

Impulsreferat
„Qualitätssicherung und –entwicklung in Berufungsverfahren
im Rahmen des Workshops
„Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“
15.5.2008, Hannover

Ursula Lehmkuhl
Erste Vizepräsidenten, Freie Universität Berlin

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich darf mich recht herzlich bei den Veranstaltern für die Einladung nach Hannover bedanken und Sie zugleich beglückwünschen zu der Dialoginitiative, mit der an Niedersächsischen Hochschulen das Thema *Gleichstellung und Qualitätsmanagement* offensiv angegangen werden soll. Zugleich freue ich mich über die Gelegenheit, die Entwicklung und die gegenwärtige Praxis der Gleichstellungsförderung im Zusammenhang mit der Berufungspraxis an der Freien Universität hier in diesem Kreis vorstellen zu können.

Erlauben Sie der Historikerin einen kurzen historischen Rückblick. Vor fast 100 Jahren, im Wintersemester 1908/09, konnten sich Frauen erstmals an preußischen Universitäten als Studentinnen einschreiben. Dies war ohne Zweifel ein sehr bedeutender Schritt für die Öffnung der Universitäten. Allerdings dauerte es noch weitere 10 Jahre, bis Frauen zur Habilitation zugelassen wurden. Mit der Beseitigung der formalen Ausgrenzung von Frauen wurden die informellen Mechanismen der Diskriminierung allerdings keineswegs außer Kraft gesetzt.

Erst in den 1980er Jahren wurde mit der Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten an den meisten deutschen Universitäten, so auch an der Freien Universität, eine Position geschaffen, die sich dezidiert auch um das Problem der informellen Mechanismen der Diskriminierung kümmert und die Interessen von Frauen in allen Bereichen universitären Lebens vertritt sowie strukturelle

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in der Universität begleitet. Das Präsidium der Freien Universität hat die Arbeit der Frauenbeauftragten von Anfang an nachhaltig unterstützt und die diversen Auszeichnungen, die wir für unsere Frauenförderpolitik bekommen haben, legen ein beredtes Zeugnis für den Erfolg dieser Arbeit ab.

Ein Blick auf die Gesamtstatistik der Neuberufungen an der Freien Universität für den Zeitraum von 1990 bis 2007 belegt, dass der Berufungsanteil von Frauen sich seit 2002 deutlich verbessert hat und diese Entwicklung sich fortsetzt. Während es in den Jahren von 1995 bis 2001 nur sehr wenige Berufungen von Frauen gab, – allerdings waren kaum Professuren in den Geistes- und Sozialwissenschaften zu besetzen – stieg die Zahl der Neuberufungen von Frauen nach 2002 sprunghaft an. In den vergangenen sechs Jahren lagen die Berufungszahlen von Frauen erheblich über dem Bundesdurchschnitt. Mit einer Berufungsquote von Frauen von knapp 38% für das Jahr 2007 setzt die Freie Universität definitiv neue Maßstäbe: Sie bestätigen das Präsidium und die Frauenbeauftragte auf dem von ihnen eingeschlagenen Weg.

Vergleicht man die Gesamtzahlen des Frauenanteils in der Statusgruppe der Professor/inn/en an der Freien Universität Berlin mit dem bundesweiten Durchschnitt, so liegt die Freie Universität, außer in den Jahren 2001 und 2002, seit 1992 (Zeitpunkt, seit dem die Zahlen für die Professuren bundesweit geschlechterdifferenziert vorliegen) immer über diesem Durchschnitt. Bereits 1996 erreichte der Anteil der Professorinnen an der Freien Universität 10,3%. Bundesweit gelang dies mit 10,5% erst im Jahr 2000. Bis zum Jahr 2006 konnte der Anteil der mit Frauen besetzten Professuren mit 20,8% verdoppelt werden. Damit wurde das ehrgeizige Vorhaben von Bund und Ländern, bis zum Jahre 2005 einen Professorinnen-Anteil von 20% zu erreichen, an der Freien Universität mit nur einem Jahr Rückstand bereits im Jahr 2006 realisiert.

