

Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz

Endbericht

Graz, September 2005

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung,
Universität Graz (Hg.)

Mit finanzieller Unterstützung des bm:bwk und des Europäischen Sozialfonds esf

Inhalt

INHALT	1
1. EINLEITUNG	2
2. NATIONALE UND INTERNATIONALE KRITERIEN UND INSTRUMENTE FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN	4
2.1 AUSWAHLVERFAHREN UNTER DEM BLICKPUNKT GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT	5
2.2 VORGABEN IN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTSFRAUENFÖRDERUNGSPLÄNEN	8
2.3 RICHTLINIEN AN DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN	9
3. DIE SICHT DER EXPERTINNEN: ERFAHRUNGEN AUS ÖSTERREICHISCHEN BERUFUNGSKOMMISSIONEN	12
3.1 FORMEN DER UNGLEICHBEHANDLUNG	12
3.2 DIE EINZELNEN SCHRITTE VON BERUFUNGSVERFAHREN	13
3.3 BREITERES ANFORDERUNGSPROFIL	22
3.4 ÄNDERUNGEN DURCH DAS UG 2002.....	23
3.5 UNTERSCHIEDE ZWISCHEN FAKULTÄTEN	23
3.6 METHODEN FÜR DIE AUSWAHLVERFAHREN	23
3.7 ANREGUNGEN FÜR EINEN LEITFADEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN	24
4. ZUSAMMENFASSUNG & ANREGUNGEN FÜR LEITFADEN	25
4.1 RESÜMEE	25
4.2 ANREGUNGEN FÜR LEITFADEN	27
5. LITERATUR	29
6. ANHANG: FORSCHUNGSSTAND ZUM THEMA GENDER-ASPEKTE IN AUSWAHLVERFAHREN FÜR PROFESSUREN	30

1. Einleitung

An Österreichs Universitäten ist der Frauenanteil unter den Habilitierten drei mal so hoch wie unter den Professuren. Österreich liegt hinsichtlich des Frauenanteils an Professuren europaweit derzeit an letzter Stelle. Anlass genug, um die Vorgänge rund um die Berufung auf eine Professur auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin zu untersuchen. Ziel des Projekts, dessen erster Schritt die Erstellung der vorliegenden Studie war, ist es, die Berufungsverfahren an der Universität Graz auf mögliche Privilegierungen eines Geschlechts hin zu prüfen und – falls solche vorliegen – wirksame Gegenmaßnahmen zu konzipieren. Die Ergebnisse dieser Studie, die im Auftrag der Vizerektorin für Frauenförderung der Universität Graz und der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung erstellt wurde, sollen Impulse für die aktuell anstehende Neuregelung der Berufungsverfahren liefern.

In einem ersten Schritt wurden Ergebnisse der Hochschulforschung und der Geschlechterforschung zum Thema Erfolgchancen von Frauen in der Wissenschaft gesichtet und zusammengestellt. Für die Vorbereitung von Maßnahmen zur Optimierung von Berufungsverfahren im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit sind mehrere Aspekte relevant:

- (1) Die Faktenlage: Gibt es belegbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich Erfolgchancen im Wissenschaftsbetrieb?
- (2) Grenzen und chancengleichheitswidrige Effekte der gängigen Bewertungsverfahren
- (3) Integrations- und aufstiegshemmende Mechanismen für Frauen in der Wissenschaft
- (4) Maßnahmenvorschläge

Die Ergebnisse dieser Recherche finden Sie komprimiert im Anhang. Sie sind dort als Hintergrundinformation und weiterführende Lektüre zugänglich gemacht. Zusammenfassend sei festgehalten: Unterschiedliche Erfolgchancen zwischen den Geschlechtern sind in vielerlei Fällen nachgewiesen. Generelle Vorbehalte im Hinblick auf die Objektivität gängiger Bewertungsverfahren sind angebracht; darüber hinaus haben viele von ihnen die Eigenschaft, Leistungsmuster, die häufiger bei Frauen als bei Männern zu finden sind, schlecht abzubilden.

Im nächsten Schritt wurde erhoben, mit welchen Verfahren Universitäten gegen solche Verzerrungen ihres Exzellenzprinzips vorgehen. Auf dieser Grundlage wurden Untersuchungen über die entsprechenden Verhältnisse an der Universität Graz durchgeführt. Der vorliegende Bericht umfasst daher einerseits

- (1) Rechercheergebnisse zu Verfahrensmodellen geschlechtergerechter Personalauswahl im internationalen Vergleich sowie
- (2) einen Überblick über gleichstellungspolitische Vorgaben in österreichischen und deutschen Frauenförderungsplänen, die hier zur Geltung kommen.
- (3) Andererseits wurden mittels qualitativer Erhebungsmethode in acht leitfadengestützten ExpertInneninterviews Erfahrungen von langjährigen

Mitgliedern von Berufungskommissionen der Universität Graz erhoben und ausgewertet.

Zusammenfassend werden die zentralen Ergebnisse der Erhebungen dargestellt sowie Anregungen für einen Leitfaden bzw. Instrumente für geschlechtergerechte Berufungsverfahren, die als Diskussionsgrundlage für die Entwicklung von speziell auf die Universität Graz zugeschnittenen Maßnahmen herangezogen werden können.

2. Nationale und internationale Kriterien und Instrumente für geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Die rechtlichen Vorgaben für Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren an österreichischen Universitäten nach UG 2002 (§98 UG 2002) sehen folgende zentrale Richtlinien vor:

- Festlegung der fachlichen Widmung der Stelle im Entwicklungsplan der Universität
- Öffentliche Ausschreibung im In- und Ausland sowie evtl. zusätzliche Einbeziehung von WissenschaftlerInnen, die sich nicht beworben haben
- Bestellung von vier GutachterInnen durch den Senat
- Einsetzung einer Berufungskommission, in der die Gruppe der UniversitätsprofessorInnen mehr als die Hälfte der Mitglieder ausmachen
- Präsentationsmöglichkeit der geeigneten KandidatInnen
- Besetzungsvorschlag durch die Berufungskommission
- RektorIn trifft Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag
- Information an den AKG über diese Auswahlentscheidung (dieser hat 2 Wochen Beschwerdefrist an Schiedskommission)
- RektorIn führt die Berufungsverhandlungen

Über die konkretere Beteiligung sowie die Handlungsspielräume im Sinne der Gleichbehandlung sind die Bestimmungen des jeweiligen Frauenförderplans der Universität heranzuziehen. Denn diese regeln beispielsweise in Österreich aber auch in Deutschland die hochschul-/universitätsspezifischen Grundsätze zur Ausschreibung und zum Auswahlverfahren. (Vgl. Färber 2000, 127) Im Sinne einer geschlechtergerechten Ausgestaltung der Universitäten werden dabei neben vielen Problemfeldern – wie beispielsweise die Zusammensetzung der Kommission unter Einbeziehung eines mehrheitlichen Stimmenverhältnisses aus der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen bei gleichzeitiger Kenntnis statistischer Daten zum Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe – auch Handlungsoptionen im Sinne einer noch mitzugestaltenden Neuorganisation der Universitäten sichtbar. So formulieren auch Kappeller/Kastner (2004, 30): „The interviews showed that the successful implementation of demands like equal treatment, gender mainstreaming, promotion of women into the new university-structure is dependent on the people involved: the implementation is an ongoing process which seems to be successful in the end; the new university law offers the possibility to arrange and organize fields and tasks new and the women involved in this process can help to a certain extent to form the promotion of women in the newly structured and organized universities.”

Die Zahlenverhältnisse in der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen sind immer wieder ernüchtern, wenn die Geschichte universitärer Gleichstellungspolitik sowie rechtlicher Veränderungen in diesem Feld (Frauenförderungspläne, Einspruchsrechte des AKG etc.) im letzten Jahrzehnt ins Auge gefasst wird. Kappeler und Kastner haben in ihrer Übersicht die aktuellen Daten aus dem Wintersemester 2003/04 angeführt und legen dar, dass der Anteil unter den Habilitationen von Frauen in diesem Zeitraum bezogen auf ganz Österreich bei 19% liegt, derjenige unter den ProfessorInnen jedoch lediglich bei 6,8%. (2004, 22) Über den Zusammenhang zwischen diesen niedrigen Prozentanteilen und den hier wirksam werdenden Mechanismen in Berufungsverfahren gibt es unterschiedliche Erhebungen, die aufzeigen, dass die Verstrickung von jahrhundertealter Wissenschaftskultur und sogenannten objektiven

Kriterien in der Personalauswahl eine der zentralen Eckpunkte der „gläsernen Decke“ für Wissenschaftlerinnen sind. So argumentiert auch Bußmann (2004, 7) „Da sich das Selbstverständnis der Hochschulen auf eine Jahrhunderte alte männliche Tradition gründet, sind naturgemäß die Inhalte des vorherrschenden Qualifikationsbegriffs von geschlechtsspezifischen männlichen Erziehungskonzepten und Normen geprägt, auf männliche Lebensentwürfe zugeschnitten, was sich besonders deutlich in der Forderung nach Mobilität und ununterbrochener Vollzeitforschung zeigt und all dies gemessen am Lebensalter – Erwartungen, die in der Regel Frauen stärker belasten als Männer. Aber selbst dann, wenn die ‚gleiche Qualifikation‘ unabweislich feststellbar zu sein scheint, findet sich im Bedarfsfalle ein objektiv schwer überprüfbares fachspezifisches Kriterium, das nur allzu leicht dem Mann den Vorzug vor der weiblichen Konkurrenz einräumt. Da passt plötzlich und überraschend der Forschungsschwerpunkt des männlichen Bewerbers besser in das wissenschaftliche Spektrum der Institution.“ Die Strategien bzw. die Lobbyingpolitik in Kommissionen ist dabei oft schwierig zu entflechten. So verweisen die qualitätssichernden Vorgaben für Berufungen der Universität Tübingen ebenfalls auf die Realität in Auswahlkommissionen und fordern eine umfassende Dokumentation durch die Frauenbeauftragten: „Dies [die Dokumentation ist notwendig, J.N.], da in der Praxis im laufenden Verfahren oft ein unbemerkter oder auch gewollter Wandel der Gewichtung der Auswahlkriterien erfolgt oder neue Kriterien dazukommen, die zu Beginn des Verfahrens noch nicht absehbar waren.“ (2002, 14) Auch die Eigendynamik solcher Kommissionen und die Rahmenbedingungen dürfen in ihrer Konsequenz nicht unterschätzt werden. So gilt es nach den Probevorträgen darauf zu achten, dass nicht „ohne plausible Begründung viele ursprünglich angewandte Kriterien wieder außer Kraft gesetzt bzw. relativiert werden, weil der persönliche Eindruck, den der Bewerber/die Bewerberin zurückgelassen hat, die Aktenlage dominiert. [...] In dieser Phase des Auswahlverfahrens ist es besonders wichtig, die Argumentationen aufmerksam zu verfolgen und auf möglichst objektive und gerechte Beurteilung zu achten. So sollte z.B. ein besonders souveräner, von professoralem Habitus oder Medieneinsatz geprägter Auftritt nicht den Blick für die inhaltliche Qualität des Vortrags trüben. Auch geschlechtsspezifische Vorurteile oder Rollenerwartungen können hier ins Spiel kommen. Was bei einem Mann als professionell und souverän empfunden wird, kann bei einer Frau als dominant oder profilierungssüchtig empfunden werden.“ (Frauenbeauftragte der Universität Tübingen 2002, 17) Diese Befunde zeigen einmal mehr auf, dass es für die zukünftige Gestaltung notwendig sein wird, die Standards, Kriterien und Universitätspolitik im Zuge von Berufungsverfahren zu beleuchten und geschlechtergerechte Kriterien in diesem Feld zu entwickeln. So auch der Bericht an die EU-Kommission zur Forschungspolitik, in dem es heißt: „Die Modalitäten der Einstellung und Beschäftigung müssen überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie in jeder Hinsicht höchsten Standards genügen.“ (2001, 21) Als Maßnahmenpunkte werden diesbezüglich sowohl eine Diskussion um die Bewertung wissenschaftlicher Qualität aber auch transparente Rekrutierungsverfahren sowie spezielle Frauenförderprogramme festgehalten. (Vgl. Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union 2001, 31)

2.1 Auswahlverfahren unter dem Blickpunkt Geschlechtergerechtigkeit

Bei der Suche nach best practice Beispielen für Auswahlverfahren zeigt sich auch im internationalen Vergleich, dass Vorzeigemodelle nur spärlich vorhanden sind. So findet zwar

eine mittlerweile sehr breite Diskussion zum ‚gendering‘ von Evaluations- und Bewertungsverfahren wissenschaftlicher Qualifikation statt, best practice Beispiele oder Modelle für geschlechtergerechte Leitfäden für Auswahlverfahren fehlen jedoch zumeist. Im Folgenden sollen deshalb zum einen Ergebnisse dieser Diskussion über wissenschaftliche Qualitätskriterien kurz resümiert sowie zum anderen die wenigen internationalen Beispiele mit Vorgaben zur Objektivierung dargestellt werden. Darüber hinaus werden derzeit geltende Bestimmungen in Frauenförderungsplänen bzw. -richtlinien an österreichischen und deutschen Universitäten aufgeführt, die die Ergebnisse der Debatte in einzelnen Schritten berücksichtigen.

Im Fokus der meisten Analysen über die Messbarkeit wissenschaftlicher Leistungen bzw. der Evaluierung dieser stehen die Publikationen und damit verknüpft Fragen nach Quantität und Qualität sowie Zitationskriterien und Impact-Faktoren, was auf einer strukturellen Ebene im Kern auch die Frage umfasst: Wer hat bzw. wo bündelt sich Definitionsmacht in Bezug auf wissenschaftliche Qualitätsmaßstäbe? Damit verbunden ist die Frage nach den „gate-keeping-positions“ in der Wissenschaft, die – das belegen die Daten hinlänglich – vorrangig von männlichen Wissenschaftlern eingenommen werden (Vgl. Husu 2004, 71) Darüber hinaus sind auch disziplinspezifische Mechanismen wirksam: „[...] for instance, a citation index that is primarily focused on the natural science and covers only 20% of the journals in the social sciences and humanities has limited validity in measuring the achievements of female scientists.“ (Brouns/Addis 2004, 18) Die Autorinnen führen weiters aus, dass in Diskussionen um wissenschaftliche Qualität bibliometrische Daten kaum berücksichtigt werden, so zeigen Untersuchungen, dass Wissenschaftler bezogen auf ihren Karriereverlauf früher den Höhepunkt ihrer Publikationstätigkeit erreichen als Wissenschaftlerinnen, Rahmenbedingungen bzw. Relationen zu den jeweiligen Lebenskontexten werden dabei nicht berücksichtigt. (Vgl. Brouns/Addis 2004, 17ff) So weist auch Paloma in ihrem Bericht darauf hin, dass die Vergleichbarkeit von Lebensläufen eine Reihe von Einflussfaktoren ausklammert: „Information is equally skimpy regarding: access to the necessary financial resources to publish; participation in national and international conferences; appointments as team leader of research projects; the organisation of research tasks chosen and of the work environment in terms of the division between service, coordination, documentation and training activities – all aspects which are also connected to the field being operated in.“ (Paloma 2004, 123)

Für Personalauswahlverfahren wären in der Definition von Auswahlkriterien jedoch insbesondere in diesem zumeist ausschlaggebendem Kriterium der Forschungsleistung möglichst transparente Bewertungsformeln zu finden, eine Reflexion müsste neben dem Postulat „Qualität steht vor Quantität“ auch die Frage umfassen, wie der Innovationsgehalt von Forschung gemessen wird bzw. wie „objektiv“ solche Bewertungen sein können. So zeigt sich in Studien auch, dass Ähnlichkeitsprinzipien eine große Wirksamkeit entfalten (vgl. Brouns/Addis 2004, 19) – und Auswahlkommissionen geprägt sind von einer Normvorstellung von Wissenschaft, die einer wesentlich männlichen Strukturierung unterliegt: „The ideal type is essentially a male model of practice, full-time devotion, emphasis on early achievements, and exclusive identification with science, without any other social obligations.“ (Brouns/Addis 2004, 19) Diese Vorstellung steht weniger geradlinigen Karriereverläufen, Pausen bzw. Brüchen in der Karriere oder auch einem Konzept von Teilzeitarbeit diametral entgegen. (Vgl. Rees 2004, 118) In einem Projekt, das an der Universität von Island durchgeführt wurde, zeigten sich darüber hinaus die Ausschlussmechanismen, die in Auswahlverfahren nicht manifest aber latent zu tragen

kommen: „It soon became apparent that a narrow focus on the words used, or a single non-neutral adjective was not enough, as gender biases or gender discrimination often manifested themselves through the use of deprecation and silence or the things not said.“ (Thorvaldsdóttir 2004, 103) So spiegelt sich die Marginalisierung der Wissenschaftlerinnen in Diskussionen um KandidatInnen durch weniger Aufmerksamkeit für die einzelnen Kandidatinnen, weniger Diskussionszeit für diese oder die stärkere Defizitorientierung (z.B. bei der Auswertung eines Probenvortrags) etc. wieder. (Vgl. Thorvaldsdóttir 2004, 104)

In der zusammenfassenden Empfehlungsliste zur Verminderung der „gender bias“ vor allem mit Blick auf Auswahlverfahren führen die Autorinnen in ihrem Bericht an die Europäische Kommission u. a. an:

- „Public advertising of positions [...]
- Explicit standards of promotion or appointment [...]
- Use of appropriate indicators of performance, rather than intransparent judgements
- Indicators chosen to fit the life-cycle productivity of scientists, both men and women [...]
- Public availability of the records of a procedure [...]
- Composition of panels balanced in terms of gender ratios [...]
- Professionalisation of selection procedures by training panel members [...] to look for and to correct gender bias
- Recognition of that change – to reduce the gender bias – involves all participants in the process, both men and women, not only women. There should be excellence in practices of definition and measurement of scientific excellence, and not only in excellence in scientific itself.“ (Brouns/Addis 2004, 31)

Als best-practice-Beispiel findet sich im Bericht an die Kommission ein Fragebogen der Universität Groningen, in dem sowohl Fragen zum Ablauf als auch zur Beurteilung der wissenschaftlichen Qualität gestellt werden. Da er ein relativ vereinzelt Phänomen darstellt, sei an dieser Stelle der gesamte Fragebogen im Überblick zitiert (Brouns 2004, 153):

1. „The procedure:
 - Public announcement or behind the scenes?
 - What sources and channels are being used to attract the attention of candidates?
2. The measurement of scientific excellence
 - The proportional impact of ‘research’, ‘teaching’ and ‘management’ on the assessment of scientific excellence
 - The way the research qualification is measured

<p>How did you assess research competence?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publication in international journals • Publication in national journals • Books and contributions to books • Professional publications • Teaching/Introductory books • Grants 	<p>How did you assess teaching competencies?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Description of Courses • Evaluation by students • A public lecture • References
--	---

In wie fern dieser Fragebogen ein erster Schritt in Richtung Transparenz und Nachvollziehbarkeit auch im Sinne geschlechtergerechter Auswahlverfahren sein kann, wird sich in einer erstmals 2005 durchzuführenden Evaluation dieses Verfahrens zeigen.

