

# Professorinnen an die Hochschulen!

Hochschulentwicklung durch  
Berufungspolitik

Dokumentation  
der LaKoF-Jahrestagung 2003

Hrsg.  
Heidemarie Wüst

## **Sprecherinnen der LaKoF Berlin**

Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst  
Frauenbeauftragte der TFH Berlin  
[wuest@tfh-berlin.de](mailto:wuest@tfh-berlin.de)  
[www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)

Mechthild Koreuber  
Frauenbeauftragte der FU Berlin  
[frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de)  
[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte)

Dr. Sigrid Haase  
Frauenbeauftragte der UdK Berlin  
[s.haase@udk-berlin.de](mailto:s.haase@udk-berlin.de)  
[www.gleichstellungspolitik.udk-berlin.de](http://www.gleichstellungspolitik.udk-berlin.de)

Unter Mitarbeit von  
Petra Anders, Studentin der TFH Berlin und  
Sylvia Ehrhardt, Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten der TFH Berlin

Herstellung  
Center der TFH Berlin  
Fotos  
Auflage  
emplare

Labor für Druck- und Medientechnik und Copy-

privat  
November 2003, 300 Ex-

(auch als pdf-Datei abrufbar unter [www.lakof-berlin.de](http://www.lakof-berlin.de))

Verantwortlich für den Inhalt sind die AutorInnen der Beiträge.

## **INHALT**

### **DAS TAGUNGSPROGRAMM**

#### **I. ERÖFFNUNG**

Heidemarie Wüst, Sprecherin der LaKoF Berlin

#### **II. GRUßWORTE**

Grußwort der Staatssekretärin für Arbeit und Frauen, Susanne Ahlers

Grußwort des Vorsitzenden der Berliner Landeskonferenz der Rektoren  
und Präsidenten, Prof. Dr. Kurt Kutzler

#### **III. REFERATE**

Dr. Peer Pasternack

Dr. Steffani Engler im Dialog mit Dr. Sigrid Haase

#### **IV. PODIUM UND TEXTE**

Notizen aus der Podiumsdiskussion von Marianne Kriszio

Statement von Prof. Katrin Hinz

Statement von Viola Philipp

#### **V. SCHLUSSWORT**

Schlusswort von Heidemarie Wüst

#### **VI. ERGEBNISSE DER JAHRESTAGUNG**

#### **VII. DIE REFERENTINNEN UND REFERENTEN**



# I. ERÖFFNUNG

## Heidemarie Wüst, Sprecherin der LaKoF Berlin

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin Ahlers,  
sehr geehrter Herr Staatssekretär Pasternack,  
sehr geehrte Referentinnen und Referenten dieser Jahrestagung der LaKoF,  
sehr geehrte Kolleginnen und Gäste,

herzlich Willkommen hier im Roten Rathaus, im Louise-Schroeder-Saal. Vielen Dank, dass wir hier zu Gast sein dürfen. Ich freue mich, dass wir mit der Thematik „Professoren an die Hochschulen! Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik“ auf so großes Interesse gestoßen sind.

Laut Berliner Hochschulgesetz § 59 (6) sind „die Frauenbeauftragten bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen ... zu beteiligen.“

Berufungsverfahren sind jedoch nicht nur deshalb für alle Frauenbeauftragten der Hochschulen von besonders großer Wichtigkeit. In keiner anderen Hochschulgruppe wird so eklatant deutlich, dass die Exzellenz von Frauen nicht ausreichend genutzt wird. Das muss sich ändern.

In den nächsten Jahren werden ein Drittel der Professuren aus Altersgründen frei und können zum Teil auch wieder besetzt werden. Daraus ergibt sich dringender, die Chancen von exzellenten Frauen stärkerer Handlungsbedarf!

Der Arbeitsplatz Hochschule ist für WissenschaftlerInnen und für Lehrende immer noch sehr attraktiv. Wir werden uns auf dieser Tagung damit befassen, wie die Vorbereitung auf dieses Ziel, wie die Anforderungen, die Berufungsverfahren und wie die Gestaltungsmöglichkeiten insbesondere für Frauen auf dem Weg zu diesem anspruchsvollen Beruf der Professorin sind.

Erklärtes Ziel der Politik ist, bis 2005 einen Frauenanteil an den Lebenszeit-Professuren von 20 Prozent und 40 Prozent bei den Juniorprofessuren zu erreichen. Auch wenn die Berliner Hochschulen ein sehr differenziertes Bild ergeben, ist insbesondere an den Universitäten und den technischen Fachhochschulen noch einiges für die Gleichstellung zu tun. Der Frauenanteil an den Professuren liegt an der FU bei 15,4 Prozent, an der HU bei 16 Prozent und an der TU bei 7,6 Prozent. Auch an den Fachhochschulen ist der Anteil der Professorinnen an der TFH bei 12,1 Prozent, an der

FHTW bei 17,6 Prozent und an der FHVR bei 12 Prozent. Aber die FHW hat bereits 25 Prozent, die ASFH 33,3 Prozent und die UdK 23,3 Prozent erreicht. Auch die künstlerischen Hochschulen liegen schon jetzt deutlich über der Zielmarke.

Um dem Ziel eines wenigstens auf 20 Prozent erhöhten Frauenanteils in allen Hochschulen näher zu kommen, müssen die rechtlichen, institutionellen und finanziellen Rahmenbedingungen geändert werden.

Wir Frauenbeauftragte wollen gemeinsam mit den Hochschulleitungen dazu beitragen, dass möglichst zielgenaue und konsequente Maßnahmen für die Unterstützung der Berufsplanung von Wissenschaftlerinnen erfolgen können. Dazu wird es nötig sein, noch intensiver fach- und hochschulspezifisches Wissen über den Arbeitsplatz Hochschule und Wissenschaft auszutauschen. Die Entwicklung bis zur Berufung und die Rahmenbedingungen des jeweiligen Hochschulalltags sind zu diskutieren.

Die Beschwernisse der Sparzwänge dürfen uns nicht daran hindern, eine Berufungspolitik zu fordern, die deutlich macht, dass wir eine moderne Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung in Berlin auch als Herausforderung für zukünftige Generationen wollen. Die besten Frauen und Männer sollen an die Berliner Hochschulen gelockt werden.

Wir wollen eine Berufungspolitik, die dem erklärten Nahziel der Bundespolitik von 20% Professorinnenanteil in den Hochschulen entschlossen näher kommt und die Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen konkret und überzeugend gestaltet. Hier geht es nicht nur um eine Vielzahl von wichtigen Personalentscheidungen, sondern auch um Weichenstellungen für zukünftige Hochschulprofile und Inhalte von Studiengängen.

Und es geht uns um ein modernes Demokratieverständnis, das auch von den Frauen innovativen Mut zur Konkurrenz verlangt.

Wir Frauenbeauftragte wollen dafür unser Expertinnenwissen einsetzen und wachsame, kritische aber auch konstruktive Begleiterinnen dieser Prozesse sein.

Als Sprecherin der LaKoF und als Frauenbeauftragte der TFH hoffe ich, dass wir heute nicht nur altbekannte Meinungen austauschen, sondern gemeinsam möglichst konkrete Handlungsanweisungen für alle Interessierten erarbeiten können.

Ich wünsche uns eine gute Tagung.

## II. GRUßWORTE

### Grußwort der Staatssekretärin für Arbeit und Frauen, Susanne Ahlers

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Frau Wüst,  
sehr geehrter Herr Pasternack,  
sehr geehrter Herr Professor Kutzler,

„Professorinnen an die Hochschulen“ mit einem Ausrufungszeichen heißt die Veranstaltung heute. Der Titel fordert uns alle nachdrücklich auf, aktiver und effektiver zu werden, um endlich zu einer angemessenen Verteilung der Professuren zwischen Frauen und Männern zu kommen. So, dass die Bundesrepublik nicht weiter im internationalen Vergleich eins der Schlusslichter bildet.

Dem Berliner Senat ist es ein besonderes Anliegen, alle Politikbereiche einer modernen Metropole geschlechtergerecht voranzubringen.

Darum hat es in Berlin eine hohe politische Priorität Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung weiter zu verwirklichen. Unsere Hochschulen sollen auch als Leuchttürme der Chancengleichheit von Frauen in der Forschung und Lehre wahrgenommen werden.

Wir wollen über das bislang Erreichte hinaus in den nächsten Jahren insbesondere entscheidende Fortschritte für Frauen in Führungspositionen erzielen.

Die Berufung von Frauen auf Professuren ist derzeit eine der wichtigsten Herausforderungen der Chancengleichheit von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen.

Diese Jahrestagung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen will die Berufungspolitik von Frauen an Berliner Hochschulen verbessern. Von den Jahrestagungen gingen bisher immer wichtige Impulse für gleichstellungspolitische Strategien und Instrumente aus, die nicht nur für die Hochschulpolitik Berlins wegweisend waren und sind.

Ich begrüße es sehr, dass sich ein konstruktiver Dialog zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulleitungen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, den Frauenbeauftragten der Hochschulen und dem für Berufungen zuständigen Staatssekretär Dr. Pasternack in der Sache entwickelt.

Eine zukunftsorientierte moderne Hochschulpolitik muss sich auch daran messen lassen, welche Prozesse eingeleitet und welche Voraussetzungen und Bedingungen zu schaffen sind, damit Frauen und Männer in allen Bereichen der Hochschule gleichberechtigt vertreten sind. Aus der Sicht der Einzelnen geht es dabei um nicht weniger als die Verwirklichung eines Grundrechtes. Aus der Sicht der Gesellschaft geht es aber auch darum, die Potenziale von Frauen und Männern zu entwickeln, anzuerkennen und besser als bisher zu nutzen. Die gegenwärtige Benachteiligung von Frauen insbesondere an Führungspositionen der Hochschulen heißt: Verzicht auf Intelligenzpotenziale und damit Vergeudung von wichtigen Ressourcen. Wir brauchen moderne, weltoffene Hochschulen, die Frauen vorurteilslos begegnen und ihre Leistungen anerkennen.

Frauen verfügen heute über hervorragende schulische und berufliche Qualifikationen und bieten durch ihren eigenen Blickwinkel neue Impulse für kreative Problemlösungen. Es wird Zeit, dass wir dieses Potenzial umfassender für Forschung und Lehre nutzen.

Die Tatsache, dass mittlerweile jede fünfte Habilitation von einer Frau geschrieben wird, aber nur etwas mehr als jede zehnte Professur von einer Frau besetzt ist, zeigt einmal mehr, dass hoch qualifizierte Frauen in den Spitzenpositionen der Hochschulen nicht ausreichend vertreten sind. Unabhängig von den Anteilen, die nach wie vor sehr bescheiden sind.

Durch den anstehenden Generationenwechsel in den nächsten Jahren werden viele Professuren neu besetzt (an einigen Hochschulen sind es bis zu 50% der Professuren). Hier bieten sich großen Chancen, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen.

Diesen Generationenwechsel gilt es zu gestalten, so dass die Gleichstellung von Frauen als eine Aufgabe von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung begriffen und konkret vorangebracht wird. Deshalb müssen Strukturen geschaffen werden, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuweisungen entfalten können.

Leider wissen wir, dass Geschlechtsstereotype und Klischees eine große Beharrungskraft besitzen und die Entwicklung und das Verhalten nicht nur einzelner Personen und Gremien, sondern auch die Strukturen ganzer Institutionen beeinflussen. Wir alle wissen, dass Frauen nicht nur nach Qualitätskriterien beurteilt werden, sondern sich immer noch mit Kompetenzvermutungen auseinandersetzen müssen.



Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen:

In den Hochschulen Deutschlands sind wir noch weit entfernt von einem demokratischen und leistungsgerechten Auswahlprozedere. Das hat auch damit zu tun, dass die Karrierepfade in der Wissenschaft immer noch stark mit persönlicher Förderung verbunden sind. So werden etwa auch mit Hilfe des Empfehlungs- und Gutachterwesens implizite Auswahlkriterien fortgeschrieben, die eine homosoziale Reproduktion, also die "Vererbung" von Positionen nach dem Ähnlichkeitsprinzip, gewährleisten. Eine zentrale Bedeutung haben Passfähigkeit und Sympathie.

Weibliche Wissenschaftlerinnen werden zwar als Kolleginnen respektiert. Ihnen wird die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten auch nicht mehr grundsätzlich abgesprochen, aber die Eigenschaften, die notwendig sind, um auch Spitzenpositionen einzunehmen, werden Frauen nicht zugebilligt. Sie scheinen sich vor allem für die Lehre und die Betreuung der Studierenden zu eignen.

Die schöpferische Kraft und die hervorragende Leistung gelten eher als männlich. Das ist von eminenter Bedeutung, denn tatsächlich entscheidet nicht in erster Linie die Leistung als solche über die Position im Wissenschaftsbetrieb, sondern ob sie dem einzelnen auch zugeschrieben wird. Zur Anerkennung bedarf es des symbolischen Kapitals, d.h. was jemand tut, muss auch für bedeutsam und wichtig erachtet werden. Die Relevanzstrukturen in der Wissenschaft werden vor allem durch diejenigen bestimmt, die traditionellerweise die Macht und das Sagen haben.

In der Wissenschaft begegnen wir also dem Phänomen, dass soziale Herkunft und Geschlecht der jeweiligen Person als Verdienst bzw. Versagen zugeschrieben wird. Sozialpsychologisch gesprochen handelt es sich dabei um einen Attributierungsfehler, den die Führungskräfte im Übrigen auch selbst nicht wahrnehmen.

So sind auch die meisten führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler davon überzeugt, dass sie ihre Position ausschließlich sich selbst und ihrer individuellen Leistungskraft und nicht ihrer Herkunft zu verdanken haben.

Wir sind der Auffassung, dass die Vielzahl von Neuberufungen in den nächsten Jahren genutzt werden müssen, um Frauen die Chancen zu eröffnen, die ihnen nach Eignung, Befähigung und Leistung zustehen. Zu keiner Zeit hatten wir so viel qualifizierte Frauen für die Wissenschaft, wie jetzt. Die Hochschulen müssen aus dem starren Korsett ständischer und geschlechtskonservativer Strukturen befreit werden.

Ein auch nicht unerheblicher Grund für die Unterrepräsentanz besteht darin, dass unsere Hochschulen hinter der Zeit herhinken, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft (40% der Wissenschaftlerinnen bleiben kinderlos). Das Thema Chancengleichheit und Familienorientierung muss für Hochschulen selbstverständlich sein.

Wichtig ist aber auch ein veränderter Führungsstil. Vorgesetzte und Professoren und Professorinnen sollten stärker sensibilisiert werden für Familienbelange der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sollten Handlungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie kennen und in Kooperation mit den Beteiligten kreativer bei der Suche nach Lösungen helfen. Dazu wird manche MitarbeiterInnen- und Führungskräftebildung notwendig sein.

Für Frauen und Männer muss aber auch Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes geschaffen werden. Die neuen Medien erlauben uns hier eine Vielzahl von neuen Modellen, die konsequent genutzt werden müssen. (13. GFMK hat u.a. auf Antrag des Landes Berlin einen Beschluss zur Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie verabschiedet.)

Wir müssen weg von der Vorstellung vom „Defizit Frau“ hin zum „Defizit Hochschule“. Alle Beteiligten an den Hochschulen zu sensibilisieren, ist daher eine wesentliche Voraussetzung für notwendige Veränderungsprozesse. Ihr Ziel müssen dauerhafte Bewusstseins- und Mentalitätsänderungen sein, die sich in veränderten Normen, Verhaltensweisen und Strukturen ausdrücken.

Damit Chancengleichheit von Frauen zu einer integralen Handlungsgrundlage von Berufungspolitik wird, ist es erforderlich, dass sich Hochschulleitungen sichtbar engagieren.

Die Berufungen von Professorinnen zu erhöhen, sollte selbstverständliches Leistungskriterium für die Fachbereiche sein und zum Bestandteil der Zielvereinbarungen und des Controllings innerhalb der Hochschulen werden. Solange Frauen in wissenschaftlichen Positionen in der Minderheit sind, bleiben auch die Auswahl- und Entscheidungsgremien fest in männlicher Hand. Wenn wir der Benachteiligung von Frauen begegnen wollen, dann müssen wir genau darauf achten, wo die Karrierewege blockiert werden. Genau dort müssen die Maßnahmen ansetzen. Die Auswahl- und Berufungsverfahren müssen kritisch unter die Lupe genommen werden. Dazu werden Sie auf der Tagung Erfahrungen austauschen. Ich wünsche Ihnen eine interessante und vor allem auch weiterführende Veranstaltung.

## **Grußwort des Vorsitzenden der Berliner Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten, Prof. Dr. Kurt Kutzler**

Sehr geehrte Frau Wüst,  
sehr geehrter Herr Staatssekretär Pasternack,  
sehr geehrte Frau Staatssekretärin Ahlers,  
meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich freue mich, im Namen der Berliner Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten zur diesjährigen Jahrestagung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen ein Grußwort an Sie richten zu können.

Bevor ich auf das Thema Ihrer Jahrestagung eingehe, möchte ich ein paar Sätze zur gegenwärtigen Situation der Hochschulen verlieren. Denn wie Sie im Titel dieser Veranstaltung so schön implizit formuliert haben: „Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik“ ist nur möglich, wenn für Berufungen auch noch Mittel erübrigt werden können.

