

Karen Holtmann, Sabine Schäfer

Lernen im Prozess: das gender- und diversitygerechte Auswahlverfahren der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)

1. Einleitung

Die soziale Welt der Hochschule ist nach wie vor ungerecht (vgl. Kortendiek u. a. 2014, Schäfer 2010). Frauen, Internationale, ‚Arbeiterkinder‘, Menschen mit Behinderungen – sie alle sind in deutschen Hochschulen in weiten Teilen unterrepräsentiert. Offensichtlich ist es für Angehörige dieser Gruppen nicht leicht, den Zugang zur Hochschule zu bekommen. Problematisiert wird dies bisher vor allem im Bereich des Studiums einerseits, beispielsweise durch Initiativen wie ArbeiterKind.de, und bei der Besetzung von Professuren andererseits, deren Verfahren von Gleichstellungsakteur_innen und Geschlechterforschung kritisch hinterfragt werden (Färber/Spangenberg 2008, Kortendiek u. a. 2014). Im großen und heterogenen Feld des Mittelbaus und wissenschaftlichen Nachwuchses stehen derzeit zwar die Arbeits- und Promotionsbedingungen auf dem Prüfstand vor allem der Gewerkschaften und der Wissenschaftspolitik, die Zugangsverfahren selbst, also z. B. Verfahren der Promotionsstipendienvergabe und Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Mittelbau, sind dagegen nicht im Fokus.¹

Mit unserem Beitrag über das gender- und diversitygerechte Stellenbesetzungsverfahren der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) an der Universität Bielefeld möchten wir einige Bedingungen für das Gelingen eines solchen Verfahrens beleuchten, die sich aus dem Zusammenspiel von gesellschaftlichen Machtverhältnissen, institutionellen Strukturen und dem praktischen Handeln der beteiligten Akteur_innen ergeben. Dazu werden wir die Verfahren zur Vergabe von Stipendien bzw. Besetzung von Promotionsstellen beschreiben, die die BGHS seit ihrer Gründung im Jahr 2007 angewandt und weiterentwickelt hat. Diese Darstellung wird ergänzt durch die Analysen von Interviews, die wir Anfang 2015 mit sechs Mitgliedern der Auswahlkommissionen über ihre Erfahrungen mit den Verfahren durchgeführt haben.² Anhand dieser Analysen unternehmen wir den Versuch, die Möglichkeitsbedingungen für den Erfolg der angewandten gleichstellungspolitischen Instrumente zu rekonstruieren.

2. Die BGHS

Die BGHS ist eine gemeinsame Einrichtung der Fakultät für Soziologie und der Abteilung Geschichtswissenschaft der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie an der Universität Bielefeld, die seit 2007 als Graduiertenschule im Rahmen der Exzellenzinitiative der deutschen Bundesregierung gefördert wird.³ Zwar sind alle ca. 140 eingeschriebenen Promovierenden der beiden beteiligten Disziplinen Mitglieder der BGHS, nehmen an deren Ausbildungsprogramm teil und können Finanzierungen z. B. für Auslandsaufenthalte oder Tagungsreisen beantragen, allerdings gibt es nur eine kleine Anzahl von Promovierenden, die komplett durch die BGHS finanziert werden. Während in der ersten Förderphase (November 2007 bis Oktober 2012) an diese Promovierenden Stipendien vergeben wurden, änderte die BGHS für die zweite Förderphase (November 2012 bis Oktober 2017) ihre Förderpraxis, indem sie – dem Beispiel der DFG folgend – Promotionsstellen (65 %, TV-L E 13) einrichtete. Damit erkennt die BGHS die Promotionszeit als erste Phase der Berufstätigkeit in der Karriere von Wissenschaftler_innen an und gewährleistet eine tarifrechtlich abgesicherte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In den Jahren 2012 und 2013 schrieb die BGHS in zwei Verfahren insgesamt 19 Promotionsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen aus und besetzte sie jeweils im Folgejahr.⁴ Diese vergleichsweise kleine Anzahl von eigenen Stellen (19 von 140 BGHS-Mitgliedern) reicht natürlich nicht aus, um die Anteile von Frauen und internationalen Promovierenden insgesamt in erheblichem Maße anzuheben. Allerdings waren beide Personengruppen ohnehin in der BGHS recht gut vertreten: Zum Zeitpunkt der ersten Ausschreibung von Stellen 2012 lag der Frauenanteil in der BGHS bei 50 % und damit nur leicht unter dem NRW-Durchschnitt bei Promotionen der beiden beteiligten Fächergruppen, der Anteil der internationalen Promovierenden bei 21 %, was deutlich über dem derzeitigen Durchschnitt ausländischer Studierender von 4,9 % in der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie und 8,6 % in der Fakultät für Soziologie lag.⁵ Es war ein erklärtes Ziel des BGHS-Vorstands, diese Verhältnisse mindestens

¹ Das ist umso interessanter, als die Konzeption von Verfahren für die Rekrutierung und Vergabe von Promotionsstellen und -stipendien in Projektanträgen z. B. für Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder EU-finanzierten Promotionsprogrammen einen recht hohen Stellenwert hat. Die Verfahren werden jedoch im Hochschulalltag, insbesondere in der Forschung über Hochschulen, kaum reflektiert (vgl. aber dazu Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013).