Zusammenfassend lässt sich resümieren, dass sich in den einzelnen Studien abzeichnet, dass der Fokus auf dem „male bonus“ bzw. bei der „positive discrimination in favour of men“ (Thorvaldsdóttir 2004, 106) und nicht bei der offensichtlichen Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen liegt. Damit wird jedoch auch die Dimension des Kulturveränderungsbedarfs im wissenschaftlichen Feld umrissen, da es einer umfassenden Reflexion über Definitionsverteilungen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Feldes (Evaluation, Qualitätskriterien, Zugänge, Bewerbungsprozesse etc.) unter der Voraussetzung einer hohen Genderkompetenz aller daran Beteiligten bedarf.

2.2 Vorgaben in österreichischen Universitätsfrauenförderungsplänen

Um die Kriterien für Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten im Sinne einer Entwicklung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Auswahlverfahren nutzbar zu machen, sollen an dieser Stelle aber auch die zentralen, sich in fast allen Satzungen findenden, frauenfördernden Vorgaben dargestellt werden sowie ergänzend besonders beachtenswerte Ansatzpunkte aus den einzelnen Frauenförderungsplänen überblicksartig präsentiert werden.

Der Grazer Frauenförderungsplan¹ sieht im Bereich der Personalaufnahme folgende zentralen Punkte vor:

„Qualifizierte Bewerberinnen sind durch geeignete Maßnahmen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren.“ (§ 28 Motivation zur Bewerbung)
Neben der gezielten Suche qualifizierter Bewerberinnen ist die Gestaltung des Ausschreibungstextes die zentrale Maßnahme, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren: So wird festgehalten, dass der Ausschreibungstext sowohl Aufnahmeerfordernisse als auch ein umfassendes Anforderungsprofil enthalten muss. Außerdem ist die von der Universität Graz gewünschte Erhöhung des Frauenanteils anzuführen und bei bestehender Unterrepräsentanz der Zusatz „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen“ anzugeben. (§ 27 Ausschreibung) Auch für die Verbreitung des Ausschreibungstextes muss gesorgt und über die Suche nach geeigneten Bewerberinnen nachweislich berichtet werden. (§ 29)

Im Zuge der Besetzungsverfahren sind als besonders berücksichtigungswerte Punkte zum einen der § 33 (1) zu nennen: „Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren.“ Außerdem wird in Absatz (4) festgehalten, dass die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilzeitarbeitsverhältnisse oder sonstige Abweichungen von ‚Normbiographien‘ durch Betreuungspflichten keine Benachteiligung zur Folge haben dürfen. Insbesondere letzter Absatz ist in Zusammenhang mit einer Diskussion um Arbeits- und Lebenszeit im Verhältnis zu wissenschaftlichen Leistungen (z.B. Anzahl der Publikationen etc.) eine in vielen Studien angeführte Barriere für Wissenschaftlerinnen. Explizit für Führungspositionen ist weiters eine Kompetenz im Bereich Gender Mainstreaming als relevantes Auswahlkriterium

¹ Die Zitation bezieht sich im Folgenden auf den Entwurf des Grazer Frauenförderungsplans, der am 14.3.2005 im Senat verabschiedet werden soll (vorbehaltlich inhaltlicher Änderungen, die dabei noch vorgenommen werden).

festgeschrieben. [§ 27 (5)]. Mit Blick auf die Dynamik in Auswahlverfahren wurde hier weiters festgehalten, dass evtl. notwendige Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung in Kommissionen nicht unsachlich formuliert werden und sich diese nicht an rollenstereotypen Zuschreibungen orientieren dürfen, sich also daraus keine Benachteiligung für Frauen ergeben darf. [FFP Graz § 33 (1)].

Auch die meisten anderen österreichischen Frauenförderpläne (z.B. Salzburg, Klagenfurt, Innsbruck, Wien) sehen oben genannte Kriterien vor. Sowohl die Universität Innsbruck als auch die Universität Klagenfurt richten darüber hinaus in ihren Frauenförderplänen stärker den Blick auf gezielte Nachwuchsförderung im Sinne einer möglichst früh einsetzenden Motivierung von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere. [Vgl. FFP Klagenfurt, § 20 (1-3)] Im Grazer und Salzburger Frauenförderungsplan wurden zur Zusammensetzung der Berufungskommissionen Richtlinien ausgearbeitet, die besagen, dass auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter bei der Einrichtung solcher Gremien zu achten und gegebenenfalls Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen seien, ebenso wird eine Bedachtnahme auf Zuziehung von Gutachterinnen vorgeschlagen [FFP Graz § 46 (1)-(3); FFP Salzburg § 18 (3), (4)].

2.3 Richtlinien an deutschen Universitäten

Mit Blick über den österreichischen Tellerrand erscheinen folgende Bestimmungen aus deutschen Frauenförderrichtlinien an Universitäten für einen Diskussionsprozess fruchtbar:

Beispielweise finden sich zur Zusammensetzung der Auswahlkommissionen häufig Forderungen nach gleicher Geschlechterverteilung der Sitze, so in den Frauenförderrichtlinien der Hochschule der Künste in Berlin: „Den Personalauswahlkommissionen der Fachbereiche und Einrichtungen bzw. den Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens sollen jedoch zwei Frauen vertreten sein. [FFR UDK Berlin, 2.4; Grundordnung der Universität Bielefeld § 71 (4)] Auch in den Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren der wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen wird durch die Empfehlung einer Quote von 40% weiblichen Kommissionsmitgliedern dieses Anliegen gestützt. (Vgl. ebd. 11) Für Berufungskommissionen wird dabei häufig noch genauer definiert, dass mindestens eine Professorin am Auswahlverfahren beteiligt sein muss. (Vgl. Universität Kiel, 2.1.1.4; HU Berlin (8); Oldenburg Leitfaden Juniorprofessuren 6) Dass solche Forderungen bei der derzeit vorherrschenden Unterrepräsentanz von Professorinnen gleichzeitig strukturelle Probleme aufwerfen, liegt auf der Hand: „Strukturell bestand demnach das Problem“, so resümiert Färber zur Situation an der Freien Universität Berlin, „dass die Statusgruppe mit dem geringsten Frauenanteil an Hochschulen die meisten Positionen in den Gremien besetzt und daher die Professorinnen erheblich gefordert wurden und sich letztlich selbst überfordert hielten.“ (Färber 2000, 130)

Auch auf die Beteiligung von Gutachterinnen in Verfahren wird mehrmals Bezug genommen (UDK Berlin 2.5), hier gibt es ebenfalls quantitative Vorgaben, wie in den Frauenförderungsrichtlinien der Universität Kiel, die mindestens eine Gutachterin fordert. (Vgl. 2.1.1.6)

Bei einer Entscheidung für einen männlichen Kandidaten in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, sind hier in einigen deutschen Richtlinien umfangreichere Begründungen darzulegen, als das in Österreich vorgesehen ist. So heißt es in den Frauenförderrichtlinien der Hochschule der Künste in Berlin: „Es ist dazu [in der Begründung, Anm. J.N.] anzuführen, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle

gesucht wurde, inwieweit die Stellungnahme der Frauenbeauftragten berücksichtigt wurde, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen für derartige Stellen zu qualifizieren und welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren.“ Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang also nicht alleine die Tatsache der Veröffentlichung der Ausschreibung, sondern vielmehr die Verantwortlichkeit der Organisation auch für Nachwuchsförderung konkrete Maßnahmen zu setzen. Auch die Berliner Humboldt Universität formuliert den Anspruch an Personalentwicklung: „War bei der Aufstellung einer Berufsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist die jeweilige Fakultät verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in diesen Fächern zu begegnen. Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie sich besonders darum bemühen, freie Stellen für wissenschaftliche Assistentinnen bzw. Assistenten mit qualifizierten Frauen zu besetzen. [HU Berlin (6)] Die Universität Oldenburg sieht darüber hinaus eine aktive Beschäftigung mit vorhandenem Potenzial vor: „Der Fachbereich muss in diesem Fall darlegen, wie viele promovierte Frauen es bundesweit gibt und was getan wurde, dass diese von der Ausschreibung Kenntnis erhalten und warum sie sich nicht beworben haben bzw. warum diejenigen, die sich beworben haben, nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.“ (Leitfaden Oldenburg Juniorprofessuren, 8)

Die Hochschule Hannover hat darüber hinaus bereits 2001 eine weiterführende Diskussion von Frauenförderung im Kontext von Messbarkeit wissenschaftlicher Qualifikation geführt: „Hochschulleitung, Senat und Frauenbeauftragte erstellen formale Kriterien für Berufungsverfahren. Dabei sollen die verschiedenen Aspekte einer Bewerbung (schriftliche Bewerbung, Vortrag, Seminar, Gutachten etc.) gewichtet werden. Ziel ist es, eine hohe Vergleichbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber neben der reinen Fachqualifikation zu erzielen.“ (Frauenförderplan Hannover, 2.2 Maßnahmen)

Ebenfalls den Kontext und die Lebensrealitäten von Männern und Frauen sowie das Verhältnis von Arbeitszeit und privater Zeit berücksichtigend, finden sich in den qualitätssichernden Vorgaben für Berufungsverfahren der Universität Tübingen Ansätze zur Professur als Teilzeitarbeitsverhältnis. Dieses ist sowohl in zeitlich befristetem Rahmen als auch als unbefristetes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis möglich. (Büro der Frauenbeauftragten Tübingen 2002, 5) Darüber hinaus wird an dieser Universität bereits im Vorfeld (Antrag auf Ausschreibung) auf die bewusste Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen in der Auseinandersetzung geachtet. So ist von der Fakultät entlang eines 10-Punkte Katalog unter anderem die Frage zu beantworten, wie die Fakultät die Aussicht einschätze, dass sich Frauen auf die Stelle bewerben, was sie dazu tun würde bzw. auch wie die Fakultät agiere, um MitarbeiterInnenstellen, die mit der Ausschreibung verbunden seien, im Sinne der Frauenförderung zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist auch der Verweis auf fakultäre Zielvereinbarungen relevant. (Büro der Frauenbeauftragten Tübingen 2002, 8)

In der deutschen Universitätslandschaft gibt es weiters einige Bemühungen der Standardisierung von Berufungsverfahren bzw. die Entwicklung spezifischer Leitfäden für die Personalauswahl. Auffällig ist hier, dass bis auf die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung von Frauenbeauftragten die Chance für geschlechtersensible Kriterienentwicklung im Sinne der Chancengleichheit durchwegs nicht genutzt wurde (z. B. Check-Liste für Berufungsverfahren der Universität Frankfurt). Als besonders modernes Beispiel muss hier die Universität Bremen angeführt werden, die in Zusammenarbeit mit einem Personalberatungsunternehmen auf eine Perspektivenerweiterung im Zuge von

Auswahlverfahren für Professuren setzt und insbesondere zur Einschätzung der pädagogischen, sozialen und Managementkompetenzen, die in Zukunft von WissenschaftlerInnen immer stärker gefordert werden, universitätsspezifisch geformte Assessment-Verfahren ausgearbeitet haben. (idw 2002)

Auch die Juniorprofessuren in Deutschland bieten neue Möglichkeiten der höheren Beteiligung von Wissenschaftlerinnen im Bewerbungsfeld. So findet sich im Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität Oldenburg hier sogar eine Quotierungsregelung, die besagt, dass mindestens 40% der Stellen mit Frauen zu besetzen seien. (Leitfaden, 2)

3. Die Sicht der ExpertInnen: Erfahrungen aus österreichischen Berufungskommissionen

Um die Erfahrungen von der Arbeit in Berufungskommissionen zu erheben, wurden acht Leitfadeninterviews mit VertreterInnen der theologischen, naturwissenschaftlichen, rechtswissenschaftlichen und geisteswissenschaftlichen Fakultät an der Karl-Franzens Universität Graz sowie einer Rechtsexpertin einer weiteren österreichischen Universität geführt. Die InterviewpartnerInnen waren UniversitätsprofessorInnen und UniversitätsassistentInnen, die alle auf eine mehrjährige Erfahrung in Berufungskommissionen Bezug nehmen konnten, sei es als VertreterInnen der jeweiligen Kurie, des Arbeitskreises für Gleichbehandlung der Karl Franzens Universität Graz oder der Schiedskommission; es wurden drei Männer und fünf Frauen befragt.

Auf die Frage nach Momenten in Berufungsverfahren, die es für Wissenschaftlerinnen schwieriger machen würden als für Männer, gaben die befragten Interviewpartner an, dass es eigentlich keine Schritte geben würde, wo dies zutrifft. Schwierig würde es nur werden, wenn in einem Verfahren von Beginn an eine „starke Forcierung für Frauen“ stattfinde bzw. evtl. – so ein anderer Interviewpartner – fehle manchen Frauen vielleicht das Selbstbewusstsein zur Bewerbung. Auffällig ist dabei auch, dass die Interviewpartner als Vertreter der jeweiligen Fakultäten alle betonten, dass die gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien des Frauenförderungsplans alle eingehalten wurden. Hier zeigt sich ein Stück weit die Wirksamkeit der Frauenförderungs- und AKGL-Aktivitäten der letzten Jahre, auf der normativen Ebene konnte ein hoher Bewusstseinsgrad erreicht werden. In der Auswertung der Ergebnisse zu den einzelnen Verfahrensschritten zeigt sich dann aber auch bei den männlichen Interviewpartnern ein teilweise vorhandenes Problembewusstsein über die eingeschriebene Geschlechterstrukturierung solcher Verfahren.

Dahingegen haben die befragten Wissenschaftlerinnen eine Reihe von Verfahrensschritten als neuralgische Punkte im Sinne der Chancengleichheit identifiziert: v.a. wurden die Motivation zur Bewerbung, der Ausschreibungstext, die Möglichkeit zur Präsentation bei den Probevorträgen sowie die Bewertung von wissenschaftlicher Qualifikation genannt. Problematisiert wurde an dieser Stelle auch, dass es nicht immer „offene Verfahren“ seien, sondern teilweise Favoriten des Instituts bereits vor der Ausschreibung feststünden: *„Ich habe oft den Eindruck gehabt, dass Berufungsverfahren nicht ergebnisoffen waren.“* (Expertin, Juristin)

3.1 Formen der Ungleichbehandlung

Analog der allgemeinen Einschätzung der männlichen Interviewpartner, wird keine Ungleichbehandlung der Geschlechter in Berufungsverfahren gesehen und wenn doch, dann in einer defizitären Beschreibung fehlenden Selbstbewusstseins von Frauen: *„Ich sehe da eigentlich keinen Schritt, wo Frauen irgendwie größere Schwierigkeiten haben, außer vielleicht ganz am Anfang, um sich überhaupt zu bewerben. Das vielleicht schon. Dass Frauen vielleicht noch Hemmungen haben, sich überhaupt das zuzutrauen, sich da zu bewerben, das kann schon sein, aber von den Schritten her sehe ich eigentlich keinen Unterschied.“* (Universitätsprofessor I, geisteswissenschaftliche Fakultät) Implizierte Rollenstereotype in Bewertungen werden als Positivum für die Bewerberinnen dargestellt: *„Das äußert sich zum Beispiel auf indirekte Weise, dass jemand nachher sagt, sie war*

besonders aufgeregt ... es ist eher so, dass jemand die Frau entschuldigt, und da kommt ein bisschen heraus: sie ist eine Frau, sie ist vielleicht besonders aufgeregt, das kommt vor, ja. Oder auch in der Weise, dass jemand vielleicht gesagt hat, sie war eben besonders gut und dass es indirekt herauskommt, dass man es ihr vielleicht nicht zutraut hätte, eher in der Weise.“ (Universitätsprofessor I, geisteswissenschaftliche Fakultät) Eine Interviewpartnerin führt dazu auch ein negativ wirkendes Beispiel an: *„Zum Beispiel als Argument, ‚die ist mir zu hektisch‘. Solche Argumente habe ich noch nie bei Männern gehört. So ganz klassisch, man beurteilt Frauen anders als Männer, auch wenn man sie als Chefin kriegt. Das Argument kann sogar von einer Frau kommen.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät) Diese unterschiedlichen Einschätzungen zeigen ganz deutlich, dass die traditionellen Zuschreibungsmuster insbesondere in der Frage um Berufungen von Professorinnen, die als potenzielle Führungskräfte ausgewählt werden, noch immer stark wirken. Aber nicht nur die Interpretation weiblicher versus männlicher Verhaltensweisen sondern auch die Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation wirkt asymmetrisch: *„Ich finde noch immer, dass es für Frauen schwerer ist als es für Männer. Es wird noch immer ein anderer Maßstab angelegt. Da ist zum Beispiel noch immer nicht Frauenforschung als Plus zu sehen, sondern [wird] abqualifiziert ‚die hat ja nur Frauenforschung gemacht‘, während nie das Argument kommt, wenn jemand nur männliche Biografieforschung gemacht hat.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät) Dabei sind es nicht immer manifeste Aussagen wie oben angeführt, die zu einer nicht nachvollziehbaren Ungleichbehandlung führen, denn auch das Schweigen über jemanden oder etwas in Kommissionen wurde von einer Interviewpartnerin als Abwehrstrategie benannt: *„Es ist schwierig, das festzumachen. [...] Und in anderen Kommissionen ist man dann völlig allein auf weiter Flur bzw. was auch mal passiert ist: es gibt dann eine durchaus vielfältige Debatte, wo die Kollegin auch sehr gelobt wird, wo gesagt wird, die ist außerordentlich gut. Bei der Abstimmung unterliegt sie. Dann wirft die Gleichbehandlung ein, dass das rational nicht nachvollziehbar ist. [...] Und dann kam einfach nur eisiges Schweigen.“* (Expertin, Juristin) Eine andere Interviewpartnerin verweist ebenfalls auf diese Ebene der Ungleichbehandlung, die schwer beschreibbar sei: *„Aber implizit, natürlich kommen diese Dinge. Es ist oft sehr, sehr schwierig, weil diese Vorurteile wirken oft sehr unbewusst.“* (Mitglied AKGL)

Diese Ergebnisse der teilweise implizierten Rollenerwartungen in den Argumentationslinien sowie das Marginalisieren von Wissenschaftlerinnen durch Defizitorientierung bzw. Schweigen bestätigen die Thesen von Thorvaldsdóttir 2004 also auch für die Realitäten an österreichischen Universitäten.

