

## Beiträge

Masha Gerding, Nina Steinweg

# Geschlechtergerechtigkeit in NRW-Berufungsverfahren im Spannungsfeld von Hochschulautonomie, Organisationskultur und Qualitätssicherung

*„The master's tools will never dismantle the master's house.“*

Audre Lorde

### 1. Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren

Anlässlich des 1. Gender-Kongresses zur Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen in NRW erklärte die Wissenschaftsministerin Svenja Schulze: *„Gender-Politik ist eine Frage der Qualitätssteigerung und Gerechtigkeit. Sie ist aber auch klug. Wir müssen alles daran setzen, die fähigen Köpfe des Landes zu fördern. Kein Talent, ob Mann oder Frau, darf uns verloren gehen“* (Svenja Schulze 2011<sup>1</sup>).

Trotz vielfacher Bemühungen, den Anteil an Professorinnen an deutschen Hochschulen zu erhöhen, lag dieser 2011 mit 19,2 Prozent immer noch im europäischen Vergleich deutlich unter dem Durchschnitt. In NRW ist zwar ein positiver Trend beim Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal zu verzeichnen, in Bezug auf die Steigerung des Professorinnenanteils befindet sich das Land jedoch in der Mittelgruppe. In der Spitzengruppe der 27 deutschen Universitäten mit dem höchsten Professorinnenanteil ist NRW nur mit einer Universität vertreten (vgl. Löther 2011).

Wie kann der Anteil der Professorinnen im deutschen Wissenschaftssystem und an den NRW-Hochschulen erhöht werden?

Wir gehen davon aus, dass gesetzliche Vorgaben einerseits und die umfassende Ausgestaltung von Qualitätssicherung andererseits (theoretisch) wesentlich zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren beitragen können. Um diese Hypothese zu belegen, werden im Folgenden die Berufungsordnungen der 13 staatlichen Hochschulen in NRW untersucht. Abhängig vom Implementationsgrad des Gender-

Mainstreamings könnte in den Hochschulen eine Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben aus dem Hochschulgesetz NRW (im Folgenden: HG) und dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (im Folgenden: LGG) in den Berufsordnungen erfolgen. Gibt es eine Chance für die Erhöhung des Anteils von Professorinnen in NRW, oder sind die zu beobachtenden Prozesse nur eine Rhetorik der „Geschlechtergerechtigkeit“, die nicht zu grundlegenden Veränderungen führt?

Im Mittelpunkt der folgenden Analyse stehen die in NRW zu beobachtenden Prozesse in der Triade von Geschlechtergerechtigkeit, hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen und den hochschulinternen Veränderungen. Die Beschreibung verläuft u. a. entlang der wissenschaftspolitischen Forderungen des Wissenschaftsrates (WR) und der Trends, Berufungsverfahren zunehmend als Gegenstand von Qualitätssicherung zu begreifen und hier entsprechende Maßnahmen innerhalb der Hochschulen aufzulegen. Dies ist insofern in NRW aus Genderaspekten von hohem Interesse, als sich mit dem Hochschulfreiheitsgesetz 2006 das Ministerium für Wissenschaft und Forschung (MIWF) weitestgehend aus den hochschulischen Angelegenheiten – auch bei der Berufung von Professorinnen und Professoren – herausgezogen hat. Gleichzeitig sollten Instrumente wie Zielvereinbarungen, leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) und der „Strukturfonds“ wiederum die Finanzströme des Landes an die Hochschulen leiten, um auf die Erhöhung des Anteils an Professorinnen hinzuwirken.<sup>2</sup> Seit 2012 hat das MIWF den Professorinnenparameter in die LOM zurückintegriert.

<sup>1</sup> [www.wissenschaft.nrw.de/presse/presseinformationen/pressearchiv/archiv2011/pm1109231.php](http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/presseinformationen/pressearchiv/archiv2011/pm1109231.php); der 2. Gender-Kongress fand am 25.10.2012 in Düsseldorf statt.

<sup>2</sup> Der sich früher in der LOM befindende Parameter „Professorinnen(anteil)“ wurde in den wettbewerblich vergebenen „Innovationsfonds“ des Landes an die Hochschulen und danach im „Strukturfonds“ als Anreiz für die Berufung von Professorinnen integriert.

Im Zuge der wettbewerblichen Anpassungsstrategien der Hochschulen geraten auch die Governance-Strukturen und damit die Berufungsverfahren selbst zunehmend in den Fokus der Qualitätsverbesserung und -sicherung.<sup>3</sup>

### Hochschulfreiheit und Wissenschaftspolitik – Ihre Bedeutung für die Berufungsverfahren in NRW

Der Wissenschaftsrat hat 2012 erneut die transparente und faire Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen empfohlen. Die etablierten wissenschaftspolitischen Organisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die zuständigen Landesministerien sowie das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMBF) fordern spätestens seit 2006 offensiv und gemeinsam eine umfassende Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft, die für sie mit einem innovativen Entwicklungsschub für das Wissenschaftssystem verbunden ist. Welche Bedeutung haben diese Forderungen und wie wirken sie mit den entsprechenden gesetzlichen Regelungen zusammen auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?

