Good Practice Guide

Einleitung

Dieser Leitfaden soll im deutschsprachigen Raum an philosophischen Instituten Verwendung finden. Er benennt und informiert einerseits über weit verbreitete Probleme und macht darüber hinaus konkrete Vorschläge dazu, wie an Instituten ein besseres Klima zur Förderung der Gleichberechtigung hergestellt werden kann, in dem sich alle Mitglieder gleichermaßen sicher und wohl fühlen. Die Vorschläge richten sich an die verschiedenen Status-Gruppen an den Institutionen.

Der Guide enthält folgende Kapitel:

1. Lehre und Betreuung
2. Familienfreundlichkeit
3. Sexuelle Belästigung
4. Veranstaltungen/ Events
5. Einstellungsverfahren und Berufungskommissionen

Darüber hinaus findet sich am Ende des Guides ein Glossar, in dem Schlüsselbegriffe wie Steretype Threat und Implicit Bias erläutert werden (kursiv im Text angedeutet).

Die folgenden Personen waren an der Erstellung des Guide beteiligt: Hannah Altehenger (HU Berlin), Birgit Benzing (Kassel), Christine Bratu (LMUM), Francesca Bunkenborg (HU Berlin), Aline Dammel (FU Berlin), Birte de Gruisbourne (HU Berlin), Sanja Dembic (HU Berlin), Hilkje Hänel (HU Berlin), Rebekka Hufendiek (Basel), Anna Leuschner (Hannover), Lisa Mangold (FU Berlin), Leo Menges (HU Berlin), Mari Mikkola (HU Berlin), Johanna M. Müller (HU Berlin), Doreen Orth (Potsdam), Jelscha Schmid (Basel), Raphael van Riel (Essen), Barbara Vetter (HU Berlin) und Anna Welpinghus (Dortmund).

SWIP Germany e.V.

1. Lehre und Betreuung

1.1. Einleitung

Die Lehre ist der Ort, an dem konkret philosophische Ausbildung stattfindet, häufig aber auch aufgrund von Stereotypisierung Mitglieder von unterrepräsentierten Gruppen weniger gesehen und gefördert werden als andere Studierende. So hat eine Studie an der FU Berlin Frauen dazu befragt, was sie an einer regen Beteiligung in Seminaren hindert und dabei folgende Problemfelder ausgemacht:

- Allgemeines Gefühl von Unsicherheit (Bachelor-Studierende führen es auf ihren persönlichen Mangel an Kompetenz zurück, Master-Studierende hingegen auf strukturelle Bedingungen) / Unsicherheit u.a. wegen gefühlter beruflicher Perspektivlosigkeit.
- Eindruck, dass eigene Redebeiträge keine Wertschätzung erfahren.
- Eindruck, dass es im Seminar mehr um Performance/Profilieren als um Textarbeit geht.
- Herausbildung eines exklusiven „Inner Circle"; eine bestimmte Gruppe von Studierenden, meist männlich, reden besonders viel und dominant in den Seminaren, werden von der dozierenden Person mit Namen angesprochen.

Die hier angesprochene männliche Dominanz kann dabei in vier Aspekte unterteilt werden:

- Männliche Personen sind in Räumen der Philosophie am sichtbarsten.
- Es werden überwiegend männliche Autoren gelesen.
- Männlichkeit wird als Norm wahrgenommen; z.B. ist der abstrakte „Leser" oder „Akteur" in Gedankenexperimenten und Beispielen meist männlich.
- Assoziative Verknüpfung von „guten" philosophischen Attributen mit Männlichkeit.
- In der Studie wird vermutet, dass vielen dieser Tendenzen implizite Vorurteile der Beteiligten oder das Phänomen des "stereotype threat" als Wirkmechanismen zugrunde liegen.

Ähnliche Erkenntnisse werden auch von einer kürzlich veröffentlichten Studie der Georgia State University in den USA dargestellt. Die groß angelegte Studie, durchgeführt von Eddy Nahmias, Toni Adleberg und Morgan Thompson[1], zeigt, obwohl sich männliche und weibliche Studierende für Einführungskurse in der Philosophie einschreiben, belegen mehr weibliche Studierende nach diesen Kursen keine weiteren Philosophiekurse. Die Einführungskurse werden von den männlichen und weiblichen Studierenden als sehr unterschiedlich erlebt.

[1] Adleberg, Thompson, Nahmias (2014): Do Women Have Different Philosophical Intuitions Than Men? Philosophical Psychology 28(5), 615-641.

Studentinnen fanden die Kurse generell weniger befriedigend und das verwendete Material weniger interessant und weniger relevant für ihre eigenen Lebensrealitäten. Außerdem berichteten Studentinnen von weniger erlebten Gemeinsamkeiten mit ihren Dozent_innen und einem Gefühl von potenziellem Misserfolg in Philosophie. Um diese Barrieren abzubauen, schlagen wir im Folgenden für die Bereiche Seminarmethoden, Moderationsleistung und Literatur konkrete Strategien vor.

1.2. Seminarmethoden: Strategien

Es ist wünschenswert, dass Dozierende Methoden zum Erlernen der Namen anbieten, sodass sich alle beim Namen kennen. Falls die Seminargröße dies nicht zulässt, ist es vorteilhaft, wenn niemand beim Namen genannt wird.

Die Unsicherheiten der Studierenden können durch eine methodische Vielfalt aufgefangen werden, die an unterschiedlichen Bedürfnissen orientiert ist. Alternativ zur offenen Diskussion im Plenum bieten sich beispielsweise die folgenden didaktischen Methoden an:

- Stille Diskussionen: statt verbal finden die Diskussionen an aufgehängten Plakaten statt.
- Diskussionen in Kleingruppen: bevor es in die offene Diskussion geht, wird in Kleingruppen thematisch vordiskutiert.
- Sehr textnahes Arbeiten: die Diskussionen haben durchgängig Rückbezug zum Text.
- Strukturierung der Diskussion anhand von studentisch ausgearbeiteten Lektürefragen: einzelne Antworten der vorher ausgearbeiteten Lektürefragen bilden die Diskussionsgrundlage.

Insbesondere letztere Methode ermöglicht einen gezielten Eingriff in die Diskussionskultur im Seminar: Dozierende wählen zur Besprechung im Seminar Lektürenotizen/Aufsätze von Studierenden aus, die sonst Schwierigkeiten bei der Beteiligung haben und stellen sie als gelungene Beispiele vor.

Es ist außerdem wünschenswert, dass Dozierende in Seminaren berufliche Perspektiven aufweisen, indem z.B. Texte vom Ethikrat gelesen oder darauf hingewiesen wird, wenn eine der gelesenen Autor_innen nicht (mehr) an einer Universität arbeitet. Des Weiteren können Dozierende in Seminaren aktiv auf studentische Stellen, universitäre Strukturen und Konferenzen hinweisen und die Kriterien für eine gute Bewerbung erläutern und so gleichermaßen alle Seminarteilnehmer_innen ansprechen und nicht nur einen „Inner Circle".

1.3. Moderationsleitung: Strategien

Es ist wünschenswert, dass Dozierende Wertschätzung von Beiträgen zeigen und konstruktives Feedback geben, z.B. in Form von klärenden Rückfragen besonders gegenüber Studierenden, die sich nicht oft einbringen.

Dozierende können hinterfragen, was sie von guten Philosophiestudierenden erwarten. Sie können sich dabei selbst auf implizite, ungerechtfertigte Aufwertungen „typisch männlicher" Attribute (wie z.B. "angriffsfreudiges Diskussionsverhalten") bzw. auf Abwertungen „typisch weiblicher" (wie z.B. "schüchterne Zurückhaltung") Attribute überprüfen und dies eventuell auch sichtbar machen.[2] Es ist weiterhin wünschenswert, dass Dozierende eingreifen, wenn Studierende sich in Diskussionen aggressiv gegenüber ihren Mitstudierenden verhalten anstatt konstruktiv miteinander zu arbeiten.

1.4. Literatur: Strategien

Es ist wünschenswert, dass Dozierende bei der Auswahl der Seminarlektüre auch die Vielfalt zu einem Auswahlkriterium machen und im Vorfeld selbständig recherchieren, welche einschlägigen Texte von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen in der entsprechenden Debatte seminartauglich wären. Seminare, in denen ausschließlich Texte weißer männlicher Autoren behandelt werden, sollten nach Möglichkeit vermieden werden. Die jeweilige Recherche hierfür sollte von den Dozierenden selbst erbracht und nicht an betroffene Personengruppen abgegeben werden. Hierfür kann in Zukunft auch die bald erscheinende Liste deutschsprachiger philosophischer Texte von SWIP Germany e.V. helfen.

