

LEHRAUFTRAGSPROGRAMM AN
BAYERISCHEN FACHHOCHSCHULEN
ZUR FÖRDERUNG DES WEIBLICHEN
WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES



BAYERISCHES STAATSIKITUT
FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG
UND HOCHSCHULPLANUNG



MÜNCHEN

Impressum

© Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung,
Prinzregentenstraße 24, 80538 München
Tel.: 0 89 / 2 12 34-405, Fax: 0 89 / 2 12 34-450
E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de, Internet: <http://www.ihf.bayern.de>

Umschlagentwurf und Layout: Bickel und Justus, München

Das Bild zeigt das historische Gebäude in der Prinzregentenstraße 24, in dem das Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung seit 1994 untergebracht ist.

Herstellung: Dr. Ulrich Scharmer, München

Druck: Steinmeier, Nördlingen

München, 2004

ISBN 3-927044-52-0

GÖTZ SCHINDLER, GERDI STEWART

LEHRAUFTRAGSPROGRAMM AN
BAYERISCHEN FACHHOCHSCHULEN
ZUR FÖRDERUNG DES WEIBLICHEN
WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES

BAYERISCHES STAATSNSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG
MONOGRAPHIEN: NEUE FOLGE, BAND 70
MÜNCHEN 2004

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Ziele und Methode der Untersuchung | 1 |
| 1.1 | Ziele der Untersuchung | 1 |
| 1.2 | Methode der Untersuchung | 2 |
| 2 | Ausgangssituation | 3 |
| 2.1 | Unterrepräsentanz der Fachhochschulprofessorinnen | 3 |
| 2.1.1 | Situation an den Fachhochschulen in Deutschland | 3 |
| 2.1.2 | Vergleich der Situation in den Bundesländern | 7 |
| 2.1.3 | Situation an den bayerischen Fachhochschulen | 9 |
| 2.2 | Maßnahmen zur Gewinnung von Fachhochschulprofessorinnen | 13 |
| 2.2.1 | Maßnahmen in Bund und Ländern | 13 |
| 2.2.2 | Maßnahmen in Bayern | 17 |
| 3 | Das Lehrauftragsprogramm in Bayern: Teilnehmerinnen, Durchführung und erste Erfahrungen | 19 |
| 3.1 | Sozialstatistische Angaben | 19 |
| 3.2 | Qualifikationen | 19 |
| 3.2.1 | Schule und Studium | 20 |
| 3.2.2 | Berufliche Erfahrungen | 22 |
| 3.2.2.1 | Erwerbstätigkeit neben dem Studium | 22 |
| 3.2.2.2 | Erwerbstätigkeit nach dem Studium | 23 |
| 3.2.3 | Gegenwärtige Beschäftigungssituation und Berufsposition | 25 |
| 3.2.3.1 | Beschäftigungsbereiche und Einsatzfelder | 25 |
| 3.2.3.2 | Funktionen und ausgeübte Tätigkeiten | 27 |
| 3.2.3.3 | In der bisherigen beruflichen Tätigkeit erworbene Kenntnisse und entwickelte Fähigkeiten | 28 |
| 3.2.3.4 | Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit | 30 |
| 3.2.3.5 | Berufliche Ziele bei Abschluss des Studiums und Entwicklung der bisherigen Berufskarrieren | 30 |
| 3.2.4 | Gründe für die Teilnahme am Lehrauftragsprogramm | 32 |
| 3.2.5 | Zusammenfassung: Qualifikationsmerkmale der Lehrbeauftragten im Lehrauftragsprogramm | 33 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.3 | Durchführung des Lehrauftragsprogramms | 34 |
| 3.3.1 | Fachhochschulen, die am Lehrauftragsprogramm teilnehmen | 34 |
| 3.3.2 | Frauen fördernde Maßnahmen an den Fachhochschulen | 36 |
| 3.3.3 | Fachbereiche, an denen die Lehraufträge im Rahmen des Lehrauftragsprogramms vergeben wurden | 38 |
| 3.3.4 | Information über das Lehrauftragsprogramm | 39 |
| 3.3.5 | Ermutigung zur Bewerbung für einen Lehrauftrag | 40 |
| 3.3.6 | Umfang der Lehraufträge | 41 |
| 3.3.7 | Zeitbudget der Lehrbeauftragten | 43 |
| 3.3.8 | Erfahrungen in Lehre, Unterricht und Berufspraxis | 44 |
| 3.3.9 | Themen und Inhalte der Lehraufträge | 46 |
| 3.3.10 | Vergütung | 47 |
| 3.3.11 | Weiterentwicklung der didaktischen Fähigkeiten | 48 |
| 3.3.12 | Unterstützung der Lehrbeauftragten | 50 |
| 3.4 | Bewertung des Lehrauftragsprogramms durch die Befragten | 52 |
| 3.4.1 | Wichtiger Schritt in die angestrebte berufliche Zukunft | 52 |
| 3.4.2 | Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm | 53 |
| 3.4.2.1 | Positive Erfahrungen | 53 |
| 3.4.2.2 | Negative Erfahrungen | 55 |
| 3.4.3 | Erste Erfahrungen mit Bewerbungen und Berufungen | 56 |
| 3.4.4 | Verbesserungsvorschläge der Befragten für das Lehrauftragsprogramm | 58 |
| 4 | Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen | 62 |
| 4.1 | Notwendigkeit des Lehrauftragsprogramms | 62 |
| 4.2 | Zielgruppen des Lehrauftragsprogramms | 63 |
| 4.3 | Qualifikation der Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm | 65 |
| 4.4 | Informationen über das Lehrauftragsprogramm und Ermutigung zur Bewerbung um einen Lehrauftrag im Rahmen des Programms | 66 |
| 4.5 | Erweiterung der Lehrkompetenz der Teilnehmerinnen | 66 |
| 4.6 | Auswirkungen des Lehrauftragsprogramms | 67 |
| | Literatur | 70 |
| | Anhang | 71 |

1 Ziele und Methode der Untersuchung

1.1 Ziele der Untersuchung

Der Bayerische Landtag hat im Jahr 2000 ein Lehrauftragsprogramm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an bayerischen Fachhochschulen aufgelegt.¹

Das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) führt nach zwei Jahren Laufzeit eine wissenschaftliche Untersuchung des Lehrauftragsprogramms durch. Sie befasst sich mit der Situation von promovierten oder promovierenden Frauen, die mit dem Lehrbeauftragtenprogramm einen ersten Einstieg in die Hochschul-lehrerinnenlaufbahn suchen und eine Karriere an der Fachhochschule anstreben. Die Studie soll die Voraussetzungen und Erfahrungen analysieren, unter denen durch dieses Programm der Frauenanteil am Fachhochschulpersonal erhöht werden kann und aufzeigen, welche Erfolge dabei zu verzeichnen sind, mehr Frauen auf Professuren an Fachhochschulen zu berufen.

Im Einzelnen soll die Untersuchung klären,

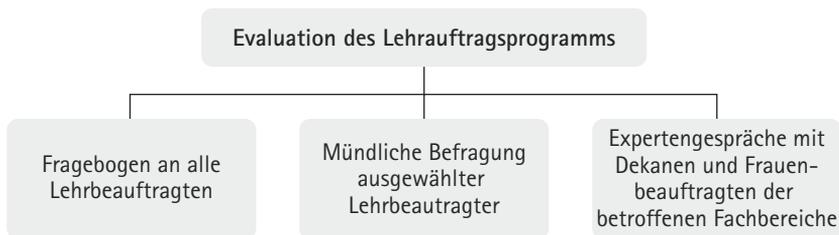
- welche Voraussetzungen die Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm mitbringen,
- welche Erwartungen sie an ihre berufliche Zukunft haben,
- welche Komponenten ihrer Studien- und Beschäftigungsbiographie zu ihrer derzeitigen Beschäftigungs- und Qualifizierungssituation beigetragen haben,
- welche Qualifikationserwartungen sie bei den Lehraufträgen im fachwissenschaftlichen, didaktisch-pädagogischen und berufspraktischen Bereich zu erfüllen haben,
- wie das Lehrauftragsprogramm bisher durchgeführt wurde,
- wie es durch die Teilnehmerinnen bewertet wird,
- ob sie durch das Lehrauftragsprogramm einer Bewerbung und Berufung auf eine Fachhochschulprofessur näher gekommen sind und
- welche Erfahrungen die Lehrbeauftragten einerseits und die Fachbereiche andererseits mit dem Lehrauftragsprogramm gemacht haben.

Damit soll diese Untersuchung klären, ob durch das Lehrauftragsprogramm der Frauenanteil bei der Besetzung von Professuren an den Fachhochschulen erhöht werden kann und wie ein solches Programm weiterzuführen und zu verbessern ist.

¹ Beschluss des Bayerischen Landtags vom 18. 5. 2000 (Drucksache 14/3621); zu Einzelheiten siehe Abschnitt 2.2.2.

1.2 Methode der Untersuchung

- Schriftliche Befragung der Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm²
 - bei Beginn der Teilnahme am Lehrauftragsprogramm zu Bildungsweg und wissenschaftlichen und berufspraktischen Qualifikationen sowie zu den Erwartungen in Bezug auf didaktische Erfahrungen und Erhöhung der Chancen auf eine Professur durch die Tätigkeit als Lehrbeauftragte,
 - nach Ende der Teilnahme zu Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm und Erfolg bei Bewerbungen.
- Mündliche Befragung eines Teils der Teilnehmerinnen
- Expertengespräche mit Entscheidungsträgern in den Fachbereichen und bei der Landeskongress der Frauenbeauftragten sowie mit Frauenbeauftragten an den Fachhochschulen
 - zur Teilnahme am Lehrauftragsprogramm,
 - zur Durchführung des Lehrauftragsprogramms,
 - zu den Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm sowie
 - zu Ausschreibungen und Berufungen.



Die schriftliche Befragung der Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm, die mündliche Befragung eines Teils der Teilnehmerinnen und die Expertengespräche wurden bereits durchgeführt. Sie sind die Grundlage dieses Forschungsberichts. Die zweite schriftliche Befragung der Teilnehmerinnen ist im Frühjahr 2005 geplant.

² Für die Unterstützung dieser Untersuchung danken wir der Koordinatorin des Lehrauftragsprogramms Freya Amann M. A., die aus Datenschutzgründen auch den Versand der Fragebogen übernommen hat.

2 Ausgangssituation

2.1 Unterrepräsentanz der Fachhochschulprofessorinnen

2.1.1 Situation an den Fachhochschulen in Deutschland

Nach Berechnungen des Wissenschaftsrats³ werden an deutschen Fachhochschulen in den Jahren 2001 bis 2009 über 60% der Professoren und Professorinnen ausscheiden⁴ und ihre Stellen neu zu besetzen sein; das bedeutet, dass über alle Fächergruppen ein Ersatzbedarf von ca. 7.730 Professorinnen und Professoren entstehen wird.⁵ Nicht nur durch das Ausscheiden von Professoren durch Versetzungen in den Ruhestand sondern auch bei neuen Studienangeboten, Schwerpunktveränderungen oder Veränderungen der Rahmenbedingungen, z. B. durch steigende Studierendenzahlen in bestimmten Studienrichtungen, werden Stellen auszuschreiben sein. Dies gibt den Hochschulen verstärkt die Möglichkeit, durch ihre Personalplanung die Unterrepräsentanz von Frauen zu beheben. „Ein wesentliches Element der Gewinnung qualifizierten Personals und der Herstellung einer ausgewogenen Personalentwicklung besteht darin, die Chancen der Frauen für eine Berufung zu verbessern.“⁶

An den deutschen Fachhochschulen lehrten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2001 knapp 1.600 Frauen als Professorinnen: Von den ca. 13.350 Professuren an deutschen Fachhochschulen waren nur 1.584 von Frauen besetzt, wengleich der *Anteil der Frauen* an allen Fachhochschulprofessuren seit dem Jahr 1992 von 6,3% kontinuierlich auf fast das Doppelte⁷ (11,9%) gestiegen ist.⁸

Vor allem in technischen Fachrichtungen und an Fachhochschulen, an denen solche überwiegen, sind Frauen stark unterrepräsentiert. Deshalb sollen durch geeignete Maßnahmen mehr qualifizierte Frauen für eine Fachhochschullaufbahn gewonnen werden.

³ Vgl. *Wissenschaftsrat (2002), Tabelle A 32, S. 233 ff.*

⁴ Bezogen auf den Personalstand von 1999.

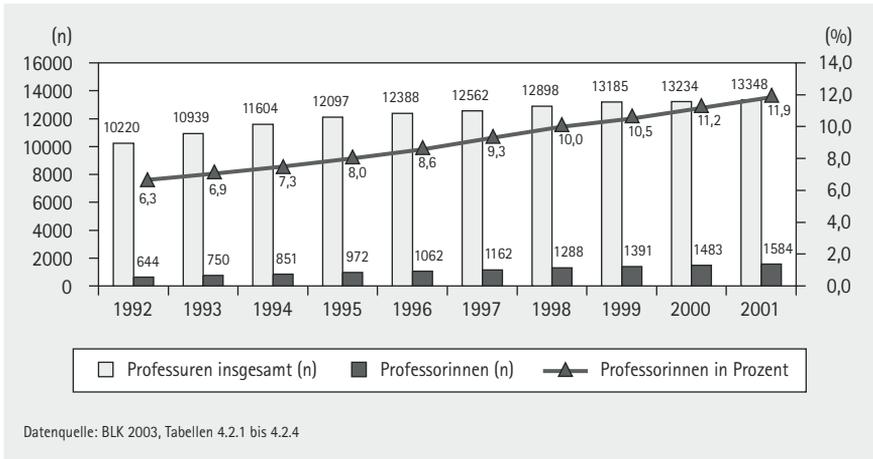
⁵ Davon in Ingenieurwissenschaften 3.700 und in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 2.320 (*a.a.O., Tabelle A 32, S. 322*).

⁶ *KMK (1998), S. 10.*

⁷ Siehe Grafik 1: Professuren an deutschen Fachhochschulen und die von Frauen besetzten Stellen von 1992 – 2001 sowie Anteil von Frauen in %.

⁸ Zu den folgenden Daten vgl. *BLK (2003)*.

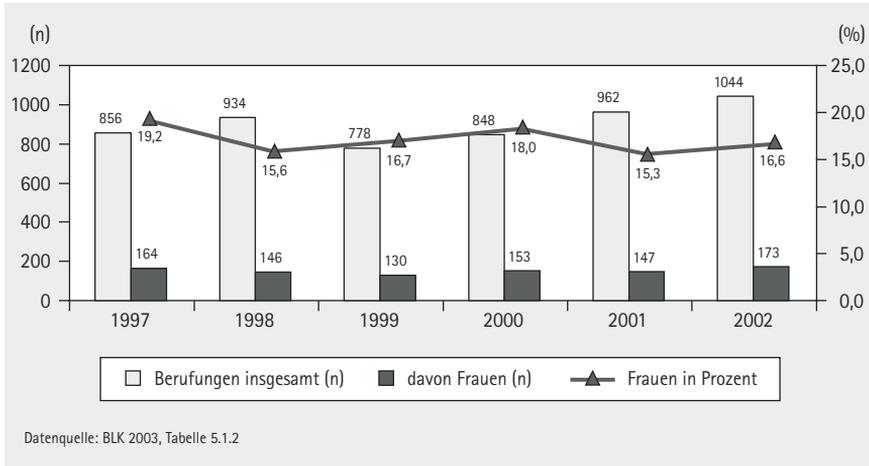
Grafik 1: Professuren an deutschen Fachhochschulen und die von Frauen besetzten Stellen von 1992–2001 sowie Anteil von Frauen in %



Bei den *Berufungen* an Fachhochschulen im Jahr 2002 erreichten Frauen nach einer Länderumfrage der BLK einen Anteil von 16,6%. Dies ist, betrachtet man die Entwicklung der letzten fünf Jahre, kein ermutigender Befund, denn vor fünf Jahren hatte der Anteil bereits bei 19% gelegen. Der Anteil der Berufungen von Frauen liegt damit im Jahr 2002 um fast drei Prozentpunkte unter dem Wert von 1997. Von 1.044 *Berufungen* auf C2- und C3-Stellen im Jahr 2002 ergingen 173 Berufungen an Frauen.⁹

⁹ Siehe Grafik 2: Berufungen an deutschen Fachhochschulen von 1997 bis 2002 und Anteil von Frauen in %.

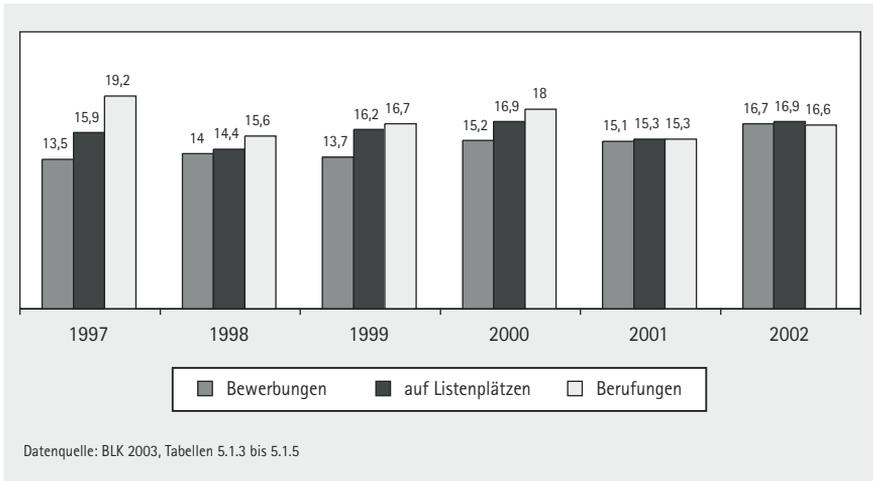
Grafik 2: Berufungen an deutschen Fachhochschulen von 1997 bis 2002 und Anteil von Frauen in %



Der Anteil der Berufungen von Frauen war bis zum Jahr 2000 jeweils höher als der der Bewerbungen und der Nennungen auf Listenplätzen. Auch die Tendenz, prozentual mehr Frauen auf Listenplätze zu bringen und mehr zu berufen, wie sie sich z. B. 1997 mit 13,5% Frauenanteil bei Bewerbungen, 15,9% bei Listenplätzen und 19,2% bei Berufungen abzeichnete, hat sich 2002 nicht fortgesetzt.¹⁰ Diese Entwicklung zeigt, dass bereits der Frauenanteil an den Bewerbungen gesteigert werden muss, um den Frauenanteil an Fachhochschulprofessuren zu erhöhen.

¹⁰ Siehe Grafik 3: Frauenanteil bei Bewerbungen, Listenplätzen und Berufungen auf Professuren an deutschen Fachhochschulen in % von 1997 - 2001.

Grafik 3: Frauenanteil bei Bewerbungen, Listenplätzen und Berufungen auf Professuren an deutschen Fachhochschulen in % von 1997–2001



Bei den *Bewerbungen* gibt es beträchtliche Unterschiede nach Fächergruppen: Während in Mathematik und Naturwissenschaften nur 8,8% und in Ingenieurwissenschaften nur 10,8% der Bewerbungen im Jahr 2002 von Frauen kamen, erreichte der Anteil in Sprach- und Kulturwissenschaften 27,6%, in Kunst und Kunstwissenschaften 26,4%, in Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften 23,1% und in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 17,4% aller Bewerbungen.

Bei den *Berufungen* zeigt sich ein überproportionaler Frauenanteil im Vergleich zu den Bewerbungen bei den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 33,3%, bei den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit 38,9% und auch bei den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 23,1% aller Berufungen. Nur bei Kunst und Kunstwissenschaften liegt der Anteil mit 12,5% wesentlich unter dem der Bewerbungen. In den Fächergruppen, in denen es traditionell weniger Frauen gibt, entsprechen sich in etwa Bewerbungen und Berufungen.

Tabelle 1: Bewerbungen und Berufungen von Frauen an deutschen Fachhochschulen nach Fächergruppen 2002

| Fächergruppen | Bewerbungen | | | Berufungen | | |
|--------------------------------------|-------------|-----------------|------|------------|-----------------|------|
| | insgesamt | darunter Frauen | | insgesamt | darunter Frauen | |
| | | abs. | % | | abs. | % |
| Sprach- und Kulturwissenschaften | 163 | 45 | 27,6 | 12 | 4 | 33,3 |
| Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften | 2.628 | 457 | 17,4 | 143 | 33 | 23,1 |
| Mathematik, Naturwissenschaften | 1.691 | 149 | 8,8 | 111 | 10 | 9,0 |
| Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss. | 464 | 107 | 23,1 | 18 | 7 | 38,9 |
| Ingenieurwissenschaften | 1.922 | 208 | 10,8 | 261 | 24 | 9,2 |
| Kunst, Kunstwissenschaft | 303 | 80 | 26,4 | 16 | 2 | 12,5 |
| Zusammen | 7.171 | 1.046 | 14,6 | 561 | 80 | 14,3 |

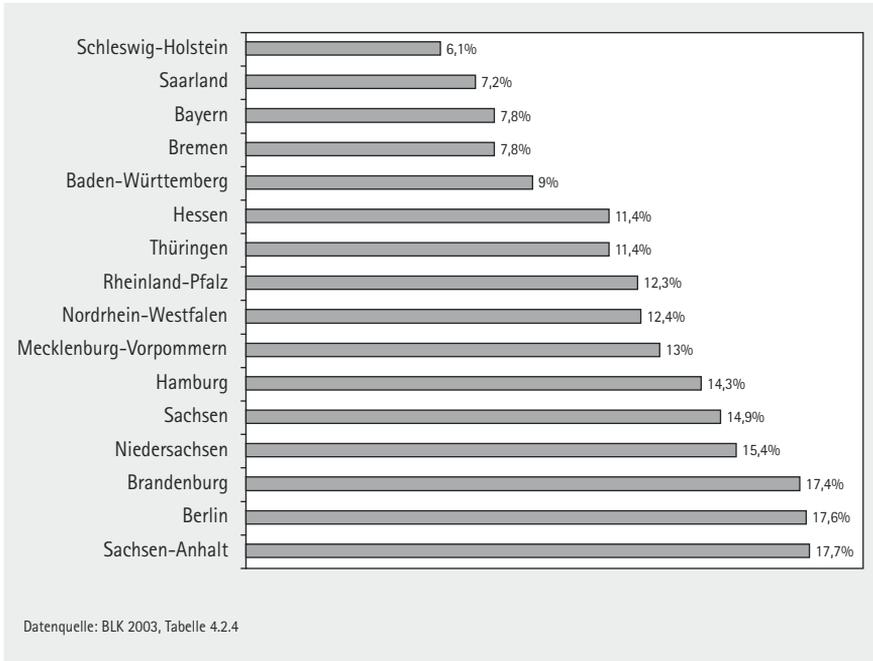
Datenquelle: BLK 2003, Tabelle 5.2.2.6.

2.1.2 Vergleich der Situation in den Bundesländern

Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es große Unterschiede.¹¹ Relativ hoch ist der Frauenanteil an den Professuren an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt, Berlin und Brandenburg mit über 17%, sowie in Niedersachsen, Sachsen und Hamburg mit über 14%. Besonders niedrig ist er dagegen mit unter 10% in Schleswig-Holstein, Saarland, Bremen, Bayern und Baden-Württemberg. Im Jahr 2001 betrug der Frauenanteil an den Professuren in den alten Ländern 11,1%, in den neuen Ländern 15,3%.

¹¹ Siehe Grafik 4: Frauenanteil an den Fachhochschulprofessuren nach Bundesländern im Jahre 2001 sowie Tabelle 1 im Anhang: Frauenanteil an den Fachhochschulprofessuren nach Bundesländern im Jahre 2001.

Grafik 4: Frauenanteil an den Fachhochschulprofessuren nach Bundesländern im Jahre 2001



Mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und Sachsen liegt der Frauenanteil der Berufungen 2002 über dem Frauenanteil an den Professuren. Bei den Berufungen des Jahres 2002 waren Berlin, das Saarland, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen mit einem Viertel oder mehr führend.