Die zunehmende Autonomie der Hochschulen hat seit 2007 zu strukturellen und organisatorischen Veränderungen in NRW geführt. Hierzu gehören das direkte Berufsrecht der Rektorin/des Rektors ohne Beteiligung des Ministeriums, die Einführung von Berufsbeauftragten, die Ablösung des Senates als Entscheidungsgremium für die Berufungsvorschläge aus den Fakultäten/Fachbereichen, die Möglichkeit, Personen zu berufen, die sich nicht beworben haben, die Konzentration der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die Berufungsverfahren sowie der mögliche Verzicht auf die Ausschreibung. Sie bilde(te)n den neuen rechtlich zulässigen Gestaltungsrahmen – die Basis für die Entwicklung von Berufsordnungen (vgl. § 38 Abs. 4 HG NRW). Andere Steuerungsinstrumente wie die Finanzautonomie und parametergestützte leistungsorientierte Mittelverteilung verstärken den Wettbewerb in NRW. Diese hochschul- und finanzpolitischen Veränderungen in der Grundfinanzierung der Hochschulen haben zusätzlich die Bedeutung der Berufung von Professorinnen und damit gleichzeitig den Handlungsdruck auf die Hochschulen erhöht, die ihnen gesetzlich eingeräumten Handlungsspielräume für die Berufungsverfahren auch zur Gewinnung von Professorinnen zu nutzen.

Die Berufungsverfahren, die dem Prinzip der Gleichbehandlung und „Bestenauslese“ gemäß Qualifikation und Eignung (Art. 33 Abs. 2 GG) folgen, geraten nun in den Fokus der hochschul-

eigenen Betrachtungen und werden hinsichtlich der allgemeinen – weil von den großen wissenschaftspolitischen Organisationen als normatives Konzept zur Qualitätssicherung eingeführten – geltenden Kriterien wie Transparenz, Fairness, Formalisierung, Standardisierung, Wertschätzung, Respekt sowie einem professionellen Verfahrensmanagement geprüft und als handlungsleitend in den Berufsleitfäden und -ordnungen festgeschrieben (vgl. auch LaKoG Baden-Württemberg 2011). Welche Relevanz diese Veränderungen für die Rahmenbedingungen und die AkteurInnen an den Hochschulen haben, ist Gegenstand des nächsten Kapitels.

### Hochschulkultur und BerufsakteurInnen – Ihre Bedeutung für die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren in NRW

Dieser oben beschriebene externe Veränderungsdruck führt zu neuen Gestaltungsoptionen, die wiederum Einfluss auf die Organisations-<sup>4</sup>/Hochschul- und Berufungskultur haben (vgl. Baitsch 2010), da die Hochschulen eigenverantwortlich im Rahmen ihrer eigenen Organisationsstrukturen handeln. Vor dem Hintergrund hochschulinnenpolitisch-etablierter Kommunikations- und Gremienstrukturen ergibt sich ein Veränderungsbedarf durch unterschiedliche Anforderungen und hochschulinterne Perspektiven für die Gestaltung, die Entwicklung und anschließende Implementierung neuer handlungsleitender und rechtssicherer „Regeln“ im Sinne der Qualitätssicherung für die Berufungsverfahren. Durch diese veränderten hochschulinternen Gestaltungsspielräume können auch bewährte Berufungsverfahren hinterfragt werden. Die Hochschulen proklamieren für sich, dass sie das Potenzial an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs durch ihre Berufungspraxis bisher nicht oder nur unzureichend ausschöpfen. Es bleibt jedoch kritisch zu beobachten, inwieweit die Gleichstellungsrhetorik mit der Gleichstellungspraxis kongruent wird. Die sogenannte „Bestenauslese“ auf der Grundlage des Leistungsprinzips (Art. 33 Abs. 2 GG) bleibt wichtigstes Ziel, aber daneben ist die Beteiligung von Professorinnen als Qualitätsindikator in der international konkurrenzfähigen Kooperationsforschung zunehmend wichtiger (vgl. Toolkit Gender in EU-funded Research 2009).

Das wissenschafts- und hochschulpolitisch angestrebte Ziel, den Professorinnenanteil an den Hochschulen zu erhöhen, hat die Einführung neuer Governance-Instrumente, wie Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, die Berücksichtigung des Anteils von Professorinnen/WissenschaftlerInnen auf unterschiedlichen Karrierestufen in der internen Mittelverteilung, die Erstellung, Fortschrei-

<sup>3</sup> Zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren vgl. WR-Empfehlungen von 2005: „... ein effizientes Instrument der Personalplanung und Hochschulsteuerung, das zur Qualitätssicherung beiträgt, internationalen Verfahrensstandards entspricht, objektiv und transparent strukturiert ist“ (S. 6).

<sup>4</sup> Definition nach Baitsch (2010): „Die grundlegenden in einem Unternehmen [Hochschulen, Anm. der Autorinnen] vorherrschenden Einstellungen und Überzeugungen basierend auf Werten und Normen, die von einer Mehrheit der Unternehmensmitglieder geteilt werden müssen. Die Unternehmenskultur prägt die Verständigung und das manifeste Handeln der Mitglieder; sie spiegelt sich in den Strukturen, Prozessen und Regeln des Unternehmens“.

bung und Verbindlichkeit von Frauenförderplänen, Personalentwicklungsmaßnahmen auf allen Karrierestufen in den Hochschulen, gefördert und die Hochschulsteuerung insgesamt beeinflusst. Diese ist Teil der Qualitätssicherung neben der Etablierung positiver Maßnahmen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (vgl. BMBF, Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft 2010), die Berufungsverfahren flankieren können (vgl. MIWF NRW, Dokumentation Gender Kongress 2011).

Damit ergibt sich aber immer noch aus der Logik des Wettbewerbs um die „Besten der Besten“ für jede Hochschule der Handlungsdruck, die eigenen strategischen Anforderungen und inhaltlichen Erwartungen im Zusammenspiel mit den externen Rahmenbedingungen und den Mitgliedern in den Berufungskommissionen auf der Basis des geltenden Hochschulrechts herzustellen und diesen vielschichtigen Anforderungen gerecht zu werden.

