



Deutsches Zentrum für  
Hochschul- und Wissenschaftsforschung ■

# 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; Aufwands-  
entschädigung

Bereinigung, Plausibilisierung sowie  
Zusammenführung der gelieferten  
Daten und  
Datenauswertung

## 2. Aufbau und methodisches Vorgehen des Projekts BeFHPro

<b>Dokumentenanalyse von Berufsakten</b>	<b>Online-Befragung neuberufener FH-Professor(inn)en</b>
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

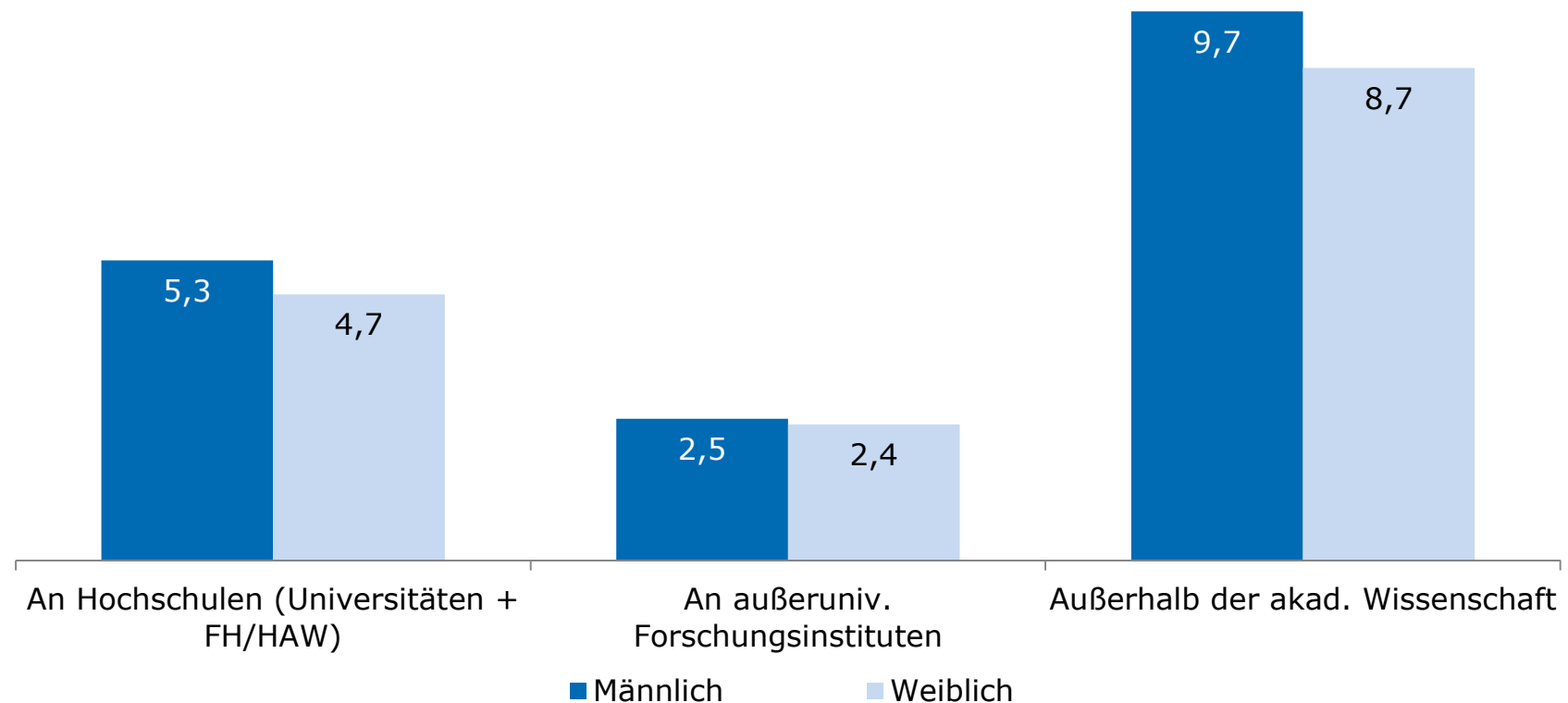
Ausgewertet: n=443 (55%)

