie sehen als ihre Kolleginnen; für letztere stellt sich dies ausnahmsweise nicht als Haupthinderungsfaktor dar, sondern rangiert zusammen mit anderen Faktoren im Mittelfeld.

### *Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächergruppen*

Das Vereinbarkeitsproblem ist für Professorinnen fast aller Fächergruppen (mit Ausnahme der Kunst, Kunstwissenschaften, Sport sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften) zentral, aber auch für Professoren aus der Humanmedizin (inklusive der Gesundheitswissenschaften) ist dies zusammen mit dem Mangel an Kontakten der hinderlichste Faktor. Fehlende Netzwerke stellen bei den Professoren in fast allen Fächergruppen die zentrale Hürde dar, Ausnahmen bilden die Kunst, Kunstwissenschaften, Sport sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. Während Professorinnen in fast allen Fächergruppen ihre Zugehörigkeit zur weiblichen Genus-Gruppe als karrierehemmend erfahren haben, nannten Professoren als strukturelle Hindernisse auch die Faktoren zu wenig Stellen und zu wenig Fördermittel/schlechte Ausstattung. Aufgeschlüsselt nach Fächergruppen ergeben sich folgende hinderliche Faktoren (die dazugehörige Tabelle befindet sich im Anhang des Gender-Reports).

#### **Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften:**

Hier ist die Nennung von hinderlichen Faktoren eher breit verteilt, was sich aufgrund der einzelnen Fächerkulturen in dieser großen zusammengefassten Fächergruppe erklären lässt. Charaktereigenschaften wie Introvertiertheit oder mangelnde zeitliche und räumliche Flexibilität bzw. eingeschränkte Mobilität nennen Professorinnen nach der Vereinbarkeitsfrage als besonders hinderlich, während Professoren neben den fehlenden Kontakten eher mangelnde Unterstützung durch Doktormutter/-vater oder MentorIn, gefolgt von Problemen der Vereinbarkeit mit Familie/Kinder/Partnerschaft und der unsicheren Zukunftsperspektive angeben.

**Sprach- und Kulturwissenschaften:** Neben Hindernissen persönlicher Art, als nachteilig empfundenen Charaktereigenschaften und dem Fehlen von Kontakten und von Unterstützung geben Professorinnen der Sprach- und Kulturwissenschaften häufiger als ihre Kolleginnen in anderen Fächern an, von Neid, Missgunst, Intrigen oder Mobbing betroffen gewesen

zu sein. 9,7 % der Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften berichten ebenfalls davon.

**Naturwissenschaften, Mathematik:** Professorinnen der Naturwissenschaften und Mathematik sehen häufiger als ihre männlichen Kollegen ihre Charaktereigenschaften als hinderlich an. Während Frauen ihr Geschlecht als nachteilig bewerten, führen Professoren besonders häufig negativ an, dass es zu wenig Stellen gibt.

**Ingenieurwissenschaften:** Während Professorinnen angaben, dass sie sich in ihrer Karriere mit den gleichen hinderlichen Faktoren konfrontiert sehen wie ihre Kolleginnen anderer Fächer, empfanden es die Professoren besonders erschwerend, mit den starren Strukturen/der Bürokratie sowie den unsicheren Zukunftsperspektiven in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn umzugehen.

**Humanmedizin:** In der Humanmedizin/den Gesundheitswissenschaften unterscheiden sich die Erfahrungen, die als hinderlich in einer wissenschaftlichen Laufbahn wahrgenommen wurden, zwischen den Genus-Gruppen besonders stark. Frauen erlebten neben der Vereinbarkeit von Familie/Kinder/Partnerschaft (fast die Hälfte der Professorinnen der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften nennen diesen Faktor) und der fehlenden Unterstützung der Doktor-mutter/des Doktorvaters zu gleichen Teilen Hindernisse persönlicher Art, eingeschränkte Mobilität und unsichere Zukunftsperspektiven als nachteilige Faktoren. Professoren hingegen empfanden neben dem Vereinbarkeitsproblem, den fehlenden Netzwerken, der zu hohen Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben und nicht förderlichen Betreuungsverhältnissen auch bestimmte Charaktereigenschaften und zu wenig Fördermittel/schlechte Ausstattung als hemmend.

**Kunst, Kunstwissenschaften:** Für Professorinnen stellten sich hier vor allem Hindernisse persönlicher Art, das „falsche“ Geschlecht sowie fehlende Netzwerke und unsichere Zukunftsperspektiven als Barrieren dar. Neben den fehlenden Kontakten gaben Professoren mangelhafte Betreuungsverhältnisse und, anders als ihre Kolleginnen, bestimmte Charaktereigenschaften als hinderlich an.

Tab. C 3.24: Räumliche Mobilität zum Zeitpunkt der Bewerbung nach Hochschulart und Geschlecht

Räumliche Mobilität	Professorinnen							
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 254)		Fachhochschulen (n = 147)		Kunsthochschulen (n = 24)		Gesamt (n = 425)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja, und zwar international	97	38,2 %	29	19,7 %	15	62,4 %	141	33,2 %
Ja, und zwar bundesweit	113	44,5 %	51	34,7 %	4	16,7 %	168	39,5 %
Eingeschränkt, nur bestimmte Hochschulstandorte/Regionen	35	13,8 %	60	40,8 %	4	16,7 %	99	23,3 %
Nein	9	3,5 %	7	4,8 %	1	4,2 %	17	4,0 %

	Professoren							
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 742)		Fachhochschulen (n = 454)		Kunsthochschulen (n = 62)		Gesamt (n = 1.258)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja, und zwar international	374	50,3 %	97	21,4 %	24	38,6 %	495	39,4 %
Ja, und zwar bundesweit	278	37,5 %	164	36,1 %	21	33,9 %	463	36,8 %
Eingeschränkt, nur bestimmte Hochschulstandorte/Regionen	77	10,4 %	177	39,0 %	12	19,4 %	266	21,1 %
Nein	13	1,8 %	16	3,5 %	5	8,1 %	34	2,7 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 24: „Waren Sie in der Zeit, als Sie sich auf Professuren beworben haben, räumlich mobil, bezogen auf zukünftige Arbeitsorte?“ (Rundungsfehler in der Tabelle wurden behoben, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).

### 3.8.2 Hinderungsfaktor Mobilität und/oder Partnerschaft

Die Professorinnen und Professoren wurden um Auskunft darüber gebeten, ob sie – bezogen auf zukünftige Arbeitsorte zum Zeitpunkt ihrer Bewerbungen auf eine Professur – räumlich mobil waren.

Zum Zeitpunkt der Bewerbung auf eine Professur war ein Drittel der Professorinnen international, zwei Fünftel bundesweit mobil, fast ein Viertel auf bestimmte Hochschulstandorte/Regionen beschränkt und lediglich 4,0 % nicht mobil. Professoren waren zu zwei Fünftel international, zu mehr als einem Drittel bundesweit und zu einem Fünftel lediglich in Bezug auf bestimmte Hochschulen/Regionen mobil. Insgesamt war somit die räumliche Mobilität der Frauen zur Zeit der Bewerbungen auf eine Professur (nicht wesentlich) geringer als die der Männer. 72,7 % der Professorinnen waren international oder bundesweit mobil und räumlich sehr flexibel, der Anteil bei den Professoren beträgt 76,2 %.

Zudem zeigen die Befragungsergebnisse, dass besonders die Professorinnen an den Kunsthochschulen über eine sehr hohe räumliche internationale Mobilität zum Zeitpunkt der Bewerbung auf eine Professur

verfügten, während Professorinnen an Universitäten in erster Linie bundesweit mobil waren. Hingegen erweisen sich die Professorinnen an den Fachhochschulen eingeschränkt mobil und haben sich mehrheitlich auf Professuren an bestimmten Hochschulorten bzw. in bestimmten Regionen beworben. In der Gruppe der Professoren weisen die Universitätsprofessoren die höchste internationale Mobilität auf. Auch innerhalb der Gruppe der Hochschullehrer an den Kunst- und Musikhochschulen rangiert die internationale Mobilität an erster Stelle, während sich die heutigen Professoren an Fachhochschulen zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung mehrheitlich auf Stellen an einer bestimmten Hochschule/in einer bestimmten Region beworben haben. Dieses Ergebnis spiegelt auch das Selbstverständnis bzw. die internationale Zusammensetzung der Hochschulen wider: Während bspw. die Kunsthochschulen durch eine starke Internationalisierung der Lehrenden und der Studierenden geprägt sind (vgl. Teil A), verstehen sich die Fachhochschulen häufiger als regionale Hochschulen.

#### Gründe für beschränkte räumliche Mobilität

Im Folgenden wird der Blick auf die Gruppe der nicht mobilen bzw. eingeschränkt mobilen ProfessorInnen gerichtet und nach den Ursachen für die (eingeschränkte) räumliche Mobilität gefragt. Diejenigen

Tab. C 3.25: Gründe für eingeschränkte Mobilität

Gründe für eingeschränkte Mobilität	Professorinnen (n=112)		Professoren (n=287)		Gesamt (n=399)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Partnerin/Partner wollte nicht umziehen	41	36,6%	156	54,4%	197	49,4%
Wollte mein soziales Umfeld nicht verlassen	38	33,9%	123	42,9%	161	40,4%
Unzumutbarkeit eines Ortswechsels für die Kinder	41	36,6%	103	35,9%	144	36,1%
Bestimmte Regionen oder Mentalitäten fand ich unattraktiv	20	17,9%	96	33,4%	116	29,1%
Schwierigkeiten in der Organisation der Kinderbetreuung	49	43,8%	48	16,7%	97	24,3%
Pflege oder Betreuung von Familienangehörigen	13	11,6%	41	14,3%	54	13,5%
Berufliche Situation des Partnerin/des Partners	21	18,8%	18	6,3%	39	9,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn? (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).“

Professorinnen (27,3 %) und Professoren (23,8 %), die angegeben haben, dass sie nicht bzw. nur in Bezug auf bestimmte Hochschulstandorte/Regionen mobil waren, haben dies wie folgt begründet.

**Professorinnen:** Die befragten Professorinnen nennen am häufigsten die Schwierigkeit in der Organisation der Kinderbetreuung (43,8 %) als Grund dafür, nur eingeschränkt oder gar nicht mobil bei der Bewerbung auf Professuren gewesen zu sein. Jeweils über ein Drittel (36,6 %) der Antworten entfiel auf die Unzumutbarkeit eines Ortswechsels für die Kinder und die Tatsache, dass die Partnerin/der Partner nicht mit umziehen wollte. Das Nicht-verlassen-Wollen des sozialen Umfelds wurde ebenfalls zu einem Drittel (33,9 %) genannt.

**Professoren:** Über die Hälfte (54,4 %) der Professoren gab als häufigsten Grund für ihre geringe Flexibilität an, dass die Partnerin/der Partner nicht mit umziehen wollte. Zu 42,9 % wollten sie ihr soziales Umfeld

nicht verlassen und zu über einem Drittel wäre ein Ortswechsel unzumutbar für die Kinder gewesen (35,9 %). Ebenfalls zu über einem Drittel (33,4 %) wurde genannt, dass bestimmte Regionen oder Mentalitäten als unattraktiv empfunden wurden. Nur 16,7 % begründeten ihre räumliche Einschränkung mit Schwierigkeiten in der Organisation der Kinderbetreuung. Dies lässt darauf schließen, dass auch bei den befragten Professoren die Kinderbetreuung Aufgabe der Partnerin war.

Als auffällige Ergebnisse sind festzuhalten, dass die befragten Professorinnen durch die Einbindung in Kinderbetreuung um ein Vielfaches immobiler waren als die Professoren. Weiter zeigt sich, dass ein Ortswechsel für Kinder gleichermaßen für Mütter wie für Väter ein großes Hindernis darstellt. Dies verdeutlicht, dass auf der einen Seite beide Genus-Gruppen in etwa gleich von der Elternrollen betroffen sind, aber, wie das Resultat im Hinblick auf die Betreuungsverpflichtungen belegt, dabei mit stark unterschiedlichen

Tab. C 3.26: Verhalten bei Berufung – Gründe für Rufablehnung

Aussagen zum Verhalten bei Ruferteilung	Professorinnen (n = 420)		Professoren (n = 1.238)		Gesamt (n = 1.658)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ich habe schon einmal einen Ruf abgelehnt, weil meine Partnerin/mein Partner nicht umziehen wollte	9	2,1%	72	5,8%	81	4,9%
Ich habe schon einmal wegen meiner Familie einen Ruf abgelehnt	38	9,0%	114	9,2%	152	9,2%
Ich habe schon einmal einen Ruf abgelehnt, weil das Angebot der ruferteilenden Hochschule zu schlecht war	44	10,5%	177	14,3%	221	13,3%
Ich habe schon einmal einen Ruf abgelehnt, weil ich ein attraktiveres Angebot an einer anderen Hochschule hatte	99	23,6%	273	22,1%	372	22,4%
Nichts davon trifft zu	287	68,3%	821	66,3%	1.108	66,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 32: „Welche der folgenden Aussagen treffen für Sie zu?“ (Mehrfachantworten möglich, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).

Tab. C 3.27: Partnerschaft zum Zeitpunkt der ersten Berufung

Feste Partnerschaft zum Zeitpunkt der ersten Berufung	Professorinnen (n=397)		Professoren (n=1.195)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	333	83,9 %	1.082	90,5 %
Nein	64	16,1 %	113	9,5 %
<b>Aussagen zur Partnerschaft zur Zeit der ersten Berufung</b>				
Meine Partnerin/mein Partner war damals bereits selbst Professorin/Professor	43	12,9 %	22	2,0 %
Meine Partnerin/mein Partner strebte damals ebenfalls eine akademische Karriere an	77	23,1 %	144	13,3 %
Meine Partnerin/mein Partner hatte mit zugesagt nach einer Berufung mit mir umzuziehen, hat dies dann aber nicht getan	24	7,2 %	43	4,0 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 33: „Wir kommen nun auf den Zeitpunkt Ihrer ersten Berufung zurück. Hatten Sie zu diesem Zeitpunkt eine feste Partnerschaft?“  
Frage 35: „Und treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Partnerschaft zur Zeit Ihrer ersten Berufung zu oder nicht zu?“  
(Der untere Teil der Tabelle bezieht sich auf die Häufigkeiten der genannten Ja-Antworten. Sortiert in der Rangfolge der Nennung der Professorinnen).

Verantwortlichkeiten involviert sind. Überraschend scheint das Ergebnis, dass Männer weniger dazu bereit sind, Kompromisse bezüglich des sozialen Umfeldes oder des Umzugs in unattraktive Regionen zu machen, und die Professorinnen hier eine größere Flexibilität zeigen. Hier stellt sich die Frage, ob dies als geringere Karriereorientiertheit der Wissenschaftler interpretiert werden kann oder nicht eher auf ihr größeres Selbstvertrauen zurückzuführen ist, auch mit hohen eigenen Ansprüchen eine geeignete Stelle zu finden, und im Umkehrschluss die Frauen eine größere Notwendigkeit sehen, ihre Bedürfnisse den äußeren Anforderungen unterzuordnen.

#### Mobilität, Partnerschaft und Rufablehnung

Da ein Zusammenhang zwischen Mobilität, Partnerschaft und der Entscheidung für oder gegen eine Professur vermutet wurde, wurden die Professorinnen und Professoren danach gefragt, warum sie – falls für sie zutreffend – einen Ruf abgelehnt haben.

Wenn ein Ruf nicht angenommen wurde, stand sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren die Absage aufgrund eines attraktiveren Angebots an einer anderen Hochschule an erster Stelle bzw. die Rufablehnung aufgrund eines schlechten Angebots der ruferteilenden Hochschule an zweiter. Aus familiären Gründen haben 9,2 % der Professorinnen und 9,0 % der Professoren schon einmal einen Ruf abgelehnt. Dieses Ergebnis macht deutlich, dass für Mütter oder Väter, die eine Professur innehaben, die Familie zu gleich hohen Anteilen als Einflussfaktor für die Entscheidung über eine Rufannahme gilt. Nicht einmal 4,9 % der Befragten gaben an, schon einmal einen Ruf wegen der Partnerin oder des Partners abgelehnt zu haben. Auffallend ist, dass die Rangfolge der Begründung bei Professorinnen und Professoren dieselbe ist

und auch von den weiblichen Befragten die Familie – anders als die bisherigen Ergebnisse erwarten lassen – erst an dritthäufigster Stelle als Ablehnungsgrund genannt wird. Wieder muss hierbei betont werden, dass es sich bei den Befragten ausschließlich um jene handelt, die den Weg zur Professur erfolgreich hinter sich gebracht haben und dementsprechend Hinderungsfaktoren ggf. anders priorisieren als diejenigen, deren Karriere nicht in einer Professur mündete.

#### Partnerschaft, Professur und Mobilität

Um die Hintergründe zum Zeitpunkt der ersten Berufung in Bezug auf Partnerschaft und Mobilität zu ergründen, werden die Antworten aller Professorinnen und Professoren, die mobil, eingeschränkt mobil oder nicht mobil waren und zum Zeitpunkt ihrer ersten Berufung auf eine Professur in einer Partnerschaft lebten, gesondert betrachtet.

Der überwiegende Teil der ProfessorInnen lebte zum Zeitpunkt der ersten Berufung in einer festen Partnerschaft, Professoren etwas häufiger als Professorinnen. Die Aussagen betreffen den Einfluss der Partnerschaft zum Zeitpunkt der Berufung.

Tab. C 3.27 deutet ein „Bildungsgefälle“ zwischen Frauen und Männern in der Partnerschaft an, nach dem Professorinnen eher mit Personen eines ähnlichen Bildungsstandes zusammenleben als das auf Professoren und deren Partnerin zutrifft.<sup>39</sup> Während 12,9 % der Professorinnen bei der ersten Berufung in einer Beziehung mit einem Professor/ einer Professorin waren, lebten nur 2,0 % der Professoren bei der

<sup>39</sup> Insgesamt gaben 1,7 % der Befragten an, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung zu leben (vgl. Tab. C 3.2); diese werden in den folgenden Vergleichen nicht extra ausgewiesen.

ersten Berufung mit einer Partnerin/ einem Partner, die/der eine Professur innehatte. Auch geben 23,1 % der Frauen an, dass ihr Partner/ ihre Partnerin zum Zeitpunkt der Erstberufung ebenfalls eine akademische Karriere anstrebte, während dies nur auf 13,3 % der PartnerInnen von Professoren zutrifft. Das heißt, 36 % der Professorinnen lebten bereits zum Zeitpunkt der Erstberufung in Partnerschaften, in denen beide PartnerInnen eine Hochschulkarriere anstrebten bzw. realisierten, im Unterschied zu 15,3 % ihrer Kollegen.

Umzug und Ortswechsel bei der Rufannahme auf eine Professur können zur Belastung innerhalb der Partnerschaft führen. Die Erfahrung „Meine Partnerin/mein Partner hatte zugesagt, nach einer Berufung mit mir umzuziehen, hat dies dann aber nicht getan“ bestätigten 7,2 % der Professorinnen und 4 % der Professoren; somit waren die PartnerInnen der Frauen weniger dazu bereit, ein zuvor gegebenes Umzugsversprechen einzuhalten als die PartnerInnen der Männer.

## Resümee

Mit Fokus auf fördernde und hemmende Faktoren im Werdegang einer Wissenschaftskarriere weisen die Ergebnisse darauf hin, dass besonders frühzeitig gebildete Netzwerke und die Förderung bzw. das Mentoring durch die Doktormütter/ Doktorväter für eine wissenschaftliche Karriere entscheidend sind. Fehlende Netzwerke oder ein mangelhaftes Mentoring sind Gründe, die eine Karriere in der Wissenschaft stören und einen weniger gradlinigen Lebenslauf befördern bzw. das Risiko erhöhen, dass das Ziel – der Ruf auf eine Professur – nicht erreicht wird. Bei den Wissenschaftlerinnen kommen als zentrales Problem Vereinbarkeits- und Betreuungsfragen hinzu, die bei ihren Kollegen vergleichsweise kleine Hürden darstellen. Die geforderte Mobilität der Wissen-

schaftlerInnen scheint längst verinnerlicht worden zu sein oder wird nicht als Problem wahrgenommen. Fast drei Viertel der Befragten waren vor der Berufung zumindest bundesweit mobil. Wer eine Professur anstrebt, ist sich somit bewusst, dass möglicherweise Opfer für den Berufswunsch gebracht werden müssen. Professorinnen und Professoren geben zu etwa gleichen Teilen an, einen Ruf aufgrund von Familie oder Partnerschaft abgelehnt zu haben; häufiger erfolgte die Ablehnung jedoch, wenn ein Angebot zu schlecht war oder die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein attraktiveres Angebot erhielten. Die befragten Professorinnen lebten zum Zeitpunkt der ersten Berufung häufiger als die befragten Professoren mit einer Person, die auch eine wissenschaftliche Karriere anstrebte oder bereits eine Professur innehatte, in einer festen Partnerschaft.

### 3.9 KRITERIEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG IN BERUFUNGSVERFAHREN

Im folgenden Abschnitt wird der Fokus auf qualitätssichernde Kriterien in Berufungsverfahren gerichtet. Im Rahmen der offenen Frage „Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?“ wurden die Professorinnen und Professoren gebeten, die aus ihrer Sicht besonders bedeutenden Punkte zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren zu nennen.

Die Bandbreite der Antworten reicht von kurzen Statements wie „1. Transparenz 2. Unabhängigkeit 3. Fachliche Expertise“ (m 59, F50) bis zu ausführlichen Vorschlägen „(1) Zeit: die deutsche Tradition, alle Kandidaten am gleichen Tag zu befragen und jedem nur ca. 1,5–2 Stunden Zeit zu widmen ist a) keine gute Voraussetzung für qualitätssichernde Verfahren und b) sehr leicht

manipulierbar, (2) Gründliche Lektüre der schriftlichen Arbeiten der Bewerber, (3) Klare Vorstellung darüber, welche Aufgaben/Funktionen der Bewerber im Seminar übernehmen soll“ (w 16, F50).

Insgesamt haben auf die Frage nach den wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren 1.578 Personen geantwortet. Hierdurch ist es möglich, auf breiter quantitativer Ebene gewonnene Ergebnisse aus Sicht und Erfahrung der ProfessorInnen vorzulegen. In der folgenden Übersicht werden zunächst die zehn am häufigsten genannten Qualitätskriterien aufgelistet (Tab. C 3.28).

Am häufigsten wurde Transparenz in Verfahren genannt, gefolgt von klar definierten Kriterien in der



Tab. C 3.28: Kriterien zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Die zehn wichtigsten Kriterien zur Qualitätssicherung	Professorinnen (n = 402)			Professoren (n = 1.176)			Gesamt (n = 1.578)	
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent
Transparenz im Verfahren	102	25,4 %	1	315	26,8 %	1	417	26,4 %
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	101	25,1 %	2	277	23,6 %	2	378	24,0 %
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/Unabhängigkeit der Berufungskommission	88	21,9 %	4	246	20,9 %	3	334	21,2 %
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	96	23,9 %	3	209	17,8 %	4	305	19,3 %
BewerberInnen einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der BewerberInnen, Bestenförderung	45	11,2 %	9	194	16,5 %	5	239	15,1 %
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	53	13,2 %	8	183	15,6 %	6	236	15,0 %
Beteiligung (unabhängiger) externer Gutachterinnen	55	13,7 %	7	167	14,2 %	8	222	14,1 %
Beachtung der Lehrfähigkeiten der Bewerber/Lehrproben/Probevorlesungen	44	10,9 %	10	172	14,6 %	7	216	13,7 %
Berufungsordnung/fester Berufsleitfaden der Hochschule, klare festgelegte Vorlagen/Standards/Regeln für das Berufungsverfahren	66	16,4 %	5	131	11,1 %	10	197	12,5 %
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/gewissenhaft/sorgfältig)	58	14,4 %	6	138	11,7 %	9	196	12,4 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 50: „Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?“ (offene Frage, sortiert nach Rangfolge der Gesamtantworten).

Ausschreibung. An dritter und vierter Stelle werden Objektivität, Neutralität, Unbefangenheit und Unabhängigkeit der Berufungskommission sowie deren Zusammensetzung bzw. geschlechtergerechte Besetzung angeführt.

Werden die Häufigkeiten nach Geschlecht betrachtet, ist zu sehen, dass Transparenz und klar definierte Kriterien für Frauen und Männer die beiden wichtigsten Kriterien darstellen. Danach hat für Frauen die Zusammensetzung der Berufungskommission höhere Priorität, für Männer hingegen deren Objektivität. Im Folgenden werden die zehn wichtigsten Kriterien für die Qualitätssicherung aus der Sicht der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren genauer betrachtet:

**1. Qualitätskriterium: Transparenz im Berufungsverfahren gewährleisten.** Die Gewährleistung von Transparenz ist das wichtigste Kriterium zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Obwohl die Hochschullehrerinnen und -lehrer im Rahmen der Befragung gebeten wurden, die drei wichtigsten Kriterien zu benennen, entschieden sich mehrere Befragte für die ebenso schlichte wie klare Antwort: „Transparenz, Transparenz, Transparenz“. Sowohl bei den Professorinnen (25,4 %) als auch bei den Professoren (26,8 %) rangiert die Nennung dieses Kriteriums in Berufungsverfahren an erster Stelle.

**2. Qualitätskriterium: Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung der Professur festlegen.** An zweiter Stelle folgt das Qualitätsmerkmal klar definier-

ter Ausschreibungskriterien: „Präzise Ausschreibung mit klarer Adressierung der Erwartungen, Festlegung der Auswahlkriterien vorab (inkl. Gewichtung der Faktoren)“ (m 150, F50). Nachdrücklich wird in vielen Antworten eine verbindliche Festlegung der Kriterien vor der Veröffentlichung der Ausschreibung gefordert: „Gründliche Erstellung eines verbindlichen Anforderungskataloges VOR der Stellenausschreibung, gemeinsam mit möglichst vielen Mitgliedern der (späteren) Berufungskommission“ (m 1198, F50). Die Einhaltung des „Kriterienkatalog[s] und das Drängen des/der Vorsitzenden, diesen einzuhalten“ (w 1915, F50) wird als Leitungsaufgabe definiert. Positiv hervorgehoben wird von einer Person die Praxis an der Hochschule Niederrhein: „Kriterienkatalog vorab/Beurteilungskriterien mit Beurteilungsrichtlinien/einheitliche Aufgaben- und Fragestellungen für Bewerber (wie Qualitätssicherungsverfahren an HS Niederrhein)“ (w 1548, F50). Die betonte Forderung nach der Festlegung der Kriterien vor der Ausschreibung verweist indirekt auf eine Berufungspraxis, in der Kriterien im Laufe des Verfahrens verändert werden. Auch hier gibt es keine Unterschiede in der Relevanz für Professorinnen und Professoren.