Die Organisation der Prozesse – auch in der Personalgewinnung – gerät nun in den Fokus. Der Rahmen „Berufungsordnung“ legt Regeln und Gestaltungsspielräume fest; allerdings ist damit kein Automatismus in Gang gesetzt, der Verhalten und Handeln der Kommissionsmitglieder geschlechtergerecht herstellt und umsetzt. Einerseits haben die Kommissionen und ihre Mitglieder eine höhere Verantwortung, da sich die Kriterien für die Besetzung einer Professur qualitativ und quantitativ – auch über externe und interne Anreizsysteme – verändert haben. Andererseits bleibt offen, ob mit diesen neuen Verantwortlichkeiten eine Erhöhung der Qualitätssicherungs- und Genderkompetenzen der Kommissionsmitglieder einhergeht. Wie werden wissenschaftliche Exzellenz und Forschungsstärke, Lehrkompetenz und internationale Erfahrungen als Bewertungskriterium operationalisiert, wenn Exzellenzkriterien das Ergebnis männlich dominierter Zuschreibungsprozesse sind (vgl. Kraus 2000, Müller 2008, Färber/Spangenberg 2008)?

Wie nach welchen Kriterien entschieden wird, ob eine Person eine Professur erhält oder nicht, wird in den aktuellen und längeren gleichstellungs- und wissenschaftspolitischen Diskursen schon länger unter Begriffen wie homosoziale Kooptation, Gender Bias in der Leistungsbewertung, glass ceiling etc. diskutiert. Hintergrund sind hier die sozial zugeschriebenen und über peer-reviewed Verfahren weiterhin stabilisierten sozialen Zuschreibungsprozesse von wissenschaftlicher Exzellenz und Qualität. Hier kommt es im Sinne einer ethnomethodologischen Interpretation sozialen Handelns zu der Rekonstruktion und Reproduktion (männlich geprägter) normativer Wissen-

schaftskulturen und -biographien, die nach den Erkenntnissen der Professionalisierungsforschung systematisch Zugangsbarrieren über formale Qualifikationsanforderungen und Arbeitsorganisationen als Mechanismen sozialer Schließung aufrecht erhalten (vgl. Kraus 2000, Färber/Spangenberg 2008).

Barbara Steffens formulierte 2010, dass ein Geschlechterstereotyp auf der Grundlage einer geringeren Kompetenzerwartung an Frauen („Women are expected to be less competent than men and their contributions are expected to be less valuable“) die systematisch geringeren Chancen von Frauen vor Berufungskommissionen erklären könnte (Wharton 2011). Auch der Wissenschaftsrat wies bereits in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von 2007 auf einen Gender Bias in der Leistungsbewertung von Bewerberinnen und Bewerbern in den Berufungskommissionen hin (Wissenschaftsrat 2007). Hier beginnt der Fortbildungs- und Professionalisierungsauftrag für die Hochschulen, ihre „PersonalauswahlverfahrensakteurInnen“ fortzubilden, um nachhaltige Personalentscheidungen im Sinne der Hochschule zu treffen und Fehlbesetzungen zu minimieren. Berufungsverfahren sind komplexe Personalauswahlverfahren, da sich die Anforderungen und Interessenlagen aus hochschulstrategischen Erwägungen, Gleichstellungs- und Internationalisierungsinteressen insgesamt verdichtet haben.

Ebenso wie in anderen Bundesländern sind in NRW hochschulinterne Initiativen zur Entwicklung von Berufsleitfäden und operationalisierbaren Kriterien für Anforderungsprofile zu beobachten.

## **2. Analyse der rechtlichen Regelungen zu Berufungsverfahren an Universitäten in NRW**

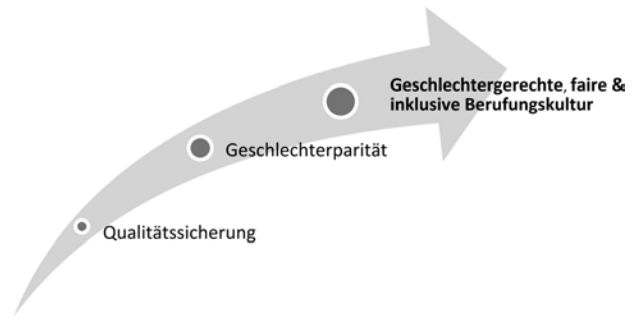
Wie sind die gleichstellungspolitischen Vorgaben innerhalb der NRW-Hochschulen in den letzten fünf Jahren umgesetzt worden?

### **Gleichstellungspolitische Ziele**

Wir haben zunächst verschiedene Ziele in der gleichstellungspolitischen Debatte zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren identifiziert, wie z. B. die Erhöhung des Professorinnenanteils und der Geschlechterparität in den Berufungskommissionen, die Herstellung einer geschlechtergerechten und fairen Berufungskultur sowie die Integration von Geschlechtergerechtigkeit in die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren. Während im Diskurs der Hochschulleitungen und der Wissenschaftsorganisationen die Erhöhung

des Frauenanteils in Führungspositionen als vorrangiges bzw. einziges Ziel angestrebt wird, stellen GleichstellungsakteurInnen zutreffend fest, dass die Veränderung der Berufungskultur und die Erhöhung der Genderkompetenz der Beteiligten die wesentlichen Leitziele sind (statt aller Färber/Spangenberg 2008; LNHF 2011). Nach unserer Auffassung ist das Leitziel die Herstellung einer geschlechtergerechten, fairen und inklusiven Berufungskultur. Grundlage hierfür sind Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch professionelles Verfahrensmanagement, Erhöhung der Genderkompetenz, Formalisierung und Standardisierung, Transparenz und Kontrolle durch die Hochschulleitung sowie die Geschlechterparität in den Berufungskommissionen und den Leitungspositionen.

