



# Innovation und Exzellenz Frauen in der Wissenschaft

Berufungsverfahren an den Universitäten  
im Fokus

Synthese der Tagung  
„Wer sind die Besten?  
Chancengleichheit in Berufungsverfahren“

Barbara Müller



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
**Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF**

Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung veröffentlicht in seiner „Schriftenreihe SBF“ konzeptionelle Arbeiten, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung und Forschung, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen.

Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Staatssekretariats für Bildung und Forschung wieder.

© 2008 Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF  
ISSN: 1662 - 2634



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
**Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF**  
Bereich Universitäten

Hallwylstrasse 4  
CH - 3003 Bern  
T +41 31 322 96 62  
F +41 31 322 78 54  
info@sbf.admin.ch  
www.sbf.admin.ch



# Innovation und Exzellenz Frauen in der Wissenschaft

Berufungsverfahren an den Universitäten  
im Fokus

Synthese der Tagung  
„Wer sind die Besten?  
Chancengleichheit in Berufungsverfahren“

Luzern, 23. März 2006

Barbara Müller

<b>Vorwort</b>		<b>5</b>
<b>Einleitung</b>		<b>6</b>
<b>1</b>	<b>Zahlen und Fakten</b>	<b>8</b>
1.1	Wissenschaftliche Laufbahnen: Vertikale Segregation	8
1.2	Horizontale Segregation sowie Unterschiede zwischen den Universitäten	9
1.3	Wissenschaftlerinnen im europäischen Forschungsraum	11
1.4	Massnahmen in der Schweiz: Das Bundesprogramm Chancengleichheit	12
<b>2</b>	<b>Wissenschaft, Wissenschaftlerinnen und der Exzellenzdiskurs</b>	<b>14</b>
2.1	Zur Notwendigkeit der Beteiligung von Frauen	14
2.2	Wo sind die Forscherinnen?	15
2.3	Die Suche nach Exzellenz bei Berufungsverfahren	16
2.4	Mythen und wissenschaftliche Erkenntnisse	18
<b>3</b>	<b>Berufungsverfahren konkret</b>	<b>20</b>
3.1	Wiederbesetzung, Neubesetzung: Strukturelle und strategische Fragen	20
3.2	Einsetzung einer Berufungskommission	20
3.3	Bewerbungsphase	21
3.4	Erste Selektion	21
3.5	Auswahl der Einzuladenden	21
3.6	Probenvorträge	22
3.7	Gespräche	22
3.8	Beratung, Beschluss, Berichterstattung	22
<b>4</b>	<b>Instrumente</b>	<b>23</b>
4.1	Politische Ebene	23
4.2	Ebene Organisation und Strukturen	23
4.3	Wissenschaftliche Ebene	24
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>Literatur</b>	<b>26</b>

## Vorwort

Die starke Konkurrenz, die derzeit die akademische Welt prägt, zwingt die Universitäten da-zu – in der Schweiz wie im Rest der Welt – nach Exzellenz zu streben. Exzellenz findet sich daher häufig als prioritäres Ziel in den strategischen Planungen der Universitäten. Dabei geht es nicht nur um die Verbesserung ihrer jeweiligen Positionen in den internationalen Rankings, sondern auch um die Gewährleistung von Innovationsfähigkeit, und damit um ihre eigene Zukunft.

Das Exzellenzprinzip ist selbstverständlich auf Forschung und Lehre zu beziehen. Es umfasst jedoch auch eine aktive Personal- und Einstellungspolitik, die unter anderem dem Ziel dienen muss, den Anteil der Professorinnen an unseren Universitäten zu erhöhen. Dieser Anteil hat sich in der Schweiz in den vergangenen zehn Jahren verdoppelt, und er liegt heute bei 14,5 Prozent. Diese begrüßenswerte Entwicklung wurde auch durch das seit 2000 laufende Bundesprogramm „Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten“ vorangetrieben. Selbst wenn sich die Wirkung eines solchen Programms nicht präzise bezeichnen lässt, zeigen die statistischen Daten auf, dass der Prozentsatz der Frauen, die zu ordentlichen oder ausserordentlichen Professorinnen ernannt wurden, heute über dem Prozentsatz liegt, der sich als Trend bei Programmbeginn abzeichnete (12.3 %). Dieser Unterschied stellt immerhin einen statistisch signifikanten Effekt dar.

Besonders Modul 1 erlaubt es, die akademischen Laufbahnen und die Berufungspolitik zu fokussieren. Indem Nominierungen von Frauen durch Prämien belohnt werden, kommen diese Ziele, aber auch die Berufungsverfahren näher in den Blick. Das Bundesprogramm hat mit seinen Massnahmen die Universitäten somit nicht nur dazu ermutigt, generell neue Schritte im Bereich der Gleichstellung zu unternehmen, sondern es hat auch potentielle Kandidatinnen darin bestärkt, sich für eine ausgeschriebene Professur zu bewerben.

Auch wenn dank des Bundesprogramms bereits bedeutende Fortschritte erzielt wurden, liegt bis zur Verwirklichung von Gleichstellung von Frau und Mann noch ein langer Weg vor uns. Die bisherigen Erfolge dürfen die Universitäten nicht dazu verleiten, sich auf ihren Lorbeeren auszuruhen. Auch heute ist der Anteil der Professorinnen noch immer zu niedrig. Um dieser Unterrepräsentation weiterhin entschieden entgegenzuwirken, ist es unerlässlich, dass eine weiterhin steigende Anzahl Frauen ihre Kandidatur für ausgeschriebene Professuren einreicht. Ausserdem müssen konkrete Schritte unternommen werden, die eine bei Akademi-kerpaaren immer häufiger werdende duale Karriere unterstützen.

Von entscheidender Bedeutung ist es jedoch auch, dass die Auswahlverfahren für Professuren an unseren Universitäten überprüft werden. Es gilt, die Hindernisse auf allen Ebenen der Karriere – von der Nachwuchsförderung bis zur Ernennung auf eine Professur – zu erkennen und abzubauen. Die Auswahlverfahren beginnen mit den in den Fakultäten gebildeten Strukturkommissionen, die das Profil der ausgeschriebenen Posten in die Institution definieren sollen, setzt sich fort in der Ausschreibung und mündet in die entscheidende Phase der Auswahl derjenigen Personen, die für eine Probelektion und ein Vorstellungsgespräch eingeladen werden. In all diesen Stadien des Auswahlverfahrens muss eine sorgfältige Vorgehensweise die Gleichstellung von Frauen und Männern sicherstellen.

Das von Barbara Müller ausgearbeitete Dokument ist in diesem Zusammenhang von grossem Wert. Es stellt einen unerlässlichen Leitfaden für diejenigen Universitäten dar, die der Gleichstellung von Frau und Mann weiterhin Nachachtung verschaffen wollen. Ich ermutige diese Universitäten, den Erklärungen und Empfehlungen, die in diesem Dokument dargestellt werden, zu folgen, denn eine gendersensible Personal- und Einstellungspolitik hilft mit, die notwendige Exzellenz zu erreichen.

Yves Flückiger, Vizerektor der Universität Genf

Präsident der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten

## Einleitung

Als erste, mit Prüfungsbefugnis und Recht auf Einsitz im Senat ausgestattete ordentliche Professorin Europas gilt Anna Tumarkin (1875–1951).<sup>1</sup> Die an der Universität Bern 1898 habilitierte und anschliessend lehrende Philosophin russisch-jüdischer Abstammung kam Anfang der 90er Jahre des 19. Jahrhunderts zum Studium in die Schweiz. Sie war eine der zahlreichen Frauen, die in ihren Herkunftsländern – vor allem Russland und Deutschland – nicht mehr resp. noch nicht zum Studium zugelassen waren und die Chance ergriffen, in der Schweiz ihren Bildungswunsch verwirklichen zu können.

Bei der Professorenschaft war der Einzug von Frauen nicht unumstritten, obwohl sie „entscheidende Breschen in die professoralen Männerbastionen“ schlugen (Rüegg 2004, S. 120). Gerade in Fächern, in denen sich Frauen besonders rasch verdient machten – etwa in der Medizin und in den Naturwissenschaften – wurde ihre Eignung zum Beruf der Professorin oder Wissenschaftlerin von den Fachkollegen in Frage gestellt, und – dem damaligen Zeitgeist entsprechend – oft mit biologischen Argumenten bekämpft. Auch Konkurrenzangst war ein gängiges Motiv hinter den geäusserten Bedenken (vgl. Einsele 1992).

Diese Skepsis war alles andere als neu, sie stellte sich Jahrzehnte zuvor in den meisten europäischen Ländern bereits im Zusammenhang mit der ordentlichen Zulassung von Studentinnen (vgl. u.a. Costas 1992). Der Zugang zu höherer Bildung war im frühmodernen Europa und bis gegen Ende des 19. Jahrhunderts im Wesentlichen standesabhängig und für Frauen ohnehin nur in Ausnahmefällen möglich.<sup>2</sup> In den USA und in Frankreich wurde das Frauenstudium ab 1833 zugelassen, in Zürich als erster Universität im deutschsprachigen Raum waren die Frauen ab 1864 „vollwertige, gleichberechtigte Studierende“ (Einsele 1992, S.9). Im Sommersemester 1872 studierten an der Universität Zürich von insgesamt 354 eingeschriebenen Studierenden bereits 63 Frauen (Medizin: 44), darunter 54 Russinnen.<sup>3</sup> Dies ist insofern bemerkenswert, als die Schweizer Frauen auf nationaler Ebene erst hundert Jahre später die vollen politischen Rechte erhielten (vgl. Koch 2008).<sup>4</sup>

Die Vergabe der Lehrstühle oblag in den meisten Ländern der Regierung. Damit konnte eine gewisse Einheitlichkeit der Praxis einhergehen, zumindest in den Ländern mit relativ stabilen Regierungssystemen. Oft hatten die Fakultäten ein Vorschlagsrecht, das aber ignoriert werden konnte (vgl. Rüegg 2004). Die wissenschaftlichen Qualifikationen wurden zunehmend in einem offeneren Wettbewerb ausgetragen und erhielten zentrale Bedeutung, wohingegen „pädagogische[s] Geschick, Dienstalter, allgemeine gesellschaftliche Verdienste“ (Rüegg 2004, S. 121) als Qualitätskriterien in den Hintergrund traten.

Mehr als hundert Jahre nach Anna Tumarkin ist der Anteil an Universitätsprofessorinnen in der Schweiz, wie auch in den anderen europäischen Ländern, noch immer zu niedrig. Diese vertikale Segregation lässt sich längst nicht mehr mit den Unterschieden bei den Studierendenzahlen, nicht mit Anzahl oder Qualität von Studienabschlüssen, und schon gar nicht mit biologischen oder anderen geschlechtsspezifischen Prädispositionen erklären. Für die bestehenden Differenzen sind historische, strukturelle und hochschulpolitische Gegebenheiten sowie noch immer wirksame gesellschaftliche und soziale Rollenvorstellungen verantwortlich. Solche oft kombinierten Begründungszusammenhänge sind vielschichtig und entziehen sich daher einfachen Erklärungen.

Wenn diese Fragen heute neue Aktualität erhalten und auf die Traktandenlisten gelangen, bedeutet dies keine neue Emanzipationswelle. Vielmehr wird erkannt, dass die vertikale und die horizontale Segregation aktiv angegangen werden müssen. Zu dieser Überzeugung führen verschiedene Argumentationsstränge (vgl. u.a. Committee for Mainstreaming 2007):

---

<sup>1</sup> Als allererste Professorin Europas wird die in Stockholm ab 1884 als Mathematikerin tätige Sofia Kowalewskaja (1850-1891) genannt. In Deutschland wurde 1923 die Chemikerin Margarete von Wrangell (1877-1932) als erste ordentliche Professorin an die Universität Hohenheim berufen (vgl. Rüegg 2004). Die Physikerin Marie Curie (1867-1934) wurde 1909 als erste Frau Frankreichs an die Sorbonne in Paris berufen (vgl. Koch 2008).

