

Was hat die Geschlechterfrage mit ‚Qualität‘ an Hochschulen zu tun?

Empirische Befunde für Fachhochschulen

Liane Aiwanger
Susanna Jäger
Nürtingen

Ein höherer Frauenanteil an Professuren sowie ‚Qualitätssteigerung‘ an (Fach-) Hochschulen sind erklärte Ziele der Hochschulpolitik. Zwar wird der Frauenanteil die politische Zielmarke von 20 Prozent bis zum Jahr 2005 nicht erreichen – er liegt für Fachhochschulen (FH) gegenwärtig im Bundesdurchschnitt bei rund 10 Prozent. Doch ein kontinuierlicher Anstieg ist erkennbar, und durch den derzeitigen Generationenwechsel bestehen an Fachhochschulen reelle Chancen auf weiteren Zuwachs. Die Notwendigkeit eines höheren Frauenanteils wird mit dem Hinweis auf Chancengleichheit einerseits politisch begründet. Andererseits wird, auf Grund des höheren ‚Reformpotentials‘ der Frauen, ein ‚Qualitätszugewinn‘ der Hochschulen durch eine verstärkte (weibliche) Personalentwicklung prognostiziert (vgl. Roloff 1998, Metz-Göckel 1999).

1. Mehr Professorinnen – mehr Qualität an Fachhochschulen?

Im vorliegenden Beitrag werden wir anhand empirischer Befunde der Frage nachgehen, ob sich ein solcher Zusammenhang für Fachhochschulen aufzeigen lässt: Hat die Gleichstellung der Geschlechter Einfluss auf die ‚Qualität‘ an Fachhochschulen? Unsere These lautet: Insgesamt nimmt die ‚Qualität‘ an Fachhochschulen zu, und an diesem ‚Qualitätszugewinn‘ sind Professorinnen überproportional beteiligt.

Der Fokus unseres Beitrags liegt auf Professorinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen: Lässt sich anhand von Berufungsprofilen, wissenschaftlichen Leistungen nach der Berufung sowie weiteren Rahmenbedingungen eine ‚Qualitätssteigerung‘ nachweisen? Gilt diese all-

gemein für beide Geschlechter oder in besonderem Maße für Frauen? Wo lassen sich Veränderungen konstatieren? Zum Schluss diskutieren wir die Ergebnisse im Hinblick auf Konsequenzen für die Gleichstellungspolitik an Fachhochschulen.

An der Frage, was unter ‚Qualität‘¹ zu verstehen sei, scheiden sich die Geister. Unbestritten ist, dass ‚Qualität‘ immer Qualifikation voraussetzt. Deshalb konzentrieren wir uns im Folgenden auf die Qualifikation der ProfessorInnen. Dies ist insofern sachgemäß, als die ‚Qualität‘ der Hochschulen von den Qualifikationen ihrer Mitglieder abhängt. Qualifikationen wiederum lassen sich anhand von Berufsprofilen und ausgewählten Variablen zum Arbeitsalltag erfassen. Hierbei unterscheiden wir zwei Ebenen:

- formale Berufungsvoraussetzungen, d.h. Wissenschaftsbezug ebenso wie Praxisorientierung und Lehrerfahrung zum Zeitpunkt der Berufung sowie eine Einschätzung der Befragten zur Relevanz der Kriterien für eine Berufung und
- wissenschaftliche Leistung, Zufriedenheit und generelle Selbsteinschätzung nach der Berufung.

2. Die Studie

Im Folgenden stützen wir uns auf empirische Befunde aus der Studie „Wege zur FH-Professur“.² Diese war angelegt als „Empirische Untersuchung zu den Erfolgsbedingungen und zum Abbau frauentypischer Hindernisse“, so der Untertitel, und zielte darauf, Zahlenmaterial zu FH-ProfessorInnen sowie zu Interessentinnen für FH-Professuren zu gewinnen. Dabei wurden auch qualitative Daten in Form berufsbiographischer Interviews erhoben. Im Zentrum stand nicht die Frage nach der ‚Qualität‘. Trotzdem geben die erhobenen Daten Auskunft über die Qualifikationen der ProfessorInnen. Die Daten stammen aus einer Online-Umfrage, die von uns im Wintersemester 2002/03 durchgeführt und von insgesamt 415

¹ Zur Relativität des Begriffs ‚Qualität‘ und seinen vielfältigen Dimensionen im Kontext Hochschule siehe Johann W. Gerlach, vormaliger Präsident der FU Berlin, im vorletzten Band dieses Journals (Gerlach 2002: 79-92).

