

Prof. Dr. Margot Körber-Weik

3 Berufungskriterien und -verfahren

Ansätze für eine geschlechtsneutrale Messung und Interpretation

Die Probleme

Die in § 46 FHG festgelegten Einstellungs-voraussetzungen für FH-Professuren sind geschlechtsneutral formuliert: abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit, mindestens fünfjährige Berufspraxis (darunter mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs).

Trotzdem wirken sie im Ergebnis nicht geschlechtsneutral, weil sie in den Berufungsverfahren vor Ort oft so gemessen und interpretiert werden, daß sie Frauen unabsichtlich benachteiligen. Denn die traditionellen Maßstäbe tragen geschlechtstypischen Unterschieden in den Ausbildungs- und Berufsbiographien sowie im Kommunikationsverhalten nicht oder nur unzureichend Rechnung. Wird beispielsweise eine besondere wissenschaftliche Qualifikation, wie üblich, nur anhand der Promotion gemessen, bleibt unberücksichtigt, daß Frauen auch heute noch erheblich seltener als Männer promovieren. So ist in den Wirtschaftswissenschaften die Promotionsquote der Männer dreimal so hoch wie die der Frauen - obwohl die Frauen bei den Examennoten vorn liegen. In der Folge schaden sich die Fachhochschulen sogar selbst. Denn ein Festhalten an traditionellen Maßstäben in Zeiten des Wandels kann dazu führen, daß gerade die Besten vom Verfahren ausgeschlossen werden.

Die Lösungswege

In fast jedem Berufungsverfahren bemühen sich die Frauenbeauftragten deshalb, solche unbewußten Rollenstereotype bewußt zu machen. Das ist mühselig und oft wenig erfolgreich - zumal den Frauenbeauftragten bei solchen Diskussionen immer wieder gern unterstellt wird, sie wollten die Anforderungen für Frauen senken und dadurch Männer benachteiligen. Dabei sind solche Verdächtigungen völlig unzutreffend: **Auch die Frauenbeauftragten**

wollen, daß die jeweils beste Person berufen wird - völlig unabhängig vom Geschlecht. Sie erkennen jedoch, daß die Verwendung traditioneller Maßstäbe bei der Beurteilung der Einstellungs-voraussetzungen zu Ergebnissen führen kann, die weder sachgerecht noch fair sind.

Überdies werden in manchen Berufungsverfahren nicht einmal rechtlich zulässige Sonderregelungen genutzt, weil sie vor Ort unbekannt sind und den Hinweisen der Frauenbeauftragten kein Glauben geschenkt wird. Deshalb hat die Landeskonferenz das Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg um einige Klarstellungen gebeten - und sie dankenswerterweise auch erhalten.

Die Hilfestellungen durch das Wissenschaftsministerium

Im Runderlaß vom 24.9.97 zur „Förderung frauenspezifischer Belange in Berufungsverfahren“ gibt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die folgenden Hinweise:

- ▷ Teilzeitprofessuren können eingerichtet werden.
- ▷ Die Altersgrenze für Berufungen erhöht sich von 50 Jahren um ein bzw. zwei Jahre, wenn ein Kind bzw. mehrere Kinder betreut worden sind.
- ▷ Unbedenklich sind ein Hinweis auf die Frauenbeauftragte in Ausschreibungen sowie die Übersendung besonderer Hinweise zum Verfahren durch die Frauenbeauftragte (z. B. Leitfaden der Landeskonferenz).
- ▷ Bewerbungen können auch berücksichtigt werden, wenn sie nach Ablauf der Frist eintreffen.
- ▷ Bei Bedarf sollen die Berufungskommissionen prüfen, Professorinnen anderer Hochschulen als Expertinnen beratend hinzuziehen.

- ▷ In jedem Stadium des Verfahrens kann die Frauenbeauftragte ein Votum abgeben, das bei der Entscheidung zu berücksichtigen ist.
- ▷ „Bei Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen ist wegen der geschlechtstypisch niedrigeren Promotionsquote bei Frauen besonders zu prüfen, ob der Nachweis der besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit auch auf andere Weise als durch eine Promotion geführt wurde.“
- ▷ Besondere Leistungen in der Berufspraxis müssen nicht mit Leitungspositionen verbunden sein.
- ▷ Bei Tätigkeiten in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist zu prüfen, inwieweit sie für das Berufsfeld des jeweiligen Fachs kennzeichnend sind.
- ▷ Eine Teilzeittätigkeit wird als Vollzeitbeschäftigung angerechnet, wenn sie mindestens 50% der Vollzeitbeschäftigung erreicht. Bei Teilzeittätigkeiten geringeren Umfangs verlängern sich die Zeiträume.

