IHS Sociological Series
Working Paper 112
December 2015

Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren nach § 98 UG2002

Angela Wroblewski

IRIHS Institutional Repository at IHS Vienna

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Impressum

Author(s):
Angela Wroblewski

Title:
Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren nach § 98 UG2002

ISSN: Unspecified

2015 Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)
Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien
E-Mail: office@ihs.ac.at
Web: www.ihs.ac.at

All IHS Working Papers are available online:
http://irihs.ihs.ac.at/view/ihs_series/
This paper is available for download without charge at:
https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/3851/

112

Reihe Soziologie

Sociological Series

Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren nach § 98 UG2002

Angela Wroblewski

Dezember 2015

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-135
email: wroblews@ihs.ac.at

Founded in 1963 by two prominent Austrians living in exile – the sociologist Paul F. Lazarsfeld and the economist Oskar Morgenstern – with the financial support from the Ford Foundation, the Austrian Federal Ministry of Education, and the City of Vienna, the Institute for Advanced Studies (IHS) is the first institution for postgraduate education and research in economics and the social sciences in Austria. The **Sociological Series** presents research done at the Department of Sociology and aims to share "work in progress" in a timely way before formal publication. As usual, authors bear full responsibility for the content of their contributions.

Das Institut für Höhere Studien (IHS) wurde im Jahr 1963 von zwei prominenten Exilösterreichern – dem Soziologen Paul F. Lazarsfeld und dem Ökonomen Oskar Morgenstern – mit Hilfe der Ford-Stiftung, des Österreichischen Bundesministeriums für Unterricht und der Stadt Wien gegründet und ist somit die erste nachuniversitäre Lehr- und Forschungsstätte für die Sozial- und Wirtschafts-wissenschaften in Österreich. Die **Reihe Soziologie** bietet Einblick in die Forschungsarbeit der Abteilung für Soziologie und verfolgt das Ziel, abteilungsinterne Diskussionsbeiträge einer breiteren fachinternen Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die inhaltliche Verantwortung für die veröffentlichten Beiträge liegt bei den Autoren und Autorinnen.

Abstract

To increase the share of women in leading positions at universities is one goal of Austrian higher education policy. This goal is formulated by the Universities Act 2002, which aims to achieve equal representation of women and men in all spheres and at all hierarchical levels and also formulates guidelines for appointment procedures which have to be implemented in the university's statute. These guidelines should foster transparency and equality in appointment procedures. This paper discusses the implementation of these guidelines for appointment procedures at university level. The analysis illustrates the broad scope for action of universities within the given legal framework and shows how universities use this scope to address specific targets and foci. Furthermore it becomes evident that a – in most cases unintended – gender bias may occur in all stages of an appointment procedure and how specific regulations may address that problem.

Zusammenfassung

Die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren ist eine der zentralen Zielsetzungen universitärer Gleichstellungspolitik der letzten Jahre, die von den meisten Universitäten im Rahmen der Leistungsvereinbarung oder des Frauenförderungsplans aufgegriffen wurde. In den letzten Jahren konnte insgesamt auch der Frauenanteil in Professuren erhöht werden, wobei die einzelnen Universitäten unterschiedlich erfolgreich waren. Eine wesentliche Rolle in diesem Zusammenhang spielt die Ausgestaltung und Umsetzung des Berufungsverfahrens. Die vorliegende Studie analysiert daher in systematischer Weise die Implementierung des Berufungsverfahrens nach §98 UG 2002 auf universitärer Ebene. Dabei wird einerseits deutlich, dass den Universitäten ein enormer Spielraum in der Implementierung des durch das Gesetz vorgegebenen Rahmens offen steht und dass sie diesen auch nutzen, um unterschiedlicher Schwerpunkte zu setzen. Andererseits zeigt die Analyse, dass in allen Phasen des Berufungsverfahrens ein – in den meisten Fällen nicht intendierter – Gender-Bias auftreten kann, dem durch die Ausgestaltung des Verfahrens entgegengewirkt werden kann.

Keywords

Universities, Appointment procedures, Gender Bias, Equality, Transparency

Schlagwörter

Universitäten, Berufungsverfahren, Gender Bias, Gleichstellung, Transparenz

Inhalt

1 Einleitung 1

2 Frauen in Professuren in Österreich 4

3 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren 1

4 Transparenz und Nachvollziehbarkeit 9

5 Rechtliche Rahmenbedingungen für Berufungsverfahren 15

5.1 Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) 15

5.2 Frauenförderung und Gleichstellung im Berufungsverfahren 20

5.3 Abschließende Bemerkungen 21

6 Ausgestaltung des Berufungsverfahrens an Universitäten in Österreich 23

6.1 Ort der Regelung 24

6.2 Einsetzen der Berufungskommission 26

6.3 Erstellen des Anforderungsprofils und des Ausschreibungstexts 31

6.4 Aktive Suche 42

6.5 Begutachtungsverfahren 50

6.6 Auswahl für die persönliche Präsentation 73

6.7 Persönliche Präsentation 76

6.8 Externe Assessments 82

6.9 Formulierung des Berufungsvorschlages (Dreiervorschlag) 84

6.10 Auswahlentscheidung 87

6.11 Berufungsverhandlungen 93

6.12 Hausberufungen 99

7 Akzeptanz und Implementierung frauenfördernder Aspekte im Berufungsverfahren ... 103

7.1 Beispiel: Quotenregelung für universitäre Gremien 106

7.2 Paradoxe Situationen 109

8 Rolle des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Berufungsverfahren 112

8.1 Der Arbeitskreis, seine Rechte und seine Aufgaben 112

8.2 Einbindung der Arbeitskreise in die Berufungsverfahren an Universitäten.....114

8.3 Wahrnehmung der Rolle des Arbeitskreises im Berufungsverfahren 116

9 Zusammenfassung und abschließende Diskussion 121
9.1 Ausgestaltungsmöglichkeiten transparenter Berufungsverfahren 121
9.2 Verankerung und Akzeptanz frauenfördernder Aspekte im Berufungsverfahren 127
9.3 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung in Richtung transparenter Berufungsverfahren 129
9.4 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung in Richtung transparenter und gleichstellungsorientierter Berufungsverfahren 132
10 Literatur 137
11 Anhang: Liste der InterviewpartnerInnen 143

1 Einleitung

Die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren ist eine der zentralen Zielsetzungen universitärer Gleichstellungspolitik der letzten Jahre. Diese wurde nicht nur im Universitätsgesetz 2002 durch die Verpflichtung zur Frauenförderung und Gleichstellungsorientierung festgeschrieben, sie wurde auch von vielen Universitäten im Rahmen der Leistungsvereinbarung oder des Frauenförderungsplans aufgegriffen. In den letzten Jahren konnte insgesamt auch der Frauenanteil in Professuren erhöht werden, wobei die einzelnen Universitäten unterschiedlich erfolgreich waren. Eine wesentliche Rolle in diesem Zusammenhang spielt die Ausgestaltung und Umsetzung des Berufungsverfahrens, da hier in unterschiedlichem Ausmaß auf Frauenförderung und Gleichstellung eingegangen werden kann.

Die vorliegende Studie analysiert daher in systematischer Weise die Implementierung des Berufungsverfahrens nach §98 UG 2002 auf universitärer Ebene. Dabei wird zum einen deutlich, dass den Universitäten ein enormer Spielraum in der Implementierung des durch das Gesetz vorgegebenen Rahmens offen steht und dass sie diesen auch nutzen, um unterschiedlicher Schwerpunkte zu setzen. Zum anderen zeigt die Analyse, dass in allen Phasen des Berufungsverfahrens ein – in den meisten Fällen nicht intendierter – Gender-Bias auftreten kann, dem durch die Ausgestaltung des Verfahrens entgegengewirkt werden kann.

Die vorliegende Studie ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird die Präsenz von Frauen in Professuren dargestellt (Kapitel 2) und im Anschluss daran ein Überblick über die wissenschaftliche Diskussion der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen im Professuren gegeben (Kapitel 3). Da eine zentrale Forderung zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren jene nach Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Verfahren darstellt, erfolgt in Kapitel 4 eine Auseinandersetzung mit diesen Begrifflichkeiten. Daran anschließend wird der rechtliche Rahmen für die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens dargestellt, wobei insbesondere auf die im UG 2002 enthaltenen frauen- und gleichstellungsfördernde Regelungen eingegangen wird (Kapitel 5). In Kapitel 6 wird schließlich für die einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens jeweils der Implementationsspielraum dargestellt, wobei vor allem jene Aspekte diskutiert werden, die sich im Hinblick auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit bzw. die Reduktion eines Gender-Bias als relevant herauskristallisiert haben.

Bei der Darstellung der Implementation des Berufungsverfahrens auf universitärer Ebene wird der Beschreibung der Unterschiede zwischen den Universitäten viel Platz eingeräumt. In den beiden folgenden Kapiteln wird dagegen eine Typologie von Universitäten entwickelt, im Hinblick auf die Akzeptanz und Umsetzung von frauen- und gleichstellungsfördernden Aspekten im Berufungsverfahren (Kapitel 7) und die Rolle bzw. Wahrnehmung des

Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Kontext des Berufungsverfahrens (Kapitel 8). Durch diese Typologie werden die Unterschiede im Status quo der Universitäten im Hinblick auf Gleichstellungsorientierung deutlich. Auf diese wird im abschließenden Kapitel 9 zurückgegriffen, wenn Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung in Richtung transparenter und gleichstellungsorientierter Berufungsverfahren diskutiert werden, die sich aus den Erfahrungen der Universitäten ableiten lassen.

Das empirische Material, auf dem die vorliegende Studie basiert wurde im Rahmen der begleitenden Evaluation von excellentia, einem Programm zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren, das vom BMWF in den Jahren 2006 bis 2010 finanziert wurde, gewonnen. Im Zuge der begleitenden Evaluierung von excellentia wurden in den Jahren 2009 bis 2011 Fallstudien an allen Universitäten Österreichs zur Implementierung des Berufungsverfahrens durchgeführt (Wroblewski, Leitner 2010; Wroblewski et al. 2011). Dabei erfolgte für jede Universität eine Analyse der strategischen Dokumente, in denen das Berufungsverfahren und/oder Frauenförderung bzw. Gleichstellungspolitik angesprochen werden, wie z.B. die Satzung oder der Frauenförderungsplan. Ergänzend dazu wurden an jeder Universität leitfadengestützte ExpertInneninterviews durchgeführt, in die alle relevanten Akteursgruppen im Rahmen der Berufungsverfahren einbezogen wurden. Konkret wurden Angehörige des Rektorats, des Senats und der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sowie Vorsitzende von Berufungskommissionen und kürzlich (bereits nach einem Verfahren nach §98 UG 2002) berufene Professorinnen interviewt.[1]

Die Fallstudien wurden von Andrea Leitner und Angela Wroblewski unter Mitarbeit von Ingrid Osterhaus durchgeführt und in zwei Berichten an das BMWF präsentiert (Wroblewski, Leitner 2010; Wroblewski et al. 2011).[2] Dabei wurde jede Universität als eigener Fall dargestellt. Im Rahmen der vorliegenden Studie werden die Ergebnisse zur Ausgestaltung des Berufungsverfahrens nun in einer vergleichenden Perspektive aufbereitet. Durch diese Darstellung wird der Spielraum, den Universitäten bei der Formulierung und Implementation des Berufungsverfahrens haben, offensichtlich und möglicherweise werden alternative Gestaltungsformen sichtbar. Ziel der Darstellung ist es, auf Basis der an österreichischen Universitäten gemachten Erfahrungen Anregungen für die Weiterentwicklung des Berufungsverfahrens in Richtung transparenter und gleichstellungsorientierter Verfahren aufzuzeigen.

Die vorliegende Studie wäre ohne die Mitwirkung der InterviewpartnerInnen nicht in dieser Form realisierbar gewesen. Ihnen sei herzlich für ihre Zeit, Geduld und Diskussionsbereitschaft gedankt! Bedanken möchte ich mich auch bei Andrea Leitner und Ingrid Osterhaus für ihre Mitarbeit an der Durchführung der Fallstudien. Ebenso möchte ich

[1] Siehe Liste der im Rahmen der begleitenden Evaluierung von excellentia interviewten Personen im Anhang (Kapitel 11).

[2] Die Kapitel 2, 3 und 5 der vorliegenden Publikation sind bereits im Endbericht zur Evaluation von excellentia enthalten (Wroblewski, Leitner 2011b) und beziehen sich auf den Stand Juli 2013.

mich bei Roberta Schaller-Steidl für die konstruktive und unterstützende Begleitung der Studie vonseiten des BMWF bedanken.

2 Frauen in Professuren in Österreich

Die Entwicklungsgeschichte von Frauen an Universitäten wird häufig als eine „Erfolgsstory" beschrieben (z.B. Wroblewski et al. 2007) oder es wird in einer weniger positiven Interpretation von der „Verweiblichung" der Universitäten gesprochen (Landler 2009: 51). Auch wenn Frauen mittlerweile unter Studierenden und AbsolventInnen die Mehrheit stellen, so besteht nach wie vor Handlungsbedarf im Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern an Universitäten – insbesondere im Zusammenhang mit der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren. Frauen haben also bei den Qualifikationen für eine wissenschaftliche Karriere längst aufgeholt und sind zu „high potentials" geworden, doch eine wissenschaftliche Karriere durchlaufen immer noch nur wenige erfolgreich. Im Vergleich zu Karriereverläufen in der Wirtschaft sind die Karrierestufen im Universitätssystem klar vorgegeben und stark hierarchisch aufgebaut. Zudem gibt es an den Universitäten nach dem bestehenden Dienstrecht kaum Karrierealternativen zur Professur, man wird berufen oder nicht.[3] „Jenseits der Professorenschaft ist nahezu jede andere Position befristet, gilt eher als ‚Ausbildungsverhältnis' denn als Profession und schließt so eine Berufskarriere unterhalb der Professorenschaft aus." (Pasero, Priddat 2003: 3) Dementsprechend kann man davon ausgehen, dass Frauen, die sich für eine universitäre Wissenschaftskarriere entscheiden, grundsätzlich auch eine Professur anstreben. Doch deutlich weniger Frauen als Männer, die eine wissenschaftliche Beschäftigung aufnehmen, erlangen schlussendlich eine Professur.

Betrachtet man die langfristige Entwicklung der Anzahl der Professorinnen[4] und des Frauenanteils in Professuren[5] zeigt sich eine langsame Öffnung dieser Positionen für Frauen, die sich in den letzten Jahren – u.a. aufgrund gezielter Initiativen des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung[6] – beschleunigt hat. Bis zu Beginn der 1970er Jahre waren an den österreichischen Universitäten lediglich ca. 30 Professorinnen tätig. Mit der Ausweitung der Professuren – diese sind zwischen 1962 und 1992 von 500 auf 2.000 angewachsen – ist auch die Zahl der Professorinnen angewachsen, der Frauenanteil in Professuren bleibt jedoch bis in die 1990er Jahre relativ stabil bei rund 5%. Erst nach 1993 steigt der Frauenanteil langsam an, erreicht im Jahr 2000 die 10%-Grenze und verdoppelt sich in den nächsten zehn Jahren (seit 2010 liegt der Frauenanteil in Professuren bei rund 20%). Gemessen am Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals der Universitäten ist dies noch immer ein geringer Anteil, der auf Diskriminierungsmechanismen

---

[3] Siehe zu dieser Problematik auch Pernicka (2010). Inwieweit eine vorübergehende Beschäftigung an der Universität als drittfinanzierte/r MitarbeiterIn oder AssistentIn für eine Karriere außerhalb der Universitäten förderlich ist, bleibt offen. Nach unserem Wissensstand gibt es keine Forschung über diese „Dropouts" der Universitätskarrieren.

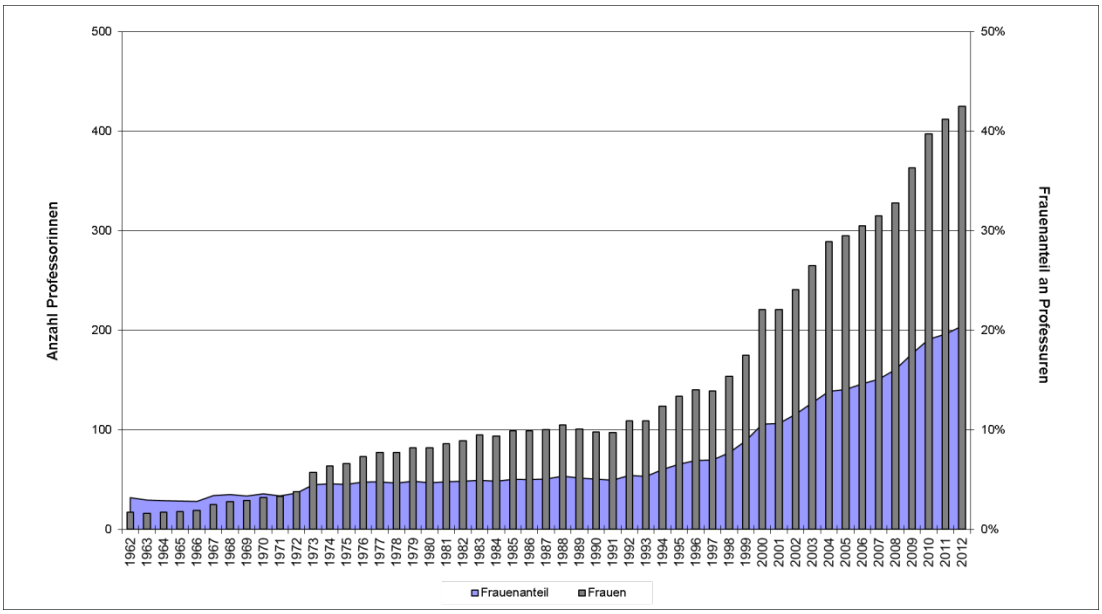
[4] Siehe Balkendiagramm in Abbildung 1.

[5] Siehe Flächendiagramm in Abbildung 1.

[6] Dazu zählen zum einen das Programm „excellentia", das darauf abzielte, den Frauenanteil in Professuren von 2003 bis 2009 zu verdoppeln (Wroblewski, Leitner 2011) sowie die Beauftragung eines Projekt der AQA, durch das Universitäten bei der Weiterentwicklung ihrer Berufungsverfahren unterstützt wurden (AQA 2010).

schließen lässt; selbst wenn man berücksichtigt, dass in der Generation der heute professorablen WissenschafterInnen der Frauenanteil unter Studierenden noch etwas geringer war als dies die aktuellen Daten ausweisen.

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten insgesamt (1962-2012)



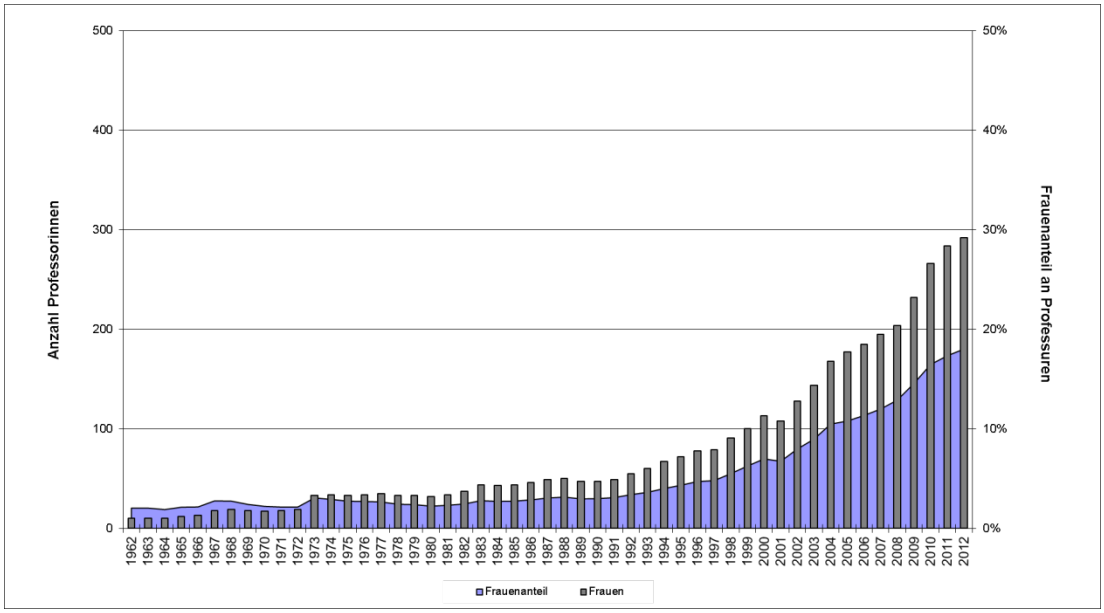
Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 teilw. inkl. VertragsprofessorInnen), uni:data 2005 bis 2012: Personal nach Verwendung 11 gemäß BidokVUni (Abruf 11.7.2013).

Die beschriebene Entwicklung stellt sich für die wissenschaftlichen Universitäten deutlich anders dar als für die Universitäten der Künste. Bei Letzteren ist ein Frauenanteil von 15% bereits in den 1980er Jahren erreicht. Durch weitere Steigerungen ist bereits 2000 mehr als ein Fünftel der Professuren durch Frauen besetzt. Bei den wissenschaftlichen Universitäten verläuft der Anstieg in den 1990er Jahren im Vergleich zu den Kunstuniversitäten deutlich flacher, bleibt somit auf einem insgesamt geringeren Niveau, sodass der Anteil weiblicher Professuren im Jahr 2000 noch immer bei 7% liegt. Im Zeitraum zwischen 2000 und 2010 hat sich die Entwicklung beschleunigt und der Frauenanteil in Professuren an wissenschaftlichen Universitäten verdoppelt. Gleichzeitig zeigt sich an Kunstuniversitäten ein weiterer Anstieg – allerdings in etwas abgeschwächter Form, d.h. der Frauenanteil in Professuren steigt hier auf fast ein Drittel.

Seit Ende der 1990er Jahre ist also an den Universitäten insgesamt ein tendenziell stärkeres Wachstum des Frauenanteils an Professuren zu verzeichnen. Zwischen 1997 und 2012 steigt der Frauenanteil von 7% auf 20%, nimmt also jährlich um beinahe einen Prozentpunkt zu. Dies ist angesichts des geringen Ausgangsniveaus zwar eine erhebliche Steigerung, aber im Hinblick auf das Qualifikationspotential von Frauen noch immer recht bescheiden.

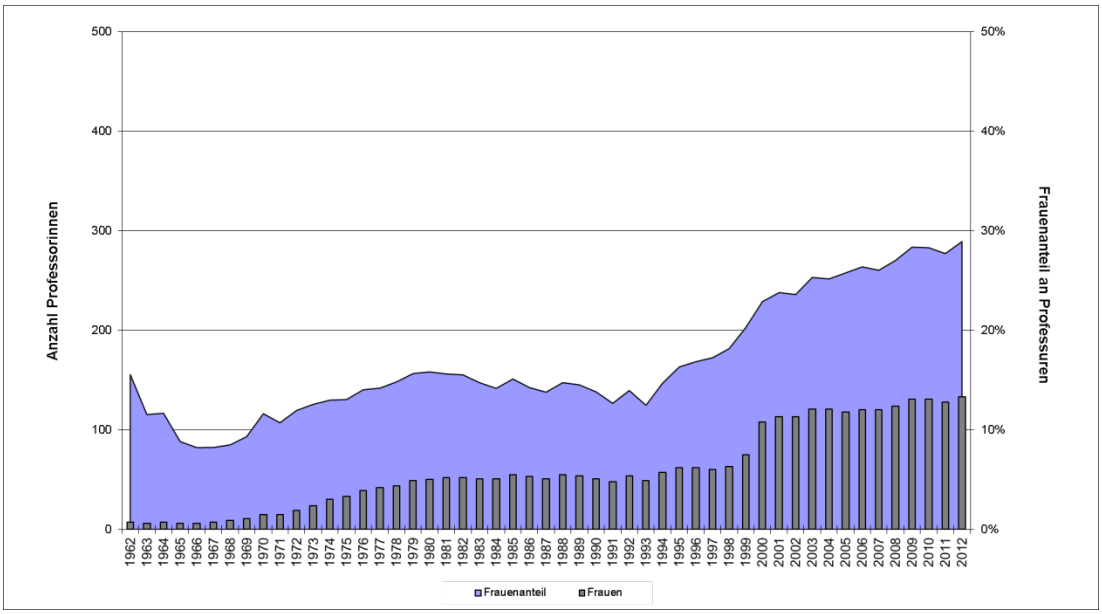
Und um diesen Trend beizubehalten, ist es notwendig, den Frauenanteil unter Neuberufungen weiter zu steigern. Wie sich auch bei der Unterscheidung zwischen wissenschaftlichen und künstlerischen Universitäten zeigt, verlangsamt sich der Anstieg des Frauenanteils bei ProfessorInnen bei den künstlerischen Universitäten mit steigendem Niveau. Die Herausforderung liegt also darin, diesen Anstieg auch auf einem höheren Niveau beizubehalten bzw. noch zu erhöhen.

Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten der Wissenschaften (1962-2012)



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, uni:data 2005 bis 2012: Personal nach Verwendung 11 gemäß BidokVUni (Abruf 11.7.2013).

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten der Künste (1962-2012)



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 teilw. inkl. VertragsprofessorInnen), uni:data 2005 bis 2012: Personal nach Verwendung 11 gemäß BidokVUni (Abruf 11.7.2013).

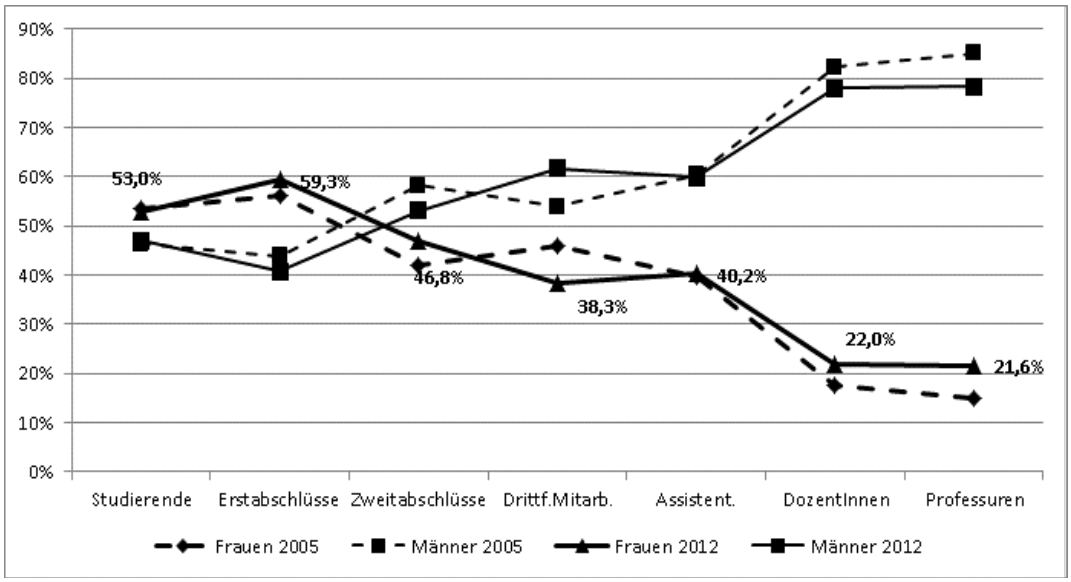
Beate Krais (2006: 44) bezeichnet das Phänomen, dass Frauen auf dem Weg zur Spitze verschwinden in der Anlehnung an die Literaturwissenschafterin Friederike Hassauer als „akademisches Frauensterben“. Die geringe Präsenz von Frauen in den obersten Hierarchien der Universität wird in der Diskussion zumeist weniger dramatisch mit dem Phänomen der leaky pipeline beschreiben (Berryman 1983): In den untersten Qualifikationsstufen sind Frauen überdurchschnittlich vertreten, doch je weiter man in den Hierarchien nach oben schaut, desto geringer wird der Frauenanteil.

Während der Frauenanteil bei den Studierenden deutlich über der Hälfte liegt (53%) und bei den Erstabschlüssen aufgrund geringerer Abbruchsquoten von Frauen noch weiter steigt (59%), machen nur noch 47% der Frauen einen Zweitabschluss (Master oder Doktorat). Bei den hierarchischen Stufen einer wissenschaftlichen Beschäftigung sinkt der Frauenanteil dann kontinuierlich. Der Anteil von Frauen bei drittfinanzierten MitarbeiterInnen liegt mit rund 39% zwar niedriger als bei den Zweitabschlüssen, doch ist diese Funktionskategorie hinsichtlich einer wissenschaftlichen Karriere ambivalent zu bewerten. Die dafür notwendigen Qualifizierungsschritte können aufgrund von Projektverpflichtungen und Akquisitionsdruck erschwert werden.[7] Relativ hoch – ähnlich wie der Anteil von Zweitabschlüssen – ist der Frauenanteil bei den UniversitätsassistentInnen (40%), sinkt dann aber massiv bei den Beschäftigten mit Habilitation, d.h. bei den DozentInnen (22%)

[7] Vgl. für die Situation in drittfinanzierten Projekten im Bereich der Auftragsforschung Papouschek, Pastner (2002) oder allgemein für drittfinanzierte Projekte Buchinger et al. (2002) oder Wroblewski et al. (2007).

und noch etwas mehr bei ProfessorInnen (20%)[8]. Die größten Verluste des Frauenanteils bestehen also – trotz der gegenüber den 1990er Jahren gestiegenen Zahl von habilitierten Frauen – immer noch vor der Habilitation.[9]

Abbildung 4: Leaky Pipeline für Universitäten gesamt (2005 bzw. 2012)



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende (DUK: Studierende); Erstabschluss = Abschluss von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12. Studierende im WS 2005/06 bzw. 2012/13; Abschlüsse im Studienjahr 2005/06 bzw. 2011/12 (vorl.) Quelle: uni:data, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 11.7.2013; eigene Berechnungen.

Die leaky pipeline bleibt im Zeitverlauf relativ unverändert. Vergleicht man die Werte WS 2012/13 mit jenen von WS 2005/06[10], so ist mit Ausnahme der drittfinanzierten MitarbeiterInnen, wo sich ein Rückgang des Frauenanteils zeigt, und der Zweitabschlüsse, die einen konstante Frauenanteil aufweisen, bei allen Stufen der universitären Beschäftigung eine leichte Verschiebung der Kurve nach oben zu registrieren. Die größten Verluste des Frauenanteils bestehen also zwischen den Erst- und Zweitabschlüssen sowie vor der

[8] Durch Berücksichtigung von unbefristeten und befristeten Professuren (Verwendungen 11 und 12 gemäß BidokVUni) weichen die Werte der leaky pipeline von jenen Werten ab, die bei der langfristigen Entwicklung der Professuren dargestellt sind, die nur unbefristete Professuren (Verwendung 11) enthalten.

[9] 1990 lag der Frauenanteil bei Habilitationen bei rund 10% (damals habilitierten 20 Frauen). Seit damals ist die Zahl der Habilitationen von Frauen langsam angestiegen (im Jahr 2000 waren es beispielsweise 60 Frauen, d.s. 21%, Wroblewski et al. 2007: 58). Zur aktuellen Situation siehe Tabelle 2.

[10] Im WS 2005/06 lag der Frauenanteil der Studierenden bei 53,4%, jener der Erstabschlüsse bei 56,4% und der Zweitabschlüsse bei 40,6%. Auf den Stufen der universitären Beschäftigung sind Frauen mit 46,0% bei den drittfinanzierten MitarbeiterInnen und 39,6% bei den AssistentInnen vertreten, fallen bei den DozentInnen auf 17,7% und bei ProfessorInnen auf 15,0% zurück. Das WS 2005/06 wurde als Vergleichszeit gewählt, weil dies der erste Vergleichszeitpunkt innerhalb von uni:data ist und damit eine einheitliche Datenquelle für den Vergleich vorliegt.

Habilitation. Zwischen Universitäten und Fachrichtungen kann es dabei zu unterschiedlichen Mustern kommen, doch an allen Universitäten und in allen Fachrichtungen sinkt der Frauenteil zwischen Studierenden und Professuren ganz erheblich ab, auch wenn sich die Präsenz von Frauen in Professuren in den letzten Jahren verbessert hat. Diese leichten Verbesserung am oberen Ende der Hierarchie stehen aber unverändert bestehende Eintrittsbarrieren für Frauen in die ersten Stufen der wissenschaftlichen Karriere entgegen – vor allem bei den Zweitabschlüssen.

Die Verluste des Frauenanteils in den oberen Hierarchiestufen wissenschaftlicher Karrieren bzw. der Gläsernen Decke vor den obersten Hierarchien können auch durch eine einzelne Maßzahl, nämlich den Glass-Ceiling-Index oder Glasdecken-Index dargestellt werden.[11] Aggregiert über alle Universitäten liegt der Glass-Ceiling-Index 2012 bei 0,63, d.h. man ist von einem Idealwert von 1 noch sehr weit entfernt. Allerdings hat sich der Index-Wert seit 2005 kontinuierlich verbessert: In den Jahren 2005 bis 2007 lag der Index-Wert konstant bei 0,50 und stiegt dann 2008 auf 0,51, 2009 auf 0,55 und 2010 auf 0,62 an (2011: 61).

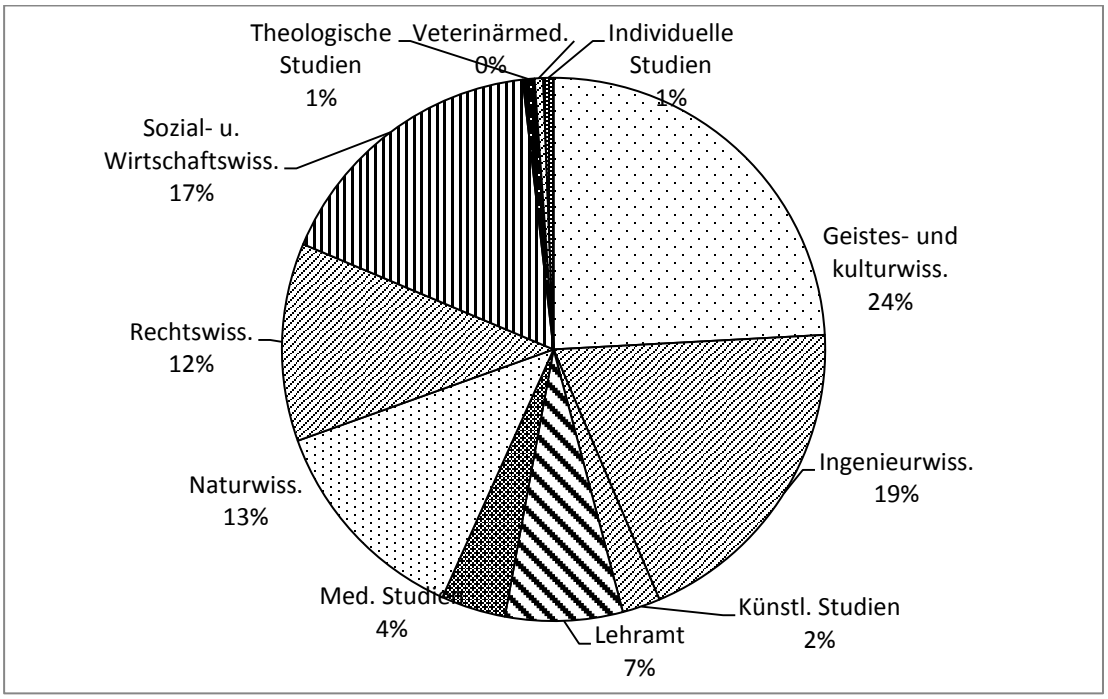
In der Diskussion wird häufig die fachliche Ausrichtung der Universitäten als wesentlich für die Möglichkeit der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren bezeichnet. Argumentiert wird, dass sich durch die geschlechtsspezifische Segregation oder Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Bildungs- und Arbeitsbereiche, die auch in der Bildungspartizipation und Forschung der Universitäten weiterbesteht, das Angebot von Bewerberinnen für technische oder geisteswissenschaftliche Professuren deutlich unterscheiden.[12] Diese Segregation nach Fachbereichen bleibt im Zeitverlauf stabil und weist gegenüber den Befunden von 2007 (Wroblewski, Leitner 2007) kaum Veränderungen auf.

---

[11] Übernommen aus dem Gender-Monitoring von uni:data (www.bmwf.gv.at/unidata; Datenabruf 1.8.2012). „Der Glasdecken-Index misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Top-Positionen zu erreichen: Der Anteil von Frauen auf ProfessorInnenebene wird in Relation gesetzt zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Bereich. Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Männern und Frauen auf Professuren gleich sind; je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke.“ (Universität Graz 2006: 3)

[12] Diese Argumentation findet sich beispielsweise in den Interviews, die zur Akzeptanz des Programms „excellentia“ im Jahr 2007 geführt wurden. Dabei wird die Wirkmöglichkeit des Programms in Abhängigkeit von der fachlichen Ausrichtung der Universität eingeschätzt (Wroblewski, Leitner 2007).

Abbildung 5: Fachliche Ausrichtung der Universitäten gesamt (2012)



Quelle: uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2012/13, Stichtag 11.1.2013).

In der Fächerstruktur der Studien aller österreichischen Universitäten[13] dominieren Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien (24%), gefolgt von Ingenieurwissenschaftlichen Studien (19%) sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Studien (17%). Auf die Naturwissenschaften entfallen 13% aller Studien und 12% aller Studien werden den Rechtswissenschaften zugerechnet. Anteile deutlich unter 10% weisen Lehramtsstudien (7%), Medizinische Studien (4%), Künstlerische Studien (2%) sowie Theologische Studien und Veterinärmedizinische Studien auf.

Die Frauenanteile bei ordentlichen Studien variieren zwischen 80% bei Veterinärmedizinischen Studien und 28% bei Ingenieurwissenschaftlichen Studien. Mit rund 60% oder mehr dominieren Frauen bei den Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien, Lehramtsstudien und Naturwissenschaftlichen Studien sowie den bereits erwähnten Veterinärmedizinischen Studien. Die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Studien, die Medizin und die Rechtswissenschaften weisen eine nahezu ausgeglichene Geschlechterverteilung auf. Nur in Ingenieurwissenschaftlichen Studien sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

[13] Die fachliche Ausrichtung der Universitäten wird auf Basis der ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen berechnet. Nicht enthalten ist in der Darstellung die Donau-Universität Krems, für diese liegen nur Daten auf Basis der internationalen Studiengruppen nach ISCED vor.

Der Frauenanteil unter AbsolventInnen übersteigt in allen Studiengruppen sogar noch den Frauenanteil in Studien, d.h. Frauen weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, ein begonnenes Studium abzuschließen.

Tabelle 1: Frauenanteile an ordentlichen Studien und an Studienabschlüssen nach Studiengruppen (alle Universitäten)

	Ordentliche Studien (WS 2012/13, Stichtag 11.1.2013)			**Studienabschlüsse** (Studienjahr 2012/13, vorl.)		
	ges	w	FA%	ges	w	FA%
Geistes- und kulturwiss. Studien	83.642	58.871	70,4	9.308	6.940	74,6
Ingenieurwissenschaftliche Studien	67.474	18.820	27,9	6.679	1.844	27,6
Künstlerische Studien	7.850	4.344	55,3	1.104	674	61,1
Lehramtsstudien	24.176	15.414	63,8	858	619	72,1
Medizinische Studien	13.293	6.530	49,1	1.648	883	53,6
Naturwissenschaftliche Studien	44.457	26.220	59,0	5.219	3.300	63,2
Rechtswissenschaftliche Studien	40.846	21.697	53,1	1.991	1.128	56,7
Sozial- und wirtschaftswiss. Studien	58.367	28.659	49,1	6.795	3.581	52,7
Theologische Studien	2.421	994	41,1	208	93	44,7
Veterinärmedizinische Studien	1.749	1.397	79,9	218	180	82,6
Individuelle Studien	2.115	1.348	63,7	314	232	73,9
Insgesamt	**346.391**	**184.294**	**53,2**	**34.342**	**19.474**	**56,7**

Anm.: ges = absolute Anzahl, w = davon weiblich, FA% = Frauenanteil in Prozent.
Quelle: uni:data, ordentliche Studien nach nationalen Gruppen von Studien (WS 2012/13) bzw. Studienabschlüssen (Erst- und Zweitabschlüsse, Studienjahr 2011/12), Abruf 11.7.2013.

Das bereits erwähnte deutliche Absinken des Frauenanteils bei der Habilitation zeigt sich in allen Disziplinen – auch in den deutlich frauendominierten Bereichen. So entfallen beispielsweise in den Geisteswissenschaften zwischen einem Drittel und der Hälfte der Habilitationen auf Frauen, in den Naturwissenschaften gar nur zwischen 10% und 26%. Diese beiden Bereiche sind Beispiele dafür, dass ein hoher Frauenanteil in Studien und Abschlüssen kein Garant dafür ist, dass Frauen sich auch für die wissenschaftliche Karriere entscheiden. Die höchsten Frauenanteile an Habilitationen weisen die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie die Medizin auf, die beide ausgeglichene Geschlechterverhältnisse unter Studierenden und Abschlüssen aufweisen. In den Technischen Wissenschaften werden im Jahr 2012 rund 10% aller Habilitationen von Frauen erworben, doch ist dieser Anteil in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Im Bereich der Kunst schwankt der Frauenanteil an Habilitationen aufgrund der geringen Fallzahlen deutlich, wobei Habilitationen tendenziell eher von Frauen als von Männern erworben werden.

Die hohe Studienpartizipation von Frauen lässt also auf einen ausreichenden Nachwuchs in den meisten Studiengruppen schließen. Aber bereits bei den Anfangsstufen wissenschaftlicher Karrieren (Zweitabschlüsse, AssistentInnen) ist der Frauenanteil deutlich niedriger und fällt vor allem vor der formalen Qualifikationsstufe für Professuren, der

Habilitation, deutlich ab und mündet in einem geringen Frauenanteil bei Professuren. Dass diese Unterrepräsentanz von Frauen kein rein demographisches Problem ist, das sich mit der breiteren Basis von Studentinnen und Dissertandinnen „auswächst“, zeigen Beispiele wie die Veterinärmedizinische Universität oder auch Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien, die traditionell einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil bei Studierenden und AbsolventInnen aufweisen. Doch selbst hier liegt der Frauenanteil bei Habilitationen bei rund einem Drittel.

Tabelle 2: Frauenanteile an Habilitationen an allen Universitäten (2007-2012)

	2007			2008			2009			2010			2011			2012		
	ges	w	FA%	ges	w	FA%	ges	w	FA%	Ges	w	FA%	ges	w	FA%	ges	w	FA%
Naturwissenschaften	61,8	9,0	14,6	64,4	12,1	18,8	52,3	6,4	10,2	56,0	10,7	19,1	57,5	7,8	13,6	61,2	15,8	25,8
Künstl. /wissenschaftl. Zweige	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	100,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Technische Wissenschaften	14,0	0,2	1,4	19,8	0,0	0,0	18,4	0,9	4,9	15,0	2,0	13,3	15,9	2,3	14,5	13,4	1,4	10,4
Humanmedizin	122,4	37,0	30,2	115,8	37,4	32,3	98,4	34,2	34,8	132,9	30,3	22,8	123,7	36,5	29,5	105,0	29,0	27,6
Land- / Forstwirts., Veterinärmed.	7,6	2,6	34,2	2,2	0,7	31,8	2,0	0,0	0,0	10,0	6,4	64,0	2,3	0,7	30,4	1,7	1,0	58,8
Sozial- und Wirtschaftswiss.	38,3	13,6	35,5	42,5	10,4	24,5	46,6	16,3	35,0	41,6	16,6	39,9	45,8	16,8	36,7	35,0	10,4	29,7
Geisteswissenschaften	34,8	11,8	33,9	39,8	15,3	38,4	35,2	12,2	34,7	40,5	14,0	34,6	30,8	7,0	22,7	39,5	20,4	51,6
Musik	5,0	3,0	60,0	5,0	2,0	40,0	6,0	4,0	66,7	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	100,0	3,9	0,9	23,1
Bildende /darstellende Kunst	1,0	1,0	100,0	0,5	0,0	0,0	1,0	1,0	100,0	1,0	1,0	100,0	2,0	1,0	50,0	2,2	2,0	90,9
Insgesamt	**285**	**78**	**27,4**	**291**	**79**	**27,1**	**259**	**74**	**28,6**	**297**	**81**	**27,3**	**280**	**74,1**	**26,5**	**262,0**	**81,0**	**30,9**

Anm.: ges = absolute Anzahl von Habilitationen, w = davon weiblich, FA% = Frauenanteil an Habilitationen in Prozent, Veterinärm. = Veterinärmedizin. Quelle: uni:data, Habilitationen nach Wissenschafts-/Kunstzweig (Habilitationen in Fächern, die mehrere Wissenschaftszweige verbinden, sind diesen anteilig zugeordnet), Summenzeile gerundet, Abruf 11.7.2013.

3 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren

Die in Kapitel 2 beschriebene Situation führt zur Frage, warum sich das vorhandene Potential von hochqualifizierten Frauen noch nicht oder nur ansatzweise in einem höheren Frauenanteil in Professuren niederschlägt. Handelt es sich nur um einen Mangel an Bewerberinnen oder sind strukturelle Barrieren im Spiel, die Frauen den Weg in eine Professur erschweren? In den letzten Jahren haben sich einige Untersuchungen mit der Frage der „Gläsernen Decke“ in der Wissenschaft auseinandergesetzt und sich dabei auch mit dem Berufungsverfahren beschäftigt. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über den Forschungsstand mit Schwerpunkt auf Frauen in Professuren gegeben.

Hinsichtlich der Barrieren für den Aufstieg von Frauen in der Wissenschaft sieht Brouns (2003: 90) v.a. drei Dimensionen als relevant an: „gendered procedures, gender schemes in the perception and attribution of scientific competence, gendered definitions of scientific quality.” Mit dem Geschlechterbias in Verfahren – konkret in Berufungsverfahren – ist primär die fehlende Transparenz von Entscheidungskriterien und informellen Verfahrensbestandteilen gemeint, die dazu führen, dass Frauen seltener erfolgreich aus diesen Verfahren hervorgehen. Eine wesentliche Rolle spielen hier aber auch informelle Netzwerke. Der zweite Aspekt bezieht sich auf einen Genderbias in der Bewertung und Wahrnehmung wissenschaftlicher Kompetenz, wie dies beispielsweise für das Peer Review-Verfahren diskutiert wurde. Als dritte zentrale Dimension spricht Brouns die männlich geprägte Wissenschaftskultur an, die ein spezifisches Bild von „guter Wissenschaft“ transportiert, das Männer eher erfüllen können als Frauen. In Anlehnung an Brouns (2003) wird der Forschungsstand zu Barrieren für Frauen in Professuren nach diesen drei Aspekten aufbereitet.

3.1.1 Geschlechterbias aufgrund von Verfahrensvorgaben

Christine Färber und Ulrike Spangenberg (2008) analysieren das Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern und diskutieren mögliche Ansatzpunkte, um frauenfördernde Aspekte im Verfahren zu verankern. Sie kontrastieren dabei sehr eindrücklich die Diskrepanz zwischen dem Selbstverständnis von Berufungskommissionen, sich geschlechtsneutral zu verhalten und den Benachteiligungen, die sich in der Umsetzungspraxis identifizieren lassen. Ein Geschlechterbias ergibt sich in der Praxis der Berufungsverfahren durch den hohen Stellenwert, der informellen Prozessen (v.a. Netzwerken) zukommt, den nicht standardisierten Bewertungsprozeduren und der überwiegend männlichen Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Eine Konsequenz ist, dass Verfahren nicht transparent sind und doing Gender-Prozesse wirksam werden (beispielsweise in der Thematisierung von Betreuungspflichten).

Marieke van den Brink (2009) setzt sich für die Niederlande ebenfalls mit der „black box“ des Berufungsverfahrens auseinander und zeigt anhand einer Analyse von Berichten der Kommission über Berufungsverfahren („appointment reports“) und von Interviews mit Mitgliedern von Berufungskommissionen, dass in Berufungsverfahren gegenderte Praktiken zum Tragen kommen. Sie analysiert das Ergebnis (erfolgreiche Berufungen von Frauen) in Abhängigkeit von der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Kommission, der Form der Ausschreibung der Stelle (ob eine offene Ausschreibung erfolgt ist oder nicht) und der zugrunde gelegten Auswahlkriterien. Es wird dabei deutlich, dass Frauen in jenen Fällen, in denen keine öffentliche Ausschreibung erfolgt ist, seltener berufen werden als bei offenen Ausschreibungen. Sie zeigt weiters, dass der Frauenanteil unter Berufungen steigt, wenn zumindest zwei Frauen in einer Berufungskommission als stimmberechtigte Mitglieder vertreten sind. Anhand der Interviews wird darüber hinaus auch deutlich, dass Bewertungskriterien – so sie nicht von Beginn an explizit ausformuliert wurden – für Frauen und Männer unterschiedlich ausgelegt werden, wobei sich hier deutliche Unterschiede zwischen den Disziplinen zeigen.

Ursula Pasero und Birger Priddat (2003) untersuchen das Glass Ceiling-Phänomen in der Wissenschaft unter einer organisationstheoretischen Perspektive, wobei sie u.a. Führungsstile thematisieren. Dabei wird die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren als Folge eines komplexen Zusammenspiels von Selbstselektionsmechanismen und Fremdselektion verstanden. Auf der Ebene der Selbstselektion geht es darum, dass Frauen die Erwartungen, die mit den Strukturen einer wissenschaftlichen Karriere verbunden sind, mit den Vorstellungen über die eigene Lebensplanung in Übereinstimmung bringen müssen. In diesem Zusammenhang wird primär die Frage der erwarteten Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit Familiengründung oder Kinderbetreuung diskutiert (z.B. Auferkorte-Michaelis et al. 2005; Buchinger 2007; Metz-Göckel et al. 2008; Lind 2008; Vogel 2010). Auf der Ebene der Fremdselektion geht es um die Frage, ob an Männer und Frauen unterschiedliche Erwartungen bezüglich ihres Potentials gestellt werden, die diskriminierende Auswahlentscheidungen hervorbringen (Pasero, Priddat 2003: 115f). Im Zusammenhang mit Fremdselektion wirken sich v.a. Rekrutierungsmechanismen nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit (siehe auch die weiter unten beschriebene Diskussion um Homosozialität, Lipman-Blumen 1976), MentorInnenschaft oder geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bewertungskriterien aus.

Pasero und Priddat (2003) weisen aus einer organisationstheoretischen Perspektive auch auf die Bedeutung informeller Netzwerke hin, die im Vergleich zur Wirtschaft aufgrund fehlender strikter Entscheidungshierarchien im klassischen Sinn eine deutlich größere Rolle spielen. Dies wird auf die Selbstverwaltung, die im Bereich der Forschung und Lehre verankert ist, zurückgeführt. „Solche Netzwerke sind von Partikularinteressen bestimmt, die sich nicht mit den Organisationszielen decken müssen bzw. ihnen nur zum Teil entsprechen. Für die Organisation können sie zum Hindernis werden, da sie sich als resistent gegenüber

der erfolgreichen Durchsetzung von Strukturveränderungen erweisen, wenn diese ihren Partikularinteressen zuwider laufen.“ (Pasero, Priddat 2003: 101).

Dieser Geschlechterbias im Prozedere wurde auch in der Diskussion um die Reform des Berufungsverfahrens an Universitäten in Deutschland thematisiert. In Deutschland wurden Berufungsverfahren in den letzten Jahren v.a. unter dem Aspekt der Qualitätssicherung diskutiert (Schmitt et al. 2004; Wissenschaftsrat 2005).[14] Grundlage dafür waren die Empfehlungen des Wissenschaftsrats aus dem Jahr 2005, die darauf abzielen, bestehende Verfahrensmängel aufzuzeigen und entsprechende Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Konkret formuliert der Wissenschaftsrat das Ziel, „den Hochschulen ein effizientes Instrument der Personalplanung und Hochschulsteuerung an die Hand zu geben, das zur Qualitätssicherung beiträgt, internationalen Verfahrensstandards entspricht, objektiv und transparent strukturiert ist, und somit auch von den Nachwuchswissenschaftlern und der wissenschaftlichen Öffentlichkeit uneingeschränkt akzeptiert werden kann.“ (Wissenschaftsrat 2005: 4)

Im Zentrum der Empfehlungen des Wissenschaftsrats stehen die Verkürzung der Verfahrensdauer und die Erhöhung der Transparenz des Verfahrens – sowohl im Sinne von Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen als auch im Sinne von Information der BewerberInnen über den Stand des Berufungsverfahrens. Im Begutachtungsverfahren soll verstärkt Wert auf die Vergleichbarkeit der Gutachten gelegt werden und die Leistungen in der Lehre neben dem wissenschaftlichen Output einbezogen werden. Bei Personen, die erstmals berufen werden, sollte vermehrt von Befristungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht werden, wobei sichergestellt sein sollte, dass eine Verlängerung (Entfristung) ohne neuerliches Berufungsverfahren erfolgt, wenn die in den Berufungsverhandlungen vereinbarten Kriterien für eine unbefristete Verlängerung erfüllt sind. Auf Geschlecht wird insofern Bezug genommen als gefordert wird, die Präsenz von Frauen in Verfahren zu erhöhen (d.h. Frauen als stimmberechtigte Mitglieder in Berufungskommissionen einzubeziehen). Insgesamt ist der Wissenschaftsrat davon überzeugt, „dass ein durch eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien gekennzeichnetes Berufungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen leisten wird.“ (Wissenschaftsrat 2005: 6)

3.1.2 Geschlechterbias aufgrund des Begutachtungsverfahrens (Peer Review u.ä.)

Peer Reviews stellen seit mehr als 300 Jahren das zentrale Begutachtungsinstrument in der autonomen, selbstverwalteten Wissenschaft dar. Trotz des hohen Stellenwerts des Instruments für nationale Wissenschaftssysteme wie auch auf transnationaler Ebene wird immer wieder Kritik an diesem Verfahren laut, wobei v.a. seine Reliabilität und Validität in

[14] In Österreich startete die Diskussion ein paar Jahre später mit einem vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) finanzierten Projekt, innerhalb dessen Universitäten bei der Entwicklung von Qualitätsstandards für Berufungsverfahren unterstützt werden sollten (AQA 2010).

Frage gestellt werden (Hornbostel, Simon 2006: 5; Hirschauer 2004; Fröhlich 2003). Kritisch hinterfragt wird ein geringer Übereinstimmungsgrad zwischen GutachterInnen, mangelnde Transparenz, Innovationsfeindlichkeit sowie der damit verbundene Aufwand. Hornbostel und Simon thematisieren auch eine Reihe von Veränderungen in den Rahmenbedingungen für Wissenschaft, wie z.B. den gestiegenen Konkurrenzdruck, die Gatekeeper-Funktion von GutachterInnen, die mit einer Verstärkung des „Matthäuseffekts“ (Merton 1968) verbunden ist, die steigenden Anforderungen an GutachterInnen aufgrund der Erweiterung des Peer Reviews durch Evaluationen, Akkreditierungen etc. und last but not least die Risiken, mit denen GutachterInnen umgehen müssen, die sich im Zuge der intensiven öffentlichen Diskussion von Fälschungsskandalen gezeigt haben. Sie fordern daher Veränderungen des Peer Review-Verfahrens, um dieses zeitgemäßer ausgestalten zu können.

Neben dieser „allgemein“ formulierten Kritik am Peer Review ist aber auch unter einer Geschlechterperspektive das Vertrauen in die Objektivität des Peer Review-Verfahrens seit der viel beachteten Studie von Wenneras und Wold (1997) „Nepotism and Sexism in Peer Review“ schwer erschüttert. Christine Wenneras und Agnes Wold zeigen anhand ihrer Analyse der Bewilligung von Anträgen an das Schwedische Medical Research Council (MRC) einen deutlichen geschlechtsspezifischen Bias zugunsten männlicher Antragsteller auf. Frauen müssen erheblich mehr an Qualität – gemessen an Publikationen und Impact-Punkten – vorweisen, um als gleich qualifiziert bewertet zu werden wie Männer. Die Einschätzung der Qualität wird stark begünstigt durch Ähnlichkeiten, die in der Person bzw. der wissenschaftlichen Methode liegen, da epistemische Kulturen (Knorr-Cetina 2002) – also ähnliche Forschungsstile und Grundorientierungen – den Bezugsrahmen für die Bewertung von Peers bilden.

Brouns und Scholten kommen zu einem ähnlichen Ergebnis bei der Analyse der Anträge von NachwuchswissenschafterInnen an die Niederländische Organisation for Scientific Research (Brouns 2003: 92ff). Sie zeigen zum einen, dass die Erfolgsquote von Frauen zwischen den Disziplinen variiert – wobei Frauen als Antragstellerinnen in den Bereichen Biologie/ Ozeanologie und Geowissenschaften sehr geringe Erfolgsquoten aufwiesen, während sie in den „exakten“ Naturwissenschaften weit überdurchschnittlich erfolgreich waren. Dieser Befund zeigt aus Sicht der Autorinnen, dass man nicht von einer generellen Diskriminierung von Frauen sprechen kann, sondern sie gehen von dahinterliegenden subtilen Benachteiligungsmechanismen aus. Ein anschließend durchgeführtes Experiment zeigte, dass Anträge bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation eher als „excellent“ beurteilt wurden, wenn Männer die Anträge stellten, während die Anträge von Frauen als „good“ bewertet wurden.

Brouns (2003: 94f) verweist weiters auf eine Analyse der Auftragsvergabe der Niederländischen National Research Organisation (NOW), die zeigte, dass Forschungsanträge, die quantitative methodische Zugänge wählen, eher gefördert werden als solche mit qualitativen Zugängen, dass mono-disziplinäre Anträge erfolgreicher sind als

interdisziplinäre Projekte und dass für die Bewertung der wissenschaftlichen Qualität der AntragstellerInnen primär auf Artikel in wissenschaftlichen Zeitschriften abgestellt wird, wodurch Monographien und Buchbeiträge nicht berücksichtigt werden.

Als ein weiterer Bias im Peer Review gilt die fälschliche Zurechnung von Erkenntnissen anderer zu renommierten Wissenschaftern, der sogenannte Matthäus-Effekt. 1993 veröffentlichte Margaret Rossiter einen Beitrag mit dem Titel „The ~~Matthew~~ Matilda Effect in Science“ bei dem sie sich mit dem von Merton aufgezeigten Matthäus-Effekt auseinandersetzte und ihn um eine Gender-Perspektive erweiterte. Merton setzte sich 1968 mit dem Phänomen auseinander, dass etablierten ForscherInnen Arbeiten zugeschrieben werden, die sie nicht oder zumindest nicht alleine durchgeführt haben. Rossiter zeigt anhand einer Reihe von Fallbeispielen, dass Leistungen von Frauen in Teams häufig nicht wahrgenommen werden und die Leistungen ausschließlich den Männern zugeschrieben werden. Das wohl prominenteste Beispiel ist der Fall von Lise Meitner, die gemeinsam mit Otto Hahn bahnbrechende Forschung im Bereich der Physik (Kernspaltung) durchführte, für die „ihm“ 1944 der Nobelpreis verliehen wurde.

3.1.3 Geschlechterbias aufgrund von Bewertungskriterien im Berufungsverfahren

Ziel des Berufungsverfahrens ist es, „die am besten geeignete Person“ zu berufen. Die Bewertung der Exzellenz der BewerberInnen erfolgt traditionsgemäß an Forschungsleistungen (gemessen an Publikations- und Zitationsindizes), an Drittmitteleinwerbungen sowie – je nach Fachbereich unterschiedlich gewichtet – an Kooperations- und Transferleistungen. Führungskompetenz oder Lehrerfahrung bzw. Qualität der Lehre spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Aus einer Gender-Perspektive wird kritisiert, dass sich die in Berufungsverfahren angewendeten Bewertungskriterien an einem männlich geprägten Wissenschaftsverständnis orientieren, das u.a. die volle zeitliche Verfügbarkeit und uneingeschränkte Hingabe für die Wissenschaft erfordert.