### 3. Qualitätskriterium: Objektivität und Unabhängigkeit der Berufungskommission garantieren.

Die Unabhängigkeit und Neutralität der Berufungskommission rangiert bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern (mit je 21,9% und 20,9%) an dritter bzw. vierter Stelle. Die Kommissionsmitglieder sollen objektiv, fair, ehrlich und unbefangen agieren. Dies beinhaltet auch eine Unvoreingenommenheit im Sinne einer vorurteilsfreien Haltung gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern (bezogen auf Geschlecht, Alter, Herkunft oder „Schulen“). Eine Antwort betont dabei als zentral „die Fähigkeit zur Unvoreingenommenheit und Selbstkritik auf Seiten der Kommission. Eine persönliche und fachliche Souveränität, exzellente Leute sollten willkommen sein und weder Angst noch Missgunst auslösen, neue Kolleg/-innen sollten nicht ‚gebraucht‘ werden, um die eigene Stellung an der Universität zu stärken. Eine Unvoreingenommenheit im Verhältnis zu den weiblichen Kandidatinnen und ein echtes Interesse – verbunden damit auch eine Toleranz gegenüber verschiedenen Karrieremustern (spätere Laufbahnen, Familienphasen)“ (w 2129, F50). Eine andere fordert: „Ehrlichkeit, Mitglieder aus unterschiedlichen ‚Lagern‘ od. ‚Schulen‘, Einheitliche Kriterien für jeden Kandidaten“ (w 979, F50). Unvoreingenommenheit und Objektivität bestehen, wie hier deutlich wird, nicht nur in der Einhaltung bestimmter unveränderbarer Kriterien, sondern sie

können auch mit einer Erweiterung der traditionellen Beurteilungskriterien einhergehen. So sind bspw. „spätere Laufbahnen“ und Familienphasen angesichts bestehender Altersgrenzen in der typischen Wissenschaftskarriere nicht vorgesehen. Eine weitere Position bezieht sich auf die informelle Vernetzung als Hindernis für Objektivität und Unabhängigkeit. Kein Kommissionsmitglied sollte enge Kontakte zu den KandidatInnen pflegen, daher wird der „Ausschluss von Mitgliedern, die gute Kontakte zu dem einen oder anderen Bewerber pflegen“ (m 1156, F50), vorgeschlagen: „Persönliche Verbindungen kennen und – soweit wie möglich – durch die Kommissionsbesetzung objektivieren bzw. im Verlauf der Kommissionsarbeit neutralisieren (Aufgabe des/r Leiters/in der Kommission – die/der nicht aus dem Fach sein sollte)“ (w 598, F50). Die Neutralität der Kommissionsmitglieder soll „Seilschaften“ und „Machenschaften“ unterbinden und keinen Raum für informelle Absprachen zulassen. Das heißt auch, dass die Kommissionsmitglieder ohne „Eigeninteresse“ agieren und über die Fähigkeit zur Selbstkritik verfügen sollen. Dies erfordere unter Umständen auch strengere Befangenheitsregeln und die Einführung einer „Peer-Kontrolle (Professor/inn/en sollten Kolleg/inn/en rügen, die unangemessene Fragen stellen oder eigene Kandidat/inn/en im Verfahren systematisch bevorteilen)“ (w 657, F50). Vorgeschlagen wird weiter: „1) Unabhängigkeit der Vorsitzenden, 2.) Verbot von Absprachen innerhalb der Kommissionen, 3.) Mindestens zwei Mitglieder der Kommission sollen von außerhalb kommen“ (m 653, F50). Die Unabhängigkeit der Kommissionsmitglieder soll sowohl gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern bestehen als auch gegenüber den Einflüssen der ‚scheidenden Professur‘ sowie den externen Gutachterinnen und Gutachtern. Hier wird insbesondere mehr Einfluss der Kommissionsmitglieder auf die Listenplatzierung gefordert. Notwendig ist weiter die Unabhängigkeit der Kommission(smitglieder) gegenüber der Hochschulleitung und weiteren Leitungsgremien, was bedeutet, dass „keine Steuerung und keine Eingriffe durch höhere Autoritäten wie Dekanat oder Präsidium“ (m 770, F50) erfolgen sollen. Als wichtiges Kriterium im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren zeigt sich: „Autonomie der Berufungskommission, Respekt vor der Entscheidung des Gremiums“ (m 1312, F50) und „kein Einfluss von Fakultätsrat oder Senat“ (m 1553, F50). Festzuhalten bleibt, dass bei den Forderungen, die auf die Unabhängigkeit der Kommission zielen, eine stärkere „Peer-Kontrolle“ vorgeschlagen und der Einfluss hierarchischer Instanzen (Leitungsgremien der Hochschule) kritisch gesehen wird. Fraglich ist

Tab. C 3.29: Weitere Kriterien zur Qualitätssicherung

Weitere Kriterien für Qualitätssicherung	Professorinnen (n = 402)	
	Häufigkeit	Prozent
Beteiligung externer/ortsfremder Mitglieder	50	12,4 %
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/BewerberInnen, für das Vorstellungsgespräch	41	10,2 %
(Qualität der) Veröffentlichungen/Publikationen der BewerberInnen beachten	33	8,2 %
Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz der BewerberInnen beachten	29	7,2 %
Offene Diskussion/offener Austausch innerhalb/mit der Kommission	27	6,7 %
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	27	6,7 %
Unabhängige Überprüfung des Berufungsverfahrens, der Berufsbeauftragten	26	6,5 %
Offenlegung der Kriterien	19	4,7 %
Meinung der Studierenden (stärker) einbeziehen	18	4,5 %
Verfahren beschleunigen/zügiges Verfahren	17	4,2 %
Breite/öffentliche Ausschreibung der Stelle	16	4,0 %
Zusammenarbeit/Kommunikation/Kollegialität	12	3,0 %
Ausreichend viele BewerberInnen/KandidatInnen	11	2,7 %
Genauere Dokumentation des Verfahrens	9	2,2 %
Drittmittelaktivität der BewerberInnen beachten	9	2,2 %
Bessere Informationen/Rahmenbedingungen für BewerberInnen	5	1,2 %
Keine sachfremden Kriterien, sonstiges	5	1,2 %
Letztlich keine Qualitätssicherung möglich	4	1,0 %
Keine sachfremden Kriterien, hier: Frauenquote	3	0,7 %
Keine Hausberufungen	1	0,2 %
Sonstiges	44	10,9 %
Weiß nicht	13	3,2 %

	Professoren (n = 1.176)	
	Häufigkeit	Prozent
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/BewerberInnen, für das Vorstellungsgespräch	105	8,9 %
Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz der BewerberInnen beachten	104	8,8 %
Beteiligung externer/ortsfremder Mitglieder	98	8,3 %
(Qualität der) Veröffentlichungen/Publikationen der BewerberInnen beachten	75	6,4 %
Offene Diskussion/offener Austausch innerhalb/mit der Kommission	66	5,6 %
Breite/öffentliche Ausschreibung der Stelle	66	5,6 %
Meinung der Studierenden (stärker) einbeziehen	63	5,4 %
Unabhängige Überprüfung des Berufungsverfahrens, der Berufsbeauftragten	50	4,3 %
Bessere Informationen/Rahmenbedingungen für BewerberInnen	48	4,1 %
Ausreichend viele BewerberInnen/KandidatInnen	47	4,0 %
Zusammenarbeit/Kommunikation/Kollegialität	43	3,7 %
Verfahren beschleunigen/zügiges Verfahren	41	3,5 %
Offenlegung der Kriterien	34	2,9 %
Genauere Dokumentation des Verfahrens	27	2,3 %
Keine Hausberufungen	22	1,9 %
Drittmittelaktivität der BewerberInnen beachten	20	1,7 %
Keine sachfremden Kriterien, hier: Frauenquote	19	1,6 %
Keine sachfremden Kriterien, sonstiges	15	1,3 %
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	11	0,9 %
Letztlich keine Qualitätssicherung möglich	8	0,7 %
Sonstiges	120	10,2 %
Weiß nicht	21	1,8 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 50: „Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?“ (offene Frage).

jedoch, ob dem Einfluss informeller Netzwerke ausgerechnet durch eine „Peer-Kontrolle“ begegnet werden kann, sind es doch gerade die Peer-Netzwerke, die die Praxis der Bevorzugung von persönlichen Bekannten überhaupt erst ermöglichen.

#### 4. Qualitätskriterium: Die Berufungskommission optimal und breit zusammensetzen.

Einen leichten Geschlechterunterschied gibt es bei der Formulierung des Qualitätskriteriums in Bezug auf die Optimierung der Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Hier schlägt sich vermutlich statistisch nieder, dass Professorinnen als optimale Zusammensetzung mehr Frauen als Mitglieder der Kommissionen bzw. eine paritätische Besetzung mit Frauen/Männern einfordern und dementsprechend diesem Kriterium mehr Bedeutung zusprechen als ihre Kollegen. Als ein wesentliches Qualitätskriterium wird die Beteiligung aller Status- und Interessengruppen (u. a. Berufungs- und Gleichstellungsbeauftragte) sowie die „Diversität der Berufsgruppe“ (m 121, F50) oder die „heterogene Besetzung der Kommission“ (w 211, F50) hervorgehoben. Durch eine heterogene bzw. breit aufgestellte, plural zusammengesetzte Berufungskommission, die zudem fachlich ausgewogen und mit externen sowie internationalen Mitgliedern besetzt ist, soll die Qualität und Neutralität garantiert bzw. erhöht und die „Betrachtung des Kandidaten aus unterschiedlichen Perspektiven“ (m 1279, F50) gewährleistet werden. Die Neutralität der Zusammensetzung der Berufungskommission soll durch die Ablehnung von (engen) Kontakten zwischen Kommissionsmitgliedern und eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern garantiert werden (keine gemeinsamen Forschungsprojekte, keine „Doktorand-Doktorvater-Beziehung etc.“ (m 186, F50), um bspw. „Erbhöfe“ zu vermeiden. Zudem soll es sich bei den Berufungskommissionen um durch „Fakultätsräte oder Fachbereichsräte demokratisch gewählte Kommissionen“ (w 1313, F50) handeln und die Kommissionsmitglieder „sollten im Vorfeld an einer Schulung teilgenommen haben“ (m 1327, F50). Neben der Größe und Zusammensetzung wird weiter darauf hingewiesen, dass die Kommission durch das Personaldezernat und die Berufsbeauftragten der Hochschulen unterstützt werden sollte.

#### 5. Qualitätskriterium: Die Auswahl der BewerberInnen soll ausschließlich auf der Basis von Qualifikation und Kompetenz erfolgen.

An fünfter Stelle der wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren folgt die

Nennung der „Bestenauswahl“. Dieses Kriterium wird häufiger von Professoren (16,5 %) als von Professorinnen (11,2 %) genannt. Die Qualität eines Verfahrens, definiert z. B. als „echtes Interesse der Kommissionsmitglieder, nach Leistung auszuwählen“ (w 2067, F50), soll durch die „Prüfung der wissenschaftlichen Qualifikation der Bewerber“ (m 153, F50) gewährleistet werden. An den Fachhochschulen und in den Ingenieurwissenschaften heißt dies, vor allem die „Qualität der Berufstätigkeit“ (m 1211, F50) zu ermitteln und zu überprüfen. In erster Linie ist hier die Orientierung an der wissenschaftlichen Exzellenz der Bewerberinnen und Bewerber gemeint und „der Wille der Hochschule, die/ den Besten zu berufen“ (m 36, F50), und „nicht danach, wer die Kollegen nicht stört und die Klappe hält“ (m 72, F50). Dies beinhaltet auch eine „Kontrolle des Prinzips ‚Berufe niemanden, der besser ist als du selbst‘“ (m 969, F50). Die letzten beiden Aussagen können – in Verbindung mit den oben bereits angeführten Zitaten – auch als Hinweise auf typische Probleme in den Berufungsverfahren gelesen werden: dass die Auswahl mitnichten nach Leistung erfolgt, sondern nach Passfähigkeit. Mit der zweiten Bemerkung wird auch ein bislang wenig beachtetes Folgeproblem der Bestenauslese benannt: Wenn sie gelingt, kann sie zu neuen internen Konkurrenzen führen.

#### 6. Qualitätskriterium: Die fachliche Kompetenz der Berufungskommission ist entscheidend bzw. zu erhöhen.

Die Kompetenz der Berufungskommission ist ein Kriterium, das insgesamt 236 Mal genannt wird. Es werden „exzellente und integrale Kommissionsmitglieder“ (m 704, F50) erwartet. Unter dem Kompetenzbegriff wird hier insbesondere die fachliche Qualifikation „auf dem ausgeschriebenen Spezialgebiet“ (m 271, F50) gefasst. So sollten bspw. „gute Forscher in der Berufungskommission“ (m 568, F50) Mitglied sein und die „wissenschaftliche Qualität der Mitglieder der Berufungskommission“ (m 1199, F50) soll das Niveau des Verfahrens sichern, „um die Qualität der Inhalte von Publikationen und Probevortrag fundiert einschätzen zu können“ (m 1505, F50). Die fachliche Kompetenz wird in einer Antwort vor dem Hintergrund betont, dass aktuell in NRW die Hochschulleitungen zunehmend Einfluss auf die Besetzung von Professuren nehmen: „Dass die Berufsentscheidungen von im Fach kompetenten Wissenschaftlern getroffen werden, und nicht von Dilettanten in den Rektoraten (welche aktuell allzu oft die Entscheidungen von Berufungskommissionen nicht mittragen, sondern ändern)“ (m 1310, F50), wird als zentral herausgestellt. Die fachliche Kompetenz wird insbe-

Tab. C 3.30: Qualitätssicherung nach Hochschulart und Geschlecht

Qualitätssicherung nach Geschlecht und Hochschulart	Professorinnen				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 240)	Fachhochschulen (n = 138)	Kunsthochschulen (n = 23)	Gesamt (n = 401)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	21,3%	32,6%	21,7%	101	25,2%
Transparenz im Verfahren	30,0%	16,7%	26,1%	101	25,2%
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	21,7%	28,3%	21,7%	96	23,9%
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/Unabhängigkeit der Berufungskommission	24,2%	18,8%	17,4%	88	21,9%
Berufungsordnung/fester Berufsleitfaden der Hochschule/klare, festgelegte Vorlagen/Standards/Regeln für das Bewerbungsverfahren	10,8%	26,8%	13,0%	66	16,5%
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/gewissenhaft/sorgfältig)	13,3%	16,7%	13,0%	58	14,5%
Beteiligung (unabhängiger) externer Gutachterinnen	18,3%	8,0%	0,0%	55	13,7%
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	12,1%	13,0%	26,1%	53	13,2%
Beteiligung externer/ortsfremder Mitglieder	13,3%	10,1%	17,4%	50	12,5%
Bewerber einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der Bewerber, Bestenförderung	13,3%	8,7%	4,3%	45	11,2%
Beachtung der Lehrfähigkeiten der BewerberInnen/Lehrproben/Probevorlesungen	11,3%	10,9%	8,7%	44	11,0%
Ausreichend Zeit für KandidatInnen/BewerberInnen, das Vorstellungsgespräch	7,9%	10,9%	30,4%	41	10,2%

	Professoren				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 688)	Fachhochschulen (n = 426)	Kunsthochschulen (n = 54)	Gesamt (n = 1.168)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Transparenz im Verfahren	29,4%	22,1%	27,8%	311	26,6%
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	23,3%	22,8%	33,3%	275	23,5%
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/Unabhängigkeit der Berufungskommission	21,1%	19,2%	27,8%	242	20,7%
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	16,9%	17,4%	35,2%	209	17,9%
Bewerber einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der BewerberInnen, Bestenförderung	15,8%	17,8%	16,7%	194	16,6%
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	16,6%	13,1%	20,4%	181	15,5%
Beachtung der Lehrfähigkeiten der Bewerber/Lehrproben/Probevorlesungen	14,7%	15,5%	9,3%	172	14,7%
Beteiligung (unabhängiger) externer Gutachterinnen	20,1%	6,6%	1,9%	167	14,3%
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/gewissenhaft/sorgfältig)	12,2%	10,3%	13,0%	135	11,6%
Berufungsordnung/fester Berufsleitfaden der Hochschule/klare, festgelegte Vorlagen/Standards/Regeln für das Bewerbungsverfahren	8,0%	16,4%	9,3%	130	11,1%
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/BewerberInnen, das Vorstellungsgespräch	8,3%	9,6%	13,0%	105	9,0%
Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz der BewerberInnen beachten	7,7%	9,9%	14,8%	103	8,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 50: „Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Bewerbungsverfahren?“ (offene Frage).

sondere vom Vorsitz erwartet: „Kundige Leitung der Kommission (Kriterienfestsetzung, Diskussionsführung, Entscheidungsbegründung)“ (m 506, F50).

**7. Qualitätskriterium: Die Beteiligung (unabhängiger) externer Gutachterinnen/Gutachter ist zu garantieren.** Die „Einbeziehung unabhängiger (aber auch sehr engagierter) externer Gutachter zur Sicherstellung der wissenschaftlichen Qualität der Bewerber“ (m 1390, F50) wird am siebthäufigsten als Qualitätskriterium für Berufungsverfahren genannt. Die Beteiligung externer, fachnaher sowie internationaler Gutachterinnen und Gutachter soll die Neutralität, Objektivität und Unabhängigkeit der Verfahren garantieren. Es finden sich allerdings in der Befragung auch Antworten, die externe Gutachten als Mittel der Qualitätssicherung stark anzweifeln, da die beauftragten GutachterInnen gerade nicht unabhängig, sondern in der Regel mit Kommissionsmitgliedern bekannt seien.

**8. Qualitätskriterium: Im Berufungsverfahren muss die Lehrbefähigung der BewerberInnen (Lehrprobe, Probevorlesung) deutlich werden.** Die Prüfung der Fähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern, zukünftig Studierende unterrichten zu können, wird als weiteres Qualitätssicherungskriterium für Berufungsverfahren genannt. Dabei kommt dem Probevortrag als Arbeitsprobe eine sehr hohe Relevanz zu: „Wer einen guten Probevortrag hält, kann, wenn er will“ (w 415, F50). Die Lehrbefähigung – die pädagogische, didaktische und fachliche Befähigung – soll über den Probevortrag und evtl. durch einen ergänzenden Workshop mit Studierenden geprüft werden. Die Ermittlung der Eignung für die Lehre und die „Freude am Umgang mit Studierenden“ (m 680, F50) verweist darauf, dass die fachliche Kompetenz zwar wichtig ist, „aber nicht alles ...“ (m 660, F59). Für die Fachhochschulen schlägt eine befragte Person vor, die Probevorlesung zweigeteilt durchzuführen: „Teil a) vorgegebenes Thema aus einer Grundvorlesung; Teil b) frei gewähltes Thema aus dem persönlichen Forschungsumfeld“ (w 2079, F50). Zudem wird mehrfach darauf hingewiesen, dass die Probevorlesungen vor Studierenden stattfinden und diese um ein Feedback gebeten werden sollen.

**9. Qualitätskriterium: Die Verfahren durch festgelegte Standards – Berufsordnung und Berufsleitfaden – verbindlich und klar regeln.** „Die Entwicklung eines hochschuleigenen Leitfadens und

[von] Prozessablaufplänen für Berufungsverfahren“ (w 385, F50) sowie die Einführung und Einhaltung von Standards wie bspw. eines gleichen Fragenkatalogs/ eines standardisierten Bewertungsrasters für alle Bewerbungen und Probevorträge werden als Kriterien zur Qualitätssicherung genannt. „Qualitätssicherung durch aufwändige Berufs- und Verfahrensrichtlinien“ soll auch über eine „obligatorische Schulung aller Beteiligten“ (m 1939, F50) erreicht werden. Ein verbindlicher Berufsleitfaden kann die Vorgabe einer „Maske“ für die Berichte, dass bestimmte Punkte benannt werden müssen“ (w 1265, F50), einschließen. Auch für das Bewerbungsgespräch wird ein „klar strukturierter Interviewleitfaden für das Bewerbungsgespräch mit fest zugeordneten Rollen“ empfohlen, „sodass eine möglichst konsistente Bewertung der Kandidat-inn-en sichergestellt werden kann“ (m 150, F50). Die standardisierte und damit vergleichbare Durchführung von Berufungsverfahren auf der Basis von Berufsordnungen und Berufsleitfäden soll transparente vergleichbare Verfahren sowie die Einhaltung von Verfahrensregelungen garantieren. Für das Controlling sollen die Berufsbeauftragten der Hochschulen Sorge tragen.

**10. Qualitätskriterium: Eine engagierte Arbeitsweise und sorgfältige Vorbereitung der Berufungskommission sichert Qualität.** Hier wird die ernsthafte und engagierte Mitarbeit der Kommissionsmitglieder genannt, von der wesentlich die Qualität der Durchführung eines Verfahrens abhängt. Auch die vollständige Anwesenheit der Berufungskommission in allen Sitzungen wird häufiger betont. Aspekte, die eigentlich als Selbstverständlichkeiten angesehen werden könnten, wie die verbindliche Anwesenheit, die ernsthafte Vorbereitung der Sitzungen und die sorgfältige Sichtung von Bewerbungsunterlagen, werden von den befragten Hochschullehrerinnen und -lehrern relativ häufig angeführt. Dies verweist darauf, dass diese Qualitätskriterien von Berufungsverfahren nicht immer gegeben sind, ebenso wenig wie die geforderte Verschwiegenheit, Vertraulichkeit oder Fairness. Auch die Lektüre der angeforderten Schriften der Bewerberinnen und Bewerber durch die Kommissionsmitglieder wird „angesichts von Zeitschriftenrankings und Zitationsindices praktisch so gut wie nicht mehr praktiziert“ (m 1394, F50). Daher verwundert es nicht, dass die befragten Professorinnen und Professoren in ihren Stellungnahmen deutlich machen, dass es für qualitativ hochwertige Berufungsverfahren engagierter, disziplinierter, gewissenhafter, teamfähiger, vorurteilsfreier Mitglieder bedarf.

Weitere genannte Kriterien zur Qualitätssicherung und deren quantitative Verteilung sind in der Tabelle C 3.29 aufgeführt.

Auffällig ist, dass das Qualitätskriterium der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahren von den Professorinnen und Professoren unterschiedlich bewertet wird (6,7 % der Professorinnen führen diesen Punkt an, aber nur 0,9 % der Professoren). Während in erster Linie die Anwesenheit gefordert wird, sichert nach einigen Antworten aber auch ein „aktives Eingreifen der Gleichstellungsbeauftragten bei diskriminierenden Fragen, z. B. zum Vortrag“ (w 1495, F50), die Qualität des Berufungsverfahrens.

Einige wenige Hochschullehrerinnen und -lehrer beteiligten sich nicht an der Nennung von Kriterien im Zuge der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, da sie generell in Frage stellen, dass dies überhaupt möglich ist: „Es gibt keine Qualitätssicherung, wie überall spielen persönliche Beziehungen eine Rolle. Schon gar nicht hilft der Schwachsinn mit externen Gutachtern und Beteiligten – die sind nie extern, sondern immer bekannt“ (m 190, F50). Eine Standardisierung wird mit folgender Begründung abgelehnt: „Eine standardisierte Qualitätssicherung hat in Berufungsverfahren nichts verloren. Es geht einzig und allein darum, eine wissenschaftliche Persönlichkeit zu finden, deren intrinsische Motivation langfristig kreative Forschung und engagierte Lehre verspricht. Dafür sind Sach- und Menschenkenntnis erforderlich, nichts anderes“ (m 1684, F50). Die beiden Aussagen spiegeln exemplarisch zwei für Hochschulen typische Vorbehalte gegen Methoden der Qualitätssicherung wider.

#### Qualitätssicherung in Berufungsverfahren nach Hochschulart

Professorinnen und Professoren von Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen haben unterschiedlich auf die Frage „Was sind Ihrer Erfahrung

nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?“ geantwortet. Tabelle C 3.30 zeigt die Nennungen getrennt nach den Hochschularten in Nordrhein-Westfalen.

**Universitäten:** An den Universitäten steht die Transparenz als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren an erster Stelle (sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren), gefolgt von klar definierten Kriterien in der Ausschreibung der Professur. Den dritten Platz nimmt die Unabhängigkeit der Kommission bei den Nennungen ein.

**Fachhochschulen:** Bei den Fachhochschulen wurden am häufigsten klar definierte Kriterien in der Ausschreibung gefordert. Dies wird öfter von den Professorinnen (32,6 %) als von den Professoren (22,8 %) genannt. An zweiter Stelle befindet sich die Transparenz im Verfahren, hier liegen die Professoren (22,1 %) vor den Professorinnen (16,7 %). In Bezug auf die Zusammensetzung der Kommission, die an dritter Stelle rangiert, lässt sich ebenfalls ein relativ großer Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: Während 28,3 % der Hochschullehrerinnen dieses Kriterium benennen, trifft dies nur auf 17,4 % ihrer Kollegen zu.

**Kunst- und Musikhochschulen:** An den Kunsthochschulen differiert das Antwortverhalten stark nach Geschlecht. So wird die Zusammensetzung der Berufungskommission zwar an erster Stelle genannt, allerdings wird hier ein Geschlechterunterschied zwischen den Professoren (35,2 %) und den Professorinnen (21,7 %) deutlich. Für die Hochschullehrerinnen an den Musik- und Kunsthochschulen ist es von zentraler Bedeutung (30,4 %), dass sich die Berufungskommission ausreichend Zeit für die KandidatInnen/BewerberInnen auf eine Professur nimmt, während dieses Qualitätskriterium für die Hochschullehrer weniger wichtig ist (13,0 %).

## Resümee

Einstimmig benennen die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren die Transparenz von und in Berufungsverfahren als das wichtigste Qualitätskriterium, dicht gefolgt von

klar definierten Ausschreibungskriterien und einer objektiven und unabhängigen Berufungskommission. Professorinnen legen mehr Wert auf die Zusammensetzung der Kommission und auf die Festlegung von Standards, z. B. von Berufungsordnungen und Berufungsleitfäden, als ihre Kollegen.

## 4 GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN – EXPERTISE AUS DEN HOCHSCHULEN

Im Folgenden wird auf der Basis einer ExpertInnenbefragung untersucht, durch welche Inszenierungen bzw. „geheimen Mechanismen der Macht“ (Metz-Göckel 1997: 18) Ausgrenzungsprozesse zustande kommen. Zugleich rückt damit der Blick auf die Definitions- und Gestaltungsmacht von GleichstellungsakteurInnen ins Zentrum. Mithilfe von ExpertInneninterviews wird im Folgenden der Fokus auf die hochschulinternen Akteurinnen und Akteure und ihr implizites Wissen über Hochschulen als Institutionen, deren kulturelle Bedingungen und die Berufungspraktiken gelegt. Es wird aufgezeigt, wo aus Sicht der befragten ExpertInnen zum einen Schwachstellen und zum anderen Gestaltungsmöglichkeiten zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in wissenschaftlichen Karrierewegen und speziell in den Berufungsverfahren an Hochschulen liegen.