Die derzeitige Haushaltslage und die intensiven Verhandlungen mit dem Berliner Senat um die Fortführung der Hochschulverträge ab 2006 lassen gegenwärtig nicht erkennen, dass die Berliner Politik die so vielbeschworene Priorität des Wissenschaftsstandorts Berlin auch in entsprechende Hochschulbudgets umsetzt, die uns erlauben, mit Planungssicherheit vernünftig zu arbeiten. Niemand wird bestreiten, dass auf Grund der katastrophalen Haushaltslage des Landes jeder seinen Sparbeitrag zur Bewältigung dieses Desasters beitragen muss.

Die Hochschulen haben allerdings in den letzten Jahren bereits einen überproportionalen Kürzungsbeitrag geleistet und sehen sich nun in der Gefahr, dass durch weitere Einschnitte ihre Arbeits- und ihre Überlebensfähigkeit aufs Spiel gesetzt wird. Die Kürzungsandrohungen des Finanzsenators würden einen massiven Stellenabbau nach sich ziehen, was wiederum die Zahl der Studienplätze auf ein provinzielles Niveau absenken würde.

Die Zahl der Studienplätze in einer Zeit abzusenken, in der die Zahl der Studierenden ständig ansteigt und die Bedeutung von Wissen als essenzielle ökonomische Ressource zunimmt, darf für eine Stadt, deren Zukunft allein auf wissensbasierten Arbeitsplätzen liegt, nicht in Frage kommen. Die Berliner Hochschulen beweisen gerade mit den vielen Studierwilligen, die ihr Studium in der Hauptstadt absolvieren wollen, ihre Attrak-

tivität und Leistungsfähigkeit. Mit diesem Pfund muss gewuchert werden, anstatt es zu zerstören.

Was hat die Finanzmisere nun mit der Arbeit der Frauenbeauftragten zu tun? Auf Ihrem Programm geht es um Berufungspolitik. Sie formulieren dabei einen Kernsatz: „Berlin will die Besten“. Qualität hat allerdings ihren Preis – und der nationale und auch internationale Wettbewerbsverlust, den die Berliner Hochschulen durch erneute Kürzungen erfahren würde, ist angesichts des gerade sich vollziehenden Generationenwechsels in der Hochschullehrerschaft sehr hoch zu veranschlagen.

Der Generationswechsel auf den Lehrstühlen bietet uns die große Chance, mehr Frauen in die Wissenschaft zu ziehen. Inzwischen sind über 56% der jungen Menschen, die ein Studium aufnehmen, Frauen. Auch die Zahlen der Promovendinnen und Habilitandinnen überschreiten mit 35% bzw. 39% den Bundesdurchschnitt erheblich. Auf den Professuren der Berliner Hochschulen hat sich der Anteil der Frauen in den etwa ein dutzend Jahren von Anfang der 90er Jahre bis heute (bzw. 2002) von 5% auf 12% mehr als verdoppelt.

Eine Reihe von hochschulpolitischen Instrumenten unterstützen die Frauenförderung. So wird Frauenförderung in der leistungsbezogenen Mittelzuweisung der Hochschulverträge als Parameter geführt. Hochschulen, die erfolgreich Frauen fördern, werden dafür auch finanziell belohnt. Neue hochschulinterne Steuerungsinstrumente – wie z.B. Zielvereinbarungen, werden auch zum Ziel der Geschlechtergleichstellung genutzt.

Auch mit dem Thema der heutigen Tagung „Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik“ wird ein ebenso aktuelles wie brisantes Problem aufgegriffen. Denn zweifelsohne ist der bereits erwähnte gegenwärtige Generationenwechsel auf den Professuren – trotz Finanzmisere und Stellenstreichungen – eine große Chance, den Frauenanteil an der Professorenschaft deutlich zu erhöhen.

Ich verstehe es insbesondere als Aufgabe der Hochschulleitungen – natürlich unterstützt von den Frauenbeauftragten, eine entsprechende Politik in die Fakultäten hinein zu kommunizieren und neben materiellen Anreizen auch auf die Kultur der Disziplinen und Gremien einzuwirken und sie offener zu gestalten.

In meinen Augen stellen auch die Juniorprofessuren eine große Chance dar, den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs auf dem Weg in die Wissenschaftskarriere stärker zu fördern und zu stützen. Die Auffassung, Frauen auf Juniorprofessuren damit auf die „billigen Plätze“ zu verbannen, kann ich nicht teilen, im Gegenteil. Gerade in den Natur-

und Ingenieurwissenschaften würde ich mir noch viel mehr weiblichen Nachwuchs wünschen. Die Juniorprofessur bietet uns dazu die Möglichkeit. Ich bin gespannt auf Ihre weiteren Ideen, wie wir es erreichen können, dass uns in der Wissenschaft nicht das weibliche Potenzial verloren geht.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen erfolgreichen Verlauf der Tagung und darf der Hoffnung Ausdruck verleihen, dass die Ergebnisse auch denjenigen zugänglich gemacht werden, die an der heutigen Veranstaltung nicht teilnehmen konnten.

### **III. REFERATE**

**Dr. Peer Pasternack**

#### **BERUFUNGSPOLITIK ALS QUALITÄTSPOLITIK**

Seit der Hochschulexpansion in den 70er Jahren und seitdem es Fachhochschulen gibt, hat sich das Professoriat in Deutschland zur Massenbewegung entwickelt. 39.000 Professoren und Professorinnen gibt es heute in Deutschland. Frauen haben davon auch profitiert, allerdings in einem unvergleichlich geringeren Maße als Männer.

#### **Die Besten, der Durchschnitt und die Gleichstellung**

Der historisch jüngste Nachweis dafür wurde in den 1990er Jahren geliefert: Die radikale Neuordnung der ostdeutschen Hochschulen hatte in kürzester Zeit zu einer drastischen Vermännlichung des akademischen Betriebs an den Hochschulen auch der ostdeutschen Siedlungsgebiete geführt. Das war und ist vor allem in einer Hinsicht bemerkenswert: In einigen Fächern war eine solche Anzahl von Professuren zu besetzen, dass die vorhandenen Personalreserven eigentlich überfordert waren. Die Wettbewerbsfähigkeit der Berufungsverfahren ließ sich häufig nur noch formal aufrecht erhalten. Wer westelbisch habilitiert war, konnte etwa in den neu aufzubauenden Rechts- und Wirtschaftswissenschaften kaum abgewiesen werden. Irgendeine Professur musste jeder abbekommen.<sup>1</sup>

Folglich war dies die Stunde für Durchschnittsbegabungen – was weniger despektierlich gemeint ist, als es klingt: Die meisten Menschen sind Durchschnittsbegabungen, denn der Durchschnitt errechnet sich aus der Streuung zwischen sehr schlecht und sehr gut geteilt durch die Anzahl der jeweiligen Kohortenmitglieder. Der Durchschnitt ist also eine sehr relative Größe, abhängig von der zu einem gegebenen Zeitpunkt vorhandenen Qualitätsstreuung. Das ist bei Professoren und Professorinnen nicht anders als in sonstigen Berufsgruppen. Die Überdurchschnittlichkeit – oder „die Besten“ bzw. „die besten Köpfe“ – wird erst erkennbar vor der Durchschnittlichkeit. Und deshalb lässt sich gleichstellungspolitisch sagen: Benachteiligungen von Frauen im akademischen Betrieb sind genau dann überwunden, wenn die durchschnittlich talentierte und leistungsfähige Wissenschaftlerin die gleichen Aufstiegschancen hat wie der durchschnittlich talentierte und leistungsfähige männliche Wissenschaftler.

---

<sup>1</sup> Zur Vermeidung von Missverständnissen: Es gab selbstredend auch Fächer, in denen sich dies anders verhielt.

Das ist kein Plädoyer dafür, sich fortan – etwa in der Berufungspolitik – auf den Durchschnitt zu fokussieren. Es soll damit lediglich auf zweierlei verwiesen werden: Der Durchschnitt hat bislang dann bessere Chancen, wenn er männlich ist. Und: Eine Institution – etwa eine Hochschule – wird zwar immer versuchen, sich die Überdurchschnittlichen zu sichern, ohne aber dies je vollständig erreichen zu können. Die Gründe für dieses Nichterreichen sind vier:

- die statistische Normalverteilung der Talente und Leistungsfähigkeiten;
- prognostische Unsicherheiten hinsichtlich der individuellen Entwicklungspotentiale von KandidatInnen;
- die Attraktivität der Hochschule, ihres Standorts und des Angebots, das KandidatInnen unterbreitet werden kann;
- die Kriterien, an Hand derer versucht wird, die Überdurchschnittlichkeit zu identifizieren.

Intellektuell am herausforderndsten ist der letztgenannte Punkt: Wie sollen die Besten identifiziert werden, welches Beurteilungsraster ist dem zu Grunde zu legen, und welche Zuverlässigkeit kann dabei erreicht werden?

#### KOMPLEXITÄT DER HOCHSCHULLEHRERINNENROLLE

Nun ist der Weg zur Professur überhaupt ein merkwürdiger Karriereweg. Einerseits zielt er auf einen Beruf mit anspruchvollster Rollenkomplexität. Andererseits gilt er als berufliche Sackgasse für den Fall, dass das Ziel verfehlt wird. Professoren und Professorinnen sollen vieles zugleich sein: gut in der Forschung wie in der Lehre, begeistert in der Selbstverwaltung, erfolgreich im Netzwerkmanagement und bei der Drittmiteleinwerbung, hinreichend fintenreich gegenüber der Hochschulverwaltung, gelassen und kompetent in partnerschaftlicher Mitarbeiterführung, dazu souveräne Instrumentalisten auf allen alten und neuen Medien, kognitive Innovateure wie auch unablässige Erzeuger öffentlicher Resonanz und nimmermüde Übersetzer wissenschaftlicher Fragestellungen auf gesellschaftliche Relevanzbedürfnisse hin. Mit anderen Worten: Die HochschullehrerInnen-Rolle zeichnet sich durch erhebliche Komplexität aus.

Dass in einer beruflichen Sackgasse landet oder landen soll, wer sich zirka zwanzig Jahre auf eine derart rollenkomplexe Tätigkeit vorbereitet hat, ist nicht spontan plausibel. Es ist insbesondere nicht plausibel, wenn dies im Lichte der heutigen berufsweltli-

chen Anforderungen und der entsprechenden Debatten über die nötigen individuellen Qualifikationsprofile betrachtet wird: Deren Elemente sind kritisches Denken, innovative Neugier, vernetztes und Mehrebenenendenken, Methodenkompetenz, Polyzentrismus, Befähigung zur gesellschaftlichen Kontextualisierung und Handlungsfolgenabschätzung, Risikobereitschaft und Innovationsneigung, Fremdsprachigkeit und individuelle Zeitmanagement-Fertigkeiten, Mobilität, lebenslanges Lernen, Fähigkeit zum Berufswechsel, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktmanagementkompetenz, Multitasking, Zielorientiertheit, Entscheidungsstärke und Stresstabilität – mithin Elemente, die der Professorenrolle sämtlich nicht fremd sind.

Woran liegt es, dass der Weg zur Professur ein Karriereweg ist, der einerseits auf einen Beruf mit anspruchsvollster Rollenkomplexität zielt, andererseits als berufliche Sackgasse für den Fall gilt, dass das Ziel verfehlt wird? Als Erklärungen bieten sich alternativ zwei Thesen an: Entweder bereitet der Karriereweg gar nicht auf die Rollenkomplexität vor, deren Beherrschung von den in der Regel mindestens 40jährigen Erstberufenen dann vom ersten Tage an erwartet wird. Oder die komplexen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die auf dem Weg zur Professur erworben werden, liegen vollständig neben den außerhalb des Hochschulbetriebs erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Relevant sind beide dieser alternativen Erklärungen für die Qualitätspolitik einer Hochschule. Wenn der akademische Karriereweg gar nicht auf die Rollenkomplexität vorbereitet, deren Beherrschung von den Berufenen erwartet wird, dann muss das angemessene Ausfüllen einer Professur von individuellen Zufälligkeiten abhängig bleiben. Wenn die komplexen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die auf dem Weg zur Professur erworben werden, neben den außerhalb des Hochschulbetriebs erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten liegen, dann stellt sich vor allem eine Frage: Was sind es eigentlich für Leute, die sich für solch einen Sackgassen-Weg interessieren?

Zahlreiche der sog. Besten jedenfalls werden sich auf diesen Weg nicht begeben wollen, da er ihnen zu unwägbar ist – nämlich insbesondere zu sehr unabhängig von individueller Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit. Um wirklich die Besten – sagen wir: eines Absolventenjahrgangs – auf den akademischen Karrierepfad zu locken, braucht es eine Voraussetzung: Eine immer mögliche, da nie ausschließbare Scheiternserfahrung muss umgemünzt werden können in professionalen Erfolg auf einem anderen als dem akademischen Feld. Erst wenn das gegeben ist, wird eines realistisch sein: dass die akademische Laufbahn zum Bestandteil individueller Karrierestrategien sowohl von vollständig intrinsisch motivierten, also zu jedem Opfer incl. des existentiell-



len Scheiternsrisikos bereiten AnwärterInnen wird, wie sie ebenso zum Bestandteil individueller Karrierestrategien solcher KandidatInnen avanciert, die auch unter Zugrundelegung individueller Nutzenskalküle entscheiden. Angesichts der Anforderungsvielfalt an ProfessorInnen und der Unmöglichkeit, allen diesen Anforderungen in gleicher Weise genügen zu können, werden nämlich sowohl die einen wie die anderen im Hochschulbetrieb benötigt.

Damit ist der nächste Fragenkomplex eröffnet: Soll die Sozialisation hin auf den ProfessorInnenberuf ausschließlich auf die Beherrschung der Rollenkomplexität zielen, oder soll Leistungssubstitution zulässig sein? Das heißt im Berufungsverfahren: Soll die Bewertung der KandidatInnen darauf zielen festzustellen, inwieweit die und der einzelne dieser Rollenkomplexität gerecht wird – oder soll sie zulassen, dass Defizite im einen Bereich durch überdurchschnittliche Leistungen in einem anderen Bereich ausgeglichen werden können?

Bislang ist etwas anderes üblich. Bei der Besetzung von Professuren ist es an deutschen Hochschulen verbreitete Übung, drei vollkommen unterschiedliche Qualifikationsbereiche normativ gleichzusetzen: Mit großer Selbstverständlichkeit wird von der Forschungstätigkeit auf die Lehrfähigkeit und die Selbstverwaltungs- bzw. Managementfertigkeit geschlossen (Welbers 1998, 44). Geprüft davon wird im Berufungsverfahren allein der erste Bereich, die Forschungstätigkeit. Ein derartiges Vorgehen repräsentiert in exemplarischer Weise suboptimale Beurteilungsverfahren, wie sie eine aufgeklärte Qualitätsbewertung vermeiden sollte.

#### HOCHSCHULQUALITÄT ALS PARADOXES KRITERIUM

Der Wissenschaftsbetrieb hat bei seiner Selbstergänzung mit einem eklatanten Widerspruch umzugehen. Einerseits sind Auswahlentscheidungen unter anderem nach den Normen des Wissenschaftssystems zu treffen, die nicht nur qualitätssichernde Funktionen, sondern auch zurechtende Wirkungen haben. Andererseits lebt die Entwicklung des Wissenschaftssystems wesentlich von der erfolgreichen Inkorporation der unkonventionellen, mainstreamresistenten und affirmationsabgeneigten WissenschaftlerInnen. Hochschulen konkret existieren unter anderem, um Normabweichungen zu erzeugen: In der Forschung sollen sie das bisher noch nicht Entdeckte entdecken und das bisher noch nicht Gedachte denken. In der Lehre sind sie – anders als die Schule – aufgefordert, keine geschlossenen Wissensbestände zu vermitteln. Stattdessen sollen sie dem Stand der Forschung entsprechendes, also in seiner Gewissheit fragiles

Wissen vermitteln und zugleich die Fähigkeit, dieses Wissen selbständig zu bewerten, zu hinterfragen und die Folgen seiner Anwendung zu beurteilen. Ebenso wenig sollen die Hochschulen ihre Studierenden auf irgendein normiertes Persönlichkeitsbild hin zurichten. Hochschulen sind also ausdrücklich gehalten, Normen zu überschreiten, statt sich von ihnen fesseln zu lassen. Zu gestalten ist also in Personalauswahlverfahren an Hochschulen eine paradoxe Anforderung: Sowohl Normeinhaltung wie Normabweichung müssen hier integriert werden.

In einer anderen Perspektive heißt das: Qualitätssicherung an Hochschulen zielt auf die Reproduktion der konstituierenden Spannungen der Hochschule, d.h. der Spannungen zwischen Theorie und Praxis, zwischen Forschung und Lehre, Autonomie und staatlicher Aufsicht, akademischer Freiheit und gesellschaftlicher Verantwortung, Subjektivität und Objektivität, zwischen Naturwissenschaften und Geisteswissenschaften, Grundlagen- und Anwendungsforschung, Spezialistentum und Generalistentum, Bildung und Ausbildung, Tradition und Innovation, Disziplinarität und Interdisziplinarität. Die Qualität von Hochschule wird nicht aus einzelnen Polen dieser Polarisierungen produziert, sondern aus den Spannungen zwischen den Polen. Deshalb auch gehen gelegentliche Reformversuche fehl, die, statt diese Spannungen zu pflegen, darauf zielen, einzelnen Polen Dominanz zu verschaffen – etwa anwendungsorientierter Forschung, Praxisorientierung, Spezialistentum oder Ausbildungsorientierung. Diese Spannungen sind in Personalauswahlverfahren angemessen zu spiegeln.<sup>2</sup>

Doch selbst wenn dies angemessene Berücksichtigung erfährt, erschöpfen sich die Anforderungen darin noch nicht. Hochschulentwicklung ist die Gestaltung eines sozialen Raumes, und soziale Räume sind mehrdimensional. Die Dimensionen einer Hochschule ergeben sich aus ihren Funktionen,<sup>3</sup> den daraus abgeleiteten individuellen und kollektiven Handlungsprogrammen sowie der Mischung der beteiligten Akteure. Eine dieser Dimensionen ist folglich Gender. Für Berufungen folgt daraus: Auch diese sind durch Mehrdimensionalität gekennzeichnet, und eine ihrer Dimensionen ist Gender. Ist das bereits Allgemeingut bei allen Beteiligten? Um dies festzustellen, kann ein beliebiges Thema der aktuellen Hochschulreformdebatte herausgegriffen und gegendert werden. Nehmen wir hier als Beispiel Wettbewerb und Effizienz als zwei zentrale Reformtopoi.