Gedankenexperimente und Beispiele haben vielfältige und wichtige Funktionen in der Philosophie. Sie haben aber häufig auch eine gewisse Tendenz zur unreflektierten Reproduktion von Stereotypen etwa in Bezug auf die vermittelten Bilder von Geschlechtsidentität oder den Status von Behinderten. Dozierende sollten sich nach Möglichkeit bemühen, Literatur auszuwählen, die auch auf der Gedankenexperiment- bzw. Beispielebene Männlichkeit, Weißsein und Gesundsein nicht als Norm setzt, oder sie können es dort explizit als Problem thematisieren, wo dies der Fall ist.

[2] Hierzu lesenswert: http://www.stanford.edu/dept/psychology/cgi-bin/drupalm/cdweck. Oder für einen Überblick ein Gespräch mit Louise Antony, zu finden auf: http://swip-philosophinnen.org/.

1.5. Benotung: Strategien

Es wäre allgemein wünschenswert, wenn die Bewertungskriterien für zu benotende Leistungen im Vorhinein festgelegt und transparent gemacht/kommuniziert werden. Es kann dann Feedback anhand der Kriterien erfolgen. Wenn möglich, sollte sich dieses durch Transparenz und konstruktive Kritik auszeichnen.

Anonymisierung von zu korrigierenden Arbeiten ist natürlich nicht überall möglich. Generell ist sie aber wünschenswert, da sie das sicherste Mittel zur Ausschaltung aller Arten impliziter Vorurteile darstellt. Wenn möglich, können Hausarbeiten und Klausuren über die Immatrikulationsnummer anstelle des Namens identifiziert werden. Oder das Sekretariat kann die Arbeit vorweg anonymisieren, sodass die Dozierenden ohne mögliche Vorannahmen korrigieren können. Im Nachhinein sollte bzw. kann die Benotung unter Umständen je nach Semesteranzahl/ Nebenfach-Hauptfach etc. angeglichen werden.

Überflüssige Angaben zu Geschlecht und Herkunft in Klausuren sollten vermieden werden.

1.6. Betreuungsverhältnis: Probleme und Strategien

Auch im Betreuungsverhältnis (zum Beispiel zu Doktorandinnen) können die oben genannten Problemfelder eine Rolle spielen. So bekommen häufig männliche Studierende mehr Aufmerksamkeit, der Zugang zu Netzwerken ist ungleich verteilt. Um Ungleichbehandlung zu vermeiden, kann zu Beginn des Betreuungsverhältnisses ein Vertrag ausgearbeitet werden, der zum Beispiel festhält, was für eine Art von Betreuung von der oder dem Promovierenden/ Studierenden gewünscht wird und was von Seiten der Betreuerin oder des Betreuers erwartet wird. Hier können auch Kriterien dafür, was in der Doktorarbeit verlangt wird, ausgearbeitet und erklärt werden. Darüber hinaus ist Aufmerksamkeit und konstruktives Feedback in der Betreuung von in der Philosophie marginalisierten Gruppen besonders wichtig.

Auch in der Betreuung ist es wichtig, Augenmerk darauf zu legen, dass auch beim Feierabend-Bier noch Hierarchien bestehen, die es gerade marginalisierten Gruppen unter Umständen erschweren können, freundschaftliche Verhältnisse einzugehen. Des Weiteren kann hier berücksichtigt werden, dass nicht alle Studierenden an solchen Arbeitstreffen teilhaben können; Kinder und Familie können einer solchen Abendveranstaltung beispielsweise im Wege stehen.

Studierende Hilfskräfte sollten prinzipiell gleich behandelt und in gleicher Weise mit Arbeit belastet und gefördert werden. So ist es etwa wünschenswert, wenn bei Tagungen das Kaffee kochen und das Bereitstellen von Verpflegung nicht nur von

Studentinnen übernommen wird. Die Aufgaben bei Tagungen sollten möglichst so verteilt sein, dass alle Studierenden gleichermaßen am wissenschaftlichen Austausch teilhaben können.

2. Familienfreundlichkeit

2.1. Einleitung

Elternschaft und dadurch erwachsende besondere Verpflichtungen entbinden nicht von Anforderungen an die akademische Qualität der Leistung von Eltern; sie können aber erklären, warum Eltern bestimmte Leistungen oft nicht in dem Tempo erbringen, in dem Philosoph_innen ohne Betreuungsaufgaben es tun. Darüber hinaus gilt, dass Eltern in ihrer Rolle oft andere Kompetenzen erwerben—es kann sich lohnen, die eigenen Erwartungen zu prüfen. Viele der im Folgenden genannten Punkte erleichtern nicht nur die akademische Karriere in der Philosophie für Eltern, sondern können auch im Allgemeinen das Leben in der Philosophie angenehmer machen.

2.2. Wissenschaftliche Veranstaltungen: Strategien

Es ist wünschenswert, wenn Veranstaltungen wie Vorträge, Kolloquien, Workshops und Lehrveranstaltungen zu Uhrzeiten stattfinden, zu denen üblicherweise eine Kinderbetreuung zur Verfügung steht (meistens zwischen 8.00 Uhr und 15.00 Uhr). Ob ein solcher Bedarf besteht und ein solcher Zeitplan im Sinne der betroffenen Eltern wäre, kann oft ohne großen Mehraufwand im konkreten Fall mit diesen abgesprochen werden. Bei Konferenzen kann eine kostenlose Kinderbetreuung (mit der Möglichkeit zur „Eingewöhnung" der Kinder) angeboten werden oder die Mitreise einer weiteren Betreuungsperson für Kinder nach Möglichkeit unterstützt und idealerweise auch bezahlt werden.

Wenn Veranstaltungen abends stattfinden, ist es von Vorteil, wenn Eltern nicht generell unter Druck stehen, diese Veranstaltungen besuchen zu müssen.

2.3. Infrastruktur: Strategien

Im Idealfall kann von den Instituten auf Fakultätsebene eine Initiative ergriffen werden mit dem Ziel, abschließbare Spinde, Ablagemöglichkeiten oder ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung zu stellen. Jedes Institut kann unabhängig vom konkreten Bedarf eine Ansprechperson bestimmen, die, sollte Bedarf entstehen, im Sinne der hier vorgeschlagenen Richtlinien (und darüber hinaus) tätig werden kann. Auf dieses Angebot sollte dann seitens des Instituts aktiv hingewiesen werden (Info-Wände, Homepage, Kommunikation mit Fachschaftsrat und Studienberatung).

2.4. Semesterbetrieb: Strategien

Es ist wünschenswert, wenn lehrende Eltern bei der Planung der Zeiten von Lehrveranstaltungen in angemessenem Maße Priorität haben. In einigen Bundesländern ist die Überschneidung zwischen Semester- und Schulferien nur sehr kurz. Für diese Zeitspanne ist es wünschenswert, wenn möglichst keine Veranstaltungen/Sitzungen geplant werden. Sollte sich das nicht vermeiden lassen, könnten Eltern mit schulpflichtigen Kindern von der Verpflichtung, solchen Veranstaltungen beizuwohnen, explizit ausgenommen werden. Das gilt ebenso für Schließzeiten der Kitas und eventuelle Streiks usw. Wenn Eltern in einem Anstellungsverhältnis aufgrund von Betreuungsaufgaben Anträge auf unbezahlten Urlaub stellen, sollten besondere Bemühungen unternommen werden, diesen zu gewähren.

2.5. Karriere: Strategien

Auslandsaufenthalte werden von Studierenden, Promovierenden und Nachwuchswissenschaftler_innen zunehmend erwartet, sind aber für Eltern in den meisten Fällen nur sehr schwer zu organisieren und mit zusätzlichen Kosten verbunden. Dieses Problem sollte Lehrenden, Vorgesetzten und Mitgliedern von Auswahlkommissionen bewusst sein. Es bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten an, diesen Herausforderungen zu begegnen. Um Eltern Auslandsaufenthalte zu ermöglichen, kann eine finanzielle Unterstützung angestrebt werden, die Mehrkosten durch häufige Hin- und Rückreisen, bzw. die Unterbringung von Familienmitgliedern auffängt. Darüber hinaus könnten Studierende, Promovierende und Nachwuchswissenschaftler_innen ggf. bei der familienfreundlichen Gestaltung eines Auslandsaufenthaltes unterstützt werden. Alternativ kann überprüft werden, ob Promovierende und Nachwuchswissenschaftler_innen dabei unterstützt werden können, Gastwissenschaftler_innen für mehrere kürzere oder einen längeren Zeitraum einzuladen, um so den notwendigen internationalen Austausch zu fördern. Auch Studierende und (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen vor Ort könnten davon profitieren.