<sup>2</sup> Nichtsdestotrotz sind inzwischen zahlreiche Frauen bekannt, die sich bereits im 16. und 17. Jahrhundert ausserhalb der Institutionen wissenschaftlich betätigten und wegweisende Studien verfassten, auch wenn sie ihre Werke oft nicht unter ihrem eigenen Namen veröffentlichten konnten (vgl. u.a. Koch 2008, Lind 2004, Schiebinger 1993).

<sup>3</sup> Technische Hochschule 1871; Bern/Genf 1872; Lausanne 1876; Neuenburg 1879; Basel 1890; St. Gallen 1900; Freiburg 1905 (vgl. Einsele S. 11).

<sup>4</sup> Eine Erklärung für diese relative Aufgeschlossenheit in der Schweiz: Machtausübung war nicht abhängig von höherer Bildung, entsprechend war auch das Sozialprestige akademischer Ausbildung eher gering, was sich positiv auf die Zulassung von Frauen auswirkte. Zudem blieb die soziale Struktur ausnehmend lange bäuerlich geprägt (vgl. Costas 1992).

- Fairness: Das Ziel der Chancengleichheit ist zunächst ein ethisch motivierter Anspruch gleicher Partizipationschancen. Frauen und Männer sollen sich gemeinsam an einer kritischen öffentlichen Debatte über anstehende gesellschaftliche Herausforderungen beteiligen können.
- Demokratie: Mit der Mitbeteiligung von Frauen an der wissenschaftlich basierten Entscheidungsfindung steigt die Glaubwürdigkeit der (politischen) Institutionen.
- Ökonomie: „Return on Investment“ bedeutet auch die Wahrnehmung volkswirtschaftlicher Verantwortung in Bezug auf den Einsatz von (finanziellen) Ressourcen, die auch für die Bildung von Frauen eingesetzt wurden.
- Wettbewerb: In einem zunehmend kompetitiven Umfeld müssen alle Akteure mobilisiert werden, damit sowohl quantitative wie qualitative Partizipation sichergestellt ist.
- Forschungsqualität: Vielfältige Ideen und innovative Ansätze entstehen am ehesten in einem Umfeld der Gegensätze, der unterschiedlichen Zugänge und der sowohl kulturell als auch sozial unterschiedlichen Erfahrungen („diversity“).

Die Thematisierung von Berufungsverfahren an Universitäten erfolgt in diesem Spannungsfeld. Als Akte der Selbstergänzung betreffen diese spezifischen Personalfindungsprozesse in hohem Masse das Selbstverständnis der involvierten Personen und Institutionen. Gerade diese direkte Mitbeteiligung setzt voraus, dass eine entsprechend selbstkritische und verantwortungsbewusste Grundhaltung eingenommen wird.

Die vorliegende Publikation, die vom Bundesprogramm Chancengleichheit ermöglicht wurde, kann diese Reflexion anregen und begleiten. Als zusammenfassende Darstellung ergänzt sie die Tagungspublikation „Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ (vgl. Müller et. al. 2007) und macht die Thematik auch einem interessierten internationalen Publikum zugänglich.<sup>5</sup>

Es wurde versucht, die Beiträge der Tagung einerseits in einen wissenschaftshistorischen, andererseits in einen bildungspolitischen Zusammenhang zu stellen sowie bekannte und neuere Erkenntnisse in der gebotenen Kürze einzuflechten. Der zweite Teil ist der Umsetzung gewidmet. Die Leserinnen und Leser sind eingeladen, die einzelnen Verfahrensschritte von Berufungsverfahren mit einem weiten Fokus zu betrachten und sie anschliessend mit politischen, institutionellen und wissenschaftlichen Instrumenten in Verbindung zu bringen, die als Steuerungsinstrumente oder im Hinblick auf Qualitätssicherung und -entwicklung vielerorts bereits etabliert sind.

---

<sup>5</sup> Hinweise auf die Tagungspublikation werden mit Pfeil und kursiv angezeigt (→ *Brouns, p. 34*).

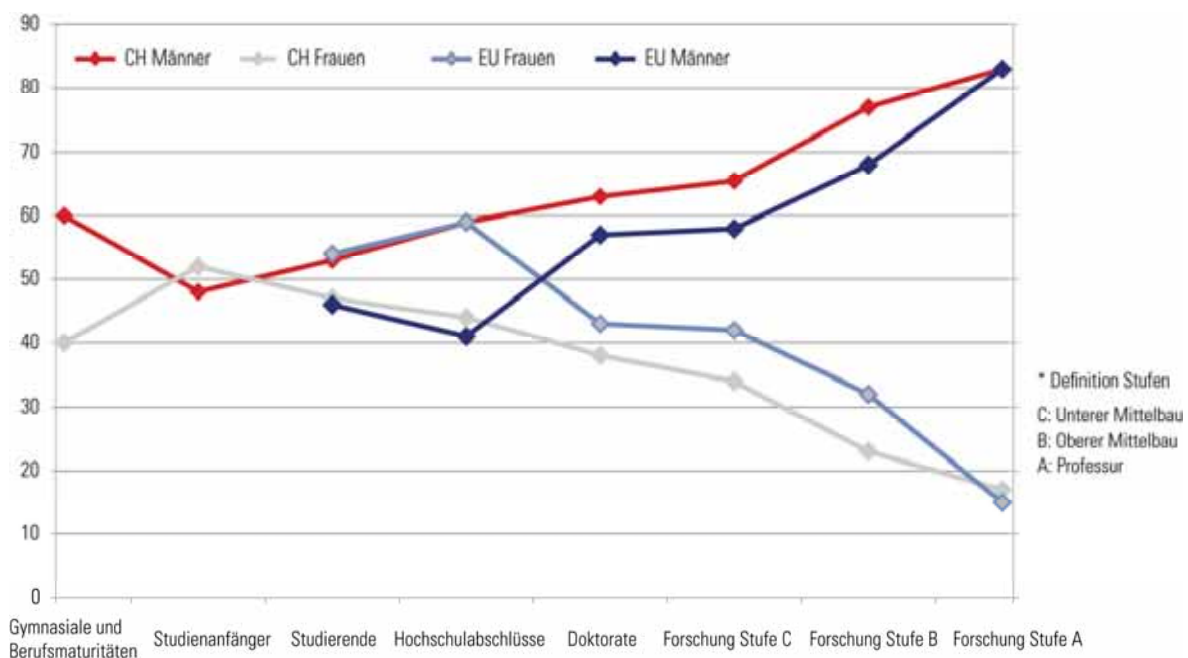
# 1 Zahlen und Fakten

## 1.1 Wissenschaftliche Laufbahnen: Vertikale Segregation

In den letzten fünf Jahrzehnten hat der Frauenanteil im Tertiärbereich europaweit stetig zugenommen. Bei den Studierenden liegt er aktuell über demjenigen der Männer, er beträgt in der EU (27 Länder) 54,9 %, in der Schweiz 46,0 % (vgl. Eurostat).<sup>6</sup> In den meisten Ländern Nord- und Westeuropas gibt es mehr Erstabschlüsse von Hochschulabsolventinnen als von Hochschulabsolventen: In Schweden, Irland, Dänemark und Finnland sind es zwischen 58,5 % und 63,1 %, in der Schweiz 43,9 %. Bei den Doktoraten nimmt die Schweiz mit 36,9 % Frauenanteil einen der untersten Ränge ein. Diese Untervertretung auf Stufe der Doktorate besteht ausser in Italien und Finnland überall: Sie beträgt in Deutschland, Österreich und Frankreich zwischen 39,0 % und 41,7 %. Dieser Trend verstärkt sich bei den Forschenden auf jeder weiteren Personalstufe bis hin zu den ordentlichen Professuren: Dort beträgt der Frauenanteil im europäischen Durchschnitt 15 %.

Auch wenn die Entwicklung in praktisch allen nord- und westeuropäischen Ländern auf eine Zunahme des prozentualen Frauenanteils bei den Doktoraten und eine etwas langsamere Zunahme bei den Professuren hindeutet (vgl. BFS 2008), stellt die generell starke Abnahme des Frauenanteils von einer Qualifikationsstufe zur anderen einen enormen Ressourcenverlust dar. Insofern ist der für diese Entwicklung geschaffene Ausdruck der undichten Leitung – leaky pipeline – eine treffende Metapher. Dabei darf allerdings nicht vergessen werden, dass es vom Eintritt in die Universität bis zu einer ordentlichen Professur rund 20 Jahre dauert. Ebenso erscheint ein hoher Prozentsatz von Studentinnen erst 7-15 Jahre später – (auch) abhängig von der Studienrichtung – als hoher Prozentsatz von Post-Doktorandinnen. Würde also eine Kohorte beobachtet, wäre die leaky pipeline weniger steil.

Abb. 1 „The leaky pipeline“ – Frauen- und Männeranteile auf der akademischen Laufbahn in der EU und in der Schweiz, 2003/2004



Quelle: BFS, Eurostat 2007

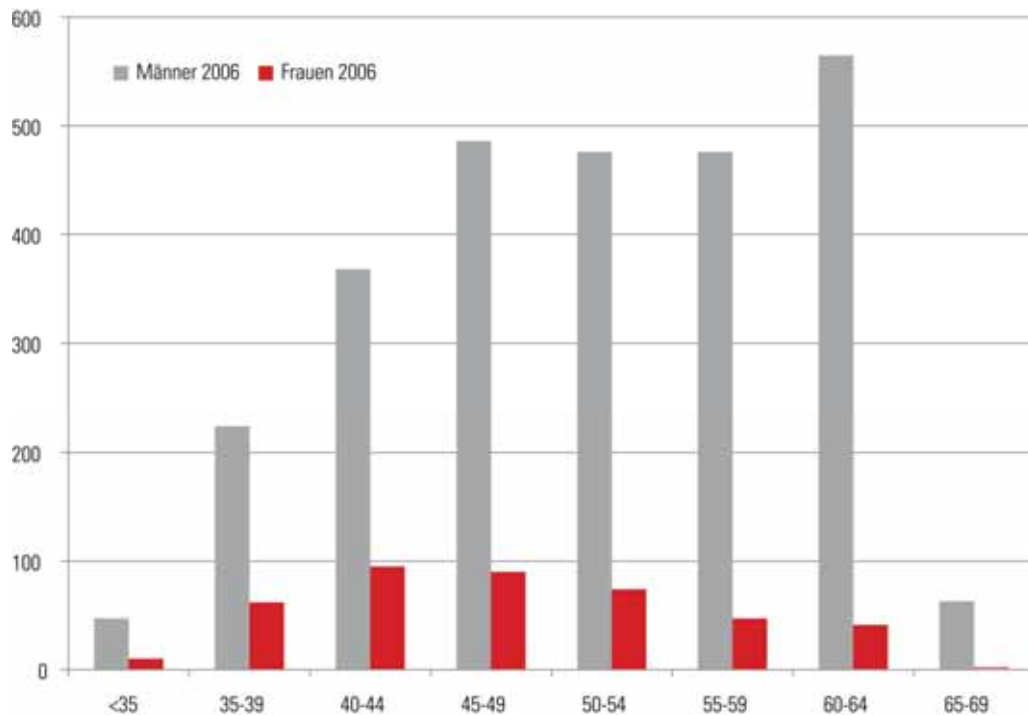
Die Gründe, weshalb Frauen ihre akademische Karriere überdurchschnittlich häufig unterbrechen oder ganz beenden, sind vielfältig. Dabei gehen sie als Humanressource für Wissensverbreitung und -entwicklung ganz oder teilweise verloren.

<sup>6</sup> Diese Zahlen beinhalten im internationalen Vergleich die Studierenden der Schweizer Fachhochschulen und der universitären Hochschulen.



