

Empfehlungen zur Frauenquote in Berufungskommissionen

Aktueller Stand

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission strebt die Universität einen Frauenanteil von mindestens 30 % an. Bei einem geringeren Anteil ist dies im Vorschlag der Fakultät zur Besetzung der Berufungskommission an das Rektorat zu begründen. (Berufungsleitfaden Universität Mannheim)

Ziele

Verbesserungen der Erfolgchancen von Frauen durch die Reduzierung möglicher Biases der Berufungskommission

Evidenz (pro)

- Niederlande: Mit zunehmender Anzahl von Frauen in der Auswahlkommission hatten Bewerberinnen eine größere Chance, ernannt zu werden. (Van den Brink et al., 2006)
- Italien: Geschlechterdiversität im Bewertungsausschuss führte im Experiment zu einer relativ höheren Gleichstellung bei der Leistungsbeurteilung männlicher und weiblicher Mitarbeitender. Insgesamt wurden Frauen nach mehr Kriterien (Kompetenz, Moral, soziale Faktoren) bewertet als Männer (Kompetenz) – zumindest, wenn die Ausschüsse rein gleichgeschlechtlich besetzt waren. (Prati et al., 2019)

Evidenz (contra)

- Italien: Jede weitere Frau im Ausschuss verringerte die Erfolgsaussichten der Bewerberinnen um zwei Prozentpunkte im Vergleich zu den Bewerbern. Informationen aus einzelnen Abstimmungen innerhalb der Ausschüsse deuten darauf hin, dass diese Verzerrung teilweise das veränderte Verhalten männlicher Gutachter widerspiegelt, wenn Frauen im Ausschuss anwesend sind. Gemischtgeschlechtliche Ausschüsse sind somit für Frauen weniger günstig als rein männliche Ausschüsse. (Bagues et al., 2014)
- Italien & Spanien: Die Anwesenheit von Gutachterinnen im Komitee erhöhte weder die Erfolgsquote der Kandidatinnen, noch veränderte sie die Qualität der ausgewählten Kandidaten. Ausschüsse mit einem höheren Frauenanteil sind in der Regel relativ ungünstiger für Kandidatinnen. Einzige Ausnahme waren Bewerbungen auf Vollprofessuren in Spanien, wo Kandidatinnen bessere Erfolgsaussichten hatten, wenn sie von einem Komitee mit mehr Frauen bewertet wurden. (Bagues et al., 2017)
- Frankreich: Seit 2015 müssen Berufungskommissionen einen Anteil von mindestens je 40 Prozent beider Geschlechter aufweisen. Diese Reform wirkte sich negativ auf die Einstellung von Frauen aus. Es gab einen signifikanten Unterschied zwischen der Wirkung der Reform für Ausschüsse mit männlichen und weiblichen Vorsitzenden. So sanken die Einstellungsquoten für Frauen nach der Reform nur in von Männern geleiteten Berufungskommissionen. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass männliche Kommissionsmitglieder ihr Verhalten infolge der Reform änderten. (Deschamps, 2018)
- Europa (ERC): Es wurde kein Zusammenhang zwischen den Erfolgsquoten von Bewerberinnen und dem Geschlechterverhältnis von Evaluationspanels gefunden. Bewerberinnen waren nicht erfolgreicher, wenn die Panels von Frauen geleitet wurden. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Quotensystem für Kommissionen nicht zu mehr Förderungen von Frauen führt. (Vernos, 2013)
- Deutschland: In den 217 Berufungsverfahren einer deutschen Universität von 2001 bis 2013 ließ sich in keiner der Fächergruppen ein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in den Berufungskommissionen und den Chancen für Bewerberinnen erkennen. (Augspurg et al., 2017)

Empfehlungen

Nach derzeitigem Forschungsstand überwiegt die Evidenz gegen eine Frauenquote in Berufungskommissionen. Daneben spricht auch die mit einer Frauenquote verbundene zusätzliche Belastung der Wissenschaftlerinnen durch die Gremienarbeit dagegen. Weitere Forschung zu diesem Thema ist unbedingt erforderlich.

Kontakt: Prof. Dr. Jutta Mata, Gleichstellungsbeauftragte, mata@uni-mannheim.de

Veronika Ruf, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten, veronika.ruf@uni-mannheim.de

Literatur

- Auspurg, K., Hinz, T., & Schneck, A. (2017). Wishful Thinking: Verbessern mehr Frauen in Berufungskommissionen die Berufungschancen? *Forschung & Lehre*, 24, 770–772.
- Bagues, M., Sylos-Labini, M., & Zinovyeva, N. (2014). Do gender quotas pass the test? Evidence from academic evaluations in Italy. *Scuola Superiore Sant'Anna, LEM Working Paper Series*, 14.
- Bagues, M., Sylos-Labini, M., & Zinovyeva, N. (2017). Does the gender composition of scientific committees matter? *American Economic Review*, 107, 1207–1238.
- Deschamps, P. (2018). Gender Quotas in Hiring Committees: a Boon or a Bane for Women? *Sciences Po LIEPP Working Paper*, 82. Abgerufen unter <https://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/7bucmgmilh9ul9ogmiku5legh5/resources/wp82-pierre-deschamps.pdf>.
- Prati, F., Menegatti, M., Moscatelli, S., Kana Kenfack, C. S., Pireddu, S., Crocetti, E., ... & Rubini, M. (2019). Are mixed-gender committees less biased toward female and male candidates? An investigation of competence-, morality-, and sociability-related terms in performance appraisal. *Journal of Language and Social Psychology*, 38, 586–605.
- Universität Mannheim (2017): Leitfaden für Berufungsverfahren. Abgerufen unter https://www.uni-mann-heim.de/media/Universitaet/Dokumente/Forschung/Berufungsleitfaden_Stand_04.10.2017_Endversion.pdf.
- Van den Brink, M., Brouns, M., & Waslander, S. (2006). Does excellence have a gender? A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in The Netherlands. *Employee Relations*, 28, 523–539.
- Vernos, I. (2013). Quotas are questionable: measures to give women a fair chance in science should be based on evidence, warns Isabelle Vernos, or they could make matters worse. *Nature*, 495, 39–40.