² Bei den Befragten handelte es sich um vier Professor_innen, eine Mitarbeiterin der BGHS-Geschäftsstelle sowie einen Promovierendenvertreter, die an einem oder beiden Auswahlverfahren zur Besetzung der Promotionsstellen teilgenommen haben und denen an dieser Stelle noch einmal herzlich gedankt sei. Die leitfadengestützten Interviews dauerten jeweils zwischen 30 und 60 Minuten, sie wurden aufgezeichnet sowie teils transkribiert, teils in Protokollen zusammengefasst.

³ Zu Profil und Programm der BGHS siehe www.uni-bielefeld.de/bghs.

⁴ Im ersten Verfahren wurden neun Stellen, im zweiten Verfahren zehn Stellen ausgeschrieben.

⁵ Statistische Daten zu Promovierenden sind grundsätzlich mit Vorsicht zu genießen (vgl. Möller 2013: 343). Längst nicht alle Promovierenden sind statistisch, z. B. durch Einschreibung, erfasst. Für diesen Beitrag haben wir zum Vergleich das Statistikportal des Gender-Reports 2013 (www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache-statistikportal/) sowie den Ausländer_innenanteil an den Studierenden aus dem Statistischen Jahrbuch der Universität Bielefeld 2014 (Daten.2014) herangezogen. Dieser Vergleich soll aber nur einen ungefähren Anhaltspunkt liefern.

zu bewahren und möglichst den Anteil internationaler Promovierender auf 25 % zu steigern.

3. Vergabe von Stipendien: spontaner Erfolg

Schon in ihren Verfahren für die Vergabe von Stipendien in den Jahren 2008 bis 2010 bemühte sich die BGHS um Chancengleichheit und sie war damit offensichtlich erfolgreich: Von insgesamt 24 Stipendien wurden 14 an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben, internationale Bewerber_innen erhielten 8 Stipendien. Die Begutachtung der Bewerbungsunterlagen und der eingereichten Exposés erfolgte durch promovierte und habilitierte Mitglieder der Fakultäten. Auf der Grundlage dieser Gutachten wählten die beiden Direktoren der BGHS und zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus der Geschäftsstelle die Kandidat_innen für Vorstellungsgespräche aus; die Gespräche selbst wurden von einem Gremium durchgeführt, das aus den BGHS-Direktoren, zwei weiteren Professor_innen, einem promovierten Mitglied des Mittelbaus sowie zwei Promovierendenvertreter_innen bestand. Dieses Gremium entschied auch über die Vergabe der Stipendien.

4. Das erste Stellenbesetzungsverfahren 2012/2013: die Enttäuschung

Beim Wechsel zur Vergabe von Stellen wurde Wert auf ein gender- und diversitygerechtes Verfahren gelegt, das sowohl Effekten von Genderregimes auf die Stellenbesetzung in Hochschulen (vgl. Moss-Racusin u. a. 2012) als auch Benachteiligungen von internationalen Bewerber_innen (vgl. Krause u. a. 2010) begegnen sollte.

Das erste Stellenbesetzungsverfahren baute auf den Erfolgen bei der Stipendienvergabe auf und wurde um die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen ergänzt, die als ein adäquates Mittel zur Erreichung von Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren gilt (vgl. Krause u. a. 2012). Das heißt, es wurden ausschließlich die anonymisierten Exposés der Bewerber_innen an die Gutachter_innen weitergeleitet. Um den Auswahlprozess handhabbar zu machen, wurde die Auswahlkommission in drei Kleingruppen eingeteilt, von denen jede zunächst eine Vorauswahl unter den Bewerbungen traf. Die Kleingruppen waren jeweils mit ein bis zwei Professor_innen und ein bis zwei Mitgliedern anderer Statusgruppen besetzt. In dieser Phase des Verfahrens wurde die Anonymität der Bewerber_innen teilweise aufgehoben, indem den Kommissionsmitgliedern Kurzprofile zugänglich gemacht wurden, die Angaben über Geschlecht, Nationalität, Land