---

<sup>2</sup> Ausführlicher dazu: Pasternack (2001).

<sup>3</sup> Dazu an anderer Stelle detailliert: Pasternack (2002).

## WETTBEWERBLICHKEIT UND GENDER-DIMENSION

Beim Thema Hochschuleffizienz ist, um öffentliche Unterstützung zu mobilisieren, eine gewisse Kampfrhetorik üblich. Sie fordert die Inkaufnahme von Härten und Unbill und die Infragestellung von Besitzständen um der übergeordneten Reformzwecke willen. Dies kann man angemessen oder unangemessen finden – überraschen muss, dass diese Effizienzorientierung bislang an einem Punkt regelmäßig aussetzt: sobald es um die Initiierung bzw. Umsetzung potentialadäquater frauengleichstellender Maßnahmen geht. Dann dominiert die Betonung von nur schwer und, wenn überhaupt, höchstens behutsam zu überwindenden Hindernissen. Die Forderung nach einem optimalen Verhältnis von Input und Output, also Effizienz ist immer an diesem Punkt nicht zu vernehmen: dann, wenn die effiziente Mobilisierung derjenigen Ressourcen zu thematisieren wäre, die durch Frauen in den Hochschulbetrieb eingebracht werden könnten.

Nun gibt es bekanntermaßen eine geschlechtsspezifische Hierarchiepyramide: Einem 43prozentigen Studentinnen-Anteil an deren Sockel steht ein 4,5prozentiger C4-Professorinnen-Anteil an der Spitze gegenüber (Wissenschaftsrat 1998, 16/26). Sofern kein ‚wesensbedingtes‘ Talentgefälle zwischen Männern und Frauen hinsichtlich wissenschaftlicher Arbeit angenommen wird, informiert diese geschlechtsspezifische Hierarchiepyramide über eine eklatante Ressourcenvergeudung. Ginge es allein nach Leistungsfähigkeit, dürften in einer rein statistischen Betrachtung 38% der männlichen C4-Professoren nicht auf ihren Professuren sitzen, da diese Stellen auf ausschließlich wettbewerbllich bestimmten Karrierewegen durch Frauen erklommen worden wären. Ersatzweise müsste eine fast hälftige weiblich-männliche Besetzung der C4-Professuren in naher Zukunft erreicht werden. Doch bliebe es bei der bisherigen Steigerungsrate, so würde es noch acht Jahrzehnte bis zur geschlechterparitätischen Besetzung der Professuren dauern (Burkhardt 2000, 189).

Nun ließe sich mit einer realitätsnäheren Betrachtung argumentieren, also einer Betrachtung, die sich der anhaltenden Wirksamkeit traditionaler Prägungen und Rollenstrukturen nicht verschließt – bspw. bei der Kindererziehung oder der Frage, ob die Karriere des Ehemannes oder die der Ehefrau vorrangig betrieben werden soll. Doch auch eine solche Betrachtung kommt jedenfalls nicht zu dem Ergebnis, dass die Investitionen in die knappe (weibliche) Hälfte aller Studierenden optimal ausgeschöpft werden, wenn aus diesem Anfangsreservoir am Ende lediglich ein Zwanzigstel aller C4-Professuren besetzt wird. Hier gibt es folglich ein reiches Betätigungsfeld für Wettbewerbsbefürworter und Effizienzverfechter. Das freilich ist noch nicht allgemeines Gut der öffentlichen Hochschuldebatte.

Gleichwohl: So positiv sie zu bewerten wären bzw. sind, selbst eindrucksvolle Frauenberufungsquoten stellen erst einmal nur ein quantitatives Datum dar. Sie sagen nur sehr begrenzt etwas darüber aus, ob die berufende Hochschule eine frauenfreundliche Hochschule ist. Das heißt: ob die Bedingungen an der Hochschule und in ihrem Betrieb auch so gestaltet sind, dass geschlechtsspezifische Unterschiede irrelevant sind für die Entwicklungschancen von Männern und Frauen. In einer gegenläufigen Interpretation von Berufungsquoten gäbe es auch gute Gründe, in diesen lediglich den Ausdruck einer problematischen Entwicklung zu sehen: Solche Quoten lassen sich auch als Indikator dafür deuten, wie viele Frauen es geschafft haben, hinsichtlich des Lebensentwurfs, ihres Kommunikationsstils, der wissenschaftlichen Themenwahl und des Konkurrenzverhaltens so zu werden wie Männer – um dann berufen zu werden.

## DIE BERLINER SITUATION

Adrienne Göhler hatte als Wissenschaftssenatorin im Oktober 2001 ein Werkstattgespräch zur „Umsetzung und Weiterentwicklung von Steuerungs- und Förderinstrumenten zur Erreichung von Chancengleichheit für Frauen an Hochschulen“ durchgeführt. Im Anschluss schrieb sie einen Brief an die Berliner Hochschulleitungen, in dem sie ihre Vorstellungen zur Gestaltung von Berliner Berufungsverfahren zusammenfasste. Deren wichtigste waren:

Die Ausschreibungen von Professuren sollten möglichst breit erfolgen, um das Feld der Bewerberinnen und Bewerber nicht vorzeitig einzuengen.

Geeignete Wissenschaftlerinnen sollten gezielt angesprochen und zur Bewerbung ermuntert werden.

Jeder Berufungskommission solle im Regelfall eine Professorin angehören, ggf. aus einem auswärtigen Fachbereich.

Die Senatsverwaltung behalte sich vor zu prüfen, ob geeignete Kandidatinnen auch eingeladen und in die Begutachtung einbezogen wurden. (Goehler 2001)

Das Schreiben hat der neuen politischen Leitung der Senatsverwaltung für Wissenschaft und Kultur so gut gefallen, dass es im März 2002 nochmals verschickt wurde – mit dem Kommentar, dass der Wechsel im Senatorenamt nicht zur Außerkraftsetzung

dieser gleichstellungspolitischen Leitlinien geführt habe. Wie sind die Ergebnisse seither?<sup>4</sup>

Seit Februar 2002 wurden 203 Rufe an die Berliner Hochschulen (ohne Medizin) erteilt. Davon gingen 46 an Frauen. In der Medizin und Veterinärmedizin wurden 33 Rufe erteilt, davon 8 an Frauen. Dies ist eine 23prozentige Berufungsquote für Frauen in Berlin. Berlin liegt damit weit über dem Bundesdurchschnitt bei Neuberufungen. Dieser beträgt 16,4% an den Universitäten und 18,0% an den Fachhochschulen (BLK 2001).

Das gute Abschneiden Berlins ist vor allem auf die Berufungspolitik an FU, HU, FHTW und TFH zurück zu führen. An diesen Hochschulen wurden die meisten Rufe erteilt und der Anteil der Neuberufungen von Professorinnen im Jahr 2002 gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht: FU 37,5%, HU 40%, TFH 25%.<sup>5</sup> In der Folge hat sich der Frauenanteil an den Professuren an den Berliner Hochschulen insgesamt auf 13,6% gegenüber 13,2% im Vorjahr erhöht. Berlin liegt auch hier über dem Bundesdurchschnitt von 10,5%.

Dennoch: Bei den C4-Berufungen ist der Berliner Durchschnitt noch nicht zufriedenstellend. Er liegt nahezu unverändert bei 7,9% und konnte gegenüber dem Vorjahr (7,3%) nur geringfügig verbessert werden.

Erfreulich wiederum ist die Bilanz bei den Juniorprofessuren. An den Berliner Hochschulen wurden insgesamt 48 JuniorprofessorInnen berufen, davon 18 Frauen (37,5%). Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren liegt mit rd. 45% an FU und TU über dem bundesweit angestrebten Ziel von 40%. An der HU ist er mit 33% noch nicht zufriedenstellend.

Aufgrund transparenter nachvollziehbarer Begründungen konnte seit Februar 2002 in vier Berufungsverfahren zu Gunsten einer Frau von der Listenreihenfolge abgewichen werden: an der FU bei einer Juniorprofessur in den Erziehungswissenschaften und einer C4-Stelle Biologie, an der TU bei einer ingenieurwissenschaftlichen C4-Stelle und an der Charité bei einer C3-Professur auf Zeit, verbunden mit einer Sprecherfunktion in einem Forschungsnetz.

Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren an den Berliner Hochschulen im Zeitraum von 1992 bis 2002, so ist festzustellen: Trotz des in den letzten zehn Jahren vollzogenen strukturellen Personalabbaus von einem Drittel der Pro-

---

<sup>4</sup> Für die Aufbereitung der nachfolgenden Fakten und Daten hat d.V. Dr. Inis Beeskow, Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur, zu danken.

<sup>5</sup> Angaben der Hochschulen aus den Leistungsberichten 2002 gemäß § 8 Hochschulvertrag.

fessuren ist der Anteil der Professorinnen absolut und prozentual gestiegen. Im Jahr 1992 waren insgesamt 274 Professuren mit Frauen besetzt; im Jahr 2002 waren es insgesamt 338 Professuren. Bezieht man dies auf die Größenordnung der aktuellen Soll-Stellen für Professuren an einer der drei Berliner Universitäten, so hat Berlin zumindest statistisch eine Frauenuniversität.

Die Besetzungsquote hat sich in Berlin von 1992 bis 2002 von 10,3% auf 13,6% erhöht, während der Bundesdurchschnitt mit 6,5% bzw. 10,5% darunter geblieben ist.

## LÖSUNGSOPTIONEN UND ENTWICKLUNGSAUSSICHTEN

Zielsetzung der Politik ist, bis 2005 einen Frauenanteil an den Lebenszeit-Professuren von 20% und 40% bei den Juniorprofessuren zu erreichen (BLK 1999). Dafür ist auch in Berlin noch einiges zu tun. Bezogen auf die einzelnen Hochschulen ergibt sich ein sehr differenziertes Bild. Vor allem die Universitäten müssen große Anstrengungen unternehmen, wenn sie die bundesweite Zielsetzung erreichen wollen: An der FU liegt der Frauenanteil an den Professuren bei 15,4%, an der HU bei 16% und an der TU bei 7,6%. Auch an den Fachhochschulen ist der Anteil der Professorinnen an der TFH (12,1%), FHTW (17,6%) und FHVR (12%) zu erhöhen. Lediglich die FHW (25%), die ASFH (33,3%) und die UdK (23,3%) und die künstlerischen Hochschulen liegen schon jetzt deutlich über der Zielmarke.

Zahlen und Quoten ändern sich nur in Folge einer angemessenen Gestaltung der rechtlichen, institutionellen und finanziellen Rahmenbedingungen. Auf der Jahrestagung 2003 der Hochschulrektorenkonferenz, die sich dem Thema „Frauen in der Wissenschaft“ widmete, formulierte der HRK-Präsident:

„Die mäßigen Fortschritte der letzten 15 Jahre können nicht befriedigen, zumal andere Länder beweisen, dass es besser geht. Es ist eine Vergeudung von kreativem Potential, wenn so viele begabte Frauen frühzeitig aus der akademischen Karriere aussteigen. Umgekehrt kann es aber auch nicht wünschenswert sein, dass die Entscheidung für die berufliche Entwicklung so oft eine gegen Kinder ist. Heute sind 40% der Akademikerinnen kinderlos“ (HRK 2003).

Hinsichtlich der Gestaltung der Rahmenbedingungen erscheint in Berlin folgendes als sowohl nötig wie auch möglich:

Im Rahmen des Generationswechsels wird es darauf ankommen, dass durch strategisches Handeln schon im Vorfeld von Zuweisungen und Ausschreibungen sowie durch

intensive Kandidatinnenwerbungen versucht wird, hochqualifizierte Frauen zur Bewerbung zu ermuntern und auf vorderen Listenplätzen zu platzieren.

Eine Weiche ist die oben bereits erwähnte Zusammensetzung der Berufungskommissionen. In § 73 Abs. 3 des geltenden Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) ist geregelt, dass den Berufungskommissionen Wissenschaftlerinnen angehören sollen, gegebenenfalls auch solche, die nicht Mitglieder der Hochschule sind. Die gegenwärtig vorbereitete große Novelle des BerlHG sieht nun vor, dass aus dem „sollen“ ein „muss“ und aus den „Wissenschaftlerinnen“ mindestens eine „Professorin“ wird. Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen wird auf diese Weise verbindlicher, die Stimmen der Frauen in den Berufungskommissionen erhalten mehr Gewicht, und die Hochschulen sind dann verpflichtet, in den Netzwerken der internationalen scientific community nach geeigneten Mitgliedern für die Berufungskommissionen zu suchen.

Der Wissenschaftsrat hatte 1998 empfohlen, Frauenförderpläne als Teil der Entwicklungsplanung zu verstehen und darin konkrete Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Frauenanteile zu fixieren (Wissenschaftsrat 1998). Die Berliner Hochschulen haben dies im Rahmen der Hochschulverträge umgesetzt. Gemäß § 7 der Hochschulverträge verpflichten sie sich, „Frauen insbesondere in der Wissenschaft (zu fördern) mit dem Ziel, den Anteil der Frauen innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen denen der jeweiligen vorangegangenen anzupassen, ... mit den Fachbereichen unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ab(zu)schließen und insbesondere die Realisierung nicht vollständig umgesetzter Festlegungen der Ergänzungsverträge sicherzustellen“.<sup>6</sup> Die Berliner Hochschulen haben über den Stand der Erfüllung dieser Verpflichtungen in ihren Leistungsberichten 2002 zur Umsetzung der Hochschulverträge erstmals berichtet. Die jährliche Fortsetzung dieser Berichterstattung muss dann zu gleichstellungspolitischen Auswertungen und ggf. Gesprächen mit den Hochschulen führen.

Im Rahmen von Zielvereinbarungen und der Schaffung von Anreizsystemen soll die leistungsbezogenen Mittelverteilung ausgebaut werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Freie Universität. An der FU soll das Anreizsystem der Mittel, die nach den Kriterien der Gleichstellung zu vergeben sind, von derzeit 5 auf 10% erhöht werden. Derart wird die Frauenförderung im Verhältnis zu den Leistungen in der Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung stärker als vorher gewichtet. Dies entspricht auch einer Forde-

---

<sup>6</sup> Abgeordnetenhaus von Berlin, Drs. 14/1464; URL: [http://www.science.berlin.de/navigation/start\\_framesets/politik\\_start.htm](http://www.science.berlin.de/navigation/start_framesets/politik_start.htm)

zung der LaKoF, die bisher bei noch nicht allen Hochschulleitungen die erforderliche Zustimmung gefunden hat. Daneben plant die FU fachbereichsspezifische Zielvereinbarungen zur Unterstützung von Projekten aus den Bereichen der Frauen- und Genderforschung und zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Auch in Berlin sind neue Wege bei der geschlechtsspezifischen Gestaltung akademischer Karrieren nötig. Nachzudenken ist über Konzepte der work-life-balance, um durch flexible Arbeitszeitregelungen und nachfragegerechtere Betreuungsangebote vor allem für Kleinkinder die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf zu verbessern. Neue Verfahren bei der qualitativen Gewichtung von Publikationslisten sind notwendig, um von der heutigen Tonnenideologie wegzukommen. Es geht darum, durch eine genauere und ständige Beobachtung der Berufungsverfahren und durch die Integration von Frauen in die fachwissenschaftlichen Netzwerke die Chancen von Wissenschaftlerinnen zu verstärken. Das dazu von der HRK vorgeschlagene Mentoren- und Coaching-Programm für Frauen wird in Berlin gerade installiert. Gemeinsam an FU, TU und HU wird ein Pilotprojekt, anteilig finanziert von den drei Universitäten, für zunächst drei Jahre laufen.

## LITERATUR

Andresen, Sünne/Maria Oppen/Dagmar Simon (1999): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechtsdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen. Hrsg. vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.

BLK = Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1999): Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, Bonn.

BLK (2001): Bericht „Frauen in Führungspositionen“. 5. Fortschreibung, Bonn.

Burkhardt, Anke (2000): Wissenschaftlerinnen – Stiefkinder der ostdeutschen Hochschulerneuerung?, in: B. Kraus (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt/New York, S. 171-194.

Goehler, Adrienne (2001): [Schreiben an die Präsidenten der Berliner Universitäten], Berlin, 24. Oktober 2001, unveröff.

HRK = Hochschulrektorenkonferenz (2003): Pressemitteilung vom 5.5.2003.

Pasternack, Peer (2001): Zweckfreie Nützlichkeit. Hochschulqualität als begrenzt paradoxes Phänomen, in: Das Hochschulwesen 6/2001, S. 173-177.

Pasternack, Peer (2002): Wozu Hochschulen? Die Funktion von Hochschule und Hochschulpolitik als Regionalstrukturpolitik, in: die hochschule 2/2002, S. 107-124

Welbers, Ulrich (1998): Die Lehre neu verstehen – die Wissenschaft neu denken. Qualitätsentwicklung in der germanistischen Hochschullehre, Wiesbaden.