Wird sich die Situation automatisch verändern, wenn die ältere Generation von Professoren in Pension gehen? Die Erfahrung aus den letzten Jahren zeigt, dass dies nicht der Fall ist. Dies illustriert die aktuelle Altersverteilung bei den Schweizer Professorinnen und Professoren, wo der gleiche Gender-Gap auch bei den jüngeren Kohorten erhalten bleibt.

Abb. 2: Zahlenmässige Verteilung der Professorenschaft an Schweizer Universitäten gemäss Alter



Quelle: Bundesamt für Statistik, 2007

Welche Entwicklung bezüglich der Frauenprofessuren ist somit in den nächsten Jahren zu erwarten? Der Frauenanteil wird gemäss Bundesamt für Statistik aufgrund des Anteils neu eintretender Studentinnen weiter ansteigen und im Jahr 2016 bei den Professuren zwischen 19 und 25% betragen. Als Unsicherheitsfaktoren sind die Entwicklung der Betreuungsverhältnisse in den Fachbereichen sowie die künftigen Pensionierungsregelungen zu sehen.

## 1.2 Horizontale Segregation sowie Unterschiede zwischen den Universitäten

Die generelle Betrachtungsweise des geringen Frauenanteils bei den Professuren soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass zwischen den Fachbereichen grosse Unterschiede bestehen. Das Problem der starken horizontalen Segregation hat erhebliche Auswirkungen: Die Frauen sind einerseits in den meisten europäischen Ländern in den Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie in den Informatikwissenschaften, in Technik und Architektur stark untervertreten. Andererseits sind sie in den Sozial- und Geisteswissenschaftlichen Fachbereichen übervertreten (Europäische Kommission, She Figures 2006).

Bei der Studienwahl sind Frauen und Männer von einem traditionellen Rollenverständnis geprägt, das auch von jeweiligen kulturellen Hintergründen abhängt.

In der Schweiz reicht die Bandbreite der Studierenden an den universitären Hochschulen von 25 % in den technischen Fachrichtungen bis zu 64 % in den Sozial- und Geisteswissenschaften. Noch stärker divergieren die Anteile in den Fachhochschulen, nämlich von 5 % bei technischen Disziplinen und dem IT-Bereich bis zu 85 % bei den Gesundheitsberufen (Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF 2007). Diese ungleiche Verteilung auf die verschiedenen Fachbereiche wirkt sich auch bei den Berufungen aus, indem in den naturwissenschaftlichen und

technischen Fachbereichen wesentlich weniger Kandidatinnen zur Verfügung stehen. Damit ist jedoch nur die letzte Konsequenz erwähnt: Es fehlen bereits zuvor beispielsweise Vorbilder für angehende Studentinnen.

Darüber hinaus bestehen zwischen den Universitäten grosse Unterschiede beim Anteil der Frauenprofessuren, die vor allem auf die Profile der Universitäten und deren Angebot an Studienrichtungen zurückzuführen sind. In der Schweiz sind die Universität St. Gallen und die Universität Luzern Beispiele dafür: Erstere hat eine starke wirtschaftliche Ausrichtung, Letztere weist ein kultur- und gesellschaftswissenschaftliches Profil auf. Beides wirkt sich auf die Geschlechterverteilung bei den Professuren aus. Wenige Professorinnen in St. Gallen, überdurchschnittlich viele in Luzern.

Auf internationaler Ebene stellt der Frauenanteil in den Naturwissenschaften ein besonderes Anliegen der Europäischen Kommission dar.<sup>7</sup> In einem umfassenden, langfristig angelegten Rahmenprogramm wurden drei Zugänge definiert (European Commission 2005):

- eine Verstärkung der wissenschaftspolitischen Diskussion,
- eine Vertiefung der Wissensbasis über die Zusammenhänge von Gender und Wissenschaft,
- eine Verbesserung des Monitorings bezüglich Genderaspekten.

In diesem Zusammenhang kamen etliche Projekte zustande. Dazu gehört beispielsweise die Unterstützung der Helsinki-Gruppe als Networkerin zwischen den einzelnen Nationen und der europäischen Ebene oder die Erhebung, Aufbereitung und Darstellung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Datensätze, bekannt als She Figures. Ebenso wurde Gender Mainstreaming als Grundsatz in den Rahmenprogrammen vorgegeben oder im Zusammenhang mit dem ETAN-Report gefordert, dass über Exzellenzkriterien nachgedacht wird, insbesondere im Rahmen entsprechender Beurteilungen sowie von Zugängen zu Netzwerken (Europäische Kommission 2008).

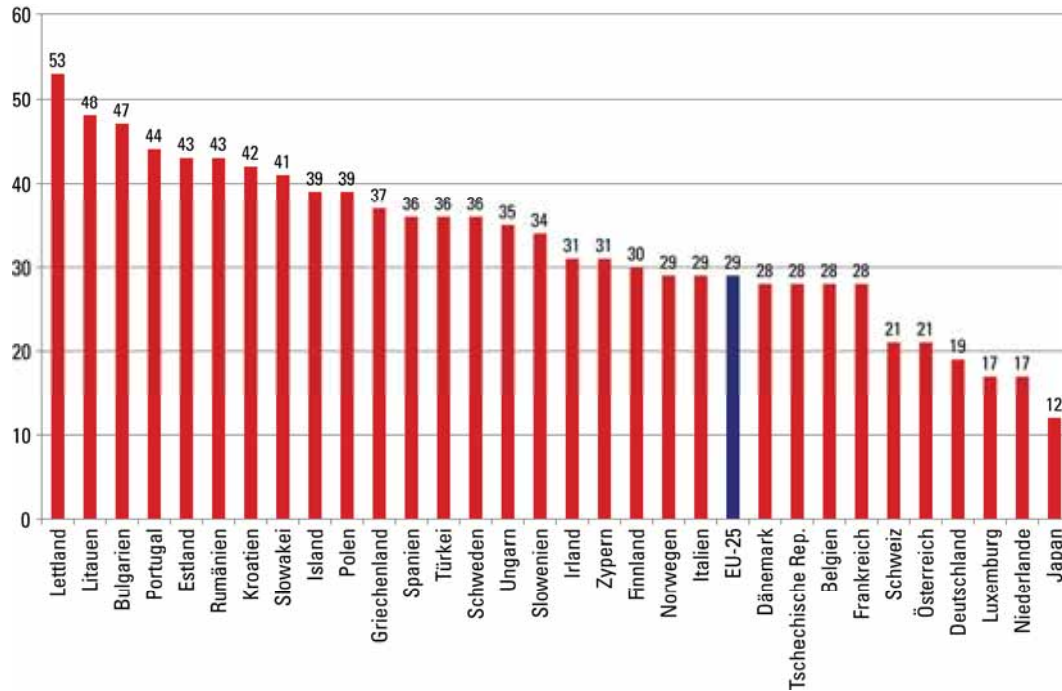
---

<sup>7</sup> Seit dem „Women and Science Action Plan“ der Europäischen Kommission von 1999 sind Genderaspekte sowohl im Europäischen Parlament als auch zunehmend in den nationalen Gremien ein wichtiges Thema europäischer Forschungspolitik.

### 1.3 Wissenschaftlerinnen im europäischen Forschungsraum

Ein Blick auf die Anteile der Forscherinnen zeigt grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Diese Tatsache ist bezüglich der jeweiligen historischen und bildungspolitischen Hintergründe zu betrachten sowie auf die genauen Positionen hin zu differenzieren.

Abb. 3: Forscherinnen im internationalen Vergleich; öffentlicher und privater Bereich, 2003



Quelle: European Commission, She figures 2006

Die Gesamtschau auf den europäischen Bildungs- und Forschungsraum ist insofern aufschlussreich, als dass der geringe Anteil von Forscherinnen auch entsprechende politische Massnahmen auf internationaler Ebene rechtfertigt. Für den Zeitraum von 1999 bis 2003 gab es mit einem Zuwachs bei den Männern um 2 % und bei den Frauen um 4 % sicher einen ermutigenden Trend. Trotzdem zeigt sich doch ein klarer Handlungsbedarf bei der Nachwuchsförderung insgesamt, sollen den Bemühungen, die ebenso auf europäischer Ebene im Gange sind, auch Effekte folgen (siehe auch Kap. 2.2.).

## 1.4 Massnahmen in der Schweiz: Das Bundesprogramm Chancengleichheit

Am 1. Januar 2000 trat in der Schweiz ein neues Universitätsförderungsgesetz<sup>8</sup> in Kraft. Damit besteht unter dem Titel „Projektgebundene Beiträge“ die rechtliche Grundlage und ein Instrument, mit dem gemeinsame Anliegen von Bund und Universitätskantonen unterstützt werden können.

Das inzwischen in der dritten Programmrunde stehende „Bundesprogramm Chancengleichheit“ (2000-2003; 2004-2007; 2008-2011) stellt ein solches kollektives Interesse dar. Hochschulpolitische Akteure, Gleichstellungsexpertinnen sowie Politikerinnen und Politiker haben den dringenden Handlungsbedarf im Bereich Chancengleichheit an Universitäten erkannt und ein aus drei Modulen bestehendes vierjähriges Förderprogramm entwickelt resp. unterstützt.<sup>9</sup> Drei sich in ihrer Wirkung ergänzende Module stehen im Zentrum dieses Programms:

<b>Modul 1</b>	Anreizsystem „Professorinnen“	<i>Prämien als Anreize für die Anstellung von Professorinnen:</i>  Den einzelnen Universitäten wird pro neu berufene ordentliche oder ausserordentliche Professorin eine Prämie ausbezahlt. Obwohl diese Beiträge nicht zweckgebunden sind, haben bisher alle Universitäten diese Beiträge freiwillig für Vorhaben aus dem Bereich Chancengleichheit oder Gender Studies eingesetzt.
<b>Modul 2</b>	Mentoring Nachwuchsförderung	<i>Beratung und Vernetzungsangebote (auch universitätsübergreifend):</i>  Organisation von Nachwuchsförderungsprojekten; Mentoringprogramme sowie diverse Kurse und Workshops; Einrichtung von Datenbanken, Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen etc.
<b>Modul 3</b>	Kinderbetreuung Vereinbarkeit akademische Karriere und Familie	<i>Strukturelle Unterstützungsangebote:</i>  Aufbau neuer und Ausbau bestehender Betreuungsangebote an allen Universitäten. Neu soll auch ein Projekt zur Unterstützung von Dual Career Couples an den Schweizer Universitäten lanciert werden.

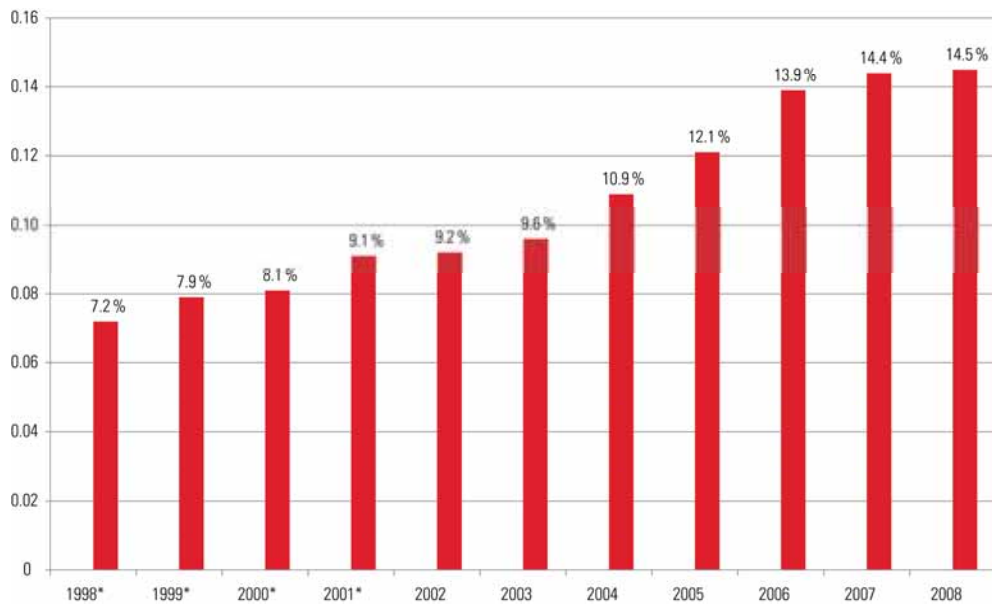
Einen Teil der Gelder aus den Modulen 2 und 3 erhalten die Universitäten als Grund- und Sockelbeiträge, der andere Teil wird im Wettbewerb auf der Basis von individuellen oder kooperativen Projekten vergeben.