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)

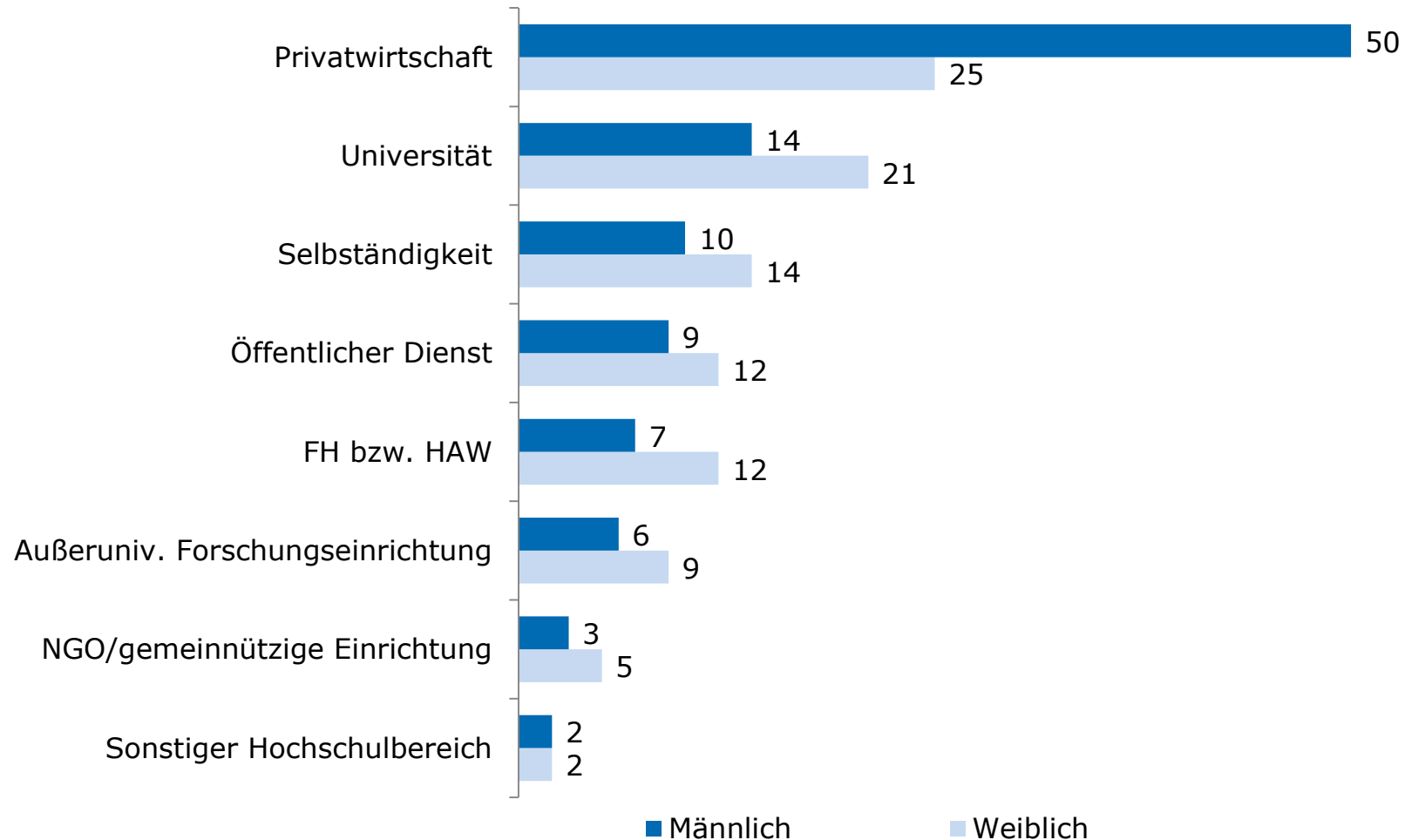




