

Es muss gehandelt werden

Wo liegen die Schlüssel zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren?

| NINA STEINWEG | NATALIE PAWLAK | DAVID BRODESSER | Die Zahl der Professorinnen steigt seit Jahrzehnten im Schnecken tempo. Gesetzliche und hochschulinterne Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils sind zum Teil unverbindlich und werden nicht umgesetzt. Eine neue Studie nimmt Verfahren zur Suche und Auswahl wissenschaftlicher Führungskräfte in den Blick.

Das Streben nach Exzellenz in der Wissenschaft geht einher mit der Konkurrenz um „die besten Köpfe“. Bei der Gewinnung von herausragendem Personal gerät die seit Jahrzehnten bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen verstärkt in den Blick. Trotz teils hoher Studentinnen-, Absolventinnen- und Promovendinnenanteile steigt die Zahl der Professorinnen seit Jahrzehnten im Schnecken tempo. Die Zielquote nach dem Kaskadenmodell wird als ein wirksames Instrument propagiert. Fraglich ist, welche anderen, ergänzenden Schlüssel zu einer Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren zur Verfügung stehen.

Die in der Praxis diskutierten Ursachen und Lösungsansätze rekurren häufig nicht auf die umfangreichen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Geschlechtergerechtigkeit und Gender in der Wissenschaft und zu den Mechanismen der Personalauswahlverfahren unter Geschlechteraspekten. Hierzu hat der Wissenschaftsrat zuletzt 2012 eine kritische Bilanz gezogen und Empfehlungen ausgesprochen. Während häufig

vermutet wird, dass „es nicht genug Frauen gibt“ oder „Frauen keine Karriere anstreben“, gibt es ausreichend wissenschaftliche Forschung zu den Ursachen. Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nur ein Grund. Weiterhin wirken (unbewusst) Gender Stereotype, Gender Bias, also ein geschlechterbezogener Verzerrungseffekt in der Wahrnehmung von Männern und Frauen, sowie eine strukturelle

»Gesetzliche und hochschulinterne Regelungen haben nur eine geringe Steuerungskraft zur Erhöhung der Frauenanteile entfaltet.«

Privilegierung von Männern als Ursachen für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen. Selbstverständlich sind fachspezifische Besonderheiten, z.B. in den MINT Fächern, zu berücksichtigen. Entscheidend ist jedoch, dass der Handlungsbedarf der gleichstellungspolitischen Aktivitäten nicht auf einem Defizitansatz gründet (fix the women), sondern darauf, das Wissenschaftssystem (fix the system) sowie die Wissenschaftskultur und das Geschlechterwissen (fix the knowledge) zu verändern.

Gesetzliche und hochschulinterne Regelungen haben in den letzten Jahrzehnten nur eine geringe Steuerungskraft im Hinblick auf die Erhöhung der Frauenanteile entfaltet. Es mangelte und mangelt auch heute noch an der Verbindlichkeit und Umsetzung der Maßnahmen, wie z.B. Quotenregelungen, Zielvorgaben und geschlechtergerechte Berufungsverfahren. Legt man die durchschnittliche jährliche Steigerungsrate der letzten 20 Jahre (ca. 0,7 Prozentpunkte) zugrunde, so würde ein Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Führungspositionen von 40 Prozent erst im Jahr 2040 erreicht werden. In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden diese Zahlen voraussichtlich noch später erreicht, da die Anteile der Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen mit 13 Prozent (2012) noch niedriger sind als an den Universitäten.

Neue Studie

Vor diesem Hintergrund werden in einer Studie des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS aus dem Jahr 2013 mit qualitativen und quantitativen Methoden die Verfahren zur Suche und Auswahl von wissenschaftlichen Führungskräften an außeruniversitären Forschungseinrichtungen untersucht. In dem BMBF-geförderten Projekt wurden u.a. die Leitungen und die Gleichstellungsbeauftragten aller Forschungseinrichtungen der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher For-



AUTOREN

Dr. Nina Steinweg, Natalie Pawlak und David Brodessor sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften GESIS in Köln.

schungszentren, der Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft zu einer Online-Umfrage eingeladen. Die Ergebnisse sind aufgrund der hohen Rücklaufquote von 34,5 Prozent für die gemeinsamen Berufungsverfahren repräsentativ.

Die Ergebnisse der Online-Befragung des CEWS zeigen, dass die Empfehlungen aus Forschung und Praxis zur geschlechtergerechten Personalgewinnung zum Teil nicht berücksichtigt bzw. nicht hinreichend umgesetzt werden. Insbesondere die systematische und aktive Suche von Wissenschaftlerinnen ist ausbaufähig. Nur knapp die Hälfte der Forschungseinrichtungen sucht gezielt nach Wissenschaftlerinnen, um der Unterrepräsentanz zu begegnen. Die Suche und Ansprache von potenziellen Bewerberinnen findet aber überwiegend auf Konferenzen und Tagungen (86 Prozent) sowie über die Netzwerke der beteiligten Akteure statt.