In Stellenausschreibungen oder in Vorstellungsgesprächen können Bewerber_innen ausdrücklich dazu aufgefordert werden, Faktoren anzugeben, die ihre wissenschaftliche Produktivität/ihren Lebenslauf beeinflusst haben, wie die Betreuung von Kindern oder Angehörigen. Diese Faktoren sollten in die Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen eingehen, dürfen aber natürlich nicht ihrerseits zu einer Abwertung der Bewerbung führen.

2.6. Bewusstseinsbildung: Strategien

Es lässt sich nicht immer allgemein sagen, welche Maßnahmen im Einzelfall sinnvoll sind. Für einen respektvollen Umgang mit und die Unterstützung von Eltern ist daher Sensibilität für die folgenden Punkte wünschenswert: Personen mit Kindern oder anderen Betreuungsaufgaben

- haben generell zeitliche Einschränkungen, die sich nach der jeweiligen familiären Situation und den Betreuungsmöglichkeiten vor Ort richten. Im Zweifelsfall gilt es nachzufragen.
- haben phasenweise spezielle zeitliche Einschränkungen, resultierend aus intensiverer Betreuung und anderen Verpflichtungen.
- haben häufig örtliche Einschränkungen: Es ist für sie deutlich schwieriger, an einen neuen Ort umzuziehen oder einen Auslandsaufenthalt zu organisieren.
- haben häufig finanzielle Einschränkungen: Gerade Eltern im Studium und der Promotionsphase können sich ggf. nicht jede Konferenzreise und nicht jedes gemeinsame Biertrinken nach dem Vortrag leisten.
- brauchen ggf. länger für Studium, Promotion und Habilitation—das allein ist kein Indiz für mangelnde akademische Qualität.

3. Sexuelle Belästigung

3.1. Einleitung

Der Begriff der sexuellen Belästigung ist relativ neu, er entstand erst in den 1970er Jahren und entwickelt sich bis heute weiter. Sexuelle Belästigung kann von Personen jeden Geschlechts ausgehen, genauso wie Personen jeden Geschlechts von ihr betroffen sein können. Häufig spielen Machtstrukturen eine erschwerende Rolle, entsprechend liegt der Diskussionsschwerpunkt auf der Belästigung von Studierenden durch das Lehrpersonal. Es ist aber wichtig, sich bewusst zu machen, dass sexuelle Belästigung nicht ausschließlich innerhalb eines Machtgefälles und auch gegenläufig des Machtgefälles stattfinden kann. Sexuelle Belästigung kann zwischen allen Mitgliedern eines Instituts geschehen. Institute sollten deshalb Fälle von sexueller Belästigung zwischen oder innerhalb aller am Institut vertretenen Gruppen, d.h. Lehrpersonen, Studierenden und administrativen Angestellten, mit gleicher Ernsthaftigkeit behandeln, da solche Vorkommnisse in allen Gruppen extrem negative Effekte haben können, sowohl für die betroffene Person als auch die Institutskultur. Institutsmitglieder sollten sich auch bewusst sein, dass sexuelle Belästigung oft mit anderen Aspekten wie der Herkunft, Religion, Klasse oder Behinderung zusammenhängt und durch diese mitbeeinflusst wird.

Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen geschlechtsbezogene herabwürdigende Verhaltensweisen, zum Beispiel folgender Art:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts
- entwürdigende Bemerkungen über Personen, ihr Äußeres, ihre Körperlichkeit, ihr Verhalten, ihr Intimleben
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- verbale, bildliche und elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- unerwünschter Körperkontakt und unerwünschte Einladungen zu sexuellen Handlungen
- jegliche Form der sexuellen Nötigung

Ein Grund dafür, dass Institute häufig davon ausgehen, dass es bei ihnen keine/kaum Belästigung gebe und entsprechend auch keine Maßnahmen zur Prävention ergreifen, besteht darin, dass dabei von einem zu engen Begriff von sexueller Belästigung ausgegangen wird bzw. Belästigung mit Nötigung verwechselt wird. Viele Leute denken bei sexueller Belästigung ausschließlich an manifeste körperliche Übergriffe. Fälle dieser Art gehören jedoch eher zu dem Bereich, in dem Belästigung anfängt, Nötigung zu werden. Sexuelle Nötigung ist eine Straftat. Wegen sexueller Nötigung wird bestraft, wer andere mit Gewalt, Drohung oder durch Ausnutzung einer schutzlosen Lage zu sexuellen Handlungen

nötigt. Als Straftat fällt die sexuelle Nötigung primär in den Zuständigkeitsbereich von Polizei und Gerichten. Sexuelle Belästigung hingegen ist ein Fall von Diskriminierung, wie sie in Deutschland im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert wird. Im AGG werden auch die diesbezüglichen Rechte von Arbeitnehmer_innen gegenüber Arbeitgeber_innen festgeschrieben. Es ist demzufolge der weitgefasste Begriff der sexuellen Belästigung für den universitäre Institute als Arbeitgeber und Ausbildungsstätten zuständig sind. Sie tragen die Verantwortung dafür, ein Umfeld zu schaffen, das sexueller Belästigung aktiv entgegenwirkt.

Derzeit gibt es keine solide empirische Grundlage, auf der sich das Ausmaß sexueller Belästigung an Philosophie-Instituten im deutschsprachigen Raum ermessen lassen könnte. Es lässt sich aber die etwas besser erschlossene Lage in den USA zum Vergleich heranziehen (siehe https://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/).

3.2. Die Situation am Institut: Strategien

Eine große Institution wie die Universität verfügt für gewöhnlich über eine eigene Anlaufstelle für sexuelle Belästigung und in diesem Zusammenhang auch über eine eigene Definition von sexueller Belästigung. Institutionelle Definitionen von ‚sexueller Belästigung' unterscheiden sich stark voneinander. Einige institutionelle Definitionen fokussieren beispielsweise ausschließlich auf explizite sexuelle Anspielungen und sexualisierte Verhaltensweisen, während andere auch nicht-sexuelle Inhalte umfassen, welche etwa die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht befördern. Institutsmitglieder sollten die an ihrer Universität gängige Definition von sexueller Belästigung unbedingt kennen und auch mit der Stelle, an die man sich bei sexueller Belästigung wenden kann, vertraut sein, um gegebenenfalls handlungsfähig zu sein. Hier hört ihre Verantwortung aber nicht auf. Überall dort, wo sexistisches oder sexualisiertes Verhalten geschieht und toleriert wird, trägt dies zu einem abweisenden Umfeld bei. Aus diesem Grund sollte jedes Institut Präventivmaßnahmen treffen und die einzelnen Mitglieder ausreichend über diese informieren. Dazu ist das Engagement der einzelnen Mitglieder gefragt.

3.3. Prävention: Strategien

Sexuelle Belästigung zu verhindern ist die Aufgabe aller Personen an einem Institut. Das heißt: Diejenigen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, haben nicht die primäre Verantwortung dafür, sexuelle Belästigung zu verhindern. Sexuelle Belästigung zu verhindern ist vor allem Aufgabe derjenigen Personen, die an einem Institut fest angestellt sind und dieses leiten.

Alle Mitglieder des Instituts sollten von den leitenden Personen eines Instituts auf die Richtlinien bezüglich sexueller Belästigung an ihrer Universität aufmerksam gemacht werden. Im Besonderen sollten sie diejenige Definition von sexueller Belästigung kennen, welche an ihrer Universität gilt, und zudem auch wissen, wer in solchen Fällen zu kontaktieren ist. Darüber hinaus sollten sie auch wissen, wer in der Position ist, eine Beschwerde anzubringen (im Allgemeinen und im Gegensatz zum weit verbreiteten Glauben muss der/die Beschwerdeführer_in nicht das Opfer sein). Sie sollten auf formelle und informelle Maßnahmen aufmerksam gemacht werden. Leitende Personen eines Instituts sollten diese Informationen bei Einstellungen und bei der Begrüßung neuer Studierender kommunizieren.