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Drs. Nr. 3506/98, Köln 1998.

Zimmermann, Karin (1999): Die soziale Konstruktion der Passfähigkeit in Personalauswahlverfahren. Am Beispiel der Reorganisation ostdeutscher Universitäten, in: F. Bretschneider/P. Pasternack (Hg.), Akademische Rituale. Symbolische Praxis an Hochschulen, Leipzig, S. 171-194.



## **Dr. Steffani Engler im Dialog mit Dr. Sigrid Haase**

### **GESUCHT WIRD DIE HERAUSRAGENDE WISSENSCHAFTLICHE PERSÖNLICHKEIT!**

**Haase:** Frau Engler zuerst möchte ich Sie als unseren auswärtigen Gast vorstellen: Sie haben in Marburg Soziologie, Erziehungswissenschaft und Psychologie studiert, in Erziehungswissenschaft in Siegen promoviert und in Soziologie an der TU in Darmstadt habilitiert. Zurzeit sind Sie Vertretungsprofessorin an der Universität Gießen und haben einen Ruf auf eine Professur an die Universität der Bundeswehr in München erhalten und angenommen.

Ich bin als Frauenbeauftragte an der Universität der Künste tätig, leite das Büro für Gleichstellungspolitik und Mentoring, bin Projektleiterin des Mentoring-Programms an der UdK: Berufsziel Professorin an einer Kunsthochschule

Frau Engler, Ihre Habilitationsschrift ist dieses Buch „In Einsamkeit und Freiheit“?

Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur (2001), erschienen im UVK Verlag Konstanz. Dieses dicke Buch – über deren Inhalte wir heute sprechen – will ich für das Publikum sehr, sehr kurz zusammenfassen. Sie, Frau Engler, haben auf der theoretischen Folie von Pierre Bourdieu – dem großen französischen Soziologen, für mich eine herausragende wissenschaftliche Persönlichkeit!!! – schon sind wir beim Thema – Interviews mit Professorinnen und Professoren deutscher Universitäten / Hochschulen durchgeführt. In Ihrem Buch sind Textpassagen davon dokumentiert, in denen ProfessorInnen „erklären, schildern“, wie sie Hochschul-lehrer/in geworden sind. Ihr Befund ist, dass die herausragende wissenschaftliche – ich beziehe dies auch auf die künstlerische Persönlichkeit – konstruiert wird.

Einen Aspekt dieser Konstruktion kennen Sie alle, meine Damen und Herren: Der Titel dieses Dialogs „Gesucht wird die herausragende wissenschaftliche Persönlichkeit“ ist Anzeigen renommierter Zeitungen entnommen. Mit den Anzeigen suchen Hochschulen potentielle ProfessorenInnen. Es heißt:

„Für die Leitung des Studiengangs „Kostüm“ wird eine herausragende künstlerische Persönlichkeit gesucht, die ...“

... eine international anerkannte Persönlichkeit mit herausragenden Leistungen in der Philosophie – ähnliche Anzeigen: in der Physik etc. - wird gesucht ...

„... gesucht wird eine Persönlichkeit mit herausragenden berufsbezogenen, technischen Leistungen auf dem Gebiet der ...“

„... gesucht wird eine Persönlichkeit mit einem authentischen künstlerischen Werk von hohem Rang ....“ Auch für Junior-Professuren werden von Universitäten „herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen“ gesucht ....

Die Berufung ist, wie Sie wissen, meine Damen und Herren, Ziel eines längeren Prozesses eines Wissenschaftlers/ einer Wissenschaftlerin oder einer /eines Künstler/in.

Da viele das Ziel erreichen wollen, aber es nur einige erreichen sollen/können, muss hochschul- und fachspezifische Konstruktionsarbeit geleistet werden, wie z. B. mit diesen gerade vorgelesenen Anzeigentexten.

Diese Konstruktionsarbeit haben Sie, Frau Engler, untersucht, wie haben Sie das getan? Ich möchte, dass Sie dabei Bourdieus Begriffe, die für das Verständnis notwendig sind, erklären. Bourdieu spricht von der Theorie des sozialen Feldes, in denen soziale Spiele stattfinden und spricht in diesem Zusammenhang von der illusio...

**Engler:** Wir alle leisten täglich Konstruktionsarbeit; dies geschieht ganz selbstverständlich. Die Konstruktionsarbeit erhält in sozialen Feldern ihren besonderen Sinn. Und schon sind wir bei Pierre Bourdieu. Bourdieu hat Konzepte entwickelt, um die soziale Praxis von Akteuren zu analysieren, genauer das, was wir selbstverständlich tun und lassen, was wir annehmen und glauben, aber auch, wie wir ganz selbstverständlich die soziale Welt wahrnehmen, bewerten und einteilen. Dabei geht es um die Frage, wie soziale Dinge, die wir in unserem Alltagshandeln voraussetzen, im jeweiligen sozialen Gefüge zustande kommen, um aufzuzeigen, wie soziale Felder funktionieren.

Eine dieser Selbstverständlichkeiten des wissenschaftlichen oder auch des künstlerischen Feldes ist der Glaube an die herausragende Persönlichkeit. Im Mittelpunkt der Debatten um die Entstehung der wissenschaftlichen Leistung steht die Vorstellung von der wissenschaftlichen Persönlichkeit. Und ich vermute, dass im Mittelpunkt des Schaffens von Kunstwerken die künstlerische Persönlichkeit steht.

Das heißt, wir glauben, dass sich durch die jeweiligen Besonderheiten der Persönlichkeiten deren wissenschaftliche Leistung oder künstlerische Genialität erklären lässt. Der Wissenschaftler entfaltet seine Persönlichkeit im Entdecken und Entwickeln von Neuem, der Künstler entfaltet seine Persönlichkeit ebenfalls im Neuen, in und durch seine Kunstwerke. In dieser Vorstellung verbleibend führt die Einzigartigkeit der Persönlichkeit zu herausragender wissenschaftlicher oder künstlerischer Leistung und diese führt zum Erfolg. Diese Vorstellung führt auch dazu, dass in der singulären Biographie Gründe für diese Einzigartigkeit gesucht werden.

Ich wollte weg von solchen Alltagsvorstellungen. Denn davon ausgehend hat man nur die Möglichkeit, eine natürliche Existenz von herausragenden Persönlichkeiten zu behaupten, was wissenschaftlich naiv ist. Ich bin vom wissenschaftlichen Feld zu einem gegebenen Zeitpunkt ausgegangen. Das ist in dieser Weise nicht üblich.

**Haase:** ... nicht üblich ....meint, das ist das Neue in Ihrer wissenschaftlichen Arbeit und in der Forschung, Frau Engler...

**Engler:** Ja. Dazu habe ich Professoren und Professorinnen ins Blickfeld gerückt und deren Schilderungen über ihren Weg zur Professur analysiert. Anders gesagt, ich habe die geleistete Konstruktionsarbeit analysiert, in dem ich gefragt habe, wie das Gesagte in einem sozialen Gefüge zustande kommt. Dabei ging es auch um die Frage, wie es dazu kommt, dass es sich bei wissenschaftlichen Persönlichkeiten nahezu ausschließlich um Männer handelt. Dass ich dabei letztlich zu dem Ergebnis kam, dass die wissenschaftliche Persönlichkeit – jetzt allerdings als Konzept, nicht als Einzigartigkeit der Persönlichkeit – eine ganz wesentliche Rolle für das Funktionieren des wissenschaftlichen Feldes spielt, war nicht vorauszusehen.

**Haase:** Doch wie untersucht man ein soziales Feld? Was hat man unter einem sozialen Feld zu verstehen?

**Engler:** Indem ich das wissenschaftliche Feld zum Gegenstand meiner Analyse gemacht habe, habe ich die Akteure und Akteurinnen in diesem Feld ins Blickfeld gerückt, die miteinander in Beziehung treten. Denn ein soziales Feld konstituiert sich durch die Praxis der AkteurInnen. Diese sind verschieden, sie nehmen unterschiedliche Positionen und Stellungen ein. Da ist z.B. eine Professorin, die Frauenforschung macht oder ein Professor, der überwiegend quantitativ arbeitet etc. Auch wenn es um Professoren der Elektrotechnik geht, hat man nicht einfach einen Professor der Elektrotechnik, sondern auch die Elektrotechnik differenziert sich in Nachrichtentechnik, Automatisierungstechnik, Informatik etc. Die Akteure und das, was sie vertreten, sind sozial verschieden und diese soziale Heterogenität ist der Ausgangspunkt, wenn man mit der Theorie der sozialen Felder arbeitet. Das, was die Akteure und Akteurinnen im wissenschaftlichen Feld umtreibt und was ihnen wichtig ist, unterscheidet sich allerdings von dem, was Unternehmer im wirtschaftlichen Feld bewegt.

Man kann sich das, was unter sozialen Feldern verstanden wird, auch anhand eines Fußballfeldes vorstellen. Da gibt es 22 Fußballspieler, die unterschiedliche Positionen einnehmen, vom Torwart, Libero, Linksaußen bis hin zu dem Stürmer. Dieses Feld ist nicht statisch zu verstehen, die Spieler bewegen sich und nur so können Tore ge-

schossen oder verhindert werden, es ist ein Kräftefeld mit unterschiedlichen Machtpositionen. Hinzu kommt, dass im Feld der Wissenschaft neue Positionen eingeführt oder auch erkämpft werden, beispielsweise Professuren für Frauenforschung und auch die Position der Frauenbeauftragten. Das soziale Feld verändert sich mit den AkteurInnen, die darin Positionen einnehmen und agieren.

Es gibt aber auch noch andere Veränderungen. Ein Stichwort ist hier die Bildungsexpansion. Erzählt ein Professor, dass es ihm gelungen ist, gleich nach der Dissertation eine Professur zu erhalten, der andere, dass es sehr lange gedauert hat, bis er habilitiert hat, dann lange vertreten hat etc. bis er endlich eine Professur erhielt, dann neigen wir dazu, dies zu individualisieren und in den jeweiligen Personen nach Ursachen und Gründen für diese Unterschiede zu suchen. Um hier einen Schritt weiter zu kommen, ist es wichtig, das soziale Feld zu einem gegebenen Zeitpunkt zu konstruieren, um zu sehen, dass hier unterschiedliche soziale Bedingungen anzutreffen sind, die dazu geführt haben, dass der eine Professor „schneller“, der andere „langsamer“ Professor wurde.

**Haase:** Und was haben soziale Spiele mit Feldern zu tun?

**Engler:** Bourdieu verwendet oft die Metapher des Spiels, um zu verdeutlichen, was er unter sozialen Feldern versteht. Dabei geht es auch darum, zu verdeutlichen, dass soziales Handeln nicht ausreichend in Kategorien von bewusst oder rational geplant verstanden werden kann. Wenn ein Fußballspieler anfängt zu überlegen, in welche Ecke des Tores er den Ball schießen kann, verspielt er den Ball. Es ist der in Spielerfahrungen entwickelte praktische Sinn, der ihn den Ball abgeben oder schießen lässt, bzw. ihn leitet. Das heißt, das, was Professoren und Professorinnen sagen und tun, mag zufällig und beliebig erscheinen, es kann jedoch erschlossen werden in einem sozialen Feld zu einem gegebenen Zeitpunkt.

Akteuren und Akteurinnen, die nicht an einem sozialen Spiel in einem sozialen Feld beteiligt sind, erscheint so manche dort geführte Auseinandersetzung als unverständlich, unproduktiv oder wie ein Verhalten „wie im Kindergarten“. Man muss an dieses Spiel glauben, glauben, dass es wichtig ist, was hier geschieht und was man macht, das ist die *illuso*. Man kann auch sagen, die *illuso*, das ist das selbstverständliche Interesse, das als Voraussetzung in die Wahrnehmung und Bewertung von Dingen eingeht und gleichzeitig notwendig ist, um an sozialen Spielen in einem Feld teilzunehmen. Dabei gibt es keine richtige oder falsche *illuso*. Die *illuso* kann nur erschlossen werden durch eine wissenschaftliche Konstruktion der Realitätskonstruktion, wie sie von den AkteurInnen vorgenommen wird.

**Haase:** Frau Engler, das, was sie erörtert haben, hat wohl kaum etwas mit der Aussage im Buchtitel zu tun: Laut Wilhelm von Humboldt ist für eine Professur „nothwendig Freiheit, und hülfereich Einsamkeit“. Er meint damit, dass die Einzigartigkeit der Persönlichkeit in Einsamkeit und Freiheit zu herausragender wissenschaftlicher Leistung und zum Erfolg führt.

Kann diese Idee von Humboldt noch Maßstab sein? Er wurde z.B. jüngst, Ende April (30.4.03) im Artikel „Humboldts Totengräber“ in der ZEIT „... Schöpfer der modernen Universität genannt...“. Entspricht seine Aussage „In Einsamkeit und Freiheit“ tatsächlich der heutigen Realität? Haben dies die von Ihnen befragten Professorinnen des 20. Jahrhunderts auch als Schlüssel ihres Erfolges bestätigt?

**Engler:** Mir ging es mit diesem Humboldt-Zitat weniger um humanistische Ideale, als vielmehr um den Sachverhalt, dass in diesem Zitat der Glaube verankert ist, dass man in Einsamkeit und Freiheit herausragende Leistungen vollbringt und die genialen Ideen, die in einem stecken, nach außen trägt und diese zum Erfolg führen. Es ist der Glaube, dass in der Persönlichkeit die herausragenden Gedanken und Ideen stecken, die diese Persönlichkeit herausragende Erfindungen und Entdeckungen machen oder Kunstwerke schaffen lässt. Die Vorstellung ist weit verbreitet. Dabei wissen wir alle, dass wir uns im wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Feld bewegen müssen, Kontakte knüpfen und publizieren, ausstellen, aufführen etc. müssen, um uns einen Namen zu machen. Dennoch existiert diese Vorstellung der herausragenden Persönlichkeit, die zur Entfaltung ihrer Ideen „Einsamkeit“ braucht. Bei unserer heutigen Vorstellung kommt allerdings hinzu, was am Anfang des 20. Jahrhunderts Max Weber – ein Klassiker der Soziologie (1864-1920) betont. In seinem berühmten Aufsatz „Wissenschaft als Beruf“ hat er den Glauben, dass man von Gottes Gnaden Professor wird, vom Himmel auf die Erde geholt und an die Stelle von Gottes Gnaden die „harte Arbeit“ gesetzt. „Nur auf dem Boden ganz harter Arbeit bereitet sich normalerweise der Einfall vor. Gewiß: nicht immer“, schrieb Weber ([1919] 1968, S. 590).

**Haase:** Nicht immer, wann, wie dann? Vor diesem Hintergrund fragen Sie, was man durch die Realitätskonstruktionen der Professorinnen und Professoren über das Funktionieren des wissenschaftlichen Feldes erfährt. Was zeigen die Interviews, in denen der Weg zur Professur geschildert wird?

**Engler:** Die Frauenforscherin und die Soziologin lassen keinen Zweifel daran, dass ihnen ihre wissenschaftliche Arbeit wichtig ist. Allerdings präsentieren sie sich nicht als Professorinnen, die glauben, dass ihre „einsame“ wissenschaftliche Leistung sie zu ihrer Position des Erfolges geführt hat. Auch die beiden Soziologen und der Informati-

ker und der Elektrotechniker lassen keinen Zweifel daran, dass sie hart gearbeitet haben, doch auch keiner der Professoren erweckt den Eindruck, dass eine wissenschaftliche Leistung dazu führte, dass er Professor wurde. Es mag paradox erscheinen, dass niemand schildert, dass er oder sie aufgrund der eigenen wissenschaftlichen Leistung Professor oder Professorin wurde, obgleich alle daran glauben, dass diese Leistung wichtig ist. Sie schildern auch auf unterschiedliche Weise Ideen und Neues etc.; dennoch glaubt niemand daran, aufgrund der erbrachten Leistung Professor oder Professorin geworden zu sein. Selbst der Professor für Informatik, der auf seine Begabung zurückführt, dass er einen sozialen Aufstieg bewältigt hat, stellt sich nicht als jemand dar, der aufgrund seiner Begabung oder wissenschaftlichen Leistung Professor wurde, sondern redet von Glück und Zufall.

**Haase:** Glück und Zufall war doch ein typisches weibliches Deutungsmuster.

**Engler:** Ja. Allerdings wurden zunächst nur Erfolgsbiographien von Frauen untersucht (Wetterer 1988). Dann wurde festgestellt, dass das so typisch weiblich nicht ist, bzw. dieses Deutungsmuster auch bei Männern auftritt (Schultz 1991) und einiges darauf hindeutet, dass insbesondere Professoren, die einen sozialen Aufstieg bewältigt haben, von Glück und Zufall reden. Anschließend wurde entdeckt (Hasenjürgen (1996), dass bei NachwuchswissenschaftlerInnen keine Einteilung der Deutungsmuster nach Geschlecht, Herkunft oder Fach möglich ist. Bei der Absicht, durch solche Deutungsmuster typische Einzelne oder Gruppen zu beschreiben, gerät die Funktionsweise des wissenschaftlichen Feldes völlig aus dem Blickfeld.

**Haase:** Frau Engler, lassen Sie uns die Aufmerksamkeit auf die Interviews lenken: Welche Fragen haben Sie an wen gestellt?

**Engler:** Ich habe Professoren und Professorinnen der Soziologie, der Erziehungswissenschaft und Professoren der Informatik und der Elektrotechnik befragt. Dabei habe ich ProfessorInnen ausgewählt, die nicht in den „fetten“, sondern in den „mageren“ Jahren den Weg zur Professur bewältigt haben, d.h. nach der Bildungsexpansion.

