

Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: eine empirische Bestandsaufnahme

Sembritzki, Thorben; Thiele, Lisa

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sembritzki, T., & Thiele, L. (2019). Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: eine empirische Bestandsaufnahme. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11(1), 11-30.
<https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.02>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Schwerpunkt

Thorben Sembritzki, Lisa Thiele

Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: eine empirische Bestandsaufnahme

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht geschlechtsbezogene Unterschiede bei der Besetzung von Professuren an Fachhochschulen, etwa mit Blick auf die Zahlen von Frauen und Männern, die sich bewerben, ihre vorangegangenen Karrierewege und Bewerbungsmotive, den Aufstieg oder Ausschluss aus dem Verfahren, die mit der Annahme der Professur verbundene Veränderung der persönlichen finanziellen Situation und die erreichte Arbeitszufriedenheit. Der Untersuchung liegt ein exploratives Mixed-Methods-Design zugrunde, das qualitative ExpertInneninterviews mit quantitativen Analysen von Daten aus Berufungsakten und einer Online-Befragung von neu berufenen StelleninhaberInnen verbindet. Dabei zeigt sich, dass Frauen insgesamt kürzere Zeiten der beruflichen Praxis angeben als Männer, insbesondere in der Privatwirtschaft, und der Wechsel auf eine FH-Professur für sie eher mit dem Erreichen einer höheren Position und eines besseren Einkommens verbunden ist. Zum Schluss werden bestehende Forschungslücken identifiziert und mögliche Ansätze für weiterführende Forschung zum Karriereweg FH-Professur sowie zu Berufungsverfahren diskutiert.

Schlüsselwörter

Fachhochschule, Professur, Berufungsverfahren, Karriereweg, Frauenförderung

Summary

Gender-specific differences in the career paths of professors at universities of applied sciences: an empirical baseline study

The article examines gender-specific differences in the appointment of professors at universities of applied sciences (UAS). It takes a closer look at the numbers of male and female applicants, their previous career paths, their motives for applying, their withdrawal or exclusion from the procedure, changes in their personal financial situation following appointment and their subsequent job satisfaction. The study is based on an explorative mixed methods design. It comprises qualitative expert interviews, quantitative analyses of data extracted from appointment-related files and an online survey of newly appointed professors. It shows that women tend to report shorter periods of professional practice than men, especially in the private sector, and that taking on a professorship at a UAS is more likely to lead them to a more senior position and a better income. Finally, research gaps are identified and possible further research on the career path of a professorship at a UAS as well as on appointment procedures is discussed.

Keywords

university of applied sciences, professorship, appointment procedure, career path, women's advancement

1 Herausforderungen und Besonderheiten bei Karrierewegen zur FH-Professur

Der Anteil von Professorinnen in der ProfessorInnenschaft lag an staatlichen Universitäten und Fachhochschulen (FH) bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften¹ in Deutschland im Jahr 2016 bei 23 (Universitäten) bzw. 22 Prozent (FH). Damit ist er im Vergleich zu 2007 an Universitäten mit acht Prozentpunkten etwas stärker angestiegen als an Fachhochschulen mit sechs (Statistisches Bundesamt 2008, 2017; eigene Berechnungen). Das hochschulpolitische Ziel einer deutlichen Erhöhung des Professorinnenanteils, mit dem sich auch der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (Wissenschaftsrat 2007) befasst hat, wurde bisher also nur mit Einschränkungen erreicht. Eine weitere Steigerung des Professorinnenanteils steht insbesondere an den Fachhochschulen vor mehreren Schwierigkeiten. Erstens sind inzwischen mehr Frauen unter den ProfessorInnen, die aus dem aktiven Dienst ausscheiden, sodass nicht jede neu berufene Professorin eine zusätzliche Professorin ist. Zweitens zeigt sich bei Berufungsverfahren an Fachhochschulen vielfach ein BewerberInnenmangel, durch den die Besetzung der Stelle insgesamt gefährdet wird (Wissenschaftsrat 2016; In der Smitten et al. 2017).

Im Einzelfall können dabei der Zuschnitt der Professur, das Profil sowie die Lage der Hochschule eine Rolle spielen. Grundsätzlichere Hürden ergeben sich durch die vergleichsweise geringe Besoldung und Ausstattung der Professur sowie durch die wenig strukturierten und vielfach nicht bekannten Karrierewege dorthin. So gehören Professuren an Fachhochschulen in der Regel der Besoldungsgruppe W2 an und bieten damit schlechtere Verdienstmöglichkeiten als eine W3-Universitätsprofessur oder eine attraktive Leitungsposition in der Wirtschaft. Auch können Fachhochschulen meist nur in geringerem Umfang als Universitäten eine zusätzliche Ausstattung in Form von finanziellen, räumlichen, sachlichen und personellen Ressourcen gewähren.

Als Voraussetzungen für die Berufung auf eine FH-Professur verlangen die Hochschulgesetze der Länder sowohl eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachzuweisen ist, als auch eine mehrjährige – in den meisten Bundesländern mindestens fünfjährige – berufliche Praxis, von der wiederum ein bestimmter Anteil – meist mindestens drei Jahre – außerhalb des Hochschulbereichs erbracht worden sein muss. Von FH-ProfessorInnen wird also eine „Doppelkompetenz von Wissenschaft und Praxis“ (Wissenschaftsrat 2016: 12) erwartet. Die Karrierewege an Fachhochschulen unterscheiden sich damit „grundlegend von denen an Universitäten“ (Wissenschaftsrat 2016: 12).

2 Forschungsstand und Forschungsfragen

Die bisherige wissenschaftliche Befassung mit Karrierewegen zu einer Professur zeichnet sich durch eine klare Schwerpunktsetzung auf Universitäten aus. Die vielfältigen Studien (u. a. Janson/Schomburg/Teichler 2006, 2007; Kreckel 2008) nehmen Bezug auf die vergleichsweise klare Strukturierung von der Promotion über die Postdoc-Phase

1 Im Folgenden werden einheitlich die Begriffe *Fachhochschule* bzw. *FH* verwendet.

bis hin zur Professur. Gleichwohl ist diese Laufbahn geprägt von einem hohen persönlichen Risiko, den entscheidenden Sprung auf eine Professur auch letztendlich erfolgreich bewältigen zu können. Bisherige Befunde zeigen, dass sich unter diesen Bedingungen insbesondere Frauen bzw. Mütter gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden (u. a. Kahlert 2011; Rusconi/Solga 2011; Metz-Göckel et al. 2016). Möller (2015) zeigt auf, wie stark der Erfolg einer Karriere hin zur Universitätsprofessur nicht nur von dem Geschlecht, sondern auch von der sozialen Herkunft und dem Fach abhängig ist. Auch Lind und Löther (2007) verdeutlichen die unterschiedliche Partizipation von Frauen am wissenschaftlichen Qualifikationsprozess zwischen einzelnen Fächergruppen; der von den Autorinnen vorgeschlagene idealtypische Karriereverlauf hin zur Professur bezieht sich wiederum vorrangig auf Universitäten und klammert Qualifizierungs- und Karriereschritte außerakademischer Berufspraxis, die für FH-ProfessorInnen essentiell sind, aus (vgl. Lind/Löther 2007: 251).