des Studienabschlusses, Titel des Dissertationsprojektes und eine Kurzbeschreibung des Projektes enthielten. Dadurch wurde es möglich, die beschlossenen Kriterien, nämlich die gleiche Verteilung von Frauen und Männern und die Anhebung des Anteils der internationalen Promovierenden, in den Auswahlprozess einzubeziehen. Die Voten der Kleingruppen wurden von Mitarbeiter_innen der Geschäftsstelle zusammengeführt und der gesamten Auswahlkommission weitergeleitet. Auf Basis dieser Unterlagen und der Voten diskutierte und entschied die gesamte Auswahlkommission, wer zum Vorstellungsgespräch mit der gesamten Auswahlkommission eingeladen wurde. Entgegen den Erwartungen des Vorstands und der Geschäftsstelle der BGHS zeigte sich, dass das Verfahren nicht zu höheren Anteilen von Frauen und internationalen Promovierenden führte, sondern das Gegenteil der Fall war: Von neun Stellen wurden nur drei an Nachwuchswissenschaftlerinnen und zwei an internationale Kandidat_innen vergeben. Darüber hinaus war der Anteil der erfolgreichen Kandidat_innen, die ihren Masterabschluss bereits an der Universität Bielefeld gemacht hatten, mit einem Drittel unerwartet hoch.

Die Erzählungen der im Nachhinein befragten Kommissionsmitglieder geben Hinweise darauf, wie dies zustande kommen konnte. Ein Mitglied führt das schlechtere Abschneiden von Frauen und internationalen Bewerber_innen darauf zurück, dass es bei der Vergabe der Stellen „um was Richtiges ging [...], dass da mehr zu verteilen war“ (Interview 3). Auch Ergebnisse der Geschlechterforschung zeigen, dass der Frauenanteil in Hochschulen sinkt, je besser ausgestattet die Stellen sind (vgl. Kortendiek u. a. 2014: 387). Da Promotionsstellen sozial abgesichert und besser ausgestattet sind als Stipendien, könnte der Wechsel in der Förderpraxis tatsächlich ein Grund für die ungleiche Verteilung sein. Allerdings könnte man statt von einer Benachteiligung von weiblichen und internationalen Promovierenden, die die Mitglieder der Auswahlkommission genau wie die meisten anderen Wissenschaftler_innen weit von sich weisen, auch von einer unbeabsichtigten Bevorzugung männlicher Kandidaten aus Deutschland sprechen. Und diese Perspektive scheint in einem weiteren Interview auf, in dem das befragte Mitglied angab, dass man bei Kandidat_innen für Stellen „stärker darauf achtet, ob die hier hinpassen oder nicht als bei Stipendien“ (Interview 5). Der Passung der Stelleninhaber_innen wird hier ein hoher Stellenwert zugemessen. Was bedeutet das in Bezug auf die Besetzung der BGHS-Stellen?

Im wissenschaftlichen Feld gilt die wissenschaftliche Leistung, die einer Person zugeordnet werden kann, als das wesentliche Kriterium für die Anerkennung als Wissenschaftler_in (Engler 2001). Der Auswahlkommission stellte sich also die schwierige Aufgabe, Nachwuchswissenschaftler_innen auszuwählen, die ganz am Anfang ihrer wissenschaftlichen Laufbahn stehen und sich noch nicht als Expert_innen für ein Thema etablieren konnten. Ein Exposé liefert in dieser Phase der Karriere in der Regel noch keinerlei Aufschluss über die Person. Dies passiert darüber hinaus in einem teilanonymisierten Verfahren, das zwar in seinem Verlauf einige Rückschlüsse auf persönliche Merkmale zulässt, aber die konkrete Person nicht preisgibt. Für die Mitglieder der Auswahlkommission, die selbst Akteur_innen des wissenschaftlichen Feldes sind und den dort geltenden Wahrnehmungs- und Bewertungsmustern folgen, die z. B. auf der Anerkennung wissenschaftlicher Leistung beruhen, ergibt sich also die Schwierigkeit, unter diesen Bedingungen größtmögliche Passung herzustellen. Und dies ist im ersten Stellenbesetzungsverfahren möglicherweise, wenn auch unabsichtlich, über die Herstellung homosozialer Kooptation erfolgt, also der Bevorzugung von Kandidat_innen, die offensichtlich immer noch am besten zur vorherrschenden Wahrnehmung von ‚exzellenten‘

Wissenschaftler_innen passen: eher Männer, eher Deutsche, eher Kandidat_innen, die ihren Abschluss in Bielefeld gemacht haben.