Die Organisationsstruktur von Hochschulen hat die Geschlechterforscherin Sabine Hark in Anlehnung an Bailey, Goffman und Freud mit einem Bühnenmodell beschrieben – dieses Modell scheint auch in Berufungsverfahren wirksam zu werden (vgl. hier und im Folgenden Hark 2005: 183–191). Nach Hark agieren die AkteurInnen im Wissenschaftsbetrieb auf drei verschiedenen Bühnen: der Vorderbühne, der Hinterbühne und der Unterbühne, die voneinander abgegrenzt, aber gleichzeitig durchlässig genug sind, um die je-

weiligen Ressourcen mobilisieren zu können. Die Vorderbühne ist die offizielle Seite, d. h., auf dieser Ebene finden sich die Regeln, Vorschriften und Gesetze, die eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren herstellen. „Hier gilt das Prinzip, dass einzig die wissenschaftliche Leistung zählt und diese nur nach ihrem Inhalt und nicht nach ihren Urhebern beurteilt wird“ (ebd.: 185). Die Hinterbühne ist hingegen der Raum der Informalität, d. h. der Ort, an dem die formalisierten Regelungen der Vorderbühne im informellen Umgang miteinander angepasst werden. Diesen Schauplatz beherrschen die informellen Netzwerke, „die sich vollkommen unabhängig von den globalen Organisationszielen wie der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit [...] herausbilden und diese auch unterlaufen, sie konterkarieren oder ihnen zuwiderlaufen können“ (ebd.: 187). Hier werden Fragen der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Seilschaften und Schulen und der Passfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber erörtert, aber auch Vorabsprachen bzgl. der GutachterInnenauswahl oder der Listenplatzierung getroffen. Die Unterbühne bildet das Fundament der Vorder- und Hinterbühne, d. h., hier ist der Ort, an dem die Verhandlungen zwischen formellen Regelungen und informellen Absprachen geführt werden. Hark nennt dies „das energetische Hauptreservoir, die Asservatenkammer, aus der die akademischen Kämpfe auf Vorder- und Hinterbühne gleichermaßen gespeist werden“ (ebd.: 188).

### 4.1 AUSWAHL DER EXPERTINNEN UND ANALYSE DER EXPERTINNEN-INTERVIEWS

Für die Untersuchung wurden ExpertInnen<sup>40</sup> ausgewählt, die über ein wissenschaftliches oder funktional an ihre Position gebundenes spezifisches Wissen über die Gestaltung von Wissenschaftskarrieren, Berufungsprozessen und über Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen verfügen. Durch eine Berücksichtigung relevanter Forschungsschwerpunkte, des

Engagements im wissenschaftlichen Feld und der speziellen Aufgaben im Hochschulbereich konnten 17 InterviewpartnerInnen gewonnen werden, die als GleichstellungsakteurInnen, als HochschulforscherInnen oder als Berufungsverantwortliche FunktionsträgerInnen sind, die Wissen aus den kulturellen Praktiken der Institutionen widerspiegeln und Konzepte zur Frauenförderung differenziert bewerten können. Um ein breites Spektrum abzudecken und verschiedene Verfahrensgestaltungen und hochschulkulturelle Bedingungen einzubeziehen, wurden diese ExpertInnen zudem aus Universitäten, Fachhochschulen und hochschulübergreifenden Forschungseinrichtungen sowie speziell aus dem Bereich der Medizin und den Kunst- und Musikhoch-

<sup>40</sup> Als ExpertInnen werden Personen bezeichnet, die im Bereich des Untersuchungsgegenstandes agieren und aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit über ein spezifisches Kontextwissen über das zu untersuchende Forschungsfeld bzw. über „organisationsinternes Betriebswissen über Strukturen, Handlungsabläufe und Ereignisse“ (Littig 2009: 119) verfügen. Dieses Sonderwissen unterscheidet sich vom normalen Alltagswissen und ist nicht für alle zugänglich. Die/der Befragte steht demnach weniger als Person im Mittelpunkt des Interesses, sondern die- oder derjenige wird befragt in ihrer/seiner Funktion als Expertin/Experte für einen bestimmten Handlungsbereich (vgl. Mayer 2009: 38).



schulen ausgewählt, da in letzteren spezifische Strukturen wirken.

#### *Gleichstellungsbeauftragte/Frauenbeauftragte*

Es konnten sieben Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte als Expertinnen befragt werden. Die Begleitung von Berufungsverfahren macht einen wichtigen und zentralen Anteil der Arbeit von Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten an Hochschulen aus. In allen Bundesländern haben Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an Berufungsverfahren beteiligt zu werden, die genauen Beteiligungsmodalitäten variieren jedoch von Land zu Land. In NRW kann die Gleichstellungsbeauftragte an allen Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Funktion teilnehmen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (vgl. Hochschulgesetz NRW § 24, Blome et. al. 2005: 175, vgl. Kap. 1). Durch den Einbezug in die Berufungsverfahren aller Fakultäten und Fachbereiche haben die Gleichstellungsbeauftragten vielfach umfassende Erfahrungen mit Stellenbesetzungsprozessen. Sie können das Ausmaß der Berücksichtigung und die Wirksamkeit von Gleichstellungsaspekten in den Entscheidungen der Berufungskommissionen beurteilen sowie die verschiedenen Hürden, denen Frauen und Männer in den Verfahrensabläufen begegnen, erkennen und ggf. korrigierenden Einfluss nehmen. Folgende Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte wurden als Expertinnen für die Untersuchung befragt:

- Gabriele Drechsel, Fachhochschule Köln
- Birgit Fritzen, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover
- Dr. Dagmar Höppel, Universität Stuttgart
- Lea Junghans, Universität der Künste Berlin
- Dr. Edith Kirsch-Auwärter, Georg-August-Universität Göttingen
- Irmgard Pilgrim, Universität Paderborn
- Annegret Schnell, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

#### *Berufungsverantwortliche*

Zur Qualitätssicherung und Standardisierung der Berufungsverfahren werden an Hochschulen vermehrt BerufsmanagerInnen bzw. Personen eingestellt, die sich speziell mit der Organisation der Berufungsverfahren befassen und die rechtlichen und formalen Rahmenbedingungen klären sowie als AnsprechpartnerInnen für BewerberInnen und Kommissionsmitglieder fungieren. Zwei Befragte legten vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Position als Berufs-

managerin/Berufungsberater ihre Perspektiven und Einschätzungen zu Berufungsverfahren und -regelungen, den verschiedenen Akteursgruppen und ihren Einflussmöglichkeiten dar:

- Ulrich Feldhüsen, Hochschule Niederrhein
- Dr. Masha Gerding, Ruhr-Universität Bochum

#### *ProfessorInnen*

Aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren an Hochschulen wurden Personen ausgewählt, die mehrfach als Kommissionsmitglieder in Berufungsverfahren tätig waren/sind, Nachwuchsförderprogramme oder Unterstützungsangebote für Frauen auf dem Weg zur Professur anbieten oder Forschung zu Wissenschaftskarrieren durchgeführt haben. Sie bieten Einblicke in unterschiedliche Fachkulturen (Natur- und Ingenieurwissenschaften, Medizin, Geistes- und Sozialwissenschaften) und die damit verbundenen Besonderheiten, Herausforderungen und Schwierigkeiten in Berufungsverfahren. Dabei wurden auch ProfessorInnen mit einem zusätzlichen Forschungsschwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung befragt, die die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen auf dem Weg zur Professur und speziell in Berufungsverfahren aus fachlicher Perspektive beurteilen können:

- Prof. Dr. Hendrik van den Bussche, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
- Prof. Dr. Elisabeth Cheauré, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, RWTH Aachen
- Prof. Dr. Katrin Marcus, Ruhr-Universität Bochum
- Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, TU Dortmund

#### *HochschulforscherInnen*

Zusätzlich wurden ExpertInnen aus hochschulübergreifenden Forschungseinrichtungen interviewt, die durch umfangreiche Untersuchungen und/oder als BeraterInnen für Hochschulen ein differenziertes Wissen über Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren haben. Sie konnten Auskünfte über rechtliche Bedingungen und einen Gesamtüberblick über die Situation an deutschen Hochschulen geben sowie – durch ihr spezifisches Sonderwissen – Handlungsempfehlungen aus ihren Forschungskontexten heraus beurteilen und auf mögliche Akzeptanzprobleme in den verschiedenen Hochschultypen hinweisen. Zu dieser ExpertInnengruppe gehören:

- Dr. Daniela De Ridder, CEDIN Consulting (zum Zeitpunkt der Befragung noch Projektleiterin im CHE Consult)
- Dr. Iur. Ulrike Preißler, Deutscher Hochschulverband (DHV)
- Dr. Thomas Schröder, HIS Hochschul-Informations-System GmbH

### *Zum Vorgehen und zur Analyse der ExpertInneninterviews*

Die Befragungen der ExpertInnen wurden als leitfadengestützte, nicht standardisierte Interviews durchgeführt. Der Leitfaden als Orientierungsrahmen wurde auf der Basis der Ergebnisse der themenzentrierten Interviews und der Dokumentenanalyse entwickelt. Um die Expertise aus den verschiedenen Hochschultypen und Forschungskontexten erfassen zu können, wurde der Leitfaden jeweils an die verschiedenen Funktionsfelder und Wissensbereiche der ExpertInnen angepasst und themenspezifisch in den einzelnen Interviewsituationen operationalisiert.

Die ExpertInnen wurden insbesondere um Einschätzungen zu verschiedenen Funktionen und Machtpositionen der Akteursgruppen in Berufungsverfahren, dem Einsatz und den Wirkungsweisen der Berufsverordnungen und -regelungen sowie zur unterschiedlichen Handhabung der Verfahrensorganisation vor dem Hintergrund der Geschlechterselektion gebeten. Darüber hinaus sollten sie notwendige Handlungsempfehlungen formulieren bzw. bereits bestehende Gleichstellungsmaßnahmen aus ihren Erfahrungen und ihrer Perspektive bewerten.

Die Interviews wurden transkribiert und anschließend inhaltsanalytisch in Anlehnung an die interpretative Auswertungsstrategie für leitfadengestützte ExpertInneninterviews nach Ulrike Nagel und Michael Meuser ausgewertet (vgl. Meuser/Nagel 1991, 2009). Ziel der Analyse war, die Aussagen der ExpertInnen komparativ zu verdichten und gemeinsam geteilte Wissensbestände und Dispositionen, aber auch Unterschiede aufzudecken. Dabei haben sich folgende Kategorien herausgebildet, die in den nachfolgenden Unterkapiteln näher beschrieben werden:

- Geschlecht als Einflussgröße auf dem Weg zur Professur
- Vorbereitung auf eine Professur
- Öffentliche Ausschreibung/Besetzung mit WunschkandidatInnen
- Akteursgruppen und ihr Einfluss in Berufungsverfahren
- Geschlecht als Selektionskriterium in Berufungsverfahren
- Mangel an Bewerberinnen und das Instrument der proaktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen
- Maßnahmen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren/Qualitätskriterien
- Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten/Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen
- Notwendige Änderungen im Landesgleichstellungsgesetz/Hochschulgesetz
- Strukturelle Maßnahmen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen

## 4.2 ZUR PROBLEMSTELLUNG – GESCHLECHT ALS EINFLUSSGRÖSSE AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

Die befragten Expertinnen und Experten verdeutlichen, dass eine offene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts formal in Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren zunehmend seltener zu beobachten ist. Nur in Ausnahmefällen kommt es dazu, dass eine Bewerberin beispielsweise von Listenplatz eins auf Listenplatz zwei versetzt wird, ohne dass dies nachvollziehbar begründet wird. Geschlechtliche Segregation und Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb sind subtiler geworden, so die Hypothese. Sie erscheinen als unbewusste Ausschlüsse.

### 4.2.1 Männlich dominierte Wissenschafts- und Hochschulkultur

Hochschulen als Organisationen sind – wie andere gesellschaftliche Bereiche auch – vergeschlechtlicht (Wilz 2010). Wissenschaft war bzw. ist, historisch gesehen, ein stark männlich besetztes Feld. Frauen sind in den Hochschulen als Wissenschaftsorganisationen relativ „neue“ Mitglieder und haben als solche mit der Rolle als Fremde bzw. Andere zu kämpfen.

### Geschlechterstereotype und Zuschreibungsprozesse

Durch Zuschreibungen zu „männlichen“ und „weiblichen“ Studienfächern, Fachkulturen, Arbeitsbereichen und Aufgabengebieten wird Zweigeschlechtlichkeit verstärkt und immer wieder reproduziert. Frauen und Männern werden infolgedessen unterschiedliche Fähigkeiten und Eigenschaften zugeschrieben, nach denen ihre wissenschaftliche Leistung bewertet wird. Die befragten Expertinnen und Experten nennen vermehrt einen sogenannten „Gender-Bias in der Leistungsbewertung“ als strukturelle Barriere im Wissenschaftsbetrieb.<sup>41</sup> Geschlecht wird – den Erfahrungen der ExpertInnen zufolge – als Einflussgröße in die Bewertung der Leistung einbezogen, speziell in Berufungsverfahren, aber auch allgemein in Hochschulprozessen, in der Bewertung von Studienleistungen und auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der WissenschaftlerInnen auf dem Weg zur Professur. Tradiertere Rollenvorstellungen verzerren die Wahrnehmung, sodass bestimmte Merkmale und Eigenschaften eher dem einen oder dem anderen Geschlecht zugeordnet werden. Gleichzeitig bewerten aber auch Frauen und Männer die Qualifikationen von Frauen und Männern unterschiedlich. Einige InterviewpartnerInnen berichten, dass Frauen in der Wissenschaft eine geringere Leistungsfähigkeit zugeschrieben werde, wodurch sie seltener durch Vorgesetzte und KollegInnen für verantwortungsvolle Aufgaben herangezogen würden. Zum klassischen Bild des *homo academicus* gehört die Vorstellung, dass er seine Zeit ausschließlich der Wissenschaft widmet und von familiären Verpflichtungen befreit wird. Von einer Frau, die diese Aufgaben zusätzlich zu einer Professur ausüben muss/will, wird demnach weniger Einsatz erwartet. Da – trotz einer zunehmenden Erosion der klassischen Rollenverteilung – in Deutschland noch immer mehrheitlich Frauen diejenigen sind, die einen Großteil der Fürsorge- und Erziehungsarbeit übernehmen, betrifft dieser Umstand – aus Sicht der InterviewpartnerInnen – insbesondere Wissenschaftlerinnen<sup>42</sup>. Beispielsweise würden Frauen eine Schwangerschaft und damit ver-

bundene Ausfälle in Form von Mutterschutz- und ggf. Erziehungszeiten zu ihrem Nachteil angerechnet.

*„Zum Beispiel, dass grade in Projekten, in Drittmittelprojekten, die natürlich darauf angewiesen sind, dass sie in ner bestimmten Frist durchgeführt werden, dass dann junge Frauen eingestellt werden, immer noch so diese Angst besteht, na ja, es könnte ja sein, dass die auch aufgrund von Schwangerschaften ausfällt zum Beispiel“ (Gleichstellungsbeauftragte 8: 55–59<sup>43</sup>).*

Auch erfolgt die Einschätzung bestimmter Eigenschaften, so die Gleichstellungsbeauftragte, häufig anhand von körperlichen Merkmalen:

*„Oder aber bei Einstellungsverfahren, grade auch in dem Bereich, wo Frauen dann eben nicht so sehr als durchsetzungsfähig ja und leistungsstark ja beurteilt werden als vielleicht junge Männer. Insbesondere wenn sie jetzt zum Beispiel auch von ihrer Erscheinung her vielleicht noch eher klein sind oder keine laute Stimme haben, also solche Merkmale spielen ja auch eine Rolle“ (Gleichstellungsbeauftragte 8: 60–65).*

Zu diesen Rollenerwartungen gehört zudem, dass die Attribute Macht und Charisma eher Männern zugesprochen werden. Aus diesen Gründen ist laut den ExpertInnen der Weg zur Professur für Frauen und Männer unterschiedlich: Frauen haben auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg immer wieder mit patriarchalen Bildern zu kämpfen und müssen für die Behauptung im Wissenschaftssystem mehr strategisches Bewusstsein und Überzeugungsleistungen erbringen, da sie an den Maßstäben männlicher Normalbiografien gemessen werden. Auch gegen ihre eigenen (durch Rollenerwartungen geprägten) Selbstbilder haben Wissenschaftlerinnen zu kämpfen: Den Einschätzungen der InterviewpartnerInnen zufolge neigen Frauen zu einer niedrigeren Selbsteinschätzung und einem geringeren Selbstbewusstsein als ihre Kollegen, wodurch sie das Berufsziel Professorin seltener vor Augen hätten. Männer sind häufig optimistischer und gehen selbstverständlicher davon aus, dass sie den nächsten Karriereschritt schaffen, während Frauen eher den Fokus auf Defizite richten. Einige ExpertInnen heben hervor, dass es im Wissenschaftssystem eine Verquickung von Hierarchie und Männlichkeit gibt. Bei der

<sup>41</sup> Ein Gender-Bias ist eine verzerrte Wahrnehmung, eine Voreingenommenheit, die dazu führt, dass nur ein Geschlecht bedacht wird, bestehende geschlechtsspezifische Verhältnisse ignoriert werden oder Frauen und Männern fälschlich tradierte Geschlechterrollen zugeschrieben werden (vgl. GenderKompetenzZentrum 2010).

<sup>42</sup> Auch durch die Rollenerwartung/Rollenzuschreibung allein – unabhängig davon, ob sie im Einzelfall zutrifft oder nicht – sind Frauen augenscheinlich häufig Diskriminierungen ausgesetzt. So kann, vor allem den Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten zufolge, bereits die Annahme der Berufungskommission, dass bei einer Bewerberin mutterzeitbedingte Ausfälle zu erwarten sind, deren Berufungschancen sinken lassen und unangebrachte Fragen nach Familie und Betreuungsorganisation zur Folge haben.

<sup>43</sup> Das Kürzel am Ende des Interviewzitats gibt an erster Stelle die Funktion der Expertin/des Experten, an zweiter Stelle die Zahl des Interviews und an dritter Stelle die Interviewpassage im transkribierten Manuskript an.

Nachfolge einer repräsentativen Leitungsposition (bspw. Institutsdirektion) würde demnach – auch in Einrichtungen mit einem hohen Frauenanteil – automatisch nach einer männlichen Person Ausschau gehalten. Bei Frauen findet diese Attribution seltener statt, weil sie weniger in die Systeme integriert sind und sie, wie eine Expertin vermutet, zu einem Selbstbild neigen, das auf einer Verpflichtung zu „dem Wahren, Schönen und Guten“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 59f) in der Wissenschaft beruht. Diese Zuschreibungen bringen eine Nähe zu statusniedrigeren Gruppen wie z. B. den Studierenden mit sich, wodurch Frauen hierarchisch betrachtet eher sekundäre Rollen und Aufgaben in den Organisationen übernehmen. In der Praxis führt dies dazu, dass Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg ihre Führungsansprüche zurücknehmen und ihre Servicefunktionen betonen. Sie erwarten eine Honorierung, die jedoch nicht erfolgt, weil das Organisationsinteresse darin besteht, maximale Reputation zu zeigen. Diese ist nicht durch Serviceleistungen und harmonisierende Funktionen zu erreichen, sondern mit Durchsetzungsfähigkeit. Die ExpertInnen sind der Meinung, dass Frauen dies nicht oder nur selten reflektieren, sodass das Ungleichverhältnis weiterhin bestehen bleibt.

#### *Homosoziale Kooptation und Einbindung in Netzwerke*

Im Zusammenhang mit dem Verständnis von Wissenschaft als vergeschlechtlichter Organisation nennen die Expertinnen und Experten das Phänomen der homozialen Kooptation, der Auswahl von Gleichen unter Gleichen, als eine Ursache für Geschlechterselektion auf dem Weg zur Professur. Solange es eine männliche Vormachtstellung im Hochschulsystem gibt, ist es für Frauen schwierig, den Sprung auf die Professur zu schaffen, da mit einem größeren Männeranteil an Professuren diese auch überwiegend über Personalauswahl und Stellenbesetzungen entscheiden und dabei bevorzugt Personen aus der eigenen sozialen Gruppe auswählen. Die Befragten weisen darauf hin, dass homoziale Kooptation bereits im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses beginnt. Denn durch fehlende Standards in der Nachwuchsförderung, die personenabhängige Nachwuchsrekrutierung und die damit verbundene gängige informelle anstatt öffentlich ausgeschriebene Vergabe von Qualifizierungsstellen wird die Unterstützung von männlichen Nachwuchskräften begünstigt und Frauen der Zugang zur Wissenschaft trotz individueller Fähigkeiten erheblich erschwert. Relevant ist in diesem Zusammen-

hang die Einbindung in formelle und informelle Netzwerke. Aus der Perspektive der befragten Expertinnen und Experten werden vor allem Männer durch die Betreuenden ihrer Doktorarbeit in wichtige Netzwerke eingeführt und zu Mitgliedern von informellen Seilschaften gemacht. Frauen seien in der Regel schlechter vernetzt und hätten keinen Zugang zu den wichtigen, informellen „Männernetzwerken“, von denen sie somit nicht als Wissenschaftlerin wahrgenommen und anerkannt würden.<sup>44</sup> Die Expertinnen und Experten sind der Auffassung, dass NachwuchswissenschaftlerInnen Mentorinnen und Mentoren benötigen, die als „Lehrer, Förderer und Wegbereiter“ (Krais 2009: 24) fungieren, dies gilt im aktuellen Hochschulsystem insbesondere für Frauen. Der Mangel an Vernetzung bei Wissenschaftlerinnen hänge auch damit zusammen, dass Wissenschaftler eher ungern Beziehungen zu Wissenschaftlerinnen pflegen – aus Sorge, man könnte ihnen ein sexuelles Verhältnis nachsagen.

#### *Fehlende Rollenvorbilder für Frauen*

Die „Fremdheit“ von Frauen im wissenschaftlichen Feld ist nach Ansicht einiger der Befragten zudem durch den Mangel an weiblichen Rollenvorbildern bedingt. Durch den geringen Frauenanteil an Professuren und in gut dotierten Führungspositionen in der Hochschule würden Frauen immer noch als „Fremde“ wahrgenommen. So konstatieren die Expertinnen und Experten, dass der Frauenanteil in der Wissenschaft beträchtlich steigen müsse, damit Professorinnen zur Normalität einer Hochschule gehörten. Auch in der Gesellschaft und in den Medien ist das Bild des Professors nach wie vor männlich konnotiert. Die heutige Generation der Professorinnen und Professoren ist nach Meinung einer Gleichstellungsbeauftragten noch mit traditionellen Rollenverteilungen in den Familien aufgewachsen und es fehlten insbesondere Vorbilder in den Technik- und Ingenieurwissenschaften:

*„Es ist eine Frage der Quantität der Vorbilder. Die meistens Jungs, sechzehn, siebzehn, wenn ich die frag, was willst du mal werden, antworten, och ich werd' mal Maschinenbau oder Elektrotechnik studieren. Ob das an der Fachhochschule oder an der Uni ist, das ist noch nicht konkret, aber der Wunsch ist schon mal da. Das heißt, sie begegnen Menschen, die etwas angewandte Praxis haben, oder 'ne Fachhochschulausbildung, oder mehr Grundlagenwissen haben. Das ist präsent als Vorbild, das*

<sup>44</sup> Diese Annahme konnte in der Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren nicht bestätigt werden (vgl. Kap. 3.7).

*gibt es bei den Frauen nicht so häufig“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 36–43).*

Besonders das Ziel Fachhochschulprofessur ist nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten von kleineren Hochschulen bzw. Fachhochschulen für Frauen bisher selten präsent. Nach einer Praxiszeit in der freien Wirtschaft hätten sie die Möglichkeit einer FH-Professur nicht im Blick, weil es zu wenige Frauen gibt, die diesen Weg bereits eingeschlagen haben und damit diese Perspektive aufzeigen könnten. Viele Wissenschaftlerinnen lassen sich ihrer Erfahrung nach durch die männlich geprägte Hochschulkultur auf ihrem Karriereweg verunsichern. Sie trauen sich weniger zu, fordern in der Konsequenz weniger ein und präsentieren sich dementsprechend schlechter als ihre Mitstreiter.

#### 4.2.2 Geschlechtsspezifische Karriereentscheidungen

Die Expertinnen und Experten bewerten die Geschlechtszugehörigkeit als einen wesentlichen Einflussfaktor auf dem Weg zur Professur, weil sich für Frauen in ihrem wissenschaftlichen Karriereverlauf andersartige Fragestellungen ergeben als für Männer. Neben der geschlechtsspezifischen Sozialisation hängt dies damit zusammen, dass die Phase der Familiengründung zeitlich mit der Qualifizierungsphase zusammenfällt und Frauen davon (im Fall von eigenen Kindern) sowohl durch Schwangerschaft und Geburt als auch durch ihre traditionell stärkere Einbindung in die Versorgungstätigkeiten eher in ihrer Karriereplanung betroffen bzw. eingeschränkt sind. Außerdem herrschen an den Hochschulen unsichere Strukturen vor, die sich vor allem durch befristete Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen.

##### *Familie als „Karrierebremse“ für Frauen*

Die Hochschulen versuchen durch vielfältige Maßnahmen, Studierenden und WissenschaftlerInnen die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zu erleichtern. Nichtsdestotrotz ist die Entscheidung für Kinder mit erheblichen Einschränkungen und einem hohen Organisationsaufwand – den Erfahrungen nach noch immer insbesondere für Frauen – verbunden. Die Hochschulforscherin Beate Kraus beschreibt dies so: „Für Wissenschaftlerinnen spielt das Familienleben eine ganz andere Rolle. Die Familie ist nicht einfach selbstverständlich Ergänzung und Infrastruktur eines Lebens für die Wissenschaft, sondern oft

genug die zweite Baustelle im Leben [...] Viele Wissenschaftlerinnen erleben die mit der Partnerschaft und der Familie verbundenen Aufgaben im Alltag als Begrenzung der Zeit, die für die wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung steht, und gleichzeitig begrenzt die Wissenschaft ihren familiären Aktionsradius“ (Kraus 2008: 194f). Die ExpertInnen berichten, dass sich das Bewusstsein für Familien an den Hochschulen wandelt. Innerhalb der Partnerschaft aber sind es noch immer die Frauen, die besonders in den ersten Jahren nach der Geburt der Kinder stärker für die Betreuung zuständig sind und über weniger Zeit für die eigene Karriere verfügen.