Für die Beurteilung der Eignung für eine Professur ist also der wissenschaftliche Output, der sich in Publikationen in Fachzeitschriften, wissenschaftlichen Monographien oder Sammelbänden ausdrückt, das dominierende Kriterium. Da die Qualität dieses Outputs unmittelbar schwer zu beurteilen ist, wird auf „objektive“ – im Sinne von vergleichbare und quantifizierbare – Indikatoren für die Qualität abgestellt (Pasero, Priddat 2003: 103).

Ein Geschlechterbias wird in diesem Zusammenhang wirksam, weil sich die Publikationsstrategien zwischen Frauen und Männern (bzw. zwischen frauen- und männerdominierten Disziplinen) unterscheiden. Palomba (2004: 123) hält fest, „that there are no significant variations in the number of publications, but that differences concerned other variables such as type of publication, language or type of specialisation.“[15] Auch die

[15] Siehe auch Griffin (2004), die stärker auf die Unterschiede zwischen Disziplinen abstellt.

häufig vermutete geringere Publikationstätigkeit von Frauen mit Kindern lässt sich empirisch nicht nachweisen. Studien belegen vielmehr, dass Kinder kaum bzw. nur vorübergehende Auswirkungen auf die wissenschaftliche Publikationstätigkeit haben, sieht man von der Phase der intensiven Kleinkindbetreuung ab (Cole, Zuckerman 1987; Kyvik 1990, zitiert nach Hey 2005: 34).

Die erwähnten „objektiven" Bewertungskriterien haben vor allem für die „exakten" Wissenschaften (Naturwissenschaften, Technik) Gültigkeit, was u.a. dazu führt, dass es in den Geisteswissenschaften deutlich schwieriger ist, diese Kriterien zu erfüllen. Nochmal erschwert wird dies in innovativen Forschungsbereichen, wie z.B. der Frauen- und Geschlechterforschung. Jutta Allmendinger und Thomas Hinz zeigen anhand einer Analyse von Forschungsanträgen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dass in der Frauen- und Geschlechterforschung die Bewilligungsquote von eingereichten Förderanträgen um fast 20 Prozentpunkte niedriger liegt als beispielsweise im Bereich Arbeit und Industrie (Allmendinger, Hinz 2002: 24). Jänchen und Schulz (2005) kommen in ihrer Analyse der Zugangschancen zu Ressourcen der Forschungsförderung in der Schweiz zu dem Ergebnis, dass die Bewilligungsquote in den exakten Wissenschaften (konkret in Chemie und Psychologie) höher sind als im Bereich der Politikwissenschaft und dass in den exakten Wissenschaften die Bewilligungsquote von Projekten, die von Männern eingereicht wurden, fast 20 Prozentpunkte höher ist als jene von Frauen. Für den Österreichischen Wissenschaftsfonds (FWF) lassen sich keine eindeutigen Befunde ableiten – die Bewilligungsquote von Frauen war in den Jahren 1998 bis 2005 drei Mal höher als jene der Männer, in den anderen fünf Jahren deutlich niedriger als jene der Männer. Die Interpretation dieses Unterschieds wird durch die unterschiedliche Altersstruktur erschwert (Frauen sind bei der Antragstellung deutlich jünger als Männer). Auffällig ist, dass bei einer Tendenz zunehmender Anträge von Frauen (1998 wurden 13% der Anträge von Frauen gestellt, 2005 waren es 20%) die Bewilligungsquote bei Männern höher liegt (Schacherl et al. 2007: 102f)[16].

Dieser „objektiven" Bewertung entziehen sich jedoch jene Bewertungskriterien, die letztendlich für eine Stellenbesetzung häufig ausschlaggebend sind, wie z.B. soziale Kompetenz, Teamfähigkeit oder eine vermutete inhaltliche und persönliche Ergänzung des Fachbereichs. Karin Zimmermann (2006: 3) stellt die These auf, dass im Berufungsverfahren „die ‚Passfähigkeit' entlang fachlicher Standards, Beurteilungs- und Auswahlkriterien ausgehandelt werden, die im Prozess der Aushandlung mit objektiver Geltung versehen werden. Dieser Verobjektivierungsprozess durch das Berufungsverfahren zeichnet sich dadurch aus, dass die Kriterien dynamisch gehandhabt, situationsabhängig modifiziert und bedarfsabhängig umcodiert werden." Dabei kommt zwei Dimensionen zentrale Bedeutung zu: der Steuerungs- und Selektionsfunktion wissenschaftlicher Netzwerke und der

[16] Ähnlich auch Fischer, Reckling 2010.

Unentscheidbarkeit bei der Gewichtung fachlicher, sozialer, kultureller und persönlichkeitsabhängiger Beurteilungskriterien.

Die Annahme, dass sich im Berufungsverfahren die Besten durchsetzen werden, unabhängig vom Geschlecht, ist die Inkorporierung eines gängigen Bewertungsschemas durch die AkteurInnen im Berufungsverfahren. Um mit Bourdieu zu sprechen, der diesen Prozess als „symbolische Gewalt" bezeichnet, handelt sich um einen kaum hinterfragten „Glauben" an die Spielregeln des wissenschaftlichen Feldes, womit die Anerkennung sozial dominanter Schemata der Klassifikation einhergeht (Bourdieu, Wacquant 2006: 127f).

Am deutlichsten demaskiert Steffani Engler (2001) diesen Mythos der Objektivität des Auswahlverfahrens. Sie zeigt, dass es im Berufungsverfahren nicht nur um die Darstellung der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit geht, sondern um die Darstellung der „wissenschaftlichen Persönlichkeit". Wissenschaftliche Anerkennung und Reputation werden als Prozesse gegenseitiger Anerkennung und Zuschreibung verstanden, die wissenschaftliche Persönlichkeiten hervorbringen. „Daher sind wissenschaftliche Persönlichkeiten soziale Geschöpfe, geschaffen in einem fortwährenden Prozess der Anerkennung und Zuschreibung." (Engler 2001: 448) In der Analyse von Biographien von ProfessorInnen wird deutlich, dass „Frauen offensichtlich aus jenen sozialen Spielen, in den es in Auseinandersetzung und um Zuschreibung von Anerkennung geht, ausgeschlossen sind." (Engler 2001: 458)

Sandra Beaufaÿs (2003) zeigt anhand von Fallstudien in Biochemischen Instituten und Geschichtswissenschaftlichen Fakultäten, wie diese Zuschreibungs- und Anerkennungsmechanismen bei der Auswahl von NachwuchswissenschafterInnen durch ProfessorInnen zum Tragen kommen. Ihre Ergebnisse zeigen, „dass es sich bei dem Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft um einen höchst komplexen, vielschichtigen Vorgang handelt, der in dem Prozess, in dem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Akteuren des Feldes werden, seine Wirkung entfaltet." (Beaufaÿs 2003: 254) Wesentliche Aspekte in diesem Spiel sind die Bereitschaft, dem Postulat der völligen Hingabe an die Wissenschaft zu folgen (d.h. außeruniversitäre Interessen den Anforderungen der Wissenschaft unterzuordnen) und das Phänomen der Homosozialität[17].

Karin Zimmermann (2002), die sich in einer empirischen Studie zur Rekrutierung der Mitglieder von ExpertInnengremien und Strukturkommissionen in Deutschland mit der Frage auseinandersetzt, inwiefern Frauen tatsächlich an der Spitze angekommen sind und in gleicher Weise an Reputation und Netzwerken teilhaben, kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Asymmetrien in der Anerkennung wissenschaftlicher Exzellenz und Expertise fortbestehen. Dem entspricht auch der Befund in Zimmermann et al. (2004),

[17] Der Begriff wurde von Lipman-Blumen (1976: 16) in die Geschlechterforschung eingeführt und bezeichnet die Mechanismen, mit denen geschlechtsspezifische Privilegien gesichert werden. Sie bezeichnet mit Homosozialität *„the seeking, enjoyment, and/or preference for the company of the same sex".*

dass einflussreiche Netzwerke (wissenschaftliche Eliten) nach wie vor männerdominiert sind und dass als zentraler Grund für die geringe Präsenz von Frauen in diesen Netzwerken die fehlende Wahrnehmung von Expertinnen gesehen wird (der Pool an geeigneten Expertinnen sei zu klein). Immerhin rund zwei Drittel der Angehörigen von Eliten sehen jedoch in familiären Verpflichtungen den Grund dafür, dass so wenige Frauen in Leitungspositionen vertreten sind.

Die zentrale Rolle von Schlüsselpersonen (so genannten „gate keepers“) thematisiert Liisa Husu (2004) im Zusammenhang mit dem Zugang zu Forschungsförderung in Finnland. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass gate keeping-Positionen in der Wissenschaft überwiegend von Männern eingenommen werden, wodurch ihnen die Definitionsmacht in Bezug auf wissenschaftliche Qualitätsmaßstäbe zukommt.[18]

Die Anwendung der eingangs beschriebenen „objektiven“ Bewertungsmaßstäbe führt u.a. auch dazu, dass möglichst geradlinige Berufskarrieren besser bewertet werden als wissenschaftliche Karrieren, die einen Umweg über außeruniversitäre Forschung genommen haben oder Unterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten aufweisen. Färber (2003: 21f) ortet in diesem Zusammenhang einen „Jugendlichkeitsdiskurs“ in der Hochschulreformdebatte in Deutschland, der dazu führe, dass für Personen, die nicht „stromlinienförmig durch ihre Wissenschaftsbiographie schwimmen“ neue Hürden geschaffen werden. Sie hält fest, dass in der Normbiographie, die in vielen Bereichen (z.B. Stipendien) aufgrund von Alters- und Qualifikationsanforderungen implizit gefordert wird, „kein Raum für Kinder, kein Raum für Wirtschaftserfahrung oder Berufserfahrung außerhalb des Elfenbeinturms – die Frauen häufiger suchen –, kein Raum für einen wissenschaftlichen Umweg oder Auslandserfahrung, die nicht in den USA gesammelt wird“ ist. Mögliche Gegenmaßnahmen sind aus ihrer Sicht die Flexibilisierung der Karrierewege zur Professur sowie der Abbau von Altersgrenzen jeglicher Art.

[18] Ähnlich auch Krais (2006) für den deutschsprachigen Raum und Carvalho, Santiago (2010) für Portugal und Spanien.

4 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Die Beschreibung des Forschungsstandes macht deutlich, dass zentrale Barrieren für Frauen auf dem Weg in eine Professur in informellen Kontakten („old boys networks“) und unklar formulierten Entscheidungskriterien liegen. Um dem gegenzusteuern wird ein Mehr an Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungsprozessen gefordert (z.B. genSET 2011; Rees 2004; Ziegler 2001; Husu 2000). Es ist jedoch nicht immer eindeutig definiert, was mit Transparenz bzw. Nachvollziehbarkeit konkret gemeint ist. Aus diesem Grund wird im Folgenden ein kurzer Überblick über die aktuelle Debatte gegeben, wobei auf unterschiedliche Definitionen eingegangen wird.

Mit der Autonomie der Universitäten haben Forderungen nach mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit generell an Bedeutung gewonnen. Österreichische Universitäten sind nach dem UG 2002 beispielsweise gefordert, die Verwendung des Globalbudgets zu legitimieren und die Erreichung vereinbarter Zielsetzungen nachzuweisen (Titscher et al. 2000; Höllinger, Titscher 2004). Diese – nicht nur in Österreich aktuelle – Forderung ist jedoch nicht unwidersprochen. Neyland (2007) analysiert beispielsweise für drei Universitäten in England, inwieweit die bestehenden Instrumente zur Erhöhung der Transparenz der Gebarung von Universitäten tatsächlich Transparenz erhöht haben. Die Analyse zeigt, dass an den drei Universitäten alle Vorgaben erfüllt wurden, insofern Transparenz hergestellt wurde. Es wird jedoch auch deutlich, dass durch die verlangte Berichterstattung interne Prozesse für Außenstehende nicht besser einsehbar waren und sich auch das sich die Universitätsangehörigen nicht verstärkt ihrer Verantwortlichkeit für die Verwendung öffentlicher Gelder bewusst wurden. Trotz dieser an sich niederschmetternden Analyse ist Neylands Antwort auf die Frage, ob Transparenz erreicht wurde, „ja“. (Neyland 2007: 513)

In den letzten Jahren wurde Transparenz und Accountability im Kontext der Forschungsförderung insbesondere im angloamerikanischen Raum verstärkt diskutiert (Baird 1997; Watson 2011). Dabei werden Forschungsförderungseinrichtungen, die öffentliche Gelder vergeben, mit der Forderung konfrontiert, dass für die Öffentlichkeit („die SteuerzahlerInnen“) der Nachweis zu erbringen ist, dass durch die mit öffentlichen Mitteln finanzierte Forschung ein gesellschaftlich relevanter Nutzen entsteht („value for money“).

Watson (2011) stellt für das britische Hochschulsystem (insbesondere im Kontext der Forschungsförderung; REF – Research Excellence Framework) die Frage, welche Auswirkungen mit dieser Forderung nach Transparenz und Nachvollziehbarkeit auf die Konstruktion akademischer Identität verbunden sind. Sie kommt zu dem Schluss, dass die ursprüngliche Bedeutung von Transparenz im Sinne von Verantwortlichkeit (accountability) im hochschulpolitischen Diskurs verloren gegangen ist. Sie folgert: „this general meaning has been subverted in the current dominant discourse of managerialism in which accounting

is linked to *audit*. This is part of the obfuscating principle of transparency.“ (Watson 2011: 967; Hervorhebung im Original) Es geht nun nicht mehr nur darum, exzellente Forschung zu betreiben, sondern diese müsse darüber hinaus eine messbare Wirkung (impact) haben. Sie kritisiert vor allem die Interpretation von Verantwortlichkeit als eine primär ökonomische. „With increased public funding for science and [excellent] research comes a responsibility to demonstrate the benefits to the taxpayer.“ (Watson 2011: 967) Die aktuelle Form der Implementierung steht ihrer Meinung nach im Widerspruch zum Prinzip der akademischen Freiheit, wie es dem Humboldschen Modell entsprechen würde.

In der Diskussion um Accountability rückt rasch die Frage nach aussagekräftigen Indikatoren, die Performance oder Impact messen, in den Vordergrund. Strathern (2000: 310) bezeichnet derartige Indikatoren als „highly constructed and artificial means of measuring real output.” Indikatoren stellen einen hochselektiven Versuch der Objektivierung von Performance dar, womit die Gefahr verbunden ist, dass die Erfüllung der Vorgaben wichtiger wird als die eigentliche Zielsetzung. “The language of indicators takes over the language of service.“ (Strathern 2000: 314) Gleichzeitig wird deutlich, dass mit den Indikatoren die tatsächliche Produktivität bzw. der tatsächliche Output nur unzureichend erfasst werden kann. „The technology of transparency embedded in audit is not a good procedure for understanding how organisations ‚really‘ work.“ (Strahtern 2000: 315)

Auch wenn im Zuge des Gleichstellungsdiskurses die Forderung nach mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit zentral ist, so wird doch selten eine genauere Definition gegeben, was darunter konkret zu verstehen ist (Florini 1999; Van den Brink et al. 2010). Florini (1999:4) hält fest: „Although the term „transparency seems ubiquitous these days, it is rarely defined with much rigor. Of whom is information being demanded? What specific information would be most useful for what purposes, and how much information is needed?” Die Unklarheit der Begrifflichkeiten ist auch darauf zurückzuführen, dass in den unterschiedlichsten Disziplinen die Forderung nach Transparenz aufgestellt wird und damit jeweils andere Aspekte in den Vordergrund gerückt werden.

Diskurse über Transparenz und Zurechenbarkeit finden sich in unterschiedlichen Disziplinen, insbesondere im politikwissenschaftlichen Diskurs, wo die Frage nach „good governance“ im Vordergrund steht, aber auch im Umweltdiskurs, wo es um die Übernahme von Verantwortung für die Umwelt bzw. Umweltschäden geht (Neyland 2007; Drew, Nyerges 2004). Die zentrale Annahme ist, dass durch transparente und nachvollziehbare Entscheidungen von Regierungen Korruption und Misswirtschaft abgebaut bzw. verhindert werden können (u.a. West et al. 1998; Strathern 2000; Neyland 2007; Hood 2010). Durch verbesserten Zugang zu Informationen soll das Recht der Öffentlichkeit in demokratisch legitimierten Gesellschaften auf Information über das Zustandekommen und die Ergebnisse von Entscheidungsprozessen gewahrt, langfristig Entscheidungen verbessert, sprich effektiver und kostengünstiger gefällt, sowie das Vertrauen der Öffentlichkeit in ihre gewählten RepräsentantInnen gestärkt werden (Drew, Nyerges 2004). Im Zentrum steht also

die Forderung, Informationen über das Zustandekommen von Entscheidungen einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen.

Drew und Nyerges (2004: 36) setzen sich mit der Frage auseinander, wie in Berichten von öffentlichen Institutionen der Anforderung nach Transparenz nachgekommen wird, wie Transparenz messbar wird. Sie definieren Transparenz als ein Qualitätsmerkmal von Berichten zu Entscheidungsprozessen, die eine klare, nachvollziehbare, umfassende, der interessierten Öffentlichkeit zugängliche und logische Darstellung des Entscheidungsprozesses, der Ergebnisse und der zugrunde liegenden Werte und Kriterien enthalten sollen (Drew, Nyerges 2004: 56). Auf Basis einer umfassenden Literaturanalyse werden sieben Faktoren definiert, die in Summe Transparenz von Entscheidungen abbilden. Es werden in einem ersten Schritt die vier erstgenannten Kriterien operationalisieren und diese für die Analyse von Berichten einer öffentlichen Institution zur Beseitigung von Umweltschäden hergezogen, um den Grad der Transparenz zu messen: (1) Ist der Bericht klar und nachvollziehbar formuliert, werden unnötige Fachbegriffe vermieden, ist der Bericht ohne technisches Verständnis verständlich („Clarity“). (2) Wird der Entscheidungsprozess vollständig und umfassend sowie sein Kontext dargestellt? Sind Verweise auf zusätzliche Informationsquellen enthalten? („Integration into broader decision context“). (3) Ist der Bericht der interessierten Öffentlichkeit zugänglich? („Accessibility“). (4) Ist der Prozess konsistent, schlüssig und standardisiert abgelaufen? Werden Entscheidungspunkte eindeutig aufgezeigt? Werden Entscheidungen begründet? („Logic and rationale“). (5) Sind Entscheidungen konkreten Entscheidungsträgern zuordenbar? („Accountability“). (6) Sind die Berichte sorgfältig, genau und zeitgerecht verfasst? („Truth and accuracy“). (7) Werden Beteiligte und Betroffene (stakeholder) in die Entscheidungen eingebunden? („Openess“)

Drew und Nyerges (2004: 56ff) fassen die Ergebnisse ihrer Untersuchung im Hinblick auf Transparenz von Entscheidungen skeptisch und kritisch zusammen, wobei ihre Einschätzung ähnlich ausfällt wie jene von Neyland (2007). Es wird in den Berichten zwar Information über das Zustandekommen von Entscheidungen zur Verfügung gestellt, damit wird jedoch das angestrebte Ziel, dass Entscheidungen nachvollziehbar gemacht werden, nicht erreicht. So ist beispielsweise die Information nur für „Insider“ verständlich bzw. interpretierbar, es wird kaum auf Entscheidungskriterien eingegangen und der Kontext für Entscheidungen wird zu wenig thematisiert.

Eine umfassende Auseinandersetzung mit den Konzepten Transparenz und Accountability, die häufig in einem Atemzug genannt werden, findet sich bei Hood (2010). Hood (2010: 989) definiert die beiden Konzepte wie folgt: „Accountability broadly denotes the duty of an individual or organisation to answer in some way about how they have conducted their affairs. Transparency broadly means the conduct of business in a fashion that makes decisions, rules and other information visible from the outside.” Transparenz wird damit als eine Verpflichtung von Einzelpersonen oder Institutionen gesehen, Entscheidungsprozesse für Außenstehende nachvollziehbar zu machen und dabei alle relevanten Informationen

offen zu legen sowie das jeweilige Ergebnis zu erläutern. Er zeigt drei unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten des Verhältnisses von Transparenz und Accountability auf: Transparenz und Accountability können als siamesische Zwillinge gesehen werden, d.h. als so stark ineinander verwoben, dass sie kaum auseinanderzuhalten sind. Es handelt sich mehr oder weniger um Synonyme. Sie können als „matching parts“, zusammenpassende Teile wie bei einem Puzzle, wahrgenommen werden, wobei es sich um zwei voneinander unterscheidbare aber einander ergänzende Konzepte handelt. Um „good governance“ zu erreichen ist es erforderlich, dass beide Konzepte erfüllt sind. Die dritte Interpretationsmöglichkeit ist jene des „awkward couple“. Nach dieser Lesart handelt es sich um zwei unabhängige Konzepte, die einander überschneiden können. Diese Interpretation geht nicht davon aus, dass sich bei Vorliegen von Transparenz und Accountability quasi automatisch „good governance“ ergibt. „A third possible relationship for transparency and accountability might be that of awkward couple or uneasy bedfellows, meaning they involve elements that are not only separable but by no means always combine to produce good governance, and indeed can be in tension at least sometimes.“ (Hood 2010: 990)

Anhand unterschiedlicher Beispiele aus bürokratischen Verwaltungen und der Wirtschaft wird aufgezeigt, dass sowohl die Interpretation als Siamesische Zwillinge wie auch die „matching parts“-These in der Praxis häufig nicht anzutreffen sind. Dies wenn beispielsweise Datenschutzvorschriften eine Einschränkung hinsichtlich Transparenz bedeuten oder wenn zwar Information zur Verfügung gestellt wird, damit aber keinerlei Zurechenbarkeit von Verantwortung verbunden ist. In weiterer Folge diskutiert Hood (2010: 998ff) unterschiedliche Kontexte, in denen Transparenz und Accountability jeweils andere Bedeutung haben und andere Form annehmen. Er spricht konkret von hierarchischer, individualistischer, egalitärer und fatalistischer Weltanschauung. In diesen vier Settings richtet sich Transparenz bzw. Accountability an jeweils andere Gruppen bzw. kann von jeweils anderen Gruppen eingefordert werden.

Im hierarchischen Setting wird Transparenz und Accountability von hierarchisch übergeordneten Instanzen eingefordert, ohne dass entsprechender Informationsfluss an die nachgeordneten Ebenen vorgesehen ist. Es kann also nicht die Rede davon sein, dass Information einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird, sondern nur bestimmten AkteurInnen offen steht. Bei einer egalitären Sichtweise richtet sich Transparenz und Accountability an die Mitglieder einer egalitären, d.h. nicht hierarchisch strukturierten, Gruppe bzw. kann von den Mitgliedern der Gruppe eingefordert werden. Sie richtet sich jedoch nicht an Außenstehende. Im individuellen Setting haben bzw. erheben Vertragsparteien oder Individuen im Zuge von Entscheidungsprozessen oder Verhandlungen Ansprüche an Transparenz und Accountability. Gleichzeitig wird jedoch auch der Anspruch auf Schutz der Privatsphäre erhoben, d.h. Information steht nicht der Allgemeinheit offen. In der fatalistischen Sichtweise kommen alle drei Sichtweisen zusammen, wobei sich weder eine klare organisationale, noch egalitäre noch individuelle Positionierung ausmachen lassen. Als Konsequenz sind weder die AdressantInnen von denen Transparenz und

Accountability eingefordert werden könnten klar definiert noch Informationsflüsse geregelt. „From a fatalist perspective all three relationships seem likely to be possible, in unpredictable ways." (Hood 2010: 1006)

Je nachdem welche der vier Sichtweisen vorliegt, wird sich die Interpretation des Verhältnisses von Transparenz und Accountability unterscheiden (Hood 2010: 1006). In einer egalitären Sichtweise werden die beiden Konzepte so stark miteinander vermischt, dass sie wie Siamesische Zwillinge kaum voneinander getrennt werden können. In der hierarchischen und individuellen Sichtweise wird die Interpretation als „matching parts" vorherrschen. Die Interpretation als „awkward couple" wird vor allem dann aktuell, wenn keine klare Zuordnung zu einer der vier Sichtweisen möglich ist. „Moreover, ‚awkward couple' relationships between transparency and accountability seem highly likely to arise when we cross the boundaries betweens those ways of life, and mix one worldview's approach to accountability with another worldview's approach to transparency, because such combinations will not readily produce a coherent approach to governance." (Hood 2010: 1006)

Ein solches Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen oder Sichtweisen findet sich im universitären Kontext. Hier treffen die hierarchische und egalitäre Sichtweise aufeinander, wodurch sich eine Reihe von Problemen für die Diskussion von Transparenz und Accountability ergeben. Bereits 1997 hält Jeanette Baird für den universitären Kontext fest: „Accountability is a contested and complex concept, yet one which is central to the ability of universities to manage their environment." (Baird 1997: 80)

Betrachtet man Universitäten von einer organisationalen Perspektive aus, so handelt es sich unzweifelhaft um eine hierarchische Institution. Gleichzeitig definieren sich jedoch die handelnden AkteurInnen nicht nur als Mitglieder der Organisation Universität sondern auch oder primär als Angehörige ihrer Disziplin (Pellert 1999). Im Hinblick auf die Disziplin wäre jedoch die egalitäre Weltsicht adäquat. Der hierarchischen Sichtweise folgend, wird Accountability von einer übergeordneten Instanz eingefordert (im Falle des Berufungsverfahrens durch den Rektor/die Rektorin von der Berufungskommission), gleichzeitig kann der Zugang zu Informationen für bestimmte Gruppen eingeschränkt sein. Die egalitäre Sichtweise würde jedoch Accountability von „oben nach unten" erfordern bei einem gleichzeitig offenen Informationszugang für alle Angehörigen der Gruppe (Disziplin/Fakultät).

West et al. (1998) setzen sich mit Aufnahmeverfahren an Schulen auseinander und stellen Kriterien auf, die „faire" Verfahren erfüllen sollen. Auch hier steht im Vordergrund, dass faire Verfahren transparent (nachvollziehbar), begründet und vorhersehbar sind. Mit dem letztgenannten Aspekt werden jene Kriterien angesprochen, die der Auswahlentscheidung zugrunde liegen und vorab definiert sowie für alle Beteiligten und Betroffenen klargelegt sind. Damit soll verhindert werden, dass Entscheidungen nicht durch Geschlecht, Herkunft oder andere Merkmale beeinflusst werden. Gleichzeitig wird damit der Erfolg bis zu einem

gewissen Grad vorhersehbar. West et al. (1998) betonen auch die Rolle eines Monitorings für Aufnahmeverfahren, um für alle Beteiligten den Nachweis der Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu erbringen. D.h. ein transparenter Prozess erfordert auch, dass der Prozess in seinen unterschiedlichen Phasen einem Monitoring unterzogen wird, d.h. Informationen erhoben, aufbereitet und analysiert werden.

Dies entspricht der Definition von Giddens, der Verantwortlichkeit (accountability) wie folgt definiert. „Für die eigenen Handlungen 'verantwortlich' zu sein, heißt sowohl die Gründe für sie zu explizieren, als auch die normative Fundamente zu liefern, durch die sie 'gerechtfertigt' werden können." (Giddens 1997: 82) Diesem Verständnis folgend werden im Rahmen der vorliegenden Publikation Entscheidungen als transparent bezeichnet, wenn umfassende Information über ihr Zustandekommen vorliegen, die die Entscheidungsfindung nachvollziehbar und dahingehend bewertbar machen, wie zu Beginn des Verfahrens formulierte Entscheidungskriterien umgesetzt werden. Diese Informationen richten sich nicht an externe Personen oder Institutionen sondern im Sinne der hierarchischen Sichtweise von Hood (2010) einerseits an den Rektor bzw. den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie die Mitglieder der Berufungskommission. Andererseits ist es im universitären Kontext im Sinne einer egalitären Sichtweise auch wichtig, Informationen über Entscheidungen bzw. Entscheidungsprozesse an stakeholder im Verfahren zurückzuspielen (z.B. vom Rektor/von der Rektorin an die Berufungskommission, von der Berufungskommission oder dem Rektorat an die BewerberInnen).

Abschließend ist noch festzuhalten, dass die Forderung nach Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Berufungsverfahren nicht das alleinige Mittel sein kann und wird, um Gender-Bias abzubauen. Transparenz ist nicht per se mit Gleichstellungsorientierung gleichzusetzen, da transparente Kriterien sehr wohl einen Gender-Bias aufweisen können. Der vorliegenden Arbeit liegt jedoch ein Verständnis zugrunde, das Transparenz als Vorbedingung für Gleichstellungsorientierung ansieht. Dies deshalb, weil eine effektive Verpflichtung zu Transparenz auch voraussetzt, dass Entscheidungen in irgendeiner Form dokumentiert und in weiterer Folge überprüft werden. Damit wird auch die Grundlage gelegt, diskriminierende Entscheidungen aufzudecken und gegebenenfalls zu sanktionieren. Die Erfahrungen, die Van den Brink et al. (2010) für das Berufungsverfahren an holländischen Universitäten aufgearbeitet haben, unterstreichen die Bedeutung von Dokumentation und Kontrolle. Die AutorInnen halten fest, dass „protocols that should ensure transparency and accountability remain paper tigresses, because of the micropolitics and gender practices that are part and parcel of recruitment and selection" (Van den Brink et al. 2010: 1459).

5 Rechtliche Rahmenbedingungen für Berufungsverfahren

Mit dem Universitätsgesetz 2002 erfolgte eine völlige Neustrukturierung des Berufungsverfahrens für UniversitätsprofessorInnen. Die wohl wichtigste Veränderung gegenüber dem Universitätsorganisationsgesetz (UOG) 1993 ist die Aufwertung der Funktion der Rektorin bzw. des Rektors im Berufungsverfahren. Mit der Entlassung in die Vollrechtsfähigkeit (Autonomie) erhielten Universitäten auch Personalhoheit, d.h. die Berufung erfolgt nunmehr durch die Rektorin oder den Rektor.

Der Aufwertung der Rolle der Rektorin bzw. des Rektors steht ein Bedeutungsverlust des Dekans bzw. der Dekanin gegenüber. Im Berufungsverfahren nach dem UOG 1993 (Bast 1994) wurde die Berufungskommission von der Dekanin bzw. vom Dekan eingesetzt, erfolgte die Ausschreibung durch die Dekanin bzw. den Dekan nach Anhörung der Berufungskommission und auch der Besetzungsvorschlag wurde von der Berufungskommission an die Dekanin bzw. den Dekan weitergeleitet. Die Dekanin bzw. der Dekan leitete den Besetzungsvorschlag an die Rektorin bzw. den Rektor weiter, die/der die Auswahlentscheidung traf und die Berufungsverhandlungen führte. Die Ernennung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis als UniversitätsprofessorIn erfolgte schließlich durch den Bundespräsidenten auf Vorschlag der Bundesregierung, dem ein Antrag des Wissenschaftsministers bzw. der Wissenschaftsministerin zugrunde lag. Das Wissenschaftsministerium war an den Besetzungsvorschlag der Rektorin bzw. des Rektors nur insofern gebunden, als nur eine Person aus dem Besetzungsvorschlag – jedoch unabhängig von einer allfälligen Reihung – vorgeschlagen werden konnte.

5.1 Universitätsgesetz 2002 (UG 2002)

Das Berufungsverfahren für Professuren an Universitäten in Österreich ist derzeit im Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) in §98 und §99 geregelt. In §98 ist das Verfahren für eine unbefristete oder für länger als fünf Jahre befristet zu besetzende Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors geregelt. In §99 ist u.a. das abgekürzte Berufungsverfahren für bis zu fünf Jahre befristet vergebene Professuren geregelt.

5.1.1 Berufungsverfahren nach §98 UG 2002

Die Regelungen des §98 UG 2002 sind auf die Vergabe von ordentlichen Professuren, denen nunmehr privatrechtliche Dienstverhältnisse zugrunde liegen, zugeschnitten. Das Verfahren umfasst folgende Teilschritte:

- Fachliche Widmung der Stelle im Entwicklungsplan (Abs. 1)
- Ausschreibung durch das Rektorat (Abs. 2)

- Bestellung der GutachterInnen und Einsetzen der Berufungskommission durch den Senat (Abs. 3 und 4)
- Ausscheiden jener Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, durch die Berufungskommission (Abs. 5)
- Beurteilung der Eignung der übrigen BewerberInnen durch die GutachterInnen (Abs. 5)
- Einladung der geeigneten KandidatInnen zur Präsentation durch den Rektor/die Rektorin (Abs. 6)
- Erstellung eines Besetzungsvorschlages durch die Berufungskommission (Abs. 7)
- Auswahlentscheidung durch den Rektor bzw. die Rektorin (Abs. 8)
- Information des Betriebsrates und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über die Auswahlentscheidung (Abs. 9 und 10)
- Berufungsverhandlungen durch den Rektor bzw. die Rektorin und Abschluss des Arbeitsvertrages (Abs. 10 bis 12)

Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als fünf Jahre befristeten Professur ist im Entwicklungsplan festzulegen. Dadurch soll eine Verbindung zur Profilbildung und Strategie der gesamten Universität hergestellt werden (Kucsko-Stadlmayer 2007). Die Ausschreibung der Stelle hat nach Abs. 2 durch das Rektorat im In- und Ausland öffentlich zu erfolgen und die Ausschreibung muss innerhalb der Universität bekannt gemacht werden. In das Berufungsverfahren können mit ihrer Zustimmung auch Personen, die sich nicht beworben haben, als KandidatInnen einbezogen werden. §98 Abs. 3 regelt die Bestellung der GutachterInnen für das Berufungsverfahren. Die im Senat vertretenen UniversitätsprofessorInnen haben auf Vorschlag der UniversitätsprofessorInnen des Fachbereichs mindestens zwei – davon mindestens eine/n externe/n GutachterIn – GutachterInnen zu bestellen. Sie können diese Aufgabe aber auch an die UniversitätsprofessorInnen des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen. Die Rektorin bwz. der Rektor hat das Recht, eine/n weitere/n GutachterIn zu bestellen.

§98 Abs. 4 regelt die Einsetzung einer entscheidungsbevollmächtigten Berufungskommission durch den Senat. Die Größe der Berufungskommission ist nicht normiert, allerdings darf die Zahl der Mitglieder der Berufungskommission die Hälfte der Zahl der Senatsmitglieder nicht überschreiten (§25 Abs. 9). Weiters ist festgeschrieben, dass UniversitätsprofessorInnen mehr als die Hälfte der Mitglieder und die Studierenden mindestens ein Mitglied stellen. Nach dem UG 2002 haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen kein Recht mehr, an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen. Ein solches Recht kann jedoch die Satzung vorsehen (Novak 2007: 27).

Nach §98 Abs. 5 hat die Berufungskommission zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuscheiden. Die übrigen Bewerbungen sind den GutachterInnen zu übermitteln, welche die Eignung der

BewerberInnen für die ausgeschriebene Professur zu beurteilen haben. Die Möglichkeit der Berufungskommission, jene Bewerbungen auszuscheiden, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, wurde mit der Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 geschaffen, um insbesondere bei sehr großen BewerberInnenzahlen die GutachterInnen zu entlasten. In weiterer Folge hat die Rektorin bzw. der Rektor allen geeigneten KandidatInnen Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachberiech und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren (Abs. 6), d.h. sie sind zu Berufungsvorträgen bzw. Hearings einzuladen. Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten KandidatInnen zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei KandidatInnen ist besonders zu begründen (Abs. 7). Nach UG 2002 ist nicht gefordert, dass Besetzungsvorschläge eine Reihung beinhalten.

Der Rektor bzw. die Rektorin hat zunächst den Besetzungsvorschlag dahingehend zu prüfen, ob er die bestgeeigneten KandidatInnen enthält und schließlich die Auswahlentscheidung aus dem Berufungsvorschlag zu treffen oder den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten KandidatInnen enthält. Die Rektorin bzw. der Rektor ist in der Auswahlentscheidung nicht an eine allfällige Reihung gebunden. Die Entscheidung ist vom Rektor bzw. von der Rektorin dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht innerhalb von zwei Wochen Beschwerde bei der Schiedskommission zu erheben. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin bzw. der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Die neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen. (Abs. 9 und Abs. 10). Nach §98 Abs. 11 führt die Rektorin bzw. der Rektor die Berufungsverhandlungen und schließt mit der ausgewählten Kandidatin oder dem ausgewählten Kandidaten einen Arbeitsvertrag. Der/die UniversitätsprofessorIn erwirbt mit Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Universität die Lehrbefugnis (venia docendi) für das jeweilige Fach. Die Lehrbefugnis eines/r befristet berufenen UniversitätsprofessorIn erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses (Abs. 12 und Abs. 13).

5.1.2 Berufungsverfahren nach §99 UG 2002

§99 UG 2002 sieht zwei Arten von abgekürzten Verfahren vor (Abs.1 und Abs. 3). Es handelt sich dabei um zwei gegenüber §98 UG 2002 vereinfachte Verfahren. Das Verfahren nach §99 Abs. 1 soll eine auf höchstens fünf Jahre befristete Bestellung eines Professors oder einer Professorin rasch und unbürokratisch, d.h. ohne Stellenwidmung, ohne Berufungskommission und ohne GutachterInnenbestellung ermöglichen. Dagegen sieht Abs. 3, der durch die Novelle des UG im Jahr 2009 eingeführt wurde, eine einmalige Aktion vor, bei der UniversitätsdozentInnen der eigenen Universität in eine Professur übergeleitet

werden sollen. Nach Kucsko-Stadelmayer (2007) handelt es sich bei beiden Verfahren um eine Vereinfachung gegenüber §98, wobei bei beiden Varianten inhaltlich das Qualifikationsprinzip im Vordergrund steht.

Für ein abgekürztes Berufungsverfahren bei einer für bis zu fünf Jahre befristeten Professur entfallen die Regelungen von §98 Absatz 1 und 3 bis 8. Das Verfahren nach §99 Abs. 1 umfasst daher folgende Schritte: öffentliche Ausschreibung durch das Rektorat im In- und Ausland, Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs der Universität, dem die Stelle zuzuordnen ist, Auswahlentscheidung durch die Rektorin oder den Rektor, Befassung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit der Auswahlentscheidung, Berufungsverhandlungen und Abschluss des Arbeitsvertrages durch den Rektor oder die Rektorin. Eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß §98 zulässig.

Mit dem verkürzten Verfahren nach §99 Abs. 1 besteht für die Rektorin oder den Rektor die Möglichkeit, ProfessorInnen aktiv zu rekrutieren. Das abgekürzte Verfahren ersetzt das früher für Gastprofessuren vorgesehene Aufnahmeverfahren und soll auch für Stiftungsprofessuren herangezogen werden.

§99 Abs. 3 wurde mit der Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 eingeführt. Es handelt sich dabei um eine einmalige Aktion, bei der die qualifiziertesten UniversitätsdozentInnen, die diesen Status nach altem Dienstrecht durch ihre Habilitation erlangt haben, Professuren erhalten sollen. Grund dafür ist der Sonderstatus der Angehörigen dieser Gruppe, die in den vergangen Jahren sukzessive ausgebaut und jenem der UniversitätsprofessorInnen angenähert wurde. Nach §99 Abs. 3 kann durch Verordnung des Rektorats, die der Genehmigung des Universitätsrats bedarf, einmalig eine Anzahl von Stellen für UniversitätsprofessorInnen festgelegt werden, die für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren gewidmet sind und nur für UniversitätsdozentInnen gemäß §94 Abs. 2 Z 2 (UniversitätsdozentInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb) vorgesehen sind. Die Anzahl darf bis zu 20% der Stellen gemäß §122 Abs. 2 Z 4 (UniversitätsdozentInnen nach UOG 1993) umfassen. In diesen Fällen sind §98 Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden. D.h. das Verfahren umfasst folgende Schritte: Die Stellen sind im Mitteilungsblatt der Universität auszuschreiben. Die Liste der eingegangenen Berwerbungen ist an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln. Die Rektorin bzw. der Rektor hat die Stellen nach Durchführung eines Auswahlverfahrens, das internationalen kompetitiven Standards entspricht, zu besetzen. Eine unbefristete Verlängerung der Bestellung durch die Rektorin oder den Rektor ist nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung zulässig, d.h. es liegt kein Automatismus vor und die Verlängerung muss beantragt werden. Inhalt der Qualifikationsprüfung ist die Qualität der wissenschaftlichen Leistungen sowie der Leistungen in der Lehre der letzten fünf Jahre. Die Durchführung der Qualifikationsprüfung hat internationalen kompetitiven Standards zu

entsprechen. Der Antrag auf unbefristete Verlängerung kann nach dem vollendeten fünften Jahr gestellt werden.

5.1.3 Veränderungen durch die Novelle des UG 2002

Das beschriebene Verfahren stellt die aktuelle Situation dar, d.h. jene nach der Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 (Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009[19]). Mit dieser Novelle wurde auch das Berufungsverfahren adaptiert, wobei auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Regelungen in der Praxis (z.B. Feik 2007; Novak 2007) reagiert wurde (Novak 2010). Im Hinblick auf das Berufungsverfahren sind folgende Änderungen erwähnenswert:

- Nach der Novelle des UG 2002 konnten Universitäten die Zahl der GutachterInnen von vier (zwei interne, zwei externe) auf zwei reduzieren (je ein/e interne/r und ein/e externe/r GutachterIn). Diese Vorgabe von vier Gutachten stellte vor allem für fachbezogen stark spezialisierte Universitäten, wie auch Kunstuniversitäten, ein Problem in der Verfahrensdurchführung dar (Novak 2010: 8). Laut den Erläuterungen zur Regierungsvorlage[20] soll dadurch zu einer Verkürzung der Verfahrensdauer von Berufungsverfahren beigetragen werden.
- Weiters wurden Flexiblitätsspielräume insofern geschaffen als der Rektor bzw. die Rektorin nunmehr die Möglichkeit hat, erforderlichenfalls zusätzliche Gutachten einzuholen (Novak 2010: 8). Gleichzeitig wurde die Unvereinbarkeit zwischen einer Gutachtertätigkeit und der Mitgliedschaft in der Berufungskommission aufgehoben. D.h. es ist die Bestimmung gefallen, dass GutachterInnen nicht der Berufungskommission angehören dürfen.
- Mit der Novelle wird von der Anforderung abgegangen, dass für alle geeigneten KandidatInnen vergleichende Gutachten erstellt werden müssen. Es ist nunmehr möglich, unter jenen BewerberInnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, eine Auswahl zu treffen, die dann begutachtet wird. Dies soll zur Vermeidung von Verfahrensverzögerungen und übermäßiger Belastung der GutachterInnen beitragen (Novak 2010: 8).
- Weiters ist nun eine 40%-Quote für alle universitären Gremien festgeschrieben, d.h. in allen Kommissionen – so auch in Berufungskommissionen – müssen nunmehr 40% Frauen vertreten sein (Schulev-Steindl 2010).
- Die Möglichkeit eines abgekürzten Berufungsverfahrens nach §99 UG 2002 im Falle einer befristeten Professur wurde von zwei auf fünf Jahre ausgeweitet. Daneben wurde die zweite Kategorie von Kurzzeitprofessuren nach §99 Abs. 3 geschaffen.
- Mit der Novelle des UG 2002 wurde die Kompetenz des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ausgeweitet, indem die vor dem UG 2002 geltende aufschiebende Wirkung von Beschwerden wieder eingeführt wurde. Erhebt der Arbeitskreis Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der

[19] Veröffentlicht im BGBl. Nr. 81 vom 18.8.2009.

[20] http://www.parlinkom.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_00225/fname_161153.pdf

> Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.[21]

Zum Zeitpunkt der Erhebung (2009 und 2010) wurden an allen Universitäten Berufungsverfahren nach der ursprünglichen Regelung des UG 2002 durchgeführt, zum Teil waren Satzungsänderungen in Folge der Novelle schon in Vorbereitung.

5.2 Frauenförderung und Gleichstellung im Berufungsverfahren

Im Universitätsgesetz 2002 ist Gleichstellung von Frauen und Männern als einer von zwölf leitenden Grundsätzen (§2) verankert. In §3 sind Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung als Aufgaben, die die Universität im Rahmen ihres Wirkungsbereiches zu erfüllen hat, festgeschrieben. Darüber hinaus ist ein explizites Frauenfördergebot in §41 UG 2002 enthalten. Demzufolge haben alle Organe der Universität darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderungplanes, anzustreben. Weiters gilt für Universitäten das in §42 Bundesgleichbehandlungs-Gesetz festgeschrieben Frauenförderungsgebot, wonach Bewerberinnen, die für die ausgeschriebene Stelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, so lange bevorzugt aufzunehmen sind, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Verwendungsgruppe mindestens 40% beträgt (§44 UG 2002).

Das UG 2002 schreibt nicht nur die Verpflichtung zur Frauenförderung und Gleichstellung für Universitäten fest, es werden auch die Institutionen zu deren Umsetzung geschaffen. Dabei handelt es sich v.a. um die Verpflichtung der Universität zur Erlassung eines Frauenförderungsplanes als Teil der Satzung der Universität (§19 Abs. 2 Z 6), die Schaffung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§19 Abs. 2 Z 7) und die Einrichtung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§42).

Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist es, „Diskriminierung durch Universitätsangehörige auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützten“ (§42 UG 2002). Die Mitglieder des Arbeitskreises haben Auskunftsrecht in allen universitären Angelegenheiten und für Personalaufnahmeverfahren ist geregelt, dass dem Arbeitskreis alle Ausschreibungstexte,

[21] In der ursprünglichen Regelung des UG 2002 (§42 Abs. 9) war eine aufschiebende Wirkung nur bei Beschwerden, die eine Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses betrifft, gegeben (Perthold-Stoitzner 2010: 37).

die Liste der eingelangten Bewerbungen und die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen BewerberInnen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen sind. Weiters hat das Rektorat den Arbeitskreis vor Abschluss eines Arbeitsvertrages zu informieren. Hat der Arbeitskreis Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung darstellt, kann er innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anrufen.

Die Konkretisierung der Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises sowie des Frauenförderungsgebots erfolgt durch die universitären Frauenförderungspläne. Die meisten universitären Frauenförderungspläne enthalten auch spezifische Regelungen für Berufungsverfahren. So ist beispielsweise in den meisten Frauenförderungsplänen festgeschrieben, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu Hearings einzuladen sind, dass sie bevorzugt in den Dreiervorschlag aufzunehmen sind und dass mit ihnen bevorzugt Berufungsverhandlungen zu führen sind.

5.3 Abschließende Bemerkungen

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Berufungsverfahren nach dem UG 2002 nur einen grobe Orientierungsrahmen abstecken, innerhalb dessen die Universitäten eine für die jeweiligen Bedingungen passende Konkretisierung vornehmen. D.h. in der Implementation der Bestimmungen des UG 2002 zeigt sich eine Bandbreite unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen und Vorgangsweisen. In weiterer Folge wird einerseits diskutiert werden, inwieweit die Universitäten diesen Spielraum nutzten, um frauen- oder gleichstellungsfördernde Aspekte im Berufungsverfahren zu berücksichtigen bzw. welcher Stellenwert derartigen Aspekten zugewiesen wird. Andererseits wird der Frage nachgegangen, wie Transparenz und Nachvollziehbarkeit jeweils im Berufungsverfahren verankert sind und welche Implikationen damit für Gleichstellung verbunden sind.

Betrachtet man zunächst nur die gesetzliche Regelung, so wird bereits deutlich, dass durch mehrere Aspekte ein Gender-Bias im Sinne eines vorzeitigen Herausfallens von Frauen aus dem Verfahren vermieden werden soll. Dazu zählen u.a.

- die Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung aller Professuren,
- die Beschwerdemöglichkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Falle von vermuteter Diskriminierung,
- die Anforderung vergleichender Gutachten für alle BewerberInnen und
- die Einhaltung einer 40%-Quote von Frauen in allen universitären Gremien, d.h. auch in Berufungskommissionen, durch die die Präsenz von Frauen im Verfahren erhöht werden soll.

Demgegenüber wird die Forderung nach Transparenz und Nachvollziehbarkeit nicht eindeutig definiert. Sie ist vielmehr indirekt aus unterschiedlichen Kontroll- und Auskunftsrechten abzulesen. So ist die Berufungskommission dem Rektorat wie auch dem Arbeitskreis gegenüber verpflichtet, Informationen über das Zustandekommen von Entscheidungen zur Verfügung zu stellen, die eine Prüfung des Verfahrens erlauben. Dabei wird beispielsweise durch das UG 2002 nicht konkretisiert, welche Informationen notwendig sein müssen, um zu prüfen, ob die am besten geeigneten KandidatInnen im Berufungsvorschlag enthalten sind. Eine Informationspflicht gegenüber den BewerberInnen ist im UG 2002 nicht festgeschrieben, ebenso wenig eine Informationspflicht des Rektorats gegenüber der Berufungskommission.

Es wird aber auch deutlich, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen einen breiten Spielraum eröffnen, innerhalb dessen eine Konkretisierung für die jeweilige Universität erfolgen kann. Dies betrifft sowohl die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens generell wie auch die Berücksichtigung von Transparenz bzw. frauen- oder gleichstellungsfördernden Aspekten in der Ausgestaltung des Prozederes. In diesem Kontext spielen u.a. die Größe der Universität, die fachliche Spezialisierung wie auch die Arbeitsteilung zwischen unterschiedlichen universitären Funktionen (Rektorat, Senat, Universitätsrat, Dekanate, Institute/Fachbereiche, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) eine Rolle. Im Folgenden wird daher zunächst die Bandbreite der Implementierung des Berufungsverfahrens nach UG 2002 dargestellt, wobei insbesondere auf die Frage der Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Verfahren sowie auf Ansätze zur Frauenförderung und Förderung der Gleichstellung eingegangen wird. Dabei steht das Verfahrensprozedere nach §98 UG 2002 im Vordergrund.

6 Ausgestaltung des Berufungsverfahrens an Universitäten in Österreich

Nach dem UG 2002 kann jede Universität das Berufungsverfahren für sich konkretisieren und als Teil der Satzung festschreiben. Es haben mittlerweile fast alle Universitäten eine Regelung des Berufungsverfahrens nach UG 2002 erlassen – entweder als Richtlinie des Senats oder als Richtlinie des Rektorats.[22] Regelungen zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung bzw. zur Förderung von Frauen im Berufungsverfahren wurden an allen Universitäten darüber hinaus in den Frauenförderungsplan aufgenommen.

Trotz des durch das UG 2002 vorgegebenen Rahmens für Berufungsverfahren zeigt sich eine deutliche Variationsbreite in der konkreten Ausgestaltung – angefangen vom Detailliertheitsgrad der Regelungen, über die angesprochenen Themen, die Formulierung von Zuständigkeiten und auch die Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Aspekten im Berufungsverfahren.

Neben dem Detailliertheitsgrad unterscheidet sich auch der Zeitpunkt, zu dem das Thema an der Universität jeweils aktuell wurde. So wurde beispielsweise an der Universität Innsbruck bereits vor Jahren begonnen, Regelungen für das Berufungsverfahren zu formulieren mit dem Ziel, den Auswahlprozess so effizient und transparent wie möglich zu gestalten. An der Universität Innsbruck wurde bereits 2003 eine Richtlinie des Senats erlassen und 2007 wurden vom Rektor Empfehlungen zur Durchführung von Berufungsverfahren formuliert. An den medizinischen Universitäten in Wien und Graz wurde das Thema in Folge der Ausgliederung bzw. der Implementierung des UG 2002 prioritär.

Im Folgenden wird die Bandbreite der Umsetzung der Vorgaben des UG 2002 an den Universitäten für die einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens beschrieben und dies jeweils im Hinblick auf Transparenz, Nachvollziehbarkeit und einen damit möglicherweise verbundenen Genderbias diskutiert. Die Analyse basiert auf einer Dokumentenanalyse und leitfadengestützten Interviews mit zentralen AkteurInnen im Berufungsverfahren (RektorInnen, Vorsitzende des Senats und von Berufungskommissionen, Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sowie kürzlich berufenen Professorinnen).[23]

---

[22] Nur die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien hat das Berufungsverfahrens nicht im Rahmen einer Richtlinie geregelt.

[23] Die Dokumentenanalyse wurde jeweils als Vorbereitung für die Interviews, d.h. im Zeitraum von 2009 bis 2011, durchgeführt. Die Interviews wurden von 2009 bis 2011 im Rahmen der Evaluierung von excellentia an allen 22 österreichischen Universitäten durchgeführt (Wroblewski, Leitner 2007; Wroblewski, Leitner 2010; Wroblewski et al. 2011; Wroblewski, Leitner 2011a). Die Interviews wurden mit Einverständnis der InterviewpartnerInnen aufgenommen, transkribiert und themenzentriert ausgewertet (zur Vorgangsweise siehe Leitner, Wroblewski 2009). Zitate aus Interviews sind mit der Interviewnummer gekennzeichnet. In jenen Fällen, in denen die Interviews aus dem Kontext der Darstellung heraus einer Person zugeordnet werden könnten, wird keine

6.1 Ort der Regelung

Die Regelungen zur Ausgestaltung des Berufungsverfahrens bzw. zur Vermeidung eines Geschlechter-Bias im Verfahren finden sich in verschiedenen Dokumenten mit unterschiedlichen Zielsetzungen. So ist an den meisten Universitäten zumindest jener Teil des Berufungsverfahrens im Rahmen der Satzung geregelt, der sich auf die Senatsagenden bezieht. D.h. im Rahmen einer Richtlinie wird auf die Zusammensetzung und Bestellung der Berufungskommission sowie die Auswahl der GutachterInnen eingegangen. Nicht an allen Universitäten beschränkt sich die Regelung des Berufungsverfahrens durch eine Senatsrichtlinie auf die zentralen Agenden des Senats. So ist beispielsweise das Berufungsverfahren an der Universität Graz zwar durch eine Richtlinie des Senats geregelt, es wird das Verfahren jedoch in seiner Gesamtheit formuliert, d.h. auch jene Agenden einbezogen, die andere AkteurInnen (wie z.B. das Rektorat) betreffen. An einigen Universitäten gab es zum Erhebungszeitpunkt ausschließlich die Regelungen im Frauenförderungsplan, darüber hinaus war das Berufungsverfahren nicht explizit geregelt. Dies ist u.a. am Mozarteum der Fall oder an der Musikuniversität Wien.

An der Universität Innsbruck dagegen ist das Berufungsverfahren durch eine Richtlinie des Senats, den Frauenförderungsplan sowie eine Empfehlung des Rektorats geregelt. In der Senatsrichtlinie werden die Bestellung der GutachterInnen und das Einsetzen der Berufungskommission behandelt. Im Frauenförderungsplan – wie an den meisten anderen Universitäten auch – sind die Rechte des Arbeitskreises und das Frauenförderungsgebot konkretisiert. Die 2007 formulierten Empfehlungen des Rektorats für die Durchführung von Berufungsverfahren sind als Unterstützung für Berufungskommissionen gedacht und sollen helfen, den Auswahlprozess so effizient wie möglich zu gestalten. Es wird dabei explizit auf die Komplexität des Auswahlprozesses eingegangen und festgehalten, dass „es schlichtweg nicht *den* richtigen Weg“ gibt, „allein schon deswegen, weil jedes Fachgebiet andere Erfordernisse und andere wissenschaftliche Gepflogenheiten kennt. Dennoch gibt es Wege, die direkter, schneller und zielführender sind als andere.“ (Empfehlungen des Rektorats 2007: 4)

An der Universität Innsbruck werden im Rahmen der Empfehlung des Rektorats die einzelnen Schritte des Berufungsverfahrens von der Stellenwidmung und Ausschreibung bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlages dargestellt, wobei jeweils auf die den Entscheidungen zugrunde liegenden Prinzipien eingegangen wird und die Anforderungen an die Dokumentation für jeden Auswahlschritt klargelegt werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf den Kriterienkatalog gelegt, der aus dem Ausschreibungstext abzuleiten ist und der Bewertung der BewerberInnen zugrunde liegt. Es werden für alle Schritte Beispiele zur

---

Interviewnummer angegeben, um die Vertraulichkeit zu gewährleisten. Die Liste der interviewten ExpertInnen findet sich im Anhang.

konkreten Ausgestaltung vorgelegt, gleichzeitig aber klar gemacht, dass diese für jeden Einzelfall zu adaptieren sind.

Ein ähnlicher Ansatz, das Berufungsverfahren in seiner Gesamtheit zu regeln mit dem Ziel, das Verfahren zu professionalisieren und effizienter auszugestalten, findet sich an der Universität Wien. Auch hier ist das Berufungsverfahren detailliert ausformuliert, durch einen Rektoratsbeschluss geregelt und die Umsetzung wird durch eine eigene Organisationseinheit, die Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung (BEfQS), unterstützt.

Diese detaillierte Darstellung des Berufungsverfahrens sowie die Ausformulierung von konkreten Aufgaben, Zuständigkeiten und Dokumentationsvorgaben wird an den genannten Universitäten von den involvierten AkteurInnen als Unterstützung und Entlastung bei den administrativen Aspekten des Verfahrens wahrgenommen, da in vielen Fällen die Mitglieder und vor allem die Vorsitzenden der Berufungskommissionen nur wenig Erfahrung mit der Administration von derartigen Verfahren mitbringen. Gleichzeitig wird durch die klaren Dokumentationsvorgaben eine gewisse Transparenz geschaffen, die es dem Rektorat ermöglicht, das Verfahren bzw. das Zustandekommen der Entscheidung inhaltlich und prozedural überprüfen zu können.

Wie bereits erwähnt, enthalten auch die Frauenförderungspläne spezifische Regelungen zum Berufungsverfahren. In den meisten Fällen sind konkret die Teilnahme des Arbeitskreises am Verfahren (Teilnahme von höchstens zwei Mitgliedern des Arbeitskreises an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme) sowie Informations- und Auskunftsrechte des Arbeitskreises Berufungsverfahren betreffend, geregelt. Weiters wird in allen Frauenförderungsplänen das Frauenfördergebot im Berufungsverfahren konkretisiert, indem festgeschrieben ist, dass Frauen, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen sind bzw. mit ihnen vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen sind. Darüber hinaus ist in den meisten Fällen die Zielsetzung enthalten, mehr Frauen als GutachterInnen und Mitglieder der Berufungskommission einzusetzen bzw. auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Kommissionen zu achten. An einigen Universitäten (wie z.B. an der Universität Graz, der Universität Salzburg, der Medizinischen Universität Graz oder der Technischen Universität Graz) wird dem Arbeitskreis das Recht eingeräumt, zusätzliche Gutachten im Berufungsverfahren erstellen zu lassen. An einer Reihe von Universitäten ist als Vorgabe formuliert, dass alle Bewerberinnen einzuladen sind, die dem Ausschreibungstext entsprechen. In einigen Fällen ist diese Bestimmung mit dem Zusatz versehen, dass bei einer hohen Zahl von Bewerberinnen, die einzuladen wären, die Zahl der einzuladenden Bewerberinnen mit Einverständnis des Arbeitskreises reduziert werden kann, solange gleich viele Frauen wie Männer eingeladen werden. Die Bestimmung, dass alle Frauen einzuladen sind, spielt nur an stark männerdominierten Universitäten im Alltag von Berufungsverfahren eine Rolle, wie z.B. an technischen Universitäten oder der Montanuniversität Leoben.

Im Groben kann also zwischen ganzheitlichen (das gesamte Berufungsverfahren umfassende) und punktuellen Regelungen des Berufungsverfahrens unterschieden werden. In jenen Fällen, in denen Regelungen zum Berufungsverfahren von unterschiedlichen AkteurInnen oder in unterschiedlichen Kontexten formuliert werden, besteht auch die Gefahr, dass diese Regelungen nicht übereinstimmen, sich im schlimmsten Fall sogar widersprechen. So ist beispielsweise im Satzungsteil zum Berufungsverfahren einer medizinischen Universität festgeschrieben, dass alle BewerberInnen einzuladen sind, die von den GutachterInnen als geeignet bezeichnet werden, die Geschäftsordnung der Berufungskommission sieht dagegen vor, dass die Kommissionsmitglieder sechs bis acht BewerberInnen auswählen, die zu einer persönlichen Präsentation eingeladen werden, wobei auf die Gutachten nicht eingegangen wird.

6.2 Einsetzen der Berufungskommission

Hinsichtlich des Einsetzens der Berufungskommission erscheinen im Hinblick auf die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Verfahrens zwei Aspekte relevant, auf die im Folgenden näher eingegangen wird: der Zeitpunkt zu dem die Kommission eingesetzt wird sowie deren Zusammensetzung.