5. Das zweite Stellenbesetzungsverfahren 2013/2014: mit Quoten ans Ziel

Mit dieser Situation war der Vorstand der BGHS nicht zufrieden und er beschloss für das zweite Stellenbesetzungsverfahren die Einführung fester Anteile für Frauen und internationale Bewerber_innen, d. h., man einigte sich de facto auf Quoten: Von zehn ausgeschriebenen Stellen sollten mindestens fünf Stellen mit Frauen besetzt und mindestens vier Stellen an internationale Kandidat_innen vergeben werden. Darüber hinaus sollten gleiche Bedingungen hergestellt werden für Bewerber_innen, die ihren Abschluss nicht an der Universität Bielefeld gemacht hatten, und für solche, die aus Bielefeld kamen. Es wurde daher die Begutachtung der Exposés interner Bewerber_innen an externe Gutachter_innen vergeben. Der Verfahrensablauf änderte sich im Vergleich zum Vorjahr nicht.

Dieses Mal war das Besetzungsverfahren gemessen an der Einstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und internationalen Promovierenden deutlich erfolgreicher, wie Tab. 1 zeigt.

Tab. 1: Übersicht der eingestellten Bewerber_innen nach Geschlecht, Nationalität und Abschlussort

	Verfahren 2012/2013 Gesamt: 9			Verfahren 2013/2014 Gesamt: 10		
	weiblich	männlich		weiblich	männlich	
Geschlecht	3	6		6	4	
Nationalität	international	national		international	national	
	2	7		5	5	
Abschlussort	international	national	Bielefeld	international	national	Bielefeld
	1	5	3	5	4	1

Tab. 2: Übersicht der begutachteten Bewerbungen nach Geschlecht, Nationalität und Abschlussort

	Verfahren 2012/2013 Gesamt: 181 (= 100 %)			Verfahren 2013/2014 Gesamt: 152 (= 100 %)		
	weiblich	männlich	sonstiges	weiblich	männlich	sonstiges
Geschlecht	84 (46 %)	96 (53 %)	1 (1 %)	79 (52 %)	72 (47 %)	1 (1 %)
Nationalität	international	national		international	national	
	88 (49 %)	93 (51 %)		99 (65 %)	53 (35 %)	
Abschlussort	international	national ohne Bielefeld	Bielefeld	international	national ohne Bielefeld	Bielefeld
	80 (44 %)	70 (39 %)	31 (17 %)	100 (66 %)	38 (25 %)	14 (9 %)

Mit fünf eingestellten internationalen Bewerber_innen und sechs eingestellten Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden die vom Vorstand beschlossenen Anteile sogar übertroffen. Tab. 2 zeigt, dass sich allerdings deren Anteile im Bewerber_innenfeld des Verfahrens 2013/2014 auch von denjenigen im Jahr zuvor unterschieden.

So durchlief im Verfahren 2013/2014 ein deutlich höherer Anteil internationaler Bewerbungen das Begutachtungsverfahren als im Vorjahr (65 % zu 49 %). Dies ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass das Bewerbungsverfahren und die Anforderungen an die Bewerbungsunterlagen in der Ausschreibung und auf der Homepage der BGHS im zweiten Stellenbesetzungsverfahren überarbeitet wurden und damit auch für Bewerber_innen, die noch keine Erfahrungen mit dem deutschen Wissenschaftssystem hatten, besser nachvollziehbar waren. Dass der Anteil an Bewerber_innen mit Abschlussort Bielefeld im ersten Verfahren etwa doppelt so hoch war wie im zweiten, liegt vermutlich daran, dass die BGHS von 2010 bis 2012 keine Stipendien ausgeschrieben hatte und somit ein „Versorgungstau“ entstand, der nach dem ersten Verfahren weitgehend abgebaut war.

Auch wenn Quoten für bestimmte Personengruppen von Gleichstellungsexpert_innen als hervorragendes Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit oder sogar Gerechtigkeit angesehen werden, stehen viele Wissenschaftler_innen ihnen kritisch gegenüber. Von den befragten Mitgliedern der Auswahlkommissionen wurde die Einführung einer festen Anteilsverteilung durchaus unterschiedlich bewertet. Ein Kommissionsmitglied sagte, feste Anteilsverteilungen seien

„halt politische Entscheidungen. Das hat mit Wissenschaft nichts zu tun. [...] Sämtliche Quoten sind immer nachrangige Kriterien bei gleicher Eignung und Leistung.“ (Interview 6)