Die Einflussmöglichkeit des Rechts und der Hochschulen sind jedoch bezüglich der verschiedenen Ziele unterschiedlich hoch. Qualitätssicherung und Geschlechterparität in den Gremien sind weitestgehend steuerbar. Die Erhöhung des Professorinnenanteils hingegen hängt von zahlreichen Faktoren ab, wie z. B. Fächerkultur, Art, Größe, Reputation der Hochschule etc. In der feministischen Rechtskritik werden die oben genannten Ziele teilweise kritisch hinterfragt. So ist es fraglich, ob die Festschreibung der Geschlechterparität ein geeignetes Ziel zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren ist. Die nominelle Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt weder die Erkenntnisse aus dem postkolonialen Feminismus und der Geschlechterforschung noch das Infragestellen von Differenzkategorien im Rahmen des Intersektionalitätsdiskurses sowie Forderungen zur Abschaffung der Kategorie „Frau“. Die gleiche Repräsentation von Frauen in Führungspositionen und in Entscheidungsgremien kann nicht gleichgesetzt werden mit einer Chancengleichheit bzw. -gerechtigkeit aller Personen, die auf strukturelle Hindernisse im Wissenschaftssystem stoßen. Die homosoziale Kooptation führt bekanntlich nicht nur zum Ausschluss von Frauen, und nicht alle Frauen profitieren von positiven Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Der Fokus auf den Geschlechterverhältnissen als gleichstellungspolitischer Ansatz, als politische Strategie soll die Funktion eines Türöffners haben. Um die bestehenden Machtverhältnisse und die Verfahrensgestaltung auf der Grundlage homosozialer Kooptation aufzubrechen, ist die Forderung nach Gleichberechtigung und der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern ein notwendiges mittelfristiges Ziel, solange das Geschlecht noch einen bestimmenden Faktor für Chancengleichheit darstellt. Entscheidend ist an dieser



Stelle, dass eine zukunftsweisende Entwicklung die gleichberechtigte Teilhabe im Wissenschaftssystem voraussetzt sowie dass sich die Organisationsstrukturen und -kulturen verändern.

Um zu analysieren, wie die vorgenannten wissenschaftspolitischen Ziele in NRW rechtlich umgesetzt worden sind, haben wir die einschlägigen rechtlichen Vorschriften sowie eine Auswahl von Berufsordnungen untersucht.

#### Methodisches Vorgehen

Im Fokus der Analyse stehen die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes und des Hochschulgesetzes NRW sowie die Berufsordnungen der staatlichen NRW-Universitäten. Als Grundlage für die Auswertung wurden zunächst anhand der gleichstellungspolitischen Forderungen für die Ausgestaltung von Berufungsverfahren Ober- und Unterkategorien gebildet:

- Verfahren: Professionelles Verfahrensmanagement, Transparenz, Formalisierung und Standardisierung, Kontrolle durch die Hochschulleitung.
- Geschlechtergerechtigkeit: Erhöhung des Professorinnenanteils, Gender Mainstreaming, Gleichstellung als Leitungsaufgabe, Genderkompetenz stärken, aktive Rekrutierung von Frauen, paritätische Besetzung, Gleichstellungsziele der Hochschule beachten und integrieren.
- Auswahlkriterien: Verbindliche Kriterien bestimmen, externe GutachterInnen, Lehr- und Praxiserfahrungen stärker berücksichtigen.

In einem zweiten Schritt wurde geprüft, inwieweit diese gleichstellungspolitischen Vorgaben im HG und LGG NRW rechtlich umgesetzt sind. Es stellte sich heraus, dass spezifische Regelungen zu Berufungsverfahren überwiegend in § 38 HG zu finden sind und auf Verfahrensmodalitäten und Auswahlkriterien fokussieren, während die Vorgaben zur Geschlechtergerechtigkeit überwiegend allgemein für Personalauswahlverfahren im LGG geregelt sind. Für den vorliegenden Artikel wurden in einem dritten Schritt die Berufsord-

nungen der 13 staatlichen Universitäten in NRW daraufhin untersucht, wie die gleichstellungspolitischen und gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf die Integration von Geschlechtergerechtigkeit in die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren, auf die Geschlechterparität bei der Zusammensetzung der Berufungskommission und auf die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen umgesetzt und ausgestaltet wurden. Nach dem Stand der Integration von Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung lassen sich drei Umsetzungsstufen identifizieren. Nur zwei Universitäten haben Berufungsordnungen verabschiedet, die Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit bzw. Gleichstellung differenziert integrieren und operationalisierbare, teilweise verbindliche Regelungen enthalten. Der überwiegende Teil der Hochschulen (8) hat einzelne, größtenteils formelhafte Regelungen zur Integration von Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung in die Berufsordnungen aufgenommen, die in der Regel nur den Gesetzeswortlaut wiederholen. Drei Universitäten haben Gleichstellungsaspekte gar nicht oder nur vereinzelt in ihre Berufsordnungen integriert und unterschreiten hierbei teilweise die gesetzlichen Vorgaben des LGG.