Besonders die befragten Expertinnen und der Experte aus der Medizin und den Kunst- und Musikhochschulen bewerten die Entscheidung für eine Familie für Frauen als eine „Karrierebremse“ auf dem Weg zur Professur.<sup>45</sup> Nur durch sehr hohe Organisationsfähigkeit und ein großes soziales Netzwerk gelinge es bspw. Frauen, international zu konzertieren und eine künstlerische Karriere, die eine wichtige Voraussetzung für eine Professur an einer Musikhochschule ist, mit einer Familie zu vereinbaren. In der Medizin müssen sich die Studierenden bereits im praktischen Jahr vor der Approbation entscheiden, welche Fachrichtung sie einschlagen wollen und an welchem Ort sie einen Weiterbildungsplatz suchen. In der Praxis zeigt sich, dass Frauen sich eher für Stellen an kleineren Krankenhäusern entscheiden und Männer zu einem größeren Prozentsatz den Posten eines Chefarztes oder Oberarztes an Universitätskliniken anstreben. Dies ist laut dem befragten Professor aus der Medizin „der Anfang des Spiels“ und zugleich „der Holzweg“ (Professor 12: 81f) für eine wissenschaftliche Karriere bzw. eine Professur an einer Universitätsklinik, weil der Wechsel von Positionen in kleineren Krankenhäusern hin zu großen Unikliniken nur selten gelinge. Bei einer Bewerbung auf eine neue Stelle hätten Mediziner, die an einer Universitätsklinik ihre Weiterbildungszeit absolviert haben, einen Vorteil („diese Aura mit auf dem Buckel“, Professor 12: 86) gegenüber Medizinerinnen, die in kleineren Krankenhäusern gearbeitet haben, weil sie die Strukturen der Unikliniken kennen und evtl. schon Forschungsprojekte und Lehrtätigkeiten ausgeübt haben. Des Weiteren zeigen sich in den Bereitschaftsdiensten und Schichtdiensten an den Kliniken Hürden für eine wissenschaftliche Karriere, die

<sup>45</sup> Auch in der Online-Befragung nannten die Professorinnen aus der Medizin mit Abstand am häufigsten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als hinderlichsten Faktor auf dem Weg zur Professur (vgl. Kap. 3.8).

vermehrt Medizinerinnen zu meistern haben. In einer von dem befragten Experten durchgeführten Kohortenstudie mit AbsolventInnen in der Medizin zeigte sich, dass Männer mit Kindern, im Vergleich zu Frauen mit und ohne Kinder und Männern ohne Kinder, die meisten Bereitschaftsdienste durchführen (vgl. Gedrose et al. 2012). Dies ist aus Sicht des Experten beunruhigend, da die Männer durch die Präsenz im Krankenhaus viel Nutzen aus ihrer Facharztweiterbildung ziehen können. Durch die fehlenden ausreichenden Betreuungsangebote<sup>46</sup> scheinen Frauen hingegen für die Kinderversorgung zuhause zu bleiben und können somit nicht mit den Männern „an der gleichen Front“ (Professorin 12: 543) agieren.

### *Befristete Beschäftigungsverhältnisse als Ausstiegsgrund für Frauen*

Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen drängen NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem wissenschaftlichen Feld verstärkt in andere Arbeitsbereiche, in sichere und perspektivenreichere akademische Berufsfelder. Dies betrifft nach Angaben der ExpertInnen einige Fächerkulturen mehr als andere und ausgebildete Frauen eher als gut ausgebildete Männer. Eine Interviewpartnerin beschreibt das Hochschulsystem in Deutschland mit der Metapher einer Flasche. Es gebe in Deutschland einen dünnen „Flaschenhals“ mit Lebenszeitprofessuren und eine breite Ebene davor, den Mittelbau. Durch das Flaschenhalssystem ist es entscheidend, was im Mittelbau geschieht. Die Bearbeitung von Projekten, die Erstellung von Publikationen, Drittmittelstellen etc. erzeugen dabei einen hohen Durchlauf. Das System ist

<sup>46</sup> Kinderbetreuungsangebote enden in der Regel am Spätnachmittag, bei Schichtdiensten im Krankenhaus ist aber unter Umständen eine 24-Stunden-Betreuung notwendig.

so angelegt, dass nicht alle, die promovieren oder habilitieren, auch eine Professur erhalten. Auf der quantitativen Ebene gibt es eine große Anzahl an hochqualifizierten Absolventinnen und Promovendinnen, aber in der Postdoc-Phase ebbt der Frauenanteil enorm ab (vgl. Teil A, Kap. 4.5). Die Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass Frauen die Nachteile befristeter, unsicherer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen realistischer einschätzen, aber auch mehr darunter leiden als Männer. Dies führe dazu, dass Frauen eher praktisch orientierte Berufe anstreben und den Plan einer Professur dafür aufgeben, wie im folgenden Interviewauszug deutlich wird:

*„Ein Aspekt, der wird für mich in jüngerer Zeit eigentlich immer wichtiger, dass Frauen angesichts der Strukturen, die momentan in der Hochschullandschaft herrschen, das heißt im Grunde ein akademisches Prekariat herangezogen wird, das auf Zeitverträgen, kurzzeitig befristeten Verträgen meist noch gehälftet und wenn es ganz blöd kommt gedrittelt [...] da dann diese Perspektiven vor sich sieht und schlaue Frauen, und viele Frauen sind ja schlau, die sich mit dem Gedanken tragen und die eine akademische Ausbildung haben, die sind so schlau, dass sie sich auf solche Spiele gar nicht mehr einlassen. Das betrifft bestimmte Berufsgruppen oder bestimmte Fächerkulturen mehr als andere, also bei den Juristen scheint es wirklich ein Problem zu sein, dass die Guten einfach weggehen, die guten Frauen, aber auch die guten Männer, aber besonders die guten Frauen, weil sie sagen, ich hab also im Richterberuf, Staatsanwalt, Gerichtswesen oder als niedergelassene Anwältin ganz andere Perspektiven und muss nicht diese befristete Tour da, mit dem riesigen Unsicherheitsfaktor machen, wo ich dann mit 40 Jahren auf einmal feststelle, ich bekomme doch keinen Ruf aus irgendwelchen Gründen“ (Professorin 1: 17–34).*

## Resümee

Geschlecht und Geschlechterverhältnisse haben nach Ansicht der befragten ExpertInnen einen bedeutenden Einfluss auf den wissenschaftlichen Karriereweg bis zur Professur. Hochschulen als Organisationen waren und sind ein männlich besetztes Feld, das durch geschlechterstereotype Erwartungen und Zuschreibungen geprägt ist, wonach karrierefördernde Attribute vielfach männlich konnotiert sind. Frauen müssen als „neue“ Mitglieder in der männlich dominierten Hochschulkultur vielfältige Anpassungs- und Normali-

sierungsleistungen erbringen. Durch den geringen Frauenanteil an Professuren fehlen jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen Rollenvorbilder und Mentorinnen, die ihnen den Weg zur Professur zeigen, sie begleiten und in das Wissenschaftssystem mit den wichtigen Netzwerken einführen. Auch individuelle Entscheidungen für ein Leben mit Kindern und die damit verbundenen, gesellschaftlich geprägten (Rollen-)Implikationen beeinflussen das Karriereverhalten von Frauen, ebenso wie strukturelle Barrieren im Wissenschaftssystem, die durch unsichere und befristete Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet sind.

### 4.3 GESCHLECHTER(UN)GERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN

Im Folgenden werden die konkreten Einschätzungen zu geschlechter(un)gerechten Berufungsverfahren der Expertinnen und Experten wiedergeben. Im Fokus stehen dabei insbesondere die verschiedenen Akteurinnen und Akteure, die an Berufungsverfahren beteiligt sind, und ihre Einflussmöglichkeiten auf den Verlauf des Verfahrens sowie das Wissen der Interviewpersonen über die undurchsichtigen, informellen Prozesse, die im Hintergrund von Berufungsverfahren stattfinden.

#### 4.3.1 Öffentliche Ausschreibungen/Besetzung mit WunschkandidatInnen

Die Hochschulgesetze der Bundesländer verpflichten die Hochschulen, Professuren öffentlich auszuschreiben. So steht im Hochschulgesetz NRW: „Die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind vom Präsidium auf Vorschlag des Fachbereichs öffentlich auszuschreiben“ (§38 Berufungsverfahren). Dies sichert formal den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Professuren. Dennoch steht trotz Ausschreibungsverpflichtung häufig schon vor Beginn die Wunschkandidatin/der Wunschkandidat fest. Die Expertinnen und Experten wurden in den Interviews gebeten, ihre Einschätzungen zu informellen Absprachen und die Berufung von vorab festgelegten KandidatInnen vor dem Hintergrund von Geschlechtergerechtigkeit darzulegen.

#### *Berufungen als Instrument der Profilschärfung für Hochschulen*

Durch die Hochschulreformen der vergangenen Jahre sind Berufungen von Hochschullehrerinnen und -lehrern zu einem Instrument geworden, um das Hochschulprofil insgesamt – und nicht nur das Profil eines Fachbereichs oder eines Instituts – im Hochschulwettbewerb zu schärfen. Die ExpertInnen gaben an, dass die Wünsche des Präsidiums an Bedeutung gewonnen hätten. Bei Stellenbesetzungen sei es demnach bspw. ausschlaggebend, welcher Bereich vom Präsidium mit Ressourcen und Macht ausgestattet wird, wofür sich die Hochschulleitung beim Ministerium besonders einsetzt, zu welchem Zweck Stiftungs Kooperationen etc. mobilisiert werden können. Grundlage für Berufungsverfahren bilden Hochschulentwicklungs- bzw. Fakultätsentwicklungspläne, die eingebunden sind in die strategische Gesamtausrichtung auf Landesebene (vgl. hierzu auch Dömling/Schröder 2011: 31). Deno-

minationen abweichend von diesen Planungen festzulegen, muss daher sehr genau begründet werden.

#### *Drittmittelabhängigkeit und Offenheit von Berufungsverfahren*

Das Berufungsgeschehen wird jedoch verstärkt durch die Abhängigkeit von Drittmitteln in der Forschung bestimmt. So beantragen Forschungsverbünde z. T. Professuren, weil eine bestimmte Person als Bindeglied gebraucht wird. Damit sind Berufungsverfahren, so die Befragten, z. T. nur Legitimationsverfahren für vorab getroffene Entscheidungen, insbesondere bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie bspw. Max-Planck- oder Helmholtz-Instituten. In den Ausschreibungen kommt es dann zu Verengungen durch Textstellen wie „BewerberIn hat über Ressourcen der Max-Planck-Gesellschaft zu verfügen“ oder „muss bereits für ein Helmholtz-Stipendium vorgeschlagen sein“, sodass sich offiziell zwar jede/jeder bewerben kann, die WunschkandidatIn aber im Vorfeld schon feststeht.

#### *Formalisierungen beschränken informelle Absprachen*

Problematisch ist nach Ansicht der InterviewpartnerInnen, dass schwer nachweisbar ist, ob WunschkandidatInnen durchgesetzt werden, weil dies in der Regel informell abläuft und nicht dokumentiert wird. Die Formalisierung von Berufungsverfahren hat jedoch in den letzten Jahren stark zugenommen. Dies ist ein Signal an alle Beteiligten, dass informelle Absprachen nicht geduldet werden. Dem Großteil der Expertinnen und Experten zufolge hat dies dazu geführt, dass die Durchsetzung von Wunschkandidatinnen und -kandidaten heute eher die Ausnahme als die Regel ist. Jedoch lassen sich durch Formalisierungen informelle Absprachen nie komplett ausschließen, sondern lediglich einschränken. Denn es bleibt, so die Befragten, immer ein „zwischenmenschlicher Bereich“, in dem alle versuchen, die eigenen Interessen durchzusetzen. Berufungsverfahren sind zudem mehrstufige Selektionsprozesse, in deren Verlauf es immer wieder zu Bevorzugungen und Ausgrenzungen von Kandidatinnen und Kandidaten kommen kann, indem bspw. gleichwertige Qualifikationen unterschiedlich bewertet werden. Zudem bedeutet Transparenz im Sinne von ausgeschriebenen Verfahren nicht automatisch Chancengleichheit. Vielmehr verschieben sich durch Formalisierungen und Standardisierungen der Beru-

fungungsverfahren informelle Aktivitäten vom laufenden Verfahren zum Anfang, d. h., die Ausschreibung wird teilweise im Vorfeld bereits entsprechend beeinflusst, sodass möglicherweise nicht alle BewerberInnen eine Chance haben, sich adäquat zu bewerben.

#### 4.3.2 Akteursgruppen und ihr Einfluss in Berufungsverfahren

Viele unterschiedliche Akteurinnen und Akteure beeinflussen das Berufungsgeschehen. Vor allem die Berufungskommission und die Hochschulorgane haben weitreichende Handlungsspielräume. Die ExpertInnen wurden in den Interviews gebeten, die verschiedenen Akteursgruppen, die in Berufungsverfahren eine Rolle spielen, zu benennen und die Einflussmöglichkeiten dieser Akteurinnen und Akteure, ausgehend von ihren eigenen Erfahrungen, im Hinblick auf eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu beurteilen. Die Expertinnen und Experten wiesen darauf hin, dass es für die Einflussmöglichkeiten der AkteurInnen entscheidend ist, welche Verfahrensmodalitäten verabredet werden, wer die Kontrolle über das Verfahren ausübt und wie dieses hochschulpolitisch eingebettet ist. Letztlich bestimmt maßgeblich die Machtposition der AkteurInnen innerhalb der Hochschule und innerhalb der Kommission über den Grad der Einflussnahme.

##### *Hochschulleitung*

Die Hochschulleitung hat bei Berufungsverfahren vor allem das gesamtstrategische Interesse der Hochschule im Blick. Sie ist verantwortlich für die Umsetzung der Strukturentwicklung und die Zielvereinbarungen mit dem Ministerium. Durch das Berufsrecht hat aus Sicht der ExpertInnen die Hochschulleitung einen sehr großen und mächtigen Einfluss auf die Berufungsverfahren, weil sie die endgültige Entscheidung trifft und den Ruf auf die Professur erteilt. Sie kann strategische Interessen mit praktischer Berufungspolitik zusammenführen, indem sie bspw. die zweitplatzierte Person anstatt die von der Fakultät vorgeschlagene erstplatzierte Person beruft. Das bedeutet: Eine Hochschulleitung, die Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als zentrale Kernthemen der Organisation festlegt und sich damit nach außen präsentiert, kann und wird durchaus auch eine geeignete Bewerberin einem geeigneten Bewerber vorziehen und ihr den Ruf erteilen, obwohl diese bspw. durch schwangerschafts- oder mutterschutzbedingte Ausfälle im wissenschaftlichen Karriereverlauf auf Platz 2 steht.

Die Befragten sind der Meinung, dass die Hochschulleitung große Einflussmöglichkeiten auf die Berufungsverfahren hat, wenn sie ihre Funktion wahr- und ernst nimmt. Sie muss bspw. im Vorfeld der Ausschreibung Gespräche mit den LehrstuhlinhaberInnen oder den Kommissionsleitungen im Hinblick darauf führen, wie die Ausschreibung zu erfolgen hat. Es muss also zunächst mit den Fakultäten und Fachbereichen abgeklärt werden, was diese anstreben und welche Ziele die Hochschulleitung verfolgt. Reine FachspezialistInnen sind aufgrund des Wettbewerbs zwischen den Hochschulen und den Hochschulsystemen aus Sicht der Interviewten nicht mehr gefragt, vielmehr soll eine Person berufen werden, die eine Spezialistin/ein Spezialist in der eigenen Disziplin ist, sich gleichzeitig aber gut in das Hochschulprofil einfügt. Weiterhin vertreten die ExpertInnen die Meinung, dass die Hochschulleitungen Leitziele deutlich machen, offensiv vertreten und Signale aussenden müssen, um die Hochschulkultur zu verändern. Eine Expertin berichtet z. B., dass seit Beginn der Exzellenzinitiative eine Hochschulleitung verstärkt das Berufungsgeschehen beobachtet, Vorschlagslisten sehr genau studiert und ggf. an die Fakultäten zurückgibt – mit der Forderung nach proaktiver Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, wenn zu wenige Frauen auf der Liste stehen.

##### *Dekanat*

Die Dekanate spielen aus Sicht der Befragten besonders im Vorfeld der Berufungsverfahren eine wichtige Rolle. Sie klären die (Wieder-)Zuweisung der Professur mit dem Präsidium und entwickeln in Abstimmung mit dem Hochschul- und Fakultätsentwicklungsplan das Profilvertrag für die zu besetzende Professur. Je nach Hochschulkultur und Fakultät können die Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten der Dekanate unterschiedlich sein. Es gibt Fakultäten, an denen das Dekanat die operative Hoheit über den Verlauf der Verfahren hat, die Sichtung der Bewerbungsunterlagen und die Synopsenerstellung. Im Regelfall klären die Dekanate im Vorfeld die organisatorischen Rahmenbedingungen für die neu zu besetzende Professur. Dabei haben sie einen großen Einfluss dadurch, dass sie über die Zusammensetzung der Berufungskommission entscheiden. Denn so können sie Macht ausüben und Fakultätsinteressen berücksichtigen. Mit Beginn der Berufungskommissionssitzungen ist das Dekanat dann so lange nicht involviert, bis die Kommission die Berufsliste dem Fakultätsrat vorlegt. Die Berufungskommission muss gegenüber dem Dekanat ihre Entscheidungen nachvollziehbar begrün-



den, damit sie mitgetragen werden. Nur in seltenen Fällen erhalten jedoch laut Aussagen der ExpertInnen die Kommissionen die Listen vom Dekanat mit der Bitte um Überarbeitung wieder zurück. Häufiger passiert es, dass das Präsidium und der Senat sich gegen die Entscheidung der Fakultät stellen und die Listenplätze ändern.

#### *Kommissionsvorsitzende/Kommissionsvorsitzender*

Die Expertinnen und Experten sehen für den Einfluss der/des Kommissionsvorsitzenden das Selbstverständnis, mit dem sie/er diese Rolle ausübt, sowie ihr/sein Ansehen innerhalb der Hochschule als zentral an. Wenn diese Person bspw. für Diskriminierungen und Stereotypisierungen sensibilisiert sei, könne sie großen Einfluss auf den Verfahrensverlauf und die Beachtung von Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer nehmen. Nach Meinung der InterviewpartnerInnen haben Kommissionsvorsitzende subtile Einflussmöglichkeiten über die Verfahrensorganisation, indem sie bspw. die Reihenfolge der Probevorträge festlegen. Dass dies problematisch werden kann, zeigt der folgende Interviewausschnitt:

*„Also es gibt halt Verfahren, wo die Kriterien und Maßstäbe erhöht werden. Also soll heißen, sie hören sich eine Person an und sagen, wow, das ist ja ganz toll, was der macht. Sie hören sich die zweite Person an und denken sich, man, der hat ja noch 'n paar andere Sachen geliefert, da fragen wir jetzt den dritten auch und wenn jetzt die allerletzte Person kommt, die muss dann all das erfüllen, was die vorherigen benannt haben, was sie tolles machen. Also wenn die Auswahlkriterien sozusagen während des Verfahrens neu definiert oder ergänzt werden. [...] Also das sind halt so, glaub ich, so Feinheiten und Kniffe und wenn man's drauf anlegt, kann man darüber auch einiges steuern als Kommissionsvorsitz“ (Hochschulforscher 17: 539–555).*

Auch können die Kommissionsvorsitzenden die Dauer der Verfahren insgesamt beeinflussen. Sie können Verfahren beschleunigen, aber auch in die Länge ziehen, sodass dann evtl. einzelne BewerberInnen abspringen oder zwischenzeitlich an einer anderen Hochschule einen Ruf annehmen und so nur die bereits im Vorfeld präferierten Personen im Verfahren bleiben. Darüber hinaus bewerten die ExpertInnen den Einfluss der Kommissionsvorsitzenden als hoch, weil sie für die Informationsweitergabe innerhalb und außerhalb der Berufungskommission zuständig sind. Auch bestimmen sie maßgeblich die GutachterInnen-

auswahl. Zudem ist die/der Vorsitzende zwar normales stimmberechtigtes Mitglied in der Kommission, bei Stimmgleichheit darf sie/er jedoch den Ausschlag für den Berufungsvorschlag geben.

#### *Professorinnen und Professoren*

Der Großteil der Berufungskommission besteht aus den künftigen professoralen KollegInnen. Diese haben nach Aussagen der ExpertInnen eine machtvolle Position innerhalb der Berufungskommission, weil letztlich die ProfessorInnenmehrheit über die Qualität und Exzellenz der BewerberInnen entscheidet. Denn sie können die Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber aufgrund ihrer Fachnähe am besten beurteilen. Die ProfessorInnen haben einen starken Einfluss auf den Verlauf der Berufungsverfahren, wenn sie gut vernetzt sind. Durch ein Zusammenschließen zu kleinen Gruppen und Interessenvertretungen innerhalb der Kommission haben ihre fachlichen Argumente für oder gegen KandidatInnen mehr Gewicht. Ein Großteil der ExpertInnen ist der Auffassung, dass ProfessorInnen nach wie vor sehr häufig eine Auswahl der BewerberInnen nach Passfähigkeit treffen.

*„Also ich würde nach wie vor sagen, dass die Gruppe der ProfessorInnen, also wenn Sie so wollen, dass so 'ne Art Peer-Review-Verfahren stattfindet in den Berufungsverfahren. Also die gewichtigste Rolle spielt tatsächlich nach meinem Dafürhalten die Auswahl der Gleichen unter Gleichen, ja? Also auch bei dem, was dann nach Berufungsvorträgen etwa diskutiert wird, ja? Passt der uns, wie gesagt, das ist 'ne andere Schule, das sind schon eher auch inhaltliche Fragen, die da abgewogen werden“ (Hochschulforscherin 15: 185–191).*

Die Befragten betonen jedoch, dass es dabei auch fachkulturelle Unterschiede gibt. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften spielen ihren Erfahrungen nach rein fachliche Gründe bei der Auswahl der KandidatInnen eine größere Rolle als in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

#### *Vertreterinnen und Vertreter des Mittelbaus und der Studierenden*

Die VertreterInnen des Mittelbaus und der Studierenden haben den ExpertInnen zufolge im Vergleich zu den anderen AkteurInnen in den Berufungsverfahren den geringsten Einfluss. Die Gewichtung ihrer Stimmen und ihre Einflussnahme sind abhängig von der jeweiligen Hochschul- und Fachkultur und

der Akzeptanz dieser Statusgruppen innerhalb der Hochschule. So berichten die ExpertInnen bspw. von Hochschulen, an denen die Studierenden politisch engagiert sind, sich in Berufungsverfahren einbringen und dadurch ein großes Mitspracherecht erhalten. Auch gibt es Berufungsverfahren, in denen neben den studentischen VertreterInnen in den Kommissionen die Studierenden gesondert befragt werden, die eine Lehrprobe oder den Berufungsvortrag von BewerberInnen gehört haben (z. B. durch die Möglichkeit, nach den Vorträgen ohne die Berufungskommission in einem geschützten Raum mit den BewerberInnen zu sprechen, und durch einen speziell entwickelten Fragebogen). Die ExpertInnen verdeutlichen aber ebenfalls, dass in einigen Hochschulen die Berufungen gegen das Studierendenvotum durchgeführt werden und die Studierendenmeinung kaum Gewicht hat. Die Befragten bewerten den Einfluss der MittelbauvertreterInnen als gering, weil sie auf der Hierarchieebene unterhalb der ProfessorInnen stehen und in den Kommissionen keine spezifische Funktion einnehmen. Ferner glauben sie, dass die VertreterInnen des Mittelbaus sich nur begrenzt mit der zukünftigen Professur auseinandersetzen und dass diejenigen, die kritisch der Wiederbesetzung einer Professur gegenüberstehen, selten vom Fakultätsrat als Mitglieder vorgeschlagen und in die Kommissionen gewählt werden.

#### *Gleichstellungsbeauftragte*

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben in allen Bundesländern das Recht, an Berufungsverfahren beteiligt zu werden, Art und Umfang der Beteiligung variieren jedoch. Auch sind die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren oft schwammig formuliert und die Durchsetzung von Gleichbehandlung „wird der mikropolitischen Kompetenz der individuellen Amtsinhaberin aufgebürdet“ (Färber 2013: 12). Die ExpertInnen geben an, dass das Selbstverständnis, mit dem die Gleichstellungsbeauftragten ihr Amt ausüben, sowie ihre Position in der Hochschule entscheidend für den Einfluss und die Handlungsmöglichkeiten in den Berufungsverfahren sind. Sie haben durch die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen und die Erstellung einer Stellungnahme zum Berufungsvorschlag der Kommission Einflussmöglichkeiten, dafür müssen sie aus Sicht der ExpertInnen ihre starke Position aber auch nutzen. Dabei ist zu beachten, dass Gleichstellungsbeauftragte zwar formell gesehen niemandem verpflichtet sind, informell aber auf die

Zusammenarbeit mit dem Rektorat angewiesen sind und somit häufig strategisch handeln müssen. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind zudem befangener als zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Befragten teilen eine positive Sicht auf die Rolle, Funktion und Wirksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sie sehen in der Gleichstellungsbeauftragten durch die Begleitung der verschiedenen Berufungsverfahren über die Fächergrenzen hinweg das erfahrenste Mitglied der Berufungskommission, die ein hohes Wissen über die formalen Abläufe und die verschiedenen Wege der Verfahrensorganisation habe und zugleich am besten beurteilen könne, wie ein Berufungsverfahren „sauber“ gestaltet und wie mit brisanten Situationen umgegangen werden könne. Die befragten Gleichstellungsbeauftragten beschreiben sich als „Hüterin der Qualität“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 319), die von den Verfahrensbeteiligten in den meisten Fällen anerkannt und ernst genommen würden, und die unterschiedlichen Interessen der AkteurInnen – der Hochschulleitung, der Fakultät, aber auch der Studierenden und der BewerberInnen – im Blick haben.

*„Da die Gleichstellungsbeauftragten ja die Konstanten sind, die in der Fakultät größte Erfahrungen mit Berufungsverfahren haben, werden sie auch als solche ernsthaft wahrgenommen“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 334).*

Auch die anderen ExpertInnen heben einen Beraterinnen- und Beobachterinnenstatus der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren hervor. Ihre Aufgabe sei es vorwiegend, die Kommission in ihrem Entscheidungsprozess zu begleiten und zu unterstützen und die BewerberInnen bei Bedarf zu beraten. Sie kann bei Auffälligkeiten eingreifen und muss eine Stellungnahme zum Berufungsvorschlag der Kommission schreiben. Qua ihres Amtes ist sie dafür zuständig, die Mitglieder der Kommission auf Geschlechterungleichbehandlungen aufmerksam zu machen und Ungerechtigkeiten zu benennen. Zur Sensibilisierung entwickeln Gleichstellungsbeauftragte vermehrt gemeinsam mit oder im Auftrag der Hochschulleitung Leitfäden, wie Berufungsverfahren ablaufen sollten, damit eine Geschlechtergleichbehandlung gewährleistet ist (vgl. hierzu auch Kap. 1). In diesem Zusammenhang weisen die ExpertInnen darauf hin, dass Gleichstellungsbeauftragte sich in Berufungsverfahren mit anderen Kommissionsmitgliedern verbünden und mit ihnen zusammenarbeiten müssen, um sich für Frauen erfolgreich einsetzen

zu können. Denn ihnen fehle in der Regel die fachspezifische Expertise, die sie zum Argumentieren und Überzeugen der Kommission benötigten. Die ExpertInnen bewerten die mangelnde Fachexpertise der Gleichstellungsbeauftragten als Hindernis, um Fragen der Gleichbehandlung in den Kommissionen durchzusetzen. Aus Sicht der Befragten werden fachliche Argumentationen häufig als Schein- und „Totschlagargumente“ benutzt.