Bei Fachhochschulen handelt es sich um ein vergleichsweise wenig beforschtes Gebiet der deutschen Hochschulforschung, und entsprechend wenige Befunde liegen zu Karrierewegen zur FH-Professur sowie zu individuellen Lebensläufen von FH-ProfessorInnen vor. Sie stehen weder in Forschungen zu HochschulabsolventInnen oder zum wissenschaftlichen Nachwuchs im Allgemeinen noch mit Blick auf die beruflichen Wege und Arbeitsbedingungen von Frauen in der Wissenschaft im Besonderen im Fokus (u. a. Brandt 2012; Berndt 2013; Beaufaÿs/Engels/Kahlert 2012; BuWiN 2017). Auch die umfangreiche Forschung zu Berufungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkten (Zimmermann 2000, 2006; Allmendinger 2003; Herrmann 2007; Färber/Spangenberg 2008; Junghans 2012; Kortendiek et al. 2014; Färber/Riedler 2016) geht nicht dezidiert auf Besonderheiten von Berufungsverfahren an Fachhochschulen ein; allerdings erscheinen Befunde zu einem unterschiedlichen Bewerbungsverhalten von Männern und Frauen (vgl. Färber/Spangenberg 2008) grundsätzlich übertragbar. Die wohl ergiebigste Darstellung zur beruflichen Situation von FH-ProfessorInnen bietet die berufsbiografische Studie *Professoren und Professorinnen an den Fachhochschulen in Niedersachsen* von Schlegel (2006). Sie gibt u. a. Auskünfte über die wissenschaftliche und berufspraktische Qualifizierung, die vorherige Berufssituation sowie die Erwartungen an die FH-Professur vor der Positionsübernahme und unterstreicht, dass FH-ProfessorInnen „im Vergleich zur Professorenschaft an Universitäten eigenständige Qualifikationsprofile und spezifische Karrieremuster auf[weisen]“ (Schlegel 2006: 130). Allerdings erfolgte die Datenerhebung bereits 2003 und liegt somit schon länger zurück; zudem war die Studie auf ein Bundesland beschränkt.

Der hier vorliegende Beitrag besitzt dahingehend einen explorativen Charakter, als zum ersten Mal bundesweit FH-ProfessorInnen erfasst werden; zugleich werden verschiedene methodische Zugänge – ExpertInneninterviews, Analyse von Berufsakten und Online-Befragung – miteinander verknüpft. Er soll den Fragen nachgehen, wodurch sich die Karrierewege neu berufener FH-Professorinnen und -Professoren auszeichnen, wie Kandidatinnen und Kandidaten das Berufungsverfahren durchlaufen und wie sich ihre persönliche Einkommenssituation durch die Berufung verändert hat. Dabei werden relevante Geschlechterunterschiede sowie -gemeinsamkeiten herausgestellt.

3 Methodisches Vorgehen und Datengrundlage

Zur Untersuchung geschlechtsbezogener Unterschiede in Karriereverläufen von FH-ProfessorInnen und Berufungsverfahren an Fachhochschulen werden im Folgenden drei Datensätze aus dem Projekt *Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren* (BeFHPro) herangezogen, das im Zeitraum von Mai 2016 bis Juni 2017 am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchgeführt wurde. Da sich die Fragestellung dieses Beitrags von der des Projekts unterscheidet, wurden die Daten jeweils einer gesonderten Auswertung unter besonderer Berücksichtigung der Variable *Geschlecht* unterzogen.²

Bei den Datensätzen handelt es sich erstens um zwölf ExpertInneninterviews mit VertreterInnen verschiedener Fachhochschulen und hochschulpolitischen AkteurInnen. Die Interviews zielten darauf ab, Einschätzungen zur BewerberInnenlage bei Berufungsverfahren zu erhalten, mögliche Hintergründe und Einflussfaktoren zu identifizieren und einen Einblick in die vielfältigen Positionen, Diskussionen und hochschulpolitischen Ansätze zum Thema Karrierewege zur Fachhochschulprofessur zu gewinnen. Für diese Untersuchung zur Exploration des Forschungsfeldes wurde die Methode des ExpertInneninterviews (Gläser/Laudel 2010) mit der Methode des problemzentrierten Interviews (Witzel/Reiter 2012) kombiniert. In den leitfadengestützten Interviews wurde möglichst offen auf die Einschätzungen der ExpertInnen zu Berufungsverfahren und zur BewerberInnenlage im Allgemeinen sowie auf Berufskarrieren an Fachhochschulen und damit verbundene Herausforderungen im Besonderen eingegangen. Mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) konnten so entsprechende Einflussfaktoren identifiziert werden, die dann der Vorstrukturierung der quantitativen Erhebungen dienten.

Zweitens wurden alle staatlichen deutschen Fachhochschulen (n=104) eingeladen, auf der Basis eines zur Verfügung gestellten Datenerhebungsbogens und einer erläuternden Handreichung aus ihren Berufsakten Daten zu Berufungsverfahren zusammenzustellen, bei denen die Professur im Zeitraum von Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015 ausgeschrieben worden war. Die Teilnahme war selbstselektiv; 41 Hochschulen lieferten Daten zu insgesamt 773 Berufungsverfahren.

Drittens wurden für eine Online-Befragung von ProfessorInnen, die in den Ausgaben der Jahrgänge 2014 und 2015 der Zeitschrift *Die neue Hochschule* als Neuberufene aufgelistet waren, E-Mail-Kontaktmöglichkeiten über die Homepages der Hochschulen und deren MitarbeiterInnenverzeichnisse recherchiert. Insgesamt konnten auf diese Weise 805 E-Mail-Adressen gewonnen werden. Die Feldphase der Online-Befragung erstreckte sich über einen Zeitraum von sechs Wochen vom 29.11.2016 bis einschließlich 10.01.2017. Von den 791 Neuberufenen, denen die Einladung zugestellt werden konnte, konnten 443 Fälle in die Auswertung einfließen. Die Netto-Rücklaufquote lag somit bei 56 Prozent. Die Befragung gliederte sich inhaltlich in drei Themenbereiche:

2 Die erhobenen Daten dienten dem ursprünglichen Zweck, einen angenommenen BewerberInnenmangel bei FH-Professuren zu untersuchen (vgl. In der Smitten et al. 2017). Daten zu sozialer Herkunft, Partnerschaft, Elternschaft etc. wurden nicht erhoben; insofern ist die Anwendbarkeit geschlechtertheoretischer Konzepte limitiert. Auf entsprechende Forschungslücken wird im Fazit eingegangen (vgl. Kap. 5).

Ausgestaltung der Professur, Bewerbung auf die Professur und Einstieg sowie vorheriger Karriereweg.

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung zu Geschlechterunterschieden bei Karrierewegen von FH-ProfessorInnen werden im Folgenden in drei Schritten präsentiert, die sich an der Chronologie der Besetzung einer Professur orientieren. Zunächst wird es um den beruflichen Weg vor Antritt der Professur und um Bewerbungsmotive gehen, anschließend um Geschlechterunterschiede in Berufungsverfahren und zuletzt um geschlechtsbezogene Unterschiede bei und nach Stellenantritt, etwa mit Blick auf Veränderungen des Einkommens.

4.1 Vor der Berufung: Karrierewege und Bewerbungsmotive

Zu Berufswegen und Bewerbungsmotiven finden sich Daten in der Online-Befragung von neu berufenen ProfessorInnen an Fachhochschulen. Von den 443 BefragungsteilnehmerInnen waren etwa zwei Drittel männlichen und ein Drittel weiblichen Geschlechts. Das Durchschnittsalter lag bei rund 44 Jahren (Frauen 44, Männer 45 Jahre). Während etwa in den Fächergruppen Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport (70 %), Musik/Kunst/Gestaltung (63 %) und Rechtswissenschaften (63 %) der Anteil neu berufener Professorinnen deutlich überwog, fiel das Geschlechterverhältnis in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (84 %), Mathematik/Informatik (83 %) und Wirtschaftswissenschaften (71 %) zugunsten der neu berufenen Professoren aus.