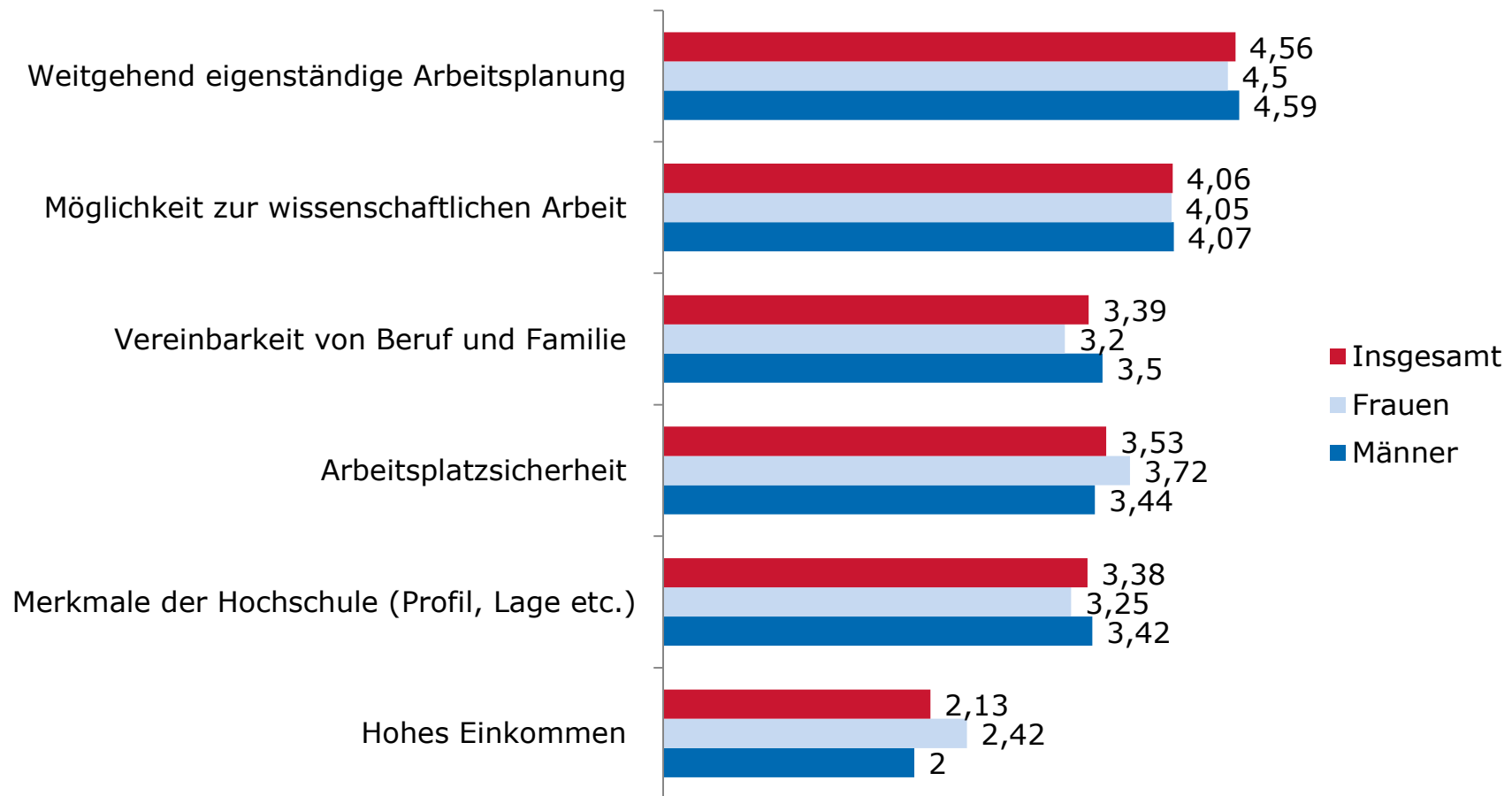
# Unterschiedliche Lebensläufe

*„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 %)