Obwohl sich diese Entwicklung auch aus der Reduktion der Zahl der Professuren und der Emeritierung von Professoren ergibt, so ist dennoch bemerkenswert, dass der Anteil der mit C4/W3-Professorinnen besetzten Stellen sich im Zeitraum 2002 bis 2007, also innerhalb von fünf Jahren, von 6,4% im Jahr 2002 auf 17,8% im Jahr

2007 nahezu verdreifacht hat. Bei den C3/W2-Professuren konnte der Frauenanteil von 17,2% im Jahr 2002 auf 29,3% im Jahr 2007 fast verdoppelt werden.

Der positive Trend der vergangenen Jahre gilt im Besonderen für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Herausragend sind hier die Geschichts- und Kulturwissenschaften mit einer Verdoppelung des Anteils von C4/W3-Professorinnen von 22,6% (2002) auf 41,9% (2007). Auch bei den C3/W2-Professuren nimmt dieser Fachbereich mit einer Steigerung des Frauenanteils auf nahezu das Dreifache (von 15,4% auf 43,8% im Zeitraum 2002 bis 2007) eine hervorragende Position ein. Ähnlich deutlich ist die Entwicklung auch am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, wo ein Anstieg des Anteils von Professorinnen bei den C4/W3-Professuren von 7,7% auf 23,5% und bei den C3/W2-Professuren auf 50% im Jahr 2007 erzielt werden konnte.

Diese – wie wir meinen – hervorragenden Ergebnisse konnten nur durch eine Vielzahl miteinander verzahnter Instrumente und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen erreicht werden. Grundlage dieser Entwicklung ist die langjährige Tradition, in der die Förderung von Frauen und von Geschlechterforschung an der Freien Universität steht. Bereits 1980 bekannte sich der Akademische Senat zu der Notwendigkeit, „der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken“. 1981 wurde die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung eingerichtet. Vor 20 Jahren, im Sommersemester 1987, waren das erste Mal an nahezu allen Fachbereichen und Zentralinstituten der Freien Universität Berlin, damals noch als Ehrenamt, Frauenbeauftragte gewählt oder benannt worden. Zu dieser Gruppe von "Frauenbeauftragten der ersten Stunde" gehörten eine ganze Reihe von bekannten Frauen, unter ihnen die spätere Justizsenatorin und Verfassungsgerichtspräsidentin Prof. Jutta Limbach. Seit 1991 sind mit der Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten der Universität und den zum Teil bereits 1990 durchgeführten Wahlen der nebenberuflichen Frauenbeauftragten in allen Bereichen der Freien Universität Frauenbeauftragte im Amt und im Beruf.

In einem durchaus nicht einfachen Prozess, bei dem die Frauenbeauftragten eine entscheidende Rolle spielten, implementierte die Freie Universität im Lauf der Jahre Steuerungsinstrumente wie z. B. die Frauenförderrichtlinien (1993), das Anreizsystem zur Frauenförderung (heute in die leistungsorientierte Mittelvergabe – LoM integriert) oder das Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die auf eine Steigerung der Berufungszahlen von Frauen abzielten. Dieses Bemühen wird in allen organisatorischen, strukturellen und personellen Entscheidungen von den Frauenbeauftragten begleitet und erlaubt über das Monitoring hinaus eine aktive konzeptionelle Unterstützung der Universität(sleitung) im Bereich der Frauenförderung.

Die oben bereits erwähnte Berufungsquote von Frauen von knapp 38% für das Jahr 2007 ist für uns ein Beleg, dass sich die Kombination einer Vielzahl von Instrumenten, die Anreize schaffen und Transparenz einfordern, bewährt hat. Wir werden diese Instrumente deshalb konsequent weiter nutzen, um den positiven Trend fortzuschreiben – denn nach wie vor bleibt die Berufung von Frauen in bestimmten Fächerkulturen schwierig.

Wir sind überzeugt, dass die Berufungspolitik das wichtigste Instrument ist, um die Exzellenz von Forschung und Lehre an einer Universität zu gewährleisten und die geplante strukturelle Entwicklung voranzutreiben. Dabei gilt es zwei Gesichtspunkte miteinander zu vereinen: das Kriterium der fachlichen Exzellenz, das für uns ohne wenn und aber das Hauptkriterium für die Berufung darstellt, und das Bestreben, den Professorinnenanteil und den Anteil internationaler Wissenschaftler/innen weiter zu steigern.