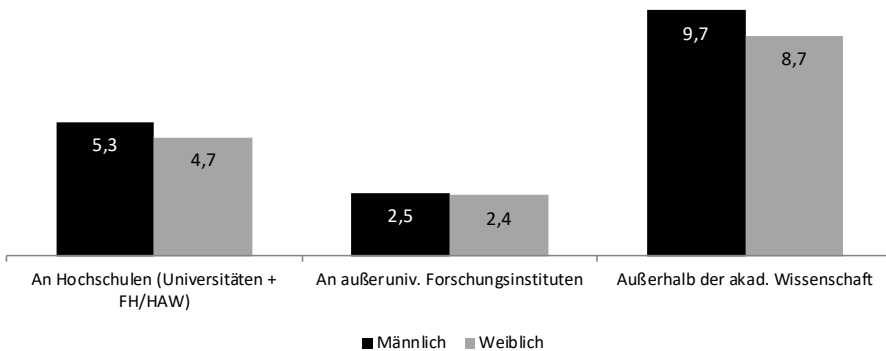
Im Laufe ihres Studiums waren 88 % der Befragten an einer Universität und 19 % (auch) an einer Fachhochschule für ein Studium eingeschrieben. Etwa jede fünfte neu berufene Professorin (22 %) kannte das System Fachhochschule bereits aus dem Studium, während dies auf 17 % der neu berufenen Professoren zutraf.

Eine Promotion hatten 91 % der Befragten vorzuweisen (Frauen 92 %, Männer 90 %). Von den Promovierten hatten 7 % zudem eine Habilitation abgeschlossen. Neben der wissenschaftlichen Qualifikation konnten die Befragten langjährige Tätigkeiten in der beruflichen Praxis vorweisen (Abbildung 1).³ Auf die Berufspraxis außerhalb der akademischen Wissenschaft entfiel dabei der größte Teil der vorangegangenen beruflichen Laufbahn, wobei Männer in diesem Bereich mit 9,7 Jahren ein Jahr länger als Frauen tätig waren. An Hochschulen waren Frauen mit durchschnittlich 0,6 Jahren ebenfalls kürzer tätig als Männer (5,3 Jahre). Diese Unterschiede können angesichts dessen, dass die neu berufenen Männer und Frauen im Durchschnitt etwa gleich alt

3 Bei den Daten zur Tätigkeitsdauer in den drei Bereichen ist zu beachten, dass diese lediglich Näherungswerte darstellen, da die Befragten bei ihren Antworten in der Regel auf ganze oder halbe Jahre gerundet haben. Phasen der Arbeitslosigkeit wurden ebenso wenig erfasst wie freie Promotionen (z. B. unterstützt durch ein Stipendium). Darüber hinaus ist aus den Antworten nicht ersichtlich, ob Befragte evtl. zeitgleich in verschiedenen Tätigkeitsbereichen tätig waren und welchen Umfang an wöchentlicher Arbeitszeit die einzelnen Tätigkeiten dabei hatten. Entsprechend können die Werte zu den einzelnen Tätigkeitsbereichen nicht zu einer Gesamtdauer der Berufspraxis addiert werden.

waren, womöglich auf Phasen der Erwerbsunterbrechung (Mutterschutz, Elternzeit) zurückgeführt werden, die vorrangig von Frauen in Anspruch genommen wird. So zeigen empirische Studien auch für AkademikerInnenpaare, dass Männer anders als Frauen von der Geburt des ersten Kindes beruflich nicht beeinträchtigt und zugleich weniger durch die Familienarbeit belastet werden (u. a. Lind 2007; Behnke/Meuser 2005; Schürmann/Sembritzki 2017; Brandt 2012). Schlegel (2006) weist darauf hin, dass sich die privaten Lebenssituationen von FH-ProfessorInnen keinesfalls als homogener als die von UniversitätsprofessorInnen erweisen; so weisen die Professorinnen – im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen – an beiden Hochschultypen einen deutlich höheren Ledigenanteil auf, ihre Ehen sind scheidungsanfälliger, sie haben seltener und weniger Kinder und sie schließen – wenn Kinder vorhanden sind – die Familiengründungsphase in einem späteren Lebensalter ab. Schlegel folgert entsprechend, dass geschlechtsbezogene Divergenzen an Fachhochschulen ebenso evident seien wie an Universitäten (vgl. Schlegel 2006: 136f.).

Abbildung 1: Dauer der Berufstätigkeit innerhalb und außerhalb der Wissenschaft vor Antritt der Professur nach Tätigkeitsbereichen (Durchschnittswerte in Jahren)



Quelle: DZHW | BeFHPro.

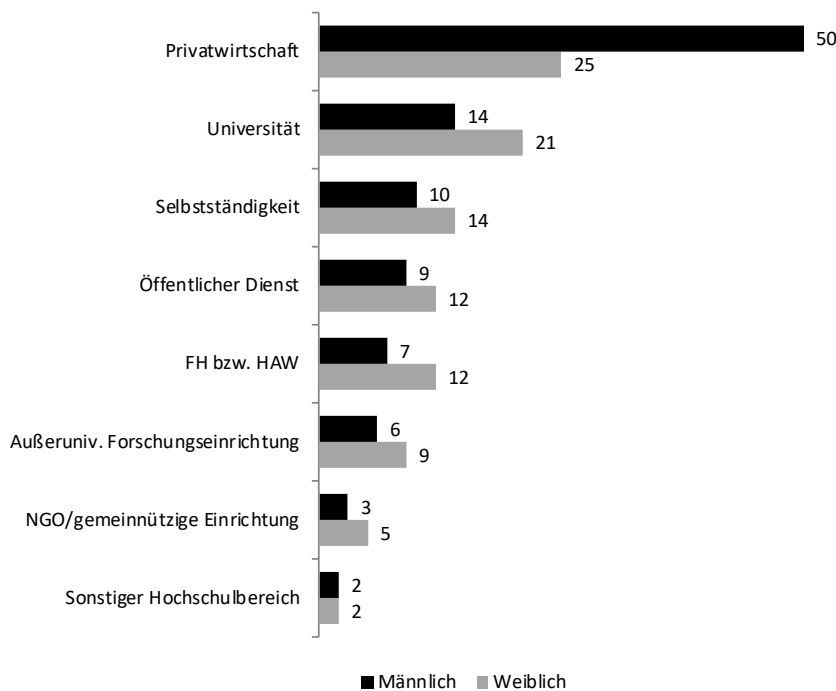
Entsprechend der Vielfalt der Karrierewege von FH-ProfessorInnen erfolgte der Wechsel auf die Professur aus verschiedenen Beschäftigungssektoren. Während jeder zweite Professor zuletzt in der Privatwirtschaft tätig war, war dies nur bei jeder vierten Professorin der Fall (Abbildung 2). Dieser Geschlechterunterschied lässt sich weitgehend mit der Fächerzugehörigkeit erklären. So erfolgt z. B. der Ruf auf eine Professur in der mit Abstand größten Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in der Regel direkt aus der Industrie (vgl. VDMA Bildung 2016); in dieser Fächergruppe sind 84 % der Neuberufenen Männer. Die neu berufenen Frauen waren vor Antritt der Professur zu 42 % zuletzt in der Wissenschaft tätig (Universität, Fachhochschule oder außeruniversitäre Forschung); aus diesem Bereich stammten 27 % der Männer (Abbildung 2). Davon waren 12 % der Frauen und 7 % der Männer einer Tätigkeit an einer Fachhochschule nachgegangen.