In dieser Aussage kommt die in der Welt der Wissenschaft vorherrschende Orientierung auf die wissenschaftliche Leistung zum Vorschein, die einer Person zugeordnet werden kann (Engler 2001). Eine politische Entscheidung, wie z.B. die Einführung von Quoten, hat nach Ansicht dieses Kommissionsmitgliedes mit dieser Welt der „gleichen Eignung und Leistung“ „nichts zu tun“. In dieser Äußerung scheint die Wissenschaft frei von sozialen Einflüssen zu sein, die zu einer bestimmten, nämlich ‚ungleichen‘ Wahrnehmung von Leistung führen können. In der sozialen Praxis des Stellenbesetzungsverfahrens hat sich die Notwendigkeit der Abwägung zwischen wissenschaftlichen (Leistung) und politischen (Quoten) Kriterien allerdings offensichtlich gar nicht erst ergeben. Alle Befragten gaben an, dass sie nicht

den Eindruck hatten, dass ein besseres Projekt aufgrund der festen Anteilsverteilung bei der Stellenvergabe nicht berücksichtigt wurde. Eine Person, die den Quoten kritisch gegenüberstand, formulierte das so, dass sie

„persönlich [...] keinen Zweifelsfall gehabt [habe], wo ich gedacht habe, jetzt habe ich hier zwei sehr gute Bewerbungen und jetzt muss ich aber den Antrag der Frau oder den ausländischen Antrag bevorzugen und den anderen benachteiligen, sogar, wenn der eventuell einen Hauch besser ist.“ (Interview 5)

Das von Gleichstellungsexpert_innen formulierte Problem, dass die wissenschaftliche Leistung sich in Stellenbesetzungsverfahren kaum vergleichen lässt (vgl. für Berufungsverfahren Färber/Spangenberg 2008), spielt hier keine Rolle. Das befragte Kommissionsmitglied kann die Bewerbungen nach eigener Darstellung sehr detailliert, nämlich bis auf „einen Hauch“, miteinander vergleichen. Dabei handelt es sich in den BGHS-Verfahren um Projekte, die der gesamten Bandbreite der an der Universität Bielefeld vertretenen Soziologie und Geschichtswissenschaft zuzuordnen sind. Dieses Mitglied macht sich Gedanken um eine mögliche und aus wissenschaftlicher Perspektive unzulässige Bevorzugung von Frauen oder internationalen Bewerber_innen und der sich daraus ergebenden Benachteiligung eines anderen Bewerbers. Ein anderes Kommissionsmitglied bezeichnet dies gar als eine ‚Gefährdung‘, die die Quote für „Exzellenz“ darstellen könnte (Interview 1). Diese Sichtweise, dass es eher um die Bevorzugung ‚passender‘ Kandidat_innen geht als um die Benachteiligung der anderen, wird für die ‚üblichen‘ Bedingungen in der Wissenschaft in der Regel nicht formuliert, dass nämlich die ‚normale‘ Benachteiligung von Frauen (und anderen Gruppen) gleichzeitig eine Bevorzugung von Männern darstellt, die allerdings nicht auf der Grundlage politischer Entscheidungen passiert, sondern ein Effekt der im wissenschaftlichen Feld herrschenden Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsmuster ist.

Im BGHS-Stellenbesetzungsverfahren stellte die Quote offensichtlich kein Problem dar, weil die Kommissionsmitglieder nicht die Notwendigkeit sahen, dass sie sie entgegen ihrem wissenschaftlichen Ethos anwenden mussten. Ihren Beschreibungen nach haben sich schlicht und einfach die an wissenschaftlichen Kriterien gemessenen besten Kandidat_innen durchgesetzt, und das waren eben in der Mehrheit Frauen und zur Hälfte internationale Bewerber_innen. Die wissenschaftliche Leistung oder Exzellenz dient in erster Linie als Argumentationsfigur, um das politische Kriterium der Quote in ein wissenschaftliches

Kriterium zu übersetzen. Dabei bietet ausgerechnet die unausgesprochene Tatsache, dass die wissenschaftliche Leistung schwer zu messen und zu vergleichen ist, offenbar den nötigen Spielraum, um die vereinbarten Quoten zum Erfolg werden zu lassen. Wissenschaftliche Leistung und Quoten schließen sich in den Darstellungen der befragten Wissenschaftler_innen nicht aus, vielmehr stellen die Quoten eine Rahmenbedingung für Gleichstellung dar, die in der sozialen Praxis des Stellenbesetzungsverfahrens zu wissenschaftlicher Ehre gelangt. In Anlehnung an Albert Einstein könnte man hier vielleicht von einer „spukhaften Fernwirkung“ sprechen, die die beiden Kriterien miteinander verbindet.