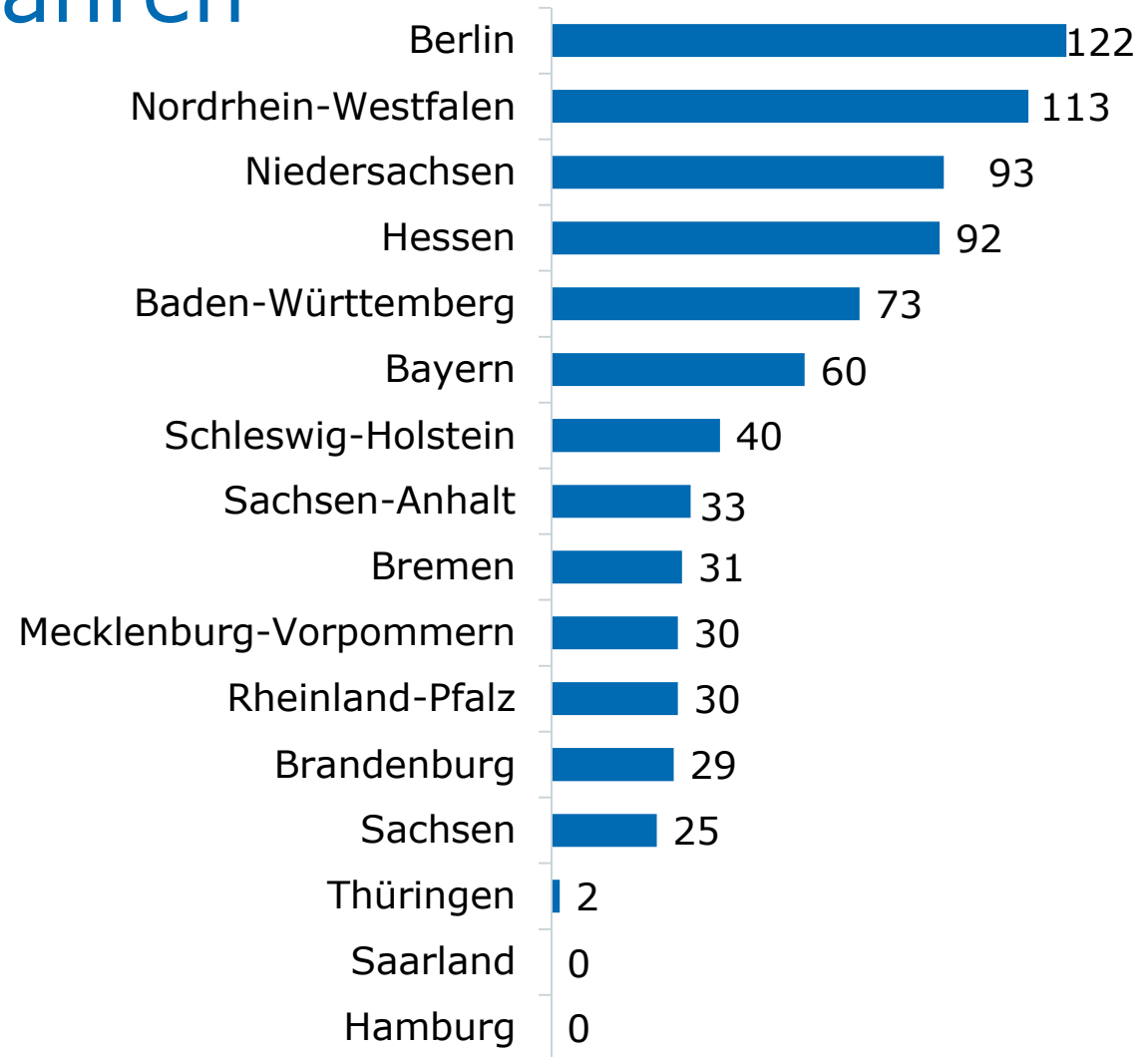
# Motive für die Bewerbung auf eine FH-Professur (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von 1=„spielte überhaupt keine Rolle“ bis 5=„spielte eine sehr große Rolle“)



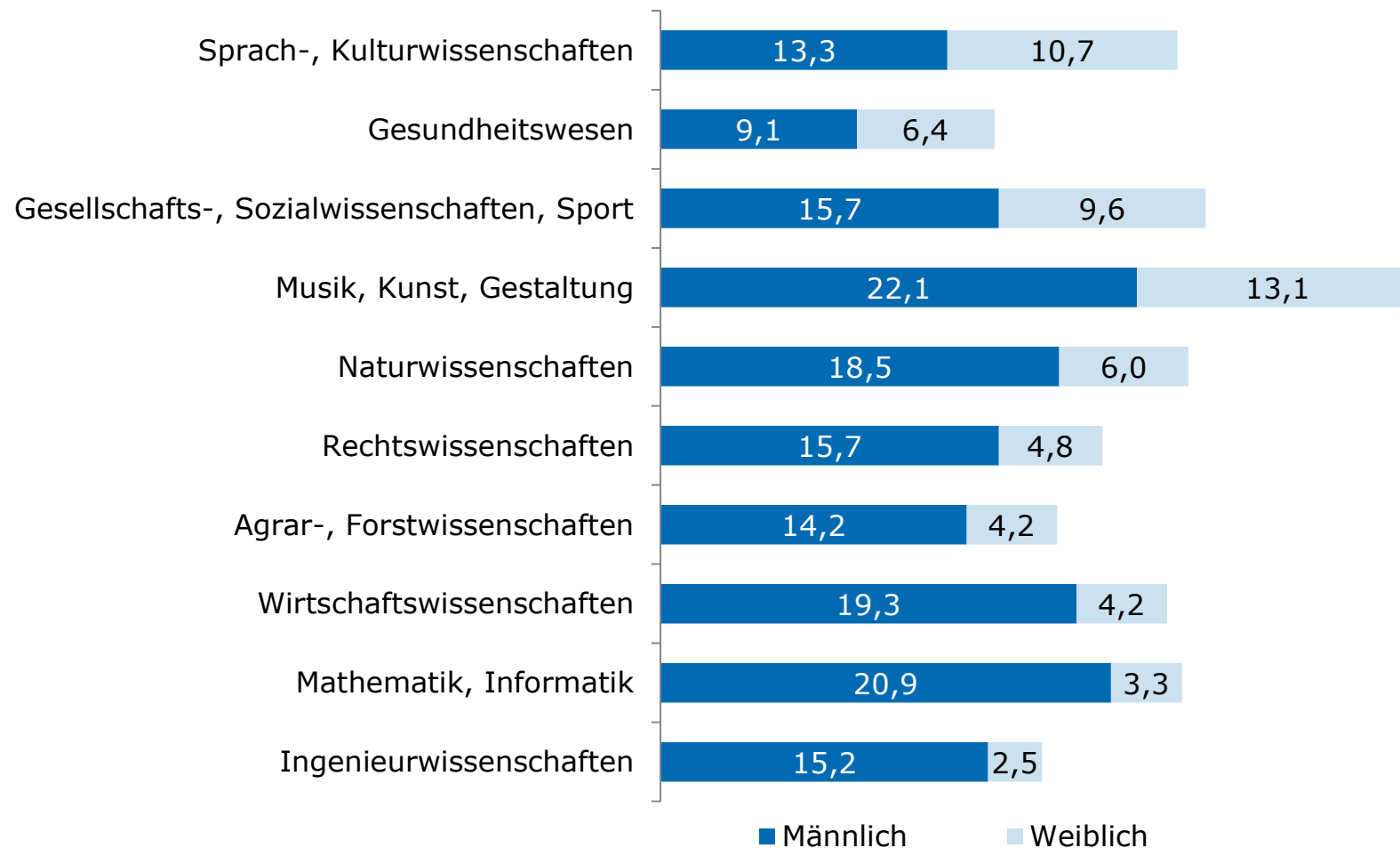
## 4.2 Geschlechterunterschiede in Berufungsverfahren

