

Arbeitspapiere

der Fachgebiete
Außenwirtschaft und Marketing

Professorinnen – ubi estis – wo seid Ihr?

*– Eine Analyse der beruflichen
Motivation von Akademikerinnen
bezüglich einer Fachhochschulprofessur –*

Verfasserinnen: Prof. Dr. oec. Susanne Stark /

Dr. Andrea Kiendl

Hochschule Bochum • University of Applied Sciences
Fachbereich Wirtschaft • Fachgebiete Außenwirtschaft und Marketing
Lennershofstr. 140 • 44801 Bochum

Tel.: +49 (0)234 32-202 • Fax: +49 (0)234 32-14312

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

© 2013 Hochschule Bochum

Heft 05

Professorinnen – ubi estis – wo seid Ihr?

*– Eine Analyse der beruflichen
Motivation von Akademikerinnen
bezüglich einer Fachhochschulprofessur –*

Verfasserinnen: Prof. Dr. oec. Susanne Stark / Dr. Andrea Kiendl

Fachbereich Wirtschaft

Fachgebiet Marketing

Juni 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	III
1. Einleitung	1
2. Forschungsstand	2
2.1 Auswertung vorliegender Studien: Professorinnenforschung	2
2.2 Statistik: FH-Professorinnen in NRW	3
3. Analyse von Professorinnen- und Professoren-Porträts	6
4. Explorative Interviews	8
4.1 Befragung der Zielgruppe Doktorandinnen	8
4.2 Befragung der Zielgruppe berufserfahrene promovierte Frauen	9
5. Online-Befragungen	10
5.1 Online-Befragung von Doktorandinnen	10
5.1.1 Grundlagen	10
5.1.2 Motivation zur Promotion und zum wissenschaftlichen Arbeiten	12
5.1.3 Berufliche Motivation, Vernetzung und Planung	13
5.1.4 Tätigkeit in Forschung und Lehre	17
5.2 Online-Befragung berufserfahrener promovierter Frauen	20
5.2.1 Grundlagen	20
5.2.2 Motivation zur Promotion und zum wissenschaftlichen Arbeiten	21
5.2.3 Berufliche Position, Tätigkeit und Ziele	23
5.2.4 Motivation zur FH-Professur, Berufsbild FH-Professorin	25
6. Ergebnisauswertung und Handlungsempfehlungen	32
6.1 Ergebnisse	32
6.2 Empfehlungen zur Gewinnung von FH-Professorinnen in NRW	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anteile Professorinnen in NRW nach FHs (staatl. Trägerschaft)	3
--	---

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Professuren an FHs in NRW nach Geschlecht	4
Abbildung 2: Alter (Doktorandinnen)	11
Abbildung 3: Fächergruppe (Doktorandinnen)	11
Abbildung 4: Anforderungen an Arbeitgeber	16
Abbildung 5: Lehre und Forschung	17
Abbildung 6: Tätigkeiten (Doktorandinnen)	18
Abbildung 7: Alter (Berufserfahrene)	20
Abbildung 8: Fächergruppe (Berufserfahrene)	21
Abbildung 9: Berufserfahrung	23
Abbildung 10: Beruflicher Status	24
Abbildung 11: Tätigkeiten (Berufserfahrene)	26
Abbildung 12: Parameter	27
Abbildung 13: Hürden	28

1. Einleitung

Auch nach Jahren des Gleichstellungsgesetzes und der Frauenförderung an deutschen Hochschulen ist in vielen Bereichen der Professorinnenanteil unbefriedigend. Seit Langem wird daher nach den Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren geforscht. Es sind Studien an diversen Universitäten und für diverse Fächer entstanden bzw. sind zurzeit im Entstehen¹. Weitere Studien betrachten die Situation der Professorinnen für beide Hochschulformen. Speziell über die Berufswege von Professorinnen an *Fachhochschulen*, besonders für die ingenieurwissenschaftlichen Fächer und die Wirtschaftswissenschaften, liegt keine aktuelle Studie vor. Dabei ist die Situation der Fachhochschulprofessorinnen² eine andere als die der Universitätsprofessorinnen, da die Rahmenbedingungen andere sind.

Zur Erforschung der Ursachen für den geringen Frauenanteil in der Lehre wurden und werden vielfach die Strukturen und Verfahrensvorgänge an Hochschulen analysiert. Im Rahmen des Projekts „Professorinnen – ubi estis – wo seid Ihr?“ wurde nun die Zielgruppe befragt, die *potentiell* eine Professur übernehmen könnte: (demnächst) promovierte Frauen mit kurzer oder langer Berufspraxis erfüllen alle Voraussetzungen für ein Professorenamt – warum aber bewerben diese sich nicht (oder noch nicht) um eine Professur? Ziel der Untersuchung ist es,

- typische Karrierewege von FH-Professorinnen in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften zu ermitteln,
- berufliche Ziele, Karriereplanungen und Wünsche von Doktorandinnen zu erheben, berufliche Entwicklungen und Einstellungen zu einer FH-Professur von erfahrenen promovierten Akademikerinnen in der Praxis zu erfassen sowie
- Handlungsempfehlungen abzuleiten zur verstärkten Akquise von Frauen für FH-Professuren.

Das Arbeitspapier bietet eine Zusammenfassung der wichtigsten Studienergebnisse. Drei Forschungsmethoden wurden aufeinander aufbauend eingesetzt:

¹ Z. B. De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationsstruktur und -kultur in der Rechtswissenschaft. <http://www.fernuni-hagen.de/jurpro>, abgerufen am 16.4.2013, 15:30. Flaake, K./Hackmann, K./Pieper-Seier, I./Radtko, S.: Professorinnen in der Mathematik: berufliche Werdegänge und Verortungen in der Disziplin. Bielefeld 2006.

² Im Folgenden: FH-Professorin, FH-Professur

1. Durchführung einer Inhaltsanalyse von Professorinnenportraits auf den Homepages von Fachhochschulen.
2. Persönliche Interviews Face-to-Face mit ausgewählten Frauen als explorative Studie (Ziel: Hypothesengenerierung).
3. Befragung von Akademikerinnen (Doktorandinnen, Berufstätige mit kurz- und langjähriger Erfahrung) mittels standardisierter Online-Fragebögen.

2. Forschungsstand

2.1 Auswertung vorliegender Studien: Professorinnenforschung

Bereits bei einer ersten Betrachtung der einschlägigen Literatur fällt die Konzentration auf die Universitätsprofessur auf. Familiärer wie schulischer Hintergrund, Berufsperspektiven, Geschlechterbilder, Berufungsverfahren, Fachkulturen an den Universitäten, Netzwerke usw. standen im Fokus der Untersuchungen. Hinzu kommt ein fachbezogener Schwerpunkt etwa auf Mathematik oder Jura.³ Nur ein kleinerer Teil der Professorinnen-Studien erforscht das Feld der Fachhochschulen. Werden Frauen in den Untersuchungen direkt befragt, so meist diejenigen, die bereits als Professorin tätig sind, sich als solche beworben haben oder als Lehrbeauftragte bereits das Ziel anstreben. Dezierte Untersuchungen zu FH-Professuren werden seltener verfasst und außerdem liegen weniger fachspezifische Abhandlungen vor. Studien zu Struktur, Herkunft und Motivation von FH-Professorinnen kamen u. a. zu folgende Ergebnissen: Eine ausreichende Berufstätigkeit außerhalb einer Hochschule fehlte Ende der neunziger Jahre noch vielen Bewerberinnen. Das heißt, Frauen aus Wirtschaftsunternehmen hielten sich mit Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Professuren zurück (Lepperhoff 1999). Frauen jedoch, die einige Jahre später einen Lehrauftrag übernommen haben, verfügten bereits über die formalen Qualifikationen inklusive einschlägiger Berufserfahrung und strebten bereits seit längerem eine FH-Professur an. Der Lehrauftrag wird explizit deswegen übernommen, um sich für eine FH-Professur zu qualifizieren (Schindler, Stewart 2005).

Unterschiede zwischen den Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen bestehen in den Abschlüssen von Zweitstudien und Auslandsaufenthalten, hier sind die Frauen leicht führend. Bei den Berufserfahrungen ist bei Frauen eine größere

³ Inken Lind bietet einen Überblick über Studien zu Frauen im Wissenschaftsbetrieb: Aufstieg oder Ausstieg. Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, Bielefeld 2004.

Bandbreite festzustellen. Außerdem weisen mehr Professorinnen eine vorherige Tätigkeit im Öffentlichen Dienst oder in Verbänden oder eine Selbstständigkeit auf als Professoren. Zurückgeführt wird dies darauf, dass Professorinnen häufig sozialwissenschaftliche Fächer vertreten, außerdem ist der Öffentliche Dienst traditionell ein beliebter Arbeitgeber bei Frauen. Professorinnen bringen zudem häufigere und längere Lehrerfahrungen mit. Ansonsten stellt die Untersuchung die Angleichung der Berufsprofile der Frauen an die Männer fest (Aiwanger, Jäger 2003).

Die Professorenschaft an niedersächsischen Fachhochschulen wies eine große Homogenität in Bezug auf Vorbildung, Entscheidungsgründe und berufliches Selbstbild auf. Sie kam aus einer durchschnittlich achtjährigen Berufspraxis, d. h. sie verfügte über unbefristete Angestelltenverträge. Die Promotion erfolgte überwiegend im Angestelltenverhältnis einer Universität (Schlegel 2007).

2.2 Statistik: FH-Professorinnen in NRW

Im Jahr 2010 waren insgesamt knapp 8.000 Professorinnen an deutschen Hochschulen beschäftigt, davon waren etwas mehr als die Hälfte an Universitäten und 38 Prozent an Fachhochschulen. Sie stellen an diesen Hochschularten jeweils ein Fünftel aller Professuren.

Professuren m/w 2010				Anteile	
Name	m	w	zus.	% m	% w
FH Aachen	174	27	201	87 %	13 %
FH Bielefeld	126	54	180	70 %	30 %
FH Bochum	99	19	118	84 %	16 %
FH Bonn-Rhein-Sieg	96	30	126	76 %	24 %
FH Dortmund	147	43	190	77 %	23 %
FH Düsseldorf	137	30	167	82 %	18 %
FH Gesundheit	4	9	13	31 %	69 %
FH Gelsenkirchen	159	19	178	89 %	11 %
FH Hamm-Lippstadt	17	2	19	89 %	11 %
FH Köln	319	73	392	81 %	19 %
FH Münster	195	46	241	81 %	19 %
FH Niederrhein	168	48	216	78 %	22 %
FH Ostwestfalen-Lippe	133	28	161	83 %	17 %
FH Rhein-Waal	22	4	26	85 %	15 %
FH Südwestfalen	142	18	160	89 %	11 %
FH Westliches Ruhrgebiet	18	3	21	86 %	14 %
Gesamt	1 956	453	2 409	81 %	19 %

Tabelle 1: Anteile Professorinnen in NRW nach FHs
 (staatl. Trägerschaft)

Aufgeschlüsselt nach Bundesländern weist Nordrhein-Westfalen als bevölkerungsreichstes Bundesland mit knapp 1.600 Professorinnen (an allen Hochschularten) die höchste Anzahl an Professorinnen auf. Prozentual liegt NRW mit knapp 20 Prozent weiblichen Hochschullehrern an siebter Stelle und damit im Mittelfeld. Spitzenreiter sind Länder wie Berlin mit 29 Prozent oder Niedersachsen mit 23 Prozent.

Von den rund 1.600 NRW-Professorinnen unterrichten 453 an Fachhochschulen in staatlicher Trägerschaft. Die höchsten Professorinnenanteile weisen die FHs Bielefeld, Bonn-Rhein-Sieg, Dortmund und Niederrhein auf. Mehr als die Hälfte (53 %) der weiblichen Professuren an Fachhochschulen in NRW waren 2010 in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften- und Ingenieurwissenschaften angesiedelt.