6.2.1 Zeitpunkt des Einsetzens der Berufungskommission

Es fällt auf, dass in der Mehrzahl der Richtlinien zum Berufungsverfahren der Zeitpunkt nicht definiert ist, zu dem die Berufungskommission eingesetzt wird. Auch im UG 2002 wird kein Zeitpunkt festgelegt, nur dass eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission vom Senat einzusetzen ist. In den Interviews hat die Frage nach dem Zeitpunkt, zu dem die Kommission eingesetzt wird, zumeist Unverständnis oder Verwunderung ausgelöst und wurde zunächst mit einem Verweis auf das Gesetz beantwortet. Der Zeitpunkt der Einsetzung der Berufungskommission kann in den meisten Fällen aus den Aufgaben der Berufungskommission abgeleitet werden. So ist beispielsweise davon auszugehen, dass an der Universität Klagenfurt die Berufungskommission sehr früh im Verfahren eingesetzt wird, da der Entwurf des Ausschreibungstextes von der Berufungskommission formuliert wird. An den Medizinischen Universitäten in Graz und Innsbruck, an der Technischen Universität in Graz und der Montanuniversität Leoben wird die Berufungskommission unverzüglich konstituiert, ist sie doch in die Erstellung des Ausschreibungstextes involviert bzw. kann Vorschläge zu dessen Änderung an das Rektorat machen. An der Universität Linz ist die Berufungskommission ebenfalls unverzüglich einzusetzen und ihr obliegt die Aktive Suche, die möglichst innerhalb der Ausschreibungsfrist zu erfolgen hat (siehe auch Kapitel 6.4). Ähnlich ist die Situation auch an der Technischen Universität Wien. Für die Universität Wien ist der Zeitpunkt nicht definiert, doch auch hier ist die Berufungskommission in eine gegebenenfalls durchzuführende aktive Suche einzubinden.

An der Universität für Bodenkultur ist ebenfalls der Zeitpunkt nicht definiert, es ist jedoch aus den Aufgaben der Berufungskommission keine Beteiligung an der Ausschreibung abzulesen, d.h. die Berufungskommission kann auch später im Verfahren eingesetzt werden. An der Veterinärmedizinischen Universität, der Wirtschaftsuniversität und an einigen Kunstuniversitäten (Akademie der bildenden Künste, Kunstuniversität Linz und Universität für Musik und darstellende Kunst Graz) erfolgt die konstituierende Sitzung der Berufungskommission erst nach der Ausschreibung, eventuell sogar erst nach Ablauf der Bewerbungsfrist.

Für die Universität Graz, die Universität Innsbruck und die Universität Salzburg ist der Zeitpunkt, zu dem die Berufungskommission einzusetzen ist, nicht definiert und aus den in den jeweiligen Richtlinien formulierten Aufgaben der Berufungskommission ein Zeitpunkt nicht ableitbar. Die Interviews mit involvierten AkteurInnen haben jedoch gezeigt, dass sowohl in Graz wie auch in Salzburg die Berufungskommission in der Praxis auch in die Ausschreibung involviert ist, d.h. die Kommission wird entsprechend früh eingesetzt. An der Universität Innsbruck kommt den Dekanaten eine zentrale Rolle bei der Erstellung des Stellenprofils zu, das der Ausschreibung zugrunde liegt, d.h. die Berufungskommission selbst ist hier nicht involviert.

Wenn die Berufungskommission früh eingesetzt wird und insbesondere in die Formulierung des Stellenprofils eingebunden ist, kann leichter eine Kontinuität der Kriterien für die Stellenbesetzung und die Bewertung der BewerberInnen geschaffen werden. Dies erscheint insbesondere vor dem Hintergrund der geforderten Transparenz im Verfahren wichtig, da eine Veränderung oder unterschiedliche Gewichtung einzelner Kriterien im Prozess die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen erschwert.

6.2.2 Zusammensetzung der Berufungskommission

An fast allen Universitäten ist die Größe der Berufungskommission in den Richtlinien zum Verfahren festgelegt. An der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz und der Universität für Bodenkultur in Wien ist eine Maximalanzahl an Mitgliedern der Berufungskommission festgelegt (8 bzw. 9 Mitglieder) und dass die ProfessorInnenschaft die absolute Mehrheit der Mitglieder stellt. Die Größe der Berufungskommission schwankt zwischen fünf (Universität für Angewandte Kunst, Donauuniversität) und 13 (Universität Innsbruck). Die Zahl der ProfessorInnen liegt zwischen 3 und 7 und jene von wissenschaftlichen Mitgliedern zwischen 1 und 3. Weiters sind ein oder zwei Studierende als Mitglieder der Berufungskommission in das Verfahren involviert. An der Universität Innsbruck wird darüber hinaus ein Mitglied der Berufungskommission von den Angehörigen der Verwaltung gestellt.

Für die Universität Graz, die Universität Innsbruck, die Universität Klagenfurt und die Universität Salzburg ist festgelegt, dass mindestens ein externes Mitglied von den

ProfessorInnen zu stellen ist. An der Technischen Universität Graz ist bei der Besetzung einer interuniversitären Professur zumindest ein Mitglied der Berufungskommission von der Partneruniversität zu stellen. Die Montanuniversität Leoben bezieht ein externes Mitglied aus der Wirtschaft, das zumindest ein Doktorat abgeschlossen hat, in die Berufungskommission ein. An der Universität Linz soll zumindest ein Mitglied der ProfessorInnen nicht unmittelbar aus dem Fach sondern einem verwandten Fach sein.

An den medizinischen Universitäten können auch VertreterInnen des Krankenhauses als externes Mitglied in der Berufungskommission vertreten sein, um die Perspektive der Patientenversorgung in das Berufungsverfahren einbeziehen zu können.

„Rein gesetzlich ist ja der Berufungsprozess eine autonome Sache der Universität. Wir handhaben es so, dass der ärztliche Direktor (…) auch eingeladen wird und dort auch die Entwicklungsperspektiven aus Sicht der Krankenversorgung eingebracht werden. Er ist kooptiertes Mitglied jeder Berufungskommission. [Er] *nimmt dann auch sehr eifrig an den Hearings teil.“* (I105)

Auffallend ist, dass die Größe der Berufungskommission für fast alle Universitäten im Detail geregelt ist, dass aber vergleichsweise selten auf die Qualifikation der Mitglieder der Berufungskommission eingegangen wird. Am häufigsten ist für die studentischen Mitglieder definiert, in welchem Studienabschnitt des ausgeschriebenen Fachs sie sich befinden sollen bzw. wie viele ECTS-Punkte sie vorweisen können müssen. Studentische Mitglieder der Berufungskommission sollen bei alten Diplomstudien den ersten Studienabschnitt abgeschlossen haben bzw. sich im Masterstudium befinden oder zwischen 100 und 120 ETCS-Punkten aus dem Fach absolviert haben. An einigen Universitäten ist gefordert, dass zumindest ein wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. eine wissenschaftliche Mitarbeiterin habilitiert ist.

Mittlerweile wurde durch die Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 eine Quote von 40% Frauen für alle universitären Gremien festgelegt. Bevor diese Regelung in Kraft trat war an den meisten Universitäten in den Richtlinien zum Berufungsverfahren bzw. im Frauenförderungsplan als Ziel formuliert mehr Frauen in Berufungskommissionen einzubeziehen bzw. auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung der Berufungskommission zu achten.

Besonderheiten im Hinblick auf die Zusammensetzung der Berufungskommission sind sogenannte „SenatsberichterstatterInnen“, die an der Universität Graz und der Universität Salzburg vorgesehen sind. Konkret bedeutet dies, dass der Senat ein beratendes Mitglied in die Berufungskommission entsenden kann, das dem Senat Bericht erstattet. In der Satzung der Universität Salzburg (X. Teil Berufungsverfahren § 143 Abs. 3) ist dies folgendermaßen formuliert: „Der Senatsberichterstatterin bzw. dem Senatsberichterstatter obliegt es, die Kommissionsarbeit zu beobachten und kritisch zu beurteilen und darüber dem Senat und

dem Rektorat zu berichten." Es handelt sich dabei um ein fachfremdes Mitglied, das eine Rückmeldung auf die Tätigkeit der Kommission mit einem „Blick von außen" geben soll. An der Universität Graz wurde diese Regelung aufgrund fehlender Akzeptanz durch die Berufungskommissionen bislang nicht umgesetzt. An der Universität Salzburg wurden dagegen gute Erfahrungen mit dem Instrument gemacht.

„Wir haben die gute Übung, dass auch immer mindestens ein Mitglied aus einem benachbarten Fachbereich zum Mitglied der Kommission genommen wird, damit man da von vorneherein die Konzentration auf das eigene Innenleben vermeidet." (I68)

Das Bestreben möglichst viele Kommissionsmitglieder zu bestellen, die facheinschlägige Expertise aufweisen, führt dazu, dass bei der Nominierung der Kommissionsmitglieder die jeweiligen Fachbereiche ein gewichtiges Wort mitzureden haben bzw. ihnen diese Aufgabe vollständig übertragen wird. *„Natürlich schaut man jetzt bei der Zusammensetzung der Berufungskommission, dass dort auch entsprechende Fachleute drinnen sitzen. Insofern kommt das Institut ins Spiel, an dem die Stelle frei wird."* (I73)

Die Beschickung der Kommission wird über weite Strecken als Angelegenheit des Fachbereichs bzw. Instituts gesehen und die jeweiligen Vorschläge werden durch den Senat nicht hinterfragt. *„Das wird hier einfach nicht gemacht."* (I63)

An der Universität Innsbruck und der Medizinischen Universität Innsbruck wird im Zusammenhang mit der Zusammensetzung der Berufungskommission auf das Problem der Befangenheit eingegangen. An der Universität Innsbruck wird auf die Regelung zur Befangenheit im Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz (AVG §7) verwiesen.[24] In der Satzung der Medizinischen Universität Innsbruck wird im Satzungsteil Berufungsverfahren unter § 11 Befangenheit im Zusammenhang mit der Entsendung von Personen in Berufungskommissionen ausführlich definiert. Wenn aufgrund eines der genannten Gründe ein Nahe- oder Abhängigkeitsverhältnis zu einem/r BewerberIn vorliegt, ist eine Person nicht als stimmberechtigtes oder beratendes Mitglied der Berufungskommission zu bestellen:

1. Tätigkeit als GutachterIn im selben Verfahren;
2. Verwandtschafts- oder Verschwägertenverhältnis, persönliche Beziehungen oder Konflikte;

---

[24] In §7 AVG wird Befangenheit von Verwaltungsorganen definiert wie folgt: Verwaltungsorgane haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen:
1. in Sachen, an denen sie selbst, einer ihrer Angehörigen (§ 36a) oder einer ihrer Pflegebefohlenen beteiligt sind;
2. in Sachen, in denen sie als Bevollmächtigte einer Partei bestellt waren oder noch bestellt sind;
3. wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen;
4. im Berufungsverfahren, wenn sie an der Erlassung des angefochtenen Bescheides oder der Berufungsvorentscheidung (§ 64a) mitgewirkt haben.

3. Enge wissenschaftliche Kooperationen, z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsamer Publikationen innerhalb der letzten drei Jahre;
4. Unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen, LehrerIn-SchülerIn-Verhältnis, es sei denn, es besteht eine unabhängige wissenschaftliche Tätigkeit seit mehr als zehn Jahren;
5. Dienstliches Arbeitsverhältnis innerhalb der letzten drei Jahre;
6. Beteiligung an gegenseitigen Berufungen;
7. Eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die zu berufene Stelle;
8. Konkurrenzverhältnis oder gemeinsame wirtschaftliche Interessen z.B. gemeinsame Unternehmensführung.

An anderen Universitäten wird dagegen primär Einbeziehung des bisherigen Stelleninhabers bzw. der bisherigen Stelleninhaberin in die Berufungskommission als Problem gesehen. So ist für die Universitäten Innsbruck, Klagenfurt, Linz und Salzburg sowie für die Technische Universität Graz, die Veterinärmedizinische Universität und die Donauuniversität Krems explizit festgelegt, dass der/die bisherige InhaberIn der ausgeschriebenen Stelle weder als Mitglied der Berufungskommission noch als GutachterIn bestellt werden kann.

„Wir haben im Senat vereinbart, dass wir nach Möglichkeit den ausscheidenden Professor nicht in die Berufungskommission mit rein nehmen. Wir haben da lange darüber diskutiert, weil wir gefunden haben, es wäre unter Umständen möglich, dass hier eine entsprechende Beeinflussung oder Gewichtung stattfindet, die vielleicht nicht objektiv ist.“ (I73)

Es fällt auf, dass in den Richtlinien zum Berufungsverfahren abgesehen von der Zugehörigkeit zur Disziplin bzw. zum Fach kaum auf die geforderte Qualifikation der Kommissionsmitglieder eingegangen wird. In den Interviews wird häufig kritisiert, dass die Qualifikation der Mitglieder der Berufungskommission nicht definiert ist bzw. dass es in der Praxis schwierig ist qualifizierte Personen zu finden, die auch bereit sind an einer Berufungskommission mitzuwirken. Qualifikation wird primär über eine Professur oder zumindest Habilitation sowie über die disziplinäre Zugehörigkeit definiert.

“Momentan läuft die Argumentation so, also alle haben irgendwie alle Kompetenzen, in Berufungskommissionen zu gehen, interessanterweise. Also, irgendjemand hat Geometrie studiert und dann kann er in die Architektur gehen oder man ist Künstler und kann dann auch in die Architektur gehen, weil das könnte auch passen. (…) Also das hat etwas damit zu tun, dass wir einfach auch zu wenig Professuren haben, grundsätzlich zu wenig, nicht nur zu wenig Frauen.“ (I52)

Wie in dem Zitat bereits angedeutet, wird die Qualifikation der Mitglieder der Berufungskommission insbesondere im Zusammenhang mit der Erfüllung der Frauenquote stark thematisiert. Dies fällt insofern auf, als die Qualifikation im Allgemeinen als selbstverständlich vorausgesetzt wird und durch die Zugehörigkeit zum akademischen

System als automatisch gegeben erscheint. Dies betrifft insbesondere nicht-fachliche Qualifikationen und damit auch Genderkompetenz. Genderkompetenz wird nur im Zusammenhang mit der Erfüllung der Frauenquote thematisiert, wobei hier vor allem argumentiert wird, dass es durch die Berücksichtigung von Frauen nicht zu Abstrichen hinsichtlich der fachlichen Qualifikation kommen darf.

In einem Interview wird es als *„fahrlässig“* bezeichnet, würde eine Frau nur wegen der Quote nominiert werden, *„wenn die Fachkompetenz nicht gegeben ist. Ich kann nicht nur wegen der Erfüllung der 40% Quote einen versierten, fachkompetenten Kollegen aus der Kommission wieder rausnehmen, nur weil die Quote zu erreichen ist.“* (I120)

Im Hinblick auf die Transparenz wäre es wichtig, die Qualifikationsanforderungen an Berufungskommissionmitglieder zu explizieren. Dadurch könnte auch klargestellt werden, dass Frauen aufgrund ihrer Qualifikation in die Berufungskommission entsendet werden. Verstärktes Augenmerk sollte auch auf eine möglicherweise vorliegende Befangenheit von Kommissionsmitgliedern gelegt werden, um den Einfluss informeller Netzwerke im Verfahren zu reduzieren.

6.3 Erstellen des Anforderungsprofils und des Ausschreibungstexts

An fünf Universitäten wird im Rahmen der Richtlinien zum Berufungsverfahren ausführlich auf die Erstellung des Anforderungsprofils eingegangen. An der Universität Linz und der Veterinärmedizinischen Universität wird vom Rektorat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die das Stellenprofil und auf dieser Basis einen Vorschlag für den Ausschreibungstext zu formulieren hat. An der Medizinischen Universität Graz kommt dem Entwicklungsbeirat die Aufgabe zu, die inhaltliche Ausrichtung der auszuschreibenden Professur auf Basis des Entwicklungsplans der Universität zu diskutieren und die zentralen Kriterien für den Ausschreibungstext festzulegen (Anforderungskriterien, wie z.B. Kernaufgaben, fachliche und persönliche Anforderungen). Das Rektorat erstellt dann auf dieser Grundlage den Ausschreibungstext. An den Universitäten Graz und Klagenfurt erstellt die Berufungskommission einen Vorschlag für das Anforderungsprofil.

Diesen Fällen, auf die im Rahmen der Berufungsrichtlinien zum Teil sehr ausführlich eingegangen wird, ist gemeinsam, dass die Einbindung vieler Interessensgruppen in die Formulierung des Ausschreibungstextes gewährleistet ist. So ist beispielsweise an der Medizinischen Universität Graz auch die ärztliche Direktion in den Entwicklungsbeirat eingebunden, um die Perspektive der Patientenbetreuung einbringen zu können.

An einer Reihe von Universitäten wird der jeweilige Fachbereich in die Formulierung der Ausschreibung eingebunden: An der Universität Wien kommt ein universitätseinheitlicher Ausschreibungstext zum Einsatz, der um fachspezifische Bestandteile ergänzt wird. Die

fachspezifischen Aspekte werden von der Fakultätsleitung formuliert. An der Akademie der bildenden Künste erstellt der Institutsvorstand bzw. die Institutsvorständin im Einvernehmen mit dem Rektorat den Ausschreibungstext. An der Universität Innsbruck erstellt das Dekanat einen Vorschlag für das Stellenprofil, an der Wirtschaftsuniversität Wien die Departmentleitung. An den Technischen Universitäten in Wien und Graz formuliert das Dekanat den Ausschreibungstext. Dieser enthält die mit der Professur verbundenen Aufgaben, das Anforderungsprofil sowie Anforderungen hinsichtlich didaktischer Eignung sowie gegebenenfalls facheinschlägiger Auslandserfahrung oder Praxis. An der Universität für Bodenkultur, der Kunstuniversität Linz oder der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz schreibt das Rektorat nach Anhörung des Senats und/oder Instituts aus.

Auch wenn die Einbindung der Fachbereiche, an denen die auszuschreibenden Professuren angesiedelt sind, in die Ausschreibung an den meisten Universitäten Standard ist, so ist die Einbindung der Berufungskommission keinesfalls die Regel. An jenen Universitäten, die Arbeitsgruppen zur Erstellung des Anforderungsprofils einrichten, sind auch Mitglieder der Berufungskommission vertreten. Darüber hinaus ist an einigen Universitäten die Einbindung der Berufungskommission in die Formulierung der Ausschreibung in den Berufungsrichtlinien vorgesehen, jedoch unterschiedlich ausgestaltet. So kann beispielsweise an der Technischen Universität Graz die Berufungskommission Änderungen am Ausschreibungstext beschließen. An der Montanuniversität Leoben ist die Berufungskommission insofern in die Formulierung des Ausschreibungstextes eingebunden, als das Rektorat erst nach Anhörung der Berufungskommission ausschreibt. An der Medizinischen Universität Innsbruck erstellt das Rektorat den Ausschreibungstext und die Berufungskommission kann eine Stellungnahme dazu abgeben. An allen Universitäten ist festgelegt, dass der Ausschreibungstext dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen ist, der den Ausschreibungstext im Hinblick auf diskriminierende Formulierungen oder daraufhin prüft, ob die Ausschreibung auf eine bestimmte Person zugeschnitten ist.

In den Berufungsrichtlinien sind die Ausführungen zur Formulierung des Anforderungsprofils bzw. Ausschreibungstextes in unterschiedlichem Ausmaß konkretisiert. In den meisten Fällen sind die entsprechenden Ausführungen sehr knapp gehalten und es werden unterschiedliche Aspekte thematisiert. So wird beispielsweise in den Richtlinien zum Berufungsverfahren für die Universität Klagenfurt nur festgehalten, dass der Ausschreibungstext von der Berufungskommission unter Vorsitz des Dekans bzw. der Dekanin erstellt wird. Dieser hat die fachliche Widmung und die mit der Professur verbundenen spezifischen Aufgaben (Schwerpunkte) sowie das Anforderungsprofil und die Anforderungen an die Bewerbungsunterlagen zu enthalten. Für die Akademie der bildenden Künste und die Kunstuniversität Linz ist dagegen explizit festgehalten, dass der Ausschreibungstext als objektive Entscheidungsgrundlage für die Berufungskommission dient und entsprechend konkret zu formulieren ist.

Im Folgenden wird auf einige Beispiele detaillierter Regelungen zur Formulierung des Anforderungsprofils genauer eingegangen und es werden die damit verbundenen Implikationen diskutiert.

6.3.1 Beispiele für ausführliche Regelungen zur Formulierung des Anforderungsprofils

An der Universität Linz ist die Erarbeitung des Stellenprofils im Satzungsteil Berufungsverfahren ausführlich geregelt. Es wird vorab der Zweck des Stellenprofils dargelegt, d.h. das Stellenprofil dient dazu, die mit der zu besetzenden Stellen verbundenen Aufgaben sowie die Einbettung der Stelle in die universitäre Organisation so ausführlich zu beschreiben, dass die GutachterInnen in die Lage versetzt werden, die Eignung der BewerberInnen für die ausgeschriebene Stelle zu beurteilen. Im Stellenprofil ist anzugeben, welche Art von Forschung erwartet wird, in welchem Umfang Beiträge zum Lehrangebot geleistet werden sollen und welche sonstigen Anforderungen mit der Stelle verbunden sind (z.B. Anforderungen an Wissenstransfer, Führungs- und Managementkompetenz). Dabei sind die Anforderungen an Forschung, Lehre und sonstige Aktivitäten in ihrer Bedeutung bzw. in ihrem zeitlichen Ausmaß zu gewichten.

Das Stellenprofil wird durch eine vom Rektorat eingesetzte Arbeitsgruppe, der ein/e UnviersitätsprofessorIn und ein/e wissenschaftliche MitarbeiterIn des betroffenen Instituts, weitere zwei UniversitätsprofessorInnen und zwei wissenschaftliche MitarbeiterInnen des Fachbereichs, ein/e Studierende sowie der Dekan bzw. die Dekanin sowie bis zu zwei VertreterInnen des Arbeitskreises angehören, erarbeitet. In dieser Arbeitsgruppe sind die VertreterInnen des Arbeitskreises auch stimmberechtigt. Die UniversitätsprofessorInnen, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und das studentische Mitglied werden vom Senat nominiert und können in weiterer Folge auch der Berufungskommission angehören. Weiters ist geregelt, dass der/die bisherige StelleninhaberIn nicht der Arbeitsgruppe angehört, von dieser aber als Auskunftsperson geladen werden kann.

Das Rektorat prüft das Stellenprofil hinsichtlich Vollständigkeit und Vereinbarkeit mit dem Entwicklungsplan und der strategischen Ausrichtung der Universität und genehmigt das Stellenprofil gegebenenfalls nach Modifikationen. Eine Besonderheit der Universität Linz ist, dass mit der Festlegung des Stellenprofils das Rektorat auch einen Beschluss hinsichtlich der für die ausgeschriebene Stelle budgetären Ressourcen fällt. Konkret ist für die Universität Linz in §4 Satzungsteil Berufungsverfahren festgelegt, dass das Rektorat: „gleichzeitig mit der Festlegung des Stellenprofils durch Beschluss festzulegen hat, welche Ressourcen für die jeweilige Stelle budgetiert werden; insbesondere ist zu planen, welche Gehaltsobergrenze für die/den Stelleninhaber/in vorgesehen ist und welche Kosten für das Berufungsverfahren budgetiert werden.“

Ein weiteres Spezifikum an der Universität Linz ist das „Handbuch für BewerberInnen“, das wesentliche Informationen über die Rahmenbedingungen der ausgeschriebenen Stelle (Ausstattung des Instituts, Gehaltsrahmen, Informationen über pensionsrechtliche Situation) über das Internet zur Verfügung stellt, damit eine rasche und fundierte Entscheidung der BewerberInnen über die Attraktivität einer Bewerbung möglich wird.

An der Veterinärmedizinischen Universität ist die Erstellung des Stellenprofils analog geregelt. Nur die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe erfolgt etwas anders: Der Arbeitsgruppe gehören ein/e UniversitätsprofessorIn und ein/e wissenschaftliche/r MitarbeiterIn, der/die zuständige DepartmentsprecherIn, ein studentisches Mitglied, der/die Senatsvorsitzende sowie zwei VertreterInnen des Arbeitskreises an. Den BewerberInnen werden weitere Informationen über die Rahmenbedingungen einer Beschäftigung an der Veterinärmedizinischen Universität über das Internet zur Verfügung gestellt, auch wenn dies nicht als „Handbuch“ bezeichnet wird. An der Veterinärmedizinischen Universität wird mit der Festlegung des Stellenprofils auch die Entscheidung über die verfügbaren Ressourcen getroffen.

An der Universität Graz wird der Ausschreibungstext nicht durch eine Arbeitsgruppe sondern durch die Berufungskommission erstellt und anschließend durch das Rektorat festgelegt. Das Anforderungsprofil soll auch hier GutachterInnen in die Lage versetzen, die Eignung der BewerberInnen für die ausgeschriebene Stelle beurteilen zu können. An der Universität Graz hat das Anforderungsprofil folgende Punkte zu beinhalten:

1. Detaillierte Festlegung der Qualifikationskriterien,
2. Art und Umfang der erwarteten Forschungsleistungen und Schwerpunkte im Bereich der Forschung,
3. Art und Umfang der zu erbringenden Leistungen im Bereich der Lehre,
4. Hochschuldidaktische Eignung,
5. Allenfalls besondere Anforderungen an den Wissenstransfer (Zusammenarbeit mit Unternehmen, Drittmittelforschung etc.),
6. Anforderungen an Führungs- und Managementkompetenz.

Auf Basis des Anforderungsprofils wird vom Rektorat ein Formblatt erstellt, das vom Senat genehmigt wird und die Grundlage für die interne und externe Beurteilung der BewerberInnen darstellt.

Die Vorgangsweise an der Universität Innsbruck ist ähnlich jener an der Universität Graz. Bei Vakanz einer Professur fordert das Rektorat den zuständigen Dekan bzw. die Dekanin auf, ein Stellenprofil zu erstellen. Der Ausschreibungstext wird von der Berufungskommission auf Basis der Anforderungen des Stellenprofils erstellt. In den Empfehlungen des Rektorats zum Berufungsverfahren werden die Bestandteile des Ausschreibungstexts aufgezählt:

- Institut und Fakultät, denen die Stelle zugeordnet ist
- Fachliche Widmung
- Art des Arbeitsverhältnisses
- Aufgaben und, falls erforderlich, Ziele der Professur
- Anstellungserfordernisse
- Ende der Bewerbungsfrist
- Post- und E-Mail-Adresse jener Stelle, an die die Bewerbung zu richten ist sowie Hinweis, dass die Bewerbungsunterlagen in digitaler Form beizubringen sind
- Hinweis auf die vorrangige Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikaiton
- Hinweis, dass die BewerberInnen sich auf der Homepage der Fakultäten Servicestelle über den jeweiligen Stand des Berufungsverfahrens informieren können

An der Medizinischen Universität Graz wird das Anforderungsprofil vom Entwicklungsbeirat erstellt. Der Entwicklungsbeirat wird vom Rektor bzw. von der Rektorin und dem Senat eingerichtet und umfasst die Berufungskommissionsmitglieder, VertreterInnen des Arbeitskreises sowie jeweils maximal fünf zusätzliche FachvertreterInnen, die von Senat und Rektorat nominiert werden. Bei Professuren im klinischen Bereich ist weiters ein/e VertreterIn der KAGES bzw. die Ärztliche Direktion einzuladen. Im Entwicklungsbeirat wird eine umfassende Diskussion über die inhaltliche Ausrichtung der auszuschreibenden Professur auf Basis des Entwicklungsplans geführt und protokolliert. Der Entwicklungsbeirat definiert wichtige Kriterien für die Ausschreibung (Anforderungskriterien, wie z.B. Kernaufgaben, fachliche und persönliche Anforderungen) sowie die jeweiligen Medien, in denen ausgeschrieben werden soll. Der vom Entwicklungsbeirat erstellte Entwicklungsbericht bildet die Grundlage für die Ausschreibung durch das Rektorat.

6.3.2 Veröffentlichung der Ausschreibung

Die Ausschreibung einer Professur gemäß §98 ist nach UG 2002 vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben. Eine entsprechende Formulierung findet sich in fast allen Richtlinien zum Berufungsverfahren. An einigen Universitäten finden sich keine Angaben in den Berufungsrichtlinien (z.B. Universität Klagenfurt), hier wird nach Angaben der InterviewpartnerInnen ebenfalls entsprechend der Vorgaben des UG 2002 durch das Rektorat im In- und Ausland ausgeschrieben.

An einer Reihe von Universitäten wird explizit die Ausschreibung mit Mitteilungsblatt der Universität (z.B. Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg, Veterinärmedizinische Universität, Akademie der bildenden Künste) und im Amtsblatt zur Wiener Zeitung (Universität Linz) angeführt. An jenen Universitäten, an denen eine Arbeitsgruppe zur Formulierung des Stellenprofils eingesetzt wird oder die Berufungskommission in die Formulierung der Ausschreibung einbezogen ist, werden durch die jeweiligen Gremien Vorschläge für Medien gemacht, in denen die Ausschreibung erfolgen soll. An der Montanuniversität Leoben wurden gemeinsam mit dem Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen Medien festgelegt, in denen Ausschreibungen publiziert werden, *„damit die Frauen eine Chance haben, das zu lesen.“* (I36)

Was unter öffentlicher Ausschreibung verstanden wird, variiert zwischen den Universitäten. So werden Ausschreibungen zum Teil in der „Zeit“ veröffentlicht, in einschlägigen Fachjournalen oder auf elektronischem Wege (z.B. Mailinglisten einschlägiger Fachverbände) verbreitet. In diesem Zusammenhang werden in einigen Fällen vom Rektorat die Kosten von Veröffentlichungen in Printmedien als eine Grenze für eine breite Ausschreibung thematisiert.

Wie in Kapitel 6.4 genauer ausgeführt wird, ist an einigen Universitäten eine aktive Suche nach geeigneten BewerberInnen oder spezifisch nach Frauen vorgesehen. An einigen Universitäten wird in der Richtlinie zum Berufungsverfahren insofern darauf eingegangen, als eine breite Ausschreibung gefordert wird. So ist beispielsweise an der Akademie der bildenden Künste vorgesehen, dass die Ausschreibung durch das Rektorat im In- und Ausland öffentlich und im Mitteilungsblatt der Universität zu erfolgen hat. Darüber hinaus sind über die Datenbank der Universität Graz alle habilitierten Frauen anzuschreiben, alle Institute an österreichischen Universitäten aus dem gleichen oder einem verwandten Fachgebiet sowie entsprechende Institute an fünf ausländischen Universitäten.

6.3.3 Wichtige Themen aus Sicht der InterviewpartnerInnen

Ein zentraler Punkt aus Sicht der ExpertInnen für die erfolgreiche Abwicklung des Berufungsverfahrens ist die Einbeziehung der jeweiligen Fachabteilungen (Institute, Dekanate, Leitung der Organisationseinheit) in die Ausschreibung, *„weil, es müssen doch eigentlich die Institute und Fachbereiche sagen, was sie brauchen. (…) Wir gehen auf die Institute zu, die definieren uns den entscheidenden Passus ‚erwartet wird‘. (…) Wir lassen uns von den Fachleuten auch die Medien* [wo ausgeschrieben werden soll] *sagen.“* (I51)

Ein weiterer Aspekt, der für die Einbeziehung der Fachbereiche spricht, ist die Entlastung des Rektors/der Rektorin, da er/sie nicht in allen Fachbereichen Expertise mitbringt. *„Die Idee dahinter ist, dass sich ein Rektor natürlich nicht in jedem Fachgebiet auskennt. Aber auf diese Art und Weise kann man so quasi die thematische Ausrichtung irgendwie festlegen."* (I41)

Mit der Einbeziehung der Fachbereiche steigt aus Sicht einiger ExpertInnen jedoch auch die Gefahr, dass Ausschreibungen auf bestimmte Personen zugeschnitten sind, was für fachfremde Personen teilweise nur schwer nachvollziehbar ist. *„Das ist de facto Großteils wirklich eine ausgemauschelte Sache.“* (I52)

Weiters wird von den InterviewpartnerInnen betont, dass es sich bei der Ausschreibung einer Professur um einen „politischen Prozess“ handle und dass es für eine erfolgreiche

Besetzung erforderlich ist, einen Konsens der beteiligten AkteurInnen über die inhaltlich-strategisch Ausrichtung der Professur, die damit verbundenen Anforderungen und die Einbettung in das jeweilige Institut notwendig sind. Es wird mehrfach betont, dass durch das Einrichten einer Arbeitsgruppe zur Formulierung des Stellenprofils die Interessen unterschiedlicher AkteurInnen einbezogen werden können und damit auch die Grundlage für eine reibungslosere Abwicklung des Berufungsverfahrens gelegt wird. Es handelt sich dabei um einen Prozess der für jedes Berufungsverfahren neu zu durchlaufen ist.

„Das ist ja auch ein politischer Prozess, wie gestalte ich ein Fachgebiet. Will ich das verbinden mit anderen [Fachgebieten] *oder will ich es neu aufbauen. (…) Eine Universität ist ja nicht wie eine Firma, wo jemand sagt, ‚so geht's', sondern das ist ein ziemlich kompliziertes Konglomerat und wie motivieren sie diese ganzen Interessen. (…) Das* [Einrichten einer Arbeitsgruppe] *ist halt eine sozusagen informelle Schiene, wie sie irgendwie zu einem Konsens kommen können."* (I41)

„Bei jeder Stelle wird neu darüber gesprochen und durchaus auch kontrovers diskutiert und werden unterschiedliche Interessen von verschiedenen Instituten über die Frage, wie die Stelle fachlich ausgerichtet sein soll, diskutiert." (I66)

„Wir versuchen erstens einmal im Vorhinein die Struktur des Departments zu überlegen und zu sagen, soll es relativ gleich besetzte werden wie es bisher war oder mit einer anderen Ausrichtung oder wohin soll sich das Department entwickeln. Also das sind Dinge, die nicht immer die gleiche Bedeutung haben. Manchmal ist es einfach eine Nachbesetzung im klassischen Sinn, wo gar nicht darüber nachgedacht wird und manchmal ist es wirklich eine Neuausrichtung, weil man sagt, es haben sich die Strukturen durch die Bildung von Departments verändert, sie verändern sich ja immer noch im geringen Umfang und wenn dann plötzlich eine Nachbesetzung ansteht, dann kann das inhaltlich schon zu einer anderen Profilierung führen. Und der Ausschreibungstext spiegelt das wider. Da ist man doch sehr stark involviert." (I72)

An der Universität Linz ist auch das Rektorat in diesen Prozess eingebunden, da die für die Formulierung des Stellenprofils relevanten Ausstattungs- und Ressourcenfragen bereits zu diesem Zeitpunkt mit diesem zu verhandeln sind.

„Also wenn es um Ausstattungsfragen geht, die ja zum Teil in den Ausschreibungen drinnen stehen, also welche Personalausstattung, welche Raumausstattung, welche apparative Ausstattung die Stellen haben. Das wird ja zum Teil schon im Vorfeld festgelegt. Das ist dann direkt mit dem Rektor zu verhandeln."

Die Aushandlung der Ressourcen zu diesem frühen Zeitpunkt im Verfahren wird von den InterviewpartnerInnen auch als ein zentraler Aspekt der Verfahrenstransparenz gesehen, da mit den Ressourcen die Kernbedingungen für die Professur bereits geklärt sind und nicht

erst im Rahmen der Berufungsverhandlungen thematisiert werden. Außerdem wird dadurch die Kommunikation der Berufungskommission mit den BewerberInnen erleichtert, da diesbezüglich auftauchende Fragen im Hearing direkt geklärt werden können und nicht auf später stattfindende Berufungsverhandlungen verwiesen werden muss (siehe dazu auch Kapitel 6.11).

Als ein weiteres zentrales Thema kristallisiert sich in den Interviews der Konkretisierungsgrad des Ausschreibungstextes heraus. Wie auf Basis der Dokumente dargestellt, ist in den meisten Richtlinien zum Berufungsverfahren nur grob skizziert, welche Kriterien im Ausschreibungstext enthalten sein sollen. Im Extremfall enthält der Ausschreibungstext „das zu besetzende Fach, die mit der Professur verbundenen speziellen Aufgaben sowie das Anforderungsprofil“[25]. Dieser großzügigen Formulierung stehen an anderen Universitäten klare Vorgaben, wie sie z.B. in den Berufungsrichtlinien der Universität Linz oder der Universität Innsbruck enthalten sind, gegenüber.

Diese Offenheit der Formulierung in den Berufungsrichtlinien steht im Widerspruch zu der Einschätzung der InterviewpartnerInnen, die eine Reihe von Kriterien nennen, die „standardmäßig“ in Ausschreibungen berücksichtigt werden, wie z.B. wissenschaftliche Exzellenz, Verankerung in der scientific community, Erfahrung in der Lehre und Betreuung von Abschlussarbeiten, Einwerbung von Drittmitteln sowie gegebenenfalls Kontakte zur Wirtschaft/Industrie oder Auslandserfahrung, wobei die Bedeutung der beiden letztgenannten Faktoren als stark variierend wahrgenommen wird. Problematisiert wird in einer Reihe von Interviews, dass auf Didaktik bzw. Lehrerfahrung und auf Managementerfahrung zu wenig Wert gelegt wird – insbesondere im Gegensatz zu Kriterien, die sich auf die wissenschaftliche Exzellenz beziehen. So kritisiert eine Interviewperson stark, dass an ihrer Universität bei Ausschreibungen offen gelassen wird, ob die BewerberInnen Erfahrung mit der Leitung von wissenschaftlichen Einheiten mitbringen sollen.

„Ich kann es nicht ganz nachvollziehen. (…) Wenn man ein Anforderungsprofil an einen Kandidaten erstellen will, muss man das ganz genau wissen, ob das [die ausgeschriebene Professur] *mit der Leitung einer Abteilung verbunden ist.“* (I78)

Spezifische Anforderungen im Hinblick auf Gender-Kompetenz werden im Zusammenhang mit der Ausschreibung nur in den Richtlinien zum Berufungsverfahren der Universität Wien, der Universität für Bodenkultur, der Akademie der bildenden Künste Wien und der Kunstuniversität Linz formuliert, auch wenn diese Kriterien in der Praxis auch an anderen Universitäten zum Einsatz kommen (siehe auch Kapitel 6.5). In den Richtlinien dieser vier Universitäten ist explizit festgehalten, dass bei der Ausschreibung von Professuren

[25] Siehe z.B. Satzungsteil Berufungsverfahren der Medizinischen Universität Innsbruck.

Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming bzw. Genderkompetenz jedenfalls als relevantes Auswahlkriterium zu nennen ist.

Bei der Diskussion der Vor- und Nachteile einer offenen versus einer fokussierten Ausschreibung wird problematisiert, dass Ausschreibungen umso selektiver sind, je stärker die Anforderungen konkretisiert werden. *„Man kann mit einem Ausschreibungstext ziemlich viel ausschließen. (…) Wenn man das wirklich hineinschreibt ‚Lehrerfahrung ist Voraussetzung', schreckt man natürlich mehrere Leute ab, die keine Lehrerfahrung haben."* (I137) Die Gratwanderung zwischen der Formulierung von aussagekräftigen und notwendigen Kriterien für die ausgeschriebene Professur einerseits und der Formulierung von Anforderungen, die für die ausgeschriebene Stelle nicht unerlässlich sind, wird in mehreren Interviews problematisiert. Ein zu detailliert beschriebenes Anforderungsprofil erweckt den Eindruck, die Professur sei für eine bestimmte Person ausgeschrieben, mit einem zu allgemein formulierten Stellenprofil wird ein zu großer Einfluss der auswählenden Personen assoziiert, der auch die Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen erschwert.

„Es ist mir aber immer noch nicht ganz klar zum Beispiel, warum bei bestimmten Verträgen für eine Universitätsassistentenstelle zum Beispiel eine Habilitation in angemessener Zeit verlangt wird. Bei anderen wird die Habilitation innerhalb von 2 Jahren verlangt. Bei wieder anderen wird gar keine Habilitation verlangt, bei wieder anderen haben wir Habilitation bereits als eine Voraussetzung. Warum? Weil die gewollte Kandidatin, der gewollte Kandidat schon die Habil hat." (I45)

Neben dem Fehlen der expliziten Nennung jener Kriterien, die BewerberInnen für die ausgeschriebene Professur mitbringen sollen, wird häufig auch das Fehlen einer Gewichtung der drei Kernbereiche Forschung, Lehre und Administration für die konkrete Position problematisiert. Nur an drei Universitäten (Universität Innsbruck, Universität Linz und Veterinärmedizinische Universität) sieht die Richtlinie zum Berufungsverfahren vor, dass die Anforderungen von Forschung, Lehre und sonstigen Aktivitäten nach ihrer Bedeutung bzw. ihrem zeitlichen Ausmaß zu gewichten sind. Darüber hinaus wird das Fehlen einer Gewichtung einzelner Kriterien problematisiert. Es wird einhellig davon ausgegangen, dass das Hauptaugenmerk auf jenen Kriterien, die wissenschaftliche Exzellenz messen, liegt (z.B. Publikationsoutput, Impactfaktor). Andere, darüber hinausgehenden Anforderungen – wie z.B. Didaktische Eignung, Managementkompetenz, Kontakte zur Industrie – werden aus Sicht der InterviewpartnerInnen sehr unterschiedlich gehandhabt.

„Andere Kriterien, Management-Kompetenz und so weiter, [sind] *eher Ausschlusskriterien für Leute, die es nicht haben, als dass man sagt: ‚Wir nehmen jetzt den, weil er ist ein guter Manager.' Also es hat sich da praktisch nicht so viel verändert. (…) Vielleicht mit Ausnahme des Punktes ‚Einwerben von Drittmitteln', wer das kann und wer da gut ist, der hat zusätzliche Chancen."* (P66)

In einigen Interviews wird die implizit der Ausschreibungen zugrunde liegende Annahme, dass Professuren jeweils zu einem Drittel mit Forschung, Lehre und sonstigen Aktivitäten als stark realitätsfremd kritisiert. Für das Berufungsverfahren wirke sich dies insofern aus, als für „lehrlastige“ Professuren andere Kriterien priorisiert werden sollten als für „forschungslastige“ Professuren.

„*Nicht jeder, der eine Professur hat, muss zu 30% Lehre, 30% Forschung und 30% Management machen. Sondern es kann durchaus sein, dass er sich zu 80% um die Lehre kümmert und zu 20% um die Forschung und um Management überhaupt nicht. (…) Das sollte eigentlich das neue Leitbild sein, dass das immer Teamarbeit ist. Das kann sich durchaus gut gegenseitig ergänzen und es gibt auch bestimmte Phasen im Leben einer wissenschaftlichen Karriere, wo man sagt, in der Zeit ist es überwiegend eine Forschungsprofessur und danach wird es eine Professur, die sich mehr mit dem Management und der Netzwerkarbeit beschäftigt und danach vielleicht eine, die mehr Review und Lehre macht oder so etwas. Also man müsste ein viel offeneres Verhältnis haben dazu, dass die Professuren unterschiedlich sind. Nur wir haben immer die Fiktion am Anfang beim Berufungsverfahren, als ob alles gleich wichtig wäre, obwohl jeder weiß, am Ende stimmt das überhaupt nicht.“* (I50)

6.3.4 Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Barrieren

Als völlig selbstverständlich wird in den Interviews die Aufnahme des sogenannte „Frauenpassus“ in den Ausschreibungstext dargestellt, die auch in allen universitären Frauenförderungsplänen verlangt wird. Damit ist aber für die meisten InterviewpartnerInnen per definitionem ausgeschlossen, dass im Zuge der Ausschreibung ein Gender-Bias auftreten kann. An einigen Universitäten wird der Hinweis auf Frauenförderung als Teil eines Standardtextes für Ausschreibungen verstanden, in den jeweils die fachspezifischen Merkmale der Stelle eingefügt werden.

„Der Ausschreibungstext enthält aber natürlich die Passagen, die laut Frauenförderungsplan zu gelten haben. Also, dass bei gleich zu haltender Eignung Frauen bevorzugt werden, dass wir bestrebt sind, den Frauenanteil zu erhöhen und Frauen daher nachdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben.“ (I48)

„Das ist schon seit Jahren ein standardisierter Text, in der all die Passagen natürlich vorkommen, was den Frauenanteil betrifft und dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden und ausführlich eingeladen werden und so weiter. Das ist ein gremial beschlossener Standardtext, wo nur die fachbezogenen Teile ausgewechselt werden. (…) Aber diese frauenspezifischen Teile sind immer die gleichen, die sind fix vorgegeben und daran wird nicht gerüttelt.“ (I75)

Wie bereits erwähnt, wird an allen Universitäten der Ausschreibungstext dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorgelegt. Das bedeutet nicht, dass der Arbeitskreis in die Formulierung der Ausschreibung eingebunden ist. Er übt vielmehr eine Kontrollfunktion aus. Diese scheint in der Praxis zu funktionieren, da die Arbeitskreismitglieder übereinstimmend angeben, dass ihre Anmerkungen zum Ausschreibungstext stets aufgenommen werden. Die Arbeitskreismitglieder weisen jedoch einhellig darauf hin, dass subtile Formen der Diskriminierung oder Zuschreibungen auf konkrete Personen häufig aufgrund fehlender Hintergrundinformationen nicht aufgedeckt werden können.

Neben der Formulierung des Ausschreibungstextes auf einen zumeist männlichen Wunschkandidaten hin kann sich ein Gender-Bias im Zusammenhang mit geforderten Qualifikationen bzw. Zusatzqualifikationen ergeben (z.B. I71). Dies ist dann der Fall, wenn Männer häufiger als Frauen die geforderten Kriterien erfüllen können.

6.3.5 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Transparenz im Zuge der Ausschreibung ist eines der immer wiederkehrenden Themen in den Interviews. Dabei werden häufig Beispiele angeführt, in denen der Ausschreibungstext auf eine bestimmte Person zugeschnitten war, ohne dass dies auf den ersten Blick offensichtlich ist.

“Man kann jeden Ausschreibungstext so machen, dass ein fachfremder Mensch nie draufkommt, für wen es ausgeschrieben ist. Also das wird man nicht in den Griff kriegen. (…) Und das benachteiligt Männer genauso wie Frauen. Da geht es weniger um das Geschlecht. Also in dem Moment, wo sozusagen ein Mascherl an einer Ausschreibung hängt, geht es um eine konkrete Person, die was kriegen soll.“ (P19)

Dieses Zuschneiden der Ausschreibung auf eine bestimmte Person wird insofern mit einem Gender-Bias verbunden, als damit häufig „Kronprinzen“ die Nachfolge ihres Professors antraten oder an sein Institut berufen wurden. Es ist sehr offensichtlich, dass hier Netzwerke oder MentorInnen eine zentrale Rolle spielen. Diese Vorgangsweise wird jedoch auch als eine Strategie beschrieben, gezielt Frauen zu fördern. In den Interviews werden mehrere Beispiele angeführt, wo Frauen zunächst als GastprofessorInnen oder im Rahmen einer §99-Professur beschäftigt wurden und im Rahmen einer §98-Professur verlängert werden sollten.

Eine andere Grenze für die Nachvollziehbarkeit des Verfahrens ist die Praxis, möglichst breit auszuschreiben und dann in einem quasi-zweistufigen Verfahren auf Basis der eingelangten Bewerbungen zu entscheiden, welches Profil BewerberInnen für die ausgeschriebene Professur mitbringen sollen. Mit dieser Vorgangsweise wird auch die Gefahr verbunden, dass mit der Konkretisierung des Anforderungsprofils auf der zweiten Stufe ein Gender-Bias zu Gunsten von Bewerbern eingeführt wird.

„Die Ausschreibung war eher sehr, sehr allgemein gehalten. Also sie hätten eigentlich fünf Leute gebraucht, die das ausfüllen könnten.“ (I58)

„Es ist allerdings so, dass sehr häufig bewusst so breit ausgeschrieben wird, damit wir möglichst viele Bewerbungen bekommen und dann ergibt sich im Rahmen der Berufungskommissionen so eine zweite Stufe der Beschreibung dessen, was da eigentlich gewünscht ist. Nämlich anhand der vorhandenen Kandidaten. Das ist natürlich schon ein Punkt, wo der Arbeitskreis tätig werden muss, wenn man nämlich den Eindruck hat, es geht in Richtung aller möglicher Kandidaten, nur nicht der ein oder zwei Frauen, die sich ebenfalls beworben haben.“ (I100)

Ansatzpunkte für eine Erhöhung der Transparenz ergeben sich daher in zweierlei Hinsicht. Eine breite Diskussion des Ausschreibungstextes, d.h. die Einbeziehung unterschiedlicher Akteursgruppen in die Formulierung des Ausschreibungstextes, reduziert die Wahrscheinlichkeit, dass die Ausschreibung auf einen Wunschkandidaten bzw. eine Wunschkandidatin zugeschnitten ist. Die Einbeziehung der Berufungskommission in die Formulierung des Ausschreibungstextes erhöht darüber hinaus die Wahrscheinlichkeit, dass die in der Ausschreibung enthaltenen Kriterien während des folgenden Auswahlverfahrens unverändert bestehen bleiben.

6.4 Aktive Suche

Das UG 2002 sieht nicht zwingend vor, dass das ausschreibende Organ aktiv nach BewerberInnen sucht, um den BewerberInnenpool generell auszuweiten oder gezielt Frauen anzusprechen. Die universitären Frauenförderungspläne sehen dagegen vor, dass potentiell qualifizierte Bewerberinnen von der ausschreibenden Stelle bzw. von dem für die Erstellung des Besetzungsvorschlages zuständigen Organ durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung motiviert werden. Im Falle, dass sich keine Frau bewirbt, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über die gesetzten Maßnahmen zu berichten. Der Arbeitskreis entscheidet auf dieser Basis, ob eine neuerliche Ausschreibung durchzuführen ist oder ob er darauf verzichtet. Eine neuerliche Ausschreibung wird dann verlangt, wenn der Arbeitskreis zu der Überzeugung gelangt, dass sich die ausschreibende Stelle nicht ausreichend darum bemüht haben könnte, auch Frauen in das Bewerbungsverfahren einzubeziehen. An den Universitäten wird die aktive Suche im Kontext des Berufungsverfahrens unterschiedlich gehandhabt.

Konkrete Regelungen zu einer verpflichtend durchzuführenden aktiven Suche finden sich nur in den Richtlinien zum Berufungsverfahren an der Universität Linz, an der Medizinischen Universität Innsbruck sowie an der Akademie der bildenden Künste in Wien und dem Mozarteum in Salzburg. An den genannten Universitäten ist amtswegig, d.h. als Teil des Standardverfahrens nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen. An der

Veterinärmedizinischen Universität ist amtswegig nach qualifizierten Frauen und Männern zu suchen und diese zur Bewerbung zu motivieren. An den Universitäten Wien und Salzburg, an der Universität für Bodenkultur, an der Akademie der bildenden Künste sowie an den Kunstuniversitäten in Graz und Linz enthält die Richtlinie für das Berufungsverfahren die Bestimmung, das auf Anordnung des Rektorats eine aktive Suche nach geeigneten KandidatInnen (Frauen und Männer) zu erfolgen hat.

An allen anderen Universitäten enthalten die Richtlinien zum Berufungsverfahren keine expliziten Regelungen bezüglich der aktiven Suche und es wird auch kein Bezug zum Frauenförderungsplan hergestellt. Nur an der Universität Graz und der Medizinischen Universität Graz wird in diesem Zusammenhang auf die jeweilige Bestimmung des Frauenförderungsplans verwiesen.

Auch wenn in den universitären Frauenförderungsplänen die aktive Suche klar als eine Aufgabe der ausschreibenden Stelle bzw. des für die Erstellung des Besetzungsvorschlages zuständigen Organs (im konkreten Fall der Berufungskommission) definiert ist, so ist in den meisten Fällen aus der Richtlinie zum Berufungsverfahren nicht ersichtlich, wer für die aktive Suche zuständig ist. An der Universität Linz ist die amtswegige Suche nach geeigneten Bewerberinnen als Angelegenheit der Berufungskommission definiert. Die Veterinärmedizinische Universität hat ebenfalls die Zuständigkeit für die aktive Suche explizit in der Berufungsrichtlinie geregelt – diese ist als Aufgabe der Mitglieder des Senats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, des Rektorats und der Berufungskommission sowie der DepartmentprecherInnen formuliert.

Ebenfalls nur in Ausnahmefällen festgelegt ist der Zeitpunkt zu dem die aktive Suche durchzuführen ist. In der Richtlinie zum Berufungsverfahren der Universität Linz und der Veterinärmedizinischen Universität ist ein solcher Zeitraum nach dem Ende der Ausschreibungsfrist (Universität Linz: innerhalb von 14 Tagen bzw. Veterinärmedizinische Universität: innerhalb von vier Wochen nach Ende der Bewerbungsfrist) definiert. An der Universität für Bodenkultur kann eine aktive Suche während der Bewerbungsfrist stattfinden. An allen anderen Universitäten ist der Zeitpunkt bzw. Zeitraum nicht geregelt. An einigen Universitäten ist festgeschrieben, dass die aktive Suche dann einzuleiten ist, wenn sich keine Frau beworben hat.

6.4.1 Wichtige Themen aus Sicht der InterviewpartnerInnen

In den Interviews wird die Vorgangsweise, die aktive Suche dann einzusetzen, wenn sich keine Frau bewirbt, als problematisch bezeichnet. Dies primär aufgrund der damit verbunden Verzögerung des Verfahrens, wenn die aktive Suche nach Ende der regulären Bewerbungsfrist stattfindet. In einem Interview wird die amtswegige Suche im Nachhinein als problematisch angesehen und für eine aktive Suche während der Ausschreibungsfrist plädiert:

„So eine amtswegige Suche im Nachhinein ist natürlich auch ein bisschen problematisch. Jetzt sieht man die BewerberInnenlage, schreibt dann vielleicht die eine oder andere Person an. Das hätte man eigentlich auch schon vorher tun können, wenn man es nachher tut, hat das schon eine gewisse Signalwirkung und es ist vielleicht nicht mehr so optimal. Also wir haben das Instrument der amtswegigen Suche ganz, ganz selten genutzt.“ (I38)

An einigen Universitäten wird daher in der Praxis schon frühzeitig versucht, potentielle Bewerberinnen zu erreichen, auch wenn formal eine aktive Suche erst nach Ende der Ausschreibungsfrist gefordert ist. *„Wir versuchen eigentlich bereits im Vorfeld, die entsprechenden Stellen zu informieren. Die Koordinationsstelle in Graz, die eine Datenbank hat, damit man einfach schon vorher entsprechend die Frauen motiviert zu einer Bewerbung.“* (P38)

In einigen Interviews wird dagegen die Situation beschrieben, dass erst nach Ende der Bewerbungsfrist, wenn es zu wenige Bewerbungen insgesamt oder zu wenige Bewerberinnen gibt, konkret qualifizierte Frauen angesprochen werden.

„Also wir schreiben Stellen aus, dann schauen wir einmal wie viele Bewerber haben wir überhaupt. (…) Haben wir genug Bewerber, ok passt, haben wir zu wenig, dann wird verlängert. Dann wird bei jeder Bewerbung aufgepasst, haben wir uns ausreichend bemüht, Frauen zu finden. Die werden zum Teil persönlich kontaktiert oder wir wissen von ähnlichen Fakultäten und fragen nach, ‚habt ihr potentielle Kandidatinnen, könnt ihr die motivieren, sich zu bewerben?‘“ (I41)

„Wir machen regelmäßig, wenn wir keine Bewerberinnen haben, ein weiteres Suchverfahren. Und in diesem Zusammenhang spreche ich eigentlich immer mit denjenigen, von denen ich möchte, dass sie sich bewerben. Und das sind praktisch immer Bewerberinnen.“ (I50)

Man könnte annehmen, dass die aktive Suche insbesondere in jenen Fächern von besonderer Bedeutung ist, die sehr niedrige Frauenanteile aufweisen bzw. in Fächern, wo mit geringen Bewerberinnenzahlen gerechnet wird. Es ist auffällig, dass nur die Technische Universität Wien, die zu dieser Gruppe zählt, die aktive Suche verpflichtend vorsieht. Die Berufungsrichtlinien der Technischen Universität Graz oder der Montanuniversität Leoben enthalten dagegen keine Bestimmungen zur aktiven Suche.

Anzumerken ist, dass in der Praxis in den meisten Fällen die aktive Suche nur einen geringen Stellenwert einnimmt. Sie wird entweder als etwas wahrgenommen, das dann aktuell wird, wenn sich keine Frau beworben hat, oder als eine rein administrative Prozedur. Häufig wird aktive Suche mit einer breit gestreuten Ausschreibung gleichgesetzt, durch die möglichst viele potentielle BewerberInnen erreicht werden.

„Wir suchen natürlich, wir schreiben natürlich Frauen an, so wie es das Gesetz verlangt. Das wird im Sekretariat gemacht. Da werden die Institute angeschrieben, es werden alle habilitierten Frauen angeschrieben, so wie es das Gesetz vorsieht. Aber das macht das Sekretariat, das kriegt die Adressenlisten und das geht routinemäßig hinaus.“ (I128)

An Kunstuniversitäten wird die in der Praxis häufig anzutreffende Vorgangsweise der aktiven Suche, das Versenden der Ausschreibung über die Liste habilitierter Frauen, als nicht zielführend kritisiert. Da der Habilitation im Bereich der Kunst keine den wissenschaftlichen Universitäten vergleichbare Bedeutung zukomme, sei die Datenbank kein taugliches Instrument. *„Man sucht immer Leute, die in der Praxis reüssieren, also die wirklich von außen kommen und nicht innerhalb der Universität wachsen. (…) Die Kunst schielt immer nach den Renommierten und Erfolgreichen in der Praxis im musikalischen Betrieb. Also diejenigen, die sich dort bewährt haben.“* (I44)

In vielen Fällen wird die aktive Suche als eine prophylaktische Angelegenheit verstanden, durch die „Probleme mit dem Arbeitskreis“ vermieden werden können. Eine Interviewperson führt aus, dass die aktive Suche verpflichtend zu machen ist, will man eine eventuelle Verzögerung des Verfahrens vermeiden:

„Das müssen wir. (…) Ich meine, vielleicht täten wir es sonst auch, aber das müssen wir, denn es ist ja so, wenn sich keine Frau bewirbt, könnte ja der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darauf bestehen, dass neuerlich ausgeschrieben wird. Ich meine, das wäre ja auch keine Tragödie, aber man will oft nicht, dass das Verfahren endlos dauert.“ (I48)

Die neuerliche Ausschreibung bringt nicht nur eine Verzögerung des Verfahrens mit sich, sondern wird von einigen InterviewpartnerInnen insofern als problematisch gesehen, als es sich auf die Reputation der Stelle auswirken kann.

„Sie [die Berufungskommissionen] *müssen nach Frauen suchen. Das ist bei uns im Frauenförderungsplan drinnen. Sollte sich keine Frau beworben haben und sie haben nicht nachweislich gesucht, müssen Sie die Ausschreibung wiederholen. Und das führt gerade bei Professuren zu einem Gesichtsverlust nach außen.“* (I55)

Nur an einigen Universitäten wird von den InterviewpartnerInnen das Ziel der aktiven Suche explizit unterstützt und sie als selbstverständlicher Bestandteil des Verfahrens angesehen. An der Universität der im Folgenden zitierten Interviewperson wird während des Ausschreibungsverfahrens versucht, über facheinschlägige frauenspezifische Netzwerke potentielle Bewerberinnen anzusprechen.

„Das ist eigentlich schon ein Vorgang, der automatisch mitläuft, weil grade bei uns gibt es einige Fachbereiche, wo es sehr schwer ist, Frauen zu finden. Dass man da gleich hilft, wen

zu finden. Also nicht erst im Nachhinein, sondern das läuft gleich parallel mit, weil wir ja alle daran interessiert sind, dass Verfahren möglichst schnell gehen und dass man dann nicht mit zusätzlicher Suche und nachträglich auch Frauen findet, sondern dass man gleich parallel dazu schaut, dass man auch Frauen mobilisiert.“ (I87)

Unklar ist in den meisten Fällen, welche Aktivitäten als aktive Suche gezählt werden. In einigen Interviews wird diesbezüglich Unsicherheit deutlich. So ist beispielsweise unklar, ob damit gemeint ist, dass Frauen konkret angesprochen und mehr oder weniger überredet werden sollen, sich zu bewerben. In einem Interview schließt die Interviewperson dezidiert aus, potentielle BewerberInnen persönlich anzusprechen und begründet dies damit, dass die Entscheidung für eine Bewerbung eine höchstpersönliche ist, die andere Personen nicht beeinflussen sollten sowie mit der Befürchtung, durch das Ansprechen eine besondere Verantwortung für die BewerberInnen zu übernehmen.