In den vergangenen vier Jahren wurden die Modalitäten der Berufungsverfahren in vielen Bereichen stark verändert, zum einen um transparente und zügige Verfahren zu garantieren, zum anderen um die strukturelle Benachteiligung von Frauen in den Berufungsverfahren zu verhindern. Maßgeblich für diese Entwicklung war eine erste Entscheidung des Akademischen Senats im Jahr 2004, wonach Berufungsverfahren in enger Kooperation von Präsidium und Fachbereich, d.h. in der Kombination von zentraler und dezentraler Verantwortlichkeit, abgewickelt werden sollen. Ein Kriterium

der Strukturplanung war es, abzusichern, dass „in Ergänzung einer neuen Berufungsstrategie in dezentral zentraler Verantwortung [...] auch künftig international herausragende Wissenschaftler(innen) für die Freie Universität gewonnen werden können“.

Um diese Ziele zu erreichen, hat die Freie Universität Berlin beginnend mit dem Jahr 2004 vier Handlungsmaximen zur Optimierung der Berufungsverfahren in gemeinsamer dezentraler und zentraler Verantwortung formuliert: Dazu gehört

- die Beschleunigung der Verfahren,
- die Steigerung der Qualität,
- die Erhöhung des Frauenanteils und
- die bessere Abstimmung zwischen dezentraler und zentraler Ebene.

Diese Handlungsmaximen sind im Wesentlichen in drei Maßnahmenblöcken, die eine gezielte Qualitätskontrolle und -Qualitätssteigerung in Berufungsverfahren zum Inhalt haben, umgesetzt worden:

1. Talent Scouting und passgenaue Ausschreibung
2. Zusammensetzung der Berufungskommissionen und
3. Formale und inhaltliche Kontrolle des Verfahrensablaufs

Im Folgenden möchte ich diese drei Maßnahmenblöcke etwas detaillierter beschreiben:

a) Talent Scouting und passgenaue Ausschreibung

Wir sind überzeugt, dass die erfolgreiche Besetzung einer Professur im Rahmen der gewünschten strukturellen Entwicklung der Universität mit einer konkreten „Marktanalyse“ steht und fällt. D.h. das betroffene Fach ist aufgefordert, vor der Ausschreibung einer Professur zu eruieren, inwieweit für die gewünschte, in der Regel durch den Strukturplan vorgegebene Denomination, überhaupt qualifizierte Kandidat/innen für eine Bewerbung vorhanden sind. Hierbei legt die Universitätsleitung großen Wert darauf, dass gezielt nach Frauen sowie nach Kandidat/innen (deutscher oder nichtdeutscher Nationalität) im Ausland gesucht wird.

Die nach dieser Talentsuche besonders vielversprechend erscheinenden Persönlichkeiten werden gezielt angesprochen und auf ihre Bereitschaft, sich zu bewerben, hin befragt. Erst wenn so eine möglichst hohe Synchronisation zwischen Stellendefinition und möglichem Bewerberkreis hergestellt und ein hierauf passender Ausschreibungstext erstellt worden ist, wird die jeweilige Stelle ausgeschrieben.

b) Zusammensetzung der Berufungskommissionen

Die Freie Universität hat Regelungen für die Zusammensetzung der Berufungskommissionen getroffen, die über die vom Berliner Hochschulgesetz geforderten Mindestvoraussetzungen hinausgehen. Mit dieser Art von Selbstverpflichtung wollen wir Qualitätssicherungsstandards setzen, die oberhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Standards liegen. Die Regelungen des Berliner Hochschulgesetzes sehen lediglich vor, dass in Berufungskommissionen die Hochschullehrer/innen die Mehrheit haben müssen, alle Gruppen (Hochschullehrer, akademische Mitarbeiter/innen, Studierende, Sonstige Mitarbeiter/innen) vertreten sein müssen und Personen, die nicht der Hochschule angehören, den Kommissionen angehören können. Schließlich sollen den Kommissionen auch Wissenschaftlerinnen angehören.

Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen nach den neuen Richtlinien folgt grundsätzlich dieser Praxis. So gehören den Berufungskommissionen die üblichen Vertreter/innen der Hochschulgruppen sowie mit Rede- und Antrags- aber ohne Stimmrecht die Frauenbeauftragte und bei Bedarf die Schwerbehindertenvertretung an. Darüber hinausgehend haben wir die Zusammensetzung der Berufungskommissionen jedoch wie folgt spezifiziert.

- Jeder Kommission gehört ein professorales Mitglied des jeweiligen Dekanats unabhängig von dessen persönlicher fachlicher Ausrichtung an. Dies soll der Qualitätssicherung in so weit dienen, als eventuell im Verfahren auftretende Probleme (besonders formaler Art) schnellstmöglich mit der im Dekanat und dessen Verwaltung vorhandener Sachkenntnis, ggf. in Zusammenarbeit mit dem Präsidium und dem Rechtsamt, erkannt und behoben werden können.
- Der Kommission gehören weiterhin bis zu drei fachlich geeignete Hochschullehrer des Fachbereichs an.

- Um die Interdisziplinarität und die Zusammenarbeit und Abstimmung in der Region Berlin-Brandenburg zu stärken, gehören den Kommissionen bis zu zwei Vertreter fachlich kooperierender Fächer von innerhalb oder außerhalb der Universität an (z.B. Vertreter verwandter bzw. kooperierender Fächer der eigenen Universität oder aber der Nachbaruniversitäten oder außeruniversitären Forschungsinstitutionen der Region).
- Analog zum Begutachtungsverfahren in Sonderforschungsbereichen gehört jeder Kommission ein fachfremdes professorales Mitglied aus dem Berlin-Brandenburger Raum an. Fachfremd heißt hier: Das Mitglied muss aus einer anderen Fächergruppe stammen, d.h. ein Germanist bei Verfahren in der Informatik, ein Biologe bei Verfahren der englischen Philologie, usw.
- Das Präsidium benennt darüber hinaus einen auswärtigen professoralen Fachvertreter von außerhalb der Region Berlin-Brandenburg, der seinen von der regionalen Sicht freien unabhängigen Sachverstand in das Verfahren einbringen soll.
- Schließlich achtet das Präsidium strikt darauf, dass den Kommissionen mindestens zwei Wissenschaftlerinnen, darunter mindestens eine Hochschullehrerin angehören, wo immer dies möglich ist. Angestrebt ist aufgrund der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität, dass die Hälfte der Kommission aus Frauen bestehen soll. Dies gelingt uns in der Zwischenzeit in den meisten geistes- und sozialwissenschaftlichen Besetzungsverfahren. In vielen naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch in den Wirtschaftswissenschaften ist dies leider noch nicht immer durchführbar.

Durch diese breite Besetzung der Berufungskommissionen soll ein hohes Maß an Objektivität bei der Beurteilung der Bewerber/innen erreicht und dem häufig bemühten Vorurteil, „die Universitäten kochten bei der Rekrutierung ihres professoralen Nachwuchses im eigenen Saft“ entschieden begegnet werden. Dies gilt im Übrigen auch im Umgang mit dem Problem der Hausberufung, die bei uns nur im Rahmen eines erweiterten Tenure-Track-Verfahrens, d.h. bei der Entfristung einer W1-Professur im Rahmen einer W2-Professur möglich ist und dann aber auch nur, wenn die Kandidatin/der Kandidat an einer anderen Universität promoviert wurde, wenn also die Berufung auf die W1-Professur von außerhalb der Universität erfolgte.