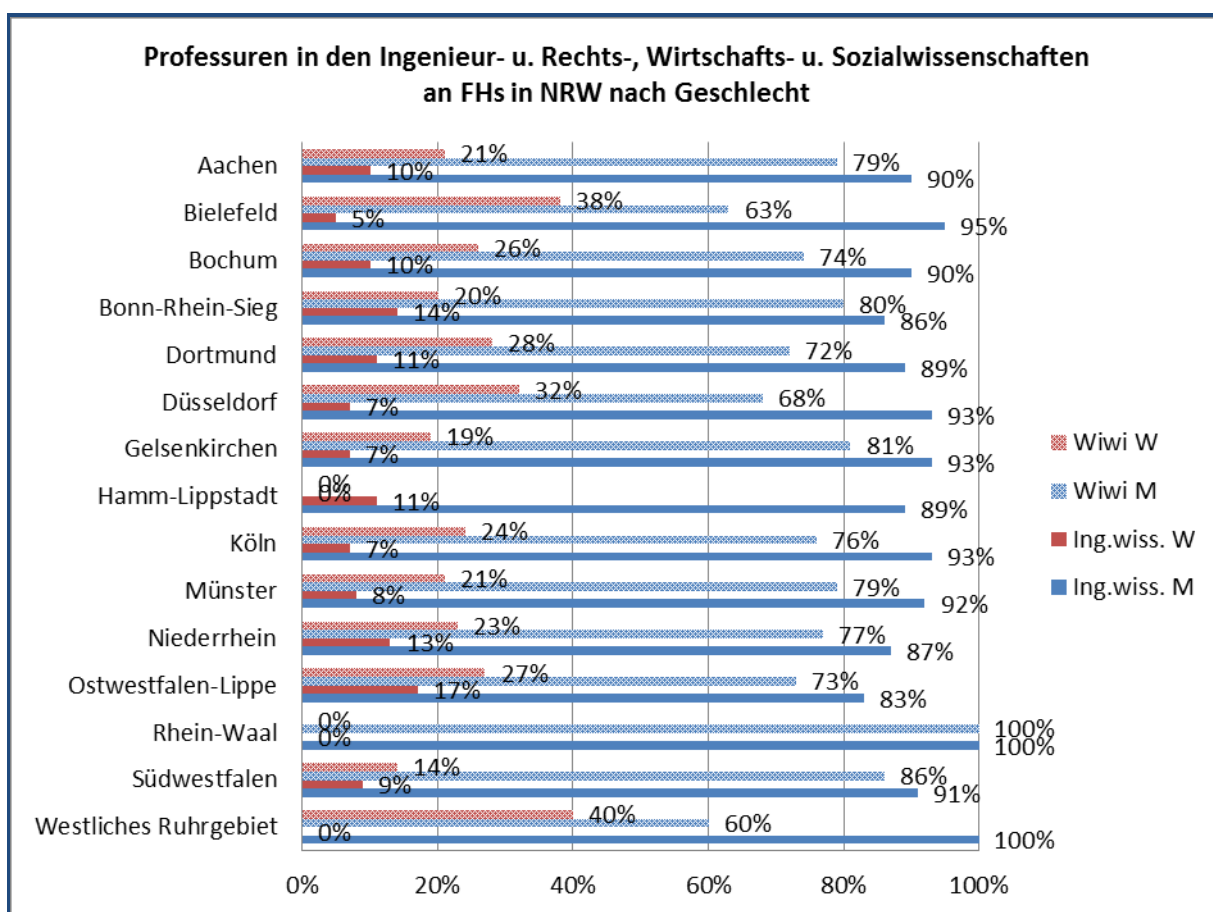


Abbildung 1: Professuren an FHs in NRW nach Geschlecht⁴
2010

⁴ Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen sowie eigene Berechnung.

Bei den weiblichen Professuren in den Ingenieurwissenschaften zeigt sich per se keine Abhängigkeit zwischen ihrem Anteil und dem der weiblichen Professuren insgesamt an einer Hochschule. So beträgt in Bielefeld der Anteil an Ingenieur-Professorinnen nur fünf Prozent, der Professorinnenanteil insgesamt dagegen stolze 30 Prozent. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fächern ist der Professorinnenanteil dagegen meist deutlich höher als der Durchschnittsanteil aller Professorinnen.

Fazit: Zwischen den einzelnen Hochschulen bestehen bei beiden Fächergruppen deutliche Unterschiede im Frauenanteil an den Professuren. In den Ingenieurwissenschaften beträgt der Frauenanteil zwischen fünf und 17 Prozent – eine nach wie vor deutliche Unterrepräsentanz. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Anteil zwischen 14 und 40 Prozent. Es ist eine sehr erfreuliche Entwicklung, dass diese Fächergruppe an einigen Hochschulen Professorinnenanteile von nahezu oder sogar mehr als einem Drittel aufweist – wobei viele dieser Professuren im Bereich der Sozialwissenschaften liegen. Laut eigener Auswertung der Homepages im Fach Wirtschaft (2012) variiert der Frauenanteil an den großen Fachhochschulen in NRW zwischen 13 und 28 Prozent. Die Hochschule Bochum liegt mit einem Professorinnenanteil von 26 Prozent (2010) in den Wirtschaftswissenschaften im oberen Bereich. Ein hoher Professorinnenanteil insgesamt bedeutet per se keine gleichmäßige Verteilung auf alle Fächergruppen. Es bestehen Schwerpunkte auf einer bestimmten Fächergruppe, die oft traditionell geschlechtsspezifisch ist. Der Professorinnenanteil nach Fachbereichen zeigt mit folgenden Werten

- Ingenieurwissenschaften 5 bis 17 Prozent
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 14 bis 40 Prozent
- Stichprobe bereinigt, nur Wirtschaftswissenschaften 13 bis 28 Prozent

nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz – verglichen auch mit den Studierenden- bzw. Promotionszahlen im Geschlechtervergleich. Dieser Zusatz ist deutlich zu betonen, liegt doch der Anteil weiblicher Studierender und Promovierender in den Wirtschaftswissenschaften zum Beispiel seit Jahren um die 50-Prozent-Marke, stünde also gleichmäßig weiblicher wie männlicher wissenschaftlicher Nachwuchs auf ein Professorenamt zur Verfügung.

3. Analyse von Professorinnen- und Professoren-Porträts

Weisen FH-Professorinnen einen „typischen“ Lebenslauf auf, der den meisten gemeinsam ist und womöglich anders als der von Professoren? Um dies herauszufinden wurden die Lebensläufe von 48 FH-Professorinnen und -professoren an vier großen NRW-Fachhochschulen miteinander verglichen.⁵ Im Fokus standen die Lebensläufe von 20 Professorinnen aus den Wirtschaftswissenschaften und von elf Professorinnen aus den Ingenieurwissenschaften, von neun Professoren aus den Wirtschaftswissenschaften und acht aus den Ingenieurwissenschaften. Der Vergleich der 48 CVs zeigt relativ ähnliche Ausbildungs- und Berufsverläufe: Zwischen der Aufnahme des Studiums und der Promotion liegen mehrheitlich neun bis maximal elf Jahre, zum Teil auch bis zu 14 bis 16 Jahre (z. B. aufgrund eines juristischen Referendariates). Familienpausen werden ausnahmsweise (zwei Mal, von Frauen) als solche benannt. Bei den Männern zeigt sich eine leichte Tendenz zu längeren Studiums-/Promotionsphasen. Ein wesentlicher Grund für die Homogenität der Lebensläufe sind natürlich die relativ homogenen Einstellungskriterien der Hochschulen.

Die überwiegende Mehrheit der Professorinnen (66 %) und Professoren (71 %) hat – soweit aus den CVs ersichtlich⁶ – als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als Wissenschaftlicher Mitarbeiter (oder Wissenschaftliche Hilfskraft) an der Universität oder an einem Forschungsinstitut promoviert. Jeweils etwa ein Drittel der Männer (5 Personen) wie der Frauen (10 Personen) wies Auslandserfahrungen auf. Eine Lehrtätigkeit außerhalb der Uni, z. B. an Fachhochschulen oder an Berufsakademien hatten prozentual mehr Frauen (35 %) als Männer (24 %) übernommen.

Insgesamt verbleiben Frauen ein wenig länger als Männer im wissenschaftlichen Umfeld, haben nach der Promotion also mehr Anstellungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Männer dagegen sind nach der Promotion deutlich schneller in der Privatwirtschaft tätig. Vielleicht, weil sie nicht bereit sind, Bedingungen weiterer wissenschaftlichen Stellen (befristet, Teilzeit) zu akzeptieren,

⁵ Aachen, Dortmund, Köln, Niederrhein.

⁶ Nicht jeder Lebenslauf enthält alle von uns gewünschten Angaben, sodass den Berechnungen der einzelnen Daten jeweils nur eine Teilmenge der 48 Lebensläufe zugrunde liegt.

vielleicht weil sie schneller lukrative Angebote in der Praxis erhalten und/oder extrinsischer Motivation (attraktives Gehalt zum Beispiel) den Vorzug geben?

Bei den männlichen Lebensläufen ist eine stärkere Tendenz zu leitenden Funktionen erkennbar. Die letzten Positionen unmittelbar vor ihrer Berufung werden mit Stichworten wie „-leitung“, „Geschäftsführung“, „-manager“ angegeben, während Frauen oft auch „Beraterin“, „Referentin“, „Mitarbeiterin“ oder „freiberufliche Tätigkeit“ als letzte Station vor der Berufung nennen. Außerdem weisen die männlichen Lebensläufe weniger berufliche Stationen nach der Promotion auf. Bei den Männern liegen zwischen Promotion und Berufung etwa acht Jahre, Frauen streben die Hochschulprofessur schneller an und lassen durchschnittlich nur 6,5 Jahre verstreichen.

Fazit: Bei einer anonymisierten Auswertung könnte ein Großteil der Lebensläufe nicht eindeutig einem bestimmten Geschlecht zugeordnet werden. Dennoch sind „feine“ tendenzielle Unterschiede in den Berufsverläufen von FH-Professorinnen und -Professoren zu erkennen, sie bestehen in folgenden Faktoren: Frauen verbleiben länger im wissenschaftlichen Umfeld, wechseln häufiger die Stelle oder sogar den Beruf. Insgesamt weisen sie weniger Berufsjahre als Männer auf, d. h. sie streben schneller eine FH-Professur an. Sie nehmen in der Wirtschaft seltener Führungspositionen ein und sammeln mehr Lehrerfahrung außerhalb der Universität. Ihre Lebensläufe weisen etwas mehr „Brüche“ auf durch Familienpausen oder berufliche Wechsel. Männer ergattern häufiger eine Promotionsstelle⁷ an der Uni und gehen danach schneller in die Wirtschaft, um dort länger zu arbeiten und aufzusteigen. Ihre Lebensläufe sind „geradliniger“ und weisen weniger Stationen auf.

⁷ Ein deutliches Gefälle zwischen den Geschlechtern bei der Verteilung der Promotionsstellen stellt auch die Untersuchung Krimmer et al. (S.16) für die Uni-Professorinnen und -professoren fest. (57 % vs. 78 %)

4. Explorative Interviews

Die Durchführung von explorativen Interviews mit ausgewählten Frauen diene der Vorbereitung von Online-Fragebögen.

4.1 Befragung der Zielgruppe Doktorandinnen

Bei den Probandinnen handelte es sich um sieben Mitarbeiterinnen der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten der Universitäten Bochum und Dortmund, befragt in Mai und Juni 2012. Die Befragten zählten zu den Geburtsjahrgängen 1982 bis 1986.

Befragt über ihre Berufswünsche und Zukunftserwartungen zeigen die sieben Probandinnen in mehreren Punkten ein einheitliches Bild: Die Work-Life-Balance ist ihnen wichtig und beim Thema Familienplanung haben sich die meisten zumindest Gedanken gemacht über die Bedingungen, unter denen eine Familie denkbar ist. Alle finden Lehre attraktiv und arbeiten gerne wissenschaftlich. (Da es sich bei den Befragten um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen handelt, erstaunt dieses Ergebnis nicht wirklich.) Konkrete Vorstellungen, wie diese Vorlieben in eine Berufstätigkeit münden können, bestehen jedoch weniger. Da mehrere Befragte noch ein paar Jahre Zeit bis zur Promotion haben, ist es nachvollziehbar, dass Zukunftsfragen zurückstehen angesichts der aktuellen Herausforderung „Promotion“. Als Wirtschaftswissenschaftlerinnen stehen den Befragten außerdem – besonders mit Dokortitel – viele Türen offen.

An die Option FH-Professor denken einige Befragte, genaue Kenntnisse der Einstellungsvoraussetzungen sind nur derjenigen Frau bekannt, die die FH-Professur klar als Berufsziel nennt. Das Wissen über die Fachhochschulen ist bei fast allen vage und zum Teil negativ geprägt („niedrigeres Niveau“, kein Masterabschluss möglich), allerdings werden die Arbeitsbedingungen auf Nachfrage positiv beurteilt. Eine Probandin hat ihre Vorbehalte bezüglich der Uni-Professur und die Bevorzugung der FH-Professur klar benannt: „Ich könnte mit 40 vor dem Nichts stehen. Ich kann mir nicht aussuchen, wo ich hinkomme und muss nehmen, was ich kriegen kann. Das FH-Berufsbild ist besser, da habe ich ewig Zeit, um einzusteigen. Bei der Uni-Professur gibt es keine Hausberufungen, da muss ich also nochmal weg

und die Ortswechsel sind mit Familie kaum zu vereinbaren. (...) Und der Mittelbau ist eine Sackgasse, wenn man da eine Dauerstelle hat, heißt es, man hat es akademisch nicht geschafft.“

Interessanterweise decken sich manche Wünsche an einen zukünftigen Arbeitgeber (Home Office, Angebote zur Kinderbetreuung, Teamarbeit, Geschäfts-/Dienstreisen) mit dem, was (manche) Fachhochschulen ihren Beschäftigten anbieten. Vielleicht sollten diese Möglichkeiten in Zusammenhang mit der Gewinnung von Professorinnen noch breiter kommuniziert werden?

4.2 Befragung der Zielgruppe berufserfahrene promovierte Frauen

Für die Stichprobe aus der Zielgruppe der „Senior Professionals“ – Frauen mit Promotion und mit langjähriger Berufserfahrung in der Privatwirtschaft (über fünf Jahre) wurden vier Interviews mit Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge durchgeführt. Das Geburtsjahr der Befragten liegt zwischen 1962 und 1965. Studienfach war bei allen Betriebswirtschaftslehre. Alle Befragten weisen eine langjährige Berufstätigkeit auf – 14 bis 20 Jahre in der Wirtschaft und bis zu sieben Jahre in der Wissenschaft. Als derzeitige berufliche Branche und Funktion werden genannt Verlagswesen, Marketingdirektorin in der Softwarebranche, Beraterin (selbstständig) im IT-Bereich und Projektmanagerin im Handwerksverband. Nur eine der Befragten ist Mutter von zwei Kindern.