3.2 Die einzelnen Schritte von Berufungsverfahren

3.2.1 Motivation

Die Relevanz des Faktors aktiver Motivation von Frauen zur Bewerbung wird allgemein von den weiblichen Interviewpartnerinnen sehr hoch eingeschätzt. Dabei werden unterschiedliche Aspekte angesprochen: so sei es wichtig, potenzielle Bewerberinnen für ein Verfahren persönlich einzuladen, das zeigt sich auch bei gerade laufenden Verfahren an der rechtswissenschaftlichen Fakultät, wo dies erfolgreich durchgeführt wurde. Weiters müsse überprüft werden, ob auch wirklich alle relevanten Informationskanäle zur Verbreitung des Textes genutzt wurden und gewünscht würden darüber hinaus – als Unterstützung der

Fakultäten –, dass ständig aktualisierte Listen über habilitierte Frauen in den Disziplinen vom AKGL zur Verfügung gestellt würden, damit auch jüngere Habilitierte hier eine Möglichkeit zur Bewerbung hätten.

Außerdem wäre ein begleitendes, beratendes Angebot für potenzielle Bewerberinnen von Seiten des AKGL eine zusätzliche Unterstützung für Wissenschaftlerinnen in Bewerbungsverfahren.

3.2.2 Ausschreibungstext

Die Bedeutung des Ausschreibungstextes wird vielfach betont, einerseits durch die gewisse gate-keeper-Funktion, die ihm zukommt und andererseits durch die Festlegung auf Kriterien, die danach einem objektiven und transparenten Verfahren dienlich sind: *„Die Ausschreibung ist sehr wichtig, weil der Ausschreibungstext Maßstab für die spätere Beurteilung ist. Das ist die erste Objektivierungsebene. Es ist früh erkannt worden, dass die Ausschreibung eine wichtige Determinante für die spätere Auswahlentscheidung ist. Um zu beurteilen, ob die Auswahl sachlich ist oder nicht, brauche ich einen Prüfmaßstab. Und der Bezugspunkt dafür kann nur die fachliche Widmung sein, die im Ausschreibungstext zum Ausdruck kommt. Und auch, dass man die Ausschreibung entsprechend konturiert, wenn es Schwerpunktsetzungen gibt. Damit wird verhindert, dass später [...] willkürlich Hilfskriterien für die Entscheidungsfindung entwickelt werden.“* (Mitglied der Schiedskommission) Entscheidend sei, dass die Kriterien vor dem Eintreffen von Bewerbungen genau festgelegt und auch gewichtet und bewertet werden, damit es zu einer vergleichenden Betrachtung aller KandidatInnen kommen kann.

Entgegen der Ansicht der männlichen Interviewpartner, die alle keine Möglichkeit sehen, dass über den Ausschreibungstext Ausschließungsmechanismen wirksam werden könnten, da auf die Quote und die Frauenförderung hingewiesen werde, machten die Interviewpartnerinnen in diesem Punkt sehr spezifische Erfahrungen. So sei es sehr wichtig, dass der Ausschreibungstext nicht zu allgemein aber auch nicht zu spezialisiert formuliert sei, da im einen Fall im Nachhinein Hilfskriterien entwickelt werden müssten, im anderen Fall die Gefahr sehr groß sei, dass sich nur ganz bestimmte Personen bewerben könnten. So würden Ausschlussmechanismen über Ausschreibungstexte möglich: *„Na doch schon, indem [man] die Schwerpunkte einfach so oder anders setzt. Indem ich einen gewissen Schwerpunkt setze, wo ich weiß, da arbeiten sicher keine Frauen oder nur drei Männer, die ich eben gerne hätte, in der und der Schule. Indem ich den Schwerpunkt so setze, können sich zwar Frauen vielleicht noch bewerben, aber sie haben das Plus nicht mehr. Der Ausschreibungstext ist wirklich zentral.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)

Verstärkt tritt diese Koppelung von Ausschlussmechanismen durch spezifische Schwerpunkte in der Ausschreibung und der Unterrepräsentanz von Frauen in den naturwissenschaftlichen Disziplinen auf: *„Wenn man das Beispiel aus der Naturwissenschaft bringt, in der Mathematik: da gibt es unter Anführungszeichen ‚keine Frauen‘, das wird immer gesagt, weil die Mathematik das Bild hat, das ist ein logisches Fach und so abstrakt und Frauen können das nicht. Und es gibt international auch wenige Frauen, die da tätig sind, aber es gibt sie. Also dass man zu Beginn schon bei der Ausschreibung der Stelle, bei der Formulierung des Textes daran denkt, dass sich sowohl Mann wie Frau hier bewerben können sollen. Die Auslegung des Faches, die Beschreibung des Wunsches, was will man denn, welche Bewerberinnen, Bewerber will man haben. Das ist das Erste.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät) Dies sei umso schwieriger, als die Naturwissenschaften noch

immer sehr männerdominiert seien und Wissenschaftlerinnen quasi nicht wahrgenommen werden: *„In diesen Bildern und Vorstellungswelten sind Frauen fast nicht zugegen. Da haben Sie zwar formal nach außen hin einen Ausschreibungstext, der sachlich klingt und auch ein neutrales Verfahren augenscheinlich macht, aber in Wirklichkeit ist das nicht der Fall, weil man schon genau weiß, wen man nicht haben will.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät)

3.2.3 Zusammensetzung der Berufungskommission

Während zwei der männlichen Interviewpartner der Ansicht sind, dass sich die Zusammensetzung nach der fachlichen Nähe richte und es um die prinzipielle Bereitschaft zur Kommissionstätigkeit ginge, vermutet ein anderes Kommissionsmitglied strukturelle Benachteiligungen durch die formalen Zusammensetzungskriterien: *„Die hat schon Auswirkungen, die Zusammensetzung. Aufgrund der Tatsache, dass die meisten Professoren Männer sind, sind auf der Professoreseite eben mehr Männer, das hat schon Auswirkungen wahrscheinlich; indirekt wird es Auswirkungen haben, denn Männer beurteilen vielleicht manche Dinge von der männlichen Seite, auch die Publikationen beurteilen sie von der Seite eines Mannes und vielleicht sieht ein Mann manche Publikationen anders als eine Frau, das könnte ich mir schon vorstellen. Gerade eben durch die Tatsache, dass noch so viel mehr Männer unter den Professoren sind, könnte ich mir das vorstellen.“* (Universitätsprofessor I, geisteswissenschaftliche Fakultät) Dieses strukturelle Problem – auf das bereits in den Diskussionsphasen um das neue Universitätsgesetz mehrfach hingewiesen wurde – sehen auch die Interviewpartnerinnen ganz klar: *„Bei den Berufungskommissionen ist klar, dass da die Repräsentantinnen und Repräsentanten des Faches drin sein müssen. Das schlägt strukturell natürlich durch, wenn es in einem Fach noch keine Frauen auf der ProfessorInnenebene gibt. Hinsichtlich der Repräsentanz hat man sehr oft von vornherein ein Genderdefizit.“* (Mitglied der Schiedskommission) Wobei die Wirksamkeit der männlichen Wissenschaftskultur nicht unterschätzt werden sollte, eine geschlechtersensiblere Haltung kann bei Frauen nicht qua Geschlecht vorausgesetzt werden und innerhalb der Berufungskommission kann dies sehr schnell ins Gegenteil kippen, da es in der Kommission noch höher gewertet wird, wenn eine Frau gegen eine Bewerberin votiert: *„Wenn die eine oder die zwei Frauen in der Berufungskommission das anders sehen als die Gleichbehandlung, dann ist die Gleichbehandlung desavouiert.“* (Expertin, Juristin)

Insgesamt sind die Prozesse zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen eher intransparent und schwer nachvollziehbar, der dahinter liegende Steuerungsmechanismus – so die Erfahrungen einer Interviewpartnerin – gilt oft der Devise „wer darf nicht hinein?“. *„Also das sind sehr schwierige und oft intransparente Entscheidungsprozesse, die da laufen. Sie haben aber eine enorme Bedeutung, weil natürlich so eine Berufungskommission mit der Besetzungsentscheidung wirklich eine zentrale Entscheidung für die Universität oder Organisation ist.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät) Diese Wissenschaftlerin würde sich transparente und nachvollziehbare Kriterien für die Zusammensetzung von Berufungskommissionen wünschen.

3.2.4 Lobbying

Die Erfahrungen mit Lobbying als Strategie in Kommissionen zeichnet sich auf drei Ebenen ab: zum einen das erlebte und erfahrene Lobbying unter Männern, um einen Bewerber zu

lancieren, zum anderen das fehlende Lobbying unter Frauen sowie schließlich Lobbying als Politik des AKGL, um Allianzen zur Unterstützung von Kandidatinnen zu bilden. Gerade diese Form der gleichstellungspolitischen Unterstützung werde aber von den Bewerberinnen selbst oft abgelehnt, insofern ist das ein sehr schwieriger Verhandlungspunkt.

Männliche Seilschaften scheinen v. a. in Bezug auf die Bewerber Bedeutung zu haben, wie fest diese Form der Förderung in den Wissenschaftsstrukturen eingeschrieben ist, wird sichtbar, wenn diese Unterstützung als „natürlicher“ Mechanismus beschrieben wird: *„Die Lobbys sind männlich, das ist wirklich wahr. [...] Und da hab ich schon das Gefühl, dass das eine gewisse Rolle spielt, dass diese Männer eben ihre Schüler haben auch, und ein wenig, – obwohl sie das nicht so ausgesprochen sagen würden – werden sie natürlich in die Richtung argumentieren, in der ihre Schüler gearbeitet haben oder auch in die Richtung, in der sie selbst gearbeitet haben. Also, das Lobbying spielt eine Rolle, aber nicht so sehr, dass die Männer gegen Frauen Lobbying betreiben, sondern weil einfach natürlicher Weise diese Männer noch männliche Schüler haben und [sie] die ein bisschen in den Mittelpunkt stellen.“* (Universitätsprofessor I, geisteswissenschaftliche Fakultät)

Im Sinne einer Stärkung der weiblichen Positionen in der Wissenschaft, würde es – so die Einschätzung einer Interviewpartnerin – Frauennetzwerke zur Unterstützung brauchen. Allerdings müssten das dann Professorinnen auch für ihre „Schülerinnen“ leisten. Diese reagieren jedoch nach einer Berufung oft durch Anpassung an das männliche System. *„Männer wissen, wem sie dankbar sind und mit wem man Lobbys macht. Frauen wissen das leider noch nicht. Das ist meine Erfahrung. Einfach weil die Lobbys an den Fakultäten immer noch die Männerbünde machen, das ist so. Gerade wenn Frauen frisch kommen, suchen sie zuerst Kontakt zu den stärkeren, damit sie da geschützt werden. [...] Das wäre notwendig für den Aufbau einer neuen Frauenlobby – und den halt ich nach meiner Erfahrung bis jetzt für sehr schwierig.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)

3.2.5 Vorauswahl der einzuladenden BewerberInnen

Die Vorauswahl der einzuladenden BewerberInnen wird mehrheitlich als geringste „Schranke“ bewertet, da die gesetzliche Vorgabe der Einladung der qualifizierten Kandidatinnen, verankert in den Frauenförderungsplänen der Universitäten, hier durchwegs als erfolgreiche Strategie zu greifen scheint. Die Bedeutung dieser Vorgehensweise wird mehrfach unterstrichen: *„Ich halte es für sehr, sehr wichtig, dass qualifizierte Frauen eine Gelegenheit bekommen, sich zu präsentieren.“* (Mitglied der Schiedskommission) Auch die Rechtsexpertin misst diesem Aspekt die höchste Relevanz im Verfahren zu: *„Ganz einfach deshalb, weil jemanden einzuladen und jemanden zu hören, gibt einer Person die Möglichkeit, sich zu präsentieren. Da haben selbst festgefahrene Kommissionen schon Überraschungen erlebt. Das heißt nicht notwendiger Weise, dass es eine Frau geworden ist. Man hat bemerkt, dass sich schon etwas tut in der Wahrnehmung. Wer nicht eingeladen wird zum Vorsingen, ist automatisch immer schon draußen. Deshalb ist das der wichtigste Punkt. Das ist eine der Bestimmungen, die für mich im Frauenförderplan immer zentral waren, dass hinreichend qualifizierte Kandidatinnen zum Hearing oder zu einem Vortrag einzuladen sind.“* (Expertin, Juristin)

3.2.6 Probevortrag

Auch der Ablauf der Probevorträge und das anschließende Gespräch mit den KandidatInnen scheint wenig geschlechterspezifisch dominiert bzw. frauendiskriminierend sein. So der Eindruck einer Universitätsprofessorin, die solche Situationen aus der Rolle der Bewerberin und als Kommissionsmitglied kennt: *„Bei den Gesprächen überwiegt die Höflichkeit. Und dass einem auf den Zahn gefühlt wird, das erwartet man ja, finde ich. Da halte ich Frauen für naiv, die dann entsetzt sind. Ich meine, das ist logisch bei so was.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät) Es gibt vereinzelt Fragenkataloge, damit allen BewerberInnen dieselben Fragen gestellt werden und geschlechterrollenstereotype Fragestellungen etwa nach der Vereinbarkeit mit dem Privatleben würden dank politischer Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen nicht mehr gestellt. Dass solche Überlegungen und Rollenvorstellungen aber als Subtext dennoch wirksam sind, bringt eine Interviewpartnerin der naturwissenschaftlichen Fakultät ein: *„...dass man Frauen nicht vergisst aufgrund ihres Alters zum Beispiel – das wird nie explizit ausgesprochen, aber im Hinterkopf ist es da. Da ist eine 40-Jährige, die sich bewirbt: ‚Hat sie schon ihre Familienplanung abgeschlossen, will sie überhaupt umsiedeln, was machen wir mit ihrem Mann, wenn sie verheiratet ist, können wir dem eine Stelle anbieten?‘ Das sind Dinge, die nicht explizit diskutiert werden, aber im Vieraugen-Gespräch, im kleinen Kreis, natürlich da sind. Hinderungsgründe sind dann für Frauen so etwas wie keine Versorgung oder keine Stelle, die man auch nur teilzeitmäßig für einen Mann, der bei einer Berufung eventuell mitkommt, anbieten kann, dann ist das schon ein Nachteil für die Frau. Da wirken auch die traditionellen Vorstellungen, ‚die wird doch nicht von Deutschland nach Österreich kommen‘, oder wenn sie noch jünger ist, ‚sind kleine oder jüngere Kinder da, wird sie Führungsqualitäten haben‘ usw.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät) Der gender bias, die Bilder von „Normfamilien“ mit einem versorgenden Mann und einer „zuarbeitenden“ Frau und damit verbunden eine angenommene geringere Mobilität von Wissenschaftlerinnen werden dabei genauso sichtbar wie die ungleiche Arbeitsverteilung von Reproduktionsleistungen.

3.2.7 Entscheidungsverlauf in der Berufungskommission

Mehrfach wird – v. a. von den männlichen Interviewpartnern – angeführt, dass es in der Diskussion nach den Vorträgen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern gäbe, die Diskussionen über die BewerberInnen insgesamt aber sehr hart seien. *„Wir können nicht mehr als drei auf die Liste setzen. Wer dann auf der Strecke bleibt, da geht es wirklich hart zu, es ist für jeden Einzelnen eine Gewissensentscheidung und belastend, aber dass da zwischen Männern und Frauen unterschieden würde, das hab ich noch nie gemerkt.“* (Universitätsprofessor, Rechtswissenschaftliche Fakultät) Auch eine der Interviewpartnerinnen macht ähnliche Erfahrungen: *„Ansonsten, wenn die Vorträge gut laufen, hätte ich nicht unbedingt bemerkt, dass es härtere Diskussionen gibt, oder dass man hinterher die fachlichen oder didaktischen Fähigkeiten der Frau wirklich schlechter einschätzt als die der Männer.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät)

Mit Bezug auf die Diskussion und Bewertung der Qualifikation wird jedoch auch darauf verwiesen, dass das stark subjektiv interpretierbare Größen sind: *„Es geht letztlich um ausdifferenzierte Qualifikationsprofile, und wir alle wissen, dass das in jede Richtung argumentierbar ist. Deshalb ist das besonders wichtig, dass bei gleichwertigen*

Qualifikationsprofilen darauf geachtet wird, dass die gleich qualifizierte Frau auch in den Dreivorschlag aufgenommen wird. Wird diese Hürde nicht geschafft, dann ist das Verfahren für die Frau de facto gelaufen.“ (Mitglied der Schiedskommission)

Mehrfach wird darauf verwiesen, dass Wissenschaftlerinnen noch immer nicht selbstverständlich als gleichwertige Kolleginnen unter den ProfessorInnen betrachtet werden. Diese Geschlechterdifferenzierung ist jedoch schwer zu beschreiben: *„Ja, aber das ist eher so eine Stimmungsfrage. Die ist nicht so leicht festzumachen. Aber dass ein Mann ein selbstverständlicher Kollege ist, und eine Frau in erster Linie eine Frau und nicht selbstverständlich eine Kollegin, das kann passieren. Das ist dann auch spürbar in der Diskussion über den Vortrag.“* (Expertin, Juristin) Andere Interviewpartnerinnen verweisen darauf, dass Frauen die Führungskompetenz eher abgesprochen würde und in der Entscheidung um den Dreivorschlag wird dies nochmals zu einer wichtigen Frage. So sieht auch ein Universitätsprofessor der geisteswissenschaftlichen Fakultät den Platz 1 für Frauen noch als große Hürde. Als Argument werde beispielsweise angeführt, dass ein Mann bessere Verhandlungsergebnisse für das Institut erreichen könne. Auch dieser Argumentation unterliegt eine dichotome Auffassung der Geschlechter und ihrer Verhaltensweisen.