3.4. Professorinnen und Professoren: Strategien

Professor_innen tragen für die Schaffung eines Institutsklimas, das sexueller Belästigung entgegenwirkt, eine besonders große Verantwortung. Sexuelle Belästigung geschieht häufig dort, wo diejenigen, denen sexuelle Belästigung widerfährt, aufgrund einer hierarchisch untergeordneten Stellung erschwerte Bedingungen haben, sich gegen Grenzüberschreitungen zu wehren. Professor_innen sollten sich dementsprechend ihrer Machtposition bewusst sein und verantwortungsvoll mit ihr umgehen. Dies umfasst weit mehr als lediglich selbst nicht übergriffig zu werden. Dazu gehört auch „den Ton im Institut vorzugeben", das heißt, sensibel dafür zu sein, dass in den eigenen Veranstaltungen und bei Konferenzen, Workshops und Abendveranstaltungen zum Beispiel keine sexistischen Kommentare fallen und generell keine sexuelle Belästigung stattfindet, diesbezüglich ein offenes Ohr für Mitarbeiter_innen und Studierende zu haben und bei Belästigungsvorfällen unmittelbar aktiv zu werden (zum Beispiel, indem eine Verwarnung ausgesprochen wird oder einem/einer Gastredner_in mitgeteilt wird, dass dieses Verhalten am Institut nicht geduldet wird etc.).

Besonders im außeruniversitären Kontext (wie etwa bei Abendessen) müssen Professor_innen bedenken, dass sich institutionalisierte Hierarchien in solchen Kontexten (wie etwa nach ein paar Bier) nicht auflösen. Solche Anlässe sind genauso wenig Ort für anzügliche Bemerkungen wie das Seminar und es gilt nicht nur, diese selbst zu vermeiden, sondern auch darauf zu achten, dass die anderen Anwesenden sich nicht übergriffig verhalten.

3.5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Strategien

Für Mitarbeiter_innen gilt zunächst ähnliches wie für Professor_innen. Auch sie sind in einer verantwortungsvollen Position und auch sie befinden sich in der

institutionellen Hierarchie oberhalb der Studierenden, was Grenzüberschreitungen begünstigt und deshalb Sensibilität verlangt.

Auch Mitarbeiter_innen tragen die Verantwortung dafür, dass in ihren Seminaren keine sexuellen Übergriffe verbaler oder sonstiger Natur vorkommen. Genauso sollten sie darauf auch bei von ihnen organisierten Veranstaltungen mit Gästen achten und bei Abendveranstaltungen und ähnlichen Anlässen darauf bedacht sein, dass gerade dort, wo Arbeit und Freizeit ineinander übergehen, immer noch gilt, dass Belästigungen jeder Form zu vermeiden sind.

Gleichzeitig sind Mitarbeiter_innen gegenüber Professor_innen natürlich auch in einer Abhängigkeitssituation, die es häufig schwierig macht, Kritik zu äußern und gegen Belästigung vorzugehen. Die Verantwortung, Kolleg_innen und Studierende bei Belästigungen durch Professor_innen zu unterstützen, bleibt aber bestehen. (Einige Handlungsoptionen werden im weiteren Verlauf genannt.)

3.6. Studierende: Strategien

Studierende stehen nicht in der gleichen Verantwortlichkeit wie die Lehrenden an einem Institut, schon allein deswegen nicht, weil ihnen nicht dieselben Handlungsoptionen zur Verfügung stehen wie Mitarbeitenden (z.B. Verwarnungen auszusprechen). Es gibt aber viele Situationen, in denen auch ihr Engagement gefragt ist. Sexuelle Belästigung kommt in der Regel nicht nur durch das Fehlverhalten einer einzelnen Person zustande, sondern wird strukturell durch das Wegschauen oder stille Zustimmen aller begünstigt. Es gibt viele Verhaltensweisen, durch die man zum strukturellen Erhalt von sexueller Belästigung beitragen oder ihr eben entgegenwirken kann. Dies beginnt bereits beim Lachen oder eben Nicht-Lachen bei sexistischen Witzen (siehe unten).

3.7. „Beteiligte Dritte": Strategien

Auf allen Ebenen der Hierarchie kann man in Situationen kommen, in denen man Zeuge oder Zeugin von sexueller Belästigung wird oder sogar zur Mittäterin / zum Mittäter gemacht wird, wie etwa wenn man anzügliche Bemerkungen eines Professors gegenüber einer Studentin mitbekommt oder wenn man solche Bemerkungen über einen Referenten während eines Vortrags zugeraunt bekommt. In solchen Situationen gibt es verschiedene Möglichkeiten und Strategien.

(a) Minimalanforderungen

Es ist spontan natürlich häufig schwierig, „richtig", beherzt und couragiert zu reagieren. Das absolute Minimum ist aber, bei sexistischen Witzen nicht zu lachen, anzügliche Bemerkungen in keiner Weise gutzuheißen, sondern im Gegenteil zumindest abwertend die Augenbrauen zu heben o.ä. Auch sollte man einer Person, die belästigt worden ist, nicht zu verstehen geben, dass es keinen Grund zur Aufregung gebe, sondern sie ggf. unterstützen. Die von sexueller Belästigung Betroffenen machen häufig die Erfahrung, dass andere, wenn sie ihnen von dem, was ihnen passiert ist, erzählen, zunächst ungläubig reagieren, die Tat relativieren oder kleinreden. Dies trägt maßgeblich zu einem Klima bei, in dem sexuelle Belästigung zur Normalität wird. Es ist deshalb wichtig, Vorwürfe immer ernst zu nehmen und mit der betroffenen Person gemeinsam nach Maßnahmen zu suchen. Kurz: Die Minimalanforderung an alle Mitglieder eines Instituts ist es, nicht selbst aktiv zu einer begünstigenden Situation beizutragen, in der Täter_innen sich bestärkt und Betroffene sich nicht ernst genommen und isoliert fühlen. Es gibt keine unbeteiligten Dritten.

(b) Maximal wünschenswert

- Eine sexuelle Belästigung im Moment, in dem sie passiert, benennen und als unangemessen herausstellen, z. B. direkt darauf hinweisen, dass ein Witz unangemessen ist oder eine Bemerkung anzüglich.
- Auf den Institutskonsens bezüglich sexueller Belästigung verweisen. Das Verhalten unterbrechen. Wenn eine Person belästigt wird, sollte direkt und in der Situation eingeschritten werden.
- Eine betroffene Person öffentlich unterstützen. Eine unangemessene Bemerkung muss nicht immer nur von der beleidigten Person angekreidet werden. Alle Anwesenden können und sollten sich äußern. Im besten Falle gerät so die Person, welche die Beleidingung ausgesprochen hat, in die Defensive.
- Körpersprache benutzen, um Ablehnung auszudrücken.
- Mit Betroffenen sprechen, Solidarität ausdrücken und gemeinsam Handlungsstrategien suchen.
- Hierarchisch höherstehende Personen in die Verantwortung nehmen.
- Den Vorfall melden. (Weitere Infos findet sich hier: http://swip-philosophinnen.org/ressourcen/sdg/)

3.8. Was tun, wenn sexuelle Belästigung vorgefallen ist?

Als betroffene Person kann man

- Mitarbeiter_innen ansprechen
- sich an die Frauenbeauftragte wenden
- sich an die Personalabteilung wenden
- sich an die Vizepräsident_in Abteilung Lehre und Studium wenden
- sich an die Abteilung Angelegenheiten der Studierenden wenden
- den Wachschutz informieren

Als Ansprechpartner_in kann man

- mit der betroffenen Person sprechen. (Für weitere Information, siehe die Leitfaden von Universität Wisconsin-Madison: https://oed.wisc.edu/sexualharassment/guide.html.)
- Danach fragen, was man tun soll und was nicht.
- mit der beschuldigten Person sprechen.
- Vorfall melden.

Mögliche Einwände und Entgegnungen, siehe http://swip-philosophinnen.org/ressourcen/sdg/.

4. Veranstaltungen/ Events

4.1. Einleitung

In der deutschen Philosophie gibt es nach wie vor viele Netzwerke, die traditionell männlich dominiert sind und sich bisher nicht aktiv um mehr Diversität bemühen. Bei großen Tagungen werden etablierte Professoren häufig bei Wortmeldungen bevorzugt aufgerufen, manchmal werden Frauen sogar systematisch ignoriert. Effektive Mentoring-Strukturen fehlen und viele Frauen wollen bzw. können Probleme mit ihrem (oder wegen ihres) ‚Chefs' nicht offen diskutieren. Darüber hinaus existieren eine Menge implizite Vorurteile im Bezug auf in der Philosophie strukturell benachteiligte Gruppen, die dazu führen, dass keine Einladungen ausgesprochen oder Redebeiträge weniger ernst genommen werden.