Die Promotion stellte keine Voraussetzung dar, um bestimmte berufliche Ziele zu erlangen, pädagogisches Interesse haben drei Befragte in Form von Lehraufträgen bzw. Dozententätigkeit weiterverfolgt, eine hat auch nach der Promotion noch wissenschaftlich publiziert. Ein grundlegender Wechsel, etwa in den Öffentlichen Dienst, steht bei den Probandinnen nicht an. Sie stehen dem Staatsdienst kritisch gegenüber: „...bei öffentlichem Dienst denke ich immer an Vorschriften und feste Abläufe, da fragt keiner „kann ich das?“, sondern eher „bin ich zuständig?“. „... das wäre mir ein zu enges Korsett. ... da hat man doch sehr enge Rahmenbedingungen und wenig Raum für Entfaltung“.

Das Berufsbild der FH-Professorin und die Einstellungs Voraussetzungen sind den meisten (3/4) sehr gut bekannt. Zwei Frauen haben sich in der Vergangenheit auf eine Professur beworben und beide nach Probevortrag und Gesprächen die Bewerbung zurückgezogen. Als Gründe werden unattraktive Arbeitsbedingungen genannt wie zu wenig Gestaltungsfreiheit, ein zu niedriges Gehalt, nicht genügend Herausforderungen als Managerin.

Fazit: Die im persönlichen Interview befragten „gestandenen“ Senior-Praktikerinnen verspüren keinerlei Interesse mehr an einer FH-Professur. Auch wenn dieser Gedanke in früheren Jahren durchaus vorlag (immerhin zwei von ihnen hatten sich konkret beworben), waren die Angebote für sie nicht hinreichend attraktiv. Jetzt – nach weiteren Berufsjahren in der Praxis – ist für eine Professur „der Zug abgefahren“.

5. Online-Befragungen

5.1 Online-Befragung von Doktorandinnen

Mithilfe eines Online-Fragebogen sollten die beruflichen Ziele von Doktorandinnen ermittelt werden. Insgesamt 242 Frauen haben den Fragebogen mit seinen 21 Fragen beantwortet. Die Umfrage lief vom 5.7.2012 bis zum 5.8.2012. Die Probandinnen wurden über Dekanate mehrerer NRW-Universitäten ermittelt. Befragt wurden sowohl intern als auch extern Promovierende, schwerpunktmäßig der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften.⁸

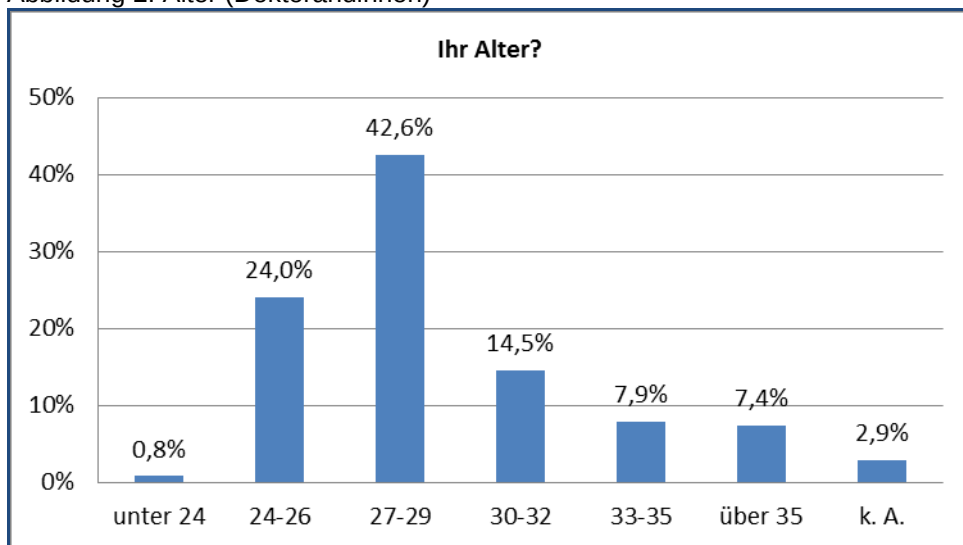
5.1.1 Grundlagen

Beim Alter lag der Schwerpunkt klar auf den Mitte Zwanzig- bis knapp unter Dreißigjährigen (42,6 %)⁹. Dies entspricht in etwa dem üblichen Studienverlauf. Bei den deutlich älteren Doktorandinnen (über 35, 7,4 %) handelt es sich teils um Sprach- und Kulturwissenschaftlerinnen. Hier sind Altersstudien nicht selten wie auch – mangels beruflicher Alternativen – eine längere Promotionszeit.

⁸ Im Folgenden sind alle Zitate in Originalschreibweise aufgeführt.

⁹ In allen folgenden Diagrammen: k. A. = keine Angabe

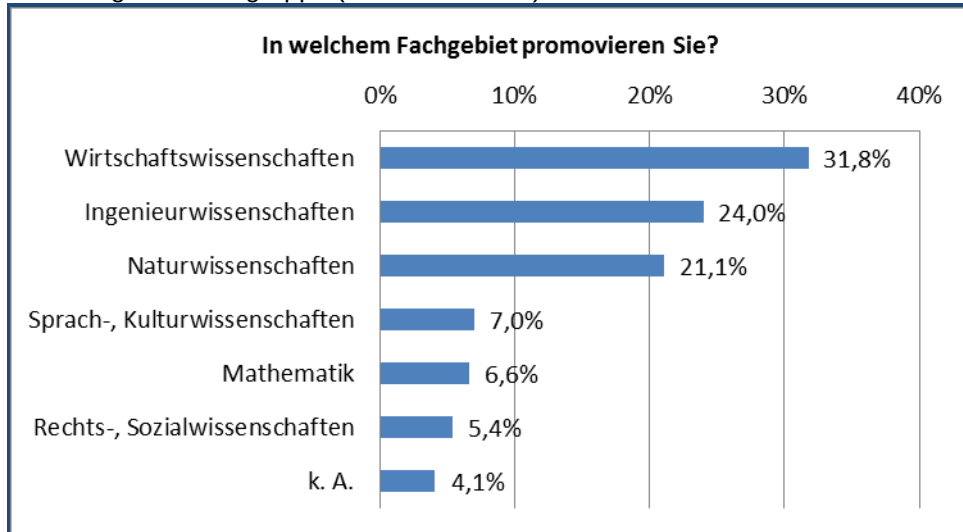
Abbildung 2: Alter (Doktorandinnen)



N=224

Es haben sich überwiegend Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaftlerinnen an der Umfrage beteiligt (31,8 % bzw. 24 %). Wesentliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Fachgebiet sind aus den Antworten nicht erkennbar.

Abbildung 3: Fächergruppe (Doktorandinnen)



N=232

Zwei Drittel der Befragten wünscht sich (50,8 %) oder hat (14 %) bereits Kinder. So nimmt es nicht Wunder, dass der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf groß ist (s.u.). Etwa ein Drittel will sich jetzt noch nicht entscheiden, sondern wartet lieber ab, was berufliche und persönliche Entwicklungen in der Zukunft bringen.

5.1.2 Motivation zur Promotion und zum wissenschaftlichen Arbeiten

Der größte Teil der Probandinnen (76 %) promoviert intern als Wissenschaftliche Mitarbeiterin. Sie kennen den Wissenschaftsbetrieb an einer Hochschule also bereits als Insiderin. Die zweitgrößte Gruppe, allerdings erst mit rund 14 Prozent, stellen die Stipendiatinnen da. Andere Möglichkeiten der Finanzierung (private Unterstützung, Ersparnisse, Kredite, Berufstätigkeit außerhalb der Uni) werden kaum genutzt. Seit maximal vier Jahren verfolgen die Probandinnen ihre Promotion, ein kleiner Teil bereits länger.

„Um wissenschaftlich zu arbeiten“ haben sich die meisten (72,8 %) für die Promotion entschieden.¹⁰ Auch die Anregung durch die Hochschullehrerinnen und -lehrer (34,2 %) spielt eine wichtige Rolle, bei den freien Antworten werden weitere Personen wie Laborleiter und frühere Betreuer genannt. Nur ein knappes Drittel gibt an, wegen einer Wissenschaftskarriere in die Promotion eingestiegen zu sein. Stärker wog die Hoffnung auf „berufliche Vorteile in der Privatwirtschaft“ (35,1 %). Ein Fünftel wurde durch interessante Stellenangebote motiviert (19,7 %). Unter den 32 freien Antworten werden (jeweils mehrfach) Motive genannt wie

- Interesse am Fach oder Thema, spezifischer Wissenserwerb, Forschungsdesiderat erfüllen;
- günstige Arbeitsbedingungen an der Universität, nicht zuletzt wegen familiärer Pflichten;
- fachbedingte Notwendigkeit zur Promotion (Informatik, Chemie) um anerkannt zu werden;
- Erweiterung der beruflichen Optionen in Hinblick auf Wissenschaft oder Wirtschaft;
- Selbsterfahrung, Horizontenerweiterung.

Diese Antworten können so interpretiert werden, dass die Motivation durch Karriereaspekte (berufliche Vorteile in der Privatwirtschaft) hinter der Motivation durch Inhalte zurücktritt (Mehrfachnennungen).

Etwa drei Viertel der Probandinnen sammeln bereits Erfahrungen mit wissenschaftlichen Veröffentlichungen oder Vorträgen. Damit können sie später in ihrem Karriereprofil einschlägige Erfahrungen nachweisen. 82 Prozent der Befragten geben an, als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig zu sein – d. h. dass auch viele

¹⁰ Die Befragung von Universitäts-Professorinnen über die Motive für ihre Promotion ergab ein vergleichbares Ergebnis. Vgl. Arrieta, K. et al. S.92.

derjenigen, die angegeben haben, nebenberuflich zu promovieren, dies vermutlich mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einem außeruniversitären Institut tun.

5.1.3 Berufliche Motivation, Vernetzung und Planung

Nur etwa die Hälfte derjenigen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, hat die Frage Was ist das Wichtigste an Ihrer Arbeit? beantwortet (122/242).

- Am häufigsten genannt sind Lehre, Forschung, wissenschaftliches Arbeiten und Betreuung der Studierenden.
- Häufig genannt wird: Die Bearbeitung von Projekten mit Wirtschaftsunternehmen, die Zusammenarbeit mit bzw. Zuarbeit für den Professor oder die akademische Selbstverwaltung, publizieren und Vorträge vorbereiten.
- Gelegentlich genannt: Die Netzwerkpflge, die eigene Promotion bzw. Forschung voranzubringen oder inhaltlich-thematische Arbeit.
- Bei eher intrinsisch geäußerter Motivation wurden Begriffe genannt wie „Vielseitigkeit“, „Abwechslung“ oder „Neues lernen“: „Der Umgang mit Studenten und neuen Ideen. (1) Dass ich an interessanten und relevanten Fragestellungen forschen darf. (2) Dass ich unter Umständen solche offenen Fragestellungen/ Forschungsthemen/Forschungsfragen selber erarbeiten und bearbeiten kann“.
- Anderen Befragten ist die Selbstständigkeit bei der Arbeit wichtig.

Erwartungsgemäß ist ein großer Teil der Befragten (76 %) in Online-Netzwerken organisiert. Speziell berufliche Kontakte durch die wissenschaftliche Community pflegt aber nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten (56,1 %), eine Mitgliedschaft in den wissenschaftlichen Fachverbänden etwa ein Viertel. Nur wenige (13,1 %) sind Mitglied in Alumniclubs oder in Frauennetzwerken. Letztere üben bei einigen Frauen die Funktion eines Mentorings (Selma Meyer Mentoring, Cybermentor) oder einer Unterstützungsgruppe (Promovendinnennetzwerke) aus (Mehrfachnennungen).

Ein kleinerer Teil (15,7 %) der Probandinnen weiß genau, wohin die Reise nach der Promotion für sie geht („Ich weiß genau, was ich nach der Promotion machen will“). Die übrigen sind noch unentschieden – wobei zwei bis drei Optionen quasi als Fallback-Strategie durchaus Sinn machen können, zumal viele wohl – berechtigte – Zweifel haben, ob sie den in Frage 11 häufig genannten Berufswunsch „Wissenschaft, Forschung“ ohne weiteres umsetzen können. („Ich habe mich noch nicht zwischen 2 oder 3 Optionen entschieden“, 40,9 %). Ein gutes Fünftel sitzt die berufliche Entscheidung jedoch erst einmal aus („Ich bin noch gänzlich

unentschieden, da ich vieles interessant finde.“ (22,3 %) „Ich lasse alles auf mich zukommen, irgendetwas wird sich schon ergeben.“ (17,4 %)). Diese Antworten deuten auf eine eher abwartende, noch wenig zielorientierte Haltung hin – oder, positiver formuliert, weisen sie auf hohe Flexibilität hin, auf die Bereitschaft, sich offen auf Neues einzulassen.