Tabelle 2: Frauenanteil an Bewerbungen und Berufungen nach Ländern im Jahre 2002 (in %)

| | Bewerbungen | Berufungen |
|------------------------|-------------|------------|
| Baden-Württemberg | 14,7 | 13,5 |
| Bayern | 13,2 | 11,2 |
| Berlin | 26,0 | 27,8 |
| Brandenburg | 12,8 | 13,3 |
| Bremen | 18,3 | 18,8 |
| Hamburg | 23,5 | 15,7 |
| Hessen | 17,3 | 11,9 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 9,1 | 9,5 |
| Niedersachsen | 20,5 | 24,5 |
| Nordrhein-Westfalen | 15,5 | 18,3 |
| Rheinland-Pfalz | 18,4 | 11,1 |
| Saarland | 8,9 | 25,0 |
| Sachsen | 16,0 | 13,3 |
| Sachsen-Anhalt | 14,1 | 25,0 |
| Schleswig-Holstein | 17,1 | 12,5 |
| Thüringen | 12,8 | 20,0 |
| Zusammen | 16,7 | 16,6 |

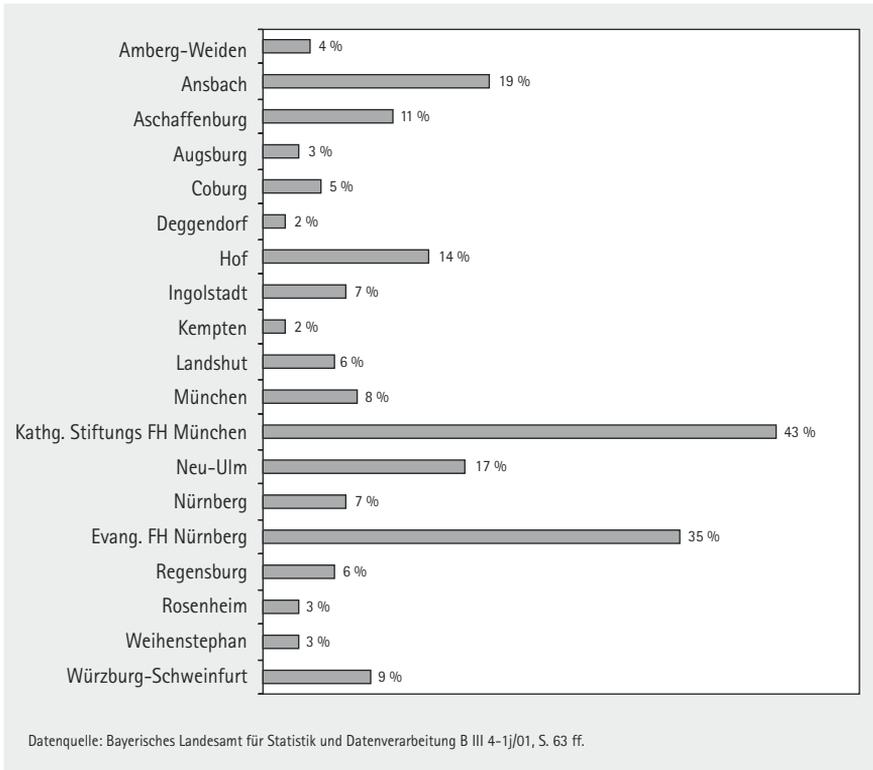
Datenquelle: BLK 2003, Tabelle 5.3.1

2.1.3 Situation an den bayerischen Fachhochschulen

An den bayerischen Fachhochschulen lehrten im Jahr 2001 146 Professorinnen, darunter 119 an den staatlichen Fachhochschulen.¹² Das entspricht einem Anteil von 7,8% an allen Fachhochschulen einschließlich der Stiftungsfachhochschulen bzw. 6,6% an den staatlichen Fachhochschulen. An den staatlichen Fachhochschulen ist der Frauenanteil bei den Professuren aufgrund der fachlichen Ausrichtung erheblich geringer als an den Stiftungsfachhochschulen.

¹² Vgl. im Anhang Grafik 1: Professorinnen an staatlichen Fachhochschulen in Bayern im Jahr 2001 (absolut) sowie Tabelle 2: Besetzung der Professuren an staatlichen Fachhochschulen in Bayern im Jahr 2001.

Grafik 5: Frauenanteil an den Professuren an Fachhochschulen einschließlich der Stiftungs-fachhochschulen in Bayern 2001¹³



Der Frauenanteil an den Professuren ist an den staatlichen bayerischen Fachhochschulen unterschiedlich hoch und streut zwischen nahezu 20% und knapp 2%. Besonders viele Professorinnen lehren wegen der Ausrichtung auf Sozialwesen an den beiden kirchlichen Stiftungsfachhochschulen.

Besonders wenige Professorinnen gab es in Ingenieur- und Naturwissenschaften: In Ingenieurwissenschaften waren im Jahr 2001 an den Fachhochschulen in Bayern nur 26 von 945 Professorenstellen mit Frauen besetzt, das entspricht 2,75%. In Mathematik und Naturwissenschaften lehrten Frauen auf 7 von 131 Professorenstellen (5,34%).

¹³ Vgl. Tabelle 2 im Anhang: Besetzung der Professuren an staatlichen Fachhochschulen in Bayern im Jahr 2001.

Tabelle 3: Verteilung der Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten auf Fächergruppen in Bayern

| Fächergruppe | Professorinnen | | Lehrbeauftragte | |
|--|----------------|--------|-----------------|--------|
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 96 | 65% | 278 | 56% |
| Ingenieurwissenschaften | 26 | 18% | 64 | 14% |
| Mathematik, Naturwissenschaften | 7 | 5% | 17 | 3% |
| Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften | 3 | 2% | 23 | 4% |
| Sonstige | 14 | 10% | 116 | 23% |
| Insgesamt | 146 | 100% | 498 | 100% |

Datenquelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung B III 4-1j/01, S. 61f.

Obwohl im Jahr 2001 38% der Studierenden und fast 40% der Neueingeschriebenen an den bayerischen Fachhochschulen¹⁴ junge Frauen waren – und dies sind wegen des großen technischen Studienangebots ohnehin wesentlich weniger als an den Universitäten –, waren nur 7,8% der Professuren mit Frauen besetzt. Es gab und gibt also noch weniger Professorinnen als an den Fachhochschulen vieler anderer deutscher Bundesländer.¹⁵ Aber immerhin ist der Frauenanteil seit 1992 (4,3%) langsam aber stetig auf 8,2% im Jahr 2002 gestiegen.¹⁶ Bei den Bewerbungen um eine Professur im Jahr 2002 betrug der Anteil immerhin 13,2%, bei den Berufungen 11,2%.

¹⁴ Seit 1995 stieg der Anteil der Frauen an den Studierenden von 32% auf 38%, bei den technischen Studiengängen von 18% auf fast 20%. Der Anteil der Studienanfängerinnen stieg seit 1990 von 29% auf 40%, in den Ingenieurwissenschaften auf 17,4% und in den Naturwissenschaften auf 20,7%.

¹⁵ Vgl. Grafik 4: Frauenanteil an den Fachhochschulprofessuren nach Bundesländern im Jahre 2001.

¹⁶ Bei Beginn des Lehrauftragsprogramms im Jahr 2001: 1.877 Professuren an Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschule), darunter 146 oder 7,8% Frauen (gegenüber 8,1% an Universitäten). Vgl. BLK (2002) Tabelle 4.2.4.

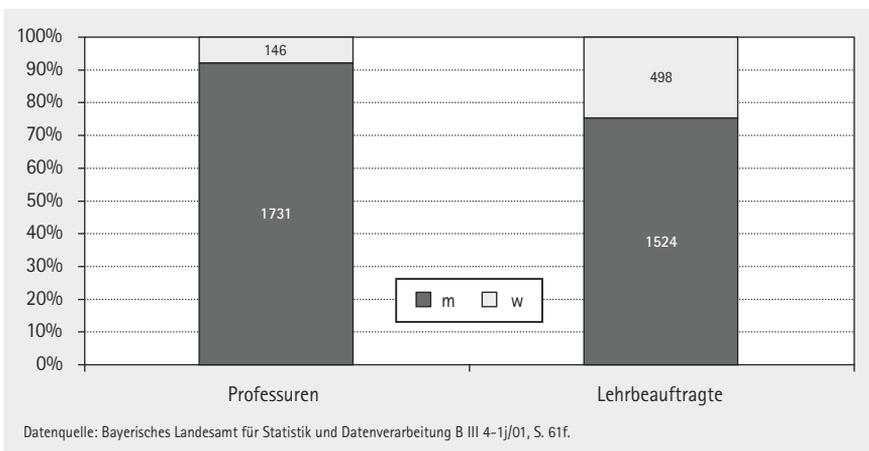
Tabelle 4: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren an Fachhochschulen in Bayern 1992–2002 (einschließlich der Stiftungsfachhochschulen)

| | Professuren insgesamt | darunter Frauen | |
|------|-----------------------|-----------------|-----|
| | | abs. | % |
| 1992 | 1.512 | 65 | 4,3 |
| 1993 | 1.563 | 72 | 4,6 |
| 1994 | 1.605 | 76 | 4,7 |
| 1995 | 1.633 | 85 | 5,2 |
| 1996 | 1.679 | 92 | 5,5 |
| 1997 | 1.720 | 106 | 6,2 |
| 1998 | 1.783 | 109 | 6,1 |
| 1999 | 1.778 | 121 | 6,8 |
| 2000 | 1.867 | 141 | 7,6 |
| 2001 | 1.877 | 146 | 7,8 |
| 2002 | 1.891 | 155 | 8,2 |

Datenquelle: BLK 2003, Tabelle 4.2.4, sowie Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung B III 4-1j/02

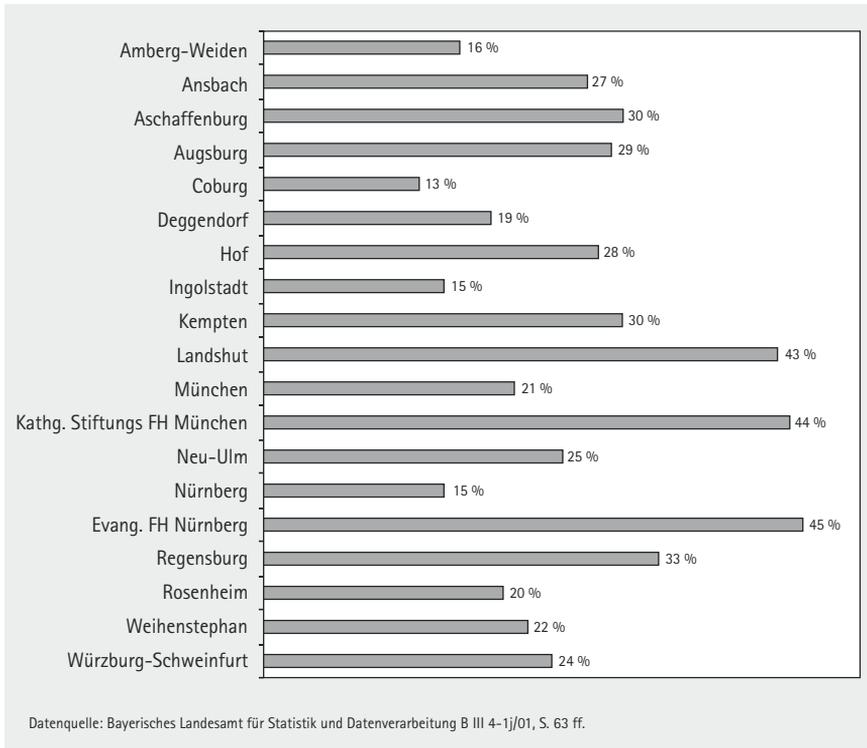
Einen sehr viel höheren Anteil als an Professuren, nämlich rund 25%, haben die Frauen an der Gruppe der Lehrbeauftragten (einschließlich Honorarprofessoren und Privatdozenten): Von 2.022 Lehrbeauftragten sind 498 Frauen.

Grafik 6: Professuren und Lehraufträge an bayerischen Fachhochschulen (2001)



Die Anteile sind – wie bei den Professuren – allerdings sowohl nach Fachhochschulen wie nach Fächergruppen und Studiengängen ganz unterschiedlich.

Grafik 7: Frauenanteil an Lehraufträgen an allen Fachhochschulen in Bayern im Jahr 2001



2.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Fachhochschulprofessorinnen

2.2.1 Maßnahmen in Bund und Ländern

Bund und Länder finanzieren im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) seit 2001 mit dem Fachprogramm „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ gleichstellungspolitische Maßnahmen an den deutschen Hochschulen. Das HWP bietet nicht nur Förderungsmaßnahmen für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, sondern sucht vor allem strukturelle Hemmnisse für Frauen im Wissenschaftsbereich abzubauen.

Das HWP förderte mit einem Volumen von 497 Millionen Euro für die Laufzeit von 2001 bis 2003 in sechs Fachprogrammen neben der Weiterentwicklung von Hochschulen und Wissenschaft die Realisierung von Chancengleichheit in Forschung und Lehre. Dieses Programm ist im Juli 2003 bis 2006 verlängert und mit jährlich rund 170 Millionen Euro ausgestattet worden. Das Fachprogramm Chancengleichheit will mit 30,7 Millionen Euro jährlich strukturelle Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre abbauen sowie den Anteil von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen und in Führungspositionen erhöhen. Einen großen Teil machen Maßnahmen zur Promotionsförderung und zur Qualifizierung für eine Professur an einer Hochschule aus.

Bereits seit Ende der 80er Jahre gibt es auf Bundes- und Länderebene gesetzliche Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. Seit Anfang der 90er Jahre werden in Hochschulsonderprogrammen Frauenfördermaßnahmen im Hochschulbereich im Sinne eines Nachteilsausgleichs gefördert, die im HWP fortgeführt und um strukturelle Aspekte erweitert wurden. Die Hochschulen erhielten den Auftrag, Maßnahmen für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen zu treffen: „In fast allen Bundesländern sind Stellenausschreibungen von Hochschulen so zu gestalten, dass Frauen – bei Unterrepräsentanz in einem Bereich – ausdrücklich zu Bewerbungen aufgefordert werden.“¹⁷

Für die Fachhochschulen hielt es die Kultusministerkonferenz in einem Positionspapier im Jahr 1998 für „kennzeichnend, dass ihr künftiger Personalbedarf aufgrund ihrer dynamischen fachlichen und institutionellen Entwicklung nur schwer abschätzbar ist und dass große Schwierigkeiten bestehen, in neuen Fächern oder in Fachgebieten, in denen die Konkurrenz zu attraktiven Positionen im Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschulen groß ist, geeignetes Lehrpersonal zu finden.“¹⁸ Seitdem ist es durch die starke Konkurrenz der Wirtschaft noch schwieriger geworden, qualifiziertes Personal zu rekrutieren. In nächster Zukunft wird sich – fächerspezifisch unterschiedlich – der Ersatzbedarf an Lehrpersonal deutlich erhöhen. Dabei fehlen besonders qualifizierte Frauen, die sich um eine Professorenstelle bewerben.

Um mehr Frauen als Lehrpersonal an Fachhochschulen zu gewinnen, haben viele Bundesländer gezielte Förderprogramme aufgelegt.¹⁹ Daraus werden unterschiedliche Maßnahmen finanziert, mit denen der Erwerb der für eine Fachhochschulprofessur geforderten Qualifikationen (Promotion, Berufspraxis, Lehrerfahrung) gefördert werden soll.

¹⁷ CEWS (2002), S. 84.

¹⁸ Vgl. KMK-Positionspapier vom 30.01.1998.

¹⁹ Vgl. Wissenschaftsrat (2002), S. 70.

Das HWP fördert spezielle Programme für Fachhochschulabsolventinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils an Fachhochschulprofessuren, und zwar

- Stipendienprogramme zum Erwerb der Promotion oder für spezielle Qualifizierungen,
- Stellenprogramme zum Nachholen von Promotion oder Praxis sowie
- Lehrauftragsprogramme.

Die meisten Bundesländer haben spezielle Programme zur Förderung der Gewinnung von Fachhochschulprofessorinnen entwickelt. Bei einer Länderumfrage der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)²⁰ gaben zwölf Länder an, spezielle Nachwuchsförderprogramme zur Förderung weiblicher Fachhochschulprofessoren zu haben.²¹

Sechs Länder bieten Maßnahmen an, um Frauen die Erlangung der für eine Fachhochschulprofessur geforderten mehrjährigen Praxis außerhalb des Hochschulbereichs zu ermöglichen.²² Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen versuchen damit, den Erwerb der erforderlichen außerhochschulischen Berufspraxis zu fördern.

Niedersachsen hat zur Erhöhung des Professorinnenanteils die „Perspektivprofessur“ vorgesehen und betreibt gezieltes Marketing, um promovierte Frauen aus der Wirtschaft zu gewinnen. Durch das Dorothea-Erxleben-Programm können an Fachhochschulen BAT Ila-Stellen für vier Jahre mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besetzt werden. Die Einstellungsvoraussetzung ist dabei eine mindestens dreijährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs. Innerhalb der Förderfrist sollen die Promotion nachgeholt und in durchschnittlich drei Semesterwochenstunden Erfahrungen in der Lehre erworben werden. Die Fachhochschulen verpflichten sich dabei durch Beschluss des Fachbereichs, nach Auslaufen der Förderfrist eine Professur auszuschreiben, auf die sich die inzwischen

²⁰ Vgl. *Bericht der BLK vom 30. Okt. 2000: „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“* (Materialien für Bildungsplanung und Forschungsförderung 87), Anhang 2, S. 4/7.

²¹ Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen.

²² Fast die Hälfte aller Länder bestätigt zudem eine generelle Anerkennung von Teilzeitbeschäftigungen bei der Berechnung einer fünfjährigen Berufspraxis, ein weiterer Teil behält sich eine Entscheidung im Einzelfall vor.

entsprechend qualifizierte Bewerberin bewerben kann. Hessen versucht mit Vertretungsprofessuren Frauen den Einstieg in die Fachhochschullaufbahn zu ebnen, Sachsen vergibt Promotionsstipendien an erfolgreiche Fachhochschulabsolventinnen, um die notwendige Qualifikationsbasis zu schaffen, und Schleswig-Holstein kombiniert zweijährige Promotionsstipendien mit Lehraufträgen über vier Semesterwochenstunden, um mehr Frauen für diesen Bereich zu gewinnen.

Lehrauftragsprogramme sollen qualifizierten Frauen den Zugang zur Fachhochschulprofessur erleichtern, indem sie den Erwerb pädagogischer Qualifikationen ermöglichen und Verbindungen zu Fachhochschulen schaffen. Das erste Programm dieser Art ist das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm in Baden-Württemberg, das 1997 eingerichtet wurde. Es fördert Lehraufträge von Frauen bis zu sechs Semestern. Von den bisher ca. 450 Teilnehmerinnen wurden bereits 25 als Professorinnen berufen. Das Lehrauftragsprogramm wird seit 2002 durch ein Promotionsprogramm und ein Praxisprogramm ergänzt und von Anfang an durch ein Seminarprogramm begleitet. Ähnliche Programme gibt es mittlerweile auch in anderen Bundesländern.

Lehrauftragsprogramme sind für die Fachhochschulen deshalb attraktiv, weil Lehraufträge den Fachbereichen die Möglichkeit bieten, alle notwendigen Lehrgebiete abzudecken und ihr Lehrangebot abzurunden. Mehr als bei anderen Hochschularten spielen an den Fachhochschulen die Lehrbeauftragten eine große Rolle. Lehraufträge werden nur für begrenzte Zeit und in unterschiedlichem Stundenumfang vergeben und von den Lehrbeauftragten in Nebentätigkeit durchgeführt.²³

Lehrbeauftragte machen bundesweit knapp die Hälfte des wissenschaftlichen und künstlerischen Ist-Personals aus. Ihr durchschnittlicher Beitrag zur Lehrleistung einer Hochschule liegt bei nahezu 20%. „Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, nicht mehr als 20% des Lehrangebots eines Fachbereichs durch Lehrbeauftragte sicherzustellen und zugleich die Vergütungssätze im Sinne einer größeren Finanzverantwortung der einzelnen Hochschulen freizugeben“.²⁴

²³ Der Anteil der Lehrbeauftragten am gesamten Lehrpersonal ist je nach Fächergruppe unterschiedlich. In Ingenieur- und in Naturwissenschaften wird die Lehre hauptsächlich von Professoren (Anteil am Ist-Personal: 50,5 % bzw. 54,9 %) getragen, in Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist die Professorengruppe jedoch bedeutend kleiner (Anteil am Ist-Personal: 31 %). In diesen Fächergruppen ist auch der Anteil der Lehrbeauftragten besonders hoch (*KMK-Positionspapier vom 30.01.1998*).

²⁴ Vgl. *Wissenschaftsrat (2002)*, S. 164.

2.2.2 Maßnahmen in Bayern

Nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz Art. 7 Abs. 3²⁵ sind „in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, (...) Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.“²⁶ Nach BayHSchG Art 2 Abs. 1, wie auch nach HRG § 42, gilt für hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: „Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.“²⁷

Dieser Zielsetzung folgend hat der Bayerische Landtag im Jahr 2000 das Lehrauftragsprogramm beschlossen. Das Ziel des Lehrauftragsprogramms ist es, an bayerischen Fachhochschulen den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen und qualifizierten Frauen die Möglichkeit zu geben, sich ergänzend zu ihrer wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion) und ihrer beruflichen Erfahrung (fünf Jahre) Lehrqualifikationen anzueignen, um sich erfolgreich auf frei werdende Professuren bewerben zu können. Das Lehrauftragsprogramm bietet Hilfe beim Erwerb und Nachweis der pädagogischen Eignung, indem es schon während der vorgeschriebenen fünf Praxisjahre die didaktischen Fähigkeiten von Frauen aus der Praxis fördert. Darüber hinaus macht es promovierte oder promovierende Frauen aus der Wirtschaft mit den Bedingungen und dem Umfeld von Fachhochschulen vertraut. Die Aufmerksamkeit von qualifizierten Frauen soll damit auf die Möglichkeiten eines solchen Karrierewegs gelenkt werden. Das Programm soll Bewerbungen und Berufungen vor allem auch von Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen fördern, weil in diesem Bereich besonders wenige Frauen eine Hochschulkarriere anstreben. Der Zeitpunkt, mehr Frauen für eine Fachhochschulkarriere zu gewinnen, ist günstig, weil ein Drittel aller Stellen in Bayern in den nächsten Jahren neu besetzt werden muss. Bis zum Jahr 2009 werden nach Angaben des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung etwa 640 Fachhochschulprofessoren und -professorinnen in den Ruhestand gehen. Dies gibt die Chance, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Das Lehrauftragsprogramm „rein in die Hörsäle!“ wurde aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) zunächst von 2001 bis 2004 finanziert. In einem zweiten Schritt

²⁵ BayGLG vom 1. Juli 1996, zuletzt geändert 16. November 2001.

²⁶ CEWS, publik.3 (2002), S. 84.

²⁷ CEWS, publik.3 (2002), S. 90.

wurde es bis 2006 verlängert. Es wird von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der bayerischen Fachhochschulen durchgeführt, die auch die Kriterien für die Auswahl und Vergabe festlegt.

Die Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen sind neben dem abgeschlossenen Hochschulstudium und dem Nachweis der besonderen Befähigung zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit eine mindestens dreijährigen Berufserfahrung außerhalb der Hochschule und die jeweilige Fachrichtung. Sie bewerben sich mit einer Kurzbeschreibung des beabsichtigten Lehrauftrags bei der Koordinierungsstelle für das Lehrauftragsprogramm, die an der Fachhochschule München angesiedelt ist.²⁸ Die Entscheidung über die Aufnahme der Bewerberin in das Lehrauftragsprogramm trifft zweimal jährlich die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der bayerischen Fachhochschulen. Die Bewerberinnen werden auch in eine Datenbank aufgenommen, die den interessierten Fachbereichen die passenden Qualifikationsprofile aufzeigt.

²⁸ E-Mail: rein-in-die-hoersaele@fh-muenchen.de.

3 Das Lehrauftragsprogramm in Bayern: Teilnehmerinnen, Durchführung und erste Erfahrungen

3.1 Sozialstatistische Angaben

Bis 2003 sind 124 weibliche Lehrbeauftragte im Rahmen des Lehrauftragsprogramms gefördert worden. Sie wurden mit einem Fragebogen zu ihrem Bildungsweg, ihren wissenschaftlichen, berufspraktischen und didaktischen Qualifikationen sowie zu ihren positiven und negativen Erfahrungen mit dem Programm befragt. Die Rücklaufquote betrug 66% (82 Befragte).

Über die Hälfte der Teilnehmerinnen (53,7% bzw. 43) war zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 30 und 40 Jahre alt, 43,8% (35) waren älter als 40 Jahre und 2,4% unter 30 Jahre.

Angesichts des Alters der Befragten waren deren Elternhäuser noch überwiegend traditionell geprägt: Etwa doppelt so viele Väter als Mütter hatten die allgemeine Hochschulreife erworben (45% gegenüber 24%), wogegen 35% der Mütter, aber nur 16% der Väter einen Realschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss hatten. Fast alle hatten die deutsche Staatsangehörigkeit.²⁹

Viele der Befragten haben ihren Lehrauftrag nicht nur mit beruflicher Tätigkeit, sondern auch mit Familienarbeit zu verbinden: Drei Viertel der Lehrbeauftragten sind verheiratet oder leben in einer Partnerschaft, fast die Hälfte hat Kinder (45%). Von den Müttern unter ihnen haben 60% zwei Kinder, 26% ein Kind und 14% drei Kinder.

3.2 Qualifikationen

In diesem Abschnitt wird untersucht, welches Qualifikationsprofil die durch das Lehrauftragsprogramm geförderten Hochschulabsolventinnen mitbringen. Zugleich wird der Frage nachgegangen, inwieweit es durch das Programm gelingt, erwerbstätige Hochschulabsolventinnen für eine Tätigkeit als Fachhochschulprofessorin zu gewinnen, deren Qualifikationsprofil den Zielsetzungen des Programms entspricht.

Zunächst wurde erfragt, durch welche Qualifikationsvoraussetzungen – schulische Voraussetzungen, Studienabschlüsse, berufliche Orientierungen während und nach dem Studium,

²⁹ Zwei Ausländerinnen: eine Österreicherin und eine Argentinierin mit Doppelstaatsangehörigkeit.

berufliche Erfahrungen und Erwerb berufspraktischer und didaktischer Kenntnisse – die befragten Frauen zur Aufnahme in das Lehrauftragsprogramm ausgewiesen waren.