#### Stand der rechtlichen Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele

Das Konzept von Geschlechtergerechtigkeit als Teil der Qualitätssicherung spiegelt sich weder im HG noch in den Berufsordnungen der Hochschulen wider. Insbesondere nimmt § 38 HG nicht auf Geschlechtergerechtigkeit oder Gleichstellungsaspekte Bezug. Die Qualitätssicherung beschränkt sich auf eine Verfahrensprofessionalisierung, ohne dass Gender- bzw. Gleichstellungsaspekte integriert werden. § 38 HG enthält Vorschriften zur Qualitätssicherung im Hinblick auf Formalisierung des Verfahrens sowie Einbeziehung von externen Kontrollpersonen wie auswärtige Sachverständige und Berufsbeauftragte. Hierzu wird in der Gesetzesbegründung<sup>5</sup> wie folgt ausgeführt:

*„Das Verfahren zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge muss in diesem Zusammenhang daher gewährleisten, dass Personalentscheidungen im offenen Wettbewerb auf sachliche und transparente Weise getroffen werden. Vor diesem Hintergrund setzt der neue Absatz 4 Satz 2 Rahmenbedingungen für transparente, wettbewerblich orientierte und gesellschaftlich akzeptierte Verfahren zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, die der Sicherung qualitativ hochwertiger Berufungen dienen.“*

In den Berufsordnungen sind überwiegend detaillierte Regelungen zum gesamten Prozess

der Berufung enthalten, vom Antrag auf Freigabe der Professur bis zur Ruferteilung, die Transparenz, Formalisierung und Standardisierung erkennen lassen. Positiv festzustellen ist, dass alle Berufsordnungen in geschlechtergerechter Sprache verfasst sind. Die gesetzlichen Vorgaben aus dem HG und dem LGG werden größtenteils wiedergegeben, ohne sie jedoch operationalisierbar zu gestalten. Gleichstellungs- oder Genderaspekte werden in den Berufsordnungen in der Regel nur im Hinblick auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und in Einzelfällen im Rahmen der Kriterien für die BewerberInnenauswahl berücksichtigt.<sup>6</sup> Die Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorgaben obliegt aber nicht allein den Gleichstellungsbeauftragten, sondern ist Aufgabe der Berufungsmitglieder und insbesondere der Professorinnen und Professoren (vgl. Burkholz 2007). In § 1 Abs. 3 LGG bestimmt der Gesetzgeber als spezielle AdressatInnen des LGG die „Dienstkräfte mit Leitungsfunktion“. Diese Regelung enthält folglich eine arbeits- bzw. dienstrechtliche Verpflichtung, alles zu unternehmen, um das Gebot der Gleichberechtigung und die Vorgaben des LGG auch tatsächlich umzusetzen (Burkholz 2007).

Die mangelnden Regelungen in den Berufsordnungen spiegeln die Annahme wider, dass allein die transparente Gestaltung und Kontrolle des Verfahrens die Qualität der Berufungsverfahren sichert und eine Auswahl der „besten Köpfe“ realisiert werden kann. Die Dreiteilung von Verfahrenskompetenz (Berufsbeauftragte, Vorsitzende), Gleichstellungskompetenz (Gleichstellungsbeauftragte) und fachlicher Kompetenz (Kommissionsmitglieder) verkennt, dass die Leistungszuschreibung und -beurteilung ein wesentlicher Faktor für geschlechtergerechte und faire Berufungsverfahren sind. Die Genderkompetenz sowie die „Personalauswahlkompetenz“ der AkteurInnen, Frauen wie Männer, werden aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz vorausgesetzt. So beruht die verfassungsrechtlich geschützte Beurteilungskompetenz der Berufungskommission auf der Prämisse, dass die Kommissionsmitglieder im Regelfall den höchsten Sachverstand besitzen, um die geeigneten BewerberInnen zu ermitteln.<sup>7</sup> Allein die Ernennung zur Professorin/zum Professor bescheinigt jedoch nicht die Fähigkeit, Anforderungsprofile zu erstellen, eignungsdiagnostische Instrumente anzuwenden, die Kriterien, die sich aus dem Anforderungsprofil ergeben, zu operationalisieren sowie eine auf den geforderten Kompetenzen basierende Gewichtung der Kriterien ohne Gender Bias durchzuführen.

Im Übrigen ist die Einordnung von Geschlechtergerechtigkeit als einem Element der Qualitätssicherung auch im Hinblick auf die verfassungs-

<sup>5</sup> Gesetzentwurf der Landesregierung, LT-Drs. 14/2063, S. 158.

<sup>6</sup> Die Berufsordnungen der Universitäten Bielefeld und der RWTH Aachen sind bezogen auf Gleichstellungs- und Genderaspekte besonders hervorzuheben.

<sup>7</sup> Vgl. zuletzt OVG Brandenburg, Entscheidung vom 16.03.2012, OVG 5 S 12.11 mwN.

rechtliche Abgrenzung zwischen der inhaltlichen Entscheidung der Berufungskommission und der Erfüllung der verfahrensrechtlichen Vorgaben bedenklich. Die Beschränkung der Qualitätssicherung auf die Verfahrensprofessionalisierung wird dem staatlichen Auftrag zur faktischen Gleichstellung (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) im Rahmen von Berufungsverfahren nicht gerecht. Die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit ist eine Voraussetzung für die Qualität von Berufungsverfahren, nicht aber ein untergeordnetes Element der Verfahrensprofessionalisierung. Eine umfassende Implementierung von Qualitätssicherung zum Zwecke der „Bestenauslese“ würde daher zum einen voraussetzen, dass Geschlechtergerechtigkeit als eigenes Prinzip in § 38 Abs. 4 HG Eingang findet, und zum anderen, dass die Gender- und Personalauswahlkompetenz der Kommissionsmitglieder Gegenstand der Berufsordnungen wäre.