Ideen für die berufliche Entwicklung gibt es viele, wenn diese auch noch relativ vage sind. Sehr viele wünschen sich Lehre und/oder Forschung, sei es an einer Universität oder einem Institut. Überhaupt ist der Öffentliche Dienst Spitzenreiter bei den zukünftigen Wunsch-Arbeitgebern: Ministerien, (Berufs)Schule, Verbände, Stiftungen u. a. Non-Profit-Bereiche stehen hoch im Kurs. „Forschung“ ist in diesen Zusammenhängen eines der am häufigsten genannten Stichworte. Soll es an die Hochschule gehen, wird die Spitzenposition „Professorin“ bzw. „Professur“ 25 Mal explizit genannt. „Universitäre Forschung“, „wissenschaftliche Laufbahn“, „Akademischer Rat“ sind die angestrebten Positionen im Mittelbau. Auch die Hochschulverwaltung ist attraktiv, etwa das Akademische Auslandsamt. Nicht selten wird ein ganzer Strauß von Wünschen genannt. Hauptsache, es hat mit Wissenschaft zu tun: „Professorin, Dozentin/Akademische Rätin, Wiss. Mitarbeiterin mit zentralen Querschnittsaufgaben wie Berufsplanung, Studienplanung, Beratung...“, „Wissenschaftliche Arbeit an der Universität; Arbeit an staatlichen oder privaten Instituten (z.B. Max-Planck-Institut, IZA); Stiftungsarbeit“; „Forschung außerhalb oder innerhalb der Uni, aber möglichst ohne Lehre, keine Habil“; „Hochschullehrerin, wiss. Mitarbeiterin ohne Professur, Forschung in der Industrie, Forschung in Non-Profit-Organisationen/ Forschungsinstituten, Projektmanagement“; „Wasserwirtschaftsverband in einer Position mit praxisorientierter Forschung“; „Studienleitung in der Industrie“.

Diejenigen Befragten, die (auch) eine Tätigkeit in der Wirtschaft als Berufswunsch angegeben haben, nannten ebenfalls häufig „Forschung“ als eines der Ziele: „Stelle in der Wirtschaft in der F&E Abteilung“; „Forschung und Entwicklung im Allgemeinen, alternative Energien, Mikrostruktur- und Mikrosystemtechnik“; „Forschung und Entwicklung in der Industrie oder konkrete Produktion“, „Marktforschung, B2B-Marketing, Marketing in einem technischen Betrieb“. „Beratung“ ist ein weiteres, bereicheübergreifendes Stichwort, außerdem Projektleitung oder -management.

Auch Selbstständigkeit ist ein öfter genannter Berufswunsch. Auf die Frage nach den beruflichen Zielen werden überwiegend Berufsfelder genannt, weniger die gewünschten Positionen. Ehrgeiz ausstrahlende Stichworte wie „Führungsposition“, „-leitung“, „-management“, oder „Karriere“ fallen nur 21 Mal (bei mehr als 200 Antworten), abgesehen von dem Ziel Professorin.

Insgesamt sind die Karriereziele durchaus anspruchsvoll zu nennen. Da die Probandinnen ein deutliches Interesse an der Wissenschaft haben und dieses mit einer Promotion verfolgen, ist ihr Interesse an forschungsnahen Tätigkeiten nicht weiter erstaunlich. Es fällt jedoch auf, dass Spitzenpositionen, z. B. in der Wirtschaft – wie es vielleicht von den Ökonominen zu erwarten gewesen wäre – als Karriereziele kaum genannt werden. Fraglich ist, ob die Probandinnen ihre berufliche Zukunft tatsächlich „mit gebremstem Schaum“ betrachten, oder ob „typisch weibliches“, zurückhaltendes Sprachverhalten der Grund dafür ist. Für das Berufsziel „Professorin an einer Fachhochschule“ wirkt sich das eher geringere Interesse an Tätigkeiten in der Industrie tendenziell negativ aus – ist doch die einschlägige Praxiserfahrung über mehrere Jahre in einer anspruchsvollen Position in der Wirtschaft eine wichtige Einstellungsvoraussetzung.

Bei der Frage nach dem Stellenwert für die Karriere liegt der Schwerpunkt klar auf der Aussage „Ich verfolge einen Work-Life-Balance-Ansatz ...“ (52,1 %). Antizipieren die Befragten hier die zukünftige Notwendigkeit, den Spagat zwischen Beruf und Familie irgendwie zu meistern?¹¹ Oder spiegelt sich hier eine Einstellung einer jüngeren Generation wider, die Freizeit und Familie nicht der Karriere opfern will? Ob so ambitionierte Ziele wie eine Professur unter den derzeitigen Bedingungen zu erreichen ist, wenn die Karriere – zumindest vorübergehend – nicht Vorrang hat? Eine viel beklagte Tatsache ist ja, dass Frauen in wissenschaftlichen (Spitzen)Positionen häufig kinderlos bleiben.¹² 32 Prozent der Befragten wollen ihr berufliches Engagement flexibel an ihre jeweilige Lebenssituation anpassen. Das

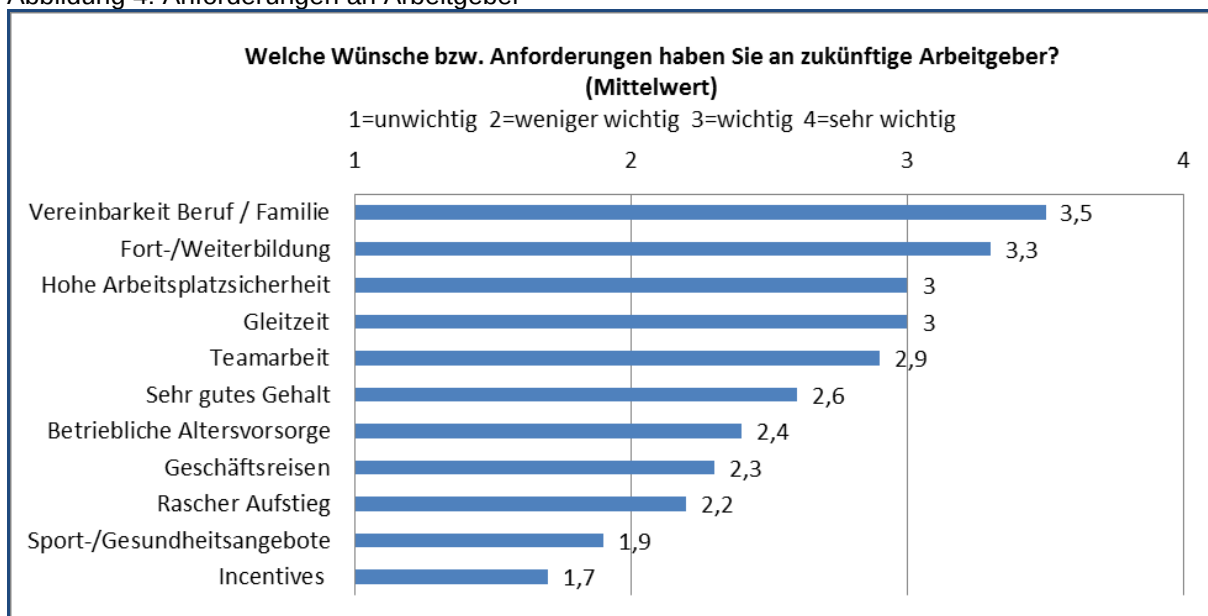
¹¹ Vgl. Arrieta, Katrin et.al S. 329: „Dabei lässt sich feststellen, dass die Studentinnen im Unterschied zu ihren männlichen Kommilitonen bei der Planung ihrer Berufslaufbahn die Gründung einer Familie berücksichtigen.“ Vgl. a. das Stern-Interview mit Facebook-Geschäftsführerin Sheryl Sandberg. Sie bestätigt auf Nachfrage der Interviewer ihre Erfahrung im Personalbereich, dass Frauen bereits kürzer treten, um Kinder und Beruf vereinbaren zu können, bevor Kinder überhaupt geboren werden, ja sogar bevor ein Partner vorhanden ist. Vgl. Hunfeld, Frauke/Lemm, Karsten: „Weil ich gut bin! Weil ich es kann!“. Stern Nr. 14 vom 27.3.2013, S. 60-66, S. 64.

¹² Duschek, K-J. / Wirth, H., S. 806.

scheint besonders in Hinblick auf eine Wissenschaftskarriere auf den ersten Blick erfolgversprechender.

Top-Favorit bei den Wünschen an zukünftige Arbeitgeber ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine flexible Zeiteinteilung (Gleitzeit) ist natürlich Voraussetzung der Vereinbarkeit. Die Neugier als Charaktereigenschaft findet sich hier in dem deutlichen Wunsch nach Gelegenheit zur Fort- und Weiterbildung wieder, der nach der Vereinbarkeit an zweiter Stelle der Skala steht. Die üblichen Karrierebelohnungen wie Gehalt, Aufstieg und Incentives reizen weniger. Der Status, der mit der Promotion und einer adäquaten Berufstätigkeit errungen ist, reicht den meisten aus.

Abbildung 4: Anforderungen an Arbeitgeber



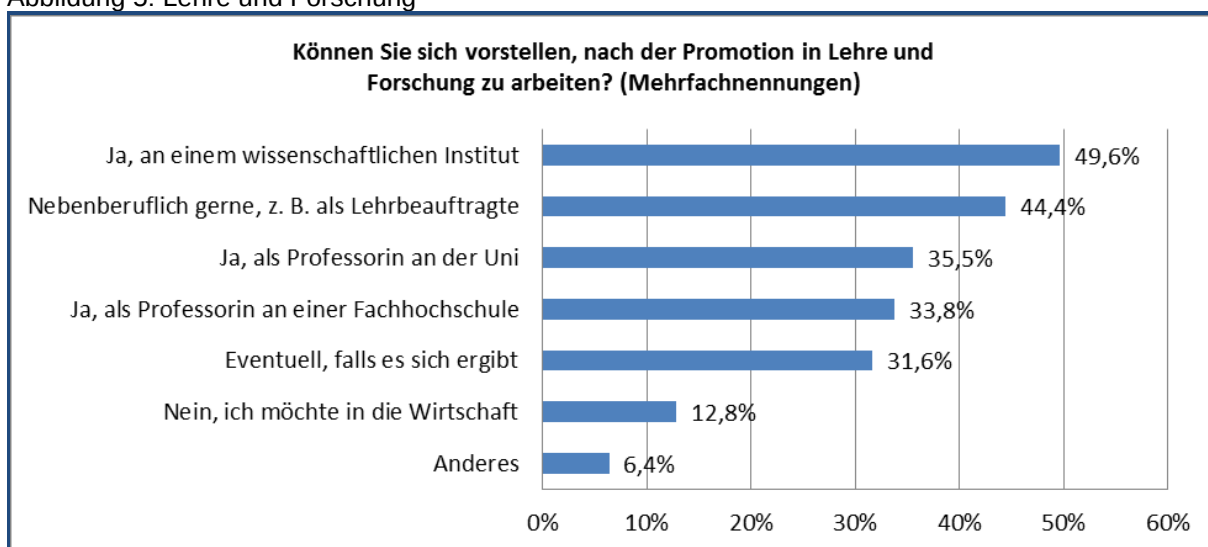
N=232

So sieht sich auch nur eine kleine Gruppe in Zukunft als Spitzenverdienerin (8,7 %). Mehr als die Hälfte will nicht mehr als das „auf ihrem Level Übliche“ verdienen (54,1 %). Die von 13 Personen mit 45.000 bis 65.000 Euro bezifferten Einstiegsgehälter lägen für den von vielen bevorzugten Wissenschaftsbereich im Öffentlichen Dienst jedoch relativ hoch. Aber für immerhin ein Viertel zählt die Aufgabe mehr als das Gehalt. Diese Antworten unterstreichen bzw. ergänzen die oben festgestellten Haltungen der Befragten. Intrinsische Motivation, Inhalte vor Karriere und Geld sind die Schlagworte.

5.1.4 Tätigkeit in Forschung und Lehre

Als wissenschaftliche Angestellte haben die meisten Befragten natürlich bereits in der Lehre gearbeitet (78,5 %). Außerhalb der Universität war eine Vielfalt unterschiedlicher Institutionen Arbeitgeber. Die Doktorandinnen verfügen folglich bereits über eine beachtliche Erfahrung im Unterrichten, innerhalb und außerhalb von NRW und nicht zuletzt im Ausland (Niederlande, Irak). Als hauptberufliche Tätigkeit kann sich immerhin jeweils etwa ein Drittel vorstellen, eine Professur an Universität oder Fachhochschule anzustreben. Lieber ist den meisten jedoch eine Stelle in einem wissenschaftlichen Institut. Unter dem Punkt „Anderes“ werden mehrfach Zweifel an den Möglichkeiten zu einer wissenschaftlichen Laufbahn geäußert: „eigentlich schon, aber die Bedingungen sind so schlecht“, „Wäre schön wenn, aber so viele Stellen KANN es gar nicht geben“.