Das Hauptziel der ersten beiden Perioden/Laufzeiten des Chancengleichheitsprogramms ist die Erhöhung der Anzahl Professorinnen an den Universitäten: Ihr Anteil von 7,2 % im Jahre 1998 sollte auf 14 % im Jahr 2006 steigen. Ein Blick auf die Zahlen bestätigt die Erreichung dieses Ziels.

<sup>8</sup> <http://www.admin.ch/ch/d/as/2000/948.pdf> (SR 414.20).

<sup>9</sup> <http://www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit.html>.

Abb 4: Frauenanteil bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren mit einer Anstellung >50% an Schweizer Universitäten (ohne ETH) 1998 – 2008



Quelle: CRUS, Bundesprogramm Chancengleichheit 2008  
(\*BFS-Daten: leicht andere Erhebungskriterien)

Die Evaluation der bisherigen zwei Programmrunden (2000-2003, 2004-2007) zeigt weitere ermutigende Resultate (Bachmann et al. 2004, Spreyermann & Rothmayr 2008):

- Das Programm findet breite Akzeptanz und Chancengleichheit wird auf allen hochschulpolitischen Führungsebenen zu einem Thema, u.a. indem es jeder einzelnen der sehr unterschiedlichen Universitäten Anknüpfungspunkte bietet.
- Die Nachwuchsförderung erhält insbesondere durch die Möglichkeit, verschiedene Instrumente zu entwickeln und zu erproben, neue Impulse. Fallstudien zu den Mentoringprogrammen zeigen Wege auf, wie dieser Bereich verstärkt werden könnte.
- Die Gleichstellungsstellen an Universitäten werden gestärkt und ihre nationale Vernetzung gefördert. Damit wird die Sensibilisierung für Chancengleichheit vorangetrieben.
- Durch den Auf- und Ausbau diverser Kinderbetreuungsangebote wird die Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Aufgaben verbessert. Damit engagieren sich die Universitäten auch in familienpolitischer Hinsicht. Ein weiterer Schritt in dieser Richtung wären Massnahmen für Dual Career Couples (DCC).
- Das Monitoring ermöglicht eine gesamtschweizerische Sicht. Diese fördert sowohl den Wettbewerb, aber auch Kooperation und Transfer von Best Practice. Damit werden Bemühungen um Chancengleichheit zunehmend zum Qualitätsmerkmal fortschrittlicher Hochschulpolitik.

In Bezug auf Berufungsverfahren hat das Bundesprogramm Chancengleichheit insbesondere im Zusammenhang mit dem Modul 1 die Diskussionen um die Berufungspraxis an den Universitäten angeregt (→ von Salis, S. 14f.).

Das Programm Chancengleichheit nimmt bezüglich Form und Zielsetzung eine Pionierrolle in der schweizerischen Hochschullandschaft ein. Mit dem Anreizsystem – im Verbund mit den anderen beiden Modulen – wurde ein Instrument geschaffen, das die Problematik der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft auf verschiedenen Ebenen anpackt: Zunächst in möglicherweise etwas provokativer Weise als Sensibilisierung (Modul 1), mit einer geschlechterorientierten Nachwuchsförderung (Mentoring, Modul 2) sowie mit der Berücksichtigung struktureller Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung mit Modul 3.

In der Schweiz hat dieses Programm für die dringend nötige Institutionalisierung, Professionalisierung und Koordination der Gleichstellungsarbeit im universitären Sektor einen neuen Massstab gesetzt.

## 2 Wissenschaft, Wissenschaftlerinnen und der Exzellenzdiskurs

### 2.1 Zur Notwendigkeit der Beteiligung von Frauen

Im heute globalisierten Wettbewerb nimmt Bildung, und nehmen im Speziellen Wissenschaft und Forschung eine Schlüsselrolle ein. Unter dem Schlagwort „*Wissensgesellschaft*“ wird derzeit auf nationaler wie transnationaler Ebene über die Notwendigkeit von verstärkten Anstrengungen in der Forschung und über Optimierung und Harmonisierung der Bildungssysteme debattiert. Vielfältige Massnahmen werden in die Wege geleitet, um die „Humanressourcen“ für die Anforderungen der spätmodernen Gesellschaften fit zu machen. Soll der dazu notwendige Europäische Hochschulraum gemäss der Lissabon-Strategie realisiert werden, braucht es in den nächsten Jahren 700'000 zusätzliche Forscherinnen und Forscher!<sup>10</sup>

Die im vorangehenden Kapitel 1.1. dargestellte „leaky pipeline“ führt zu einem Braindrain der Frauen und damit auch in der Forschung generell. Die Europäische Kommission verlangte deshalb insbesondere im Hinblick auf das 5. Rahmenprogramm für Forschung und technologische Entwicklung (1998-2002) die verstärkte Einbindung von Frauen in die Wissenschaft. Zur Begründung führte sie an, dass die Integration von Frauen auf allen Gebieten und Ebenen der Wissenschaft zur weiteren Verbesserung von Qualität und zu einer schnelleren Entwicklung des wissenschaftlichen Fortschritts beitrage. Dies sei auch im Interesse der Demokratie (Europäische Kommission 1999).<sup>11</sup> Weitere Initiativen auf europäischer Ebene folgten, so beispielsweise 2001 der Bericht der ETAN-Expertinnengruppe „Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming“, 2002 der Bericht der Helsinki-Gruppe „Frauen und Wissenschaft in Europa – Nationale Politiken“<sup>12</sup> oder 2005 die Empfehlungen der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern.<sup>13</sup>

Der oft mit diesem globalen Prozess verbundene Begriff Innovation ist Ausdruck des Bedarfs an Impulsen, aber auch des Glaubens an ein Fortschreiten des Wohlstandes und an die Bewältigung anstehender Problemlagen, z.B. sozialer oder ökologischer Art (→ *Landfried*, S.24). Unterschiedliche Sozialisationshintergründe, aber auch Diversität bezüglich kultureller Wurzeln tragen zu Vielfalt an Fragestellungen, Lösungsvorschlägen und Vorgehensweisen bei. „Innovation“ wird zu einem wichtigen Kriterium im Wettbewerb um Forschungsmittel. Ebenso das vernetzte, inter- und transdisziplinäre Forschen (vgl. Europäische Kommission 2005). Frauen tragen massgeblich zu solchen Innovations- und Vernetzungsprozessen bei. Ihre auch kreative Beteiligung an Forschung und ihr gleichwertiges Mitgestalten, ihre Beteiligung an Planungs- und Entscheidungsprozessen – im Gleichschritt mit ihren Kollegen – sind ein wesentlicher Beitrag zu grösserem/schnellerem gesellschaftlichem Fortschritt.

Begründungen für die Notwendigkeit des verstärkten Einbezugs von Frauen in die Wissenschaft liegen somit nicht nur im ethischen Bereich von Menschenrechten und sozialer Gerechtigkeit, sondern ebenso im Interesse von Qualitätssteigerung, Innovationskraft und Effizienzförderung der Wissenschaft im Allgemeinen (vgl. Europäische Kommission 2006). Soll der Frauenanteil in den höchsten wissenschaftlichen Positionen aber rasch und nachhaltig ansteigen, ist nebst verschiedenen Massnahmen im Bereich der weiblichen Nachwuchsförderung auch die Berufungspolitik kritisch zu hinterfragen und neu zu begründen.

---

<sup>10</sup> Siehe u.a. „More women scientists needed in Europe, Women Rights/Equal Opportunities 15.4.2008 (press release): [http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress\\_page/014-26455-105-04-16-902-20080414IPR26454-14-04-2008-2008-false/default\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/014-26455-105-04-16-902-20080414IPR26454-14-04-2008-2008-false/default_en.htm).

<sup>11</sup> <http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c10930.htm> (10.5.2008).

<sup>12</sup> Alle Dokumente auf der Website <http://www.cordis.lu/improving/women/documents.htm>.

<sup>13</sup> [http://europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE\\_EN\\_E4.pdf](http://europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf).

## 2.2 Wo sind die Forscherinnen?

Die Frage nach den Ursachen für den Ausstieg der Wissenschaftlerinnen aus dem akademischen Umfeld stellt sich mit unveränderter Aktualität, und heute interessieren sich vermehrt die hochschulpolitischen Funktionsträger für eine Antwort. Die Problematik wird, ganz im Zeichen des aktuell notwendigen Bedarfs, in den Diskurs um eine nachhaltige Nachwuchsförderung eingebracht.<sup>14</sup> Einfache Antworten auf die Frage nach dem Verbleib der Frauen in der akademischen Karriere können zwar nicht erwartet werden, immerhin lohnt sich deren Reflexion auch im Interesse wirkungsvoller Massnahmen.

In mehr als dreissig Jahren hat sich der Forschungsbereich „Frauen und Wissenschaft“ bezüglich methodologischer Zugänge und inhaltlicher Ausrichtungen weit verzweigt. Lind (2004) beschreibt Forschungsergebnisse, die noch in den 60er Jahren die Befähigung der Frauen zu wissenschaftlicher Arbeit in Frage stellten und weist auf den diesbezüglichen Wandel hin. Heute hingegen werden tendenziell Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem verneint, resp. deren Ursachen in unterschiedlicher Sozialisation und in der Vereinbarkeitsproblematik gesehen, die Frauen an einer akademischen Karriere hindern. Neuere Studien nehmen das Wissenschaftssystem an sich in den Blick und sehen darin negative Effekte für die Karriere von Frauen. Somit lassen sich heute zwei Forschungsstränge ausmachen: Begründungen für den niedrigen Frauenanteil sind einerseits in individuellen Dispositionen und andererseits in strukturellen Gegebenheiten zu suchen. Beide Begründungen werden zutreffen, in Abhängigkeit von nationalen und/oder sozialen Umständen.

Es lässt sich in der Tat beobachten, dass Frauen oft weniger zielstrebig eine wissenschaftliche Karriere anstreben oder zumindest über längere Zeit auch andere Lebens- oder Karrierewege in Betracht ziehen oder diese auch temporär durchlaufen. In Berufsbiografien äussert sich dies als sogenannter „Umweg“, oder eine Art „Auszeit“, in der anders geartete Erfahrungen gesammelt werden. In eine solche Zeit der Orientierung fallen oft auch Fragen nach Kindern und sehr häufig eine Dual-Career-Problematik. Das heisst, sofern die Frauen in einer Partnerschaft leben, dass die Vereinbarkeitsproblematik mit der Karriere des Partners im Vordergrund steht. Bei solchen existenziellen Fragen passen sich Frauen oft den beruflichen Möglichkeiten des Partners an und ordnen ihre eigene Karriere der Beziehung und/oder dem Wunsch nach Kindern unter (vgl. Schiebinger 1993, Bundesprogramm Chancengleichheit 2008).