Allerdings ist es nicht selbstverständlich, dass sich ein wissenschaftliches Gremium wie der BGHS-Vorstand überhaupt auf Quoten einigt, diese in einem Beschluss festlegt und sich im Verfahren auch daran hält. Ein Kommissionsmitglied war „überrascht“, dass sich „alle darauf eingelassen haben und dass das so gut geklappt hat“, „weil Quoten, also Anteilsverteilungen, [...] einfach nicht so gut in der Wissenschaft [kommen]“ (Interview 3). Diese Person wundert sich noch im Nachhinein:

„[Der] Grundsatz, bei gleicher Qualifikation nehmen wir Frauen oder Internationale, [hat] tatsächlich ohne großartige Diskussionen über ‚Sind die denn auch qualifiziert genug?‘ funktioniert.“ (Interview 3)

In dieser Feststellung kommt eine wichtige Bedingung für das Gelingen des Verfahrens zum Ausdruck: dass nämlich alle Mitglieder der Kommission sich an den Beschluss der Anteilsverteilungen gebunden fühlten, egal wie sie persönlich zur Quote standen. Das bedeutet allerdings nicht, dass dieses Verfahren für alle Zeiten gesichert ist. Ein Kommissionsmitglied äußerte die Befürchtung, dass es „zur Zeit die große Gefahr gibt, dass ein solches Verfahren auf mehr Widerstand stößt und es dadurch fast noch schwerer macht, Frauenförderung zu betreiben, die ich aber total wichtig finde“ (Interview 4). Gleichstellungserfolge sind keine Selbstverständlichkeit; sie erfordern eine ständige Reflexion, Wachsamkeit und die Bereitschaft, dazuzulernen.

6. Schlussfolgerungen

Der Antrag zur Fortsetzung der BGHS im Jahr 2012 beinhaltete die Vision, dass die Welt der Wissenschaft von der sozialen Vielfalt ihrer Akteur_innen profitiert. Um diese Vision umzusetzen, wurde ein Stellenbesetzungsverfahren etabliert, das den Erhalt der gleichen Verteilung von weiblichen und männlichen Promo-

vierenden sowie die Erhöhung des Anteils von internationalen Promovierenden an der BGHS gewährleisten sollte. Dazu wurden im ersten Verfahren 2012/2013 die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen und im zweiten Verfahren 2013/2014 darüber hinaus eine feste Anteilsverteilung von weiblichen und männlichen sowie von internationalen und deutschen Kandidat_innen und die externe Begutachtung interner Bewerber_innen eingeführt. Im Vergleich der Verfahren wurde deutlich, dass insbesondere die Festlegung und Einhaltung von Quoten zum Erfolg des gender- und diversitygerechten Stellenbesetzungsverfahrens führte.

Die Reflexionen der im Nachhinein befragten Kommissionsmitglieder machen deutlich, dass ein Commitment zur Chancengleichheit allein nicht ausreicht, um sie in einem kompetitiven Stellenbesetzungsverfahren unter den gegebenen Bedingungen des wissenschaftlichen Feldes erfolgreich umsetzen zu können. Es müssen flankierende Instrumente eingesetzt werden, von denen feste Anteilsverteilungen, d. h. Quoten, den größten Erfolg versprechen. Die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen hat sicherlich dazu beigetragen, v. a. einer Altersdiskriminierung von solchen Bewerber_innen entgegenzutreten, die bereits andere Erfahrungen, z. B. in der Projektarbeit oder durch Auslandsaufenthalte, gemacht hatten, denn es gibt doch eine allgemeine Tendenz, junge Bewerber_innen für Promotionsstellen zu bevorzugen. Grundlage des Erfolgs war aber auch, dass der Vorstand und die jeweiligen Auswahlgremien der BGHS bereit waren, aus den Verfahren zu lernen, sie immer wieder anzupassen und sich an Beschlüsse, die als politische Entscheidungen getroffen wurden, zu halten. Dies ist nicht selbstverständlich.

Die Erzählungen der Kommissionsmitglieder zeigen aber auch, dass die Quote deshalb funktionieren konnte, weil zwar alle Mitglieder eine Vorstellung von einer adäquaten wissenschaftlichen Leistung oder von Exzellenz hatten, diese aber nicht an konkreten Einzelfällen diskutieren mussten. Das liegt sicherlich auch daran, dass in jedem Verfahren eine größere Anzahl von Stellen ausgeschrieben war, die die Umsetzung der Quoten im jeweiligen Verfahren ermöglichte. Dies ist beispielsweise in einem Berufungsverfahren vollkommen anders, in dem nur eine Stelle besetzt werden kann. Eine Quote müsste dort über Jahre und mehrere Verfahren hinweg durchgesetzt werden, um tatsächlich z. B. den Frauenanteil nachhaltig zu verändern. Allerdings ist die Quote auch das Instrument, das tatsächlich nicht nur mehr Gleichheit, sondern durch eine verabredete Ungleichbehandlung auch mehr Gerechtigkeit herstellen kann.