„Persönlich ansprechen würde ich wahrscheinlich in einem Berufungsverfahren überhaupt niemanden. (…) Persönliches Ansprechen impliziert gewisse Dinge. (…) In einem laufenden Verfahren werde ich überhaupt niemanden ansprechen. Das wäre inadäquat, (…) das würde ich versuchen, zu vermeiden. (…) Weil ich implizit eine gewisse Verantwortung übernehme, die ich nicht übernehmen möchte. Genauso, wie ich mir Jahre, Jahrzehnte sehr schwer getan habe, jemanden zu einer Dissertation oder Habilitation anzusprechen. (…) Die Initiative für diese relativ einsame Entscheidung, die muss von der Person ausgehen. Sobald die Person den geringsten Funken an Initiative setzt und mich fragt, dann gebe ich gerne Auskunft oder gebe gern jegliche Hilfe, die aus der Frage hervorgeht. Aber in akademischen Entscheidungen die Initiative für die andere Person zu ergreifen…das habe ich mir sehr lang überlegt und das ist eine ethische Grundhaltung von mir, dass ich diese Initialzündung nicht trage. (…) Und das mache ich unabhängig vom Geschlecht, Gesundheitszustand, Körperbehinderung etc.. Also das würde ich nicht machen.“ (I128)

In einem anderen Fall wird deutlich, dass es dem/r Vorsitzenden der Berufungskommission nicht klar war, dass von der Berufungskommission erwartet wurde, dass sie Informationen einholen sollten, wo qualifizierte Frauen beschäftigt sind und diese konkret anzusprechen. *„Wir haben gewartet auf eine Bewerbung von einer Frau, aber wir haben es nicht in der Form gefördert, dass wir durch die Institute gezogen sind und nach Frauen in der Form gesucht haben.“* (I88) Es haben sich keine Frauen beworben und der Arbeitskreis hat eine neuerliche Ausschreibung verlangt. Diese neuerliche Ausschreibung stößt bei der Interviewperson auf Unverständnis und Ablehnung.

„Es ist halt faktisch so, dass wir eine furchtbar männerdominierte Szene sind. Da muss ich mir nur die Zahlen im Studium anschauen, der Frauenanteil ist sehr, sehr, sehr klein. Das heißt, schon in der Grundgesamtheit sind sehr wenige Frauen enthalten. (…) In der Szene kenne ich definitiv keine Frau, ich weiß von keiner Frau, die in dem Feld aktiv ist. Uns wurde

die Auswahl jetzt rückgeschmissen und wir mussten neu ausschreiben. Also ich bin da voller Unverständnis eigentlich, denn ich meine wir können ja niemanden herzaubern.“ (I88)

Um dieser Unsicherheit zu begegnen und Klarheit über die im Rahmen der aktiven Suche gestellten Anforderungen zu schaffen, wurde an der Technischen Universität Wien vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Richtlinie erarbeitet. Der Dekan bzw. die Dekanin bestätigt anhand eines Formblatts, dass im Zuge der Ausschreibung Maßnahmen zur aktiven Suche ergriffen wurden. Das Formblatt listet acht Maßnahmen auf, von denen die ersten vier und eine weitere Maßnahme gesetzt werden müssen, damit der Arbeitskreis auf eine Wiederholung der Ausschreibung verzichtet. Die konkreten Maßnahmen sind: (1) Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute österreichischer Universitäten mit dem gleichen oder einem verwandten Fachgebiet mit der Bitte um Aushang und Weitergabe an geeignete Bewerberinnen. (2) Aussendung des Ausschreibungstextes an mindestens fünf Institute ausländischer Universitäten mit dem gleichen oder einem verwandten Fachgebiet mit der Bitte um Aushang und Weitergabe an geeignete Bewerberinnen. (3) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer renommierten Tageszeitung mit österreichweiter Auflage (z.B. Der Standard, Die Presse) bzw. in einer internationalen deutschsprachigen Wochenzeitschrift wie „Die Zeit“. (4) Veröffentlichung der Ausschreibung über internationale, fachlich einschlägige Forschungsnetzwerke bzw. über fachspezifische Mailinglisten oder Online-Datenbanken. (5) Aussendung des Ausschreibungstextes an habilitierte Frauen dieses Faches. (6) Ausschreibung in renommierten österreichischen bzw. internationalen Fachzeitschriften. (7) Aussendung des Ausschreibungstextes an Berufsverbände im In- und Ausland. (8) Bekanntgabe der Ausschreibung an spezifische Berufsverbände/Vereinigungen von Technikerinnen bzw. Wissenschafterinnen, speziell Naturwissenschafterinnen (z.B. FiNuT, DiB).

Nach den Interviews an der TU Wien sind die einzelnen Schritte bekannt und gelebte Praxis. Diese werden jedoch nicht primär als frauenfördernde Aktivität verstanden, sondern vielmehr als Versuch, breit und seriös auszuschreiben. Der vom Arbeitskreis verlangte Nachweis, welche Aktivitäten gesetzt wurden, wird folgendermaßen interpretiert: *„Es ist sozusagen der Nachweis zu führen, dass breit und seriös ausgeschrieben wurde, das kommt letzten Endes den Männern genauso zugute. Das einzig wirklich frauenspezifische sind eben diese einschlägigen Liste, wo man sagt, da hat man eben ehemalige Doktorandinnen oder Habilitandinnen erfasst und die werden kontaktiert unabhängig davon, was die gerade für einen Job haben. Das ist glaube ich, wirklich fokussiert für Frauen, das andere ist eher möglichst breit die Information zu streuen, dass wirklich alle eine Chance haben, davon zu erfahren. Gerade weil wir wissen, dass (…) es zwingend notwendig ist, auch Leute aus dem Ausland herbei zu holen. Alleine dadurch erhöht man auch die Chancen, Frauen zu berufen.“*

In den Interviews wird immer wieder Kritik an der aktiven Suche geäußert, die über die Zeitverzögerung hinausgeht. Diese bezieht sich primär auf die erwarteten Erfolge, die sich

aus Sicht der InterviewpartnerInnen nicht einstellen. Das Potential zusätzlicher BewerberInnen aufgrund persönlichen Ansprechens oder Aufforderung zur Bewerbung wird als gering eingeschätzt.

„Wenn wir keine weiblichen Bewerbungen haben, dann machen wir eine Nachsuche. Und da werden dann auch mögliche Kandidatinnen aktiv angesprochen, angeschrieben. Aber es ist oft dann die Message: ‚danke für das Angebot, aber ich habe kein Interesse, ich habe jetzt hier einen Posten als Oberassistentin und ich möchte meine Karriere nicht für den Preis eines Wohnortwechsels weiter ausbauen'. Das kommt eher von Frauen als von Männern." (I54)

„Also die großen, die ordentlichen Professuren werden in der ZEIT ausgeschrieben. (…) Die schlägt man auf, wenn man Karriere machen will. (…) Und da ist wirklich alles drinnen. Also was es da noch bringen soll, dass man sucht, weiß ich nicht. Ich glaube, die Informationslage ist völlig transparent. Es wird nicht so sein, dass eine Frau, weil sie es nicht weiß, sich nicht bewirbt." (I75)

In einem Interview wird die aktive Suche im Nachhinein, wenn sich keine Frau beworben hat, als nicht sehr effizient beschrieben: *„Diese Suche hat es schon des Öfteren gegeben, nur also es ist meistens so, dass das nicht sehr erfolgsgekrönt ist."* (I33)

Die Grenzen der aktiven Suche werden auch dahingehend beschrieben, dass BewerberInnen zwar über Ausschreibungen informiert werden können, dass damit aber nicht automatisch eine Bewerbung einhergeht: „*Wenn wir das* [persönliches Ansprechen potentieller Bewerberinnen] *gemacht haben, dann ist es natürlich vorbei, weil ich kann ja niemanden zwingen zu einer Bewerbung."* (I41)

Es wurde bereits eingangs darauf hingewiesen, dass in den Richtlinien zum Berufungsverfahren häufig nicht konkret geregelt ist, wer für die aktive Suche zuständig ist. Dies führt in der Praxis dazu, dass Zuständigkeit überwiegend beim Arbeitskreis vermutet wird. Dies stellt sich aus Sicht der Arbeitskreise insofern als problematisch dar, da die Arbeitskreismitglieder zumeist nicht in das jeweilige Fachgebiet eingebunden sind und daher zu wenig Einblick haben, wer als potentielle Bewerberin in Frage käme. *„Wie soll eine Gleichstellungsbeauftragte wissen, wer da überhaupt auf dem Markt ist."* (I54) Es wird daher stark für eine intensive Einbindung der Fachbereiche bzw. der Berufungskommission in die aktive Suche plädiert: *„Das ist das einzig sinnvolle, weil die haben ja einen Überblick, was sich in ihrem Fachbereich tut. Das kann nur so passieren."* (I37)

6.4.2 Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Unterschiede

Auffällig ist, dass die Vorgangsweise bei der aktiven Suche oder ein damit möglicherweise verbundener Geschlechterbias in den Interviews kaum reflektiert wird. Eine Ausnahme

bilden hier InterviewpartnerInnen mit hohem Gender-Bewusstsein, die Gender-Aspekte thematisieren. So wird beispielsweise in einem Interviews die Vorgangsweise der „breiten Ausschreibung“ als unzureichend bezeichnet. Es gehe nicht nur darum, dass man *„irgendwie die Leute anspricht und nicht nur ‚schauen Sie einmal, da ist der Ausschreibungstext, wollen Sie nicht‘ sondern wirklich die Leute auch informiert und ihre Fragen beantwortet und sich mit denen zusammen setzt. Also das verstehe ich unter nachhaltigem Bemühen.“* (I56)

Ähnlich wird von einer anderen Interviewperson argumentiert, die fordert dass die Frauen, die angesprochen werden *„auch wirklich Unterstützung in diesen Prozessen“* (P67) erhalten sollen.

Im Hinblick auf einen möglichen Gender-Bias durch die aktive Suche wird auf die Gefahr hingewiesen, dass sich die aktive Suche – insbesondere, wenn sich die Suche auf Frauen und Männer bezieht – auf Einzelinitiativen von Mitgliedern der Berufungskommission beschränkt, die sich denken *„ich werde halt da die Leute, die ich kenne, auch persönlich ansprechen.“* (I69) D.h. es wird das Potential aus den eigenen Netzwerken angesprochen und nicht systematisch in der Scientific Community gesucht. Dies wird durch die Vorgangsweise an einer Universität sogar noch verstärkt, wo eine Nachsuche gestartet wird, *„wenn man merkt, ‚Aha, da bewerben sich vielleicht nicht die besten, die man kennt.‘“* (I37) Diese Vorgangsweise wird in den Interviews als geschlechtsneutral bezeichnet.

6.4.3 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

In den Interviews werden Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Zusammenhang mit der aktiven Suche nicht thematisiert. Dies fällt insofern auf, als die Forderung nach aktiver Suche – verstanden als breite Ausschreibung – stets im Zusammenhang mit Erhöhung der Transparenz und dem Zurückdrängen des Einflusses informeller Netzwerke erhoben wird. Die Praxis der aktiven Suche wirft jedoch die Frage auf, ob nicht durch eine unreflektierte Umsetzung des Instruments vielmehr neue Verzerrungen geschaffen werden. Dies insbesondere dann, wenn sich die aktive Suche auf das Ansprechen von Personen aus dem persönlichen Kontaktnetz ergibt. Ob damit ein Gender-Bias verbunden ist, kann schwer verallgemeinert werden, da im Zuge der aktiven Suche häufig sehr wohl gezielt Frauen angesprochen werden. Dennoch kann die aktive Suche damit die Zielsetzung der breiten Ausschreibung verfehlen, wenn Frauen aus dem persönlichen Kontaktnetz der Berufungskommissionsmitglieder angesprochen werden.

Ebenfalls an der Zielsetzung vorbei die Umsetzung der aktiven Suche, die ausschließlich eine Aussendung der Ausschreibung an frauenspezifische mailinglisten beinhaltet und durch das Sekretariat erfolgt. Die aktive Suche wird damit als eine bürokratische Anforderung verstanden, der durch die beschriebene Vorgangsweise Genüge getan wird. Die aktive

Suche ist damit völlig losgelöst von der Tätigkeit der Berufungskommission und betrifft deren Arbeit in keinster Weise.

6.5 Begutachtungsverfahren

Das Begutachtungsverfahren stellt den wohl komplexesten und wichtigsten Bestandteil des Berufungsverfahrens dar, werden hier doch zentrale Weichenstellungen getroffen. Dazu zählen die Anzahl und Auswahl der GutachterInnen, die Selektion der Bewerbungen für die Begutachtung, die Vorgaben von Begutachtungskriterien sowie der Stellenwert der den Gutachten für den weiteren Verlauf des Berufungsverfahrens zukommt. Da sowohl in der Literatur wie auch in den Interviews das Begutachtungsverfahren als eine zentrale Hürde für Frauen angesehen wird, stellt sich die Frage nach der Wahrnehmung von geschlechtsspezifischen Unterschieden und wie damit im Berufungsverfahren umgegangen wird.

Laut UG 2002 werden die GutachterInnen von denen im Senat vertretenen ProfessorInnen auf Basis der Vorschläge aus dem jeweiligen Fachbereich nominiert. Ursprünglich waren im UG 2002 vier Gutachten vorgesehen, jeweils zwei interne und zwei externe. Mit der Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 wurde die Mindestzahl der Gutachten auf zwei herabgesetzt.[26]

In der Praxis schwankt die Zahl der konkret einzuholenden Gutachten zwischen zwei und vier, wobei an rund der Hälfte aller Universitäten vorgesehen ist, (mindestens) zwei Gutachten einzuholen. Zumindest eines der Gutachten ist durch eine/n externe/n GutachterIn zu erstellen. In den Berufungsrichtlinien der Universität Innsbruck, der Medizinischen Universität Innsbruck sowie der Akademie der bildenden Künste sind dagegen vier Gutachten vorgesehen, wovon drei durch externe GutachterInnen zu erstellen sind. An der Technischen Universität Graz sowie der Universität für Bodenkultur werden zumindest drei Gutachten eingeholt, zwei davon von externen GutachterInnen. An einer Reihe von Universitäten wird darüber hinaus dem Rektor/der Rektorin das Recht eingeräumt, zusätzliche Gutachten einzuholen (z.B. Universität Graz, Universität Wien, Medizinische Universität Graz, Technische Universität Wien, Montanuniversität Leoben, Universität für Bodenkultur, Veterinärmedizinische Universität, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz sowie an der Donauuniversität Krems). An der Technischen Universität Graz und der Medizinischen Universität Graz hat auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht zusätzliche Gutachten zu beauftragen.

[26] Weiters ist es seit der Novelle des UG 2002 möglich, dass GutachterInnen auch Mitglieder der Berufungskommission sind. Zum Zeitpunkt der Interviews war an einigen Universitäten eine Adaptierung der Berufungsrichtlinien an die mit der Novelle des UG 2002 verbundenen Möglichkeiten bereits erfolgt, an einigen in Diskussion und an einigen noch kein Thema. Insofern kann sich die im folgenden beschriebene Situation an den Universitäten seit dem Erhebungszeitraum verändert haben.

An der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Technischen Universität Graz sind zweistufige Begutachtungsverfahren verankert. An der Technischen Universität Graz ist vorgesehen, dass die GutachterInnen in einer gemeinsamen Sitzung mit der Berufungskommission nach Einlangen der Bewerbungen darüber entscheiden, welche BewerberInnen für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind. Diese sind zu Berufungsvorträgen einzuladen und nach den Berufungsvorträgen und den Hearings entscheidet die Berufungskommission, welche BewerberInnen für den Besetzungsvorschlag nicht in Frage kommen. Für die verbleibenden BewerberInnen holt die Berufungskommission vergleichende Gutachten ein, die dann die Grundlage für die Erstellung des Besetzungsvorschlages bilden. An der Wirtschaftsuniversität ist ein ähnliches zweistufiges Verfahren vorgesehen, das nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen jedoch nicht realisiert werden konnte.[27] Die GutachterInnen sollen zunächst in einer gemeinsamen Sitzung mit der Berufungskommission mündliche Kurzgutachten zu den BewerberInnen abgeben, auf deren Grundlage die Berufungskommission entscheidet, wer für einen Listenplatz in Frage kommt und zu einer persönlichen Präsentation eingeladen wird. Für jene BewerberInnen sind vergleichende Gutachten einzuholen.

An rund der Hälfte der Universitäten wird im Rahmen der Berufungsrichtlinie auf die Qualifikation der GutachterInnen eingegangen. Es wird einhellig von GutachterInnen erwartet, dass sie eine Lehrbefugnis für das jeweilige Fach aufweisen bzw. eine Habilitation oder eine gleichzuhaltenden Qualifikation mitbringen. An einigen Universitäten ist festgelegt, dass der aktuelle Inhaber/die aktuelle Inhaberin der ausgeschriebenen Professur nicht als GutachterIn fungieren kann. Nur in einigen wenigen Fällen ist explizit geregelt, ob die GutachterInnen auch Mitglied der Berufungskommission sein können. Dies ist beispielsweise an kleineren Universitäten möglich (z.B. Montanuniversität Leoben, Technische Universität Graz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz), an der Donauuniversität Krems ist dies jedoch explizit ausgeschlossen.

Die Berufungsrichtlinien der Universitäten Graz, Innsbruck, Klagenfurt sowie der Medizinischen Universität Innsbruck und der Veterinärmedizinischen Universität thematisieren ausführlich Befangenheit bzw. ein Naheverhältnis zu BewerberInnen als einen Ausschließungsgrund für eine Tätigkeit als GutachterIn bzw. fordern GutachterInnen auf, ein eventuell bestehendes Naheverhältnis offen zu legen. An den Universitäten Graz, Innsbruck und an der Medizinischen Universität Innsbruck liegt auch eine Definition von Befangenheit bzw. Naheverhältnis vor (siehe auch Kapitel 6.2). An den anderen beiden Universitäten ist im Rahmen der Berufungsrichtlinie nicht weiter konkretisiert, was unter einem Naheverhältnis zu verstehen ist.

[27] „Die Idee der WU war, über die Satzung zu spezifizieren, dass die Gutachter, Gutachterinnen eigentlich ein Teil des Verfahrens sein sollten und nicht, dass sie irgendwo sitzen und halt am Papier sozusagen da herum schreiben. Tun aber viele, weil viele sagen, ‚anreisen tue ich deswegen nicht'. (…) Die Wunschvorstellung wäre, dass die Gutachter und Gutachterinnen in die entsprechende Sitzung kommen, vorbereitet, und hier mündlich ihre Gutachten abgeben. Und nur wenn sie verhindert sind, dass die das dann schriftlich machen. Ich glaube zu 98% oder 99% werden die Gutachten schriftlich gemacht."

Zwei weitere Besonderheiten in den Berufungsrichtlinien sind im Zusammenhang mit der Bestellung von GutachterInnen noch erwähnenswert: An der Universität Innsbruck wird vorab von den GutachterInnen das Einverständnis eingeholt, als GutachterIn tätig zu sein und innerhalb einer bestimmten Frist ein Gutachten zu erstellen. An der Universität für Bodenkultur ist vorgesehen, dass GutachterInnen für ihre Tätigkeit eine durch das Rektorat festgesetzte Vergütung erhalten.

Das Begutachtungsverfahren in einigen Bereichen der Kunst und auch in der Architektur ist durch die Beschaffenheit der eingereichten Qualifikationsarbeiten geprägt. Häufig sind diese nicht duplizierbar und erfordern eine Begutachtung vor Ort, d.h. GutachterInnen müssen sich für einen Tag an der Universität einfinden, um die eingereichten Werke und Modelle begutachten zu können, wodurch auch die Kommunikation zwischen den Mitgliedern der Berufungskommission und dem GutachterInnen anders (v.a. direkter und persönlicher) gestaltet werden kann. *„D.h. da kann man das auch nicht weltweit verschicken, sondern man muss eigentlich die Gutachter einfliegen, damit sie vor Ort ihre Tätigkeit ausführen.“* (I69)

6.5.1 Bestellung der GutachterInnen

Im Zusammenhang mit der Bestellung von GutachterInnen wird generell problematisiert, dass es schwierig ist, qualifizierte GutachterInnen zu finden, die sich ausreichen Zeit für diese aufwändige Aufgabe nehmen und Gutachten zeitgerecht und sorgfältig machen. *„Wir haben versucht, die Besten zu nehmen, die sich auch die Zeit nehmen, das alles gründlich durchzustudieren.“* (I84) Als zentraler Aspekt wird angeführt, dass es keinerlei Vergütung für Gutachten gäbe und der Aufwand aufgrund der zum Teil sehr hohen BewerberInnenzahlen enorm sei. Eine Interviewperson bezeichnet die Erstellung von Gutachten als *„eine Heidenarbeit.“* (I68) Eine andere meint: *„In Wirklichkeit ist es sehr viel Arbeit, die wir in unserem normalen Tagesgeschäft auch noch erledigen müssen.“* (I139)

„Und es ist teilweise so schwer Gutachter zu bekommen. Wobei es unter Umständen noch leichter geht, Leute zu finden, die an einer Universität tätig sind, weil die das kennen. Die haben Verständnis, obwohl ich immer wieder Anfragen habe: ‚Was bekomme ich dafür bezahlt?‘ Es ist manchmal etwas peinlich, dann klar machen zu müssen, dass es nicht einmal einen feuchten Händedruck dafür gibt.“ (I73)

Neben dem mit der Erstellung von Gutachten verbundenen Aufwand wird auch problematisiert, dass es keine Form der Rückmeldung an die GutachterInnen gibt. Es wird ihnen weder gedankt, wie im nachstehenden Zitat angesprochen, noch erhalten sie in irgendeiner Form eine Rückmeldung zum Fortgang des Verfahrens oder zur Qualität der Gutachten. Letzteres fällt insbesondere aufgrund der häufig geäußerten Kritik an den Gutachten auf.

„Das ist eine unbedankte Angelegenheit. (…) Die Gutachter schicken ihr Gutachten und das ist es. Kein Mensch sagt zu ihnen ‚Danke'. Sie erfahren teilweise gar nicht, wie es weitergegangen ist. Außer vielleicht später einmal aus der Presse, dass eine Berufung erfolgt ist." (I141)

An jenen Universitäten, die sich mit der Frage der Befangenheit im Kontext des Berufungsverfahrens bisher auseinandergesetzt haben, sind sich die InterviewpartnerInnen der Problematik wie auch der damit verbundenen Grenzen bewusst.

„Obwohl es eine ganz klare Regel gibt, dass eben Personen, die mit einem der Bewerberinnen oder Bewerber publiziert haben oder ein Naheverhältnis haben, nicht begutachten dürfen, aber in manchen Fachbereichen ist einfach auch die Community nicht so groß, dass dann nicht dann doch irgendwelche Verbindungen bestehen." (I55)

„Die Befangenheit ist bei uns fast immer gegeben, also ist sehr schnell einmal gegeben, weil das Fach dann oft so spezifisch ist." (I122)

In einem Interview wird ein Beispiel berichtet, das das geringe Bewusstsein im Hinblick auf Befangenheit ebenso verdeutlicht wie die Schwierigkeiten, dies im Rahmen des Berufungsverfahrens zu erkennen. Ein Berufungsverfahren wurde vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wegen Intransparenz beeinsprucht, weil *„der Erstgereihte war ein enger Mitarbeiter von unserem externen Kommissionsmitglied und der hat sich nicht als befangen erklärt."* (I74) Dies ist keinem anderen Kommissionsmitglied aufgefallen, obwohl es aus der Publikationsliste eindeutig ablesbar war. *„Das war ein eindeutiger Fehler. Natürlich war das aus den Publikationen ersichtlich, dass die zusammenarbeiten, aber ich habe mir die Publikationen auch nicht angeschaut gehabt."* (I74)

An anderen Universitäten wird hingegen kaum Augenmerk auf diese Problematik gelegt und vielmehr mit Verwunderung reagiert, wenn vonseiten der GutachterInnen aus Befangenheitsgründen die Erstellung eines Gutachtens abgelehnt wird. So meint eine Interviewperson, dass dies vom Gesetz her kein Problem wäre, *„aber trotzdem haben da viele Skrupel."* (I73)

In jedem zweiten Frauenförderungsplan wird gefordert, dass bei der Bestellung von GutachterInnen auf eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter zu achten ist. Dies wird auch durch die Interviews bestätigt. An den meisten Universitäten wird explizit danach gestrebt, verstärkt Frauen als GutachterInnen einzusetzen. Dies wird vor allem von den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen gefordert,[28] aber auch von einigen Rektoren als explizites Anliegen verfolgt. Die Anforderung Frauen als GutachterInnen zu bestellen wird

[28] An einigen Universitäten ist gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen explizit zu begründen, wenn keine Gutachterin bestellt wurde.

jedoch durchwegs nur unter der Bedingung akzeptiert, dass die entsprechende Qualifikation vorliege. *„Primär haben wir eigentlich nach fachlich kompetenten* [Personen] *gesucht, aber es war schon immer der Wunsch da, eine Frau muss dabei sein.“* (I57)

„*Wir suchen unsere Gutachter nach Vorschlag der Fachvertreter aus, die externen Gutachter, Gutachterinnen und rechnen dann (…) den sogenannten Hirsch-Index, der also die Leistung eines Gutachters oder eines Wissenschafters in Form von Publikationen darstellt. Das ist eine ganz eine objektive Sache und dann nehmen wir einfach diejenigen, die den höchsten Index haben. Ob das Frauen oder Männer sind, ist uns dann ganz egal. Wir möchten einfach die besten Wissenschafter, die unsere Kandidaten beurteilen.“* (I54)

Als zentrale Hürde für die Bestellung von Gutachterinnen wird die Tatsache gesehen, dass die Vorschläge für GutachterInnen von den ProfessorInnen des Fachbereichs kommen. Es ist hier auch für den Senat oder den Arbeitskreis schwierig gegenzusteuern. *„Die Auswahl an männlichen Gutachtern ist in der Regel größer, aber wir haben uns bemüht, nicht nur im Berufungsverfahren, sondern auch in Habilitationsverfharen, dass wir immer mindestens eine Frau als Gutachterin drinnen haben.“* (I68)

„Das Problem ist, dass der Senat nicht fachspezifische Expertise besitzt und wenn in einem Spezialfach Gutachter genannt werden, ist es natürlich schwierig, Alternativvorschläge zu machen, da man das mögliche Gutachterfeld eben nicht kennt. Aber es wird eigentlich immer wieder nachgefragt, ob nicht Frauen als Gutachter in Frage kommen.“ (I70)

Ein Mitglied eines Arbeitskreises meint: *„Ich finde sehr wohl Gutachterinnen. (…) Also es kann nicht sein, dass männliche Professoren keine Gutachterinnen finden würden. Es ist ein Lippenbekenntnis, es wissen inzwischen alle, dass sie es nicht offen äußern dürfen. Es wissen alle, dass Gleichstellung und Frauenförderung und das Mehr an Professorinnen an allen Universitäten ein Thema ist, gegen das sie offen in keinster Weise was sagen dürfen, aber das Gesetz schreibt nicht vor, dass von den vier zumindest eine Gutachterin sein muss.“* (I21)

6.5.2 Stellenwert der Gutachten im Berufungsverfahren

An den einzelnen Universitäten kommt den Gutachten im Berufungsverfahren ein jeweils anderer Stellenwert zu. Es lassen sich grob zwei Gruppen von Universitäten unterscheiden: Auf der einen Seite können Universitäten identifiziert werden, an denen die Gutachten eine zentrale Rolle bei der Selektion der BewerberInnen für die persönliche Präsentation spielen. Dieser Einfluss kann so stark ausgeprägt sein, dass mit den Gutachten eine Einschränkung des Entscheidungsspielraums der Berufungskommission verbunden ist. Auf der anderen Seite stehen Universitäten, an denen die Gutachten klar als eine Unterstützung für die Arbeit der Berufungskommission gedacht sind und somit den Gutachten eine etwas weniger gewichtige Rolle zugeschrieben wird. Dies ist am deutlichsten ausformuliert in den

Empfehlungen des Rektorats der Universität Innsbruck zum Berufungsverfahren (§7): „Das Urteil der Gutachterinnen und Gutachter stellt keine Vorgabe, sondern eine Hilfestellung dar. Die Kommission setzt sich daher mit den Gutachten kritisch auseinander und begründet ihre Zustimmung zu den Gutachterstandpunkten oder deren Ablehnung."

Beispiele für eine durch die Berufungsrichtlinien festgeschriebene zentrale Rolle der GutachterInnen im Berufungsverfahren sind die Universität Linz oder die Veterinärmedizinische Universität, wo BeweberInnen jedenfalls zur persönlichen Präsentation einzuladen sind, wenn beide Gutachten positiv ausfallen. Ähnlich stellt sich die Situation an der Medizinischen Universität Innsbruck dar, wo laut Berufungsrichtlinie alle von den GutachterInnen als geeignet bezeichneten Personen einzuladen sind.

Dementsprechend verorten die meisten InterviewpartnerInnen die zentrale Funktion der Gutachten darin, die Auswahl der BewerberInnen für die persönliche Präsentation zu unterstützen, wobei ein unterschiedlicher Spielraum für die Berufungskommission bei der Auswahlentscheidung wahrgenommen wird. Im Extremfall wird die Entscheidung als durch die Gutachten vollständig determiniert gesehen.

„Die Gutachter haben aus meiner Sicht eine ganz starke Rolle, wenn sie das tun, was das Gesetz eigentlich von ihnen will. Im Gesetz steht, sie haben zu beurteilen, welche Bewerber oder Bewerberinnen geeignet sind im Hinblick auf die in der Ausschreibung genannten inhaltlichen Bedingungen und welche nicht. Also wenn das ein Gutachter oder eine Gutachterin ernst nimmt, hat sie eine starke Position oder er, weil die Kommission kann das nicht overrulen." (I48)

„Die Gutachten waren in erster Linie dazu da, herauszufinden, welche sechs Personen oder acht Personen wir einladen wollen." (I74)

„Wenn die Gutachter mehrheitlich eine Kandidatin oder einen Kandidat als ungeeignet beurteilen, dann wird er nicht eingeladen, ganz einfach." (I54)

„Wenn es zwei interne und zwei externe Gutachter gibt, und deren Ergebnisse sehr homogen sind, dann hat die Kommission praktisch keine Freiheitsgrade, da willkürlich tätig zu werden. Das tut niemand, man könnte theoretisch, aber dann kann der Rektor den Vorschlag zurückweisen und sagen: ‚Was habt ihr euch da überlegt? Das hat doch nichts mit der Gutachterlage zu tun und offenbar nichts mit der Qualifikation.' Und daher wird insbesondere die Liste der eingeladenen in aller Regel vollkommen konform sein mit dem Gutachterergebnis. Da ist nur die Frage, ob man sechs oder zehn oder zwölf einlädt zu einem Vortrag. Das ist vielleicht noch ein Spielraum, den die Kommission hat." (I72)

Eine derartig vordeterminierte Entscheidung durch die Gutachten wird jedoch nur in Ausnahmefällen wahrgenommen. In den meisten Fällen wird es als Verantwortung der

Berufungskommission gesehen, sich mit den Gutachten auseinander zu setzen und eine darauf basierende Auswahlentscheidung zu treffen. *„Da muss die Berufungskommission letztlich die Verantwortung tragen, das ist überhaupt keine Frage.“* (I73) Die Berufungskommission kann den Gutachten folgen oder von diesen abweichen. Aufgrund der Kontrollfunktion des Rektors/der Rektorin müssen Abweichungen jedoch begründet werden.

„Wenn einmal ein Gutachter jemanden auf seiner Einladungsliste hat, (…) dann ist es schon sehr schwer, dass man jemanden nicht auf die Liste nimmt. Es gelingt schon, aber es braucht dann sehr viel an Argumentation. Also Gutachter haben schon eine sehr wichtige Position.“ (I82)

„Gesetzlich ist es so vorgesehen, dass die Berufungskommission zwar eine vollmächtige Kommission ist, die aber in hohen Maße und bei jeder Abweichung vom Gutachter einen totalen Argumentationsnotstand kriegt. D.h. per Gesetz sind die Gutachter die Hauptbeurteiler der Bewerber und Bewerberinnen und wenn die Kommission davon abweicht, zu einer anderen Meinung aufgrund von Hearings kommt, muss sie da sehr starke Argumenten haben.“ (I65)

In anderen Interviews wird demgegenüber ein größerer Handlungsspielraum der Berufungskommission wahrgenommen und gleichzeitig ihre Verantwortung für die Auswahlentscheidung unterstrichen. Konkret wird auch auf die Rolle des/r Berufungskommissionsvorsitzenden hingewiesen, der/die den Stellenwert der Gutachten bis zu einem gewissen Grad mitbestimmen könne: *„Das kommt sehr auf den Vorsitzenden an, wie viel Gewicht er den Gutachten gibt.“* (I78)

„Ich kann ja die Berufungskommission nicht aus ihrer Verantwortung entlassen. Die Berufungskommission entscheidet ‚auf Grundlage der Gutachten‘, heißt es im Gesetz. (…) Das ist ja ein riesen Interpretationsspielraum. (…) Ich kenne das einfach so, dass die Berufungskommission auch über die Gutachten diskutiert und durchaus einmal unterschiedliche Meinungen hat als die Gutachter. Und dann muss man halt als Vorsitzender oder Vorsitzende darüber abstimmen lassen und zu einem Ergebnis kommen, wie man mit so einer unterschiedlichen Sichtweise umgeht. Ich bin schon der Meinung, im Ernstfall ist es die Berufungskommission, die die Verantwortung trägt und die eben auch eine Entscheidung, meinetwegen sogar eine mehrheitliche Entscheidung der Gutachter anders sieht und zu einem anderen Urteil kommt.“ (I73)

Von den Berufungskommissionen wird die Rolle der GutachterInnen bei der Auswahl für die persönliche Präsentation zum Teil stark unterstützt bzw. eingefordert. Dabei werden auch Bedenken der GutachterInnen im Hinblick auf die Aussagekraft der Gutachten, die eine reine „Papierbewertung“[29] darstellen und daher ihrer Meinung nach nicht ausreichen, um die

[29] „Da wird Papier begutachtet.“ (I65)

Eignung der BewerberInnen für die ausgeschriebene Professur beurteilen zu können, zur Seite geschoben.

„Wir versuchen sehr darauf zu schauen, dass die Gutachterinnen und Gutachter wirklich zum Schluss eine binäre Globalentscheidung treffen und sagen ‚ist einzuladen' oder ‚ist nicht einzuladen'. Die meisten wollen sich dafür drücken (…) und sagen ‚ich finde, die Person grundsätzlich geeignet und überlasse Ihnen die Entscheidung, ob Sie sie einladen.' So ungefähr. Und dann ist das schwierig, weil eben genau da die Gutachter sehr unterschiedlich denken. Manche denken ‚alle sind einzuladen, bis auf die' und die anderen denken ‚niemand ist einzuladen, bis auf die drei, die ich empfehle.' Das ist relativ schwer zu steuern und da hat das Verfahren eigentlich aus meiner Sicht eine Schwäche." (I69)

Das folgende Zitat illustriert demgegenüber jene Interpretation, die den GutachterInnen eine vergleichsweise geringe Rolle zuschreibt *„weil das Gesetz ja nur vorsieht, dass die Gutachter nur die grundsätzliche Eignung festzustellen haben. Eigentlich reicht es, wenn die Gutachter eine Liste zurück schicken und sagen ‚diese und jene Kollegen sind grundsätzlich geeignet'. Das tut keiner. (…) Da stoßen sie sich teilweise daran. (…) Sie würden gerne Reihung, Würdigung und alles Mögliche. Naja, da kannst eh nichts machen, dann kriegst halt die Reihung und die Würdigung und die gebe ich halt dann an den Senat, an die Kommission weiter."* (I36)

6.5.3 Selektion für die Begutachtung

Die Selektion der Bewerbungen für das Begutachtungsverfahren wird in den Berufungsrichtlinien wenn überhaupt, nur grob geregelt und in der Praxis aus pragmatischen Gründen (v.a. im Hinblick auf die Anzahl der Bewerbungen, die an die GutachterInnen weitergeleitet werden können) abweichend gehandhabt. Während die meisten Berufungsrichtlinien vorsehen, dass alle Bewerbungen, die den formalen Anforderungen genügen, begutachtet werden, erfolgt in der Praxis zumeist eine Selektion, um eine bewältigbare Anzahl von Bewerbungen zur Begutachtung weiterzuleiten. *„Wer schaut sich denn 75 Garnituren Bewerbungsunterlagen an, gratis und irgendwann nebenher, innerhalb von drei Monaten?"* (I14)

Die erste Selektion erfolgt im Hinblick auf die Vollständigkeit der Bewerbung, d.h. an den meisten Universitäten werden jene Bewerbungen ausgesiebt, die entweder nicht vollständig sind oder aber den Formalkriterien (z.B. Habilitation) nicht entsprechen (z.B. I84). Dies entspricht nach Einschätzung einiger ExpertInnen nicht den Anforderungen des UG 2002 (wonach alle Bewerbungen an die GutachterInnen weiterzuleiten sind), sei aber notwendig, um GutachterInnen über Gebühr zu belasten und sie nicht zu verärgern.

„Wir haben solche Fälle meinem Gefühl nach immer häufiger, dass sich Leute bewerben, die überhaupt nicht in Frage kommen aufgrund dieser Formalkriterien. Ich rede jetzt nicht von

sehr feinen differenzierten Beurteilungen, ob ein Kriterium erfüllt ist oder nicht, sondern ganz pragmatisch, wenn jemand einen Master hat und noch in seinem Dissertationsstudium ist, dann ist er wohl nicht qualifiziert, wenn die Ausschreibung klar ‚Habilitation' sagt." (I82)

An einigen Universitäten wird das Problem so gelöst, dass den GutachterInnen alle (vollständigen) Bewerbungsunterlagen zugeschickt werden und eine überschaubare Anzahl von Bewerbungen zur Begutachtung vorgeschlagen werden. Diese erste Selektion erfolgt also durch die Berufungskommission ohne dass hierfür detailliertere Verfahrensschritte formuliert wären. Die GutachterInnen werden damit implizit auch als Verantwortliche für die Kontrolle dieses Selektionsschrittes gesehen.

„Man kann nicht von internationalen Gutachtern ernstlich verlangen, dass sie 70 Leute in allen Details [begutachten]*. Das tut keiner, das ist so. (…) Es kann die Berufungskommission 15 Leute angeben, die nach Meinung der Berufungskommission besonders intensiv begutachtet werden. Es müssen aber alle weiblichen Bewerberinnen jedenfalls intensiv begutachtet werden. (…) Im Übrigen haben die Gutachter aber ohnehin das Recht laut Satzung, auch Personen über diesen 15er-Kreis hinaus intensiv zu begutachten. Sie kriegen eh alles."* (I48)

„Wenn wir jetzt anfangen, Bewerbungsunterlagen zu verdichten, dann kann man uns natürlich den Vorwurf machen, wir haben dem Gutachter gar nicht alles sehen lassen, was eingereicht wurde." (I69)

Wenn nach diesem ersten Selektionsschritt, der auf formalen Kriterien basiert, noch zu viele Bewerbungen für die Begutachtung übrig bleiben, erfolgt ein weiterer Selektionsschritt durch die Berufungskommission, der nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen auf den in der Ausschreibung angeführten Kriterien basiert. Diese Selektion wird jedoch in den meisten Interviews nicht als ein relevanter Auswahlschritt angeführt und kaum reflektiert.

An einer Universität, deren Satzung explizit vorsieht, dass alle Bewerbungen begutachtet werden sollen, werden in der Praxis nur für jene BewerberInnen Gutachten eingeholt, die zur persönlichen Präsentation eingeladen werden. *„Ich kann bei 50 Bewerbungen nicht alle 50 begutachten lassen. D.h. es wurde bisher ausgesiebt und man hat im Durchschnitt ungefähr acht Bewerbungen an die Gutachter weitergeleitet."* (I85) „*Wir haben reduziert auf – ich glaube elf – wo wir gefunden haben die sind alle interessant und haben dann die Gutachter gebeten, diese elf Personen zu evaluieren. Weil wir das Gefühl gehabt haben, wenn man denen jetzt 28 vorlegt, dann kriegt man weniger."* (I74)

Die Notwendigkeit der Vorselektion von Bewerbungen besteht nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen v.a. dann, wenn Ausschreibungen weit gestreut erfolgen, um ein möglichst breites BewerberInnenspektrum anzusprechen (siehe Kapitel 6.3). *„Der Punkt ist, dass durch diese sehr breite Ausschreibung jetzt immer mehr Bewerbungen kommen, wo*

man das Gefühl hat, das ist keine passende Bewerbung, wo man aber den Gutachtern dann alle Bewerbungen zustellt und es gibt niemanden der selektiert. Das wäre auch eine sehr heikle Geschichte.“ (I82)

Insgesamt wird diese Selektionsphase von den meisten InterviewpartnerInnen nicht als problematisch wahrgenommen und nur in Ausnahmefällen reflektiert. Es wird damit auch nicht die Gefahr eines Gender-Bias verbunden. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass durch die Vorgabe, alle Bewerbungen von Frauen begutachten zu lassen, ein möglicher Gender-Bias definitionsgemäß ausgeschlossen ist. An einer Reihe von Universitäten ist durch die Berufungsrichtlinien festgelegt, dass alle Bewerbungen von Frauen begutachtet werden müssen. In der Praxis ist dies besonders relevant für jene Bereiche mit einem sehr niedrigen Frauenanteil in Professuren, wie z.B. technische Universitäten oder technisch-naturwissenschaftliche Fachbereiche. Durch diese Vorgangsweise sollen eventuelle Diskussionen um Benachteiligungen von Frauen vermieden werden. *„Wobei die Frauen immer dabei sind, zu denen sie* [die GutachterInnen] *sich detailliert äußern müssen. Das tun wir uns nicht an, (…) das wird sonst hinterfragt.“* (I36)

„Wenn sie [Frauen] *die Ausschreibungskriterien erfüllen, kommen sie automatisch in die geeignete Gruppe.“* (I70)

6.5.4 Vorgaben an die GutachterInnen

In der Literatur wird das Begutachtungsverfahren als eine der zentralen Hürden für Frauen dargestellt (siehe Kapitel 3). Dies insbesondere im Zusammenhang mit der Definition und Interpretation von Kriterien, die für die Bewertung der Qualifikation von BewerberInnen herangezogen werden und mit denen ein nicht reflektierter Gender-Bias verbunden sein kann. So orientieren sich Bewertungskriterien im Allgemeinen an typisch männlichen Berufskarrieren, d.h. Unterbrechungen der Karriere wirken sich beispielsweise negativ auf die Bewertung des Publikationsoutputs aus. Bewertungskriterien berücksichtigen üblicherweise stärker Forschungstätigkeiten als Lehrtätigkeiten und sind für die sogenannten hard sciences eindeutiger definiert als für soft sciences. Ein Gender-Bias kann sich insofern ergeben, als Frauen häufiger Berufungsunterbrechungen aufweisen, sich stärker in der Lehre engagieren und in den soft sciences überrepräsentiert sind. Es gilt also diese möglicherweise verzerrenden Faktoren im Begutachtungsverfahren zu berücksichtigen und somit eine „faire“ Bewertung zu ermöglichen.

Die Vorgaben an die GutachterInnen, wie die Gutachten zu erstellen sind bzw. welche Aspekte dabei zu berücksichtigen sind, unterscheiden sich deutlich zwischen den Universitäten. Generell kann auf Basis der Dokumente zwischen Universitäten mit einem standardisierten Begutachtungsverfahren und Universitäten ohne explizite Vorgaben zum Begutachtungsverfahren unterschieden werden. Innerhalb der ersten Gruppe zeigt sich eine

weitere Differenzierung, je nachdem ob neben einem Transparenzanspruch auch Gender-Aspekte in das Begutachtungsverfahren einbezogen werden.

An insgesamt acht Universitäten erfolgt die Begutachtung auf Basis eines Formulars, das jene Kriterien enthält, die in der Ausschreibung genannt wurden. Dabei wird zumeist mit einer Kombination aus einer skalierten Einschätzung (z.B. von 1 = voll erfüllt bis 3 = nicht erfüllt) und einer ergänzenden Begründung gearbeitet. In einigen Fällen (z.B. an der Universität Linz oder der Veterinärmedizinischen Universität) werden die GutachterInnen darüber hinaus aufgefordert die fünf (+/- zwei) am besten für die ausgeschriebene Professur geeigneten BewerberInnen zu benennen. Die genannten BewerberInnen bilden insgesamt den Pool an geeigneten BewerberInnen aus dem heraus die Berufungskommission die Auswahl für die Einladung zur persönlichen Präsentation trifft.

Für die Universität Salzburg ist im Rahmen der Berufungsrichtlinie nur festgehalten, dass der Auftrag an die GutachterInnen jeweils zu konkretisieren ist und für die Medizinische Universität Innsbruck sind vergleichende Gutachten zur wissenschaftlich/fachlichen Qualifikation zu erstellen. In der Berufungsrichtlinie der Kunstuniversität Linz ist festgehalten, dass Gutachten schriftlich und ausreichend begründet sein sollen. An den anderen Universitäten sind keine näheren Angaben zur Begutachtung in den Richtlinien enthalten.

An einigen Universitäten, die kein standardisiertes Begutachtungsverfahren entwickelt haben, werden entweder vom Rektorat oder von der Berufungskommission in einem Schreiben an die GutachterInnen die Anforderungen an die Gutachten präzisiert. An einer Kunstuniversität wurde beispielsweise ein Schreiben an die GutachterInnen von der ProfessorInnenkurie des Senats entwickelt, um den GutachterInnen gewisse Anhaltspunkte zu geben, was von ihnen verlangt wird bzw. was weniger erwünscht ist, wie beispielsweise diskriminierende Äußerungen im Hinblick auf das Alter der BewerberInnen. *„Weil z.B. immer wieder in einem Gutachten drinnen steht: ‚Achtung, ist schon 55 Jahre alt.'"* (I73) An einigen Universitäten werden derartige Klarstellungen für die GutachterInnen von Fall zu Fall unterschiedlich gehandhabt, abhängig von den Vorstellungen und Bedürfnissen der Berufungskommissionsvorsitzenden oder der Mitglieder der Berufungskommission.

„Es gibt keinen Schimmel, den jede Kommission verwendet, sondern die Kommissionen definieren das aus sich heraus, was sie von der Gutachterseite her interessiert. Das ist kommissionsgebunden und gegenstandsgebunden." (I123)

„Das hängt auch von dem jeweiligen Kommissionsvorsitzenden ab. Manche sind da so außerordentlich organisiert und schauen auch darauf, dass das also sehr transparent verläuft und in anderen Fällen ist das nicht so." (I100)

Insgesamt wird die Kommunikation mit den GutachterInnen sehr unterschiedlich gehandhabt, d.h. Vorstellungen darüber, welche Aspekte in den Gutachten berücksichtigt

werden sollen und welche Prinzipien der Erstellung der Gutachten zugrunde zu legen sind, werden in unterschiedlichem Ausmaß transportiert. Im Extremfall hängt es vom individuellen Engagement (bzw. konkreten Nachfragen) der GutachterInnen ab, ob bzw. welche Informationen sie erhalten.

„Die GutachterInnen, die rufen an, wie stellt ihr euch das vor, wie schaut das Profil der Universität aus. Manche sind sehr eigenwillig, die sagen, nein ich mache was ich will und andere informieren sich, was die Universität eigentlich für ein Profil an diese Professur stellt.“ (I145)

Gezielte Nachfragen in den Interviews nach entsprechenden Vorgaben an die GutachterInnen stießen häufig auf Erstaunen und es wurde auffällig oft mit angenommener Selbstverständlichkeit, die eine explizite Betonung dieser Faktoren obsolet mache, argumentiert. Insbesondere das Abstellen auf das akademische Alter bei der Beurteilung des Publikationsoutputs wird als Selbstverständlichkeit dargestellt und als etwas, das nach Ansicht der InterviewpartnerInnen von GutachterInnen mittlerweile als Standard herangezogen wird bzw. werden sollte.

„Ich glaube, das ist mittlerweile Standard, dass man das mit aufnimmt. Also auch ein bisschen den persönlichen Hintergrund der Bewerber sich anschaut. (…) Das findet auch Eingang in die Gutachten. (…) Es ist ja schon in der Ausschreibung verankert, dass Frauen eigentlich mehr gefördert werden sollen und das wissen die Gutachter auch. Ich meine, das ist heute eigentlich an allen Universitäten so.“ (I54)

„An und für sich ist ein Gutachter natürlich schon von sich aus angehalten, dass er diesen Aspekt [berücksichtigt]. *(…) Das sollte heute eigentlich schon state of the art sein, dass man solche Dinge berücksichtigt.“* (I86)

„Ich gehe eigentlich schon davon aus, dass die Gutachter so qualifiziert sind, dass sie diese Problematiken bedenken.“ (I79)

Dem steht jedoch die Einschätzung gegenüber, dass die Einhaltung dieser Standards Aufgabe der Berufungskommission ist und dass keineswegs davon ausgegangen werden kann, dass die GutachterInnen diese von sich aus erfüllen. Dies wird häufig im Zusammenhang mit der Beurteilung des Publikationsoutputs auf Basis des akademischen Alters erwähnt. In den beiden folgenden Zitaten wird jeweils das akademische Alter als Argument angeführt, wenn die Berufungskommission zu einer anderen Einschätzung als die GutachterInnen kommt und von den Gutachten abweicht.

„Die externen Gutachter sind schon, das geht gar nicht anders, stärker orientiert an dem Forschungsoutput.“ (I50)

„Ich kann von einem 35-Jährigen nicht verlangen, dass er einen track record hat wie ein 45-Jähriger. Da muss man immer skalieren. Aber man kann erkennen, ob jemand auf dem aufsteigenden Ast ist und noch viel zu erwarten ist oder ob es so sanft dahin plätschert und jede explosionsartige Entwicklung eine Überraschung wäre.“ (I145)

An den meisten Universitäten, die eine standardisierte Begutachtung anstreben, wird den GutachterInnen ein Formular zur Verfügung gestellt, das jene Kriterien enthält, die in den Gutachten berücksichtigt werden sollen. Es wird dabei in der Regel eine numerische Bewertung jedes Kriteriums verlangt wie auch eine Erläuterung für die Bewertung. In den meisten Fällen werden die GutachterInnen gebeten, eine zusammenfassende Einschätzung abzugeben, ob die BewerberInnen jeweils zur persönlichen Präsentation eingeladen werden sollen.

An einer Universität werden konkrete Fragen ergänzend zu einer formularbasierten Bewertung gestellt, um die Vergleichbarkeit der Gutachten zu erhöhen: *„Und in der Regel stellen wir ihnen auch gezielte Fragen zu den Bewerberinnen und Bewerbern, die wir beantwortet haben möchten. (…) Die Erfahrung ist, wenn man das nicht tut, dann kriegt man sehr eine unterschiedliche Qualität von Gutachten, die dann auch schwer vergleichbar sind.“* (I144)

Die vorgegebenen Kriterien beziehen sich zumeist auf drei Dimensionen – Forschungsleistungen, Lehrerfahrungen und sonstige gewünschte Qualifikationen – und werden im Allgemeinen für das jeweilige Berufungsverfahren konkretisiert und im Idealfall auch je nach dem Fokus der ausgeschriebenen Professur im Verhältnis zueinander gewichtet. An der Universität Linz werden Erfahrung mit Frauenförderung und Gender Mainstreaming als zwei Kriterien im Bereich der sonstigen Qualifikationen explizit erfasst.

In den Interviews wird immer wieder problematisiert, dass auch bei einem sehr ausgeklügelten und konkretisierten Kriterienkatalog es letztendlich doch zu einer Dominanz der Publikationsleistung komme. Dies wird in einigen Interviews sehr kritisch reflektiert und es wird als Ziel für Berufungsverfahren formuliert, dass BewerberInnen in ihrer Gesamtheit aus Forschungs-, Lehr- und sonstigen Qualifikationen bewertet werden sollen. *„Dass man jeden einzelnen Kandidaten und jede einzelne Kandidatin dann wirklich in der Kombination sieht.“* (I103)

„Das ist das Selbstverständnis der Unis. Bei uns geht es um Forschung. Und es ist schon schwierig genug, die Lehre zu berücksichtigen, obwohl es so wichtig wäre. Obwohl das so wichtig wäre, dass man sich mal systematisch Gedanken macht, wie kann ich diese soziale Kompetenz greifbar machen, damit es auch vergleichbar ist über die KandidatInnen. Darauf kommt es bei Professuren überhaupt nicht an.“ (I115)

An einer Universität wird der wissenschaftliche Impact (Hirsch-Index) als *„ein Herzstück“* des Berufungsverfahrens und der Bewertung bezeichnet (I120) in einem anderen Interview an derselben Universität wird der Impactfaktor als *„Totschlagargument“* bezeichnet, auch wenn die Bewertung *„prinzipiell natürlich trotzdem auf den vier Säulen Wissenschaftlichkeit, klinisches Profil, Führungserfahrung und Lehrbeitrag aufbaut“* (I96).

„Es hat lange Zeit bei uns fast völlig die Forschung dominiert. Das hat dann manchmal zu so paradoxen Situationen geführt, dass wir Leute berufen haben, weil sie so exzellent waren mit Publikationen und Preisen und so und dann hat man erst einmal geschaut, was werden die jetzt eigentlich bei uns unterrichten.“ (I22)

Diese Dominanz des Publikationsoutputs wird zwar in den Interviews immer wieder eingeschränkt indem auf weitere Faktoren verwiesen wird, die darüber hinaus eine Rolle spielen. Es entsteht jedoch häufig der Eindruck, dass diese Faktoren erst in einer zweiten Runde einbezogen werden, wenn es gilt, zwischen den BewerberInnen mit dem höchsten Publikationsoutput zu differenzieren. Es handelt sich also nicht um gleichgewichtige Faktoren, sondern um gern gesehene Zusatzqualifikationen, die jedoch im Gegensatz zum Publikationsoutput kein Ausschlusskriterium darstellen. Das folgende Zitat illustriert die teilweise auch inkonsistente Argumentation der InterviewpartnerInnen.

„Standard ist bei uns, dass Bewerberinnen und Bewerber hervorragend wissenschaftlich ausgewiesen sein müssen. Wir suchen in erster Linie hervorragende Wissenschafterinnen und Wissenschafter mit einem entsprechenden record, wie es so schön auf neudeutsch heißt. Mit Publikationen und Projekten, eben nachgewiesene Leistungen. Das ist also ganz, ganz wichtig. Ist vielleicht auch verständlich, wenn man sich vor Augen hält, dass diese Fakultät die mit Abstand publikationsaktivste an der ganzen Universität ist. Wir haben deutlich mehr Publikationen und hochwertige Publikationen als andere Fakultäten.“ (I145) An einer anderen Stelle im Interview wird davon gesprochen, dass Teamfähigkeit ein ganz wichtig Selektionskriterium darstellt: *„Teamfähigkeit ist ganz wichtig. (…) Mir persönlich geht es da sehr stark um Kolleginnen und Kollegen, die – wie ich das formuliere – einen sozialen Kit mitbringen, die sich wirklich gut einfügen.“* (I145)

Für den Bereich der Kunst wird der künstlerischen Reputation eine ähnlich große Bedeutung zugeschrieben, wie dem Publikationsoutput im wissenschaftlichen Bereich. Die Reputation im Bereich der Kunst wird hier als das dominierende Kriterium wahrgenommen, dass andere Aspekte, wie z.B. didaktische Kompetenzen, in den Hintergrund dränge. Dies werde auch von Studierenden stark forciert.

„Die Studierenden wünschen sich immer prominente Künstler und kommen dann nach kürzester Zeit drauf: ‚oje, eingefahren‘. Weil die Betreuung nicht funktioniert und weil der Wunsch durch die prominiente Künstlerin, durch den prominenten Künstler auch zu Ausstellungen zu kommen in tollen Galerien (…) zu Weihnachten wünsche ich mir auch

was. Kein Mensch in der Kunstszene gibt freiwillig wirklich große Kontakte her. Das gibt es einfach nicht.“ (I137)

„Das muss man mit aller Härte sehen, dass die Studenten wahnsinnig gierig auf die Berühmtheiten sind, weil wenn die sagen, ich habe bei der X Architektur studiert, können sie das fast ein Leben lang oder Jahre lang als Werbung benutzen. Wenn sie bei einem noch so rührenden Pädagogen, der eine lokale Größe geblieben ist, studiert haben, hilft das nix.“ (I114)

An jenen Universitäten, die standardisierte Bewertungsverfahren im Rahmen der Berufungsrichtlinien eingeführt haben, werden diese mittlerweile überwiegend positiv diskutiert. Die Standardisierung der Begutachtung, durch die eine Vergleichbarkeit zwischen den BewerberInnen hergestellt werden soll, wird dabei als Teil eines Qualitätssicherungsprozesses verstanden.

„Die Kriterien werden den Gutachterinnen und Gutachtern explizit übermittelt für den Bewertungsraster. (…) Es wird jede Bewerbung von vier Gutachtern unabhängig voneinander beurteilt und die machen das halt in unterschiedlicher Sorgfalt, aber doch hat jeder so denselben Kriterienraster vorgegeben und weiß, das ist ein Punkt, auf den wir auch entsprechend Wert legen.“ (I38)

„Durch diesen sehr transparenten Berufungsprozess haben wir wirklich eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit, dass die echten Qualitätskriterien bei der Entscheidung im Vordergrund stehen. Und allein dadurch, dass alles so transparent gemacht wird, fühlen sich mehr und mehr der Kommissionsmitglieder auch sehr dazu verpflichtet, nach solchen Qualitätskriterien vorzugehen.“ (I105)

Doch auch an jenen Universitäten, an denen die Begutachtung anhand eines Formblattes mit vorgegebenen Kriterien erfolgt, gibt es nach wie vor Stimmen, die auf eine geringe Verbindlichkeit der Vorgangsweise hindeuten oder deren Sinnhaftigkeit in Frage stellen. Gemeinsam ist diesen Aussagen, dass die Einführung einer formularbasierten Vorgangsweise für die Begutachtung als Störung der traditionellen und aus Sicht der Interviewpersonen bewährten Vorgangsweise gesehen wird, die als bürokratischer Akt gesehen wird. Es erfolgte bislang keine Reflexion der traditionellen Vorgangsweise oder eventuell damit verbundener Schwachstellen im Hinblick auf Transparenz.

„Es gibt da einen Schimmel, den man halt verwendet.“ (I74)

„Wenn wir Kriterien für die Bewertung überhaupt festlegen, dann nur deshalb, weil wir irgendwo wieder formal dazu aufgefordert werden. Also ich glaube in der Disziplin X sind die Kriterien weltweit sonnenklar. (…) Forschung, Lehre, Verwaltung und in dieser Reihenfolge.“ (I128)

6.5.5 Qualität und Vergleichbarkeit der Gutachten

In einer Reihe von Interviews wird die Qualität der Gutachten zum Teil scharf kritisiert. Es fällt auf, dass eine scharfe Kritik an der Aussagekraft häufig mit dem Fehlen von Vorgaben an die GutachterInnen einhergeht. So meint eine Interviewperson an einer Universität, die keine spezifischen Vorgaben für die Erstellung der Gutachten macht: *„Die Gutachten „waren teilweise miserabel, auch subjektiv, ohne Begründung. Den wollen sie, den wollen sie nicht."* (I114) In weiterer Folge führt dies auch dazu, dass den Gutachten für das Berufungsverfahren ein vergleichsweise geringer Stellenwert eingeräumt wird: *„Also ich nehme die Gutachten aus solchen Erfahrungen nicht sehr ernst. Sie sind eine gewisse Hilfe, wenn sie nachvollziehbar sind. (…) Wir* [die Mitglieder der Berufungskommission] *haben uns noch nie wirklich von dem Gutachten leiten lassen, wir bilden uns schon eine eigene Meinung."* (I114)

Die Kritik an den Gutachten bezieht sich durchwegs auf die mangelnde Nachvollziehbarkeit der Argumentation, warum ein/e BewerberIn für die ausgeschriebene Position geeignet sei oder nicht. In vielen Fällen wird auch auf die fehlende Vergleichbarkeit zwischen den BewerberInnen hingewiesen.