Abbildung 5: Lehre und Forschung



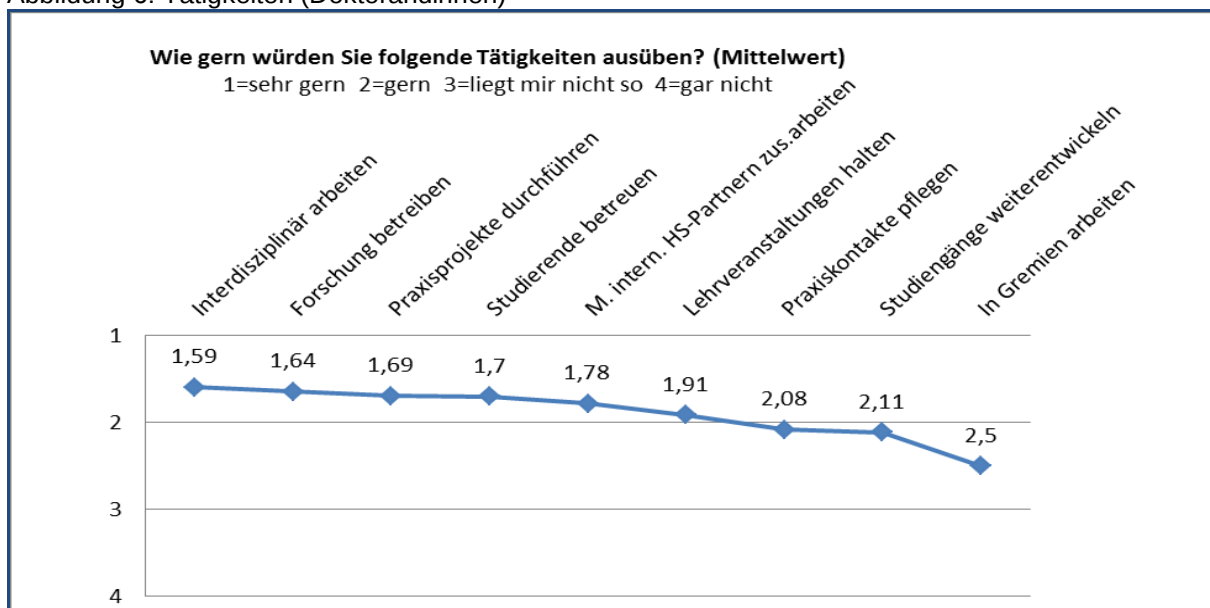
N=234

Zwischen den beiden Systemen Fachhochschule und Universität werden eine Vielzahl von Unterschieden gesehen. Dabei spricht aus vielen Äußerungen die Annahme, dass die Universität der Fachhochschule im Grunde überlegen sei. „Universität lernt grundsätzlich, wie mit verschiedenen Problemen umgegangen wird. In der Fachhochschule lernt man, wie man heute mit heutigen Problemen umgeht. Ob man dann in 5 Jahren neue Probleme lösen kann, sei dahingestellt.“ Als weitere Unterschiede werden genannt:

Stärkerer Praxisbezug bzw. Anwendungsorientierung: „FH: stärker auf Lehre fokussiert, stärker praxisorientiert“. Sehr häufig wird die Forschungsorientierung der Universitäten als Unterschied genannt. An den Fachhochschulen seien die Leistungsanforderungen geringer, gäbe es private Träger, seien sie weniger unabhängig. Die Studierenden seien unselbstständiger. Gelobt wird die bessere Betreuung der Studierenden. Für FH-Hochschullehrerinnen oder -lehrer sei die Bezahlung schlechter, die Lehrverpflichtung höher und die Anforderungen an Forschung und Lehre dagegen nicht so hoch. Eine wissenschaftliche Laufbahn an der Fachhochschule sei aber deutlich einfacher und sicherer. Insgesamt genossen die Universitäten ein besseres Renommee. Fast 80 Prozent der Beauftragten wussten, dass man einen Masterabschluss auch an der Fachhochschule erwerben kann. Gewisse Grundkenntnisse über die Aufgaben der Fachhochschulen können also vorausgesetzt werden.

„Interdisziplinär arbeiten“ und „Forschung betreiben“ sind für viele der Befragten die attraktivsten Tätigkeiten in der Wissenschaft. Gerne betreuen sie Studierende und führen Praxisprojekte durch. Weniger beliebt ist die Lehre. Am Ende der Skala rangieren die Konzeptarbeit und die Gremienarbeit mit ihren langen Sitzungen und dem Ringen um Mittel und Entscheidungen.

Abbildung 6: Tätigkeiten (Doktorandinnen)



N=233

Zum Abschluss der Erhebung stellten die Forscherinnen die Gretchenfrage: Können Sie sich vorstellen, FH-Professorin zu werden? Immerhin 28 Prozent können es sich vorstellen und weitere 35 Prozent würden später noch einmal darüber nachdenken. Diejenigen, die kein Interesse an dieser Tätigkeit hatten (31 %), gaben vielfältige Gründe für ihr „Nein“ an: „Der Beruf erscheint mir nicht so attraktiv weil“: ... das Lehrdeputat zu hoch sei, weil es zu wenig (Grundlagen-)forschung gäbe, Voraussetzungen und Bedingungen nicht genau bekannt seien, die Vereinbarkeit nicht möglich sei oder die Stellensituation schlecht sei. Manche Befragte bevorzugten andere Bereiche wie die Universität oder die Wirtschaft. Andere vermuteten, dass ihre persönlichen Voraussetzungen nicht stimmten (Alter, Studienrichtung, Berufserfahrung).

Fazit: Im Großen und Ganzen erscheinen die Einstellungen der Befragten recht homogen: Bei den Karrierezielen haben sie ein mittleres Niveau im Visier. Nur wenige sprechen explizit von einer Spitzenposition. Als Spitzenverdienerin sieht sich kaum eine Frau. Bei den Interessengebieten steht die Forschung ganz oben. Eine große Neugier auf die intensive, wissenschaftliche Beschäftigung mit einer Sache ist aus den Antworten herauszulesen. Für die zukünftige FH-Professur könnte hier eine Hürde bestehen, denn Voraussetzung dafür ist ja u. a. eine (erfolgreiche) Tätigkeit in der Wirtschaft. Wird diese zugunsten einer Forschungstätigkeit nicht aufgenommen, stimmen die Voraussetzung für eine Berufung nicht. Da forschende Tätigkeiten andererseits an den Fachhochschulen eine geringere Rolle spielen, könnte dies ebenfalls ein Faktor sein, der die FH-Professur für Frauen weniger interessant macht.

Kenntnisse über die Voraussetzungen für eine FH-Professur sind oft nicht vorhanden, stattdessen bestehen an vielen Stellen Irrtümer und Vorurteile. Voraussetzungen und Charakteristika der FH-Professur werden fälschlicherweise mit denen für eine Uni-Professur gleichgesetzt. Bei vielen scheint ein regelrechtes Negativ-Image der Fachhochschulen zu bestehen, was die Aufgaben und Leistungen von Hochschullehrerinnen und -lehrern wie Studierenden betrifft. Die Vorteile der Fachhochschulen dagegen sind wenig präsent, wie beispielsweise die der praxisnahen Forschung ohne abgehobene „Elfenbeinturm-Effekte“. Die Networking-Aktivitäten für berufliche Ziele sind erstaunlich gering. Dabei wären sie für die berufliche Entwicklung hin zu einer Tätigkeit in Lehre und Forschung wichtig.

Immerhin können sich fast zwei Drittel der Befragten eine FH-Professur für sich vorstellen. Zusätzlich zur Promotion bringt ein Großteil solch notwendige Voraussetzungen wie Lehrerfahrungen, Vortragstätigkeit und wissenschaftliche Veröffentlichungen bereits mit. Da viele Befragte zudem nicht finanziell, sondern ideell motiviert sind und keinen Wert auf Spitzenverdienste legen, dürfte die Dotierung jedenfalls nicht die größte Hürde sein.

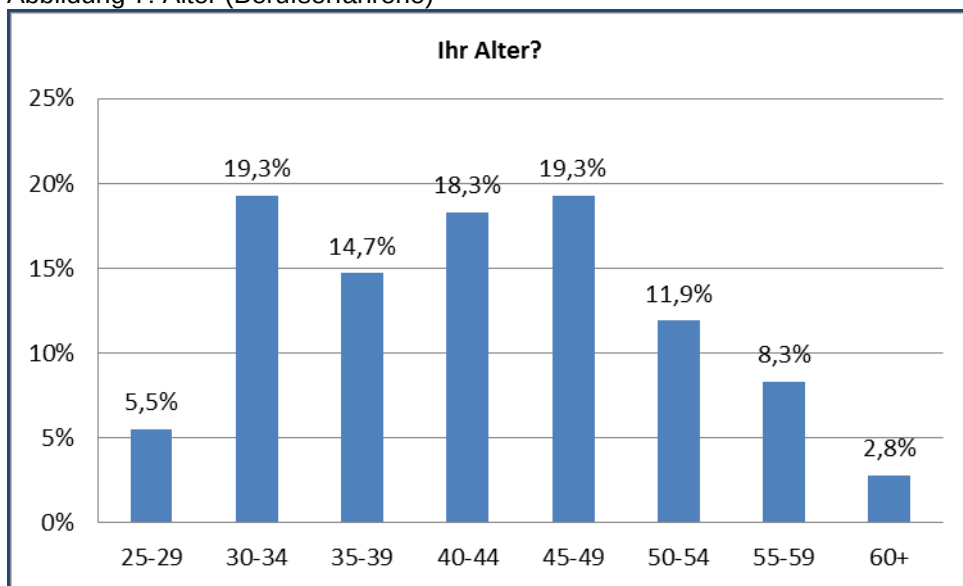
5.2 Online-Befragung berufserfahrener promovierter Frauen

Mithilfe eines Online-Fragebogen sollten die Einstellungen berufserfahrener Frauen zu einer Professur ermittelt werden. Insgesamt 221 Frauen haben den Fragebogen mit seinen 23 Fragen beantwortet. Die Umfrage lief vom 24.10.2012 bis zum 3.12.2012. Als Probandinnen waren promovierte Frauen mit mehrjähriger Berufserfahrung gewünscht. Sie wurden über berufliche Vereinigungen wie etwa den deutschen Akademikerinnenbund oder den Verein Deutscher Ingenieure (VDI) angesprochen. Die Kernzielgruppe bestand aus 109 Teilnehmerinnen.

5.2.1 Grundlagen

Die Mehrheit der Befragten war zwischen 30 und 49 Jahren alt. In diesem Alter werden die beruflichen Weichen hin zu einer FH-Professur gestellt.

Abbildung 7: Alter (Berufserfahrene)

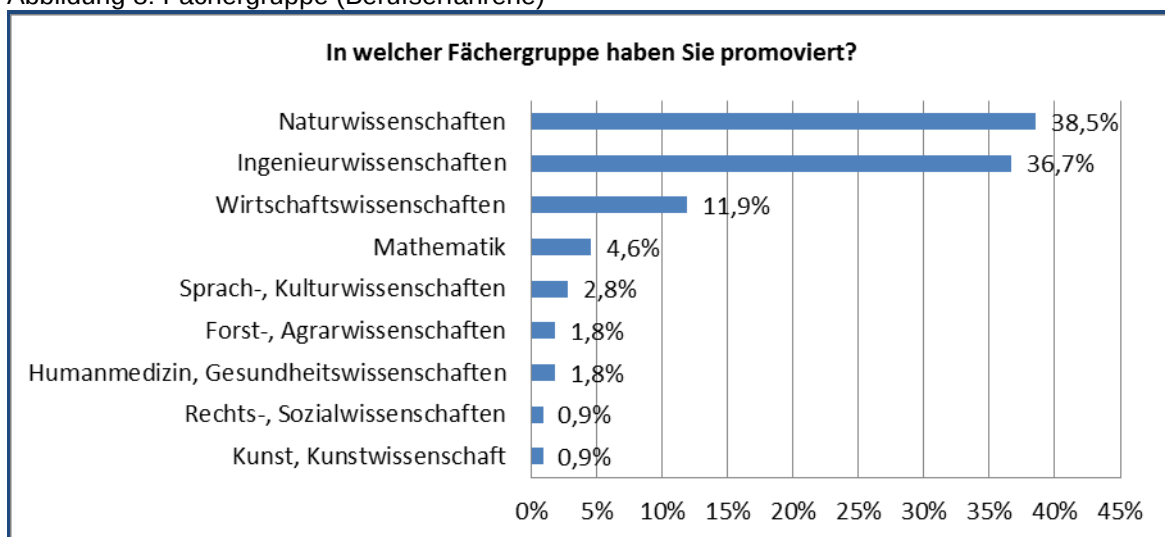


N=109

Knapp die Hälfte der Befragten (48,6 %) ist Mutter, weitere 16,5 Prozent wünschen sich noch Kinder. Ein Drittel (34,9 %) ist kinderlos. Der Großteil der Befragten (knapp 80 %) hat in den MINT-Fächern promoviert, nur etwa 12 Prozent in den Wirtschaftswissenschaften. Die meisten Befragten (85,3 %) haben als Mitarbeiterin einer Universität promoviert und kennen daher den universitären Betrieb.

Während des Studiums waren 78 Prozent der Probandinnen in die Organisation ihrer Hochschule als Tutorin, Mentorin, studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft eingebunden. Damit legten sie frühzeitig den Grundstein für eine zukünftige Promotionsstelle.

Abbildung 8: Fächergruppe (Berufserfahrene)



N=109

5.2.2 Motivation zur Promotion und zum wissenschaftlichen Arbeiten

Das Ergebnis aus der Doktorandinnenenumfrage – intrinsische Motivation spielt eine wesentliche Rolle bei der Entscheidung für die Promotion – bestätigt sich bei den Berufserfahrenen: Mehr als die Hälfte (54,2 %) meint „mich haben das Thema und wissenschaftliches Arbeiten fasziniert“. Weitere knapp 50 Prozent hatten sich zum damaligen Zeitpunkt noch für keinen Bereich entschieden („Ich war für Wirtschaft wie für Wissenschaft offen“). Etwa 30 Prozent promovierten mit dem Ziel „Wissenschaft“, nur ein kleiner Teil hatte die Privatwirtschaft im Blick. In der freien Antwort werden weitere, teils sehr individuelle Gründe angegeben: Der Dokortitel bringe ein gewisses Prestige mit sich, öffne Türen und fördere den sozialen Aufstieg. Bei

anderen Frauen spielte die intellektuelle Herausforderung eine Rolle: „Ich wollte wissen ob ich das schaffe“. Drei Personen gaben an, explizit mit dem Ziel „FH-Professur“ promoviert zu haben. Weitere sagten, in einem Fach wie der Chemie sei die Promotion „üblich“. Fünf Frauen promovierten, weil es ein entsprechendes Stellenangebot gab oder weil man im „geschützten Raum“ der Universität verbleiben wollte, z. B. „wegen wirtschaftlich angespannter Lage“. Eine erhoffte sich den „Zugang zu interessanteren Jobs“ (Mehrfachnennungen).