Weitergehende Initiativen

Die Hinweise des Wissenschaftsministeriums aus dem Runderlaß werden die Argumentation der Frauenbeauftragten in künftigen Berufungsverhandlungen stützen. Darauf setzen wir große Hoffnungen. Parallel dazu bemühen wir uns vor Ort um weitergehende Verbesserungen. Dabei werden zwei Ansätze verfolgt:

- ▷ Vereinbarung weitergehender *formaler Verfahrensregeln* in den Frauenförderplänen, wie sie im Rahmenförderplan der Landeskonferenz vorgesehen sind (▶ Beispiel [2](#))
- ▷ *Inhaltliche Information und Diskussion* über die konkreten Probleme und Lösungsmöglichkeiten, und zwar bei Beschränkung auf Empfehlungen. An der Fachhochschule Nürtingen hat sich dieser Ansatz schon in schriftlicher Form niedergeschlagen. Die

„Empfehlungen zur Förderung der Gleichstellung in Berufungsverfahren“, die im folgenden abgedruckt sind, hat der Senat der FH Nürtingen am 16.10.97 als Anlage zum Gleichstellungsprogramm beschlossen. Vorausgegangen war ein mehrstufiger partizipativer Prozess, in dem alle einzelnen Mitglieder der Fachbereichsräte die Chance hatten, ihre Vorstellungen zu den Vor-

schlägen des Senats einzubringen. Zur Erarbeitung der Vorschläge hatte der Senat einen Arbeitskreis unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten eingesetzt, an dem die im Senat vertretenen Gruppen aktiv mitwirkten - nicht zuletzt die Dekane aller Fachbereiche.



Empfehlungen zur Förderung der Gleichstellung in Berufungsverfahren

beschlossen vom Senat der FH Nürtingen am 16.10.97

1 Ziele und Ansatzpunkte

Eine Förderung der Gleichstellung im Berufungsverfahren trägt nicht nur dazu bei, daß die individuelle Leistung gerechter beurteilt wird, sondern fördert auch die Leistungsfähigkeit der Hochschule als ganzer. Denn durch eine echte Chancengleichheit erhöht sich die Vielfalt des Lehrkörpers, und dies ermöglicht Steigerungen bei Effizienz, Qualität und Innovation.

Eine größere Vielfalt läßt sich durch mehr Transparenz und Strukturierung bei den Berufungskriterien und -verfahren erreichen. Die hier empfohlenen, strikt funktionsbezogenen Ansätze machen bewußt, inwieweit unsere Beurteilungsmaßstäbe traditionell geprägt sind. Wenn diese Ansätze beachtet werden, verbessern sich die Chancen von Frauen und von anderen, bisher wenig vertretenen Personenkreisen (z. B. Männer mit Erziehungszeiten) - und zwar ohne Privilegierung, sondern gemäß dem Motto „andersartig, aber gleichwertig“.

2 Berufungskriterien und deren Messung

2.1 Beamtenrechtliche Berufungsvoraussetzungen

Die gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen sind rein formal definiert, werden im Berufungsverfahren aber inhaltlich ergänzt. Die auf beiden Ebenen bestehenden Beurteilungsspielräume sollen auch dazu genutzt werden, geschlechtstypische Unterschiede sachgerecht zu berücksichtigen, gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Ministerium. Im einzelnen:

- (1) „abgeschlossenes Hochschulstudium“ – §46(1) 1. FHG:
 - ▷ formal: Hochschulabschluß
 - ▷ inhaltlich: fachliche Einschlägigkeit des Studiums. Interdisziplinarität und Breite der Ausbildung sind Zusatzqualifikationen. In diesem Sinne können Brüche im Lebenslauf u.U. auch positiv gesehen werden.
- (2) „pädagogische Eignung“ – §46 (1) 2. FHG:
 - ▷ formal: i.d.R. Erfahrungen in Lehre oder Ausbildung (auch in nicht formalisierter Form)
 - ▷ inhaltlich: Fähigkeit zur Vermittlung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz bei den Studierenden durch geeignete Auswahl des Stoffes und dessen Präsentation, über Rhetorik und Didaktik hinausgehend.
- (3) „besondere Befähigung zu wissenschaftlicher ... oder künstlerischer Arbeit“ – §46 (1) 3. FHG:
 - ▷ formal: Nachweis der wissenschaftlichen Qualifikation i.d.R. durch Promoti-

on. Aufgrund der gesetzlich vorgegebenen Gleichstellungspolitik soll bei Frauen wegen der geschlechtstypisch niedrigeren Promotionsquote besonders geprüft werden, ob die wissenschaftliche Qualifikation anderweitig nachweisbar ist.

