

chung der Rechnungslegung in Deutschland“ (S. 253) verweist, obwohl in der Arbeit gerade diese erarbeitet worden sind.

Abschließend sei betont, dass die vorliegende Arbeit trotz der angesprochenen Probleme insgesamt einen äußerst wertvollen Beitrag für das Verständnis der Hochschulrechnungslegung in Deutschland darstellt und detaillierte Informationen zweier divergenter Hochschulrechnungssysteme bereithält.

Kurt Hafner (München)

Christine Färber/Ulrike Spangenberg: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus Verlag: Frankfurt a.M. 2008. 397 Seiten, ISBN 978-3-593-38584-3, € 34,90

Das Faktum ist nicht neu und wird inzwischen auch von einer breiten Hochschulöffentlichkeit zur Kenntnis genommen: Selbst hartnäckige Verfechter der These von der Geschlechterneutralität der Wissenschaft kommen angesichts des – trotz deutlich gewachsenen Berufungspotenzials – seit Jahren lediglich im Schnecken-tempo steigenden Professorinnenanteils (von 12,8 % 2003 auf 16,3 % 2007) und des im internationalen Vergleich schlechten Abschneidens Deutschlands nicht umhin, der Kritik an systemimmanent-strukturellen Defiziten des Hochschulwesens zumindest eine gewisse Berechtigung einzuräumen. Bereits in den 1990er Jahren hatte Karin Zimmermann² an Hand empirischer Fallstudien zum Berufungsgeschehen im Rahmen der sogenannten ostdeutschen Hochschulerneuerung nachgewiesen, dass vermeintlich objektiv gehandhabte Qualitäts- und Entscheidungskriterien von den zuständigen Gremien derart situativ modifiziert und umcodiert werden, dass homosozial-männliche Rekrutierungsmuster über Passfähigkeit und damit über die Karrierechan-

² Karin Zimmermann: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen, Berlin 2000

cen im Hochschulsystem entscheiden. Allerdings haftete der Entwicklung in den neuen Bundesländern stets das Etikett eines Sonderfalles an, so dass es leicht fiel, sich der Verallgemeinerungsfähigkeit der Befunde zu verschließen. Desto erfreulicher ist es, dass sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) entschlossen hat, eine Studie zu fördern, in der das Berufungsgeschehen nunmehr bundesweit einer Analyse unter Gleichstellungsperspektive unterzogen wurde.

Christine Färber, langjährige Frauenbeauftragte an der FU Berlin, Expertin in Sachen Modernisierung der Hochschulsteuerung und Wegbereiterin für Gender Mainstreaming in der Verwaltungs- und Hochschulpraxis, hat sich der Herausforderung gestellt, der – sicher auch von ihr selbst – vielfach ins Feld geführten Behauptung, dass Frauen in Berufungsverfahren benachteiligt werden, mit wissenschaftlichen Methoden auf den Grund zu gehen. Unterstützt wurde sie bei diesem Vorhaben von der Rechtswissenschaftlerin, Frauenforscherin und Mediatorin Ulrike Spangenberg. Im Fokus ihrer Studie stehen die Analyse der praktischen Gestaltung von Gleichstellung in Berufungsverfahren und die Identifizierung von Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Berufung von Frauen.

Die Autorinnen lassen eingangs die überschaubare Anzahl der vorliegenden Untersuchungen zu dieser Thematik Revue passieren und fassen zusammen: „Hauptkritikpunkte der nicht geschlechtergerechten Auswahlverfahren sind die zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Frauen bei den Berufungen gemessen am Frauenanteil des qualifizierten Potenzials sowie eine Benachteiligung von Frauen durch informelle Netzwerke und Intransparenz, was Gutachtersysteme einschließt. [...] Die Themen, die Frauen beforschten, würden als weniger relevant gewertet, der Habitus von Frauen als weniger karriereorientiert interpretiert werden.“ (S. 15) In detaillierter (für Reforminteressierte generell lesenswerter) Auswertung aktueller wissenschaftspolitischer Empfehlungen zu Berufungsverfahren (Kapitel 1.4) – wie sie z.B. vom Wissenschaftsrat 2005 vorgelegt wurden – kommen sie zu dem Schluss, dass sich die Verfolgung der zwei Reformlinien „Berufung von Frauen“ und „strukturelle Reform von Berufungsverfahren“ eher durch Entkopplung (und damit einhergehender Nachrangigkeit von Gleichstellungsbelangen) denn durch systematische Verknüpfung auszeichnet (S. 49).

Wie es um die Verfahrenspraxis bestellt ist, wird an Hand von 43 Expert/-innen-Interviews ermittelt. Um die verschiedenen Perspektiven einzufangen, wurden Gespräche mit 10 Vorsitzenden von Berufungskommissionen, 13 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie 15 Bewer-

berinnen und fünf Bewerbern auf Professuren geführt (Kapitel 2). Bei der Auswahl spielten der Hochschultyp (Universität/Fachhochschule), die Fächergruppe (Natur- und Technikwissenschaften/Medizin/Sozial- und Geisteswissenschaften) und der Standort (Ost/West, Nord/Süd, Flächen-/Stadtstaat) eine Rolle. Außerdem wurden Hochschulen mit und ohne das „Total-Equality-Prädikat“ einbezogen. Daneben gibt eine Vollerhebung der Verfahrensregelungen für Berufungen Aufschluss über die Verankerung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene (Kapitel 3).