Fehlendes Mentoring und mangelnde Ermutigungen sind besonders aufgrund der Existenz von Mikro-Ungerechtigkeiten problematisch: Das sind an sich unwichtige, subtile und unscheinbare Einzelfälle bzw. Ereignisse, die sich schwierig nachweisen lassen, oft unbewusst passieren und von den Verantwortlichen nicht als solche erkannt werden. Beispiele können sein: von Kolleg_innen den Gastreferent_innen nicht vorgestellt zu werden, von informellen Netzwerken oder Treffen ausgeschlossen zu werden, bei Tagungen kleine ‚Witze' oder grenzüberschreitende Anmerkungen zu hören zu bekommen, kein oder kaum positives Feedback zu erhalten sowie öffentliche Diskussionen darüber, wer ‚schlau' ist und wer nicht. Isoliert betrachtet haben solche Erfahrungen keine größeren Konsequenzen, aber laut sozialwissenschaftlicher Forschung haben sie kumulativ eine große Auswirkung auf die Zukunftsperspektiven von Individuen aus strukturell benachteiligten Gruppen. [3]

4.2. Einladung & Redner_innenliste: Strategien

Status und beruflicher Erfolg sind derzeit nicht unabhängig von Geschlecht und sozialer Herkunft. Die Chancen für den beruflichen Erfolg sind ungleich verteilt.[4] Bei etwa 50% weiblichen Studienanfängern in Philosophie liegt die Quote an Professorinnen in Deutschland bei etwa 17%. Nicht-weißes Lehrpersonal ist an Philosophie-Instituten im deutschsprachigen Raum die absolute Ausnahme. Bei manch anderen Parametern sieht es nicht besser aus. Intuitiv fällt es den meisten von uns leichter, einen Mann mit bildungsbürgerlichem Auftreten als genialen,

[3] Rowe, Mary (2008): "Micro-Affirmations and Micro-Inequities", in: Journal of the International Ombudsman Association 1. S. 45–48.
[4] Siehe dazu: Hutchison, K., & Jenkins, F. (Eds.). (2013). *Women in Philosophy: What Needs to Change?* Oxford: Oxford University Press.

wichtigen Philosophen wahrzunehmen als eine Frau aus einem Arbeiterhaushalt. Wenn Status oder Erfolg eine große Rolle dabei spielen, wie Redner_innen ausgesucht und wie eingeladene Redner_innen behandelt werden, diskriminieren wir nicht nur, wir kreieren damit auch ein in fachlicher Hinsicht suboptimales wissenschaftliches Programm. Es lohnt sich also, den Auswahlprozess entsprechend dieser Erkenntnisse zu gestalten.

- Es wäre wünschenswert, Redner_innen danach auszuwählen, wer interessante Arbeit macht, nicht danach, wie groß ihr Name ist. Die Namen, die einem zuerst einfallen, sind nicht immer diejenigen mit den interessantesten Arbeiten (aus oben genannten Gründen).
- Frauen einladen. Wer keine kennt, nutze beispielsweise die Liste der deutschsprachigen SWIP oder das UP Directory (http://www.theupdirectory.com/) mit Fokus auf dem englischsprachigen Raum, aber auch vielen Einträgen aus dem deutschsprachigen Raum. Etwas schwerer ist es, auch in anderen Hinsichten auf Vielfalt zu achten (da z.B. soziale Herkunft nicht öffentlich bekannt ist). Teilweise kann auch hier das UP directory helfen.
- Es ist für die eingeladenen Frauen irritierend, wenn ihnen erzählt wird, dass man sie eingeladen habe, um den Frauenanteil hoch zu halten. Das legt den Schluss nahe, dass sie nicht wegen ihrer Arbeit eingeladen sind.
- Wir raten dazu, bei der Wahl der Sprecher_innen, zu berücksichtigen, ob allen Teilnehmenden eine unbeschwerte Konferenz ermöglicht wird oder nicht. Dies gilt besonders im Hinblick auf Sprecher_innen, die dafür bekannt sind, andere zu belästigen.
- Auch bei der Frage, wer wann und wie lange spricht, werden häufig Hierarchien reproduziert (z.B. wenn von zwei Keynote-Sprecher_innen die Frau den schlechteren Platz – an dem weniger Publikum zu erwarten ist – bekommt als der Mann, weil sie den weniger großen Namen hat). Auch hier können unreflektierte Schemata am Werk sein, ohne dass absichtliche Diskriminierung vorliegt. Es lohnt sich, dies bei der Gestaltung des Programms im Auge zu behalten.
- Wir raten dazu, die Einreichungen aufgrund von Call for Papers anonymisiert zu begutachten.

4.3. Organisation: Strategien

In diesem Abschnitt finden sich Anregungen für die Organisation unter folgender Leitfrage: Wie kann ich eine angenehme und gewinnbringende Veranstaltung für alle Interessierten organisieren (und nicht nur für meinesgleichen und meine distinguierten Gäste)?

a) Orga-Team:
Verteilung der Pflichten innerhalb der Konferenz-Organisation: welche Hilfskraft/Doktorand_in kocht Kaffee? Wer hat Gelegenheit, die Vorträge zu hören oder mit den Wissenschaftler_innen zu sprechen? Statusunterschiede innerhalb der Hilfskräfte und der Mitarbeiter_innen eines Lehrstuhls sind häufig abhängig von Geschlecht, Herkunft etc., aber selbst wenn sie das nicht sind, spricht viel dagegen, sie zu schaffen.

b) Programm:
Das Programm so gestalten, dass es möglich ist, regelmäßig zu essen, zu trinken, die Toilette zu benutzen und sich zurückzuziehen, ohne während eines Vortrags aus dem Raum zu gehen oder Teile des Programms zu versäumen. Auch Schlafmangel sollte nicht Folge der Teilnahme am Programm sein. Dies ist gut für alle, aber nicht für alle gleich wichtig. Es ist besonders wichtig für Menschen, die nicht die Möglichkeit haben, sich voll und ganz auf die Konferenz zu konzentrieren, weil sie mit psychischen oder körperlichen Leiden zu tun haben, Betreuungsaufgaben leisten/koordinieren müssen oder weil die sozialen Anforderungen einer Konferenz für sie höher sind (siehe auch: sexuelle Belästigung, Bedrohung durch Stereotype, Barrierefreiheit, Kinderbetreuung).

Speisegewohnheiten (nicht nur der geladenen Sprecher_innen) berücksichtigen. Viele Menschen sind (aus ethischen oder religiösen Gründen) Vegetarier_innen / Veganer_innen. Sagen Sie dem Restaurant, dass Sie einige Vegetarier_innen / Veganer_innen erwarten. Ein Restaurant aussuchen, das mit Unverträglichkeiten und Allergien umgehen kann. Auch eine Möglichkeit: Einschränkungen vorher bei Teilnehmer_innen erfragen und an das Restaurant weiterleiten.

c) Barrierefreiheit:
- Sich auskennen, wissen, wer Informationen in Bezug auf spezifische Bedürfnisse hat.
- Veranstaltungsort frei von physischen Hindernissen/rollstuhlgerecht gestalten.
- Assistenz für Seh- und Hörbehinderte. Ressourcen der Uni kennen bzw. spätestens bei Bedarf kennenlernen. Flexibel auf Bedürfnisse eingehen.
- Restaurant, das nicht nur frei von physischen Barrieren, sondern auch nicht zu laut ist.
- Im Aufruf einen Kontakt zu Fragen rund um Barrierefreiheit nennen.

d) Kinderbetreuung:
Einige Universitäten bieten einen günstigen und unbürokratischen Betreuungsservice für Veranstaltungen an. Falls es das an Ihrer Universität gibt, Kinderbetreuung auf Wunsch organisieren. Falls es keine Kinderbetreuung an der Universität gibt, kann bei großen Veranstaltungen eine externe Betreuung organisiert werden und bei kleinen Veranstaltungen die Selbstorganisation der

Teilnehmenden gefördert werden. Im Aufruf erwähnen, wenn es die Möglichkeit zur Kinderbetreuung gibt.

e) Sexuelle Belästigung:
Findet auch auf Konferenzen statt. Siehe den Abschnitt dieses Guides zu sexueller Belästigung.