Die interviewten ExpertInnen diagnostizierten entsprechend deutlich unterschiedliche BewerberInnenprofile von Frauen und Männern:

„Meine Wahrnehmung, also zumindest an meiner Hochschule, ist, dass die Frauen, die sich bewerben, in der Struktur ihrer Lebenserfahrung eine andere wissenschaftliche Performance abliefern als Männer. Männer haben einen weitaus lineareren, soweit das heute noch möglich ist, Lebenslauf, der sie augenscheinlich besser auf diese Stelle hin vorbereitet hat. Frauen haben dafür im Regelfall die umfangreicheren wissenschaftlichen Veröffentlichungen und haben andere Lebensphasen durchschritten, also sind z. B. an mehreren Hochschulen beschäftigt gewesen oder haben in mehreren Projekten gearbeitet“ (Interview 5).

Insgesamt decken sich diese Befunde mit den Ergebnissen von Schlegel (2006) dahingehend, „dass sich die Zugänge der Frauen zur Fachhochschulprofessur im Vergleich zu den Männern heterogener darstellen“ (Schlegel 2006: 83).

Abbildung 2: Letzter Beschäftigungssektor vor Antritt der Professur (Anteile in %)



Quelle: DZHW | BeFHPro.

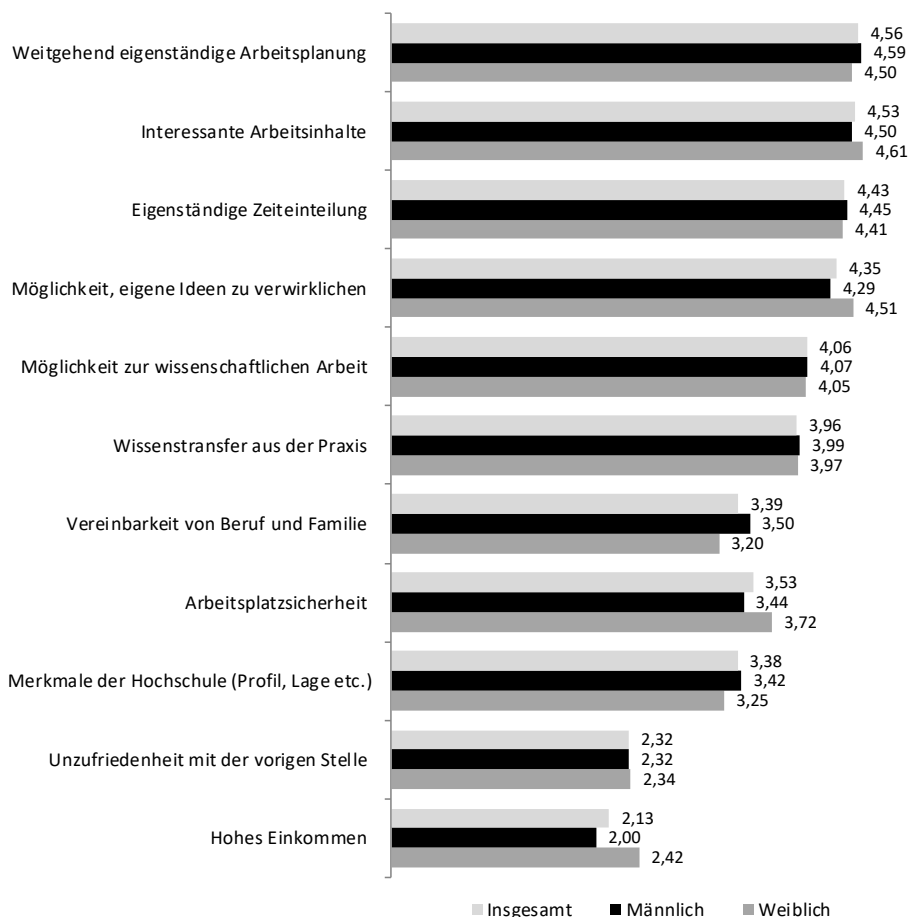
Die Fachhochschulen möchten ihre Professuren mit ausgewiesenen Spitzenkräften besetzen. Als ein Indiz dafür kann gelten, ob die Neuberufenen im Rahmen ihrer letzten Tätigkeit vor der Professur eine Leitungsposition innehatten. Nach eigener Aussage traf dies auf 68 % der Männer und 56 % der Frauen zu.

Zentrale Motive für die Bewerbung auf eine Professur (Abbildung 3) waren sowohl bei Frauen als auch bei Männern die inhaltliche und zeitliche Flexibilität bei der Ausgestaltung der Tätigkeit, konkret die weitgehend eigenständige Arbeitsplanung (AM=4,56), die interessanten Arbeitsinhalte (AM=4,53) und die eigenständige Zeiteinteilung (AM=4,43). Darüber hinaus sprachen die Befragten intrinsischen Motiven eine bedeutende Rolle zu, z. B. den Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen (AM=4,35) und wissenschaftlich zu arbeiten (AM=4,06).

Dass Merkmale der Hochschule, wie deren Profil oder regionale Lage, bei der Bewerbung eine Rolle gespielt hatten, wurde von den Befragten in einem ähnlichen Ausmaß bejaht (AM=3,38) wie das Motiv der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (AM=3,39). Dies erscheint inhaltlich schlüssig: Bei der Bewerbung an einer eher wohnortnahen Hochschule muss eine vorhandene Familie nicht umziehen. Männer haben dem Bewerbungsmotiv, Beruf und Familie miteinander zu verbinden, eine leicht größere Bedeutung zugesprochen (AM=3,50) als Frauen (AM=3,20).

Hingegen wird einem hohen Einkommen (AM=2,13) nur eine untergeordnete Rolle beigemessen, wobei es für Männer (AM=2,00) sogar eine geringere Rolle gespielt hat als für Frauen (AM=2,42). Dazu passend wurde diesem Aspekt auch in männlichen dominierten Fächergruppen wie den Ingenieurwissenschaften (AM=1,87) eine geringere Bedeutung zugesprochen als in weiblich dominierten Fächergruppen wie Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport (AM=2,58). Dies erweist sich als logisch, da in entsprechenden männlich dominierten Beschäftigungsbereichen – z. B. eine Tätigkeit als Ingenieur in der Industrie – wesentlich höhere Gehälter gezahlt werden als in weiblich dominierten Bereichen – z. B. als Leiterin einer sozialen Einrichtung. Hinzu kommt, dass Frauen – wie auch bereits weiter oben erwähnt wurde – nicht nur seltener Führungspositionen besetzen, sondern auch auf diesen erheblich weniger verdienen als Männer (vgl. Holst/Marquardt 2018). Insofern ist es nachvollziehbar, dass gerade Männer bei der Bewertung ihrer Motive für einen Wechsel auf eine FH-Professur dem Einkommen eine untergeordnete Rolle zuschreiben. Inwiefern mit einer Berufung tatsächlich Gehaltsveränderungen verbunden waren und inwieweit diese von Geschlecht und vorherigem Beschäftigungssektor abhängig sind, wird in Abschnitt 4.3 dargelegt.

Abbildung 3: Motive für die Bewerbung auf eine FH-Professur (arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von 1 = spielte überhaupt keine Rolle bis 5 = spielte eine sehr große Rolle)



Quelle: DZHW | BeFHPro.

Die Ergebnisse zu den Bewerbungsmotiven befinden sich in Übereinstimmung mit den ExpertInnenmeinungen, die allesamt die große Selbstbestimmtheit bei der zeitlichen und thematischen Organisation der Arbeit als attraktives Merkmal einer FH-Professur betonen. Positiv hervorgehoben werden die zeitliche Flexibilität, die Möglichkeiten, frei zu forschen, die Herausforderung, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einem neuen Umfeld auf die Probe zu stellen, die Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken und in Kooperation mit kleinen und mittleren Unternehmen sowie die Arbeit mit jungen Menschen. Dies sei vor allem für BewerberInnen relevant, die in die Wissenschaft zurückkehren wollten, weil sich ihre Aufgaben immer weiter von einer fachnahen Tätigkeit (z. B. zugunsten von Managementaufgaben) entfernt hätten.