Viele Befragte erreichten wir über wissenschaftliche Fachgesellschaften. Damit war zu erwarten, dass zumindest bei diesen Probandinnen das Interesse an der Forschung auch nach der Promotionsphase vorhanden war. Diejenigen, die seit der Promotion noch „regelmäßig wissenschaftlich tätig“ (36,7 %) sind, sind überwiegend in wissenschaftsnahen Bereichen angestellt.

46 Personen machten Angaben zu ihrer wissenschaftlichen Arbeit, teils zu Funktionen („Wissenschaftliche Mitarbeiterin“, „Projektleiterin“), teils zu Themen („Online-Algorithmen“, „Molekulare Pharmakologie“), teils zur Art der wissenschaftlichen Arbeit. Im Wesentlichen genannt wurde:

- Forschung im Rahmen der derzeitigen Tätigkeit (Industrie oder Wissenschaft), z. B. Fortführung der Promotionsthematik,
- Verfolgen gesonderter Forschungsprojekte, nebenberuflich, mit und ohne Auftrag (z. B. hauptberuflich selbstständig, nebenberufliche Publikation für ein Museum),
- freiberufliche Forschungstätigkeit,
- ehrenamtliche Vorträge,
- Vorträge für Konferenzen,
- Verfassen von Fachpublikationen wie Bücher und Aufsätze („Autorentätigkeit“),
- Verfassen von Forschungsanträgen,
- Post doc,
- Dozententätigkeit an Universität/Fachhochschulen,
- Betreuen von Forschungsarbeiten von Doktoranden/Studierenden,
- Habilitationsschrift,
- Leitung einer Arbeitsgruppe, Gruppenleiterin,
- Wissenschaftliche Tätigkeit im Hochschulmanagement.

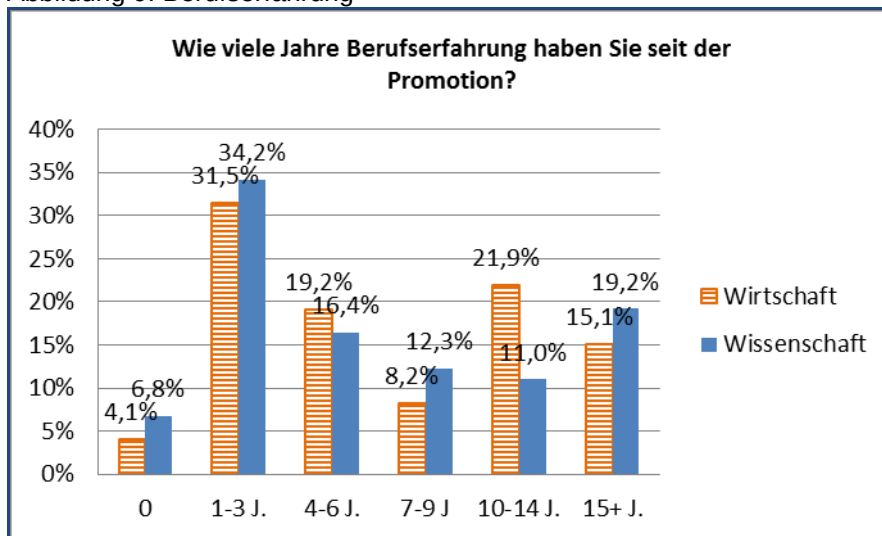
Knapp zwei Drittel (64,2 %) verfügen über zum Teil langjährige Lehrerfahrung. Die Lehrerfahrung ist, soweit aus den (freien) Antworten erkennbar, häufig mit einer hauptberuflichen Tätigkeit im Wissenschaftsbereich verbunden, zum Teil beruht sie

auf einer nebenberuflichen Tätigkeit als Lehrbeauftragte bei einer großen Bandbreite von Bildungsträgern.

5.2.3 Berufliche Position, Tätigkeit und Ziele

Obwohl die Altersstruktur der Zielgruppe einen Schwerpunkt bei den 30- bis 49-Jährigen aufweist, ist der Anteil derjenigen mit kürzerer Wirtschaftserfahrung relativ hoch: Etwa ein Drittel der Befragten verfügt über eine Berufserfahrung in der Wirtschaft von wenigen Monaten bis zu 3 Jahren (31,5 %). Ein Fünftel weist eine mittlere Zahl von Berufsjahren (4-6 Jahre) auf. Von denjenigen, die über sehr viel Berufserfahrung verfügen (10 und mehr Jahre), mögen für das Professorinnenamt bereits manche als zu alt bewertet werden oder sind in ihren Positionen fest etabliert und nicht mehr interessiert. Insgesamt haben die Probandinnen etwa gleich viel Erfahrungen in der Wissenschaft wie in der Wirtschaft, im Durchschnitt etwas mehr 8 Jahre.

Abbildung 9: Berufserfahrung



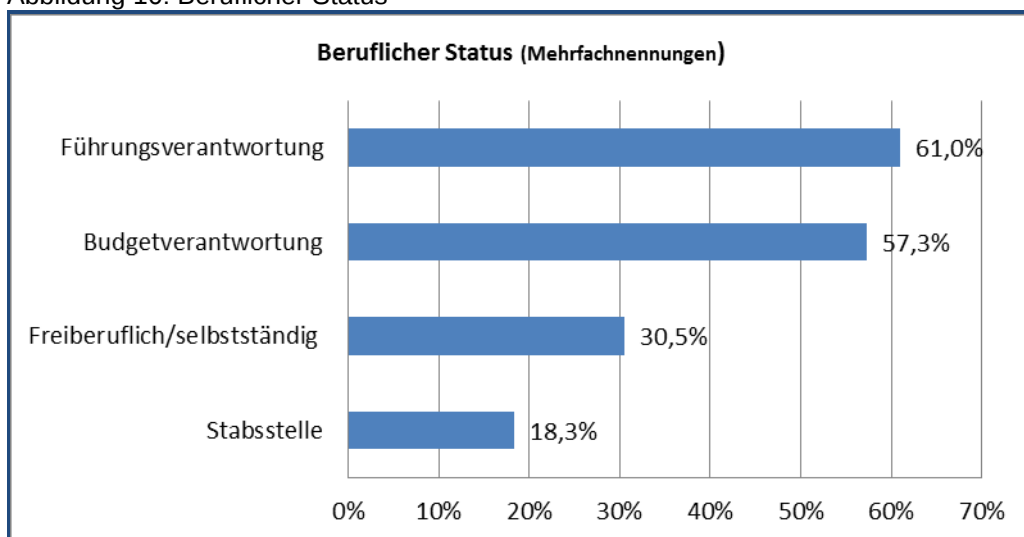
N=74

Zu ihrer Funktion befragt gaben zahlreiche Befragte eine Beschäftigung an Universitäten oder Forschungsinstituten an, und zwar als: Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Oberingenieurin, Lehrstuhlvertretung, Post-doc oder Privat-Dozent, im Wissenschaftsmanagement oder Qualitätsmanagement. Neben Befristungen sind auch Arbeitsverhältnisse in Freiberuflichkeit, auch bei gleichzeitiger Beschäftigung in der Privatwirtschaft angegeben.

Insgesamt gaben mehr als 50 Frauen eine Beschäftigung in der Industrie an, teils als Angestellte, teils als Selbstständige oder Freiberuflerin, oft in Führungsfunktion, z. B: als Abteilungsleitung, Geschäftsführerin, Betriebsleitung, Projektleiterin, Senior Chemist, Head of Marketing Intelligence, Testmanagerin. Als Branchen wurden z. B. genannt IT, Schifffahrt, Verkehr, Pharma, Bau, Erneuerbare Energien, Elektrotechnik und Bank.

Hierarchischer Status drückt sich u. a. in der Verantwortung für Beschäftigte und Haushaltsmittel aus. In diesem Sinne sind etwas mehr als die Hälfte derjenigen, die die Frage beantwortet haben, Führungskräfte.

Abbildung 10: Beruflicher Status



N= 137

Wer eine berufliche Veränderung plant (52,2 %), hat vor allem (weitere) Tätigkeiten in Forschung und Lehre im Visier. 57 Befragte äußerten sich hierzu, davon fünf Nennungen „FH-Professur“ und 16 Nennungen „Professur“. Stichworte, die in Zusammenhang mit Industrie oder Selbstständigkeit stehen wurden 19 Mal genannt, aber auch hier lag ein Schwerpunkt auf Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung, z. B: „Personalverantwortung in Forschung und Entwicklung in der Industrie“, „Laborleitung“.

Knapp 40 Prozent der Befragten waren im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Weitere 28,4 Prozent wären an einem Wechsel dorthin interessiert, d. h.: Für mehr als zwei Drittel der Befragten ist der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber von Interesse. Etwa ein Drittel will gar nicht, nicht zum aktuellen Zeitpunkt oder nur zu bestimmten Bedingungen wechseln.

5.2.4 Motivation zur FH-Professur, Berufsbild FH-Professorin

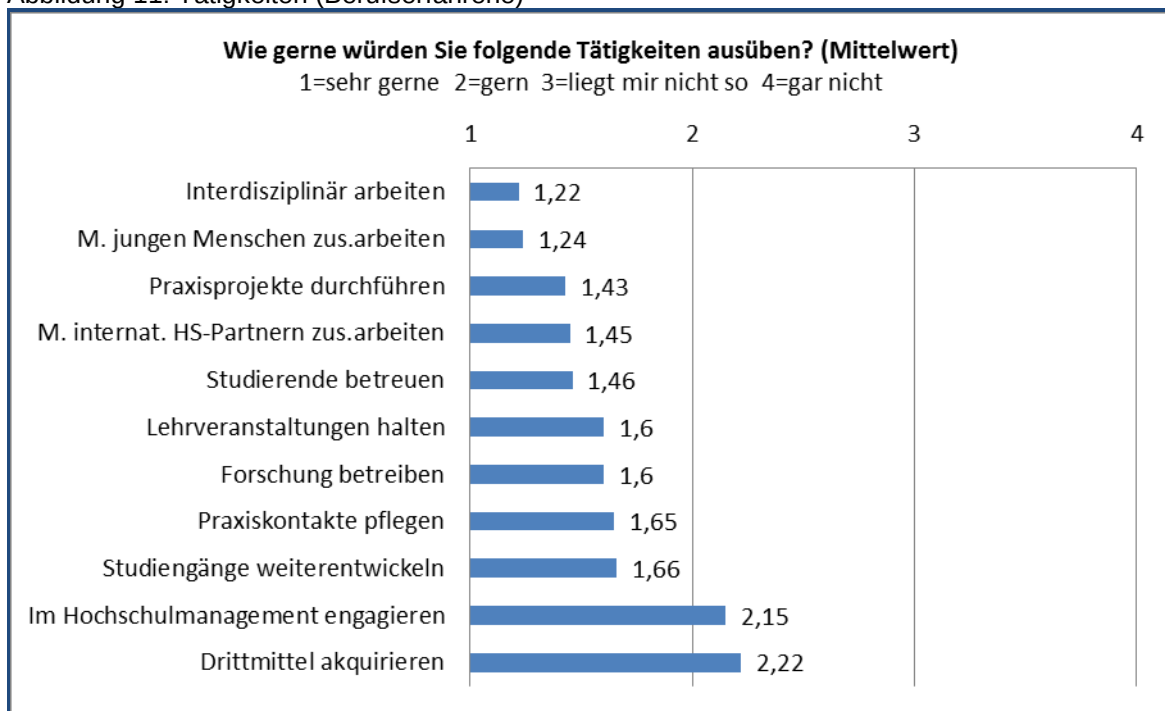
Die meisten Befragten (68,8 %) können sich vorstellen, in Zukunft mal in der Lehre tätig zu werden, nur von wenigen (4,6 %) kommt ein klares „Nein“ auf die Frage nach der Lehrtätigkeit. Welche Tätigkeiten und Leistungen mit der Lehre verbunden sind, ist vielen ja bereits aus der Promotionszeit bekannt.

Insgesamt drei Viertel der Befragten würden sich gerne als FH-Professorin bewerben (51,4 %) oder erneut bewerben (22 %) und künden von einem deutlichen Interesse berufserfahrener Akademikerinnen an dieser Stelle. Wer sich nicht bewerben will, hat folgende Argumente: Das Gehalt u. a. Arbeitsbedingungen, zu hohes Lehrdeputat, zu wenig Forschung und die Diskriminierung von Frauen. Erfolgreiche Bewerbungen sind ein weiterer Grund, von erneuten Bewerbungen abzusehen. Einigen fehlten bestimmte Berufungsvoraussetzungen wie die Industrietätigkeit. 24 Personen hatten sich bereits einmal beworben, davon wurden 19 zum Probevortrag eingeladen.