Zu den strukturellen Fakten, die als Hinderungsgründe für Frauen genannt werden, gehört zum Zweiten ganz wesentlich das Wissenschaftssystem selbst (vgl. u.a. Costas 1992, Kraus 2000, Leemann 2002, Lind 2004): Mit der Öffnung der Universitäten für die Frauen wurden die männlich tradierten und dominierten Strukturen und Traditionen nicht hinterfragt, sondern übernommen und weiterhin vorwiegend durch Männer bestimmt. Sie werden auch heute noch primär von Männern definiert, geschätzt und als „normal“ bezeichnet. Wie auch die Europäische Kommission 2000 und 2008 darlegte, ist das Wissenschaftssystem somit nicht neutral. Indem sich Karriereverläufe und tradierte Kriterien am herkömmlichen System orientieren, werden andersartige Lebensläufe, unkonventionelle wissenschaftliche Fragestellungen und unterschiedliche Zielvorstellungen tendenziell ausgegrenzt. Nicht selten führt diese Art des beruflichen Werdegangs zu einem biografisch späteren Entscheid für eine Professur oder aber zu thematischen Kombinationen, die nicht herkömmlichen Mustern entsprechen. Beides fällt im Rahmen von Bewerbungen auf eine Professur auf, provoziert Fragen und weckt ganz allgemein Befürchtungen bezüglich der beruflichen Hingabe und Verfügbarkeit, die – zu Recht oder zu Unrecht – dem Beruf einer Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers noch immer anhaften.

Zwischen diesen beiden Argumentationssträngen bestehen natürlich Wechselwirkungen, die im Endeffekt auf einen weit überdurchschnittlichen Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftsbereich führen können.

Der Anerkennung von Leistungen von Frauen stehen somit subtile Abwehrmechanismen oder auch nur Skepsis entgegen, die es zu identifizieren gilt. Dass dabei Bottom-up-Strategien allein nicht genügen, liegt auf der Hand. Erst wenn Strukturen und Traditionen, Systeme und auch die sogenannten „Heiligen Kühe“ hinterfragt werden, kann Grundsätzliches angegangen werden, also erst, wenn Chancengleichheit auch zur Chefsache wird! (→ Landfried, S. 22 ff.).

---

<sup>14</sup> Im kürzlich erschienenen „Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“ wird die Entwicklung hin zu einem hochschulpolitischen Thema unter dem Titel „Von der Frauenförderung zur Gleichstellungspolitik – die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ dargestellt (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2008).

Damit wird auch klar, dass beispielsweise Förderprogramme für Frauen, der wieder neu aufgelegte Vorschlag von Quotierungen oder die Forderung nach Tagesstätten für Kinder von Akademikerinnen allein zu kurz greifen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF 2008).<sup>15</sup> Selbstverständlich braucht es diverse konkrete strukturelle Unterstützungsmassnahmen. Bei der geschlechtersensiblen Besetzung von Positionen geht es hingegen um mehr: um die Frage der Definitionen von Qualität und um die Validierung von Leistung.

### 2.3 Die Suche nach Exzellenz bei Berufungsverfahren

Berufungen an Universitäten sind äusserst komplexe Personalrekrutierungsprozesse (vgl. u.a. Leemann 2002). Als geheimnisumwitterte, in weiten Teilen tradierte, aufwändige Verfahren der Selbstergänzung sind diese Personalgeschäfte Ausdruck sorgsam gehüteter universitärer Autonomie und wissenschaftlicher Unabhängigkeit (→ *Ries*, S. 12). In der aktuellen Hochschullandschaft, die von Wettbewerb und Profilbildung einerseits und von der Forderung nach Zusammenarbeit andererseits geprägt ist, haben diese Personalentscheidungen einen zentralen Stellenwert und weitreichende Konsequenzen finanzieller und vor allem wissenschaftlicher Art. In diesem Zusammenhang wird oft der Begriff der Exzellenz bemüht. Der boomende und darob nicht deutlicher werdende Begriff der Exzellenz kann im weitesten Sinne als Ausdruck für besondere Qualität verstanden werden. Was bedeutet dies konkret für die Wissenschaft? An welchen Detailkriterien wird diese besondere Qualität festgemacht? Welche Diskurse und Bilder sind mit diesem Prädikat verbunden?

Im Zusammenhang mit Wissenschaft scheint der Begriff zunächst unmissverständlich: Sein Gebrauch verweist auf die Qualität einer Leistung, auf einen Superlativ. Wenn nun Universitäten exzellente Forscherinnen und Forscher suchen, meint das letztlich nichts anderes, als die Besten.<sup>16</sup>

Eine Beurteilung basiert jedoch auf einem bestimmten Werteverständnis. Die gängigen Beurteilungsverfahren von Qualität und „Exzellenz“ sind hingegen nicht geschlechtsneutral (vgl. Europäische Kommission 2000, 2005). Damit ist nicht gesagt, dass die Geschlechtszugehörigkeit selbst ein Ausschlusskriterium ist, sondern dass durch die Anwendung diverser Kriterien Frauen tendenziell geringere Chancen auf eine Berufung haben. Ganz wesentlich hängt dies damit zusammen, dass Geschlechterstereotype und Rollenbilder unbewusst die Beurteilung ganz wesentlich beeinflussen können (→ *Carvalho-Arruda*, S. 49f.). Dazu hält auch eine Motion an das Europäische Parlament fest, „dass Kultur und ein von Kultur geprägtes Verständnis der Begriffe ‚Forschung‘, ‚qualitativ hochwertige Forschung‘, ‚ausserordentliche Leistungsfähigkeit‘ und ‚Innovation‘ die beruflichen Laufbahnen von Frauen im Bereich der Wissenschaft mitunter behindern“ (Committee on Women’s Rights and Gender Equality 2008, Draft Report on Women and Science 2008, p. 5).

Nebst Anzahl und Ort der Publikationen als scheinbar transparentes Kriterium (siehe nachfolgendes Kapitel) werden zur Beurteilung von Exzellenz auch etliche andere Merkmale herangezogen. Nachfolgende Aufzählung, die keineswegs den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, gibt eine erste Vorstellung darüber, was unter Exzellenz verstanden werden kann. Zudem werden die jeweiligen Fragen, die sich bei einer Festlegung der Kriterien stellen (sollten), sowie mögliche Quellen dieser Kriterien genannt:

---

<sup>15</sup> „Die Quote für Frauen in der Wissenschaft wird salonfähig“, titeln die Duz-Nachrichten 04/08. Basis des Artikels ist die Forderung des österreichischen Forschungsministeriums, eine Quote von 40% für Frauen in universitären Gremien einzuführen. (Auf die Diskussion über Sinn und Anwendung von Quoten kann hier nicht weiter eingegangen werden.)

<sup>16</sup> Nicht jede Berufung führt zu einem neuen Nobelpreisträger oder einer neuen Nobelpreisträgerin für die jeweilige Universität. Insofern muss der Begriff der Exzellenz – soll er denn verwendet werden – im Sinne von „die beste Kandidatin oder der beste Kandidat für diese Position an dieser Universität“ verstanden werden. Damit wird klar, dass „die Besten“ nur exzellent sind in Bezug auf eine bestimmte Merkmalskombination, die für jeden Lehrstuhl in der jeweiligen Konstellation aufgrund von bestimmten Kriterien neu konstruiert werden muss.



Kriterien für Exzellenz	Damit verbundene Fragen	Quellen
Quantität des Outputs (Publikationen)	Wo wird publiziert? Welche Texte werden wie gezählt und gewichtet?	Citation Index; Publikationslisten
Qualität des Outputs	Aufgrund welcher Kriterien wird Qualität miteinander verglichen? Wer beurteilt welche Kandidatin, welchen Kandidaten? Gibt es „neu-trale“ externe Gutachten?	Peer Review; Lektüre in der Berufungskommission; externe Gutachten; Kriterienkataloge
Zitationsrate*	Sind mit den erfassten Zeitschriften auch zukunftsorientierte und innovative Aufsätze berücksichtigt?	Ergänzende Recherchen
Relevanz und Aktualität der Forschungsschwerpunkte	Wie wird dies beurteilt? Wie sind Trends zu gewichten?	Institutionelle und/oder forschungspolitische Struktur- oder Profilvergaben
Kreativität, Innovationskraft der Forschungsschwerpunkte	Wann ist etwas innovativ und wann exotisch? Wer beurteilt das?	Vergleiche mit bestehendem Fachwissen
Interdisziplinarität	Was ist damit konkret gemeint, was wird erwartet?	Bereits praktizierte Zusammenarbeit; Projekte
Erfolge bei Wettbewerben/Preise	Woher kommen die Angaben dazu?	Selbstdeklaration, Recherche
Pädagogische Fähigkeiten	Welches sind relevante pädagogische Fähigkeiten? Wie sollen sie gemessen werden?	Probenvortrag; Kriterienkatalog mit Prioritäten; Evaluationen
Didaktische Fertigkeiten	Was wird erwartet und woran werden sie gemessen?	Probenvortrag; Kriterienkatalog mit Prioritäten; Evaluationen
Führungskompetenzen	Wie möchte man diese definiert haben? Wer entscheidet? Wie werden sie ermittelt?	Referenzen; Gespräch mit Kandidatinnen und Kandidaten (z.B. Führungsverständnis)
Erfolg bei Akquirierung von Drittmitteln*	Wie werden Eingaben und Erfolg ermittelt?	Fragen an die Kandidatinnen und Kandidaten
Einbindung in Netzwerke	Wie werden insbesondere die informellen Netzwerke erfasst?	Frage an Kandidatinnen und Kandidaten
Teamfähigkeit	Woran wird sie festgemacht und auf welche Weise überprüft?	Evtl. Evaluationen; Referenzen
Erfahrung in Selbstverwaltung, Gremienarbeit	Was wird darunter verstanden? Wird dies systematisch erhoben?	Fragen an die Kandidatinnen und Kandidaten; Recherche
Führungskompetenz*	Wer legt die entsprechenden Kriterien fest (Führungsverständnis)?	Evaluationen; evtl. externe Assessments
Auslandserfahrung	Inwiefern ist sie für den Fachbereich wichtig? Wie steht diese im Kontext der Laufbahn?	Bewerbungsunterlagen; Gespräch mit Kandidatinnen und Kandidaten
Sprachfertigkeiten	In welchem Verhältnis stehen diese zum wissenschaftlichen Erfordernis?	Referenzen; Publikationen; Gespräch in Fremdsprachen
Ausserwissenschaftliche Erfahrungen	Was interessiert? Weshalb?	Gespräch mit Kandidatinnen und Kandidaten
Bisherige Listenplätze	Wie relevant und wie aussagekräftig sind diese?	Bewerbungsunterlagen; Frage an Kandidatinnen und Kandidaten

\* (→ Henne-Bruns, S. 26 et seq.)

Bei Berufungen spielen oft weitere Kriterien eine Rolle, die im Gespräch oder aufgrund der Bewerbungsunterlagen zu einer Einschätzung führen:

- Alter
- Herkunft (im Sinne „wissenschaftlicher Heimat“, oft sind dies sog. „Schulen“)
- Verfügbarkeit resp. aktuelle Position und weitere offene Verfahren
- Bereitschaft der Familie zum Umzug
- (Politischer) Hintergrund und/oder religiöse Orientierung

Zentral aber ist die Frage nach der Gewichtung dieser oben erwähnten heterogenen, teils auch unbewusst eingesetzten Kriterien. Ebenso werden oft verschiedene Kriterien miteinander gekoppelt und vermischt. Wichtig wäre somit eine möglichst transparente Handhabung in der Kommission, aber auch gegenüber den Kandidatinnen und Kandidaten (vgl. auch Europäische Kommission 2008).

## 2.4 Mythen und wissenschaftliche Erkenntnisse

„Wir möchten einfach die beste Person für diese Studienrichtung, dieses Institut, diese Universität – ob Frau oder Mann, das ist ganz egal“, so die gängige Antwort auf die Frage, welchen Stellenwert die Geschlechtszugehörigkeit als Auswahlkriterium bei der geplanten Stellenbesetzung habe. Hingegen wird häufig erklärt oder auch schriftlich festgehalten, dass im Falle gleicher Qualifikation eines Mannes und einer Frau der Kandidatin der Vorzug gegeben werde, weil die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Professorenschaft ein berechtigtes Anliegen sei.<sup>17</sup> Nur: Wer bestimmt diese Gleichwertigkeit der Qualifikation, welche Kriterien untermauern diese Beurteilung und wie werden sie gewichtet?