### 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)



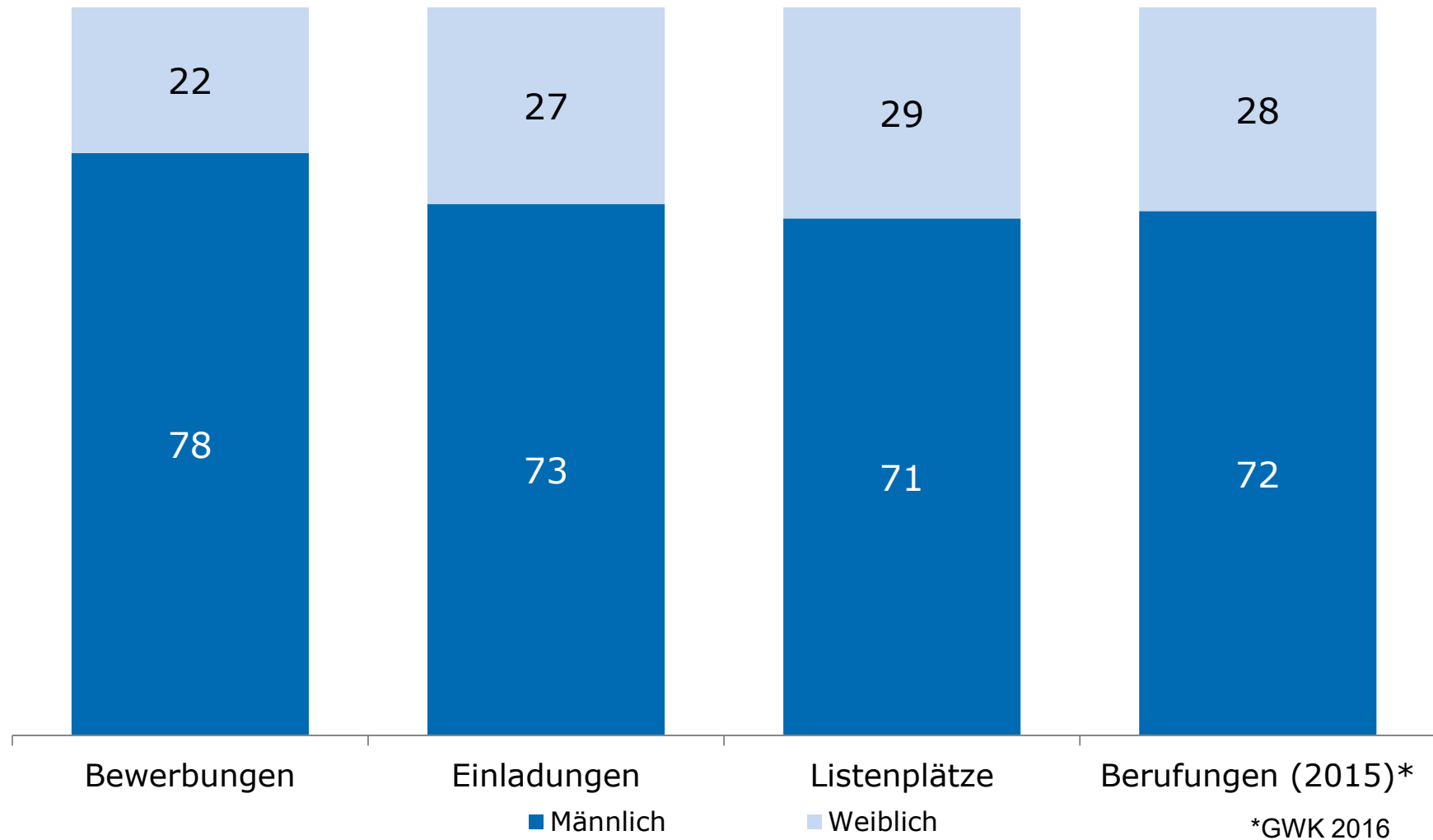
# Ausschreibung der Professur

*„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 %)



# 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](http://www.dzhw.eu)

Lisa Thiele  
0511 450670-373  
[thiele@dzhw.eu](mailto:thiele@dzhw.eu)

Thorben Sembritzki  
0511 450670-303  
[sembritzki@dzhw.eu](mailto:sembritzki@dzhw.eu)