Mehrfach wird in diesem Zusammenhang auf die Berufungspolitik verwiesen, wo das Gerücht „eine Frau wird von jedem Platz berufen“ noch immer große Bedeutung hat und sich in den harten Diskussionen um den Dreivorschlag niederschlägt: *„Nachdem seinerzeit vom Ministerium festgestellt worden war, dass Frauen bei Berufungen bevorzugt würden, und oft genug eine zweit- oder drittgerahnte Frau berufen worden ist, ohne dass mit dem Erstgerahnten verhandelt worden ist, ist die Aufnahme in den Dreivorschlag überhaupt zur kardinalen Frage geworden.“* (Universitätsprofessor II, geisteswissenschaftliche Fakultät) Dem widersprechen Erfahrungen der befragten Interviewpartnerinnen: *„Aber ich hab noch keine Frau gekannt, die von was Anderem berufen wurde als von Platz eins. Das muss ich wirklich sagen, in meinem Fach. Aber trotzdem wird das hartnäckig gesagt, am Besten, die Frau gar nicht auf die Liste geben, weil dann wird sie als Drittplatzierte, als „Schlechteste“ genommen.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)

3.2.8 Messbarkeit wissenschaftlicher Qualifikation

Der zentrale Diskussionspunkt in Berufungsverfahren ist die Bewertung und Gewichtung der wissenschaftlichen Qualifikation. Mehrere InterviewpartnerInnen verweisen dabei auf den subjektiven Charakter dieser Bewertungen, denn Qualifikation sei ein „dehnbarer Begriff“ (Expertin Juristin). Darüber hinaus würden situationsabhängig unterschiedliche Variablen zusammenspielen: *„Wir dürfen uns ja nichts vormachen, es hat jede derartige Bewertung einen hohen Anteil an Subjektivität und ist in einem Zusammenspiel von einer Unzahl von Faktoren zu sehen.“* (Universitätsprofessor II, geisteswissenschaftliche Fakultät) Dieser Prozess treffe aber nicht nur Wissenschaftlerinnen sondern auch die männlichen Kollegen: *„Das gibt es ja überall, das gibt es auch bei Männern, es zählt bei Berufungsverfahren nicht nur die Qualität, das ist so. Kriterien, die auch eine Rolle spielen, sind, ob jemand in die Fakultät hereinpasst oder ob man sich jemanden vorstellen kann, auch ob man mit jemandem schon Erfahrungen hat.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)

Aus diesem Grund sei die Gewichtung der Anforderungen laut Ausschreibungstext im Vorfeld im Sinne der Objektivierung und Transparenz sehr wichtig, eine Vorgehensweise, die in Graz v. a. durch die Mitglieder des AKGL immer wieder eingefordert wurde/wird: *„Da achten wir immer darauf und schauen einfach, dass das transparente Verfahren auch*

passieren kann. Nämlich, dass man schaut, was sind für Publikationen, für Projekte da, wie ist die Reputation in Summe, wie ist das kurze Exposé über die neuen und zukünftigen Forschungsprojekte, zu dem oft eingeladen wird, usw. Also das ist dann der nächste kritische Punkt, wo es wahnsinnig wichtig ist, dass man einen transparenten Kriterienkatalog erstellt. Da hat der Arbeitskreis auch schon sehr viel geleistet, indem wir die Kommissionen wirklich dazu drängen, das zu tun, dass man sich nämlich noch bevor die Bewerbungen eingelangt sind, einen Punktecatalog anhand des Ausschreibungstextes überlegt, wie sind denn welche Qualifikation zu reihen und zu bewerten. Was ist also ganz wichtig, was ist sehr wichtig, was ist wichtig, weniger wichtig, unwichtig. Das man versucht, das zu bepunkteten oder mit Plus/Minus zu versehen.“ (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät)

Die Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen orientiert sich vorwiegend an der Anzahl der Publikationen, interessant ist dabei die Einschätzung, dass auch der Impact Faktor – als gängige Bewertungsmethode in den naturwissenschaftlichen und medizinischen Disziplinen – nicht als ausreichend objektives Verfahren gesehen wird: *„Das was sicher gemacht wird, als bei den Naturwissenschaften [...], da werden die Impact-Punkte ausgerechnet, die nicht unbedingt viel aussagen, sondern nur etwas aussagen über Strategien, und Frauen oft nicht strategisch vorgehen, sondern oft interessensteuertes vorgehen als die Männer und damit manchmal eher ins Hintertreffen kommen.“* (Mitglied AKGL) Andere Anforderungen wie Lehre oder Führungskompetenz werden eher an den Rand gedrängt: *„Das ist so eine männliche Sache, möglichst viele Aufsätze zu schreiben, möglichst viele Bücher zu rezensieren. Man könnte sagen, dass andere Qualitäten unter den Tisch fallen. Also Qualitäten wie social competence und so was, das müsste man auch mit einbeziehen. Das jetzige Verfahren ist zu quantifizierend, kommt mir vor. Am Beginn wird geschaut, wie viele Bücher und Aufsätze, das ist sehr quantifizierend. Ich weiß aber nicht, wie man es machen sollte, dass man es nicht quantifiziert. Das ist schwer.“* (Universitätsprofessor I, geisteswissenschaftliche Fakultät) An dem Beispiel aus einer Berufungskommission wird dabei jedoch sehr deutlich, wie einfach solche scheinbaren Übereinkommen („wichtig ist die Anzahl der Publikationen“) verschoben werden können: *„Ich habe einmal eine ganz erstaunliche Erfahrung gemacht in einer Kommission. Ich habe überhaupt nicht mehr gewusst, wohin mit meiner Überraschung. Da ging es genau um die Frage um die Einschätzung von Publikationen. Es war einer dabei, der hat eine Schreibdiarrhö. Der schießt im Monat fast ein Buch heraus. Da wurde argumentiert: so viele Publikationen, so toll, auf den kann man unmöglich verzichten. Und dann gab es einen anderen Herrn, der hat nur ganz wenig publiziert in seinem Leben. Den wollte man unbedingt auch auf der Liste haben, aus verschiedenen Gründen. Einer nach dem anderen ist aufgestanden und hat gesagt: der hat zwar nicht so viel publiziert, aber jeder einzelne von seinen Texten war ein wissenschaftliches Aha-Erlebnis, ich habe dem so viel zu verdanken. Es wurde von drei Professoren ein bestimmter Text herausgezupft und gepriesen als das Nonplusultra in der einschlägigen Wissenschaft. D. h. wenn man will, muss man überhaupt nicht auf die Quantität von Publikationen verweisen. Aber es ist wirklich eine Frage des Wollens. Das ist mir nie so klar geworden, wie in dieser Kommission.“* (Expertin, Juristin)

In diesem Zusammenhang wäre es wichtig, dass zeigen auch die Untersuchungsergebnisse der internationalen Recherche zur Berücksichtigung bibliometrischer Daten, dass unterschiedliche Rahmenbedingungen der BewerberInnen berücksichtigt werden. Dazu gibt es sehr unterschiedliche Erfahrungen, wo einerseits Lebensalter und Publikationsanzahl miteinander verknüpft gedacht werden: *„Und da kann es natürlich sein, dass das Argument eine Rolle*

spielt, ‚ja der hat 50 Publikationen und die hat erst so wenig‘. Aber sie ist eben erst gerade Dozentin. Da kommt dann der Einwand, ‚na, da muss man die Lebensalter auch vergleichen und die hat erst vor zehn Jahren angefangen zu publizieren und der andere macht es seit 20 Jahren‘. So wird diskutiert.“ (Universitätsprofessor, Rechtswissenschaftliche Fakultät)

Andererseits finden diese unterschiedlichen Kontexte keinen Platz in der Diskussion sondern wird die Situation individualisiert: *„Die Aufgabe der Kommission ist es, den besten Kandidaten oder die beste Kandidatin zu finden. Wenn sie das Lebenspech hat, noch nicht so gute Bedingungen zu haben, dann braucht sie halt noch ein bisschen. Dann ist sie vielleicht schon gut, aber noch nicht so gut. Er ist es halt.“ (Expertin, Juristin)*

Ein Spezifikum auf das aus mehrerer Perspektive hingewiesen wurde, ist die Bewertung von Geschlechterforschung bei den wissenschaftlichen Leistungen. Die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung ist in den Frauenförderungsplänen verankert, dennoch kann eine hohe Anzahl an Publikationen mit geschlechterspezifischen Fragestellungen zum Ausschlussmechanismus für Frauen geraten – so die Erfahrung eines Universitätsprofessors: *„Man versucht immer Leute auf die Liste zu bringen, die breiter ausgewiesen sind, also die in ihren Publikationen mehrere Bereiche abdecken und es kann schon sein, dass diese feministische Frau mehrere Bereiche abdeckt, aber sie deckt sie alle eben vom Standpunkt des Feminismus ab, [...] Und dann wurde eben das herausgegriffen, und dann wurde gesagt, sie ist eng ausgewiesen, obwohl sie von einem anderen Standpunkt aus betrachtet gar nicht so eng ausgewiesen war. Also, diese Art von Diskriminierung habe ich schon erlebt.“* (Universitätsprofessor I, geisteswissenschaftliche Fakultät)

Dabei sei das auch ein strukturelles Problem – so die Einschätzung einer Interviewpartnerin – da sich viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen in diesem Forschungsfeld bewegen: *„Sehr oft sind Frauen in innovative Wissenschaftsbereiche gegangen, haben begonnen interdisziplinär zu arbeiten, haben über den Tellerrand des Faches hinausgesehen. Ich denke, dass es für diese Generation von Frauen, die besonders in der Genderforschung tätig sind, wichtig ist, dass man dann nicht im engsten Sinn bei konservativen, klassischen Beurteilungskriterien hängen bleibt, sondern dass man immer wieder auch einmahnt, was als Ziel- und Grundsatzformulierung im Universitätsgesetz 2002 drinsteht: Methodenvielfalt und gesellschaftliche Relevanz.“* (Mitglied der Schiedskommission)

3.2.9 Gutachten

Nachdem zu diesem Verfahrensschritt nach UG 2002 zum Zeitpunkt der Interviews noch wenige bis keine Erfahrungen vorliegen, wurden die Einschätzungen eher vorsichtig vorgenommen. Mehrheitlich sind die interviewten Personen jedoch der Meinung, dass dies nicht zur Objektivierung führen würde: *„Nein, ich denke nicht, dass es besser wird, das Problem verlagert sich nur in der Geografie.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät), weil mit der Auswahl der Gutachterinnen bereits eine Vorauswahl stattfindet: *„Darum bin ich gegen viele Gutachten sehr skeptisch, weil ich da schon viele Dinge erfahren habe, je nachdem, welcher Gutachter angefragt wird, weiß man ganz genau, wie das Gutachten ausgehen wird.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)

Die Begutachtung wird als politischer Akt der Steuerung gesehen und nicht als Instrument zur Objektivierung von Verfahren: *„Jetzt ist es wieder so, dass die FachprofessorInnen die GutachterInnen vorschlagen, und das ist wieder so wie früher, dass im Grunde genommen eine Art Vorauswahl der GutachterInnen und damit natürlich unter Umständen die*

Weichenstellung für die Besetzung fällt. Die jetzige Lösung halte ich für sehr unglücklich.“ (Universitätsprofessor II, Geisteswissenschaftliche Fakultät) Diese Steuerungsmöglichkeit über Gutachten und die dadurch implizierte Vorauswahl kritisiert auch ein Mitglied des AKGL: *„Man merkt oft, welche Gutachten bestellt worden [sind] und welche nicht.“*

Darüber hinaus wird das vom UG 2002 vorgesehene Procedere hinsichtlich der Möglichkeit der Abwicklung stark kritisiert. Prinzipiell würde sie – so ein interviewtes Mitglied des AKGL, naturwissenschaftliche Fakultät – eine externe Begutachtung befürworten, allerdings sei das in der derzeit im UG 2002 vorgesehenen Form nicht durchführbar und es wäre wichtig, hier eine transparente Kommunikation über festgelegte Kriterien zu führen, die noch vor Einlangen der Bewerbungen vorgelegt und gewichtet werden müssten.

Bezogen auf die Auswahl der GutachterInnen wurde im Sinne der Umsetzung von Gender Mainstreaming auch darauf verwiesen, dass in diesem Punkt besonders das Wissen um fach einschlägige Expertinnen notwendig wäre, um auch Gutachterinnen bestellen zu können.

3.2.10 Beteiligung des Arbeitskreises für Gleichbehandlung

Alle befragten InterviewpartnerInnen bewerten die Teilnahme von AKGL-Mitgliedern an Berufungsverfahren als durchwegs positiv und wichtig beispielsweise als *„die Stimme der Vernunft“* (Expertin, Juristin), sie sehen die Funktion v. a. in der Kontrolle (männliche Befragte und weibliche Befragte) aber auch in der inhaltlichen Beteiligung durch fachnahe KollegInnen (weibliche Befragte), was insbesondere im Zuge der Kriterienerstellung wichtig sei.

Dass diese Funktion eine große Herausforderung für die Mitglieder darstellt, bringt folgendes Zitat zum Ausdruck: *„[...] dann ist einfach der Arbeitskreis immer dabei. Und der achtet wirklich darauf, dass hier an Mann und an Frau gedacht wird. Das sind schon die ersten tatsächlichen Konflikte, die da auftreten, wenn es also um den Kampf von solchen Formulierungen geht. Also wir achten immer darauf, dass das [...] auch dem Gesetzestext entsprechend ist. [...] Der Kampf – und das ist wirklich ein Kampf – allein diese gesetzlichen Formulierungen rein zu bringen, ist aufwendig und bedarf einiger Überzeugungsarbeit in solchen Kommissionen von den Frauen, die vom Arbeitskreis aus hineingeschickt werden und an diesen Kommissionen teilnehmen.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät)

Im Vergleich zur Situation an deutschen Universitäten, wo die Gleichstellungspolitik viel zahnloser sei, ist die Bedeutung des AKGL auch für die Zukunft sehr groß: *„Ich würde sagen, wenn dieser Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einmal nicht mehr sein sollte oder wenn er keine Kompetenzen mehr hätte, also nur begleitend wie zum Beispiel in Deutschland ein zahnloses Instrument wäre, dann fällt die Sache wieder zurück, wie wir sie in den 70er Jahren hatten.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)

3.2.11 Berufungsverhandlungen

Die Ausgangslage für Berufungsverhandlungen wird derzeit insgesamt im Kontext der gesamtbudgetären Situation sehr schlecht eingeschätzt, dabei gäbe es keine Unterschiede zwischen Verhandlungen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern. *„Ich kenne nur den Stehsatz des Dekans ‚ich hab kein Geld‘ und ich bin überzeugt, dass er diesen Satz, gleich ob Mann oder Frau, beiden ins Gesicht sagt. Unterschiede werden da sicher nicht gemacht. Ich weiß es nicht, das kann ich mir ehrlich nicht vorstellen.“* (Universitätsprofessor, Rechtswissenschaftliche Fakultät) Die Männer vermuten mehrheitlich, dass es keine

Unterschiede in den Verhandlungen gibt, allerdings weist ein Interviewpartner darauf hin, dass die Ausgangspositionen natürlich unterschiedlich sein können, wenn ein bereits Lehrstuhlinhaber berufen werden soll gegenüber eine Dozentin. Das Verhandlungspouvoir sei dann geringer und bei derzeitigen Statistiken über die Geschlechterverhältnisse unter den ProfessorInnen schlägt sich das strukturell nieder. Dazu kommen noch die dienstrechtlichen Veränderungen und Unsicherheitsfaktoren, dabei wurde eine Universitätsprofessorin bei ihren Verhandlungen massiv abgewertet: *„Ich hab gesagt, „Wenn Sie finden, dass Sie mich mit 52 nicht mehr brauchen, dann stehe ich auf der Straße“. Dann sagt er, „na, dann gehen Sie halt Taxi fahren“. Das ist eine Verachtung von Leuten, man holt die von 1000 km heran, sagt ihnen fünf Minuten vorher, dass sie etwas anderes erwartet als worauf sie sich beworben haben – was eigentlich illegal ist – und dann noch mit einer verbalen Frechheit zu verhandeln!“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)

Erfahrungen aus der naturwissenschaftlichen Fakultät zeigen, dass es sehr wohl eine unterschiedliche Behandlung in den Verhandlungen gäbe und Frauen schlechtere Angebote bekämen: *„Bei Verhandlungen braucht man nicht nur viel Taktik, sondern auch viele Hintergrundinformationen und Wissen, was ist so üblich, was kann man fordern, was kriegt man geboten. Und da gibt es – weil es von der Anzahl her mehr Männer sind – durch die Netzwerke mehr Information für Männer von Männern.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät) Die Funktionsweisen männlicher Seilschaften werden also auch an dieser Stelle wieder wirksam und es bräuchte gezielte Strategien der Informationspolitik für Wissenschaftlerinnen in diesen Berufsphasen.