Die Meinung, dass Berufungsverfahren grundsätzlich unvoreingenommen ablaufen, widerspricht der Grundidee der Selbstergänzung. Dieser tradierten, aber oft mit neuen Instrumenten bestückten Regelung liegt ein Wissenschaftsverständnis zugrunde, das im Rahmen der Forschungsfreiheit die Definition, Gestaltung und Weiterentwicklung von Erkenntnissen der Wissenschaft selbst überlässt. Wissenschaft bestimmt somit selbst, was relevant ist. Wenn heute auch Strategien und Profile von der Politik mitbestimmt werden, obliegen konkrete Ausgestaltung und personelle Besetzung weitgehend den akademischen Gremien innerhalb der einzelnen Universitäten, der Fachbereiche und der Fakultäten. Diese sind aufgrund der aktuellen personellen Ressourcen männerdominiert. Empirische Befunde über Methoden und Kriterien für das Messen von exzellenter Forschung zeigen denn auch auf, dass diese nicht geschlechtsneutral sind. So berücksichtigen traditionelle – vorwiegend von Männern für Männer gestaltete Auswahlverfahren – interdisziplinäre oder neuere Forschungsfragestellungen in zu geringem Mass, und Methoden, die abseits vom Mainstream liegen, finden kaum Anerkennung. Exzellenz wird vor allem denjenigen Personen attestiert, die eine hohe Anzahl an Publikationen vorweisen können, die in bekannte Netzwerke integriert sind und einen lückenlosen oder „normalen“ Karriereweg aufweisen (→ *Färber*, S. 33 ff.). Ein besonderes Problem ist die mangelnde Transparenz bei den Berufungsverfahren im Allgemeinen und das Fehlen von Genderexpertise in den entsprechenden Gremien im Besonderen (vgl. u.a. Europäische Kommission 2008).

Auf drei besonders kritische Themen in Bezug auf Effekte von Gender-Bias soll hier näher eingegangen werden: Das Peer Review System, Publikationsraten und Netzwerke.

### The peer review system

Zu Anerkennung in der Scientific Community gelangt vor allem, wer durch die positive Beurteilung von Kolleginnen und Kollegen gefördert wird. Es zeigt sich, dass bei diesem zentralen Bewertungsinstrument Frauen häufiger Nachteile erfahren als Männer und damit weniger Anerkennung für ihre wissenschaftliche Arbeit erhalten. Bereits durch die Vergabe der Gutachteraufträge resp. der Gutachten durch die Berufungskommission sind die Resultate beeinflusst (→ *Färber*, S. 38). Wie beispielsweise auch Budden et al. (2007) für ein Fachjournal –

---

<sup>17</sup> Das Bundesprogramm Chancengleichheit hat gemäss dem Evaluationsbericht auch seinen Teil zur Sensibilisierung bezüglich des Themas Berufungsverfahren beigetragen (siehe: Ruth Bachmann, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003, Bern 2004 ([Schriftenreihe BBW 2004 / 1d \(pdf\)](#), S. 11, 93).

„Behavioral Ecology“ – aufzeigen konnte, führt eine „double-blind Review“, bei dem weder Autor oder Autorin noch Reviewer personalisiert sind, zu einem klaren Anstieg der Beiträge von Frauen. 1997 haben Wennerås und Wold in einem viel beachteten Artikel in *Nature* Ergebnisse einer Studie zum Gutachterwesen dargelegt.<sup>18</sup> Die nähere Untersuchung der Parameter für wissenschaftliche Kompetenz ergab klare Nachteile für Frauen, zusätzlich tragen aber auch das Geschlecht sowie ein Arbeitszusammenhang mit einem Kommissionsmitglied zu einer positiven Bewertung bei.

### Publikationsrate

Es besteht in der Tat eine Differenz zwischen Männern und Frauen bei der Anzahl Publikationen. Dieser Unterschied hat verschiedene Gründe. Diese sind vielfältig und werden deshalb oft auch „productivity puzzle“ genannt (Symonds et al. 2006, S.1). So wurde von Symonds et al. aufgezeigt, dass Frauen weniger publizieren, im Verhältnis zu den Männern aber häufiger zitiert werden.

Ebenso scheinen Frauen insbesondere zu Beginn der Karriere weniger zu publizieren, holen jedoch im Laufe der Zeit bezüglich Quantität auf. Nichtsdestotrotz determiniert die Quantität den Erfolg bei den Bewerbungsverfahren. Dies belegt auch eine Studie, die Gründe für die geringere Erfolgsquote der Frauen bei der Vergabe von Long Term Fellowships suchte (Ledin et al. 2007, S. 982ff). Sie zeigt auf, dass Frauen auch bei einer Neutralisierung der Bewerbungsunterlagen weniger berücksichtigt werden, weil sie bei der Bewerbung weniger Publikationen vorweisen können. Diese Diskrepanz ist laut dieser Studie Ausdruck der Tatsache, dass Frauen ihre Karrieren eher an diejenige ihrer (häufig ähnlich qualifizierten) Partner anpassen, sie haben grössere Lehrbelastungen, während die männlichen Bewerber höhere Positionen einnehmen und mehr Zuschüsse erhalten. Frauen unterbrechen demnach ihre Karrieren häufiger und arbeiten weniger aufgrund der Betreuung von Kindern, was sich insgesamt negativ auf Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit auswirkt. Dieses heterogene Bild wissenschaftlicher Erkenntnisse bezüglich der Publikationen von Frauen soll zumindest die Absolutheit dieses Kriteriums relativieren. Quantität bedeutet noch nicht Qualität, und geringere Quantität deutet auch nicht zwingend auf Kinderbetreuung hin. Es scheint zudem, dass sich die Publikationsdichte in den verschiedenen Fachbereichen sehr stark unterscheidet.

### Netzwerke

Männer hatten schon längst Netzwerke – „old boys network“ genannt – angelegt, als Frauen der Weg in die Wissenschaft erst geöffnet wurde. Solchen Netzwerken kommt nach wie vor Bedeutung zu. Geschlechterstereotype, entsprechende Rollenbilder und Praktiken erschweren hingegen den Frauen den Zutritt zu diesen oft informellen Kreisen, die im Zusammenhang mit der Besetzung von höheren Positionen grosse Bedeutung haben (vgl. Europäische Kommission 2008).

Dazu bieten sich grundsätzlich zwei Handlungsalternativen an: Einerseits können Frauen eigene Netzwerke gründen, wie das beispielsweise die Business Professional Women (BPW) im Bereich der selbstständig erwerbenden Berufsfrauen oder der Verband der Akademikerinnen darstellen.<sup>19</sup> Andererseits ist nicht nur die Vernetzung unter den Frauen selbst wichtig, sondern auch die Beteiligung an den Netzwerken der Männer, die gerade in der universitären Fachwelt, zum Beispiel beim Zugang zu Journals, ihre Wirkung entfalten können. „Sich einen Namen machen“ bedeutet nicht, aufdringlich zu sein, sondern selbstbewusst zu präsentieren, womit man sich auseinandersetzt.

Frauen sollten den Wert informeller Kontakte keinesfalls unterschätzen und dafür Zeit aufwenden.

---

<sup>18</sup> Dabei ging es im Besonderen um die Vergabe von Habilitationsstipendien des Schwedischen Medical Research Council (MRC), eines der wichtigsten Institutionen der Forschungsförderung im Bereich der Biomedizin.

<sup>19</sup> Bsp.: <http://www.bpw-international.org/> oder <http://www.unifemmes.ch/DE/network.fifdu.php>; zahlreiche weitere Berufsverbände von Frauen.

### 3 Berufungsverfahren konkret

An Universitäten besteht bei Stellenbesetzungen von Professuren grundsätzlich das System der Selbstergänzung. Konkret bedeutet dies: Die frei werdende oder neu zu schaffende Stelle wird im eigenen Fachbereich konzeptionell überdacht resp. konzipiert. Damit unterscheidet sich diese Selektion im Wissenschaftsbereich von üblichen Personalrekrutierungsformen. Grundsätzlich obliegt diese konkrete Arbeit ad hoc zusammengestellten Berufungskommissionen, die das Verfahren bis hin zu einem oder mehreren Wahlvorschlägen durchführen. Diese werden anschliessend übergeordneten Gremien vorgelegt (z.B. Fakultätsversammlung, Senat, Universitätsrat, Regierung), worauf dann vom akademischen und dem politischen Führungsgremium der Entscheid gefällt wird. Die Berufungsverhandlungen werden heute meist durch das Rektorat wahrgenommen. Genaue Abläufe und Zuständigkeiten sind innerhalb der Schweiz wie auch im nahen Ausland sehr unterschiedlich und auch von institutionellen Traditionen geprägt. Unterschiede bestehen nicht nur in den Verfahren selbst, sondern bei den gesetzlichen Regelungen resp. der Kompetenzaufteilung zwischen politischen und akademischen Akteuren. Im Wissen um solche Unterschiede werden nachfolgend die einzelnen Schritte im Berufungsverfahren modellhaft dargestellt. Diese Beschreibungen werden durch Elemente ergänzt, die dem Verfahren insgesamt Gender-sensibilität verleihen können.

#### 3.1 Wiederbesetzung, Neubesetzung: Strukturelle und strategische Fragen

Bei einer Vakanz oder Neueinrichtung einer Professur werden das Profil und der künftige Aufgabenbereich definiert. Das geschieht in der Regel auf der Basis von übergeordneten Struktur- oder Entwicklungsplänen der Universität und/oder der Fakultät, zusammen mit dem betreffenden Fachbereich. Oftmals befasst sich mit diesen Fragen eine separate Strukturkommission. Bereits in dieser ersten Phase werden in Bezug auf die Chancen, dass eine Frau berufen wird, wichtige Weichen gestellt:

- Die fachlich-inhaltliche Stellenbeschreibung wird so verfasst, dass sie zwar möglichst offen, aber auch klar ist. Es wird besprochen, ob es Frauen gibt, die dem Anforderungsprofil entsprechen. Eine schriftlich festgehaltene Begründung des anvisierten Profils ist für das weitere Verfahren oftmals klärend und daher wünschenswert.
- Die Ausschreibung soll die explizite Aufforderung an Frauen enthalten, sich für die offene Stelle zu bewerben. Damit wird auch ausgedrückt, dass Gleichstellungsanliegen an der Universität ein Qualitätskriterium sind.
- Die Professorenkategorie wird festgelegt und es werden Varianten besprochen, damit das Spektrum möglichst offen bleiben kann. Ebenso wird diskutiert, ob die Professur inhaltlich auch aufgeteilt werden kann (z.B. Jobsharing, Teilprofessur). Hier ist oft Bereitschaft für neue Erfahrungen und Offenheit gegenüber innovativen Modellen notwendig. Gegenwärtig sind an allen Schweizer Universitäten Teilzeitprofessuren möglich.
- Eine Frage bezüglich fachlicher Kompetenzen bezieht sich auf interdisziplinäre wissenschaftliche Zugänge. Auch da ist seitens der vorbereitenden Instanz Offenheit gegenüber neuen wissenschaftlichen Fragestellungen und Vorgehensweisen notwendig.
- In dieser Phase wird über Ort und Breite der Ausschreibung entschieden sowie evtl. über die Zulassung von Direktberufungen oder persönliche Einladungen zur Bewerbung. Dazu ist eine transparente Diskussion innerhalb der Kommission notwendig.

