



Die Vergeschlechtlichung von Leistung bei der Anwendung von Auswahlkriterien für Professuren

Prof. Dr. Christine Färber

HAWHamburg



Gliederung

- Motivation und Forschungsdesign
- Ergebnisse der Interviewstudie



Motivation

- Chancengleichheit schaffen durch Grundlagen für Qualitätsmanagement
- Erhellen der Black Box Berufungsverfahren



Forschungsdesign

- **Interviewstudie**
- Analyse der rechtlichen Regelungen in Deutschland

Interviewstudie: Drei Perspektiven





Bewerberinnen und Bewerber

- Heterogenität
- Abwertender Umgang
- Willkür und Verunsicherung
- Informelle Netzwerke
- Weniger Empörung und Verunsicherung bei Männern
- Frauen werden faktisch schlechter behandelt



Berufungskommissionsvorsitzende

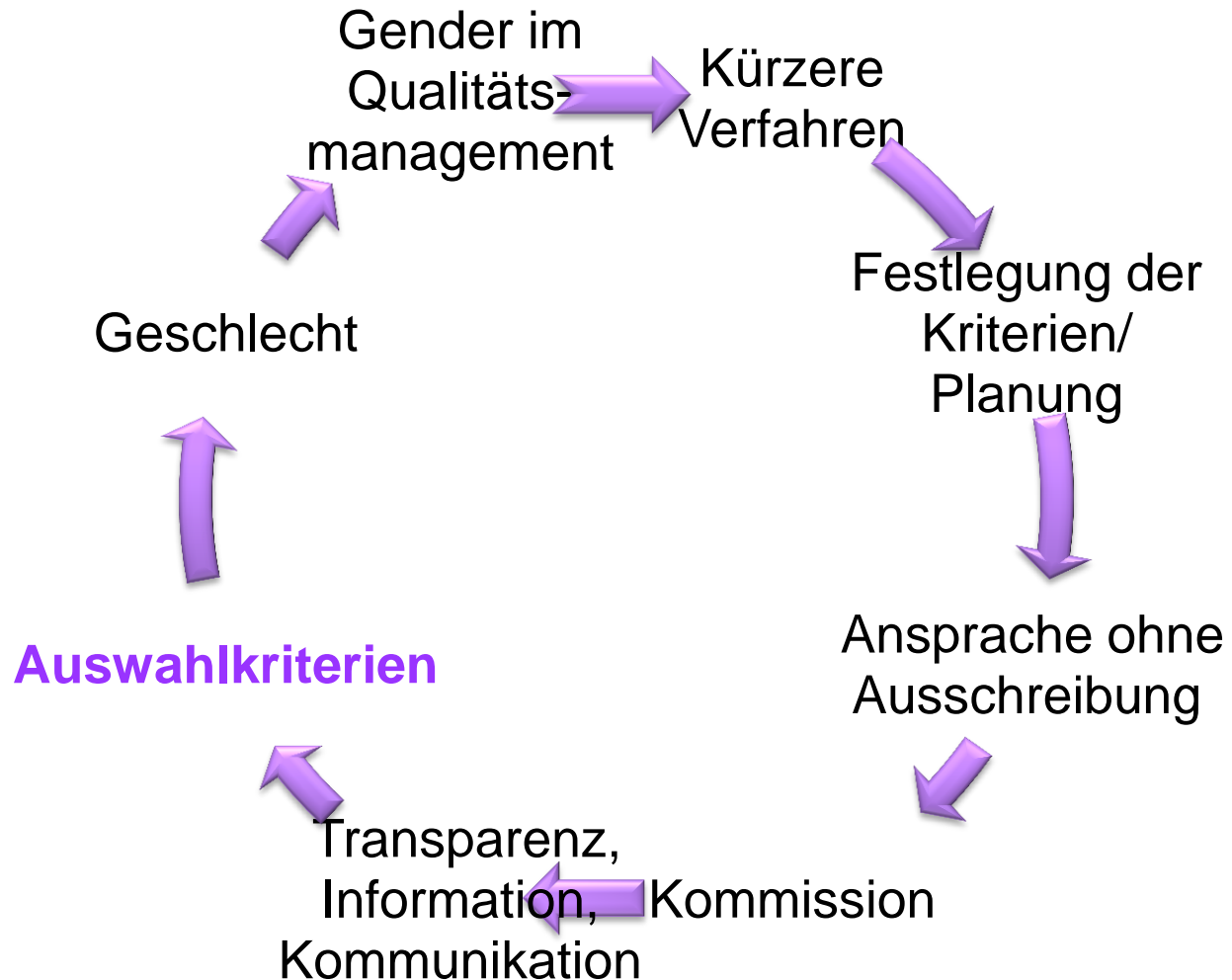
- Abläufe werden informell tradiert
- Die meisten Entscheidungen fallen im Vor- und Umfeld
- Gute Erfahrungen mit der gezielten Berufung von Frauen