3.3 Breiteres Anforderungsprofil

Alle InterviewpartnerInnen sehen unbestritten die wissenschaftliche Qualifikation als zentrales Kriterium, auch wenn es insbesondere bei den weiblichen Interviewpersonen ganz deutlich wird, dass es hier wenige „objektive, messbare“ Verfahren gibt. Gleichzeitig wäre eine Aufwertung der anderen Kompetenzfelder (Lehre, Führungskompetenz) v. a. mit Blick auf die Zukunftsorientierung der Universitäten sowie die neuen Aufgaben für Führungskräfte an den autonomen Universitäten erstrebenswert: *„Wenn man sich tatsächlich einzig und allein von der wissenschaftlich höchsten Qualifikation auch auf Lehrqualifikation, nachweisbarer und nachvollziehbarer Lehrqualifikation, Qualifikation in Führungsaufgaben, in sozialen Aufgaben konzentrierte – da kommt dann immer, ‚was wollen Sie mit einer sozialen Kompetenz‘, dabei ist sie sehr wichtig, schließlich stehen ProfessorInnen an der Spitze der Universität. Faktum ist, das sind diejenigen, die samt und sonders und gerade im neuen Gesetz alle Führungspositionen ex lege besetzen. Da muss man natürlich darauf achten, dass nicht nur die Wissenschaftlichkeit eine exzellente ist, sondern dass auch die anderen Kriterien, also diese soft skills da sind, und Lehre selbstverständlich.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät) Auch andere GesprächspartnerInnen sehen in der Führungskompetenz einen zentralen Faktor in der Entscheidung, mehrfach wird jedoch betont, dass diese so schwer messbar sei. Gleichzeitig liege eine Gefahr in einer Fokussierung auf Führungskompetenzen für Bewerberinnen: *„Ich glaube, es wird vor allem bei der Beurteilung von Führungsqualitäten die Gefahr eines Genderbias geben. Indem z. B gesagt wird: „aber die Frau spricht so leise, deswegen ist sie für eine Führungsaufgabe nicht geeignet“. Da wird man besonders aufpassen müssen, dass nicht wieder rollenstereotype Zuschreibungen in die Beurteilung einfließen.“* (Mitglied der Schiedskommission). Interessant scheint auch die eher stiefkindliche Behandlung der Lehrkompetenz (auch in der

Gewichtung), die häufig in die Beurteilungsagenden der Studierendenvertretung abgeschoben wird: die „Domäne der Studierenden“ (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät), vereinzelt findet sich jedoch auch die Auffassung, dass Lehre schon höher bewertet werden sollte (Expertin, Juristin).

3.4 Änderungen durch das UG 2002

Bezogen auf die rechtlichen Möglichkeiten wird die Veränderung durch das UG 2002 für den Arbeitskreis für Gleichbehandlung eher negativ eingeschätzt. Allerdings konnten die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Beteiligung von AKGL-Mitgliedern über die Frauenförderpläne gesichert werden. Eine Mitgestaltung und Ausgestaltung der Handlungsfelder sei nach neuem Recht notwendig, es ginge um eine Absicherung der Position. Die normativen Vorgaben wären ausreichend, aber es braucht eine breite Sensibilisierung und Genderkompetenz für Berufungsverfahren – so die Meinung der Rechtsexpertin.

Von den meisten Befragten wird v. a. die schwierigere Abwicklung in Bezug auf die Gutachten (Anzahl und Vorgangsweise) kritisiert. Insgesamt gibt es noch in mehrerlei Hinsicht Klärungsbedarf bezüglich konkreter Vorgaben für die neuen Berufungsverfahren: *„Also das neue Verfahren ist noch sehr unausgereift und ist noch sehr, sehr problematisch.“* (Mitglied AKGL) Insgesamt zeigt sich, dass die Erfahrungswerte hinsichtlich der neuen Berufungsverfahren zum Zeitpunkt der Interviews noch zu gering sind, um hier signifikante Aussagen treffen zu können, so die Meinung der Interviewpersonen.

3.5 Unterschiede zwischen Fakultäten

Den größten Unterschied zwischen den Fakultäten bezogen auf Berufungsverfahren macht die Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation über die Verteilung der Impact-Faktoren im naturwissenschaftlichen und medizinischen Bereich aus. Allerdings verweisen die Interviewpartnerinnen (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät; Expertin, Juristin) darauf, dass bezogen auf die Geschlechtergerechtigkeit dies nur scheinbar objektive Messgrößen seien, auch hier werden also die Definitionsmacht und damit die männliche Wissenschaftskultur wirksam. Darüber hinaus dürfte von größerer Relevanz als Kulturunterschiede zwischen den Disziplinen die jeweilige Gruppendynamik in der Kommission sein, die je nach Zusammensetzung unterschiedlich wirkt.

3.6 Methoden für die Auswahlverfahren

In den Aussagen zu möglichen anderen Auswahlmethoden im Zuge von Berufungsverfahren wird deutlich, welcher Kulturveränderungsprozess hier stattfinden müsste, um diese überhaupt denkbar zu machen. Am häufigsten genannt und auch gut vorstellbar scheinen dabei extern moderierte Sitzungen der Berufungskommissionen, was insbesondere für die Erstellung eines Kriterienkatalogs und die Diskussionsleitung sinnvoll erachtet wird. Bezogen auf die Berufungsverfahren nach altem Recht formuliert eine Interviewpartnerin, dass sie eine Involvierung externer Personen hilfreich finden würde, allerdings sollten diese in den Sitzungen tatsächlich anwesend sein und ihre Expertise einbringen.

Insgesamt wäre eine Diskussion über Kriterien erwünscht, da die Verfahren derzeit zu quantifizierend erscheinen (Universitätsprofessor I, geisteswissenschaftliche Fakultät). Dabei

wäre es sinnvoll, bereits vorhandenes know how (z.B. des AKGL) einzubinden, die Durchführung von Assessment Centers ist relativ unvorstellbar/wenig zielführend bzw. wird der Grad dadurch erreichter Objektivierung eher gering eingeschätzt. *„Jetzt ganz unabhängig davon, dass man irgendwelche Assessment Centers braucht. Das ist wieder die andere Situation. Assessment Centers sind sehr abhängig in dem Sinn, dass sie einen Auftraggeber/Auftraggeberin haben.“* (AKGL-Mitglied, naturwissenschaftliche Fakultät). Eine Anonymisierung von Verfahren, um Geschlecht nicht mehr als vorrangige Auswahlkategorie zur Verfügung zu haben, erscheint praktisch unmöglich, wäre aber eine Denkvariante *„Aber die Idee, zunächst die Bewerbungen anonym zu haben vor der ersten Ausscheidung, daran wäre zu denken, ohne dass ich das näher überlegt habe. Vorteile wären evident, Nachteil könnte sein, dass man doch relativ genau weiß, von wem das kommt, der Markt ist relativ klein, obwohl wir sehr viele deutsche Bewerbungen dabei haben, aber in Österreich ist der Markt klein.“* (Universitätsprofessor, Rechtswissenschaftliche Fakultät)

3.7 Anregungen für einen Leitfaden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Als Anregungen für einen Leitfaden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren lassen sich fünf Bereiche identifizieren:

1. Schaffung von Transparenz mit dem Ziel der Gleichbehandlung über das Instrument bewerteter und gewichteter Kriterienkataloge entlang der Ausschreibungstexte: *„Eine zwingende Aufschlüsselung der einzelnen Kriterien, eine zwingende Zuordnung der einzelnen Qualifikationen von den Bewerberinnen und Bewerbern zu den Kriterien, und eine relativ präzise Einschätzung ihrer Qualifikationen.“* (Expertin, Juristin)
2. Begleitende Beratung für Bewerberinnen durch den AKGL: *„Es wäre wirklich hilfreich, wenn der Arbeitskreis mit den Leuten Kontakt aufnehmen würde. Und wenn man nur ein Briefchen schreibt, „Sie haben sich beworben für den Lehrstuhl xy“, dann ist einmal ein Schritt gemacht. Dann weiß ich, da könnt ich hinschreiben, wenn ich will, wenn ich nicht will, ist es ja ok. Das wäre vielleicht gar nicht schlecht, dass da mal eine Initiative gesetzt wird, dass man weiß, da hat mich jemand wahrgenommen.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)
3. Diskussion über die Gewichtung der unterschiedlichen Anforderungen mit einer höheren Gewichtung der Lehre und einer Abwendung von Quantität bei Publikationen als Entscheidungskriterium;
4. ein Leitfaden für Kommissionsvorsitzende mit einem Überblick zu rechtlichen Rahmenbedingungen unter dem Fokus Geschlechtergerechtigkeit,
5. Genderkompetenz-Trainings für Kommissionsmitglieder: *„[...] man kann ihnen [den Kommissionsmitgliedern, Anm. J.N.] nahe bringen, welche Wahrnehmungsfehler üblicherweise in der Personenbeurteilung gemacht werden. Das heißt, zum Beispiel attraktive Personen werden als sympathischer, als fähiger eingeschätzt als andere. Dann gibt's Hierarchieeffekte, das heißt, je höher die Hierarchie, desto glaubwürdiger wird der Mensch eingeschätzt [...].“* (Mitglied AKGL)

4. Zusammenfassung & Anregungen für Leitfaden

4.1 Resümee

Als Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren in Österreich sind weniger die Bestimmungen des UG 2002 als viel stärker die ergänzenden normativen Vorgaben der Frauenförderpläne relevant. Dies bildet sich auch auf internationaler Ebene ab, wo in Ansätzen zur Objektivierung von Auswahlverfahren sowie dem Bemühen nach größerer Transparenz Bestimmungen zur Gleichstellung meist ergänzend aufgenommen wurden. In den Interviews zeigte sich ganz deutlich, dass diese normative Ebene mit gesicherten Standards durchwegs Ergebnisse gebracht hat aber auch, dass dies alleine nicht ausreicht, um die Geschlechtergerechtigkeit der Verfahren zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist von zentraler Bedeutung die Rückkoppelung einzelner Berufungsverfahren an das Gesamtziel der Organisation, diese Auswahlverfahren sind als wichtiger Teil der strategischen Universitätsentwicklung zu betrachten, wo im Zuge der Profilbildungen und Entwicklungspläne mittel- bis langfristige Vorgaben für Besetzungen getroffen werden: *„Ich denke, dass zwischen strukturellen und individuellen Aspekten differenziert werden sollte. In struktureller Hinsicht bedeutet das, dass man sich die Frage stellt, wo frühzeitig anzusetzen ist, um den Frauenanteil zu erhöhen. Berufungsverfahren hängen nicht in der Luft, sondern haben als Determinante die Festlegungen im Entwicklungsplan mit entsprechenden Widmungen. Das ist klugerweise auch in den Frauenförderplänen angesprochen. Das ist jetzt nur eine strukturelle Geschichte, das hat noch nichts mit der individuellen*

Bewerbungssituation zu tun.“ (Mitglied der Schiedskommission) Auf der Ebene der Organisation sollte dabei der Blick auf Definitionen von Wissensräumen und die Verteilung von Ressourcen mit der Analyse der Auswirkungen auf beide Geschlechter gerichtet werden, um den Rahmen für geschlechtergerechte Auswahlverfahren sicherzustellen. Denn die Zahlen zeigen ganz deutlich die Ungleichverhältnisse, die hier wirksam werden, wenn der Frauenanteil unter Habilitationen in Österreich drei Mal so hoch ist wie deren Anteil unter den ProfessorInnen. Dabei wird sichtbar, dass neben dem Argument der Unattraktivität von universitären Karrieren nach neuem Dienstrecht² die Frage der Auswahl in Berufungsverfahren ein zentrales Moment darstellt und für Wissenschaftlerinnen andere Barrieren zu überwinden sind als für ihre männlichen Kollegen. Im Zuge eines größer werdenden Bewusstseins um die Human Resources an Universitäten, müsse der Blick auch stärker auf die gendersensible Verantwortlichkeit im Zuge der Personalpolitik gerichtet werden: *„Was die Unis endlich kapieren müssen, ist, dass es peinlich ist, so lange dieser Frauenanteil so gering ist, und dass es für die Universitäten ein Bonus ist und gut ist, wenn sie genug Frauen haben und wenn sie auch gendersensibel agieren.“* (Expertin, Juristin)

Sowohl die internationalen Rechercheergebnisse als auch die Erfahrungen der InterviewpartnerInnen belegen einmal mehr die wenig gendersensible Strukturierung der Wissenschaftskultur, die hier wirksam wird. So ist die Orientierung an der geradlinigen

² *„Inzwischen ist es so, die Unikarrieren sind derartig unattraktiv geworden und die Verdienstmöglichkeiten noch schmaler, sodass das heute nicht mal mehr erstrebenswert ist. Für mich war das was. [...] Das ist das Eine, dass die Voraussetzungen schlecht sind, auch finanziell und noch dazu, was Sicherheit betrifft. Und das fällt in die Familienphase hinein. Frauen haben doch ein gewisses Sicherheitsbedürfnis, wenn sie Kinder haben, was äußerst verständlich für mich ist. Das Andere, was damit zusammenhängt, ist, dass Frauen sich zwar habilitieren, aber dann nicht mehr weiter wollen. Dann sagen sie, sie sind zufrieden mit dem, was sie haben. Der Anspruch, wenn ich habilitiert bin, möchte ich auch Professorin werden, der ist dann nicht mehr da.“* (Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät)

Normbiographie mit all ihren Implikationen als Ausschlussmechanismus genauso prägend wie eine Lobbyingpolitik, die mehrheitlich Männer stützt. Auf struktureller Ebene ist ein „Genderdefizit“ auch in der Zusammensetzung von Berufungskommissionen oder der Bestellung von GutachterInnen deutlich sichtbar. In unterschiedlichsten Untersuchungen wird darauf hingewiesen, dass die Ausklammerung unterschiedlicher Rahmenbedingungen in Bezug auf bibliometrische Daten und damit für die Bewertung von wissenschaftlicher Qualifikation für Frauen nachteilig wirkt. Außerdem manifestieren sich auf latenter Ebene – auch in diesem Punkt decken sich die Erfahrungen der befragten InterviewpartnerInnen mit den internationalen Ergebnissen großteils – rollensereotype Geschlechtervorstellungen sowohl in unterschiedlichen Bewertungen als auch Argumentationslinien (z. B.: gleiches Verhalten beim Probevortrag wird unterschiedlich bewertet, fehlendes Vorstellungsvermögen in Bezug auf weibliche Führungskräfte, Bild der „immobileren“ Frau, weniger Verhandlungsstärke für das Institut etc.) und Verhandlungsstrategien (Stichwort Schweigen). Auf diese Realitäten weisen die wenigen vorhandenen Modelle für Kriterien/Leitfäden für Berufungsverfahren auch ganz klar hin: „So zeigen Untersuchungen, wie sie unter anderem der Wissenschaftsrat seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit zugrunde legt, dass gegenüber weiblichen Bewerbern in Berufungsverfahren zum Teil noch Kriterien und Vorstellungen zum Ausdruck gebracht werden, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern erkennen lassen. Dahinter stehen im Regelfall keine bewussten Diskriminierungsstrategien, sondern alltägliche Wahrnehmungsweisen, die eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Qualität der Ausfüllung von Berufsrollen unterstellen. Die Mitglieder von Berufungskommissionen sollten sich zu Beginn der Arbeit die Zeit nehmen, die mögliche Wirkung solcher Mechanismen offen zu diskutieren.“ (Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2004, 11)

Als zentrale Momente in Berufungsverfahren werden die Motivation zur Bewerbung, der Ausschreibungstext, der Diskussionsprozess in der Berufungskommission, der auch die Auseinandersetzung mit der Gewichtung von Kriterien und der Bewertung von wissenschaftlicher Qualifikation umfasst, hervorgehoben. In all diesen Feldern lassen sich konkrete Vorschläge für einen Leitfaden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren ableiten. Daneben gibt es Verfahrensschritte wie die Vorauswahl der KandidatInnen oder die Abhaltung der Probevorträge, Aspekte, die nach Einschätzung der meisten InterviewpartnerInnen auf der normativen Ebene bereits sehr gut abgesichert sind.

Gleichzeitig wird auch sehr deutlich, dass bei allen bisherigen Bemühungen zur Objektivierung der Verfahren subjektive Bewertungen und Einschätzungen v.a. in der Phase der Diskussion um den Dreivorschlag ebenso eine Rolle spielen wie die wissenschaftliche Qualifikation und inhaltliche Ausrichtung von KandidatInnen eine zum Teil „verhandelbare Masse“ darstellen. Insbesondere mit Blick auf die Definition wissenschaftlicher Qualifikation sind hier neben transparenten und gemeinsam verhandelten Kriterien auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen oder die Bewertung von Gender Studies als Forschungsfeld genannt worden. Eine Diskussion über ein breiteres Anforderungsprofil, das neben der wissenschaftlichen Qualifikation die Bereiche Lehre und Führungskompetenz umfasst, würden mehrere InterviewpartnerInnen sinnvoll finden. Damit verknüpft wird jedoch immer die Frage nach der Möglichkeit diese Fähigkeiten zu überprüfen – was in Bezug auf die wissenschaftliche Qualifikation nie in der Weise hinterfragt wird.

Alternative Auswahlverfahren scheinen derzeit relativ undenkbar, allerdings konnten fünf sehr konkrete Anregungen für einen Leitfaden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren aus den Interviews erhoben werden: die transparente Beschreibung von Kriterien, die

Diskussion über die Gewichtung der unterschiedlichen Anforderungen, die begleitende Beratung für Bewerberinnen, ein rechtlicher Leitfaden für Kommissionsvorsitzende sowie Genderkompetenz-Trainings für Kommissionsmitglieder.

4.2 Anregungen für Leitfaden

Im Folgenden werden die zentralen Punkte, auf die im Zuge einer Kriterienerstellung der Blick gerichtet sein wird, aus den internationalen best practice Beispielen sowie den Vorgaben aus den österreichischen und deutschen Frauenförderrichtlinien resümiert, die Ideen, die sich aus den Interviews ableiten lassen, wurden ergänzend eingefügt.

1. Motivation zur Bewerbung

- Persönliche Aufforderung zur Bewerbung
- Beratende Unterstützung für Bewerberinnen
- Gezielte Nachwuchsförderung und Aufforderung zur Bewerbung insbesondere in Bereichen, wo Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind
- Bericht über diesbezüglich getroffene Maßnahmen

2. Ausschreibung

- Öffentliche und möglichst breite Ausschreibung, Standards für Veröffentlichung von Bewerbungen (alle Infokanäle nutzen, aktuelle Listen von potenziellen BewerberInnen durch AKGL)
- Formulierung des Ausschreibungstextes mit Anforderungsprofil etc.: Ist die Ausschreibung geschlechterneutral formuliert? Sprechen die Stellenprofile unterschiedliche Personengruppen an? Sind alle verlangten Qualifikationen wirklich relevant für die vakante Position? Ist der Ausschreibungstext nicht zu allgemein aber auch nicht zu spezifisch gehalten? etc.
- Öffentlichmachen des Ausschreibungstextes

3. Kriterien im Verfahren

- Gewichtete Kriterien werden vor Eintreffen der Bewerbungsunterlagen festgelegt
- Kriterienkatalog als Basis für die GutachterInnen
- Im Ausschreibungstext festgelegte Kriterien werden im Verfahren nicht geändert
- Gewichtung von Kriterien für die Auswahl: Forschung, Lehre, Verwaltung etc.
- transparente Kriterien für die Messbarkeit der Forschungsleistungen
- Indikatoren, die die Produktivität der WissenschaftlerInnen lebensphasenbezogen betrachten
- Indikatoren, die unterschiedlichen wissenschaftlichen Interessen und Schwerpunktsetzungen gerecht werden
- transparente Gewichtung der unterschiedlichen Aspekte einer Bewerbung (schriftliche Bewerbung, Vortrag, Gutachten, etc.)