3.2.1 Schule und Studium

Die meisten Befragten (87 %) hatten ihre Hochschulreife an einem Gymnasium³⁰ erworben. Die anderen hatten ihre Schulbildung an einer Fachoberschule, einem Abendgymnasium oder einem anderen Schultyp abgeschlossen. Die Durchschnittsnoten des Nachweises der Hochschulreife liegen bei einem Fünftel der Befragten unter 1,5 und bei knapp der Hälfte unter 2,0.³¹

Im Folgenden werden die akademischen Abschlüsse der Lehrbeauftragten, die dafür von ihnen eingebrachte Studienzeit und die dabei erzielte Bewertung dargestellt.

Tabelle 5: Studienabschlüsse (Mehrfachnennungen)

| Abschlüsse | Anzahl | in % der Befragten |
|---------------------------------|---------------|---------------------------|
| Diplom (Universität) | 46 | 56 |
| Diplom (Fachhochschule) | 21 | 26 |
| Diplom (Kunst-/Musikhochschule) | 6 | 7 |
| Magister Artium | 10 | 12 |
| Staatsexamen | 15 | 18 |

Über die Hälfte der Befragten hatte ein Diplomstudium an einer Universität, etwa ein Viertel an einer Fachhochschule absolviert, über ein Zehntel hatte einen Magister Artium abgelegt und fast ein Fünftel das Staatsexamen abgeschlossen, 7 % brachten das Diplom

³⁰ oder an einer Gesamtschule.

³¹ Bei der Hochschulreife erzielten 20% der Befragten eine Gesamtnote bis einschließlich 1,5, weitere 27% eine Gesamtnote von 1,5 bis 2,0, 31% eine Gesamtnote von 2,0 bis 2,5, 16% zwischen 2,5 und 3,0 und 6% über 3,0.

einer Kunsthochschule mit. Die Benotung war überwiegend sehr gut.³² Dabei hatte ein Fünftel der Befragten – vor allem Fachhochschulabsolventinnen – mehr als einen Hochschulabschluss erworben.

Für die Bewerbung und Berufung auf eine Fachhochschulprofessur ist in der Regel eine Promotion nachzuweisen. 43 % der Befragten hatten eine Promotion bereits abgeschlossen. Die meisten von ihnen hatten in Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften oder Erziehungswissenschaften promoviert und dabei eine „sehr gute“ oder „gute“ Beurteilung erreicht. 21 % hatten ein Promotionsvorhaben begonnen.

Immerhin 36 % strebten keine Promotion an, darunter alle Absolventinnen von Kunsthochschulen, für die als Voraussetzung für eine Professur an einer Fachhochschule anstelle der Promotion entsprechende Auszeichnungen und künstlerische Preise treten können, z. B. Kunstpreise und Förderstipendien.³³

³² Von den Lehrbeauftragten, die ihr Studium mit dem *Diplom einer Universität* abgeschlossen haben, erzielten 53 % eine Note bis 1,5, weitere 36 % eine Note von 1,6 bis 2,0 und 11 % eine Note über 2,0. Drei Viertel der Universitätsabsolventinnen hatten eine Studiendauer von bis zu zwölf Semestern.

Von den Befragten mit *Fachhochschuldiplom* hatte über die Hälfte (52 %) eine Benotung unter 1,5, und ein Drittel (34 %) eine Benotung zwischen 1,5 und 2,0. Die Fachstudiendauer waren bei 40 % acht Semester, und bis zum zehnten Semester hatten 78 % ihr Studium abgeschlossen.

Sechs der Lehrbeauftragten hatten das Diplom einer *Kunsthochschule* erworben, überwiegend mit einer Benotung unter 2,0.

Zehn der Frauen hatten mit einem *Magister Atrium* abgeschlossen. 90 % von ihnen hatten mit Note 1,0 abgeschlossen. Eine Fachstudiendauer von zehn Semestern wurde von 44 % erreicht, fünf haben elf oder zwölf Semester gebraucht.

Das *Staatsexamen* hatten 15 der Lehrbeauftragten absolviert. Die Staatsexamenskandidatinnen, vor allem Juristinnen, hatten zur Hälfte Noten unter oder bis zu 2. Die Studiendauern betragen bei knapp 60 % bis zu zehn und bei weiteren 35 % der Befragten zwischen zehn und zwölf Semestern.

³³ Zum Beispiel: AEG-Kunstpreis, Philip-Morris-Preis, Ökologie-Förderpreis des Fächerkreises Bildende Kunst, Architektenwettbewerbe, Auszeichnung für gebautes Projekt, Preis für Inszenierung, Designpreis, Kreativ-Wettbewerb, Bayerischer Staatspreis für Nachwuchsdesigner, Städtebau-Wettbewerb.

3.2.2 Berufliche Erfahrungen

Noch immer ist der Qualifikationsweg von Fachhochschulprofessorinnen und -professoren signifikant geprägt von dem seit 1976 geforderten und bewährten berufspraktischen Bezug.³⁴ Der spezifische Praxisbezug der Fachhochschulen verlangt als Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Professur nach § 44 Abs. 1 Nr. 4 b in Verbindung mit Abs. 3 Satz 2 HRG intensive Erfahrungen mit der jeweils fachspezifischen beruflichen Praxis und den Nachweis „besonderer Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb der Hochschulen ausgeübt worden sein müssen“.

Um einen Überblick über die erforderliche Praxiserfahrung zu bekommen, wurden die Lehrbeauftragten nicht nur über ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit befragt, sondern auch nach den Erwerbstätigkeiten, denen sie während und seit dem Studium nachgegangen sind sowie nach den jeweiligen Wirtschaftszweigen.

Ein Drittel der Befragten hatte eine Berufsausbildung abgeschlossen, was dem Anspruch der Fachhochschulausbildung auf intensive und unmittelbare Praxisnähe sehr entgegenkommt. Die Ausbildungen bezogen sich auf ein weites Spektrum von Berufen, von der Bürokauffrau über die Werbesachverständige, die Industriekauffrau, die Krankenschwester, die Technische Zeichnerin, die Werkzeugmacherin, die Bühnen- und Kostümbildnerin, die Kommunikationsdesignerin, die Werbesachverständige, die Kirchenmusikerin und die Metallographin.

3.2.2.1 Erwerbstätigkeit neben dem Studium

Fast alle Frauen (90%) sind neben ihrem Studium laufend oder häufig einer Tätigkeit an der Hochschule nachgegangen³⁵, und zwar die meisten als studentische Hilfskraft. Außerhalb der Hochschule waren drei Viertel der Befragten während ihres Studiums tätig. Bei Aktivitäten außerhalb der Hochschulen stehen Jobs und freiberufliche Tätigkeiten an der Spitze. Etwa 15 Prozent der Frauen engagierten sich im gesellschaftlichen oder politischen Bereich.

³⁴ Vgl. *Klockner, Clemens*: Juniorprofessoren – (k)ein Thema für Fachhochschulen? In: Ziel 50 plus! Professorinnen an Fachhochschulen. Köln 2002, S. 24.

³⁵ „Laufend“ und „häufig“ bei vierstufiger Skala.

Tabelle 6: Ständige oder häufige Tätigkeiten neben dem Studium (Mehrfachnennungen, n = 82)

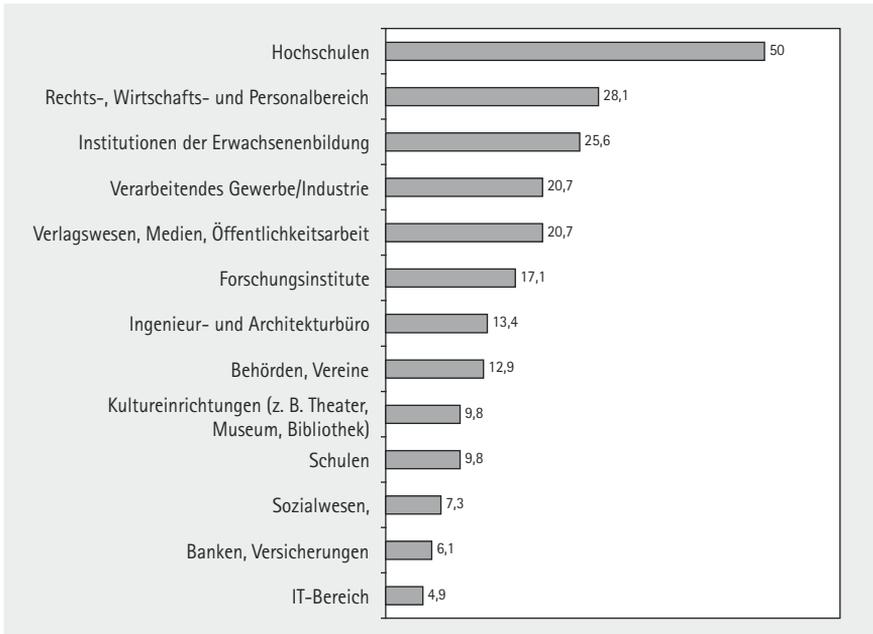
| an der Hochschule: | abs. | in % |
|---|-------------|-------------|
| als studentische Hilfskraft | 33 | 40,2 |
| als Tutorin | 9 | 11,0 |
| in einem Forschungsprojekt (z. B. DFG-Projekt) | 11 | 13,4 |
| in einer hochschulpolitischen Initiative (z. B. AStA, Fachschaft) | 5 | 6,1 |
| in einem Gremium der universitären Selbstverwaltung | 6 | 7,3 |
| in einer selbst organisierten Arbeitsgruppe (z. B. Lektürekreis) | 10 | 12,2 |
| außerhalb der Hochschule: | | |
| Job, Aushilfstätigkeit | 32 | 39,0 |
| Erwerbstätigkeit | 6 | 7,3 |
| freiberufliche Tätigkeit | 20 | 24,4 |
| selbständige Tätigkeit in eigener Firma | 3 | 3,7 |
| gesellschaftliches, politisches Engagement | 12 | 14,6 |

Darüber hinaus hatten fast 54% der Befragten, die an oder außerhalb der Hochschule einer Tätigkeit nachgegangen sind, ein Praktikum absolviert. 46% waren in mehreren Praktika tätig, um die für ihren Beruf erforderlichen Aufgaben kennen zu lernen.

3.2.2.2 Erwerbstätigkeit nach dem Studium

Die Lehrbeauftragten wurden darüber hinaus befragt, in welchen Wirtschaftszweigen sie nach Abschluss ihres Studiums bisher erwerbstätig waren und wie lange diese Tätigkeiten ausgeübt wurden.

Grafik 8: Bereiche, in denen die Lehrbeauftragten nach dem Studium erwerbstätig waren in % aller Befragten (Mehrfachnennungen, n = 82)



Nach dem Studium war die Hälfte der Lehrbeauftragten an Hochschulen, ein Viertel an Institutionen der Erwachsenenbildung, weitere 17% an Forschungsinstitutionen und 10% an Schulen tätig. Knapp 30% arbeiteten im Rechts- und Wirtschaftsbereich und 13% in Ingenieur- und Architekturbüros. Im Verlagswesen und in den Medien erlangten ein Fünftel berufliche Erfahrungen, 10% waren in Kultureinrichtungen tätig. Bei Berufs- und Wirtschaftsverbänden, Parteien und kirchlichen Organisationen, in eingetragenen gemeinnützigen Vereinen und in Gebietskörperschaften war ein Drittel tätig.

Die meisten Erwerbstätigkeiten wurden länger als zwei Jahre ausgeübt. Vier Fünftel aller im Bereich der Hochschulen Beschäftigten arbeiteten dort mehr als zwei Jahre, noch länger in Forschungsinstituten außerhalb der Universitäten. Auch im Rechts-, Wirtschafts- und Personalbereich hatten die Befragten Arbeitsaufgaben über längere Zeit gefunden. Nur bei Behörden und Vereinen, aber auch im Bereich der Erwachsenenbildung, waren die Beschäftigungszeiten kürzer.

Die Notwendigkeit einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung außerhalb der Hochschule als Voraussetzung für die Förderung nach dem Lehrauftragsprogramm wird von den Frauenbeauftragten mehrfach betont und als „*unabdingbar*“ (Frauenbeauftragte einer großen Fachhochschule), sogar als „*absolutes Minimum*“ bezeichnet (Frauenbeauftragte einer Fachhochschule). Ausnahmen sind allerdings möglich, wenn eine sehr qualifizierte Bewerberin die dreijährige Praxiserfahrung außerhalb der Hochschule noch nicht nachweisen kann und die herausragende Qualifikation der Bewerberin in einem speziellen Gutachten oder einer besonderen Empfehlung bescheinigt wird (Vizepräsidentin und stellvertretende Frauenbeauftragte einer Fachhochschule). Ein Dekan (Fachbereich Informatik) weist darauf hin, dass die Praxiserfahrung das „*Markenzeichen der Lehrbeauftragten*“ sei und deshalb „*wirklich vorhanden*“ sein müsse: „*Praxiserfahrung ist extrem wichtig, um das Profil der Fachhochschulen zu erhalten.*“

Doch auch wenn es noch an dem Nachweis der dreijährigen Berufserfahrung außerhalb der Hochschule mangelt oder die Berufserfahrung nicht in der Wirtschaft sondern in hochschulnahen Bereichen erworben wurde, hoffen manche Lehrbeauftragte auf „*Spielräume*“, so dass auch eine formal nicht vollständige Praxiserfahrung für eine Bewerbung anerkannt werden kann.

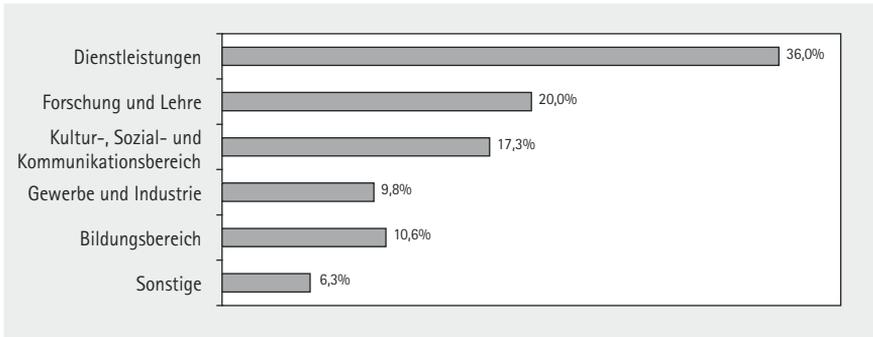
3.2.3 Gegenwärtige Beschäftigungssituation und Berufsposition

Neben ihrem jetzigen Lehrauftrag an einer bayerischen Fachhochschule waren über 90% der 82 an der Befragung teilnehmenden Lehrbeauftragten derzeit erwerbstätig. Nur sieben der Befragten gaben an, gegenwärtig nicht erwerbstätig zu sein. Sechs von ihnen konnten wegen Kinderbetreuung bzw. Erziehungsurlaub keiner anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen. Einige Befragte wiesen aber auch darauf hin, dass der Arbeitsmarkt derzeit keine geeignete Stelle biete.

3.2.3.1 Beschäftigungsbereiche und Einsatzfelder

Die Beschäftigungsbereiche der Befragten und die von ihnen eingenommenen beruflichen Positionen weisen ein breites Spektrum auf.

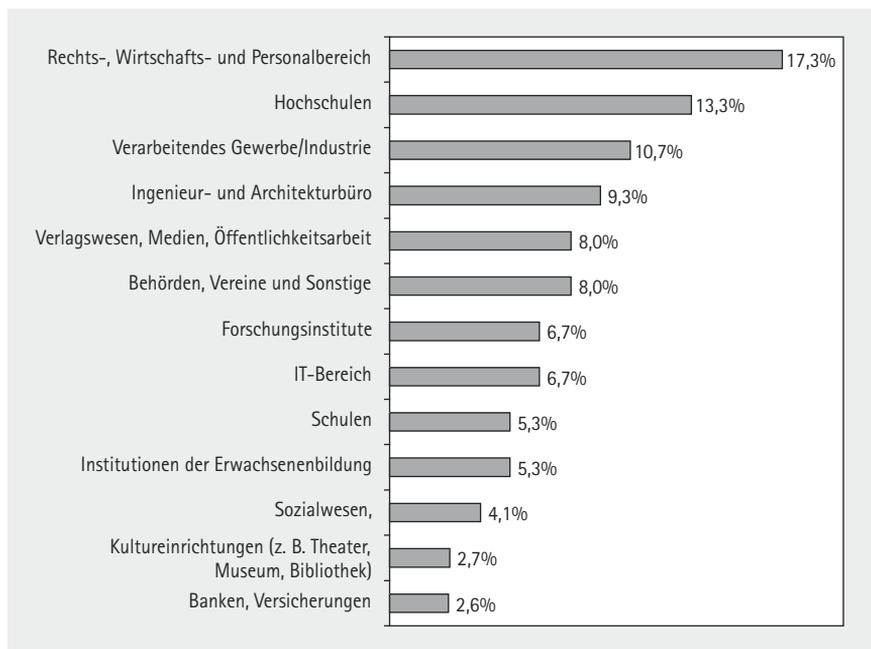
Grafik 9: Bereiche der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit neben dem Lehrauftrag (n = 75)



Dabei sind die Befragten in unterschiedlichen Einsatzfeldern und Funktionsbereichen tätig. Über ein Drittel arbeitet im Bereich der Dienstleistungen, bei Banken, Versicherungen, in der Rechts-, Wirtschafts- und Personalberatung, im IT-Bereich und in Ingenieur- und Architekturbüros. 30% befinden sich an Hochschulen und Forschungsinstitutionen oder an Schulen und in der Erwachsenenbildung. Rund 10% sind im Verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie tätig (Pharmazie, Eisen und Metall, Elektrotechnik, Feinmechanik, Bauhauptgewerbe) und ein Fünftel im Bereich der Kultureinrichtungen, des Verlagswesens, der Medien, der Öffentlichkeitsarbeit, der Verbände und Vereine, der Behörden sowie im Sozialbereich.

Aufgeteilt in differenzierte Einsatzfelder zeigt sich folgendes Bild:

Grafik 10: Gegenwärtige Einsatzfelder der erwerbstätigen Lehrbeauftragten (n = 75)



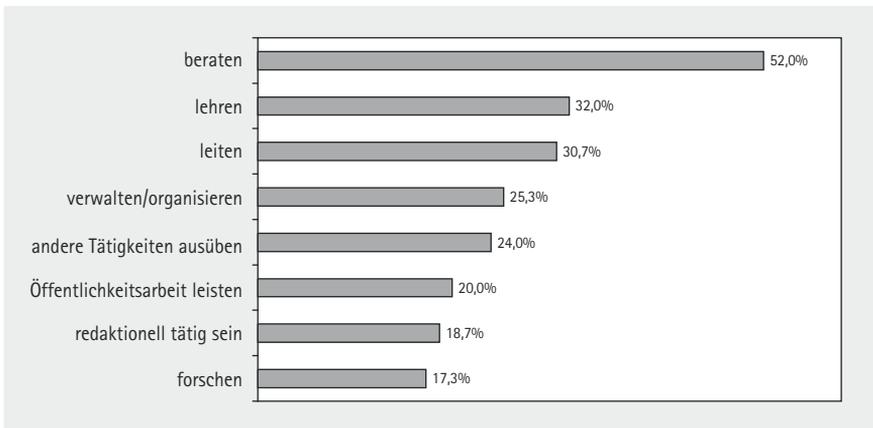
3.2.3.2 Funktionen und ausgeübte Tätigkeiten

Ein großer Teil, nämlich über 40%, ist selbstständig oder freiberuflich tätig. 15% der Befragten nehmen die Position von Geschäftsführerinnen oder Abteilungsleiterinnen ein, 17% arbeiten als Projektleiterinnen und 5% in einer anderen Stabsfunktion. 8% sind als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Hochschulassistentinnen tätig. 3% der an der Untersuchung teilnehmenden Lehrbeauftragten haben bereits eine Berufung zu einer Fachhochschulprofessorin erreichen können.

Die Lehrbeauftragten gehen in ihrer Erwerbsarbeit einer Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten nach. Über die Hälfte der Befragten ist bei ihrer Erwerbstätigkeit mit Beratung beschäftigt. Gleich hohe Anteile mit je über 30% lehren in Institutionen der Erwachsenenbildung, der betrieblichen oder kirchlichen Bildungsarbeit, an Schulen und Hochschulen oder nehmen Leitungsaufgaben an unterschiedlichen Institutionen, Instituten und Abteilungen wahr. Verwalten und Organisieren gehört bei mehr als einem Viertel der befragten Erwerbstätigen zum Berufsalltag. Je ein Fünftel ist entweder redaktionell tätig

oder mit Öffentlichkeitsarbeit betraut. Nur 17 % forschen im Rahmen ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit.

Grafik 11: Häufigkeit der ausgeübten Tätigkeiten bei der derzeitigen Erwerbstätigkeit (n = 75; Mehrfachnennungen)



Dabei arbeiteten knapp 57 % der erwerbstätigen Lehrbeauftragten Vollzeit und 43 % Teilzeit. Bei über vier Fünfteln war die derzeitige Stelle nicht befristet. Je die Hälfte derer, die eine befristete Stelle innehatten, hatten einen Vertrag bis zu zwei Jahren bzw. darüber bis zu vier Jahren.

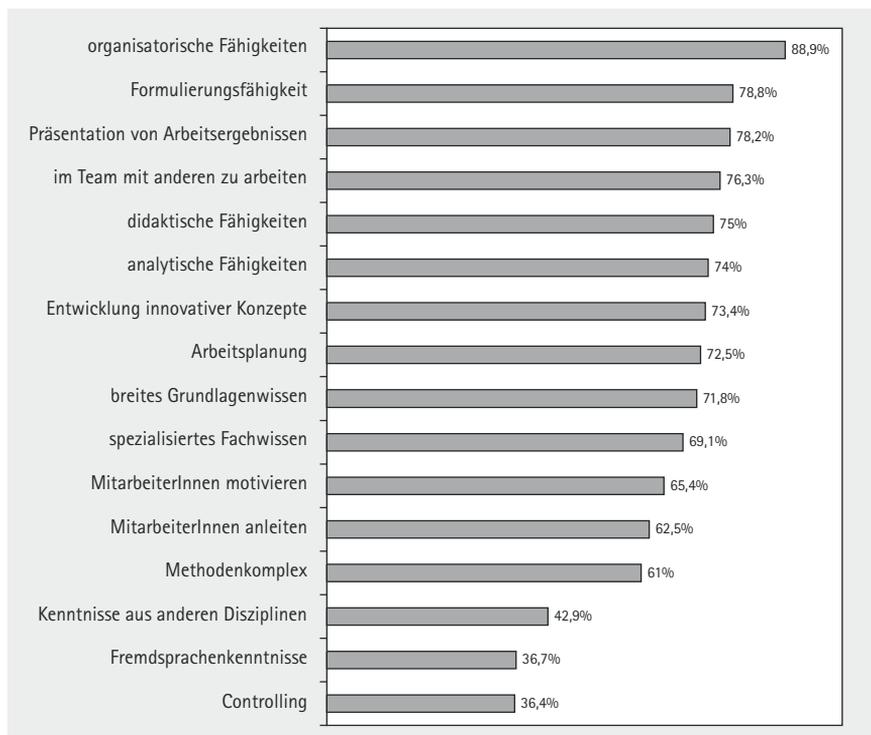
3.2.3.3 In der bisherigen beruflichen Tätigkeit erworbene Kenntnisse und entwickelte Fähigkeiten

Schlüsselkompetenzen werden in allen Bereichen des Arbeitslebens erwartet und eingefordert. Zur Vorbereitung auf eine Bewerbung für besonders wichtig erachtet wurde beispielsweise von einer Dekanin und langjährigen Frauenbeauftragten Selbstvertrauen, Formulierungsfähigkeit, Sprechschulung und Präsentationstechniken.

Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen zeigt sich bei den in den bisherigen beruflichen Tätigkeiten erworbenen Kenntnissen und weiterentwickelten Fähigkeiten.³⁶

³⁶ Stufe 1 und 2 einer sechsstufigen Skala von „im hohen Maße“ bis „überhaupt nicht“.

Grafik 12: Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten während der bisherigen beruflichen Tätigkeiten (n = 82; Mehrfachnennungen)



Über die Erweiterung des breiten Grundlagenwissens (72%) und des spezialisierten Fachwissens (70%) hinaus konnten die Befragten während ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit vor allem ihre organisatorischen Fähigkeiten ausbilden, denn die Lösung organisatorischer Aufgaben war bei 90% aller Befragten besonders gefordert. Fast sieben Zehntel konnten bei der Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben ihre Formulierungsfähigkeit verbessern, lernten ihre Arbeitsergebnisse richtig zu präsentieren und im Team mit anderen zu arbeiten. Zwei Drittel konnten ein breites Grundlagenwissen erwerben und einsetzen, ihre analytischen Fähigkeiten schulen sowie innovative Konzepte entwickeln und Methodenkompetenz erwerben. Auch Arbeitsplanung zeigte sich bei über 70%, Controlling bei über 35% als wichtiger Aspekt des Berufsalltags. Die Motivierung und Anleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählten bei über 70% im hohen Maße zu den Aufgaben bisheriger Arbeitsprozesse. Über ein Drittel der Befragten konnte ihre Fremdsprachenkenntnisse und Kenntnisse aus anderen Disziplinen erweitern.

3.2.3.4 Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit

Nur ein Viertel der Frauen, die sich neben ihrer Erwerbstätigkeit um einen Lehrauftrag bemüht hatten, zeigte sich mit ihren bisherigen Entwicklungsmöglichkeiten und Einkommen zufrieden³⁷.