Für die BGHS hat sich die ständige Weiterentwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens als Erfolg herausgestellt, auch wenn der dafür nötige organisatorische und zeitliche Aufwand erheblich war. Die Verfahren zeigen aber auch, dass die BGHS und ihre Gremien selbst in der Lage sind, das zu tun, was sie von ihren Nachwuchswissenschaftler_innen erwarten: nämlich im Prozess ständig dazuzulernen und so zu einer ‚learning community‘ zu werden.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2013: Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich (www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile; zugegriffen am 28.04.2015)
- Daten.2014. Statistisches Jahrbuch. Materialien zur Planung (www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_I/Controlling/Stat_Jahrbuch_2014_online.pdf; zugegriffen am 28.04.2015)
- Engler, Steffani 2001: „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz
- Kortendiek, Beate/Meike Hilgemann/Jennifer Niegel/Ulla Hendrix 2014: Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Wissenschaftskarrieren. Essen
- Krause, Annabelle/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann 2010: Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA Research Report No. 27. Bonn
- Krause, Annabelle/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann/Ines Bösch/Ramona Alt 2012: Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ – Abschlussbericht. IZA Research Report No. 44. Bonn
- Möller, Christina 2013: Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger. Explorative Analysen zur sozialen Herkunft der Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten. In: Soziale Welt (64), S. 341–360
- Moss-Racusin, Corinne A./John F. Dovidio/Victoria L. Brescoll/Mark J. Graham/Jo Handelsman 2012: Science faculty's subtle gender biases favor male students. In: PNAS Early Edition 109 (41), S. 16474–16479
- Schäfer, Sabine 2010: Hochschulen und Geschlechtergerechtigkeit. Ein Zimmer mit Aussicht. In: Bauschke-Urban, Carola/Marion Kamphans/Felizitas Sagebiel (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen, S. 109–125

Kontakt und Information
Dr. Sabine Schäfer
sabine.schaefer@uni-bielefeld.de

Patricia Plummer

Frauen und Feminismus in Pakistan

Ein Gespräch über Bildung, Literatur und Zensur mit Prof. Dr. Shirin Zubair

Prof. Dr. Patricia Plummer (Universität Duisburg-Essen) und Prof. Dr. Shirin Zubair (Bahauddin Zakariya University, Pakistan/zur Zeit Universität Oslo, Norwegen) sind Professorinnen im Fach Anglistik, die Genderforschung und Postcolonial Studies zu ihren fachlichen Schwerpunkten zählen. Kennengelernt haben sie sich anlässlich eines Forschungskolloquiums, das am 29.07.2014 am Center for Global Cooperation Research – Käte Hamburger-Kolleg in Duisburg veranstaltet wurde. Shirin Zubair, seinerzeit Senior Fellow am KHK, hielt einen Vortrag zum Thema „Can the Subaltern Speak? Western Feminism and Muslim Women's Identities in Pakistan“, zu dem Patricia Plummer als Kommentatorin eingeladen war. Bei

einem anschließenden Gespräch stellten beide zahlreiche Parallelen zwischen ihren Fachgebieten, aber auch im Hinblick auf Erfahrungen in Studium und Beruf fest. Es entspann sich seither ein interkultureller Austausch über Feminismus und Forschung, Lehre und Literatur, der die Grundlage für dieses Interview bildet.¹

Shirin Zubair studierte Anglistik in Pakistan, promovierte 2000 an der Universität Cardiff im Fach Angewandte Linguistik, forschte und lehrte an zahlreichen britischen und amerikanischen Universitäten und ist seit 2004 Professorin an der Bahauddin Zakariya University (BZU). 2013 wurde sie vom Dienst suspendiert und musste bereits zum zweiten Mal aus

¹ Das Interview ist die Zusammenfassung eines längeren Gespräches, das auf Englisch geführt wurde. Übersetzung: Patricia Plummer.

Sicherheitsgründen ihre Heimat Pakistan verlassen, weil sie feministische Positionen in der Lehre vertrat und deshalb angezeigt wurde. Unterstützt durch die Organisation Scholars at Risk lebt sie seither im Exil. Nach Forschungsaufenthalten an der Graduate School Muslim Cultures and Societies an der FU Berlin (2013) sowie am Käte Hamburger-Kolleg in Duisburg (2014) forscht Zubair derzeit am Zentrum für Mehrsprachigkeit der Universität Oslo.

Patricia Plummer: *Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrer Studienzeit gemacht? Wie wurde englische Literatur in Pakistan gelehrt?*

Shirin Zubair: Bis in die späten 1980er Jahre wurde englische Literatur an der BZU, einer staatlichen Hochschule, an der ich seit 1984 fast drei Jahrzehnte lang beschäftigt war, auf eher traditionelle Weise gelehrt. Es dominierte die Vorstellung eines männlich geprägten literarischen Kanons, in dem nur wenige Werke von Schriftstellerinnen, darunter George Eliot, Jane Austen und Virginia Woolf, Erwähnung fanden. Frauenliteratur als Ausdruck alternativer Sichtweisen oder feministische Zugänge zu Literatur kamen im Studium nicht vor. Die Werke von Schriftstellerinnen wurden entweder ignoriert oder als Abweichung von einer hegemonialen Norm charakterisiert und abgewertet.