„Ich finde die Qualität der Gutachten zum Teil haarsträubend schlecht, muss ich sagen. Es gibt Gutachten, die bestehen aus drei Zeilen und da steht überhaupt nichts drinnen. Ich finde das gelinde gesagt eine unfassbare Frechheit. (…) Und dann gibt es überhaupt keine Konsistenz in der Argumentation in ein und demselben Gutachten ist er in einem Fall begeistert von der Lehre, im anderen Fall von der Wissenschaft und legt sich nicht fest, wonach er beurteilt hat. (…) Ich glaube auch, dass das gar nicht so schlecht ist, wenn sie hier nicht einen von uns aufgedrängten, standardisierten Fragebogen bekommen. Aber sie selber müssen am Anfang definieren, welchen Sachverhalt sie prüfen und woraus sie dann ihre Schlüsse ziehen." (I78)

Auch an jenen Universitäten, die standardisierte Begutachtungsverfahren haben, wird die Qualität der Gutachten kritisiert. *„Manche Gutachten entsprechen sicher nicht dem, was wir uns vorstellen."* (I67)

Hier wird die mangelnde Qualität damit begründet, dass GutachterInnen zu wenig Zeit und Mühe investiert haben (was auch durch die fehlende Remueration begründet wird) oder dass sie mit den Vorgaben zu wenig anfangen können. Letzteres insbesondere dann, wenn sehr spezifische Kritierien, wie z.B. Erfahrung mit Gender Mainstreaming, im Rahmen eines standardisierten Begutachtungstools erhoben werden sollen. Gerade im Kontext mit gender-spezifischen Kriterien wird deutlich, dass es sich bei der Konkretisierung um work in progress handelt und die Akzeptanz wie auch das Know-how vonseiten der GutachterInnen noch nicht durchwegs vorhanden ist.

Wir haben mit dem Gutachten und GutachterInnen sehr unterschiedliche Erfahrungen. (…) Es gibt Gutachterinnen und Gutachter, die machen sich viel Mühe und andere machen sich keine Mühe.“ (I22)

„Es gibt gelegentlich auch Nachfragen betreffend den Punkt Gender-Kompetenz, der ja in den Ausschreibungen drin steht. Und da habe ich eben häufig darum gebeten, dass bei den Begründungen in den Gutachten eben auch immer auf den Punkt Gender-Kompetenz hingewiesen wird. Woraufhin dann oft eine Diskussion entsteht, wie man das überhaupt zu bewerten hat und was man da als Kriterium heranziehen kann.“ (I118)

Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass GutachterInnen sich nicht immer an die Vorgaben halten bzw. ihnen manchmal spezifische Kompetenzen fehlen, um sich mit den geforderten Kriterien fundiert auseinandersetzen zu können. Dies wird insbesondere hinsichtlich der Beurteilung von soft sklills und der von genderspezifischen Aspekten thematisiert.

„Jeder Gutachter, jede Gutachterin bewertet anders. Je nachdem an wen man da kommt, werden diese Kriterien mit einbezogen in den Maßstab, den man da anlegt oder auch nicht.“ (I66)

„Wir geben an sich im Ausschreibungstext immer bestimmte Dinge vor, zum Beispiel Gender-Kompetenz. (…) Jetzt weiß ich, dass viele Gutachter mit dem Begriff Gender-Kompetenz nichts anfangen können.“ (I67)

„In den Gutachten wird immer wieder angemerkt, dass externe GutachterInnen [es] *sich im Prinzip nicht zutrauen Führungskompetenz zu beurteilen bei ihnen fremden KandidatInnen.“* (I115)

An mehreren Stellen wird auf die Verantwortung des Gutachters bzw. der Gutachterin bei der Erstellung von Gutachten hingewiesen und auf die implizit damit verbundenen Erwartungshaltungen, die keineswegs im Auftrag zur Begutachtung explizit gemacht werden. GutachterInnen werden mit RichterInnen verglichen, denen man keine Vorgaben machen darf, um ihr unabhängiges und neutrales Urteil nicht zu beeinflussen. *„Gutachter sollen ja unabhängig sein, so ein bisschen wie Richter. Denen darf man auch nicht sagen, was sie zu tun haben.“* (I67) Es wird häufig aber auch von GutachterInnen verlangt, dass sie explizieren, nach welchen Kriterien sie die Begutachtung durchgeführt haben und dass sie diese in Bezug zur ausgeschriebenen Stelle setzen.

„Ich glaube, dass der Gutachter seine Arbeit immer wieder in Bezug auf den Ausschreibungstext sehen muss. Und ich glaube, er muss definieren, nach welchen Kriterien er urteilt und wie er dann seinen Schluss gezogen hat. Das muss einfach nachvollziehbar sein.“ (I78)

In diesem Zusammenhang wird überraschend wenig darüber diskutiert, welche Informationen GutachterInnen brauchen, um diese Erwartungen erfüllen zu können. In einigen Interviews wird davon gesprochen, dass in Ausnahmefällen die GutachterInnen von sich aus nach näheren Informationen zum Hintergrund der ausgeschriebenen Professur oder nach möglicherweise relevanten universitären Strategien fragen, die bei der Begutachtung berücksichtigt werden sollten. Es wird so gut wie gar nicht darüber reflektiert, inwieweit die Bereitstellung derartiger Informationen eine Aufgabe der Universität sei, d.h. ob es sich um eine Bringschuld oder eine Holschuld handelt, und inwieweit dies das Ergebnis oder die Qualität der Begutachtung beeinflussen könnte.

In den Interviews zeigt sich, dass an jenen Universitäten, an denen die GutachterInnen einen Kriterienkatalog erhalten, d.h. eine formularbasierte Bewertung erfolgt, der Stellenwert der Gutachten insofern hoch ist, als eine intensivere Auseinandersetzung mit den Gutachten erfolgt. Dies insbesondere in den seltenen Fällen, in denen die Kommission eine andere Meinung als die GutachterInnen vertritt, d.h. von der Meinung der GutachterInnen abweichen möchte. Dies erfordert eine nachvollziehbare und schlüssige Begründung der Abweichungen oder eine umfassende Kritik an der Qualität des Gutachtens. Diese Auseinandersetzung mit den Gutachten wird als Teil der Verantwortung der Berufungskommission gesehen.

„Das hat natürlich dazu geführt, dass man sich intensiver mit den Gutachten auseinandersetzt, weil diese Gutachten (…) die Kommission auf bestimmte Dinge hinweisen, wo die Kommission sagen kann, ‚nein, das stimmt überhaupt nicht, was der Gutachter rein schreibt, der will uns nur den Kandidaten rausschmeißen' oder ‚ok, der hat was entdeckt, an das wir nicht gedacht haben'. Das ist auch die Verantwortung der Kommission. Man muss ein Gutachten schon auch genau lesen. Sie haben ja auch Gutachter, die bewusst bestimmte Kandidaten fördern wollen. (…) " (I41)

Ein implizites Bewertungskriterium für die Qualität der Gutachten stellt offensichtlich die Übereinstimmung zwischen der Einschätzung der GutachterInnen und jener der Berufungskommission dar. Es wird davon berichtet, dass die Gutachten selten „Überraschungen" bereithalten und sich die Meinungen zumeist decken. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Gutachten und die Berufungskommission jeweils völlig deckungsgleiche Einschätzungen vorlegen, sondern vielmehr, dass Abweichungen „in Nuancen" vorliegen auch wenn sich die prinzipielle Einschätzung deckt.

„Also ich habe es bis jetzt selten erlebt, dass Gutachter so komplett andere Vorstellungen hatten wie die Kommission. Kommt nicht vor. Manchmal ist es so, dass dort wo die Kommission vielleicht Unsicherheiten hatte, die Gutachter die Klärung herbeiführen. Und zum Schluss muss es sowieso einen Beschluss geben, der ein Mehrheitsverhältnis darstellt." (I55)

„Es ist nicht immer so, dass alle Gutachter der gleichen Meinung sind. Da sind durchaus unterschiedliche Nuancen erkennbar, die dann in das Gesamturteil der Berufungskommission einfließen.“ (I30)

6.5.6 Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Unterschiede

Generell werden im Kontext des Begutachtungsverfahrens kaum spezifische Barrieren für Frauen wahrgenommen. Die einzige Ausnahme bildet die geringe Präsenz von Frauen als Gutachterinnen, die als Problem wahrgenommen und auf die Zusammensetzung des Senats zurückgeführt wird. Dieser Problematik kann auch durch ein gegebenenfalls bestehendes Recht des Arbeitskreises, zusätzliche Gutachten einzuholen, kaum begegnet werden.

„Ich glaube, wir haben überhaupt noch nie eine Gutachterin gehabt. Immer nur Gutachter. Also ich kann mich jedenfalls nicht erinnern, dass ich jemals eine Gutachterin gelesen hätte.“ (I33)

„Ich habe in den vergangenen zwei Jahren in 16 Berufungskommissionen eine einzige Gutachterin gehabt. Die Gutachter werden von den Professoren des jeweiligen Fachbereichs dem Senat vorgeschlagen. (…) Männer schlagen Männer als Gutachter vor. Da wissen sie, wie sie dran sind.“ (I21)

„Unser Senat ist bei den Professoren extrem männlich besetzt. (…) Da scheint es offensichtlich so zu sein, dass denen dann auch eher die Männer einfallen.“ (I51)

Nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen wird an allen Universitäten versucht, Frauen als GutachterInnen zu bestellen. Entsprechende Ansätze scheitern ihrer Meinung nach daran, dass es generell wenig Frauen in Professuren gibt oder aber an der Überlastung der wenigen Frauen in Professuren, die ständig als potentielle Gutachterinnen angesprochen werden.

„Also ich selber wäre auch nicht glücklich darüber, wenn ich dann für jede Kommission [in meinem Fach] *Gutachterin sein muss. Ich glaube 20 Habilitierte sind wir ungefähr in Österreich in X* [meinem Fach]*, da ist einfach das Potential sehr gering.“* (I38)

Bemühungen Frauen verstärkt als GutachterInnen zu bestellen, werden ambivalent bewertet. Auf der einen Seite wird die Unterrepräsentanz von Frauen einhellig als Problem wahrgenommen, dem begegnet werden sollte. Auf der anderen Seite werden das im Vergleich zu Männern geforderte überproportionale Engagement für Gutachten und ähnliche Tätigkeiten als Karrierenachteil von Frauen wahrgenommen, da dadurch die Zeit für wissenschaftliches Arbeiten reduziert werde. Weiters werden bestehende Praktiken scharf kritisiert, wenn jene Frauen als GutachterInnen bestellt werden, die sich für die ausgeschriebene Professur bewerben könnten. Und schließlich wird die Annahme, das eine

verstärkte Präsenz von Frauen im Begutachtungsverfahren zu einer Reduktion des Gender-Bias im Verfahren führen werde, stark in Frage gestellt. Die Tatsache, dass Gutachten von Frauen erstellt werden sei nicht gleichzusetzen mit einem erhöhten Ausmaß an Gender-Bewusstsein oder Gender-Kompetenz im Verfahren.

Abgesehen von der geringen Zahl von Gutachterinnen werden mit dem Begutachtungsverfahren keine spezifischen Barrieren wahrgenommen. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass Frauen aufgrund des Frauenfördergebots tendenziell Vorteile im Begutachtungsverfahren haben. *„Wenn Sie Gutachten lesen, werden Sie feststellen, dass Gutachter, die natürlich aufgrund der ganzen Struktur im naturwissenschaftlichen Bereiche mehrheitlich Männer sind, eine große Hemmung davor haben, weibliche Kandidaten hart anzufassen.“* (I48)

Daher erscheint vielen InterviewpartnerInnen die Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte im Begutachtungsverfahren als nicht notwendig. So meint ein Interviewpartner, es sei ihm bislang noch nicht aufgefallen, dass in den Gutachten spezifisch auf typisch weibliche Berufskarrieren eingegangen werde, wofür er auch keinen Bedarf wahrnimmt. *„Aber ich sehe auch nicht, dass die Frauen, die es im letzten Verfahren gegeben hat, dass die deswegen ein Problem gehabt hätten.“* (I74)

Nur in einigen wenigen Interviews wird das Begutachtungsverfahren als eine wichtige Barriere für Frauen im Berufungsprozess wahrgenommen. Dabei wird insbesondere auf den Einfluss der GutachterInnen auf die Auswahl der Personen, die zur persönlichen Präsentation eingeladen werden, Bezug genommen. Frauen fallen vorzeitig aus dem Prozess, *„weil die Gutachter entscheiden wer geeignet ist und wer nicht geeignet ist. (…) Es werden nur Personen zu Vorträgen eingeladen, die entweder von allen 4 Gutachtern als positiv bewertet wurden oder bei drei Gutachten braucht es einen Kommissionsbeschluss. Wir hatten oft Frauen, die nur 2 positive Gutachten hatten.“* (I55)

6.5.7 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

An einigen Universitäten sind durch eine formularbasierte Begutachtung, die die aus der Ausschreibung abgeleiteten Bewertungsdimensionen enthält, deutliche Fortschritte in Richtung Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Begutachtungsverfahrens erzielt worden. Die formularbasierte Bewertung wird als Grundlage für Transparenz gesehen:

„Es ist schon eine wichtige Basis, vor allen Dingen auch, damit die Gutachten vergleichbar werden. (…) Ich kann mich an Gutachten erinnern, die wirklich himmelschreiende Unterschiede gehabt haben. Wo sich einige ganz ausgeklügelte Systeme überlegt haben, transparent angegeben haben nach welchen Kriterien sie jetzt vorgehen und das dann ausgeführt haben. Und andere haben irgendwie einen Prosatext geschrieben. Durch dieses

eingeführte Schema ist Vergleichbarkeit stärker da und die GutachterInnen wissen auch eher, was sie tun sollen.“ (I115)

Die formularbasierte Bewertung unterstützt neben der Vergleichbarkeit der Gutachten auch die konstante Anwendung der in der Ausschreibung oder im Stellenprofil enthaltenen Kriterien während des Berufungsverfahrens. Auch das wird von den involvierten Stakeholdern als großer Vorteil und als ein Zeichen für die Professionalisierung von Berufungsverfahren gesehen.

„Dass wir den Kriterienkatalog ziemlich früh im Prozess festlegen hat ja den Sinn, damit nicht nach Sichtung der Bewerbungen eine maßgeschneiderte Kriterienliste erstellt wird, die dann auf eine bestimmte Person zugeschnitten ist. Im Berufungsprozess muss zuerst die Kriterienliste erstellt werden und dann kriegt die Kommission erst die Bewerbungen. Und die Kriterienliste muss sich am Ausschreibungstext orientieren.“ (I105)

Allerdings wird diese neue „Objektivität“ in mehrfacher Hinsicht kritisch hinterfragt bzw. werden deren Grenzen angesprochen. Dabei lassen sich folgende vier Aspekte identifizieren: (1) Die Auswahl der GutachterInnen, (2) die Konsequenz und Sorgfalt mit der die vorgegebenen Kriterien von den beteiligten AkteurInnen berücksichtigt werden – von den GutachterInnen bei der Erstellung ihrer Gutachten wie auch von den Mitgliedern der Berufungskommission bei der Interpretation der Gutachten, (3) Unterschiede zwischen den Disziplinen und (4) die Tatsache, dass nicht alle relevanten Kriterien gleichermaßen berücksichtigt werden können.

Die Auswahl der GutachterInnen wird mehrfach als schwer nachvollziehbar beschrieben. *„Ich durchschaue bis heute nicht die Gutachterbestellung, die mich sehr ärgert, weil hier völlig unbekannte Leute schon vor der Kommission bestellt werden.“* (I114) *„Auch die Entscheidung, wer begutachtet ist völlig intransparent.“* (I58) Weiters wird von den InterviewpartnerInnen darauf hingewiesen, dass durch die Auswahl der GutachterInnen bestimmte Weichenstellungen erfolgen, deren Konsequenzen nicht immer für alle Beteiligten gleichermaßen ersichtlich sind. Im nachstehenden Zitat wird die Auswahl der GutachterInnen als politischer Prozess bezeichnet.

“Die Auswahl der Gutachter, das ist ja auch bereits eine politische Entscheidung. Denn in der Scientific Community kennen sich alle Leute. Das sind keine unabhängigen Richter, die niemand kennt. (…) Die Gruppe der Fachleute kennt im Grunde die in Frage kommenden Personen, auch bei den Bewerbern. Man fährt ja ständig auf Tagungen, man kennt alle, die in Frage kommen. Und dann fragt man Gutachter aus der eigenen Schule. Aus der anderen Schule wird man keine Gutachter nehmen. (…) D.h. es gibt da auch keine großen Überraschungen.“ (I75) Dies führt schlussendlich dazu, dass es *„doch in großem Ausmaß vorhersehbar ist, was die Gutachter sagen“* (I75).

Der zweite Aspekt bezieht sich auf die Konsequenz, mit der die vorgegebenen Kriterien im Prozess eingehalten werden. Dies betrifft zum einen die Berücksichtigung der Vorgaben durch die GutachterInnen, d.h. das Ausmaß der erreichten Transparenz hängt davon ab, wie ernst die GutachterInnen ihre Aufgabe nehmen, wie stark sie sich an die vorgegebenen Kriterien gebunden fühlen und sie tatsächlich bestehende Naheverhältnisse offen legen.

„Wenn jemand die Aufgabe ernst nimmt, dann ist dieser Fragebogen, diese Kriteriengeschichte eine Hilfe. Man weiß, was interessiert die Unviersität X, worauf soll ich achten. (…) Gutachter, die das weniger ernst nehmen, die schicken dann einen Dreizeiler, wo nicht ganz klar ist, was jetzt wirklich im Hintergrund [ausschlaggebend] *ist. (…) Wo aber dann der Spielraum für die Berufungskommission vergrößert wird.“* (I115)

Um Nachvollziehbarkeit im Verfahren sicher zu stellen, muss jedoch auch vonseiten der Berufungskommission eine Konstanz der Kriterien gegeben sein. Dies betrifft sowohl die Formulierung der zentralen Kriterien für den Begutachtungsprozess, aber auch die Interpretation der Gutachten vor dem Hintergrund des Anforderungsprofils wie auch die einheitliche Interpretation einzelner Sachverhalte.

„Ich habe so den Eindruck, dass man [mit] *all diesen Dinge, die nicht auf Kriterien oder messbaren Kriterien beruhen, sehr gern – nicht nur, aber auch – Frauen einen Strick daraus dreht. (…) Da gibt es oft viele Publikationen, die jemand haben kann, wo man draufsteht, wo man einen guten Beitrag geleistet hat, aber weder alles geschrieben hat noch Gruppenleitung hat. Und das kann man unterschiedlich interpretieren. Man kann sagen, na die Frau ist wahnsinnig kooperativ und bringt sich ein und ist ein guter Teammensch (…) oder man sagt, naja, die lässt sich zum Arbeiten einspannen und ist ein guter Trottel oder man sagt (…), die bringt nichts eigenes zusammen. Das kann ich jetzt unterschiedlich werten und das fällt glaube ich Frauen manchmal auf den Kopf.“* (I101)

„Der Raster, der benutzt wurde, um auszusieben, war jedes Mal komplett anders. Das war eine faszinierende Erfahrung für mich, dass man halt die Punkte, die sind immer sehr ähnlich, wissenschaftliche Qualifikation und Nachweise, Drittmittel akquirieren, vernetzt in EU-Projekten, wie man das umreihen kann, ganz locker, und gewisse Dinge ganz nach oben schiebt und auf einmal ist es vollkommen wurscht, dass jemand wissenschaftlich eigentlich überhaupt nicht qualifiziert ist, aber er kommt aus der Industrie und wir wollen eine Person aus der Industrie und damit ist kein Thema, was für Publikationen, wie viele. Schwuppdiwupp ist das an die letzte Stelle gewandert. (…) Das hängt halt von der Zusammensetzung der Berufungskommission ab.“ (I113)

Im Zusammenhang mit der Diskussion rund um Nachvollziehbarkeit und Transparenz im Berufungsverfahren wird auch auf Unterschiede zwischen den Disziplinen verwiesen, die einen standardisierten Vergleich erschweren. Diese Unterschiede können sich vor allem dann als Problem herausstellen, wenn Berufungskommissionen interdisziplinär

zusammengesetzt sind oder aber auch, wenn eine Professur an mehreren Fachbereichen angesiedelt werden soll.

„Die inhaltlichen Argumente eines Fachs, die kann man nicht standardisieren, sondern das ist etwas, das von Disziplin X bis zur Disziplin Y unterschiedlich ausschaut.“ (I107)

In einem Interview wird eine konflikthafte Auseinandersetzung in einer interdisziplinär zusammengesetzten Berufungskommission beschrieben, bei der eine Professur in den Geisteswissenschaften zur Besetzung anstand. Ein Mitglied der Berufungskommission wies einen anderen disziplinären Hintergrund auf. In der Berufungskommission trafen dann unterschiedliche Interpretationen von Bewertungskriterien aufeinander.

„Die Dame kam von außen (…) und sie legte auch ganz deutlich ihre Kriterien beispielsweise an die Publikationen an. Weil Naturwissenschaftler publizieren sehr viel in Zeitschriften, Geisteswissenschaftler tun das nicht. Und dann kam sie an und sagte ‚ja aber (…) die Frau hat mehr in Zeitschriften publiziert‘. (...) Ja pfff. Ich möchte nicht mit den Naturwissenschaften verglichen werden. (…) bloß nicht.“ (I95)

Und last but not least wird in den Interviews angesprochen, dass nicht alle für die Eignung für die ausgeschriebene Professur relevanten Kriterien im Rahmen der Gutachten behandelt werden können. Dazu zählen u.a. didaktische Fähigkeiten, soziale Kompetenz oder Managementkompetenz. Aber auch die Tatsache, dass für die Entscheidung zwischen mehreren ähnlich qualifizierten Personen andere Faktoren ausschlaggebend für die Entscheidung sind, insbesondere dann, wenn hinsichtlich der Qualifikation zwischen den verbliebenen BewerberInnen nicht mehr differenziert werden kann, wird als Problem bezeichnet. Es wird in den Interviews mehrfach darauf hingewiesen, dass auch bei Verfahren, die einen hohen Anspruch an Nachvollziehbarkeit aufweisen, die abschließende Entscheidung letztendlich aus dem Bauch getroffen wird.

„Ich meine, es gibt viele Maßnahmen, die man machen kann, um zu sagen, dass es möglichst objektiv ist. Letztlich muss aber dann die Person auch zu den Kooperationspartnern passen. Das ist auch wichtig. Was manchmal dann auch noch entscheidet ist schlicht und einfach, ob der- oder diejenige einen Forschungsbereich hat, der halt gerade hineinpasst oder (…) der dort noch überhaupt nicht vertreten ist und man möchte den halt dazu. Ein anderer Kandidat ist aber genauso qualifiziert, hat halt gerade auf einem anderen Gebiet publiziert. Das kann letztlich dann auch entscheiden, also bei gleich guten Kandidaten.“ (I80)

„Generell ist es ja so, dass wir die Leute ja charakterisieren wollen nach ihrer wissenschaftlichen Leistung und nach der Lehrleistung und nach sonstigen Leistungen. (…) Aber das ist ja Standard international bei allen Berufungsverfahren. (…) Sie werden ja von manchen Kandidaten mit immens langen Listen und irgendwas überhäuft und dann versucht

man, das zu strukturieren, um das übersichtlich und vergleichbar zu machen. Das ist sicher gut gemeint, alles was sozusagen eine Vergleichbarkeit erhöht ist ok, aber in letzter Konsequenz, wenn man in solchen Kommissionen sitzt, ist das alles nur Teil des Prozedere. Zum Schluss entschieden Sie als Person, ob Sie den für okay halten oder nicht und das ist zum Teil natürlich auf Fakten aufgebaut, aber auch eine Frage des Bauchgefühls. Passt der zu unserer Truppe?“ (I41)

„Das sind immer tolle Leute, die sich da bewerben. (…) Wenn sie 20 Bewerbungen haben, (…) also die Wissenschaftlichkeit ist wirklich gut. Da kommt es dann auf die feinen Nuancen an, wer passt denn zu uns?“. (I98)

6.6 Auswahl für die persönliche Präsentation

An den meisten Universitäten erstellt die Berufungskommission auf Basis der Gutachten eine Liste der am besten geeigneten BewerberInnen, d.h. der konkret einzuladenden Personen. Unterschiedlich gehandhabt wird dabei jedoch der Stellenwert der Gutachten. An der Technischen Universität Graz wird die Auswahl der einzuladenden BewerberInnen in einer gemeinsamen Sitzung der Berufungskommission und der GutachterInnen getroffen. An einigen Universitäten (z.B. Universität Linz, Veterinärmedizinische Universität) sind jene BewerberInnen einzuladen, die von mindestens zwei der vier GutachterInnen für geeignet gehalten werden. An der Universität Linz ist ein Bewerber/ eine Bewerberin einzuladen, wenn eines von zwei Gutachten eine entsprechende Empfehlung ausspricht. D.h. an diesen Universitäten ist der Entscheidungsspielraum der Berufungskommission stärker eingeschränkt, da eine Abweichung von den Gutachten explizit zu begründen ist. An der Universität Linz und auch an der Veterinärmedizinischen Universität erfolgt eine Einladung dann, wenn zwei der vier Gutachten die Bewerberin/ den Bewerber für geeignet halten und wenn die ressourcenmäßige Bedeckung gegeben ist. Konkret wird durch das Rektorat abgeklärt, ob die veranschlagten Ressourcen mit den Vorstellungen der BewerberInnen kompatibel sind. Es erfolgen also vor der Auswahlentscheidung und den konkreten Berufungsverhandlung erste Gespräche um dies abzuklären.

„Die GutachterInnen werden gebeten, eine Reihung vorzunehmen und abhängig von der Reihung wird dann in der Berufungskommission (…) festgelegt, wer überhaupt zum Hearing eingeladen wird. Und dafür haben die GutachterInnen eine ganz entscheidende Rolle, weil wenn die KandidatInnen jetzt also in A, B oder C eingestuft sind mit der jeweiligen Begründung, dann ist es eigentlich so, wenn jemand einheitlich von den vier GutachterInnen mit C eingestuft wird, dass die Person nicht zum Hearing eingeladen wird. Und bei B hängt es davon ab, welche Aspekte zum B geführt haben und ob die Kommission sich dazu entscheidet doch auch Kandidaten, die mit B bewertet wurden, einzuladen oder nicht.“ (I71)

Die Berufungsrichtlinien sehen nur in einigen wenigen Fällen eine Maximalzahl an einzuladenden BewerberInnen vor (z.B. an der Montanuniversität Leoben ist festgelegt, dass maximal acht BewerberInnen eingeladen werden). An der Medizinischen Universität Innsbruck sieht die Berufungsrichtlinie vor, dass alle geeigneten BewerberInnen einzuladen sind. Die Geschäftsordnung der Berufungskommission legt dagegen fest, dass sechs bis acht BewerberInnen einzuladen sind und dass mit den drei bis fünf besten BewerberInnen Vor-Ort-Besuche durchzuführen sind. Auch wenn in den Richtlinien keine Maximalzahl einzuladender BewerberInnen vorgesehen ist, hat es sich in der Praxis eingebürgert, dass die Hearings an zwei Tagen stattfinden, wodurch auch die Zahl der BewerberInnen eingeschränkt ist.

„Typischerweise wird ein halbes bis ein Dutzend Personen zu den Berufungsvorträgen eingeladen, je nachdem wie groß die gesamte Bewerberlandschaft war.“ (I30)

„Das [die Anzahl der eingeladenden BewerberInnen] *ist in den einzelnen Verfahren unterschiedlich, aber die Größenordnung bewegt sich irgendwo zwischen 6 und 12, die dann in Summe eingeladen werden. Das ist so glaube ich, ein ganz allgemeiner Richtwert. Das hängt natürlich von der Bewerberlage ab. (…) Aber ich würde sagen, so die Größenordnung 6 bis 12 Vorträge ist in etwa das, was dann der Kommission sozusagen zugemutet wird, sich anzuhören.“* (I38)

„In der Regel ist es so, dass nicht mehr als fünf bis sechs KandidatInnen eingeladen werden.“ (I71)

„Es werden, glaube ich, fast immer so um die sechs Personen eingeladen.“ (I74)

In der Praxis ist häufig eine Selektion aus einem Pool von geeigneten BewerberInnen erforderlich, um auf die angestrebte Anzahl an einzuladenden Personen zu kommen. Diese Auswahlentscheidung wird unterschiedlich begründet. An einigen Universitäten ist von der Berufungskommission zu begründen, warum eine Person eingeladen wird. An anderen wiederum ist sowohl die Einladung wie auch die Nicht-Einladung zu argumentieren. Auch die Einladung von Frauen wird unterschiedlich gehandhabt. An einigen Universitäten werden Frauen jedenfalls eingeladen, wenn sie die formalen Kriterien erfüllen bzw. von den GutachterInnen als prinzipiell geeignet eingestuft werden. Diese Vorgangsweise, dass alle Frauen eingeladen werden sollen, wird von einigen ExpertInnen kritisch hinterfragt bzw. in abgeschwächter Form angewendet.

„Diese Geschichte (…) ist noch ein Resultat der 1990er Jahre, wo immer die Panik war: ‚Wenn wir nicht alle einladen, dann wird das Verfahren gestoppt.‘ Was schon damals ein Blödsinn war, weil es immer um die Frage der Qualifikation ging. Aber aus einer – wie soll ich sagen – Panik heraus, hat man gesagt: ‚Wir müssen alle Frauen einladen.‘ Das stimmt

natürlich überhaupt nicht, sondern man muss die qualifizierten Frauen genauso einladen wie die qualifizierten Männer und dann schauen, dass sich eine Parität ergibt.“ (I126)

„Es ist so, dass im Zweifel Frauen eher eingeladen werden, wenn sie sozusagen in die entsprechende Qualifikationskategorie fallen als Männer. Nicht nur mit gleicher Qualifikation, sondern um ganz sicher zu gehen, dass nicht eine Frau vorschnell ausgeschieden wird.“ (I144)

Die bevorzugte Einladung von Frauen wird insbesondere dann ambivalent gesehen, wenn es zur Einladung von Bewerberinnen kommt, die zwar formal geeignet sind aber eindeutig geringer qualifiziert sind als andere BewerberInnen. *„Das ist natürlich dann ein bissl problematisch, wenn eine* [Frau] *gerade mal formal qualifiziert ist und sie wird eingeladen, hat aber keine Chance. Dann kann man sagen, ‚das schadet ihr‘. Auf der anderen Seite kann man sagen, sie hat die Chance bekommen, sie hat sich präsentieren können, sie kann im Lebenslauf angeben, ‚wurde eingeladen‘.“* (I14)

Trotz dieser in Frauenförderungsplänen oder in Berufungsrichtlinien noch relativ häufig verankerten Bestimmung wird in einer Reihe von Interviews davon gesprochen, dass eine Hürde für Frauen bestehe, zur persönlichen Präsentation eingeladen zu werden. Bei der Einladung wirken im Begutachtungsverfahren bestehende geschlechtsspezifische Barrieren weiter, vor allem dann, wenn die GutachterInnen defacto festlegen, wer einzuladen ist. In einem Interview wird dies folgendermaßen begründet: *„Weil die Gutachter entscheiden, wer geeignet ist und wer nicht geeignet ist und die Richtlinie, die die Universität X sich selbst erlassen hat sagt: ‚Zu Vorträgen eingeladen werden Personen, die von allen vier Gutachtern positiv bewertet werden oder von drei Gutachtern positiv bewertet werden.‘ Jemand der nur zwei positive Gutachten hat, der ist nicht wirklich geeignet. Und mit dieser Überlegung merkt man schon, dass es eine Rolle spielt, wer die Gutachter sind.“* (I21)

An einigen Universitäten (z.B. an der Universität Linz) spielen die Gutachten für die Auswahl der einzuladenden BewerberInnen zwar ebenfalls eine zentrale Rolle (konkret wird eingeladen, wer von mindestens zwei der vier GutachterInnen als geeignet bezeichnet wurde). Die endgültige Entscheidung obliegt jedoch der Berufungskommission, d.h. es können u.a. vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen aber auch vom Rektor/von der Rektorin noch weitere Personen in den Kreis der einzuladenden Personen hinein reklamiert werden, wenn die Interpretation der Gutachten beispielsweise den Schluss zulässt, dass nur ein Kriterium knapp nicht erfüllt wurde.

Dieser Position, dass für Frauen spezifische Hürden zur persönlichen Präsentation bestehen und sie daher in den Hearings tendenziell unterrepräsentiert sind, steht die Einschätzung einiger InterviewpartnerInnen gegenüber, dass Frauen tendenziell überrepräsentiert sind. Dies insbesondere in männerdominierten Bereichen, in denen häufig auch die

Berufungsrichtlinien vorsehen, dass alle Bewerbungen von Frauen, die die formalen Anforderungen erfüllen, zu begutachten bzw. einzuladen sind.

6.7 Persönliche Präsentation

Das UG 2002 und alle ausformulierten Berufungsverfahren sehen vor, dass den geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen die Möglichkeit zur persönlichen Präsentation im Zuge des Berufungsverfahrens geboten werden muss. In den meisten Berufungsrichtlinien wird auf den Auswahlprozess für die persönliche Präsentation eingegangen. Wie die persönliche Präsentation konkret ausgestaltet sein soll, wird jedoch nur in einigen wenigen Ausnahmefällen im Rahmen der Richtlinien oder ähnlicher Dokumente konkretisiert.

Der konkrete Ablauf der persönlichen Präsentation ist nur in jenen Fällen vorgegeben, in denen der Ablauf des Berufungsverfahrens generell sehr detailliert geregelt ist, wie z.B. an der Universität Innsbruck und der Universität Wien. Hier werden beispielweise auch Musterfragen für Hearings formuliert. Zudem wird in den Empfehlungen des Rektorats bzw. der besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung darauf eingegangen, dass durch die Art der Fragestellung im Hearing ein geschlechtsspezifischer Bias erzeugt werden kann. An der Medizinischen Universität Wien ist das Hearing zwar nicht in einer Berufungsrichtlinie geregelt, es gab zum Erhebungszeitpunkt jedoch Bestrebungen ein spezifisches Training für Mitglieder von Berufungskommissionen zu etablieren, um das Hearing zu standardisieren und die Gefahr eines Bias im Hearing zu reduzieren.

Auch wenn der Ablauf nur in einigen wenigen Fällen in den Richtlinien geregelt ist, so zeigt sich ein relativ einheitliches Bild. In den meisten Fällen stellt sich die Praxis so dar, dass die persönliche Präsentation zweigeteilt ist, in einen öffentlichen Vortrag (wissenschaftlicher Vortrag und/oder Probelehrveranstaltung) und eine nicht-öffentliche Aussprache. In den Interviews wird betont, dass darauf geachtet werde, dass diese Vorgaben für alle BewerberInnen gleichermaßen gelten.

“Es gibt eine Vorgabe, dass ein Lehrvortrag zu halten ist, wobei die Kommission dann entscheiden kann, ob dieser Lehrvortrag zu einem beliebigen Thema ist oder, was wir auch oft haben, ein bestimmtes Thema vorgegeben wird. Ansonsten gibt es eigentlich keine Vorgaben. Das hängt dann davon ab, wie sich die jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten selber präsentieren.“ (I38)

„Inhaltlich gibt es keine Vorgaben, also alle bekommen die Vorgabe, dass sie einen wissenschaftlichen Vortrag halten müssen zu einem Thema ihrer Wahl, der in der Regel so 30 Minuten dauert, und einen Lehrvortrag. Und das Thema des Lehrvortrages ist für alle gleich, darauf soll man dann quasi einen Vergleich haben. Und dann gibt es eine Aussprache zwischen der Kommission und dem Kandidaten, der Kandidatin. Aber wie jetzt

die Präsentationen im Einzelnen ausschauen sollen, ob da eine Powerpoint-Präsentation gemacht werden soll oder ob das frei vorgetragen werden soll oder was auch immer, da wird nichts gesagt.“ (I66)

„Es gibt, das ist glaube ich auch einigermaßen üblich, einen Fachvortrag plus einen Lehrvortrag. (…) Und das Hearing dann separat später. Die beiden Vorträge sind dann eben natürlich unmittelbar aufeinander für jede Person und da gibt es Vorgaben, wie lange sie brauchen darf. Und wir hatten dann auch separate Diskussionen nach jedem Vortrag. Und wir hatten ungefähr eineinhalb Stunden Zeit dafür, für beides.“ (I74)

An einer Universität wird berichtet, dass der/die Senatsvorsitzende mit allen eingeladenen BewerberInnen telefonische oder persönliche Vorgespräche zur Vorbereitung der Hearings führt: *„Ich habe mich mit allen Bewerbern verständigt, wir haben mit einander telefoniert oder haben uns getroffen, (…) weil die wollen natürlich wissen, wie sind die Vorstellungen des Senats, welche Fragen könnten kommen und so.“* (I49)

6.7.1 Wichtige Themen aus Sicht der InterviewpartnerInnen

Das oben beschriebene „Standardprozedere“ (wissenschaftlicher Vortrag, Lehrvortrag, Hearing) wird in den meisten Interviews als Selbstverständlichkeit dargestellt und zunächst auch nicht in Frage gestellt. Nur an den Kunstuniversitäten wird davon gesprochen, dass anstelle des Vortragsformats – häufig auf Wunsch der Studierenden – Workshops abgehalten werden können. Dies erlaubt es nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen eher, die didaktischen Kompetenzen der BewerberInnen einzuschätzen.

Die persönliche Präsentation bietet nach Einschätzung der meisten InterviewpartnerInnen die Möglichkeit die sozialen wie auch didaktischen Komptenzen der BewerberInnen zu berücksichtigen. *„Das wird im Hearing abgeklopft. (…) Da sind natürlich diese Sozialkompetenzen die entscheidenden.“* (I95) Es fällt auf, dass in den meisten Interviews „Sozialkompetenz“ als ein sehr diffuser Begriff verwendet wird. In einigen Fällen werden Didaktik und soziale Kompetenz synonym verwendet, in anderen wiederum wird soziale Kompetenz auf Teamfähigkeit reduziert. *„Jemand, der gut unterrichten kann, da kann man auch annehmen, der wird sich auch sonst gut integrieren, weil das setzt einfach menschliche Qualitäten voraus.“* (I22)

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass in der Diskussion um soziale Kompetenzen zumeist auf Teamfähigkeit oder Didaktik abgestellt wird. Nur in einigen wenigen Fällen werden darüber hinaus auch Managementerfahrung, Führungserfahrung, Vorbildung in Diversity Management oder Gender Mainstreaming verstanden. Dies insbesondere an jenen Universitäten, die ein ausdifferenziertes Kriterien- und Indikatorensystem im Begutachtungsverfahren einsetzen (z.B. Universität Linz, Medizinische Universität Graz, Universität Innsbruck).

Gerade bei einem ausdifferenzierten Verständnis von sozialen Kompetenzen wird immer wieder problematisiert, dass diese nur schwer durch die GutachterInnen beurteilt werden können. Die Beurteilung der sozialen Kompetenzen habe daher im Rahmen der persönlichen Präsentation stattzufinden. Es werden jedoch häufig Zweifel formuliert, ob die Rahmenbedingungen der persönlichen Präsentation es tatsächlich erlauben, diese Faktoren einschätzen zu können. Dabei steht vor allem der zeitliche Aspekt im Vordergrund.

„Oft kommen die Leute kurz rein, dann gibt es einen Vortrag, dann gibt es so ein round table Gespräch, bestenfalls noch einen Kaffee und dann ist schon wieder der Nächste. Ich halte das beispielsweise für zu kurz, um die Person, die man dann beruft [kennen zu lernen]. *(…) Die Leute müssen länger da sein und die Leute in der Berufungskommission müssen sich Zeit nehmen mit dem Abendessen zu gehen oder den vom Flughafen abzuholen. Müssen sich Zeit nehmen, den in die Stadt zu führen und solche Dinge halt.“* (I128)

An der Universität Innsbruck werden den BewerberInnen, die zu einer persönlichen Präsentation eingeladen werden, Paten bzw. Patinnen zur Seit gestellt. Dadurch soll eine individuelle und persönliche Betreuung der BewerberInnen im Kontext des Hearings sicher gestellt werden und gleichzeitig die Gelegenheit geschaffen werden, die BewerberInnen näher kennen zu lernen. Damit verbunden ist jedoch ein höherer Zeitaufwand für alle Beteiligten, der jedoch durchwegs gerne in Kauf genommen wird. An der Universität Innsbruck ist dies formal festgeschrieben und wird an der gesamten Universität angewendet. An anderen Universitäten (z.B. an der Universität Graz oder der Technischen Universität Graz) wird ebenfalls versucht, eine individuelle und persönliche Betreuung der BewerberInnen sicher zu stellen, um diese so besser kennen zu lernen (z.B. im Rahmen eines gemeinsamen Abendessens von Mitgliedern der Berufungskommission und den BewerberInnen), ohne dass dies formal festgeschrieben und Teil der Berufungsrichtlinien ist. Auch in diesen Fällen wird der erhöhte Zeitaufwand für alle Beteiligten thematisiert. Dieser wird jedoch aus Sicht der Interviewpersonen durch die damit verbundenen positiven Erfahrungen wettgemacht. In einem Interview wird die Funktion des Paten bzw. der Patin als eine „social caring“-Funktion beschrieben, die den BewerberInnen auch das Gefühl vermitteln soll, dass sie sich willkommen fühlen und als Person wahrgenommen werden.

„Das ist eben auch so eine Kultur der Fakultät, dass es so rüberkommt, dass wir uns bemühen. Und, dass wir die [BewerberInnen] *auch als Personen wahrnehmen. Sie zum Beispiel abholen vom Bahnhof oder vom Flughafen. (…) Die Paten kümmern sich, dass der Beamer geht, die Präsentation läuft, damit kein Stress technischer Art entsteht vor dem Vortrag. Zeigen auch irgendwelche Infrastruktureinrichtungen oder was auch immer. Eher so ein social caring sozusagen. (…) Damit man eben einen Ansprechpartner hat.“* (I111)

An einigen anderen Universitäten wird ebenfalls versucht, die BewerberInnen „besser kennen zu lernen“ und neben der persönlichen Präsentation zusätzliche Möglichkeiten des

Austausches zu schaffen. Dies liegt in der Eigeninitiative der Berufungskommission und ist – zum Teil bewusst – nicht in den Richtlinien zum Berufungsverfahren formuliert.

„Wobei ich der Meinung bin, dass nicht nur die fachliche Komponente relevant ist. Wenn ich zwischen zwei auswählen kann und der [eine] *passt von seiner Lebensart und Lebenseinstellung recht gut dazu, ist das ein günstiges Zeichen für die Zukunft. Und insofern würde ich meinen, dass man bei Berufungsgesprächen auch mit den Leuten frühstücken soll, Mittagessen soll oder Abendessen soll. (…) Ich glaube, dass man Menschen auch nach dem, wie sie menschlich sind, ein bisschen einschätzen soll. Passt der zu der Gruppe, wo er dazu kommt dazu oder vielleicht überhaupt nicht? Stellt es allen die Haare auf? Entscheiden muss man in meinen Augen nach den fachlichen Kriterien, aber nachher sollte man auch schauen, dass das Persönliche dazu passt.“* (I77)

„Ich war schon in Berufungskommissionen, wo dann nach den Vorträgen alle Kandidaten gemeinsam mit der Berufungskommission und noch mit zwei, drei Professoren der betreffenden Fakultät zu einem gemeinsamen Abendessen [gegangen] *sind, inklusive aller Studierenden und dem Mitglied des Arbeitskreises aus der Kommission. Das ist schon spannend. (…) Also was dann im Dreiervorschlag rausgekommen ist, wenn ich das jetzt über die Jahre so mitverfolge, das war eigentlich immer eine gute Wahl. (…) Dafür gibt es keine Vorgaben. Das kann man auch schlecht vorschreiben. Es gibt auch Berufungskommissionen, die das nicht wollen.“* (I21)

„Wir haben die Vorträge gehabt, wir haben uns mit allen BewerberInnen auch zu einer Mahlzeit getroffen, um sozusagen noch ein bissl off records zu sprechen und auch zu schauen, weil ein Professor, eine Professorin ist für mich nicht nur ein Fachwissensträger, sondern ist eine Persönlichkeit für die Ausbildung der Jugend, auch für das kollegiale Zusammenwirken ist das ganz was Wichtiges und da haben wir uns auch einen Eindruck gemacht, wie weit jemand einfach zu uns passt.“ (I84)

Genau hier werden jedoch auch die Grenzen des Hearings deutlich. Die Entscheidung, ob jemand zu einem Team passt oder nicht wird in einer Reihe von Interwies als eine aus dem Bauch heraus getroffene dargestellt (siehe auch Kapitel 6.5). Als eine Entscheidung, die nur schwer in einen Kriterienkatalog zu pressen und nachvollziehbar begründet werden kann. Nachdem die Kriterien nur schwer operationalisierbar und durch Fakten belegbar sind, wird auf Einschätzungen und Interpretationen durch die Mitglieder der Berufungskommission zurückgegriffen.

“Wir haben keinen Punktekatalog gehabt und nicht nach Stricherl-Liste bewertet, muss ich sagen, sondern wir haben einen integrativen Ansatz gehabt, haben das durchgesprochen und dann aus dieser Abwägung heraus die Entscheidung getroffen.“ (I84)

„Hat man den Eindruck, das sind Leute, die teamfähig sind? Sind das Leute, von denen man den Eindruck hat, die werden sich auch wirklich einbringen in die Universität? Das fängt schon bei der Frage an: Ist damit zu rechnen, dass die überhaupt herziehen, dass sie überhaupt anwesend sein werden?“ (I22)

Der Anspruch, im Rahmen der persönlichen Präsentation die didaktischen und sozialen Kompetenzen der BewerberInnen zu erfassen, wird jedoch von den meisten Interviewten als schwierig einzulösen beschrieben. Dabei wird nicht nur die Messbarkeit dieser Konstrukte in diesem Rahmen bezweifelt – *„Soziale Kompetenz ist nicht messbar.“* (I125) – sondern auch problematisiert, dass die persönliche Präsentation eine Stresssituation darstelle und die Situation daher nicht repräsentativ für das Verhalten der BewerberInnen sei.

„Wenn da einer sagt ‚der hat beim Berufungsvortrag diesen oder jenen taktischen Fehler gemacht.‘ Sage ich ‚ja gut, dann hat er diesen taktischen Fehler gemacht, aber können wir daraus ableiten, dass er oder sie deswegen schlechte Vorlesungen hält?‘“ (I128)

6.7.2 Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Unterschiede

Auffällig ist jedoch, dass es so gut wie keine Reflexion über einen möglichen Gender-Bias im Zusammenhang mit der persönlichen Präsentation gibt. Es wird auf Nachfrage nach möglichen Unterschieden zwischen Männern und Frauen bei der persönlichen Präsentation zunächst betont, dass keine diskriminierenden Fragen an Frauen gestellt werden und es tunlichst vermieden werde, Fragen zur Partnerschaft, Kinderbetreuung oder Kinderwunsch zu stellen. Wenn Unterschiede zwischen Frauen und Männern festgestellt werden, dann werden diese mit einer unterschiedlichen Altersstruktur in Verbindung gebracht. Da Frauen häufig jünger seien, weisen sie weniger Routine in Bewerbungsverfahren auf als Männer, insbesondere in männerdominierten Bereichen.

„Bedingt dadurch, dass die Frauen sowieso in der Minderheit sind, erleben wir auch oft, dass, wenn sie bei uns sind, dass das das erste Mal ist. Und wenn man Männer dabei hat, die schon zwei Mal wo anders vorgesungen haben, da merkt man dann oft die mangelnde Routine.“ (I55)

Nur in einigen wenigen Fällen wird darüber reflektiert, ob bzw. inwieweit die Selbstpräsentation im Rahmen der persönlichen Präsentation bzw. deren Wahrnehmung einen Gender-Bias aufweist. Dass dabei auch Fragen der äußeren Erscheinung oder des Auftretens eine Rolle spielen (können), wird kaum wahrgenommen. Die beiden folgenden Zitate illustrieren Beispiele in denen ein Gender-Bias im Rahmen der persönlichen Präsentation auftaucht, der jedoch zumeist nicht expliziert wird und auch nicht innerhalb der Kommission diskutiert wird. Das Erkennen dieser Aspekte, womit für die jeweilige Person selbst mit einer verzerrten Wahrnehmung der Kompetenz der BewerberInnen einhergeht, setzt voraus, dass eine Reflexion des Prozederes sowie der eigenen Wahrnehmung,

Rollenbilder, Einstellungen etc. erfolgt. Dies setzt eine Reflexion auf hohem Niveau voraus, die wenn überhaupt, dann auf der individuellen Ebene und nicht auf Ebene der Berufungskommission stattfindet.

„Der Standard des ‚Wissenschaftlichen', dieser Standard ist doch, finde ich, noch sehr männlich geprägt. Also, wie präsentiere ich mich sachlich, da ist der Maßstab einfach das, wie es Männer lange Zeit gemacht haben und machen. Ich würde keiner Frau empfehlen, in einem Rock zu einem solchen Hearing zu gehen. Und ich habe es auch selbst erlebt, dass Frauen dann einfach als zu wenig forsch abqualifiziert wurden, zu wenig selbstdarstellend." (I66)

„Ansonsten haben Frauen, wenn überhaupt, so Nachteile, die unterschwellig sind. Das sind ganz simple Sachen, zum Beispiel, dass Frauen, wenn sie keine tiefe Stimme haben, dass man ihnen beim Vortragen anmerkt, dass sie nervös sind, weil die Stimme höher wird. Das ist unangenehm und das wirkt unterbewusst. Das wirkt nicht souverän, das wirkt aufgeregt. Sie wird dann so studentisch wahrgenommen. Das ist sozusagen ein biologischer Nachteil, den viele Frauen haben. (…) In meiner Wahrnehmung zweifeln Frauen einfach mehr an sich und es teilt das eher mit. Das heißt, die sind halt aufgeregter als Männer, gelegentlich. Und das wird ihnen dann als mangelnde Souveränität ausgelegt." (I128)

6.7.3 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

In den Interviews fällt auf, dass kaum über das Hearing reflektiert wird. Das Hearing wird als etwas gesehen, das in einer bestimmten Art und Weise stattzufinden hat, als etwas, das immer schon so war. Dass mit dem Hearing auch Ansatzpunkte für eine Erhöhung der Transparenz verbunden sind, zeigen die Erfahrungen jener Universitäten, die im Zuge der Neugestaltung des Berufungsverfahrens einen Schwerpunkt auf das Hearing gelegt haben. Konkret wurde versucht, durch Standardisierung des Hearings für alle BewerberInnen gleiche Rahmenbedingungen zu schaffen. Damit ist auch der Anspruch verbunden, den BewerberInnen dieselben oder vergleichbare Fragen zu stellen, um dieselben Kriterien auf alle Personen im Hearing anzulegen.

Weitere mögliche Ansatzpunkte, um Transparenz im Zusammenhang mit dem Hearing zu stärken bestehen in der Information der BewerberInnen über das Hearing. Wie die Interviews zeigen wird Information an die BewerberInnen häufig auf Anfrage weitergegeben, nicht jedoch in einer standardisierten Form an alle KandidatInnen. Es kann in diesen Situationen nicht davon ausgegangen werden, dass alle BewerberInnen denselben Informationsstand haben. Das Begleiten von BewerberInnen durch PatInnen rund um das Hearing ermöglicht es den Mitgliedern der Berufungskommission die BewerberInnen und den BewerberInnen die Universität bzw. das Institut besser kennen zu lernen. Einige InterviewpartnerInnen berichten davon, dass durch das Organisieren von „social events" rund um die Hearings (z.B. gemeinsames Abendessen der BewerberInnen und der

Mitglieder der Berufungskommission) der Einfluss informeller Netzwerke reduziert werden soll, da so alle Mitglieder der Berufungskommission die Möglichkeit erhalten, die BewerberInnen etwas besser kennenzulernen.

6.8 Externe Assessments

An mehreren Universitäten wurden Erfahrungen mit zusätzlichen externen Assessments gemacht. An der Veterinärmedizinischen Universität wurden externe Assessments vom Rektorat beauftragt, um eine zusätzliche Informationsquelle zum Bericht der Kommission, der primär auf den Gutachten und Hearings basiert, zu erhalten. Im Zentrum der Assessments steht die Einschätzung der sogenannten „social skills" der BewerberInnen (z.B. Teamfähigkeit). Die Assessments werden daher mit den KandidatInnen im Dreiervorschlag vor der Auswahlentscheidung und der Aufnahme von Berufungsverhandlungen durchgeführt. Hier wird das Assessment als ein vom restlichen Berufungsverfahren losgelöster Teil verstanden, der für die Berufungskommission auch keinerlei Relevanz hat.

„Das Assessment wird praktisch getrennt vom Rest des Berufungsverfahrens betrieben (…) und das fließt eigentlich gar nicht in die Beurteilung der Kommission ein. Es ist ein elektronisches Verfahren, sie beantworten am Computer Fragen. Ich bin nicht sicher, ob das einen Mehrwert generiert, das zu machen gegenüber dem, dass man sich Leute einlädt und persönlich mit ihnen spricht. (…) Also ich glaube, der Mehrwert ist relativ gering." (I54)

An einer anderen Universität wird das Assessement dagegen als Unterstützung für die Berufungskommission gesehen und die Ergebnisse sollen auch von der Kommission genutzt werden. Doch auch hier sind die Assessments nicht unumstritten:

„Wir haben lange im Senat darüber diskutiert. Manche sagen, das ist nicht notwendig, andere sehen darin, dass man eine gewisse objektivierbare Nachvollziehbarkeit der sogenannten social skills hat. Das ist sicher ok, aber man muss natürlich hier schon auch ein bisschen die Relation sehen. (…) Wenn Sie jetzt junge Bewerber haben, die noch nicht ausgereift in ihrer Persönlichkeit sind, dann hat das vieles, was für Sie interessant sein kann. Aber wenn ich jetzt einen gestanden Wissenschaftler habe und man selber ja auch lange genug im Geschäft ist, dann brauche ich nicht lange, um herauszufinden, was das für ein Typ ist. (…) Meine Erfahrung ist, dass es sicher in einem bestimmten Rahmen gescheit ist, aber dass dann sehr viele Luftblasen dahinter stecken, weil das ja auch ein Geschäft geworden ist, wo man sich dann schon manchmal auch fragen muss, lohnt der finanzieller Aufwand den Output." (I41)

Kritisiert wird auch, dass derartige Assessments nicht unbedingt das messen, was sie zu messen vorgeben, sondern auch verzerrt sein können. *„Sie dürfen natürlich auch nicht naiv*

sein. Das können Sie üben. Machen Sie so einen Test vier, fünf Mal, dann wissen Sie ganz genau, auf was diese Frage abzielt. (…) Das kann man üben, wie sie alles üben können.“ (I41)

Auch die Befürchtung, dass es durch das Assessment zu einer Beeinflussung der Berufungskommission kommt wird angesprochen. In einem Interview wird ein Berufungsverfahren geschildert, in dem ein/e VertreterIn der Personalberatungsfirma der Berufungskommission das Ergebnis der Assessments berichtete, aber von den Beratungen ausgeschlossen war. Die Erfahrungen werden so zusammengefasst, dass das Assessment zwar hilfreich sein kann, eine einhellige Meinung der Kommission zu finden, allerdings dürfe dies nicht darüber hinweg täuschen, dass die Entscheidung der Kommission *„immer in letzter Konsequenz ein Bauchgefühl ist.“* (I41) Daher ist es auch möglich, dass trotz Assessment eine falsche Entscheidung zu treffen. Konkret wird von einem Beispiel berichtet, bei dem das Assessment auf Probleme bei der Teamfähigkeit eines Kandidaten, einer Kandidatin hingewiesen hat, diese Hinweise von der Kommission jedoch ignoriert wurden. *„Wir haben das aber nicht wirklich berücksichtigt. (…) Wir wurden wirklich gewarnt, muss man ehrlich sagen.“* (I41)

An noch einer anderen Universität wurde in der Vergangenheit über die Abhaltung von externen Assessments diskutiert, dies allerdings vor allem aus Kostengründen noch nicht eingeführt. *„Der Leidensdruck ist, glaube ich nicht groß genug, dass man sagt, ok, das müssen wir machen. Obwohl, (…) wir haben auch Fehlentscheidungen.“* (I55)

An einer weiteren Universität, an der in der Vergangenheit auch externe Assessments durchgeführt wurden, wird neben den Kosten auch die aus Sicht der InterviewpartnerInnen geringe Aussagekraft der Ergebnisse als Kritikpunkt angeführt: *„Das hat man einmal eine Zeitlang gehabt, hat sich aber ehrlich gesagt, nicht wirklich bewährt, weil jetzt so eine Personalberatungsfirma – das ist jetzt meine persönliche Sichtweise – einen Fragebogen ausschickt, einen Haufen Geld kassiert, es sich erst wieder nicht antut, mit der Person wirklich tiefreifende Gespräche zu führen und der auf den Zahn zu fühlen.“* (I45)

Trotz der in den Interviews formulierten Kritik an Kosten, Qualität und Aussagekraft externer Assessments bleibt festzuhalten, dass damit ein Potential zur Erhöhung der Transparenz verbunden wäre. Insbesondere dann, wenn neben „objektiven“ wissenschaftlichen Kriterien auch Persönlichkeitsmerkmale wie z.B. soziale Kompetenzen in systematischer Weite einbezogen werden sollen. Vermutlich ist die geringe Akzeptanz externer Assessments auch darauf zurückzuführen, dass damit die Dominanz der wissenschaftlichen Kriterien in Frage gestellt wird.

6.9 Formulierung des Berufungsvorschlages (Dreiervorschlag)

An den meisten Universitäten ist es nach wie vor die vorherrschende Praxis, den Berufungsvorschlag zu reihen. Dies ist insofern überraschend, als in der Mehrheit der Berufungsrichtlinien dies nicht explizit gefordert wird: an acht Universitäten wird eine Reihung des Dreiervorschlages nicht verlangt, in vier weiteren Berufungsrichtlinien wird auf den Dreiervorschlag nicht eingegangen. An manchen Universitäten ist explizit festgehalten, dass die Reihung nicht bindend für den Rektor ist, sondern vielmehr Empfehlungscharakter hat (z.B. Medizinische Universität Innsbruck, Technische Universität Wien). An anderen Universitäten wird davon ausgegangen, dass der Rektor/die Rektorin im Normalfall dem Dreiervorschlag folgt, d.h. Abweichungen sind zu begründen (z.B. Universität für Bodenkultur).

In der Berufungskommission wird im Allgemeinen über die Aufnahme von BewerberInnen in den Dreiervorschlag sowie die Reihung abgestimmt. Diese Abstimmung wird nur an sechs Universitäten im Rahmen der Dokumente zum Berufungsverfahren explizit adressiert, wobei hier wenig konkrete Information wohl aber eine detaillierte Dokumentationspflicht formuliert werden. Thematisiert wird das Abstimmungsverfahren für die Universität Innsbruck, die Universität Linz, die Universität Wien, die Medizinische Universität Innsbruck, die Universität für Bodenkultur und die Veterinärmedizinische Universität. Mit der Erstellung des Berufungsvorschlags endet der Auftrag der Berufungskommission, d.h. in die nun folgenden Schritte des Berufungsverfahrens (Auswahlentscheidung, Berufungsverhandlungen) sind die Mitglieder der Berufungskommission im Allgemeinen nicht einbezogen.

6.9.1 Wichtige Themen aus Sicht der InterviewpartnerInnen

In den Interviews wird die Entscheidung, welche BewerberInnen in den Dreiervorschlag aufgenommen werden sollen, in den meisten Fällen als unstrittig beschrieben. Es handle sich dabei um eine mehr oder weniger logische Konsequenz aus der Bewertung der BewerberInnen anhand der erstellen Kriterien. Als ein wesentlich intensiver diskutiertes Thema wird dagegen die Reihung des Dreiervorschlages wahrgenommen. Eine abweichende Einschätzung erfolgt durch die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, worauf weiter unten eingegangen wird.