- Keine diskriminierenden und an Rollenstereotypen orientieren Auswahl- und Bewertungskriterien
- Keine Benachteiligung durch die Bewertung von „unterbrochenen“ Arbeitszeiten (evtl. Überlegungen zu Teilzeitarbeitsverhältnissen für ProfessorInnen)
- Gender Kompetenz als Anforderungskriterium für Führungspositionen/Professuren

4. Rahmenbedingungen von Verfahren

- Transparenz über das Verfahren (evtl. entlang eines Fragebogens für den Endbericht, das Protokoll)
- Rechenschaftspflicht der Kommissionen und GutachterInnen
- Transparente Kriterien für Zusammensetzung der Berufungskommission
- Professionalisierung von Auswahlverfahren durch Ausbildung; z.B. Genderkompetenz-Trainings für Kommissionsmitglieder
- Aktive Teilnahme von externen Kommissionsmitgliedern
- Externe Moderation von Kommissionen
- Zusammensetzung der Berufungskommissionen (Mindestzahlen, Quoten), weibliche Vorsitzende
- Einbeziehung von Gutachterinnen
- Professionalisierung von Auswahlverfahren durch Schulung der Kommissionsmitglieder
- Begründung bei Entscheidung für männlichen Kandidaten mit Angabe von Maßnahmen, die getroffen werden, um weiblichen Nachwuchs zu fördern

5. Literatur

- Bericht der ETAN Expertinnenarbeitsgruppe "Frauen und Wissenschaft" (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming.
- Brouns, Margo (2004): Gender and the assessment of scientific quality" In: Europäische Kommission (2004): Gender and Excellence in the Making. www.europa.eu.int/comm/research/rtdinfo_en.html, 147-154.
- Brouns, Margo/Addis, Elisabetta (2004): „Synthesis report on the workshop" In: Europäische Kommission (2004): Gender and Excellence in the Making. www.europa.eu.int/comm/research/rtdinfo_en.html, 9-32.
- Büro der Frauenbeauftragten der Universität Tübingen: Qualitätssicherung bei Berufungsverfahren zur Herstellung von Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Erhard Karls Universität Tübingen. (2002) www.uni-tuebingen.de/uni/qbf/daten/broschueren/merkblatt_berufungsverfahren.pdf
- Bußmann, Hadumod (2004): Gender Equality unter der gläsernen Haut. Rede anlässlich der 11. Verleihung des Total Equality Prädikats am 27.5.2004 www.cews.org/total-equality/down/Festvortrag.pdf
- Check-List für Berufungsverfahren der Universität Frankfurt www.uni-frankfurt.de/ltg/senat/Checkliste_fuerBerufungsverfahren.html
- Färber Christine (2000): Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung. Frankfurt/New York: Campus.
- Husu, Liisa (2004): "Gate-keeping, gender equality and scientific excellence" In: Europäische Kommission (2004): Gender and Excellence in the Making. www.europa.eu.int/comm/research/rtdinfo_en.html, 69-76.
- Idw: Universität Bremen reformiert Auswahlverfahren für Professoren. www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/9267
- Kappeller, Doris/Kastner, Monika (2004): The Austrian Universities and the Gender Perspektive. Studie unter www.peripherie.at.
- Leitfaden für Berufungsverfahren bei Juniorprofessuren Universität Oldenburg: www.admin.uni-oldenburg.de/DEZ1/Abt1.1/JunProf/jp-leitf.pdf
- Palomba, Rossella (2004): "Does gender matter in scientific leadership?" In: Europäische Kommission (2004): Gender and Excellence in the Making. www.europa.eu.int/comm/research/rtdinfo_en.html, 121-126.
- Rees, Teresa (2004): "Measuring excellence in scientific research: the UK Research Assessment Exercise" In: Europäische Kommission (2004): Gender and Excellence in the Making. www.europa.eu.int/comm/research/rtdinfo_en.html, 115-120.
- Schmitt, Tassilo/Arnhold, Nina/Rüde, Magnus (2004): Berufungsverfahren im internationalen Vergleich. Arbeitspapier Nr. 53 Centrum für Hochschulentwicklung.
- Sebö, Martha (2002): Universitätsgesetz 2002. Wien: WUV.
- Thorvaldsdóttir, Thorgerdur (2004): "Engendered opinions in placement committee decisions" In: Europäische Kommission (2004): Gender and Excellence in the Making. www.europa.eu.int/comm/research/rtdinfo_en.html, 101-108.
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2004): Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen. [http://www.wk.niedersachsen.de\(Materialien/Berufung.pdf](http://www.wk.niedersachsen.de(Materialien/Berufung.pdf)

Frauenförderrichtlinien

Frauenförderplan der Hochschule für Musik und Theater Hannover

www.hmt-hannover.de/kontakt/buero_fuer_gleichstellung/download/Frauenfoerderplan.pdf

Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät der Universität Mannheim.

www.phil.uni-mannheim.de/p/pdf/Frauenfoerderplanpdf.pdf

Frauenförderplan der Universität Graz, Vorlage an den Senat am 14.3.2005

Frauenförderplan der Universität Salzburg, Mitteilungsblatt vom

www.sbg.ac.at/organisation/gruendung/psatzung/satzungneu.pdf oder

www.sbg.ac.at/dir/mb1/2004/mb040220-satzung-neu.htm

Frauenförderplan der Universität Wien

www.mitteilungsblatt.univie.ac.at/basisdbdocs/mtbl/pdf/28.01.2003.pdf

Frauenförderplan Uni Oldenburg

www.uni-oldenburg.de/gss/7131.html

Frauenförderrichtlinien der Hochschule der Künste Berlin.

www.gleichstellungspolitik.udk-berlin.de/ffrl.html

Frauenförderrichtlinien der Humboldt Universität zu Berlin.

www.hu-berlin.de/FrB/richtlinien.html

Frauenförderrichtlinien Uni Bremen

[www.frauenbeauftragte.uni-](http://www.frauenbeauftragte.uni-bremen.de/web/index.php?module=content&file=show_content&text=38)

[bremen.de/web/index.php?module=content&file=show_content&text=38](http://www.frauenbeauftragte.uni-bremen.de/web/index.php?module=content&file=show_content&text=38)

Frauenförderplan der Universität Innsbruck, beschlossen am 16.10.2003

www.2.uibk.ac.at/service/gleichstellung_genderstudies/ffpuni-ibk-beschluss-gk.pdf

Frauenförderplan der Universität Klagenfurt

www.uni-klu.ac.at/akgleich/assets/pdf/frauenfoerderplan_uni_klagenfurt_01.pdf

Frauenförderplan der Universität Linz

www.jku.at/akgleich/FFP.HTML

Frauenförderungsrichtlinien der Christian Albrechts Universität Kiel

www.uni-kiel.de/frauenbeauftragte/fro1.shtml

Grundordnung der Universität Bielefeld.

www.unie-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung

Anhang:

**Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte
in Auswahlverfahren für Professuren**

Barbara Hey

Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte in Auswahlverfahren für Professuren

Für die Vorbereitung von Maßnahmen zur Optimierung von Berufungsverfahren im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit sind mehrere Aspekte des Themenbereichs Erfolgchancen von Frauen in der Wissenschaft relevant:

- (5) Die Faktenlage: Gibt es belegbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich Erfolgchancen im Wissenschaftsbetrieb?
- (6) Grenzen und chancengleichheitswidrige Effekte der gängigen Bewertungsverfahren
- (7) Integrations- und aufstiegshemmende Mechanismen für Frauen in der Wissenschaft
- (8) Maßnahmenvorschläge

Vielfältig untersucht sind Integrations- und Aufstiegshemmnisse für Frauen in der Wissenschaft sowie unterschiedliche Erfolgchancen von Frauen und Männern in beim akademischen Aufstieg. Sehr wenige Untersuchungen fokussieren speziell auf die Abläufe im und rund um das Berufungsverfahren, obwohl das Thema als Desiderat erkannt ist (vgl. Forschungsempfehlungen in European Commission, DG Research (Hg.) 2003, 29f) und die Optimierung und Professionalisierung von Berufungsverfahren generell – ohne Berücksichtigung des Gender-Aspekts – durchaus thematisiert wird. (Vgl. zB. CHE 2004; Chancengleichheits-Aspekte kommen nur undiskutiert als „Vorbehalt außerfachlicher Vorgaben wie beispielsweise der Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen“ vor, S.31). Eine niederländische Studie läuft gerade ausgehend von der Universität Groningen an, Datenschutzfragen sind allerdings derzeit ungeklärt.

(1) Die Faktenlage: Gibt es belegbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich Erfolgchancen im Wissenschaftsbetrieb?

Erfolgchancen (also Zugang zu Publikationsmöglichkeiten, Forschungsförderungsmitteln und Stellen) in der Wissenschaft beruhen darauf, dass in unterschiedlichen Verfahren festgestellt wird, ob besonders hohe wissenschaftliche Qualität („Exzellenz“) vorliegt. Die Definition von **wissenschaftlicher Exzellenz** und die Verfahren zu ihrer Begutachtung liefern gute Gründe, sensibel gegenüber wettbewerbsverzerrenden Faktoren zu sein: Wissenschaftliche ‘Exzellenz’ ist etwas sozial konstruiertes, komplex und umkämpft und daher nicht einfach zu messen: Qualitäts- und Entscheidungskriterien werden (meist implizit, selten explizit) ausgehandelt und mit objektiver Geltung versehen, um dynamisch gehandhabt, situationsabhängig modifiziert und bedarfsabhängig umcodiert zu werden. (Für Berufungsgremien zeigt dies Zimmermann 2000). Wissenschaftliche ‘Exzellenz’ umfasst eine Vielzahl von Komponenten: Genauigkeit, Originalität, Klarheit, Komplexität etc. Diese vielfältigen Fähigkeiten – deren Gewichtung zudem offen ist - können auf unterschiedliche Weisen erreicht werden, viele Voraussetzungen sind notwendig: Ausbildung, Begabung, Vernetzung, Ressourcen, Akkumulation etc.. (European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 18) Schon das macht klar, dass es nicht einfach ist, objektiv zu bestimmen, wer

höchste Qualität liefert, welcher Forschungsantrag der unterstützenswerteste ist, wer für eine Stelle am besten qualifiziert ist.

Das meritokratische Prinzip, auf dem Erfolgchancen im Wissenschaftsbereich beruhen sollen, ist daher nicht einfach umzusetzen. Der Begründer der Wissenschaftssoziologie, Robert K Merton, begann schon Ende der Dreißiger Jahre zu untersuchen, welche Normen und Werte das Handeln der WissenschaftlerInnen leiten. Das Funktionieren der Wissenschaftsgemeinschaft wird dadurch erklärt, dass institutionalisierte Normen und Imperative existieren und befolgt werden, treibende Kraft ist das Streben nach Anerkennung. (Engler 2001, 138-140). Schon Merton beobachtete aber Fälle, in denen WissenschaftlerInnen sich an die von ihm herausgearbeiteten Normen und Werte nicht halten. Sein in dieser Hinsicht berühmtestes Konzept ist der sog. „**Matthäus-Effekt**“, der besagt, dass Anerkennung nicht allein durch die Leistung bestimmt wird, sondern abhängig ist von der Position eines Wissenschafters im Wissenschaftssystem. Dabei stellt Merton fest, dass die Anerkennung und Zuschreibung von Leistung nicht losgelöst vom Geschlecht der WissenschaftlerInnen erfolgt. Er nennt das „**Jesus-Sirach-Moment**“ („Preisen will ich die frommen Männer...Vielen Ruhm hat ihnen der Höchste zugeteilt“; Merton 1985, 175, hier zit nach Engler 2001, 141). Merton beschreibt hier die Beobachtung, dass die von Wissenschaftlerinnen geleistete Arbeit oft Wissenschaftlern zugeschrieben wird.

Die Datenlage

Die Erfolgsquoten hinsichtlich Anträge auf Forschungsförderung nach Geschlecht werden in vielen europäischen Ländern systematisch erhoben, seit mehrere Fallstudien detailliert belegt haben, dass Auswahl- und Evaluationsprozeduren, wie sie in der Wissenschaft üblich sind – wie etwa das Peer Review-System – nicht neutral sind. Die initiale Studie dieser Art, die **Christine Wenneras und Agnes Wold** aus Schweden im Jahr 1997 in Nature (Neptotism and Sexism in Peer Review, vol 22, 1997, 341-343; dt. Übers. in Kraus 2000) publiziert haben, hat nachgewiesen, dass Frauen erheblich mehr an Qualität - gemessen an Publikationen und Impact-Punkten – erreichen und vorlegen müssen, um als gleich qualifiziert bewertet zu werden wie Männer. Im Anschluss daran wurden v.a. in den Niederlanden ähnliche Untersuchungen mit analogen Resultaten durchgeführt. Brouns und Benschop (2003, 201 und 204 f) liefern eine kompakte Zusammenfassung mehrerer Studien zu diesem Thema.

Für Deutschland haben Allmendinger / Hinz 2002 Unterschiede der Frauen- bzw. Männeranteile bei Bewerbungen / Einreichungen („Aktivitäten“) im Vergleich zu Bewilligungen / Erfolgen (also Erfolgchancen) hins. *Veröffentlichungen*, *Drittmittleinwerbung* und *Berufungen auf Professuren* erhoben. Untersuchungsgegenstand war die deutsche Soziologie, als Datengrundlage dienten zwei zentrale Publikationsorgane, DFG-Anträge der Fachbereiche Soziologie und emp. Sozialwissenschaft und Professuren (Daten über BewerberInnen, Listenplätze und Berufungen). (Allmendinger / Hinz 2002, 20f) Dabei wurden die Daten jeweils bezogen auf den Pool *möglicher* Einreichender. Wo dieser in seiner Gesamtheit quantitativ schwer abgrenzbar ist, wurden Beschränkung auf die ProfessorInnenschaft durchgeführt, da hier der ‚Pool‘ potenzieller Einreichender feststeht. Daten wurden nach anderen Faktoren, die die Erfolgswahrscheinlichkeit beeinflussen (Alter, Status, internationale Herkunft) bereinigt.

Die Resultate: hinsichtlich Aktivitäten (Einreichungen, Bewerbungen) ist keine deutlich verminderte Beteiligung von Frauen in Relation zu Ihrer Präsenz im Feld der infrage kommenden Personen beobachtbar. (Allmendinger / Hinz 2002, 21f) In allen drei Untersuchungsfeldern gibt es jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der

Erfolgsaussichten, am deutlichsten bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. Relativ am geringsten sind die Unterschiede bei der Besetzung von Professuren. Bei Chancen auf Listenplätze war überhaupt kein Unterschied festzustellen. (Allmendinger / Hinz 2002, 23)

Allmendinger und Hinz berücksichtigen bei der Frage nach den Ursachen drei grundsätzlich mögliche Erklärungen: Qualitätsunterschiede könnten für die unterschiedlichen Erfolgsquoten verantwortlich sein; für diese Erklärung gibt es keine Hinweise in der Forschung (Allmendinger / Hinz 2002, 19, 26). Für die zweite mögliche Erklärung, Diskriminierung durch GutachterInnen, gibt es deutliche Hinweise in internationalen Studien (s.o); für Deutschland lässt die Datenlage derzeit keine klaren Aussagen zu. Die dritte mögliche Ursache wären sogenannte ‚Segregationseffekte‘. Allmendinger / Hinz können nachweisen, dass die Unterschiede auch auf unterschiedliche Chancen von Themen, kombiniert mit der Konzentration von Frauen in diesen Themen, zurückzuführen sind.

In Anbetracht dieser Befunde lohnt es sich, die Bewertungsverfahren, die zur Überprüfung der wissenschaftlichen Qualität herangezogen werden, genauer zu untersuchen.

(2) Grenzen und chancengleichheitswidrige Effekte der gängigen Bewertungsverfahren

Die oben skizzierte Faktenlage weist darauf hin, dass die Instrumente, die derzeit zur Messung von wissenschaftlicher Qualität herangezogen werden, nicht geschlechtsneutral wirken und Optimierungsbedarf besteht.

Zu dieser Fragestellung wurde im Oktober 2003 von der Generaldirektion Forschung der Europäischen Kommission ein ExpertInnenworkshop veranstaltet, das den Titel „Minimising Gender Bias in the Definition and Measurement of Scientific Excellence“ trug. Die Resultate des Workshops sind dokumentiert in der Publikation *Gender and Excellence in the making*, Hg. European Commission. (European Commission, DG Research (Hg.) 2003) Die Publikation umfasst neben der Zusammenfassung und Dokumentation der Workshop-Beiträge aus der Diskussion resultierende Empfehlungen.

Den Fokus der Veranstaltung bildeten eine kritische Analyse des Peer Review-Verfahrens, des weiteren Zugangsvoraussetzungen und Schließungsverfahrens („gate keeping“) sowie die Entscheidungsprozesse und Praktiken von Rekrutierungsgremien („promotion committees“). Untersuchungsgegenstand waren sowohl direkter, als auch indirekter **Gender Bias**. *Direkter Gender Bias* bezieht sich darauf, wie wissenschaftliche Kompetenz Männern einerseits und Frauen andererseits auf unterschiedlicher Weise zugeschrieben wird (also beispielsweise die Anwendung unterschiedlicher Kriterien - „double standard“ - im Assessment von Leistungen.) Der Ausdruck *indirekter Gender Bias* bezieht auf unbeabsichtigte chancengleichheits-widrige Auswirkungen der Organisationsweisen von Wissenschaft und von Evaluationsverfahren. (European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 13) Dazu gehören z.B. die oben erwähnten **Segregationseffekte**, die sich aus der ungleichen Verteilung der Geschlechter auf Fächer und Arbeitsgebiete ergeben.