Hinsichtlich der gesetzlich vorgegebenen und als gleichstellungspolitisches Desiderat proklamierten Geschlechterparität der Berufungskommission finden sich stark divergierende Vorschriften in den Berufsordnungen. Nur eine Berufsordnung schreibt die Geschlechterparität bei den Berufungskommissionen zwingend vor. In der Regel wird nur der Gesetzeswortlaut des § 9 Abs. 2 Satz 1 LGG wiederholt. Die entscheidende Regelung in Satz 2 („Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen“) hingegen hat nur in eine Berufsordnung Eingang gefunden. Wenige Berufsordnungen schreiben vor, dass mindestens eine Frau in jeder Statusgruppe vertreten sein soll. Teilweise wird ohne Begründung von den Soll-Vorschriften des LGG abgewichen und vorgegeben, dass mindestens eine bzw. zwei Frauen Mitglied der Kommission sein sollten. Hierbei soll es sich dann „nach Möglichkeit“ um mindestens eine Professorin handeln. Was „nach Möglichkeit“ bedeutet und wie die Fakultäten die „zwingenden Gründe“ im Sinne von § 9 Abs. 2 Satz 2 LGG für die Nichtbenennung von Frauen bzw. Professorinnen begründen oder nachweisen müssen, ist nicht geregelt. Vereinzelt wird die Möglichkeit eröffnet, eine Wissenschaftlerin aus benachbarten Fächern oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission zu wählen.

Die Festsetzung der Geschlechterparität kann im Falle der Unterrepräsentanz von Professorinnen zu deren mittelbarer Diskriminierung führen. Aufgrund des geringen Frauenanteils an den Professuren ist eine paritätische Besetzung von Berufungskommissionen in vielen Fachbereichen faktisch nicht möglich. Den wenigen Frauen im Fachbereich entstehen durch die Teilnahme an

mehreren Berufungskommissionen gleichzeitig Nachteile im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen. Grundsätzlich kann die Übernahme einer Funktion in der Selbstverwaltung nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden (§ 10 Abs. 1 HG). Gleichzeitig dürfen die Mitglieder der Hochschule wegen ihrer Tätigkeit in der Selbstverwaltung aber nicht benachteiligt werden (§ 10 Abs. 2 HG). Die Entlastung weiblicher Kommissionsmitglieder ist nur in einer von 13 Berufsordnungen geregelt.

### Rekrutierung von Professorinnen

Weiterhin stellt sich die Frage, wie der Autonomiezuwachs der Hochschulen sich auf die Geschlechtergerechtigkeit in der Personalauswahl auswirkt und welche Gestaltungsspielräume den Hochschulen zur gezielten Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen eingeräumt werden, um den Professorinnenanteil zu erhöhen.

Wie bereits ausgeführt, ist mit dem Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes 2006 ein grundlegender Wandel der Hochschulautonomie vollzogen worden und eine Neuordnung des Berufungsverfahrens in Kraft getreten. Die Delegation des Berufsrechts auf die Hochschulen soll deren Eigenverantwortung stärken. Gleichzeitig hat der Landesgesetzgeber mit § 38 HG versucht, den Autonomiegewinn durch die Festlegung eines gesetzlichen Rahmens für die Berufungskompetenzen des Präsidiums und für die Gewährleistung von Qualitätssicherung zu kompensieren. Eine entscheidende Ausgestaltung der Hochschulautonomie ist die Zulässigkeit der Berufung von „Nichtbewerberinnen und -bewerber“ gemäß § 38 Abs. 4 Satz 5 HG. Diese Neuregelung soll eine gezieltere Aquisition „des professoralen Personals“ ermöglichen und den „Anschluss zu hocheffektiven Personalgewinnungsmodalitäten“ erzielen, die „auch international im Hochschulbereich verbreitet und personalwirtschaftlich sachgerecht sind“<sup>8</sup>. Im Hinblick auf die Steigerung der Qualitätssicherung und auf die Sicherstellung der „Bestenauslese“ erscheint diese Regelung problematisch. Der Ausschreibungsverzicht widerspricht dem gesetzlichen Leitgedanken des § 45 HRG, wonach die Pflicht zur öffentlichen und im Regelfall internationalen Ausschreibung der Stellen der Qualitätssicherung dienen und den offenen Wettbewerb im potenziellen Bewerbungsfeld ermöglichen soll (Wissenschaftsrat 2005). Die Zulässigkeit von „Genie-Klauseln“ ist im Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Vorgaben von Art. 3 und Art. 33 Abs. 2 GG zum Schutz des Gleichheitsgebots umstritten. Im Zusammenhang mit dem Verzicht auf die Ausschreibung wird in den Berufsordnungen von „hochqualifizierten und

<sup>8</sup> Gesetzentwurf der Landesregierung, LT-Drs. 14/2063, S. 158.

engagierten Persönlichkeiten“ oder „geeigneten Personen“ gesprochen, die gewonnen werden sollen, ohne dass jedoch Kriterien für diese Zuschreibungen formuliert oder Vorgaben für ein abgekürztes Auswahlverfahren festgesetzt werden. Nur in einer Berufsordnung ist festgelegt, dass in diesen Fällen ein „berufungsäquivalentes Verfahren“ durchzuführen ist. Im Hinblick auf die herrschenden Strategien zur Besetzung von Professuren mit Männern (vgl. Färber/Spangenberg 2008) ist zu befürchten, dass der Ausschreibungsverzicht zu einer Legalisierung des systematischen und strukturellen Ausschlusses von Wissenschaftlerinnen führt.

Fraglich ist, ob diese Gefahr durch die Möglichkeit kompensiert wird, auf der Grundlage von § 38 Abs. 4 HG gezielt qualifizierte Professorinnen zu rekrutieren. Dies würde voraussetzen, dass in der Hochschule sowohl auf Rektorats- als auch auf Fakultätsebene der tatsächliche Wille besteht, den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen. In den Berufsordnungen ist dies überwiegend nicht verankert. Lediglich eine Berufsordnung enthält den Hinweis, dass die Universität in den Berufungsverfahren darauf hinwirkt, den „Frauenanteil im professoralen Bereich weiter zu erhöhen“, eine weitere verpflichtet die Berufungskommission, „Schritte zur aktiven Suche von Bewerberinnen zu unternehmen“. In zwei Berufsordnungen mit geringem Implementierungsgrad wird die Entscheidung der Berufungskommission überlassen, Maßnahmen bzw. Schritte zur aktiven Suche von Bewerberinnen und Bewerbern zu unternehmen.