Mit der erreichten Position waren zwar 41 % der Befragten zufrieden, jedoch sahen nur 27 % weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Obwohl Position und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten weniger positiv beurteilt wurden, waren die meisten Befragten an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz in Bezug auf ihre Tätigkeitsinhalte zufrieden. Über drei Viertel der Erwerbstätigen konnten in ihrem beruflichen Umfeld eigene Ideen entwickeln und verwirklichen. Zwei Drittel konnten bei ihrer beruflichen Tätigkeit ihr Fachinteresse in hohem Maße umsetzen. Knapp 30 % konnten ihren Forschungsinteressen gut nachgehen. 55 % gaben an, Kenntnisse aus ihrem Studium anwenden zu können und knapp 45 % konnten ihren Studienschwerpunkt in ihre Tätigkeit einbringen. Etwa knapp die Hälfte sah eine gute Möglichkeit, im Team zu arbeiten.

Drei Viertel (72 %) der Angestellten unter den Befragten gaben an, von ihren Kollegen anerkannt zu sein, etwas geringer, aber immer noch bei 68 % lag der Anteil der Angestellten, die sich von ihrem Vorgesetzten akzeptiert fühlten.

Die Zufriedenheit mit dem Einkommen war sehr unterschiedlich ausgeprägt. Nur 24 % bezeichneten sich als zufrieden. Die weniger positiv eingeschätzten Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung könnten der Grund sein, sich beruflich neu zu orientieren und die Fachhochschullaufbahn anzustreben.

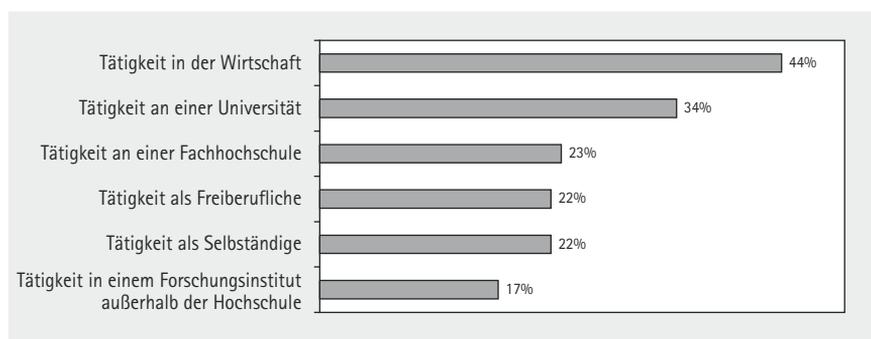
3.2.3.5 Berufliche Ziele bei Abschluss des Studiums und Entwicklung der bisherigen Berufskarrieren

Welche beruflichen Ziele hatten die befragten Frauen, die sich durch das Lehrauftragsprogramm auf den Beruf einer Fachhochschulprofessorin vorbereiten, bei Abschluss ihres Studiums und was ist daraus geworden? Bei Abschluss ihres Studiums hatten nur etwas mehr als ein Fünftel aller Befragten eine Tätigkeit an einer Fachhochschule angestrebt.

³⁷ Die Lehrbeauftragten wurden mit einer sechsstufigen Skala nach der Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten ihrer gegenwärtigen Erwerbstätigkeit gefragt. Zusammengefasst werden für die Auswertung die ersten beiden Werte beginnend mit „voll und ganz zufrieden“ (n = 75).

44% dagegen hatten eine Tätigkeit in der Wirtschaft ins Auge gefasst. 34% strebten eine Karriere an Universitäten an. 17% wollten an Forschungsinstituten außerhalb der Universität tätig werden oder bleiben.

Grafik 13: Berufliche Ziele bei Abschluss des Studiums (Mehrfachnennungen, n = 82)



Von den 36 Befragten, die bei Abschluss ihres Studiums eine Tätigkeit in der Wirtschaft anvisiert hatten, waren zum Zeitpunkt der Befragung sieben im Bereich der Schulen und Hochschulen tätig, drei im IT-Bereich, fünf in Gewerbe und Industrie, eine im Sozialbereich, eine bei Banken, sieben im Bereich des Rechts und der Wirtschaft und je eine im Architekturbereich oder in Kultureinrichtungen, vier in Verlagen und sechs in anderen Bereichen.

Von den 19 Lehrbeauftragten, die sich schon immer eine Tätigkeit an Fachhochschulen vorgestellt hatten, waren u. a. fünf im Bildungsbereich tätig, je vier im Bereich der Rechts- und Wirtschaftsberatung sowie im Bereich des Ingenieurwesens und der Architektur.

Von den 28 Lehrbeauftragten, die eine Karriere an der Universität angestrebt hatten, waren nur sechs an Universitäten tätig und weitere sechs im Bereich des Schul- und Bildungswesens. Von denjenigen, die in Forschungsinstitutionen arbeiten wollten (14), waren 36% an Hochschulen und 14% an Forschungsinstitutionen gelandet. Von denen, die selbständig werden wollten (17), konnten drei dies im Bereich des Rechts und der Wirtschaft und fünf im Bereich des Ingenieurwesens und der Architektur verwirklichen. Eine Tätigkeit als Selbständige oder eine freiberufliche Tätigkeit wollten jeweils 22% erreichen. Von denjenigen, die eine freiberufliche Tätigkeit angestrebt hatten, gingen 25% dieser Tätigkeit im Bereich Recht und Wirtschaft nach.

Es gibt Lehrbeauftragte, die konsequent und gezielt den Weg und die Karriere einer Fachhochschulprofessorin gewählt hatten und Lehraufträge annahmen, um Lehrerfahrung zu gewinnen. Eine Lehrbeauftragte berichtete davon, dass sie bereits während ihres Fachhochschulstudiums als Tutorin eingesetzt und von ihrem Professor über ihre Perspektiven beraten und ermutigt wurde, eine Fachhochschulkarriere anzustreben. Sie ging als Assistentin mit ihm von der Fachhochschule zur Universität und schloss ihr Diplom und ihre Promotion ab. Nebenbei arbeitete sie in einem Steuerberatungsbüro, um die berufliche Praxis nachweisen zu können. Sie sieht gute Aussichten, in ihrem Fach Steuerwesen auf eine Professur berufen zu werden (Lehrbeauftragte einer kleineren Fachhochschule, Diplom-Betriebswirtin). Neben solchen Beispielen für eine zielstrebige Karriere als Fachhochschulprofessorin gibt es qualifizierte Frauen in der Wirtschaft, deren Augenmerk erst durch das Programm auf diese neue Herausforderung gelenkt wurde und die sich zusätzlich oder ausschließlich neu orientieren wollen. Bei anderen entstand der Berufswunsch durch Kontakte zu Fachhochschulangehörigen während ihrer beruflichen Arbeit. Als Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm äußerten 50 der 82 Befragten explizit als Wunsch für ihre berufliche Zukunft, Professorin zu werden. Damit ist oft die Weiterführung einer selbstbestimmten und erfolgreichen Tätigkeit verbunden.³⁸

3.2.4 Gründe für die Teilnahme am Lehrauftragsprogramm

Als Gründe für die Teilnahme am Lehrauftragsprogramm wurden Erfahrungsgewinn, Erwerb von Qualifikationen, die für eine Professur nötig sind, Kennenlernen des Lehrbetriebs, Erwerb von Lehrerfahrungen und Anwendung der berufspraktischen Qualifikationen genannt. Wie die nachstehende Tabelle zeigt, sind in der Spitzengruppe der am höchsten bewerteten Gründe diejenigen am stärksten vertreten, die sich auf die Inhalte der Lehrtätigkeit an der Fachhochschule und auf die weitere Qualifizierung für eine Lehrtätigkeit beziehen. Angestrebte Berufung an eine Fachhochschule und Einstieg in die Fachhochschullehrerinnenlaufbahn sind demgegenüber etwas weniger stark ausgeprägt, aber vor allem für die Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm bedeutsam, die in ihrer gegenwärtigen Berufstätigkeit keine Entwicklungsmöglichkeiten sehen. Bei freiberuflich oder selbständig tätigen Frauen spielt auch der Imagegewinn einer „Professorin“ für die eigene Agentur oder Kanzlei eine Rolle (Lehrbeauftragte, Gutachterin).

³⁸ Zum Beispiel als Fachanwältin, Steuerberaterin, Architektin, Designerin, Mediengestalterin, Fachbuchautorin, einer Führungstätigkeit in der freien Wirtschaft (Geschäftsbereichsleitung, Abteilungsleiterin mit Personalverantwortung ...) oder der Tätigkeit z. B. in einem Planungsbüro, im Entwicklungsbereich, bei Forschungsprojekten, in einer Werbeagentur oder im Sozial- bzw. Kulturbereich.

Das Motiv der Sicherheit im Sinne einer Professorinnenstelle als „etwas Sicherem auf Lebenszeit“ scheint für die Mehrzahl der befragten Lehrbeauftragten nicht entscheidend zu sein, da knapp 57% der erwerbstätigen Lehrbeauftragten auf einer Vollzeitstelle tätig sind und bei über vier Fünftel aller Befragten die derzeitige Stelle nicht befristet ist.

Tabelle 7: Gründe für die Teilnahme am Lehrauftragsprogramm (in %)

| Gründe für die Teilnahme am Lehrauftragsprogramm | trifft voll und ganz zu 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | trifft überhaupt nicht zu 6 |
|---|------------------------------|------|------|------|------|--------------------------------|
| Kontaktaufnahme zur Fachhochschule | 55,2 | 16,4 | 16,4 | 7,5 | – | 4,5 |
| Kennen lernen des Lehrbetriebs an einer Fachhochschule | 62,3 | 17,4 | 10,3 | 4,3 | 1,4 | 4,3 |
| Erwerb von Lehrerfahrungen | 59,7 | 18,1 | 6,9 | 4,2 | 6,9 | 4,2 |
| Erwerb von Qualifikationen, die für eine Professur notwendig sind | 67,6 | 12,7 | 7,0 | 9,9 | – | 2,8 |
| Einstieg in die Fachhochschul-lehrerinnenlaufbahn | 48,5 | 22,1 | 8,8 | 14,7 | 1,5 | 4,4 |
| angestrebte Berufung an eine Fachhochschule | 64,1 | 6,3 | 9,3 | 6,3 | 10,9 | 3,1 |
| Erfahrungsgewinn | 75,7 | 14,9 | 6,7 | – | 2,7 | – |
| Anwendung meiner wissenschaftlichen Qualifikationen | 46,3 | 26,9 | 11,8 | 3,0 | 3,0 | 9,0 |
| Anwendung meiner berufspraktischen Qualifikationen | 56,9 | 22,2 | 6,9 | 4,2 | 4,2 | 5,6 |

3.2.5 Zusammenfassung: Qualifikationsmerkmale der Lehrbeauftragten im Lehrauftragsprogramm

Die Analyse der Qualifikationen der durch das Lehrbeauftragtenprogramm geförderten Lehrbeauftragten zeigt, dass es offensichtlich gelingt, durch das Programm erwerbstätige Hochschulabsolventinnen für eine Tätigkeit als Lehrbeauftragte und potentielle Professorin an einer Fachhochschule zu gewinnen, die über die formalen Voraussetzungen³⁹ hinaus

³⁹ Hochschulabschluss, dreijährige Berufserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs und begonnene oder abgeschlossene Promotion bzw. gleichwertige Qualifikation

- ihre berufspraktischen Qualifikationen in die Lehre an eine Fachhochschule einbringen wollen,
- ein ausgeprägtes fachliches und didaktisches Interesse haben,
- vielfach bereits über Lehrerfahrungen verfügen und
- das Ziel einer Fachhochschulprofessur oft bereits seit längerer Zeit ins Auge gefasst haben.

Zwar ist ein Vergleich der durch das Lehrauftragsprogramm geförderten Lehrbeauftragten mit jenen Männern und Frauen, die außerhalb des Programms von den Fachbereichen mit Lehraufträgen beauftragt wurden, im Rahmen dieser Untersuchung nicht möglich. Es wird dennoch deutlich, dass sich die befragten Frauen durch die genannten Merkmale auszeichnen und daher für die Fachhochschulen ein wichtiges Potential für die Besetzung von Professuren darstellen. Dies wird unter anderem dadurch unterstrichen, dass bei ihnen unter den Gründen für die Teilnahme am Lehrbeauftragtenprogramm die diversen Aspekte einer Qualifizierung für eine Lehrtätigkeit an der Spitze stehen.

Zugleich stellt eine Tätigkeit als Professorin für die Gruppe der Befragten, die ihre Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung in der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit eher negativ einschätzen, eine willkommene Alternative dar.

3.3 Durchführung des Lehrauftragsprogramms

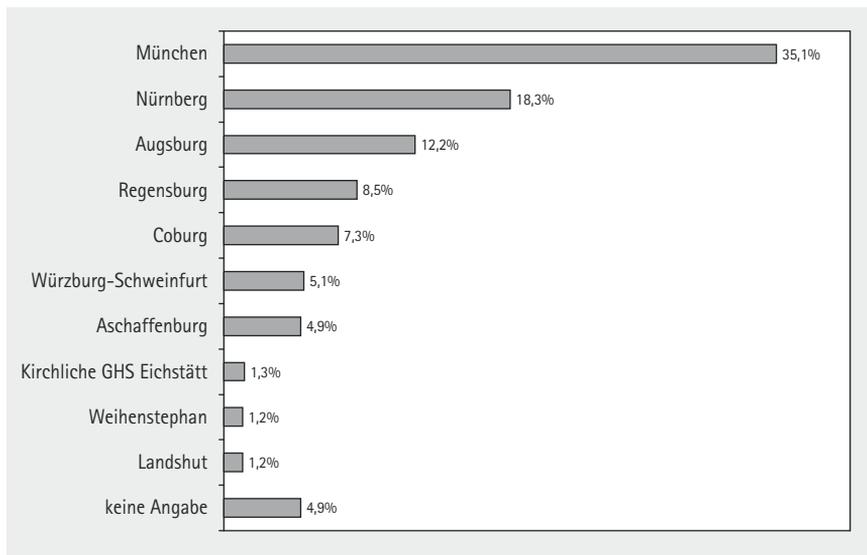
3.3.1 Fachhochschulen, die am Lehrauftragsprogramm teilnehmen

Etwa ein Drittel der in die Untersuchung einbezogenen Lehrbeauftragten im Rahmen des Lehrauftragsprogramms sind an der Fachhochschule München tätig, knapp ein Fünftel an der Fachhochschule Nürnberg, gefolgt von den Fachhochschulen Augsburg, Regensburg und Coburg.⁴⁰ Damit verteilen sich die Lehrbeauftragten, die sich an der Befragung beteiligt haben, ungefähr entsprechend der Größe der Fachhochschulen, gemessen an der Zahl der Studierenden. Im Vergleich zu den Lehrbeauftragten, die außerhalb des Lehrauftragsprogramms an den Fachhochschulen tätig sind, ist der Anteil der Lehrbeauftragten im Rahmen des Programms an sechs Fachhochschulen höher und an drei Fachhochschulen niedriger. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Fachbereiche das Programm

⁴⁰ An den Fachhochschulen Ingolstadt und Kempten sind zwar auch Lehrbeauftragte im Rahmen des Lehrauftragsprogramms tätig, sie haben sich jedoch nicht an der Befragung beteiligt. Andere, vor allem „jüngere“ Fachhochschulen nehmen am Lehrauftragsprogramm (noch) nicht teil.

unterschiedlich nutzen, je nach dem, welche Lehrauftragsmittel ihnen zur Verfügung stehen, welche fachlichen Spezialisierungen sie abdecken müssen, welche Einstellung zu gender mainstreaming sie haben und in welchem Maße es ihnen gelingt, qualifizierte Frauen zu gewinnen.

Grafik 14: Verteilung der an der Befragung teilnehmenden Lehrbeauftragten auf Fachhochschulen



Das Lehrauftragsprogramm stößt an den Fachhochschulen im Großen und Ganzen auf große Zustimmung, da der Anteil von Professorinnen an den Fachhochschulen, auch in den Studiengängen mit hohem Studentinnenanteil, noch sehr gering ist, „so dass für die Studentinnen eigentlich die Professorinnen als Vorbilder fehlen. Zur Gewinnung von Professorinnen hat das Lehrauftragsprogramm daher eine große Bedeutung.“ (Frauenbeauftragte einer Fachhochschule). Bei einigen Fachhochschulen ist im Internet explizit der Hinweis zu finden: „Die Fachhochschule strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen am wissenschaftlichen Personal an.“ Dies ist auch deshalb von Bedeutung, weil es an den Fachhochschulen außerhalb des Lehrauftragsprogramms „so gut wie keine systematischen Bemühungen“ zur Gewinnung von weiblichen Lehrbeauftragten gibt, aus denen sich Professorinnen rekrutieren könnten. Auch ein Ingenieurinnennetzwerk im Umfeld der Fachhochschule wird von den Frauenbeauftragten genutzt, um Interessentinnen für Lehraufträge zu finden.

Infolge dessen beteiligen sich die meisten Fachhochschulen am Lehrauftragsprogramm, seit es dieses Programm gibt. Bei den Fachhochschulen, die sich nicht von Beginn an am Lehrauftragsprogramm beteiligen, liegt dies nach Auskunft von Gesprächspartnern in den Fachhochschulen primär daran, dass den Fachhochschulen noch genügend eigene Lehrauftragsmittel zur Verfügung standen. Dies gilt insbesondere für die kleineren Fachhochschulen, die sich noch im Aufbau befinden. Auch Fachhochschulen, die entfernt von Ballungszentren mit entsprechender Wirtschaftsstruktur gelegen sind, haben es schwer, notwendige Lehrpersonen zu finden und zu binden. Auch das Ausweichen auf Blockveranstaltungen, z. B. am Wochenende, und zusätzlich die Erstattung von Fahrkosten führen oft nicht zum Erfolg (Kanzlerin einer kleinen Fachhochschule).

3.3.2 Frauen fördernde Maßnahmen an den Fachhochschulen

Von den Frauenbeauftragten der in die Untersuchung einbezogenen Fachhochschulen werden unterschiedliche Anstrengungen zur Förderung des Studiums von Frauen an Fachhochschulen unternommen.

Zum einen werden Angebote gemacht, um bei Schülerinnen Interesse und Motivation für ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu wecken. Im Rahmen des Programms „girls go tech“ werden Schülerinnen-Techniktage durchgeführt, durch ein „Mitmach-Praktikum“ für Schülerinnen wird die Möglichkeit geboten, ingenieurwissenschaftliche Studiengänge kennen zu lernen. Außerdem werden Schnupperstudien und Internetkurse für Schülerinnen angeboten.

Für Studentinnen werden spezielle Angebote an den Fachhochschulen durchgeführt, die ein breites Themenspektrum umfassen: Gesprächsführung, Rhetorik, spezielle Programmierkurse, sowie spezielle Programme wie z. B. ein Seminar zur Einführung in die Kfz-Technik unter Beteiligung einer Ingenieurin aus der Praxis.

Außerdem gibt es Angebote zur Verbesserung der Situation von Frauen an den Fachhochschulen. Die Frauenbeauftragten sind in die Berufungsverfahren eingebunden, wenngleich die Umsetzung in den Fachbereichen manchmal „noch von alten Herren dominiert“ ist. Beispielsweise wird im Rahmen von Frauenforen über neue Entwicklungen an Fachhochschulen informiert, z. B. über Chancen, die durch die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge eröffnet werden, und über Promotionschancen für Frauen mit Fachhochschulabschluss. Weitere Themen, die im Rahmen von Frauenforen aufgegriffen werden, sind Hinweise auf von Frauen bevorzugte Studiengänge an Fachhochschulen, auf Berufs-

anforderungen und Berufskarrieren von Fachhochschulabsolventinnen sowie potentielle Arbeitsfelder für Absolventinnen und Erwartungen von Arbeitgebern. Um mehr Professorinnen zu gewinnen, wird beispielsweise über Berufsanforderungen und Berufskarrieren von Fachhochschulabsolventinnen sowie über Promotionschancen für Frauen mit Fachhochschulabschluss informiert.

Angebote im Rahmen des Pilotprogramms „Mentoring“ wenden sich an Frauen in technischen Berufen, die im Rahmen des Programms als Mentorinnen für Studentinnen einschlägiger Studiengänge fungieren.⁴¹ Hier geht es einerseits um die Förderung von Studentinnen, andererseits verbindet man mit dem Programm die Hoffnung, dass sich einige Mentorinnen als Lehrbeauftragte zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus werden Coaching-Seminare zur Förderung von Bewerbungen von Frauen auf Professorenstellen angeboten. Durch sie werden gezielt Frauen angesprochen, über Berufungsverfahren informiert und auf das Vorstellungsgespräch und die Probelehrveranstaltung vorbereitet.

Die Frauenbeauftragten der bayerischen Fachhochschulen geben im Internet Hinweise für erfolgsversprechende Bewerbungen und die Berufungsverfahren. Im November 2003 gab es im Internet Ausschreibungen für 22 Stellen an bayerischen Fachhochschulen, davon sechs an der Fachhochschule München und neun an der Fachhochschule Weihenstephan.⁴²

In einem Arbeitskreis von Frauenbeauftragten und Professorinnen wurden Kriterien für die Auslobung eines Preises für das beste Frauenförderkonzept an Fachhochschulen erarbeitet, an dem auch eine bereits auf eine Professur berufene ehemalige Teilnehmerin aus dem Lehrauftragsprogramm mitarbeitete (Lehrbeauftragte an einer großen Fachhochschule, Ingenieurin), um dazu beizutragen, dass mehr Frauen für technische Berufe ausgebildet werden.

⁴¹ Das Kompetenzzentrum für Frauen der Fachhochschule München fördert in Kooperation mit der Initiative Komm.IT, die von der Agentur für Arbeit und vom bayerischen Arbeitsministerium finanziert wird, seit Oktober 2003 ein Modellprojekt für Studentinnen der Bereiche Maschinenbau, Elektrotechnik, Informationstechnik, Informatik, Mathematik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen, um den Frauenanteil in technischen Berufen zu steigern.

⁴² Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst: Ausschreibungen von Professuren in Fachhochschulstudiengängen.

3.3.3 Fachbereiche, an denen die Lehraufträge im Rahmen des Lehrauftragsprogramms vergeben wurden

Die folgende Tabelle zeigt, dass die „großen“ Fachbereiche Architektur, Sozialwesen, Wirtschaftswissenschaften und Allgemeinwissenschaften die höchsten Anteile an Lehrbeauftragten im Rahmen des Lehrauftragsprogramms aufzuweisen haben, während nur wenige Lehrbeauftragte in den Fachbereichen Ingenieurwesen und Maschinenbau tätig sind. Darin spiegelt sich die Verteilung der weiblichen Lehrbeauftragten allgemein auf die Fachbereiche wider: Im Jahr 2001 waren unter den Lehrbeauftragten an den bayerischen Fachhochschulen in den Ingenieurwissenschaften 10%, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften dagegen 31 % Frauen.⁴³

Tabelle 8: Fachbereich des Lehrauftrags⁴⁴

| Fachbereich | Anzahl | % |
|-------------------------------------|--------|-------|
| Architektur/Innenarchitektur | 17 | 20,7 |
| Gestaltung/Design | 7 | 8,5 |
| Ingenieurwesen | 2 | 2,4 |
| Maschinenbau/Vermessungswesen | 4 | 4,9 |
| Informatik | 9 | 11,0 |
| Sozialwesen | 15 | 18,3 |
| Ernährungswissenschaften | 1 | 1,2 |
| Wirtschafts- und Gesellschaftslehre | 2 | 2,4 |
| Wirtschaftsingenieurwesen | 4 | 4,9 |
| Wirtschaftswissenschaften/BWL | 11 | 13,4 |
| Allgemeinwissenschaften | 10 | 12,3 |
| Insgesamt | 82 | 100,0 |

In den Interviews wurde in diesem Zusammenhang auf Fachgebiete hingewiesen, in denen es „so gut wie keine Bewerberinnen für Lehraufträge“ gibt (Dekan, Fachbereich Versorgungstechnik). Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass mit 11 % der Lehrbeauftragten

⁴³ Statistische Berichte: Hochschulpersonal 2001, S. 61.

⁴⁴ Aufgrund der nicht für alle Fachhochschulen einheitlichen Fachbereichsstruktur und -bezeichnung sowie der unterschiedlichen Genauigkeit der Angaben durch die befragten Lehrbeauftragten weichen die Fachbereichsbezeichnungen von der herkömmlichen Fachbereichs- und Fächergruppen-Systematik ab.

ein relativ hoher Anteil im Bereich Informatik tätig ist, in dem die Vergabe zusätzlicher Lehraufträge durch die außerordentlich hohe studentische Nachfrage in den Jahren 2000 und 2001 notwendig wurde.

Nach Ansicht von Befragten stehen Fachbereiche und Dekane den weiblichen Lehrbeauftragten in der Regel sehr positiv gegenüber. Die Dekane sehen das Lehrauftragsprogramm auch deshalb gern, weil sie zusätzliche Geldmittel bedeuten (Frauenbeauftragte im Fachbereich Allgemeinwissenschaften).