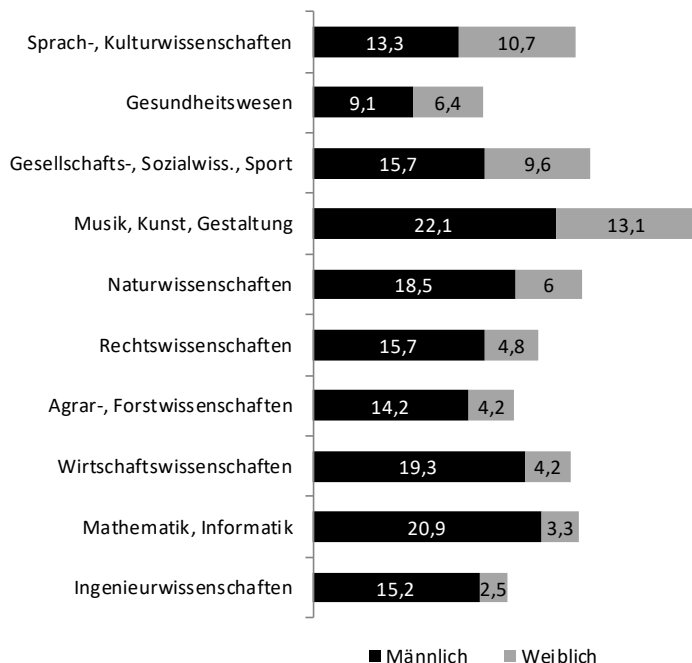
Auch Schlegel (2006) fragte Erwartungen an die FH-Professur ab. Sie fand deutlichere geschlechtsbezogene Unterschiede und führte sie auf „die noch immer in unserer Gesellschaft sehr stark verbreiteten unterschiedlichen Rollenzuweisungen“ (Schlegel 2006: 91) zurück. So ist z.B. „Frauen [...] – entsprechend den traditionellen Geschlechterrollenmustern – [...] die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit, die dieser Beruf ihnen bietet, wichtig“ (Schlegel 2006: 111), wohingegen in unserer Erhebung Männer diesem Aspekt eine etwas höhere Bedeutung zusprechen. Diese Unterschiede könnten in Teilen dadurch zu erklären sein, dass Schlegels Erhebung sämtliche Alterskohorten umfasste, während unsere Befragung sich auf Neuberufene und somit eher jüngere ProfessorInnen beschränkte und zudem rund 13 Jahre später durchgeführt wurde; die geringen Unterschiede in Abbildung 3 können entsprechend als Hinweis auf eine mögliche Auflösung traditioneller Rollenzuweisungen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit bei neu berufenen FH-Professorinnen und -Professoren interpretiert werden.

4.2 Geschlechterunterschiede im Berufungsverfahren

Für die 773 ausgeschriebenen Professuren, zu denen die Fachhochschulen Daten lieferten, gingen insgesamt 16 636 Bewerbungen ein. Die durchschnittliche Anzahl pro Ausschreibung lag bei rund 22 Bewerbungen; davon stammten 22 % von Frauen. Der Frauenanteil an den Bewerbungen ist in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik mit Abstand am niedrigsten, wohingegen in den Sprach- und Kulturwissenschaften ein beinahe ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herrscht (Abbildung 4).

Als ein möglicher Erklärungsansatz dafür, dass insgesamt verhältnismäßig weniger Bewerbungen von Frauen als Männern auf offene Professuren eingegangen sind, kann das unterschiedliche Bewerbungsverhalten von Männern und Frauen angeführt werden: Frauen bewerben sich selektiver, wohingegen Männer sich mitunter breiter bewerben und sich somit häufiger als Frauen parallel in mehreren Berufungsverfahren befinden (vgl. Färber/Spangenberg 2008: 90f.).

Abbildung 4: Durchschnittliche Anzahl eingegangener Bewerbungen pro Professur nach Fächergruppen (arithmetisches Mittel; absteigend sortiert nach Frauenanteil bei Bewerbungen)



Quelle: DZHW | BeFHPro.

Um den Anteil der Bewerbungen von Frauen zu erhöhen, ist bereits bei der Formulierung der Ausschreibung anzusetzen: „Je enger man eine Professur ausschreibt, desto mehr verschreckt man die weiblichen Bewerberinnen“ (Interview 10). Auch laut Junghans (2012) wirkt sich ein zu eng oder zu weit gefasstes Ausschreibungsprofil meist zu Lasten der Frauen aus (vgl. Junghans 2012: 144). In den ExpertInneninterviews wurden vor allem zwei Faktoren genannt, die aufseiten der BewerberInnen einen negativen Einfluss auf den Erfolg von Berufungsverfahren nehmen können, nämlich fehlendes Wissen und falsche Vorstellungen über FH-Professuren einerseits und Mängel im Hinblick auf die Qualifikation zur Professur andererseits. Die teilnehmenden Fachhochschulen wurden gebeten anzugeben, wie viele BewerberInnen aus welchen Gründen aus den Berufungsverfahren ausgeschlossen wurden; dabei konnten auf einzelne KandidatInnen mehrere Gründe zugleich zutreffen. Insgesamt wurden 29 % der BewerberInnen aus formalen Gründen – in dem Sinne, dass sie die Vorgaben aus dem jeweiligen Landeshochschulgesetz nicht erfüllten – nicht weiter berücksichtigt; darunter waren 22 % Frauen und 78 % Männer. Eine unzureichende Einschlägigkeit bzw. fachliche Passung führte bei 28 % der BewerberInnen zum Ausschluss aus dem Bewerbungskreis; darunter 21 % Frauen und 79 % Männer. Der Anteil der Frauen, die nicht weiter im Verfahren berücksichtigt werden konnten, bewegte sich auf dem

gleichen Niveau wie der Anteil der Bewerbungen von Frauen an der Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen (22 %).

Eine Einladung zur persönlichen Vorstellung erhielten insgesamt 24 % der BewerberInnen. Dies entspricht im Durchschnitt ungefähr sechs Einladungen pro ausgeschriebener Professur. Darunter waren Frauen mit 27 % vertreten. Unter den Personen, die auf einer Liste zur Berufung vorgeschlagen wurden, lag der Frauenanteil bei 29 %. Eine solche Liste soll nach den hochschulrechtlichen Vorgaben im Regelfall drei Namen in einer klaren Reihenfolge umfassen. Je länger die Liste mit Berufungsvorschlägen insgesamt war, umso höher war dabei der Anteil der Frauen (Abbildung 5).

Abbildung 5: Listenvorschläge der Berufungskommissionen (Anteile in %)

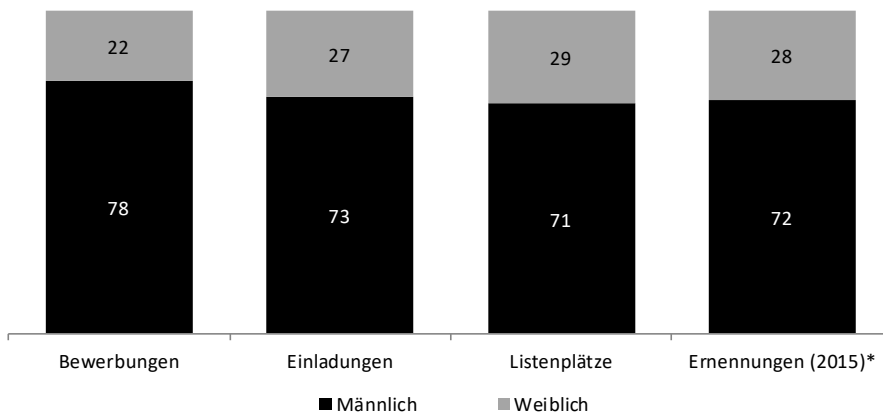
	Häufigkeit der Liste (in %)	Anteil der Frauen auf der Liste (in %)
3er-Liste	50	30
2er-Liste	29	26
1er-Liste	20	21

Quelle: DZHW | BeFHPro.