### Zwischenergebnis

Der Vergleich von wissenschaftsbasierten politischen Forderungen und rechtlichen Regelungen zeigt auf, dass sowohl der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers als auch der Hochschulen nicht zugunsten der Verwirklichung von Gleichberechtigung in Berufungsverfahren ausgeschöpft wurde. Der Gesetzgeber hat die gesetzlichen Vorgaben des Verfassungs-, Bundes- und Landesrechts, insbesondere § 3 Abs. 4 HG und § 1 Abs. 3 LGG, nicht beachtet und es versäumt, mit der Einführung des Berufsrechts der Hochschule einen rechtlichen Rahmen für die Integration von Gleichstellung und Genderaspekten in die Berufungsverfahren zu realisieren. Die veränderten hochschulinternen Gestaltungsspielräume sind bei der Erstellung der Berufsordnungen mit wenigen Ausnahmen nicht dazu genutzt worden, die wissenschafts-, gleichstellungspolitischen und soziologischen Erkenntnisse und Desiderata zur Geschlechtergerechtigkeit von Berufsordnungen zu implementieren und zu operationalisieren.

### Steuerungspotenziale des Rechts auf die geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Analyse ist fraglich, ob das Recht ein geeignetes Instrument zur Unterstützung einer Kultur- und Organisationsveränderung und damit zur Geschlechtergerechtigkeit von Frauen und Männern bzw. von Personen im Wissenschaftssystem ist und welches Steuerungspotenzial rechtliche Regelungen im Rahmen von Berufungsverfahren haben können. Das Recht als feministische Politikstrategie ist seit jeher umstritten. Der Fokus auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und in den Berufungskommissionen begegnet Bedenken, da durch den Rekurs auf Differenz und Ungleichheit die Geschlechterdichotomie verstärkt wird. Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein anerkanntes und mittelfristig notwendiges Ziel, das aber nur Ausgangspunkt für eine differenzierte Auseinandersetzung mit anderen Differenzen und Diskriminierungsgründen sein kann (vgl. Baer 2008).

Im Sinne des Zitats von Audre Lorde „The master’s tools will never dismantle the master’s house“ stellt sich weiterhin die Frage, ob das Recht als Instrument der Ausgestaltung männlicher Herrschaftsmacht geeignet ist, die Machtverhältnisse zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts aufzubrechen und zu verändern. Diese Frage stellt sich umso mehr, als die steigende Prekarisierung in der Wissenschaft den Konkurrenzkampf um Leitungspositionen verstärkt. Hinzu kommt, dass mit zunehmender Integration von Gleichstellungsparametern in die Hochschulsteuerung und -organisation die Skepsis gegenüber Eingriffen in die Selbstverwaltung steigt. So stehen die Hochschulen der Einbindung von Gleichstellung und positiven Maßnahmen im Wissenschaftssystem teilweise sehr kritisch gegenüber. Entgegen der von den Wissenschaftsorganisationen proklamierten Verbindung von Geschlechtergerechtigkeit, Exzellenz und Qualitätssicherung wird in den Hochschulen häufig ein Gegensatz bzw. Konflikt zwischen Gleichstellung und „Bestenauslese“ angenommen (vgl. Engels 2012). Die Erkenntnis, dass Gender- und Personalauswahlkompetenz zu einer Qualitätssteigerung des Rekrutierungsprozesses führen und nicht in Konkurrenz zur fachlichen Kompetenz der Beteiligten stehen, sondern diese ergänzen, hat sich noch nicht durchgesetzt. Die Analyse der Berufsordnungen zeigt, dass nur wenige Universitäten Gender Mainstreaming bereits implementiert und Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren integriert haben. Die überwiegende Zahl der Hochschulen wiederholt formelhaft den gesetzlichen Rahmen, sodass

dieser auf Landesebene für mehr Klarheit und Verbindlichkeit Sorge tragen muss. Aufgabe des Gesetzgebers ist es, die gesetzlichen Rahmenbedingungen sowohl für die institutionelle akademische Selbstverwaltung der Hochschulen als auch für den allgemeinen öffentlichen Auftrag der Hochschulen festzulegen. Das Gesetz soll Rechtsprinzipien fixieren, die alle Beteiligten verpflichten und auf deren Grundlage die teilweise divergierenden Interessen austariert sowie in einen konstruktiven Prozess zusammengeführt werden (Wissenschaftsrat 2005).

Ziel muss es weiterhin sein, Gender Mainstreaming auch auf der Ebene des nachgeordneten Rechts zu implementieren, um die gleichstellungspolitischen und gesetzlichen Vorgaben zu operationalisieren und für die Beteiligten an den Berufungsverfahren zu „übersetzen“. Pluralismus kann nicht normativ erzwungen, sondern muss in der Organisation gelebt werden. Hierfür erscheint es besonders wichtig, dass die Gleichstellungsbeauftragten und andere AkteurInnen der Vielfalt an den Hochschule auch in die Ausgestaltung der Berufsordnungen und entsprechender Leitfäden von Beginn an eingebunden werden. Es ist abzuwarten, ob Sanktionen und Anreizsysteme zur Erhöhung des Professorinnenanteils Auswirkungen auf die Gestaltung von Berufsordnungen und Leitfäden haben werden.