3.3.4 Information über das Lehrauftragsprogramm

Über die Möglichkeiten, die das Lehrauftragsprogramm bietet, wurden die Lehrbeauftragten in erster Linie von Professorinnen und Professoren der jeweiligen Fachhochschule informiert. Rund ein Sechstel der Befragten gibt an, von einer Professorin oder einem Professor der Fachhochschule, an der sie jetzt ihren Lehrauftrag haben, vom Lehrauftragsprogramm erfahren zu haben, und knapp ein Viertel hat sich bei ihnen auch informiert. 10% der befragten Lehrbeauftragten haben von der Dekanin oder vom Dekan des Fachbereichs, an dem die Lehrbeauftragten gegenwärtig ihren Lehrauftrag erteilen, und 15% von der Leitung der jeweiligen Fachhochschule vom Lehrauftragsprogramm erfahren. Wenn für ein bestimmtes Gebiet ein Lehrauftrag vergeben werden soll, „*hören wir uns im Kollegenkreis um und gehen auf qualifizierte Frauen zu*“ (Frauenbeauftragte einer Fachhochschule, Design). Aber auch befreundete Lehrbeauftragte oder Professoren, Bekannte und Verwandte wurden genannt, die zur Bewerbung für einen Lehrauftrag rieten.

Informationen über das Lehrauftragsprogramm wurden vor allen Dingen durch Professorinnen und Professoren, die Frauenbeauftragten an der jeweiligen Fachhochschule (ein Fünftel der Befragten), von der Dekanin oder dem Dekan, der Leiterin des Lehrauftragsprogramms sowie in einer Informationsveranstaltung an der Universität München (jeweils knapp 10% der befragten Lehrbeauftragten) gegeben. Bemerkenswert ist, dass für die Information das Internet mit 11% bereits eine etwas größere Bedeutung hat als alle anderen Informationsmöglichkeiten mit Ausnahme der zuerst genannten Personengruppe.

Der große Bekanntheitsgrad des Lehrauftragsprogramms in den Fachhochschulen ist auf die entsprechenden Aktivitäten der Frauenbeauftragten der Fachhochschule bzw. der Fachbereiche zurückzuführen. In der Regel sind die Frauenbeauftragten Mitglied des Senats und berichten dort in regelmäßigen Abständen über das Programm und seine

Durchführung, ebenso in den Fachbereichsräten. Außerdem leiten sie die regelmäßig aus der Koordinierungsstelle eintreffenden Informationen weiter.

Der hohe Grad an Informiertheit in den Fachbereichen hat dort zu einem wachsenden Interesse am Lehrauftragsprogramm geführt. Beispielsweise nehmen fast alle Fachbereiche der Fachhochschule München das Lehrauftragsprogramm in Anspruch. In den Fällen, in denen das Programm bei Dekanen und Professoren auf wenig Resonanz stößt, liegt dies nach Einschätzung einer Frauenbeauftragten in der Regel nicht daran, dass man keine Frauen als Lehrbeauftragte haben wolle, sondern dass die Lehrauftragsmittel der Fachhochschule noch ausgereicht hätten, um die Wünsche nach Lehraufträgen zu erfüllen. An einem technischen Fachbereich wird allerdings beklagt, es „*bewegt sich nichts*“, was allerdings vornehmlich darauf zurückzuführen sei, dass in diesem Bereich „*kaum Bewerberinnen mit den entsprechenden Qualifikationen im Angebot sind*“ (Frauenbeauftragte einer großen Fachhochschule).

3.3.5 Ermutigung zur Bewerbung für einen Lehrauftrag

Rund zwei Drittel der Befragten gaben an, sie seien zu einer Bewerbung für das Lehrauftragsprogramm aufgefordert bzw. ermuntert worden, während lediglich ein Drittel sich aus eigener Initiative beworben hat. Wie für die Information über das Lehrauftragsprogramm sind die Professorinnen und Professoren sowie die Frauenbeauftragten an den Fachhochschulen für die Interessentinnen die wichtigsten Ansprechpartner für die Bemühungen um einen Lehrauftrag.

Für die Bewerbung um einen Lehrauftrag im Rahmen des Lehrauftragsprogramms haben sich zwei Hauptwege herausgebildet:

- Die Bewerbung über die Koordinierungsstelle des Lehrauftragsprogramms: Die Liste der Bewerberinnen mit den wichtigsten Informationen wird von dort an die Fachhochschulen weitergeleitet.
- Der Weg, der in der Regel auch bei der Gewinnung von Lehrbeauftragten außerhalb des Programms beschritten wird: Es gehen nur wenige Blindbewerbungen ein, von denen „*die meisten dann inhaltlich nicht passen*“ (Dekan, Fachbereich Informatik). Wenn die Fachbereiche Lehrbeauftragte für Themen, für die sie Bedarf haben, suchen, findet meistens keine Ausschreibung statt. Vielmehr werden bekannte Personen – meist handelt es sich dabei um Absolventinnen, frühere Mitarbeiterinnen oder Praktikantenbetreuerinnen, die man in Unternehmen kennen gelernt hat – angesprochen.

„Generell ist es so, dass in den Fachbereichen der Bedarf festgestellt wird und man dann gezielt sucht. Dabei werden keine schriftlichen Ausschreibungen getätigt, weil das viel zu teuer wäre, vielmehr wird unter den Leuten, die man kennt, nach geeigneten Lehrbeauftragten gesucht; es werden viele Leute angesprochen, von denen man sich Hinweise auf mögliche Lehrbeauftragte erhofft.“ (Frauenbeauftragte einer Fachhochschule). Zu Veranstaltungen für Studierende über deren Zukunftsperspektiven werden ehemalige Absolventinnen eingeladen, um sie als Lehrbeauftragte anzuwerben und ihre Praxiserfahrung in die Lehre einzubringen (Dekanin und Frauenbeauftragte einer Fachhochschule).

Es wird von den Frauenbeauftragten allerdings auch darauf hingewiesen, dass Bewerberinnen, die man bereits kennt, mehr Chancen als andere Bewerberinnen haben. Man befinde sich oft in einem Zwiespalt, wenn Bewerberinnen, die man noch nicht kennt, nach den Bewerbungsunterlagen ebenfalls als gut geeignet befunden werden und man sich letztlich aber doch für die bereits bekannte Bewerberin entscheidet, weil damit ein Unsicherheitsfaktor – ob die Person bzw. die Persönlichkeit „passt“ – ausgeschaltet wird. Die Suche nach weiblichen Lehrbeauftragten stößt allerdings an Grenzen, wenn es in den entsprechenden Gebieten in den Unternehmen nur wenige Fachfrauen gibt. *„Auch bei gezielter Suche in Unternehmen ist es bislang nicht gelungen, weibliche Erwerbstätige aus den Bereichen Drucktechnik, Versorgungstechnik, Papiererzeugung und -verarbeitung zu finden.“* (Dekan, Fachbereich Versorgungstechnik)

3.3.6 Umfang der Lehraufträge

Die Lehraufträge werden grundsätzlich zunächst für ein Semester vergeben und können semesterweise *„je nach Akzeptanz bei den Studierenden“* und *„der Qualität der Lehrbeauftragten“* verlängert werden (Frauenbeauftragte einer Fachhochschule). *„Die Akzeptanz durch die Studierenden ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung, ob ein Lehrauftrag fortgesetzt wird oder nicht.“* (Frauenbeauftragte einer Fachhochschule)

Die folgende Tabelle weist aus, mit wie vielen Semesterwochenstunden die Lehrbeauftragten seit Beginn des Lehrauftragsprogramms nach eigenen Angaben tätig waren.

Tabelle 9: Umfang der Lehraufträge im Rahmen des Lehrauftragsprogramms

| Semester | Lehrbeauftragte mit einem Lehrauftrag von | | | | | | Insgesamt | |
|------------|---|------|-----------------|------|-----------------------------|------|-----------|-----|
| | weniger als 4 Wochenstunden | | 4 Wochenstunden | | mehr als 4 Wochenstunden | | | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| WS 2001/02 | 18 | 50,0 | 12 | 33,3 | 6 | 16,7 | 36 | 100 |
| SS 2002 | 17 | 43,6 | 14 | 35,9 | 8 | 20,5 | 39 | 100 |
| WS 2002/03 | 14 | 24,1 | 30 | 51,7 | 14 | 24,2 | 58 | 100 |
| SS 2003 | 18 | 33,3 | 24 | 44,4 | 12 | 22,3 | 54 | 100 |

Wie nicht anders zu erwarten, ist die Zahl der Lehrbeauftragten während der Laufzeit des Lehrauftragsprogramms gestiegen. Zugleich ist der Anteil der Lehrbeauftragten mit weniger als vier Wochenstunden von 50% auf rund 33% gesunken, der Anteil derjenigen mit vier Wochenstunden und derjenigen mit mehr als vier Wochenstunden dagegen erheblich gestiegen: Seit dem Wintersemester 2002/2003 stellt die Gruppe der Lehrbeauftragten mit vier Wochenstunden die größte Gruppe dar.

Im Rahmen des Lehrauftragsprogramms kann ein Lehrauftrag mit maximal vier Semesterwochenstunden erteilt werden. Wenn von den Befragten Lehraufträge im Umfang von mehr als vier Wochenstunden angegeben werden, ist davon auszugehen, dass in die Angaben Lehraufträge außerhalb des Lehrauftragsprogramms mit einbezogen wurden. Die meisten Lehrbeauftragten haben im Rahmen des Programms bereits während mehrerer Semester Lehraufträge erteilt. Lediglich ein Sechstel der Lehrbeauftragten mit einem Lehrauftrag im Sommersemester 2003 hatte in den vorhergehenden Semestern noch keinen Lehrauftrag im Rahmen des Lehrauftragsprogramms. Hingegen waren ein knappes Drittel bereits im Wintersemester 2002/2003, ein Zehntel im Wintersemester 2002/2003 und im Sommersemester 2002 sowie 15% bereits ab Wintersemester 2001/2002 als Lehrbeauftragte im Rahmen des Lehrauftragsprogramms tätig. Allerdings erfolgen manche Studienangebote nur zum Wintersemester, so dass Lehraufträge mit Unterbrechung eines Semesters vergeben werden.

Lediglich 20 der 82 Befragten waren nur in einem Semester als Lehrbeauftragte aktiv. Eine davon hatte sich beispielsweise um eine Professur an der entsprechenden Fachhochschule beworben. Um ihre Chancen zu erhöhen, wurde ihr empfohlen, einen Lehrauftrag zu übernehmen. Allerdings hat sie diese Professur nicht erhalten, wurde inzwischen aber

an eine andere Hochschule berufen und hat den Lehrauftrag deshalb nicht weiter geführt (ehemalige Lehrbeauftragte an einer größeren Fachhochschule).

Eine Überprüfung des Zusammenhangs zwischen dem Wirtschaftsbereich, in dem die Lehrbeauftragten zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren, und dem Umfang des von ihnen erteilten Lehrauftrags ergibt folgendes Ergebnis: Mehr Lehrbeauftragte aus dem Bereich Gewerbe, Industrie und Dienstleistungen nehmen mehr als vier Stunden pro Woche Lehraufträge wahr, als dies bei den im Kulturbereich tätigen Lehrbeauftragten der Fall ist.

3.3.7 Zeitbudget der Lehrbeauftragten

Die befragten Frauen müssen ihre Zeit aufteilen zwischen Erwerbstätigkeit, Lehrauftrag einschließlich Vor- und Nachbereitung, zum Teil weiteren Lehraufträgen, wissenschaftlicher Tätigkeit, z.B. Arbeit an der Dissertation, sowie Familienarbeit, gesellschaftlichem Engagement und Freizeit. Wie nicht anders zu erwarten, sind die wöchentlichen Zeitbudgets der Lehrbeauftragten sehr unterschiedlich.

Die Lehraufträge umfassen programmgemäß zwar in der Regel nicht mehr als vier Semesterwochenstunden, allerdings meist zuzüglich Zeitaufwand für Vor- und Nachbereitung, manchmal auch für Korrekturarbeiten. 92% der Lehrbeauftragten zählen die Vorbereitung ihrer Lehrveranstaltungen und 78% die Nachbereitung zu ihrem Arbeitsauftrag. Für 65% gehören Klausurvorbereitung und -korrektur und für 45% die Teilnahme an Prüfungen zu ihren Aufgaben. An der Beratung von Studierenden nehmen 52% der Lehrbeauftragten teil.

Neben ihrer Erwerbstätigkeit wenden 65% der Befragten für ihren derzeitigen Lehrauftrag im Rahmen des Lehrauftragsprogramms einschließlich Vor- und Nachbereitung wöchentlich zwischen fünf und zehn Stunden auf, weitere 17% noch mehr. Nur 15% kommen mit einem Zeitaufwand von bis zu vier Stunden aus. Aus beruflichen Gründen ist die Durchführung eines Lehrauftrages manchmal nur als Blockangebot am Wochenende oder 14-tägig möglich, was aber „aus didaktischen Gründen nicht wünschenswert“ ist (Kanzlerin einer kleineren Fachhochschule). Ein Fünftel der Befragten hat zusätzlich einen anderen Lehrauftrag, zum Teil an einer anderen Fachhochschule, und setzt dafür zwischen zwei und in Einzelfällen sogar bis zu zwanzig Stunden pro Woche an. 28% aller Befragten waren im Sommersemester 2003 mit anderen wissenschaftlichen

Arbeiten bzw. ihrer Promotion befasst, davon fast ein Drittel mehr als zehn Stunden wöchentlich.

Die Arbeitszeit für ihre berufliche Tätigkeit umfasst bei einem Fünftel der Erwerbstätigen zwischen 38 und 40 Stunden pro Woche, bei einem weiteren Fünftel liegt sie darüber. 27% sind nur bis zu 20 Stunden beruflich tätig, ein weiteres Fünftel nicht mehr als 30 Stunden.

Für Kinder, Familie und Hausarbeit müssen je nach Familien- und Haushaltsgröße 30% der Befragten bis zu zehn Stunden, 32% zwischen zehn und 20 Stunden, 15% zwischen 20 und 30 Stunden und 23% über 30 Stunden aufbringen.

Frauen mit beruflichem Engagement, Lehrauftrag an einer Fachhochschule, wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienarbeit finden zum Teil nur wenig Zeit für gesellschaftliches oder politisches Engagement sowie Freizeit und Hobbys. Der Hälfte der Lehrbeauftragten bleibt für gesellschaftliches und politisches Engagement bis zu zwei Stunden, die andere Hälfte kann bis zu zehn Stunden dafür einsetzen. Für Freizeit und Hobbys bleiben bei 36% der Befragten bis zu ca. fünf Stunden in der Arbeitswoche, bei weiteren 40% zwischen fünf und zehn Stunden.

3.3.8 Erfahrungen in Lehre, Unterricht und Berufspraxis

Zu einer erfolgreichen Tätigkeit als Lehrbeauftragte tragen Erfahrungen in Lehre und Unterricht bei, die vor der Teilnahme am Lehrauftragsprogramm gesammelt wurden. Der Anteil derer, die derartige Erfahrungen vorweisen können, ist mit knapp 90% der Befragten erstaunlich hoch. Dabei spielen frühere Lehraufträge an Fachhochschulen die größte Rolle, sie werden von knapp 48% der Befragten mit Erfahrungen in Lehre und Unterricht genannt. Von 43% wird die berufliche Tätigkeit in der Wirtschaft, von 37% die Erwachsenenbildung und von 26% der Unterricht für Auszubildende genannt. 18% waren als wissenschaftliche Assistentinnen/Mitarbeiterinnen an einer Universität, 14% als Gymnasiallehrerinnen und 8% bei der Weiterbildung im Personalbereich tätig. Dem gegenüber spielt die Teilnahme an didaktischen Kursen, z. B. am Zentrum für Hochschuldidaktik der Bayerischen Fachhochschulen (DIZ), eine untergeordnete Rolle. Sie werden lediglich von 4% bzw. 7%, die Beschäftigung mit didaktischer Literatur immerhin von einem guten Viertel der Befragten mit Lehrerfahrungen genannt.

Im Vergleich zu den Praxiserfahrungen werden *vorausgegangene* didaktische Erfahrungen bzw. Lehrerfahrungen der Bewerberinnen als nicht unbedingt notwendig, jedoch als erwünscht angesehen: „*Es ist immer gut, wenn gewisse Lehrerfahrungen vorliegen*“ (Vizepräsidentin einer großen Fachhochschule und zugleich Frauenbeauftragte des Fachbereichs Sozialwesen). Eine andere Frauenbeauftragte fordert „*so viel didaktische Erfahrungen wie möglich*“ (Frauenbeauftragte eines Fachbereichs). In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass viele Bewerberinnen während ihrer Promotionszeit als Assistentinnen an einer Universität tätig waren oder Lehrerfahrungen in anderen Bereichen erworben haben. In manchen Fällen „*probiert man es mit den Lehrbeauftragten, auch wenn sie keine Lehrerfahrungen haben*“ (Dekan, Fachbereich Versorgungstechnik). Es wird demgegenüber betont, Lehrerfahrungen seien „*kein k.o.-Kriterium*“ (Frauenbeauftragte einer kleineren Fachhochschule und des Fachbereichs Wirtschaft und Recht sowie Dekanin dieses Fachbereichs). Das Vorliegen von Lehrerfahrung sei deshalb nicht „*übermäßig*“ bedeutsam, weil das Lehrauftragsprogramm ja das Ziel habe, den Bewerberinnen die Möglichkeit zu Lehrerfahrungen an einer Fachhochschule zu geben und sie sich nach einem Semester bei den Studierenden informiere, wie die Lehrbeauftragte ihren Lehrauftrag wahrnehme und ob sie „*bei den Studierenden ankomme*“ (Frauenbeauftragte einer kleineren Fachhochschule).

Neben den didaktischen Fähigkeiten sind die beruflichen Erfahrungen, die in früheren bzw. gegenwärtigen Erwerbstätigkeiten erworben wurden, für den Erfolg der Erteilung von Lehraufträgen und damit auch für den Erfolg des Lehrauftragsprogramms eine wichtige Voraussetzung. Einen fachlich-inhaltlichen Bezug des Lehrauftrags zur beruflichen Tätigkeit geben 90%, zu Schwerpunkten des eigenen Studiums dagegen lediglich 45% der Befragten an. Auch ein Bezug zum Thema der Dissertation ist erheblich weniger häufig zu verzeichnen als der Bezug zur beruflichen Tätigkeit: 44% derer, die ihre Dissertation entweder bereits abgeschlossen haben oder daran arbeiten, geben an, das Thema habe einen fachlich-inhaltlichen Bezug zu ihren Lehraufträgen im Rahmen des Lehrauftragsprogramms.

Von Frauenbeauftragten wird in der Regel die Auffassung vertreten, die Bewerberinnen müssten zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht unbedingt in dem für den Lehrauftrag einschlägigen Berufsbereich tätig sein, vielmehr könne das Gebiet des Lehrauftrags auch zu einem früheren Zeitpunkt in der Berufskarriere der Bewerberin besetzt gewesen sein. Dieser Zeitpunkt dürfe jedoch nicht zu lange zurückliegen. So wird beispielsweise eine Mathematikerin, die auch Physik studiert hatte, bei entsprechendem Bedarf auch für physikalische Übungen eingesetzt, da den interessierten Fachbereichen aus der bei der

Koordinierungsstelle des Lehrauftragsprogramms geführten Liste beide Verwendungen angeboten worden waren (Lehrbeauftragte an einer großen Fachhochschule, Maschinenbau). Es wird als Vorteil angesehen, wenn die Bewerberinnen für einen Lehrauftrag aus ihrer beruflichen Entwicklung ein „möglichst breites Erfahrungswissen aus möglichst vielen Beschäftigungsbereichen bzw. Tätigkeitsfeldern mitbringen. An den Fachhochschulen brauchen wir ohnehin nicht diese starken Spezialisten“ (Frauenbeauftragte einer Fachhochschule).

Die meisten Bewerberinnen sind jedoch in dem Bereich tätig, in dem der Lehrauftrag angesiedelt ist, was von den Frauenbeauftragten vor allem darauf zurückgeführt wird, dass die Vorbereitung für die Lehrveranstaltungen im Rahmen des Lehrauftragsprogramms leichter und weniger zeitintensiv ist, wenn das Thema des Lehrauftrags aus der aktuellen Berufstätigkeit stammt.

3.3.9 Themen und Inhalte der Lehraufträge

Eine weitere Voraussetzung für den Erfolg des Lehrauftragsprogramms ist, dass Fachbereich bzw. Fachhochschule und die interessierten Bewerberinnen bezüglich der Thematik des Angebots zu einer Übereinstimmung gelangen. Dies ist in den meisten Fällen erreicht worden. Mit 49% gibt fast die Hälfte der Befragten an, die Themen der Lehraufträge im Rahmen des Lehrauftragsprogramms seien vom Fachbereich und den Interessentinnen gemeinsam festgelegt worden, für 33% sind die Themen auf ihren Vorschlag hin festgelegt worden, und lediglich bei 18% wurden die Themen vom Fachbereich vorgegeben.

Der Einfluss der Lehrbeauftragten auf die Formulierung des Themas ist unterschiedlich groß. Im Hinblick auf die Festlegung der Themen der Lehraufträge gibt es zwei Verfahrensweisen: Meistens hat der Fachbereich spezifischen Bedarf für einen Lehrauftrag, legt Thema und Lehrinhalte weitgehend fest und geht dann auf die Suche nach passenden Lehrbeauftragten. Im Rahmen des Lehrauftragsprogramms wird jedoch auch der zweite Weg beschritten: Dem Fachbereich gehen – meistens über die Koordinierungsstelle – Bewerbungen mit konkreten Themenvorschlägen zu.

In der Regel gibt der Fachbereich das „Rahmenthema“ vor, aber Einzelheiten werden gemeinsam mit der Lehrbeauftragten festgelegt. Es gibt aber auch die Erfahrung, dass Lehrbeauftragte es nicht ungern sehen, wenn auch Einzelheiten der Lehrinhalte und -schwerpunkte vorgegeben werden. Dies schließt Unklarheiten aus: Beispielsweise kam es bei der Vertretung eines Professors bei einer Grundvorlesung wegen mangelnder

Information und Abstimmung über die zu lehrenden Themenbereiche zu nachfolgenden Schwierigkeiten bei den Prüfungen und den anschließenden und aufbauenden Vorlesungen, da diese wieder von anderen Lehrpersonen gehalten wurden (ehemalige Lehrbeauftragte im Fachbereich Informatik, inzwischen berufen).

Die durch Lehraufträge abgedeckten Lehrveranstaltungen können sowohl Grundlagenunterricht als auch die Vermittlung von Spezialgebieten und die Einübung des gelehrtens Stoffes in Seminaren und Übungen umfassen. Je nach Absprache finden sie auch in Blockveranstaltungen am Wochenende statt, wenn dies wegen der beruflichen Belastung oder der räumlichen Entfernung notwendig ist.

Nach Aussagen der Frauenbeauftragten befassen sich die Lehraufträge in der Regel mit prüfungsrelevanten Themen (im Laufe des Semesters sind Klausuren zu schreiben oder eine Abschlussprüfung abzulegen), d. h. es handelt sich immer um „Kerngebiete“ der Lehre. Da der Bedarf des Fachbereichs an Lehrbeauftragten maßgeblich ist, werden – wie bereits ausgeführt – geeignete Personen angesprochen. Seltener ist es der Fall, dass man erwerbstätige Hochschulabsolventinnen kennt, die interessante Themen anbieten, über deren Bedarf man sich im Fachbereich noch keine Gedanken gemacht hat.

Insgesamt gesehen haben diese Auswahlmodi den Vorteil, dass die Akzeptanz bei den Studierenden in der Regel gegeben ist, da man Lehraufträge nur an geeignete Personen vergibt. Trotzdem kann es vorkommen, dass ein schon vergebener Lehrauftrag mangels Interesse der Studierenden an diesem speziellen Thema nicht zustande kommt.

3.3.10 Vergütung

Die Lehrbeauftragten werden aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm finanziert. Die Verträge werden jedoch zwischen der jeweiligen Fachhochschule und den Lehrbeauftragten (nach Aufnahme der Bewerberin in das Programm durch die Landeskongress der Frauenbeauftragten) abgeschlossen. Die Honorare gestalten sich nach den Vorgaben der einzelnen Fachhochschulen etwas unterschiedlich, werden aber, wie die Vergütungen der Lehraufträge an den Fachhochschulen überhaupt, meist als zu niedrig betrachtet.

Die Angaben der Befragten über die Vergütung ihrer Lehraufträge pro Semester streuen sehr weit von 250 bis 1.000 Euro. Für Lehrauftragsstunden werden Beträge von 22 bis

33 Euro pro Stunde genannt.⁴⁵ Eine Lehrbeauftragte wies darauf hin, dass an ihrer Fachhochschule bei der Vergütung nach Abschlussqualifikationen von Universitäten (25 Euro pro Stunde) und Fachhochschulen (20 Euro pro Stunde) unterschieden würde. Zusätzlich würden Präsentationen vergütet und Fahrkosten erstattet (Lehrbeauftragte einer kleinen Fachhochschule).

Vor- und Nachbereitung werden nicht extra vergütet, bei der Beteiligung an Prüfungen gibt es – nicht immer – Zuschläge je nach Zahl der zu Prüfenden und der anfallenden Korrekturarbeiten. In einem Fragebogen wurde daher angemerkt: *„Wegen des Honorars braucht man das nicht zu machen!“* Das Ziel sei vielmehr die Kontaktaufnahme zur Fachhochschule und die zu erwerbende Lehrerfahrung: *„Ist mehr Hobby“* unter dem Motto: *„Wie komme ich bei den Studenten an?“* (Lehrbeauftragte einer großen Fachhochschule)

3.3.11 Weiterentwicklung der didaktischen Fähigkeiten

Oben wurde bereits ausgeführt, dass 73 der 82 befragten Lehrbeauftragten im Rahmen des Lehrauftragsprogramms bereits früher Erfahrungen in Lehre, Ausbildung und Unterricht sammeln konnten, davon knapp 48% im Rahmen früherer Lehraufträge an Fachhochschulen. Ein Ziel des Lehrauftragsprogramms besteht jedoch darin, den Lehrbeauftragten die Möglichkeit zu geben, Lehrerfahrungen zu sammeln und ihre didaktischen Fähigkeiten zu verbessern. Insofern war es interessant zu erfahren, inwieweit und wodurch die Befragten ihre didaktischen Fähigkeiten seit Beginn ihrer Teilnahme am Lehrauftragsprogramm weiterentwickelt haben.