Das Bemühen um eine Verknüpfung von Strukturreform und Gleichstellungsfortschritt zieht sich wie ein roter Faden durch die Studie. Die Leitfragen der empirischen Untersuchung konzentrieren sich auf Reformfelder, die in besonderem Maße positive oder negative Gleichstellungswirkungen erwarten lassen:

- Straffung der Verfahren,
- Festlegung von Auswahlkriterien und Verbindung zur Strukturplanung,
- aktive Sondierung, Ansprache von Bewerberinnen, Verfahren ohne Ausschreibung,
- Zusammensetzung von Berufungskommissionen,
- Einbeziehung von externen Kommissionsmitgliedern und Gutachtern,
- Verfahrenstransparenz, Informationspolitik und Kommunikation,
- Ausgestaltung und Wichtung von Auswahlkriterien, Stellenwert der Lehre,
- Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Wirkung von Geschlechteraspekten,
- Qualitätsmanagement, optimale Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. (S. 50/51 und 75/76)

Positiv hervorzuheben ist ein Untersuchungsdesign, das Befunde ermöglicht, die nicht nur einen auf gleichstellungspolitische Fragestellungen reduzierten Ausschnitt widerspiegeln, sondern die Auskunft über die (durchaus problematische) Gesamtsituation geben. Die an Hand der ausführlich dokumentierten Interviews vorgenommene Beschreibung der Berufungspraxis liest sich wie ein Krimi und hinterlässt – angesichts zahlreicher Aussagen zu Beziehungsgeflechten, Intransparenz, Willkür, Verunsicherungen, bewussten Verzögerungen und nachlässigen Gutachtern – einen

faden Nachgeschmack. Von Buschtrommeln ist die Rede, vom unfreundlichen Umgang mit den Bewerber/-innen, die wie Bittsteller behandelt werden, von Informationsklüngeln. Da werden schon mal Ausschreibungen auf einen speziellen Kandidaten zugeschnitten, die Ergebnisse von Gutachten über eine gezielte Gutachterausswahl gesteuert, Auswahlkriterien nachträglich angepasst oder Wunschkandidaten über informelle Absprachen lanciert. Wohl gemerkt geht dies nicht ausschließlich zu Lasten von Frauen, doch sind diese stärker betroffen, weil sie z.B. schlechter vernetzt sind oder seltener über gutachtende bzw. entscheidungskompetente Fürsprecher verfügen. Wider Erwarten kommen die kritischen Stimmen nicht nur von der Bewerber/-innenseite oder den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Auch Berufungskommissionsvorsitzende finden deutliche Worte.

Man könnte schier am System verzweifeln, denn wie muss dieses beschaffen sein, wenn es nötig scheint, in den Empfehlungen zum Berufungsmanagement so etwas einzufordern wie die Benachrichtigung nicht eingeladener Bewerber/-innen oder Sitzgelegenheiten für wartende Kandidat/-innen. Zum Glück gibt es auch Lichtblicke, seien es die Aussagen eines Berufungskommissionsvorsitzenden zu einer Informationspolitik, die mit Recht als „best practice“ gelten kann (S. 155/156), oder positive Beispiele für Gleichstellungsförderung aus dem Ausland (die allerdings unter Berücksichtigung der speziellen Rahmenbedingungen nicht per se für praktikabel und nachahmenswert erklärt werden).

Die Studie sollte zur Pflichtlektüre für Gutacher/-innen und Kommissionsmitglieder erklärt werden. Manch einer dürfte sich wiedererkennen und vielleicht begreifen, dass sich viele kleine „Kavaliersdelikte“ zu einem Missstand auswachsen können, dessen Ausmaß auf ernsthafte Verwerfungen der Berufungspraxis zu Ungunsten von Frauen schließen lässt. Auch Bewerber/-innen auf eine Professur ist gründliches Lesen anzuraten. Zu erwarten ist ein Aha-Effekt auf Grund der Erkenntnis, kein Einzelfall zu sein. Zu wissen, dass man mit seinen Problemen und Zweifeln nicht alleine dasteht, dass ein Scheitern nicht zwangsläufig leistungsmäßig begründet sein muss, kann motivierend wirken. In Zukunft könnten die Betroffenen dem einen oder anderen Fallstrick ausweichen und allgemein geschickter im Berufungslabyrinth agieren.