Bibliometrie

Auch beim scheinbar objektiven, rein quantitativen Zugang der **bibliometrischen Zählung von Publikationen** und Impactpunkten kann indirekter Gender Bias wirksam werden und Frauen (als Gruppe) wissenschaftlich weniger produktiv erscheinen lassen. Indices, wie zB der Science citation index, bilden wissenschaftliche Aktivitäten nur partiell ab, etablierte und große Themenfelder mit langen Publikationstraditionen sind privilegiert. Wissenschaftliche Leistungen in innovativen und interdisziplinären Gebieten sind nicht abbildbar. Dies betrifft zum Beispiel die Gender Studies, einen Bereich, in dem sehr viele Publikationen von Frauen angesiedelt sind. Entsprechende Ungleichbewertung betrifft Fachbereiche und die darin Tätigen über die Bewertung des Gewichts einzelner Publikationsorgane und ähnliche Mechanismen. Segregationseffekte ergeben sich weiters aus den Unterschieden zwischen Disziplinen und Fachkulturen: Disziplinen, in denen der Publikationsoutput der AkteurInnen extrem hoch ist, sind häufig diejenigen, in denen der Frauenanteil geringer ist.

Abgesehen davon, dass bibliometrische Evaluationsmodelle den rein quantitativen Output messen und keine Aussagen über dessen Qualität zulassen, hat dieser Zugang auch einen Gender-Aspekt: Es gibt Belege dafür, dass Frauen häufiger als Männer **Publikationsstrategien** wählen, die quantitativ weniger zu Buche schlagen. Studien weisen darauf hin, dass viele weibliche Wissenschaftlerinnen weniger Einzelpublikationen vorzuweisen haben, diese im Schnitt jedoch öfter zitiert werden – was als Hinweis darauf gelten kann, dass ihre Publikationen substantiellere Beiträge enthalten (Valian 1999; weitere Verweise auf Belege hierfür: European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 17).

Stark an der Quantität des Outputs orientierte Verfahren der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen ergeben jedenfalls einen **Bonus für kompetitive Herangehensweisen**. Es möge offen bleiben, ob diese eine unabdingbare Voraussetzung für wissenschaftliche Exzellenz sind und ob sie bei einem Geschlecht stärker repräsentiert sind als beim anderen und ersteres somit bevorteilen.

Männer erreichen den **Zenit ihrer Publikationstätigkeit** im allgemeinen früher in ihrer Karriere als Frauen. Eventuell ist das ein Effekt der nach wie vor stärkeren Zuweisung von Kinder-Betreuungs-Pflichten an Frauen, der sich allerdings auf die langfristige Gesamtproduktivität nicht auswirkt. Es gibt daneben zahlreiche Studien, die belegen, dass Kinder kaum Auswirkungen auf wissenschaftliche Produktivität haben, und wenn, dann nur höchst vorübergehend, solange die Kinder sehr jung sind (Cole / Zuckerman, 1987; Kyvik 1990).

Bei allen **Einschränkungen** (rein quantitativer Zugang, kurzfristige Publikationsmenge muss nichts über langfristigen wissenschaftlichen Impact aussagen; wichtige Aspekte von wissenschaftlicher Qualität werden durch Quantifizierung nicht erfasst, zB. der mittelfristige bis langfristige Einfluss einer Erkenntnis oder Entdeckung, die Verallgemeinerbarkeit über Felder hinweg, ihre Tauglichkeit als Stimulus für neue Forschungen oder ihre Anwendbarkeit; Feller in European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 38) werden zumindest implizite subjektive Urteile durch Bibliometrie jedoch durchaus hintan gehalten; (European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 17f) ein gewisses Maß an **Objektivierung** erfolgt ohne Zweifel.

Objektivierungsversuche dieser Art (Indices, Quantifizierung von Publikationen) lassen freilich die Abläufe im **Vorfeld** von erfolgten Publikationen völlig ausgeklammert und können

daher zu inadäquaten Einschätzungen des wissenschaftlichen Potenzials von KandidatInnen führen. Ausgeblendet bleiben ein möglicherweise ungleicher Zugang zu Publikationsmöglichkeiten und anderen Ressourcen, die eine wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliche Produktivität sind. Die Möglichkeit, wissenschaftlich produktiv zu arbeiten, ist deutlich an den **akademischen Status** gekoppelt: Personen in Dauerstellen mit Unterstützung durch MitarbeiterInnen und Studierende und entsprechender Infrastruktur arbeiten selbstverständlich mit mehr Resultat. Dies wäre eine Erklärung für den etwas geringeren Output der - in ihrer Gesamtheit statusniedriger positionierten - Gruppe der weiblichen Wissenschaftlerinnen, der in manchen, v.a. US-amerikanischen Studien (z.B. Long 1992) festgestellt wird. Nach Bereinigung um den Status der Personen bzw. innerhalb der gleichen Stellenkategorie sind wenig quantitative Differenzen nach Geschlecht festzustellen. Andere Studien, zB die bereits erwähnte von Allmendinger und Hinz 2002 über die deutsche Soziologie, ergeben keinen Produktivitätsunterschied zwischen weiblichen und männlichen Wissenschaftlern.

Peer Review

Das Vertrauen in die Objektivität des Peer-Review-Verfahrens ist seit der Studie von Wenneras und Wold (1997) und den verschiedenen Nachfolgestudien (Benshop / Brouns 2003) schwer erschüttert. Erklärungen für die Begrenztheit des Verfahrens liegen nahe: Sowohl in der Person, wie in der wissenschaftlichen Methode liegende Ähnlichkeiten begünstigt die Einschätzung als qualitativ, auch hier gibt es empirische Ergebnisse (European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 19). Epistemische Kulturen (Knorr-Cetina), also ähnliche Forschungsstile und Grundorientierungen in Forschungsgruppen, bilden einen Bezugsrahmen für die Bewertung von Qualität bei Peers.

Die feministische Hochschulforschung benennt die resultierende, sehr spezifische Form von Nachwuchsrekrutierung und -Ausbildung, die an den Universitäten vorherrscht, mit dem Begriff der "homosozialen Kooptation" (z.B. Leemann 2002: 49f). Der unausgesprochene Wunsch nach maximaler Ähnlichkeit bedingt männlich-männliche Förderbeziehungen, die zu weitgehendem Ausschluss von Frauen aus der Nachwuchsförderung und Rekrutierung, führen, es herrscht "... eine Behaglichkeit der Männer unter Männern, die, ohne misogynie Explizitheit, die 'Söhne', 'Jungmänner' oder 'same-gender Mentees' als die geeigneteren Kandidaten für den Aufstieg erscheinen lässt." (Schliesselberger/Strasser 1998: 43)

Weitere Bias-Quellen wurden bereits genannt, insbesondere die beobachtbare, wohl dokumentierte Höherbewertung von renommierten Wissenschaftlern bis hin zu fälschlicher 'Zurechnung' von Erkenntnissen anderer (Matthäus-Effekt, R. Merton); analog Matilda Effekt (Rossiter 1993)

Aus- / Einschluss von Aktivitätsbereichen

Die zunehmend diskontinuierlichen WissenschaftlerInnenbiographien werden immer schlechter von den traditionellen Bewertungsmaßstäben (z.B. unterbrechungsfreie Laufbahn, möglichst wenige Jahre bis zur Habilitation) erfasst. Das wirft einerseits die generelle Frage auf, inwieweit Anforderungen einer zeitgemäßen Wissenschaft durch die traditionellen Bewertungsverfahren abbildbar sind. Gebraucht werden Indikatoren, die Performance in anderen wissenschaftlichen Aktivitäten als reine Forschung messen (Forschung konzipieren, die Fähigkeit, unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen, Verhandeln mit Unternehmen und Regierung, um Ressourcen zu erhalten, Lehre, Mitgestaltung in Gremien, Mitbestimmung,

Fähigkeiten hinsichtlich Management und Administration, Tätigkeiten und Erfahrungen als externe BeraterInnen- / ExpertInnen, Kontakte, Beiträge zu öffentlichen Debatten...; European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 25f)

Die Einengung auf bestimmte Aspekte der wissenschaftlichen Tätigkeit hat darüber hinaus einen chancengleichheitswidrigen Effekt: Biographien von weiblichen Wissenschaftlern sind häufiger von Diskontinuitäten, aber auch von Phasen der Betonung anderer Komponenten des WissenschaftlerIn-Daseins als der reinen Forschung geprägt (Lehre, Wissenstransfer) (Buchinger et al. 2002; Papouschek / Pastner 2002). Wenn gerade Leistungen auf diesen Gebieten geringer bewertet werden, werden die Beiträge von Frauen zur Wissenschaft unterschätzt. Die Integration von nicht rein forschungsbezogenen Leistungen in Stellenprofile / Ausschreibungen ist folglich eine gleichstellungsförderliche Maßnahme auf der Basis von Gender Mainstreaming: Qualitäts-Kriterien müssen Raum für „Diversity“, also Unterschiedlichkeiten hins. Biographien und präferierten Aktivitätsfeldern öffnen. (Kahlert 2003, 202; Stevens / van Lamoen 2001, 112f und 115)

(3) Integrationshemmende Mechanismen

Positive / negative / neutrale Impulse für Karrieren sind Effekt der Addition von teilweise kleinen, scheinbar unbedeutenden Ereignissen und Faktoren. Dazu existiert ein Modell von Cole und Singer „Theory of limited differences“ (Näheres dazu im Beitrag Cole / Singer in Bruer, Zuckermann, Cole 1991). Dieser Ansatz wird verwendet zur Erklärung des sog. „Productivity Puzzles“, also dem (in manchen, längst nicht in allen einschlägigen Studien nachgewiesenen, s.o.) Zurückfallen von Frauen hinter Männer hinsichtlich Publikationshäufigkeit. (Pasero 2003, 42) Frauen stoßen im Verlauf ihrer Karriere auf eine Reihe von kleinen Hindernissen und Erschwernissen, deren Akkumulation sich jedoch sehr negativ auf ihr Fortkommen auswirkt. Im folgenden seien einige typische Mechanismen beschrieben, die in Evaluationen / Eignungsbeurteilungen hineinwirken können.

Nicht-Integration in Netzwerke

Wissenschaftlicher Erfolg wird gehandelt als individueller Erfolg, in Wirklichkeit ist er das nicht. Wissenschaftliche Leistung ist anerkannte Leistung, bei Herstellung von Anerkennung geht es um Netzwerke, Förderzirkel, Zitierkartelle u.ä. Diese Art von Unterstützung ist so selbstverständlich, dass sie üblicherweise unsichtbar bleibt. Frauen sind weniger integriert in diese Netze und erfahren daher Nachteile. Wenn sie aktiv Netzwerke etablieren wollen, wird ihnen dies als Signal von Bedürftigkeit, Defizit ausgelegt. (Bagilhole und Goode 2001, 166 und 174) Auch Engler identifiziert in ihrer Studie über die wissenschaftliche Persona als zentrale Komponenten des sozialen Feldes Wissenschaft: Mentorenbeziehungen, Sozialisation innerhalb von Netzwerken, fehlende oder eben gelungene Integration in die Scientific Community und - bei Frauen häufig fehlende - Ermutigung (Engler 2001, 316ff).

Für den (subtilen) Ausschluss von Frauen aus losen, informellen Netzwerken werden in der Forschung verschiedene Gründe angegeben: E. Addis (in: European Commission, DG Research (Hg.) 2003) weist auf Umgangsformen unter Männern hin und auf geschlechterstereotype Vorstellungen, die in Interaktionen zwischen Frauen und Männern eingehen. (Z. B. stellen sich Aspekte von Verlieren und Gewinnen im Rahmen der traditionellen Geschlechterrollen in der Konstellation Mann-Mann anders als der Konstellation Frau – Mann. Darüber hinaus reduziert die Tatsache, dass Frauen über weniger Machtpositionen verfügen, wiederum ihre Networking-Chancen bzw. ihre Attraktivität als Networking-Partnerinnen.

Die reduzierte Einbindung von Frauen in Netzwerke wurde - operationalisiert durch Sichtbarkeit – Vorträge / Publikationen und Engagement der Vorgesetzten - empirisch belegt in einer Studie von Stebut und Wimbauer (2003, 114).

Rekrutierung von EntscheidungsträgerInnen, Zuschreibung von Kompetenz

Damit eng zusammen hängen die Vorgänge bei der Rekrutierung von EntscheidungsträgerInnen (GutachterInnen, Gremiumsmitgliedern). Karin Zimmermann (2000, 111ff) hat das dieser Rekrutierung zugrunde liegende „Empfehlungswesen“ untersucht. Frauen ‚fallen nicht ein‘, sind nicht bekannt. Zimmermann sieht hier Wahrnehmungsschranken am Werk. Die Berufung auf den Mangel an möglichen Kandidatinnen beruht häufig auf einer konstruierten Rarität. Wenn Frauen doch ‚einfallen‘, fällt zusätzlich gleich ihr Frausein ein: Hier erfolgt eine enge Konnotation mit außerwissenschaftlichen Aspekten (ist ohnehin schon dreifachbelastet...). Zimmermann folgert daraus, dass der Prozess der Zuschreibung von „Anerkennung und Bewährung“ durchkreuzt wird von geschlechtsbezogenen Klassifikationssystemen. In der Folge sind Gate-Keeper-Positionen nach wie vor vornehmlich männlich besetzt.

Auch unabhängig von den geschlechterbasierten Ein- und Ausschlussmechanismen des „Empfehlungswesens“ erfolgt die Auswahl von GutachterInnen bestenfalls nach Fachkundigkeit; die Fähigkeit, unbefangen und vorurteilslos zu bewerten wird genauso wenig beachtet wie es gelehrt wird, Kriterien etc. anzuwenden. Auch das übliche völlige Fehlen von Vorgaben, wie bei Assessments vorzugehen ist, fördert nicht die Qualität von Auswahlverfahren. Das selbe gilt für die Tatsache, dass Rechenschaft über Entscheidungen und Bewertungen selten verlangt wird. (European Commission, DG Research (Hg.) 2003, 23)

Zeitkonzept und Verfügbarkeitsnorm

Sich der Wissenschaft absolut und zeitlich grenzenlos zu widmen, gilt immer noch als Norm. Diese Verfügbarkeitsnorm kollidiert mit Lebensplanungen von Angehörigen beider Geschlechter, wirkt sich aber unterschiedlich für Frauen und Männer aus – nicht zuletzt durch gegensätzliche Zuschreibungen, die mit ihr verbunden sind: Bei Männern wird uneingeschränkte Verfügbarkeit vorausgesetzt, bei Frauen gilt das Gegenteil. (Stebut und Wimbauer 2003).

Die symbolische Macht des ‚männlichen‘ Modells

Die quantitative und positionale männliche Dominanz (d.h. zahlenmäßige Überlegenheit von Männern in der Universität generell und insbesondere in Entscheidungspositionen) bedingt die höhere Durchsetzungskraft männlicher Situationsdeutungen, Kommunikations- und Wahrnehmungsformen gegenüber denen von Frauen. Dadurch ist bedingt, dass das traditionell männliche Berufskarriere-Modell das Ideal eines Wissenschaftlers bestimmt: Ungeteilter Zeiteinsatz, spezifischer Zugang zu Leistung, Focus auf frühem Aufstieg und raschem Erfüllen der Kriterien dafür, ausschließliche Identifikation mit der Wissenschaft, keine anderen sozialen Verpflichtungen, kompetitives Verhalten. (Engler 2001, 316ff) Dadurch zeichnen sich die meisten Personen in wissenschaftlichen Machtpositionen aus; wer ihnen ähnelt (und das sind meist Männer), hat dadurch einen Vorteil. (‘Male Bonus’) Ein ganz zentraler Einsatz im sozialen Feld Wissenschaft ist Neuheit, Originalität und - freilich - die

wechselseitige Anerkennung derselben. Im Rahmen der traditionellen Geschlechterschemata (Valian 1999) wird der Wert der Originalität vorzugsweise Männern zugesprochen, das schöpferische Subjekt ist männlich konnotiert. Frauen sind somit im Spiel um wechselseitige Anerkennung anders, schlechter positioniert als Männer. Hinweise darauf liefern die Interviews von Engler: das Eigene, Neue, Schöpferische am wissenschaftlichen Arbeiten wird als zentral, aber von männlichen und weiblichen InterviewpartnerInnen unterschiedlich dargestellt. Männer thematisieren in diesem Zusammenhang mehr Anerkennung durch Kollegen, bei Frauen erscheinen die Themen Anerkennung und eigene schöpferische Leistung stärker getrennt, gespalten. (Engler 2001, 278ff). Das Hinausfallen von Frauen aus den regulären Spielen um Anerkennung kommt auch darin Ausdruck, dass Frauen ihre Erfolge oft auf Glück oder Zufall zurückführen. (Engler 2001, 289f)

Sichtbar-Werden als Frau

Die quantitative männliche Dominanz führt dazu, dass Frauen als solche extrem sichtbar werden. Nur an ihnen – als Ausnahmeerscheinungen bzw. Abweichungen von der Norm - wird ein Geschlecht bemerkt. Kleine Fehler werden übertrieben wahrgenommen und häufig zur Stigmatisierung aller Frauen verwendet. (European Commission, DG Research (Hg.) 2003, 45). Geschlechterstereotype bedingen, dass Frauen ständig legitimieren und beweisen müssen, dass sie geeignet sind, wohingegen bei Männern selbstverständlich davon ausgegangen wird.

Die Kausalität des Wahrscheinlichen (Bourdieu)

Die Erfolgswahrscheinlichkeit bzw. Misserfolgserwartung beeinflusst die Anstrengungen, die auf ein bestimmtes Ziel hin unternommen werden. Karriereplanungen bei Frauen sind folglich durch das Bewusstsein von noch geringeren Chancen geprägt und somit häufig bescheidener als bei Männern. (Engler 2001, 316). Dabei ist fehlende Gewissheit über Chancen kein Faktum, sondern das Resultate von sozialer Praxis. Eine androzentrische Professionskultur unterstützt Männer besser als Frauen. Die Wissenschaftslaufbahn und die ihr zugrunde liegenden Abläufe und Regeln beruhen auf dem Modell der (bürgerliche) männlichen Normalbiographie. Dies führt bei Frauen zur Erfahrung, dass ihnen nicht in gleicher Weise wie ihren Kollegen Entwicklungs- und Karrierechancen geboten werden, und daher zu größerer Bereitschaft, den akademischen Bereich zu verlassen. Empirisch konnten dies beispielsweise die Untersuchungen von Stebut und Wimbauer (2003) über Gender-Aspekte von Befristungen zeigen. Am Beispiel der Fraunhofer-Gesellschaft wurde beobachtet, dass die Zunahme des Frauenanteils in engem Zusammenhang mit der Zunahme befristeter Stellen steht. Nach drei Jahren wurden geschlechtsbezogen unterschiedliche Austrittsraten mit einer deutlich höheren Verweildauer der Männer festgestellt.