² Das gleichnamige Forschungsprojekt wurde geleitet von Margot Körber-Weik, Professorin für Volkswirtschaft an der Fachhochschule Nürtingen und Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg (Lakof FH).

potenziellen Bewerberinnen auf eine FH-Professur³ und 214 ProfessorInnen beantwortet wurde. Ein Vergleich mit bundesweiten Statistiken hinsichtlich der Fächerverteilung bei den ProfessorInnen zeigt eine weitgehende Übereinstimmung, d.h. gemessen an der Fächerstruktur sind unsere Daten repräsentativ.

Wir konzentrieren uns hier auf Angaben der FH-ProfessorInnen.⁴ Nach Bereinigung des Samples um doppelte und unvollständig ausgefüllte Datensätze lagen 131 Datensätze von FH-Professoren und 74 Datensätze von FH-Professorinnen vor. Drei Viertel der Angaben stammen von ProfessorInnen an baden-württembergischen Fachhochschulen, die restlichen Angaben aus anderen Bundesländern. Wie angesichts der üblichen Geschlechterverteilung auf die Fächer zu erwarten, vertritt mehr als ein Drittel der Professorinnen sozialwissenschaftliche Fächer (37%), Professoren hingegen überwiegend ingenieurwissenschaftliche Fächer (52%). Die von uns befragten Professorinnen waren im Mittel 49 Jahre, die Professoren 50 Jahre alt. Das durchschnittliche Berufungsjahr lag für beide Geschlechter bei 1992, das Berufungsalter im Mittel bei 39 Jahren. Dieses ist in den vergangenen zehn Jahren nicht gesunken (vgl. Enders/Teichler 1995), entgegen anderslautender Vermutungen. Rund 85 Prozent der ProfessorInnen waren zum Zeitpunkt der Berufung verheiratet oder lebten in Beziehungen. Drei Fünftel der Professorinnen und vier Fünftel der Professoren hatten zum Berufszeitpunkt Kinder. Die soziale Herkunft der Professorinnen weist – gemessen am Bildungsstand der Eltern – im Vergleich zu den Professoren ein wesentlich höheres Niveau auf. Insbesondere fallen die unterschiedlichen Ergebnisse zu ‚höchster Bildungsabschluss des Vaters‘ auf: Hier dominieren Hochschulabschlüsse bei den Vätern der Professorinnen (rund 45%) gegenüber Hauptschulabschlüssen bei den Vätern der Professoren (ebenfalls rund 45%).

Um dem behaupteten Zusammenhang von steigenden Professorinnenzahlen und ‚Qualitätsanstieg‘ nachgehen zu können, haben wir eine frühere, d.h. ältere Generation von ProfessorInnen einer späteren, d.h. jünge-

³ Das Mathilde-Planck-Programm in Baden-Württemberg soll die Zahl der FH-Professorinnen erhöhen. Organisiert von der Lakof FH standen somit entsprechende Verteiler mit Adressen potenzieller Bewerberinnen auf eine FH-Professur für die Umfrage zur Verfügung. Für Informationen zu den Maßnahmen der Lakof FH s. <http://www.gleichstellung-fh-bw-fhnuertingen.de>

⁴ Die Grundgesamtheit ist nicht bekannt, da die Online-Umfrage über diverse Verteiler von Hochschulen, Frauennetzwerken etc. verschickt wurde.

ren Generation gegenübergestellt.⁵ Entscheidend für die Zuordnung zu einer älteren oder jüngeren Generation war das Berufungsjahr 1997.⁶ Einige Aussagen über die entsprechenden Teilgruppen basieren folglich auf geringen Fallzahlen und lassen nur Tendenzen erkennen.

Längerfristige Veränderungen werden sichtbar im Kontrast mit weiterem Zahlenmaterial. Dieses stammt aus einer bundesweit durchgeführten Befragung zum „Berufsbild von Lehrenden und Forschenden an westdeutschen Hochschulen“, die 1992 im Kontext der internationalen Untersuchung „The Academic Profession“ entstanden ist (Enders/Teichler 1995). Die dort enthaltene Stichprobe für FachhochschulprofessorInnen enthält 236 Angaben und ist hinsichtlich Größe, Fächerspektrum, sozialer Herkunft und Familienstand vergleichbar mit unserem Sample.

3. Wissenschaftliche Qualifikationen vor der Berufung

Die formalen FH-spezifischen Kriterien für eine Berufung setzen sich in der Regel zusammen aus einer Promotion als Nachweis einer besonderen wissenschaftlichen Qualifikation, einer mindestens fünfjährigen Berufstätigkeit – darunter mindestens drei Jahre außerhalb einer Hochschule – und einer pädagogischen Qualifikation, d.h. Lehrerfahrung.

Als Indikator für ‚Qualitätsanstieg‘ lässt sich zunächst eine Zunahme promovierter ProfessorInnen im Unterschied zu unpromovierten KollegInnen interpretieren. Insoweit hat sich die ‚Qualität‘ tatsächlich erhöht: 1992 waren 60 Prozent aller FH-ProfessorInnen promoviert (Enders/Teichler 1995: 238f.). 10 Jahre später ist ihr Anteil auf rund 85 Prozent gestiegen. Dieser Zuwachs erklärt sich dadurch, dass die jüngeren im Vergleich zu den älteren Professorinnen häufiger promoviert sind – allein seit 1997 ist eine Zunahme um 12 Prozentpunkte zu verzeichnen – und zwar über die Fächer hinweg. Bei den jüngeren Professoren beträgt die Zunahme an Promotionen lediglich einen Prozentpunkt und ist damit zu vernachlässigen. Insgesamt haben sich traditionelle Geschlechterunterschiede in puncto Promotion in der jüngeren Generation nivelliert (Pro-

⁵ Die Begriffe „älter“ und „jünger“ beziehen sich hier nicht auf das Lebensalter, sondern auf die Anzahl der Berufsjahre als ProfessorIn.

⁶ In Baden-Württemberg begannen 1997 zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung an Fachhochschulen. Drei Viertel der ProfessorInnen unseres Samples sind an baden-württembergischen Hochschulen tätig. Deshalb können diese Maßnahmen als relevanter Einschnitt angesehen werden, obwohl sie erst mit Verzögerung greifen können.

fessorinnen: 88%, Professoren: 87%). Lag bislang der Frauenanteil an Promotionen niedriger als bei den Männern, so hat sich bei der jüngeren Generation das Verhältnis umgekehrt. Die jüngeren Professorinnen setzen derzeit an, ihre männlichen Kollegen zu überholen.

Bei den Studienabschlüssen zeigen sich in einigen Bereichen ebenfalls tendenzielle Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Bei den jüngeren Professorinnen hat jede Dritte ein Zweitstudium abgeschlossen – bei den Männern hingegen nur jeder Zehnte. Ebenfalls mehr Frauen als Männer haben im Ausland ein (Erst-)Studium abgeschlossen.

Als weiterer Indikator für einen Zuwachs an wissenschaftlicher Qualifikation könnte ein steigender Anteil habilitierter FH-ProfessorInnen angesehen werden. Zu beachten ist hierbei, dass eine Habilitation kein Berufungskriterium darstellt. In Ausnahmefällen kann sie jedoch als Ersatz für fehlende Berufspraxis angerechnet werden. Waren 1992 5 Prozent aller FH-ProfessorInnen habilitiert, so gab in unserer Umfrage von 2002 nur mehr 1 Prozent an, habilitiert zu sein. Immerhin haben insgesamt rund 5 Prozent der Befragten eine universitäre Post-Doc-Phase durchlaufen. Der Anteil habilitierter FH-ProfessorInnen ist de facto nicht gestiegen. Zudem stammen die Angaben zur Habilitation ausschließlich von Professoren, und zwar aus der älteren Generation. Unter den jüngeren ProfessorInnen werden keine ‚verhinderten Universitätsprofessoren‘ sichtbar. Von letzteren wird in der Literatur zur Hochschul- und Wissenschaftsforschung jedoch ausgegangen (vgl. Enders/Schimank 2001: 174, Stöltig 2001: 41f.). Unser Ergebnis steht sowohl im Widerspruch zur Behauptung einer zunehmenden ‚Akademisierung der Fachhochschulen‘ in Verbindung mit habilitierten NachwuchswissenschaftlerInnen als auch im Kontrast zur Wahrnehmung einzelner Betroffener wie folgender Auszug aus einem Interview – in den Worten einer FH-Professorin – belegt:

„Also, da laufen (Berufungs-)Verfahren hier ab, da würde ich nie mehr reinkommen. Das hat sich sehr verändert, und das zieht natürlich die Qualitätsmaßstäbe in eine andere Richtung (...) Und jetzt kommt es halt zunehmend auf, dass Habilitierte kommen. Das kann eines Tages dazu führen, dass am Ende quasi alle habilitiert sind, sie aber trotzdem die Voraussetzungen bringen, die man für die Praxis braucht.“ (TL, 22/11f).

Nach unseren Umfrage-Ergebnissen ist die Qualifikation ‚Habilitation‘ einer Berufung nicht per se zuträglich.

4. Weitere Berufungskriterien: Berufspraxis und Lehrerfahrung

Neben der besonderen wissenschaftlichen Qualifikation ist die Berufspraxis ein zentrales Kriterium für die Berufung von FH-ProfessorInnen. Unserer Studie zufolge waren zwei Drittel aller ProfessorInnen vor ihrer Berufung bereits an einer Hochschule tätig. Bei den jüngeren ProfessorInnen nimmt die vorherige Hochschultätigkeit tendenziell leicht ab. Mit anderen Worten: Eine ‚Verwissenschaftlichung‘ im Sinne einer immer stärkeren Universitätssozialisation ist nicht festzustellen. Zu Hochschultätigkeit zählt mitunter auch die Berufspraxis an Forschungsinstituten, die jedoch eine Zwitterstellung in den Berufungsverfahren inne hat: Forschungsinstitute werden je nach Rechtsform und Schwerpunkt als hochschulische oder außerhochschulische Berufserfahrung gewertet. Immerhin ein Fünftel aller ProfessorInnen hat an Forschungsinstituten gearbeitet – bei insgesamt gleicher Geschlechterverteilung.

In Unternehmen waren drei Viertel der ProfessorInnen in ihrem bisherigen Berufsverlauf tätig. Sind es bei den älteren ProfessorInnen nur halb so viele Frauen wie Männer, die Erfahrungen in Unternehmen gemacht haben, so haben sich die Unterschiede bei den Jüngeren auffällig verringert. Insgesamt zeigt knapp die Hälfte aller Befragten in ihren Karrieremustern eine Kombination aus den beiden Bereichen Hochschule und Privatwirtschaft.

Mit Blick auf diese beiden am stärksten besetzten Berufsfelder Hochschule und Privatwirtschaft fällt auf – wie schon bei den Promotionsanteilen erkennbar – dass sich die Berufsprofile der Frauen an die der Männer angleichen. Dies illustriert die Aussage einer interviewten FH-Professorin aus einem sozialwissenschaftlichen Fachbereich:

„Also diese Frauen gibt es gar nimmer, die sich so von unten grundständig hochgeschafft haben und dann irgendwann in einem Jugendamt angefangen haben zu promovieren und dann aus der Jugendamtstätigkeit hier her kommen mit einer frischen Promotion. Also das gab es früher. (...) Und bei den Männern ... bei denen hat sich nix geändert. Das Männerprofil war immer, also man hatte Hochschule im Auge, immer auch schon in der Karriereplanung drin. (...) Also die Männerprofile haben sich aus meiner Sicht nicht geändert. Und insofern stehen jetzt zwei gleichwertige (Profile) nebeneinander.“ (TL, 32 / 3-25)

Ebenso gilt auch, dass insbesondere jüngere Professorinnen heute häufiger im Öffentlichem Dienst, in Verbänden oder aber selbstständig tätig waren als Professoren. Insofern steht einer (teilweisen) Angleichung der

Profile zwischen jüngeren Männern und Frauen eine gestiegene Diversität der Berufsfelder bei den Professorinnen gegenüber. Insgesamt war nur ein Viertel aller ProfessorInnen im Öffentlichem Dienst oder in Verbänden beschäftigt. Traditionell sind in diesem Sektor mehr Frauen als Männer tätig, dies zeigen auch die Berufsverläufe der ProfessorInnen. Hier schlägt sich die Tatsache nieder, dass Professorinnen überwiegend sozialwissenschaftliche Fächer vertreten und somit häufiger als Professoren im Öffentlichem Dienst oder in Verbänden tätig waren. Im Vergleich der Generationen wird deutlich, dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahren zugenommen hat. Beinahe jede zweite jüngere Professorin hat dort gearbeitet – im Vergleich zu jedem sechsten Professor. Dies entspricht einem Anstieg um 17 Prozentpunkte. Ein weiterer Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich in Bezug auf Selbstständigkeit: Insgesamt ein Sechstel aller ProfessorInnen hat auf dem bisherigen Berufsweg eine Phase der Selbstständigkeit durchlaufen, wobei in der jüngeren Generation die Differenz zwischen Professorinnen und Professoren geringfügig zunahm (um 5 Prozentpunkte).

Das dritte Kriterium für eine Berufung – neben Promotion und beruflicher Praxis – stellt die Lehrerfahrung dar.⁷ Als solche zählten Lehraufträge an Hochschulen oder anderen Bildungseinrichtungen. Insgesamt bringen Frauen durchschnittlich häufiger und mehr Lehrerfahrung mit als Männer. Bei der älteren Generation sind es 12 Prozentpunkte Abstand. Bei der jüngeren Generation hat dieser Abstand stark zugenommen und liegt bei 30 Prozentpunkten: 9 von 10 Professorinnen besitzen Lehrerfahrung, im Unterschied zu 6 von 10 Professoren. Hinzu kommt eine längere Lehrerfahrung der jüngeren Professorinnen: Hier stehen 5 Semester gegen 2 Semester bei den Professoren. Frauen dürften damit – gemessen am Umfang ihrer Lehrpraxis – deutlich qualifizierter für die Lehre sein. Allerdings werden in Berufungsverfahren auch informelle Lehrerahrungen angerechnet, zum Beispiel Mitarbeiterschulungen. Der Nachweis von Lehre und didaktischen Fähigkeiten scheint also im Vergleich zu Promotion und Berufserfahrung offener gehandhabt zu werden, so dass die Vermutung nahe liegt, dass die formalen Berufungskriterien nicht gleich gewichtet sind.

⁷ Mit 18 Stunden Lehre pro Woche ist das Lehrdeputat an Fachhochschulen höher als an anderen Hochschulen. Einschließlich Vor- und Nachbereitung wenden FH-ProfessorInnen dafür durchschnittlich 28 Stunden pro Woche und damit rund die Hälfte ihrer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf.

Der Stellenwert der Lehre für die ProfessorInnen zeigt sich bei der erfragten Einschätzung der verschiedenen Berufungskriterien für die Berufungsverfahren. Die Angaben der Professorinnen zur Relevanz von Lehr- erfahrung liegen für die Aussage ‚sehr wichtig‘ mit 40 Prozent über ihren Kollegen mit 28 Prozent. Für noch zentraler erachten sie allerdings die Promotion: Hier liegt der Abstand zwischen den Geschlechtern bei rund 25 Prozentpunkten (67% der Professorinnen schätzen die Promotion als ‚sehr wichtig‘ ein, die Professoren nur zu 44%).

5. Wissenschaftliche Leistung der FH-ProfessorInnen

Ein weiterer Prüfstein für ‚Qualität‘ ist die wissenschaftliche Leistung, die in aller Regel an der Zahl der Publikationen gemessen wird.⁸ In unserer Studie haben wir die Zahl der Publikationen vor und nach der Berufung erfasst. In der Rubrik ‚Über 10 Publikationen bis *vor* dem Zeitpunkt der Berufung‘ finden sich in aufsteigender Reihenfolge zunächst die älteren Professorinnen und Professoren zu je 32 und 35 Prozent, danach die jüngeren Professorinnen zu 42 Prozent und schließlich die jüngeren Professoren mit 58 Prozent. Kein unerwarteter Zusammenhang nach den Befunden aus der Literatur, die besagen, dass Frauen generell weniger als Männer publizieren.⁹ Betrachten wir dabei nur die Kategorie ‚Generation‘, und nicht ‚Geschlecht‘, so ist insgesamt ein Anstieg der Publikationstätigkeit *vor* der Berufung auf das rund Anderthalbfache zu vermerken. Bezogen auf die Geschlechter kehrt sich dieses Bild für die Anzahl an Publikationen *nach* der Berufung ins Gegenteil. Erneut in aufsteigender Reihenfolge: Die jüngeren Professoren bilden nun das Schlusslicht mit 7 Prozent, danach mit gut doppelt so vielen Nennungen die jüngeren Professorinnen mit 16 Prozent.¹⁰ In der älteren Generation haben die Männer zu 27 Prozent über 10 Publikationen verfasst, übertroffen von den Frauen zu 44 Prozent, d.h. knapp zwei Drittel mehr Frauen als Männer haben

⁸ Die bundesdeutsche Diskussion um ‚Produktivität von WissenschaftlerInnen‘ startete Anfang der 1990er Jahre das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin (vgl. Baumert / Roeder 1990).

⁹ Vgl. etwa Cole / Zuckerman (1991) und Ulrich Teichlers sekundäranalytische Studie zu ‚Frauen in Hochschule und Beruf‘ (Teichler 1999).

¹⁰ Aufgrund des unterschiedlich zur Verfügung stehenden Zeitraums für Publikationstätigkeiten nach der Berufung, sind hier nicht die Generationenunterschiede, sondern ausschließlich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern relevant.

nach ihrer Berufung viel publiziert. Hildegard Matthies u.a. fragen, ob in der Anzahl der Publikationen nicht bereits eine ‚institutional ghettoization‘ (Davis / Astin 1990: 95) zum Ausdruck kommt, anders ausgedrückt, ob die jeweilige wissenschaftliche Institution sich eher fördernd oder hindernd auf wissenschaftliche Leistungen von ProfessorInnen auswirkt (vgl. Matthies u.a. 2001: 16). Demzufolge wären Fachhochschulen für Publikationsaktivitäten von Professorinnen begünstigend – im Unterschied zu anderen Hochschultypen und Forschungseinrichtungen.

Ist nun die höhere Publikationstätigkeit der Frauen an Fachhochschulen gleichzusetzen mit stärkeren Forschungsaktivitäten? Auf die Frage, was die ProfessorInnen im Vorfeld ihrer Berufung motiviert hat, das Berufsbild FH-Professur anzustreben, gab knapp die Hälfte der Befragten – neben anderen Nennungen – ihr Interesse an Forschungstätigkeit an. Dabei gibt es tendenziell einen leichten Anstieg des Forschungsinteresses bei der jungen Generation. Tatsächlich jedoch wenden die jüngeren ProfessorInnen mit durchschnittlich 7 Stunden Forschung pro Woche deutlich weniger Zeit auf als die ältere Generation mit knapp 10 Stunden. Dies lässt sich durch das hohe zeitliche Engagement in der Lehre erklären, welches mit durchschnittlich 29 Wochenstunden in den ersten Jahren nach der Berufung aufgrund der Einarbeitung in den Seminar- und Vorlesungsbetrieb recht hoch liegt. Die ältere Generation wendet im Durchschnitt 9 Stunden pro Woche für Forschung auf. Damit liegt der Anteil der Forschungszeit an der Gesamtarbeitszeit bei 17 Prozent und ist in den vergangenen Jahren konstant geblieben (Enders/Teichler 1995: 239).

Wie lässt sich ein gleichbleibender Forschungsaufwand seitens der ProfessorInnen mit den Neugründungen zahlreicher Institute für angewandte Forschung und der allerorten behaupteten Intensivierung der Forschung an Fachhochschulen vereinbaren? Auffällig ist beim Forschungsaufwand eine Standardabweichung von 6 Stunden bei durchschnittlich 7 Semesterwochenstunden. Noch bemerkenswerter ist das große Spektrum von 0 bis 30 Stunden, die einzelne ProfessorInnen pro Woche für Forschung aufwenden. Unsere Zahlen legen nahe, dass sich der Löwenanteil der Forschung auf einige wenige Schultern konzentriert. Weiterhin lässt sich vermuten, dass für neugegründete Forschungsinstitute häufiger wissenschaftliche MitarbeiterInnen eingestellt werden, die ausschließlich mit Forschungsaufgaben betraut sind. Fordern doch die Fachhochschulen, neben entsprechender Forschungsausstattung (Stichwort ‚Drittmittelfähigkeit‘) und Forschungsgeldern eine höhere ‚Personalkapazität‘ für die

Forschung – sowohl durch Senkung des hohen Lehrdeputats von 18 Semesterwochenstunden als auch durch den Ausbau eines Mittelbaus samt eigenständigem Promotionsrecht (Kohnhäuser 2002: 103). Immerhin ein Drittel aller ProfessorInnen hält nach unseren Angaben ein eigenständiges Promotionsrecht für Fachhochschulen für ‚sehr wichtig‘, mit einem leichten Überhang bei den Frauen.