Das Interview wurde jeweils mit der Frage eingeleitet: „Wie ist es denn dazu gekommen, dass Sie eine Laufbahn als Hochschullehrer eingeschlagen haben?“. Dann habe ich flexibel reagiert und dennoch darauf geachtet, dass ich nach der Promotion, der Habilitation, nach dem ersten Vortrag, dem ersten Artikel, den Mentoren etc. frage und auf erzählte Besonderheiten eingehe. Bei einem Professor der Elektrotechnik waren dies seine Industrieforschung und seine Patente, also Dinge, die hier wichtig sind, aber in den Sozialwissenschaften keine Rolle spielen.

Dabei habe ich darauf geachtet, dass ich nach dem Wie der Dinge frage, also erzählgenerierende Fragen stelle. Wenn man fragt, „warum haben Sie ...“, dann bekommt man Antworten, die zu Rechtfertigungen führen: „Weil ich das nicht wollte, konnte, verhindert wurde“ etc. Nach dem Warum zu fragen ist meist mit dem Glauben verbunden, Wahrheiten herauszufinden, die der Wissenschaftler oder die Wissenschaftlerin verkünden kann.

**Haase:** Von wegen – warum und Wahrheit ... Ich habe während meines Dissertationsvorhabens in den achtziger Jahren immer wieder gesagt bekommen: Wissenschaft diene der Wahrheitsfindung ... Wissenschaft ist nichts als das Abbild der Wahrheit ...

**Engler:** Wie gesagt, ich stelle Wie-Fragen und frage nicht nach dem warum. Es bringt uns auf die falsche Fährte, z.B. nach der ... Wahrheit darüber zu fragen, warum die Frauen es nicht schaffen, Professorin zu werden, die Männer aber schon. Es gibt aber nicht die Wahrheit, sondern subjektive Wahrheiten, die alle zu der objektiven Wahrheit dieser Welt gehören. Die Suche nach Ursachen und Gründen, die Suche nach der Wahrheit, erlaubt es nicht, der Komplexität der sozialen Realität und der in ihr stattfindenden Prozesse näher zu kommen.

Mir ging es nicht darum, die Aussagen der ProfessorInnen zu klassifizieren und zu ordnen und dann zu bewerten. Diese Vorgehensweisen kennen Sie, dabei kommen letztlich immer wieder Ungetüme in Form von Interpretationen und Deutungen heraus, die beispielsweise feststellen, dass Frauen die Spielregeln des Wissenschaftsbetriebes nicht beherrschen, den falschen Habitus haben etc. Solche Interpretationen und Deutungen sagen jeweils mehr über die interpretierende und deutende Wissenschaftlerin aus, als über den Gegenstand, der doch im Blickfeld der Untersuchung stehen sollte.

Ich wollte erfahren, wie die Realitätskonstruktionen, die Schilderungen der Professoren und Professorinnen zustande kommen. Dazu müssen die Schilderungen in das soziale Gefüge zurückgebunden werden. Dabei kommt man zu Funktionsweisen und Mechanismen. Zu sozialen Dingen, die zum wissenschaftlichen Feld gehören, ohne dass alle diese „erleben“ müssen.

**Haase:** Sie haben sehr plastisch und differenziert Ihre Arbeitsweise dargestellt, die Konstruktionsarbeit zu erforschen. Dabei zitieren Sie in Ihrem Buch einen Hochschullehrer, dessen Habilitation an einer Universität nicht angenommen wurde, bei der er schon im Vorfeld den Hinweis bekam, dass er keine Unterstützung für seine Arbeit finden würde, der dann aber an einer anderen Universität habilitiert wurde. Beschreiben Sie bitte die ungleiche Behandlung. Wie ist das möglich?

**Engler:** Dies ist nur zu verstehen, wenn man berücksichtigt, dass die Wissenschaft ein soziales Feld ist, das sehr heterogen ist und in dem es Verfeindungen und auch Lager gibt. Der besagte Soziologe bewegte sich in seiner Erzählung in einem Zeitfenster, in dem die Gräben zwischen zwei Lagern sehr tief waren und er sich vom einen Lager ins andere bewegte. Er hat in einem Lager promoviert und dann die Universität gewechselt und wollte sich im anderen Lager habilitieren, jedenfalls stellt er dies so vor. Wir kennen heute ähnliches in der Soziologie, wenn auch in wesentlich abgeschwächter Weise, bezogen auf qualitativ und quantitativ orientierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Hinter vorgehaltener Hand wird dann zum Ausdruck gebracht, dass das jeweils andere Lager doch nun wirklich keine Wissenschaft ist. Was den einen wichtig ist, davon halten die anderen wenig. Kurz, wenn man davon ausgeht, dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bzw. Künstler und Künstlerinnen in einem heterogenen Kräftefeld agieren, in dem es immer auch um Macht und Einfluss geht, dann kann man deutlich machen, dass hier auch um die Vorherrschaft unterschiedlicher Sichtweisen konkurriert wird. Die in der erzählten Zeit vorherrschenden Konstellationen in diesem Kräftefeld bilden den Hintergrund der Erzählung. Die Zurückweisung seiner Habilitation an einem Ort wird in diesen Kontext gestellt. Man kann hieran einen Mechanismus verdeutlichen, den wir kennen. Die Habilitation gilt in der Soziologie – in den Ingenieurwissenschaften verhält es sich etwas anders – immer noch als Eintrittskarte für eine Professur, sie markiert eine soziale Grenze zwischen jenen, die habilitiert sind und jenen, die es nicht sind. Denn das Überschreiten dieser Grenze wird von Professoren in einem Fachbereich, d.h. von legitimen Repräsentanten der universitären Macht ermöglicht oder verhindert. Wenn es einem nicht gelingt, diese Grenze zu überschreiten, dann wird die Qualifikation desjenigen oder derjenigen in Zweifel gezogen, die beim Übertreten gescheitert sind. Das führt dann dazu, dass man wirklich denkt, man sei nicht qualifiziert genug etc. Dieses Geschehen ist auch im Nachhinein noch für denjenigen unangenehm, der seine Habilitation zurückziehen musste. Denn die Zurückweisung der Habilitation, bzw. die Nichtanerkennung der geleisteten Arbeit, gleicht einem objektiven Urteilsspruch, der da lautet, diese Arbeit entspreche nicht jenen Qualifikationsanforderungen, jener Leistung etc., die durch eine Habilitation zu erbringen sei. Gefällt wird dieses „scheinbar“ objektive Urteil durch Personen, die qua Amt dazu legitimiert sind, solche Urteile zu fällen, durch Vertreter der universitären Macht, die Anwärtern die institutionellen Riten verleihen dürfen. Es ist die Unterscheidung subjektiv – objektiv, die in dieser Relation durch Anwärter und institutionelle Vertreter eingesetzt wird.



Die Zurückweisung der Habilitation hätte im konkreten Fall das Ende einer wissenschaftlichen Karriere bedeuten können. Bezeichnend ist hier, dass sich die Zurückweisung der Habilitation auf den Anwärter auswirkt, nicht aber auf jene, die den Rückzug der Habilitation herbeigeführt haben. Diese legitimen Vertreter, die Richter im Professorenamt, werden nicht belangt für ihre Kunstfehler.

Um dieses Geschehen noch etwas weiter zu treiben, erlauben Sie mir den Hinweis, dass dieser Professor heute Professor an jenem Ort ist, an dem er seine Habilitation zurückziehen musste. Das bedeutet auch, dass sich die Akteure, die unterschiedliche Positionen in dieser Universität und an diesem Fachbereich einnehmen, erinnern sie sich an das Fußballfeld, verändert haben und darüber hinaus sich das gesamte hier soziologische Feld verändert hat. Die damaligen Grenzen haben sich verschoben, diese dominanten soziologischen Lager gibt es in dieser Weise nicht mehr.

**Haase:** Dann können Sie auch erklären, wie es kommt, dass sehr qualifizierte WissenschaftlerInnen / KünstlerInnen an einer Hochschule nicht berufen und disqualifiziert werden, aber an einer anderen Hochschule eine Professur erhalten (zur gleichen Zeit, im gleichen Zeitraum)?

**Engler:** Soziale Felder sind, ich betone es, nicht als homogen zu verstehen. Was bedeutet dies bezogen auf Ihre Frage? Eine Berufungskommission setzt sich aus verschiedenen Akteuren und Akteurinnen zusammen, d. h. diese Kommissionen sind nicht einheitlich, die Akteure sind in relevanten Merkmalen verschieden. Auch die Bewerberinnen und Bewerber sind in den für das wissenschaftliche und künstlerische Feld relevanten Merkmalen verschieden. Schon wenn man sich dies vergegenwärtigt, kann man erahnen, dass an unterschiedlichen Hochschulorten in diesen Kommissionen sehr unterschiedliche Dynamiken entstehen. D.h. nicht, dass dies alles beliebig oder willkürlich ist, sondern vielmehr, dass man die Relationen in den jeweiligen Kommissionen sehr genau ansehen muss, um zu verstehen, was hier geschieht. Wenn man qualifizierte WissenschaftlerInnen nicht als singuläre Einzelwesen sieht, die eine bestimmte Qualifikation aufweisen, dann wird verständlich, dass diese Qualifikation in jeder Kommission neu verhandelt und hergestellt wird. Und diese Herstellungsprozesse der wissenschaftlichen und künstlerischen Persönlichkeit verlaufen unterschiedlich. Gibt es in der Kommission Mitglieder, die einen Bewerber favorisieren und betonen, dass für diese Stelle jemand empirisch geforscht haben muss und dies zwingend notwendig ist und genau dieser Bewerber das erfüllt? Sind es die Zeitschriftenartikel, die diesen Bewerber von den Bewerberinnen unterscheidet, und somit diese Bewerberinnen aus dem engeren Kreis der Einzuladenden schon im Vorfeld herauskatapultieren. Aller-

dings muss man sich hüten, lediglich in der jeweiligen Situation nach Antworten zu suchen, es ist immer zu berücksichtigen, wer redet, ob der Professor oder die Frauenbeauftragte, oder der fachfremde Professor etc., um die Wirkung des Gesagten zu verstehen.

**Haase:** Inwieweit spielte in den Fragen und Antworten die soziale Herkunft eine Rolle? Wie haben dies die von Ihnen Befragten erklärt? Was sind Ihre Ergebnisse?

**Engler:** Die „soziale Herkunft“ von Professorinnen und Professoren ist allgemein gesehen ein Tabuthema. Dies ist erstaunlich, da die „soziale Herkunft“ in den Sozialwissenschaften eine außerordentlich wichtige Kategorie ist. So wird beispielsweise die „soziale Herkunft“ von Studierenden regelmäßig anhand der beruflichen Stellung der Väter erhoben und dabei ebenso regelmäßig festgestellt, dass der Anteil von Arbeiterkindern unter den Studierenden sich um 14% bewegt. Obgleich man ebenso die „soziale Herkunft“ von Professoren erheben könnte, wird dies nicht getan. Daher wissen wir wenig über die soziale Zusammensetzung der Professorenschaft. Vor dem Hintergrund der sozialen Zusammensetzung der Studierenden ist es jedoch naheliegend anzunehmen, dass es nicht allzu viele Arbeitersöhne und -töchter bis zur Professur schaffen, dass also die „soziale Herkunft“ eine wesentliche Rolle für das Erreichen einer Professur spielt. Doch genau dies macht die Sache unangenehm. Denn damit ist wiederum verbunden, dass nicht nur der soziale Werdegang, sondern auch die wissenschaftliche Leistung nicht losgelöst von der sozialen Herkunft zu sehen ist. Das allerdings würde bedeuten, dass der Anspruch der wissenschaftlichen Welt auf Objektivität – so wie es die Befragten glauben – angetastet wird. In einer qualitativen Untersuchung kann man danach fragen, welche Bedeutung der sozialen Herkunft zugeschrieben wird. Dabei geht es um das Selbstverständnis von Professoren im Hinblick auf die „soziale Herkunft“.

Ich habe sowohl Professoren interviewt, die einen sozialen Aufstieg bewältigt haben, als auch solche, die aus einer Akademikerfamilie stammen. Hier sind große Unterschiede festzustellen. So kann man sagen, dass der Professor der Soziologie und der Professor der Informatik, die einen sozialen Aufstieg bewältigt haben, das Durchlaufen einer „zweiten Sozialisation“ schildern. Wenn man nun allerdings danach fragt, welche Bedeutung die soziale Herkunft im Selbstverständnis der Professoren und Professorinnen spielt, dann zeigt sich, dass alle ProfessorInnen ihren beruflichen Erfolg losgelöst von ihrer jeweiligen Herkunft verstanden wissen wollen. Kurz: Die Sichtweise der ProfessorInnen auf ihre soziale Herkunft ist ebenso verschieden wie ihre geschilderte Herkunft. Dennoch möchte niemand den beruflichen Erfolg vor dem Hintergrund seiner

oder ihrer sozialen Herkunft verstanden wissen. Dieser soziale Einfluss gehört nicht zum Selbstverständnis der wissenschaftlichen Persönlichkeit, die, so die gängige Vorstellung, „frei und unabhängig von solchen Determinierungen danach strebt, wissenschaftliche Erkenntnisse zu liefern“ (Engler 2001, S. 452). So sagt diese Vorstellung von der Freiheit von sozialen Einflüssen, die in der Konstruktionsarbeit der ProfessorInnen sichtbar wird, etwas über die Funktionsweise des wissenschaftlichen Feldes aus. Soziale Einflüsse wie die soziale Herkunft, entsprechen nicht der *illusio*, dass das, was wissenschaftliche Leistung ausmacht, und das, was in diesem Kosmos Wissenschaft oder Kunst passiert und zählt, in diesem sozialen Feld, und ausschließlich in diesem Feld, selbst bestimmt wird.

Sie können das in Berufungskommissionen ausprobieren. Wenn Sie anführen, dass dieser Mann aus einem bildungsfernen Milieu stammt (es also sehr weit geschafft hat) und schon deshalb als eine herausragende wissenschaftliche Persönlichkeit anzusehen ist, auch wenn er viel weniger in Zeitschriften publiziert hat als seine Mitkonkurrenten, dann werden Sie Blicke ernten, die Ihnen zu verstehen geben, dass in dieser Kommission nach objektiven Kriterien entschieden wird, nach wissenschaftlicher Leistung und dass hierbei solche sozialen Einflüsse keine Rolle spielen dürfen.

**Haase:** Diesen Satz könnte ich auf Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen übertragen: Wissenschaftlerinnen haben häufig weniger publiziert, Künstlerinnen haben seltener in prominenten Galerien/Museen ausgestellt. Was sagt Bourdieu zum Zusammenhang Wissenschaft und Geschlecht?

Sie zitieren ihn an einer Stelle. Dort erklärt Bourdieu den Ausschluss von Frauen aus den sozialen Spielen mit einer Geschlechterdifferenzierung in der Sozialisation, die „die Männer dazu bestimmt, die Machtspiele zu lieben, und die Frauen dazu, die Männer, die sie spielen, zu lieben“ (Bourdieu 1997, S. 201). Ist hier Bourdieu ein Frauenfeind *par excellence*? Wie meint er das?

**Engler:** Hier muss man zunächst sagen, dass Bourdieu einer der wenigen Soziologen ist, der sich mit dem Beitrag „Die männliche Herrschaft“ (1997) in die Geschlechterdiskussion eingeschaltet hat. Allerdings zeigt das Zitat, dass Frauen von Bourdieu ganz allgemein außerhalb der sozialen Spiele entworfen werden, wofür einiges spricht. Doch bleibt hier der Prozess, wie es zu diesem Ausschluss kommt, ausgeblendet. Um hier einen Schritt weiter zu kommen, muss man jene Frauen ins Spiel bringen, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit lieben, und selbst Professorin werden wollen und danach fahnden, was Männern zugeschrieben und Frauen abgesprochen wird.

Von daher habe ich versucht, Prozesse zu analysieren, um herauszufinden, wie es zu diesem Ausschluss kommt.

Am Beispiel der Frauenforscherin Frau Moreno aus meiner Untersuchung wird herausgearbeitet, wie sie mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit umgeht und wie mit ihrer wissenschaftlich Arbeiten umgegangen wird. Hierbei wird sichtbar, dass die Anerkennung von Neuem nicht jenen Regeln folgt, die der Soziologe Robert B. Merton (Merton 1985) diagnostiziert, jedenfalls dann nicht, wenn man Frauen und Frauenforschung in dieses Spiel einbringt. Die Frauenforscherinnen kämpften, um am sozialen Spiel teilzunehmen, sie kämpften, um als Spielteilnehmerinnen mit dem Thema Frauenforschung anerkannt zu werden. Ihre Kollegen kämpften, um sie aus jenen sozialen Spielen, in denen es um Anerkennung und Zuschreibung von wissenschaftlichen Leistungen geht, rauszuhalten. Das heißt aber auch, diese Männer kämpften in einem sozialen Spiel, von dem diese Frauen ausgeschlossen waren, und sie kontrollierten, wer daran teilnahm und wer nicht. Dieser Kampf dreht sich um Zuschreibungsprozesse. In Verbindung mit den Schilderungen von Professoren wird deutlich, dass Männer von neuen Ideen, Neuem und Originellem reden und, das ist ganz wichtig, dass ihnen dieses Neue auch von Kollegen zugeschrieben wird. Doch genau dieser Zuschreibungsprozess bleibt bei Frauen aus. Das heißt nicht, dass sie nichts Neues hervorbringen, sondern vielmehr, dass ihnen dies nicht zugeschrieben wird. Doch genau über solche Zuschreibungs- und Anerkennungsprozesse wird die wissenschaftliche und künstlerische Persönlichkeit hervorgebracht und ihre Größe verhandelt.