⁴⁵ Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen 1991 eine deutliche Anhebung der Stundensätze für Lehraufträge empfohlen, da die Gewinnung qualifizierter Lehrbeauftragte sonst nicht möglich sei. Bis dahin hat sich die Vergütung nach den „Empfehlungen über Lehrauftragsvergütungen an Fachhochschulen und den Fachhochschulstudiengängen“ der Kultusministerkonferenz gerichtet. In Abstimmung der Kultusminister- und der Finanzministerkonferenz wurden „die bisherigen Rahmensätze für Lehrauftragsvergütungen um bis zu 30% erhöht, und die so angepassten Sätze in Mangelbereichen zusätzlich um bis zu 20%“ überschritten. Trotzdem strebt die KMK eine weitere Flexibilisierung der Lehrauftragsvergütungen an (Stand 30.10.2001). Der Wissenschaftsrat begrüßt die Initiative der KMK zur Erhöhung der Lehrauftragsvergütung und zu einer Flexibilisierung der Vergütungsmechanismen in weitgehender Eigenverantwortung der Hochschulen im Rahmen von globalen Budgets.“ (*Wissenschaftsrat, 2002, S. 153*).

Tabelle 10: Weiterentwicklung der didaktischen Fähigkeiten (in %)

| Meine didaktischen Fähigkeiten sind gefördert worden durch | in hohem Maße 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | überhaupt nicht 6 |
|--|--------------------|------|------|-----|------|----------------------|
| den Lehrauftrag selbst ("learning by doing") | 65,7 | 20,3 | 8,9 | 3,8 | – | 1,3 |
| Gespräche mit Professorinnen und Professoren an der Fachhochschule | 27,5 | 23,3 | 19,2 | 6,8 | 6,8 | 16,4 |
| Teilnahme an speziellen Kursen am DIZ | 13,6 | 11,9 | 1,7 | - | 1,7 | 71,1 |
| Teilnahme an anderen Kursen | 6,9 | 22,4 | 8,6 | 6,9 | 3,4 | 51,8 |
| Workshops/Coaching im Rahmen des Lehrauftragsprogramms | 3,3 | 10,0 | 3,3 | 1,7 | 3,3 | 78,4 |
| Literatur zur Didaktik der Lehre | 15,9 | 23,2 | 15,9 | 7,2 | 10,1 | 27,7 |

Für die Lehrbeauftragten im Rahmen des Lehrauftragsprogramms spielen die Erfahrungen in den Lehrveranstaltungen des Lehrauftrags bei der Weiterentwicklung ihrer didaktischen Fähigkeiten die größte Rolle: Nach Einschätzung von zwei Dritteln der Lehrbeauftragten wurden ihre didaktischen Fähigkeiten in hohem Maße durch „learning by doing“ gefördert, mit weitem Abstand gefolgt von Gesprächen mit Professorinnen und Professoren an der Fachhochschule. Dem gegenüber hätten die Teilnahme an DIZ-Kursen und die Teilnahme an anderen Kursen sowie an Workshops und einem Coaching im Rahmen des Lehrauftragsprogramms erheblich weniger dazu beigetragen, die didaktischen Fähigkeiten „in hohem Maße“ zu fördern. Dies gilt im Übrigen auch für die didaktische Literatur.⁴⁶

Die Akzeptanz durch die Studierenden ist den Lehrbeauftragten sehr wichtig, weil die Veranstaltungen in der Regel evaluiert und die Ergebnisse der studentischen Bewertung dann mit den Studierenden diskutiert werden. Bei der Evaluierung des Seminars einer Lehrbeauftragten wurde bei mehreren Fragebögen positiv vermerkt: „*Endlich mal eine Professorin!*“ Die Studierenden bevorzugten Lehrpersonal, das auf sie eingeht und ihnen zuhört (inzwischen berufene Professorin, Ingenieurin). In Einzelfällen gibt es Kritik an der Prüfungsvorbereitung oder der Abstimmung mit dem Nachfolger (Lehrbeauftragte, Informatikerin).

⁴⁶ Die Bedeutung der unterschiedlichen Möglichkeiten für die Weiterentwicklung der didaktischen Fähigkeiten ändert sich nicht, wenn man die Stufen 1 und 2 der sechsstelligen Antwortskala zusammenfasst.

3.3.12 Unterstützung der Lehrbeauftragten

Die Lehrbeauftragten wurden speziell zur Unterstützung bei den Lehrinhalten sowie bei Fragen der Didaktik und Methodik befragt. Sie haben während ihrer Tätigkeit im Rahmen des Lehrauftragsprogramms von Mitgliedern der Fachhochschule in unterschiedlichem Umfang Unterstützung erhalten. Die häufigsten Ansprechpartner zu diesen Themen waren die Professorinnen und Professoren.

Tabelle 11: Unterstützung während der Tätigkeit als Lehrbeauftragte (Mehrfachnennungen)
in %

| Unterstützung durch | Hinweise zu | |
|--------------------------------|------------------|----------------------|
| | den Lehrinhalten | Didaktik u. Methodik |
| andere Lehrbeauftragte | 37,8 | 25,6 |
| Studierende | 45,2 | 23,2 |
| Professorinnen und Professoren | 81,7 | 42,7 |
| Dekanin | 14,6 | 9,8 |
| Frauenbeauftragte | 12,2 | 15,9 |

Offensichtlich werden die Lehrinhalte häufiger thematisiert als Didaktik und Methodik, wenn die Lehrbeauftragten Unterstützung suchen. Am aktivsten waren in dieser Hinsicht die Professoren und Professorinnen: Rund vier Fünftel der Befragten geben an, sie hätten von diesem Personenkreis Tipps zu Lehrinhalten, und zwei Fünftel geben an, sie hätten Hinweise zur Didaktik und Methodik erhalten. An zweiter Stelle rangieren die Studierenden, von denen knapp die Hälfte der Befragten Anregungen zu den Lehrinhalten und knapp ein Viertel zu Methodik und Didaktik bekamen, und an dritter Stelle die anderen Lehrbeauftragten, von denen fast zwei Fünftel Tipps zu den Lehrinhalten und ein Viertel zur Methodik und Didaktik erhielten.

Bei allgemeinen Problemen ist oft die Frauenbeauftragte die Ansprechpartnerin, bei organisatorischen Fragen häufig auch die Fachbereichssekretärin. Beratung und Betreuung, die sich auf den Stundenplan, Studieninhalte und Didaktik sowie auf organisatorische Fragen beziehen, erfolgen oft durch Stundenplanbeauftragte oder die Professorin bzw. den Professor, von der/dem die Lehrbeauftragte „angeworben“ wurde. Allerdings wird auf das hohe Lehrdeputat der Professorinnen an den Fachhochschulen hingewiesen, das relativ wenig Zeit für die Betreuung lasse.

Bei Fragen zu Lehrinhalten und Didaktik ergeben sich darüber hinaus die Kontakte in den Fachbereichen praktisch „von selbst“, da Lehrbeauftragte und Professoren sich immer wieder trafen. Doch wurde oft darauf hingewiesen, dass die Lehrbeauftragten nur wenige Stunden und nicht immer zur gleichen Zeit wie die Professoren anwesend und deshalb die Möglichkeiten eines Erfahrungsaustausches und der Beratung stark eingeschränkt sind. Bei einem nur zweistündigen Lehrauftrag fehle es an Kontakten und der Integration in den Fachbereich (Lehrbeauftragte an einer großen Fachhochschule, Mathematik).

Nach Aussagen der Frauenbeauftragten gibt es nur in wenigen Fachbereichen eine Mentorin, die sich der Lehrbeauftragten annimmt, sie berät und betreut, und Anlaufstelle für Fragen und Probleme ist. Auch in den Fachbereichen, in denen es keine Mentorinnen für die Lehrbeauftragten gibt, wird die Notwendigkeit von verbesserten Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten erkannt, und in einigen von ihnen wird die Einrichtung eines Mentorinnenprogramms für Lehrbeauftragte diskutiert.

Nur in wenigen Fachbereichen gibt es, meistens einmal im Semester, regelmäßige Treffen zum Meinungsaustausch zwischen Lehrbeauftragten und Professorinnen und Professoren und zur Beratung und Betreuung der Lehrbeauftragten. Die Erfahrungen damit sind durchweg gut, es zeigt sich aber, dass wegen ihrer Berufstätigkeit vor allem aus Termingründen nie alle Lehrbeauftragten teilnehmen können.

Auch für den Erfahrungsaustausch zwischen den Lehrbeauftragten gibt es an den Fachbereichen unterschiedliche Vorgehensweisen. Nur in wenigen Fachbereichen finden – in der Regel einmal im Semester – Treffen zum Meinungsaustausch statt. Meistens treffen sich die Lehrbeauftragten allenfalls informell, da viele Lehrbeauftragte aufgrund ihrer Berufstätigkeit terminlich gebunden und vergleichsweise wenig in der Fachhochschule anwesend sind. Einige Fachbereiche verzichten aufgrund der Berufstätigkeit der Lehrbeauftragten und der daraus folgenden Terminprobleme auf gemeinsame Treffen und informieren die Lehrbeauftragten ausschließlich auf schriftlichem Wege.

Für alle Lehrbeauftragten im Rahmen des Lehrauftragsprogramms wird durch die Koordinierungsstelle des Lehrauftragsprogramms einmal pro Semester bayernweit ein Treffen zum Erfahrungsaustausch durchgeführt. Dieses Treffen hat bislang immer an der Fachhochschule München stattgefunden. Ein regionales Angebot für Nordbayern in Nürnberg „wurde aber nicht angenommen“ (Frauenbeauftragte einer großen Fachhochschule, die diese Treffen der Lehrbeauftragten auch organisiert).

3.4 Bewertung des Lehrauftragsprogramms durch die Befragten

3.4.1 Wichtiger Schritt in die angestrebte berufliche Zukunft

Aus der Sicht der Befragten stellt sich die Beantwortung der Frage, ob sie dem Ziel, Fachhochschulprofessorin zu werden, näher gekommen seien, äußerst positiv dar. 54,9% haben gute Kontakte herstellen können, die für dieses Ziel hilfreich sein können. 35,4% haben sich auf eine Professur beworben und 6,0% stehen auf einer Berufungsliste. Bereits berufen wurden 3,7%.

95% der Befragten haben Pläne für ihre berufliche Zukunft benannt und beschrieben. Bei über der Hälfte steht der Wunsch, Fachhochschulprofessorin zu werden, an vorderster Stelle. Dabei ist es ihnen wichtig, die erlangten Kenntnisse in der Lehre umsetzen zu können, die „*fachlichen Interessen stärker zu verwirklichen*“ und sich weiter zu qualifizieren. Andere streben Leitungsfunktionen an, wollen Karrieren in „*betrieblicher Linienfunktion verfolgen*“, Geschäftsbereichsleitungen übernehmen oder freiberuflich tätig werden, z. B. als Gutachterin, Beraterin oder Sachverständige. Wichtig ist vielen, Wirkungsmöglichkeiten zu haben, bei denen ihre Kompetenzen besser eingebracht werden und sie selbst bestimmt oder im Team arbeiten können. Neben größerer Selbständigkeit ist ihnen eine ihren Kenntnissen und Interessen angemessene Weiterentwicklung wichtig.

Bei den noch Promovierenden ist das nächste Ziel die Fertigstellung der Dissertation und die Beendigung des Promotionsvorhabens. Andere müssen noch Berufserfahrung außerhalb der Universität sammeln. Einige Befragte haben durch das Lehrauftragsprogramm die „*Sicherheit gewonnen, dass das Anstreben einer Professur der richtige Schritt ist*“ (Lehrbeauftragte, Betriebswirtin, kleine Fachhochschule). Einige planen auch einen Auslandsaufenthalt. Manche durchleben gerade eine „*Neuorientierungsphase*“. Auch zur Klärung des Berufswunsches und der Berufschancen trägt das Programm bei: „*Ich kann jetzt meine Chancen abschätzen und weiß, dass diese für mich persönlich eher schlecht sind*“ und das „*trotz Spaß am Unterrichten*“ (Lehrbeauftragte, Physikerin). Wenngleich sich durch das Ausscheiden vieler älterer Fachhochschulprofessoren die Bewerbungssituation im Allgemeinen günstig darstellt, steht dem Ziel, Fachhochschulprofessorin zu werden, vor allem an neu gegründeten Fachhochschulen entgegen, dass das Lehrpersonal gerade erst berufen wurde und noch sehr jung ist; damit sei zu erwarten, dass erst in einigen Jahren wieder Stellen frei werden (Lehrbeauftragte, Mathematik). Dies gelte auch für die Bereiche Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, wo es nach wie vor „*keine Professorinnen gibt*“.

Besonders die Akzeptanz bei den Studierenden, sowohl was die Themenwahl als auch die didaktischen Fähigkeiten betrifft, hat Einfluss auf die weitere berufliche Planung. Das Ergebnis des „Lehrversuchs“ durch das Programm wird in einem Einzelfall nach einem Semester Lehrauftrag auch so formuliert: „*Ich weiß nun sicher, dass ich nicht Professorin werden möchte!*“ (Lehrbeauftragte, Physikerin, Fachbereich Allgemeinwissenschaften).

3.4.2 Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm

Auf die offene Frage nach positiven und negativen Erfahrungen während der Teilnahme am Lehrauftragsprogramm haben 50 Befragte Angaben gemacht. Dabei wird über mehr positive als negative Erfahrungen berichtet.

3.4.2.1 Positive Erfahrungen

Die positiven Erfahrungen der befragten Lehrbeauftragten beziehen sich sowohl auf die Inhalte als auch auf die Durchführung der Lehraufträge. Besonders hervorgehoben wird die Akzeptanz der Lehrbeauftragten durch die Studierenden, die Betreuung und Unterstützung in Fachbereich und Fachhochschule sowie die angebotenen Seminare, wenngleich bei der konkreten Frage nach dem didaktischen Gewinn durch diese Seminare die Resonanz nicht so positiv ausfiel. Der positive Effekt solcher Seminare liegt aber vor allem auch in den neuen Kontakten, im Erfahrungsaustausch und in der Vernetzung der Lehrbeauftragten.

Vernetzende und betreuenden Angebote sind besonders wichtig: „*Viel gebracht*“ habe das Zusammentreffen bei der Einführungsveranstaltung „get-together“ zum Semesteranfang und ein Workshop „Einstieg in den Aufstieg“ (Lehrbeauftragte, große Fachhochschule). Ein solches Coaching solle möglichst früh angeboten werden, um Wirkung auf die Entwicklung von Selbstbewusstsein und Bewerbungsverhalten zu haben. Gesprächsmöglichkeiten mit erfahrenen Personen dienen der Standortbestimmung. Ebenso wichtig sei Networking, um positive Erfahrungen zu vermitteln und gute Kontakte zu pflegen (ehemalige Lehrbeauftragte, inzwischen Professorin einer großen Fachhochschule, Ingenieurin).

Tabelle 12: Positive Erfahrungen während der Teilnahme am Lehrauftragsprogramm (Mehrfachnennungen)

| Positive Erfahrungen | Anzahl | % |
|-----------------------------|--------|-------|
| Akzeptanz durch Studierende | 17 | 29,8 |
| Betreuung und Unterstützung | 15 | 26,3 |
| Didaktik-Seminare | 12 | 21,1 |
| Lehrerfahrung sammeln | 10 | 17,5 |
| Eigenständigkeit | 3 | 5,3 |
| Gesamt | 57 | 100,0 |

Als ein weiterer Indikator für die insgesamt positive Bewertung des Lehrauftragsprogramms kann darüber hinaus die Tatsache gewertet werden, dass vier Fünftel der 54 Lehrbeauftragten, die im Sommersemester 2003 einen Lehrauftrag erteilten, ihren Lehrauftrag ausweiten möchten.

Auch aus der *Sicht der Frauenbeauftragten* sind die Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm positiv. Von einer Dekanin und langjährigen Frauenbeauftragten wird bemerkt, das Programm gehe erstmalig einen „vernünftigen Schritt und sei einfach gut“ (Frauenbeauftragte, Kommunikationsdesign). Nach den Aussagen der Fachbereiche findet das Programm große Akzeptanz bei den Professorinnen und Professoren an den Fachhochschulen. Im Einzelnen bezieht sich die positive Einschätzung auf unterschiedliche Aspekte:

- „Da die Lehrerfahrung bei den Chancen für eine Professur einen sehr hohen Stellenwert einnimmt, setzt das Lehrauftragsprogramm an der richtigen Stelle an“ (Frauenbeauftragte einer Fachhochschule).
- Das Programm habe positive Folgen gehabt, „da es die Präsenz von Frauen an den Fachhochschulen sehr gesteigert“ habe und die Qualifikation der Lehrbeauftragten, die durch das Programm gefördert werden, „ausgezeichnet“ sei (Frauenbeauftragte einer großen Fachhochschule). Nach dem Eindruck einer anderen Frauenbeauftragten sind „alle Lehrbeauftragten, die im Rahmen des Programms tätig waren bzw. sind, eine Bereicherung für die Fachhochschule“ (Vizepräsidentin einer Fachhochschule und zugleich Frauenbeauftragte des Fachbereichs Sozialwesen).
- Die Lehrerfahrung, die durch das Programm gewonnen werde, sei „ein unerhörter Bonus“, die Veranstaltungen der Lehrbeauftragten würden wie alle Veranstaltungen

der Evaluation und der studentischen Beurteilung unterzogen (Dekanin und Frauenbeauftragte).

- Das Programm leiste gute Hilfe als Vorbereitung zu einem Berufungsverfahren. Andere Frauenbeauftragte weisen darauf hin, dass neben der Rekrutierung qualifizierter Frauen für Professuren weitere positive Effekte zu verzeichnen sind: Informationsaustausch, Herstellung von Kontakten, Bildung von Netzwerken und ganz allgemein Ermutigung zur Bewerbung auf eine Professur. Die Seminarveranstaltungen, die das Programm begleiten, werden sehr gut angenommen und dienen dem Kennenlernen der Lehrbeauftragten unterschiedlicher Fachbereiche und Fachhochschulen untereinander. Auch über zwei Jahre nach Teilnahme an einem Seminar besteht noch enger Kontakt untereinander: *„Dieses Networking ist sehr wichtig an diesem Programm“* (Lehrbeauftragte an kleinerer Fachhochschule, Diplom-Betriebswirtin).

3.4.2.2 Negative Erfahrungen

Trotz der überwiegend positiven Beurteilung des Lehrauftragsprogramms wird in verschiedenen Punkten Kritik geübt. Die von den Lehrbeauftragten am häufigsten geäußerte Kritik bezieht sich auf die organisatorischen Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen. Dies betrifft insbesondere die Raumzuteilung, die Größe und Ausstattung der Räume sowie die Verfügbarkeit von Lehrmaterialien und den Informationsaustausch.

Tabelle 13: Negative Erfahrungen während der Teilnahme am Lehrauftragsprogramm (Mehrfachnennungen)

| Negative Erfahrungen | Anzahl | % |
|----------------------------------|--------|-------|
| Organisatorisches | 17 | 35,5 |
| Unterstützung durch Lehrpersonen | 11 | 22,9 |
| Ausstattung und Vergütung | 10 | 20,8 |
| keine Perspektive | 6 | 12,5 |
| Ablehnung | 4 | 8,3 |
| Gesamt | 48 | 100,0 |

An zweiter Stelle werden die in manchen Fällen fehlende bzw. nicht optimale Unterstützung der Lehrbeauftragten durch andere Dozenten und Professoren, mangelnde Integration und ein zu niedriger „Status“ beklagt. Vielfach wird in diesem Zusammenhang auf konkrete Schwierigkeiten hingewiesen, vor allem auf die große zeitliche Belastung der

Lehrbeauftragten durch ihre Berufstätigkeit und damit die oftmals fehlende Kontaktzeit mit den Professoren, die einer intensiveren Betreuung entgegenstünden. Von dem Eindruck, an der Fachhochschule bzw. im Fachbereich nicht willkommen zu sein oder abgelehnt zu werden, wird nur selten berichtet.

Die Höhe der Vergütung wird in der schriftlichen Befragung vergleichsweise wenig kritisiert (drei von zehn Nennungen). In den Gesprächen mit den Lehrbeauftragten wurde sie hingegen häufig als zu niedrig bezeichnet, und es wurde darauf hingewiesen, dass aus diesem Grund ein Lehrauftrag für viele qualifizierte Beschäftigte in Unternehmen in keiner Weise attraktiv sei.

3.4.3 Erste Erfahrungen mit Bewerbungen und Berufungen⁴⁷

Aufgrund der kurzen Laufzeit des Programms gibt es nur wenige Lehrbeauftragte des Lehrauftragsprogramms, die ein Berufungsverfahren erfolgreich durchlaufen haben. Vier Frauen sind bereits Professorinnen, zwei davon an bayerischen Fachhochschulen, eine an einer Fachhochschule außerhalb Bayerns auf einer Vertretungsprofessur und eine an einer Universität im Ausland. Drei weitere befinden sich auf Listenplätzen.

⁴⁷ Nach Art. 11 des Bayerischen Hochschullehrergesetzes (BayHSchLG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Januar 1995 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt (GVBl, S. 44), zuletzt geändert durch § 3 des Gesetzes vom 22. Juli 1999 (GVBl, S. 300) sind an Fachhochschulen für eine Berufung folgende Einstellungsbedingungen maßgebend:

- abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium (im Regelfall Universitätsabschluss, ausnahmsweise auch Fachhochschulabschluss) in Verbindung mit einer Promotion; nur bei einem Universitätsabschluss ist statt der Promotion ausnahmsweise ein anderer Nachweis der besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit möglich.
- Nachweis der pädagogischen Eignung, in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung.
- 5-jährige einschlägige berufliche Praxis, davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereiches.
- besondere Leistungen bei Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse oder Methoden während der beruflichen Praxis.

Das 52. Lebensjahr darf noch nicht vollendet sein, eine Einschränkung, die in Einzelfällen auch bei der Teilnahme beim Lehrauftragsprogramm im Hinblick auf die Zielsetzung des Programms zu einem Ausschluss führen muss.

Vgl. dazu: Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen. Hrsg.: *Wissenschaftsrat*, Drs. 5102/02, S. 67 ff; Personalgewinnung an Fachhochschulen. Positionspapier der Kultusministerkonferenz vom 30.01.1998.

Die Erfahrungen in den Berufungsverfahren sind sehr unterschiedlich. Während eine ehemalige Lehrbeauftragte von einem sehr zügigen und vom Dekan unterstützten Berufungsverfahren berichtet, weist eine andere Befragte darauf hin, dass die auf ihre Probevorlesung folgende monatelange Wartezeit mit „*spärlichstem Feedback*“ für Bewerberinnen aus der Wirtschaft, die Entscheidungen zeitnah zu treffen gewohnt sind, „*im Grunde eine Zumutung*“ sei.

Zu wenige Frauen, nicht nur im technischen Bereich sondern auch in Fachbereichen mit höherem Frauenanteil wie beispielsweise im Sozialwesen, stehen für eine Bewerbung um eine Professorenstelle zur Verfügung. Frauen können sich oft „*nur sehr zögernd*“ zu einer Bewerbung entschließen (Dekanin, Fachbereich Design; bereits berufene ehemalige Lehrbeauftragte, Fachbereich Sozialwesen), deshalb sei es wichtig, durch das Lehrauftragsprogramm mit Coaching und Gewinnung von Lehrerfahrung das Selbstvertrauen zu stärken. Andererseits berichtet eine Lehrbeauftragte, dass „*in entmutigender Weise die Berufungen der letzten zwei Jahre ausschließlich an männliche Bewerber ergangen (sind), und dies, obwohl es unter den Professoren nur eine einzige Frau gibt.*“ Es erscheint ihr „*höchst unwahrscheinlich, dass dieses eklatante Ungleichgewicht an einem Mangel an qualifizierten Bewerberinnen liegen soll.*“ Die notwendige Erhöhung des Frauenanteils werde von der „*überwiegend männlichen Berufungskommission offensichtlich nicht ernst genommen*“ (Lehrbeauftragte, Designerin).

Auch bei der Probelehrveranstaltung wurden von erfolgreichen und nicht erfolgreichen Bewerberinnen sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Die Berufungskommission wurde als „*wohlwollend*“ oder auch als „*desinteressiert*“ erlebt. Manchmal sei unklar gewesen, ob der Fokus in der Hauptsache auf einen wissenschaftlichen Vortrag oder vor allem auf den Nachweis didaktischer Eignung gelegt würde. Auch das Berufungsgespräch wurde sehr unterschiedlich empfunden. Befremdlich waren die langen Zeiten der Ungewissheit danach, die sich in einem Fall bis zu einem Jahr ausdehnte, ehe eine Kandidatin trotz mehrmaligen Nachfragens eher per Zufall erfuhr, dass die Professur anderweitig – an einen Mann – vergeben worden war (Lehrbeauftragte, Designerin). Andererseits gibt es das Beispiel einer inzwischen berufenen Lehrbeauftragten, die zunächst von Kollegen in der Industrie vom Lehrauftragsprogramm und dann über die Homepage der Fachhochschule von einer offenen Stelle erfahren hatte, die genau ihrem Qualifikationsprofil entsprach. Sie war trotz ca. 20 Mitbewerbern erfolgreich. Ihre Bewerbung erfolgte im Sommersemester 2002, der Probevortrag im Oktober 2002, „*erste positive Signale*“ zur Jahreswende und die Berufung zum Sommersemester 2003.