#### 3.2 Einsetzung einer Berufungskommission

In der Regel wird die Berufungskommission durch die Fakultät eingesetzt. Eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter bei den stimmberechtigten Mitgliedern ist sicher wünschenswert, ist jedoch bei der oft geringen Anzahl verfügbarer Professorinnen nicht einfach zu realisieren. Eine sorgfältige Zusammensetzung der Kommission erleichtert jedenfalls die spätere Arbeit.

- Allenfalls kann eine Professorin punktuell beigezogen und/oder von anderen Aufgaben entlastet werden.
- Der Einbezug einer Fachperson für Gleichstellung ist wünschenswert.

- Die Suche nach externen Begutachterinnen sollte intensiv erfolgen.
- Bei der Zusammensetzung der Kommission wird auf die Verteilung von Status und Geschlecht sowie Stimmberechtigung geachtet.

### 3.3 Bewerbungsphase

In der Phase der Ausschreibung werden an potenzielle Bewerbende Auskünfte erteilt, und es werden oft auch auf informellem Weg Personen auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht. Das Vorgehen sollte in diesem Fall im Vorfeld in der Kommission geklärt werden. Transparenz den Mitgliedern der Berufungskommission gegenüber steht an oberster Stelle.

- Wenn Direktanfragen geplant sind, werden konkret auch Frauen angefragt.
- Die Auskunftsperson wird bezeichnet; ihre Kompetenzen in Bezug auf weitere Informationsweitergabe werden in der Kommission besprochen; auf jeden Fall sollte mitgeteilt werden, wer sich bei der Auskunftsperson gemeldet hat.
- In dieser Phase wird auch geklärt, wann und auf welche Weise Einblick in die gesamten Bewerbungs dossiers genommen werden kann.

### 3.4 Erste Selektion

Es wird zunächst eine Übersicht über die eingegangenen Bewerbungen erstellt, meist in Form einer Synopsis. Es bewährt sich, auch die Zahlen der Geschlechterverteilung festzuhalten. Der Frauenanteil sollte im Verlaufe des Berufungsverfahrens grundsätzlich nicht abnehmen. Zumeist wird in dieser Phase die erste Grobselektion vorgenommen. Es scheidet diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten aus, die den formalen Anforderungen nicht entsprechen.

- Vor der Besprechung der einzelnen Bewerbungen müssen die Kriterien geklärt, ergänzt und präzisiert sein. Sie ergeben sich aus der Ausschreibung, werden in den Diskussionen ergänzt und in Bezug auf Quantifizierung und Priorisierung festgehalten. Kriterien sind trennscharf, stichhaltig und plausibel. Bei der Selektion sind sie ständig im Auge zu behalten.
- Oftmals werden in dieser Phase die Bewerbenden kategorisiert. Ausschlusskriterien und -begründungen werden festgehalten. In der Regel wird ein Protokoll erstellt.
- Es erfolgt weiter die Selektion der Personen, deren wissenschaftliches Profil näher betrachtet werden soll und von denen darüber hinaus Schriften eingefordert werden. Die Anforderungen an die einzureichenden Schriften werden klar formuliert.
- Es werden die Texte verteilt; dabei müssen persönliche und fachliche Bezüge zu den einzelnen Personen offengelegt und die Motivation für die Übernahme eines Gutachtens klar werden.

### 3.5 Auswahl der Einzuladenden

Die Diskussion über die einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten finden in der Regel anhand der eingereichten Schriften und der Bewerbungsunterlagen statt. Es geht darum, die Kandidatinnen und Kandidaten für die Probevorträge auszuwählen.

- Die fachliche Diskussion der eingereichten Schriften beschränkt sich auf überprüfbare Aspekte und Bewertungen, die als Kriterien festgelegt wurden.
- Ein besonderes Augenmerk gilt bestimmten Forschungstraditionen oder sog. „Schulen“. Oft werden Kandidatinnen und Kandidaten allzu schnell einer Richtung zugewiesen. Es lohnt sich, in dieser Phase nicht zu rasch einen Ausschluss vorzunehmen.
- Von den Kriterien abweichende, besondere Aspekte werden dargelegt und als solche gekennzeichnet. Der Umgang mit geschlechtsspezifischen Merkmalen wird bewusst und sorgfältig angegangen.

### 3.6 Probevorträge

Probevorträge sind meist öffentlich und münden in eine Fachdiskussion mit den Kandidatinnen und Kandidaten. Sie führen nach weiteren Gesprächen zur Formulierung eines Wahlvorschlags resp. zu einer Rangliste.

- Die Vorgaben an die Vortragenden bezüglich Inhalt, Zeitrahmen, Zielpublikum etc. sind absolut identisch und klar.
- Auch für die Probevorträge ist es notwendig, sich in der Kommission zuvor über Bewertungskriterien und deren Gewichtung auszusprechen.
- Eine Gleichbehandlung aller Kandidatinnen und Kandidaten bei der Vorstellung und der nachfolgenden Moderation wird sichergestellt.

### 3.7 Gespräche

Im Anschluss an die Probevorträge und Plenumsdiskussionen finden zumeist Gespräche statt, allenfalls auch mit Vertretungen des Mittelbaus und der Studierenden. Diese Gespräche dienen dazu, dass sich die Kandidierenden und die Vertreterinnen und Vertreter der Universität etwas besser kennen lernen und um wichtige Fragen im Hinblick auf eine mögliche Zusammenarbeit zu klären.

- Die vorherigen Besprechungen von Ablauf und Leitfragen für das Gespräch innerhalb der Berufungskommission bewähren sich.
- Die Atmosphäre ist entspannt, freundlich und sachlich, die Gleichbehandlung aller Kandidatinnen und Kandidaten sollte Vorrang haben. Dies betrifft insbesondere auch Fragen des Familienstatus und der Familienorganisation (falls dies Gegenstand der Unterredung ist).
- Es können Bezüge zur Gleichstellungsthematik oder zu Gender Studies hergestellt werden, damit die Kandidatinnen und Kandidaten dies als Qualitätsmerkmal der Universität wahrnehmen und sie sich diesbezüglich positionieren können.
- Es ist wichtig, den kandidierenden Personen Raum zu geben für persönliche Eindrücke und Fragen und sie über die Vorstellungen ihrer künftigen Aufgabe in Bezug auf das Anforderungsprofil auch referieren zu lassen.

### 3.8 Beratung, Beschluss, Berichterstattung

Die Beratungen der Berufungskommission führen zu einer Liste oder einem Vorschlag zuhanden des Wahlgremiums resp. der Fakultät. Die Bemühungen um Objektivität und Transparenz stehen an oberster Stelle.

- Die verschiedenen Kompetenzen (fachliche, pädagogische, soziale) werden sorgfältig gegeneinander abgewogen und in Bezug zum Anforderungsprofil gesetzt.
- Die Mitglieder der Berufungskommission begründen ihre Aussagen. Offene Fragen und Unsicherheiten werden zur Sprache gebracht.
- Ausschlusskriterien sind sachlich korrekt und in Bezug auf den Kriterienkatalog nachvollziehbar.
- Persönliche und fachliche Vorlieben müssen klar in den Hintergrund treten.

Der Berufsbericht sollte von allen Mitgliedern der Kommission mitgetragen werden, mögliche Divergenzen sind darin offen dazulegen. Es bewährt sich zudem, das Verfahren im Hinblick auf ein Gleichstellungscontrolling auch zahlenmässig zu erfassen.

## 4 Instrumente

Um die bestehende Berufungspraxis generell transparenter zu gestalten und den impliziten Effekten der Geschlechtszugehörigkeit in den verschiedenen Phasen des Prozesses genügend Beachtung zu verschaffen, sind über das eigentliche Berufungsverfahren hinaus und flankierend dazu Massnahmen auf verschiedenen Ebenen notwendig. Das Eintreten in einen konstruktiven Dialog über die Frage nach der Chancengleichheit von Frauen und Männern erfordert die grundsätzliche Bereitschaft und Unterstützung von den politisch Verantwortlichen und den Führungsverantwortlichen an den Universitäten (→ *Suter, Drack, Luminati, S. 57 ff.*). Auf einer solchen politischen Grundlage können auf der Ebene der eigentlichen Organisation und ihrer Strukturen und Prozesse verschiedene Instrumente zur Sicherstellung der Chancengleichheit eingeführt werden. Ein zentrales Anliegen ist jedoch auch der Einbezug der wissenschaftlichen Ebene: Die Problematik der Segregation, Fragen um Exzellenz, Innovation und Interdisziplinarität erfordern einen reflektierten Umgang – auch mit Fragen der Geschlechterdifferenzen.

### 4.1 Politische Ebene

*Ziel- und Leistungsvereinbarungen* sind Teil der Steuerung der Universitäten. Ob man im Bereich des wissenschaftlichen Outputs, der Lehre, der Personalpolitik oder der Unternehmenskultur Chancengleichheit thematisiert, ist letztlich nicht von Belang. Die Realisierung der Chancengleichheit ist zentral abhängig vom politischen Willen zur entsprechenden Veränderung, und sie ist von der Einleitung und Unterstützung angemessener Massnahmen abhängig. Die Bedeutung von Leadership ist hierbei nicht zu unterschätzen! Letztlich zählt dann auch nicht die Reihenfolge der anvisierten Bereiche: Jede Institution hat ihre Gepflogenheiten, ihre Herausforderungen und Ansatzpunkte sowie die konkreten Möglichkeiten. So werden in der einen Universität zunächst Krippenplätze für Kinder von Universitätsangehörigen geschaffen, an einer anderen Mentoringangebote eingerichtet und an einer weiteren über die Einführung von Gender Mainstreaming debattiert.

*Qualitätsstandards* sind Bestandteil von Steuerung, es sind Referenzpunkte. Wird Qualität thematisiert, stellt sich jede Person darunter etwas anderes vor. Bei Berufungsverfahren muss diesbezüglich Konsens hergestellt werden, das heisst, was unter Qualität für eine bestimmte Stelle verstanden werden soll, muss in transparenter Diskussion ausgehandelt werden. Ein genereller Referenzpunkt stellt jedoch das Bekenntnis einer Institution zum Bemühen um die Realisierung von Chancengleichheit dar: Ob dies auf gesetzlicher Ebene, auf der Ebene eines Kodexes oder eines Leitbildes erfolgte, ist wiederum nicht von Belang. Als Referenzpunkt in einem Berufungsverfahren kann dies ein Gesprächsthema sein, das in der Regel viel über den Kandidaten oder die Kandidatin verrät. Wie stellt sich die Kandidatin oder der Kandidat zu Fragen der Gleichstellung, zur Nachwuchsförderung von Frauen, zum Einbezug von Genderaspekten in Lehrinhalte?

*Monitoring* wird an jeder Universität auf die eine oder andere Weise praktiziert. Kennzahlen sind wichtige Gradmesser für Qualität und Erfolg und sie dienen der Steuerung. Im Bereich der Gleichstellung sind dazu einige Grundlagen erarbeitet worden.<sup>20</sup> Als Beispiel seien die Kennzahlen genannt, die im Zusammenhang mit der Bologna-Reform und ihren allenfalls unterschiedlichen Effekten auf Studentinnen und Studenten erarbeitet wurden: Nach Geschlechtern getrennte Zahlenreihen sind aussagekräftig und lassen differenzierte Analysen zu. Die Entwicklung des Professorinnenanteils etwa, die im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit ins Zentrum des Interesses rückte, bot Anlass zu Analysen und mancherorts entsprechenden Massnahmen.

### 4.2 Ebene Organisation und Strukturen

Die Universität als eigenständige Organisation kann sich auf der Ebene von rechtlichen Grundlagen, eines Leitbildes, aber auch in der Ausgestaltung von Personalpolitik, Weiterbildung und im weitesten Sinne der Schaffung einer bestimmten Unternehmenskultur mehr oder weniger gendersensibel präsentieren. Als Ideen sollen hier lediglich stichwortartig genannt werden:

- Gender Mainstreaming: konzeptionell erarbeiten – politisch verankern – institutionell umsetzen.