4.4. Verantwortung der Diskussionsleitung: Strategien

- Nicht immer die bekannten und etablierten Personen als erstes aufrufen. Das führt gewöhnlich dazu, dass weniger Frauen sprechen. Zudem nicht nur Personen aus der ersten Reihe drannehmen.
- Auch die Big Names (und nicht nur die vermeintlich unwichtigen Personen!) bei mehrmaligen Follow-ups, als Frage getarnten Ko-Referaten, etc. unterbrechen, wenn die Zeit knapp ist.
- Personen, die auf der Tagung bisher nichts gesagt haben, als erstes aufrufen.
- Student_innen und Doktorand_innen die ersten Fragen stellen lassen.
- Pro aufgezeigter Meldung nur eine Frage erlauben, so haben mehrere Personen die Möglichkeit, ihre Frage zu stellen.
- Gendergerechtes Aufrufen; explizit Philosophinnen die Möglichkeit geben, sich zu äußern.
- Nach dem Vortrag fünf Minuten Pause machen, so dass alle Zeit haben, sich eine Frage zu überlegen. Dabei ist vor allem wichtig, die Redner_innenliste nicht schon während des Vortrags oder während der Pause zu beginnen.

4.5. Allgemeine Etikette des guten Diskussionsverhaltens

Es ist im Interesse der vortragenden Personen, wenn Diskussionsbeiträge möglichst konstruktiv gestaltet werden, d.h. z.B. darauf abzielen, neue Möglichkeiten aufzuzeigen, die von der vortragenden Person jeweils verteidigte Position zu stärken. Es empfiehlt sich daher, dass Sprecher_innen diesem Umstand nach Möglichkeit Rechnung tragen – und zwar selbst dann, wenn sie die allgemeinen Hintergrundannahmen der vortragenden Person nicht teilen oder sogar die gesamte Debatte, in der sich die vortragende Person bewegt, für verfehlt halten.

Es ist ratsam, dass alle an der Diskussion Beteiligten ihre Diskussionsbeiträge auf einige wenige Punkte beschränken. Dadurch wird sichergestellt, dass die vortragende Person Gelegenheit hat, auf alle Punkte einzugehen. Zudem wird hierdurch anderen Personen die Gelegenheit gegeben, ihren Beitrag einzubringen und verhindert, dass einige wenige Personen die Diskussion dominieren.

Die Formulierung von Einwänden durch Rückgriff auf ‚drastische Rhetorik' (wie z.B. „Das ist doch total unplausibel!", „Das würde doch niemand für plausibel halten!", „Das ist doch Unfug/Quatsch/absurd!" „Wie können Sie das ernsthaft behaupten?") oder das hartnäckige Insistieren auf einem bestimmten Punkt begünstigt das Entstehen einer feindseligen und aggressiven Diskussionsatmosphäre. Bestimmte non-verbale Signale (wie z.B. ein perplexes, ungläubiges oder entgeistertes Minenspiel, ostentatives Kopfschütteln oder spöttisches Gelächter) können denselben Effekt haben. Eine solche Atmosphäre kann von manchen Diskussionsteilnehmer_innen als sehr unangenehm empfunden werden. Da das Stereotyp für feindseliges und aggressives Verhalten männlich ist, kann eine feindselige und aggressive Diskussionsatmosphäre zudem insbesondere bei weiblichen Diskussionsteilnehmerinnen das empirisch gut belegte Phänomen des „stereotype threat"[5] sowie ein generelles Gefühl des ‚Nicht-Hineinpassens' auslösen. Personen, die stereotype threat ausgesetzt sind, werden wiederum, aufgrund der hiermit einhergehenden Stress- und sonstigen negativen Gefühle (Angst, etc.) ihre Diskussionsbeiträge häufig ‚zurückhalten'. Dies hat zur Folge, dass der Inklusionsgrad der Diskussion verringert wird und sachlich wertvolle Beiträge verloren gehen.

Privatgespräche, die während eines Vortrags oder während der Diskussion nach einem Vortrag geführt werden, können von der vortragenden Person als störend und verunsichernd empfunden werden. Es empfiehlt sich daher, solche Gespräche zu unterlassen (selbst wenn es dabei um die Diskussion inhaltlicher Punkte gehen sollte).

Es fördert die Inklusion, wenn bei sozialen Zusammenkünften im Zusammenhang mit Vorträgen oder Konferenzen (wie z.B. Kneipen- und Restaurantbesuchen nach einem Gastvortrag, Kaffeepausen während einer Konferenz) alle Anwesenden, unabhängig davon, wie weit fortgeschritten diese in ihrer akademischen Karriere sind, in das Gespräch miteingebunden werden. Insbesondere ältere, gut vernetzte Teilnehmer_innen können hierzu einen positiven Beitrag leisten, z.B. indem sie jüngere, weniger gut vernetzte Teilnehmer_innen den anderen Anwesenden vorstellen.

[5] Steele, Claude: „A Threat in the Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance", in: American Psychologist 52 (1997), S. 613–629.

5. Einstellungsverfahren/ Berufungskommissionen

5.1. Einleitung

Bewerbungs- und Berufungsverfahren sind Prozeduren, in denen "stereotype threat" oder implizite Vorannahmen zu einem wirksamen Ausschlussmechanismus werden können, der unterrepräsentierten Gruppen allgemein und Frauen im Speziellen den Erfolg erschwert. Zudem sind Berufungen mehrstufige Verfahren; um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen, muss auf diesen Stufen Unterschiedliches beachtet werden.

5.2. Freigabe der Professur, Festlegung der Denomination, Ausschreibungstext und Ausschreibung: Strategien

Auf dieser Stufe werden wichtige Weichenstellungen getroffen. Denn je umfassender die Denomination der Professur, desto mehr Bewerber_innen werden angesprochen. Abhängig von der thematischen Ausrichtung und Gehaltsstufe (W1, W2, W3) und der Gewichtung der Aufgaben („Forschungsprofessur" vs. verstärkte Einbindung in die Lehre) werden unterschiedliche Bewerber_innen angesprochen. Hierbei sind beispielsweise folgende Regelungen wünschenswert:

- Frei werdende Professuren mit möglichst breiter Denomination neu ausschreiben; die thematische Zuschreibung auf eine bestimmte Person sollte vermieden werden.
- Pro-aktive Berufungsverfahren vermeiden, sofern nur Männer in Frage zu kommen scheinen.
- Themengebiete, in denen aktuell insbesondere Frauen arbeiten (etwa feministische Philosophie), bei der Ausschreibung mitberücksichtigen.
- Im Vorfeld ermitteln, ob es mit Blick auf die auszuschreibende Denomination eher Junior- oder Senior-Kandidatinnen gibt, sodass die Gehaltsstufe und Aufgabengewichtung entsprechend angepasst werden kann.
- Die freiwerdende Stelle möglichst früh und sowohl über nationale als auch internationale Verteiler ausschreiben. Neben klassischen Ausschreibungsorten (wie dem Stellenmarkt der ZEIT oder der Deutschen Universitätszeitung DUZ) sollten unbedingt auch elektronische Verteiler bedient werden. Dabei sind insbesondere Verteiler von Gesellschaften zu berücksichtigen, die sich mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit beschäftigen (wie etwa SWIP Germany).
- Die Ausschreibung sollte neben dem, was rechtlich vorgeschrieben ist, eine explizite Festlegung auf das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit enthalten (etwa „Die Fakultät will den Anteil der Frauen in Forschung und Lehre zu erhöhen. Daher werden Frauen explizit dazu aufgefordert, sich zu bewerben").

Anmerkung: Im Vorfeld der Ausschreibung kann aktiv national und international nach geeigneten Kandidatinnen gesucht werden; diese können dann explizit dazu aufgefordert werden, sich zu bewerben. Das Vorgehen bei/das Ergebnis dieser aktiven Suche sollte im Protokoll der Berufungskommission festgehalten werden.