- ▷ inhaltlich: Beherrschung und Anwendung der wissenschaftlichen/künstlerischen Methoden sowohl in den eigenen Arbeiten als auch im Probevortrag.
- (4) „besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden oder in der Kunstausübung in einer mindestens fünfjährigen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen...“ – §46(1)4. FHG:
 - ▷ formal: qualifizierte Aufgaben in fachbezogenen Tätigkeitsfeldern. Freiberufliche Tätigkeit und Teilzeit-Beschäftigung sind angemessen anzurechnen.
 - ▷ inhaltlich: fachliche Einschlägigkeit der Berufspraxis. Spezialisierung und Aufstiegsorientierung sind gegenüber Breite und Sachorientierung nicht generell vorzuziehen. (Frauen haben eher Brüche im Lebenslauf und sind auf Führungspositionen unterrepräsentiert.)
 - (5) „hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung“ anstelle (1) bis (4) – „soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht“ – §46(2) FHG:

Bei hoch qualifizierten, nicht promovierten Frauen soll diese Begründungsmöglichkeit besonders geprüft werden.
 - (6) Altersgrenze: 50 Jahre zuzüglich ein Jahr je Kind (max. zwei Jahre).

2.2 Weitere Berufungskriterien

Neben den gesetzlich vorgegebenen Einstellungsvoraussetzungen versuchen wir im Berufungsverfahren v. a., die Persönlichkeit und den Nutzenzuwachs für die FH zu beurteilen. Zur Objektivierung werden folgende Konkretisierungen vorgeschlagen:

- ▷ soziale und persönliche Kompetenz: z. B. Kommunikations- und Teamfähigkeit, Konsens- und Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen und Überzeugungskraft, Vorbildfunktion; Leistungs- und Lernbereitschaft, geistige und emotionale Belastbarkeit, Glaubwürdigkeit und Urteilsvermögen, persönliche Ausgeglichenheit (Selbstbewußtsein ohne Arroganz)
- ▷ Einsatzbereitschaft für die FH: z. B. Umzugswilligkeit und Nebentätigkeiten, Bereitschaft zum Engagement auch in weniger attraktiven Bereichen der Lehre sowie

in Gremien, Identifikationsbereitschaft mit FH. Geschlechtstypische Unterstellungen zur Organisation der Familienarbeit sind unzulässig.

- ▷ Beitrag zur Entwicklung der FH: z. B. höhere Vielfalt des Lehrkörpers zur besseren Repräsentation der Studierenden sowie der Unterschiede in den Leistungs-, Erfahrungs- und Persönlichkeitspotentialen, Verbesserung der Altersstruktur, akquisitorisches Potential nach außen aufgrund von Spezialkenntnissen oder Kontakten.

3 Berufungsverfahren und dessen Ausgestaltung

Echte Chancengleichheit erfordert zunächst, daß alle Bewerberinnen und Bewerber formal gleich behandelt werden. Dazu dienen u.a.:

- ▷ schriftliche Klärung des Anforderungsprofils vor der Ausschreibung (intern; unbenommen späterer Modifikationen)
- ▷ gleiche Fragestellungen im Berufungsgespräch
- ▷ weitreichende Formalisierung des eigentlichen Auswahlverfahrens in der Berufungskommission bei konsequenter Berücksichtigung aller Berufungskriterien (z. B. in Anlehnung an die Verfahren in der Wirtschaft; mit getrennten Abstimmungen über die einzelnen Listenplätze, beginnend bei Platz 1).

Darüber hinaus sollte versucht werden, die geschlechtstypischen Unterschiede in Ausbildung und Beruf sowie in der Selbstdarstellung und im Auftreten zu neutralisieren. Dazu eignen sich u.a.:

- ▷ Ausschreibung: Anforderungsprofil nicht zu eng formulieren, soweit sinnvoll mit frauentypischen Spezialisierungen und als Teilzeit-Professur (zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie); Frauenpassus mit Hinweis auf Gleichstellungsbeauftragte; besondere Bemühungen um Bewerbungen von Frauen (v.a. durch Meldung an geeignete Netzwerke, gezielte Suche nach qualifizierten weiblichen Lehrbeauftragten, besondere Ermutigung von Studentinnen zur Promotion)
- ▷ Auswahl der Einzeladenden: Die geschlechtstypischen Unterschiede in Ausbildung und Beruf beachten (vgl. Punkt 2).
- ▷ Probevorlesung und anschließende Diskussion: Zur Vermeidung von Fehlinterpretationen bedenken, daß die Qualifikation von Frauen aufgrund geschlechtstypischer Unterschiede im Kommunikationsverhalten unterschätzt werden kann.