Gleichbehandlungsbeauftragte

- Gleichstellungsqualität hängt ab von den Vorsitzenden
- Kriterien werden Bewerbern angepasst
- Netzwerke und informelle Entscheidungen sind für sie nicht durchschaubar

Verfahrensaspekte





Kriterien und Strukturplanung

- Kriterien werden oft verbindlich festgelegt, wenn Bewerber feststehen und werden im Verfahren relativiert
- Bewerbungsverhalten von Frauen ist formaler orientiert
- Wichtig: frühzeitige verbindliche Festlegung und Transparenz ab der Ausschreibung



Externe Kommissionsmitglieder und Gutachten

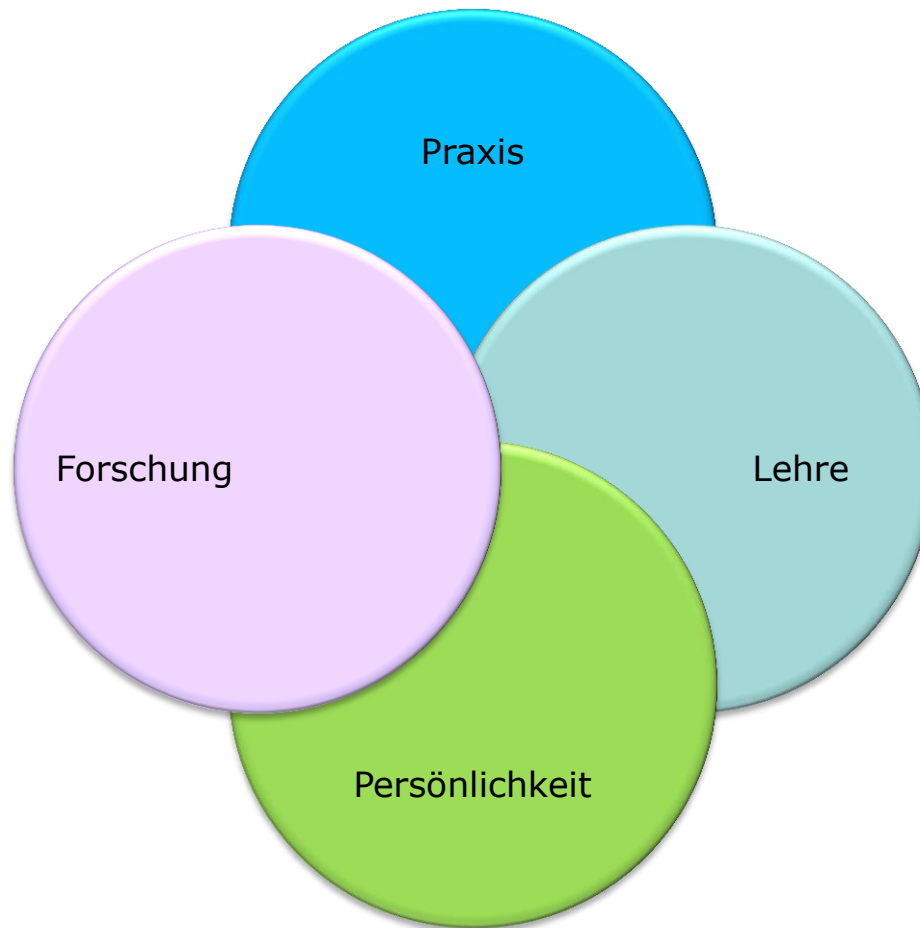
- Gutachten zeigen kaum offene Diskriminierung
- Maßnahmen gegen Nepotismus fördern Unabhängigkeit
- Wichtig: positive Einstellung zu Frauen



Transparenz, Kommunikation, Information

- Mangelhafte Information wirkt geschlechterdifferenziert
- Frauen sind aus informellen Netzen tendenziell ausgeschlossen
- Nicht wertschätzender Umgang schließt Frauen aus
- Information macht Verfahren transparent und reduziert Verunsicherung und Seilschaften

Auswahlkriterien





Forschungskriterien

- Habilitation
- Publikationen
- Drittmittelprojekte

- Problem: oft numerisch, keine Sensibilität für Genderaspekte, maximal Mutterschaft



Impactfaktor

- Fokussierung auf scheinbar objektive Kriterien
- Bevorzugt mikrobiologische Forschung vor Patientenstudien
Reputation wird zugewiesen über Netzwerke

Drittmittel

- Frauen sind bei der Vergabe von Drittmitteln benachteiligt
- Z.B. strukturell durch schlechtere Stellen und Ausstattung schlechterer Zugang zu EU-Mitteln



Habilitation

- Frauen habilitieren seltener und später als Männer, zumindest im Durchschnitt
- Frauen werden nicht ausreichend für Habilitationen freigestellt und an vielversprechender Forschung beteiligt, die schnell die nötigen Publikationen bietet.



Fachärztliche Ausbildung

- Die Zuteilung der notwendigen Operationen und die Entlastung von Routinen erfolgt durch Netzwerke, in die Frauen strukturell schlechter integriert sind.



Erfüllen Frauen die Kriterien

- ... werden die Kriterien gedreht und abgewertet.

Lehre

- Kaum wichtig, nur an FHen
- Keine systematischen Instrumente zur Leistungsüberprüfung
- Unterstellung Frauen leisten gute Lehre/ Studierendenorientiert:
Frauen können bei der Lehre wenig gewinnen, aber viel verlieren.

Praxis

- Formale Position im Medizinbetrieb oder in der Industrie
- Keine Sensitivität für Benachteiligung von Frauen oder von Müttern in der Praxis
- In der Medizin: Probleme der Vereinbarkeit von Familie und fachärztlicher sowie wissenschaftlicher Qualifizierung



Persönlichkeit

- Mobilität als Hilfskriterium
- Keine Kriterien und Beurteilungsinstrumente
- Professionelle Assessments haben kaum Aussagekraft, sind wissenschaftsfremd und haben ebenfalls einen Genderbias



Relevanz von Gender bei den Persönlichkeitsmerkmalen

- Geschlecht ist ein Auswahlfaktor (Ähnlichkeit)
- Geschlecht wirkt über Alter
- Geschlecht wirkt über Familie: Partnerschaft und Mutterschaft
- Mutterschaft, Migration und Homosexualität führen zu Mehrfachdiskriminierung



Gleichstellungsorientierte Qualitätsmanagement

- Transparentes, wertschätzendes
Bewerbungsmanagement
- Ansprechpersonen für Frauen
- Formalisierung und
Professionalisierung
- Beteiligung der
Gleichbehandlungsbeauftragten

Formalisierung

- Erstellung integrierter Leitfäden zu
 - AK Gleichbehandlungsfragen
 - Ausschreibung
 - Strukturplanung
 - Festlegung und Ausgestaltung der Kriterien
 - Information
 - Kontrolle, Ombudspersonen
- Quotierung



Wer kann gleichstellungsorientiert handeln?

- Der Bund
- Die Hochschulleitung
- Die Fakultätsleitung
- Der Berufungskommissionsvorsitz
- Die Berufungskommission