Unstrukturierte Situationen

Aus der Organisationssoziologie stammt die Erkenntnis (Heintz 2003), dass stark formalisierte Organisationen und Situationen weniger Spielraum für geschlechtsbezogene Segregation bieten. Mit dem zunehmend etablierten Konsens, dass Geschlechterungleichheit nicht legitim ist, verliert diese ihre strukturelle Absicherung. An deren Stelle treten jedoch andere Mechanismen, die die Ungleichheit reinszenieren, und zwar solche auf der Interaktionsebene. Unformalisierte Settings machen eher Platz für solche Mechanismen. Das könnte auch erklären, warum Frauen in den eigentlichen ‚Männerdisziplinen‘ (Naturwissenschaften mit hohem ‚kognitivem Konsens‘ = allgemein anerkannte Kriterien, nach denen Resultate und Leistungen beurteilt werden) bessere Bedingungen vorfinden (wenn sie die Eingangsschwelle schaffen), als in den von Frauen viel gewählten Sozial- und Geisteswissenschaften, die viel mehr Spielraum für Partikularismen (hier im Gegensatz zu

Universalismen als Norm für wiss. Bewertungen) offenlassen: “Unstrukturierte Situationen schaffen Raum für Selbstinszenierungen und partikularistische Zuschreibungen, von denen vor allem jenes Geschlecht profitiert, das kulturell höher bewertet wird und über bessere Strategien des ‘impression making’ verfügt.” (Heintz 2003, 229)

Zusammenfassung möglicher Quellen der Schlechterbewertung von Frauen

Bias kann entstehen...

1. bei der Definition und Beschreibung von wissenschaftlicher Exzellenz (erstere gibt es oft nicht bzw. wird sie nicht explizit / transparent gemacht bzw. wird kein Konsens über die jeweils angewandte Definition hergestellt)
2. in den Kriterien, die angewendet werden, um sie festzustellen (oft abstrakt und vage: 'innovativ' etc. ; häufig: Unterbewertung von Lehre und außeruniversitären Aktivitäten); auch kritisch hier: Disziplingrenzen und ihre Überschreitungen
3. bei der Auswahl der (expliziten und impliziten) Indikatoren: Manche können ein Hindernis für Frauen werden. Bsp. Anzahl der Zitierungen: Zitierkartelle benachteiligen NewcomerInnen. Häufig gelten Verbindungen zu etablierten WissenschaftlerInnen als Indikator für wissenschaftliche Qualität: dieser Indikator bedingt, dass fehlende Integration von Frauen in akademische Netzwerke neuerlich zu ihrer Benachteiligung führt;
4. bei der Anwendung der Kriterien auf Frauen einerseits und Männer andererseits: häufig Unterschied, empirisch belegt in experimentellen Settings (s.u.)
5. durch fehlende Integration von Frauen in wiss. Netzwerke; informelle Macht der Netzwerke ist in der Wissenschaft immer noch sehr groß
6. durch fehlende Transparenz und Professionalität der Mechanismen bei vielerlei Entscheidungen
7. in den Verfahren, durch die Kriterien auf Personen angewendet werden: Wer sind die Gatekeepers, wie werden sie ausgewählt?

(4) Maßnahmenvorschläge

Ansatzmöglichkeiten werden in entsprechenden Studien vornehmlich auf 4 Ebenen gesehen: (Benshop / Brouns 2003, 201)

1. Zusammensetzung der Kommission (zB Kahlert 2003, 93f),
2. Gestaltung des Profils / der Ausschreibung
3. Assessment der BewerberInnen-Unterlagen
4. Gestaltung Hearing / Interview

In der Literatur werden konkrete Maßnahmen vorgeschlagen, die auf all diesen Ebenen Wirkungen entfalten können: Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien, Formalisierung und Erhöhung der Transparenz, persönliche Verantwortung und Rechenschaftspflicht der Gutachtenden bzw. Auswählenden (Berichtspflichten, Monitoring), Professionalisierung und Sensibilisierung von Kommissionsmitgliedern und -vorsitzenden.

Formalisierung

Der Zusammenhang von Formalisierung von Einstellung / Aufstieg und Segregation lässt sich empirisch belegen. Niederländische vergleichende Studien belegen, dass Frauen von stärker

formalisierten, transparenteren Verfahren profitieren (Benshop / Brouns 2003, 201). Jutta Allmendinger (2003) hat ländervergleichend (USA, Deutschland, Schweden, Türkei) Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung bzw. (Unter-)Repräsentation von Frauen untersucht. Fazit: hohe internationale Varianz bei Frauenanteil, wobei das *leaky-pipeline-Phänomen* (mit diesem Ausdruck wird in der einschlägigen Fachdiskussion die Tatsache umschrieben, dass im Laufe von wissenschaftlichen Karrieren Frauen quasi abhanden kommen, dass also ihr Anteil an einer Qualifikationsstufe derzeit niemals so hoch ist, wie er sein müsste, wenn wir die Menge jener Frauen betrachten, die die darunter liegende Qualifikationsstufe mit Erfolg bewältigt hat) *überall zu beobachten* ist. Eine starke Standardisierung / Strukturierung von Bildungs- und Ausbildungsverläufen tritt jedoch zusammen auf mit geringerer Intensität dieses Phänomens. Die im europäischen Vergleich hinsichtlich der Repräsentation von Frauen in höheren akademischen Rängen am schlechtesten abschneidenden Länder (Österreich, Niederlande, Deutschland) haben die am geringsten formalisierten Personalrekrutierungsstrukturen. Die Nachwuchsausbildung erfolgt spätestens ab der Promotion in der Regel in Form einer sehr individuellen Förderbeziehung von Person zu Person, ohne klare Definition und Begrenzung und ohne formelle Festlegung der wechselseitigen Pflichten.

Transparenz

Wissenschaftssoziologisch konnte nachgewiesen werden, dass Diskriminierungsmöglichkeiten sich mit dem Fehlen bzw. fehlender Klarheit und Eindeutigkeit von Bewertungsverfahren erhöhen und mit zunehmender Transparenz sinken. (Belege dazu Wobbe 2003, 21). Dementsprechende disziplinbezogenen Unterschieden im Frauenanteil belegt Heintz (2003). Auch aus der Organisationssoziologie (u.a. Allmendinger 2003) wissen wir: schwach entwickelte Regelsysteme in Organisationen begünstigen Frauenbenachteiligung. Gegen jene Mechanismen, die in einer Gruppe mit quantitativer und positionaler männlicher Dominanz selbstverständlich Männer begünstigt, schlagen auch Stevens /van Lamoen (2001, 112f) die Formalisierung von Assessment-Prozeduren auf der Basis genauer Stellenprofile vor. Je unklarer die Kriterien formuliert sind, desto größer ist der Spielraum für persönliche Abhängigkeiten und die Konsequenzen fehlender Ermutigung bzw. im 'feindseligen Umfeld' abhanden kommenden Selbstvertrauens. Auch Genderschema-bedingte Unterschätzungen bzw. Fehleinschätzungen von Leistungen (Valian 1999) werden durch unklare Kriterien begünstigt.

Assessment der BewerberInnen-Unterlagen und Gestaltung der Hearings / Interviews

Eine Studie an der University of Iceland in den Jahren 2000-2002 Text-Analyse von Akten aus Auswahlverfahren ergab folgende Hauptschauplätze von Gender Bias in Evaluationen von Leistungen (Einschränkung der Validität freilich durch mangelhafte Vergleichbarkeit, insbesondere hinsichtlich intervenierender Faktoren wie Netzwerke, Institutspolitik; Thorvaldsdottir 2003):

1. Gender-Rhetorik

Mit Weiblichkeit konnotierte Charakterisierungen werden zur Reduktion der wissenschaftlichen Glaubwürdigkeit sowohl unerwünschter Männer als auch Frauen verwendet. Das deckt sich mit den Befunden von Kirsch-Auwärter (1995, 80): 'Statusmindere' Optionen werden im organisationalen Alltag zumeist als weiblich konnotierte Handlungs- und Deutungsalternativen identifiziert.

2. Abwerten und Ignorieren

Dies ist der Hauptaspekt. Beiträge von Kandidatinnen erfahren weniger Aufmerksamkeit, weniger Diskussion, ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten werden geringgeschätzt. Häufiger wird zB auf Zusammenfassungen Bezug genommen als auf Originaltexte: Beiträge von Männern werden ausführlicher diskutiert und häufig ohne viel Kritik rezipiert.

3. Kritik, Mängelsuche und Korrekturen

betreffen häufiger Beiträge von Frauen, oft auf Nebensächlichkeiten bezogen wie Stil und Formulierungen, eher den Ansatz betonend als die Resultate, ohne gründliche Kenntnisnahme und Bewertung des gesamten Oeuvres oder vorgelegten Projekts.

4. Marginalisierung von Gender-Ansätzen

betrifft häufiger Frauen

5. Zeitschemata

Betonung von Kontinuität und Gleichmäßigkeit der Forschungsaktivitäten; Pausen und 'Verspätungen' werden generell als disqualifizierendes Element betrachtet; eventuelle besonders 'fruchtbare' Phasen nach Pausen werden nicht beachtet. Weibliche Biographieverläufe werden bestenfalls in Kauf genommen, aber stets als Normabweichung betrachtet.

Darüber hinaus legt auch diese Untersuchung die These nahe, dass **der zentrale Punkt eher 'male bonus'**, also Privilegierung von Männern ist, als negative Diskriminierung von Frauen. (Thorvaldsdottir 2003, 104-106). Frauen müssen mehr leisten, um immer wieder zu beweisen, dass sie gut sind. Ihre Forschungen und Beiträge werden kritischer untersucht und es ist üblich, dass Diskussionen über Frauen neutral und kritisch sind, während Männern ein Vertrauensvorschuss gewährt wird und häufig Lob und Anerkennung. Sie profitieren dann vom Effekt der Akkumulation von Vorteilen der Etablierten (Valian 1999): diese werden leichter wahrgenommen, erhalten leichter Zugang zu Projektgeldern bekommt leichter, wer schon einmal erfolgreich beantragt hat etc.)

Diese Befunde sprechen sowohl für Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung gegenüber solchen teilweise unbewusst wirksamen Mechanismen, als auch für ein stark standardisiertes Vorgehen bei Hearings und Begutachtungen.

Rechenschaftspflicht

Die Existenz von doppelten Standards in Assessment-Prozeduren ist experimentell nachweisbar (Marta Foschi, European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 24-27). In eine Vielzahl von psychologischen Experimenten wurde gezeigt: Frauen müssen öfter beweisen, dass sie gut sind, härtere Kriterien werden angelegt, was manche abschreckt und andere in permanenten Stress versetzt. Nachweisbar ist aber auch, dass die Effekte der doppelten Standards verringert werden können, wenn die Beurteilenden Rechenschaft ablegen müssen und ihre Ergebnisse den Beurteilten offengelegt werden.

Informations- und Bewusstseinsarbeit

Dass darüber hinaus Informations- und Bewusstseinsarbeit in dieser Frage Sinn macht, belegt der sogenannte „**Wold-Effekt**“. Seit der Publikation der Studie von Wenneras und Wold (1997; s.u.) sind (jedenfalls schwedische) Vergabe-Kommittees aufmerksamer gegenüber möglicher Geschlechterbenachteiligung. (European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 32). Dies spricht dafür, im Rahmen einer Professionalisierung von Mitgliedern und

Vorsitzenden von Auswahlkommissionen auch die Sensibilität für mögliche Diskriminierungen bzw. nicht geschlechtergerechte Bewertungen zu schulen.

Zusammenfassung Maßnahmenvorschläge:

- Ausschreibung
- Checkliste Fragen an Ausschreibungen / Profile
- Geschlechterneutral formuliert?
- Sprechen Stellenprofile unterschiedliche Personengruppen an
- Sind alle verlangten Qualifikationen wirklich relevant für die vakante Position? (Achtung auf Berufserfahrung...)
- Basieren Standards auf wirklich für die Wissenschaft relevanten Fähigkeiten / Eigenschaften
- explizite Standards, gültig für größere Zusammenhänge (Promotion oder Ernennung/Berufung), nicht nur Einzelfälle
- Geeignete Indikatoren, nicht vage, intransparente Urteile
- Indikatoren, die die Produktivität der / des Wissenschafters/in lebensphasenbezogen betrachten
- Indikatoren, die unterschiedlichen wissenschaftlichen Interessen und Schwerpunktesetzungen gerecht werden
- Öffentlichkeit für die Protokolle von Verfahren
- Rechenschaftspflicht für die Mitglieder von Kommissionen / GutachterInnen
- Quote für Kommissionen / GutachterInnen, Editorial Boards u.ä.
- echte Konsequenzen von Gender Audits und Checklisten
- Monitoring Frauen-Männeranteil auf allen Stufen des Auswahlverfahrens fördert Objektivität
- Professionalisierung von Auswahlverfahren durch Ausbildung (incl. Sensibilisierung für Gender-Bias) der Mitglieder und Vorsitzenden sowie von Editorial Board-Mitgliedern u.ä.
- Beurteilungsfähigkeit von Kommissionen erhöhen durch geschlechtergerechte Zusammensetzung
- Vorgeben von Kriterien; Reihung der Kriterien
- Leitfäden für Interviews, Hearings, die für alle Kandidatinnen gleichermaßen angewandt werden

Verwendete Literatur:

- Allmendinger Jutta 2003: Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen, in: Wobbe (Hg.) 2003, 259-77
- Allmendinger Jutta, Hinz Thomas 2002: Die Verteilung wissenschaftlicher Güter. Publikationen, Projekte und Professuren zwischen Bewerbung und Bewilligung, in: S. Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, 20. Jg., Heft 3, 18-29
- Bagilhole Barbara, Goode Jackie 2001: The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers, in: The European Journal of Women's Studies, vol 8(2), 161-180
- BBW - Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, 2003: Hochschulreform - Macht - Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Schriftenreihe, Bd. 2d, Bern
- Benshop Yvonne, Brouns Margo 2003: Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects, in: Gender, Work and Organization, Volume 10/2, 194-212
- Buchinger Birgit, Gödl Doris, Gschwandtner Ulrike 2002: Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (=Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft Bd. 14), Wien
- Bruer John, Cole Jonathan, Zuckermann Harriet 1991: The Outer Circle. New York
- CHE Centrum für Hochschulentwicklung (Hg.) 2004: Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, Arbeitspapier Nr. 53
- Cole Jonathan R., Zuckerman Harriet 1987: Marriage, motherhood, and research performance in science. Scientific American 256:119-125
- Engler Steffanie 2001: "In Einsamkeit und Freiheit"? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur, Konstanz
- European Commission, DG Research (Hg.) 2003: Gender and Excellence in the making. Dokumentation des Workshops "Minimising Gender Bias in the Definition and Measurement of Scientific Excellence", Florence, 23-24 October 2003
- Heintz Bettina 2003: Die Objektivität der Wissenschaft und die Partikularität des Geschlechts. Geschlechterunterschied im disziplinären Vergleich, in: Wobbe (Hg.) 2003, 211-237
- Kahlert Heike 2003: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, Opladen 2003
- Kirsch-Auwärter Edit 1995: Kulturmuster organisationalen Handelns am Beispiel wissenschaftlicher Institutionen. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/Main; New York: Campus: 73-83.
- Krais Beate 2000: Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Dies. (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main; New York: Campus: 31-54.
- Kyvik, Svein 1990: Motherhood and scientific productivity. Social Studies of Science 20:149-160.
- Leemann Regula Julia, 2002: Chancenungleichheit im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich
- Long Scott J 1992: Measures of sex differences in scientific productivity. Social Forces 71: 159-78
- Matthies Hildgard, Kuhlmann Ellen, Oppen Maria, Simon Dagmar (Hg.) 2003: Gleichstellung in der Forschung. Organisationpraktiken und politische Strategien, Berlin
- Merton Robert K 1985: Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenssoziologie, Ff/M.
- Oppen Maria 2003: Vertrauenskulturen in der Forschung und ihre Folgen für die Chancen(un)gleichheit, in: Matthies u.a. 2003, 52-70

- Papouschek Ulrike, Pastner Ulli 2002: Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung (=Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft Bd. 13), Wien
- Pasero Ursula 2003: Gender Trouble im Wissenschaftssystem: Europäische Beispiele – Probleme der Beobachtung, in Matthies u.a. 2003, 33-47
- Rees Teresa 2003: Measuring Excellence in scientific research: The UK Research Assessment Exercise, in European Commission, DG Research (Hg.) 2003, S 115-120
- Rossiter, Margaret 1993: The Matilda Effect in science. *Social Studies of Science*, 23, 325–41
- Schliesselberger Eva, Strasser Sabine 1998: In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld. (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 7, Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr). Wien.
- Stebut Nina v., Wimbauer Christine 2003: Geschlossene Gesellschaft? – Zur Integration von Frauen in der Max-Planck und Fraunhofer-Gesellschaft, in: Matthies u.a. 2003, 105-123
- Stevens Ils, van Lamoen Ilse 2001: Manual on Gender Mainstreaming at Universities. 'Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach', Leuven (auch unter www.cf.ac.uk/plan/gender.html)
- Thorvaldsdóttir Thorgerdur 2003: Engendered opinions in placement committee decisions, in: European Commission, DG Research (Hg.) 2003, 1001-107
- Valian, Virginia 1999: *Why so slow? The Advancement of Women*, Cambridge u.a.
- Wenneras Christine, Wold Agnes 1997: Nepotism and Sexism in Peer Review, in: *Nature* vol 22, 341-343
- Wobbe Theresa (Hg.) 2003: Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, Bielefeld
- Wobbe Theresa 2003: Instabile Beziehungen. Die kulturelle Dynamik von Wissenschaft und Geschlecht, in: Wobbe (Hg.) 2003, 13-38
- Zimmermann Karin 2000: *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*, Berlin