### 3. Resümee und Handlungsempfehlungen

Gibt es nun eine „echte“ Entwicklung? Auf der Grundlage der vorliegenden Beschreibung und Analyse kommen wir zu einem eindeutigen „Jein“. Die rechtliche Verankerung kann neben der Verfahrens- und Durchführungsprofessionalisierung von Geschlechtergerechtigkeit Gestaltungsoptionen zur Erreichung einer Steigerung des Anteils an Professorinnen weiter ausbauen. Notwendig ist aus unserer Sicht eine Ergänzung des § 38 Abs. 4 HG zur Integration von Geschlechtergerechtigkeit in die Kriterien für die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren. Die konkrete Ausgestaltung müssen die Hochschulen in ihren Berufsordnungen vornehmen unter Beachtung von § 1 Abs. 3 LGG. Eine stärkere Verankerung im Hochschulrecht ist notwendig, um die verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 3 GG und Art. 33 GG in die Berufungsverfahren zu integrieren und zu operationalisieren. Die erfolgreiche Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen setzt aber Strukturen, Politiken und Maßnahmen voraus, die zur Organisations- und Kulturveränderung beitragen. Es wäre denkbar, alle Mitglieder einer Berufungskommission vor Beginn des Verfahrens zu einer Schulung über die rechtlichen Rahmenbedingungen zu „Bestenauslese“, Qua-

litätssicherung und Geschlechtergerechtigkeit zu verpflichten, um Geschlechterstereotypen und deren Fortschreibung in Berufungskommissionen (und anderen Auswahlverfahren) aufzubrechen. Auf unterschiedlichen Ebenen könnten außerdem durch Gleichstellungs- und HochschulexpertInnen Schulungen zur Qualitätssicherung und Genderkompetenz angeboten bzw. Qualitätsstandards für diese Schulungen entwickelt werden.

### Literatur

- Baer, Susanne, 2008: Frauen und Männer, Gender und Diversität: Gleichstellungsrecht vor den Herausforderungen eines differenzierten Umgangs mit „Geschlecht“. In: Arioli, Kathrin/Cottier, Michelle/Farahmand, Patricia/Züing, Zita (Hg.): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich/St. Gallen, 21–37.
- Baer, Susanne, Obermeyer, Sandra (Mitarb.), 2010: Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft. Berlin.
- Baitsch, Christof, 2010: Frauenkarrieren und Unternehmenskultur – eine Beziehung mit Wechselwirkung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Frauenkarrieren in Unternehmen – Forschungsergebnisse und Handlungsoptionen.
- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Senganata Müntz, A./Schäfer, Sabine, 2010: Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nr. 9. Dortmund/Essen.
- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., 2008: Dokumentation der 20. Jahrestagung. Bonn.
- Burkholz, Bernhard, 2007: Landesgleichstellungsgesetz NRW, Kommentar. Heidelberg.
- Busolt, Ulrike, 2010: Teamprozesse und Frauenkarrieren in Forschung und Entwicklung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Frauenkarrieren in Unternehmen – Forschungsergebnisse und Handlungsoptionen.
- Dalhoff, Jutta/Steinweg, Nina, 2012: Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen, 2., erweiterte Auflage.
- Dömling, Martina/Schröder, Thomas, 2011: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarking-Prozesses niedersächsischer Hochschulen. HIS Forum Hochschule Nr. 2/2011.
- European Commission, 2009: Toolkit. Gender in



EU-funded research. URL: [www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009\\_GenderToolkit\\_Module1.pdf](http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009_GenderToolkit_Module1.pdf) (31.07.2012)

- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike, 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a. M.
- Hochschulrektorenkonferenz, 2006: Frauen fördern, Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006.
- Holzleithner, Elisabeth, 2008: Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Ein Streifzug durch feministische Rechtswissenschaften und Legal Gender Studies. In: Arioli, Kathrin/Cottier, Michelle/Farahmand, Patricia/Züing, Zita (Hg.): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich/St. Gallen, 3–19.
- Kraus, Beate (Hg.), 2000: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M.
- Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs, 2011: „Faire Berufungsverfahren“ – Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit.
- Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), 2011: Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Hannover.
- Lötter, Andrea, 2011: Hochschulranking nach

Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no 16.

- Lütthje, Jürgen, 2010: Aktivierendes Wissensmanagement. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden, 262–279.
- Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW, 2011: Dokumentation des Gender-Kongresses; Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen. Düsseldorf.
- Ruhr-Universität Bochum, 2010: Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren. Bochum.
- Van den Brink, Marieke, 2009: Behind the Scenes of Science. Gender Practices in the Recruitment and Selection of Professors in the Netherlands.
- Wharton, Amy S., 2011: The sociology of gender. An introduction to theory and research. 2. Auflage. New York.
- Wissenschaftsrat, 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Jena.
- Wissenschaftsrat, 2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin.
- Zimmermann, Karin, 2000: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft – Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin.
- Zimmermann, Karin, 2006: Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?, ZFHE, Jg. 1 Nr. 2.

#### Kontakt und Information

Dr. Masha Gerding  
 Dezernat für Personalangelegenheiten  
 Berufungsmanagement  
 Universitätsstraße 150  
 44 801 Bochum  
 Tel.: (02 34) 32–2 77 05  
 Fax: (02 34) 32–1 42 89  
 masha.gerding@rub.de  
 www.uv.rub.de/dezernat3

Dr. Nina Steinweg  
 CEWS  
 Tel.: (02 21) 4 76 94–2 64  
 nina.steinweg@gesis.org

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/72611

**URN:** urn:nbn:de:hbz:464-20200810-181447-4



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.