*„Also sagen wir mal so, wenn 'ne Kommission da ist und da sitzt nur die Gleichstellungsbeauftragte und sagt, wie ist das denn mit der Bewerbung dieser Frau, dann hat die keine hohe Chance, dass diese Bewerbung überhaupt berücksichtigt wird. Die muss sozusagen einen Schulterschluss hinkriegen mit anderen Kommissionsmitgliedern, die sozusagen das Fachliche, die fachliche Expertise haben zu sagen, die Bewerbung ist qualifiziert oder qualifiziert, um weiter berücksichtigt zu werden. Sagen wir es mal so, also 'ne Kommission würde ja offiziell nie sagen, sie haben was gegen Frauen. Sondern meistens ist ja die Argumentation, also uns ist das ja total egal, ob das 'ne Professorin oder 'n Professor wird, wichtig ist die Qualität. Und dass aber Qualität und auch Kriterien von Qualität auch nur soziale Zuschreibungsprozesse sind, ist eine Ebene von Selbstreflektion, die in den Kommissionen nicht vorherrschend ist“ (Berufungsmanagerin 2: 552–564).*

#### Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter

In den gesetzlichen Regelungen für Berufungsverfahren sind nur in einigen wenigen Bundesländern Berufungsbeauftragte vorgeschrieben, dennoch etablieren immer mehr Hochschulen zur Qualitätssicherung Berufungsbeauftragte als objektive VerfahrensbegleiterInnen. In NRW ist seit 2007 im Hochschulgesetz festgehalten, dass die Berufsordnungen der Hochschulen Regelungen über die Funktion der/des Berufungsbeauftragten treffen sollen (vgl. Hochschulgesetz NRW § 38 Abs. 4). Auch die befragten Expertinnen und Experten nennen Berufungsbeauftragte als eine wichtige Akteursgruppe in Berufungsverfahren. Ähnlich wie die Gleichstellungsbeauftragten nehmen diese nach Ansicht der ExpertInnen eine Sonderrolle in den Kommissionen ein, indem sie sich vorwiegend auf die formalen Verfahrensangelegenheiten konzentrieren. Als neutrale Personen bereiten sie in der Regel die organisatorischen Rahmenbedingungen der Verfahren vor, begleiten den Auswahlprozess und erstatten der Hochschulleitung Bericht. Sie sollen als AnsprechpartnerInnen für die Kommissionsmitglie-

der fungieren und die Rechtmäßigkeit der Verfahren sicherstellen. Nach Meinung der ExpertInnen sind die Aufgaben und die Rolle der Berufungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten zu 50–70 % deckungsgleich. Da es an den Hochschulen verschiedene Modelle für die Berufungsbeauftragten gibt, variieren jedoch die Zuständigkeiten und auch der Erfahrungsschatz. So sind an den größeren Hochschulen verstärkt hauptamtliche Berufungsbeauftragte vorzufinden, während an den kleineren Hochschulen ProfessorInnen ehrenamtlich Berufungsverfahren außerhalb ihrer eigenen Fakultät begleiten (vgl. hierzu auch Dömling/Schröder 2011: 31f). Ein Großteil der Expertinnen und Experten betrachtet die Berufungsbeauftragten als MittlerInnen zwischen der Hochschulleitung und den Berufungskommissionen, indem sie in den Verfahren sicherstellen, dass die Entscheidungen mit dem Hochschulentwicklungsplan konform sind. Aus diesem Grund würden die Berufungsbeauftragten im Vergleich zu den Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Berufungskommissionen vermehrt als „Aufpasser des Präsidiums“ (Gleichstellungsbeauftragte 10: 625ff) gesehen. Dadurch hätten sie auch ohne Stimmrecht eine machtvolle Position und genossen breite Anerkennung.

#### Weitere Akteursgruppen in Berufungsverfahren

Einige Expertinnen und Experten nennen zudem als Akteursgruppe die externen Fachvertreterinnen und -vertreter in den Berufungskommissionen. Diese ProfessorInnen könnten einen hohen Einfluss und einen großen Gestaltungsspielraum haben, wenn sie viel Engagement und Initiative zeigen.

*„Also sozusagen Fachvertreter professoralen Grades, die sich die Kommissionen selber noch mal quasi holen, um die fachliche Expertise in die Kommission zu holen. Die haben, wie ich finde, auch 'n relativ hohen Gestaltungsspielraum, wobei meine Erfahrung die ist, das steht und fällt immer damit wie engagiert wirklich externe Kommissionsmitglieder die Kommissionsarbeit mitmachen. Also wenn die eigentlich nur einmal da sind, dann nimmt die keiner ernst, aber wenn die von Anfang bis Ende die Verfahren mitmachen, dann werden die schon ernst genommen“ (Berufungsmanagerin 2: 370–378).*

An einigen Hochschulen werden darüber hinaus ProfessorInnen anderer Fakultäten als Interessenvertretungen für die Berufungskommissionen gewünscht, die dann ein Stimmrecht bekommen. Diese sind vor allem wichtig bei Professuren, die in Forschungs-

kooperationen und Forschungsverbänden eingerichtet werden wie bspw. Sonderforschungsbereichen. Die Einschätzungen, Bedenken und Einwände dieser ProfessorInnen dienen nach Ansicht der ExpertInnen vor allem den Rektoren als endgültige Entscheidungshilfe.

### 4.3.3 Komplexität der Berufungsverfahren und Geschlecht als Selektionskriterium

In der Auswertung der explorativen Vorstudie (Kap. 2) konnte aufgezeigt werden, dass Geschlecht in Berufungsverfahren auf verschiedenen Ebenen als Selektionsmerkmal wirksam werden kann. Die Expertinnen und Experten wurden vor diesem Hintergrund gebeten, ihre Einschätzungen darüber darzulegen, inwieweit Schwierigkeiten in Berufungsverfahren bestehen, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Welche Problem- und Schwachstellen zeigen sich in den Verfahrensregelungen, der Zusammensetzung der Berufungskommission und in den verschiedenen Fächerkulturen?

Die Aussagen der InterviewpartnerInnen verdeutlichen, dass es klare Regelungen und Richtlinien in den Gesetzen, den Berufsordnungen und den Berufsleitfäden gibt, die eine Ungleichbehandlung der Bewerberinnen und Bewerber in den Verfahren ausschließen. Dennoch fänden auf der informellen Ebene, hinter verschlossenen Türen, Absprachen und Aushandlungsprozesse statt, die zu Selektionen führen und insbesondere Frauen den Weg zur Professur erheblich erschweren.

#### *Kommissionsmitglieder im Spannungsfeld zwischen Vorder-, Hinter- und Unterbühne*

Alle Statusgruppen, die im Rahmen von Berufungsverfahren auf der Vorder- und der Hinterbühne agieren (vgl. Hark 2005), können aus Sicht der Expertinnen und Experten zu „StrippenzieherInnen“ werden, den Verfahrensprozess lenken und damit eine Geschlechterungleichbehandlung bewirken. Die Befragten sind der Auffassung, dass es nur wenige Handlungsmöglichkeiten gibt, die informellen Abläufe einzuschränken, weil die „StrippenzieherInnen“ nur schwer zu identifizieren sind. Sie operierten bereits im Vorfeld der Verfahren und nähmen bspw. bei der Wiederbesetzung einer Professur Einfluss auf die Ausschreibung der Stelle und die Zusammensetzung der Berufungskommission. Insbesondere Personen, die hochschulfern handeln und nicht die Interessen

der Hochschule im Blick haben, oder Personen, die etwas fach- oder machtpolitisch durchsetzen und z. B. Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingehen wollen, sind, so die Erfahrung einiger InterviewpartnerInnen, nur schwer für Geschlechtergerechtigkeit zu gewinnen. Eine Expertin berichtet in diesem Zusammenhang von einem Vorfall in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, die gemessen am Durchschnitt der Studierenden und AbsolventInnen die schlechtesten Gleichstellungszahlen vorweisen konnte. Das Fach Betriebswirtschaft habe eine junge Frau in einem Berufungsverfahren auf den ersten Platz der Liste gesetzt und bewusst den zweiten Platz freigelassen, um ihre Frauenförderabsicht deutlich zu machen. Das Fach Volkswirtschaft hat dies jedoch im Senat wieder zu Fall gebracht mit der Begründung, dass die Frau zu jung sei, um die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät als Professorin zu repräsentieren. Es ging hierbei der Expertin zufolge letztlich weniger um die Qualifikation der Frau als um die Tatsache, dass die Volkswirtschaft der Betriebswirtschaft nicht die bessere (Gleichstellungs-)Position durch die Steigerung des Frauenanteils überlassen wollte. Die Interviewpartnerin sieht in der machtpolitischen Konstellation die Ursache für das Scheitern der Bewerberin.

Informelle Netzwerke, die sich auf der Hinterbühne der Hochschulen bilden, wie „Old-Boys-Netzwerke“ oder andere Seilschaften, haben nach den Erfahrungen der Befragten eine ausgeprägte Macht, ausgewählte Personen auf die entsprechenden Positionen in Berufungsverfahren zu lancieren. Informelle Absprachen und Netzwerke gegenseitiger Förderung kommen bspw. bei der Auswahl der GutachterInnen zum Tragen. Dies ist für Gleichberechtigungsfragen entscheidend, da Frauen in diesen Netzwerken weniger präsent sind als Männer und somit ihren Einfluss über diese Netzwerke weniger geltend machen können. Die ExpertInnen konstatieren, dass sich, so lange diese Netzwerke sich nicht zur Hälfte aus Frauen zusammensetzen und selbstverständlich Frauen positionieren und platzieren, informelle Absprachen auf der Hinterbühne verstärkt gegen Bewerberinnen auswirken werden. Eine Expertin erinnert sich z. B. an ein Berufungsverfahren, in dem die Kommission erfolglos versuchte, Gutachterinnen zu finden, wohingegen die Gleichstellungsbeauftragte umgehend drei renommierte Gutachterinnen nennen konnte. In der Schilderung der Expertin wird die Bedeutung von Kontakten und Netzwerken deutlich:

*„Aber achtundvierzig Stunden über das Feld nachdenken, hatte keinen Namen zutage gefördert. Warum? Weil diese Wissenschaftlerinnen nicht das informelle Netzwerk der Herren waren. Die waren jenseits von Gut und Böse. Und sie haben den Auftrag dann auch abgelehnt, weil sie zu schwer beschäftigt waren, wohl aber andere Kolleginnen genannt, die infrage kamen. Und da waren die Herren auch nicht glücklich darüber, weil auch sie nicht in ihren informellen Netzwerken waren. Während es doch so praktisch ist, bei Herrn Meyer anzufragen, weil er mich dann auch fragen wird und dann ist er mir verbunden und ich ihm und wir haben auch gemeinsame Promotionskandidaten, wir haben schon gemeinsam habilitiert ... so also ist es; eine Hand wäscht immer die andere. Und das konstituiert das Netzwerk und da sind die Frauen nicht dabei und deswegen haben sie es auch entsprechend schwerer“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 796–808).*

Die Expertinnen und Experten machen bei den ProfessorInnen und auch bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Widerstände gegenüber Gleichstellungszielen und Frauenförderung in Berufungsverfahren aus. Sie sehen ProfessorInnen als „Widerstandsbastion gegen Gleichstellung“ (ExpertInneninterview 7: 292f), die auf der Hinterbühne die Passfähigkeit der BewerberInnen kritisch betrachten und prüfen, ob sie mit ihnen aus den verschiedensten Gründen gut zusammenarbeiten können und ob sie ihnen in der Durchsetzung ihrer Interessen und Ziele eher förderlich oder hinderlich sind. Auf der Vorder- und Unterbühne versteckten sie ihre Vorbehalte dann hinter Fachargumenten, gegen die die anderen Kommissionsmitglieder nur schwer argumentieren könnten. Bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die bereits seit 10–15 Jahren eine Dauerstellung in der Hochschule haben, ist nach Aussagen der ExpertInnen verstärkt das sogenannte „Bienenköniginnensyndrom“ zu beobachten, d. h., sie versuchen Frauen am Aufstieg zu hindern. Sie haben sich ihren Platz in der Hochschule und der Wissenschaftskultur hart erkämpft, wodurch sie abweichende Biografien oder Andersartigkeiten strenger beurteilen als andere Kommissionsmitglieder.

Es ist nach Ansicht der ExpertInnen zudem häufig nicht zu vermeiden, dass Kommissionsmitglieder Bewerberinnen und Bewerber bereits aus anderen Kontexten kennen, insbesondere bei kleineren Fachbereichen oder speziellen Forschungsfeldern ist dies keine Seltenheit. Es sei jedoch entscheidend, wie die

Mitglieder in den Kommissionen mit Befangenheiten und Bekanntschaften umgehen, d. h., ob sie diese offen kommunizieren oder nicht.

Durch die Undurchsichtigkeit der Prozesse, die auf der Hinterbühne der Berufungsverfahren stattfinden, sind die InterviewpartnerInnen der Meinung, dass nur durch eine generelle Gender-Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder ein Kulturwandel an den Hochschulen und in den Fakultäten angeregt werden kann, der Frauen auf ihrem Weg zur Professur fördert und Ungleichbehandlung durch informelle Absprachen einschränkt. Es müsse ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass es nicht einfach nur um mehr „weibliche Köpfe“ (Professorin 6: 237) an den Hochschulen geht, sondern um einen politischen und gesellschaftlichen Auftrag. Zudem muss nach Ansicht der ExpertInnen deutlich werden, dass mit einer größeren Beteiligung von Frauen die Wissenschaft vielfältiger wird. Mit Verzicht auf qualifizierte Frauen würden Potenziale verschenkt, die die Qualität von Hochschule und Wissenschaft sichern und steigern könnten.

#### *Vermeintlich klare Verfahrensorganisation als Schwachstelle*

Es gibt durch das Hochschulgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz, die Berufsordnungen der Hochschulen und die Berufsleitfäden klare Regelungen zur Verfahrensorganisation und zur Beachtung von Chancengerechtigkeit. Dennoch mangelt es an den Umsetzungen dieser Regelungen. Die Berufungsverfahren sind selbst innerhalb einer Fakultät differenziert und es werden Möglichkeiten und Wege gefunden, informelle Absprachen der Hinterbühne trotz einheitlicher Berufsordnungen und Berufsleitfäden durchzusetzen.

Die Expertinnen und Experten bewerten Berufsordnungen und Berufsleitfäden als wichtige Grundlage, um das Selbstverständnis der Hochschulen zu explizieren, Qualitätsziele (und damit auch Gleichstellungsziele) deutlich zu machen und Transparenz für Bewerberinnen und Bewerber herzustellen. Sie weisen darauf hin, dass der Sprachgebrauch in diesen Verfahrensregelungen entscheidend ist. Geschlechterungleichheiten können nach den Erfahrungen der Befragten entstehen, wenn in den schriftlichen Vereinbarungen nicht deutlich wird, dass Männer *und* Frauen gemeint sind oder der Hinweis auf die Erhöhung des Frauenanteils nicht explizit

vermerkt wird. Es finden sich immer wieder ausweichende Formulierungen (z. B. wird nur die männliche Form verwendet und in einer Fußnote vermerkt, dass beide Geschlechter gemeint sind), wodurch differente Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber in den Verfahren auftreten können. In den Berufungsleitfäden ist zudem zwar häufig festgehalten, dass Familienzeiten in der Bewertung der BewerberInnen berücksichtigt werden und sich nicht zum Nachteil auswirken sollen, dennoch kommt es durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Verbeamtungsgrenzen mittelbar immer noch zu einer Diskriminierung von Personen mit familiären Verpflichtungen bzw. Erziehungszeiten, auch wenn es nicht explizit so formuliert ist. Paradoxe Weise können sich jedoch auch feste Regelungen in den Berufsordnungen hinderlich für Chancengleichheit auswirken, denn eine geringe Innovationsbereitschaft der Berufsordnungen und Berufsleitfäden lässt wenig Offenheit gegenüber Lebensverläufen und Leistungskriterien zu, die von der Norm abweichen.

Nach Ansicht der befragten Gleichstellungsbeauftragten ist Geschlechtergerechtigkeit im Verfahrensprozess für sie immer dann schwer zu thematisieren und durchzusetzen, wenn schnelles Handeln und Entscheiden gefordert ist – wenn also bspw. beschleunigte Verfahren angesetzt werden und keine Zeit für Diskussionen bleibt oder wenn durch die Stellenbesetzung machtpolitische Interessen innerhalb der Hochschule oder gegenüber kooperierenden Institutionen durchgesetzt werden sollen.

*„Wenn der Handlungsdruck zu groß ist, weil die ‚Feinde‘ am Tisch sitzen, weil es übermorgen fertig sein muss, weil das Präsidium etwas anderes will als der Fachbereich, weil man eine Professur kaltstellen möchte im eigenen Laden, weil man eine Fusion von drei Instituten zum neuen Department betreibt, also wann immer der Handlungsdruck stark wird, werden solche Erwägungen wie: ist das auch geschlechtergerecht, was wir hier betreiben, einfach in den Hintergrund gedrängt und eine Gleichstellungsbeauftragte, die das dreimal annimmt, die macht sich unmöglich, aber sie hat auch nicht unbedingt Erfolg“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 652–660).*

Insbesondere die Bewertung von Qualifikationsmerkmalen sieht ein Großteil der Expertinnen und Experten kritisch, wenn es um die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in den Berufsverfahren geht. So können die Messung von Publikationen

am Lebensalter und nicht am akademischen Alter, Kindererziehungs- und Pflegezeiten vor allem für Bewerberinnen zum Problem werden. Und durch die Wertung der unterschiedlichen Publikationstypen sind differente Interpretationen und Gewichtungen möglich, die zu Diskriminierungen führen können. So ist die Veröffentlichung in anerkannten Journalen oder Buchreihen häufig auch eine Frage des Renommées sowie der Finanzierbarkeit – und hier machen sich wieder die Vorteile von Beziehungen und Netzwerken bemerkbar, die Zugänge solcher Art herstellen oder zumindest erleichtern können. Eine Expertin macht anhand der Kunst- und Musikhochschulen deutlich, dass die Entscheidung über Qualität letztlich immer subjektiv geprägt ist. Für eine künstlerische Professur ist das internationale Renommée ein zentrales Auswahlkriterium. Dieses wird durch die Sicht der Bewerbungsunterlagen geprüft, indem nachgehalten wird, in welchen großen Häusern jemand engagiert war, in welchen Orchestern jemand Erfahrung gesammelt hat, mit welchen MusikerInnen sie/er gespielt hat etc. Die Definition, was als renommiert gilt und wer dies entscheidet, sei in den Berufungskommissionen stets ein großer Diskussionspunkt, der auch vor dem Hintergrund des Schwerpunkts der zu besetzenden Stelle und die dafür erforderlichen Erfahrungen ausgehandelt werden müsse.

Ähnlich problematisch ist aus Sicht der Befragten die Erstellung der Synopsen nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen. Diese kommen als Lesehilfen und organisatorisches Instrument im Verfahrensprozess zum Einsatz. Sie bieten den Kommissionsmitgliedern einen Überblick über die eingegangenen Bewerbungen, werden jedoch nach den Erfahrungen der Expertinnen und Experten selten kritisch hinterfragt. Im Rahmen gendergerechter, standardisierter und transparenter Berufsverfahren ist es unabdingbar, festzulegen, wer für ihre Erarbeitung zuständig ist, wie sie auszusehen haben und welche Perspektiven dafür wichtig sind. Es gibt jedoch bisher keine einheitlichen Regelungen für ihre Erstellung (vgl. hierzu auch Dömling/Schröder 2011: 33). Die Empfehlung ist nach Aussagen der Befragten, dass geschulte Personen (je höherrangig, desto besser) die Synopsen erstellen, doch dies variiert von Verfahren zu Verfahren. Die unterschiedliche Handhabung bzw. fehlende Standardisierung ist ein großes Problem, weil so die Anfertigung, ähnlich wie die Qualifikationsbewertung, subjektiv geprägt ist und somit bereits frühzeitig im Verfahren Manipulationen und Selektionen

möglich sind. Wer die Synopsen erstellt, definiert in gewisser Weise, was als Qualifikation angesehen und gelistet wird. Die Personen, die für die Erarbeitung zugeteilt werden, haben je nach Funktion eine unterschiedliche Herangehensweise. Auch sind sie nicht unbedingt geschult bzw. sensibilisiert für eine wertfreie Erstellung der Synopsen. So haben bspw. Dekanate dabei formell gesehen die geringsten Eigeninteressen, weil sie die Synopsen in der Gesamtheit ihrer Fakultät aufbereiten. Dadurch haben sie häufig sehr viel Routine und erstellen sie mit hoher Professionalität. Jedoch bedeutet der allgemeine Blick auf Bewerbungsunterlagen auch eine Einschränkung, da atypische Karriereverläufe seltener als Chance wahrgenommen werden. Wenn Synopsen durch ProfessorInnen oder Wissenschaftliche Mitarbeitende erstellt werden, können neue Perspektiven mit eingebracht werden, wenig Erfahrungswissen kann hingegen auch zum Problem werden.

*„Also ich hab Synopsen bekommen, wo die Berufungskommissionsvorsitzenden schon eingetragen hatten, wer eingeladen wird und wer nicht, wo ich unter die Decke gegangen bin. Weil ich das eine Frechheit finde. [...] Oder wirklich auch despektierliche Äußerungen zu Leuten. Und, was kann die überhaupt oder so als Bemerkungen, in der Synopse. Wo ich wirklich unter die Decke gehe. Und das ist, manchmal macht's der Kommissionsvorsitzende, manchmal machen es Studenten, manchmal machen es wissenschaftliche Mitarbeiter. Auch da gibt es keinen Standard. Es ist nicht klar, was für Spalten gemacht werden. Es wird manchmal vorher in der ersten Sitzung der Berufungskommission besprochen, manchmal nicht, manchmal steht schon so 'ne Schlussbemerkung, einladen ja oder nein. Also das ist, finde ich, katastrophal“ (Gleichstellungsbeauftragte 10: 527–540).*

Darüber hinaus kann Geschlecht nach Meinung der Expertinnen und Experten als Selektionskriterium wirksam werden, je nachdem, wie flexibel und offen die Berufungskommission im Verfahrensprozess den BewerberInnen gegenüber ist, d. h., wie bereit bspw. eine Kommission ist, Berufungsvorträge zu verschieben, wenn eine schwangere Bewerberin kurz vor der Entbindung steht. Eine wertschätzende und angenehme Atmosphäre kann in den gegenwärtigen Strukturen insbesondere für das Selbstwertgefühl von Frauen entscheidend sein (s. Kap. 3). Wie gestaltet eine Berufungskommission den Gesprächsrahmen mit den BewerberInnen? Gibt es AnsprechpartnerIn-

nen? Findet eine Begrüßung statt? Für die Selbstdarstellung der Bewerberinnen spielt es eine große Rolle, welches Klima in der Kommission herrscht. Subtile Abwertungssignale durch sehr kritisches Nachfragen oder zweifelnde Blicke können dabei bewusst einschüchternd wirken. Gerade mangelnde Wertschätzung in den Verfahren kann laut den Expertinnen und Experten dazu führen, dass Bewerberinnen sich entmutigen lassen und sich dementsprechend nicht selbstbewusst genug präsentieren. In diesem Zusammenhang ist für die ExpertInnen die personelle Zusammensetzung der Berufungskommissionen ein zu beachtendes Kriterium, denn wenn es bspw. mehrere Kommissionsmitglieder gibt, die bereits im Vorfeld der Berufungsverfahren einen bestimmten Wunschkandidaten für die Professur haben, können diese Mitglieder etwa durch die Atmosphäre sehr bewusst Einfluss auf den Auswahlprozess nehmen. Insbesondere ein niedriger Frauenanteil in den Berufungskommissionen ist aus Sicht der Befragten problematisch für die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Je diverser die Zusammensetzung der Kommission ist und je gender- und diversitysensibler die Personen sind, desto offener ist die Berufungskommission und desto willkommener fühlen sich die BewerberInnen. Die ExpertInnen berichten, dass Bewerberinnen häufig bessere Chancen auf die Professur hätten, wenn in den Kommissionen mehrere Frauen vertreten seien und insbesondere Professorinnen fachlich für sie argumentieren könnten.

*„Wir hatten 'ne Kommission mit zwei Professoren, einer Professorin und einem externen Professor, die Professorin war allerdings die Fachfrau. Für ihr Team wurde mit der zu besetzenden Stelle die zweite bzw. dritte Person gesucht. Mit der Professorin habe ich mehrfach gesprochen und sie wünschte sich eine Kollegin. [...] Es gab eine sehr geeignete Bewerberin und einen ebensolchen Bewerber, allerdings mit sehr unterschiedlichen Profilen, die nicht deckungsgleich waren. [...] Wir haben Argumente bis zur Erschöpfung ausgetauscht, aber wir haben die Bewerberin nicht auf die Ebene der gleichen Qualifikationen hieven können. Das wurde von den drei Herren nicht anerkannt. Für die war Unterschiedlichkeit ungleich in der Qualität. Und das war einfach 'n Massenproblem. Hätte ich 'ne zweite Professorin drin gehabt, dann wär die Bewerberin durchgegangen“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 353–370).*

Daher ist die Besetzung einer Berufungskommission enorm wichtig für den Auswahlprozess.