5.3. Bildung der Berufungskommission: Strategien

Es wäre wünschenswert, wenn bei der Bildung der Berufungskommission darauf geachtet wird, dass

- neben der Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten mindestens eine Professorin mit Stimmrecht Mitglied ist. Hat die Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte kein Stimmrecht, sollten neben ihr mindestens zwei Professorinnen Mitglieder der Kommission sein. Denn sowohl für potentielle Bewerberinnen als auch für die weiblichen Mitglieder der Kommission sollte Solo-Status vermieden werden.
- externe Mitglieder realistischerweise anreisen können—insbesondere, wenn nur über externe Mitglieder sichergestellt wird, dass ausreichend Frauen in der Kommission sitzen.
- die Mitglieder der Kommission nicht zu sehr mit anderen Ämtern der akademischen Selbstverwaltung belastet sind. Dies muss insbesondere bei der Auswahl der weiblichen Mitglieder berücksichtigt werden, da diese häufig viel Gremienarbeit leisten, weil es aktuell noch weniger Frauen als Männer auf akademischen Posten gibt.
- die Mitglieder ein Interesse an und die Fähigkeit zu kooperativer Zusammenarbeit haben.
- die Vorsitzende der Kommission das institutionelle Standing hat, die weiteren Mitglieder zu kooperativer Zusammenarbeit anzuhalten.
- die Frauenbeauftragte nicht die Rolle einer Statistin hat, sondern dass ihre Stellungnahme von zentraler Relevanz ist.

5.4. Festlegung der Auswahlkriterien: Strategien

Die Auswahlkriterien legen fest, welche Kandidat_innen für die ausgeschriebene Professur in Frage kommen werden. Dabei ist zu beachten, dass es unter den aktuellen Umständen für Frauen schwerer ist als für Männer, bestimmte Auswahlkriterien umfassend zu erfüllen. Aus naturwissenschaftlichen Bereichen mit ähnlich niedrigem Fraunanteil ist bekannt, dass strukturelle Benachteiligung und permanente stereotype Bedrohungen die Produktivität von Frauen einschränken können, was insbesondere in verminderten Publikationszahlen zum Ausdruck kommen kann. Frauen werden seltener als Beitragende zu Sammelbänden und Vortragende für Konferenzen angefragt, ihr biologisches und ihr akademisches

Alter können wegen Phasen der Familienarbeit auseinanderfallen und aufgrund der noch vorherrschenden traditionellen Aufteilung der Familienarbeit sind internationale Forschungsaufenthalte für Frauen schwieriger zu organisieren.

Daher ist es wünschenswert, wenn die Auswahlkriterien

- Gender-sensibel gewählt und ausgelegt werden. Nicht die Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen und Vorträge muss berücksichtigt werden, sondern deren Qualität (die etwa in Abhängigkeit von Publikations-/ Vortragsort ermittelt werden kann); bei der Bewertung der wissenschaftlichen Produktivität im Verhältnis zum biologischen Alter müssen Phasen der Familienarbeit verrechnet werden, d.h. das so genannte akademische Alter muss berücksichtigt werden; als Internationalität gelten nicht nur Forschungsaufenthalte im Ausland, sondern auch Kooperationen mit internationalen Partnern.
- festgelegt werden, bevor die ersten Bewerbungen gesichtet worden sind. Andernfalls ist nicht auszuschließen, dass die Kenntnis der Bewerberlage die Festlegung der Kriterien beeinflusst. Dabei müssen die Auswahlkriterien den Ausschreibungstext inhaltlich aufgreifen.
- konkret genug gefasst werden, dass implizite Vorurteile bei der Bewertung der Kandidat_innen möglichst wenig Einfluss entwickeln können. Es reicht bspw. nicht zu fordern, dass die Kandidat_innen über „einschlägige Publikationen zum Themengebiet" verfügen; stattdessen ist bspw. zu klären: Gelten Monographien ebenso als einschlägige Publikation wie Beiträge in Sammelbänden oder Zeitschriftenartikel? Sollen Kandidat_innen das Themengebiet aus einer bestimmten Perspektive betrachten (historisch? im Stile der analytischen oder der kontinentalen Philosophie? gemäß einer bestimmten philosophischen Schule, etwa der Phänomenologie, der kritischen Theorie o.ä.?) oder sind alle philosophischen Vorgehensweisen gleichermaßen akzeptiert?
- offen genug gefasst werden, sodass die Gruppe der möglichen Kandidat_innen nicht unzulässig reduziert wird. Die thematische Zuschreibung auf eine bestimmte Person sollte vermieden werden.
- spezifizieren, ob eine klassische Habilitation gefordert oder welche Leistungen als äquivalent angesehen werden. Für letzteres sind die Richtlinien der jeweiligen Hochschule zu berücksichtigen, ebenso wie der erste in dieser Rubrik aufgeführte Punkt.

5.5. Auswahl der Kandidat_innen für die Bewerbungsvorträge: Strategien

Der Einfluss von impliziten Vorurteilen und Bewertungsschemata auf unsere Entscheidungen hängt unter anderem davon ab, wie viel Zeit wir für eine Entscheidung haben und wie kompetent wir uns fühlen, diese zu treffen.

Deswegen sollten die Sichtung der Bewerbungsunterlagen und die Auswahl der Kandidat_innen für die Bewerbungsvorträge von kompetenten Personen vorgenommen werden und nicht unter Zeitdruck geschehen.

Oft erstellen die Mitarbeiter_innen des Dekanats oder der Geschäftsstelle eine Synopse, die alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen zusammenfasst. Die Kriterien, nach denen sie die Bewerbungsunterlagen bewerten, sollten von der Berufungskommission beschlossen worden sein, bevor die ersten Unterlagen gesichtet werden. Es sollte nicht Aufgabe der Mitarbeiter_innen aus der Verwaltung sein, aus der Publikations-, Vortrags-, Auszeichnungs- und Drittmittelliste der Kandidat_innen relevante Elemente auszuwählen. Mögliche Kriterien für die Synopse sind: Name, Titel, Titel Promotion, Titel Habilitation oder äquivalente Leistung, derzeitige Position, Anzahl/ Alter Kinder.

Außerdem ist es wünschenswert, wenn bei der Diskussion der Unterlagen/ Auswahl der Kandidat_innen durch die Kommission

- auf jede Bewerbung ausreichend Zeit verwendet wird, um dem Einfluss von impliziten Vorurteilen und Bewertungsschemata entgegenzuwirken. Alle Bewertungen sollten nachvollziehbar begründet und die Begründungen im Protokoll festgehalten werden.
- die Vorsitzende aktiv dafür sorgt, dass alle Mitglieder gehört und dass keinem Mitglied besonders viel/ besonders wenig Sprechzeit eingeräumt wird. Zudem sollte die Vorsitzende kontinuierlich von allen Mitgliedern der Kommission kollegialen, kooperativen Stil einfordern.
- ausschließlich auf die im Vorfeld festgelegten Kriterien zurückgegriffen und diese einheitlich angewendet werden.
- die Vorsitzende alle Mitglieder dazu auffordert, mitzuteilen, ob sie mit Bewerber_innen—etwa durch frühere oder laufende Kooperationen—bekannt sind. Dabei ist aber zu beachten, dass die persönliche Bekanntschaft mit einer Kandidat_in deren Bewertung durch ein Kommissionsmitglied nicht verzerren muss.
- vermieden wird, nur eine Frau für die Bewerbungsvorträge auszuwählen, damit diese nicht Solo-Status hat. Zudem sollte vermieden werden, dass keine Frau eingeladen wird.

Ist die Anzahl der Bewerbungen von Kandidatinnen zu gering, muss die Kommission prüfen, ob die Ausschreibung inhaltlich zu eng/unzulässig gegendered war und ob im Vorfeld der Ausschreibung ausreichend nach geeigneten nationalen und internationalen Kandidatinnen gesucht wurde und diese explizit zur Bewerbung aufgefordert wurden.

Zusätzlich ist es wünschenswert, diejenigen Kandidat_innen, die nicht zu den Bewerbungsvorträgen eingeladen werden, zeitnah darüber zu informieren.