Mit einer Patentlösung können und wollen die Autorinnen nicht aufwarten. Die Materie ist komplex und traditionell geprägt, was eindeutig und eindimensional formulierten Empfehlungen entgegensteht. Manches bleibt ambivalent, wie nachfolgende Beispiele illustrieren sollen:

- Zügige Berufungsverfahren scheinen im Interesse von Frauen zu liegen. Sie bergen aber offensichtlich gleichzeitig die Gefahr in sich, dass gleichstellungspolitisch bewährte Praktiken auf der Strecke bleiben.
- Die Abfrage persönlicher Daten zu Familienstand und Kindern könnte einerseits zur Benachteiligung (insbesondere Alleinerziehender) führen. Andererseits sind Angaben zu Betreuungszeiten und familiären Belangen wichtig für die Einschätzung des beruflichen Werdegangs und die Berücksichtigung von Altersgrenzen.
- Gutachten offenzulegen, gilt als Zeichen von gleichstellungspolitisch gewünschter Transparenz, könnte aber auch den Ruf von Bewerberinnen nachhaltig beschädigen.
- Frauen – mit nicht selten eher zurückhaltender Bewertung eigener Leistungen und stärkerer Orientierung am Ausschreibungstext – profitieren nachweislich von einer aktiven Rekrutierung, d.h. einer nachdrücklichen Aufforderung zur Bewerbung. Betrifft dies Männer, ist es nicht weit bis zum Vorwurf „homosozialer Rekrutierung“ und „old-boys-network“.

Beim Lesen verfestigt sich der Eindruck, dass der Gleichstellung gut gedient wäre, wenn gemeinhin als Selbstverständlichkeiten anzunehmende Verfahrensregeln beachtet würden. Dazu zählen die Wertschätzung von Bewerber/-innen, die Bereitstellung von Informationen über Auswahlkriterien und Verfahren, die Offenlegung von Arbeitszusammenhängen zwischen Gutachtern, Kommissionsmitgliedern und Kandidat/-innen, die inhaltliche Verlässlichkeit der Ausschreibung und die möglichst paritätische Beteiligung von Frauen und Männern an der Entscheidungsfindung. Die Herausforderung besteht offensichtlich darin, den Fokus von Berufungsverfahren auf eine leistungsorientierte (nicht primär forschungszentrierte) Bestenauswahl zu legen und dabei den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen ernst zu nehmen.

Wie die ausführliche Analyse der Regelungen zu Berufungsverfahren auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene zeigt (Kapitel 3), bestehen hinsichtlich der Förderung der Berufung von Frauen Reserven, sowohl die Umsetzung bestehender rechtlicher Festlegungen betreffend als auch die Verbesserung der Rechtssetzung. Die Autorinnen geben jedoch nicht der Versuchung nach, (rechtlich verankerte) Formalisierung und Quotierung zu Allheilmitteln zu erklären. Bestandsaufnahme, kritische Wertung und Handlungsempfehlungen (Fazit in Kapitel 4) sind geprägt von einem Grundverständnis der Hochschule als Expertenorganisation, die existenziell anderen Prinzipien folgen muss als staatliche Verwaltungen oder

Wirtschaftsunternehmen. Wissenschaft – einschließlich der Berufung ihrer prägenden professoralen Träger/-innen – unterliegt, gestützt auf das Grundgesetz, nur bedingt der politischen Einflussnahme. Gleichstellungspolitische Forderungen können deshalb nicht auf dem Verordnungsweg im Widerspruch zu (als geschlechtsneutral deklarierten) wissenschaftlich begründeten Einzelfallentscheidungen in Berufungsverfahren durchgesetzt werden.

Erforderlich ist nach Einschätzung der Autorinnen „ein grundlegender geschlechterpolitischer Kulturwandel in Berufungsverfahren“ (S. 10). Einen Kulturwandel kann man zwar nicht verordnen (wie die erst kürzlich kontrovers geführte Diskussion um die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft entwickelten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ belegt³), aber man kann ihn durch Anreize zur ernsthaften Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsthematik forcieren. Ein Beispiel dafür liefert das 2008 aufgelegte „Professorinnenprogramm“ des Bundes und der Länder, das in Anlehnung an die Exzellenzinitiative unter Betonung des Wettbewerbs- und Leistungsprinzips die Bewilligung der Förderung an die positive Begutachtung eines gleichstellungspolitischen Konzeptes der Hochschule knüpft. Dass sich Hochschulleitungen und -angehörige – selbst wenn sie guten Willens sind – häufig überfordert fühlen, wenn es gilt, vordergründig der *political correctness* geschuldete und damit eher plakative Gleichstellungsstatements in praktisches Handeln zu überführen, dürfte vor allem Christine Färber aus ihrer Amtszeit als Frauenbeauftragte vertraut sein.

Die Studie belässt es deshalb folgerichtig nicht bei einer Präsentation der Befunde und allgemein gehaltenen Handlungsempfehlungen. Auf den letzten 10 Seiten unterziehen sich die Autorinnen der nicht zu unterschätzenden Mühe, handhabbare Leitfäden und Checklisten für Berufungsverfahren zu entwickeln (Kapitel 5). Und hier schließt sich der Kreis in punkto der eingangs der Studie identifizierten Diskrepanz von Struktur- und Gleichstellungsreform, denn bei Umsetzung der praxisorientierten, zum Teil tabellarisch aufbereiteten Hilfestellungen ist auf eine generelle Qualitätssteigerung der Berufungspraxis zu hoffen – im Interesse von Frauen, Männern und der Wissenschaft.

Anke Burkhardt (Wittenberg)

³ Vgl. Forschung & Lehre 6/08, S. 368-370