### Fachkulturelle Unterschiede

Bei der Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und den Chancen für Bewerberinnen und Bewerber, sich im Berufungsverfahren gegen andere KandidInnen durchzusetzen, zeigen sich nach den Erfahrungen der ExpertInnen Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachkulturen. So treten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften bereits Probleme bei der paritätischen Besetzung der Berufungskommission und bei den Bewerberinnenzahlen auf, da diese Fächerkulturen nach wie vor sehr stark männlich geprägt sind. Die wenigen Frauen, die sich einen Platz in der Wissenschaft erkämpft haben, werden vielfach in gleich mehrere Gremien gewählt, sodass ihnen wenig Zeit zum Lehren und Forschen bleibt. Auch kann ihnen die Mitarbeit an Berufungskommissionen selbst die Bewerbung auf eine Professur verwehren, sodass eine Gleichstellungsbeauftragte immer sehr strategisch überlegen muss, ob sie auf eine annähernd paritätische Besetzung der Kommission besteht oder die Chance offen lässt, dass sich mehr qualifizierte Frauen auf die Professur bewerben können. Zudem wird in der Bewertung des Qualifikationsprofils der BewerberInnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sehr viel Wert auf eine große Anzahl an Veröffentlichungen in namhaften Journals sowie Drittmittelwerbung gelegt. Es gibt Impactfaktoren oder Zitierindexe, die als Bewertungskriterium dafür herangezogen werden – diese sind nach Einschätzung der ExpertInnen jedoch nicht so objektiv, wie sie erscheinen. Denn wer wen zitiert bzw. wer wo publizieren kann, ist stark von der Vernetzung in der wissenschaftlichen Community abhängig. Ebenso ist die Drittmittelwerbung eng an Kontakte und Praxiserfahrungen in der Industrie bzw. in der freien Wirtschaft gebunden. Bewerberinnen haben es nach Meinung der ExpertInnen wesentlich schwieriger, große Summen an Drittmitteln für Forschungsprojekte einzuwerben, weil ihnen häufig die Praxiserfahrungen und Förderinnen/Förderer fehlten, die Gelder akquirieren können. Hohe Drittmittelwerbungen signalisieren Durchsetzungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, diese Eigenschaften werden Frauen seltener zugeschrieben als Männern, sodass unbewusst ein Gender-Bias wirksam wird.

In den medizinischen Fächern ist nach Aussagen der ExpertInnen in einigen Fächerkulturen die Dominanz der Männer nach wie vor ausschlaggebend für Ungleichbehandlungen der Geschlechter. So beschreiben die ExpertInnen bspw. die Universitätskliniken und die Chirurgie als sehr hierarchisch und

patriarchalisch. Den „schneidenden“ (Professor 12: 370) Fächern wird unterstellt, dass in ihnen Diskriminierungen von Medizinerinnen häufiger und offener stattfinden als in anderen medizinischen Disziplinen. Dies hängt nach Ansicht der ExpertInnen damit zusammen, dass sich die Kultur in den chirurgischen Fächern von bspw. der Kultur in der Inneren Medizin oder der Neurologie unterscheidet. In der Chirurgie seien „Old-Boys-Netzwerke“ und gewachsene Männerfreundschaften noch sehr stark vorhanden, sodass Chirurginnen trotz hoher Kompetenz um ihre Anerkennung in der Kultur und in Berufungsverfahren vielfach gegen Ausgrenzungen kämpfen müssten. Ein Experte bezeichnete die Chirurgie als „*ne Art von robuster Männergesellschaft, die olympische Ideale anstrebt*“ (Professor 12: 309f), d. h., die von der Vorstellung getragen ist, dass Anerkennung nur durch sehr viel Arbeit und eine große Anzahl an herausragenden Operationen zu erreichen ist. Dies ist gerade für Personen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren wollen oder müssen, und damit in der Mehrheit für Frauen, kaum zu bewerkstelligen. Auch würden Medizinerinnen nicht auf eine Ebene mit ihren Kollegen gesetzt und als qualifiziert genug für höhere Posten in den Kliniken wahrgenommen.

*„Es ist unglaublich, wie man versucht, da auch Frauen immer noch auszugrenzen, also wir hatten ein Verfahren, da war auf Platz 1 eben ein ganz hochkarätiger Mensch, der Bleibeverhandlungen führen wollte, aber an dem kam man nicht vorbei. Auf Platz 2 [...] wurden ein Mann und eine Frau als gleich qualifiziert gesetzt. Der Mann war dann in einem Straf-, ist dann in einem Strafverfahren verurteilt worden, also den konnten wir dann nicht mehr nehmen und dann wollte die Hochschule neu ausschreiben und nicht die Liste weiter abarbeiten. Das ist immer noch unglaublich, was da alles passiert. Da gibt es hochkompetente Frauen ohne Ende in der Medizin, aber man schließt sie immer noch aus“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 791–802).*

Doch auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die generell einen höheren Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen zu verzeichnen haben als die Natur- und Ingenieurwissenschaften, ist nicht automatisch Geschlechtergerechtigkeit auf dem Weg zur Professur gegeben. Die Expertinnen und Experten sind sogar der Auffassung, dass sich die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer vielfach gegen Gleichstellungsmaßnahmen wehren. In diesen Fächern herrschen Reputationsängste vor, weil man



hier im Vergleich zu den Naturwissenschaften häufig nicht mit vielen Publikationen und hohen Drittmitteln punkten könne. Dies führe dazu, dass stärker Unzulänglichkeiten thematisiert werden, wie bspw. die Zugehörigkeit einer Bewerberin/eines Bewerbers zur „falschen“ wissenschaftlichen Schule. Zudem kommt es nach den Erfahrungen einiger Befragter zu Selektionen in Berufungsverfahren, wenn Bewerberinnen und Bewerber sich auf ein „Außenseiterthema“, das nicht im Mainstream liegt, spezialisiert haben. So würden bspw. Gender-Schwerpunkte in Berufungsverfahren, in denen nicht speziell eine Gender-Denomination bei der zu besetzenden Professur geplant ist, vermehrt abgewertet, sodass nicht selten BewerberInnen diese Qualifikationen in ihren Bewerbungsunterlagen nachrangig behandelten.

In den Wirtschaftswissenschaften werden laut Aussagen der ExpertInnen „Überstrahlungseffekte“ in Beru-

fungungsverfahren wirksam, d. h., bei BewerberInnen ist oft schon den Name des Unternehmens, in denen sie Praxiserfahrungen gesammelt haben, kompetenzfördernd oder -reduzierend. Ebenso wichtig seien Kontakte der Kommissionsmitglieder zu den Unternehmen, in denen die BewerberInnen tätig waren bzw. tätig sind.

*„Also nehmen wir mal an, auf eine Professur Fahrzeugtechnik bewerben sich Personen aus der Autoindustrie. Wenn einer von Porsche kommt, dann ist schon der Name kompetenzfördernd, ne. Ja und dann sticht der halt Ford aus, ne? Das ist wie beim Auto, das sind alles kleine Kinder. Im Bereich BWL Banking Finance ist auch das Ansehen einer bestimmten Bank wichtig. Hat einer dahin Kontakte, dann sind die dermaßen gewichtig gegenüber den anderen, und die rekrutierten Bewerberinnen und Bewerber sind entsprechend wichtiger, ne?“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 683–691).*

## Resümee

Berufungsverfahren sind vielschichtige und in vielen Facetten undurchsichtige Auswahlprozesse. Gesetzliche Regelungen, Formalisierungen und Standardisierungen werden verstärkt an den Hochschulen eingeführt, um die Qualität der Berufungsverfahren sicherzustellen und Gleichstellung voranzubringen. Nach dem Hochschulrecht sind Hochschulen dazu verpflichtet, Professuren öffentlich auszuschreiben, auch um den Zugang zum Hochschullehramt für Frau und Mann gleichermaßen zu ermöglichen. Dennoch gibt es viele Prozessabläufe, die im Hintergrund der Verfahren stattfinden und unsichtbar das Verfahren lenken. Formale und offizielle Regelungen der Vorderbühne werden nicht selten auf der Hinterbühne von Berufungsverfahren durch informelle Absprachen umgangen oder implizit angepasst. An den Aus-

wahl- und Entscheidungsprozessen sind verschiedene Akteursgruppen beteiligt, deren Einfluss und Handlungsspielraum im Berufungsgeschehen durch die Machtposition innerhalb der Hochschule bestimmt wird. Ebenso sind das Engagement und das Selbstverständnis, mit dem die Akteurinnen und Akteure ihre Funktion im Berufungsgeschehen ausüben, entscheidend. Ein Kartellverhalten, also ein Zusammenschließen und Verbünden mit anderen AkteurInnen, sowie Netzwerke gegenseitiger Förderung sind in vielen Berufungsverfahren vorhanden, die Herausforderung besteht darin, diese aufzudecken. Denn es sind informelle Spielregeln und verdeckte Machtmechanismen, die in Berufungsverfahren wirksam werden, unerwünschte und gewollte Unterschiede zwischen Frauen und Männern hervorbringen und in vielen Fällen die Umsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren erschweren.

## 4.4 ERFORDERNISSE UND EMPFEHLUNGEN AUS DEN HOCHSCHULEN

Für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren wurden die Expertinnen und Experten gebeten, konkrete Handlungsempfehlungen zu formulieren und die Wirksamkeit von bereits bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen auf dem Weg zur Professur zu beurteilen.

### 4.4.1 Vorbereitung auf eine Professur

Der Weg zur Professur ist für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler neben der Qualifizierung mit sehr viel „Arbeit an der eigenen Person“ verbunden, über die sie sich „einen Habitus als Wissenschaftler aneignen und schließ-

lich die dort geltenden Selbstverständlichkeiten und Haltungen glaubhaft verkörpern. Das heißt nichts anderes, als eine Entwicklung zu durchlaufen, in deren Verlauf sichtbar wird, dass die eigene Person durch und durch von der Wissenschaft geprägt ist“ (Krais 2008: 197). Die Anerkennung der wissenschaftlichen Leistung ist eng verbunden mit der Anerkennung der eigenen Person. Chancen auf eine Professur zu haben bedeutet, sich einen Namen in der Wissenschaft zu machen und in der Konkurrenz mit anderen zu bestehen.

Die befragten ExpertInnen halten es für unabdingbar, dass NachwuchswissenschaftlerInnen sich nicht nur punktuell auf ein Berufungsverfahren vorbereiten, sondern sich langfristig gute Bedingungen schaffen. Sie sind der Auffassung, dass Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg pragmatischer vorgehen sollten. Sie müssen ihr Karriereziel Professur bewusst vor Augen haben und sich dementsprechend konkrete Hilfestellungen und Unterstützungen für ihre wissenschaftliche Leistung und für die Anerkennung in der Scientific Community holen.

#### *Aufbau von Netzwerken*

NachwuchswissenschaftlerInnen sollten frühzeitig damit beginnen, sich Netzwerke in der wissenschaftlichen Welt aufzubauen und mit anderen WissenschaftlerInnen zu kooperieren. Nach wie vor sind neben der akademischen Leistung informelle Kontakte essenziell, um den nächsten Schritt auf der Karriereleiter meistern zu können. Die ExpertInnen berichten, dass Frauen häufig zu sehr auf ihre eigene Leistung setzen und es dabei vernachlässigen, Beziehungen aufzubauen und diese intensiv zu pflegen. Nicht selten scheitert die wissenschaftliche Laufbahn an fehlenden Netzwerken. Denn Frauen, so vermuten die Befragten, sind zurückhaltender als Männer und haben mehr Hemmungen, statushöhere Personen anzusprechen.

*„Das Feedback von den Nachwuchswissenschaftlerinnen ist oft, ja aber ich kann doch jetzt nicht den Herrn Professor so und so ansprechen, der ist doch sozusagen ein Halbgott, den kann ich doch jetzt nicht einfach ansprechen [...] und mich mit dem bekannt machen oder so. Also das ist eben häufig nicht so'n natürlicher Weg und bei Männern ist das anders, sie machen sich einfach weniger Gedanken, sag ich immer, die machen einfach. Und die machen sich auch nicht viele Gedanken, was passiert denn jetzt, wenn ich den anspreche. Was soll mir passie-*

*ren, außer dass der mir jetzt vielleicht kein vernünftiges Feedback gibt oder keine Zeit hat und sich umdreht und geht, oh Gott, da ist ja dann nichts passiert, aber Frauen machen sich, glaub ich, von vorne rein immer viel mehr Gedanken, dass es jetzt für sie irgendwie 'n Nachteil hätte oder so“ (Professorin 13: 287–299).*

Frauen sollten zudem viel stärker in den „richtigen“ Netzwerken präsent sein. Die ExpertInnen betonen, dass Frauen sich bewusster in fachliche Netzwerke integrieren sollten. Auch reiche es nicht aus, wenn sie ausschließlich in Frauennetzwerken aktiv seien. Diese würden eher als „Geschlechternetzwerke“ angesehen, nicht aber als wissenschaftliche Netzwerke. Frauen sollten sich in bestehende Männernetzwerke einbringen, um als Wissenschaftlerinnen wahrgenommen und anerkannt zu werden.

#### *Selbstvertrauen und Eigenmarketing/ Selbstpräsentation notwendig*

Das Selbstkonzept ist entscheidend für die eigene Lebensplanung und den Verlauf der beruflichen Karriere. Ohne Selbstvertrauen und den Glauben an die persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten können berufliche Anforderungen und Herausforderungen nur schwer bewältigt werden. Die ExpertInnen sind der Meinung, dass Frauen sich häufig eine Professur zunächst nicht zutrauen. Sie bestreiten ihre Karriere weniger ambitioniert und verhalten sich zurückhaltend, weil sie eine Professur mit Ehrfurcht betrachten. Sie sehen den Ruf auf eine Professur als einen „Olymp“ (Professorin 1: 127), der mit einem männlichen Habitus besetzt ist und für sie als Frauen nur schwer zu erreichen ist. Eine Expertin betont, dass Frauen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere ermutigt werden müssten. Anhand von Beispielen sollte ihnen aufgezeigt werden, dass in der Wissenschaft „auch nur mit Wasser gekocht wird“ (Professorin 1: 128f) und sie mindestens genauso kompetent wie ihre Kollegen seien. Frauen sollten angesprochen und aufgefordert werden, sich zu habilitieren oder eine Juniorprofessur anzunehmen und den Weg zur Professur zu bestreiten. Ein Großteil der Expertinnen und Experten ist zudem der Meinung, dass Frauen selber aktiv werden und lernen sollten, ihre Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen. Es kommt bei einer Professur nicht nur auf das fachliche Wissen an, vielmehr ist es entscheidend, sich Anerkennung in der wissenschaftlichen Community zu verschaffen und sich selbstsicher und souverän zu präsentieren. Dies ist laut den ExpertInnen vielen jungen Wissen-

schaftlerinnen nicht bewusst. Mentoring- und Frauenförderprogramme, Workshops und Seminare können hier unterstützend wirken.

### *Ermutigung durch Wissen*

Neben der kontinuierlichen Qualifizierung, der Aneignung des wissenschaftlichen Habitus und der Steigerung des Bekanntheitsgrades in der Fach-, Hochschul- und Wissenskultur ist es erforderlich, sich auf Berufungsverfahren im Speziellen vorzubereiten. Die Verfahren sind für Bewerberinnen und Bewerber oft undurchschaubar, wodurch NachwuchswissenschaftlerInnen nicht selten eine gewisse Angst vor diesen Verfahren haben. Um die letzte Hürde meistern zu können und sich gegen KonkurrentInnen in den Berufungsverfahren durchzusetzen, ist daher ein Wissen über Abläufe und Strukturen unverzichtbar. Das Kennenlernen von Regeln und Normen in Berufungsverfahren sowie eigener Rechte und Aufgaben kann Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und Bewerberinnen helfen, individuelle Strategien zu entwickeln.

„Viele Frauen erleben die Verfahren aus einer marginalisierten Position, die auf ihrem sozialen Geschlecht und den vergeschlechtlichten Projektionen der Kommissionen beruht. Die Auswahlverfahren bauen sich wie eine unüberwindbare Hürde vor ihnen auf“ (Färber/Riedler 2011: 11). Die InterviewpartnerInnen bewerten Workshops, die speziell für Frauen angeboten werden, als eine unterstützende Maßnahme für die Vorbereitung auf Berufungsverfahren. Eine Ermutigung findet vor allem durch Kenntnisse über den Berufungsprozess statt, denn dadurch könnten Frauen Chancen und Gefahren abschätzen und sich stärker positionieren. Sie wissen dann, worauf sie Anspruch haben, z. B. auf eine Eingangsbestätigung zur Bewerbung oder darauf, nach drei Wochen eine Auskunft über den Stand der eigenen Bewerbung zu erbeten. Einige Expertinnen und Experten berichten aus ihren Erfahrungen, dass Frauen vor allem Angst vor den Diskussionsgesprächen mit den Berufungskommissionen hätten. Sie befürchteten, unverschämte, zu persönliche oder unbeantwortbare Fragen gestellt zu bekommen. Nach Ansicht der Befragten können Berufungswshops unterstützend wirken, Frauen ein Spektrum an möglichen Fragen aufzuzeigen, die wiederholt in Berufungsverfahren gestellt werden. Hierdurch könnten sich Bewerberinnen auf Fragen in Berufungsverfahren vorbereiten. Besonders relevant seien Kenntnisse über den Verfahrensablauf sowie

über informelle und formelle Strukturen und Prozesse. Diese machten handlungsfähig und nahmen Angst. Eine Expertin beschreibt dies folgendermaßen:

*„Wenn man im Nebel geht und nicht weiß, wo die Bäume stehen, dann schaut man sich um und ist erstaunt und ist verunsichert. Wenn man eben einen Plan hat und weiß, wo die Bäume stehen, dann hab ich zwar trotzdem Nebel, aber ich kann sozusagen souveräner gehen, ja?“ (Berufungsmanagerin 2: 194–198).*

Bewerberinnen müssen sich informieren, um sich auf Berufungsverfahren vorbereiten zu können. Unterstützung bieten ihnen dabei häufig die Gleichstellungsbeauftragten. Diese können bei formalen Fragen zu Berufungsverfahren weiterhelfen und wissen, welche Aspekte an der spezifischen Hochschule wichtig sind und wie die Berufungsvorträge und Gespräche mit den Kommissionen vor Ort ablaufen.

Den Erfahrungen der Expertinnen nach ist es darüber hinaus hilfreich, wenn Nachwuchswissenschaftlerinnen Berufungsverfahren bereits als Kommissionsmitglieder erleben. Durch die aktive Teilnahme an einem Berufungsverfahren aus der Sicht eines Kommissionsmitglieds können Strukturen kennengelernt und Prozesse erlebt werden, die im Regelfall hinter verschlossenen Türen stattfinden. Die WissenschaftlerInnen können informelle Abläufe erleben und bspw. verstehen, wie sich Lager bilden, wie Kriterien ausgehandelt werden, welche Methoden es gibt, um Bewerberinnen/Bewerber zu selektieren, mit welchen Argumenten formale Kriterien umgangen werden etc.

Die ExpertInnen weisen zudem auf die Bedeutung hin, Bewerberinnen auf Misserfolge vorzubereiten. Ein Ruf auf eine Professur klappt im Regelfall nicht mit der ersten Bewerbung. Ein guter Umgang mit Misserfolg sei wichtig, da dieser sich nicht zwangsläufig auf die eigene Person/Qualifikation, sondern häufig auf informelle, schwer zu beeinflussende interne Prozesse zurückführen lasse.

### *Selbstpräsentation in Bewerbungen*

Ein Teil der Expertinnen und Experten berichtet, in vielfältigen Berufungsverfahren die Erfahrung gemacht zu haben, dass Bewerberinnen ihre eigenen Qualifikationen nicht entsprechend offensiv präsentieren. Aus ihrer Sicht sind die Bewerbungsunterlagen von Frauen häufiger eher defensiv formuliert. Kommissionsmitglieder seien beim Begutachten

der Bewerbungsunterlagen dadurch „Schatzgräber“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 700), weil die Bewerberinnen nicht in umfassender Weise ihre Kompetenzen und Fähigkeiten sowie ihren wissenschaftlichen Werdegang darstellten. In Berufungsworkshops können Frauen darin unterstützt werden, ihr eigenes Profil darzustellen und Kompetenzen und Qualifikationen in verschiedenen Variationen (zugeschnitten auf den jeweiligen Kontext und die spezifische Ausschreibung) kenntlich zu machen. Frauen übernehmen neben ihren Qualifizierungsarbeiten häufig vielfältige Aufgaben in den Fachbereichen und Fakultäten (bspw. Aufgaben in Vertretung ihrer Vorgesetzten), in denen sie hohe Verantwortung tragen. Den InterviewpartnerInnen zufolge ist den Bewerberinnen auf Professuren vielfach nicht bewusst, dass sie diese Qualifikationen für ihre Selbstpräsentation in den Bewerbungsunterlagen nutzen können. Das zeigt, dass Professorabilität gelernt werden kann und muss.

#### 4.4.2 Mangel an Bewerberinnen und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen

Das Potenzial von Frauen ist „für die Steigerung und Sicherung der Leistungsfähigkeit und Innovationskraft in Wissenschaft und Forschung unverzichtbar“ (Wissenschaftsrat 2012: 5). Hochschulen müssen, um wettbewerbs- und zukunftsfähig zu bleiben, den Frauenanteil an Professuren deutlich erhöhen. Das große Dilemma ist dabei nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten, dass mehr Frauen für Führungspositionen gewonnen werden sollen, diese aber häufig die Hochschulen frühzeitig verlassen und somit nur wenige Kandidatinnen zu finden seien, die sich auf eine Professur bewerben könnten. Viele Wissenschaftlerinnen steigen spätestens nach der Promotion aus der Wissenschaft aus, weil sie dort keine Perspektiven sehen oder sich den mühsamen, unsicheren Weg zur Professur nicht zutrauen bzw. nicht zumuten möchten. Besonders in den technischen Fächern und in der Medizin gibt es nach den Erfahrungen der Befragten nur wenige Frauen, die sich auf eine Professur bewerben, sodass bei einer rein öffentlichen Ausschreibung immer das Risiko bestehe, dass sich gar keine oder nur sehr wenige Kandidatinnen bewerben. Im Gegensatz zu den meist rein wissenschaftlichen Laufbahnen an einer Universität müssen Bewerberinnen, die eine FH-Professur anstreben, zudem häufig eine relativ sichere Karriere bspw. in Wirtschaft oder Industrie aufgeben und ei-

nen Neuanfang in Lehre und Forschung wagen, der durch einen hohen Arbeitsaufwand und eine niedrige Besoldung nur mäßig attraktiv ist. Der Wissenschaftsrat empfiehlt proaktive Rekrutierung als ein Frauenförderinstrument in Berufungsverfahren, um die Zahl der Bewerbungen von Frauen und damit langfristig den Professorinnenanteil zu erhöhen (vgl. Wissenschaftsrat 2007: 27; 2012: 25ff). Die Expertinnen und Experten wurden in den Interviews gebeten, die Wirksamkeit dieses Instruments einzuschätzen.

#### *Proaktive Rekrutierung als Chance für Frauen*

Die Befragten bewerten das Instrument der proaktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als gewinnbringend, um Frauen den Weg zur Professur zu ermöglichen. Besonders in Fächern mit einem geringen Frauenanteil kann durch eine gezielte Suche und Ansprache von qualifizierten Frauen den Fachbereichen signalisiert werden, dass es kompetente Frauen in ihrem Fach gibt, diese aber bisher in ihrer Disziplin noch nicht adäquat wahrgenommen wurden. Ein Großteil der ExpertInnen ist der Meinung, dass Rekrutierungsmaßnahmen, die innerhochschulisch vom Rektorat gewollt sind, die Kultur an den Hochschulen positiv zugunsten von Gleichstellung beeinflussen. Dadurch, dass bspw. Profilpapiere um eine paritätische Nennung möglicher Anwärterinnen und Anwärter auf die zu besetzende Professur ergänzt werden müssen, werden Fachbereiche aus Sicht der InterviewpartnerInnen indirekt dazu gezwungen, kompetente Frauen zur Kenntnis zu nehmen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Per se erfolgt dadurch zwar keine Erhöhung des Frauenanteils, aber es führt dazu, dass Frauen häufiger als hochqualifiziert wahrgenommen werden. Auch können angesprochene Frauen als Vorbilder fungieren und andere geeignete Bewerberinnen über die Hochschule und die jeweiligen Arbeitsbedingungen informieren. Die Expertinnen und Experten weisen jedoch darauf hin, dass es festgeschriebene Regelungen und einheitliche Zuständigkeiten für die proaktive Rekrutierung geben sollte, wie eine feste Person bzw. ein Team, die/das für die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen vorgesehen ist. Es mache einen Unterschied, ob potenzielle Bewerberinnen per E-Mail vom Gleichstellungsbüro oder per E-Mail vom Dekanat, der Hochschulleitung oder dem Kommissionsvorsitzenden angefragt werden. Die Zuständigkeit sollte nach Auffassung der befragten ExpertInnen in den Gleichstellungsplänen oder den Berufsordnungen geregelt werden.

### *Schwierigkeiten in der Umsetzung*

Die Befragten sind der Meinung, dass durch die aktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen die Hochschulen eine erhöhte Verantwortung und die Frauen das Recht haben, ernst gemeint wahrgenommen zu werden. Dies sieht ihren Erfahrungen nach bisher in der Praxis jedoch häufig anders aus. Die Bewerberinnen würden pro forma eingeladen, weil dies die Vorschrift verlangt, müssten ihre Reisekosten tragen und viel Vorbereitungszeit für die Berufungsvorträge opfern, wie die anderen Kandidaten auch, ohne jedoch im Gegensatz zu diesen je eine reelle Chance auf den Ruf zu haben. Proaktive Rekrutierung sei in vielen Fällen bisher eher ein „blindes Instrument“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 174f), weil es nur in den seltensten Fällen zur Anwendung komme, um wirklich einer Frau zu einer Professur zu verhelfen. Es seien vielfach Gründe der organisationalen Macht, der erhofften Synergieeffekte oder des Einwerbens eines innovativen Forschungspotenzials, die das Interesse zur gezielten Ansprache von KandidatInnen weckten. Proaktive Rekrutierung ist aus Sicht der Expertinnen und Experten nur dann ein geeignetes Frauenförderinstrument, wenn die Hochschulen tatsächlich darauf abzielen, Bewerberinnen einzustellen und im Sinne eines „Headhunting“ alles daran setzen, sie auch für die Professur zu gewinnen.

*„Ansonsten ist das ein Feigenblatt, dass Frauen im Grunde nur wieder als Kanonenfutter in diesen Spielen verbraucht werden“ (Professorin 1: 372–374).*

Darüber hinaus geben die InterviewpartnerInnen zu bedenken, dass Rekrutierungsmaßnahmen speziell auf die unterschiedlichen Hochschultypen zuzuschneiden sind. Die Auflage für eine Professurbesetzung an Fachhochschulen, die eine dreijährige Berufserfahrung außerhalb der Hochschule vorschreibt, erfordert bspw. ergänzende Maßnahmen zu denen, die im Fall von Universitätsausschreibungen üblich sind, um kompetente Bewerberinnen aus Unternehmen der Privatwirtschaft abzuwerben.