Insgesamt wird die Reihung des Dreiervorschlages als selbstverständlich angesehen und vor allem als etwas beschrieben, das *„im historischen Bewusstsein der Universität verankert ist“* (I47). Es wird aber auch argumentiert, dass die Reihung den Dreiervorschlag leichter handhabbar mache, d.h. die Auswahlentscheidung erleichtere. In einem Interview wird ein gereihter Vorschlag im Vergleich zu einem Dreiervorschlag ohne Reihung als *„angenehmer“* bezeichnet, *„es ist ein vorgekauter Vorschlag.“* (I11) Ein Rektor meint ebenfalls: *„Am einfachsten ist es, wenn ich einen gereihten Dreiervorschlag bekomme und mich der*

Meinung anschließe. Dann fange ich in der Regel auch mit dem Ersten zu verhandeln an.“ (I36)

Inwieweit die Reihung als verpflichtend wahrgenommen wird, unterscheidet sich stark zwischen den Universitäten. Die Positionen reichen von einer Verpflichtung ohne Ausnahme bis zur Einschätzung einer vom Gesetz her *„nicht vorgesehenen Fleißaufgabe“* (I92). Ein/e InterviewpartnerIn beschreibt die verpflichtende Reihung folgendermaßen: *„Es ist völlig unstrittig, dass es eine Reihung geben muss und dass es über diese Reihung einen Mehrheitsbeschluss geben muss.“* (I21) Wenn sich die Kommission nicht über die Reihung einigen kann, dann werden an dieser Universität die drei BewerberInnen im Dreiervorschlag an drei GutachterInnen übergeben, die jeweils vergleichende Gutachten erstellen.

Derartige Einschätzungen einer verpflichtenden Reihung stellen jedoch die Ausnahme dar. In fast allen Interviews wird vielmehr davon gesprochen, dass die Berufungskommission zwar reihen kann, dies jedoch nicht muss. Einen Berufungsvorschlag ohne Reihung thematisieren einige InterviewpartnerInnen als Lösung für den Fall, dass die Berufungskommission nicht zu einem eindeutigen Ergebnis kommt oder aber die BewerberInnen so unterschiedlich sind, dass eine Reihung nicht möglich erscheint.

„Es ist ja nicht vorgeschrieben, dass eine Reihung gemacht wird. Manche Berufungskommissionen machen eine Reihung, manche machen keine.“ (I18)

„Die Reihung ist aber wirklich, wirklich unerheblich, weil ja der Rektor dann derjenige ist, der die Berufungsverhandlungen führt und der kann ja aus der Reihung wählen. Da ist er frei.“ (I85)

„Ungereiht ist es immer, wenn sie [die Mitglieder der Berufungskommission] *hoffnungslos streiten. (…) Dann wird die unangenehme Aufgabe der Entscheidung an den Rektor delegiert.“* (I36)

„Ein oder zwei Mal habe ich erlebt, dass die Kommission zwei Kandidaten nicht gereiht hat, weil da die Kommission sich nicht einigen konnte. Und dann entscheidet das Rektorat.“ (I43)

„Also wir machen es für gewöhnlich gereiht, es sei denn, wir können uns nicht entschließen, dann können auch Kandidaten ex aequo gereiht sein.“ (I54)

Anhand dieser Zitate fällt auf, dass die Reihung kaum hinterfragt wird. Es wird damit implizit davon ausgegangen, dass die Qualifikation der KandidatInnen so exakt zu ermitteln ist, dass diese eindeutig in eine Reihenfolge gebracht werden können. Nur in einigen wenigen Interviews wird dies in Frage gestellt. Dabei werden beispielsweise Fragen des Alters oder unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung thematisiert.

„Die Berufungskommission soll reihen, aber sie muss ja nicht reihen. Manchmal sind die im Prinzip nicht vergleichbar, sowohl vom Alter als auch vom Inhalt her. Sie sind beide sehr gut und es hängt quasi von der Unileitung ab, welches Profil sie will. (…) Warum soll sie [die Berufungskommission] *dann reihen?“* (I50)

„Es ist sehr schwer drei völlig gleiche Hühnereier zu kriegen. Irgendwas ist immer unterschiedlich und deshalb ist das letztendlich immer eine Auswahl, die auch gewisse subjektive Kriterien einschließt. Das kann man gar nicht verhindern. So objektivieren kann man das gar nicht, würde ich sagen. Drei völlig gleich qualifizierte AkademikerInnen für diese gehobene Position gibt es nicht. Jeder hat immer irgendwie seinen oder ihren eigenen Bildungsgang und Karrierepfad hinter sich und da ist dann wirklich oft die Frage, was wird jetzt im Detail bevorzugt.“ (I100)

6.9.2 Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Unterschiede

Die Mitglieder der Arbeitskreise betonen immer wieder, dass die Aufnahme in den Dreiervorschlag nach wie vor eine zentrale Hürde für Frauen darstellt, der in den Sitzungen der Berufungskommission explizit gegengesteuert werden muss. Interviewte Mitglieder des Arbeitskreises betonen, dass es zum Teil massiver Argumentation bedarf, um die Qualifikation von Frauen sichtbar zu machen und sie in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. *„Dass es eine Verhandlung ist, ist klar und dass der Arbeitskreis hier hart verhandeln muss, ist auch klar.“* (I82)

Die konkrete Hürde dabei ist die Vorstellung, dass eine gelistete Frau quasi automatisch den Ruf erhält und damit Geschlecht als wichtiger gesehen wird als die Qualifikation.

„Da ist immer noch die Meinung, wenn eine Frau drinnen [im Dreiervorschlag enthalten] *ist, dann muss es die automatisch werden, was ja nicht stimmt. Es kann immer noch der Rektor entscheiden, mit wem er Verhandlungen aufnimmt. Da muss man halt argumentieren und da wird dann die Qualifikationsfrage besonders schlagend.“* (I56)

„Im Normalfall werden in der Reihenfolge die Verhandlungen aufgenommen. Nur gibt es durch aus den Effekt, dass man natürlich weiß, wenn man eine Frau auf die Liste setzt, dass der Druck groß wird, auch auf den Rektor, die Frau auch zu nehmen, egal welche Listenposition sie ist. Dewegen ist die Tendenz, da keine Frau auf die Liste zu bringen.“ (I4)

In anderen Interviews wird jedoch genau umgekehrt argumentiert und eine Reihung wird als zusätzliche Unterstreichung der Qualifikation einer weiblichen Bewerberin interpretiert. Durch die Reihung können Vorbehalte wie die eben beschriebenen besser entgegengewirkt werden und die Reihung stärke die Position von Frauen zusätzlich. Die Reihung wird somit als Grundlage interpretiert, um sicher zu stellen, dass Frauen aufgrund ihrer Qualifikation berufen werden.

„Mein Gefühl wäre, dass es mitunter schon passieren kann, dass man dadurch [wenn es keine Reihung gibt] *qualifizierte Frauen ausschließt, dass sie überhaupt in den Dreiervorschlag kommen. (…) Wenn Sie eine Reihung haben, dann kann man wenigstens sagen, der Rektor muss eine strategische Entscheidung treffen. Wenn sie keine Reihung haben, dann werden sie sehr viele Kollegen, vor allem die älteren Semester, haben, die sagen: ‚Na gut dann brauchen wir gar keine Reihung machen, weil dann wird es eh die Frau.' (…) Insofern wäre es mir persönlich lieber, wenn ich eine Reihung habe und ich habe wirklich die Dame an erster Stelle."* (I47)

Als ein zweites Argument für die Reihung wird die internationale Bedeutung eines Listenplatzes angeführt. *„Wenn jemand angeben kann, er ist da oder dort erstgereiht gewesen, hat aber dankend abgelehnt, ich meine, das hat einfach noch eine Bedeutung."* (I143)

6.9.3 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Im Hinblick auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit bleibt festzuhalten, dass sich in einer Reihung des Berufungsvorschlages ein eventuell vorliegender Gender-Bias in den vorherigen Verfahrensschritten (z.B. Begutachtung) niederschlägt. Zu diskutieren wäre – insbesondere auch im Zusammenhang mit der Auswahlentscheidung – inwieweit mit einem Verzicht auf eine Reihung eine Erhöhung der Transparenz einherginge. Liegt keine Reihung vor, ist eine Begründung der Auswahlentscheidung durch den Rektor/die Rektorin notwendig, um die Nachvollziehbarkeit im Verfahren zu gewährleisten (siehe dazu auch Kapitel 6.10.3).

6.10 Auswahlentscheidung

In den Berufungsrichtlinien ist die Auswahlentscheidung selbst nicht im Detail geregelt, es ist nur festgelegt, dass der Rektor/die Rektorin diese trifft. Inwieweit sich der Rektor/die Rektorin dabei an eine allfällige Reihung zu halten hat, ist im Allgemeinen nicht explizit geregelt. Nur an der Universität Linz und an der Universität für Bodenkultur ist ausdrücklich festgehalten, dass eine Abweichung von der Reihung durch den Rektor/die Rektorin zu begründen ist.

Dieses Bild entspricht jenem, das sich aus den Interviews ergibt. In der Praxis trifft der Rektor/die Rektorin die Auswahlentscheidung und in den meisten Fällen hält er/sie sich an die Reihung. Es ist jedoch allgemein bekannt, dass er/sie von der Reihung abweichen kann. Das Recht, von der vorgeschlagenen Reihung abzuweichen, wird insbesondere von den interviewten Rektoren betont, die gleichzeitig jedoch angeben, bislang überwiegend der Reihung gefolgt zu sein.

„Es ist allen hier im Haus bewusst, dass der Vorschlag der Berufungskommission ein Vorschlag ist.“ (I50)

„Ich nehme das [die Reihung im Dreiervorschlag] *als Empfehlung hin und als Vorschlag. Aber ich bin auch nicht weisungsgebunden. Das ist letztendlich meine, von mir zu vertretende und auch zu verantwortende Entscheidung.“* (I79)

„Ich bin jetzt X Jahre Rektor und ich glaube, dass ich mit einer einzigen Ausnahme und da ist es um zwei Männer gegangen, immer der Reihenfolge gefolgt bin.“ (I7)

Von anderen AkteurInnen im Berufungsverfahren wird dagegen betont, dass eine Abweichung von der Reihung durch den Rektor nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgt bzw. erfolgen sollte. Die Autonomie der RektorInnen wird von den Mitgliedern der Berufungskommision als deutlich eingeschränkter wahrgenommen als von den interviewten Rektoren selbst.

„Es wird gereiht und der Rektor hält sich an die Reihung. Es sei denn, dass der Kandidat unmögliche Forderungen stellt bzw. was unlängst der Fall war, sagt, er kann das eigentlich nicht machen, weil er nicht genug Zeit investieren kann.“ (I141)

„Es gibt Ausnahmen, aber da muss schon sehr viel Eindeutiges dafür sprechen, dass er von der Reihung abgeht.“ (I4)

Die Möglichkeit, von der Reihung abzuweichen, wird in den Interviews als nicht so leicht zu realisieren dargestellt. Von Seiten der Rektoren wird betont, dass es triftige Gründe für eine Abweichung von der Reihung geben müsse. Die Reihung ist durch den Bericht der Berufungskommission nachvollziehbar zu begründen und ein Ergebnis der Arbeit der ExpertInnen in der Kommission, die zu respektieren sei.

„Ich glaube, sie brauchen ein sehr starkes Argument als Rektor, sich nicht an die Reihung zu halten. Sonst würden sie die Arbeit der Berufungskommission ad absurdum führen.“ (I76)

Ein Rektor antwortet auf die Frage, ob er sich an die Reihung halte: „Das ist nicht nur bei mir so üblich, das ist einfach. Warum gibt es eine Dreierliste, Erster, Zweiter, Dritter? Offensichtlich hat sich die Berufungskommission dabei etwas gedacht und begründet diese Vorschläge natürlich auch immer. Wenn die Begrünungen nachvollziehbar sind und wenn ich keinen Widerspruch zu den Bewerbungsunterlagen feststelle, [bleibe ich dabei]*.“* (I30)

Betont wird in diesem Zusammenhang auch der große Einfluss der GutachterInnen, der sich in der Reihung niederschlage. An jenen Universitäten, wo die GutachterInnen eine sehr zentrale Rolle innehaben, wird dies als zusätzliches Argument für die Reihung vorgebracht. (z.B. I30)

Die Rolle des Rektors/der Rektorin wird also im Allgemeinen als eine mit wenig Gestaltungsspielraum verstanden. Der Rektor/die Rektorin wird insofern aktiv, als er/sie den Berufungsvorschlag dahingehend zu prüfen hat, ob dieser die bestgeeigneten KandidatInnen für die ausgeschriebene Professur enthält. Diese Kontrollfunktion wird in den Interviews unterschiedlich stark betont. Ein erstes Prüfkriterium stellt die in den obigen Zitaten angesprochene Nachvollziehbarkeit des Berufungsvorschlages und der Reihung dar. Einige Rektoren nutzen den damit verbundenen Gestaltungsspielraum und fordern zusätzliche Informationen ein oder fragen aktiv nach.

„Zu dem Dreiervorschlag kann ich jetzt Stellung beziehen. Ich kann ihn zurückwerfen aus bestimmten Gründen, weil halt aus der Sicht des Rektors nicht die besten Kandidatinnen und Kandidaten im Vorschlag aufgenommen wurden. Ich habe ja Zugang zu allen Informationen, das ist ja eh klar. Oder ich kann ihn akzeptieren und beginne dann üblicherweise mit dem Erstplatzierten oder der Erstplatzierten die Verhandlung.“ (I30)

„Der Kommissionsvorsitzende muss noch einen sehr ausführlichen Bericht schreiben und auch die Begründung des Dreiervorschlages, wobei oft dann die Protokolle beigelegt werden, dass man auch nachvollziehen kann, warum der die Nummer 1 oder die die Nummer 2 geworden ist.“ (I120)

Ein/e Vorsitzende/r einer Berufungskommission berichtet von Nachfragen des Rektorats zum Bericht der Berufungskommission, die erheblichen Einfluss auf die Ausführlichkeit der Begründungen hatten, um zu gewährleisten, dass die Entscheidungen der Berufungskommission für den Rektor nachvollziehbar waren: *„Ich kann mich erinnern, wir wurden kritisiert, vom Rektor selbst, dass unser Protokoll des Verfahrens zu kurz war. (…) Also das Bemühen vom Rektorat ist, das sehr nachvollziehbar zu machen, was den Entscheidungsprozess innerhalb der Kommission betrifft.“* (I88) Die Interviewperson berichtet in weiterer Folge von sehr ausgeprägten Bemühungen der Mitglieder der Berufungskommission, den subjektiven Anteil an Entscheidungen kritisch zu hinterfragen und immer wieder auf die ursprünglich formulierten Kriterien zurück zu kommen.

Eine deutlich aktivere Rolle kommt den RektorInnen dann zu, wenn es sich entweder um einen ungereihten Vorschlag handelt bzw. KandidatInnen ex aequo gereiht wurden (siehe auch Kapitel 6.9). *„Es kann durchaus passieren, dass ich eine Liste kriege, die aus zwei gleichwertigen Kandidaten besteht: 1A, 1B oder wie auch immer und dann ein Dritter. Dann ist mir freigestellt, mit wem von diesen beiden ich rede.“* (I30) In diesen Fällen wird die Auswahlentscheidung häufig als eine „blackbox“ gesehen und Informationsdefizite werden hinsichtlich der Entscheidungsfindung identifiziert. *„Die Argumentation des Rektors, weshalb er sich für die eine oder andere Person entscheidet, die bekomme ich nicht mit.“* (I44)

6.10.1 Auswahlverfahren mit Vorgesprächen

An drei Universitäten erfolgt die Auswahlentscheidung zweistufig. Zunächst führt der Rektor/die Rektorin mit allen drei KandidatInnen unverbindliche Vorgespräche und erst danach wird die Entscheidung getroffen, mit welchem Kandidaten bzw. mit welcher Kandidatin Verhandlungen aufgenommen werden. Dies ist beispielsweise an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz explizit in der Berufungsrichtlinie geregelt. An der Universität Linz oder der Veterinärmedizinischen Universität ist vorgesehen, dass der Rektor/die Rektorin bereits im Vorfeld der Berufungsverhandlungen Informationen einholt, ob die Wünsche der BewerberInnen bei vorhandenem Budget realisierbar sind. *„Klassisches Beispiel: Wenn wir bei uns eine Professur ausschreiben, wo ein gewisser Gehaltsrahmen vorgesehen ist und es bewirbt sich jemand, der in Deutschland seit 20 Jahren eine C4 Professur hat, dann wird man einmal anfragen. Das ist der Gehaltsrahmen und dann wird der- oder diejenige sagen, das ist für mich uninteressant. Dann wird man gar nicht in Verhandlungen einsteigen, sondern vielleicht gleich mit dem Zweitgereihten oder mit der Zweitgereihten beginnen.“* (I38)

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der von den Rektoren mit dieser Vorgangsweis verbunden wird, ist die Möglichkeit die BewerberInnen persönlich kennen zu lernen und damit auch die Frage, wie die jeweiligen Personen in das bestehende Team passen, einbeziehen zu können.

„Egal, ob gereiht oder nicht gereiht, ich lade immer als erstes alle zu einem Vorgespräch ein (…), damit ich mir auch noch einmal ein persönliches Bild machen kann. Und danach entscheide ich erst, wem ich den Ruf erteile. Mit wem ich dann wirklich Berufungsverhandlungen führe.“ (I50)

„Ich lade prinzipiell jede Person [auf dem Berufungsvorschlag] *zu einem informellen Gespräch ein. (…) wo ich dann eben ein bisschen schaue, passt der zu uns oder passt die zu uns. Und danach treffe ich meine Entscheidung, mit wem ich verhandle.“* (I51)

An jenen Universitäten, die derartige Vorgespräche als Teil des Standardverfahrens aufgenommen haben, ist diese Vorgangsweise bekannt. Die Abweichung der Reihung wird zumeist als nachvollziehbar und im Sinne einer Verkürzung des Verfahrens akzeptiert.

„Also der Rektor ist davon [von der Reihung*] auch schon abgewichen, wenn er einfach bei Vorgesprächen den Eindruck gehabt hat, dass Kandidaten nicht zu holen sind oder mit seinen Vorschlägen gar nicht einverstanden sind.“* (I54)

Von jenen Rektoren, die bereits einmal von der Reihung im Berufungsvorschlag abgewichen sind, wird die Bedeutung der Kommunikation der Gründe für die Entscheidung betont. Erfolgt keine nachvollziehbare Begründung der Abweichung gegenüber der Berufungskommission

so kann sich dies negativ auf die Akzeptanz der berufenen Person auswirken. Dies erscheint insofern besonders wichtig, als über die Gründe für die Auswahlentscheidung generell kaum Informationen weitergegeben werden. Für die Mitglieder der Berufungskommission stellt sich die Situation so dar, dass sie am Ende des Berufungsverfahrens über das Ergebnis informiert werden, nicht jedoch über Zwischenschritte im Verfahren.

6.10.2 Auswahlentscheidung und Frauenfördergebot

Der Spielraum, der für RektorInnen bei der Auswahlentscheidung offen steht, könnte auch so interpretiert werden, dass hier eine Chance entsteht, gezielt Frauen zu fördern. Dies wird von den ExpertInnen kontrovers diskutiert. Von einigen Mitgliedern der Arbeitskreise wird argumentiert, dass hier das Potential für Frauenförderung liege, würde man sie ernsthaft betreiben.

„Er hat sich leider immer an die Reihung gehalten (lacht). Da wären einige Möglichkeiten gewesen, zu sagen, ‚können wir nicht zuerst mit der Frau verhandeln'." (I82)

Von Seiten der RektorInnen wird dagegen vor allem darauf verwiesen, dass es guter Gründe bedarf, von einer Reihung abzuweichen. Auch wenn das Prinzip der Frauenförderung prinzipiell unterstützt wird, wird doch problematisiert, wenn ein festgestellter Qualifikationsvorteil durch das Geschlecht kompensiert werden soll, wenn also eine Frau aufgrund des Geschlechts vorgereiht werden soll. Dies wird so interpretiert, als würde ein Qualifikationsvorsprung des Mannes durch das Geschlecht kompensiert. In diesem Zusammenhang wird mehrfach argumentiert, dass dadurch nicht intendierte negative Effekte für Frauen entstehen können. Konkret wird davon gesprochen, dass sich die Hürden für Frauen, in den Dreiervorschlag aufgenommen zu werden, durch diese frauenfördernde Maßnahmen erhöhen könnten.

„Es gibt von der Berufungskommission auch eine sehr klare Meinung zu den einzelnen KadidatInnen, die ich prinzipiell einmal respektiere. Also zu sagen, wenn sie drauf [im Dreiervorschlag enthalten] *ist, egal an welcher Stelle, mit der Begründung ich nehme grundsätzlich die Frau, ist sehr problematisch im Haus und ist auch inhaltlich schwer vertretbar. Weil, wenn es da eine klare, mit Punkten oder wie auch immer ausgedrückte Reihung gibt, dann finde ich, ist die schon einmal ernst zu nehmen."* (I51)

„Es hat Berufungslisten gegeben, wo Frauen hinten gereiht waren und ich sie nicht berufen habe. Ich habe mir damals sehr gut überlegt, ob ich in diesem Fall jetzt abweichen soll. Ich bin mir nicht sicher, ob ich mich jetzt an alle Situationen erinnere, aber mein pauschaler Eindruck ist, dass ich das dann deshalb nicht gemacht habe, weil auf der einen Seite die Kommission und der Arbeitskreis einstimmig der Meinung war, dass der Mann besser qualifiziert ist. (…) Wenn so ein klares Zeichen kommt, dann wird das wohl ‚objektiv' sein. Und zweitens habe ich mich auch ein Stück weit davor gefürchtet, was das auslöst, weil ich

verhindern wollte, dass der Effekt ist, wenn der Rektor das einmal tut, dass er etwa vom dritten Platz die Frau vorholt, dass sich das sofort im Haus herumspricht und dass das künftige Frauen diskriminiert. Dass man sagt, der holt sich eh nur die Frau, dann setzen wir sie lieber nicht drauf.“ (I7)

Zwei Rektoren haben in der Vergangenheit insofern konsequent Frauenförderung betrieben, als sie im Falle, dass eine Frau im Dreiervorschlag enthalten war, mit dieser die Verhandlungen begonnen haben. In beiden Fällen entspricht diese Vorgangsweise nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen dem Frauenförderungsgebot (Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation bis ein Frauenanteil von 50% erreicht ist). Auffallend ist, dass an beiden Universitäten diese Einschätzung von anderen Beteiligten am Berufungsverfahren geteilt wird, d.h. es ist davon auszugehen, dass diese Situation das Ergebnis eines umfassenden und langwierigen Aushandlungsprozesses aller AkteurInnen ist.[30]

Dieser konsequenten Umsetzung des Frauenfördergebotes bei der Auswahlentscheidung liegt der Auffassung zugrunde, dass alle drei KandidatInnen im Dreiervorschlag professorabel sind. In dem nachstehenden Zitat wird genau dieser Aspekt nochmals unterstrichen, indem die Einschätzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen einbezogen wird. Dem Arbeitskreis kommt damit die Aufgabe zu, bei Qualifikationsunterschieden zu Gunsten männlicher BewerberInnen den Rektor/die Rektorin zu informieren.

„Ich gehe davon aus, dass alle Personen, die auf einer short list stehen, gleich qualifiziert sind und sage dazu, wenn eine Frau drauf ist und es ist nicht erkennbarer Unfug, dann ziehen wir die Frau vor.“ (I92)

„Unser Rektor hat sich eigentlich soweit ich mich erinnern kann und das erlebt habe, im Regelfall daran gehalten, wenn eine Frau auf dem Vorschlag ist, dass er dann zuerst mit ihr verhandelt hat. Es sei denn, der Arbeitskreis hat ihm vorher signalisiert, dass wir der Meinung sind, dass die Frau zwar ganz gut ist, aber dass sozusagen einer der Herren eindeutig fachlich besser ist.“ (I100)

Auch wenn diese breite Interpretation des Frauenfördergebotes nicht allgemein geteilt wird, so ist es für die InterviepartnerInnen selbstverständlich, dass bei einer ex aequo-Reihung von einer Frau und einem Mann mit der Frau zuerst verhandelt werden muss. Dies ist jedoch ein in der Praxis selten anzutreffender Fall.

---

[30] So wird es auch in den Interviews sowohl von Seiten der RektorInnen wie auch der VertreterInnen der Arbeitskreise dargestellt.

„In der Praxis hält er [der Rektor] *sich an die Reihenfolge. (…) Wir hatten schon einen Mann und eine Frau ex aequo an erster Stelle. Dann müsste er eigentlich aufgrund des Bundesgleichbehandlungsgesetzes mit der Frau verhandeln, was er auch gemacht hat.“* (I14)

6.10.3 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Es wurde bereits in Kapitel 4 darauf hingewiesen, dass es sich bei den im UG 2002 bzw. in den Berufungsrichtlinien festgeschriebenen Anforderungen im Hinblick auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Verfahrens um eine einseitige Verpflichtung handelt. Die Berufungskommission muss dem Rektor / der Rektorin gegenüber die Selektion der drei bestqualifizierten BewerberInnen nachvollziehbar begründen. Es ist jedoch häufig nicht vorgesehen, dass der Rektor / die Rektorin die Auswahlentscheidung gegenüber der Berufungskommission oder dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen begründet.

Insbesondere bei Auswahlentscheidungen, die von einer vorgeschlagenen Reihung abweichen, kann sich eine fehlende Kommunikation der Begründung im Haus negativ auf die Akzeptanz der schlussendlich berufenden Person auswirken. Aber auch eine Kommunikation der Gründe für die Auswahlentscheidung gegenüber den anderen BewerberInnen würde die Transparenz des Verfahrens erhöhen (siehe dazu auch Kapitel 6.11.3).

6.11 Berufungsverhandlungen

Die Berufungsverhandlungen werden in den meisten Fällen vom Rektor/der Rektorin alleine geführt – eventuell unter Einbeziehung von ExpertInnen der Personalabteilung für arbeits-, steuer- oder pensionsrechtliche Fragen. An einigen Universitäten wird die Berufungsverhandlung als Sache des Rektorats gesehen, in die neben dem Rektor/der Rektorin auch die VizerektorInnen für Lehre oder Infrastruktur einbezogen werden (explizit so formuliert ist dies beispielsweise in der Berufungsrichtlinie für die Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz). Über das Rektorat hinaus werden nur in einigen wenigen Ausnahmefällen Personen einbezogen. Die Berufungsrichtlinien der Universität Klagenfurt und der TU Wien sehen vor, dass die Verhandlungen vom Rektor/der Rektorin unter Einbeziehung des Dekans geführt werden. An der Universität Graz ist die Leitung der zuständigen Organisationseinheit einzubeziehen, an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz die Institutsleitung. An den Medizinischen Universitäten in Graz und Innsbruck wird die Krankenhausleitung in die Berufungsverhandlungen einbezogen. In den Interviews wird die Einbeziehung der DekanInnen bzw. Institutsleitung damit begründet, dass sie allfällige Berufungszusagen aus ihrem Budget finanzieren müssen (z.B. I37; I100). In einigen Interviews wird demgegenüber betont, dass die Institutsleitung bewusst nicht in die Berufungsverhandlungen einbezogen wird, da es sich bei kleinen Universitäten um den Vorgänger/die Vorgängerin handeln könnte. *„Wir haben sehr kleine Institute und bei uns ist*

der Institutsvorstand der direkte Vorgänger und das will man ja dann bewusst nicht, dass der oder diejenige noch so stark hier Einfluss nimmt.“ (I38)

Anhand der Interviews fällt auf, dass an einigen Universitäten die Dekane oder Leitungen der Organisationseinheiten defacto in die Berufungsverhandlungen einbezogen sind, dies jedoch nicht durch die Berufungsrichtlinien explizit vorgegeben ist.

6.11.1 Wichtige Themen aus Sicht der InterviewpartnerInnen

Die zumeist fehlende Einbeziehung der Berufungskommission, des Instituts oder des Dekans bzw. der Dekanin in die Berufungsverhandlungen wird in den Interviews in zweierlei Hinsicht problematisiert: Erstens haben sich BewerberInnen und Rektor/Rektorin bis zu den Berufungsverhandlungen nicht kennen gelernt. Zweitens können in den Hearings oder bei Anfragen vonseiten der BewerberInnen an die Berufungskommission bzw. an den Dekan/die Dekanin Fragen zur ausgeschriebenen Professur – beispielsweise hinsichtlich Gehaltsmöglichkeiten, Infrastruktur etc. – nicht beantwortet werden und BewerberInnen müssen auf die künftigen Verhandlungen vertröstet werden. Der/die Vorsitzende einer Berufungskommission problematisiert, dass er/sie bei Anfragen von BewerberInnen zu Gehaltsrahmen etc. antworten muss: *„Ich kann es Ihnen nicht sagen, das ist Verhandlungssache mit dem Rektor.“* (I114) So meint ein/e Berufungskommissionsvorsitzende/r auf die Frage, ob er/sie in die Berufungsverhandlungen eingebunden ist: *„Ich bin nicht eingebunden. Dezidiert nicht, was die Sache zum Teil nicht leichter macht, weil dann reden plötzlich andere Leute, die überhaupt keine Ahnung mehr vom Institut haben, über Ausstattungsfragen etc.“* (I84)

Einige Rektoren versuchen explizit dem Problem zu begegnen, dass sie die BewerberInnen vor der Aufnahme der Berufungsverfahren im Allgemeinen nicht kennen. Dies erfolgt beispielsweise durch die im vorherigen Abschnitt beschriebenen Sondierungsgespräche, deren Vorteil ein Rektor wie folgt beschreibt:

„Ich führe bei diesen informellen Vorgesprächen schon so ein Abtasten [durch]: *Gehaltsvorstellungen, Lehrverpflichtung, Wohnort, ganz wichtig Verfügbarkeit. Und dadurch zeigt sich, dass es zwar dann bei den Verhandlungen schon auch sehr ernst wird und über Geld, über Ausstattung intensiv diskutiert wird, aber dass eigentlich so das Gros schon da ist. Wenn mir jemand bei diesen Vorgesprächen völlig abstruse Gehaltsvorstellungen sagt oder sagt, er ist schlecht verfügbar, will aber trotzdem, dann würde ich mich gar nicht für ihn oder für sie entscheiden.“* (I51)

An anderen Universitäten wird dem Problem, dass sich RektorenInnen die BewerberInnen nicht kennen, durch die Einbeziehung der Kommissionsvorsitzenden in die Berufungsverhandlungen in einer beratenden Funktion entgegengewirkt (z.B. I74) oder

indem der Rektor an den Hearings als Beobachter teilnimmt, um einen ersten persönlichen Eindruck zu bekommen (z.B. I76).

Als zentrale Themen in den Berufungsverhandlungen werden Gehaltsvorstellungen, geforderte Infrastruktur und Personalressourcen, die Verfügbarkeit der BewerberInnen sowie ihre Mobilitätsbereitschaft angeführt. Dabei werden Gehaltsvorstellungen (vor allem wenn es um die Abgeltung bereits erworbener Pensionsansprüche im Ausland geht) als ein Hauptgrund für das Scheitern von Berufungsverhandlungen gesehen. Ein zweiter Punkt, der zu einem Scheitern der Berufungsverhandlungen führen kann, sind unterschiedliche Vorstellungen der Universität bzw. der BewerberInnen im Hinblick auf Anwesenheit vor Ort bzw. die Verfügbarkeit der BewerberInnen.

Es wird mehrfach problematisiert, dass Berufungsverhandlungen von Seiten der BewerberInnen häufig nicht „ernst gemeint“ sind, d.h. dass der/die Erstgereihte nicht wirklich Interesse habe, den Ruf anzunehmen, dies aber zumeist nicht unmittelbar ersichtlich sei. In den Interviews werden Beispiele gebracht, in denen der Ruf dazu verwendet wird, sich an der Heimatuniversität bessere Konditionen auszuhandeln, wo sich familiäre Verpflichtungen als zentrale Barriere herausgestellt haben oder BewerberInnen die in der Ausschreibung angeführten Anforderungen nicht ernst genommen sondern als verhandelbar angesehen haben (z.B. Anwesenheit vor Ort). Das Scheitern der Berufungsverhandlungen wird insofern als Problem wahrgenommen, da es dadurch zu einer erheblichen Verzögerung des Berufungsverfahrens kommen kann. Die Dauer des Verfahrens wird auch im Hinblick auf den Umgang mit BewerberInnen problematisiert, da diese während des Verfahrens nur selten über den Stand der Dinge informiert werden. Dies kann unter anderem auch dazu führen, dass BewerberInnen nicht mehr verfügbar sind, wenn eine Auswahlentscheidung getroffen wird.

VertreterInnen der Berufungskommission wie auch jene des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bezeichnen die Berufungsverhandlungen als eine „Blackbox“, über die eventuell im Nachhinein Informationen auftauchen. *„Das ist eine Blackbox. Der Rektor verhandelt im stillen Kämmerlein.“* (I109) Kritisiert wird vor allem, dass Informationen über den Stand der Verhandlungen oder Gründe über deren Scheitern kaum weitergegeben werden. Ein/e Vorsitzende/r einer Berufungskommission berichtet beispielsweise von den laufenden Verhandlungen ihrer letzten Berufungskommission. Die Verhandlungen ziehen sich schon über Monate und offensichtlich hat der Erstgereihte, den Ruf nicht angenommen, da sie zufällig die Information über dessen Berufung an eine deutsche Universität auf der Homepage seines dortigen Instituts gesehen habe. Diese/r Vorsitzende/r einer Berufungskommission geht davon aus, dass nun mit der zweitgereihten Person verhandelt wird, wisse es aber nicht. Sie würde eine Information an die Berufungskommission bzw. das betroffene Institut bei gravierenden Weichenstellungen bzw. Entscheidungen im Verfahren begrüßen.

In einigen Interviews wird es als ein Vorteil für die Berufungsverhandlungen beschrieben, wenn BewerberInnen bereits an der Universität beschäftigt sind (Hausberufungen) oder aber die Universität aus anderen Kontexten gut kennen.

„Also im Haus sein, ist ein großer Vorteil. Von außen kommen, ist nicht so leicht. (…) Man hat einfach die Hausmacht. Man ist mit allen irgendwie verbandelt oder verstrickt oder verbunden. Jeder schuldet jedem irgendwas. Die Kinder gehen miteinander in den Kindergarten. Da tut man sich nicht weh.“ (I108)

In mehreren Interviews wird der Vorteil in Berufungsverhandlungen, wenn man die Universität aufgrund einer Gastprofessur bereits kennt, thematisiert.

„Wenn es um die Frage geht, was so die Überlegungen für die Zukunft sind, hat man natürlich einen gewissen Vorteil, weil man die Rahmenbedingungen schon kennt und man auch konkretere Vorstellungen hat, wo gibt es zum Beispiel noch Dinge, die man verbessern kann, wo gibt es Lücken, wo gibt es Weiterentwicklungsmöglichkeiten, was läuft eigentlich schon recht gut. Da tut man sich natürlich leichter, wenn man da intern auch ein bisschen einen Bezug hat und das kennt.“ (I57)

Im Zusammenhang mit Gastprofessuren wird mehrmals angesprochen, dass versucht wird, über diesen Weg explizit Frauen zu fördern: *„Wir haben Gastprofessuren, die zum größten Teil mit Frauen besetzt sind. Und da ist es oft so, dass die halt der Kommission oder den Gutachtern für eine Vollprofessur noch zu jung erschienen sind. Die Gastprofessur für 2 Jahre gibt ihnen die Möglichkeit, ihre Karriere noch ein bisschen aufzubauen und auszubauen. (…) Und Ziel der Gastprofessur ist in den meisten Fällen dann eben auch die Übernahme in eine Vollprofessur. Dafür braucht man natürlich noch mal ein neues Bewerbungsverfahren, aber jemand, der vor Ort ist, der kann natürlich seine Chancen nutzen und der ist dann auch der Universität besser bekannt. Das führt im positiven Fall natürlich zu einem enormen Heimvorteil.“* (I54)

6.11.2 Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Unterschiede

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Kontext der Berufungsverhandlungen werden von den meisten InterviewpartnerInnen nicht wahrgenommen. Ein Rektor meint *„Ich könnte in keinster Weise behaupten, dass die Durchführung der Verhandlungen* [mit Frauen] *auch nur irgendwie schwieriger gewesen wäre.“* (I30)

„Die letzten Jahre zeigen, dass die Frauen genauso beinhart verhandeln, genauso hart auch sagen, das Angebot ist gut, aber leider ich bleibe jetzt in Deutschland. (…) Sie verwenden halt dann das Ergebnis der Berufungsverhandlungen mit uns [Universität X], *um sich an ihrer Heimatuniversität einen Gehaltsvorteil herauszuverhandeln.“* (I82)

Der einzige Unterschied der im Kontext der Berufungsverhandlungen wahrgenommen wird ist, dass Frauen häufiger Double-Career-Anfragen stellen und Fragen im Zusammenhang mit Kinderbetreuungsinfrastruktur thematisieren.

„Wir hatten eine Professorin, die kurz da war und gleich wieder gegangen ist. Da geht es um diese Double Career-Geschichte. Ich finde, das ist eine Frage, die in der Zukunft ganz stark kommen wird. In dem Fall war es so, dass die Frau, eine Spitzenwissenschafterin, gekommen ist. Also man kann überhaupt nicht sagen, wie toll es war, diese Frau für uns [Universität X] *gewinnen zu können. Aber sie ist dann gegangen, als ihr Mann keine adäquate Stelle im wissenschaftlichen Umfeld bekommen hat.“* (I82)

„Was wir bei Bewerberinnen viel stärker feststellen ist, dass sie [Frauen] *versuchen in die Berufungsverhandlungen einzubauen: ‚ich habe vier Kinder und ich möchte vier Kindergartenplätze bzw. Unterstützung bei der Einschulung haben‘. (…) Diese Dinge werden von Frauen wesentlich häufiger geäußert als von den Männern, die auch Kinder haben. (…) Auch bei Forderungen nach möglichen Tätigkeiten außerhalb des Büros oder den Wohnort nicht sofort nach X* [Universitätsstandort] *verlegen zu müssen, da verhalten sich Frauen etwas anders als Männer.“* (I136)

In dem oben angeführten Zitat zur Kinderbetreuung wird deutlich, dass Kinderbetreuung nicht als Thema wahrgenommen wird, das ausschließlich Frauen betrifft. Ähnliches gilt auch auf Nachfrage in jenen Fällen, wo Double-Career-Probleme angesprochen werden. Es werden auch Beispiele gescheiterter Berufungsverhandlungen mit Männern angeführt, wenn für die Ehefrau/Partnerin kein adäquater Arbeitsplatz gefunden wurde. Ganz offensichtlich, werden diese Themen jedoch bei Frauen stärker wahrgenommen. *„Wenn es bei Frauen auftritt, wird es halt stärker kommentiert, dann ist man stärker verwundert.“* (I82)

Unterschiede werden jedoch – nicht ausschließlich, aber überwiegend von Mitgliedern des Arbeitskrieses für Gleichbehandlungsfragen – im Ergebnis der Berufungsverhandlungen wahrgenommen. *„Frauen sind meistens bescheidener und kriegen auch weniger.“* (I109) Dies beruht jedoch häufig entweder auf anekdotischer Evidenz oder auf Vermutungen, die jedoch nicht durch Fakten untermauert werden können. Hier wird große Hoffnung auf Gender Budgeting gelegt. *„Es bestehen, was ich gar nicht so besonders günstig finde, beim Gehalt ziemliche Schwankungen. Das stiftet nicht unbedingt Frieden zwischen den Professoren, weil irgendwann kommt es dann heraus.“* (I108)

In den Interviews mit berufenen Professorinnen wird die Phase der Berufungsverhandlungen als deutlich schwieriger beschrieben als dies vonseiten des Universitätsmanagements wahrgenommen wird. So merken einige Interviewpartnerinnen an, sie hätten schlecht verhandelt im Sinne von zu wenig gefordert. Andere wiederum betonen die Relevanz von einer gezielten Beratung und Unterstützung – durch KollegInnen oder MentorInnen – im Zuge der Vorbereitung der Berufungsverhandlungen. In einigen Interviews werden

„Lerneffekte“ angesprochen, die damit einhergehen, wenn Bewerberinnen mehrmals einen Listenplatz erhalten und sich jeweils auf mögliche Berufungsverhandlungen vorbereiten müssen.

„Was ich natürlich total falsch gemacht habe ist: ich habe alles verhandelt, nur mein eigenes Gehalt nicht. Im Nachhinein habe ich erfahren, dass ich die am schlechtesten bezahlte Professorin überhaupt war. (…) Aber ich war an sich auch die jüngste.“ (I58)

„Ich hatte schon sehr klare Vorstellungen, was ich will. Das war auch die Erfahrung, dass ich so oft auf der zweiten Stelle war, dass ich mir sehr genau überlegt habe, was ich eigentlich will und was möglich ist und weil ich mich da auch beraten habe lassen.“ (I81)

Als vergleichsweise unproblematisch werden Berufungsverhandlungen beschrieben, die aus einer bestehenden Professur geführt werden. Die in der aktuellen Professur gegebenen Rahmenbedingungen stellen die erste Benchmark dar (*„ich wollte nicht von der Universität X mit Einbußen weggehen“*; I101). Darüber hinaus konnten im Rahmen der bestehenden Professuren Erfahrungen gesammelt werden, wie der eigene Marktwert einzuschätzen ist und auch welche Bedingungen Professoren bei Berufungen vorfinden.

Als unproblematisch werden auch jene Berufungsverhandlungen beschrieben, in denen das Rektorat frühzeitig im Verfahren bereits Informationen über die ressourcenmäßige Bedeckung der Stelle einholt. Nachdem bereits vorab das Einverständnis der BewerberInnen mit den veranschlagten Ressourcen eingeholt wurde, sind Ressourcen- und Ausstattungsfragen in den Berufungsverhandlungen kein Thema mehr. Eine berufene Professorin schildert dies folgendermaßen: *„Es war von vornherein so, dass in der Ausschreibung schon die Ressourcen drinnen gestanden sind und man hat ja bekannt geben müssen, ob man mit diesen Ressourcen einverstanden war oder nicht. Das war ja schon relativ früh in dem ganzen Verfahren. Insofern hat er* [der Rektor] *sofort darauf Bezug genommen, dass man sich ja einverstanden erklärt hat mit der Maßgabe der Ressourcen und dass für ihn auch kein finanzieller Spielraum mehr besteht, davon jetzt irgendwie abzuweichen.“* (I57)

Um diesen von Frauen beschriebenen Herausforderungen in den Berufungsverhandlungen begegnen zu können, wird in mehreren Interviews Bedarf an spezifischen Unterstützungsangeboten für Frauen zur Vorbereitung auf Berufungsverhandlungen formuliert. So wird z.B. davon gesprochen, dass „Modellverhandlungen“ der Vorbereitung dienen könnten. (I42)

6.11.3 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Im Hinblick auf die Transparenz des Verfahrens bleibt abschließend festzuhalten, dass die Berufungsverhandlungen im Allgemeinen als „Blackbox“ wahrgenommen werden, wobei

insbesondere problematisiert wird, dass der Arbeitskreis nicht eingebunden ist. Intransparenz wird in dreierlei Hinsicht thematisiert: Zum einen wird angesprochen, dass die Berufungskommission zu wenig Information über den Stand der Verhandlungen erhält und häufig nicht über ein Scheitern der Berufungsverhandlungen informiert wird. Zum anderen wird die fehlende Information über den Stand der Verhandlungen gegenüber den anderen BewerberInnen im Dreiervorschlag (den zweit- oder drittgereihten BewerberInnen) als problematisch bezeichnet. Und drittens wird es als schwierig wahrgenommen, wenn Ressourcenfragen während des Verfahrens ausgespart bleiben und erst in den Berufungsverhandlungen thematisiert werden. Dieser Aspekt wird von Berufungskommissionsmitgliedern wie auch BewerberInnen gleichermaßen wahrgenommen. Von ersteren, weil sie entsprechende Fragen, die im Berufungsverfahren – z.B. während der Hearings – auftauchen, nicht beantworten können. Von zweiteren wird dagegen problematisiert, dass sie im Nachhinein betrachtet aufgrund fehlender Informationen über Ressourcenausstattung schlecht verhandelt hätten.

Damit ergeben sich gerade im Zusammenhang mit den Berufungsverhandlungen einige Ansatzpunkte zur Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Verfahren. Dazu zählen zum einen eine verstärkte und regelmäßige Information aller am Verfahren beteiligen Akteursgruppen (insbesondere die BewerberInnen wie auch die Kommissionsmitglieder) über den Stand der Verhandlungen. Zum anderen kann durch eine frühzeitige Festlegung der Ressourcen für die ausgeschriebene Stelle die Transparenz erhöht werden, da die Wahrnehmung der Verhandlungen als Blackbox häufig mit Ausstattungsfragen und Gehalt begründet wird.

6.12 Hausberufungen

An sechs der 22 Universitäten in Österreich wird im Rahmen der Richtlinien zum Berufungsverfahren explizit auf Hausberufungen eingegangen (Universität Innsbruck, Universität Salzburg, Medizinische Universität Graz, Universität für Bodenkultur und Veterinärmedizinische Universität, Wirtschaftsuniversität Wien): Die Berufungsrichtlinie der Universität Innsbruck sieht vor, dass bei der Aufnahme einer Person in den Berufungsvorschlag, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität Innsbruck steht, besonders zu begründen ist. Als einschlägige Gründe kommen besonders hervorragende Eignung im Verhältnis zu den externen BewerberInnen und der Ruf an eine andere Universität bzw. mehrere Listenplätze in Berufungsverfahren an anderen Universitäten in Frage. Für die Universität Salzburg ist ebenfalls geregelt, dass Hausberufungen nur vorgenommen werden dürfen, wenn die Kandidatin/der Kandidat aus dem Dienststand der Universität eindeutig besser geeignet ist als die externen BewerberInnen, wobei im Zweifel gegen eine Hausberufung zu entscheiden ist. Im Besetzungsvorschlag ist eine Hausberufung ausführlich zu begründen. An der Universität für Bodenkultur ist vorgesehen, dass der Rektor/die Rektorin im Falle einer Hausberufung vor

Aufnahme der Berufungsverhandlungen zwei zusätzliche Gutachten einholt. Als Hausberufung gilt, wenn ein/e BewerberIn nach der Promotion weder für mindestens ein Jahr an einer anderen inländischen oder ausländischen Universität oder gleichwertigen Forschungseinrichtung hauptberuflich in Forschung und Lehre tätig war noch in den Besetzungsvorschlag für eine Professur an einer anderen inländischen oder ausländischen Universität aufgenommen wurde. An der Medizinischen Universität Graz ist gefordert, dass Vorschläge für Hausberufungen von der Berufungskommission besonders zu begründen sind. Ähnlich ist die Formulierung in der Richtlinie zum Berufungsverfahren an der Veterinärmedizinischen Universität (Hausberufungen sind zulässig, aber besonders zu begründen). Für die Wirtschaftsuniversität ist im Satzungsteil Berufungsverfahren geregelt, dass bei Erstberufungen von an der Wirtschaftsuniversität habilitierten NachwuchswissenschafterInnen zu prüfen ist, ob diese im Rahmen eines Berufungsverfahrens an einer anderen Universität ihre Reputation in der Scientific Community gezeigt haben oder während ihrer wissenschaftlichen Karriere zumindest ein Jahr lang an einer anderen Universität oder gleichrangigen Forschungseinrichtung, möglichst im Ausland, tätig waren.

Hausberufungen werden also nur an einem Drittel aller Universitäten in den Richtlinien zum Berufungsverfahren thematisiert. Dabei fällt auf, dass für Hausberufungen unterschiedliche Definitionen verwendet werden. An drei Universitäten wird eindeutig auf ein Dienstverhältnis an der ausschreibenden Universität abgestellt, bei der Wirtschaftsuniversität auf die Habilitation im Haus und an zwei Universitäten wird nicht definiert, was konkret unter einer Hausberufung zu verstehen ist. Generell ist festzuhalten, dass fehlende (internationale) Mobilität durch internationale Reputation gemessen am Abschneiden in Berufungsverfahren an anderen Universitäten kompensiert werden kann. Die verwendeten Definitionen sind jedoch nicht eindeutig und lassen Interpretationsspielraum zu. So meint beispielsweise ein/e InterviewpartnerIn, dass es sich bei der Bewerbung für eine §98-Professur nicht um eine Hausberufung handelt, wenn der/die BewerberIn aktuell eine Gastprofessur inne habe und davor an einer anderen Universität beschäftigt war. Weiters werden in den Interviews zum Teil strengere Maßstäbe angeführt, als in den Regelungen zum Berufungsverfahren enthalten sind, wenn bei Hausberufungen beispielsweise mindestens fünf Jahre Auslandserfahrung im Rahmen der beruflichen Karriere gefordert werden, obwohl in der Richtlinie von einem Jahr die Rede ist.

Hausberufungen sind zwar nicht unzulässig an Universitäten, werden aber als stark legitimierungswürdig wahrgenommen. Sie werden als ein Instrument beschrieben, das dazu dient, international anerkannte SpitzenforscherInnen an der Universität zu halten und eine Wegberufung zu verhindern. Es wird also im Hinblick auf Hausberufungen mit der hohen Reputation und Qualifikation der BewerberInnen argumentiert und diese ist in einigen Fällen durch zusätzliche Gutachten oder zusätzlich zu erfüllende Kriterien zu unterstreichen. An einer der erwähnten Universitäten argumentiert der Rektor dies wie folgt:

„Wir haben in den letzten acht Jahren drei Hausberufungen gehabt, aber da war es jedes Mal so, dass sich die Universität wirklich angestrengt hat, diese Leute zu kriegen, weil sie einfach gut waren und sie waren international ausgewiesen. Das hat dann auch die Begutachtungslage ergeben. (…) Wir haben uns darum bemüht, sie zu halten.“ (I22)

Im Zusammenhang mit Hausberufungen wird – wie in anderen Kontexten auch – davon gesprochen, dass spezifische Regelungen in der Praxis umgangen werden können. So wird beispielsweise an einer Universität thematisiert, dass die erhöhten Anforderungen an BewerberInnen aus dem Haus v.a. dann gelten, wenn diese erstgereiht sind. Die erhöhten Anforderungen spielen jedoch dann keine Rolle, wenn nach gescheiterten Berufungsverhandlungen mit dem oder der Erstgereihten mit dem/der Zweitplatzierten verhandelt wird (I109).

Die spezifischen Regelungen zu Hausberufungen werden in den Interviews kontrovers diskutiert. Auf der einen Seite wird damit eine Ungleichbehandlung von BewerberInnen gesehen, die nicht gerechtfertigt erscheint.

„Das wäre schon ungerecht. Wenn ich dann drei externe Gutachten anfordere statt zwei ist natürlich die Gefahr, dass sich ein Gutachter negativ äußert, höher. Also das machen wir eigentlich nicht. Ich meine, die Kandidaten sollen schon alle gleich behandelt werden. Aber jemand, der aus dem Haus kommt, muss natürlich dann eben auch zeigen, dass er mit der Konkurrenz mithalten kann. Das wird schon erwartet. Es ist jetzt nicht mehr der Vorteil, dass man sagt ‚naja, da weiß man, was man hat.‘ Das wurde vielleicht früher ein bisschen so gehandhabt.“ (I54)

Auf der anderen Seite werden die höheren Zugangsbarrieren durch den Anspruch, nur exzellente WissenschafterInnen zu berufen und mögliche Startvorteile von „Insidern“ vorbeugen zu wollen, verteidigt. *„Gute Leute aus dem Haus sollen ja nicht benachteiligt werden gegenüber anderen. Aber natürlich ist bei Hausberufungen die Gefahr, dass vielleicht politics im Spiel ist. Ich sage vielleicht. (…) Wenn der wirklich so toll ist, dann ist ein zusätzliches Gutachten eh kein Problem und ansonsten ist das auch eine Möglichkeit zu sagen, nein wir nehmen ihn nicht.“* (I41)

Abschließend bleibt festzuhalten, dass in den Interviews wenig über Hausberufungen und einen damit verbundenen Gender-Bias reflektiert wird. Nur in einem Interview wird von einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ein geschlechtsspezifischer Unterschied festgestellt: *„Hausberufungen bei uns sind männlich.“* (I96) Der geringe Reflexionsgrad im Hinblick auf eine Gender-Perspektive von Hausberufungen verwundert insofern, als generell männerdominierte Netzwerke oder die fehlende Unterstützung durch MentorInnen als zentrale Barrieren für die universitäre Karriere von Frauen gesehen werden. Man könnte nun annehmen, dass gerade bei Hausberufungen die Einbindung in Netzwerke

und MentorInnen an der Universität eine zentrale Rolle spielen und daher diesbezüglich eine höhere Sensibilität gegeben ist.

Hausberufungen nach §99(3) werden dagegen als Chance zur Frauenförderung gesehen, insbesondere dann, wenn es sich um jüngere Frauen handelt, die aufgrund ihres akademischen Alters bei Bewerbungsverfahren um eine ordentliche Professur gegenüber Männern (noch) Nachteile haben (siehe dazu auch Kapitel 6.11).

7 Akzeptanz und Implementierung frauenfördernder Aspekte im Berufungsverfahren

Wie die Darstellung der Regelungen zum Berufungsverfahren im Universitätsgesetz 2002 (Kapitel 5) wie auch die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens an österreichischen Universitäten (Kapitel 6) verdeutlicht, sind an einigen Stellen explizit frauenfördernde Aspekte im Verfahren verankert. Dazu zählen die Anforderung, einer geschlechtsneutralen Ausschreibung, die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen, das im UG 2002 verankerte Frauenfördergebot sowie die mit der Novelle des UG 2002 verankerte Quotenregelung für universitäre Gremien.

Alle universitären Frauenförderungspläne enthalten entsprechende Bestimmungen, insbesondere einen Verweis auf das Frauenfördergebot. In vielen Fällen sind auch in weiteren universitären Dokumenten (z.B. Berufungsrichtlinie) zumindest einige der genannten Regelungen explizit verankert. Die meisten dieser Regelungen werden auch im Alltag gelebt, d.h. schlagen sich in konkreten Praktiken nieder. Allerdings handelt es sich dabei aus Sicht der Interviewpersonen in den meisten Fällen um die Befolgung bürokratischer Regelungen, deren Sinnhaftigkeit für sie nicht immer offenkundig ist.

So wird zwar beispielsweise an allen Universitäten bei Ausschreibungen standardmäßig der Hinweis auf das Frauenfördergebot angeführt („Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen“). Ergänzend dazu ist an einer Reihe von Universitäten die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen als Instrument, um Frauen verstärkt zur Bewerbung zu motivieren, verankert. Doch auch die aktive Suche wird häufig als ein rein prozeduraler Aspekt des Verfahrens gesehen, als etwas, dass die Sekretärin erledigt, indem sie die Ausschreibung an einschlägige Mailinglisten weiterleitet. Es wird jedoch nur in Ausnahmefällen hinterfragt, ob die Formulierung des Ausschreibungstextes einen Gender-Bias enthalten könnte, d.h. ob sich Frauen und Männer jeweils in unterschiedlichem Ausmaß angesprochen fühlen.

Den Regelungen zur Formulierung des Ausschreibungstextes bzw. zur aktiven Suche ist gemeinsam, dass sie an allen Universitäten den InterviewpartnerInnen bekannt sind und von ihnen auch umgesetzt werden. Dies unter anderem auch aufgrund konstanter Intervention des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. der Androhung von Einsprüchen. Es hat sich somit an einigen Universitäten eine Situation herauskristallisiert, in der die AkteurInnen im Berufungsverfahren gelernt haben, bestimmte Verfahrensschritte zu erfüllen, um „Probleme mit dem Arbeitskreis im Verfahren“ zu vermeiden. Bestehende Strukturen werden somit in den meisten Fällen nicht in Frage gestellt, d.h. das Bild „idealer Wissenschaft“ bleibt unangetastet und somit bleiben auch die Anforderungen an unbegrenzte zeitliche Verfügbarkeit und Mobilitätsbereitschaft zentrale Bestandteile der Qualifikationsfeststellung.

Die Förderung von Frauen wird in diesem Kontext dann akzeptiert, wenn dadurch Anforderungen an die Qualifikation nicht herabgesetzt werden. Die Bevorzugung einer Frau wird nur bei gleicher Qualifikation akzeptiert, andernfalls einhellig abgelehnt. Da diese Bedingung in der Formulierung des Frauenfördergebots eindeutig enthalten ist, sollte dies kein Problem darstellen. Von den InterviewpartnerInnen wird das Frauenfördergebot jedoch häufig stark verkürzt interpretiert und zwar so, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts eine Professur erhalten sollen. Diese Fehlinterpretation ist durchwegs mit massiver Kritik verbunden und eine solche Vorgangsweise wird aufgrund der damit verbundenen Nachteile für Frauen abgelehnt.

„Wenn sich also für eine Stelle Frauen bewerben, muss ich die zuerst berücksichtigen, sonst kriege ich sofort eine Klage vom Arbeitskreis. (…) Also das was für die Frauen gedacht ist, ist ein Bumerang, nach meiner Ansicht.“ (I83)

„Dieser Zwang, dass falls eine Frau irgendwo in die Nähe einer besetzbaren Stelle kommt, muss sie genommen werden. Das ist wahrscheinlich ein Nachteil.” (I76)

„Im Interesse der Frauen dürfte das nicht eintreten, dass man zum Beispiel eine Frau bevorzugt, die für diese Ausschreibung nicht 100%ig geeignet wäre, weil sie eine Frau ist. Also das ist sicherlich nicht richtig. (…) Dann kriegt das wirklich so einen Eindruck, der Frauen absolut nicht dienlich wäre. Das sollte auf keinen Fall sein. Es muss, und das finde ich sehr, sehr wichtig, wirklich die wissenschaftliche Qualifikation ausschlaggebend sein.“ (I43)

In einigen Interviews werden von BefürworterInnen der frauen- und gleichstellungsfördernden Aspekte im Berufungsverfahren deren Grenzen aufgezeigt. Diese beziehen sich primär darauf, dass im Berufungsverfahren jene diskriminierenden Faktoren nicht kompensiert werden können, die im Vorfeld und zumeist außerhalb der Universität wirksam werden.

„Wenn man eine Professur besetzen will, dann versucht man ja die Person zu finden, die am besten ist oder die zumindest das bestmögliche Potential verspricht. Dass da Frauen Nachteile haben, manche, das ist ein Faktum, spielt aber für die Feststellung, wer ist zum Zeitpunkt der Bewerbung der oder die Beste ist, nur bedingt eine Rolle. Also zu sagen, weil eine Frau massiv behindert wurde, Karriere zu machen, weil es einfach keine Kinderbetreuungseinrichtungen gibt usw. oder weil sie im Studium länger gebraucht hat, weil sie vielleicht ein Kind gehabt hat und der Mann nichts gemacht hat usw. Also diese Dinge, jetzt in Berufungsverfahren zu berücksichtigen, passiert eher selten. Das heißt, man kann in einem Berufungsverfahren nicht die gesellschaftlichen einfach vorhandenen sozialpolitischen Diskriminierungen wieder ausgleichen.“ (I123)

Während die Zielsetzung der Frauenförderung im Berufungsverfahren zum Teil ambivalent diskutiert wird, wird das Ziel der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Verfahrens einhellig befürwortet, wenn auch mit unterschiedlicher Priorität versehen. Häufig wird Transparenz im Verfahren gleichgesetzt mit Gleichstellungsorientierung. Bei Personen, die in höherem Maß für Gleichstellungsfragen sensibilisiert sind, wird der Effekt von Transparenz im Berufungsverfahren im Hinblick auf den Abbau von Diskriminierungen jedoch kritisch gesehen. Dabei wird einerseits auf strukturelle Barrieren an Universitäten verwiesen, die den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere prägen, oder andererseits auf Faktoren, die außerhalb der Universität liegen, wie z.B. Rollenbilder, Kinderbetreuungsinfrastruktur etc.