Zum Frauenanteil bei den Berufungen bzw. Ernennungen liegen bei den BeFHPro-Daten keine Zahlen vor. Hierzu liefern die Daten der GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016) zusätzliche Informationen, wenngleich zu beachten ist, dass BeFHPro und GWK unterschiedliche Zeiträume erfasst haben.⁴ Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Ernennungen mit 28 % im Jahr 2015 wie bei Listenplätzen und den Einladungen jeweils höher als bei den Bewerbungen (Abbildung 6). Dies kann darauf hindeuten, dass Frauen durch eine höhere Zielgerichtetheit ihrer Bewerbungen (vgl. Färber/Spangenberg 2008: 90f.) letztlich verhältnismäßig erfolgreicher sind als ihre männlichen Konkurrenten.

4 Die BeFHPro-Daten zu Bewerbungen, Einladungen und Listenplätzen beziehen sich auf Professuren, die im Zeitraum zwischen Juli 2013 und Juni 2015 ausgeschrieben wurden; eine Abgrenzung nach Kalenderjahren ist hier nicht möglich. Die in Abbildung 5 angeführten BeFHPro-Daten zu Bewerbungen, Einladungen und Listenplätzen weichen allerdings nur geringfügig von denen der GWK für 2015 ab (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016: 21, Abbildung 11).

Abbildung 6: Anteile von Männern und Frauen von der Bewerbung bis zur Ernennung (Anteile in %)



Quelle: DZHW | BeFHPro; *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016.

Um im Wettbewerb mit Universitäten⁵ und der privaten Wirtschaft die besten Fachkräfte systematisch zu identifizieren und sie zur Berufung vorzuschlagen, ist nach Angaben der ExpertInnen an Fachhochschulen ein Prozess der Professionalisierung von Berufungsverfahren im Gange. Bislang sei es noch so, „dass wir [Fachhochschulen im Allgemeinen; Anm. T. S., L. T.] viele Leute abschrecken mit unprofessionellem Verhalten in Berufungsverfahren“ (Interview 6). Mit Blick auf die Erstellung von Listen sei zudem die Wirkmächtigkeit frauendiskriminierenden Verhaltens und Entscheidens (vor allem in männlich dominierten Fachrichtungen) weiterhin nicht zu unterschätzen. Wenn eine Berufungskommission nicht für die Vielfältigkeit von Lebensläufen sensibilisiert werde, also z. B. für Erwerbsunterbrechungen aufgrund familiärer Verpflichtungen, könne die Folge sein, dass Bewerberinnen als geringer qualifiziert wahrgenommen würden als Bewerber. Wenngleich die zugrundeliegenden Daten der Berufungsakten darüber keine Auskunft geben können, befinden sich die ExpertInnenmeinungen zum *Gender Bias* in Berufungsverfahren in Übereinstimmung mit einer Vielzahl an Studien, die dargestellt haben, mit welchen Barrieren, subtilen Diskriminierungen und Ausgrenzungsmecha-

5 Der Frauenanteil am Berufungsgeschehen – also bei Bewerbungen, Listenplätzen, Berufungen und Ernennungen – ist an Universitäten durchweg höher als an Fachhochschulen (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2017: 20). Diese messbaren Unterschiede zwischen den Hochschultypen bei Bewerbungen stehen im Widerspruch zu den Schilderungen von Färber/Spangenberg (2008), dass sich Bewerberinnen häufiger an Fachhochschulen bewerben, da sie dort größere Chancen hätten, obwohl ihre Qualifikationen auch für die universitäre Laufbahn adäquat seien (vgl. Färber/Spangenberg 2008: 91). Zudem erhöht sich an Universitäten der Frauenanteil von den Bewerbungen (27,9 %) bis zur Ernennung (36,3 %) mit 8,4 Prozentpunkten stärker als an Fachhochschulen mit 6,7 Prozentpunkten (Bewerbungen: 22,3 %, Ernennungen: 29,0 %). Wenngleich es also auch an Fachhochschulen gelingt, den Frauenanteil im Laufe des Berufungsgeschehens zu erhöhen, so wird deutlich, dass sie gegenüber Universitäten nicht nur bei der Anzahl der Bewerbungen von Frauen, sondern auch bei der Besetzung von Professuren mit Frauen schlechter abschneiden; hier tritt ein BewerberInnenmangel – und insbesondere ein Mangel an Bewerberinnen – deutlich zutage.

nismen Frauen im Verlauf dieser Verfahren konfrontiert werden (u. a. Beaufäys/Krais 2005; Zimmermann 2000, 2006; Kortendiek et al. 2014: 281, 311). Demnach sind bei dem Bemühen um eine weitere Erhöhung des Frauenanteils bei FH-Professuren nicht allein die Bewerberinnenzahlen, sondern auch die Gestaltung des Berufungsverfahrens und die Auswahlmechanismen in den Blick zu nehmen.

4.3 Nach der Berufung: Einkommensveränderung und Arbeitszufriedenheit

Mit dem Antritt der FH-Professur war für die meisten Neuberufenen eine Veränderung des Einkommens verbunden: Für 39 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Online-Befragung verringerte es sich, bei etwa ebenso vielen (38 %) erhöhte es sich. Bei einer differenzierteren Betrachtung der Einkommensveränderung offenbarten sich jedoch deutliche Unterschiede nach Geschlecht, Fächergruppe und vorangegangenen Beschäftigungssektor der Personen.

Während sich für 47 % der Männer das Einkommen im Zuge des Antritts der Professur verringerte, erhöhte es sich für 54 % der Frauen; für jeweils knapp ein Viertel blieb es weitgehend unverändert. Dazu passend ist eine Verringerung des Einkommens auch eher in Fächergruppen zu beobachten, in denen mit großem Abstand Männer berufen wurden – also z. B. Ingenieurwissenschaften oder Mathematik/Informatik –, wohingegen in weiblich dominierten Fächergruppen – wie Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport oder Musik/Kunst/Gestaltung – in den meisten Fällen eine Erhöhung des Einkommens gegenüber der letzten vorangegangenen Tätigkeit zu verzeichnen war.

Der Wechsel aus einer anderen Position in der Wissenschaft auf eine FH-Professur ist bei Frauen (71 %) noch stärker mit einer Einkommenserhöhung verbunden als bei Männern (60 %); entsprechende Befunde finden sich auch bereits bei Schlegel (2006: 104). Für drei Viertel der Männer, die aus der Privatwirtschaft an eine Fachhochschule gewechselt sind, hat sich das Einkommen verringert; dies war nur bei jeder zweiten Frau der Fall (Abbildung 7). Diese Befunde können als Hinweis auf einen vorherrschenden *Gender Pay Gap* angesehen werden, der sich mit Antritt der Professur zumindest teilweise nivelliert hat. Die Unterschiede werden jeweils vor allem auf eine höhere Berufserfahrung von Männern, die seltener von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung betroffen sind, zurückgeführt (vgl. Busch/Holst 2013: 331; Schmidt 2016: 2).⁶ Männer verdienen nicht nur in allen Arbeitsmarktsektoren im Durchschnitt mehr als ihre Kolleginnen, wobei der Verdienstabstand im Öffentlichen Dienst deutlich geringer ist als in der Privatwirtschaft, sondern zugleich besteht auch weiterhin eine berufliche Geschlechtersegregation in besser bezahlte, männlich dominierte und geringer bezahlte, weiblich dominierte Beschäftigungsbereiche (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009: 11; Holst/Marquardt 2018).