Wenn man analysiert, was als „männlich“ fungiert, und Männern zugesprochen und Frauen abgesprochen wird, dann stellt man fest, dass es sich hierbei immer um die Zuweisung und Zuschreibung von Neuem und Originellem handelt, dies wird Männern attestiert und Frauen abgesprochen. Dieses Neue, diese schöpferische Kraft „ist“ männlich, sie wird Männern zugeschrieben und nicht Frauen. Genau dies ist offensichtlich tief im Habitus verwurzelt, schöpferische Kraft Männern zuzuschreiben und diesen auch Anerkennung zu zollen. Doch diese Zuschreibung von Neuem, Originellem, Kreativem, d.h. Schöpferischem ist das Elixier, mittels dessen die wissenschaftliche und künstlerische Persönlichkeit in sozialen Spielen hervorgebracht und deren Größe verhandelt wird. Hier sind Frauen regelrecht raus aus dem Spiel. Ihre wissenschaftliche Arbeit und Leistung wird respektiert, aber sie sind dennoch von den sozialen Spielen ausgeschlossen, in denen es um die Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit geht.

**Haase:** Frau Engler ein anderer Aspekt: Sie haben ja schon öfter über Ihre wissenschaftlichen Befunde geschrieben und referiert. Wie war die Reaktion des Publikums, der Leserinnen und Leser, der scientific community? Sind diese Befunde auch kränkend?

**Engler:** Ein Kritiker des Buches war enttäuscht darüber, dass er nicht erfahren hat, „ob es gilt, was die ausgewählten Personen erzählen“. Er hat kritisiert, dass ich die „Selbsteinschätzungen der Professoren nicht hinterfragt habe“. D.h., dass ich nicht darüber geurteilt habe, ob die Interviewten die Wahrheit sagen oder nicht. Die relationale Betrachtungsweise, die bei der Analyse der Interviews grundlegend ist, ist diesem Kritiker fremd, daher blieb ihm der Gehalt der Analysen verschlossen. Eine Professorin, die ich nicht interviewt habe, hat mir geschrieben: Sie schrieb:

„Mich überraschte, wie schnell sich bei der Lektüre streckenweise eine Identifikation mit den Interviewten einstellte. (...) Vor allem aber (...) sehe ich den Gewinn und die Brisanz Ihrer Resultate in der schonungslos nüchternen Offenlegung des akademischen Werdegangs der Befragten durch diese selbst. (...) Ihre Arbeit fungiert als wichtiges Korrektiv in der Deutung der eigenen berufsbiographischen Ereignisse. Beispielsweise war ich stets der Auffassung, man habe mich beruflich gefördert. Nach der Lektüre ihrer Arbeit würde ich diese Sicht korrigieren und argumentieren, ich wurde nicht behindert und habe diesen Sachverhalt als „Förderung“ begriffen – (...) Und vielleicht habe ich ja sogar ein bisschen Recht mit meiner Gleichsetzung von „Nichtbehinderung“ und „Förderung“ und zwar aus der Perspektive einer Frau und Feministin. Für unsereins kommt die Nichtbehinderung der Förderung schon ziemlich nahe“ (Professorin, August 2000)

Wissenschaft und Kunst zu machen ist und bleibt harte Arbeit. Wird jedoch der berufsbiographische Werdegang von Professorinnen und Professoren in der Weise analysiert, wie ich es getan habe, dann erweitert dies auch den eigenen Blick, denn man erkennt, dass der eigene Werdegang hätte auch anders verlaufen können. Indem das Zustandekommen der wissenschaftlichen Persönlichkeit im sozialen Gefüge anhand der Schilderungen ausgeleuchtet wird, wird deutlich, dass diese wissenschaftliche Persönlichkeit sozial konstruiert ist, dass eben nicht die einzigartige Besonderheit, die innere Begnadung, die innere Berufung Personen antreibt und dazu prädestiniert, Professor und Professorin zu werden. Möglicherweise führt dies zur „Kränkung“, wie Sie es nennen.

Es können auch andere Kränkungen einsetzen: Der Soziologe Herr Thomas – aus meiner Befragung – schilderte, wie er sich an einer großen Persönlichkeit orientiert hat

und dann feststellte, dass er sich so verhielt wie diese Person. Sein Körper, seine Gestik und Mimik haben die Haltung dieser großen Persönlichkeit nachgeahmt, ohne dass er dies zunächst merkte. Er schildert die Gefahr, nur eine Kopie des Originals zu sein. An Kunsthochschulen ist dieser Wert des Originals im Verhältnis zur Kopie sehr wohl bekannt. Man braucht sich nur das Verhältnis zwischen Original und Kopie in der bildenden Kunst in Erinnerung zu rufen – ein Original von van Gogh und eine hervorragende Kopie –, um zu erkennen, dass ein Bild durch die Person des Produzenten seinen Wert und seine Einmaligkeit erhält. Worum es geht, ist hier wie dort die Persönlichkeit, die der Sache ihren Wert verleiht. Und diese Persönlichkeit ist selbst Produkt des sozialen Gefüges. Das kann man auch wiederum in der Kunst sehr gut nachvollziehen anhand all jener KünstlerInnen, die in der Zeit, in der sie ihre Kunstwerke schufen, nicht als KünstlerInnen galten.

**Haase:** Frau Engler, Sie haben wahrscheinlich dem Publikum neue Erkenntnisse vermittelt. Angenommen das Publikum, das in seinen unterschiedlichen Funktionen und Rollen an Berufungsverfahren beteiligt ist, wendet die von Ihnen dargelegte Sichtweise an. Als SpielerInnen könnten sie das wissenschaftliche und kulturelle Feld reflektieren, den Prozess durchschauen bzw. transparent machen. Durch die relationale Betrachtungsweise könnten alle Beteiligten trotz des Kampfes gelassener werden, statt sich z.B. bei einer Nicht-Berufung sehr verletzt zu fühlen oder dumme wie kostspielige „Kleinkriege mit Mundtoten“ in der Berufungspolitik zu erzeugen.

Angehende Professorinnen können sich gezielter vorbereiten und effektivere SpielerInnen werden. Sie müssen an dieses Spiel glauben, glauben, dass es wichtig ist, was geschieht und was man macht, das ist die *illusio*, wie Sie gesagt haben.

Es geht um das Spiel, in dem es Gewinner und Verlierer gibt. Dies geschieht durch Prozesse der Anerkennung und Zuschreibung, in denen wir in unseren unterschiedlichen Positionen – als Senator, als Staatssekretär, als Präsident oder Präsidentin; als Hochschullehrer, als Hochschullehrerin, als Studierende, als Frauenbeauftragte – mitwirken. Was möchten Sie uns am Ende des Dialogs noch einmal sagen, uns mitgeben, Frau Engler?

**Engler:** Max Weber hat das Selbstverständnis entzaubert, dass man Professor von Gottes Gnade wird und an die Stelle der Begnadung „die harte Arbeit“ gesetzt. Wir wissen alle, dass Wissenschaft zu betreiben harte Arbeit ist, wir wissen aber auch, dass nicht nur die harte Arbeit zählt. Wenn man erfahren will, was neben den Zauberworten „Arbeit“, „Leistung“, „Qualifikation“ etc. immer auch noch zählt, wenn man die „herausragende wissenschaftliche Persönlichkeit“ – ich erinnere an die von Ihnen vor-

gelesenen Anzeigentexte – Ihre nicht als begnadet gegeben annehmen will, dann braucht es wissenschaftliche Analysen. Denn hierbei geht es darum, solche Dinge, von denen alle „wissen“, alltägliche Selbstverständlichkeiten, aus dem Dunkel ans Licht zu bringen. Zunächst geht es dabei darum, besser zu verstehen wie die soziale Welt oder der jeweilige Mikrokosmos funktioniert. Und das finde ich, ist schon eine ganze Menge. Es wäre hier allerdings ein Trugschluss zu glauben, dass man z.B. als Einzelne in einer Kommission eine soziale Revolution in den Köpfen herbeiführen könnte. Denn wenn meine Analyse richtig ist, wovon ich ausgehe, dann ist der Glaube an die wissenschaftliche und künstlerische Persönlichkeit tief in unseren Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata verankert. Aus dem, was ich aufgezeigt habe, lassen sich keine unmittelbaren Maßnahmen ableiten, hier wird vielmehr eine Grundlage gelegt, um darüber zu diskutieren, welche Maßnahmen auch dieser Analyse folgen könnten.

Darüber hinaus kann man auf Zuschreibungs- und Anerkennungsprozesse achten. Beispielsweise, wenn es heißt: Hast du schon gehört, wer auf der Liste bei der C4-Stelle ist. Auf Platz 1 ist Heiner Meier, auf Platz 2 ist eine Frau und auf Platz 3 ist der Rüdiger Müller. Das ist ein Beispiel für Anerkennung und Nichtanerkennung von Personen. Die Nichtanerkennung dieser namenlosen Frau auf Platz 2 kann man leicht durchbrechen.

#### LITERATUR:

Bourdieu, Pierre 1997a: Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 153-217.

Bourdieu, Pierre 1997b: Männliche Herrschaft revisited. In: Feministische Studien. Heft 2. S. 88-99.

Engler, Steffani 2001: „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.

Merton, Robert K. 1985: Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenssoziologie. Frankfurt/Main.

Hasenjürgen, Brigitte 1996: Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule. Münster.

Schultz, Dagmar 1988: „Das Geschlecht läuft immer mit ...“. Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler.

Weber, Max [1919] 1968: „Wissenschaft als Beruf“. In: Ders.: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Hg. v. Johannes Winckelmann. Tübingen. S. 582-613.

Wetterer, Angelika 1988: „Man marschiert als Frau auf Neuland“ – Über den schwierigen Weg der Frauen in die Wissenschaft. In: Gerhardt, Uta/Schütze Yvonne (Hg.): Frauensituationen. Veränderungen in den letzten zwanzig Jahren. Frankfurt/Main. S. 273-291.

## **IV. PODIUM UND TEXTE**

### **Notizen aus der Podiumsdiskussion von Marianne Kriszio**

#### **ZUR PODIUMSDISKUSSION**

Frau Donhauser berichtete, dass es im Zuge ihrer langjährigen Erfahrungen aus sehr vielen Berufungskommissionen manchmal auch Absurdes zu berichten gäbe. So gab es zum Beispiel noch kürzlich einen Fall, dass eine 38-jährige ausgezeichnet qualifizierte Bewerberin, die von der Berufungskommission für den ersten Platz vorgeschlagen wurde, von der Fakultät mit dem Argument abgelehnt wurde, sie sei zu jung für eine C4-Stelle!

Im Wissenschaftsrat sei auch schon verschiedentlich über Kritik an der bisherigen Praxis von Berufungsverfahren gesprochen worden, wo es teilweise von Zufälligkeiten abhinge, ob sie gut verlaufen oder nicht. Der Wissenschaftsrat wird eine Arbeitsgruppe zur Neugestaltung von Berufungsverfahren einsetzen.

Auch der künftige HRK-Präsident Gaehtgens teilt das Unbehagen am bisherigen Verlauf von Berufungsverfahren, und zwar generell, nicht nur in bezug auf die Berücksichtigung von Frauen.

Vizepräsidentin Hinz von der FHTW wies auf die massiven Unterschiede von Berufungsverfahren im Vergleich zur Personalrekrutierung in der Wirtschaft hin. Bestimmte Qualifikationen, die bei Professuren wichtig seien, würden in den bisherigen Verfahren kaum abgefragt. Sie wies darauf hin, dass die FHTW sich eigene Richtlinien geschaffen hätte, um Spielräume auszunutzen.

Adrienne Goehler schlug vor, die Praxis von Berufungsverfahren einmal 5 Jahre lang zu einem nationalen Erkundungsfeld „zu erklären“.

Viola Philipp berichtete über positive Erfahrungen an der FHTW, und darüber, welche Regelungen sich als günstig herausgestellt hätten, zum Beispiel die Aufnahme der Gender-Thematik in die Denomination und die Mitarbeit von Professorinnen in der Berufungskommission.

Zur Definition des Qualifikationsbegriffs gab es eine längere Diskussion. Gaehtgens vertrat hier die Position, die „Kardinaltugend“ müsse unverändert wissenschaftliche Exzellenz sein, alles andere solle nur zusätzlich hinzukommen. Hier ergebe sich möglicherweise im Einzelfall ein Konflikt mit anderen gesellschaftlichen Desideraten wie z.B. der Frauenförderung. Andererseits ginge es bei der Berufung von mehr Frauen nicht



nur um deren Anzahl, sondern auch darum, dass diese gegebenenfalls eine andere Art Wissenschaft einbringen. Auch hier könne es natürlich auch Exzellenz geben. Gegenüber der Kritik an Netzwerkbildung und Rekrutierung aus der eigenen Schule vertrat er offensiv die Position, dies sei nicht unbedingt etwas schlechtes. Netzwerkbildung sei fundamental wichtig, und Schulbildung sei kein negatives Kriterium, wenn es sich um solche von hoher Qualität handelte.

Gaetgens findet es grundsätzlich eine Bereicherung, wenn in den Berufungskommissionen auch solche Personen Mitglieder sind, die nicht aus dem eigenen Fach kommen und andere Gesichtspunkte einbringen.

Frau Donhauser forderte, wir sollten Berufungen stärker als bisher unter einem Konzept der Personalentwicklung sehen. Dies könne auch zu anderen Spezifizierungen der Aufgabenstellung und Gestaltung der Ausschreibungstexte führen. Bisher werden üblicherweise nur Inhalte benannt, ergänzt um Standardsätze. Die realen Aufgaben, die je nach Situation im Fach damit verbunden sind, würden oft nicht deutlich. Die Fakultäten übernehmen oft zu ungeprüft die Texte aus den Instituten. Hier sollte die Universität künftig stärker eingreifen. Außerdem empfiehlt sie eine Marktanalyse, ob es die gewünschten Leute überhaupt gibt (einschließlich weiblicher Bewerberinnen).

Zum Modell eines Außenstehenden als Senatsberichterstatters für Berufungsvorschläge meinte sie, dies nütze nur dann etwas, wenn dies mit einem klaren Mandat verbunden sei.

Frau Donhauser regte an, ernsthaft über die bisherige offizielle Einheitlichkeit des Professorenstandes nachzudenken. Dies sei eigentlich unrealistisch. Man könne sich unterschiedliche Typen mit unterschiedlicher Ausgestaltung (mehr Lehre oder mehr Forschung usw.) vorstellen. Dies wäre dann auch bei den Auswahlkriterien für die Rekrutierung zu berücksichtigen (siehe hierzu auch Pasternack).

In Bezug auf die Juniorprofessur spricht sie sich deutlich für die Einführung eines Tenure Track Verfahrens aus.

Adrienne Goehler fordert einen weiteren Tabubruch: Die Abschaffung des Lebenszeitbeamtenstatus für Professoren. Sie verweist auf sinnvolle berufliche Wege mit zeitweiser Tätigkeit in der Hochschule und späterer Tätigkeit außerhalb anhand von Beispielen aus dem Bereich Kunst/Kultur. Diesem Gedanken wird von einer Professorin aus dem Publikum heftig widersprochen; die Unabhängigkeit auf Grund einer Lebenszeitstellung verschaffe überhaupt erst die Möglichkeit, bestimmte Konflikte auszutragen und sich z. B. auch entschieden für Frauenbelange in Berufungsverfahren einzusetzen.

Adrienne Goehler fordert, sehr viel stärker als bisher auch Frauen von außen, aus dem Ausland zu rekrutieren. Auch Gaehtgens spricht sich im Interesse der Internationalität der Hochschulen für mehr Berufungen aus dem Ausland aus.

Viola Phillip erläutert, dass die Formulierung: „bei gleicher Qualifikation sind bei Unterrepräsentanz Frauen bevorzugt zu berücksichtigen“ in der Praxis nichts helfe, da eine solche Situation, wo Einigkeit über das Vorliegen gleicher Qualifikation besteht, in der Praxis überhaupt nicht auftrete. Gaehtgens bezieht sich auf eine Anregung einer englischen Podiumsteilnehmerin auf der HRK-Tagung 2003 in Dresden, wonach Verfahrensregelungen zur Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit erst dann wirken, wenn dieses Anliegen auch in den Köpfen der einzelnen Personen verankert ist.

Adrienne Goehler schlägt die Einrichtung einer Ombudsstelle für Konfliktfälle vor. Auch Viola Phillip fordert eine Schiedsstelle in der Senatsverwaltung für Konfliktfälle. Marianne Kriszio verweist im Zusammenhang mit gezielter Rekrutierung und Head-Hunting auf das Harnack-Modell der Humboldt-Universität.

Sigrid Haase empfiehlt, bei einer künftigen BerIHG-Novellierung die Vorschrift zu streichen, dass sämtliche ProfessorInnen einer Fakultät (einschließlich der Emeritierten) bei Berufungsverfahren mit abstimmen können, was an ihrer Hochschule von bestimmten Gruppierungen extensiv genutzt wird. Gaehtgens hält dies für einen Einzelfall, nach seiner Erfahrung werde davon wenig Gebrauch gemacht. Andere widersprechen ihm. Ggf. muss hier auf Bundesebene agiert werden, wenn diese Regelung bereits im Hochschulrahmengesetz (HRG) vorgegeben ist. (Das HRG enthält keine solche Vorschrift. M. K.)

Gaehtgens spricht sich gegen den modernistischen Begriff „Head-Hunting“ aus. Er plädiert eher für die Arbeit mit Findungskommissionen. Im übrigen sei natürlich auch bisher ein Bewerber oft vorher gezielt angesprochen worden.

