

Stellungnahme zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Allgemeine Vorbemerkung

Die BuKoF begrüßt es, dass der Wissenschaftsrat (WR) sich intensiv mit dem Thema Berufungsverfahren auseinandergesetzt und dabei insbesondere den Aspekt der Qualitätssicherung durch Transparenz aufgegriffen hat.

Demgegenüber bedauert die BuKoF, dass der WR bei seinen Empfehlungen die Strategie des Gender Mainstreaming nicht aufgegriffen hat und damit weder dem Verfassungsauftrag zur Geschlechtergleichstellung noch den EU-Beschlüssen von Amsterdam entspricht. Weder in der Problembeschreibung noch in den Empfehlungen wird auf die einseitige Ausrichtung des bisher vorherrschenden Qualitätsverständnisses und den darin enthaltenen Gender-Bias eingegangen. Damit bleibt der WR auch hinter seinen eigenen Empfehlungen zur Chancengleichheit von 1998 zurück. Die BuKoF empfiehlt an dieser Stelle die von der EU herausgegebenen Studie „Gender and Excellence in the Making“¹ zu beachten.

Es wäre wünschenswert, dass der WR seine Empfehlungen in einer geschlechtergerechten Sprache abgefasst hätte, wie dies in vielen Bundesländern für offizielle Texte rechtlich vorgegeben ist.

Zu den einzelnen Empfehlungen

Die Einrichtung eines Internetportals mit sämtlichen aktuellen Stellenausschreibungen durch die Hochschulrektorenkonferenz hält die BuKoF für eine gute Empfehlung und fordert dazu auf, dies zum Benchmarking der Ausschreibungen zu nutzen, wobei geschlechtergerechte Formulierungen besonders zu würdigen sind.

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission sollte der Vorschlag zur Beteiligung stimmberechtigter Frauen auch auf die externe Expertise ausgedehnt werden. Die Forderung des WR, die Verantwortung für die Berufung von Professorinnen nicht an die weiblichen Mitglieder einer Berufungskommission zu delegieren, hätte nach Auffassung der BuKoF ihren Platz in den Empfehlungen selbst finden sollen, nicht nur in einer Fußnote.

Die BuKoF sieht in den Empfehlungen zu mehr Transparenz einen richtigen Ansatz zur Verbesserung der Qualität von Berufungsverfahren. „Transparenz“ alleine, wie hier dargelegt, ist aber keine hinreichende Bedingung zur Verbesserung der Chancengleichheit, solange es

sich wie in den Empfehlungen um ein eher formales Argument handelt und die zugrunde liegende Problembeschreibung die gleichstellungspolitischen Defizite nicht benennt. Auch die Beschleunigung der Verfahren und eine frühzeitige Information der KandidatInnen hält die BuKoF nicht per se für eine Qualitätsverbesserung im Sinne von Chancengleichheit. Bei den inhaltlichen Empfehlungen des WR handelt es sich nicht um eine hinreichende Konkretisierung des Gleichstellungsauftrages; so ist nicht sicher gestellt, dass künftig subtile oder offene Diskriminierungsmechanismen, wie sie in gegenwärtigen Berufungsverfahren oft noch wirksam sind, unterbleiben.

In der Übertragung des Berufungsrechtes an die Hochschulen sieht die BuKoF die Gefahr zu starker Einflussnahme der Hochschulleitungen, wodurch die angestrebte Qualitätsverbesserung in Frage gestellt und Machtmissbrauch möglich gemacht wird. Die Einwirkungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten / Gleichstellungsbeauftragten hingegen werden geschwächt. Insbesondere in der Hochschulmedizin hätte die faktische Verlagerung der Zuständigkeit auf die Leitungen der medizinischen Einrichtungen zur Folge, dass eine Qualitätskontrolle unabhängig von innerfachlichen Abhängigkeiten und Vernetzungen nicht sicher zu stellen wäre.

Die Einrichtung von Berufungsbeauftragten würde sich angesichts dieser Problematik nur dann bewähren, wenn deren Unabhängigkeit garantiert wird. Darüber hinaus wäre eine solche Einrichtung nur dann sinnvoll, wenn sie Transparenz im oben geforderten Sinne herstellen würde. Dies bedeutet, dass ihr Aufgabenspektrum die Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit einschließt.

Die BuKoF vermisst Empfehlungen zur Einrichtung von Teilzeitprofessuren, selbst wenn dieser gegenwärtig noch Probleme (z.B. im Beamtenrecht) entgegenstehen.

Auch vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen befürchtet die BuKoF, dass es bei den vorgeschlagenen außerordentlichen Berufungsverfahren ohne Ausschreibungen zu einer noch stärkeren Fokussierung auf männliche Kandidaten kommt. Die Berechtigung dieser Befürchtung räumt auch der WR in einer Fußnote ein, ohne aber daraus Konsequenzen zu ziehen. Die BuKoF empfiehlt hier ein begleitendes Monitoring zur Qualitätssicherung und Herstellung von Transparenz.

Die BuKoF begrüßt, dass der WR auf die Konsequenzen der Einführung eines ernst gemeinten Tenure-Track-Verfahrens für die Gestaltung der Personalstruktur hinweist und für diesen Fall eine frühzeitige Stellenplanung sowie die Einleitung eines offiziellen Berufungs- oder Evaluationsverfahrens fordert. Realistischerweise sollte dieses Evaluationsverfahren zum Ende des vierten Dienstjahres beginnen müssen. Die BuKoF begrüßt ebenfalls die Empfehlung, dass die Zwischenevaluation eher ein Verfahren mit Beratungscharakter sein sollte.

Kritisch sieht die BuKoF die vorgeschlagene Befristung bei Erstberufungen, weil dies dem Gesichtspunkt einer besseren Planbarkeit akademischer Karrieren widerspricht, der gerade für Wissenschaftlerinnen große Bedeutung hat.

Die BuKoF begrüßt es, dass der WR auch die Dual-Career-Problematik aufgegriffen und sowohl die Länder wie die Hochschulen aufgefordert hat, attraktive Lösungen zur Bewältigung des Problems zu entwickeln. Da die Partner von Wissenschaftlerinnen häufig ebenfalls in der Wissenschaft tätig sind, ist die Lösung der Dual-Career-Problematik auch gleichstellungspolitisch von großer Bedeutung.

¹ European Commission Directorate-General for Research, 2003, "Gender and Excellence in the Making" (http://europa.eu.int/comm./research/rtdinfo_en.html)