6 Des Weiteren legen Studien zur Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft (vgl. u. a. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010; Kienbaum/BDI 2016) die Folgerung nahe, dass sich solche Mechanismen auch nachteilig auf das Erreichen des Karriereziels FH-Professur auswirken können.

Abbildung 7: Veränderung des Einkommens nach vorherigen Beschäftigungssektoren (Anteile in %)

	Privatwirtschaft		Wissenschaft	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
verringert	73	50	12	7
weitgehend unverändert	18	43	28	22
erhöht	9	7	60	71

Quelle: DZHW | BeFHPro.

In den ExpertInneninterviews wurde die im Vergleich zu Universitäten und zu außerhochschulischen Arbeitsmärkten geringere Besoldung der FH-Professuren kritisch beurteilt. Wer von einer Leitungsfunktion in der Wirtschaft auf eine FH-Professur wechsle, müsse zum Teil erhebliche Gehaltseinbußen in Kauf nehmen; zugespitzt mache für diese Personen objektiv rein „gar nichts eine Professur attraktiv“ (Interview 1). Diese Einschätzung wurde jedoch nicht von allen ExpertInnen geteilt:

„Die Kollegen jammern ja immer: ‚Bei der Besoldung, da kriegt man ja keine Leute!‘ – ‚Alles Quatsch‘, sage ich. Natürlich, die Leute verdienen weniger, denn wir wollen ja die erfolgreichen Leute, die Führungskräfte waren, z. B. in der Industrie. Ich sage aber immer: ‚Ihr gewinnt aber auch immer ganz viele positive Elemente‘. Dazu gehört auch, dass die W-Besoldung nicht mehr ganz so schrecklich ist, wie sie mal war. Hinzu kommt [...], dass innerhalb der W-Besoldung, dass Forschungszulagen bei Drittmittelprojekten mit Unternehmen gezahlt werden können“ (Interview 6).

Insgesamt kommen die ExpertInnen zu der Einschätzung, dass die BewerberInnen den Hochschultyp Fachhochschule in der Regel bewusst wählen und negative Aspekte wie eine geringe Ausstattung und ein hohes Lehrdeputat durch andere positive, insbesondere non-monetäre Faktoren wie die Selbstbestimmtheit bei der Ausgestaltung der eigenen Tätigkeit und die Arbeitsplatzsicherheit letztlich kompensiert werden.

Von den befragten ProfessorInnen gaben 70 % an, zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation zu sein. Während nur etwa jeder vierte Mann (27 %) das Gegenteil angab, war dies bei jeder dritten Frau (34 %) der Fall.

5 Fazit und Ausblick

Die beruflichen Wege auf eine FH-Professur sind deutlich weniger systematisch strukturiert als die auf eine Universitätsprofessur. Entsprechend vielfältig haben sich die Karrierewege neu berufener FH-ProfessorInnen auch in der Online-Befragung dargestellt. Zugleich zeigten sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht: Frauen gaben insgesamt

weniger Jahre Berufserfahrung an, und dies sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft, und für die Mehrzahl von ihnen (54 %) erhöhte sich das Einkommen im Zuge des Antritts der Professur, während es sich für beinahe die Hälfte der Männer (47 %) verringerte. Wer eine Professur an einer Fachhochschule anstrebt, hat sich im Optimalfall zuvor auch außerhalb der akademischen Wissenschaft in einer Führungsposition bewiesen. Die Online-Befragung macht deutlich, dass dies eher Männern als Frauen gelungen ist; so hatten vor Antritt der Professur weniger Frauen als Männer eine Leitungsposition inne. Demnach erscheint die Berufung auf eine FH-Professur eher für Frauen als für Männer mit einem sozialen Aufstieg verbunden; damit werden erste Befunde von Schlegel (2006: 104) bestätigt. Mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit äußerte sich nur gut ein Viertel der Männer unzufrieden, jedoch ein Drittel der Frauen. Die ausgewerteten Daten zu den Berufungsverfahren sowie die ergänzenden Daten der GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016) zeigen zudem, dass Frauen überproportional häufig zu Probevorträgen eingeladen werden, einen Listenplatz erhalten und letztendlich auch berufen bzw. ernannt werden.

Die Auswertung der zugrundeliegenden Datensätze hat einen schlaglichtartigen Überblick über Karrierewege und Bewerbungsmotive, Geschlechterunterschiede in Berufungsverfahren und die Situation nach der Berufung ermöglicht. Die Reichweite der Ergebnisse ist jedoch zum einen durch den Fokus auf neu berufene FH-ProfessorInnen und zum anderen dadurch beschränkt, dass aufgrund des Entstehungszusammenhangs der Datensätze (Stichwort *BewerberInnenmangel*, vgl. In der Smitten et al. 2017) die Übertragbarkeit geschlechtertheoretischer Konzepte nur begrenzt möglich war. Anhand dieser Einschränkungen lassen sich Forschungsdesiderata hinsichtlich von Karrierewegen und Berufungsverfahren an Fachhochschulen aufzeigen.

Für eine Identifizierung von typischen und atypischen Karrieremustern (vgl. Schlegel 2006: 78–81; In der Smitten et al. 2017: 71f.) müssen weitere Daten unter FH-ProfessorInnen erhoben werden, die Fragen zur sozialen Herkunft und Fachzugehörigkeit (vgl. Möller 2015), zur akademischen und beruflichen Sozialisation (vgl. Schlegel 2006) sowie zu Elternschaft, partnerschaftlichen Arrangements (vgl. u. a. Cornelißen/Rusconi/Becker 2011; Blossfeld/Drobníč 2001) miteinander verbinden, um berufliche Entscheidungen und Übergänge in Qualifikation und Berufstätigkeit hin zur FH-Professur nachzuvollziehen. Eine besondere Aufmerksamkeit sollte dabei den Phasen der außerakademischen Berufspraxis einschließlich einer Ausbildung vor Aufnahme des Studiums gelten, die in ihren Verläufen und möglichen Pfadabhängigkeiten bisher weitestgehend eine Black Box bilden. Entsprechend erweist es sich als notwendig, sich bei der Analyse der bei Männern und Frauen unterschiedlichen Chancen auf eine FH-Professur vom Idealtypus des universitären Karrierewegs zu lösen (vgl. Lind/Löther 2007). Die UniversitätsprofessorInnen können jedoch als Vergleichsfolie herangezogen werden, um hochschulartenbezogene Unterschiede mit Blick auf soziale Herkunft, Lebensverläufe und Karrierewege genauer zu untersuchen.

Sodann kann neben der individuellen Ebene auch die Hochschule als Organisation stärker fokussiert werden. Hier erscheint es hinsichtlich der Berufungsverfahren an Fachhochschulen zusätzlich als erforderlich, die Leistungsbewertung meritokratischer (z. B. Promotionsnote, Publikationen, eingeworbene Drittmittel) und nicht-meritokratischer Merkmale (vor allem der außerakademischen Berufserfahrung, aber

auch Fähigkeiten zu anwendungsbezogener Forschung, Lehre und Transfer sowie das Geschlecht) der KandidatInnen durch die Berufungskommissionen zu erforschen. Auf erste Untersuchungen zur Leistungsbewertung in Berufungsverfahren an Universitäten (vgl. Klawitter 2017) und quantitative Erhebungen (vgl. Kleimann/Hückstädt 2018) kann dabei aufgebaut werden, aber gerade mit Blick auf die Auswahlmechanismen erscheinen auch qualitative Vertiefungen wünschenswert.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta (2003). Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In Theresa Wobbe (Hrsg.), *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (S. 259–277). Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839401187-011>
- Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hrsg.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt/Main: Campus.
- Beaufaÿs, Sandra & Kraiss, Beate (2005). Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien*, 23(1), 82–99. <https://doi.org/10.1515/fs-2005-0108>
- Behnke, Cornelia & Meuser, Michael (2005). Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In Heike Solga & Christine Wimbauer (Hrsg.), *„Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples* (S. 123–139). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Berndt, Sarah (2013). *Kind oder Wissenschaftskarriere? Oder doch beides? Zur Balance von Familie & Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en. Eine quantitativ-empirische Analyse*. Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Arts (M.A.)“ im Studiengang Sozialwissenschaften der Universität Magdeburg. Zugriff am 04. Juli 2018 unter <http://ids.hof.uni-halle.de/documents/t2193.pdf>.
- Blossfeld, Hans-Peter & Drobnic, Sonja (2001). *Careers of couples in contemporary societies*. New York: Oxford University Press.
- Brandt, Gesche (2012). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en*. HIS: Forum Hochschule 8/2012. Hannover: HIS. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201208.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009). *Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft*. Berlin. Zugriff am 26. Juni 2018 unter www.bmfsfj.de/blob/81814/f9355f231eeb2f43da6dd5a7d1471e30/verdienstunterschiede-oeffentlicher-dienst-data.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010). *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken*. Berlin. Zugriff am 10. Januar 2018 unter www.bmfsfj.de/blob/93874/7d4e27d960b7f7d5c52340efc139b662/frauen-in-fuehrungspositionen-deutsch-data.pdf.
- Busch, Anne & Holst, Elke (2013). Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? *Zeitschrift für Soziologie*, 42(4), 315–336. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2013-0404>
- BuWiN (2017). *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf.

- Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra & Becker, Ruth (2011). *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92629-2>
- Färber, Christine & Riedler, Ulrike (2016). *Black Box Berufung: Strategien auf dem Weg zur Professur*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Färber, Christine & Spangenberg, Ulrike (2008). *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt/Main: Campus.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Heft 50, Materialien der GWK. Bonn. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2017). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Heft 55, Materialien der GWK. Bonn. Zugriff am 27. Juni 2018 unter www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf.
- Gläser, Jochen & Laudel, Grit (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91538-8>
- Herrmann, Oliver (2007). *Die Berufung von Professorinnen und Professoren: Die Berufungsvoraussetzungen und das Berufungsverfahren*. Bonn: Deutscher Hochschulverband.
- Holst, Elke & Marquardt, Anne (2018). Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. *DIW Wochenbericht*, (30/31), 669–678. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2018-30-3
- In der Smitten, Susanne; Sembritzki, Thorben; Thiele, Lisa; Kuhns, Johannes; Sanou, Amadou & Valero-Sanchez, Marco (2017). *Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHP)*. Forum Hochschule 3/2017. Hannover: DZHW. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201703.pdf.
- Janson, Kerstin; Schomburg, Harald & Teichler, Ulrich (2006). *Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Kassel: INCHER.
- Janson, Kerstin; Schomburg, Harald & Teichler, Ulrich (2007). *Wege zur Professur: Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Münster u. a.: Waxmann.
- Junghans, Lea (2012). Die Berufung von ProfessorInnen. Das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 4(1), 141–148.
- Kahlert, Heike (2011). „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze. Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In Jutta Wergen (Hrsg.), *Forschung und Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen* (S. 105–124). Berlin u. a.: LIT-Verlag.
- Kienbaum & BDI (2016). *Frauen in Führungspositionen. Perspektiven aus der Praxis*. Zugriff am 10. Januar 2018 unter http://assets.kienbaum.com/downloads/Frauen_in_Fuehrungspositionen_BDI_Kienbaum-Studie_2016.pdf.
- Klawitter, Maren (2017). *Die Besetzung von Professuren an deutschen Universitäten. Empirische Analysen zum Wandel von Stellenprofilen und zur Bewerber(innen)auswahl*. Kassel: University Press Kassel.
- Kleimann, Bernd & Hückstädt, Malte (2018). Auswahlkriterien in Berufungsverfahren. Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 40(2), 20–46.

- Kortendiek, Beate; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer & Hendrix, Ulla (2014). *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren*. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.genderreport-hochschulen.nrw.de.
- Kreckel, Reinhard (2008). *Zwischen Promotion und Professur: das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Lind, Inken (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder Strukturelle Barrieren? In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik* (S. 59–86). Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln. Köln: Wissenschaftsrat.
- Lind, Inken & Löther, Andrea (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 29(2), 249–272.
- Mayring, Philipp (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Metz-Göckel, Sigrid; Schürmann, Ramona; Heusgen, Kirsten & Selent, Petra (2016). *Faszination Wissenschaft. Passagere Beschäftigte im Spannungsfeld von Hingabe und Aufgabe*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Möller, Christina (2015). *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim, Basel: Juventa.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike (2011). „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In Alessandra Rusconi & Heike Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 11–50). Opladen, Berlin, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Schlegel, Monika (2006). *Professoren und Professorinnen an den Fachhochschulen in Niedersachsen – eine berufssoziologische empirische Untersuchung*. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Zugriff am 04. Juli 2018 unter <http://oops.uni-oldenburg.de/750/1/schpro07.pdf>.
- Schmidt, Jörg (2016). *Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive. Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap?* Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Schürmann, Ramona & Sembritzki, Thorben (2017). *Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Projektbericht Januar 2017. Hannover: DZHW. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.dzhw.eu/pdf/22/Winbus-Bericht_Wissenschaft-und-Familie.pdf.
- Statistisches Bundesamt (2008). *Personal an Hochschulen 2007*. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.destatis.de/GPStatistik/receive/DEHeft_heft_00029138.
- Statistisches Bundesamt (2017). *Personal an Hochschulen 2016*. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440167004.pdf;jsessionid=E4D785CE52BB5CFA8BD8_EEBEC2990FE7.InternetLive2?__blob=publicationFile.
- VDMaBildung (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.) (2016). *Berufungsverfahren in den Ingenieurwissenschaften. Ergebnisse einer Tendenzbefragung bei Hochschulleitungen sowie Dekaninnen und Dekanen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik*. Frankfurt/Main. Zugriff am 28.01.2019 unter <https://bildung.vdma.org/documents/14969637/22857162/Berufungsverfahren+in+den+Ingenieurwissenschaften/96b872e0-78af-496c-8168-add32cf705da>.
- Wissenschaftsrat (2007). *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Berlin. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf.

- Wissenschaftsrat (2016). *Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen*. Weimar. Zugriff am 04. Juli 2018 unter www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf.
- Witzel, Andreas & Reiter, Herwig (2012). *The Problem-centred Interview*. London: Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446288030>
- Zimmermann, Karin (2000). *Spiele mit der Macht. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin: edition sigma.
- Zimmermann, Karin (2006). Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein ‚Akademisches Personalmanagement‘? *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 2(1), 85–94.

Zu den Personen

Thorben Sembritzki, *1985, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Arbeitsschwerpunkte: Hochschulgovernance, Fachhochschulen, Personalentwicklung und qualitative Methoden.

Kontakt: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Lange Laube 12, 30159 Hannover

E-Mail: sembritzki@dzhw.eu

Lisa Thiele, *1989, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Arbeitsschwerpunkte: soziale Ungleichheit, Fachhochschulen, wissenschaftliche Weiterbildung, quantitative und qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung.

Kontakt: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Lange Laube 12, 30159 Hannover

E-Mail: thiele@dzhw.eu