5.6. Abhalten der Bewerbungsvorträge: Strategien

Die Bewerbungsvorträge sollen den Kandidat_innen die Möglichkeit geben, ihr akademisches Werk zu präsentieren und einen persönlichen Eindruck von der einladenden Fakultät zu erhalten. Daher ist es wünschenswert, wenn

- alle eingeladenen Bewerber_innen frühzeitig angeschrieben werden, mit allen relevanten Informationen: Wird neben dem Probevortag auch eine Lehrprobe erwartet? Welche technische Ausstattung kann für den Vortrag verwendet werden? etc.
- während des Vortrags, der anschließenden Diskussion und des Kommissionsgesprächs auf ein angenehmes Arbeitsklima geachtet wird. Die Bewerber_innen sind keine Studierenden, sondern potentielle Kolleg_innen, und „Vorsingen" ist keine Qualifikationsprüfung.
- insbesondere darauf geachtet wird, dass die Situation keinen "stereotype threat" hervorruft. Kandidat_innen sollten also weder explizit noch implizit darauf hingewiesen werden, dass sie zu einer im akademischen Betrieb unterrepräsentierten Gruppe gehören (Kommissionsmitglieder sollten eine Bewerberin bspw. nicht darauf hinweisen, dass nur wenige Frauen im fraglichen Forschungsfeld reüssieren, oder sich nach den Kindern der Bewerberin erkundigen).
- alle Bewerber_innen gleich lange Zeit bekommen, ihre Arbeit vorzustellen. Dies gilt sowohl für Vortrag, Diskussion und Kommissionsgespräch, aber auch für etwaige weitere Gesprächszeiten im Umfeld der Bewerbungsvorträge (bspw. sollte die Kommission nicht nur mit einigen Bewerber_innen essen gehen). Zudem sollte für Vortrag, Diskussion und Kommissionsgespräch ausreichend Zeit eingeplant werden, um den Einfluss von impliziten Vorurteilen und Bewertungsschemata zu minimieren.
- allen Kandidat_innen im Kommissionsgespräch die gleichen Fragen gestellt werden, damit ihre Antworten vergleichbar sind. Bei den Fragen—etwa nach Lehrkonzept, geplanten Forschungsprojekten etc.—muss wiederum berücksichtigt werden, ob Männer und Frauen in den angesprochenen Themengebieten aufgrund struktureller Bedingungen unterschiedlich leicht reüssieren können. Fragen, die unzulässig gegendered sind, dürfen nicht gestellt werden.

5.7. Externe Gutachten: Strategien

Die externen Gutachten erweitern das Meinungsspektrum der Kommission und gehen in die Reihung der Kandidat_innen auf der Liste mit ein. Daher ist es von Vorteil, wenn

- die externen Gutachter_innen vor dem Eingang der Bewerbungen festgelegt werden. Die Wahl der Gutachter_innen sollte thematisch gerechtfertigt und diese Rechtfertigung im Protokoll festgehalten werden.
- bei der Wahl der Gutachter_innen Frauen berücksichtigt werden.
- im Vorfeld festgelegt wird, wie viel Gewicht den externen Gutachten im weiteren Verfahren zugebilligt wird. Denn externe Gutachten sollen nicht nur dazu dienen, in der Kommission bereits bestehende Meinungen zu unterstützen, sondern eigenständiges Gewicht haben.
- den extern Gutachtenden keine vorläufige Reihung der Kandidat_innen mitgeteilt wird, die sie bewerten sollen.

5.8. Abschließende Beratung, Festlegung der Liste, Berufung: Strategie

Wie schon bei der Auswahl der Kandidat_innen für die Bewerbungsvorträge ist es wünschenswert, wenn die Kommission

- sich genug Zeit nimmt für die abschließende Beratung und bei der Festlegung der Liste.
- die Vorsitzende der Kommission aktiv dafür sorgt, dass alle Mitglieder gehört und dass keinem Mitglied besonders viel/ besonders wenig Sprechzeit eingeräumt wird. Zudem sollte die Vorsitzende kontinuierlich von allen Mitgliedern der Kommission kollegialen, kooperativen Stil einfordern.
- diejenigen Kandidat_innen, die nicht auf die Liste aufgenommen werden, zeitnah darüber informiert.
- diejenigen Kandidat_innen, die auf die Liste aufgenommen werden, zeitnah informiert, dass das Verfahren noch läuft und sie noch im Rennen sind. Sobald das Verfahren abgeschlossen ist, sollten diejenigen Kandidat_innen, die ausgeschieden sind, darüber informiert werden.[6]

[6] Weiterführende Literatur: Hiring Toolkit der Canadian Philosophical Association (http://www.acpcpa.ca/en/profession.php); Handreichung „Faire Berufungsverfahren" (http://www.lakof.uni-mannheim.de/menue_links/service_fuer_wissenschaftlerinnen/broschuere_faire_berufungsverfahren/handreichwung_web_version/lakog_handreichung_web.pdf).

Glossar

1. Eltern

Eltern steht allgemein für Menschen mit Betreuungsaufgaben. Alle Punkte beziehen sich gleichermaßen auf Eltern in diesem Sinne. Dennoch sollte berücksichtigt werden, dass Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit in der Regel für Mütter eine grundlegendere Veränderung bedeuten als für andere Eltern.

2. Implizite Vorurteile

Diese speisen sich aus größtenteils unbewussten Annahmen, Assoziationen, Vorurteilen und Erwartungen, die wir haben, um die Welt zu organisieren. Zunächst einmal sind solche Assoziationen nichts Schlechtes, möglicherweise sind sie sogar notwendig. Es gibt allerdings mit sozialen Gruppen (wie beispielsweise Gender oder Race) assoziierte Schemata, die viel Schaden anrichten, indem sie z.B. beeinflussen, wie wir Personen und deren Leistungen bewerten und evaluieren. Mehrere Studien zu Lebenslaufsbewertungen illustrieren diesen Punkt: Gleichwertige Bewerbungen von Kandidat_innen unterschiedlichen Geschlechts werden ungleich eingeschätzt. Lebensläufe männlicher Kandidaten werden öfter als hochwertig eingestuft. Das heißt: unsere unbewussten Vorannahmen verursachen unfaire und ungleiche Leistungsbewertungen, was vielleicht in der Philosophie unter anderem Frauen benachteiligt, weil ihre philosophischen Beiträge womöglich unbewusst als schlechter bewertet werden.

3. Sexuelle Belästigung

Die EU definiert ‚Sexuelle Belästigung' folgendermaßen: Ein Fall sexueller Belästigung liegt dann vor, „wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert, die Verletzung der Würde einer Person oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen, Beleidigungen oder Verstörungen geprägten Umfelds bezweckt oder bewirkt". Dies betrifft gleichermaßen Belästigung in Bezug auf Geschlecht (z.B. feindliche und abwertende Kommentare gegenüber Frauen, diese müssen nicht direkt sexueller Natur sein) und Belästigung explizit sexueller Natur. Belästigung in Bezug auf die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität wird normalerweise auch unter sexuelle Belästigung gefasst. Sexuelle Belästigung, wenn wie hier definiert, ist nicht eingegrenzt auf eins-zu-eins-Interaktionen. Im Gegenteil: Auch generelle Kommentare, welche etwa in Vorlesungen oder Seminaren ausgesprochen werden und nicht auf Individuen, sondern auf Gruppen zielen, sind Fälle sexueller Belästigung.

Studien zur Häufigkeit sexueller Belästigung: Der repräsentativen Untersuchung "Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland" des

Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 2004 zufolge haben insgesamt 58,2 % aller befragten Frauen Situationen sexueller Belästigung erlebt, sei es in der Öffentlichkeit, im Arbeits- und Ausbildungskontext oder im sozialen Umfeld. Nach einer EU-Studie zur sexuellen Belästigung aus dem Jahr 2014 („Violence against Women: an EU-wide survey" von der European Union Agency for Fundamental Rights) haben drei von fünf Frauen in Deutschland seit ihrem 15. Lebensjahr sexuelle Belästigung erlebt, ein Drittel von ihnen im Umfeld ihrer Arbeit. Institute sind deshalb dazu angehalten, sich ernsthaft mit dem Problem der sexuellen Belästigung auseinanderzusetzen, auch wenn ihres Erachtens keine oder wenig Fälle am eigenen Institut vorkommen.

4. "Stereotype Threat"/ Bedrohung durch Stereotype

Hierbei handelt es sich um eine Beeinflussung unserer eigenen Leistung. Wird ein Mitglied einer mit Vorurteilen belegten Gruppe vor bestimmten Aufgaben an seine Gruppenzugehörigkeit erinnert, so erbringt diese Person schlechtere Leistungen. Zum Beispiel wird die Mathematik-Prüfungsleistung von Frauen schlechter, wenn sie auf Gender ‚geprimed' sind (vor einem Test an ihre Gender-Gruppenzugehörigkeit erinnert werden). Eine mögliche Erklärung ist die Bedrohung durch Stereotype: Frauen werden auf negative Vorurteile über ihre Gruppenzugehörigkeit aufmerksam gemacht, was eine Art Angst, das Vorurteil zu bestätigen, kreiert. Diese Angst hat dann einen negativen Effekt auf die Leistung von Frauen, weil sie sich weniger selbstsicher fühlen und viele ihrer kognitiven Ressourcen verbrauchen, um diese Unsicherheit zu überwinden. Nicht nur geschlechtsspezifische Stereotype sondern auch andere, z.B. bezogen auf die vermeintliche Herkunft, können auf diese Weise bedrohlich werden.