Zum Thema Quotierung erklärt Gaehtgens, eine Quote hätte den großen Vorteil der Klarheit, man würde sich dabei manche quälenden Scheindiskussionen sparen. Für einen befristeten Zeitraum von z. B. 3 Jahren könne er sich so etwas vorstellen. Ob dies freilich eine Regelung sei, die auch von den Frauen akzeptiert wäre, bliebe dahingestellt. Auch Vizepräsidentin Hinz erklärt, sie hätte auf Grund der bisherigen Erfahrungen kein Problem mehr mit einer Quote, obwohl sie früher dagegen gewesen sei.

Frau Donhauser meinte, wenn man es künftig verhindern könnte, dass viele mittelmäßige Leute berufen werden, dann sei viel Platz für gute Frauen!

## **Statement von Prof. Katrin Hinz**

(für die Tagungsdokumentation eingereicht)

Zuerst ist die Frage zu stellen, ob die gängigen Berufungsszenarien und Regularien den Anforderungen einer zeitgemäßen Personalauswahl entsprechen. Unabhängig vom Geschlecht der infrage kommenden Stellenbesetzung, wird immer noch fast ausschließlich nach der wissenschaftlichen Exzellenz gefragt. Die pädagogisch-didaktische Eignung nimmt eine Nebenrolle ein. Fragen wie Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, Managementqualitäten, Durchsetzungsfähigkeit, wirtschaftliches Denken, etc. spielen in Auswahlverfahren kaum eine Rolle. Kein Wirtschaftsunternehmen dieser Welt kann sich eine effiziente Personalauswahl dieser Art leisten! Die Auswahlkommissionen sind ebenso unprofessionell besetzt. Noch immer werden Publikationen gezählt, Qualitäten an Zahlen festgemacht. In diesem Auswahlmechanismus sind Frauen zwangsläufig die Verliererinnen. Ihre Lebensläufe sind anders und ihre geschlechtsspezifischen Erfahrungswerte und Qualitäten werden in diesen Verfahrensarten zu wenig berücksichtigt. Das ist ein Verlust für die ganze Gesellschaft. Abgesehen davon, dass die Anforderungen an die HochschullehrerInnen massiv gestiegen sind. Sie sollen wissenschaftlich topfit sein, professionell managen, Drittmittel akquirieren, Kommunikationsgenies sein und KrisenmanagerInnen in einer Person.

An der FHTW Berlin hat man Berufungsverfahren durch ausführliche Richtlinien versucht transparenter zu gestalten und die Bewerbungschancen der Frauen zu erhöhen. Die steigende Zahl von Berufungen qualifizierter Frauen in den letzten Jahren bestätigt diesen Weg.

Kommissionen müssen interdisziplinär zusammengesetzt sein, Frauen sind ausreichend in Kommission zu berücksichtigen. Gibt es keine internen Fachfrauen, sind sie extern zu suchen.

Eine unabhängige Arbeitsgruppe des Akademischen Senates prüft die Berufungsunterlagen nach ihrer formalen und inhaltlichen Nachvollziehbarkeit und hinterfragt kritisch die Einladungspraxis. Listen in denen die Bewerberinnen nicht nachvollziehbar berücksichtigt wurden, werden an die Berufungskommission zurückgewiesen. Das Selbstverständnis in der Hochschule für diese Praxis ist enorm gestiegen. So ist auch die Praxis, bestimmte Stellen als Frauenprofessuren auszuschreiben, kein Diskussionsthema mehr. Es ist regelmäßige Praxis, auch wenn die sichtbaren Erfolge, besonders in den technischen Studienrichtungen, noch immer nicht zufrieden stellen können.

Wollen wir jedoch die Zahl der Professorinnen wirklich eindeutig erhöhen und auf wenigstens 20% der Kollegien steigern, reichen diese konventionellen Maßnahmen nicht aus. Eine zeitlich beschränkte Quotierung halte ich für ein probates und legitimes Mittel. In dieser Sache ist auch die Politik gefragt. In anderen gesellschaftlichen Bereichen, wie in Parteien oder Organisationen, haben sich diese Konzepte bewährt und wir Frauen sollten selbst bewusst genug sein, um keine Angst vor der Abwertung der „Quotenfrau“ zu haben. Sind erst einmal genug hervorragend qualifizierter Frauen an den Hochschulen, fragt kein Mensch mehr nach dem Weg des Einstiegs!

### **Statement von Viola Philipp**

(für die Tagungsdokumentation eingereicht)

Ich möchte einige Ausführungen zu drei Punkten machen, die in der Podiumsdiskussion der Jahrestagung 2003 der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen angesprochen wurden.

#### **RÜCKBLICK AUF BERUFUNGSPOLITIK: ANSATZPUNKTE FÜR CHANCENGERECHTIGKEIT**

Wie gestalten sich Berufungsverfahren und welche Chancen ergeben sich dabei für qualifizierte Frauen? Mit welchen (geschlechtsspezifischen) Schließungsverfahren sind Berufungsverfahren behaftet? Neben meinen praktischen Erfahrungen als Frauenbeauftragte einer Berliner Hochschule<sup>7</sup> flossen auch Ergebnisse meiner eigenen empirischen Untersuchung in diese Aussagen mit ein.<sup>8</sup>

Wenn berufungspolitische Prozesse analysieren werden sollen, bietet es sich an, vier verschiedene Ebenen zu unterscheiden, auf denen Entscheidungen über Berufungen von Frauen beeinflusst werden: die gesellschaftsbezogene, die akteursbezogene, die konkrete Hochschulebene und die Ebene der Berufungskommission.

---

<sup>7</sup> „Qualitätsmanagement durch Chancengleichheit“, Bericht der Frauenbeauftragten an der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin, 1999-2002, Berlin 2003.

<sup>8</sup> Philipp, Viola (2003): Institutionalisierte Gleichstellungspolitik in Hochschulen. Über den Einfluss situativer Faktoren auf berufungspolitische Aushandlungsprozesse. In: Niekant/Schuchmann (Hg.): Feministische Erkenntnisprozesse. Zwischen Wissenschaftstheorie und politischer Praxis. Politik und Geschlecht Bd. 7, Opladen: Leske + Budrich, S. 193-216.

Wichtige Voraussetzungen für Frauen auf der allgemeineren gesellschaftsbezogenen Ebene sind die gestiegene Qualifikation von Frauen für diese Positionen, die zugenommene Bewerbungsneigung, die gestiegene Akzeptanz von weiblichen Professorinnen und das allgemein gleichstellungspolitische Klima, welches auf Grund von Diskussionsprozessen über die Notwendigkeit von Gleichstellungspolitik entstanden ist.

Auf der akteursbezogenen Ebene wird der Zugang für Frauen durch entsprechende Stellenbeschreibungen begünstigt: einerseits die Zweckbestimmung der Stelle auf ihre Attraktivität für forschende Frauen allgemein und andererseits durch zusätzliche Anforderungen, die Gender-Aspekte einfordern. Wichtig und wenn möglich gesteuert werden sollte die Auswahl der Berufungskommissionsmitglieder nach ihren gleichstellungspolitischen Engagementpotenzialen. Dazu gehört die Beteiligung von stimmberechtigten Frauen sowie gegebenenfalls die Aufnahme von externen weiblichen stimmberechtigten Mitgliedern. Unterstützend wirkt an dieser Stelle auch die Ansprache potentieller Bewerberinnen direkt oder durch die Zuhilfenahme von Datenbanken. An dieser Stelle können (Frauenförder-)Richtlinien hilfreich sein, die eine zweite Ausschreibung oder die Einladung von weiblichen qualifizierten Bewerberinnen fordern.

Auf der konkreten Hochschulebene zeigt es eine positive Wirkung, wenn die auswählenden Personen bereits gute Erfahrungen mit Professorinnen gemacht haben, d. h. wenn diese bereits bekannten Professorinnen nicht von der Norm oder dem Normalbild eines Professors negativ abwichen. Rekrutierung erfolgt auch in diesem Bereich mehrheitlich nach dem Ähnlichkeitsprinzip und der Passfähigkeit. Hochschulabhängig und förderlich kann an dieser Stelle auch der Einsatz der Rechte einer Frauenbeauftragten sein: Beispielsweise kann es Situationen geben, in denen durch die Androhung eines aufschiebenden Vetos die Listenreihenfolge verändert wird. Von den Entscheidern wird ein Zeitverzug erwartet, der in der Folge die Nichtbedienung der Liste durch die Senatsverwaltung befürchten lässt. Diese Befürchtung kann dann ein Einlassen der Berufungskommission auf Listenplätze für Frauen befördern. Anzumerken ist hier, dass in diesen Auswahlprozessen ausschließlich über Platzierungen qualifizierter Personen entschieden wird.

Ein anderer Prozessablauf durch ein mögliches Veto sieht so aus: Es beinhaltet die von den Entscheidern empfundene „Gefahr“, dass zugunsten einer listenplatzierten Frau die Senatsverwaltung nicht gemäß der Liste beruft, sondern eine Frau dem Erstplatzierten vorzieht. Immer wieder wird in den Berufungskommissionen von den Ministerien ferner Bundesländern berichtet, die drittplatzierte (also folglich auch drittqualifizierte) Frauen den sehr gut platzierten Männern vorgezogen haben. Indem an dieser

Stelle übertrieben und damit Politik gemacht wird, entstehen dann Abstimmungssituationen, bei denen Frauen gerade – wegen dieser statistisch unbewiesenen Angst – gar nicht erst auf die Liste kommen sollen.

Auf der Ebene der ganz realen Berufungskommission entscheidet das Auswahlgremium nach zwei Verfahren: Entweder wird die Stelle nach einem „geheimen“ Proporz bereits an eine konkrete Person, die vor der Ausschreibung bereits feststeht, vergeben. Oder die Professur soll an eine noch unbestimmte Person aus einer festgelegten „Wissenschaftsschule“ oder einem Wissenschaftsnetzwerk vergeben werden. Auch wenn diese Person eine Frau ist, wird ihr kein Mann – nur weil er Mann ist – vorgezogen. Wenn es mehrere Bewerber und Bewerberinnen aus dieser bevorzugten Wissenschaftsschule gibt, dann hat eine Bewerberin eine reale und gleichberechtigte Chance, Erstplatzierte zu werden. Da Frauen zu geringeren Anteilen (allein von der Quantität her) zu diesen Netzwerken und teilweise auch zu den „Wissenschaftsschulen“ gehören, sind ihre Chancen relativ beeinträchtigt, auf diesem „Netzwerk-Weg“ auf den ersten Listenplatz gesetzt zu werden.

Gibt es nun für eine Berufungskommission oder auch für ein bestimmtes Fach keine derartige Wissenschaftsschule bzw. Netzwerk, ist die Professur wirklich offen und es besteht auch für Frauen eine Chance, auf Grund ihrer Qualifikation Listenerste zu werden.

#### ZUM KOOPTATIONSANSATZ

Bewusst oder weniger bewusst verfährt eine Auswahlkommission nach dem Prinzip der Kooptation: D. h. es wird eine Person gesucht, die das vorhandene Personal vervollständigt, zu ihm passt, es persönlich und fachlich ergänzt und bereichert.

Mit Kooptation im engeren Sinne sind akademische Selbstrekrutierungsverfahren gemeint, bei denen die auswählenden Akteure andere Wissenschaftler/innen ansprechen, die sie aus ihrem engeren wissenschaftlichen Umfeld kennen und schätzen. Somit können an den Hochschulen kohärente wissenschaftliche Zirkel gebildet werden, so dass die eigenen wissenschaftlich-normativen Positionen an der Hochschule personell breiter vertreten sind. Für das Kooptationsverfahren ist es von Nutzen, wenn Wissenschaftler sich in einem sozialen Netzwerk befinden, da nur Personen, die bekannt sind, kooptiert werden können. Für die Berufungsverfahren in den Hochschulen der neuen Bundesländer wurde das Kooptationsverfahren in großem Ausmaß angewen-

det, wie die Untersuchung von Zimmermann<sup>9</sup> zeigen kann. Die frühere Zusammenarbeit im Institut, gemeinsame Herkunftsorte, Universitätspartnerschaften sowie die Zugehörigkeit zu wissenschaftlichen Schulen und Kommunikationsnetzwerken bildeten den Hintergrund für die Ansprache und Rekrutierung von bestimmten Wissenschaftlern. So wurden statushöherstehende Entscheidungsträger/innen der Wissenschaftsgremien angesprochen, reputierliche Wissenschaftler/innen für den personellen Aufbau und Umbau von ostdeutschen Hochschulen zu empfehlen. Im Ergebnis wechselten teilweise ganze wissenschaftliche Zirkel den Wirkungsort.

Am Beispiel der Neugründung der Fachhochschule Brandenburg konnte eine Untersuchung aufzeigen, dass bereits für die Aufstellung der Berufungskommissionen Wissenschaftler gesucht wurden, die versprachen, einen großen wissenschaftlichen Bekanntheitskreis zu haben, der für Stellenbesetzungen genutzt werden konnte. Die direkte Ansprache von Bewerbern durch die Auswählenden wurde dabei allseitig als legitim angesehen.<sup>10</sup> Diese Formen der Ansprache und klassische Kooptationen versprechen für weibliche Bewerber jedoch weniger Chancen, da Frauen in diesen Netzwerken weniger häufig vertreten sind. Darüber hinaus bekleiden Frauen seltener Führungspositionen, etwa wie Entscheidungsträgerfunktionen in überuniversitären Wissenschaftsgremien, die für Kooptationswünsche angesprochen werden.

Dass Genderforscherinnen es mit ihrem neuen und oftmals querliegenden Thema und Herangehensweise bei dieser Art der Reproduktion schwieriger haben, kooptiert zu werden, erscheint einleuchtet. Mittlerweile beginnen jedoch die ersten Netzwerke von Frauen auf die gleiche „geschlossene Art“, Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren.

## BESTENAUSLESE UND QUALITÄTSSICHERUNG

Im weiteren will ich einige Aussagen zu dem Begriff der Bestenauslese bzw. dem Qualifikationsbegriff und zur Qualitätssicherung machen.

Meine These ist: Seitdem es die Formulierungen in den Frauenförderrichtlinien „bei gleichwertiger Qualifikation ist die Frau vorzuziehen“ gibt, wird in den Berufungskom-

---

<sup>9</sup> Zimmermann, Karin (2000): Spiel mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Edition Sigma.

<sup>10</sup> Lepperhoff, Julia/Spottka, Frauke (1998): Frauenförderung in der Wissenschaft. Analyse von Berufungsverfahren mit dem Ziel eines Aktionsplanes zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professorinnen an der FH Brandenburg, in: Innovationen. Forschungsprojekte an der FH Brandenburg, Brandenburg, S. 32ff.

missionen für Bewerber und Bewerberinnen keine gleichwertige Qualifikation mehr festgestellt.

Der Wunsch nach einer „Bestenauslese“, um die Person mit der höchsten Qualifikation einstellen zu können, kann als Grundmotivation aller Beteiligten in der Hochschule vorausgesetzt werden. Ungeklärt ist die Frage, mittels welcher Kriterien die „Besten“ ausgelesen werden sollen.

Dazu eine Aussage eines berufungskommissionserfahrenen Professors:

„Die Auswahl von Kandidatinnen erfolgt immer nach dem Bestenprinzip. Es werden immer die Besten berufen, ganz unabhängig vom Geschlecht. ... Obwohl es schon Konflikte in den Berufungsverfahren gab, z. B. bei dem Thema Qualifikation, weil es bei der [nennt Disziplin] verschiedene Theorien gibt und alle, so auch die Kollegen, auch in den neuen Bundesländern, immer nur berufen, was sie selbst vertreten. Ich hätte mich gefreut, wenn nicht immer die Clowns der eigenen Richtung berufen werden würden. Sondern auch mal anderen 'ne Chance gegeben worden wäre. ... Eigentlich ist die Wissenschaft eine Geschmacksfrage.“<sup>11</sup>

Jede Berufungskommission stellt ihre eigenen Qualitätskriterien auf. Einerseits wird sich an den Anforderungspunkten des § 100 BerlHG (Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen) orientiert, andererseits ist aber der Auslegungs- und Interpretationsgrad bei solcher Bewertung der Qualifikation weit. Je nach Interessenlagen der Berufungskommission bzw. der darin vertretenden Personen werden die Qualifikationskriterien unterschiedlich ausgelegt.

Zu Beginn eines jeden Berufungsverfahrens wird nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen und nach den Probevorlesungen eine umfangreiche Diskussion um die Bewertung der Qualifikation der Bewerber und Bewerberinnen geführt. Für die Frage der Qualifikation gibt es einerseits gesetzliche Vorschriften (Berufungsvoraussetzungen) und darüber hinaus einen weiten Bewertungsspielraum im Bereich der Einschlägigkeit. Das Thema „Qualifikation“ ist objektiv nicht genau zu bestimmen, weil die einzelnen Qualifikationskriterien jeweils mit einer Gewichtung belegt werden. Diese Gewichtung für die einzelne Stelle interpretieren die Entscheider/innen zum Teil sehr unterschiedlich. So wird beispielsweise einmal die eng wissenschaftlich vorzuweisende Qualifikation (z. B. Publikationsanzahl) besonders hoch eingeschätzt, in anderen Fällen die Be-

---

<sup>11</sup> Philipp, Viola (1998): Institutionalisierte Geschlechterpolitik. Eine Rekonstruktion hochschulinterner Entscheidungsprozesse. Diplomarbeit, Fachbereich Politische Wissenschaft, Berlin: Freie Universität Berlin, S. 65.



deutung der Praxiserfahrung oder beispielsweise die internationalen Kontakte. Während die formalen Kriterien (Vorhandensein von wissenschaftlichem Abschluss, Promotion, Noten) weniger strittig sind, entzündet sich die Bewertung an allen Fragen, die eine persönliche Einschätzung erlauben. Dies vollzieht sich beispielsweise bei der Themenstellung der Promotionsarbeit, d. h. bei der Bewertung wissenschaftlicher Einschlägigkeit.