Eine wichtige Funktion der Qualitätssicherung im Rahmen der Berufungsverfahren kommt auch der Außenbegutachtung zu. Auch diese hat mit den neuen Richtlinien von 2004 ein stärkeres Gewicht erhalten. Es sollen vier mögliche Gutachter/innen benannt werden, zwei werden vom Dekan um ein vergleichendes Gutachten gebeten. Die externen Gutachter/innen werden über die gesamte Liste der Bewerber/innen informiert und begutachten die ausgewählten Kandidat/inn/en. Auch hier soll eines der externen Gutachten von einer Frau erstellt werden. Die Empfehlung, vergleichende Gutachten mit einer Reihung einzuholen, soll die Entscheidungsfindung der Kommission erleichtern.

c) formal und inhaltlich unangreifbarer Verfahrensablauf

Die Vielzahl zu beachtender verfahrens- und personalrechtlicher Vorschriften bei der Durchführung von Berufungsverfahren führt immer wieder dazu, dass den Fachbereichen Berufungslisten im Wege der Rechtsaufsicht zurückgegeben werden müssen. Am häufigsten handelt es sich hierbei um Formfehler wie die Nichtbeachtung von Befangenheitstatbeständen, die Nichteinhaltung von Fristen, Fehler bei der Beteiligung der Frauenbeauftragten bzw. der Schwerbehindertenvertretung. Auch die korrekte, von sachfremden Erwägungen freie Herleitung des Auswahlprozesses stellt die Berufungskommissionen oft vor Probleme, da es dem Fachwissenschaftler häufig an verwaltungs- und personalrechtlichen Kenntnissen mangelt und entsprechende Verfahrensfehler erst zu einem zu späten Zeitpunkt, entweder im Dekanat oder im Präsidium, auffallen und dann unter erheblichem zeitlichen Zusatzaufwand „geheilt“ werden müssen. Oft geht dies nicht ohne die Rückversetzung von Verfahren in einen bestimmten Zwischenstand. Dies kostet wertvolle Zeit, die der Gewinnung international interessanter Wissenschaftler verloren geht.

Ein vorläufiger Meilenstein für die universitätsweite Kommunikation war daher die Veröffentlichung eines Leitfadens für die Durchführung von Berufungsverfahren im Mai 2008, der allen an Berufungsverfahren Beteiligten den formal und inhaltlich korrekten Ablauf eines Berufungsverfahrens in kompakter Form schildert und die maßgeblichen Rechtsvorschriften an die Hand gibt. Die Erarbeitung eines

ausführlicheren Handbuches befindet sich im Planungsstadium. Beides wird der Universitätsöffentlichkeit im Internet zugänglich gemacht.

Zusammenfassend schlägt sich die Qualitätssicherung und –entwicklung in Berufungsverfahren an der Freien Universität in folgendem Maßnahmenkatalog nieder:

- (1) die frühzeitige Information des Präsidiums;
- (2) Erarbeitung eines Vorschlags zur Besetzung der Berufungskommission mit der Einschätzung des Feldes möglicher Bewerber/innen (Stichwort: Talent Scouting);
- (3) die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten;
- (4) erweiterte Zusammensetzung der Berufungskommissionen durch die Einbeziehung von Außenkompetenz, sowie die Einbeziehung von interdisziplinärer und fachfremder Kompetenz;
- (5) Besetzung der Berufungskommissionen – nach Vorgabe der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität, d.h. Frauen sollen wo dies möglich ist die Hälfte der Mitglieder stellen, mindestens aber zwei Vertreterinnen entsenden, wovon mindestens eine der Statusgruppe der Professor/inn/en angehören soll.

Ein wichtiger Punkt, an dem wir noch arbeiten ist die Verkürzung der Verfahren. Das skizzierte, umfangreiche Paket an Empfehlungen sollte dazu beitragen, dass Berufungsverfahren innerhalb von sechs Monaten zu einem Berufungsvorschlag führen. Lange Vakanzen sollten vermieden werden, indem frühzeitig das Verfahren eingeleitet und dann zügig zum Abschluss gebracht wird. Leider haben wir dieses Ziel noch nicht erreicht, obwohl wir die Verfahren bei Emeritierung und Pensionierung meist ein Jahr vor dem Ausscheiden des Hochschullehrers eröffnen. Es gibt immer wieder, insbesondere formalrechtliche Probleme, die den zügigen Abschluss der Verfahren verhindern. Wie gesagt, wir hoffen, dass mit der Veröffentlichung unseres Berufungsleitfadens sowie der Publikation des Berufungshandbuches hier ein weiterer, deutlicher Qualitätssprung nach vorne gemacht wird.