

Die Gleichung mit der Gleichstellung

Zu Risiken und Nebenwirkungen des Professorinnenprogramms des Bundes. Ein Kommentar

Keine Frage, wenn es im öffentlichen Leben ungerecht zwischen Frauen und Männern zugeht, dann muss man dagegen etwas tun – gerade an Universitäten, und erst recht bei so prestigeträchtigen Positionen wie dem Professorenamt. Laut einer Statistik der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz waren im Jahr 2013 noch immer fast 80 % der Professuren an deutschen Hochschulen mit Männern besetzt.¹ Folgerichtig überlässt man die Korrektur dieses Ungleichgewichts nicht etwa den Selbstregulierungskräften des Systems, sondern hilft mit extrinsischen Anreizen zur Gleichstellung kräftig nach. Für den männerlastigen Wissenschaftsbetrieb gibt es schon länger verschiedene politische Korrekturen, und seit einigen Jahren existiert auch eine Spezialarznei: das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Das Programm wurde im November 2007 gestartet und befindet sich seit Juni 2012 in seiner zweiten Phase. Bisher sind 169 deutsche Hochschulen in das Programm aufgenommen worden, und kürzlich (Stand Mai 2015) ist die 400. Professur durch eine sogenannte »Anschubfinanzierung« gefördert worden. Die Zielsetzung des Programms, »gerade junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren«,² kann anhand der genannten Zahlen zwar kaum überprüft werden, da die Entscheidung für eine Universitätslaufbahn in der Regel viele Jahre vor der ersten Bewerbung auf eine Professur getroffen wird. Dennoch handelt es sich offenbar um ein politisches Instrument, das effektive Gleichstellungsanreize schafft und in denjenigen Bereichen der akademischen Lehre, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, bereits maßgeblich für Veränderung gesorgt hat. So weit, so gut. Wie funktioniert aber das Professorinnenprogramm genau, und welche verdeckten Risiken birgt seine Anwendung für die Chancengleichheit? Dieser Kommentar beleuchtet einige Mechanismen, die nicht im Mittelpunkt des allgemeinen Interesses zu stehen scheinen.

DOSIERUNG UND ANWENDUNGSBEREICHE: ZUM PROZEDERE

Zur Teilnahme am Professorinnenprogramm bewerben sich Hochschulen, indem sie ihr Gleichstellungskonzept begutachten lassen. Die dafür einzureichenden Unterlagen sollen eine Situationsanalyse sowie die Dokumentation derzeitiger und geplanter Gleichstellungsbemühungen der jeweiligen Hochschule beinhalten. Beurteilende Stelle ist nicht das Bundesministerium selbst, sondern der von ihm beauftragte Projektträger Chancengleichheit / Genderforschung beim DLR, dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (sic!). Bei einer positiven Bewertung kann der betreffenden Hochschule »die Anschubfinanzierung der Erstberufung von Frauen auf Professuren« gewährt werden; dabei können »bis zu drei Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Stellen [...] über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren« gefördert werden.³ Die höchstmögliche Fördersumme beträgt jährlich 150.000 € pro Berufung, die je zur Hälfte vom Bund und dem Bundesland, in dem die Hochschule liegt, getragen werden. Eine erfolgreiche Förderung ist als »Belohnung« der Gleichstellungsbemühungen der Hochschule« zu verstehen⁴ – es wird die folgende Botschaft

1 Bericht »Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung« der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012 / 2013) zu Frauen in Hochschulen, Bonn 2014, S. 10f. (www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-40-Chancengleichheit.pdf, recherchiert am 20.08.2015).

2 Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II) vom 06.12.2012, Absatz 1.1 (www.bmbf.de/foerderungen/20980.php, recherchiert am 20.08.2015).

3 Beide Zitate: Bundesanzeiger, Bekanntmachung vom 27.12.2012: »Bund-Länder-Vereinbarung über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder [...]«, S. 2, § 1 Abs. 1 und § 2 Abs. 4.

4 Dieser Wortlaut stammt von der Ansprechpartnerin und fachlichen Leiterin bei der Programm umsetzenden Stelle für das Professorinnenprogramm beim Projektträger, die hier nicht namentlich genannt werden möchte. Zit. nach einer E-Mail an den Verfasser vom 08.07.2015.

transportiert: Uni, schluck erst die bittere Pille und präsentiere dich hübsch gleichstellungswillig, dann bekommst du den süßen heilenden Saft, der das Männerproblem in deinem Lehrpersonal zu kurieren verspricht. Bewilligt werden die Fördergelder erst nach der erfolgreichen Berufung einer Frau auf eine Professur bzw. nach Eintreffen der ›Rufannahme‹ der Betreffenden, die dem Antrag ans Ministerium als Beweismittel beigelegt werden muss. Da bleibt nur zu hoffen, dass der erteilte Ruf nicht verhallt – das könnte unter Umständen deshalb passieren, weil die Auserkorene der Meinung sein könnte, nur aufgrund ihres biologischen Geschlechts, nicht aber wegen ihrer Eignung und Qualifikation berufen worden zu sein. Für manch eine karriereorientierte Frau wäre der bloße Verdacht, aufgrund ihres Geschlechts bevorzugt zu werden, vermutlich keine besonders reizvolle Einstellungsvoraussetzung. (Über Förderungsmöglichkeiten für Transsexuelle oder Transgender-Personen schweigen sich die Regularien des Professorinnenprogramms übrigens aus.)

Eine Hochschule, die in das Professorinnenprogramm aufgenommen wurde und Fördergelder erhalten möchte, wird nun versuchen, vakante (oder, nach dem Prinzip der ›Vorgriffsprofessur‹, sogar erst in Zukunft frei werdende) Professuren mit einer Frau zu besetzen. Die Stellenausschreibung und Durchführung des Berufungsverfahrens liegen dabei vollständig in der Verantwortung der Hochschule bzw. unterliegen den Regularien der geltenden Landeshochschulgesetze. Es existieren seitens des Bundesministeriums keinerlei Vorgaben für die Formulierung des Ausschreibungstexts; ein Hinweis auf die angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm ist zulässig, aber nicht notwendig. Zu beobachten ist, dass die Hochschulen derartige Ausschreibungen durchaus unterschiedlich handhaben: Meist ist ein Hinweis enthalten, dass die Professur vorbehaltlich der Bewilligung von Mitteln zur Frauenförderung besetzt werden soll, und dass deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt werden. Obwohl in der Regel »Stellenausschreibungen für nur ein Geschlecht nach dem geltendem Antidiskriminierungsrecht unzulässig [sind]«, befindet man sich hier an sich »im Einklang mit den Antidiskriminierungsregeln, da das AGG spezifische positive Gleichstellungsmaßnahmen zur Behebung bestehender Unterrepräsentanzen ausdrücklich zulässt.«⁵ Etwaige Hinweise im Ausschreibungstext, die klarstellen, dass die Professur nur mit einer Frau besetzt werden kann oder männlichen Bewerbern signalisieren, dass ihre Bewerbung aussichtslos ist, wären also prinzipiell zulässig, werden aber offenbar dennoch als problematisch erachtet – jedenfalls scheinen Hochschulen keine Stellenausschreibungen zu veröffentlichen, die sich eindeutig nur an Frauen richten. Hier befindet sich die ausschreibende Hochschule also in einem Dilemma der *political correctness*: Soll sie mit Bezugnahmen auf das Professorinnenprogramm möglichst zurückhaltend sein und damit einen Strom an unerwünschten männlichen Bewerbern riskieren – oder sollte sie Transparenz gegenüber der Gesamtheit der potentiellen Bewerber_innen anstreben, sich aber gleichzeitig dem Vorwurf der Diskriminierung von Männern aussetzen?⁶ Keine leichte Entscheidung. Mitleid ist aber unangebracht, denn die Hochschulen haben es so gewollt.

Das Berufungsverfahren selbst unterliegt gleichfalls keinen besonderen Vorschriften. Die zuständige Berufungskommission kann, unter Beachtung der Maßgaben einer ggf. existierenden Berufsordnung der Hochschule, frei entscheiden, welche Bewerber_innen sie zum Vortanzen einlädt. Derartige Richtlinien, die in jüngerer Zeit vielerorts unter dem Einfluss der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten modifiziert worden sind, sehen zwar in vielen Fällen vor, dass nicht ausschließlich Männer eingeladen dürfen, oder beinhalten gar eine Quotenregelung, wie hoch der Anteil der einzuladenden Frauen (unabhängig vom Anteil der Bewerberinnen) mindestens sein muss. Hingegen ist es rechtlich zulässig, auf die Einladung von Männern ganz zu verzichten. Aber Vorsicht: Wenn eine Hochschule die erste Klippe, nämlich die politisch korrekte Formulierung der Stellenausschreibung, umschiff hat, sollte sie sorgfältig erwägen, ob sie sich bei der Versendung der Einladungen erst recht angreifbar machen möchte – zumal der mögliche Vorwurf, männliche Bewerber pauschal nicht zu berücksichtigen, leicht zu entkräften ist, indem man nur einen einzigen Mann einlädt. So weit müssen die beteiligten Gleichstellungskommissionen also immerhin denken, wenn sie ihre Berufungsbemühungen dosieren.

5 Beide Zitate nach: »Frequently Asked Questions zur Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder« vom 07.05.2014, S. 4. Siehe auch den Wortlaut des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG): § 1, § 2 Abs. 1 Satz 1, § 11.

6 Zu diesem vermeintlichen Diskriminierungstatbestand existieren im Internet eine Fülle von Darstellungen mit kritischem, agitatorischem oder gar unverhohlen aggressivem Tonfall. Es ist glücklicherweise nicht notwendig, sich auf das sprachlich bemitleidenswerte und nichts weniger als wissenschaftliche Niveau von ›maskulistischen‹ Portalen wie www.sciencefiles.org, www.cuncti.net, www.manndat.de, www.genderama.blogspot.de und geistesverwandten Websites zu begeben, um grundsätzliche Kritik an den Rahmenbedingungen des Professorinnenprogramms zu üben.

KÖRPEREIGENE ABWEHRKRÄFTE: DIE GESCHLECHTSNEUTRALE BESTENAUSLESE

Nachdem die Berufungsvorstellungen durchgeführt worden sind, soll eine sogenannte Bestenauslese stattfinden, um die am besten geeignete und qualifizierte Person für die Hochschule gewinnen zu können.⁷ Das Professorinnenprogramm knüpft formal an diese Bestenauslese an, indem die Förderung erst nach einem abgeschlossenem Berufungsverfahren beantragt werden kann, insoweit die Wahl auf eine Frau gefallen ist und diese den erteilten Ruf annimmt. Ob eine geschlechtsneutrale Bestenauslese prinzipiell überhaupt möglich ist, wenn sie von einem komplexen sozialen Gefüge wie einer Berufungskommission vorgenommen wird, ist ein anderes Thema; fragwürdig ist die Realisierbarkeit der Bestenauslese aber insbesondere unter den Rahmenbedingungen des Professorinnenprogramms, denn angesichts des starken finanziellen Anreizes kann davon ausgegangen werden, dass Berufungskommissionen nicht geschlechtsunabhängig entscheiden werden. Nach dem rechtlich sensiblen Ausschreibungstext und dem immerhin fauxpas-trächtigen Einladungsvorgang scheint die Erstellung eines Berufungsvorschlags (vulgo ›Dreierliste‹) immerhin die unproblematischste Anforderung an eine Berufungskommission zu sein. Der Berufungsvorschlag entspricht, vorbehaltlich eines Einspruchs externer Fachgutachter_innen, einer Aufforderung an die Hochschulleitung bzw. das zuständige Landesministerium, die Berufung der Person auf dem ersten Listenplatz (alternativ einen der folgenden Plätze) zu bewilligen. Was tut also die Kommission? Natürlich setzt sie eine Frau auf den ersten Platz. Da diese Kandidatin evtl. mehrere Eisen im Feuer haben und sich womöglich an eine andere Hochschule berufen lassen könnte, werden idealerweise auch auf dem zweiten (und zur Sicherheit außerdem noch auf dem dritten Platz) Frauen gelistet. Mit einem Damentertzett sollte also nichts anbrennen.

Selbstverständlich kann, rein theoretisch, eine Berufungskommission auch auf die Idee kommen, einen Mann auf eine im Sinne des Professorinnenprogramms förderungsrelevante Professur berufen zu wollen, vorausgesetzt, die zuständige Gleichstellungsbeauftragte kann besänftigt werden – damit würde der Lehrkörper aber leider kein Stück weiblicher. In diesem Fall guckt die Hochschule hinsichtlich der Förderung in die Röhre und müsste den neuen Herrn Professor selbst bezahlen. Intern würde ein solchermaßen ›gescheitertes‹ Berufungsverfahren natürlich dokumentiert; diese Informationen unterliegen aber der Geheimhaltungspflicht, und es ist überdies davon auszugehen, dass es sehr wenige Vorfälle dieser Art gibt.⁸ Lieber würde die Hochschulleitung in einem solchen Fall den Berufungsvorschlag wieder einkassieren und die Listenplätze neu verhandeln lassen, bevor die der Hochschule die angepeilten und vielleicht schon fest eingeplanten Fördergelder durch die Lappen gehen – nach einem Abbruch des Berufungsverfahrens und einer Neuausschreibung der Stelle ist nämlich in der Regel keine Förderung durch das Professorinnenprogramm mehr möglich.

EIN KRANKENBERICHT: DIE HOCHSCHULE FÜR MUSIK UND TANZ KÖLN

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln ist, im Lichte der Geschlechtergleichstellung betrachtet, eine recht lobenswerte Institution. In vielen Abteilungen sind Frauen und Männer unter den Lehrenden in nahezu gleicher Zahl repräsentiert; der Professorinnenanteil der Hochschule lag 2008 (neuere Zahlen nicht verfügbar) bei vergleichsweise hohen 28,8 %. Zudem besitzt das musikwissenschaftliche Institut ein ausgeprägtes Profil im Bereich der Genderforschung.⁹ Das im Zuge der Bewerbung für die zweite Phase des Professorinnen-

7 Das Prinzip der Bestenauslese kann aus Art. 33, Abs. 2 des Grundgesetzes abgeleitet werden. Dort wird vorgeschrieben, öffentliche Ämter nach »Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung« zu besetzen; daraus erwächst für die zuständige Berufungskommission eine verfassungsrechtliche Verpflichtung zur Bestenauslese. Vgl. dazu: www.academics.de/wissenschaft/aktuelles-hochschulrecht-das-berufungsverfahren_57543.html (recherchiert am 20.08.2015). Zu dem der Bestenauslese zu Grunde liegenden Leistungsprinzip und seinem möglichen ideologischen Missbrauch vgl. Reinhard Schilmöller, »Das Prinzip der ›Bestenauslese‹ bei der Berufung von Hochschullehrerinnen und -lehrern: Sinn und Probleme, Folgewirkungen und Sekundäreffekte«, S. 3 (verfügbar unter: www.unimuenster.de/imperia/md/content/ew/personen/prinzip_der_bestenauslese_2._fassung-1.pdf, recherchiert am 26.08.2015).

8 An der Humboldt-Universität zu Berlin hat es im Jahr 2014 ein Berufungsverfahren gegeben, in dem der Erstplatzierte nachträglich informiert wurde, dass er leider nicht berufen werden könne. Die Affäre ging durch die Presse; siehe beispielsweise: www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/verdacht-der-diskriminierung-frauen-an-der-hu-berlin-bevorzugt-a-972145.html (recherchiert am 26.08.2015).

9 Eine profilierte Wissenschaftlerin, die zehn Jahre lang auf dem Gebiet der musikalischen Genderforschung an der HfMT Köln wirkte, hat ihre akademische Karriere im Jahr 2014 beendet, um sich vollständig der Christlichen Wissenschaft zu widmen (siehe dazu: www.kreutzigerherr.com/about-annette.html). Auf der Webseite der Hochschule wird sie gleichwohl noch immer als stellvertretende Vorsitzende der Gleichstellungskommission geführt.

programms erarbeitete Gleichstellungskonzept und der Gender-Report der Hochschule (2010) zeugen von den ausgeprägten Bemühungen, den Frauenanteil im Lehrkörper und im wissenschaftlichen Personal weiter zu erhöhen.¹⁰ Die Hochschule befindet sich damit im Einklang mit dem Kunsthochschulgesetz ihres Bundeslandes, gemäß dem sie sich verpflichtet, innerhalb der Personalgruppe der Hochschullehrer_innen auf ein »angemessenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern« hinzuwirken.¹¹ Die Fachbereiche Musiktheorie und Jazz kränkeln allerdings: hier existieren bisher nur eine bzw. gar keine weiblich besetzte Professur. Die Hochschule hat ihre erfolgreiche Aufnahme in das Professorinnenprogramm zu Beginn des Jahres 2015 zum Anlass genommen, zwei W2-Professuren für Musiktheorie und für Violine auszuschreiben, jeweils mit dem folgenden Hinweis: »Die Stelle soll im Rahmen des Professorinnenprogramms besetzt werden. Die Ausschreibung richtet sich daher insbesondere an qualifizierte Frauen.« Für die Musiktheorie-Professur wurde außerdem ein konkretes fachliches Profil entworfen: »Ein besonderer Schwerpunkt liegt im Bereich der Neuen Musik, in dem umfassende Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet werden.« Frauen mit dem gewünschten Profil sind in der deutschsprachigen Musiktheorie-Fachgemeinschaft derzeit nicht allzu zahlreich vertreten – mit dieser Spezialisierung wurde der Kreis der erwünschten Bewerber_innen also von vornherein auf eine Handvoll Personen eingegrenzt.

Auf Nachfragen, ob für die Besetzung der Musiktheorie-Professur auch Bewerbungen von Männern berücksichtigt würden, hat weder die zuständige Berufungskommission noch die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule reagiert. Erst nach Ablauf der Bewerbungsfrist im März 2015 erteilte das Rektorat die folgende Auskunft: »Selbstverständlich werden alle Bewerbungen nach fachlichen Kriterien bewertet – unabhängig vom Geschlecht.«¹² In der folgenden Zeit ergingen Einladungen, über deren genaue Zahl dem Autoren dieses Kommentars keine Informationen vorliegen,¹³ und zwar ausschließlich an Frauen, während männliche Bewerber, darunter mindestens drei hochqualifizierte, promovierte Kandidaten mit dem Doppelprofil eines Musiktheoretikers und Komponisten, keine Berücksichtigung fanden. Dieser Schritt lässt die Auskunft des Rektorats als Täuschung erscheinen; zudem scheint er, obwohl rechtlich nicht angreifbar, im Widerspruch zur geltenden Berufsordnung der Hochschule für Musik und Tanz Köln zu stehen, die einen Paragraphen des Landesgleichstellungsgesetzes zitiert – allerdings falsch. Gegenüber dem Wortlaut des Gesetzes, nach dem »in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, [...] mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen [sind], wenn sie die geforderte Qualifikation [...] erfüllen«, fehlt in der Berufsordnung das Wort »mindestens«.¹⁴ Das Landesgesetz ist zweifellos vorrangig zu werten, und damit ist die Anzahl der eingeladenen Männer (in diesem Fall gleich Null) irrelevant. Dennoch macht sich die Hochschule hier durch juristische Schlampigkeit in einem Detail anfechtbar, das eigentlich keine rechtliche Angriffsfläche bietet. Das ist peinlich – es geht aber noch weiter.

Im Mai 2015 fanden im Rahmen des Musiktheorie-Berufungsverfahrens Vorstellungen statt. In der mehrheitlich männlich besetzten Berufungskommission¹⁵ entstand dabei offenbar den Eindruck, nicht genügend geeignete Bewerberinnen gehört zu haben – ein Befund, der angesichts der im Ausschreibungstext enthaltenen Eingrenzung vorhersehbar gewesen wäre. Es wurden anschließend gezielt weitere potentielle Kandidatinnen

10 Diese Dokumente sind online verfügbar unter: www.hfmt-koeln.de/fileadmin/redaktion/downloads/gleichstellungskonzept.pdf bzw. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/report-2010/genderprofile/profil_hs_musikundtanz_koeln.pdf (recherchiert am 26.08.2015).

11 Kunsthochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen, § 30a, Abs. 3. Hinsichtlich der Frage, was »angemessen« bedeutet, existiert offenbar Interpretationsspielraum. Die Landesgesetze helfen hier nicht weiter; ein geeignetes und nachvollziehbares Kriterium für die Angemessenheit wäre etwa die annähernde Entsprechung des Frauenanteils unter den Studierenden einer bestimmten Fachrichtung mit dem Frauenanteil im Lehrpersonal ebendieses Bereichs.

12 Zit. nach einer E-Mail des Rektors der Hochschule für Musik und Tanz Köln an den Verfasser, 24.03.2015.

13 Alle hier wiedergegebenen Informationen über das geschilderte Berufungsverfahren stammen von Bewerber_innen auf die genannte Professur sowie aus einem Schriftwechsel des Verfassers, der selbst Bewerber war, mit der Hochschulleitung. Die zuständige Berufungskommission hat sich nicht zu ihrem Vorgehen geäußert. Selbst wenn keine voll verlässliche Auskunft zur Anzahl und zum Geschlecht der für die Vorstellungen eingeladenen Bewerber_innen vorliegt, so ist dennoch anzunehmen, dass die Kandidat_innenliste, wie allgemein üblich, der Hochschulöffentlichkeit per Aushang bekanntgegeben worden ist; dabei handelt es sich also nicht um vertrauliche Informationen.

14 Gleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen, § 9, Abs. 1, sowie Berufsordnung der Hochschule für Musik und Tanz Köln (geltende Fassung vom 28.06.2012), § 5 Abs. 2 Satz 3.

15 Im Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen existiert, anders als in anderen Bundesländern, keine Quotenregelung für die Mitwirkung von Frauen in Berufungskommissionen. In diesem Fall haben der Kommission neben der Gleichstellungsbeauftragten die einzige hauptamtliche Professorin des Fachgebiets Musiktheorie sowie eine Lehrbeauftragte und ein externes weibliches Kommissionsmitglied angehört.

kontaktiert, denen eine Bewerbung nahegelegt wurde. Zu einer zweiten Einladungsrunde kam es allerdings nicht mehr, da die Hochschule das Berufungsverfahren im Juli 2015 einstellte – die Bewerber_innen wurden informiert, dass es »ohne eine Besetzung der Stelle zum Abschluss gekommen« sei. Auf Rückfrage räumte das Rektorat nicht etwa die offensichtlichen Verfahrensfehler ein, die bereits mit dem unrealistischen Ausschreibungstext ihren Anfang genommen hatten, sondern begründete den Abbruch des Berufungsverfahrens mit dem Umstand, dass »im Hause neue Überlegungen zum Profil der Stelle entstanden« seien.¹⁶

Das dilettantische Vorgehen der Hochschule für Musik und Tanz Köln mutet wie ein Beispiel dafür an, wie man ein Berufungsverfahren gerade nicht durchführen sollte. Zwar wurde durch die Nichtbesetzung der Professur eine möglicherweise unfaire, da unter Missachtung sämtlicher Bewerbungen von Männern realisierte Berufung vermieden, was immerhin positiv zu werten ist. Andererseits hat das ergebnislos abgeschlossene Verfahren eine enorme Ressourcenverschwendung verursacht, da für alle Beteiligten, darunter auch die nicht eingeladenen männlichen Bewerber, ein unnötig hoher Verwaltungs- und Arbeitsaufwand entstanden ist, der bei geschickterem und weitsichtigerem Vorgehen leicht hätte vermieden werden können. Die irreführende, zumindest hinsichtlich der Einladungen Chancengleichheit suggerierende Informationspolitik der Hochschule ist ein weiterer Kritikpunkt: Wenn schon der Ausschreibungstext keine Klarheit schafft, so hätte doch fairerweise spätestens bei Nachfrage kommuniziert werden müssen, dass Männer sich den Aufwand der Bewerbung auf diese Stelle hätten sparen können.

Vor dem Hintergrund der Gleichstellungsbemühungen der Hochschule war dies also gewissermaßen eine Placebo-Behandlung. Folgen sind schlechterdings nicht zu erwarten: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung interessiert sich nur für förderungsfähige, also erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren, und nimmt folglich Probleme bei der Durchführung der Berufungsverfahren nicht wahr (was nicht bedeutet, dass es keine politische Verantwortung für den geschilderten Fall trägt). Auch der nordrhein-westfälischen Landesregierung wird der Vorfall wohl verborgen bleiben, da die Hochschulen des Landes autonom berufen dürfen und zudem kein Berufungsvorschlag vorgelegt wurde. Es könnte nun eine Zweit-ausschreibung (gemäß § 5 Abs. 3 der Berufsordnung) erfolgen – dann vermutlich unter Verzicht auf die Eingrenzungen im Ausschreibungstext, denn die Fördermittel des Professorinnenprogramms werden für die Musiktheorie-Stelle künftig nicht mehr zur Verfügung stehen. Das ist sicherlich der entscheidendste Nachteil dieses administrativen Beinschusses. Womöglich werden bei einem Neustart des Verfahrens ja sogar Männer eingeladen; das müssten allerdings andere sein als diejenigen, die sich beim zurückliegenden Verfahren haben narren lassen, denn erneut bewerben werden die sich wohl nicht.

Wie eine Analyse des Magazins *Hochschulmanagement* ausführt, ist gerade an Musikhochschulen, die gegenüber allgemeinbildenden Universitäten regelmäßig kleinere Lehrkörper, Studierendenzahlen und Budgets aufweisen, das Scheitern von Berufungsverfahren besonders kritisch und kann oft schwer kompensiert werden. Eine Gefahr ist dabei gerade die zu starke Eingrenzung des Bewerber_innenkreises: »Sofern die Anzahl geeigneter potenzieller Bewerber_innen nicht gegeben ist, wird auch ein qualitativ gutes Berufungsverfahren nicht zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden können«. Zudem »sprechen sich Qualitätsmängel in Berufungsverfahren schneller herum« als an größeren Universitäten; die Reputation in der »überschaubaren Fachcommunity« leidet potentiell.¹⁷ Die Hochschule für Musik und Tanz Köln hat sich also durch den unrühmlichen Ausgang ihres Musiktheorie-Berufungsverfahrens möglicherweise erheblich geschadet, und das, obwohl sie im Jahr 2013 an einem speziellen Workshop-Programm, dem *Benchmarking-Club Musikhochschulen* des Instituts für Hochschulentwicklung, teilgenommen hat. Zu den in diesem Rahmen ausgesprochenen Empfehlungen gehörten der »persönlich wertschätzende Umgang mit den Bewerber_innen« und die »Nachvollziehbarkeit der Entscheidungskriterien sowie die Transparenz des zeitlichen Ablaufs und Vorgehens«. Als Ziel wurde ausgegeben, dass Bewerber_innen auch im Falle einer nicht erfolgreichen Bewerbung »ein positives Bild der Hochschule mitnehmen und transportieren«.¹⁸ Schade, dass die Hochschule da nichts gelernt hat, denn offensichtlich trifft keines dieser Kriterien auf den Verlauf des geschilderten Musiktheorie-Berufungsverfahrens zu.

16 Zit. nach einer E-Mail des Rektors der Hochschule für Musik und Tanz Köln an den Verfasser, 12.08.2015.

17 Alle Zitate: Frank Dölle / Thomas Schröder, »Wer sucht, der findet – wer besser sucht, findet besser. Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren an Musikhochschulen«, in: *Hochschulmanagement*, Jg. 9, Nr. 3-4 / 2014, S. 101ff. und S. 105. Vgl. auch die »Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren« des Wissenschaftsrates, Jena 2005, S. 4ff. (www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf, recherchiert am 26.08.2015).

18 Dölle / Schröder, a. a. O., S. 103.

In einer vorläufigen Schlussfolgerung lässt sich festhalten: Das Professorinnenprogramm ist ein politisches Instrument zur Begünstigung der Gleichstellung von Frauen und Männern im akademischen Lehrpersonal, das gemessen an seiner Zielsetzung unbestreitbare Erfolge zeitigt, aber auch bittere Früchte trägt. Indem ein finanzieller Anreiz für die involvierten Berufungskommissionen geschaffen wird, eine Frau zu berufen, wird potentiell eine Chancengerechtigkeit produziert – die Gefahr besteht, dass bei den Einladungen zur Vorstellung und bei der Erstellung des Berufungsvorschlags Frauen auch dann bevorzugt werden, wenn möglicherweise besser geeignete männliche Bewerber zur Verfügung stehen. Wenn eine Auswahl nur noch im Kreise der Bewerberinnen stattfindet, wird das Prinzip der Bestenauslese manipuliert oder gar konterkariert, was zu Lasten der Qualität der Forschung und Lehre sowie letztlich der Studierenden geht. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung entzieht sich der Verantwortung für derartige Szenarien, da es lediglich den rechtlichen Rahmen zur Bewilligung der Förderung schafft; die Aufsicht darüber, ob Berufungsverfahren chancengerecht und transparent durchgeführt werden, obliegt hingegen den Landesministerien.¹⁹ Dieses Kontrolldefizit kann als konzeptionelle Schwäche betrachtet werden, die eine mögliche Chancengerechtigkeit oder gar die missbräuchliche Anwendung der Regularien des Programms billigend in Kauf nimmt. Die Wirkung des Programms ist nur daran messbar, wie viele erfolgreich geförderte Berufungen stattgefunden haben; andere Daten werden bedauerlicherweise nicht erhoben.²⁰ Die Botschaft des Ministeriums ist: Wir stellen nur das Medikament her; ob es auch schädlich sein könnte, wissen wir leider nicht. Zu Risiken und Nebenwirkungen konsultieren Sie bitte Ihren Anwalt.

Eine der einflussreichsten deutschsprachigen Wissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der musikalischen Genderforschung schreibt zu dem Ansinnen, mit Hilfe gezielter Fördermaßnahmen die Frauenquote im akademischen Bereich zu erhöhen: »Eine Frau [sollte] nur dann genommen werden, wenn sie die gleichen Qualifikation wie der männliche Konkurrent hat. Ist er besser, sollte er genommen werden.«²¹ Diese Äußerung ist im Grunde ein Plädoyer gegen das Professorinnenprogramm in seiner derzeitigen Gestalt. Es sollte hinterfragt werden, wozu es eigentlich eine Maßnahme zur akademischen Frauenförderung braucht, die mit finanziellen Lockmitteln operiert, sich der Bekämpfung von deren möglichem Missbrauch aber institutionell verweigert. Wäre es nicht vielversprechender, Berufungsverfahren ohne konkrete Besetzungsanreize, aber mit zertifizierten, paritätisch besetzten Gleichstellungskommissionen durchzuführen, und finanzielle Zuwendungen von einer unabhängigen Evaluation der Gleichstellungserfolge der Hochschulen abhängig zu machen? Dann müssten Gleichstellungsbeauftragte, insbesondere bei Stellenausschreibungen in Bereichen mit weiblicher Unterrepräsentanz, lediglich dafür Sorge tragen, dass Männer nicht etwa trotz einer geringeren Qualifikation oder Eignung bevorzugt werden – und die Installation eines moralisch fragwürdigen und womöglich rechtlich angreifbaren ›Belohnungssystems‹ könnte entfallen.

Das Professorinnenprogramm, obschon auf den ersten Blick eine wohlschmeckende Arznei, kuriert also gewissermaßen nur ein Symptom. Anstatt in Fachbereichen mit Absolventinnenzahlen, die nicht gerade Hoffnung machen, in den nächsten Jahren massenhaft Professuren weiblich besetzen zu können, mit aller Macht auf ausgewogen besetzte Lehrkörper zu drängen, sollten zunächst einmal Anreize für Abiturientinnen geschaffen werden, sich in sogenannte ›Frauenmangelfächer‹ einzuschreiben. Sonst braucht es womöglich bald auch ein Managerinnenprogramm, ein Priesterinnenprogramm, ein Maschinenbauerinnenprogramm und weitere mehr – das kann er nicht sein, der Stein der Weisen. Bevor man bei den Professuren ansetzt, müssen

19 »Die Verantwortung des gesetzeskonformen Auswahlverfahrens liegt bei den jeweiligen Hochschulen. Dies wurde in den Bund-Länder-Vereinbarungen zum Professorinnenprogramm so ausgehandelt. [...] Der Bund geht davon aus, dass die Berufungsverfahren unter der rechtlichen und der Fachaufsicht der Landesministerien von den Hochschulen korrekt durchgeführt werden.« Zit. nach E-Mails der fachlichen Leiterin der Programm umsetzenden Stelle für das Professorinnenprogramm beim Projektträger (DLR) an den Verfasser, 08.07.2015 bzw. 13.07.2015.

20 Interessant wären etwa Auskünfte über Erfahrungen mit Frauenberufungen an denjenigen Hochschulen, die nicht durch das Professorinnenprogramm gefördert werden, die sich mit ihren Gleichstellungskonzepten vergeblich beworben haben, oder die außerhalb ihrer der Teilnahme am Programm andere Berufungsverfahren durchgeführt haben. Für eine Gesamteinschätzung der Erfolge des Programms müsste beurteilt werden können, ob es auch dort, wo kein finanzieller Anreiz geschaffen wurde, vermehrt zu Frauenberufungen gekommen ist, oder ob womöglich gerade das Gegenteil eingetreten ist. In letzterem Fall müsste man von einem kontraproduktiven Effekt sprechen – pointiert dargestellt: Wenn die Politik zahlt, werden vermehrt Frauen berufen, wenn nicht, besteht dazu kein Anlass.

21 Zit. nach einer E-Mail der betreffenden Musikwissenschaftlerin (die zudem fordert, Berufungskommissionen stets zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen) an den Verfasser, 19.07.2015.

zunächst die vielfach steinigen Lebens- und Karrierewege junger Wissenschaftler_innen begradigt werden. Durch die Suggestion, ein Professorinnenprogramm sei notwendig, wird zum wiederholten Mal ein struktureller Mangel des deutschen Wissenschaftssystems kaschiert, der längst behoben sein sollte: die mangelhaften Zukunftsperspektiven für den akademischen Nachwuchs, der sich nach der Promotion häufig unter prekären Umständen von *Zeitvertrag* zu *Zeitvertrag* hangelt und nach jahrelanger Ausbeutung oft genug in der Bedeutungslosigkeit verschwindet, anstatt in einem *tenure-track*-System zu fairen Bedingungen und mit Planungssicherheit auf eine Professur hinarbeiten zu können. Und schließlich bedarf auch die am Tropf liegende Vereinbarkeit von Uni-Karriere und Familienplanung höherer Aufmerksamkeit als die Begünstigung professoraler Karrieren. In diesen Bereichen, und nicht allein in der universitären Frauenförderung, wären die politischen Apothekerschränke zu öffnen.

Verfasst im September 2015

Wendelin Bitzan ist Musiker, Komponist und Musikforscher. Er unterrichtet Musiktheorie und Gehörbildung an deutschen Hochschulen, spielt gelegentlich an öffentlichen Orten Klavier, redet und schreibt leidenschaftlich gern über Musik und lebt mit seiner Familie in Berlin.

wen.de.lin@web.de | www.wendelinbitzan.de
www.soundcloud.de/wendelin82 | www.youtube.com/wendelin1982 | www.imsip.org/wiki/Category:Bitzan,_Wendelin