Die Bewertungen sind in der Mehrzahl nicht aus der formal-schriftlich festgehaltenen Ausschreibung abzuleiten, sondern entwickeln sich aus der Bewertungs- und Gewichtungsperspektive der einzelnen EntscheiderInnen. Folglich entsteht das immer wieder auftretende Phänomen, das die Bewertungsentscheidungen je nach Einschätzung des jeweiligen Entscheiders unterschiedlich ausfallen. Die Entscheidungskriterien werden darüber hinaus teilweise auch von den gleichen Entscheidern für verschiedene Berufungsverfahren nach anderen Relevanzfaktoren modifiziert, so dass es zu unterschiedlichen Einschätzungen und Bewertungen kommen kann.

Ich möchte dies mit einem Beispiel aus dem Fachhochschulbereich illustrieren. Eine Kommission bewertet den Voraussetzungspunkt „Lehre“ so exakt, dass nur Personen eingeladen werden, die genau in diesem Fach bzw. in dieser Spezialisierung des Faches bereits unterrichtet haben. Eine andere Kommission bewertet den Aspekt der Erfahrung aus der praktischen Berufsarbeit derart hoch, dass Personen, die nicht genau diesem eng definierten Qualifikationsfeld (eine bestimmte Berufstätigkeit) entsprechen, keine Chance haben. Welche Kriterien die Kommissionen nun anwenden, ist den Erfahrungen und den eigenen Qualifikationen der Auswählenden geschuldet. Dies hinterlässt zuweilen den Eindruck einer kontingenten Entscheidungsgrundlage.

Ab und an entsteht aber darüber hinaus der Eindruck, dass die Entscheidung für eine bestimmte Qualifikation anhand der Bewerbungslage getroffen wird: D. h. damit eine oder mehrere bestimmte Personen besonders gut bewertet werden können, wird vorab eine Entscheidung für ein Qualifikationsmodell getroffen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass wissenschaftliche Eignung durch die EntscheiderInnen nicht nur durch eine fachgebundene Auswahl festgemacht wird. Darüber hinaus gehen auch „Geschmacksfragen“ im Sinne der normativ-wissenschaftstheoretischen Einstellung und andere Gewichtungskriterien mit ein. In der Wissenschaft zählt die Bestenauslese, deren Kriterien jedoch variabel sind. Die Einschätzung der Qualifikation erfolgt nach Ermessen, ist manchmal mit einem geschlechtsspezifischen Faktor versetzt und von Kontingenz geprägt.

Dass Kontingenz bzw. wenig festgelegte Kriterien zu Ungunsten von Frauen ausgelegt werden können bzw. sich so auswirken, belegen einschlägige wissenschaftliche Untersuchungen. Desto deutlicher und festgelegter die Qualifikationskriterien sind, desto größer sind die Chancen für Frauen, entsprechend ihrer Qualifikation bewertet zu werden und eine Listenplatzierung zu erreichen.

Um an dieser sehr wichtigen Stelle einer Personalentscheidung für eine der höchsten Positionen im Hochschulbereich eine Qualitätssicherung zu gewährleisten, müssen Hochschulleitungen innerhalb ihrer Institution einen Konsens darüber erreichen, welche Qualifikationsmerkmale für die Hochschule angewendet werden sollen. Dabei müssen selbstverständlich die Qualifikationskriterien unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten so gestaltet werden, dass geschlechtsspezifische Schließungsprozesse ausgeschlossen sind.

Diese Festlegungen zur Vermeidung von Kontingenz und zur Qualitätssicherung müssen in die Arbeit von Berufungskommissionen platziert werden.

Soll diese Form der Qualitätssicherungsverfahren greifen, muss eine gesetzliche Regelung gestrichen werden: Es schließt sich dann aus, zur Endentscheidung im Fachbereich oder im Akademischen Senat alle Professoren und Professorinnen (auch erimtierte) gemäß des § 70 (5) BerlHG einzuladen, damit sie an der Abstimmung über die Listenreihenfolge mitentscheiden. Diese Regelung des Berliner Hochschulgesetzes muss abgeschafft werden oder die einzelne Hochschule muss festlegen, dass sie nicht nach ihr verfahren will.

## V. SCHLUSSWORT

**Heidemarie Wüst**

### JAHRESTAGUNG DER LANDESKONFERENZ DER FRAUENBEAUFTRAGTEN AN BERLINER HOCHSCHULEN (LAKOF)

#### **Dank**

Im Namen der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen, der LaKoF Berlin, möchte ich mich sehr herzlich bedanken bei allen Referentinnen und Referenten und den Organisatorinnen für die Mitwirkung und bei den Tagungsgästen aus den Hochschulen, der Politik und den Wissenschaftsorganisationen für das rege Interesse.

#### **Berlin will die Besten der wissenschaftlichen Exzellenz!**

In Zeiten knapper Finanzmittel und eines anstehenden Generationenwechsels bekommt dieser Leitsatz für die Berliner Hochschul- und Wissenschaftspolitik neues Gewicht. Berlin kann es sich nicht leisten, dabei auf die Exzellenz von Frauen zu verzichten. Gesucht werden herausragende wissenschaftliche Persönlichkeiten — viele hochqualifizierte Frauen stehen bereit, eine Professur anzunehmen und das wissenschaftliche Profil Berlins mit zu gestalten.

#### **Mit Berufungspolitik zur profilierten Hochschulentwicklung!**

Berufungen sind Entscheidungen für die Zukunft! Frauen müssen dabei angemessen repräsentiert sein. Noch immer sind ca. 90% aller Professuren mit Männern besetzt. Wir wollen eine Berufungspolitik, die das erklärte Nahziel von 20% Professorinnenanteil in den Hochschulen umsetzt. Dazu sagte Prof. Dr. Peter Gaetgens, des. Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), dass er sich eine befristete Quotierung der Berufungen vorstellen könne. Viele quälende Scheindiskussionen würde man sich dadurch ersparen.

#### **Exzellenz durch die Berufung von Frauen — ein Gewinn für die Hochschulen!**

Professorinnen sind Vorbilder für junge Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Ihre Berufung wird Profil und Kultur der Hochschulen innovativ verändern.

## **VI. ERGEBNISSE DER JAHRESTAGUNG**

Die diesjährige Jahrestagung der LaKoF hat sich ausgehend von den Ergebnissen der Jahrestagung 2003 der Hochschulrektorenkonferenz zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ und der sechsten Fortschreibung des BLK-Berichts „Frauen in Führungspositionen“ mit der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren durch eine neue Qualität von Berufungspolitik befasst.

Es geht darum, in Berlin die bundesweite Zielstellung zu erreichen, wonach der Frauenanteil an den Professoren bis zum Jahr 2005 auf 20% und an den Juniorprofessoren auf 40% erhöht werden soll.

Die anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulrektorenkonferenz und des Wissenschaftsrates, die anwesenden Präsidenten und Vizepräsidentinnen der Berliner Hochschulen, die ehemalige Wissenschaftssenatorin von Berlin und der für Hochschulen zuständige Staatssekretär haben dazu mit den Frauenbeauftragten gemeinsame Vorschläge erarbeitet, die bei der Fortschreibung der Zielvereinbarungen zu den Hochschulverträgen und der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes Berücksichtigung finden sollen.

Folgende Elemente künftiger Berufungspolitik an den Berliner Hochschulen sind umzusetzen:

1. Schaffung hinreichender Qualitätssicherungsverfahren bei Berufungen
2. Nutzung neuer Modelle bei der Besetzung von Professuren
3. Einsatz differenzierterer Rekrutierungsverfahren
4. Vereinbarung einer freiwilligen Quote
5. höhere Gewichtung des Indikators „Gleichstellung“
6. Revision des § 70 Abs. 5 Berliner Hochschulgesetz

### **QUALITÄTSSICHERUNGSVERFAHREN BEI BERUFUNGEN**

Die Qualität von Berufungsverfahren hängt entscheidend von der Aufgabendefinition der Hochschule ab. Zu dieser Aufgabendefinition gehört auch die Umsetzung der Gleichstellungspolitik. Eine neue Qualität von Berufungsverfahren ist dann erreicht, wenn die Berufung von Frauen als ein Element der Hochschulentwicklung verstanden wird, bei der wissenschaftliche Exzellenz der Frauen zur Profilbildung der Hochschulen

beiträgt. Die Gewichtung der einzelnen Qualifikationsanforderungen ist deshalb für jedes Berufungsverfahren neu zu bestimmen und evident darzulegen.

Die Berufungsverfahren sind durch hinreichende Qualitätssicherungsverfahren zur Beobachtung und Evaluation der Berufungspolitik in den Hochschulen zu flankieren. Die Qualitätssicherungsverfahren sind bei den Hochschulleitungen anzusiedeln. Denkbar ist das Modell des Senatsberichterstatters analog den DFG-Begutachtungsverfahren. Dazu gehört auch die Darstellung, inwieweit geeignete Qualitätssicherungs- und Rekrutierungsverfahren im Vorfeld von Personalentscheidungen genutzt wurden.

#### NEUE MODELLE BEI DER BESETZUNG VON PROFESSUREN

Hochschulentwicklung generiert unterschiedliche Aufgabenprofile. Abgestimmt auf diese Aufgabenprofile kommen unterschiedliche Modelle zur Besetzung von Professuren in Betracht.

Die Juniorprofessur bietet die Chance, Frauen vor allem im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften und in der Medizin für den „Beruf Professorin“ zu qualifizieren.

Das Modell der Lebenszeitprofessuren sollte zunehmend durch befristete Professuren ergänzt werden, indem bei der Fortschreibung der Hochschulstrukturpläne Eckprofessuren komplementär durch Zeitprofessuren ergänzt werden, die die Synergien interdisziplinärer Forschung an den Schnittstellen der Wissenschaftsdisziplinen erschließen.

#### DIFFERENZIERTE REKRUTIERUNGSVERFAHREN

Das Hochschulwissenschaftsprogramm HWP 1 ist eines der wichtigsten Instrumente zur Rekrutierung des Professorinnen-Nachwuchses. Die LaKoF begrüßt, dass die Verlängerung dieses Programms bis zum Jahr 2006 beschlossen worden ist. Aus Mitteln des HWP 1 werden an den vier Berliner Universitäten Mentorinnen-Programme für habilitierte Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen finanziert, die dazu beitragen, Frauen in der scientific community bekannt zu machen. Mit Headhunting sollen berufene Professorinnen für höherwertige Professuren interessiert werden, um den Frauenanteil insbesondere an C 4-Professuren deutlich zu erhöhen.

## FREIWILLIGE QUOTE

Im Rahmen von Zielvereinbarungen zu den Hochschulverträgen mit den Fakultäten soll bilateral zwischen den Verhandlungspartnern eine „freiwillige Quote“ zur Berufung von Frauen verhandelbar sein, um die bundesweite Zielsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und Juniorprofessuren hochschulintern zu kommunizieren.

## HÖHERE GEWICHTUNG DES INDIKATORS „GLEICHSTELLUNG“ IM RAHMEN DER LEISTUNGSBEZOGENEN MITTELVERTEILUNG

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages soll im Kanon der Wettbewerbsparameter für die leistungsbezogene Mittelverteilung stärker sichtbar gemacht werden. Es wird angestrebt, den Gleichstellungsindikator von derzeit 5% auf 10% zu erhöhen.

## REVISION DES § 70 ABS. 5 BERLHG

Die Entscheidungskompetenz der Berufungskommissionen bei Auswahlverfahren soll gestärkt werden, indem die Beschlusskompetenz des erweiterten Fachbereichsrates aufgehoben wird. Da damit die Verantwortung für die Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik noch stärker auf die Ebene der akademischen Selbstverwaltung verlagert wird, muss dieser Prozess auf zentraler Ebene durch geeignete Qualitätssicherungsverfahren begleitet werden.

## VII. DIE REFERENTINNEN UND REFERENTEN

### Susanne Ahlers



Frau Ahlers studierte Politologie und Politikwissenschaft, Rechts- und Erziehungswissenschaft. Von 2001 bis 2002 war sie kommunale Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Wiesbaden.

Seit November 2002 ist sie Staatssekretärin in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen in Berlin.

### Prof. Dr. Karin Donhauser



Frau Prof. Dr. Donhauser ist seit 2000 stellvertretende Vorsitzende der wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates. Sie studierte Germanistik, Soziologie, Geschichte und Allgemeine Sprachwissenschaft und promovierte 1985 an der Universität Passau. Seit 1993 ist sie Inhaberin des Lehrstuhls für Geschichte der deutschen Sprache an der Humboldt-Universität zu Berlin.

### Prof. Dr. Steffani Engler



Frau Dr. Engler ist Professorin an der Hochschule der Bundeswehr in München. Sie studierte in Marburg Soziologie, Erziehungswissenschaft und Psychologie.

Sie hat in Erziehungswissenschaft promoviert und in Soziologie an der TU Darmstadt habilitiert.

### Prof. Dr. Peter Gaehtgens



Herr Prof. Dr. Gaehtgens ist seit 2003 Präsident der Hochschul-Rektoren-Konferenz. Er studierte Medizin, promovierte und habilitierte an der Universität zu Köln.

Von 1999 bis 2003 war er Präsident der Freien Universität Berlin.

### Adrienne Goehler



Frau Goehler studierte Germanistik/ Romanistik und Psychologie. Von 1989 bis 2001 war sie Präsidentin der Hochschule für Bildende Künste in Hamburg und von 2001 bis 2002 Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Kultur in Berlin. Seit 2002 ist sie Kuratorin des Hauptstadtkulturfonds.

### **Dr. Sigrid Haase**



Frau Dr. Haase ist die Leiterin des Büros für Gleichstellungspolitik und Mentoring an der Universität der Künste (UdK) Berlin. Sie ist Frauenbeauftragte und Projektleiterin des bundesweit ersten Mentoring-Programms an einer Kunsthochschule. Sie studierte Bildende Kunst, (Kunst- und Kultur-) Soziologie, Psychologie und Erziehungswissenschaften.

### **Prof. Katrin Hinz**



Frau Prof. Katrin Hinz ist Architektin. Sie ist Gründungsprofessorin für den Studiengang Kommunikationsdesign der FHTW Berlin.

Prof. Katrin Hinz gehörte zum Gründungsvorstand des "Internationalen Designerinnen Forum"; sie ist Mitglied im Fachbeirat des Internationalen Design Zentrums Berlin. Seit 2002 ist Prof. Katrin Hinz Erste Vizepräsidentin der FHTW Berlin.

### **Dr. Marianne Kriszio**



Frau Dr. Kriszio ist seit 1993 hauptamtliche Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie studierte Soziologie und Politikwissenschaft in Frankfurt/Main und Marburg.

Von 1987 bis 1992 war sie Frauenbeauftragte der Universität Oldenburg. 1989/90 unterrichtete sie im Women's Studies-Programm der Towson State University/USA. Seit 1997 ist Frau Kriszio im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

### **Dipl-Math. Mechthild Koreuber**



Frau Koreuber ist seit 1999 zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin. Sie studierte Mathematik, Philosophie, Geschichte und Politikwissenschaften an der Freien Universität Berlin. Von 1990 bis 1998 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Informatik der Technischen Universität Berlin. Ihr Forschungsschwerpunkt: wissenschaftstheoretische und historische Untersuchungen zur Mathematik im 20. Jahrhundert.



### **Prof. Dr. Kurt Kutzler**



Herr Prof. Dr. Kutzler ist seit 2002 Präsident der Technischen Universität Berlin. 1973 folgte er dem Ruf der TU Berlin und war dort Dekan und in mehreren Amtszeiten Erster Vizepräsident. Seit August 2000 zeichnet er als einer der sieben Vizepräsidenten der Hochschulrektorenkonferenz für den Bereich Planung und Organisation verantwortlich und leitet in dieser Funktion die gleichnamige Ständige Kommission. Bis Oktober 2003 übt er den Vorsitz der Berliner Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten aus.

### **Dr. phil. Peer Pasternack**



Herr Dr. Pasternack ist Politikwissenschaftler und Leiter der Forschung am Institut für Hochschulforschung/ Universität Halle-Wittenberg (HoF). Von 2002 bis 2003 war er Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung im Senat von Berlin. Er studierte Philosophie. Seit 1991 ist er Herausgeber der wissenschaftspolitischen Zeitschrift "hochschule ost", seit 2002 u.d.T. "die hochschule".

### **Dipl.-Politologin und Dipl.-Kauffrau (FH) Viola Philipp**



Frau Philipp ist seit 1999 hauptamtliche Frauenbeauftragte an der FHW Berlin.

Sie studierte Wirtschaftswissenschaft an der FHW Berlin mit dem Abschluss Dipl.-Kauffrau (FH) und Politikwissenschaft an der FU Berlin, Abschluss: Diplom-Politologin.

### **Dipl.-Ing. und Dipl.-Soz.Arb. (FH) Heidemarie Wüst**



Frau Wüst ist seit 2001 hauptamtliche Frauenbeauftragte und Lehrbeauftragte der TFH Berlin. Sie studierte Verfahrenstechnik an der Bauhaus-Universität Weimar und Sozialarbeit (FH).

Seit 2002 ist Frau Wüst Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF).