

Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von Fachhochschul-Professor(inn)en

13. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf)

Speyer, 12. April 2018
Lisa Thiele & Thorben Sembritzki

Gliederung

1. Karriereweg FH-Professur
2. Aufbau + methodisches Vorgehen des Projekts
3. Geschlechtsspezifische Auswertungen
 - 4.1 Vor der Berufung: Karrierewege und Bewerbungsmotive
 - 4.2 Geschlechterunterschiede in Berufungsverfahren
5. Fazit
6. Anschlussfragen

1. Karriereweg FH-Professur

Berufungsvoraussetzungen

- Doppelqualifikation in Wissenschaft und Berufspraxis
 - Qualitativ hochwertige Promotion
 - Je nach LHG 3-5 Jahre außerakademische Berufserfahrung
 - Fähigkeit zur anwendungsbezogenen Lehre
- *Kein klar vorgezeichneter Karriereweg*

Beschäftigungsbedingungen

- Lehrdeputat von 18 SWS
 - Besoldung i.d.R. mit W2
- *Öffentliche Diskussion über Bewerbermangel an Fachhochschulen und über Strukturierung der Karrierewege*

Projekt „*Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren*“ (BeFHPro)

2. Aufbau und methodisches Vorgehen des Projekts BeFHPro

Dokumentenanalyse von Berufungsakten

Einladung an 104 Hochschulen zur Mitwirkung (Aufrufe über BMBF, HRK, Landesrektorenkonferenzen)

Versand eines Excel-Datenerhebungsbogens und einer zugehörigen Handreichung zur Datenerhebung; Aufwandsentschädigung

Bereinigung, Plausibilisierung sowie Zusammenführung der gelieferten Daten und Datenauswertung

2. Aufbau und methodisches Vorgehen des Projekts BeFHPro

Dokumentenanalyse von Berufsakten	Online-Befragung neuberufener FH-Professor(inn)en
Einladung an 104 Hochschulen zur Mitwirkung (Aufrufe über BMBF, HRK, Landesrektorenkonferenzen)	Erstellung einer Liste der Neuberufenen auf der Basis der Jahrgänge 2014 und 2015 der Zeitschrift „Die neue Hochschule“ des hlb
Versand eines Excel-Datenerhebungsbogens und einer zugehörigen Handreichung zur Datenerhebung; Aufwandsentschädigung	Online-Befragung
Bereinigung, Plausibilisierung sowie Zusammenführung der gelieferten Daten und Datenauswertung	Datenplausibilisierung und Datenauswertung

4. Geschlechtsspezifische Auswertungen

4.1 Vor der Berufung: Karrierewege und
Bewerbungsmotive

4.2 Geschlechterunterschiede in
Berufungsverfahren

4.1 Vor der Berufung: Karrierewege und Bewerbungsmotive

Online-Befragung

Feldphase: 29.11.16 – 10.01.17

Eingeladen: n=805

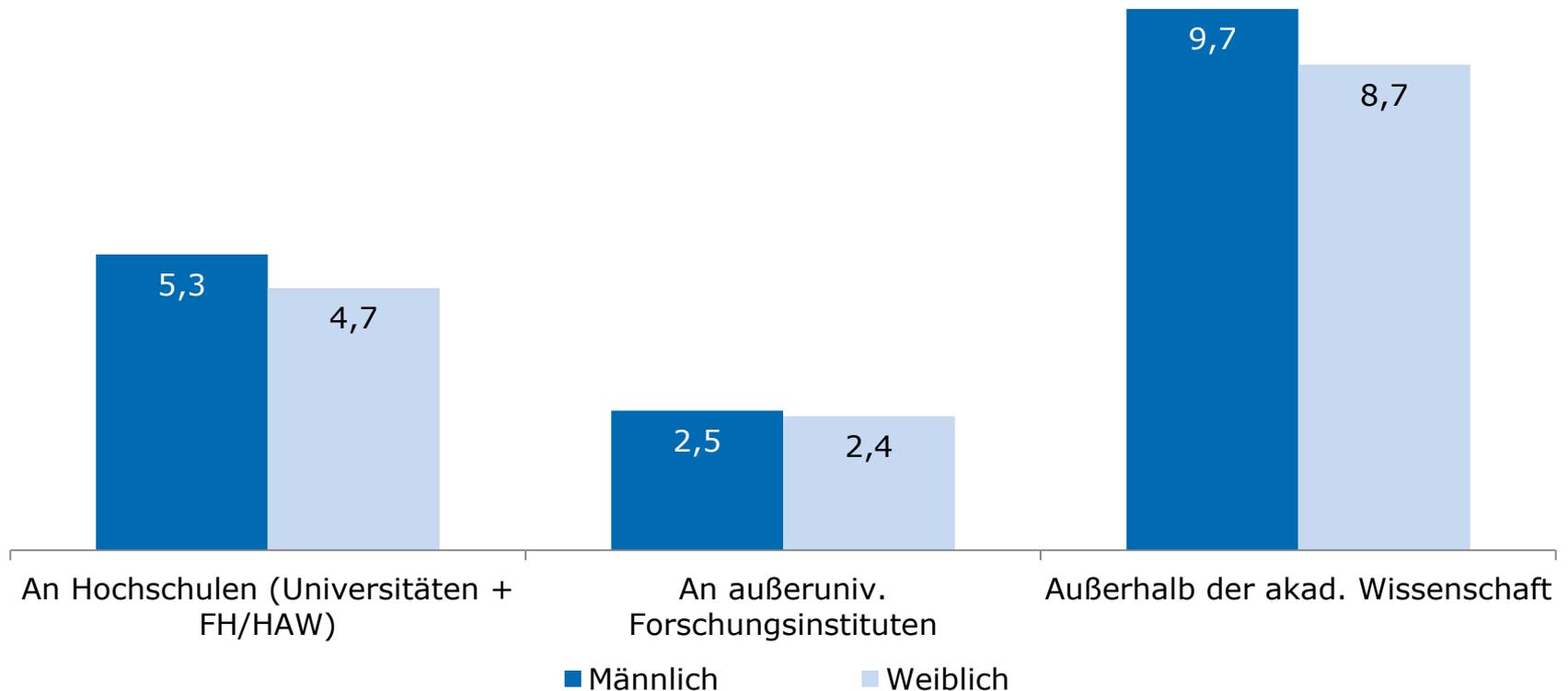
Ausgewertet: n=443 (55%)

Geschlecht: Männlich= 68%

Weiblich=32%

Alter: Ø 44 Jahre

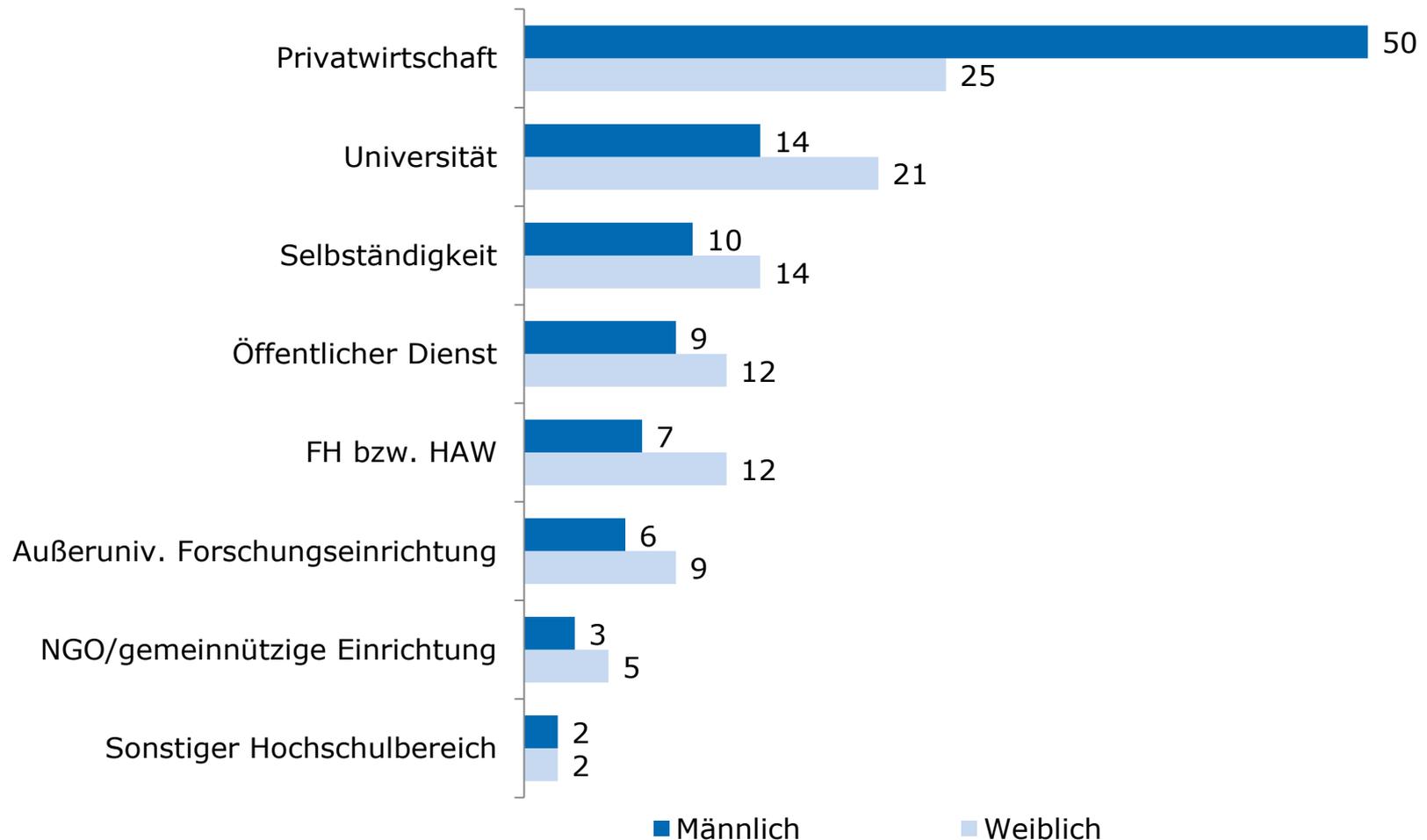
Dauer der Berufstätigkeit inner- und außerhalb der Wissenschaft vor Antritt der Professur nach Tätigkeitsbereichen (Durchschnittswerte in Jahren)



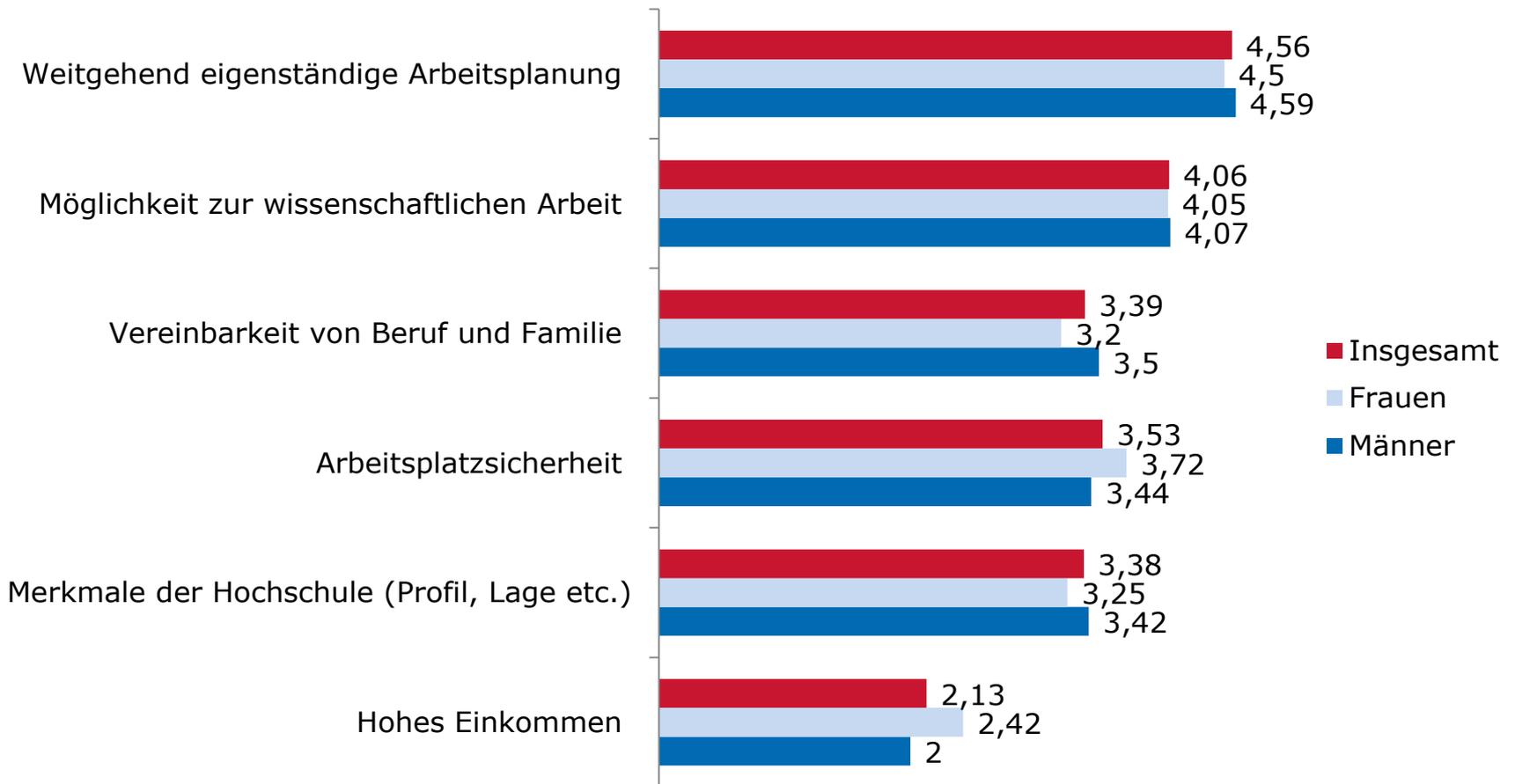
Unterschiedliche Lebensläufe

„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)

Letzter Beschäftigungssektor vor Antritt der Professur (Anteile in %)



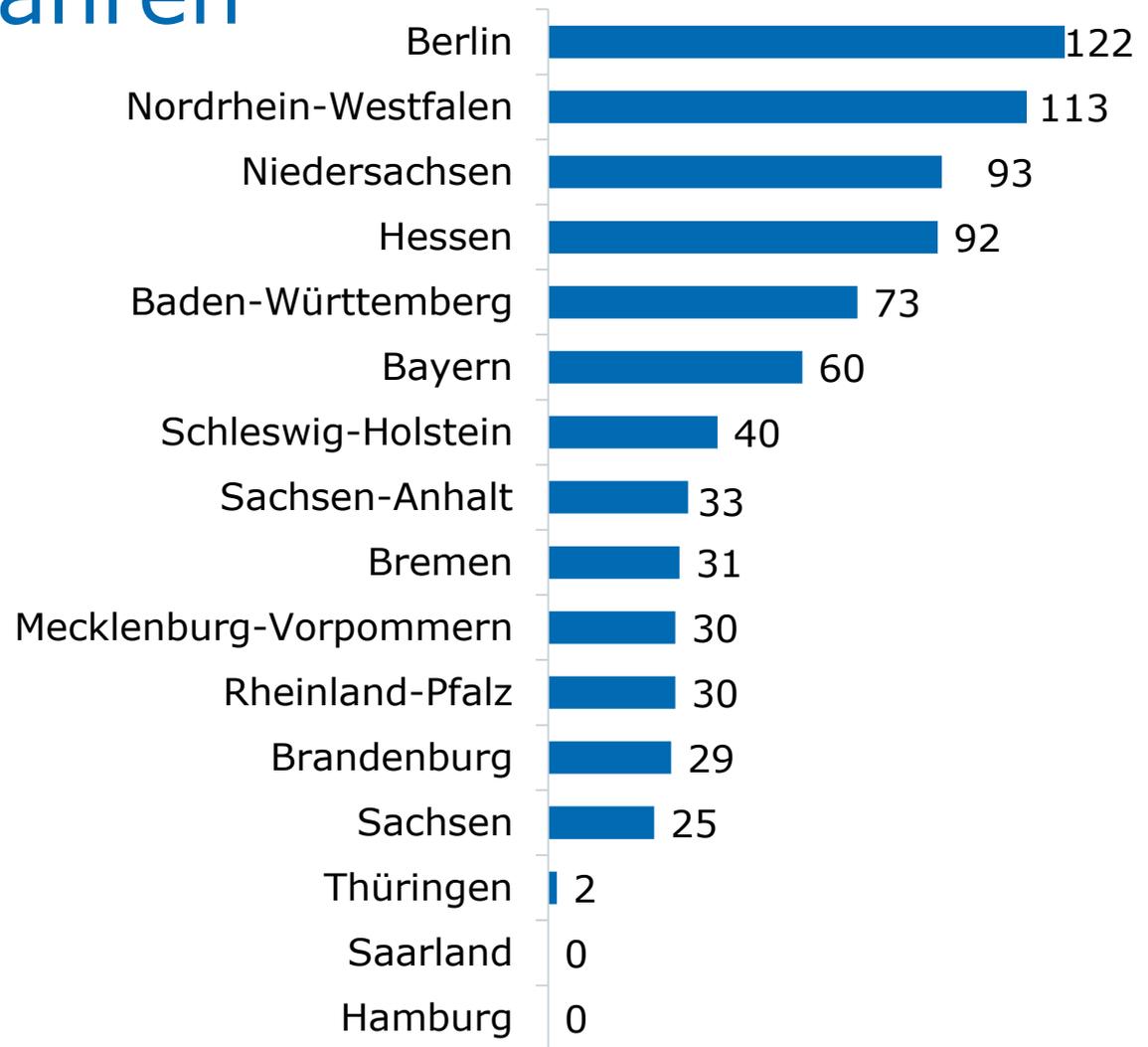
Motive für die Bewerbung auf eine FH-Professur (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von 1=„spielte überhaupt keine Rolle“ bis 5=„spielte eine sehr große Rolle“)



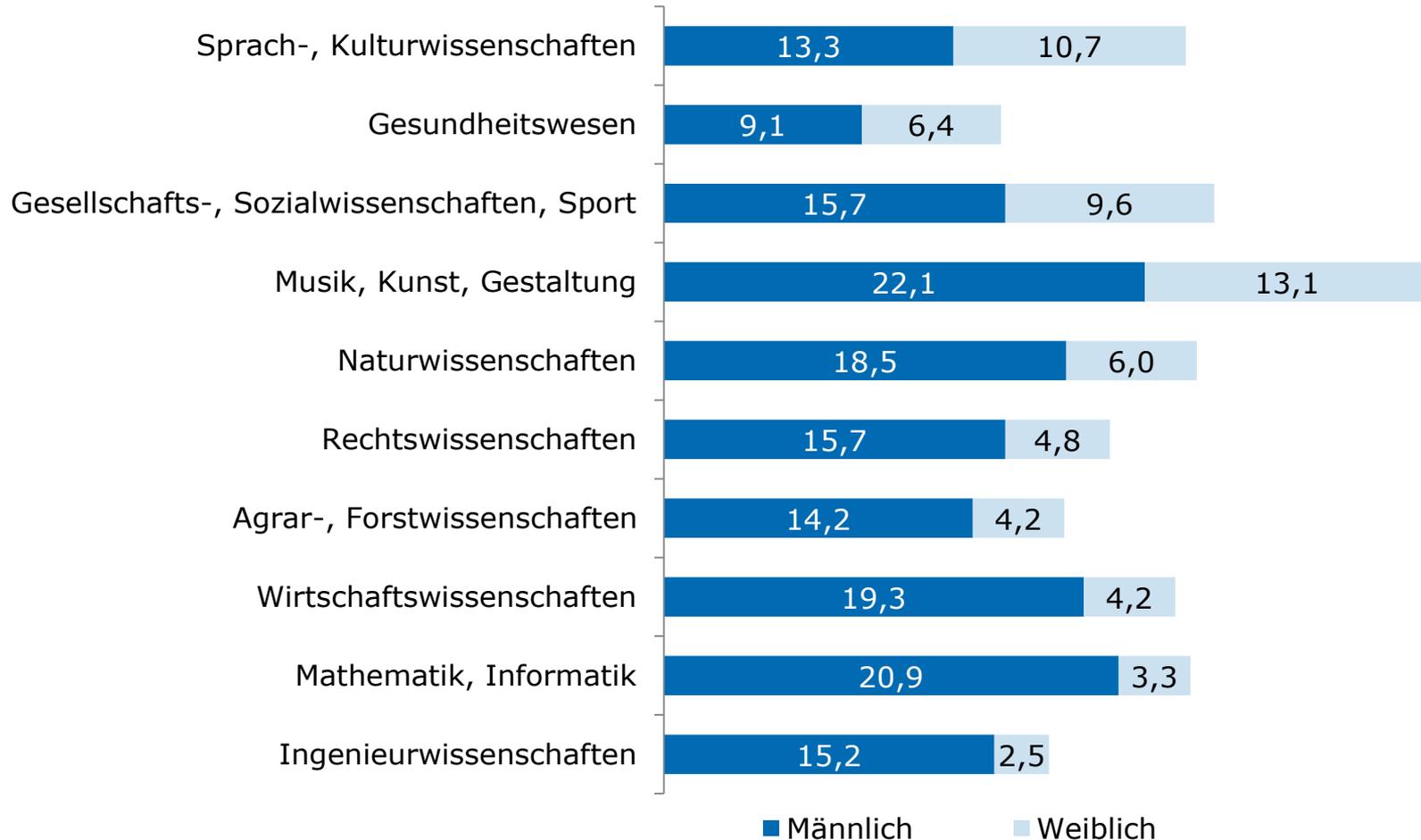
4.2 Geschlechterunterschiede in Berufungsverfahren

Dokumentenanalyse von Berufungsakten

- Ausschreibungen im Zeitraum von 7/2013 bis 6/2015
- Daten zu 773 Berufungsverfahren von 41 staatlichen Fachhochschulen
- Durchschnittlich 22 Bewerbungen pro Ausschreibung



Durchschnittliche Anzahl eingegangener Bewerbungen pro Professur nach Fächergruppen (Arithmetisches Mittel)



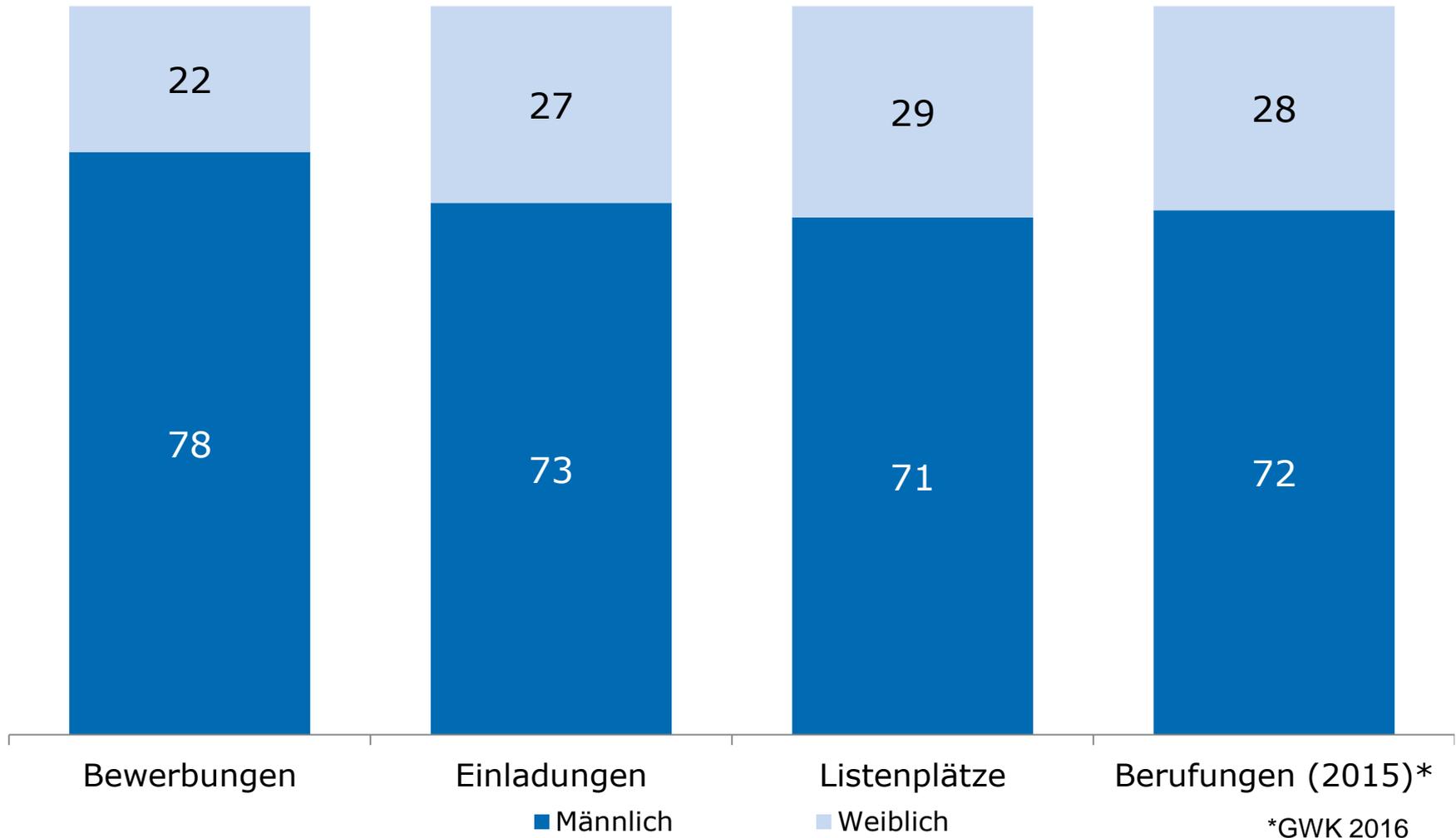
Ausschreibung der Professur

„Je enger man eine Professur ausschreibt, desto mehr verschreckt man die weiblichen Bewerberinnen.“ (Interview 10)

Hinzu kommt:

- Fehlendes Wissen über FH-Professuren
- Falsche Vorstellungen über FH-Professuren
- Mängel im Hinblick auf die Qualifikation(en)

Anteile von Männern und Frauen von der Bewerbung bis zur Berufung (Anteile in %)



*GWK 2016

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



Professionalisierung von Berufungsverfahren

„Ich glaube immer noch, dass wir [Fachhochschulen im Allgemeinen] viele Leute abschrecken mit unprofessionellem Verhalten in Berufungsverfahren.“ (Interview 6)

5. Fazit: Zentrale Erkenntnisse

- Die beruflichen Wege auf eine Fachhochschulprofessur sind deutlich weniger systematisch strukturiert als die auf eine Universitätsprofessur
- Entsprechend vielfältig sind die Karrierewege neuberufener FH-Professorinnen und -Professoren
- Geschlechtsspezifische Unterschiede sind zu erkennen
 - Einige Expert(inn)en vermuteten eine Benachteiligung von Frauen in Berufungsverfahren und außerakademischen Arbeitsmärkten
- Herausforderung für die Berufungskommission: die unterschiedlichen Karrierewege und damit verbundene Outputleistungen geschlechtergerecht (u.a. Publikationen) zu beurteilen

6. Anschlussfragen

- Unter welchen Bedingungen hat sich für Frauen und Männer der Weg hin zu einer FH-Professur entwickelt?
- Welche Mechanismen befördern eine Benachteiligung von Frauen in Berufungsverfahren an FHs?
 - Einbezug der außer-akademischen beruflichen Umwelt vor Antritt der Professur
 - These: Karrierewege vor Antritt der FH-Professur sind von nicht-meritokratischen Mechanismen geprägt, die eine Benachteiligung von Frauen befördern
- Wie bewertet die Organisation FH meritokratische (z. B. Publikationen, Drittmittel) und nicht-meritokratische Merkmale (z. B. Netzwerke, Geschlecht) der Kandidat(inn)en?
 - Blick auf Personalentwicklungs- und Frauenförderungskonzepte der Hochschulen und deren Umsetzung

Veröffentlichungen aus dem Projekt

In der Smitten, S., Sembritzki, T., & Thiele, L. (2017). **Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren.** *Die Neue Hochschule, Heft 5* (2017), 26-30.

In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L. (2017). **Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren - Unzureichend strukturierte Karrierewege erschweren die Stellenbesetzung.** (DZHW Brief 1|2017). Hannover: DZHW.

In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L., Kuhns, J., Sanou, A., Valero-Sanchez, M. (2017). **Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro).** (Forum Hochschule 3|2017). Hannover: DZHW.

Sembritzki, T., In der Smitten, S., & Thiele, L. (2017). **Karrierewege zur Professur.** *Die Neue Hochschule. Heft 3* (2017), 26-30.



DZHW.

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!

Deutsches Zentrum für Hochschul- und
Wissenschaftsforschung GmbH

Lange Laube 12
30159 Hannover
www.dzhw.eu

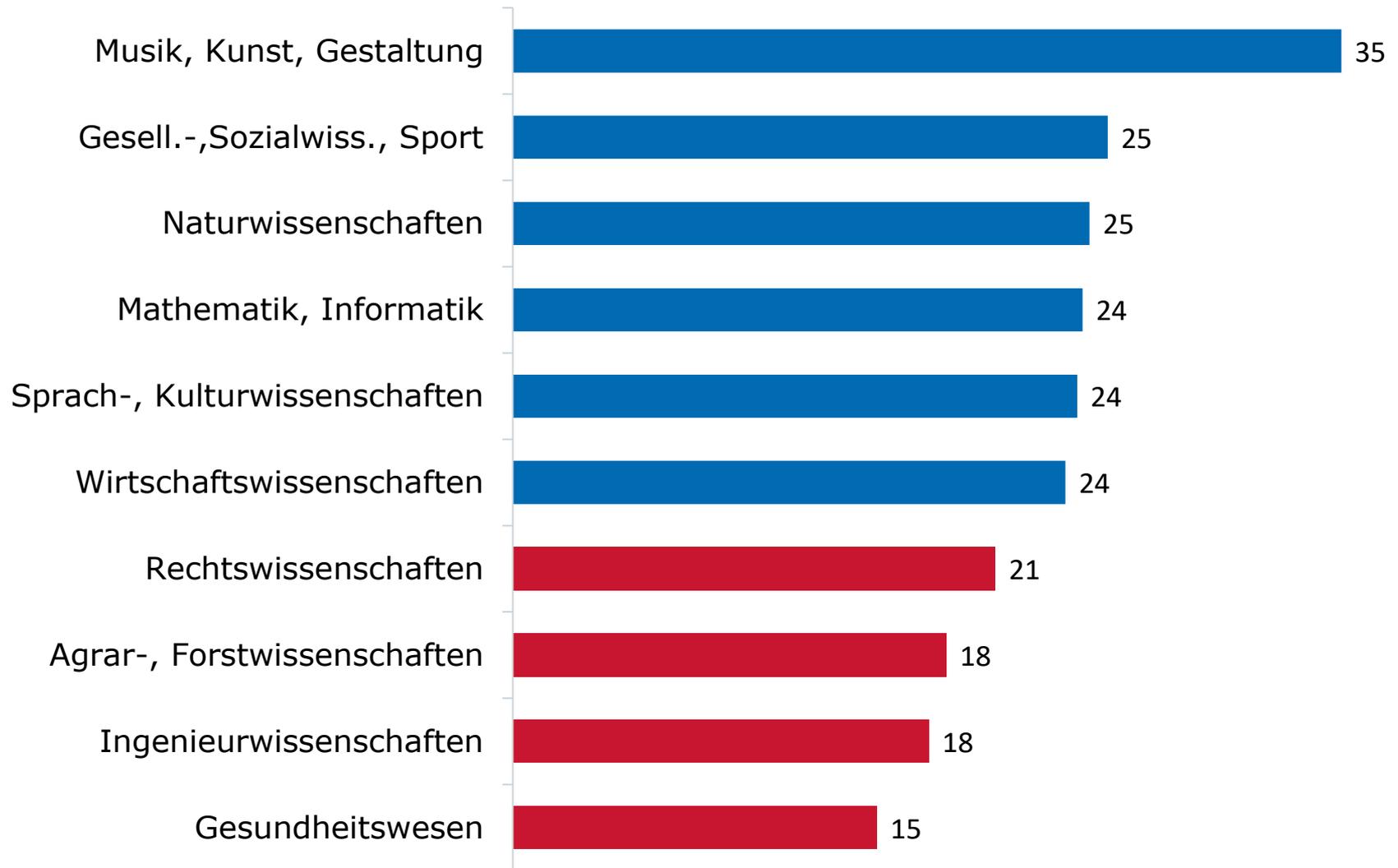
Lisa Thiele
0511 450670-373
thiele@dzhw.eu

Thorben Sembritzki
0511 450670-303
sembritzki@dzhw.eu

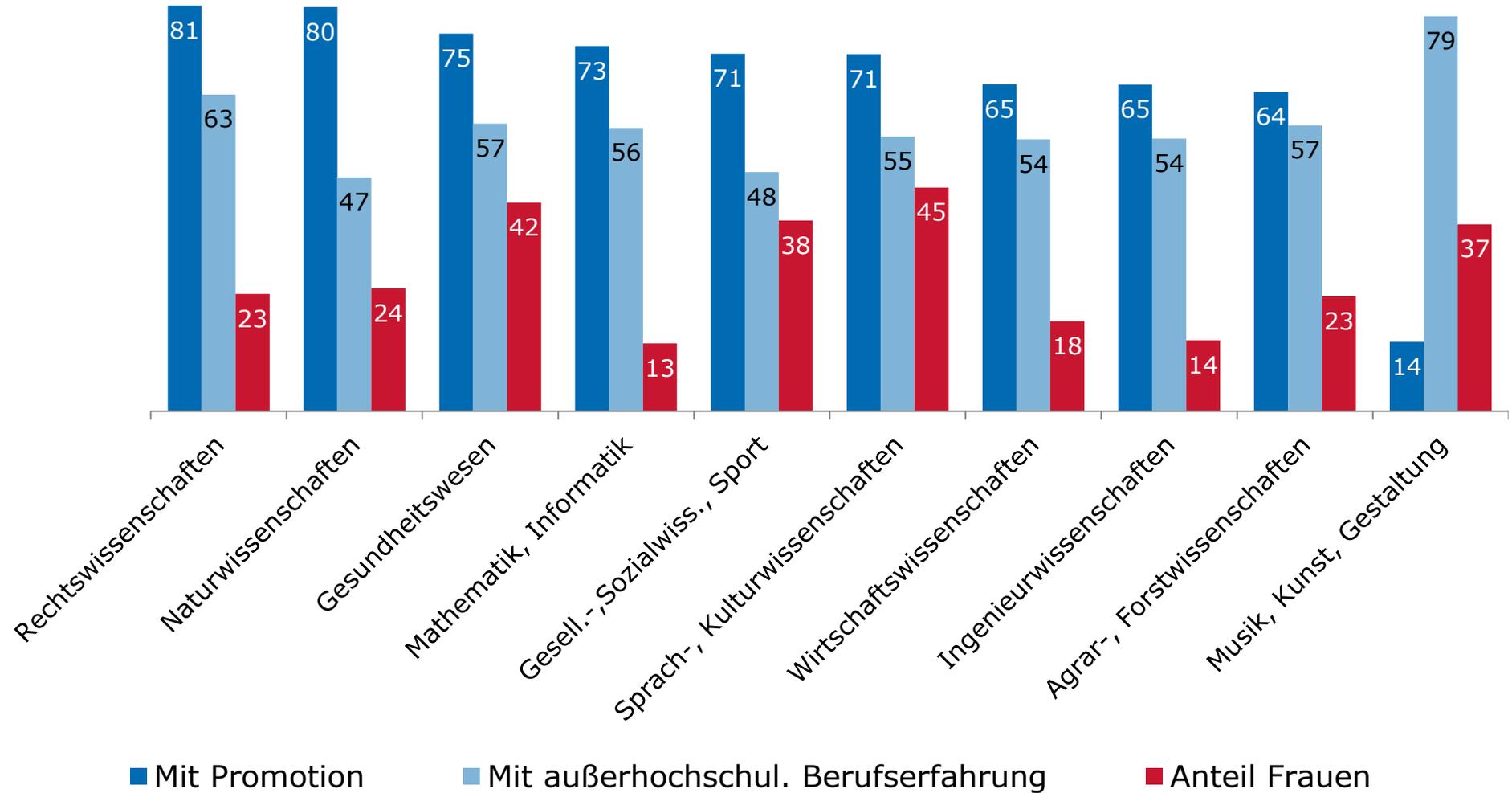
Anhang



Bewerberzahl nach Fächergruppen (AM)



Profil der Bewerber(innen) nach Fächergruppen (in %)

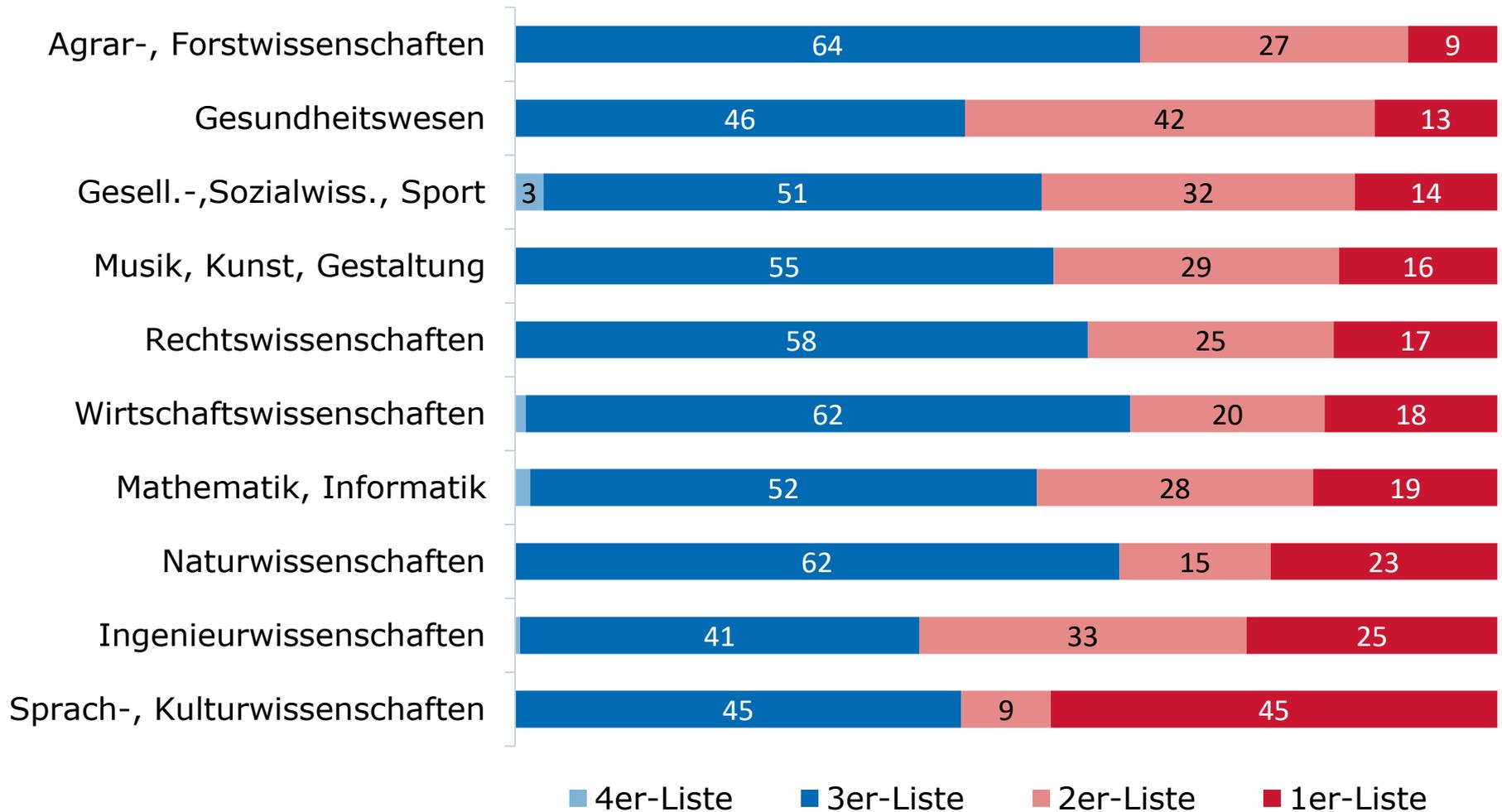


Bewerberausschluss nach Fächergruppen

Fächergruppen	Formale Gründe (gemäß LHG)	<i>darunter Bewerberinnen</i>	Unzureichende Einschlägigkeit/ fachliche Passung	<i>darunter Bewerberinnen</i>
Ingenieurwissen- schaften (n=5.351)	29	13	26	12
Naturwissenschaften (n=466)	35	26	31	27
Mathematik, Informatik (n=2.132)	25	14	25	10
Agrar-, Forstwissenschaften (n=332)	29	30	21	33
Wirtschaftswissenschaften (n=3.290)	28	17	23	16
Gesell.-, Sozialwissen- schaften, Sport (n=2.580)	30	38	29	36
Rechtswissenschaften (n=390)	36	18	20	19
Sprach-, Kulturwissen- schaften (n=384)	27	30	39	45
Musik, Kunst, Gestaltung (n=1.198)	28	45	46	30
Gesundheitswesen (n=573)	23	36	33	34

Berufungsvorschläge nach Fächergruppen

(in %)



Stellensuche (Mehrfachantwort, % der Fälle)

Aufmerksamkeit auf Stellenangebot	Männer	Frauen	Insgesamt
Selbständig auf die Ausschreibung aufmerksam geworden (z. B. in Online- oder Printmedien)	77	66	73
Von der Hochschule direkt angesprochen worden	8	8	8
Durch Kolleg(inn)en an der FH/HAW auf die Stelle aufmerksam gemacht worden	12	17	14
Durch andere Institutionen/Organisationen davon erfahren	4	8	5
Zuvor Lehrbeauftragte(r) oder wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) an der FH/HAW gewesen ¹	17	16	17

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“)