Die Ausführungen zur Implementierung und Akzeptanz frauen- bzw. gleichstellungsfördernder Maßnahmen im Kontext des Berufungsverfahrens spiegelt die Heterogenität der Universitäten wider. Zu den relevanten Differenzierungskriterien zählen neben dem Bewusstsein für strukturelle Barrieren für Frauen, die Problemwahrnehmung – zumeist in Abhängigkeit von der aktuellen Präsenz von Frauen an der Universität, die Akzeptanz der Notwendigkeit gleichstellungsfördernder Maßnahmen auf universitärer Ebene sowie die Wahrnehmung einer Schwerpunktsetzung der Universitätsleitung in Richtung Frauenförderung und Gleichstellungsorientierung.

So wird an einigen Universitäten bzw. in einigen Disziplinen der Bedarf an Frauenförderung oder Gleichstellungsorientierung mit dem Verweis auf überdurchschnittliche Frauenanteile in leitenden Funktionen relativiert. An anderen Universitäten wiederum werden die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen als „gesellschaftliche Probleme“ wahrgenommen, die es im Vorfeld der Universität zu lösen gelte. Es wird somit auch kein universitärer Handlungsbedarf gesehen bzw. werden die Möglichkeiten der Universität zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen als gering eingeschätzt. Für diese Sichtweise ist auch charakteristisch, dass universitäre Praktiken – insbesondere im Kontext des Berufungsverfahrens – als objektiv bzw. geschlechtsneutral wahrgenommen werden. Das einzig relevante Kriterium stellt die wissenschaftliche Exzellenz dar, d.h. strukturelle Barrieren in der wissenschaftlichen Karriere von Frauen werden nicht wahrgenommen. Eine zentrale Funktion im Hinblick auf Sensibilisierung für (potentielle) Diskriminierungen kommt zum einen der Universitätsleitung zu, die entsprechende Prioritäten setzen und diese im Universitätsalltag einfordern muss, und zum anderen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Dieses komplexe Bündel an Einflussfaktoren auf den Stellenwert von Frauenförderung wird im Folgenden anhand der Akzeptanz und Implementierung der Quotenregelung illustriert (siehe Kapitel 7.1). Auch bei der Implementierung der Quotenregelung zeigt sich, dass bestehende Regelungen häufig befolgt werden, ohne dass damit jedoch eine weitergehende Reflexion von Alltagspraktiken einhergeht oder eine tiefergehende Sensibilisierung erfolgt ist. Dies kann zu paradoxen Situationen führen, in denen sämtliche Regelungen befolgt werden

und es doch dazu kommt, dass Frauen vorzeitig aus dem Verfahren ausscheiden. Ausgewählte derartiger paradoxer Situationen werden in Kapitel 7.2 beispielhaft diskutiert.

7.1 Beispiel: Quotenregelung für universitäre Gremien

Die beschriebene ambivalente Haltung gegenüber frauen- oder gleichstellungsfördernden Maßnahmen wird besonders deutlich im Zusammenhang mit der Implementierung der Quotenregelung für universitäre Gremien, die auch für Berufungskommissionen gilt. In den Interviews können im Hinblick auf die mit der Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 eingeführte Quotenregelung fünf Interpretationen der Quote identifiziert werden:[31]

1) Quote als notwendiges Instrument um strukturelle Barrieren für Frauen abzubauen
2) Quote als taugliches Instrument um qualifizierte Frauen zu fördern
3) Quote als bürokratische Vorgabe
4) Quote als Instrument, für das es keinen Bedarf gibt
5) Quote als unerfüllbare Zielvorgabe

In einigen Interviews wird die Quote als notwendiges und wichtiges Instrument für die Erreichung von Gleichstellungszielen gesehen. Die BefürworterInnen der Quote gehen davon aus, dass es durch die höhere Präsenz von Frauen in Berufungskommissionen zu Veränderungen komme, die ohne eine gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme nicht oder nicht in absehbarer Zeit erreicht werden könnten. *„Wenn das nicht Gesetz wäre, würde sich kein Mensch darum kümmern.“* (I109) Die Quote wird als Instrument verstanden, durch das Strukturen verändert werden können, d.h. sie wird eindeutig als Gleichstellungsmaßnahme verstanden. *„Ich finde die Quoten super. Ich glaube, anders geht es nicht. Ich glaube, dass es* [für Frauen] *sonst wirklich schwierig ist, irgendwo hinein zu kommen.“* (I67)

Eine zweite Gruppe, die prinzipiell die Einführung der Quotenregelung begrüßt, interpretiert diese jedoch als Frauenfördermaßnahme. Durch die Quote sollen qualifizierte Frauen, die ohne Quotenregelung (noch) nicht zum Zuge kommen würden, in Entscheidungsfunktionen integriert werden. Die Bedingung für die Nominierung von Frauen ist jedoch, dass sie die gestellten Qualifikationsanforderungen erfüllen. *„Vor der Geschlechterfrage muss die Fachexpertise stehen.“* (I120) In einem anderen Interview wird die Quotenreglung prinzipiell begrüßt, um Frauen vermehrt Chancen zu geben, doch wird ihre Erreichung in einigen Fachbereichen als unrealistisch bezeichnet, weil *„da müsste ich irgendeine drittklassige Frau*

[31] Die Analyse orientierte sich zunächst an den von Guldvik (2008) herausgearbeiteten Diskursen zur Quotenregelung für Gemeinden in Norwegen. Sie identifizierte drei Diskurse, die sie als „gender justice discourse“, „conditional discourse“ und „denial discourse“ bezeichnet. Diese finden sich auch in den vorliegenden Interpretationen, indem die Quotenregelung als taugliches Instrument zum Abbau struktureller Barrieren, als Instrument zur Förderung von qualifizierten Frauen oder als Instrument, für das es keinen Bedarf gibt, gesehen wird. Darüber hinaus haben sich jedoch zwei weitere Interpretationen als relevant für den universitären Kontext in Österreich herauskristallisiert.

nehmen.“ (I114) Auffällig ist jedoch, dass die Quotenregelung in dieser Gruppe nicht mit strukturellen Barrieren in Zusammenhang gebracht wird.

„Wir kämpfen mit dieser Quote, weil wir andere Kriterien haben, warum wir jemand in eine Kommission schicken. Nur weiblich ist der falsche Ansatz, weil ich brauche dort auch jemanden, der fachlich mitreden kann und dem auch die langfristige Entwicklung eines Instituts wichtig ist. (…) Aber wann man eine Frau hat, die für diese Kommission geeignet ist, dann finde ich diese Quote wieder gut, weil in dem Moment, wo in der Kommission Frauen drinnen sind, ändert sich das Verhalten der Männer in der Kommission.“ (I113)

In den Interviews, die der dritten Gruppe zugeordnet werden, wird die Quotenregelung als eine gesetzliche Vorgabe verstanden, die es zu erfüllen gilt. Es wird zur Quote an sich keine Stellung bezogen, insofern könnte man diese Position auch als eine „neutrale“ oder „pragmatische“ bezeichnen. Es handelt sich in den Augen der InterviewpartnerInnen vielmehr um eine bürokratische Vorgabe wie viele andere auch, die es zu erfüllen gilt. Nachdem der frauen- bzw. gleichstellungsfördernde Aspekt nicht als zentral wahrgenommen wird, wird mit der Erfüllung der Quote primär Zeit- und Koordinationsaufwand verbunden.

Die vierte Gruppe sieht keinen Bedarf für die Quote und lehnt sie daher ab. In den Interviews, die dieser Gruppe zugerechnet werden, wird die Quotenregelung entweder sehr unvermittelt als unsinnig bezeichnet (I83) oder sie wird ins lächerliche gezogen. Letzteres beispielsweise wenn überlegt wird, welche Regelung denn als nächstes kommen könnte: *„Also ich halte solche Vorgaben für absolut kontraproduktiv. Das nächste Mal sagen sie, es müssen 40% gebürtige ÖsterreicherInnen überall sein, weil wir zu viele Deutsche haben.“* (I76)

In diese Gruppe fallen nur einige wenige Interviews, es fällt jedoch auf, dass sich diese an jenen Universitäten konzentrieren, an denen Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik im Alltag keine große Rolle spielen.

In einigen Interviews wird die Quotenregelung als bedeutungslos bzw. irrelevant bezeichnet. Dies entweder, wenn an der Universität bzw. im jeweiligen Fachbereich bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht wurde, oder aber, wenn die 40% Vorgabe als ein utopisches Ziel angesehen wird, das selbst bei enormen Anstrengungen nicht erreicht werden könne. Letzteres ist vor allem in Fachbereichen zu beobachten, die einen sehr geringen Frauenanteil aufweisen. Hier wird eine resignative Haltung erkennbar, die für bestehende Ansatzpunkte zur Frauenförderung einen Rückschlag bedeuten können.

Unabhängig von der prinzipiellen Akzeptanz oder Einstellung gegenüber der Quotenregelung wird einhellig Kritik an ihrer Umsetzung geübt. Der zentrale Aspekt dabei ist die damit verbundene Arbeitsbelastung für Frauen, insbesondere in jenen Bereichen, in denen nur wenige Frauen anzutreffen sind. Es geht dabei durchwegs darum, dass mit einer

überproportionalen Belastung durch Gremienarbeit die Zeit für Forschung fehle, d.h. Frauen damit langfristig einen Karrierenachteil gegenüber Männern erleiden. Es wird davon gesprochen, dass die Frauen in den Kommissionen *„verheizt“* werden (z.B. I41, I84).

„Es ist so, dass es ganz wichtig ist, dass Frauen in diesen Gremien drinnen sitzen und dass sie sich einbringen, damit die Entscheidungen nicht ohne die Frauen fallen. Auf der anderen Seite kostet das wahnsinnig viel Zeit und jetzt es gibt eh schon weniger Frauen.“ (I80)

„Wir haben jetzt die 40% Quote in allen Kommissionen erreicht, aber das führt im Wesentlichen dazu, dass – wenn man bei uns eine Professorin ist – man dann eigentlich in alle Kommissionen rein muss.“ (I47)

„Wir werden von der Forschung abgehalten. Forschung ist aber eigentlich genau das, wonach wir dann evaluiert werden. Wir werden insofern abgehalten, da wir in jedem Gremium sitzen und Gremienarbeit ist etwas, dass eine Professorin nicht so gerne macht und auch die männlichen Kollegen nicht. Wir versuchen, das gerecht zu verteilen, aber ich habe keine Lust, mehr Gremienarbeit zu machen als ein Mann, weil die Gremienarbeit überhaupt nicht zählt für den wissenschaftlichen Karriereweg. (..) [Die Quote] *führt in der alltäglichen Praxis zu einer Diskriminierung von Frauen, die im System schon drinnen sind.“* (I111)

In einem Interview wird die Quote als kontraproduktiv gesehen, da sie *„Frauen wiederum in der Wissenschaftlichkeit behindert, weil sie viel Zeit in Gremien verbringen, die Routine machen müssen. (…) Wo bleibt dann die Zeit für Forschung? (…) Die wissenschaftliche Tätigkeit, die leidet dann darunter. Das kann es auch nicht sein. Da geht der Schuss nämlich voll nach hinten los.“* (I109)

Wenn es dazu kommt, dass Frauen die Mitarbeit in einem Gremium ablehnen, stoßen sie häufig auf Unverständnis. In den Interviews wird immer wieder die fehlende Kooperationsbereitschaft von Frauen beklagt, diese Aufgaben zu übernehmen. Dabei werden auch immer wieder Studierende angesprochen, die keine weiblichen Mitglieder in Berufungskommissionen entsenden, damit die Quote erfüllt wird. In einem Interview wird beklagt, dass es kürzlich bei einer Kommission nicht möglich war, die Quote zu erfüllen, *„weil die Studierenden nicht in der Lage waren, eine weibliche Doktorandin zu nominieren. Solche Dinge sind einfach nur ärgerlich.“* (I135)

Nur in einigen wenigen Fällen werden von den InterviewpartnerInnen die Grenzen der Quotenregelung thematisiert. Dabei wird zum einen Kritik an der impliziten Annahme, dass mit einer verstärkten Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien auch eher frauenfreundliche Entscheidungen getroffen werden, geübt. Zum anderen wird darauf verwiesen, dass mit der Quotenregelung bis zu einem gewissen Grad Sensibilisierung

geschaffen werden kann, aber diskriminierende Mechanismen damit per se nicht adressiert werden.

„Man darf doch keineswegs annehmen, dass die Frauen immer die Frauen fördern. Das ist doch nicht so, ganz im Gegenteil.“ (I83)

„Ich finde es fast schon diskriminierend zu sagen, eine Frau, die in einem Berufungsverfahren als Kommissionsmitglied sitzt, ist gleichzeitig personifiziert für den Genderblick zuständig.“ (I104)

„Eine Quote ist insofern immer ein beliebtes Instrument, als eine Quote quasi messbar ist. Ich denke aber, dass viel an Diskriminierung auf sehr subtile Weise passiert und das ist schwer in den Griff zu bekommen. (…) Quoten sind ganz nett, vielleicht ein bisschen Bewusstseinsbildung, aber sie lösen das Problem nicht unbedingt.“ (I142)

7.2 Paradoxe Situationen

Die Zusammenschau der Implementierung von formalen Regelungen auf universitärer Ebene zur Umsetzung des im UG 2002 formulierten Rahmens für Berufungsverfahren mit der Akzeptanz dieser Regelungen durch die zentralen AkteurInnen im Verfahren zeigt, dass die Formulierung von Regelungen alleine nicht ausreicht, um bestehende Alltagspraxen, die einen Gender-Bias aufweisen, zu ändern. Vielmehr können paradoxe Situationen auftreten, in denen zwar bestehende Vorgaben erfüllt werden, gleichzeitig aber dennoch ein Gender-Bias bestehen bleibt oder gar verstärkt wird. Im Folgenden werden vier derartige Situationen kurz beschrieben, die alle an Universitäten mit „idealen Rahmenbedingungen“ für Gleichstellung aufgetreten sind. Es handelt sich dabei um Universitäten an denen Gleichstellungsziele in strategischen Dokumenten der Universitäten konsequent und kohärent verankert sind, diese von der Universitätsleitung stark unterstützt und von den Universitätsangehörigen als wichtig anerkannt werden und deren Erreichung durch ein umfassendes Maßnahmenbündel unterstützt wird.

Eine in den Interviews häufig und zumeist sehr emotional diskutierte paradoxe Situation zeigt sich im Kontext der geforderten Frauenquote von 40% für Kommissionen. An den meisten Universitäten wird aktiv versucht, die mit der Novelle des UG 2002 formulierte Zielvorgabe zu erfüllen und 40% weibliche Mitglieder zu entsenden. Dabei können zwei unterschiedliche paradoxe Situationen entstehen: An einigen Universitäten wird aktiv versucht, die Frauenquote durch Entsendung von weiblichen Studierenden oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu erfüllen. Es werden also zwar mehr Frauen in Berufungskommissionen entsendet, allerdings handelt es sich dabei verstärkt um Frauen in abhängigen Positionen mit einem im Vergleich zu ProfessorInnen geringerem Gewicht im Streitfall. Es steigt also zwar die Präsenz von Frauen in Berufungskommissionen, damit

jeodch nicht zwangsläufig ihr Einfluss auf die Entscheidungsfindung. Eine paradoxe Situation der anderen Art tritt ein, wenn die Frauenquote dadurch erfüllt wird, dass die wenigen Professorinnen mehr oder weniger in allen Kommissionen vertreten sein sollen und ihnen somit – so die häufig vorgebrachte Klage von Betroffenen – zu wenig Zeit für wissenschaftliches Arbeiten bleibt. Damit wird zwar die Frauenquote erfüllt und die Präsenz von Frauen in Berufungskommissionen erhöht, dies ist aber mit gravierenden Nachteilen für die bereits im System befindlichen Frauen verbunden.

Ein zweites Paradox zeigt sich im Zusammenhang mit der an einigen Universitäten vorgesehen aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen. Berufungskommissionen sollen durch Aktivitäten im Rahmen der aktiven Suche nachweisen, dass sie sich darum bemüht haben, Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Diese Verpflichtung wird in vielen Fällen als eine administrative Aufgabe verstanden, die zu erfüllen ist, um einen Einspruch des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu verhindern. Es geht damit jedoch nicht eine Änderung der Ausschreibungspraxis einher. Vielmehr wird ergänzend zu bestehenden Ausschreibungsformen eine Verbreitung der Ausschreibung in frauenspezifischen Netzwerken angestrebt bzw. wird die Ausschreibung an Institute ähnliche fachlicher Ausrichtung versandt, mit der Bitte diese auch an Frauen weiterzuleiten. Dies und der Hinweis im Ausschreibungstext, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen werden, wird in den Interviews als etablierter Standard beschrieben. Es sind mit der aktiven Suche jedoch nur selten spezifische Aktivitäten der Berufungskommissionsmitglieder verbunden, vielmehr handelt es sich um eine Aufgabe, die vom Sekretariat übernommen wird. Wird die aktive Suche in diesem Sinne als bürokratische Verpflichtung wahrgenommen, bedeutet dies, dass traditionelle Praktiken unverändert bleiben und auch nicht über einen möglicherweise bestehenden Genderbias dieser Praktiken reflektiert wird.

Eine dritte paradoxe Situation bezieht sich auf das Bemühen Frauen als GutachterInnen zu bestellen. An einigen Universitäten ist die Zielsetzung verstärkt Gutachten von Frauen erstellen zu lassen im Frauenförderungsplan bzw. in der Richtlinie zum Berufungsverfahren verankert. Es gibt jedoch Situationen, wo Frauen, die sich prinzipiell für die Professur bewerben könnten, als Gutachterin bestellt wurden, und sich somit nicht mehr bewerben konnten bzw. beworben haben.

Die vierte paradoxe Situation zeigt sich in der Umsetzung des in §41 UG 2002 festgeschriebenen Frauenfördergebots, wonach Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufzunehmen sind, solange sie in der entsprechenden Verwendungsgruppe unterrepräsentiert sind. Das Frauenfördergebot ist allen InterviewpartnerInnen bekannt und es wird in den Interviews häufig auf diese Verpflichtung verwiesen. An einigen Universitäten besteht jedoch die Praxis, alle Bewerberinnen, die die in der Ausschreibung genannten formalen Anforderungen erfüllen, unabhängig von der Qualifikation einzuladen. Damit wird fälschlicherweise die Bevorzugung von Frauen aufgrund des Geschlechts mit dem

Frauenfördergebot assoziiert, was auf das schärfste abgelehnt wird. Es kommt mit einer derart inflationären Bezugnahme auf das Frauenfördergebot zu der paradoxen Situation, dass sich dieses nachteilig für die Wahrnehmung der Qualifikation von Frauen im Verfahren auswirkt.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass frauen- bzw. gleichstellungsfördernde Instrumente im Berufungsverfahren vor allem dann zu einem nachhaltigen Abbau geschlechtsspezifischer Zugangsbarrieren zu Toppositionen beitragen können, wenn mit ihrer Einführung und laufenden Umsetzung eine Reflexion bestehender Vorstellungen und Praktiken einhergeht. Nur wenn Bewusstsein über die problematische Ausgangslage und damit die Notwendigkeit der Maßnahmen geschaffen wird, kann es zu einer nachhaltigen Veränderung bestehender Strukturen kommen. Andernfalls werden zwar Vorgaben und Regelungen erfüllt, was aber nicht bedeutet, dass dennoch ein geschlechtsspezifischer Bias gestärkt oder neue geschaffen werden.

Dies wird für die Quotenregelung anhand jener Beispiele deutlich, wo versucht wird, die Frauenquote durch die Nominierung von weiblichen Studierenden in die Kommissionen zu erfüllen oder durch die Entsendung von Assistentinnen von professoralen Mitgliedern der Berufungskommission. Die Entsendung von Personen in abhängigen Positionen wird Entscheidungsstrukturen nicht verändern. Dies wird jedoch von jenen Personen, die einen sehr pragmatischen Zugang zur Umsetzung der Quoten haben, nicht reflektiert und als Zielsetzung auch nicht mitverfolgt. In einem Interview wird eine solche Situation wie folgt beschrieben:

„Also ist der Herr Professor XY sowieso Kommissionsmitglied und sagt zu einer seiner Assistentinnen: ‚Und du gehst mir auch noch in die Kommission. Wir brauchen den Frauenanteil.‘ Und das sind dann genau die, die dann in den Kommissionen garantiert nicht eigenständig agieren können oder vielleicht auch nur bedingt sehr frauenfreundlich vorgehen können.“ (I104)

Spezifische frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen bieten jedoch die Möglichkeit, eine derartige Reflexion zu initiieren, wenn ihre Einführung und Umsetzung in einen umfassenden Gleichstellungsdiskurs eingebunden ist und dadurch Sensibilisierungsarbeit geleistet wird. Die wohl zentralste Institution, um eine solche Reflexion zu initiieren, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der durch seine Interventionsmöglichkeiten im Berufungsverfahren bestehende und scheinbar geschlechtsneutrale Praktiken in Frage zu stellen und nicht nur eine Änderung von Praktiken zu erzwingen sondern auch ein Umdenken anzustoßen.

8 Rolle des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Berufungsverfahren

Den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen kommt eine zentrale Rolle im Hinblick auf die Umsetzung von frauen- oder gleichstellungsfördernden Maßnahmen generell und auch im Kontext des Berufungsverfahrens zu. Die Rolle des Arbeitskreises ist – wie auch das Berufungsverfahren selbst – in Grundzügen im UG 2002 geregelt. An allen Universitäten ist die Rolle des Arbeitskreises, seine Rechte und Zuständigkeiten im Frauenförderungsplan konkretisiert (z.B. innerhalb welcher Frist der Arbeitskreis von der Auswahlentscheidung des Rektors bzw. der Rektorin zu informieren ist). Die Aufgaben des Arbeitskreises im Berufungsverfahren beziehen sich auf alle Phasen des Berufungsprozesses bis zur Auswahlentscheidung, d.h. die Berufungsverhandlungen bleiben ausgenommen.

8.1 Der Arbeitskreis, seine Rechte und seine Aufgaben

Aufgrund seiner rechtlichen Ausgestaltung kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als das wohl mächtigste Gleichstellungsinstrument an Universitäten in Österreich bezeichnet werden. Die Arbeitskreise wurden mit einer Novelle des Universitätsorganisationsgesetzes (UOG) 1975 im Jahr 1990 an allen Universitäten eingerichtet. Der §106a UOG 1975 legte fest, dass der Arbeitskreis bei einer Ungleichbehandlung in einem Personalverfahren eine Aufsichtsbeschwerde an den/die Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung richten konnte. Bereits 1993 wurden die Möglichkeiten des Arbeitskreises entscheidend erweitert: „Aufgabe des Arbeitskreises ist es, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts durch Universitätsorgane entgegenzuwirken, Universitätsangehörige in Gleichbehandlungsfragen zu beraten, diesbezügliche Beschwerden von Universitätsangehörigen entgegenzunehmen und bei allen Personalangelegenheiten darauf hinzuwirken, dass in allen Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen erreicht wird.“ (Universitätsorganisationsgesetz UG 1993; Bast 1994: 97f)

Das UG 2002 (wie davor auch schon das Universitätsorganisationsgesetz 1993) sieht vor, dass der Arbeitskreis in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in seinen Wirkungsbereich fallen, Einsicht in alle zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen und Daten nehmen kann bzw. sind dem Arbeitskreis alle Unterlagen im Zuge von Personalentscheidungen vor ihrer Vollziehung zur Kenntnis zu bringen. Dies gilt auch für Berufungsverfahren. Hat der Arbeitskreis Grund zur Annahme, dass eine Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft oder sexuellen Orientierung darstellt, so kann er Einspruch gegen die Entscheidung erheben und damit das Personalverfahren stoppen. Die Entscheidung, ob

eine Diskriminierung vorliegt, obliegt einer universitätsinternen Schiedskommission.[32] In letzter Instanz haben der Arbeitskreis und das betroffene Universitätsorgan das Recht, gegen den Bescheid der Schiedskommission vor dem Verwaltungsgerichtshof Beschwerde zu führen. Arbeitsverträge, die von dem Rektor/der Rektorin während eines anhängigen Verfahrens oder trotz eines negativen Bescheids abgeschlossen werden, sind unwirksam.

Der Arbeitskreis wird vom Senat eingerichtet und in den Arbeitskreis sind VertreterInnen aller Gruppen von Universitätsangehörigen (ProfessorInnen, AssistentInnen, Administration, Studierende) zu entsenden. Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises sowie deren Funktionsdauer ist in der Satzung festzulegen.

Die Mitglieder des Arbeitskreises haben das Recht maximal zu zweit mit beratender Stimme an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen, dort Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Kommissionsmitgliedern in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises sind zeitgerecht und schriftlich zu den Sitzungen der Berufungskommission einzuladen. Unterbleibt die Ladung, hat das Kollegialorgan eine neuerliche Sitzung mit dem Arbeitskreis durchzuführen. Der Arbeitskreis hat das Recht Ausschreibungen zu beeinspruchen, wenn der Verdacht besteht, dass sie auf eine bestimmte Person zugeschnitten oder so allgemein gehalten sind, dass keine objektive Entscheidungsgrundlage für das weitere Verfahren vorliegt. Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen, eingegangen, ist die Stelle nochmals auszuschreiben außer der Arbeitskreis verzichtet auf eine neuerliche Ausschreibung. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist ist ihm unverzüglich die Liste der eingegangen Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen und der Arbeitskreis in das Auswahlverfahren einzubinden.

Eine Evaluation der Arbeitskreise nach fast 15-jähriger Laufzeit (vgl. Wroblewski et al. 2007) hat gezeigt, dass die kontinuierliche Arbeit des Arbeitskreises, der in jedes Personalverfahren an einer Universität eingebunden ist, zum einen wesentlich zur Professionalität von Personalverfahren beigetragen hat (z.B. durch Erhöhung der Transparenz, klare Formulierung des Stellenprofils, breite Ausschreibung) und zum anderen eine enorme Sensibilisierung ausgelöst hat. Mit der Möglichkeit des Arbeitskreises, Verfahren zu stoppen, verfügt das Instrument über eine wirkungsvolle „Rute im Fenster“, die den Arbeitskreismitgliedern in Verfahren Gehör verschafft und deren Position stärkt. In der Praxis ist die Arbeit des Arbeitskreises primär prophylaktisch ausgerichtet, d.h. es geht darum, im Vorfeld durch informelle Gespräche, die Beteiligung an der Diskussion in

[32] Die Schiedskommission besteht aus sechs Mitgliedern, die keine Angehörigen der betreffenden Universität sein müssen. Je ein männliches und ein weibliches Mitglied sind vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu nominieren. Zwei der Mitglieder müssen rechtskundig sein (§ 43 Universitätsgesetz 2002). Vor dem UG 2002 oblag die Entscheidung, ob eine Diskriminierung vorliegt, dem/r für Wissenschaft zuständigen BundesministerIn.

Kommissionen mögliche Diskriminierungen zu vermeiden bzw. Barrieren für Frauen abzubauen und es so gar nicht zu einer Beschwerde kommen zu lassen. Dies ist die zentrale Funktion des Arbeitskreises, die nicht nur einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von Gender-Bias in Personalverfahren mit sich brachte, sondern auch gewaltige Sensibilisierungseffekte ausgelöst hat.

8.2 Einbindung der Arbeitskreise in die Berufungsverfahren an Universitäten

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Konkretisierung der Rechte des Arbeitskreises auf universitärer Ebene durch den Frauenförderungsplan, der in den meisten Fällen neben den Kompetenzen im Rahmen von Personalverfahren allgemein auch zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren enthält. An fast allen Universitäten ist im Frauenförderungsplan die Teilnahme an Sitzungen der Berufungskommission geregelt, die Informations- und Auskunftsrechte des Arbeitskreises sowie Möglichkeit, bei der Schiedskommission Einspruch gegen diskriminierende Entscheidungen der Berufungskommission einzulegen.

Neben diesen im UG 2002 grundgelegten Kompetenzen werden an einigen Universitäten darüber hinaus Zuständigkeiten oder Rechte des Arbeitskreises festgelegt. So ist beispielsweise an jenen Universitäten, die Arbeitsgruppen oder vergleichbare Gremien zur Formulierung des Stellenprofils einsetzen, der Arbeitskreis stimmberechtigtes Mitglied dieses Gremiums (z.B. an der Universität Linz, An der Medizinischen Universität Graz oder an der Veterinärmedizinischen Universität).

An einigen Universitäten ist im Frauenförderungsplan festgehalten, dass alle geeigneten Bewerberinnen, konkret alle Bewerberinnen die die formalen Ausschreibungskriterien erfüllen, zur persönlichen Präsentation einzuladen sind. In diesen Fällen ist auch festgehalten, dass im Falle hoher Bewerberinnenzahlen der Arbeitskreis einer Reduktion der Anzahl der einzuladenden Frauen zustimmen muss.

Ein weiterer prozeduraler Aspekt, in dem der Arbeitskreis eine zentrale Rolle spielt, ist die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen. An einigen Universitäten wird die aktive Suche de facto als Aufgabe des Arbeitskreises gesehen, auch wenn dies formal nicht festgeschrieben ist. Dies gestaltet sich aus Sicht der Arbeitskreise schwierig, da einschlägige Fachexpertise Voraussetzung für eine erfolgreiche aktive Suche darstellt.

Von den Mitgliedern der Arbeitskreise wird daher eine stärkere Einbindung der Berufungskommission in die aktive Suche, wie sie an einigen Universitäten bereits verankert ist, präferiert. Dies ist z.B. an den Technischen Universitäten in Wien und Graz oder der Universität Innsbruck der Fall. Hier wird vom Arbeitskreis definiert, welche Aktivitäten als aktive Suche verstanden werden und die aktive Suche als Aufgabe der

Berufungskommission verstanden. An der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz kann der Arbeitskreis Maßnahmen zur aktiven Suche vorschlagen. Im Zuge der aktiven Suche ist dem Arbeitskreis im Allgemeinen ein Bericht vorzulegen, der die gesetzten Maßnahmen enthält und der die Basis für die Entscheidung des Arbeitskreises darstellt, ob eine Neuausschreibung zu erfolgen hat oder drauf verzichtet wird.

Der Arbeitskreis ist häufig auch in die Suche nach Gutachterinnen eingebunden, an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz hat der Arbeitskreis beispielsweise das Recht, Gutachterinnen vorzuschlagen, an der Technischen Universität Graz kann der Arbeitskreis zusätzliche Gutachten in Auftrag geben. An der Universität für Bodenkultur ist dagegen schriftlich zu begründen, warum keine Frau als Gutachterin bestellt wurde.

Derartige Berichterstattungen an den Arbeitskreis bilden eine wichtige Grundlage für die Entscheidung des Arbeitskreises, Beschwerde gegen Entscheidungen einzulegen und erleichtert die Argumentation, warum Diskriminierung vermutet wird. Gleichzeitig trägt diese schriftlich zu führende Auseinandersetzung dazu bei, dass die AkteurInnen im Berufungsverfahren sensibilisiert werden und sich vertiefend mit Fragen der Gleichstellung bzw. Diskriminierung auseinandersetzen müssen.

Abgesehen von den unterschiedlichen formalen Regelungen auf universitärer Ebene unterscheidet sich auch der Stellenwert und die Wahrnehmung des Arbeitskreises im Alltag. Dies zeichnet sich an dem beschriebenen Beispiel der Einbindung des Arbeitskreises in die aktive Suche nach geeigneten BewerberInnen ab. Die Aufgabe wird entweder in die Verantwortung des Arbeitskreises abgeschoben oder aber als eine Aufgabe der Berufungskommission gesehen, die durch den Arbeitskreis unterstützt wird. Im ersten Fall werden Frauen- und Gleichstellungsförderung als Aufgabe einzelner ExpertInnen verstanden, im zweiten Fall als eine Querschnittsaufgabe, mit der sich alle involvierten AkteurInnen auseinandersetzen müssen.

Die Rolle bzw. der Stellenwert des Arbeitskreises im Berufungsverfahren hängt auch von der Position des Rektors/der Rektorin gegenüber dem Arbeitskreis ab. An einigen Universitäten formulieren die Rektoren eine klare Arbeitsteilung zwischen sich und dem Arbeitskreis, was das formal korrekte Zustandekommen des Besetzungsvorschlages betrifft. Die formale Kontrolle des Besetzungsvorschlages obliegt den RektorInnen, doch wird häufig der Arbeitskreis als zuständig für das diskriminierungsfreie Zustandekommen des Besetzungsvorschlages betrachtet. Liegt eine solche Arbeitsteilung vor, so ist dies den Mitgliedern der Berufungskommission bekannt, was die Position des Arbeitskreises in der Berufungskommission stärkt und die Expertise seiner Mitglieder unterstreicht. Der Stellenwert des Arbeitskreises wird auch in der Wortwahl deutlich, wenn über die Auswahlentscheidung des Rektors und die Aufnahme der Berufungsverhandlungen gesprochen wird. Dies sowohl vonseiten der Rektoren wie auch vonseiten der Mitglieder des Arbeitskreises. In einigen Fällen wird davon gesprochen, dass der Arbeitskreis sein

explizites „OK“ geben muss, in anderen Fällen wird abgewartet, bis die Einspruchsfrist verstrichen ist, es wird also auf Widerspruch gewartet.

Im folgenden Abschnitt werden diese unterschiedlichen Einflussfaktoren gemeinsam diskutiert und die Universitäten nach der Wahrnehmung und dem Stellenwert des Arbeitskreises im Berufungsverfahren typologisiert.

8.3 Wahrnehmung der Rolle des Arbeitskreises im Berufungsverfahren

Wie in Kapitel 8.2 dargestellt, wird die Rolle des Arbeitskreises an den Universitäten unterschiedlich konkretisiert und die Aktivitäten der Mitglieder des Arbeitskreises im Berufungsverfahren werden jeweils anders wahrgenommen. Werden die erwähnten Einflussfaktoren gemeinsam betrachtet, so lassen sich drei Gruppen von Universitäten unterscheiden:[33]

1) Der Arbeitskreis wird als Teil des Qualitätsmanagements gesehen, konkret als eine Ergänzung anderer Qualitätssicherungsinstrumente mit dem Fokus auf Gleichstellungs- bzw. Diskriminierungsaspekte.
2) Der Arbeitskreis wird als die zentrale Autorität für Gleichstellung im Berufungsverfahren gesehen.
3) Der Arbeitskreis wird primär als Kontrollinstanz wahrgenommen.

8.3.1 Arbeitskreis als Teil des Qualitätsmanagments

Die Wahrnehmung des Arbeitskreises als Teil des Qualitätsmanagements stellt im Sinne des Gender Mainstreaming Anspruchs die ideale Form dar. Dies deshalb, da damit der Abbau von geschlechtsspezifischen Barrieren als zentrale Aufgabe des Qualitätsmanagements definiert ist und Gleichstellung somit als Querschnittsmaterie verankert ist. Dies bedeutet, dass Gleichstellung als eine Aufgabe für alle AkteurInnen an der Universität gesehen wird und nicht auf einzelne ExpertInnen beschränkt bleibt. Gleichzeitig ist damit die Möglichkeit verbunden, eine Reflexion über Gleichstellungsaspekte in traditionellen und scheinbar geschlechtsneutralen Praktiken anzustoßen.

Die Universitäten, an denen der Arbeitskreis eine derartige Rolle einnimmt, zeichnen sich durch einige gemeinsame Merkmale aus: Auf universitärer Ebene sind Gleichstellungsziele als zentrale Zielsetzungen formuliert und werden konsequent in universitären Strategiedokumenten aufgegriffen. Gleichstellungsziele bleiben jedoch nicht nur auf der Papierebene präsent, sondern werden im universitären Alltag angesprochen und damit

[33] Die geführten Interviews pro Universität liefern nicht immer ein völlig übereinstimmendes Bild. So kann an einer Universität von einzelnen InterviewpartnerInnen der Arbeitskreis als zentrale Autorität für Gleichstellungsfragen angesehen werden, in anderen Interviews wird er jedoch primär als Kontrollinstanz interpretiert. Es lässt sich jedoch für die einzelnen Universitäten jeweils ein dominierendes Bild ableiten, weshalb es zulässig erscheint, trotz einzelner Abweichungen die Universitäten diesen drei Typen zuzuordnen.

sichtbar gemacht. Gleichstellungsziele oder der Anspruch der Frauenförderung werden dadurch zu einem fixen Bestandteil der Universitätskultur. Frauenförderung und Gleichstellungspolitik haben an diesen Universitäten eine lange Tradition und wurden von mehreren Rektoraten konsequent als zentrale Zielsetzungen verfolgt. Diese politisch-strategische Ausrichtung trifft mit einer stark verankerten sowie national und international renommierten Frauen- bzw. Gender-Forschung zusammen.

Im Zusammenhang mit dem Berufungsverfahrens ist anzumerken, dass an diesen Universitäten das Ziel transparenter und nachvollziehbarer Berufungsverfahren seit mehreren Jahren verfolgt wurde und entsprechende Adaptierungen des Berufungsprozederes erfolgt sind. Im Rahmen dieser Professionalisierungsbemühungen wurden auch Gleichstellungsaspekte berücksichtigt, d.h. es wurde versucht, eine Gender-Perspektive bei der Ausgestaltung des Berufungsverfahren zu berücksichtigen. Dies zum einen im Begutachtungsverfahren, z.B. durch die Berücksichtigung von spezifischen Indikatoren, die z.B. auf die Erfahrung mit Gender Studies, Frauenförderung oder Gender Mainstreaming abstellen, oder durch die Berücksichtigung des akademischen Alters anstelle des biologischen Alters bei der Bewertung des Publikationsoutputs. Weitere Ansatzpunkte um einen Gender-Bias im Verfahren zu reduzieren beziehen sich auf die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen oder Bemühungen den Frauenanteil in Berufungskommissionen und unter GutachterInnen zu erhöhen. Auffällig ist, dass an diesen Universitäten derartige Regelungen, die zu einem Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen führen können, allen AkteurInnen bekannt sind und von diesen auch mitgetragen werden, d.h. sie werden „gelebt“. Diese generelle Akzeptanz von Gleichstellungszielen kann als Ergebnis einer langjährigen und intensiven Auseinandersetzung mit der Thematik interpretiert werden.

In einer solchen Konstellation wird die Berücksichtigung von Gleichstellungszielen im Berufungsverfahren zur Angelegenheit aller Beteiligten und wird nicht einzelnen Personen, wie z.B. den Mitgliedern der Arbeitskreise, zugeschrieben. *„Das ist ein Auftrag an alle. Die Kommission muss den* [Gender]*Blick haben. Die Kommission ist verpflichtet, nicht zu diskriminieren und bei gleicher Eignung die Frau zu bevorzugen, also die Kommission selber.“* (I130) Interventionen des Arbeitskreises werden von den Mitgliedern der Berufungskommissionen als unterstützend und konstruktiv wahrgenommen. Die Mitglieder des Arbeitskreises werden als ExpertInnen für Gleichstellungsfragen angesehen und ihre Mitwirkung im Berufungsverfahren als ein Pfeiler der Qualitätssicherung.

In den Interviews werden immer wieder Beispiele erwähnt, wo durch unbedachtes Handeln oder Schlamperei in der Berufungskommission Diskriminierung entstehen hätte können. Eines dieser Beispiele bezieht sich auf die fehlende Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten in einem Gutachten. Diesen Aspekt zu berücksichtigen, wird eindeutig als Aufgabe der Mitglieder der Berufungskommission gesehen. Sollten diese das jedoch übersehen, so gibt es den Arbeitskreis als letzte Instanz, der dies einbringen würde (z.B. I108). Es wird dem Arbeitskreis die Aufgabe zugeschrieben, sofort zu intervenieren und

diese Intervention wird als unterstützend und hilfreich im Sinne einer Qualitätssicherung für das Verfahren gesehen.

„Meistens ist es so, dass wenn irgendwelche Sachen sind, die nicht so ganz einwandfrei sind, dann ist es eigentlich immer eher so Schusslichkeit oder dass irgendwer nicht aufgepasst hat und so. Und dann (…) ist die Kommission eigentlich sehr froh, wenn jemand aufpasst, dass das auch wirklich regulär ist. Das wird dann auch sofort so gemacht. Also das ist überhaupt kein Thema.“ (I111)

Auffallend ist auch, dass sich die InterviewpartnerInnen an diesen Universitäten subtiler Diskriminierungsmechanismen sehr bewusst sind, d.h. auch die Grenzen der Bemühungen um Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Gleichstellungsorientierung reflektieren. Es gibt eine Diskussion darüber, wie das bestehende Prozedere weiterentwickelt werden kann, um diesen Grenzen verstärkt gerecht zu werden.

8.3.2 Arbeitskreis wird als zentrale Autorität für Gleichstellung im Berufungsverfahren

An den meisten Universitäten wird der Arbeitskreis als jene Instanz gesehen, die im Berufungsverfahren für die Vermeidung von Diskriminierung zuständig ist. In den meisten Fällen wird dies mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Verbindung gebracht, in einigen Fällen auch mit Altersdiskriminierung. Diskriminierung aufgrund anderer Faktoren, wie z.B. ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung, spielen hier keine Rolle. Das Ziel, verstärkt Frauen zu berufen bzw. zu vermeiden, dass sie vorzeitig aus dem Verfahren fallen, ist allgemein akzeptiert. Maßnahmen, die einem vorzeitigen Ausscheiden von Frauen aus dem Verfahren entgegen wirken sollen, sind bekannt und werden im Alltag auch umgesetzt. Im Gegensatz zu den vorher beschriebenen Universitäten, ist die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren jedoch nicht in eine umfassende universitäre Strategie eingebunden und es fehlt den AkteurInnen im Berufungsverfahren häufig an Bewusstsein für strukturelle Barrieren, die es Frauen erschweren, an die Spitze zu kommen.

Ein gemeinsames Charakteristikum dieser Universitäten sind ausgeprägte Bemühungen, das Berufungsverfahren zu professionalisieren und ein Prozedere zu entwickeln, das die Auswahl der besten BewerberInnen innerhalb eines vertretbaren Zeitrahmens erlaubt. Transparenz und Effizienz des Verfahrens sind erklärte Ziele der Neustrukturierung des Berufungsverfahrens nach der Implementierung des UG 2002. Durch diese Reformbemühungen werden auch traditionelle Vorgangsweisen in Frage gestellt und kritisch reflektiert. In dieser Reflexion sind jedoch Gender-Aspekte nicht per se inkludiert. Auswahlentscheidungen im Berufungsverfahren sollen nachvollziehbar sein, d.h. diese müssen begründet und dokumentiert werden. Die Berufungskommission ist dem Rektorat bzw. dem Senat gegenüber zur Berichterstattung verpflichtet, wobei der/die RektorIn das gesetzeskonforme Zustandekommen des Berufungsvorschlages prüft. Als Aufgabe des

Arbeitskreises wird es gesehen, dafür zu sorgen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Verfahren stattfindet. Es kommt also im Hinblick auf die Kontrollfunktion zu einer Arbeitsteilung zwischen dem/der RektorIn und dem Arbeitskreis, die von den interviewten Rektoren als Entlastung empfunden wird und den Arbeitskreis mit einer „symbolischen Autorität" ausstattet, d.h. zur gewichtigen Instanz für Gleichstellung im Verfahren macht. Der Arbeitskreis wird auch aufgrund der im Gegensatz zu den meisten Mitgliedern in Berufungskommissionen deutlich stärker ausgeprägten Erfahrung mit Berufungsverfahren als wertvolle Ressource für die Berufungskommission gesehen, insbesondere wegen seiner Expertise in prozeduralen und personalrechtlichen Fragen.

Vor diesem Hintergrund werden die Aktivitäten des Arbeitskreises im Berufungsverfahren als konstruktiv begrüßt und als unterstützend wahrgenommen. Anregungen des Arbeitskreises wird Folge geleistet, allerdings ist damit nicht unbedingt eine Reflexion von traditionellen Vorgangsweisen verbunden. Auch kommt es nicht zu einer Infragestellung der Vorstellungen von „idealer Wissenschaft", wie z.B. der zeitlich unbegrenzten Verfügbarkeit oder der absoluten zeitlichen und räumlichen Flexibilität (Buchinger 2007).

8.3.3 Arbeitskreis als Kontrollinstanz

Universitäten, die der dritten Gruppe zugerechnet werden können, zeichnen sich durch ein geringes Ausmaß an Gleichstellungsorientierung oder Gender-Bewusstsein aus. Auch an diesen Universitäten sind in strategischen Dokumenten Gleichstellungsziele enthalten, diese sind jedoch häufig nicht konsistent formuliert und spielen im universitären Alltag aus Sicht der Interviewpersonen keine Rolle. In den Interviews werden strukturelle Barrieren für Frauen im Berufungsverfahren kaum wahrgenommen. Wenn eine Reflexion struktureller Barrieren erfolgt, dann in den Interviews mit Mitgliedern des Arbeitskreises.

Aufgrund der Tatsache, dass keine strukturellen Barrieren für Frauen wahrgenommen werden, ergibt sich aus Sicht der InterviewpartnerInnen auch keinerlei Handlungsbedarf vonseiten der Universität. Die Zuständigkeit für den Abbau von Zugangs- oder Karrierehürden für Frauen – die primär in der geschlechtsspezifischen Sozialisation und der unzureichenden Kinderbetreuungsinfrastruktur gesehen werden – wird außerhalb der Universität verortet. Es wird von „gesellschaftlichem Handlungsbedarf" gesprochen und bezweifelt, dass die Universität derartige Probleme bewältigen könne. Gleichzeitig sind an diesen Universitäten der Glaube an die Objektivität der Wissenschaft und der Auswahlprozesse am stärksten ausgeprägt. D.h. es wird davon ausgegangen, dass Auswahlkriterien geschlechtsneutral und GutachterInnen in ihren Bewertungen objektiv seien.

„Ich meine, die Kriterien sind zu erfüllen, sie haben so und so viele Publikationen zu machen und entweder sie können sie aufweisen oder sie können sie nicht aufweisen. Ich sehe da jetzt nicht den Unterschied zwischen Männern und Frauen. (…) Wissenschaft wird evaluiert

an Drittmitteln und Publikationen und da gibt es eine Reihung und einen Vergleich zwischen den verschiedenen Kandidatinnen und Kandidaten. Die mehr publizieren, mehr Drittmittel haben, werden besser gereiht als die, die weniger publizieren und weniger Drittmittel haben. Also darum, da sehe ich jetzt keine geschlechtsspezifische Diskriminierung, sondern ich denke mir, diesem Verfahren müssen sich halt beide stellen.“ (I70)

Auch an diesen Universitäten sind frauen- oder gleichstellungsfördernde Regelungen im Berufungsverfahren bekannt und diese werden nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen auch eingehalten. So wird beispielsweise die Ausschreibung über frauenspezifische Netzwerke verbreitet oder es werden alle Frauen, die sich beworben haben, jedenfalls zur Begutachtung an die GutachterInnen weitergeleitet. Diese Bemühungen werden jedoch weder als sinnvoll noch als zielführend angesehen sondern vielmehr als zusätzliche Arbeit wahrgenommen. Interventionen der Mitglieder des Arbeitskreises werden ebenfalls als wenig zielführend und zum Teil als Zumutung wahrgenommen. Auch die Mitglieder des Arbeitskreises beschreiben die Situation und ihre Einflussmöglichkeiten eher pessimistisch. *„Wir haben eh keine Chance was zu machen.“* (I81)

Diese Einschätzung ist auch durch eine vergleichsweise geringe Unterstützung des Arbeitskreises durch die Universitätsleitung geprägt. Es ist daher wenig verwunderlich, dass an diesen Universitäten mehrfach Befürchtungen vor negativen Konsequenzen aufgrund des Engagements im Arbeitskreis angeführt werden. Ein/e InterviewpartnerIn problematisiert, dass der Arbeitskreis zwar Rechte habe, dass sich die Mitglieder aber auch trauen müssen, diese zu nutzen: *„Ja die Rechte haben wir, wir müssen sie nur nützen. (…) Man braucht eine dicke Haut und wenn man dann sozusagen quasi gegen seinen eigenen Dienstvorgesetzten agieren müsste und muss, dann überlegt man sich das halt zwei oder dreimal.“* (I56)

Interventionen der Mitglieder des Arbeitskreises in Berufungsverfahren werden zwar befolgt, weil bei Ignoranz derselben Konsequenzen – v.a. Verzögerungen im Verfahren – befürchtet werden. Es ist damit jedoch keinerlei Reflexion über bestehende Praxen verbunden, d.h. die gesetzten Maßnahmen werden nicht vor dem Hintergrund einer bestehenden Problemlage (möglicher Gender-Bias) wahrgenommen. So beschwert sich ein/e Interviewperson massiv über eine durch den Arbeitskreis „erzwungene“ Neuausschreibung einer Stelle und die Vorgabe, aktiv nach Frauen zu suchen. *„Wir sind ja eine Szene, wo man sich kennt und ich kenne keine Frau, die dafür in Frage kommt. Und ich weiß nicht was ich machen soll, also ich weiß es auch nicht bei der neuen Ausschreibung, was ich machen soll.“* (I88)

9 Zusammenfassung und abschließende Diskussion

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die Ausgestaltung des in §98 geregelten Berufungsverfahrens für unbefristete oder länger als fünf Jahre befristete Professuren sowie dessen Implementierung auf universitärer Ebene im Detail analysiert. Dabei zeigt sich eine überraschende Vielfalt an Unterschieden zwischen den Universitäten bei der Implementierung der gesetzlichen Vorgaben. Diese Unterschiede beziehen sich zum einen darauf, welche Aspekte des Berufungsverfahrens in universitären Richtlinien konkretisiert werden, zum anderen aber auch auf strategische Schwerpunktsetzungen im Kontext der Berufungsverfahren. Zu den strategischen Schwerpunktsetzungen, die an einigen Universitäten im Berufungsverfahren gesetzt werden, zählen beispielsweise das Bestreben nach Erhöhung der Transparenz im Verfahren oder ein Fokus auf Nachwuchsförderung. Deutliche Unterschiede bestehen auch dahingehend, ob bzw. in welchem Zusammenhang Gender- oder frauenfördernde Aspekte Eingang in die Richtlinien zum Berufungsverfahren gefunden haben.

Ein zentrales Ergebnis der systematischen Analyse der Berufungsrichtlinien und ihrer Implementierung ist, dass alle Phasen des Berufungsverfahrens potentiell einen Gender-Bias aufweisen können und dass diesem durch die Ausgestaltung des Prozederes zumindest teilweise begegnet werden kann. Im Folgenden werden daher zunächst unterschiedliche Ausgestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens beschrieben (Kapitel 9.1), wobei die Darstellung in erster Linie illustrativen Charakter hat und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. In Kapitel 9.2 stehen die Akzeptanz und Umsetzung frauenfördernder Aspekte im Berufungsverfahren im Zentrum. Diese sind an den meisten Universitäten im Frauenförderungsplan, in seltenen Fällen auch in den Richtlinien zum Berufungsverfahren direkt verankert. In beiden Kapiteln werden die damit jeweils verbundenen Implikationen für Transparenz und Nachvollziehbarkeit diskutiert. Dabei wird davon ausgegangen, dass Bemühungen nach Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen im Verfahren eine Ausgangsvoraussetzung für gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren darstellen. Es wird auch darauf eingegangen, inwieweit ein Beitrag zum Abbau von möglichen Benachteiligungen von Frauen geleistet werden kann. In den beiden abschließenden Kapiteln werden mögliche Ansatzpunkte aufgezeigt, um Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren zu stärken.

9.1 Ausgestaltungsmöglichkeiten transparenter Berufungsverfahren

Das Berufungsverfahren ist an den meisten Universitäten im Rahmen einer Senatsrichtlinie geregelt. Ergänzend dazu gibt es an einigen Universitäten zum Teil sehr detailliert ausformulierte Empfehlungen des Rektorats zum Ablauf des Berufungsverfahrens. Diese Empfehlungen sollen in erster Linie die Berufungskommission unterstützen, indem

Verfahrensschritte kompakt beschrieben und unterstützende Tools bereitgestellt werden. Diese Tools, wie z.B. Muster für Protokolle, Bewertungsraster, Beispielfragen für das Hearing, die für das konkrete Verfahren jeweils adaptiert werden müssen, sollen primär die Transparenz im Verfahren erhöhen, d.h. die Nachvollziehbarkeit des Zustandekommens des Dreiervorschlagen sicher stellen. An Universitäten, die keine derartigen Vorgaben haben, werden die entsprechenden Instrumente für jedes Verfahren aufs Neue entwickelt, was höhere Anforderungen an die Verfahrenskompetenz der Berufungskommissionsmitglieder stellt. Es ist damit auch schwieriger, einheitliche Qualitätskriterien an Berufungsverfahren anzulegen und die Überprüfung des Berufungsvorschlages durch das Rektorat wird erschwert.

Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes bzw. des zugrunde liegenden Stellenprofils bestehen enorme Ausgestaltungsspielräume – sowohl hinsichtlich der inhaltlichen Vorgaben wie auch der einbezogenen AkteurInnen. Dabei lassen sich zum einen Universitäten identifizieren, die eine Arbeitsgruppe zur Formulierung des Stellenprofils einsetzen, in die möglichst viele Akteursgruppen (z.B. Rektorat, betroffenes Institut, Arbeitskreis, Mitglieder der Berufungskommission und im Falle von Medizinischen Universitäten auch VertreterInnen des Krankenhausträgers) einbezogen werden. Ziel ist es, ein möglichst konkretes Anforderungsprofil zu erstellen, das Grundlage für die Ausschreibung und die Bewertung der KandidatInnen durch die GutachterInnen wie auch die Berufungskommission darstellt und gleichzeitig potentiellen BewerberInnen umfassende Informationen zur ausgeschriebenen Stelle und zur Universität bereitstellt. An der Universität Linz werden letztgenannte Informationen auch für BewerberInnen in Form eines Bewerbungshandbuchs zur Verfügung gestellt. Die frühzeitige Konkretisierung der Anforderungen an BewerberInnen unter Einbeziehung der zentralen AkteurInnen bildet die Grundlage dafür, dass die aus dem Stellenprofil ableitbaren Kriterien während des Verfahrens konstant bleiben. Durch die Konkretisierung der Anforderungskriterien ist es möglich, später im Verfahren auf diese zurück zu kommen und zu überprüfen, ob sich diese verschoben haben.

An anderen Universitäten wird dagegen die Ausschreibung als ein Standardtext verstanden, in dem jeweils die fachlichen Anforderungen ausgetauscht werden. Die Berufungskommission ist in diesem Szenario nicht in die Formulierung der Ausschreibung eingebunden, wodurch es zu einer Verschiebung von Kriterien zwischen der Ausschreibung und der Begutachtungsphase kommen kann. Dies deshalb, da die Berufungskommission defacto ihre Arbeit mit einer Interpretation des Ausschreibungstextes beginnt und diese Interpretation bereits vom ursprünglichen Anforderungsprofil abweichen kann. Es wird also deutlich schwieriger, Bewertungskriterien im Verfahren konstant zu halten. Dies insbesondere dann, wenn die Ausschreibung bewusst „breit“ formuliert ist, d.h. wenig inhaltliche Vorgaben gemacht werden.

Im Hinblick auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit ist zweifelsfrei die als erstes beschriebene Vorgangsweise zu bevorzugen, auch wenn diese vielleicht zeitaufwändiger

sein mag. Transparenz kann hier in mehrfacher Hinsicht grundgelegt werden: Eine konkrete Ausschreibung bildet die Basis, die während des Verfahrens erfolgten Selektionsentscheidungen nachvollziehen zu können, d.h. es geht um Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen der Berufungskommission durch das Rektorat. Da die Ausschreibung unter Einbeziehung einer Reihe von zentralen AkteurInnen erfolgt, erhöht sich durch den damit verbundenen Informationsfluss die Transparenz innerhalb der Universität. Und last but not least erhöht sich die Transparenz gegenüber GutachterInnen und BewerberInnen, die besser abschätzen können, wer für die ausgeschriebene Professur geeignet ist.

An einigen Universitäten erfolgt parallel zur Erstellung des Ausschreiungstextes auch die Festlegung der für die ausgeschriebene Professur verfügbaren Ressourcen. Dies ist ebenfalls ein zentraler Ansatzpunkt, um Transparenz im Verfahren – konkret im Kontext der Berufungsverhandlungen – zu erhöhen. Im Allgemeinen bezeichnen die InterviewpartnerInnen die Berufungsverhandlungen als eine Blackbox, d.h. das Ergebnis der Verhandlungen ist für die Mitglieder der Berufungskommission aber auch andere AkteurInnen (z.B. Institut, andere BewerberInnen) häufig nicht nachvollziehbar. Mit der frühzeitigen Fest- und Offenlegung der Ressourcen wird die Bedeutung dieses Aspekts in den Berufungsverhandlungen reduziert und die Blackbox verkleinert.

Durch die Ausführungen zur Erstellung des Ausschreibungstextes wurde bereits deutlich, dass die Berufungskommission zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingesetzt wird. Wenn die Berufungskommission frühzeitig im Verfahren eingesetzt wird, kann sie üblicherweise zumindest eine Stellungnahme zum Ausschreibungstext abgeben und Vorschläge für Ausschreibungsmedien machen, d.h. sie ist in die Ausschreibung eingebunden. Neben dem Zeitpunkt wird auch die Größe der Berufungskommission an den Universitäten unterschiedlich festgelegt. Konkret schwankt die Zahl der Mitglieder zwischen fünf und 13. Unterschiede bestehen darüber hinaus auch ob bzw. welche Qualifikationen für Mitglieder der Berufungskommission festgelegt sind. An einigen Universitäten ist explizit geregelt, dass der/die vorherige InhaberIn der Professur nicht in das Berufungsverfahren einbezogen werden soll (als Mitglied der Berufungskommission und/oder als GutachterIn).

Ein wichtiges im Zusammenhang mit der Zusammensetzung der Berufungskommission oder den GutachterInnen diskutiertes Thema im Hinblick auf Transparenz ist Befangenheit, d.h. ein Naheverhältnis zwischen Kommissionsmitgliedern oder GutachterInnen und den BewerberInnen. An einigen wenigen Universitäten sind Berufungskommissionsmitglieder und/oder GutachterInnen aufgefordert, ein eventuell bestehendes Naheverhältnis zu einem Bewerber/einer Bewerberin offen zu legen. Insgesamt liegt jedoch nur in geringem Ausmaß ein diesbezügliches Problembewusstsein vor.

Die aktive Suche nach geeigneten BewerberInnen allgemein bzw. nach qualifizierten Frauen, die sich bewerben könnten, wird unterschiedlich gehandhabt. Eine aktive Suche nach geeigneten BewerberInnen ist als Standard dort verankert, wo aufgrund ausgeprägter

Fachspezifizierungen mit nur einer sehr geringen Zahl an BewerberInnen gerechnet wird. Es besteht Interesse daran, eine ausreichend Anzahl von BewerberInnen zu erreichen, um eine Neuausschreibung zu vermeiden. Darüber hinaus wird eine generelle aktive Suche nur selten durchgeführt. Demgegenüber häufiger ist die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen vorgesehen; dies insbesondere in den Frauenförderungsplänen, vergleichsweise seltener in den Richtlinien zum Berufungsverfahren. Dabei ist unterschiedlich geregelt, ob eine aktive Suche nach Bewerberinnen jedenfalls als Teil des Standardverfahrens zu erfolgen habe oder anlassfallbezogen, konkret wenn sich keine Frau beworben hat. Im ersten Fall findet die aktive Suche vor oder während der Bewerbungsfrist statt, im zweiten Fall danach, wodurch es zu einer Verzögerung des Verfahrens kommen kann. In den meisten Fällen bleibt unklar, wer für die aktive Suche zuständig ist. An einigen Universitäten ist die aktive Suche als Aufgabe der Berufungskommission formuliert, an anderen wiederum als Aufgabe des Rektorats oder des Arbeitskreises. Und last but not least ist nur in Ausnahmefällen geregelt, was konkret unter aktiver Suche zu verstehen ist. Im Allgemeinen wird unter aktiver Suche eine breite Streuung der Ausschreibung verstanden, d.h. der Ausschreibungstext wird an möglichst viele MultiplikatorInnen weitergeleitet und in nationalen und internationalen Medien publiziert. Im Hinblick auf Transparenz im Verfahren stellt sich insbesondere die Vorgangsweise einer nachträglichen (nach Ende der Bewerbungsfrist) aktiven Suche problematisch dar, da die der Entscheidung zugrunde liegenden Überlegungen wie auch die konkrete Vorgangsweise kaum reflektiert und nur selten dokumentiert werden. Wird unter einer aktiven Suche mehr verstanden als nur die weite Streuung des Ausschreibungstextes, d.h. sollen beispielsweise tatsächlich potentielle Bewerberinnen persönlich adressiert werden, so ist davon auszugehen, dass individuelle Netzwerke eine zentrale Rolle spielen und sich hier der häufig eingeschränkte Zugang von Frauen zu Netzwerken negativ bemerkbar macht. Ein Indiz dafür ist, dass in männerdominierten Bereichen die aktive Suche häufig mit dem Verweis auf fehlende Kenntnis von qualifizierten Frauen auf Unverständnis stößt bzw. abgelehnt wird.