PP: *Ich habe in den 1980er Jahren Anglistik an einer deutschen Hochschule studiert und vergleichbare Erfahrungen gemacht. Wie kam es dazu, dass Sie in Pakistan Feminismus lehrten?²*

SZ: Feminismus habe ich sehr viel später für mich entdeckt, während ich an meiner Dissertation „Women’s Literacies in a Rural Pakistani Community: An Ethnographic Study“ arbeitete. Ich habe über Frauen in den ländlichen Regionen Pakistans und ihre Lese- und Schreibkompetenz in Urdu, Arabisch und Englisch geforscht. Dadurch wurde mir bewusst, dass Lese- und Schreibkompetenz sowie höhere Bildung bis heute kontroverse Themen sind – nicht nur in Pakistan, sondern in unterschiedlichen Gesellschaften weltweit. Ich fand heraus, dass das Thema weiblicher Lese- und Schreibkompetenz in dörflichen Gemeinschaften angstbesetzt war. Viele Männer fühlten sich bedroht, wenn Frauen lesen und schreiben konnten. Bildung und kritisches Denken können Leben verändern. Ich hatte auch früher schon ein Bewusstsein für soziale Ungleichheit und für Ungerechtigkeit gegenüber Frauen, aber ohne das notwendige Vorwissen und den theoretischen Rahmen wusste ich nicht, wie man Frauenrechte einfordern kann.

Daher nehme ich an, dass die Kenntnis feministischer Theorien der notwendige erste Schritt ist, geradezu ein Muss für Studierende der Literatur- und Sprachwissenschaften, um Analyse Kriterien für die weltweite Situation von Frauen zu entwickeln. Wir benötigen ein kritisches Vokabular, sonst entziehen sich manche Dinge unserer Vorstellung.

PP: *In Deutschland sind im Zuge der akademischen Frauenbewegung, zusätzlich gefördert durch politische Maßnahmen und entsprechende Finanzierung, parallel zur institutionellen Verankerung von Gleichstellungspolitik seit den späten 1980er Jahren an vielen Universitäten Zentren für Frauen- und Genderforschung entstanden. An meiner früheren Universität, der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, wurde 1990 ein Interdisziplinärer Arbeitskreis für Frauen- und Genderforschung gegründet, das Zentrum für Gender Studies und Feministische Zukunftsforschung der Universität Marburg feierte 2011 sein 20-jähriges Bestehen und an der Universität Duisburg-Essen konnte das Essener Kolleg für Geschlechterforschung im Jahr 2013 sein 15-jähriges Jubiläum begehen. Gibt es vergleichbare Entwicklungen in Pakistan?*

SZ: Heute gibt es in Pakistan an den meisten Universitäten Zentren für Frauen- und Genderforschung. Sie gehen zurück auf die Regierungszeit von Benazir Bhutto, die 1989 fünf Exzellenzzentren für Frauenforschung an pakistanischen Universitäten gründete. Es sind weitere hinzugekommen. Die staatliche Kontrolle von Bildungspolitik und schulischen wie universitären Curricula ist jedoch geblieben.

PP: *Durch den andauernden ‚Krieg gegen den Terror‘ und die politische und militärische Situation im Nachbarland Afghanistan ist in den vergangenen Jahren auch Pakistan zunehmend in den Blick der westlichen Öffentlichkeit geraten. In den Medien wird immer wieder von Überfällen auf Schulen berichtet, zuletzt über das Massaker an einer Schule für Militäranghörige in Peshawar im Dezember 2014, bei dem Taliban mehr als 130 Schüler und Lehrer ermordeten. Zuvor erreichte der Fall der Schülerin Malala Yousafzai, die sich für das Recht auf Bildung einsetzte, eine globale Öffentlichkeit. Ihr Schulbus wurde im Oktober 2012 von Taliban überfallen, die Malala gezielt in den Kopf schossen und auch zwei ihrer Mitschülerinnen verletzten. Malala Yousafzai wurde 2014 mit dem Friedensnobelpreis ausgezeichnet und lebt heute mit ihrer Familie in England im Exil. Auch wenn diese Ereignisse in den nördlichen Landesteilen Pakistans nicht direkt mit Ihrer*

² Gemeint ist hier und anderswo im Interview westlicher Feminismus, den Shirin Zubair im Rahmen ihrer Seminare und Vorlesungen zu britischer und amerikanischer Literatur, Sprache und Kultur gelehrt hat.