---

<sup>20</sup> In Englisch, Französisch und Deutsch verfügbar: <http://www.crus.ch/die-crus/koordiniert-harmonisiert/projekt-bologna-ects/bologna-ects-in-der-schweiz/dokumente/chancengleichheit.html?L=0>.

- Guidelines oder Kodex zur Chancengleichheit erarbeiten. Auf der Ebene Institution als verbindlich erklären und entsprechend verbreiten.
- Berufungsverfahren: Checklisten verwenden, Berichte erstellen lassen und Verfahren als solche in verschiedenen Gremien diskutieren.
- Einbezug von Genderexpertise in politische und strategische Entscheidungen: Als Entscheidungskriterium mögliche Effekte auf Frauen und Männer stets mitbedenken.
- Weiterbildung für die Professorenschaft und andere Mitarbeitende anbieten (als allgemeine Themen wie z.B. Kommunikation, spezifische Themen wie Gender Studies, Berufungen).
- Information und Kommunikation über Gründe und Ziele der institutionellen Gleichstellungspolitik in diversen Gremien (Einbezug von Universitätsleitung und Fachpersonen).
- Zusammensetzung der Gremien: Aktiv auf eine ausgewogene Verteilung hinarbeiten.
- Für alle Personalkategorien Strukturen schaffen, die eine sinnvolle Verbindung von beruflicher und privater Ebene ermöglichen.

### 4.3 Wissenschaftliche Ebene

Auf der Ebene der Wissenschaft werden vor allem Massnahmen in den Bereichen Nachwuchsförderung und Mentoring vorgeschlagen. Zudem sollen das eigene Wissenschaftsverständnis und die Positionierung des Fachbereichs innerhalb der Scientific Community geklärt werden.

- Auf der Ebene der Organisation soll eine kohärente und verbindliche Nachwuchsförderungspolitik formuliert werden, die spezifische Ziele in Bezug auf die Frauenförderung enthält.
- Mentoringprogramme einrichten resp. die Möglichkeit schaffen, dass Frauen an überinstitutionellen oder regionalen Mentoringprogrammen teilnehmen können.
- Den Diskurs führen über fachliche Exzellenz, Stärken und Schwächen des eigenen Fachbereichs.
- Genderforschung sollte unterstützt und integriert werden in neue Felder wie Nanotechnologie, Sicherheit, etc.
- Mehr Frauen für den Einsatz in technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen ermutigen.
- „Good Practice“ sichtbar machen!



## 5 Zusammenfassung

Auf der Suche nach den Besten sehen sich Berufungskommissionen der Herausforderung gegenüber, die unterschiedlichsten Kandidatinnen und Kandidaten an Kriterien zu messen, die – wie vorstehend aufgezeigt wurde – nicht als absolute Massstäbe gelten können. Die Frage nach deren Reihenfolge, Gewichtung und nach Präzisierungen durchziehen die Berufungsverfahren wie ein roter Faden. Von der Vorstellung, dass sich der Beste oder die Beste einfach zu erkennen geben wird, müssen sich die Mitglieder der Kommission meistens schon bald nach Beginn des Auswahlprozesses verabschieden. Ebenso verhält es sich mit der Unvoreingenommenheit. Ob die Bewerberin oder der Bewerber in Fachkreisen bekannt ist oder nicht: Kommissionsmitglieder – und dazu gehören ebenso auch externe Experten – bringen eigene Vorstellungen und Werthaltungen in das Verfahren ein, auch Überzeugungen und Positionierungen aus dem fachlichen oder dem persönlichen Bereich. Zusammen mit den Bewerbungsunterlagen, dem darin beschriebenen Werdegang sowie dem aufgelisteten Schrifttum entstehen Bilder von Bewerberinnen und Bewerbern, die dann beim Probevortrag oder dem persönlichen Gespräch ergänzt, bestätigt oder auch verworfen werden.

Damit wird klar, dass die Absichtserklärung, bei gleicher Qualifikation dem untervertretenen Geschlecht den Vorrang zu geben, wesentlich zu kurz greift. Die genauere Betrachtung des Berufungsverfahrens unter Genderaspekten bietet die Chance, solche auch stark von Rollenbildern dominierten blinden Flecken ausfindig zu machen.

Aus der Sicht der Universitäten muss es darum gehen, mittels eines formal korrekten Verfahrens diejenige Person vorzuschlagen, die für eine bestimmte Stelle – ein definiertes fachliches und persönliches Profil, ein bestehendes Kollegium, eine spezifische universitäre Umgebung – die beste ist. Eine Person mit Ausstrahlungskraft, die zur Reputation der Gesamtuniversität beiträgt und im Wettbewerb auch unter den Universitäten bestehen kann.

Die aktuellen bildungspolitischen Debatten auf nationaler wie auf internationaler Ebene unterstützen die Fokussierung auf eigenständige Profile. Die vermehrte Einbindung von Frauen trägt zu Exzellenz – spannenden Forschungsvorhaben und nachhaltiger Lehre – und Innovationskraft bei und liegt damit im ureigenen Interesse von Hochschulinstitutionen und Politik.

Berufungsverfahren sind Hürden in der akademischen Laufbahn. Männer und Frauen gehen unterschiedlich mit diesen Hindernissen um. Auch wenn sich für Frauen scheinbar mehr alternative berufliche Wege anbieten, ist wissenschaftliche Entwicklung dringend auf die Forschung durch Frauen angewiesen. Das soll Frauen und Entscheidungsträgern auf allen Ebenen gleichermaßen bewusst sein.

Die Fokussierung auf die Berufungspolitik war in der vorliegenden Arbeit intendiert. Es darf aber nicht ausser Acht gelassen werden, dass den Selektionsprozessen vorgelagert und diese flankierend weitere Massnahmen ergriffen werden müssen: Einerseits sind Konzepte für eine kohärente und konsequente Nachwuchsförderungspolitik zu entwickeln und an den Universitäten umzusetzen. Andererseits gilt es, auf institutioneller Ebene Instrumente zu installieren, die den weiteren Einbezug der Frauen flankieren und unterstützen. Im Vordergrund stehen das Gender Mainstreaming als wesentliches Element der Unternehmenskultur sowie Monitoring und Zielvereinbarungen als Instrumente zielorientierter Steuerung. Damit sollen zum einen strukturelle Barrieren konkret angegangen werden, und zum anderen die wissenschaftliche Leistungsbewertung einer kritischen Bewertung unterzogen werden.

Das Ziel einer gendersensiblen Personalpolitik muss es aus hochschulpolitischer Sicht sein, ein Optimum an Diversität und ein Maximum an Innovation zu erreichen.

## 6 Literatur

- Bach, Brigitte et. al.: Herausforderung und Wege zur Erreichung von Geschlechtersymmetrie in den Austrian Research Centers ARC.  
[http://www.arcs.ac.at/downloads/WIR\\_Herausforderung%20und%20Wege%20zur%20Erreichung%20von%20Geschlecht.pdf](http://www.arcs.ac.at/downloads/WIR_Herausforderung%20und%20Wege%20zur%20Erreichung%20von%20Geschlecht.pdf) (27.5.2008)
- Bachmann, Ruth et. al.: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003. Bern 2004.
- Budden, Amber E. et. al.: Double blind review favours increased representation of female authors. *TRENDS in Ecology and Evolution Vol. 23 No 1*, 2007.
- Committee for Mainstreaming: Gender balance in academia – golden opportunities. Oslo 2007.  
[http://kvinneriforskning.no/english/committee/KIF\\_report.pdf](http://kvinneriforskning.no/english/committee/KIF_report.pdf) (27.5.2008)
- Committee on Women's Rights and Gender Equality: Draft Report on Women and Science (Britta Thomsen). Brussels 2008.
- Costas, Ilse: Der Kampf um das Frauenstudium im internationalen Vergleich. Begünstigende und hemmende Faktoren für die Emanzipation der Frauen aus ihrer intellektuellen Unmündigkeit in unterschiedlichen bürgerlichen Gesellschaften. In: Schlüter Anne (Hrsg.): Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland. Pfaffenweiler 1992, S. 115-144.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG: Grundlagen der Exzellenzinitiative.  
[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/themen\\_dokumentationen/exzellenzinitiative/download/exin\\_criteria\\_cluster.pdf](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/themen_dokumentationen/exzellenzinitiative/download/exin_criteria_cluster.pdf) (14.7.2008)
- Einsele, Gabi: „Kein Vaterland“. Deutsche Studentinnen im Zürcher Exil (1870-1908). In: Schlüter Anne (Hrsg.): Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland. Pfaffenweiler 1992, S. 9-34.
- European Commission: Women and Science. Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (Commission Staff Working Document), Brussels 2005.  
[ec.europa.eu/research/science-society/pdf/documents\\_women\\_sec\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/documents_women_sec_en.pdf) (16.4.2008)
- European Commission: The European Charter for Researchers; The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. Brussels 2005.  
[www.europe.eu.int/eracareers/europeancharter](http://www.europe.eu.int/eracareers/europeancharter) (5.5.2008)
- European Commission: Women and Science. Statistics and Indicators. She Figures 2006. Brussels 2007.
- European Commission: Mapping the maze. Getting more women in the top in research. Brussels 2008.
- Eurostat 2007:  
[epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=cca16656](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=cca16656) (18.5.2008)
- Federal Statistical Office FSO: Bildungsperspektiven. Szenarien 2007–2016 für die Hochschulen: II. Lehrkörper. Neuchâtel 2007.
- Federal Statistical Office FSO: Personal der universitären Hochschulen 2006. Neuchâtel 2007.
- Federal Statistical Office FSO: Gleichstellung von Frau und Mann: Die Schweiz im internationalen Vergleich. Neuchâtel 2008.
- Hagengruber, Ruth: Frauen in der Wissenschaft. In *Forschung und Lehre*, 7/2003  
[www.forschung-und-lehre.de/archiv/05-03/index.html](http://www.forschung-und-lehre.de/archiv/05-03/index.html) (7.5.2008)
- Koch, Hans-Albrecht: Die Universität. Geschichte einer europäischen Institution. Darmstadt 2008.
- Krais, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M. 2000.

- Ledin, Anna; Bornmann, Lutz et al.: A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. *EMBO Reports* Vol 8, No.11. European Molecular Biology Organization 2007, S. 982- 987.
- Leemann, Regula Julia: Chancengleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich 2002.
- Lind, Inken: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld 2004.
- Lischetti, Barbara; Widmer, Maya (Hrsg.): Kopfprämien für Professorinnen? Über Verfassungsmässigkeit, Opportunität und Nützlichkeit von Anreizsystemen. Wettingen 2004.
- Maurer, Elisabeth; Mauelshagen, Franz et. al.: Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstösse für die universitäre Nachwuchsförderung, Beiträge zur Gleichstellung. Zürich 2008.
- Müller, Barbara et. al.: Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. SBF. Bern 2007.
- Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Wettingen 2005.
- Rüegg, Walter (Hrsg.): Geschichte der Universität in Europa, Bd. III: Vom 19. Jahrhundert zum Zweiten Weltkrieg 1800 - 1945. München 2004.
- Schiebinger, Londa: Schöne Geister. Frauen in den Anfängen der modernen Wissenschaft. Stuttgart 1993.
- Schiebinger, Londa: Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft? München 2000
- Schiebinger, Londa et al.: Dual Career Academic Couples. What Universities need to know. Michelle R. Clayman Institute for Gender Research. Stanford University 2008.
- Schlüter, Anne (Hrsg.): Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland. Pfaffenweiler 1992.
- Spreyermann, Christine; Rothmayr, Christine: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2007. Bern 2008 (in press)
- State Secretariat for Education and Research (SER) & Federal Office for Professional Education and Technology (OPET): Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich. Stand und Massnahmen. Bern 2007.
- Wennerås, Christine; Wold, Agnes: Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387,1997, S. 341 - 343.