Spezielle Instrumente für die Rekrutierung von Frauen, wie Wissenschaftlerinnendatenbanken (beispielsweise FemConsult oder AcademiaNet) werden nur von 35 Prozent der Forschungseinrichtungen genutzt. In Berufungsverfahren wird die aktive Rekrutierung von Frauen eher informell gehandhabt: Nur bei 28 Prozent der verwendeten Berufsleitfäden und -ordnungen wird das Thema aktive Rekrutierung aufgeführt. Außerdem benennen nur elf Prozent der Forschungseinrichtungen verantwortliche Personen für die Suche und Ansprache speziell von Wissenschaftlerinnen. Die mangelnde Transparenz von Selektionsprozessen zeigt sich beispielsweise dadurch, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Forschungseinrichtungen nur bei 29 Prozent der Berufungsverfahren an den Findungskommissionen beteiligt werden. Sie sind nicht in alle Phasen des Berufungsverfahrens gleichermaßen eingebunden und haben nur bei 28 Prozent der Einrichtungen ein formelles Einspruchs- oder Widerspruchsrecht. Insgesamt mangelt es an einer Standardisierung und Transparenz der Rekrutierungsaktivitäten.

Qualitätssicherung in Personalauswahlverfahren

Bei der Durchführung der Berufungsverfahren sind die Qualitätssicherung und die Berücksichtigung des Themas Geschlechtergerechtigkeit Schlüssel für

die Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Führungspositionen. Dies beginnt mit der geschlechtergerechten Stellenausschreibung und endet mit den gendersensiblen Berufungsverhandlungen. Studien zeigen dabei, dass in der Praxis weitestgehend auf eine getrennte Sichtung von Qualifikationen und geschlechtsrelevanten Informationen verzichtet

wird. In Berufungskommissionen gibt es zudem nur wenige Personen mit Gender-

kompetenz. Dies hat zur Folge, dass dem Gender Bias in der Leistungsbeurteilung wenig entgegengesetzt wird, obwohl belegt ist, dass die Leistungen von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet werden. Für die Beurteilung von wissenschaftlicher Exzellenz existieren implizite Evaluierungsmuster, die von nur wenigen Professorinnen und Professoren erfüllt werden. Von Frauen wird eher erwartet, dass sie allen Kriterien entsprechen.

Die oben genannte CEWS-Studie bestätigt in weiten Teilen die Kritik an den Berufungsverfahren. Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit von Berufungsverfahren ist nur in etwas mehr als der Hälfte der verwendeten Beru-

»In Berufungskommissionen gibt es nur wenige Personen mit Genderkompetenz.«

fungslitfäden und Berufsordnungen verankert. Die Gleichstellungsbeauftragten bewerten die Berufungsverfahren in ihrer jetzigen Form in der Regel als nicht dafür geeignet, den Frauenanteil an wissenschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen.

Innovative Wege beschreiten

Die notwendige Transparenz, Formalisierung und Standardisierung der Personalauswahlverfahren sollte damit verbunden werden, neue innovative Wege bei der Personalrekrutierung zu beschreiten. Ein „good practice“ ist beispielsweise die gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Konferenzen, Tagungen und Symposien, um ihre Sichtbarkeit in der scientific community bzw. in der eigenen Einrichtung zu erhöhen. Die Nutzung einer Vielzahl unterschiedlicher Kommunikationskanäle

und die Recherche in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, wie z.B. FemConsult kann zudem ein wichtiger Schlüssel sein, um klassische Rekrutierungsaktivitäten, die traditionell männliche Wissenschaftler bevorzugen, zu ergänzen.

Entscheidend für aktive Rekrutierung und die Gewährleistung geschlechtergerechter Berufungsverfahren sind

»Nur knapp die Hälfte der Forschungseinrichtungen sucht gezielt nach Wissenschaftlerinnen.«

insbesondere das Engagement der Leitung und die klare und verlässliche Regelung von Zuständigkeiten, Verantwortung und Monitoring bzgl. des Auswahlprozesses. So sollte bereits in den Kooperationsverträgen zwischen Hochschule und Forschungseinrichtung festgelegt sein, wie die Qualitätssicherung in den gemeinsamen Berufungsverfahren auch im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit gestaltet wird. Die Umsetzung von Berufsordnungen und -leitfäden sollte unterstützt und beobachtet werden. Da der Gender Bias häufig unbewusst wirkt, empfiehlt es sich, die Beteiligten an Personalauswahlverfahren, insbesondere die Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen (gatekeeper), verstärkt zu sensibilisieren und die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten mit einzubeziehen. Schließlich setzt die erfolgreiche Rekrutierung von qualifiziertem Personal auch voraus, dass die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und die Organisationskultur der Einrichtungen attraktiv gestaltet werden, um Raum zu bieten für unterschiedliche Lebens- und Karriereentwürfe.

Angesichts des Fokus auf der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft sollte jedoch nicht vergessen werden, dass Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft sowie gendersensible Forschung und Lehre nicht allein eine Frage der (besten) Köpfe ist, sondern die Wissenschaft vor grundlegenden Herausforderungen steht im Hinblick auf Geschlecht, Macht und Wissen.