### *Wege und Möglichkeiten der proaktiven Rekrutierung*

Als Informations- und Kontaktquelle für die Recherche nach potenziellen Bewerberinnen gibt es einige fachspezifische, aber auch fachübergreifende Wissenschaftlerinnen-Datenbanken<sup>47</sup>. Sie dienen in erster Li-

nie der Suche nach geeigneten Kandidatinnen für die Besetzung von Hochschulprofessuren. Darüber hinaus werden die Datenbanken für die Suche nach Gutachterinnen und nach Frauen als Mitglieder für Gremien oder Ausschüsse genutzt. Grundsätzlich ist es nach Ansicht der InterviewpartnerInnen essenziell, dass Wissenschaftlerinnen sich auf ihren eigenen Websites qualitativ gut präsentieren und in den Wissenschaftlerinnen-Datenbanken schnell zu finden sind. Da bisher proaktive Rekrutierung für Führungspositionen in der Wissenschaft vor allem über Bekanntschaften und Netzwerke geregelt wurde und Frauen in diesen unterrepräsentiert sind, sehen sie in den Datenbanken ein gutes „objektives Tool“ (Professorin 13: 247), mit dem mehr Frauen wahrgenommen werden können. Einige befragte Gleichstellungsbeauftragte sind jedoch der Auffassung, dass die Datenbanken verbessert und modifiziert werden müssen. Aktuell könne man aus ihnen nur schwer die entsprechenden Informationen herausfiltern. Sie müssten leichter zugänglich und besser strukturiert werden, sodass Profile der Wissenschaftlerinnen zielgenau abgerufen werden können.

*„Ich habe mir da auch schon ein paar Gedanken drum gemacht, weil wir selber auch schon mal überlegt hatten, eine Datenbank zu machen, und im Bereich des Mentorings kenne ich es jetzt zum Beispiel von ’ner Schweizer Hochschule, die haben so’n Programm entwickelt wie so ’ne Dating-Agentur, diese Partnerschaftsvermittlung. Also wo man gezielt eben auch dann Profile aufbaut, um die möglichst zielgenau abrufen zu können. Das ist, glaub ich, ein schwieriges Unterfangen. Wo ich aber auch noch ungenutzte Ressourcen sehe“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 591–599).*

Die Befragten weisen zudem darauf hin, dass es für den künstlerischen Bereich bisher noch keine entsprechende Datenbank gibt, insbesondere nicht für die Recherche nach Instrumentalistinnen. Die Gleichstellungsbeauftragten an den Kunst- und Musikhochschulen recherchieren auf den Internetseiten der Hochschulen nach geeigneten Künstlerinnen/Musikerinnen und nehmen dann Kontakt zu ihnen auf. Dies beschreiben sie als aufwändiges Prozedere, weil die Kriterien bspw. für das internationale Renommee nicht so eindeutig zu definieren seien wie an den Universitäten durch die

keiten für die Recherche sowie weitere praktische Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen hat das Referat für Gleichstellung und Familienförderung der Universität Konstanz zusammengestellt: [www.gleichstellung.uni-konstanz.de/universitaet-gestalten/chancen-gleichheit-bei-stellenbesetzungen/](http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/universitaet-gestalten/chancen-gleichheit-bei-stellenbesetzungen/).

<sup>47</sup> Einen guten Überblick über die verschiedenen Informationsmöglich-

Promotion, Habilitation und Juniorprofessur. Für eine entsprechende Datenbank müssten diese Kriterien greifbarer gemacht werden.

Nach Meinung der Expertinnen und Experten ist es unabdingbar, dass offensiver auf das Instrument der proaktiven Rekrutierung hingewiesen wird. Die Wissenschaftsministerien und die Hochschulleitungen stehen demnach in der Verantwortung, Wissenschaftlerinnen-Datenbanken und -Netzwerke mehr zu fördern, um eine „Sogwirkung“ zu erzielen. Die Dekanate müssten die Mitglieder der Berufungskommission (insbesondere auch die Kommissionsvorsitzenden) explizit auf die Datenbanken hinweisen und ihnen deutlich machen, dass sie dort aktiv nach potenziellen Bewerberinnen suchen und die Frauen gezielt ansprechen sollen. Eine Expertin schlägt ein Headhunting-System vor, das Ministerien als Modellprojekte speziell für den Hochschulsektor initiieren könnten. Es könnten bspw. neue Datenbanken o. ä. entwickelt werden, in denen qualifizierte und für die Stellen an Hochschulen passende Bewerberinnen gefunden werden, umgekehrt aber auch die Hochschulen ihre Ausschreibungen veröffentlichen. Ein Headhunting-Team könnte die Anfragen der Hochschulen bearbeiten, Bewerberinnen gezielt suchen und aus Unternehmen oder anderen Hochschulen abwerben.

Darüber hinaus heben die Expertinnen und Experten die Bedeutung der Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten hervor, um gezielter Frauen ansprechen zu können. Auf Bundes- und Landesebene seien die Gleichstellungsbeauftragten gut vernetzt, es mangle aber an einem fachspezifischen Austausch, um Profile entsprechend zuordnen zu können. Sie regen an, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene sich stärker miteinander austauschen sollten.

#### 4.4.3 Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Qualitätssicherung und Chancengleichheit sind zwei Aspekte, die sich gegenseitig bedingen. Um die am besten geeignete und qualifizierte Person für eine Professur zu finden, müssen die Auswahlprozesse fair gestaltet und alle Bewerberinnen und Bewerber nach den gleichen Kriterien beurteilt werden. Die Hochschulen sollten den Anspruch entwickeln, professionelle Berufungsverfahren durchzuführen, um Intransparenz und „Geklügel“ entgegenzuwirken. „Die Instrumente der Qualitätssicherung befördern [...] die Chancen-

gleichheit und Chancengleichheit sichert die Qualität des Auswahlprozesses“ (LaKoG 2011: 6).

#### *Standardisierung und Formalisierung von Berufungsverfahren garantieren*

Alle Expertinnen und Experten halten eine Standardisierung und Formalisierung von Abläufen und Kontrollmechanismen in Berufungsverfahren für essenziell, um Verbindlichkeit zu schaffen und Objektivität zu gewährleisten. Diese Standards sollten für die gesamte Hochschule gelten und keine Ausnahmen für bestimmte Fachbereiche zulassen. Berufsordnungen und Berufsleitfäden helfen aus Sicht der Expertinnen und Experten, Verfahren zu vereinheitlichen und Minimalstandards zu etablieren. Sie seien eine Art „Soft Law“ (Berufungsmanagerin 2: 633), das juristische Vorgaben in Handlungsempfehlungen transferiere und den Kommissionen verdeutliche, dass sie sich nicht in einem rechtsfreien Raum bewegen, sondern bei der Auswahl der KandidatInnen gewisse Verbindlichkeiten einhalten müssen. Sie stellen zudem eine Handlungssicherheit für die Kommissionen dar, indem sie festlegen, was möglich und was nicht machbar ist. Die Verfahrensbeteiligten wissen den Erfahrungen der InterviewpartnerInnen zufolge häufig zu wenig über die gesetzlichen Regelungen. Aus diesem Grund sollten Hochschulleitungen gemeinsam mit Berufs- und Gleichstellungsbeauftragten Arbeitshilfen formulieren, die Qualitätskriterien definieren, die das Thema Geschlechtergerechtigkeit eindeutig benennen und verbindlich regeln. In den Hochschulen sollte deutlich werden, dass Qualitätssicherung und damit auch Chancengleichheit Aufgaben der gesamten Kommission sind. Durch entsprechende interne Richtlinien und Handlungsempfehlungen könne dieser Auftrag gestärkt und vorangetrieben werden. Besonders die Berufsleitfäden sind aus Sicht der Expertinnen und Experten für die Hochschulinnenpolitik und die Beachtung von Chancengleichheit wichtig. Sie signalisieren, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Thema ist, für das alle verantwortlich sind und dass es nicht die alleinige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, dieses durchzusetzen. Die Berufsordnungen und -leitfäden sollten jedoch flexibel sein, d. h., es muss eine Öffnungsklausel eingebaut werden, die Änderungen zulässt, wenn sich in der Praxis bisherige Regelungen als nicht ausreichend erweisen.

#### *Transparenz herstellen*

Die Herstellung von Transparenz ist für faire Berufungsverfahren aus Sicht der Expertinnen und Ex-

perten ein zentraler Aspekt. Sie muss im gesamten Verfahren gegenüber allen Beteiligten vorherrschen, d. h., die BewerberInnen müssen stets zeitnah informiert werden. Bereits frühzeitig sollten in diesem Zusammenhang die Auswahlkriterien für die zu besetzende Professur verbindlich festgelegt werden, damit diese nicht im laufenden Verfahren ergänzt oder verändert werden können. Dabei sollte versucht werden, alle Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen zu beurteilen, indem die Auswahlkriterien geschlechtergerecht formuliert werden. Ein Experte berichtet, dass an seiner Hochschule gute Erfahrungen mit der Vorabfestlegung der Auswahlkriterien gemacht wurden. Die Fachbereiche legen im Vorfeld der Berufungsverfahren die wichtigsten Kernkompetenzen und deren Gewichtung fest. Die Berufungskommissionen orientieren sich daran und erstellen daran anknüpfend genaue Anforderungsprofile für die zu besetzende Professur. Die Bewerbungsunterlagen werden erst an die Mitglieder der Kommission weitergeleitet, wenn die Auswahlkriterien bestimmt worden sind, sodass im Nachhinein keine Änderungen oder Ergänzungen mehr vorgenommen und Manipulationen eingeschränkt werden. Eine diverse Zusammensetzung der Berufungskommission erhöht darüber hinaus aus Sicht der Expertinnen und Experten die Transparenz der Verfahren, denn dadurch wird eine Diskussionskultur geschaffen, in der alle Schritte und Entscheidungen gemeinsam ausgehandelt und besprochen werden müssen. Auch tragen öffentliche Ausschreibungen dazu bei, eine Offenlegung der Auswahlkriterien und Informationen zum Verfahrensstand zu fördern, informelle Absprachen einzuschränken und Schulbildungen innerhalb der Kommission zu vermeiden. Eine Interviewpartnerin gibt jedoch zu bedenken, dass im gesamten Verfahrensverlauf der Schutz der Bewerberinnen und Bewerber nicht vernachlässigt werden dürfe. Aufgrund des Hausberufungsverbots ist es für WissenschaftlerInnen an Universitäten der Regelfall, sich von der eigenen Hochschule wegzubewerben. Für BewerberInnen an Fachhochschulen, die sich auf eine Position aus der Industrie heraus bewerben, kann dies aber zu einem Problem werden, da die Bewerbung eine Unzufriedenheit mit der aktuellen Position signalisieren kann. Aus diesem Grund rät die Expertin, aus Datenschutzgründen alle KandidatInnen vorab anzufragen, ob ihr Name auf der Liste der eingeladenen BewerberInnen genannt und veröffentlicht werden darf.

### *Breite Ausschreibungen*

Ausschreibungen dürfen nach Aussagen der Befragten nicht zu eng formuliert werden, damit möglichst viele Frauen und Männer die Chance haben, sich auf eine Professur zu bewerben, und die geeignetste Person gefunden werden kann. Den Erfahrungen der Expertinnen und Experten zufolge können Frauen Pluspunkte in den Auswahlverfahren sammeln, wenn die Stellenausschreibung auf ein breites Aufgabengebiet zugeschnitten wird. Wissenschaftlerinnen seien häufig erfolgreich, wenn sie ihre Qualitäten aufzeigen könnten, die sie durch interdisziplinäre Forschungen und Projekte oder durch allgemeine Aufgaben (wie die Betreuung von Studierenden und Promovierenden) erworben hätten. Die Berufungskommission sollte anhand der Bewerbungen herausfinden, wer welche Kompetenzen und Qualitäten mitbringt und was für ihr gesuchtes Profil am besten geeignet ist. Bei einer engen Ausschreibung haben Berufungskommissionen vielfach bestimmte Personen im Blick und die Professur wird auf diese zugeschnitten. FachexpertInnen sollten vor Freigabe der Stellenausschreibung prüfen, ob die Denomination der zu besetzenden Professur zu spezialisiert und die Ausschreibung zu eng formuliert wurde. Besondere Konstellationen und Spezialisierungen bringen nach Meinung einiger Expertinnen und Experten immer die Gefahr mit sich, dass es sich um Ausschreibungen „ad personam“ handelt. Oftmals fällt Gleichstellungsbeauftragten oder anderen Kommissionsmitgliedern, die nicht vom Fach sind, erst nach Sichtung der BewerberInnenlage auf, dass die ausgeschriebene Fächerkombination zu spezialisiert war. Es sollte dann geprüft werden, ob nicht weitere KandidatInnen infrage kommen, die sich aufgrund der zu spezialisierten Fächerkombination bisher nicht beworben haben.

### *Faire Qualifikationsbewertung*

Ein wichtiges Qualitätskriterium für Berufungsverfahren ist für die Expertinnen und Experten die objektive Betrachtung der Bewerbungsunterlagen. Die Bewertungsmaßstäbe der Qualifikationen und Kompetenzen müssen für alle KandidatInnen gleichermaßen angewendet werden, dies stellt sich jedoch in den Berufungsverfahren häufig als eine große Herausforderung dar. Die Definition von Qualität sei abhängig von den Personen in der Kommission und letztlich immer das Ergebnis sozialer Zuschreibungsprozesse. So gebe es je nach Person unterschiedliche Blickrichtungen auf die Lebensläufe der BewerberInnen. Die einen entdecken das beste Entwicklungspotenzial, die anderen suchen

gezielt nach Lücken im Lebenslauf. Wieder andere schauen sich vertiefend die Synopsen an und lesen Publikationen von BewerberInnen, die sie ausselektieren und nicht von denen, die sie fördern möchten. Für eine scheinbar objektive Bewertung reduzieren Berufungskommissionen häufig die BewerberInnen auf Zahlen und quantifizierbare Faktoren (wie Impact- oder Hirsch-Faktor) und erstellen daraus ableitend eine Vorliste. Neben Publikationsleistungen und Drittmittelinwerbungen sind für eine Professur auch Kooperationen, Netzwerke, Lehrerfahrungen und Sozialkompetenzen von zentraler Bedeutung, diese sind aber aus Bewerbungsunterlagen nur schwer herauszulesen.

Berufungskommissionen sollten sich aus Sicht der ExpertInnen ebenfalls Gedanken über die Bewertung von Familien- und Pflegezeiten, verschiedene Stationen in der akademischen Karriere, Gremienarbeit, Nachwuchsförderung etc. machen und diese als Kriterien vorab festlegen. Zudem sollten persönliche Faktoren eine Rolle bei der Bewertung der BewerberInnen spielen, denn es sollte nicht nur die formal qualifizierteste Person berufen werden, sondern jemand, die/der kompetent ist und von der Persönlichkeit her auf die ausgeschriebene Stelle passt, sich gut in die Fakultät eingliedert und engagiert ist. Einige Befragte erachten es für sinnvoll, dass die GutachterInnen nicht nur die schriftlichen Bewerbungsunterlagen bewerten, sondern zusätzlich zu den Berufungsvorträgen eingeladen werden und sich dort einen persönlichen Eindruck von den KandidatInnen machen können. Der „Menschlichkeitsfaktor“ sei wichtig, er könne jedoch nicht durch einen „harten“ Kriterienkatalog abgefragt werden. Eine Expertin empfiehlt zudem eine „Stärken-Schwächen-Analyse“ für eine objektivere Leistungs- und Qualifikationsbewertung in Berufungsverfahren. Demnach könnten die Hochschulleitungen vor der Ausschreibung der Professur in Absprache mit den Fakultäten ein Stärken- und Schwächen-Profil über die Hochschule und die zu besetzende Professur erstellen, das die BewerberInnen, die in die engere Auswahl kommen und zu Berufungsvorträgen eingeladen werden, kommentieren und darlegen, wie sie mit den Schwächen umgehen wollen und welche Kompetenzen sie für die Hochschule mitbringen.

#### *Alternative Formate der Verfahrensgestaltung*

Vor dem Hintergrund der Herstellung von Chancengleichheit und Qualitätssicherung erachten die Expertinnen und Experten es als erstrebenswert, dass an

den Hochschulen über alternative Formate der Verfahrensgestaltung nachgedacht wird. In den meisten Fällen sind die Berufungsverfahren in den Fakultäten verankert und die Kommissionsbildung wird durch den Fakultätsrat bestimmt. Das Verfahren verläuft dann klassisch, beginnend mit den Berufungsvorträgen der BewerberInnen, gefolgt von einer Kommissions-sitzung, der Gutachteneinholung, der Entscheidung durch die Hochschulleitung und der Ruferteilung. An manchen Hochschulen werden teilweise alternative Verfahren, wie bspw. ein Berufungs-Symposium, durchgeführt. Alle Bewerberinnen und Bewerber werden zu einem zweitägigen Symposium eingeladen, auf dem gemeinsam vorgetragen und wissenschaftlich diskutiert wird. Nach den Erfahrungen der Expertinnen und Experten haben Bewerberinnen eine hohe Erfolgsquote bei alternativen Verfahrensgestaltungen wie dem Symposium, weil sie dabei ihre Kompetenzen stärker betonen können. Es kommt dabei auch auf Soft Skills, strategisches Verhalten bei Tischgesprächen und Stressresistenz an – Kompetenzen, die die Befragten eher Frauen als Männern zuschreiben.

*„Da sind vier Frauen berufen worden, wo ich sagen würde, wenn man Berufungsverfahren anders organisiert, beinhaltet das immer 'ne Chance“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 679–681).*

Bei der Einführung von alternativen Verfahrensabläufen besteht nach Ansicht der InterviewpartnerInnen jedoch das Problem, dass manche Kommissionsmitglieder und insbesondere informelle AkteurInnen an klassischen Verfahren festhalten wollen, um ihre Interessen weiterhin durchsetzen zu können. Sie müssten sehr stark überzeugt werden, da sie häufig kein Interesse an den Alternativen zeigten und eher versuchten, diese zu verhindern. Darüber hinaus könnte in den klassischen Verfahren über verschiedene Möglichkeiten der Gestaltung der Probevorträge nachgedacht werden. Für deren Gestaltung gibt es aus Sicht der Befragten drei Möglichkeiten: Das Thema kann von der Kommission gesetzt werden, der Kandidatin/dem Kandidaten kann die Wahl des Themas überlassen werden oder es kann eine Kombination von beidem geben, also eine Auswahl an gesetzten Themen der Kommission, aus denen die BewerberInnen ein Thema aussuchen. Die Expertinnen und Experten präferieren die dritte Variante, weil dadurch einerseits Vergleichbarkeit vorhanden sei und andererseits auch das Besondere am eigenen Thema deutlich gemacht werden könne.



### *Berufungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte als objektive VerfahrensbegleiterInnen*

Um Abhängigkeiten, Routinen und Gruppendynamiken, die auf der Hinterbühne der Berufungsverfahren zum Vorschein kommen, einzudämmen, plädieren die ExpertInnen dafür, dass die Hochschulen BerufsmanagerInnen etablieren, die die Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren organisieren, und dass die Verfahren durch Berufsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte professionell begleitet werden. Diese begleiten Berufungsverfahren als „VerfahrenswächterInnen“ von der ersten Kommissionsitzung bis zur Entscheidung im Fakultätsrat und vermitteln ihr Erfahrungswissen in die Berufungsverfahren. Dadurch, betonen die InterviewpartnerInnen, sicherten sie die Qualität der Berufungsverfahren und halfen den Kommissionen, durch Beratungen zu diskussionsbedürftigen Themen, wie bspw. Gleichstellungsfragen, korrekte und faire Auswahlprozesse durchzuführen. Den Erfahrungen der Expertinnen und Experten zufolge bemühen sich Fakultäten dann stärker, ordentliche und nachvollziehbare Verfahren zu gestalten und gerechte Vorschlagslisten abzugeben.

### *Heterogene personelle Zusammensetzung der Berufungskommission*

Die Befragten sind der Auffassung, dass Berufungsverfahren gewinnbringender für Bewerberinnen sowie transparenter und fairer gestaltet sind, je größer und diverser die Zusammensetzung der Berufungskommission ist. Eine große Diversität in der Zusammensetzung der Kommission schaffe Offenheit den BewerberInnen gegenüber, rege zu einem kontinuierlichen Austausch der Kommissionsmitglieder an und vermittele bspw. Frauen eher das Gefühl, willkommen zu sein. Die Mitglieder der Kommission sollten die Breite des Faches abdecken, um Schulenbildungen und homosoziale Kooptation zu vermeiden. Darüber hinaus sollten externe VertreterInnen in die Berufsverfahren mit einbezogen werden und beratend tätig sein, bspw. im Hinblick auf Gender-Kompetenz, aber auch, um hohe fachliche Kompetenz gewährleisten zu können. Als Externe sollten VertreterInnen aller Statusgruppen an Hochschulen beteiligt werden. Notwendig für Geschlechtergerechtigkeit ist zudem, dass die Mitglieder der Berufungskommission eine Gender- und Diversity-Sensibilität besitzen. Ein objektiver Blick auf die Bewerberinnen ist wichtig. Dieser ist durch eine paritätische Besetzung der Kommission leichter zu erreichen, aber auch nicht per se zu erfüllen. Denn Frauen haben nicht allein

aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen objektiven Blick auf andere Frauen (Stichwort Bienenköniginnensyndrom, vgl. Kap. 4.3.3). Wünschenswert wäre es laut den InterviewpartnerInnen ferner, wenn Geschlechterparität nicht nur bezogen auf die Kommission als Gesamtheit herrscht, sondern auch innerhalb der einzelnen Statusgruppen. Dies ist aber gerade bei Fächern mit einem geringen Frauenanteil schwer zu realisieren. Bei kleinen Fachbereichen (wie z. B. an den Kunst- und Musikhochschulen) ist es darüber hinaus häufig nicht zu vermeiden, dass Kommissionsmitglieder BewerberInnen kennen. Wichtig ist für die Befragten, dass diese Bekanntschaften und eventuellen Befangenheiten offengelegt und jeweils im Einzelfall geprüft werden. Bei stichhaltigem Verdacht auf Befangenheiten sollten die entsprechenden Kommissionsmitglieder nicht weiter am Auswahlprozess beteiligt werden.

### *Gender-Sensibilisierung von Kommissionsmitgliedern*

Nach den Aussagen der Interviewpersonen wird Gender-Kompetenz in Berufungsverfahren häufig gleichgesetzt mit „Frau-Sein“, d. h., alle Frauen scheinen per se dazu qualifiziert, die Interessen von Frauen zu vertreten und Frauen und Männer fair zu bewerten.

*„Also wir haben sozusagen jeder, ich sag's jetzt mal ganz schlimm, jeder, der ein weibliches Geschlechtsteil, oder jede, die das hat, ist a priori qualifiziert, als Gleichstellungsbeauftragte in einer Kommission zu sitzen. Das ist einfach Humbug. Das ist so, wie wenn ich sag, ich bin, mein Körper ist Biologie, deswegen bin ich in der Lage, eine Umweltverträglichkeitsprüfung zu machen, weil ich bin Biologie, ich kenn mich aus in Biologie. Oder jeder, der mal Kind war, ist automatisch Kinderarzt. Also das ist einfach Quatsch. Aber bei Gender-Kompetenz wird genau das gemacht“ (Professorin 1: 446–454).*

Zudem sind Frauen in Berufungsverfahren oft unterrepräsentiert und die wenigen Frauen befinden sich nicht selten in abhängigen, unten in der Hierarchie verankerten Positionen, sodass sie nur sehr bedingt Widerspruch gegen die anderen Kommissionsmitglieder leisten können. Die Expertinnen und Experten halten es demzufolge für unerlässlich, dass alle Kommissionsmitglieder darin geschult werden, Stereotypisierungen und Diskriminierungen zu erkennen und sich Gender-Kompetenz anzueignen. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten, die Berufsbeauftragten und die Kommissionsvorsitzen-

den müssten sensibilisiert werden, um beobachten zu können, wer wie definiert, was Qualität ist, und wie solche Definitionen in Verfahrensverläufen verändert und angepasst werden, um dann konkrete Handlungsempfehlungen in Angriff zu nehmen und einer möglichen Ungleichbehandlung entgegenzuwirken. Alle Mitglieder der Berufungskommission sollten für Gleichstellungsaspekte geschult werden, um soziale Zuschreibungsprozesse und differente Leistungsbeurteilung verstehen und reflektieren zu können. Das Wissen und eine Sensibilität über Stereotypisierungen und Diskriminierungen von Frauen und Männern auf dem Weg zur Professur müssen vorhanden sein, damit der Wille entsteht, etwas zu verändern. Hierdurch wird es möglich, Stellschrauben zu finden, durch die die Verfahren so fair wie möglich gestaltet werden können. Ferner schafft Gender-Sensibilität der Kommissionsmitglieder den Expertinnen und Experten zufolge eine wertschätzendere Atmosphäre in den Berufungsverfahren. Sie weisen jedoch auf die Erfahrung hin, dass Gender-Trainings und -Schulungen in den meisten Fällen nur von denjenigen angenommen und genutzt werden, die bereits offen für Geschlechtergerechtigkeit sind. Es müssten also Mittel und Wege gefunden werden, um ProfessorInnen und WissenschaftlerInnen zu erreichen, die sich gegen solche Maßnahmen verschließen. Denn wenn Sensibilisierungsprozesse erst einmal in Gang gesetzt würden, seien die meisten WissenschaftlerInnen bereit, ihr Verhalten zu reflektieren und Veränderungen vorzunehmen. Es muss außerdem ein Prozess initiiert werden, in dem ProfessorInnen sich über ihre Erfahrungen in Berufungsverfahren austauschen und diese an NachwuchswissenschaftlerInnen vermitteln. Eine Expertin berichtet dazu:

*„Also wir haben so 'ne Veranstaltung entwickelt, die heißt „Berufungsverfahren realistisch trainieren“, da geht es darum, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen üben können, in Berufungsverfahren mit 'ner Berufungskommission, die, wenn es uns gelingt, tatsächlich auch mit Überzahl männlichen Professoren besetzt ist, Mittelbau, Studis und so weiter. [...] Es sind Professorinnen dabei, die vielleicht schon mal Gleichstellungsbeauftragte waren, aber es sind Professoren, die wir immer einfach fragen, haben Sie Zeit, da mal 'ne Nachwuchswissenschaftlerin zu unterstützen. Die meisten nehmen sich dann die Zeit und wenn es dann darum geht, diese Kandidatinnen zu beurteilen und man spricht da drüber, wie wirkt die, ja? Ist die Kleidung angemessen, wie trägt die Stimme und so weiter, das sind so viele Dinge, da haben sich die Männer*

*häufig nur überhaupt keine Gedanken zu gemacht. Aber in dem Moment, wo sie sehen, wird es ihnen natürlich auch bewusst, dass sie dies tun. Und in diesem Gespräch mit diesen Kandidatinnen werden dann so viele Aspekte und auch Erfahrungen ausgetauscht, dass praktisch bei den teilnehmenden Professoren so'n Reflexionsprozess auch ansetzt und viele haben uns berichtet, dass sie eben hinterher auch anders in Berufungskommissionen gehen. Und ihnen auch mehr bewusst wird, was fragt der Kollege da jetzt und das ist eigentlich unfair, dass er das fragt, wenn, dann muss er das auch einen Mann fragen“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 358–381).*

Die Expertinnen und Experten haben darüber hinaus die Erfahrung gemacht, dass WissenschaftlerInnen, die zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren an bestimmten Bewerbungstrainings teilgenommen haben, sich später als ProfessorInnen in Berufungskommissionen an den dort erlernten Verfahrensregeln und -wegen orientieren. Sie plädieren deshalb dafür, dass Habilitandinnen verstärkt solche Unterstützungsangebote für Berufungsverfahren angeboten werden sollten. Des Weiteren sollte es nach Ansicht einiger der Befragten verpflichtende Gender-Schulungen für neuberufene ProfessorInnen geben, sodass sich perspektivisch ein generationell wachsender Kompetenzzuwachs entwickelt. Anbieten könnte man diese Schulungen im Rahmen des hochschulübergreifenden Qualitätsmanagements, weil gescheiterte Verfahren mit monetären sowie Imageeinbußen für die gesamte Hochschule, aber auch für einzelne Disziplinen verbunden sind. Auch MentorInnenschaften sehen die Expertinnen und Experten als eine Möglichkeit, um ProfessorInnen zu sensibilisieren, denn wenn junge Nachwuchswissenschaftlerinnen ProfessorInnen ihre Lebenswirklichkeit schilderten, würden diese auch stärker sensibilisiert für Gleichstellungsfragen. Darüber hinaus erachten die Befragten es als sinnvoll, wenn Gender- und Diversity-Sensibilität integriert werden in hochschuldidaktische Fortbildungen. Ihrer Auffassung nach wird die Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen erhöht, wenn Gender-Sensibilisierungen in Fort- und Weiterbildungen unterschiedlicher Bereiche integriert werden. Ergänzend sollten im Zuge von Professionalisierungsbestrebungen der Hochschulen auch Gender-Coachings für Hochschulleitungen und Dekanate angeboten sowie Leitfäden für die Gutachtenerstellung in Berufungsverfahren entwickelt werden – mit Hinweisen zur Würdigung „bunter Lebensläufe“, Anerkennung von Quereinstiegen als Nutzung von kreativem Potenzial etc.