Wer sich schon einmal beworben hatte und abgelehnt wurde, vermutet als Gründe u. a. Lücken bei den Berufungsvoraussetzungen sowie unfaire Begünstigung: „In beiden Verfahren war ich mit meiner Bewerbung auf Platz zwei. In beiden Verfahren bekamen Kolleginnen von Kommissionsmitgliedern die Stelle.“ Diskriminierungserfahrungen wegen des Geschlechts oder des Alters werden ebenfalls genannt.

Wie beliebt sind diejenigen Tätigkeiten, die zum Berufsbild der FH-Professorinnen grundlegend dazu gehören? An den oberen Stellen der Beliebtheitsskala stehen Tätigkeiten, die Menschen zusammenbringen, wie die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Abbildung 11: Tätigkeiten (Berufserfahrene)

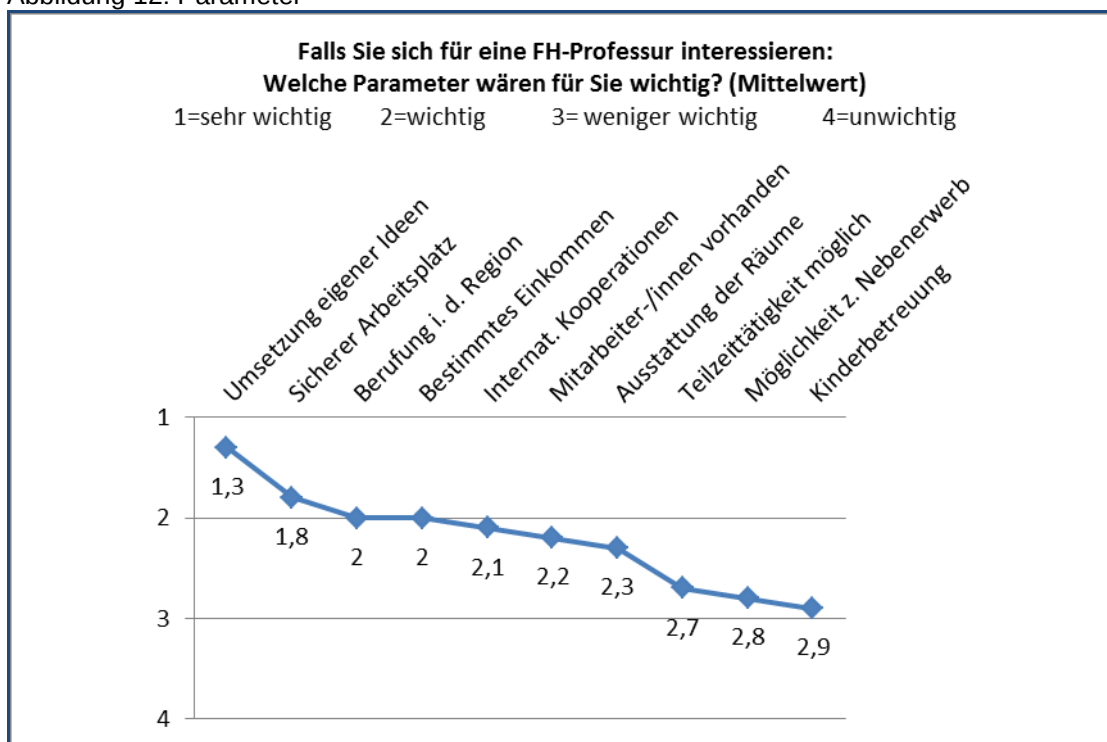


N=106

Was braucht es, um Interessentinnen zu einer Bewerbung zu motivieren? Welche Parameter spielen eine Rolle bei der Entscheidung für eine Tätigkeit? Die Antworten der Probandinnen bestätigen erneut ihre hohe intrinsische Motivation bei beruflichen Zielen: An ersten Stelle wollen sie eigene Ideen umsetzen können.

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle wie auch das Gehalt und die regionale Anbindung. Letzteres bestätigt eine Aussage aus den qualitativen Interviews: Umzüge quer durch Deutschland aus beruflichen Gründen sind nicht erwünscht. Internationalität ist vielen „wichtig“, sei es wegen des Wettbewerbes um gute Ideen, sei es wegen des Austausches mit anderen Kulturen.

Abbildung 12: Parameter



N=94

Knapp die Hälfte der Probandinnen (45,9 %) meint die Einstellungsvoraussetzungen für eine FH-Professur sehr gut zu kennen: Allerdings zählen dann nur wenige den kompletten Kanon auf. Die meisten der 38 Personen, die hier geantwortet haben, nennen Promotion (23 Nennungen) und Praxiserfahrung (28 Nennungen). Weitere Nennungen sind Altersgrenze, Forschungstätigkeiten oder Veröffentlichungen, Lehrerfahrung, pädagogische Eignung. Etwa ein Drittel kennt die Berufungsvoraussetzungen „nur ungefähr“ (32,1 %), ein Fünftel gar nicht.

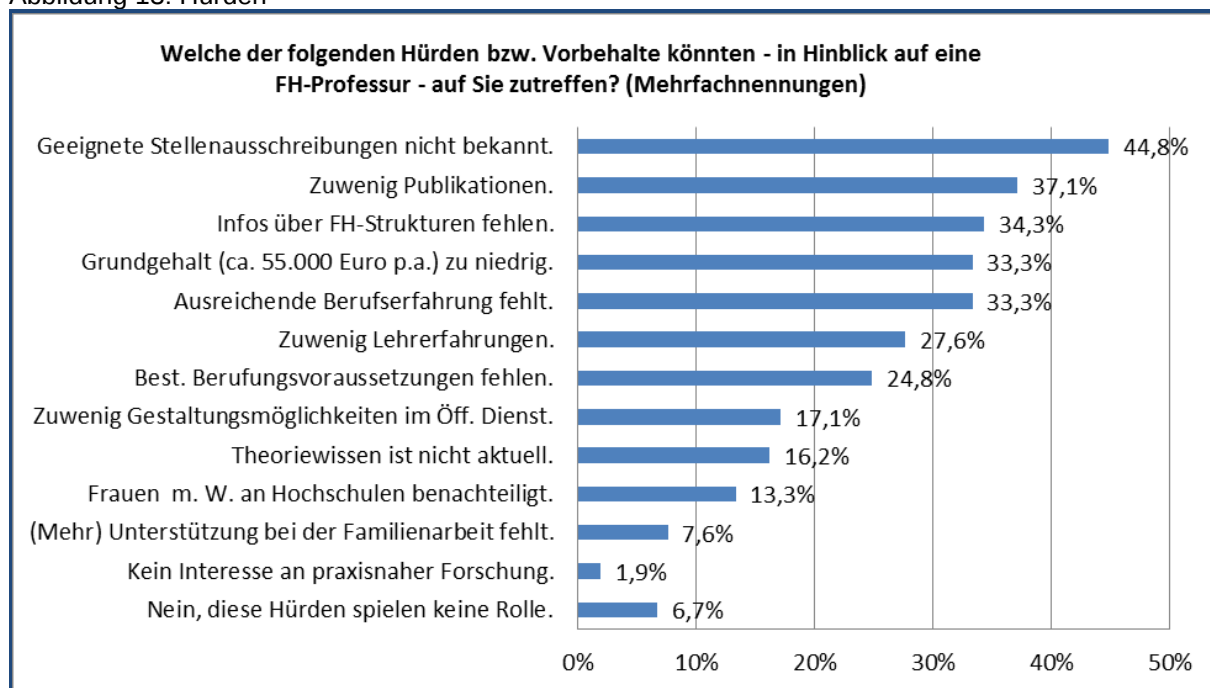
Was haben die Fachhochschulen den zukünftigen Professorinnen zu bieten und zieht dies die Interessentinnen überhaupt an? Eine deutliche Mehrheit findet die Arbeitsbedingungen (aufgeführt waren: Verbeamtung auf Lebenszeit – Vereinbarkeit von Beruf u. Familie – Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit – Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes – weitgehend flexible Arbeitszeiten) „sehr attraktiv“ (59,6 %, viele Probandinnen waren ja bereits im Öffentlichen Dienst beschäftigt) oder wenigstens „interessant“ (23,9 %), auch wenn ein Wechsel nicht in Frage kommt.

Sehen die Probandinnen in Hinblick auf eine FH-Professur Hürden bzw. Vorbehalte die auf sie zutreffen könnten, also eventuelle Lücken bei den Berufungs-

voraussetzungen? Konkrete Lücken sehen die Probandinnen besonders in der Anzahl der Publikationen, bei den Lehrerfahrungen und bei der Praxiserfahrung.

Viele Befragte finden für ihr Profil keine geeigneten Ausschreibungen. Das könnte damit in Zusammenhang stehen, dass Informationen über Fachhochschulen ebenfalls fehlen. Bekanntlich bewerten Frauen ihr Profil außerdem besonders kritisch und sehen bei Stellenausschreibungen oft weniger „Matches“ als Männer mit dem gleichen Profil. Zu viel Familienarbeit oder Benachteiligung von Frauen an den Hochschulen werden weniger problematisch beurteilt. Als ausreichend aktuell bewerten die Befragten ihr Theoriewissen, was, einige Jahre nach Abschluss des Studiums, hohen Leistungswillen zeigt – und Selbstvertrauen.

Abbildung 13: Hürden



Bei den Kommentaren in der freien Antwortmöglichkeit nannten 27, also knapp ein Viertel der Kernzielgruppe, u. a. folgende weitere „Hürden“ für die Bewerbung auf eine FH-Professur: Das fortgeschrittene Alter, schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie wegen der Mobilitätsanforderungen und bestimmte Lücken bei den Bewerbungsvoraussetzungen wie keine Auslandserfahrung, zu wenig Praxiserfahrung.

Zum Schluss nutzen die Befragten die Gelegenheit zur Kritik am System der Hochschulbildung. Wer sich bereits beworben hatte und abgelehnt wurde, sieht die Bewerbungssituation kritisch: „Die Berufungsverfahren sind sehr intransparent. Wenn die Berufungskommissionen überhaupt Gründe für die Ablehnung angeben erscheint das willkürlich. Man könnte in meinem Lebenslauf bestimmt genauso gut einige Pluspunkte finden, die meine Mitbewerber nicht haben. Meine Neigung zu Forschung wurde wenig honoriert, wenn nicht negativ bewertet.“

Besonders der letzte Satz dieses Zitats macht erneut ein entscheidendes Dilemma deutlich: Frauen sind an der Forschung sehr interessiert, für die Fachhochschulen ist dieses Kriterium nicht entscheidend. Mehrere Befragte berichten über diskriminierende Erfahrungen. Besonders die Altershöchstgrenze für eine Verbeamtung ist ein Kritikpunkt.

Je nach Situation wird der Einstieg in eine Professur deswegen als schwierig beurteilt, weil die notwendigen Qualifikationen nur unter großen Mühen erworben werden können. „Der Weg zur Professur ist leider sehr steinig: Kurzzeitverträge an Unis – (...) mangelnde Möglichkeiten zur Publikation neben dem Beruf, wenn man nicht eine entsprechende Stelle an der Uni hat, wie fährt man dann zu Konferenzen und pflegt wissenschaftliche Kontakte?“.

Bei vielen besteht ein deutlicher Aufklärungsbedarf über Rahmenbedingungen und Laufbahn. Eine Probandin vermutet bei sich dezidiert Vorurteile gegenüber der FH-Professur: „Vielleicht stimmt (das) Vorurteil nicht mehr: an Fachhochschulen wird - nur Lehre ist zu langweilig - überhaupt nicht wirklich geforscht, an Fachhochschulen hat man keine Mitarbeiter, Fachhochschule ist eine Sackgasse ("Professor zweiter Klasse"): keine Aufstiegschancen“. Unklar sind z. B. auch die Höhe des Gehalts, die Einstiegsbedingungen und wie Ausschreibungen gefunden werden.

Das Problem der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit wird mehrfach genannt in Hinblick auf Wiedereinstieg nach Kinderpause, Teilzeitwünsche, regionale Bindung, Kinderbetreuung, Unterstützung durch den Partner usw.

Einige abschließende Bemerkungen bezogen sich auf das Projekt selbst: „Ich finde es richtig gut, dass Sie diese Erhebungen durchführen und wünsche Ihnen viel Erfolg dabei!“

Fazit: Zusammengefasst zeigen sich besonders in drei Punkten die Einstellungen der Zielgruppe zur FH-Professur:

Deutliches Interesse: Wie bereits bei den Doktorandinnen sind auch berufserfahrene Frauen an einer Professur interessiert: Rund drei Viertel (!) der Befragten können sich vorstellen, zukünftig in der Lehre zu arbeiten und für etwa die Hälfte käme eine Bewerbung als FH-Professorin in Frage. Eine wichtige Rolle spielt der Zeitfaktor: Je jünger die Befragten sind, umso größer ist das Interesse an einer Professur. Von den 30- bis 34-Jährigen würden sich 67 Prozent bewerben, von den 35- bis 39-Jährigen die Hälfte, von den 40- bis 44-Jährigen nur noch 40 Prozent. Von den Älteren, 45- bis 49-Jährigen hatte sich jedoch bereits knapp die Hälfte der Altersgruppe beworben (10 Personen). Wer sich ausdrücklich gegen die FH-Professur ausspricht, bemängelt z. B. die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die hohe Arbeitsbelastung, besonders durch eine zu hohe Lehrverpflichtung, die Bezahlung und die Altersgrenzen für die Einstellung (bzw. Verbeamtung) in den Öffentlichen Dienst. Mehr als die Hälfte bezeichnet die Arbeitsbedingungen (Verbeamtung auf Lebenszeit – Vereinbarkeit von Beruf u. Familie – Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit – Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes – Weitgehend flexible Arbeitszeiten) an der Fachhochschule jedoch als „sehr attraktiv“. Wer sich bereits erfolglos beworben hatte, nennt u. a. Lücken bei den Berufungsvoraussetzungen als Gründe. Rund zwei Drittel der Probandinnen sind seit der Promotion sporadisch oder regelmäßig wissenschaftlich aktiv. Knapp zwei Drittel haben in der Lehre gearbeitet, viele sogar an einer Fachhochschule (Lehraufträge). Mit diesen Aktivitäten erfüllen die Befragten wichtige Bewerbungsvoraussetzungen. Bei den „Hürden“ gegen eine Bewerbung scheint der Mangel an geeigneten Stellenausschreibungen am wichtigsten zu sein. Je etwa ein Drittel findet das Gehalt zu niedrig, hat zu wenige Publikationen und zu wenige Informationen über Fachhochschulen.

Mangelnde Kenntnisse: Im Gegensatz zu dem Interesse an der Professur stehen die Kenntnisse über das Berufsbild der Professorin und die Voraussetzungen für eine Berufung. Um es auf den Punkt zu bringen: Hier bestehen Lücken. Die

Einstellungsvoraussetzungen kennt nur knapp die Hälfte der Befragten „sehr genau“. Aus Kommentaren in den freien Antworten ist ersichtlich, dass Arbeits- und Berufungsvoraussetzungen von Universitäten und Fachhochschulen gleichgesetzt werden, wie es bereits bei den Doktorandinnen der Fall war. Vorurteile in Bezug auf die Qualität und Aufgaben der Fachhochschulen, auf die Gestaltungsmöglichkeiten im Öffentlichen Dienst und Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren kommen hinzu.

Seniorität/Alter: Auffallend ist, dass das Alter in den freien Antworten mehrfach erwähnt wird, nämlich als Ausschlussfaktor. Da auch immer mehr Professuren befristet ausgeschrieben werden, ist es nicht verwunderlich, dass Frauen fortgeschrittenen Alters, die bereits in festangestellten Positionen sind, sich auf solche Professuren nicht bewerben werden. Die besonderen Voraussetzungen für eine Professur, die den Einstieg über eine (erfolgreiche) außerhochschulische Tätigkeit erfordern, lassen ein Zeitfenster entstehen, das besonders für Frauen mit Kindern zu klein ist. Gehen wir aber davon aus, dass auch Frauen ohne Kinder sich den Weg auf gute Positionen in Unternehmen und anderen Organisationen mühseliger haben bahnen müssen als Männer, dann ist es verständlich, dass die Managerinnen in mittleren Jahren die erworbenen Früchte dort ernten wollen, wo sie sie gesät haben. Ein Neustart an der Fachhochschule, wo es wieder ein „Standing“ zu erkämpfen gilt, kostet dann einen zu hohen Kraftaufwand.

6. Ergebnisauswertung und Handlungsempfehlungen

6.1 Ergebnisse

Ziel der Studie war es herausfinden, welche Faktoren die zahlreichen qualifizierten Frauen von einer Bewerbung abhalten. Bei der Betrachtung vorliegender Studien stellte sich heraus: FH-Professorinnen sind deutlich seltener Gegenstand von Studien, dies mag auch ein Grund sein, weshalb ihr Berufsbild weniger bekannt ist als das der Universitätsprofessorinnen. Die Auswertung statistischer Daten zeigt die Unterrepräsentanz weiblicher Professuren in den hier untersuchten Fächern Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften in NRW deutlich auf – unabhängig davon, ob eine Hochschule einen höheren oder niedrigeren Frauenanteil hat.

Die analysierten Lebensläufe von FH-Professorinnen und -professoren zeigten kaum Unterschiede. Tendenziell sind männliche Lebensläufe ein wenig „stringenter“ und weisen mehr Führungspositionen auf.

Mit den Umfragen bei Akademikerinnen scheint das Forscherinnenteam einen Nerv bei den Probandinnen getroffen zu haben. Die Antworten auf die Befragungen spiegeln die schwierige Berufsplanung und Beschäftigungssituation in der Wissenschaft wider. Viele Teilnehmerinnen begrüßten ausdrücklich die Initiative der Hochschule Bochum zu dieser Untersuchung, manche wollten am liebsten „der Politik“ noch einige Ermahnungen mit auf den Weg geben. Es zeigte sich – fast schon wider Erwarten – ein deutliches Interesse an der FH-Professur, dem aber einige Hürden entgegenstehen: Mangelnde Kenntnisse über das Berufsbild „FH-Professorin“, Lücken bei den eigenen Voraussetzungen für eine Professur und nicht zuletzt negative Erfahrungen in Bewerbungsverfahren. Mit zunehmendem Alter nimmt jedoch das Interesse an einer Professur ab. Aus diesen Ergebnissen lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

6.2 Empfehlungen zur Gewinnung von FH-Professorinnen in NRW

Viele Probandinnen äußerten Interesse an der Professur, weil wir dezidiert danach fragten. Aber wären sie alle von sich aus auf die Idee gekommen, dass FH-Professorin ein lohnendes Berufsziel wäre? Vor der Information der Interessentinnen muss gegebenenfalls noch die Motivation zur FH-Professur stehen – ein

entscheidender Punkt, um die Zahl der Interessentinnen zu erhöhen. Dies sollte mittel- bis langfristig geschehen, da die Vorbereitung der Laufbahn eine gewisse Zeit braucht. Aktuell melden sich nicht genügend geeignete Kandidatinnen (und Kandidaten) auf Stellenanzeigen. Diese Situation könnte sich aufgrund demografischer Entwicklungen verschärfen. Es muss sukzessive eine breitere Basis an möglichen Kandidatinnen geschaffen werden. Dazu ist es notwendig, besser und breiter über das Berufsbild der FH-Professorin und die Fachhochschulen selbst zu informieren. Zu diesem Zweck sollte ein Kommunikationskonzept „Aquirierung von Interessentinnen für eine FH-Professur“ entwickelt werden.

Durch ein neues Kommunikationskonzept angesprochen werden sollen folgende Zielgruppen: Akademikerinnen generell, Doktorandinnen, junge Berufserfahrene, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Ziel ist es, diejenigen Frauen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere interessieren, durch gezielte Ansprache von Promovendinnen in den Universitäten für eine FH-Professur zu motivieren. Es sollen positive Information über Berufsbild sowie Ziele und Aufgaben der Fachhochschulen vermittelt und Information über Einstellungs Voraussetzungen und Strategien für den Erwerb der Voraussetzungen aufgezeigt werden. Es gilt junge Frauen zu motivieren, das Berufsbild FH-Professorin bereits frühzeitig als mögliche Karriereoption einzuplanen.

Eine Kommunikationskampagne „Professorinnen – wo seid ihr?“ besäße vielfältige Ansatzpunkte: Workshops, durchgeführt bei Doktorandinnen in Zusammenarbeit mit Universitäten, Erarbeitung (weiterer) Informationsbroschüren, Informationsaustausch zwischen Wissenschaft und Praxis (auch Industrieunternehmen sollten Interesse an weiblichen Vorbildern in der Lehre haben – insbesondere an Betracht des wachsenden Fachkräftemangels), gezieltes Networking – auf breiterer Basis als bislang geschehen. Das Vorhaben sollte unter langfristiger Perspektive gesehen werden – wenn jetzt eine frisch gebackene Doktorin das Berufsbild FH-Professorin als Option einschließt und gezielt neben einer Tätigkeit in der Industrie begleitend den Kontakt zur Lehre hält und ggf. auch Veröffentlichungen aus ihrer Praxistätigkeit heraus realisiert – dann könnte diese Frau in vielleicht 5 oder 10 Jahren eine Professur bekleiden. Und am Ende könnten immer mehr Fachhochschulen sagen: „Professorinnen – da seid ihr ja!“

Quellenverzeichnis

Bücher/Zeitschriften (Auswahl)

Allmendinger, J./Stebut, N. von/Fuchs, S.: Frauen in der Wissenschaft. München Ludwig-Maximilians- Universität (AU-Stud. 14/37) 2002.

Aiwanger, L./Jäger, S.: Was hat die Geschlechterfrage mit „Qualität“ an Hochschulen zu tun? Empirische Befunde für Fachhochschulen. In: Die Hochschule 12,2, 2003, S.80-92.

Arrieta, K./Bull, S./Heier, S./Rüting: Untersuchungen zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen, Professorinnen der Universitäten Rostock und Greifswald. Rostock 2001.

Auspurg, K./Hinz, T.: Wer beruft Professorinnen? Eine geschlechtsspezifische Analyse der Berufungsverfahren an der Universität Konstanz. Bonn 2008.

Behnke, C./Meuser, M.: Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft. Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 21, Heft 4 (2003), S. 62-74.

Brück-Klingberg, A./Althoff, J.: Frauen in MINT-Berufen in Bremen, IAB Regional 2/2011 Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz.

Deutscher Hochschullehrerinnenbund (Hrsg.)/Lund, H.: Wie viele Wege führen zur Professur? - Aufstiegschancen für Frauen im Vergleich. Tagungsbeiträge. Öffentliches Kolloquium 26. Universität Leipzig 2002.

Duschek, K.-J./Wirth, H.: Kinderlosigkeit von Frauen im Spiegel des Mikrozensus. Eine Kohortenanalyse der Mikrozensus 1987 bis 2003, Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 8/2005 S.800-820, S. 806.

Gülker, S.: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen. Stand und Zukunftsbedarf, Frankfurt/Main 2011.

Hachmeister, C.-D.: Einsam an der Spitze: Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften, Gütersloh 2012.

Jeanrenaud, Y./Wienefoet, V./Hackl-Herrwerth, A.: Potenziale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen. Drop-Out von Frauen im Ingenieurwesen. München 2009.

Körber-Weik, M./Aiwanger, L./Jäger, S.: Von Beruf Professor/in an einer FH: Lust oder Last? Arbeitsbedingungen und Einstellungen zur Hochschulreform. In: Die neue Hochschule, 6/2003, S. 32-34.

Krimmer, H./Stallmann, F./Behr, M./Zimmer, A.: Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Münster 2004 (WIK-Studie).

Lepperhoff, J./Spottka, F.: Wege aus der Unterrepräsentanz von Fachhochschulprofessorinnen. Eine Untersuchung von Berufungsverfahren an der FH Brandenburg. In: hochschule ost. - 8 (1999), Nr. 3/4, S. 307–317.

Lind, I.: Aufstieg oder Ausstieg. Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, Bielefeld 2004 (=Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung Nr. 2). Hgg. v. Brigitte Mühlenbruch.

Lind, I.: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung - Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. 2007, S. 59-86.

Minks, K.-H.: Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen – neue Chancen zwischen Industrie und Dienstleistungsgesellschaft. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zur beruflichen Integration von Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen. HIS GmbH Hannover 2001.

Schindler, G./Stewart, G.: Wie gewinnt man mehr Professorinnen? Beiträge z. Hochschulforschung Jg. 27, H. 2 (2005), S. 90-110.

Schlegel, M.: Professoren und Professorinnen an den Fachhochschulen in Niedersachsen. Eine berufssoziologische empirische Untersuchung. Diss. Oldenburg 2007.

Schramm, M./Kerst, C.: Berufseinmündung und Erwerbstätigkeit in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. HIS Projektbericht Hannover 2009.

Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Prüfungen an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.2 – 2011, Wiesbaden 2012.

Stewart, G.: Die Motivation von Frauen für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften. Hg: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung - Monographien: neue Folge, Band 67, München 2003.

Vogel, U./Hinz, C.: Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in den Fachgebieten Mathematik und Sozialwissenschaften, TU Braunschweig. In: Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaften (ISW) 60, 2004, S. 159-166.

Wottawa, H./Hiltmann, M./Mette, C./Montel, C./Zimmer, B.: Was Frauen in Führungspositionen wirklich wollen. Motive, berufliche Ziele und Leistungspotenziale von Hochschulabsolventinnen. In: Personalführung, 44 (7) 2011, S. 54-59.

Zimmermann, K./Metz-Göckel, S./Huter, K.: Grenzgänge zwischen Wissenschaft und Politik: Geschlechterkonstellationen in wissenschaftlichen Eliten = Geschlecht & Gesellschaft 37. Wiesbaden 2004.

Internetquellen:

Studienwahl.de

<http://www.studienwahl.de/studieren/finder/ergebnis.htm> Studienwahl.de, abgerufen am 18.07.2012.

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

<http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/gleichstellung/landesprogramm-fuer-geschlechtergerechte-hochschulen/>, abgerufen am 18.04.2013, 11 h.

Das **Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW** bietet zahlreiche weiterführende Informationen, u. a. den aktuellen Gender-Report NRW.

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de>



Ansprechpartner/in:

Prof. Dr. Susanne Stark
Fachbereich Wirtschaft
Raum: AW 5-22
Tel.: +49 (0)234 32-10606
Fax: +49 (0)234 32-14224
susanne.stark@hs-bochum.de

Dekanat
Fachbereich Wirtschaft
Raum: AW 0-33
Tel.: +49 (0)234 32-10601
Fax: +49 (0)234 32-14224
dekanat.wirtschaft@hs-bochum.de