Das Begutachtungsverfahren ist ebenfalls sehr unterschiedlich geregelt und durch die Weichenstellungen im Zuge der Formulierung des Ausschreibungstextes geprägt. Ähnlich wie bei der Berufungskommission sind die Anzahl der GutachterInnen sowie die Qualifikationsanforderungen an die GutachterInnen unterschiedlich geregelt. Die Zahl der GutachterInnen schwankt zwischen zwei und fünf, wobei an einigen Universitäten der Rektor/die Rektorin bzw. der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht haben, zusätzliche Gutachten zu beauftragen. An einigen Universitäten wird vorab von GutachterInnen die Bereitschaft eingeholt, ein Gutachten innerhalb einer bestimmten Zeitspanne zu erstellen. An einer Universität ist eine Vergütung für Gutachten vorgesehen und an Kunstuniversitäten findet gegebenenfalls die Begutachtung an der Universität statt, da die eingereichten Qualifikationsarbeiten aufgrund ihrer Beschaffenheit nicht vervielfältigt werden können.

Neben diesen Rahmenbedingungen wird jedoch vor allem die Kommunikation der Erwartungen an die GutachterInnen bzw. die Gutachten unterschiedlich gehandhabt. Während an einigen Universitäten die GutachterInnen sehr konkrete Kriterienkataloge, die im Idealfall aus einem umfassenden Stellenprofil abgeleitet sind, für die Begutachtung erhalten – die zum Teil auch genderspezifische Kriterien, wie z.B. Erfahrung mit Gender Mainstreaming oder Gender Studies enthalten – bekommen die GutachterInnen an anderen Universitäten nur den Ausschreibungstext und weitere Informationen werden auf Nachfrage bereitgestellt. Eine fehlende Kommunikation über die konkreten Bewertungskriterien, ihre Interpretation bzw. ihren Stellenwert stellt sich insbesondere im Zusammenhang mit genderspezifischen Kriterien problematisch dar, da diese nach wie vor nicht den Standard bilden. So ist in der Praxis die Berücksichtigung des akademischen Alters bei der Bewertung des Publikationsoutputs noch nicht selbstverständlich. Es fällt auf, dass InterviewpartnerInnen an Universitäten, wo keine konkreten Vorgaben an die GutachterInnen transportiert werden, häufig die Qualität der Gutachten und deren fehlende Vergleichbarkeit kritisieren. Die Kommunikation von einheitlichen Kriterien an die GutachterInnen ist also die Voraussetzung für vergleichbare Gutachten und sie bildet die Grundlage für die Nachvollziehbarkeit von Selektionsentscheidungen, die im folgenden Verfahrensverlauf getroffen werden.

Ebenfalls unterschiedlich gehandhabt wird, welche Dimensionen von den GutachterInnen bewertet werden sollen. An einigen Universitäten wird explizit ausschließlich auf den wissenschaftlichen Output (Publikations- und Forschungsleistungen) abgestellt, an anderen Universitäten wird von den GutachterInnen verlangt, den/die BewerberIn als „Gesamtperson“ zu bewerten und neben den wissenschaftlichen Kriterien auch Lehrtätigkeiten, Managementerfahrung und weitere soziale Kompetenzen (inkl. Gender Kompetenz u.ä.) zu berücksichtigen.

Auch der Stellenwert der Gutachten unterscheidet sich zwischen den Universitäten. An einigen Universitäten entscheiden defacto die GutachterInnen, welche Personen zur persönlichen Präsentation eingeladen werden, während die Mitglieder der Berufungskommission kaum Möglichkeiten sehen, davon abzuweichen. An anderen Universitäten werden die Gutachten explizit als Unterstützung für die Berufungskommission verstanden, d.h. die Entscheidung wird durch die Berufungskommission gefällt, die in begründeten Fällen auch von der Meinung der GutachterInnen abweichen kann.

Selektionsprozesse unterscheiden sich jedoch nicht nur hinsichtlich des Stellenwerts der Gutachten sondern auch hinsichtlich der damit verbundenen Begründungspflichten und der Einflussmöglichkeiten der Akteursgruppen. So wird an einigen Universitäten gefordert, dass die Berufungskommission jede Entscheidung (d.h. die Auswahl und die Nicht-Auswahl für den nächsten Prozessschritt) schriftlich begründet. An anderen muss nur die Auswahl argumentiert werden. In einigen Fällen kommt dem Arbeitskreis oder dem Rektorat das Recht zu, mit Begründung zusätzliche BeweberInnen für die persönliche Präsentation

vorzuschlagen. Durch eingeforderte Begründungen erhöht sich die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Auswahlprozesses und haben der Rektor/die Rektorin wie auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine aussagekräftigere Grundlage zur Überprüfung des Verfahrens.

Die persönliche Präsentation ist in den seltensten Fällen explizit geregelt, wenngleich sich in der Praxis eine relativ einheitliche Vorgangsweise etabliert hat. Üblicherweise gibt es eine öffentliche Präsentation und im Anschluss daran ein nicht öffentliches Hearing. An einer Reihe von Universitäten wurde in den letzten Jahren zunehmend versucht, die persönliche Präsentation zu standardisieren und durch die Verwendung einheitlicher Kriterien auch den Entscheidungsprozess transparenter zu machen. Eine Standardisierung kann beispielsweise durch die Vorgabe des Themas für den Vortrag, zeitliche Begrenzungen oder die Entwicklung eines einheitlichen Fragenkatalogs erfolgen. An Kunstuniversitäten wird auf Wunsch der Studierenden manchmal ein Workshop anstelle eines Vortrags durchgeführt, um die didaktische Eignung der BewerberInnen besser erfassen zu können.

Im Hinblick auf das Herstellen von Transparenz stellen die persönliche Präsentation bzw. die im Anschluss daran getroffenen Entscheidungen die größte Herausforderung dar. Dies zum einen, weil hier Aspekte bewertet werden sollen, die nur schwer einer objektiven Bewertung zugänglich sind, wie z.B. die Einschätzung von Teamfähigkeit, Passfähigkeit, didaktischen Kompetenzen, Managementerfahrung, Gender-Kompetenz etc. Dabei wird jedoch nur in Ausnahmefällen das Gewicht einzelner Kriterien für die Gesamtbeurteilung konkretisiert. Eine Reihe von InterviewpartnerInnen sieht in der persönlichen Präsentation die Grenze aller Objektivitätsbemühungen und bezeichnet die letztendliche Entscheidung als eine aus dem Bauch heraus getroffene, bei der es primär darum geht, abzuschätzen, ob der/die BewerberIn „zu uns passt“. Als entsprechend intransparent wird daher auch die Erstellung des Berufungsvorschlages gewertet.

Um die Transparenz der Entscheidung zu erhöhen und diese stärker auf eine objektivierte Grundlage zu stellen wurden an einigen wenigen Universitäten externe Assessments durchgeführt, die entweder als Unterstützung des Rektors/der Rektorin bei der Auswahlentscheidung oder als zusätzlicher Input für die Berufungskommission bei der Erstellung des Berufungsvorschlages gedacht waren. Die Erfahrungen mit externen Assessments werden ambivalent beurteilt, wobei neben den Kosten primär die Aussagekraft der jeweiligen Testverfahren sowie der geringe Stellenwert des Ergebnisses für die Entscheidungsfindung problematisiert werden.

Zur Auswahlentscheidung des Rektorats und zu den Berufungsverhandlungen finden sich kaum Ausführungen in den Berufungsrichtlinien. Auch im Hinblick auf Transparenz stellen die abschließenden Phasen des Berufungsverfahrens die zentrale „Blackbox“ dar. Insbesondere eine von der Reihung im Dreiervorschlag abweichende Auswahlentscheidung des Rektors wird von den InterviewpartnerInnen zumeist als intransparent und schwer

nachvollziehbar bezeichnet. Hier wird auch deutlich, dass sich die vorherrschende Interpretation des Transparenzgebot primär an die Berufungskommission richtet, die gegenüber dem Rektorat ihre Entscheidungen nachvollziehbar machen muss, wofür auch Instrumente definiert sind (Dokumentationspflicht). Umgekehrt besteht diese Anforderung nicht bzw. hängt Transparenz vom Goodwill des Rektors/der Rektorin ab. Eine fehlende Kommunikation von Gründen für abweichende Auswahlentscheidungen oder für gescheiterte Berufungsverhandlungen kann nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen als Abwertung der Arbeit der Berufungskommission verstanden werden und sich negativ auf die Akzeptanz der schlussendlich berufenen Person auswirken.

Ein weiteres nur selten in den Richtlinien zum Berufungsverfahren geregeltes Thema sind Hausberufungen. An nur sechs Universitäten gibt es Regelungen zu Hausberufungen, wobei unterschiedliche Definitionen, wann eine Hausberufung vorliegt, verwendet werden und jeweils andere Auflagen mit Hausberufungen verbunden sind. Generell sind Hausberufungen zusätzlich begründungspflichtig, d.h. die Auswahlentscheidung bzw. Reihung im Dreiervorschlag ist durch zusätzliche Gutachten, die die herausragende wissenschaftliche Qualifikation des Bewerbers/der Bewerberin nachweisen, oder den Ruf an eine andere Universität zu legitimieren.

9.2 Verankerung und Akzeptanz frauenfördernder Aspekte im Berufungsverfahren

Im UG 2002 und auch in den universitären Richtlinien zum Berufungsverfahren bzw. in den Frauenförderungsplänen sind einige Aspekte enthalten, die geschlechtsspezifischer Diskriminierung, d.h. einem vorzeitigen Ausscheiden von Frauen aus dem Verfahren, entgegenwirken sollen. Dazu zählt neben der in Kapitel 9.1 bereits erwähnten aktiven Suche nach Bewerberinnen die Anforderung nach einer geschlechtsneutralen Ausschreibung, die mit der Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 eingeführte Quotenregelung sowie das Frauenfördergebot. Das in § 41 UG 2002 verankerte Frauenfördergebot sieht vor, dass „alle Organe der Universität darauf hinzuwirken haben, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird.“ Die universitären Frauenförderungspläne sehen konkrete Maßnahmen vor, um dieses Ziel zu erreichen. Für das Berufungsverfahren ist in nahezu allen Frauenförderungsplänen vorgesehen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zur persönlichen Präsentation einzuladen sind und dass mit ihnen bevorzugt Berufungsverhandlungen aufgenommen werden sollen, solange Frauen unterrepräsentiert sind. An einigen Universitäten sind alle Frauen, die die formalen Ausschreibungskriterien erfüllen, in die Begutachtungsphase aufzunehmen und/oder zur persönlichen Präsentation einzuladen.

Die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils ist an den meisten Universitäten präsent und wird von den meisten InterviewpartnerInnen im Prinzip geteilt, unter der Bedingung, dass Frauen zumindest gleich wenn nicht besser qualifiziert als männliche Mitbewerber sind. Die Analyse der Umsetzung spezifischer frauenfördernder Aspekte im Berufungsverfahren zeigt, dass diese dort, wo sie verpflichtend festgeschrieben sind, auch umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere für die aktive Suche oder die Einladung aller Frauen zur persönlichen Präsentation.

In diesem Zusammenhang erweisen sich zwei Aspekte als zentral für die Nachhaltigkeit und die Akzeptanz dieser Regelungen bzw. ihrer Ergebnisse: In einigen Interviews wird deutlich, dass die Interviewperson frauenfördernde Aspekte im Berufungsverfahren prinzipiell unterstützt und für notwendig erachtet, um den Frauenanteil in Professuren zu steigern. Dabei wird jedoch unterstrichen, dass bestehende Qualifikationsanforderungen erfüllt werden müssen. Gleichzeitig ist die Praxis an der Universität jedoch so, dass alle Frauen in die Begutachtung weitergeleitet werden oder zur persönlichen Präsentation eingeladen werden, wenn die formalen Kriterien erfüllt sind, auch wenn sie eindeutig in geringerem Maß qualifiziert sind als männliche Bewerber. Durch diese Vorgangsweise gerät Frauenförderung in Verruf und wird als die bedingungslose Bevorzugung von Frauen wahrgenommen, die auf das schärfste abgelehnt wird. Ein zweiter problematischer Aspekt ist, das die Erfüllung frauenfördernder Vorgaben in Berufungsverfahren häufig im Sinne einer Checkliste erledigt wird, ohne dass damit eine Reflexion althergebrachter und scheinbar geschlechtsneutraler Praktiken erfolgt. Frauenförderung und Gleichstellung werden damit zu bürokratischen Anforderungen im Berufungsverfahren, denen Genüge zu tun ist, um einen möglichen Einspruch des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu vermeiden. Dies führt schließlich zu den in Kapitel 7.2 beschriebenen paradoxen Situationen, in denen zwar alle frauen- und gleichstellungsfördernden Regelungen eingehalten aber gleichzeitig bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen verstärkt werden.

Charakteristisch für dieses paradoxen Situationen ist, dass es auf der einen Seite zur Veränderung von althergebrachten Praktiken kommt, indem verstärkt Frauen in Kommissionen entsandt, Frauen aktiv angesprochen bzw. bevorzugt zur persönlichen Präsentation eingeladen werden und mehr Gutachten von Frauen erstellt werden. Es wird jedoch nur in Ausnahmefällen über die Sinnhaftigkeit der dem zugrunde liegenden Regeln reflektiert bzw. diese in Zusammenhang mit einem bestehenden Genderbias gebracht. Eine durch die rechtlichen Vorgaben initiierte Veränderung althergebrachter Praktiken ist also nicht die Konsequenz einer wahrgenommenen Problemlage aus der entsprechende Veränderungen abgeleitet werden. Man kann derartige Veränderungen also nicht per se als das Ergebnis eines Reflexions- und Lernprozesses unter AkteurInnen im Verfahren interpretieren, sondern eher als ein Lernen mit potentiellen Sanktionen des Arbeitskreises umzugehen, da dieser bei Nichteinhaltung der Regelungen Einspruch erheben kann.

Es wird somit deutlich, dass eine Reflexion über traditionelle und scheinbar geschlechtsneutrale Vorgangsweisen der Schlüssel zu einer nachhaltigen Veränderung von Praktiken darstellt. Gleichzeitig wird deutlich, dass derzeit im universitären Alltag nur wenig Anreize für eine derartige Auseinandersetzung mit einzelnen Verfahrensschritten besteht. Selbst unter prinzipiell sehr reflektierten InterviewpartnerInnen ist der Glaube an die Objektivität des Berufungsverfahrens noch weit verbreitet, da die Berufungskommission nach dem Verständnis der InterviewpartnerInnen ja unabhängig vom Geschlecht nach der bestqualifizierten Person für die ausgeschriebene Professur sucht. Qualifikation wird dabei primär über quantifizierbare Kriterien operationalisiert, d.h. es dominieren Kriterien wie der Publikationsoutput oder eingeworbene Drittmittel. Diesen ist gemeinsam, dass sie als eindeutig messbar angesehen werden und dadurch die Qualifikation zwischen BewerberInnen eindeutig abgestuft werden kann. Es gestaltet sich jedoch als schwierig, in diese Interpretation andere, mehr qualitativ orientierte Kriterien, wie z.B. didaktische Kompetenz, Gender-Kompetenz oder Managementerfahrung zu integrieren, wodurch diese häufig nicht gleichgewichtig in die Bewertung einfließen.

9.3 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung in Richtung transparenter Berufungsverfahren

Die vergleichende Analyse der Implementierung des Berufungsverfahrens nach §98 UG 2002 auf universitärer Ebene zeigt, dass an den meisten Universitäten erste Schritte der Professionalisierung des Berufungsverfahrens gesetzt wurden, wobei häufig explizit die Zielsetzung transparenter und nachvollziehbarer Verfahren verfolgt wurde. Die Universitäten setzen bei ihren Bemühungen Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Verfahren zu verankern an verschiedenen Punkten an und berücksichtigen diese Zielsetzung unterschiedlich konsequent in allen Phasen des Verfahrens. Das Spektrum reicht dabei vom Versuch, das gesamte Verfahren transparent zu gestalten, wie dies beispielsweise an der Medizinischen Universität Graz oder den Universitäten Innsbruck, Graz und Wien der Fall ist, bis zu punktuellen Lösungen, in denen auf einzelne Aspekte des Verfahrens fokussiert wird (wie z.B. die Ausschreibung oder die Begutachtung). Aufgrund der Analyse der Implementierung des Berufungsverfahrens auf universitärer Ebene ergibt sich eine Reihe von möglichen Ansatzpunkten, um das Verfahren transparenter zu gestalten. Dazu zählen u.a.

- der Zeitpunkt des Einsetzens der Berufungskommission,
- die breite Einbindung von Stakeholdern in die Formulierung des Ausschreibungstextes,
- die möglichst konkrete Beschreibung des Stellenprofils und der erwarteten Qualifikationen von BewerberInnen im Ausschreibungstext,
- eine breite Ausschreibung im Sinne der Nutzung mehrerer Publikations- und Verbreitungsmedien ergänzt durch aktive Suche nach geeigneten BewerberInnen,

- die Thematisierung von Naheverhältnissen zwischen Kommissionsmitgliedern bzw. GutachterInnen und BewerberInnen,
- eine klare und einheitliche Kommunikation der Bewertungskriterien und des Stellenwerts der Gutachten im Verfahren an die GutachterInnen, um die Vergleichbarkeit der Gutachten sicher zu stellen,
- eine einheitliche Vorgangsweise bei der persönlichen Präsentation bzw. dem Hearing, um auch hier die Vergleichbarkeit sicher zu stellen sowie
- die Begründung von positiven wie negativen Selektionsentscheidungen in allen Stadien des Berufungsverfahrens.

Diese Aspekte und ihre Bedeutung im Hinblick auf Transparenz im Berufungsverfahren wurden in Kapitel 6 bereits ausführlich diskutiert, weshalb an dieser Stelle nur die zentralen Argumente zusammengefasst werden.

Besondere Bedeutung kommt der Formulierung des Ausschreibungstextes zu. Je konkreter die Anforderungen an die ausgeschriebene Professur und die Qualifikation der BewerberInnen im Ausschreibungstext enthalten sind, desto eher können diese im Verfahren durchgängig als Bewertungsmaßstab herangezogen werden. Dies kann insbesondere dann gewährleistet werden, wenn die Berufungskommission in die Formulierung des Ausschreibungstextes einbezogen ist. Aus diesem Grund ist auch der Zeitpunkt, zu dem die Berufungskommission eingesetzt wird, ein relevanter Aspekt.

Um die Transparenz des Verfahrens zu erhöhen, sollte die Ausschreibung breit erfolgen, d.h. möglichst unter Einbeziehung mehrerer Publikations- und Verbreitungsmedien, wobei ebenso auf allgemeine wie fachspezifische Medien zurückgegriffen werden sollte. An vielen Universitäten wird eine breite Ausschreibung durch konkretes Ansprechen von potentiellen BewerberInnen im Rahmen der aktiven Suche ergänzt. Dadurch soll die Zahl geeigneter KandidatInnen erhöht und sichergestellt werden, dass sich die bestgeeigneten Personen bewerben.

Aus einem konkreten Anforderungsprofil an die ausgeschriebene Professur können jene Kriterien abgeleitet werden, die zur Beurteilung der Eignung der BewerberInnen heranzuziehen sind. Gleichzeitig wird es damit schwieriger bzw. nahezu unmöglich, einen Ausschreibungstext auf einen Wunschkandidaten/eine Wunschkandidatin zuzuschneiden. Weiters wird durch ein konkretes Anforderungsprofil auch für die GutachterInnen ein Rahmen vorgegeben innerhalb dessen sie sich mit ihrer Begutachten bewegen können bzw. auf den sie sich beziehen sollen. Im Idealfall wird das konkrete Anforderungsprofil durch eindeutig operationalisierte Kriterien ergänzt. Damit werden auch die Vergleichbarkeit der Gutachten und eine kritische Reflexion der Gutachten durch die Berufungskommission grundgelegt.

Die Vergleichbarkeit der Bewertungen sollte nicht nur für die Begutachtungsphase sondern auch für die persönliche Präsentation bzw. die Hearings angestrebt werden. Ein Schritt in diese Richtung ist es, auch für diesen Verfahrensteil einheitliche Bewertungskriterien zu formulieren und diese für alle BewerberInnen gleichermaßen heranzuziehen (z.B. durch die Formulierung eines einheitlichen Fragenkatalogs für die Hearings).

Im Zusammenhang mit Transparenz im Verfahren erscheint auch die Offenlegung von Naheverhältnissen zwischen Mitgliedern der Berufungskommission bzw. der GutachterInnen und den BewerberInnen notwendig. Dieses Thema wird in den Interviews nur selten angesprochen, d.h. offensichtlich auch kaum als Problem wahrgenommen. Vielmehr wird problematisiert, wenn einzelne AkteurInnen Befangenheit anmelden und die Begutachtung einzelner BewerberInnen verweigern. Gleichzeitig werden aber Situationen angesprochen, in denen aufgrund von nicht aufgedeckten Naheverhältnissen eine verzerrte Bewertung der KandidatInnen erfolgt ist, da spezifische Interessen einzelner AkteurInnen im Verfahren bzw. der Einfluss spezifischer Netzwerke nicht thematisiert wurden. Im Hinblick auf das Problem der Befangenheit besteht offensichtlich großer Sensibilisierungsbedarf.

Ein zentrales Thema im Zusammenhang mit der Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen stellt deren Begründung dar. Transparenz von Entscheidungen würde zunächst erfordern, dass sowohl positive wie auch negative Entscheidungen begründet werden. D.h. dass sowohl begründet wird, warum ein/e BewerberIn in die nächste Stufe des Verfahrens einbezogen wird bzw. warum dies nicht der Fall ist. An vielen Universitäten ist nach wie vor die vorherrschende Praxis, primär positive Selektion zu begründen und diese oft auch nicht sehr ausführlich. Damit Entscheidungen als nachvollziehbar wahrgenommen werden, müssen Begründungen auch kommuniziert werden. Dies wird insbesondere im Zusammenhang mit der Auswahlentscheidung des Rektors/der Rektorin aus dem Dreiervorschlag thematisiert, wo Abweichungen von der Reihung ohne Erläuterung als intransparente Entscheidungen wahrgenommen werden.

Im Zuge der Diskussion um die Weiterentwicklung von Berufungsverfahren sollte auch eine Ausweitung des Verständnisses von Transparenz diskutiert werden. In den Interviews wird mehrmals die fehlende Kommunikation der Begründung im Zuge einer vom Berufungsvorschlag abweichenden Auswahlentscheidung des Rektors/der Rektorin problematisiert. Darüber hinaus sollte auch die Information von GutachterInnen, BewerberInnen oder nicht involvierten Universitätsangehörigen (z.B. MitarbeiterInnen und Studierende des betroffenen Instituts) überlegt werden, um getroffene Entscheidungen nachvollziehbar zu machen und damit auch die Akzeptanz dieser Entscheidungen zu erhöhen.

9.4 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung in Richtung transparenter und gleichstellungsorientierter Berufungsverfahren

An den meisten Universitäten wurden bei der Implementierung des Berufungsverfahrens nach UG 2002 auch – zumeist im Rahmen des universitären Frauenförderungsplanes – spezifische Regelungen geschaffen, um qualifizierte Frauen verstärkt in das Verfahren einzubeziehen oder ihr frühzeitiges Ausscheiden aus dem Verfahren zu vermeiden.

Wie die Analyse der Implementierung zeigt, werden die bestehenden Regelungen in der Praxis über weite Strecken auch umgesetzt, allerdings wird in einigen Interviews eine sehr instrumentelle Sichtweise der Regelungen deutlich. Diese werden als bürokratische Anforderungen wahrgenommen, die es zu erfüllen gilt. Es wird jedoch nur in Ausnahmefällen über deren Sinnhaftigkeit reflektiert und die Regelung an sich mit einer strukturellen Barriere für Frauen in Verbindung gebracht. Traditionelle Praktiken im Berufungsverfahren werden von den meisten InterviewpartnerInnen nach wie vor als „objektiv“ und damit geschlechtsneutral wahrgenommen. Es wird kaum hinterfragt, ob traditionelle und scheinbar geschlechtsneutrale Praktiken einen Genderbias beinhalten bzw. welche strukturellen Barrieren dem zugrunde liegen könnten. Diese Beschreibung trifft nicht auf alle Universitäten bzw. für alle InterviewpartnerInnen gleichermaßen zu. An den meisten Universitäten sind einzelne GenderexpertInnen anzutreffen, die eine solche Reflexion führen und auch versuchen, diese Perspektive in Berufungskommissionen einzubringen. Dabei handelt es sich in erster Linie um die VertreterInnen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, in manchen Fällen auch um VertreterInnen des Universitätsmanagements. In einigen wenigen Ausnahmefällen scheint das Bewusstsein für einen möglicherweise strukturell bedingten Genderbias im Verfahren durchgängig verankert zu sein und die an den jeweiligen Universitäten geführten Interviews vermitteln ein sehr homogenes Bild. Ein derartiges Setting bildet jedoch die Ausnahme. In der Regel sind einzelne GenderexpertInnen mit AkteurInnen im Berufungsverfahren konfrontiert, die strukturelle Barrieren für Frauen im Verfahren nicht wahrnehmen, sondern vielmehr externe, gesellschaftliche Faktoren für die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren verantwortlich machen. Damit ist häufig die Sichtweise verbunden, dass die Universitäten dem nicht gegensteuern können und sie nicht für gesellschaftliche Barrieren kompensieren können. Bei der Weiterentwicklung des Berufungsverfahrens in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit muss auf diese unterschiedlichen Ausgangslagen Rücksicht genommen werden.

So scheint bei jener Gruppe von Universitäten, an denen von den zentralen AkteurInnen kein Bewusstsein für strukturelle Barrieren für Frauen vorherrscht, insbesondere Sensibilisierungsarbeit und die Vermittlung von Gender Wissen zentral. Konkret gilt es Bewusstsein dafür zu schaffen, dass aufgrund eines männlich geprägten Wissenschaftsideals Nachteile für BewerberInnen entstehen, die nicht dieser Norm entsprechen, d.h. keine durchgängigen Wissenschaftskarrieren haben oder aufgrund von

Betreuungspflichten einen quantitativ geringeren Publikationsoutput vorweisen und dass diese in der Begutachtung zwangsläufig schlechter abschneiden, wenn nicht explizit auf familienbedingte Unterbrechungen Rücksicht genommen wird. Ähnliches gilt für Personen mit atypischen Wissenschaftskarrieren, die beispielsweise zunächst in der Wirtschaft tätig waren und sich erst später für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. Derzeit herrscht noch nicht überall Bewusstsein für diese Problematik vor und das Konzept des „akademischen Alters" ist nicht durchgängig bekannt. Es ist unwahrscheinlich, dass sich ein derartiges Bewusstsein automatisch, d.h. ohne Druck durch die Universitätsleitung bzw. externen Druck (durch das Ministerium) entwickelt. Es gilt also vonseiten des Ministeriums bestehende Ansätze[34] zu verstärken, d.h. hier bewusst Anreize bzw. Verpflichtungen für alle Universitäten zu schaffen und konkrete Entwicklungsschritte auf universitärer Ebene konsequent einzufordern.

Eine weitere Gruppe von Universitäten zeichnete sich dadurch aus, dass auf universitärer Ebene (z.B. im Rahmen von Strategiedokumenten und gesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung) strukturelle Barrieren zwar erkannt bzw. adressiert wurden. Dies insbesondere im Zusammenhang mit der Studienwahlentscheidung und der Nachwuchsförderung. In der Ausgestaltung des Berufungsverfahrens kommt strukturellen Barrieren jedoch vergleichsweise wenig Gewicht zu. Dies ist primär auf den bereits erwähnten stark ausgeprägten Glauben an die Objektivität des Berufungsverfahrens zurückzuführen. Aufgrund des dominierenden „Mythos der Objektivität" werden die konkreten Vorgangsweisen im Berufungsverfahren nicht dahingehend hinterfragt, ob mit ihnen ein Genderbias verbunden ist, d.h. ob durch strukturelle Faktoren Frauen und Männer unterschiedliche Chancen haben. Hier gilt es nicht mehr – wie im davor beschriebenen Fall – prinzipielles Bewusstsein für strukturelle Barrieren für Frauen im Wissenschaftsbetrieb zu schaffen, sondern dieses auf das Berufungsverfahren zu übertragen. In weiterer Folge würde es darum gehen, konkrete Maßnahmen im Berufungsverfahren zu verankern, die dem gegensteuern sollen. Ein derartiger Prozess setzt nicht ein entsprechendes Committment der Universitätsleitung und der zentralen AkteurInnen im Berufungsverfahren voraus, sich mit bestehenden und scheinbar geschlechtsneutralen Praktiken auseinander zu setzen und diese gegebenenfalls zu verändern. Im Idealfall wird ein solcher Prozess extern begleitet, da ein Blick von außen die Auseinandersetzung mit traditionellen Vorgangsweisen erleichtert. Vorstellbar wäre eine Vorgangsweise wie sie im Rahmen des AQA-Projekts „Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten"[35]

[34] Mit dem UG 2002 wurde die davor im Rahmen des ministeriellen Frauenförderungsplans in Richtung der Universitäten formulierte Verpflichtung zur Erreichung von Gleichstellung aufgegriffen. Universitäten formulieren nun im Rahmen der Leistungsvereinbarungen konkrete Gleichstellungsziele und entsprechende Maßnahmen, die deren Erreichung unterstützen sollen. Die Universitäten haben sich unterschiedlich ambitionierte Ziele gesetzt und diese unterschiedlich konsequent verfolgt.

[35] In dem von der AQA koordinierten Projekt wurden die österreichischen Universitäten eingeladen, in moderierten Workshops gemeinsam Qualitätsmerkmale für die Gestaltung von Berufungsverfahren und Empfehlungen zur Gestaltung und Weiterentwicklung des Berufungsmanagements zu entwickeln. Zehn Universitäten haben sich 2009 und 2010 an dem Projekt beteiligt und in mehreren thematischen Workshops relevante Schlüsselprozesse der Berufungsverfahren analysiert und gemeinsam Entwicklungsmaßnahmen erarbeitet. Im Mittelpunkt standen

gewählt wurde mit einem noch stärkerer ausgeprägten Fokus auf gleichstellungsrelevante Aspekte.[36]

Die dritte Gruppe von Universitäten zeichnet sich dadurch aus, dass sehr wohl Bewusstsein für strukturelle Barrieren für Frauen im Berufungsverfahren vorliegt und auch durch entsprechende Maßnahmen versucht wird, einem möglichen Genderbias zu begegnen. Allerdings zeigen die Erfahrungen mit der Implementierung des Berufungsverfahrens die Grenzen dieser Maßnahmen auf, wobei die Grenzen die Form der in Kapitel 7.2 beschriebenen paradoxen Situationen sichtbar werden. Hier gilt es, die auf universitärer Ebene erfolgte Reflexion und Adaptierung traditioneller Vorgangsweisen auf die Ebene der der jeweiligen Berufungskommission zu transferieren. Die Mitglieder der Berufungskommission müssen über die die Kompetenz verfügen, einen mit ihren Entscheidungen verbundenen Genderbias zu erkennen und einen solchen explizit adressieren zu können. Dies erfordert eine sehr intensive Auseinandersetzung mit den Praktiken im Berufungsverfahren, der eigenen Rolle und den eigenen Wahrnehmungen. Dies ist derzeit nur sehr selten der Fall und wird von den jeweiligen AkteurInnen als hochproblematisch beschrieben.

In einem Interview verweist die Interviewperson bei der Frage nach Barrieren für Frauen im Verfahren auf subtile Einflussfaktoren, die sie auch an sich selbst bereits wahrgenommen hat. *„Ansonsten haben Frauen, wenn überhaupt, so Nachteile die unterschwellig sind. Das sind ganz simple Sachen, zum Beispiel dass Frauen, wenn sie keine tiefe Stimme haben, dass man ihnen beim Vortragen anmerkt, dass sie nervös sind, weil die Stimme höher wird. Das ist unangenehm und das wirkt unterbewusst. Das wirkt nicht souverän, das wirkt aufgeregt, die wird dann so studentisch wahrgenommen. Das ist sozusagen ein biologischer Nachteil, den viele Frauen haben.“* (I108)

In dem ausgewählten Beispiel ist der Interviewperson bewusst, dass sie die Qualifikation von Frauen anders wahrnimmt als jene von Männern, wobei das relevante Kriterium (Stimmlage) nichts mit der Qualifikation zu tun hat. Es liegt also ein Genderbias in der Wahrnehmung der Qualifikation vor, aufgrund dessen die Qualifikation von Frauen ungerechtfertigter Weise abgewertet wird. In der weiteren Diskussion dieses Beispiels wird jedoch deutlich, dass es kaum möglich ist, diesen Bias in der Kommission zu thematisieren, wenn nicht alle Kommissionsmitglieder ein ähnliches Reflexionsniveau aufweisen. Ansonsten besteht

---

die Ausschreibung und BewerberInnensuche, die Begutachtung und Feststellung der Qualifikationskriterien sowie die Durchführung des Berufungsverfahrens. Empirische Grundlage und Ausgangspunkt bildete eine Analyse der inneruniversitären Regelwerke und der einschlägigen Literatur, die von der Universität Innsbruck durchgeführt wurde. Auf Basis der erzielten Ergebnisse wurden Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren erarbeitet, die im Dezember 2010 präsentiert wurden (AQA 2010).

[36] Dies erscheint insofern relevant als auch an jenen Universitäten, die am AQA-Projekt teilgenommen haben, zum Zeitpunkt der Erhebung die beschriebene „bürokratische“ Interpretation von gleichstellungsfördernden Instrumenten dominierte.

vielmehr die Gefahr, sich „lächerlich zu machen“, weil derartige nichtwissenschaftliche Kriterien ins Spiel gebracht werden.

Um eine derartige Reflexion von Alltagspraktiken und Wahrnehmungen im Berufungsverfahren unterstützen zu können, bedarf es der Entwicklung spezifischer Unterstützungsangebote, die auf dem hohen Gender-Bewusstsein der AkteurInnen und deren Reflexionsbereitschaft aufsetzen. Eine spezifische Konzeption solcher Angebote erscheint in dreierlei Hinsicht erforderlich: erstens sollte die Unterstützung auf die jeweilige Universität zugeschnitten sein, zweitens sind Reflexionsformen zu entwickeln, die für die Zielgruppe von WissenschafterInnen bzw. ProfessorInnen adäquat ist bzw. von dieser akzeptiert werden und drittens sind die TeilnehmerInnen explizit als Mitglieder eines kollektiven Entscheidungsgremium zu adressieren und nicht als Individuen. Insbesondere der letztgenannte Aspekt erscheint wichtig, da in den Interviews deutlich wird, dass Personen zwar auf individueller Ebene sehr reflektiert sein können, diese Reflexion jedoch kaum auf kollektiver Ebene, d.h. im Rahmen der Berufungskommission, stattfindet. Ziel von solchen zu entwickelnden Unterstützungsangeboten sollte eine weitere Professionalisierung der Tätigkeit der Berufungskommissionen sein, die sich durch den Abbau von einem bestehenden Gender-Bias ergibt.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Anstrengungen der letzten Jahre, den Frauenanteil in Professuren zu erhöhen, erste Erfolge zeigen. Dies ist zum einen auf gezielte Initiativen des BMWF zurückzuführen (z.B. excellentia, vgl. BMBWK 2004, 2005; BMWF 2008a), zum anderen der guten legistischen Basis für Gleichstellung an Universitäten geschuldet.[37] Auch für Berufungsverfahren wurde ein gesetzlicher Rahmen geschaffen, innerhalb dessen die Universitäten jeweils ein für sie maßgeschneidertes Berufungsverfahren formulieren können. Für Berufungsverfahren gelten darüber hinaus auch die Bestimmungen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung, die im Universitätsgesetz 2002 als leitende Prinzipien formuliert sind.

Bei der Implementierung der Vorgaben des UG 2002 zur Ausgestaltung der Berufungsverfahren haben die Universitäten diese Zielsetzung der Frauenförderung und Gleichstellungsorientierung in unterschiedlichem Ausmaß und mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen übernommen. Aufgrund der Autonomie der Universitäten ergeben sich bei der Implementierung des Berufungsverfahrens und der Schwerpunktsetzung deutliche Unterschiede zwischen den Universitäten. Im Hinblick auf die Berücksichtigung von frauen- oder gleichstellungsfördernden Aspekten sind diese Unterschiede durch die jeweilige Verankerung von Gleichstellungszielen an der Universität, die Gender-Kompetenz er zentralen AkteurInnen und die Tradition an universitären Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen geprägt.

[37] Österreich weist eine lange Tradition konsequenter gleichstellungsorientierter Politik an Universitäten auf, die nicht nur die Implementierung von Maßnahmen sondern auch die Schaffung von Institutionen zu deren effektiver Implementierung beinhaltet (Ulrich 2006; Wroblewski, Leitner 2011b).

Die sich daraus ergebende unterschiedliche Situation an Universitäten sollte bei der Entwicklung gezielter Unterstützungsmaßnahmen für Universitäten berücksichtigt werden. Trotz des unterschiedlichen erreichten Levels an Gleichstellung weisen alle Universitäten spezifischen Unterstützungsbedarf auf, der sich je nach aktueller Ausgangslage anders darstellt. Wird der Weg zur Gleichstellung an Universitäten als ein Kontinuum verstanden, so haben die Universitäten jeweils unterschiedliche Etappen des Weges bereits hinter sich. Aber selbst für die bereits weit fortgeschrittenen Universitäten zeigt sich ein Bedarf an Unterstützung von außen, der nicht nur konkrete Unterstützungsangebote sondern vor allem auch die Unterstreichung der Priorität der Gleichstellungsorientierung auf politischer Ebene umfasst.

10 Literatur

Allmendinger, Jutta; Hinz, Thomas (2002), Die Verteilung wissenschaftlicher Güter. Publikationen, Projekte und Professuren zwischen Bewerbung und Bewilligung, Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Vol. 20: 18-29.

AQA [Österreichische Qualitätssicherungsagentur] (2010), Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Metz-Göckel, Sigrid; Wergen, Jutta; Klein, Annette (2005), Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten?, Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Vol. 23: 14-23.

Baird, Jeanette (1997), Accountability of university governing bodies in Australia: Issues for proponents of corporate models, Tertiary Education and Management, 3 (1): 72-82.

Bast, Gerald (1994), UOG 93. Universitäts-Organisationsgesetz, Wien: Manz.

Beaufaÿs, Sandra (2003), Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, transcript, Bielefeld.

Berryman, Sue E. (1983), Who will do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes, Rockefeller Foundation, New York.

Bieri, Sabin; Imboden, Natalie; Seith, Corinna (Hg.) (2003), Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Dokumentation der Tagung des Vereins Feministischer Wissenschaft Schweiz vom 24. Mai 2002, Universität Bern, Schriftenreihe BBW 2003/2d, Bern: 89-98.

BMBWK (2004), professorinnen x2. Programm zur Steigerung der Anzahl von Professorinnen und Wissenschafterinnen an österreichischen Universitäten. Konzept zur Vorlage beim Rat für Forschung und Technologieentwicklung, Wien.

BMBWK (2005), excellentia. Ein High Potentials Programm für Österreichs Universitäten, Wien.

BMWF (2008a), excellentia. Ein High Potentials Programm für Österreichs Universitäten, Wien.

BMWF (2008b), Universitätsbericht 2008, Wien [Download unter: www.bmwf.gv.at/unidata, 14.03.2011]

Bourdieu, Pierre; Wacquant, Loic J.D. (2006), Reflexive Anthropologie, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Brouns, Margo (2003), The gendered construction of scientific quality, in: Michel, Christine; Bieri, Sabin; Imboden, Natalie; Seith, Corinna (Hg.) (2003), Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Dokumentation der Tagung des Vereins Feministischer Wissenschaft Schweiz vom 24. Mai 2002, Universität Bern, Schriftenreihe BBW 2003/2d, Bern: 89-98.

Buchinger, Birgit (2007), Von der „richtigen Wissenschaft“ zur „guten Arbeit im Wissenschaftsbetrieb“? Realitäten, Grenzen und Notwendigkeiten rund um work-life-balance an österreichischen Universitäten, in: IFF Info. Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, 24(33): 7-20.

Buchinger, Birgit; Gödl, Doris; Gschwandtner, Ulrike (2002), Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 14, Wien.

Carvalho, Teresa; Santiago, Rui (2010), New challenges for women seeking an academic career: the hiring process in Portuguese higher education institutions, Journal of Higher Education Policy and Management, 32 (3): 239-249.

Cole, Jonathan R.; Zuckerman, Harriet (1987), Marriage, motherhood and research performance in science, Scientific American 256 (2): 119-125.

Drew, Christina H.; Nyerges, Timothy L. (2004), Transparency of environmental decision making: a case study of soil cleanup inside the Hanford 100 area, Journal of Risk Research, 7 (1): 33-71.

Engler, Steffani (2001), „In Einsamkeit und Freiheit"? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur, UVK Verlag, Konstanz.

European Commission (ed.) (2004), Gender and Excellence in the Making, Brussels.

Färber, Christine (2003), Reform der Personalstruktur an deutschen Hochschulen, in: Michel, Christine; Bieri, Sabin; Imboden, Natalie; Seith, Corinna (Hg.) (2003), Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Dokumentation der Tagung des Vereins Feministischer Wissenschaft Schweiz vom 24. Mai 2002, Universität Bern, Schriftenreihe BBW 2003/2d, Bern: 15-24.

Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008), Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Campus, Frankfurt/New York.

Feik, Rudolf (2007), Berufungsverfahren nach §98 UG 2002, in: UNILEX 1-2/2007: 10-24.

Fischer, Christian; Reckling, Falk (2010), Factors Influencing Approval Probability in FWF Decision-Making Procedures, FWF Stand-Alone Projects Programme, 1999 to 2008, FWF discussion paper, Vienna.

Florini; Ann M. (1999), Does the invisible hand need a transparency glove? The politics of transparency, Annual World Bank conference on Development Economics, Washington, DC.

Fröhlich, Gerhard (2003), Anonyme Kritik: Peer Review auf dem Prüfstand der Wissenschaftsforschung, in: medizin – bibliothek – information, Vol. 3, Nr. 2: 33-39.

Gamba, Michelle; Kleiner, Brian H. (2001), The Old Boys' Network Today, The International Journal of Sociology and Social Policy, 21 (8-10): 101-107.

genSET (2011), Public Consultation on the Future of Gender and Innovation in Europe. Summary Report, http://www.genderinscience.org/downloads/ESG_docs/EGS-Consultation-SummaryReport-Oct11-b-small.pdf

Giddens, Anthony (1997), Die Konstitution der Gesellschaft, 3. Aufl., Frankfurt/New York: Campus.

Griffin, Gabriele (2004), Tackling Gender Bias in the Measurement of Scientific Excellence: Combating Disciplinary Containment, in: European Commission (ed.), Gender and Excellence in the Making, Brussels: 127-133.

Guldvik, Ingrid (2008), Gender Quota Discourses in Norwegian Politics, in: Magnusson, Eva; Rönnblom, Malin; Silus, Harriet (eds.), Critical Studies of Gender Equalities. Nordic dislocations, dilemmas and contradictions, Göteborg/Stockholm: Makadam: 94-111.

Hauser, Werner (2007), Professorenberufung gemäß UG 2002, in: Zeitschrift für Hochschulrecht Vol. 6: 120-126.

Hey, Barbara (2005), Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte in Auswahlverfahren für Professuren, in: Niessl, Julia (2005), Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz, Studie im Auftrag der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Universität Graz: 31-46.

Hirschauer, Stefan (2004), Peer Review Verfahren auf dem Prüfstand. Zum Soziologiedefizit der Wissenschaftsevaluation, in: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 33: 62-83.

Höllinger, Sigurd; Titscher, Stefan (2004) (Hrsg.), Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002, WUV Universitätsverlag: Wien.

Hood, Christopher (2010), Accountability and Transparency: Siamese Twins, Matching Parts, Awkward Couple?, West European Politics, 33(5): 989-1009.

Hornbostel, Stefan; Simon, Dagmar (2006) (Hg.), Wie viel (In-)Transparenz ist notwendig? Peer Review Revisted, IFO-Working paper No.1, Bonn.

Husu, Liisa (2000), Gender discrimination in the promised land of gender equality, Higher Education in Europe, 25(2): 221–228.

Husu, Liisa (2004), Gate-keeping, gender equality and scientific excellence, in: European Commission (ed.), Gender and Excellence in the Making, Brussels: 69-76.

Jänchen, Yvonne; Schulz, Kristina (2005), Geschlecht als Faktor ungleicher Zugangschancen zu Ressourcen der Forschungsförderung. Zugänge zur Analyse sozialer Selektionsprozesse im Bereich der Projektförderung des Schweizerischen Nationalfonds, Genf.

Knorr-Cetina, Karin (2002), Wissenskulturen. Ein Vergleich naturwissenschaftlicher Wissensformen, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Krais, Beate (2006), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung, in: UNLIEX 1-2/2006: 44-49.

Krondorfer, Birge (2008), Töchter der Alma Mater. Die Universität – ein paradoxer Ort für Frauen?, in: UNILEX 1-2/2008: 43-50.

Kucsko-Stadlmayer, Gabriele (2007), Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten, in: Zeitschrift für Hochschulrecht, Jg. 6(1): 8-17.

Landler, Frank (2009), Hochschulplanungsprognose 2008. Analyse und Computersimulation des österreichischen Hochschulsystems, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2009), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Maßnahmenevaluation. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, 3. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 261-278.

Lind, Inken (2008), Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie, in: Forschung & Lehre 11/08: 754-756.

Lipman-Blumen, Jean (1976), Toward a homosocial Theroy of Sex Roles: An explanation of the sex segregation of social institutions, in: Blaxall, Martha; Reagan, Barbara (eds.), Women and the Workplace. The implications of occupational segregation, University of Chicago Press, Chicago/London: 15-31.

Merton, Robert K. (1968), The Matthew Effect in Science. The reward and communication system of science are considered, Science 159(3810): 56-63.

Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Auferkorte-Michaelis, Nicole (2008), Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten, Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Michel, Christine; Bieri, Sabin; Imboden, Natalie; Seith, Corinna (Hg.) (2003), Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Dokumentation der Tagung des Vereins Feministischer Wissenschaft Schweiz vom 24. Mai 2002, Universität Bern, Schriftenreihe BBW 2003/2d, Bern.

Neyland, Daniel (2007), Achieving Transparency: The Visible, Invisible and Divisible in Academic Accountability Networks, Organization, 14 (4): 499-516.

Niessl, Julia (2005), Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz, Studie im Auftrag der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Universität Graz.

Novak, Manfred (2007), Das Berufungsverfahren nach UnivG 2002. Funktionsweise, Probleme, Reformperspektiven, Springer, Wien/New York.

Novak, Manfred (2010), Eckpunkte des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 (Teil 1), in: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Jg. 9(1): 1-11.

Palomba, Rossella (2004), Does Gender Matter in Science Leadership?, in: European Commission (ed.), Gender and Excellence in the Making, Brussels: 121-125.

Papouschek, Ulrike; Pastner, Ulli (2002), Wissenschafterinnen in der außeruniversitären Forschung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 13, Wien.

Pasero, Ursula; Priddat, Birger (2003), Neue Führungsstile und das Glass Ceiling Phänomen: Ein Vergleich zwischen Organisationssystemen in Wirtschaft und Wissenschaft, Forschungsbericht, Universität Kiel.

Pellert, Ada (1999), Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen, Böhlau Verlag, Vienna.

Pernicka, Susanne (2010), Professur oder (r)aus? Widersprüche der Personalpolitik an Universitäten, in: UNILEX 1-2/2010: 20-25.

Perthold-Stoitzner, Bettina (2010), Eckpunkte des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 (Teil 2), in: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Jg. 9(2): 33-40.

Rees, Teresa (2004), Measuring excellence in scientific research: the UK research assessment exercise, in: Brouns, Margo (ed.), Gender and Excellence in the Making, Brussels: European Commission: 117–123.

Rossiter, Margaret W. (1993), The Matthew Matilda Effect in Science, in: Social Studies of Science, Vol. 23: 325-41.

Schacherl, Ingrid; Schaffer, Nicole; Dinges, Michael; Polt, Wolfgang (2007), Gender und Exzellenz. Explorative Studie zur Exzellenzmessung und Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem, InTeReg Research Report Nr. 66-2007, Joanneum Research, Wien.

Schaffer, Nicole; Dinges, Michael (2009), Forschung und Geschlecht: Leistungsbeurteilung und Gender Bias im (österreichischen) Wissenschaftssystem, in: Woitech, Birgit; Schiffbänker, Helene; Schaffer, Nicole; Reidl, Sybille (Hg.), Ein

anderer Blickwinkel. Erfahrungen aus der angewandten Genderforschung, Lykam, Graz: 38-61.

Schmitt, Tassilo; Arnhold, Nina; Rüde, Magnus (2004), Berufungsverfahren im internationalen Vergleich, CHE-Arbeitspapier Nr. 53, Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh.

Schulev-Steindl, Eva (2010), Frauenquoten im Universitätsrecht – erste Erfahrungen nach der UG-Novelle 2009, in: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Jg. 9(3): 67-76.

Strathern, Marilyn (2000), The Tyranny of Transparency, British Educational Research Journal, 26 (3): 309-321.

Titscher, Stefan; Winckler, Georg; Biedermann, Hubert; Gatterbauer, Helmuth; Laske, Stephan; Moser, Reinhard; Strehl, Franz; Wojda, Franz; Wulz, Heribert (2000), Universitäten im Wettbewerb. Zur Neustrukturierung österreichischer Universitäten, München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Ulrich, Silvia (2006), Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Univeristäten, in: UNILEX 1-2/2006, 34-43.

Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung (2006), Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz, Graz.

Van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne; Jansen, Willy (2010), Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality?, Organization Studies, 31 (11): 1459-1483.

Van den Brink, Marike (2009), Behind the Scenes of Science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands, Ipskamp, Enschede.

Vogel, Ulrike (2010), Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur im sozialen Feld der Hochschule, in: UNILEX 1-2/2010: 58-62.

Walby, Sylvia (2005), Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. In: Social Politics: International Studies in Gender. State & Society 12(3): 321-343.

Watson, Cate (2011), Accountability, transparency, redundancy: academic identities in an era of ‚excellence', British Education Research Journal, 37 (6): 955-971.

Wenneras, Christine; Wold, Agnes (1997), Nepotism and Sexism in Peer Review, Nature, 387: 341-343.

West, Anne; Pennell, Hazel; Noden, Philip (1998), School admissions: Increasing equity, accountability and transparency, British Journal of Educational Studies, 46 (2): 188-200.

Wissenschaftsrat (2005), Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena (20.5.2005, www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf).

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2007), Begleitende Evaluierung von excellentia. Zwischenbericht 2007, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2010), Wirkungsmöglichkeiten und Ergebnisse von excellentia. Vertiefende Analyse – Fallstudien Teil 1, unveröffentlichte Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2011a), excellentia. Evaluationsbericht, unveröffentlichte Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2011b), Equal Opportunities Policies at Austrian Universities and their Evaluation: Development, Results and Limitations, Brussels Economic Review, 54(2/3): 317-340.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Gindl, Michaela; Pellert, Ada; Woitech, Birgit (2007), Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen des bm:bwk, in: BMBWK (ed), Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 21, Verlag Österreich, Wien.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Osterhaus, Ingrid (2011), Wirkungsmöglichkeiten und Ergebnisse von excellentia. Vertiefende Analyse – Fallstudien Teil 2, unveröffentlichte Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Ziegler, Beatrice (2001), Some remarks on gender equality in higher education in Switzerland, The International Journal of Sociology and Social Policy, 21 (1/2): 44-49.

Zimmermann, Karin (2002), Geschlechterkonstellationen im Feld wissenschaftlicher Eliten, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Vol. 20: 20-48.

Zimmermann, Karin (2006), Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Ressourcen. Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg.1, Nr. 2: 1-10.

Zimmermann, Karin; Metz-Göckel, Sigrid; Huter, Kai (2004), Grenzgänge zwischen Wissenschaft und Politik. Geschlechterkonstellationen in wissenschaftlichen Eliten, VS Verlag, Wiesbaden.

11 Anhang: Liste der InterviewpartnerInnen

Ahmad Soma, Akademie der bildenden Künste Wien
Aichinger Tristan, Medizinische Universität Graz
Aigner Reingard, Medizinische Universität Graz
Aufleger Markus, Universität Innsbruck
Aumaier Leonore, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Badelt Christoph, Wirtschaftsuniversität Wien
Bahovec Tina, Universität Klagenfurt
Baier Stefan, Wirtschaftsuniversität Wien
Balogh Doris, Medizinische Universität Innsbruck
Bast Gerald, Universität für angewandte Kunst Wien
Beierl Elfriede, Universität Wien
Berninger Ulrike-Gabriele, Universität Salzburg
Blimlinger Eva, Universität für angewandte Kunst Wien
Bozic Renate, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
Breinbauer Maria, Universität Wien
Bruns Karin, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Buber Renate, Wirtschaftsuniversität Wien
Bukowska Sylwia, Universität Wien
Crailsheim Karl, Universität Graz
Czepa Doris, Donau-Universität Krems
Dellago Christoph, Universität Wien
Dworczak Renate, Universität Graz
Elias Marion, Universität für angewandte Kunst Wien
Engel Sabine, Universität Innsbruck
Faulhammer Friedrich, BMWF
Fickert Lothar, Technische Universität Graz
Fircks, Freiherr von, Wolf-Dietrich, Veterinärmedizinische Universität Wien
Fleischmann Alexander, Akademie der bildenden Künste Wien
Flekna Gabriele, Veterinärmedizinische Universität Wien
Forneck Astrid, Universität für Bodenkultur Wien
Fuchs Helmut, Universität Wien
Gamauf Richard, Universität Wien
Gmeiner Manfred, Veterinärmedizinische Universität Wien
Gensch Gerhard, Donau-Universität Krems
Gindl Michaela, Donau-Universität Krems

Glück Judith, Universität Klagenfurt
Gössnitzer Edith, Universität Graz
Grömmer Walter, Universität Innsbruck
Gutiérrez-Lobos Karin, Medizinische Universität Wien
Gutzeit, von, Reinhart, Mozarteum Salzburg
Hanappi-Egger Edeltraud, Wirtschaftsuniversität Wien
Happacher Esther, Universität Innsbruck
Hasenauer Huber, Universität für Bodenkultur Wien
Heißler Wolfgang, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Hemetsberger-Koller Hildegard, Wirtschaftsuniversität Wien
Herz Barbara, Technische Universität Graz
Hinterstoisser Barbara, Universität für Bodenkultur Wien
Höllinger Sigurd, BMBWK
Hopmeier Beate, Universität für Bodenkultur Wien
Iben Christine, Veterinärmedizinische Universität Wien
Irschik Hans, Universität Linz
Joachim Anja, Veterinärmedizinische Universität Wien
Joannidis Michael, Medizinische Universität Innsbruck
Kannonier Reinhard, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Kerschbaumer Franz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
Kirisits Reinhold, Universität Salzburg
Kirschenhofer Peter, Montanuniversität Leoben
Klement Erich Peter, Universität Linz
Knaus Simone, Technische Universität Wien
Kocher Gernot, Universität Graz
Koller Karina, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Kopera Daisy, Medizinische Universität Graz
Koppensteiner Renate, Medizinische Universität Wien
Kotsis Gabriele, Universität Linz
Krameritsch Jakob, Akademie der bildenden Künste Wien
Kubin Gernot, Technische Universität Graz
Kunisch Karl, Universität Graz
Langmann Andrea, Medizinische Universität Graz
Lavric Eva, Universität Innsbruck
Lechner Manfred, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Leitl-Staudinger Barbara, Universität Linz
Leitner Ernst-Ludwig, Mozarteum Salzburg

Litschauer Brigitte, Medizinische Universität Wien
Lochs Herbert, Medizinische Universität Innsbruck
Magerl Gottfried, Technische Universität Wien
Maierhofer Roberta, Universität Graz
Mannhalter Christine, Medizinische Universität Wien
Mateus-Berr Ruth, Universität für angewandte Kunst Wien
Mayr Heinrich, Universität Klagenfurt
Meixner Wolfgang, Universität Innsbruck
Melgarejo Weinandt Verena, Akademie der bildenden Künste Wien
Mikoletzky Juliane, Technische Universität Wien
Miksch Silvia, Donau-Universität Krems
Murbacher-Sanna Birgit, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Ostendorf Annette, Universität Innsbruck
Palkovits Andrea, Universität Wien
Pellert Ada, Donau-Universität Krems
Pieper Renate, Universität Graz
Ploss Eva, Universität für Bodenkultur Wien
Pollak Sabine, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Pöschl Magdalena, Universität Graz
Raggautz Andreas, Universität Graz
Reder Christian, Universität für angewandte Kunst Wien
Riedl Priska, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Riedmann Rudolf, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Roth Marianne, Universität Salzburg
Rottensteiner Irene, Universität Wien
Sadjak Anton, Medizinische Universität Graz
Samsonow, von, Elisabeth, Akademie der bildenden Künste Wien
Sauer Birgit, Universität Wien
Sautner Lyane, Universität Linz
Schaller-Steidl Roberta, BMWF
Schenk Sigbert, Universität für angewandte Kunst Wien
Scherke Katharina, Universität Graz
Scheuch Fritz, Wirtschaftsuniversität Wien
Schmidinger Heinrich, Universität Salzburg
Schmidt Siegrid, Universität Salzburg
Schnell Ruth, Universität für angewandte Kunst Wien
Schütz Wolfgang, Medizinische Universität Wien

Schulz Georg, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
Sebök Martha, Universität Wien
Skalicky Peter, Technische Universität Wien
Smolle Josef, Medizinische Universität Graz
Sölkner Johann, Universität für Bodenkultur Wien
Springer-Kremser Marianne, Medizinische Universität Wien
Steiger Anna, Akademie der bildenden Künste Wien
Steinhardt Gerald, Technische Universität Wien
Steinkogler-Wurzinger Gertraud, Mozarteum Salzburg
Stigler Heinrich, Technische Universität Graz
Stowasser-Bloch Katharina, Medizinische Universität Wien
Strasser Helmut, Wirtschaftsuniversität Wien
Sturn Dorothea, Universität Wien
Sünkel Hans, Technische Universität Graz
Sych Ulrike, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Tautschnig Arnold, Universität Innsbruck
Tiefenthaler Brigitte, Rat für Forschung und Technologieentwicklung
Titz Harald, BMWF
Töchterle Karlheinz, Universität Innsbruck
Urnik Sabine, Universität Salzburg
Vitouch Oliver, Universität Klagenfurt
Wagner Michael, Donau-Universität Krems
Walkensteiner-Preschl Claudia, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Wegerer Eva, Montanuniversität Leoben
Wegscheider Wolfgang, Montanuniversität Leoben
Werndl Daniela, Universität Salzburg
Werner-Felmayer Gabriele, Medizinische Universität Innsbruck
Willer Jürgen, Donau-Universität Krems
Winckler Georg, Universität Wien
Winkler Marianne, Medizinische Universität Wien
Wintermantel Margret, Universität des Saarlandes
Wuttke Tanja, Wirtschaftsuniversität Wien
Zauchner Sabine, Donau-Universität Krems
Zogholy Andre, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Authors: Angela Wroblewski

Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren nach § 98 UG2002

Reihe Soziologie / Sociological Series 112

Editor: Beate Littig
Associate Editor: Iris Troppert

ISSN: 1605-8011
© 2015 by the Department of Sociology, Institute for Advanced Studies (IHS),
Josefstädter Straße 39, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • http://www.ihs.ac.at

ISSN: 1605-8011