### Weitere Qualitätskriterien für geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Es müssen unterschiedliche Stellschrauben bearbeitet werden, um Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren zu erreichen. Neben den bereits genannten Faktoren halten die InterviewpartnerInnen es für wichtig, dass Berufungsverfahren und die damit verbundenen Prozesse regelmäßig intern evaluiert werden, um sie auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und ggf. Lösungen zu finden. Handlungsoptionen und -anforderungen sollten reflektiert werden. Eine Expertin berichtet, dass seit Beschluss des Stiftungsrates ihrer Universität bei jeder Sitzung des Rates ein Berufungscontrolling vorgelegt werden soll – über die Dauer, die Ergebnisse, die Probleme sowie Abweichungen der Berufungsverfahren. Dies habe sich zu einem „Korrektiv für die Qualität der Verfahren“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 687) ausgewirkt, denn so sei deutlich geworden, wo inoffizielle Absprachen getroffen wurden, sich das Präsidium widersetzt hat etc. Auch seien Besoldungen und Zulagen kontrolliert sowie ein Einblick in Konkurrenzen zu anderen Hochschulen gegeben worden. Bei den Besoldungen sei z. B. aufgefallen, dass es Differenzen zuungunsten der Frauen gegeben habe, sodass anschließend die Gründe erörtert und Lösungsansätze entwickelt worden seien.

Hochschulen sollten sich, auch im Hinblick auf ihr Interesse an Qualitäts- und Renommeesteigerung, bewusst machen, dass sie sich mit Berufungsverfahren nach außen präsentieren. Sie sollten im Hinterkopf haben, dass sie Personalmarketing mit Außenwirkung betreiben. Schlechte Erfahrungen in Berufungsverfahren können BewerberInnen abschrecken. Aus diesem Grund plädieren einige Expertinnen dafür, dass Prüflisten zur Prozessverbesserung und Qualitätsentwicklung an den Hochschulen eingeführt werden. Der vom CHE entwickelte „OnlineCHEck Berufungen“<sup>48</sup> ist aus Sicht der Befragten ein erster Ansatz, der aber noch spezifischere Gender-Aspekte und fachkulturelle Aspekte mit einbeziehen sollte.

Zudem brauchen die Fachbereiche den Erfahrungen der InterviewpartnerInnen nach positive Anreize. Sie sollten sich bspw. in der Verantwortung sehen, Neuberufene in die Fakultäten zu integrieren, sodass

nicht nach zwei Jahren erneut ausgeschrieben werden muss. Dies lässt sich bspw. mit monetären Anreizen verbinden. Die Hochschulleitungen sollten den Fakultäten bewusst machen, dass es Konsequenzen nach sich zieht, wenn Gleichstellungsvorgaben in den Berufungsverfahren nicht beachtet werden und dass dies auch wirklich überprüft wird. Ein Großteil der Expertinnen und Experten ist zudem der Auffassung, dass es zu hochschulinternen Lerneffekten kommt, wenn Rektorate Vorschlagslisten zurück an die Berufungskommissionen geben, wenn die Verfahren nicht nachvollziehbar abgelaufen sind. Dies verbreite sich an der Hochschule und Fakultäten könnten sich zukünftig stärker bemühen, den Kriterien von Verordnungen und Leitfäden zu entsprechen.

Des Weiteren sollten nach Meinung der Befragten die Prozesse, die in Berufungsverfahren ablaufen, sehr präzise beschrieben, definiert und transparent gemacht werden. Es müsse eine inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Verfahren geben, in der die Abläufe geklärt werden. Auch müssten alle Beteiligten ausreichende Kenntnisse über die jeweiligen Schritte haben.

Es wäre für die InterviewpartnerInnen ebenfalls wünschenswert, wenn die Gleichstellungsbeauftragten unabhängig von den Kommissionen eigene Arbeitshilfen erhielten. Es geht den Befragten besonders um die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Diesen müssten ihre Funktion und ihre Aufgabe deutlich gemacht, aber auch gesetzliche Grundlagen und ihre Einflussmöglichkeiten aufgezeigt werden, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken. So können sie auf kritische Gegenargumente der Kommissionsmitglieder souverän reagieren. Außerdem erachten die Expertinnen und Experten einen stetigen Austausch der Gleichstellungsbeauftragten untereinander als essenziell.

#### 4.4.4 Notwendige Änderungen der gesetzlichen Regelungen für mehr Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Die rot-grüne Landesregierung in Nordrhein-Westfalen hat in ihrem Koalitionsvertrag die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) festgehalten (NRW SPD/Bündnis 90/Die Grünen NRW 2012: 94). Dies bietet die Chance, auch die Regelungen für Berufungsverfahren hin zu mehr Chancengerechtigkeit zu verändern. Wo liegen Stärken und Schwächen des

<sup>48</sup> Der „OnlineCHEck Berufungen“ ist ein vom CHE entwickeltes Online-Instrument, mit dem Hochschulen ihre Berufungspraxis reflektieren können und Denkanstöße zur Prozessoptimierung bekommen sollen. Er ist zu finden unter: [www.che-survey.de/uc/admin/f9ed/ospe.php3?SES=670aaf6f2fcd432705adcd69a88d8fb0&syid=1000&sid=1001&act=start&js=16&flash=1002](http://www.che-survey.de/uc/admin/f9ed/ospe.php3?SES=670aaf6f2fcd432705adcd69a88d8fb0&syid=1000&sid=1001&act=start&js=16&flash=1002).

gesetzlichen Rahmens? Wie müssen die gesetzlichen Regelungen ausgearbeitet werden, damit Berufungsverfahren geschlechtergerechter durchgeführt werden? Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen hat den Gender-Kongress 2012 zum Thema „Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis“ veranstaltet, auf dem Gleichstellungsbeauftragte, WissenschaftlerInnen und andere GleichstellungsakteurInnen gemeinsam Anregungen zur Novellierung des LGG diskutiert haben, die in die Beratungen und das Gesetzgebungsverfahren der Landesregierung einfließen sollen.<sup>49</sup> Auch die InterviewpartnerInnen wurden gebeten, Änderungsvorschläge für das Landesgleichstellungsgesetz im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren zu nennen.

Die Expertinnen und Experten weisen insbesondere darauf hin, dass für Berufungsverfahren zu überlegen sei, ob die Regelungen besser im Hochschulgesetz oder im Landesgleichstellungsgesetz aufgehoben sind. So erläutert eine Expertin, dass viele Bundesländer den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mehr Rechte zusprechen, als dies in Nordrhein-Westfalen der Fall ist. In Schleswig-Holstein kann z. B. die Gleichstellungsbeauftragte darauf bestehen, dass einzelne Frauen im Verfahren bleiben. Diese spezielle Regelung ist im Hochschulgesetz aufgeführt und nicht im Landesgleichstellungsgesetz. Aus Sicht der Expertin müssen alle Regelungen, die Berufungsverfahren betreffen, in das Hochschulgesetz, da die Regelungen im LGG nicht nur Hochschulen betreffen, sondern alle öffentlichen Einrichtungen. So ist den Befragten zufolge auch die Regelung der Geschlechterparität in Berufungsverfahren im Hochschulgesetz besser aufgehoben. Dort wird bereits auf die Beteiligung der verschiedenen Statusgruppen verwiesen, sodass sehr gut vermerkt werden könnte, dass eine Geschlechterparität in allen Statusgruppen hergestellt werden soll (d. h. eine geschlechterparitätische Beteiligung der Studierenden, der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und der ProfessorInnen). Einige Expertinnen und Experten weisen in diesem Zusammenhang aber darauf hin, dass in den gesetzlichen Regelungen beachtet werden müsste, dass eine paritätische Besetzung der Berufungskommission sich für Frauen auch nachteilig auswirken kann. In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, könne Geschlechterparität eine nicht intendierte

<sup>49</sup> Die Tagungsdokumentation ist über die Website des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu bestellen: [www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/weitere-publikationen](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/weitere-publikationen).

Benachteiligung von Frauen sein, weil die Teilnahme an Berufungskommissionen sehr viel Zeit kostet, die die auf diese Weise häufiger eingebundenen Frauen nicht für Forschung, Akquise und Publikationen nutzen könnten. Auch sei eine „Zwangsverpflichtung“ von Frauen zur Teilnahme an Berufungsverfahren nicht sinnvoll, weil bei einem geringen Maß an Motivation, Interesse und Qualifikation das Verfahren darunter leiden könne.

Darüber hinaus plädieren die Befragten dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragten durch die Novellierung der gesetzlichen Regelungen in Berufungsverfahren gestärkt werden. Das Votum der Gleichstellungsbeauftragten hat aus Sicht der Expertinnen und Experten kein großes Gewicht mehr, seitdem das Wissenschaftsministerium nicht mehr für die Berufung zuständig ist und die Hochschulen die Autonomie haben, über die Verfahren selbst zu entscheiden. Ein wichtiges Anliegen der befragten Gleichstellungsbeauftragten ist es, dass die Landesregierung Einfluss auf die Verfahren nehmen, diese überprüfen und andere Gutachten anfordern kann, wenn eine Stellungnahme bzw. ein Votum der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt. Zudem wäre es sinnvoll, die Funktion, die Arbeitsweise und den Rechtskatalog der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren stärker im Hochschulgesetz NRW zu beschreiben. Dies wäre ein Signal zur stärkeren Beachtung von Gleichstellung für die Mitglieder der Kommissionen, für die Hochschulleitungen und für die Fakultäten.

Für chancengerechte Bedingungen für Frauen und Männer in Berufungsverfahren wäre es aus Sicht der InterviewpartnerInnen ebenfalls notwendig, dass die Verbeamtungsgrenze angehoben wird und Kindererziehungszeiten anerkannt werden. Bisher liegt die Altersgrenze für die Verbeamtung in NRW bei der Vollendung des 45. Lebensjahres. Ausnahmen sind möglich, dafür müssen Hochschulen jedoch einen Einmalbetrag an das Land bezahlen. Den Expertinnen und Experten zufolge müsste es klare Regelungen für die Altersgrenze geben, sie sollte bestenfalls aufgehoben oder zumindest angehoben werden, wie es in anderen Bundesländern bereits üblich ist. Es müsste klare Regelungen für die Anerkennung von Kindern als Grund für die Verlängerung der Altersgrenze geben, weil bisher die Hochschulen Einzelfallprüfungen durchführen und die Verlängerung dann jeweils unterschiedlich festlegen. „Der Versorgungszuschlag beträgt ca. 200.000 Euro und steigt mit jedem Lebensjahr um ca. 6.000 bis 7.000

Euro. Dieser Zuschlag muss häufig von der Fakultät getragen werden“ (Wank 2009), sodass Hochschulen sich diese Zusatzkosten nur in einigen wenigen Ausnahmefällen zumuten und BewerberInnen über 45 Jahre geringere Chancen auf eine Professur haben. Gerade vor dem Hintergrund der langen Qualifikationsphase und der im Vergleich zum Anteil der HabilitandInnen nur rar gesäten frei werdenden Anzahl an Professuren ist dies für WissenschaftlerInnen ein großes Problem – insbesondere für Frauen, die tendenziell noch immer häufiger als ihre Kollegen eingebunden sind in Familien- oder Pflegezeiten und mehr Hürden auf dem Weg zur Professur zu meistern haben.

Des Weiteren heben die ExpertInnen hervor, dass es klare Regelungen zur Zweitausschreibung geben muss. Bisher veröffentlichen die Hochschulen die erneute Ausschreibung einer Professur häufig nur auf ihren Websites und die Ausschreibungszeit wird nicht selten verkürzt auf zwei Wochen. Die ExpertInnen betonen, dass es in diesen Fällen wichtig ist, im Sinne von qualitätsorientierten, gendergerechten und fairen Berufungsverfahren angemessene, öffentliche Ausschreibungen durchzuführen.

#### 4.4.5 Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Für die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren und die Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren haben Gleichstellungsbeauftragte eine zentrale Funktion. Die Expertinnen und Experten nennen diverse Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren und damit auch zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, die notwendig seien, um Frauen und Männern gleiche Chancen auf dem Weg zur Professur zu ermöglichen. Gleichstellungsbeauftragte müssten auf ihre Aufgaben und ihre Funktion vorbereitet werden, damit sie wissen, welche Handlungsmöglichkeiten sie an der Hochschule haben, um sich gegen die Widerstände der Hochschulmitglieder und die informellen Abläufe auf der Hinterbühne von Berufungsverfahren durchzusetzen und Geschlechtergleichbehandlung zu erzielen.

##### *Landesweite Schulungen für Gleichstellungsbeauftragte*

Damit Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Amt gestärkt werden und aktiv für die Interessen von Frauen

und Männern eintreten können, erachten einige Befragte es als sinnvoll, dass das Ministerium Gelder für jährliche Schulungen bereit stellt, in denen Gleichstellungsbeauftragte zu Beginn ihres neuen Amtes auf ihre Aufgaben an den Hochschulen vorbereitet werden. Diese Seminare sollten grundsätzliche, rechtliche und formale Fragen, aber auch „rhetorische Kniffe“ (Hochschulforscherin 15: 419) behandeln. Klassisches Projektmanagement sollte inhaltlich in den Schulungen verankert werden, um Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen realisieren zu können. Es gehe also auch darum, die Konzeption und Durchführung von Projekten, die Projektierung des Aufgabengebietes, das Identifizieren von AnsprechpartnerInnen, die Bestimmung von Teilarbeitsschritten sowie das Delegieren zu vermitteln. Außerdem nennen die InterviewpartnerInnen das Vorbereiten und Leiten von Gremien und den Umgang mit verschiedenen Kommunikationsformen und -strategien als zentrale Elemente der Schulungen. Auch Personalwesen, Berufungsverfahren und Gesetzesgrundlagen sollten Themen sein. Diese Schulungen könnten bspw. von der LaKof durchgeführt oder im Rahmen der hochschulübergreifenden Fortbildungen (HÜF NRW) angeboten werden.

##### *Einrichtung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten*

Die befragten Gleichstellungsbeauftragten sehen vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen in der Einrichtung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten einen zentralen Schritt, um die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu professionalisieren. Dies sei zwar ein langwieriger Prozess, der aber ein großes Potenzial an Gleichstellungsbewusstsein in den Hochschulen verankern könne.

*„Wir haben für den Prozess zweieinhalb Jahre gebraucht, das muss man sagen. Dem Hochschulgesetz musste Genüge getan werden. Das Präsidium hat dann eben beschlossen, dass wir mit allen Fakultäten den Auftrag einfach abarbeiten. In allen Fakultäten, auch in den Fakultäten, die wenig Frauen haben, wurde eine Gleichstellungsbeauftragte mit wissenschaftlichem Abschluss eingesetzt, bestimmt oder gewählt. Mit den Professorinnen haben wir ein großes Potenzial an Gleichstellungsbewusstsein bekommen, das hätte ich nie geglaubt. [...] Mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten hat die Arbeit Fahrt aufgenommen, das ist großartig. Das ist ganz großartig“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 752–765).*

Häufig reichen die Kapazitäten der Gleichstellungsbeauftragten nicht aus, um alle Stellenbesetzungsverfahren

ren begleiten zu können, Gleichstellungsprojekte zu initiieren und voranzutreiben sowie an wichtigen Entscheidungen des Rektorates beteiligt zu werden. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte können die Implementierung und Umsetzung des Gleichstellungsauftrags auf dezentraler Ebene unterstützen und die Fakultäten kontinuierlich in Gleichstellungsfragen beraten und begleiten. Empfehlenswert ist zudem aus Sicht der Befragten, dass die zentralen und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen regelmäßig zusammenkommen, um ihre Erfahrungen auszutauschen und zu reflektieren. So berichtet eine Interviewpartnerin von regelmäßigen kollegialen Treffen der Gleichstellungsbeauftragten an ihrer Hochschule, die auch für Schulungen genutzt werden. Zusätzlich soll eine Konferenz zur Optimierung der Geschäftsprozesse im Hinblick auf Gleichstellung eingerichtet werden, auf der Referatsleitungen eingeladen werden, um einen direkten Austausch zwischen ihnen und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen.

#### *Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an künstlerischen Hochschulen*

Die Befragten berichten, dass es an künstlerischen Hochschulen nach wie vor an einer Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit mangelt. Generell müssen Kunst- und Musikhochschulen ihrer Meinung nach das Thema Gleichstellung stärker ernst nehmen und die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten verbessern, damit diese wirklich etwas bewegen können. So erläutert die Gleichstellungsbeauftragte der Kunst- und Musikhochschule, dass das Gleichstellungsbüro an ihrer Hochschule seit 20 Jahren existiere, sie aber den Eindruck habe, dass ihre Arbeit erst durch

die langjährige Tätigkeit wertgeschätzt würde, und erinnert sich an anfängliche Widerstände:

*„Und am Anfang war es schon so dieses, he, wozu brauchen wir denn sowas, so nach dem Motto, bei uns geht es ja immer nach Begabung und Diskriminierung findet nicht statt“ (Gleichstellungsbeauftragte 14: 485–487).*

Diese Widerstände gibt es ihrer Meinung nach an vielen künstlerischen Hochschulen. Mit der Gesetzesvorgabe zur Einrichtung von Gleichstellungsbüros hat zwar sehr schnell eine Professionalisierung des Amtes stattgefunden, aber an vielen künstlerischen Hochschulen übt die Gleichstellungsbeauftragte nach wie vor ihr Amt nebenberuflich zu ihrer Professur oder Lehrtätigkeit aus, wodurch die Einflussmöglichkeiten und Handlungsspielräume eingeschränkt werden. Bspw. ist es für eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eher möglich, an allen Sitzungen des Senats, des Hochschulrates, den Berufungsverfahren etc. teilzunehmen, im Nebenamt bleibt den Gleichstellungsbeauftragten jedoch keine Zeit dafür, wodurch sie von wichtigen Informationen abgeschnitten werden. Vielfach sind die Gleichstellungsbeauftragten an den künstlerischen Hochschulen nicht einmal z. T. für ihre Aufgaben freigestellt, sodass sie es unmöglich leisten können, überall präsent zu sein. Dadurch sind sie nicht in strukturelle Prozesse eingebunden und nicht an wichtigen Entscheidungen, die in der Hochschule getroffen werden, beteiligt. Die Befragten heben hervor, dass bei einem geringen Zeitkontingent sehr genau entschieden werden müsse, wofür man dieses einsetzt, und dass es durchaus zu gravierenden Versäumnissen kommen könne.

## Resümee

Die Expertinnen und Experten beurteilten die Wirksamkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf dem Weg zur Professur und formulierten konkrete Handlungsempfehlungen für die Bewerberinnen, für die Hochschulen und für die Politik. Für einen langfristigen Erfolg in der Wissenschaft und das Erreichen einer Professur sind ihrer Meinung nach neben der Qualifizierung vor allem die Sichtbarkeit und das Eigenmarketing in der Scientific Community wichtige Voraussetzungen. Dazu müssen Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits frühzeitig in Netzwerke eingebunden werden, um Kontakte zu knüpfen, Kooperationen

herzustellen und eine strategische Arbeits- und Karriereplanung zu realisieren. Frauen sind nach Aussagen der Expertinnen und Experten zurückhaltender als Männer, haben deutlich mehr Scheu, andere KollegInnen und WissenschaftlerInnen anzusprechen, und ihnen fehlt häufiger der Zugang zu den entscheidenden Netzwerken. Dies ist u. a. auf ein geringeres Zutrauen zurückzuführen, welches Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur bremst und ihnen erschwert, in der wissenschaftlichen Community akzeptiert zu werden. Besonders Berufungsverfahren als letzter entscheidender Schritt vor dem Karriereziel Professur sind durch ihre Undurchsichtigkeit für Wissenschaftlerinnen stärker stressbesetzt. Bewer-

berinnen können sich durch Workshops, Frauenförder- oder Mentoringprogramme, Beratungen durch Gleichstellungsbeauftragte oder die Teilnahme an Berufungsverfahren als Kommissionsmitglied Wissen über Regeln, Abläufe, Strukturen und Prozesse in Berufungsverfahren aneignen. Ermutigt durch diese Kenntnisse, können sie selbstbewusster und zielsicherer in Berufungsverfahren auftreten und ihre Leistungen und Kompetenzen herausstellen.

Die Hochschulen stehen durch einen Mangel an Bewerberinnen vielfach vor dem Dilemma, dass sie ihren Frauenanteil an Professuren erhöhen möchten, aber durch eine rein öffentliche Ausschreibung keine ausreichend qualifizierten Frauen für Führungspositionen gewinnen können. Proaktive Rekrutierung, also die gezielte Suche nach und die Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen für eine Professur, wird vom Wissenschaftsrat als Frauenförderinstrument empfohlen. Datenbanken, in denen Wissenschaftlerinnen ihre Profile einstellen, können helfen, qualifizierte Bewerberinnen zu finden. In den Hochschulen müssen aktive Rekrutierung und die dazugehörigen Datenbanken/Netzwerke aus Sicht der Expertinnen und Experten stärker und offensiver kommuniziert werden, damit Wissenschaftlerinnen insbesondere in männlich dominierten Fächern wahrgenommen und für eine Bewerbung auf eine Professur ermuntert werden. Durch ein Auseinandersetzen mit denkbaren Kandidatinnen für eine Professur kann das Potenzial von Frauen für Wissenschaft, Forschung und Lehre erkannt und ein Kulturwandel angeregt werden.

Um die Qualität von Berufungsverfahren sicherzustellen und eine chancengerechte, nachvollziehbare Auswahl der am besten qualifizierten Person für die zu besetzende Professur zu ermöglichen, sollten Berufungsverfahren darüber hinaus stärker formalisiert werden. Hochschulen sollten hierzu Abläufe und Prozesse in Berufungsverfahren stärker strukturieren und vereinheitlichen, um Transparenz gewährleisten zu können. Berufsordnungen und Berufsleitfäden können dabei den Berufungskommissionen Handlungssicherheit geben. In den Fachbereichen muss mit Beginn des Auswahlprozesses gemeinsam die Definition von Qualität bestimmt und ein verbindlicher Kriterienkatalog für die Bewertung der BewerberIn-

nen festgelegt werden. Die Kommissionen sollten divers zusammengesetzt sein, um Multiperspektivität und Offenheit zu gewährleisten. Dabei ist auch eine Gender-Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder wichtig. Denn das Wissen über Stereotypisierungen und Diskriminierungen hilft, das eigene Verhalten zu reflektieren, Ungleichbehandlungen wahrzunehmen und Veränderungen hin zu fairen, geschlechtergerechten Berufungsverfahren zu initiieren.

Die von der Landesregierung NRW angestrebte Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes bietet außerdem die Möglichkeit, die gesetzlichen Regelungen zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu optimieren. Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit durch klare Vorgaben zur Besetzung der Berufungskommission, zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten in den Verfahren und die Berücksichtigung von nicht linear verlaufenden Qualifizierungszeiten sind ein Signal an die Hochschulen, Gleichstellung als Qualitätsmerkmal in allen Entscheidungsprozessen umzusetzen. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann wirkungsvoller und nachhaltiger realisieren zu können, ist zudem die Bereitstellung und Verbindlichkeit von temporären, finanziellen und räumlichen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit essenziell. Zusätzlich müssen Gleichstellungsbeauftragte für ihr Amt geschult werden, um ihre Handlungsmöglichkeiten zu kennen und aktiv in die Kommunikation mit den Hochschulangehörigen treten zu können. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte können unterstützend wirken, den Gleichstellungsauftrag auf dezentraler Ebene umsetzen und einen fakultären Kulturwandel anstoßen. Gleichstellungsarbeit ist jedoch den Erfahrungen der Expertinnen und Experten zufolge mühsame, mit viel Widerstand konfrontierte Arbeit, die insbesondere an kleineren Hochschulen wie den Kunst- und Musikhochschulen durch die Hochschulleitungen stärker ins Zentrum und damit ins Bewusstsein gerückt werden muss.

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren allein reichen nicht aus, um die Frauenanteile an den Professuren zu erhöhen. Generell sind strukturelle Maßnahmen und feste Zielvorgaben notwendig, um ein Umdenken zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu bewirken und Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftlern chancengerechte Bedingungen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zu ermöglichen. Insbesondere die Hochschulleitungen müssen Frauenförderung und Gleichstellung unterstützen und diesen Auftrag als Top-down-Prozess auf und in allen Ebenen und Bereichen der Hochschule initiieren. Widerstände müssen überwunden werden durch Anreiz- und Belohnungssysteme, einen stetigen Diskurs und Sensibilisierung. Hochschulen müssen zudem ihre

Nachwuchswissenschaftlerinnen als Potenzial erkennen und sie durch entsprechende Angebote in den verschiedenen Phasen ihres Qualifizierungsweges fördern. Hierzu gehören auch Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Letztlich müssen die Bedingungen an den Hochschulen so verbessert werden, dass transparente und geschlechtergerechte Berufungsverfahren einen letzten und planbaren Schritt eines langen, aber gut begleiteten Karriereweges darstellen.