Eine andere ehemalige Lehrbeauftragte berichtete, sie habe mit der Bewerbung um die Professur trotz ihres zweiten Listenplatzes sehr schlechte Erfahrungen gemacht und das Verfahren als „demütigend“ empfunden. Nach langjähriger Tätigkeit an Universitäten und knapp dreijährigem freiberuflichen Consulting wurde sie zum „taggenauen“ Nachweis der außeruniversitären beruflichen Tätigkeit gedrängt.⁴⁸ Im Hinblick darauf, dass sehr viele Lehrbeauftragte im Programm freiberuflich oder selbständig tätig sind, sei es ein negativer Aspekt, dass auch bei einer selbständigen Tätigkeit, bei der sich der Kundenkontakt nicht im Einzelnen minutiös nachweisen lässt, auf die strikte Einhaltung der formalen Vorgaben so viel Wert gelegt werde.

Von einer anderen Bewerberin wird dagegen auf den anstehenden Generationenwechsel hingewiesen, eine „Umbruchssituation“, die Chancen durch die „große Offenheit“ biete (ehemalige Lehrbeauftragte, Professorin, Innenarchitektin). Sie erwarte sich gute Chancen, wenn eine Stelle frei werde, auch wenn sich ihre beruflichen Erfahrungen auf den Bereich der Erwachsenenbildung und des Unterrichts beschränke und sie zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht die vollen drei Jahre Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule nachweisen könne.

Von mehreren Lehrbeauftragten, Professorinnen und Professoren sowie Dekaninnen und Dekanen wurde die Sorge geäußert, dass künftig wohl nicht genügend Professorenstellen vorhanden sein werden. Insbesondere besteht die Sorge, dass aufgrund der Reduzierung der zur Verfügung stehenden Mittel trotz des Ersatzbedarfs bei Professuren aus Altersgründen ein Einstellungsstopp erlassen wird. *„Dies kann dazu führen, dass das Interesse von Frauen an dem Programm nachlässt, weil man ja dort keine realistische Chance auf eine Professur hat.“* (Frauenbeauftragte einer großen Fachhochschule)

3.4.4 Verbesserungsvorschläge der Befragten für das Lehrauftragsprogramm

Zur Frage nach Verbesserungsvorschlägen für das Lehrauftragsprogramm haben sich 44 Lehrbeauftragte geäußert. In 58 % der Antworten wird das Verhältnis der Lehrbeauftragten zur Fachhochschule, zum Fachbereich oder zu den anderen Lehrpersonen angesprochen.

⁴⁸ Die ehemalige Bewerberin sowohl um eine Fachhochschul- als auch einer Universitätsprofessur wies auf die unterschiedlichen Strukturen und didaktischen Anforderungen von Universität einerseits und Fachhochschule andererseits hin, wodurch die Erfahrungen eines Lehrauftrags an einer Fachhochschule für die Bewerbung um eine Stelle an einer Universität nicht von Nutzen seien.

Tabelle 14: Verbesserungsvorschläge zum Lehrauftragsprogramm (Mehrfachnennungen)

| Verbesserung der/des | Anzahl | % |
|---|--------|-------|
| Kontakte/Unterstützung durch Lehrpersonal | 19 | 26,3 |
| organisatorischen Unterstützung | 13 | 18,1 |
| Integration in die Fachhochschule/den Fachbereich | 10 | 13,9 |
| Unterstützung im Bereich Didaktik | 10 | 13,9 |
| Einflusses auf Themenwahl des Lehrauftrags | 7 | 9,7 |
| Berufungsverfahren | 5 | 6,9 |
| Erfahrungsaustauschs zwischen den Teilnehmerinnen | 4 | 5,6 |
| Angebote an Bewerbungstraining | 2 | 2,8 |
| Abrechnungsmodus | 2 | 2,8 |
| insgesamt | 72 | 100,0 |

Dabei befassen sich die meisten Vorschläge mit der Verbesserung der Kontakte zu Professorinnen und Professoren bzw. dem Wunsch nach mehr Unterstützung durch sie. Die Verbesserung der organisatorischen Unterstützung bei der Durchführung der Lehrveranstaltungen (z. B. Raumbelagung, Ausstattung der Unterrichtsräume und Termingestaltung) folgen auf dem zweiten Platz. Die Bereitstellung von Räumen und Geräten sollte gewährleistet sein und der Zugang zu Lehrmaterialien erleichtert werden. Zudem sollte der Abrechnungsmodus verbessert und die Bezahlung angemessener gestaltet werden.

Zur besseren Integration in die Fachhochschule und in den Fachbereich generell wurde der Wunsch geäußert, eine Einführung in die „Strukturen“ der Fachhochschule zu erhalten, um sich vor Ort über die Gegebenheiten austauschen zu können. Es sollte mehr allgemeine Informationen geben über die Regularien und die Rahmenbedingungen an Fachhochschulen (Lehrbeauftragte, Innenarchitektin). Auch eine bereits berufene ehemalige Lehrbeauftragte weist darauf hin, dass man vor Aufnahme des Lehrauftrags über die Struktur der Fachhochschule und der Fachbereiche besser informiert werden sollte. Es käme zu sehr auf die Lehrperson an, die die Lehrbeauftragte betreue, wie sie eingeführt werde. Gut wäre deshalb eine Art Einführungsseminar.

Die Position der Lehrbeauftragten solle aufgewertet werden, da sie oft in der Funktion einer Lehrstuhlvertretung tätig sei. Sie solle nicht nur eine „Alibi-Funktion“ haben (Lehrbeauftragte, Wirtschaftsingenieurin), sondern in engem Kontakt mit den anderen Lehrenden stehen und von ihnen akzeptiert sein. Wichtig sei eine bessere Einbindung in die

Abläufe der Fachhochschule und eine geringere Distanz zu den Professoren. Gewünscht wird, dass Lehrbeauftragte zu Konferenzen des Lehrpersonals und Teambesprechungen eingeladen werden.

Auch wenn das „learning by doing“ grundsätzlich positiv eingeschätzt wird, wünscht sich eine relativ große Gruppe der Befragten eine bessere Unterstützung in didaktischen und methodischen Fragen, während andere Vorschläge, die sich beispielsweise auf die Themenwahl des Lehrauftrags, das Berufungsverfahren und den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmerinnen beziehen, vergleichsweise weniger häufig genannt wurden. „Newcomer“ sollten nicht unvermittelt in Kernfächern, z. B. in einem „kritischen Prüfungsfach“ mit sehr inhomogener Vorbildung der Studierenden eingesetzt werden.

Um das Lehrauftragsprogramm insbesondere bei Ingenieurinnen bekannter zu machen, sollten mehr Informationen in Fachzeitschriften, aber auch in großen Tageszeitungen für diesen Karriereweg platziert werden. Auch in Wirtschaft und Industrie sollte der Bekanntheitsgrad gesteigert werden. Allerdings sähen es die Personalabteilungen nicht gern, wenn ihnen qualifizierte Mitarbeiterinnen abgeworben würden (bereits berufene Professorin, Ingenieurin). Bewerbungstraining durch kompetente Lehrpersonen und Coaching während eines Berufungsverfahrens könnten die Bereitschaft zur Bewerbung und die Chancen auf eine Professur erhöhen. Auch Fachhochschulabsolventinnen sollte man bereits auf die Möglichkeiten und Bedingungen einer Fachhochschullaufbahn hinweisen.

Die Vorschläge der *Frauenbeauftragten* beziehen sich nicht auf grundsätzliche Veränderungen, sondern ausschließlich auf die Durchführung des Lehrauftragsprogramms.

- Der Bekanntheitsgrad des Lehrauftragsprogramms außerhalb der Fachhochschulen sei trotz der bereits erzielten positiven Effekte verbesserungswürdig: Man müsse in Unternehmen noch besser über das Programm informieren, um qualifizierte Frauen in der Wirtschaft zu erreichen.
- Zu wenige Frauen, die keinen Kontakt zu Fachhochschulen oder großen Firmen haben, würden bisher vom Lehrauftragsprogramm erfahren. Insbesondere selbständige und freiberuflich tätige Frauen könnten von Lehrerfahrungen an einer Fachhochschule profitieren.
- Die größte Gruppe von Vorschlägen befasst sich mit organisatorischen Aspekten: Beispielsweise wird angeregt, die Unterlagen der Bewerberinnen auf elektronischem Wege an die interessierten Stellen weiterzuleiten, den Zeitpunkt für die Anmeldungen

(bisher bis Ende November) für das kommende Semester zu verschieben, da zu dieser Frist noch nicht alle Unterlagen und Details vorliegen könnten. Die Interessentinnen-Datei bei der Koordinatorin sei eine große Hilfe. Es wurde vorgeschlagen, sie im Hinblick auf die Bedürfnisse der jeweiligen Fachbereiche fachspezifisch zu differenzieren und nicht jedes Mal die gesamte Datei zu übermitteln – eine Anregung, die inzwischen aufgegriffen wurde.

- Zur Verbesserung der Durchführung wird vorgeschlagen, das „Feedback“ von Lehrbeauftragten zu den Professorinnen und Professoren sowie den Frauenbeauftragten zu verbessern, dies könne durch eine Intensivierung der Gespräche zwischen Lehrbeauftragten und Frauenbeauftragten geschehen.
- Insbesondere im Hinblick auf die Befürchtung, es könnten bereits in der nahen Zukunft wegen Einsparungen nicht genügend Stellen vorhanden sein und dadurch die Motivation von interessierten Frauen, sich am Programm zu beteiligen, erheblich sinken, wird auf die Notwendigkeit einer Dokumentation freier und frei werdender Professorenstellen an den Fachhochschulen in Bayern hingewiesen.

4 Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen

Zum jetzigen Zeitpunkt können noch keine abschließenden Aussagen darüber gemacht werden, inwieweit das Programm erfolgreich war und wie viele durch das Lehrauftragsprogramm geförderte Teilnehmerinnen auf eine Professur berufen wurden. Hierfür muss die geplante zweite Befragung der Teilnehmerinnen abgewartet werden.

Infolgedessen konzentrieren sich die Empfehlungen vorerst auf die Konzeption und die Durchführung des Lehrauftragsprogramms an den Fachhochschulen.

4.1 Notwendigkeit des Lehrauftragsprogramms

Der Anteil von Professorinnen auf Fachhochschulprofessuren ist in Bayern, wie im Bundesgebiet, zwar seit Beginn der 90er Jahre bis zum Jahr 2001 gestiegen, er liegt in Bayern jedoch erheblich unter dem Durchschnitt der Fachhochschulen in Deutschland insgesamt. Darüber hinaus ist er an den einzelnen bayerischen Fachhochschulen und ihren Fachbereichen unterschiedlich hoch. Dies ist insbesondere auf die unterschiedliche Fächerstruktur der Fachhochschulen zurückzuführen, da es in den Ingenieur- und Naturwissenschaften immer noch besonders wenige Professorinnen gibt. Einen höheren Anteil als an den Professuren haben die Frauen an den Lehraufträgen, aber auch hier ist ihr Anteil je nach Fächergruppen und Studiengängen sehr unterschiedlich und liegt in jedem Fall unter dem Anteil der weiblichen Studierenden an den Studierenden insgesamt.

Seit 2001 finanzieren Bund und Länder im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms gemeinsame Maßnahmen zur Frauenförderung durch das Fachprogramm „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Auch an den Fachhochschulen in Bayern unternehmen die Frauenbeauftragten vielfältige Anstrengungen zur Förderung des Studiums von Frauen und zur Gewinnung von Professorinnen, z. B. im Rahmen des Pilot-Programms „Mentoring“.

Die Bedeutung des Lehrauftragsprogramms wird dadurch unterstrichen, dass bei der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten in Bayern eine Koordinierungsstelle für die Durchführung des Programms geschaffen wurde. Sie ist Anlaufstelle für die Interessentinnen und Bewerberinnen. Ihre wichtigsten Aufgaben sind die Überprüfung der Qualifikation der Bewerberinnen, ihre Vermittlung für einen Lehrauftrag an die Fachhochschulen, die Vernetzung der Aktivitäten zur Unterstützung des Lehrauftragsprogramms und die Organisation von Weiterbildungsangeboten für die Lehrbeauftragten. Die Tätigkeit

der Koordinatorin des Lehrauftragsprogramms ist eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung des Programms.

4.2 Zielgruppen des Lehrauftragsprogramms

Bisher waren an den Fachhochschulen in Bayern nur wenige systematische Bemühungen zur Gewinnung von Professorinnen zu verzeichnen. Das Lehrauftragsprogramm wird als „*erster wirklich guter Schritt*“ (Dekanin) bezeichnet. Wie die Untersuchung zeigt, ist dies der Grund, warum dem Lehrauftragsprogramm an den Fachhochschulen sowohl von den Frauenbeauftragten als auch von den Dekaninnen und Dekanen sowie den Lehrbeauftragten selbst eine große Bedeutung beigemessen wird und es auf eine so gute Resonanz stößt. Dazu trägt auch der gute Informationsstand an den Fachhochschulen in Bayern bei, der insbesondere auf die Aktivitäten der Frauenbeauftragten und der Koordinierungsstelle für das Lehrauftragsprogramm zurückzuführen ist. Wo dies noch nicht der Fall ist, sollten von der Koordinierungsstelle verstärkt Informationen an die Dekane und die Hochschulleitungen über das Programm und die Qualifikationen der zur Verfügung stehenden Frauen weitergegeben werden.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass das Konzept des Lehrauftragsprogramms bei den befragten Dekaninnen und Dekanen, Professorinnen und Professoren, Frauenbeauftragten und Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm auf eine breite Zustimmung stößt. Auch dass das Lehrauftragsprogramm sich an die richtige Zielgruppe richtet – erwerbstätige Hochschulabsolventinnen – ist unbestritten, wenngleich sie diese noch nicht gänzlich erreicht. Innerhalb dieser Zielgruppe gibt es spezielle Gruppen, die besonders angesprochen werden sollten, um sie für eine Teilnahme am Lehrauftragsprogramm zu motivieren.

Die Fachbereiche Architektur, Sozialwesen und Wirtschaftswissenschaft weisen die höchsten Anteile an Lehrbeauftragten im Rahmen des Lehrauftragsprogramms auf, während nur wenige Lehrbeauftragte in den ingenieurwissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Fachbereichen tätig sind. Darin spiegelt sich der geringe Prozentsatz an Frauen unter den Professorinnen in diesen Fachbereichen wider.

Die wichtigste Zielgruppe, die durch gezielte Maßnahmen stärker angesprochen werden sollte, sind erwerbstätige Ingenieurinnen. In diesem Bereich ist der Professorinnenanteil an den Fachhochschulen besonders gering. Besondere Anstrengungen sind auch deshalb notwendig, weil auch die Unternehmen einen viel zu geringen Frauenanteil im Ingenieurbereich verzeichnen und es deshalb besonders schwierig ist, geeignete Frauen zu finden

und für einen Lehrauftrag zu interessieren. Bei der Bewilligung von Lehraufträgen sollten deshalb Ingenieurinnen bevorzugt berücksichtigt werden. Ähnliches gilt für Naturwissenschaftlerinnen. Beide sollten gezielt über die jeweiligen Berufsverbände und in entsprechenden Fachorganen angesprochen werden.

Eine weitere Gruppe sind diejenigen Hochschulabsolventinnen, die freiberuflich tätig oder selbständig sind. In Gesprächen wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass diese Gruppe von erwerbstätigen Frauen deshalb für die Erteilung von Lehraufträgen interessant sei, weil sie besondere berufliche Erfahrungen und unternehmerische Fähigkeiten aufweise. Unter den von uns befragten Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm sind zum Zeitpunkt der Befragung zwei Fünftel freiberuflich oder selbständig tätig gewesen. Durch gezielte Informations- und Rekrutierungsmaßnahmen könnte aus dieser Gruppe von Hochschulabsolventinnen ein noch höherer Anteil für eine Professur an einer Fachhochschule gewonnen werden. Dadurch könnte das Spektrum der beruflichen Erfahrungen, das in die Fachhochschulen eingebracht werden könnte, erweitert werden.

Eine dritte Gruppe, die speziell anzusprechen wäre, sind erwerbstätige Hochschulabsolventinnen ohne bzw. mit nur geringen Lehrerfahrungen, an die sich das Lehrauftragsprogramm ursprünglich richtete. Unter den befragten Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm war immerhin die Hälfte nach Studienabschluss an einer Hochschule tätig, und die meisten der befragten Lehrbeauftragten im Rahmen des Lehrauftragsprogramms haben bereits früher Erfahrungen in Lehre, Ausbildung und Unterricht sammeln können, davon knapp die Hälfte im Rahmen früherer Lehraufträge an Fachhochschulen. Hier spiegelt sich wider, dass Lehrbeauftragte, die bereits früher an Fachhochschulen Lehraufträge wahrgenommen haben, die Möglichkeiten des Lehrauftragsprogramms nutzen, um sich gezielt auf eine Professur vorzubereiten. Zudem sind die Professorinnen und Professoren sowie die Frauenbeauftragten diejenigen Personengruppen an den Fachhochschulen, die potentielle Lehrbeauftragte als erste ansprechen und sie zu einer solchen Tätigkeit – auch im Rahmen des Lehrauftragsprogramms – ermutigen. So positiv dies zu beurteilen ist, so problematisch ist dies doch im Hinblick auf das Ziel des Lehrauftragsprogramms: Durch die an sich begrüßenswerten Aktivitäten der Professorinnen und Professoren sowie der Frauenbeauftragten wird das Potential, aus dem sich Lehrbeauftragte für die Fachhochschulen rekrutieren könnten, nicht so umfangreich erschlossen, wie es wünschenswert wäre, weil primär jene zum Zuge kommen, die man seitens der Professorinnen und Professoren und der Frauenbeauftragten bereits kennt und die bereits Lehrerfahrungen gesammelt haben. Dagegen wäre es wünschenswert, Lehrbeauftragte verstärkt aus den Absolventinnen der Fachhochschulen zu rekrutieren, ihnen den Weg

zur Promotion zu erleichtern sowie promovierte Frauen in der Wirtschaft gezielt anzusprechen und auf die Möglichkeit einer Fachhochschullaufbahn hinzuweisen.

Darüber hinaus ist zu bedenken, dass das Programm ausdrücklich zum Ziel hat, erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen ohne Lehrerfahrung durch die Erteilung von Lehraufträgen zur Vorbereitung auf eine erfolgreiche Bewerbung für eine Professur die Möglichkeit zu eröffnen, Lehrerfahrungen zu sammeln. Insofern muss der hohe Anteil an Teilnehmerinnen mit Lehrerfahrungen bedenklich stimmen, da er signalisiert, dass der Aspekt der Eröffnung von Chancen für Hochschulabsolventinnen ohne Lehrerfahrungen offensichtlich bei der Darstellung des Programms und bei der Werbung für das Programm nicht genügend deutlich gemacht wird. Mit anderen Worten: Ein höherer Anteil an Teilnehmerinnen ohne Lehrerfahrungen würde dem Ziel des Programms besser entsprechen, ohne die Gefahr hervorzurufen, dass die Qualität des Programms leiden würde, weil „weniger qualifizierte“ Teilnehmerinnen das Programm prägen würden.

4.3 Qualifikation der Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm

Mit dem Programm gelingt es, erwerbstätige Hochschulabsolventinnen für eine Professur an einer Fachhochschule zu interessieren, die nicht nur die formalen Voraussetzungen, sondern auch ein ausgeprägtes fachliches und darüber hinaus didaktisches Interesse an einer solchen Tätigkeit haben, vielfach bereits über Lehrerfahrungen verfügen und das Ziel einer Fachhochschulprofessur meistens bereits seit längerer Zeit verfolgen.

Das ausgeprägte Interesse der Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm zeigt sich darin, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen – zwischen drei Fünftel und vier Fünftel – sich am Lehrauftragsprogramm aus Gründen beteiligt, die sich auf die Inhalte der Lehrtätigkeit an der Fachhochschule und auf eine weitere Qualifizierung für eine solche Lehrtätigkeit beziehen: Erfahrungsgewinn, Kennen lernen des Lehrbetriebs, Erwerb von Lehrerfahrungen und Anwendung der berufspraktischen Qualifikationen, Erwerb von Qualifikationen, die für eine Professur nötig sind, aber auch die Abklärung ihrer Berufsvorstellungen. Durch das ausgeprägte Profil der Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm wird den Fachhochschulen ein wichtiges Potential für die Besetzung von Professuren erschlossen.

4.4 Informationen über das Lehrauftragsprogramm und Ermutigung zur Bewerbung um einen Lehrauftrag im Rahmen des Programms

Professorinnen und Professoren sowie die Frauenbeauftragten sind für Frauen, die sich für das Lehrauftragsprogramm interessieren, die wichtigsten Personengruppen sowohl für die Information über das Lehrauftragsprogramm als auch für die Ermutigung zu einer Bewerbung. Darin spiegelt sich die Tatsache wider, dass beide Gruppen – insbesondere die Professorinnen und Professoren – auch bei der Rekrutierung von Lehrbeauftragten generell eine herausragende Rolle spielen. Sie sind es, die als erste über den Bedarf an Lehrbeauftragten und die Lehrgebiete informiert sind, welche durch die Lehraufträge abzudecken sind. Darüber hinaus verfügen sie über die notwendigen Kontakte zu Unternehmen und Absolventinnen – insbesondere durch eigene Erwerbs-, Forschungs- und Gutachtertätigkeit sowie durch die Betreuung von Studierenden im Rahmen der praktischen Studiensemester – und können daher als erste aktiv werden.

Dies hat den Vorteil, dass die Personen, die im Hinblick auf einen Lehrauftrag angesprochen werden, in der Regel bereits bekannt sind, und man deren Fähigkeiten einschätzen kann. Andererseits ist zu bedenken, dass sich lediglich ein Drittel der von uns befragten Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm aus eigener Initiative um die Teilnahme am Programm beworben hat. Dies kann durchaus kritisch als Anzeichen dafür gewertet werden, dass der Bekanntheitsgrad des Lehrauftragsprogramms außerhalb der Fachhochschulen erheblich verbesserungswürdig ist, um die Eigeninitiative geeigneter Hochschulabsolventinnen für die Bewerbung um einen Lehrauftrag zu fördern und dadurch das Potential an Hochschulabsolventinnen für eine Fachhochschulprofessur noch besser ausschöpfen zu können. Wichtig ist es, geeignete und qualifizierte Fachfrauen in den Unternehmen zu erreichen und zu gewinnen, ohne Firmenleitungen und Personalbüros durch „*Abwerbung zu verärgern*“ (ehemalige Lehrbeauftragte, bereits als Professorin berufen). Die positiven Effekte der engen Verknüpfung von Betriebspraxis und angewandter Forschung an den Fachhochschulen, von Vorbildfunktion von Mitarbeiterinnen, Mentoring und Personalgewinnung dienen der Profilgewinnung und Imageverbesserung und entsprechen gender mainstreaming Tendenzen moderner Unternehmen.

4.5 Erweiterung der Lehrkompetenz der Teilnehmerinnen

Das Ziel des Programms, den Teilnehmerinnen im Rahmen ihres Lehrauftrags die Möglichkeit zu geben, ihre Lehrkompetenz zu verbessern, kann nur erreicht werden, wenn in der Fachhochschule, an der der Lehrauftrag erteilt wird, entsprechende Angebote gemacht bzw.

entsprechende Möglichkeiten geboten werden. Nur in wenigen Fachbereichen der Fachhochschulen gibt es eine Mentorin, die sich der Lehrbeauftragten annimmt, sie berät und betreut. In den meisten Fachbereichen wird diese Aufgaben von der bzw. dem Studienplanbeauftragten oder der Professorin bzw. dem Professor wahrgenommen, von dem die Lehrbeauftragte „angeworben“ wurde. In solchen Fällen bezieht sich die Betreuung allerdings weniger auf Fragen der Didaktik und der Lehrkompetenz als auf stundenplantechnische und organisatorische Fragen. Die Erweiterung der Lehrkompetenz wird mehr oder weniger den Kontakten überlassen, die sich in den Fachbereichen dadurch ergeben, dass Lehrbeauftragte und Professorinnen und Professoren sich im Hochschulalltag „immer wieder treffen“. Da allerdings Lehrbeauftragte nur wenige Stunden und nicht immer zur gleichen Zeit wie die Professorinnen und Professoren anwesend sein können, sind die Möglichkeiten eines Erfahrungsaustausches und der Beratung faktisch sehr eingeschränkt.

Andererseits steht formalisierten Treffen zwischen Lehrbeauftragten und Professorinnen und Professoren die Tatsache entgegen, dass die Lehrbeauftragten ihren Lehrauftrag neben ihrer Erwerbstätigkeit erfüllen, infolge dessen zeitlich eingeschränkt sind und sich vergleichsweise selten an der Fachhochschule aufhalten, da die Lehraufträge in der Regel vier Wochenstunden nicht überschreiten und die Professoren aufgrund ihrer hohen Lehrbelastung in der Regel kaum in der Lage sind, zusätzliche Termine wahrzunehmen, an denen auch die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen und der Lehrbeauftragten teilnehmen könnten.

Es bleibt festzuhalten, dass der Kontakt zu den Professorinnen und Professoren für die Lehrbeauftragten sowohl hinsichtlich der Auswahl von Lehrinhalten, als auch in Bezug auf Hinweise zu Didaktik und Methodik, einen großen Stellenwert besitzt.

4.6 Auswirkungen des Lehrauftragsprogramms

Wie bereits ausgeführt, können über langfristige Auswirkungen des Lehrauftragsprogramms abschließend keine Aussagen gemacht werden, weil die Laufzeit des Programms noch zu kurz ist und somit die Frage, wie viele Lehrbeauftragte tatsächlich auf eine Professur an einer Fachhochschule berufen werden, noch nicht abschließend beantwortet werden kann.

Nichtsdestoweniger zeigt die Befragung der Lehrbeauftragten positive Tendenzen auf: Fast drei Fünftel der Befragten haben durch das Programm *gute Kontakte* zu Fachhochschulen herstellen können, die für die Erreichung des Ziels, Professorin an einer Fach-

hochschule zu werden, hilfreich sein können. Darüber hinaus hat sich zum Befragungszeitpunkt bereits mehr als ein Drittel der Teilnehmerinnen *auf eine Professur beworben*, 6% standen bereits auf einer Berufungsliste und knapp 4% waren bereits berufen worden. Ein weiterer Indikator für die insgesamt positive Bewertung des Lehrauftragsprogramms durch die Lehrbeauftragten ist die Tatsache, dass 80% der Lehrbeauftragten des Sommersemesters 2003 ihren *Lehrauftrag ausweiten* möchten. Daher wird empfohlen, Lehrbeauftragte im Rahmen des Lehrauftragsprogramms bei Bedarf länger als vier Semesterwochenstunden und als vier Semester zu beschäftigen.

Die Verbesserungsvorschläge der befragten Lehrbeauftragten konzentrieren sich auf Aspekte, die ihre *Integration in die Fachhochschule* betreffen: Kontakte bzw. Unterstützung durch Lehrpersonal, organisatorische Unterstützung und die Integration in die Fachhochschule bzw. in den Fachbereich. Auf diese Punkte entfallen fast zwei Drittel der Verbesserungsvorschläge. Hier sind die Fachbereiche aufgefordert, sich je nach Situation in ihrem Fachbereich, je nach „Fachkultur“ und nach Anzahl der Lehrbeauftragten Gedanken zu machen. Bürokratische Hindernisse sollen abgebaut und zu Beginn der Lehrtätigkeit Informationen über die Struktur der Fachhochschule und der Fachbereiche gegeben werden. Es darf allerdings nicht übersehen werden, dass einer stärkeren Integration von Lehrbeauftragten in den Fachbereich praktische Gründe entgegenstehen: Zum einen halten sich die Lehrbeauftragten jeweils nur relativ kurze Zeit an der Fachhochschule auf, da sie ihren Lehrauftrag neben der – in der Regel vollen – Erwerbstätigkeit ausüben. Zudem können Professorinnen und Professoren aufgrund der hohen Lehrbelastung und der Forschungsaktivitäten nur begrenzt für intensivere Kontakte zur Verfügung stehen. Dies führt dazu, dass kaum die Möglichkeit besteht, regelmäßige Termine für gemeinsame Treffen zu organisieren.

Überregionale Einführungsveranstaltungen, Workshops und „get-together-Abende“, in denen sich qualifizierte Frauen aus den unterschiedlichen Bereichen der Unternehmen und Hochschulen kennen lernen und austauschen, tragen zu einer Netzwerkbildung bei und sollten verstärkt angeboten werden. Diese *Vernetzung*, die unter den Lehrbeauftragten durch die Koordinierungsstelle und die begleitend angebotenen Veranstaltungen, Seminare und Kontakte entsteht, ist ein wichtiger Aspekt des Lehrauftragsprogramms. Darüber hinaus sollten verstärkt Mentorinnen aus der Wirtschaft für Coaching-Angebote gewonnen werden. Wünschenswert wäre, dass sich erfahrene Professorinnen und Professorinnen zur Verfügung stellen, um Erfahrungen weiterzugeben. Bewerbungen sollten durch Information und Beratung über die Berufungsvoraussetzungen, Bewerbungsverfahren und Berufungsablauf unterstützt werden. In diesem Zusammenhang wäre eine Auswei-

tung von Coaching-Angeboten für Frauen notwendig, die „berufbar“ sind, um sie in kleinen Gruppen auf ihre Bewerbung vorzubereiten. Außerdem sollten Seminarveranstaltungen und Workshops stärker regionalisiert und „Kontaktbündnisse“ auch in anderen Bereichen außerhalb Münchens angeboten werden. Hier müssen allerdings Formen gefunden werden, die verhindern, dass solche Veranstaltungen nicht angenommen werden, weil die Lehrbeauftragten wegen ihrer beruflichen Verpflichtungen nicht daran teilnehmen können.

Durch das Lehrauftragsprogramm entsteht somit ein Netzwerk zwischen Professorinnen, Mentorinnen und Lehrbeauftragten, das die Fachhochschulen nutzen können, um mehr weibliches Hochschulpersonal zu gewinnen. Die Fachhochschulen sollten ermuntert werden, alle diese Möglichkeiten, ihr Personal zu erweitern und mehr Frauen als Vorbilder für Studierende zu gewinnen, zu nutzen.

Literatur

Bayerischer Landtag (2000): Beschluss des Bayerischen Landtags vom 18.5.2000. Drucksache 14/3621. München

Bayerisches Hochschullehrergesetz - BayHSchLG - in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Januar 1995 (Bayer. Gesetz- und Verordnungsblatt - GVBl S. 44), zuletzt geändert durch § 3 des Gesetzes vom 22. Juli 1999 (GVBl S. 300)

Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Hrsg.) (2002): Statistische Berichte: Hochschulpersonal 2001. München

BayGLG vom 1. Juli 1996, zuletzt geändert vom 16. November 2001

BLK (Hrsg.) (2002): „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“. Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung 87)

BLK (Hrsg.) (2003): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Siebte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung 109)

Center of Excellence Women and Science (Hrsg.) (2002): Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen. Bonn (CEWS publik 3), S. 84

Center of Excellence Women and Science (Hrsg.) (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Bonn (CEWS publik 5)

Klockner, Clemens (2002): Juniorprofessoren – (k)ein Thema für Fachhochschulen? In: Ziel 50 plus! Professorinnen an Fachhochschulen. Köln, S. 24

KMK (1998): Personalgewinnung an Fachhochschulen. Positionspapier der Kultusministerkonferenz vom 30.01.1998. Bonn

Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2002): Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen. Drs. 5102/02. Köln

Anhang

Tabelle 1: Frauenanteil an den Fachhochschulprofessuren nach Ländern im Jahre 2001

| Länder | insgesamt | darunter Frauen | |
|------------------------|-----------|-----------------|------|
| | | abs. | % |
| Baden-Württemberg | 1.997 | 179 | 9,0 |
| Bayern | 1.877 | 146 | 7,8 |
| Berlin | 630 | 111 | 17,6 |
| Brandenburg | 317 | 55 | 17,4 |
| Bremen | 205 | 16 | 7,8 |
| Hamburg | 421 | 60 | 14,3 |
| Hessen | 1.132 | 129 | 11,4 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 324 | 42 | 13,0 |
| Niedersachsen | 1.237 | 190 | 15,4 |
| Nordrhein-Westfalen | 2.324 | 289 | 12,4 |
| Rheinland-Pfalz | 742 | 91 | 12,3 |
| Saarland | 111 | 8 | 7,2 |
| Sachsen | 812 | 121 | 14,9 |
| Sachsen-Anhalt | 463 | 82 | 17,7 |
| Schleswig-Holstein | 396 | 24 | 6,1 |
| Thüringen | 360 | 41 | 11,4 |
| Zusammen | 13.348 | 1.584 | 11,9 |

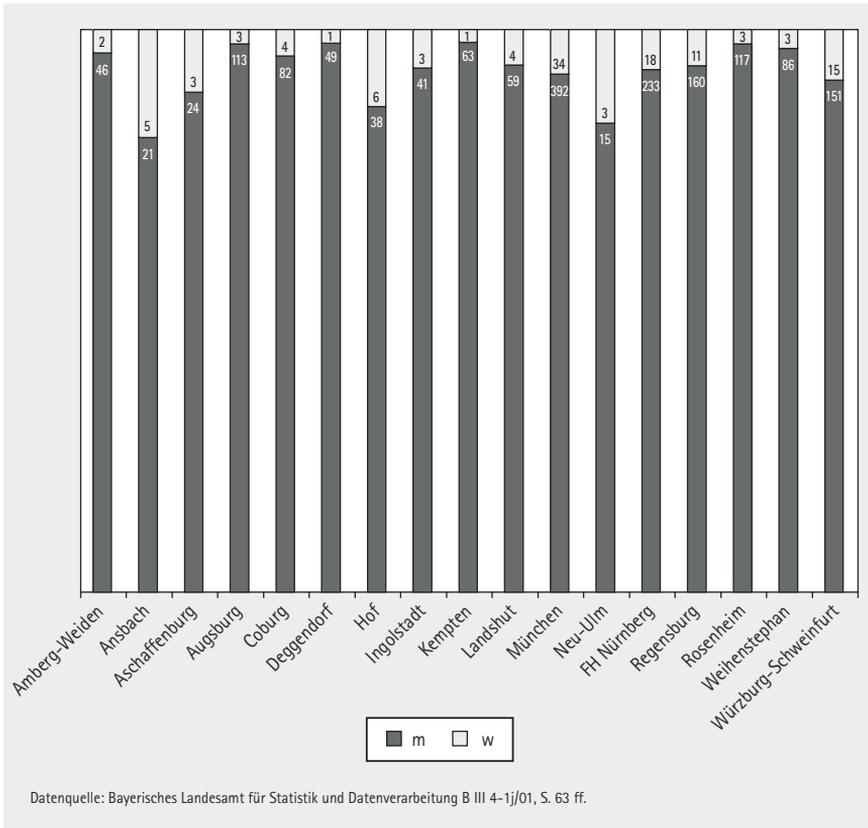
Datenquelle: BLK 2003, Tabelle 4.2.4

Tabelle 2: Besetzung der Professuren an staatlichen Fachhochschulen in Bayern im Jahr 2001

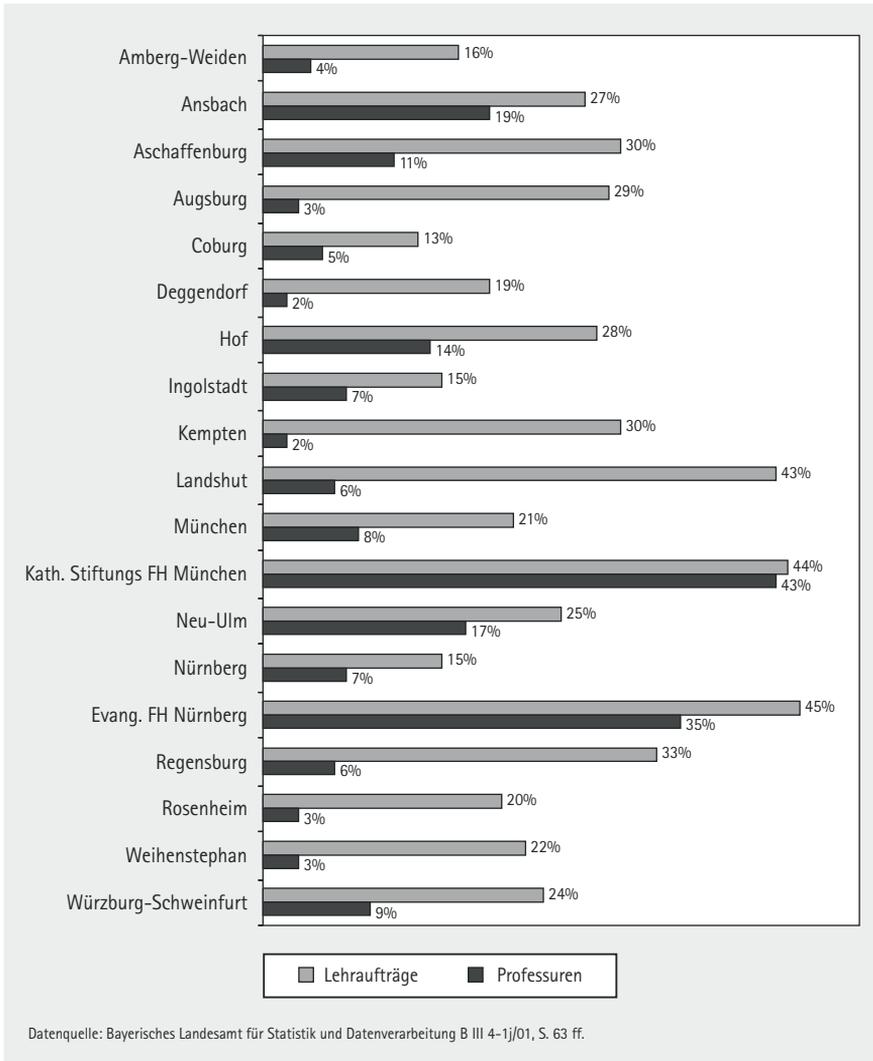
| Fachhochschulen | m | w | insgesamt | Frauen in % |
|----------------------|-------|-----|-----------|-------------|
| Amberg-Weiden | 46 | 2 | 48 | 4,2 |
| Ansbach | 21 | 5 | 26 | 19,2 |
| Aschaffenburg | 24 | 3 | 27 | 11,1 |
| Augsburg | 113 | 3 | 116 | 2,6 |
| Coburg | 82 | 4 | 86 | 4,7 |
| Deggendorf | 49 | 1 | 50 | 2,0 |
| Hof | 38 | 6 | 44 | 13,6 |
| Ingolstadt | 41 | 3 | 44 | 6,8 |
| Kempten | 63 | 1 | 64 | 1,6 |
| Landshut | 59 | 4 | 63 | 6,3 |
| München | 392 | 34 | 426 | 8,0 |
| Neu-Ulm | 15 | 3 | 18 | 16,7 |
| Nürnberg | 233 | 18 | 251 | 7,2 |
| Regensburg | 160 | 11 | 171 | 6,4 |
| Rosenheim | 117 | 3 | 120 | 2,5 |
| Weihenstephan | 86 | 3 | 89 | 3,4 |
| Würzburg-Schweinfurt | 151 | 15 | 166 | 9,0 |
| Summe | 1.690 | 119 | 1.809 | 6,6 |

Datenquelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung B III 4-1j/01, S. 63ff

Grafik 1: Professorinnen an staatlichen Fachhochschulen in Bayern im Jahr 2001 (absolut)



Grafik 2: Frauenanteil an Lehraufträgen und Professuren an allen Fachhochschulen in Bayern im Jahr 2001



BAYERISCHES STAATSWINSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG

Veröffentlichungen (gegen Schutzgebühr)

MONOGRAPHIEN: NEUE FOLGE

- 1 *Stewart, G.; Seiler-Koenig, E.*: Berufsfindung und Tätigkeitsfelder von Historikern (1982) – vergriffen
- 2 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigungschancen von Hochschulneabsolventen in Bayern: Wirtschaftswissenschaftler und Ingenieure (1983)
- 3 *Gellert, C.*: Vergleich des Studiums an englischen und deutschen Universitäten (1983) – vergriffen
- 4 *Schindler, G.*: Besetzung der C-4-Stellen an bayerischen Universitäten 1972–1982 (1983)
- 5 *Klingbeil, S.*: Motive für ein Studium in Passau bzw. für einen Wechsel an eine andere Universität (1983)
- 6 *Harnier, L. v.*: Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer in Bayern (1983)
- 7 *Harnier, L. v.*: Einzugsgebiete der Universitäten in Bayern (1984)
- 8 *Schneider-Amos, I.*: Studienverlauf von Abiturienten und Fachoberschulabsolventen an Fachhochschulen (1984)
- 9 *Schindler, G.; Ewert, P.; Harnier, L. v.; Seiler-Koenig, E.*: Verbesserung der außerschulischen Beschäftigungschancen von Absolventen des Studiums für das Lehramt an Gymnasien (1984)
- 10 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigung von Hochschulabsolventen im Öffentlichen Dienst in Bayern (1985)

-
- 11 *Harnier, L. v.*: Perspektiven für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den bayerischen Universitäten (1985)
 - 12 *Ewert, P.; Lullies, S.*: Das Hochschulwesen in Frankreich – Geschichte, Strukturen und gegenwärtige Probleme im Vergleich (1985) – vergriffen
 - 13 *Berning, E.*: Unterschiedliche Fachstudiendauern in gleichen Studiengängen an verschiedenen Universitäten in Bayern (1986) – vergriffen
 - 14 *Schuberth, Ch.*: Prüfungserfolgsquoten ausgewählter Studiengänge an bayerischen Universitäten: Probleme im Vergleich (1986)
 - 15 *Röhrich, H.*: Die Frau: Rolle, Studium, Beruf. Eine Literaturanalyse (1986) – vergriffen
 - 16 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigung von Lehrern außerhalb der Schule (1987)
 - 17 *Stewart, G.; Seiler-Koenig, E.*: Berufseinmündung von Diplom-Sozialpädagogen (FH) und Diplom-Pädagogen (Univ.) (1987) – vergriffen
 - 18 *Gensch, S.; Lullies, S.*: Die Attraktivität der Universität Passau – Gründe für ein Studium in Passau (1987) – vergriffen
 - 19 *Meister, J.-J.*: Zwischen Studium und Vorstandsetage – Berufskarrieren von Hochschulabsolventen in ausgewählten Industrieunternehmen (1988) – vergriffen
 - 20 *Berning, E.*: Hochschulwesen im Vergleich: Italien – Bundesrepublik Deutschland. Geschichte, Strukturen, aktuelle Entwicklungen (1988) – vergriffen
 - 21 *Willmann, E. v.*: Weiterbildung an Hochschulen – Beispiele und Probleme (1988) – vergriffen
 - 22 *Schmidt, S.H.; Schindler, B.*: Beschäftigungschancen von Magisterabsolventen (1988) – vergriffen
 - 23 *Schindler, G.; Lullies, S.; Soppa, R.*: Der lange Weg des Musikers – Vorbildung – Studium – Beruf (1988)

- 24 *Röhrich, H.; Sandfuchs, G.; Willmann, E. v.*: Professorinnen in der Minderheit (1988)
– vergriffen
- 25 *Harnier, L. v.*: Elemente für Szenarios im Hochschulbereich (1990)
- 26 *Fries, M.*: Fortbildungsfreisemester der Professoren an bayerischen Fachhochschulen
– Rahmenbedingungen, Motivation, Akzeptanz (1990)
- 27 *Schmidt, S.H.*: Ausbildung und Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen – USA und
Deutschland (alte und neue Länder) (1991)
- 28 *Schindler, G.; Harnier, L. v.; Länge-Soppa, R.; Schindler, B.*: Neue Fachhochschul-
standorte in Bayern (1991)
- 29 *Berning, E.*: Alpenbezogene Forschungskooperation (1992)
- 30 *Harnier, L. v.; Schneider-Amos, I.*: Auswirkungen einer Berufsausbildung auf das
Studium der Betriebswirtschaftslehre (1992)
- 31 *Fries, M.; Mittermeier, P.; Schüller, J.*: Evaluation der Aufbaustudiengänge englisch-
sprachige Länder und Buchwissenschaft an der Universität München (1992)
- 32 *Meister, J.-J.; Länge-Soppa, R.*: Hochbegabte an deutschen Universitäten. Probleme
und Chancen ihrer Förderung (1992)
- 33 *Schindler, G.; Schüller, J.*: Die Studieneingangsphase. Studierende an der Universität
Regensburg im ersten und zweiten Fachsemester (1993) – vergriffen
- 34 *Schmidt, S.H.*: Studiendauer an Fachhochschulen in Bayern (1995)
- 35 *Schindler, G.*: Studentische Einstellungen und Studienverhalten (1994)
- 36 *Berning, E.; Schindler, B.*: Diplomarbeit und Studium. Aufwand und Ertrag von
Diplom- und Magisterarbeiten an Universitäten in Bayern (1993) – vergriffen
- 37 *Harnier, L. v.; Schüller, J.*: Studienwechsel an Fachhochschulen in Bayern (1993)

-
- 38 *Fries, M.*: Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen in Bayern (1994)
- 39 *Fries, M.*: Wissenschaftliche Weiterbildung an der TU München (1994) – vergriffen
- 40 *Rasch, K.*: Studierende an der Universität Leipzig in der Studieneingangsphase (1994)
- 41 *Meister, J.-J. (Hrsg.)*: Studienbedingungen und Studienverhalten von Behinderten. Dokumentation der Internationalen Fachtagung 1995 in Tutzing (1995)
- 42 *Meister, J.-J. (ed.)*: Study Conditions and Behavioural Patterns of Students with Disabilities. A Documentation of the International Conference 1995 at Tutzing, Germany (1995)
- 43 *Gensch, S.*: Die neuen Pflegestudiengänge in Deutschland: Pflegewissenschaft – Pflegemanagement – Pflegepädagogik (1996) – vergriffen
- 44 *Berning, E.; Kunkel, U.; Schindler, G.*: Teilzeitstudenten und Teilzeitstudium an den Hochschulen in Deutschland (1996)
- 45 *Meister, J.-J. (ed.)*: Modèle de comportement et conditions d'études des étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur. Documentation de la conférence internationale spécialisée 1995 à Tutzing, Allemagne (1996)
- 46 *Lullies, S.; Schüller J.; Zigiadis, G.*: Zum Bedarf der Wirtschaft an Absolventen eines Diplomstudiengangs Rechtswissenschaft mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung (1996)
- 47 *Gensch, S.; Länge-Soppa, R.; Schindler, G.*: Evaluation des Zusatz- und Ergänzungsstudiums „Öffentliche Gesundheit und Epidemiologie“ an der Universität München (1997)
- 48 *Schmidt, S.H.*: Student und Arbeitsmarkt. Die Praxisprogramme an der Universität München auf dem Prüfstand (1997)
- 49 *Schindler, G.*: „Frühe“ und „späte“ Studienabbrecher (1997) – vergriffen

- 50 *Meister, J.-J.*: Studienverhalten, Studienbedingungen und Studienorganisation behinderter Studierender (1998)
- 51 *Harnier, L. v.; Bockenfeld, W.*: Zur Intensivierung des Wissens- und Technologietransfers an bayerischen Fachhochschulen (1998)
- 52 *Harnier, L. v.; Länge-Soppa, R.; Schüller, J.; Schneider-Amos, I.*: Studienbedingungen und Studiendauer an bayerischen Universitäten (1998)
- 53 *Stewart, G.*: Studien- und Beschäftigungssituation von Kunsthistorikern und Archäologen (1999) – vergriffen
- 54 *Schoder, Th.*: Budgetierung als Koordinations- und Steuerungsinstrument des Controlling an Hochschulen (1999)
- 55 *Lerch, H.*: Beschaffungscontrolling an Universitäten (1999)
- 56 *Schindler, G.; Agreiter, M.*: Geistes- und Sozialwissenschaftler für die europäische Wirtschaft (2000) – vergriffen
- 57 *Berning, E.; Harnier, L. v.; Hofmann, Y.*: Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern. Praxis und Perspektiven (2001) – vergriffen
- 58 *Gensch, S.*: Pflegemanagement als neuer Studiengang an den bayerischen Fachhochschulen (2001)
- 59 *Marquard, A.; Schindler, G. (unter Mitarbeit von Neumann, K.)*: Die Qualifizierung von Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften für eine Berufstätigkeit in Unternehmen (2001)
- 60 *Sandfuchs, G.; Stewart, G.*: Lehrberichte an bayerischen Universitäten (2002) – vergriffen
- 61 *Berning, E.*: Hochschulen und Studium in Italien (2002)
- 62 *Berning, E.*: Die Berufsfachschulen für Musik in Bayern. Ausbildungsleistungen der Schulen und musikalische Karrieren ihrer Absolventen (2002)

-
- 63 *Tropp, G.*: Kennzahlensysteme des Hochschul-Controlling – Fundierung, Systematisierung, Anwendung (2002) – vergriffen
- 64 *Gensch, S.-K.; Schindler, G.*: Bachelor- und Master-Studiengänge an den staatlichen Hochschulen in Bayern (2003)
- 65 *Ott, R.*: Grenzen und Lösungsansätze einer Kostenzuordnung auf Forschung, Lehre und Krankenversorgung in Universitätsklinika (2003) – vergriffen
- 66 *Gensch, S.-K.*: Berufssituation der bayerischen Absolventen und Absolventinnen des Studiengangs Pflegemanagement (2003)
- 67 *Stewart, G.*: Die Motivation von Frauen für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften (2003)
- 68 *Nusselein, M. A.*: Inhaltliche Gestaltung eines Data Warehouse-Systems am Beispiel einer Hochschule (2003)
- 69 *Hartwig, L.*: National report of Germany for the OECD/IMHE-HEFCE project on financial management and governance of higher education institutions (2004)
- 70 *Schindler, G.; Stewart, G.*: Lehrauftragsprogramm an bayerischen Fachhochschulen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (2004)

Stand: September 2004

BAYERISCHES STAATSIKITUT
FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG
UND HOCHSCHULPLANUNG



MÜNCHEN