6. Weitere Indizien

Belegen noch weitere Indikatoren einen positiven Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil an den Professuren und der ‚Qualität‘ an Fachhochschulen? Ausgewählte Selbsteinschätzungen der ProfessorInnen hinsichtlich Schlüsselqualifikationen wie Leitungskompetenz, Engagement, Zielorientierung und Umsetzungsfähigkeit zeigen signifikante Unterschiede für die Geschlechter. So schätzen Professorinnen eigene Leitungskompetenzen durchschnittlich höher ein als Professoren. Professorinnen halten sich weiterhin für stärker zielorientiert, engagiert und umsetzungsfähig. Gleich hoch wie Professoren beurteilen sie ihre Eigeninitiative und Teamorientierung. Das Ergebnis erstaunt angesichts der weitverbreiteten Annahme, dass Frauen bei der Einschätzung ihrer eigenen Kompetenzen eher zu Selbstunterschätzung neigen.

Professorinnen sind durchschnittlich zufriedener, was die Höhe der Besoldung betrifft. Insgesamt empfinden rund 40 Prozent aller ProfessorInnen diese als ‚störend‘ und zwar deutlich mehr Männer als Frauen. Die höhere Zufriedenheit der Professorinnen mit der Besoldung, die sich teilweise aus der Fächerstruktur, d.h. einer hohen Anzahl an Sozialwissenschaftlerinnen erklärt, dürfte sich auch allgemein auf eine insgesamt höhere Zufriedenheit auswirken.

Noch ein weiterer Indikator lässt Rückschlüsse auf ‚Qualität‘ an Fachhochschulen zu, wenn er auch nicht Qualifikationen im engeren Sinne beschreibt: Interesse an Hochschulpolitik. Insgesamt findet jede fünfte ProfessorIn die Möglichkeit attraktiv, Hochschulpolitik mitzugestalten. Dabei liegt der Anteil bei den Frauen mit zwei Dritteln über dem der Männer, von denen nur knapp die Hälfte positive Angaben machte. Real sind beide Geschlechter mit rund 7,5 Wochenstunden personenbezogen in gleichem Umfang an Hochschulpolitik beteiligt und üben gleich häufig

hochschulpolitische Funktionen aus.¹¹ Die tendenziell höhere Attraktivität der Hochschulpolitik für Frauen spiegelt sich also (noch?) nicht in verstärktem Einsatz wider. Dies könnte strukturelle Gründe haben. Hier ließe sich demnach weiteres ‚Potenzial‘ vermuten.

7. Resümee

Die Erhöhung des Frauenanteils an FH-Professuren hat nachweislich zu einem ‚Qualitätszuwachs‘ an Fachhochschulen geführt, wenn als Maßstab für ‚Qualität‘ ausgewählte Qualifikationsmerkmale der ProfessorInnen herangezogen werden. Die empirischen Befunde belegen für die Gesamtheit einen anteiligen Anstieg der Erfüllung der formalen Berufungsvoraussetzungen Promotion und Lehrerfahrung. Weiterhin sind die Anzahl der Publikationen vor der Berufung und das generelle Interesse an Forschung leicht angestiegen, ohne dass jedoch der reale Aufwand für Forschung gestiegen wäre; zumindest nicht seitens der ProfessorInnen.¹²

Wird dieser Qualifikationszuwachs nach Geschlecht differenziert, so zeigt sich sowohl für das Berufungskriterium Promotion als auch für das Kriterium Lehrerfahrung, dass Professorinnen stärker am Qualifikationsanstieg beteiligt sind als Professoren. Werden zudem die Generationen in den Vergleich mit einbezogen, so wird sichtbar, dass jüngere Professoren etwa gleich häufig promoviert sind wie ältere Professoren und somit im Hinblick auf Promotion ein vergleichbares Qualifikationsprofil aufweisen. Das bedeutet, dass Frauen bei den Promotionen den Gesamtzuwachs an Qualifikationen für sich verbuchen können. Noch deutlicher fällt das Ergebnis für Lehrerfahrungen aus, wo bei den jüngeren Männern ein leichter Rückgang zu beobachten ist.

Ein Ansatzpunkt für die Gleichstellungspolitik könnte demnach darin bestehen, die Qualifikation zur Lehre, also pädagogische und didaktische Fähigkeiten, in den Berufungsverfahren generell stärker in den Vordergrund zu stellen. Auch wenn die Forschungsambitionen und Profilierungsbestrebungen der Fachhochschulen derzeit zunehmen, so ist doch angesichts der Einführung gestufter Studiengänge und derzeitiger Re-

¹¹ Professorinnen erhalten dafür allerdings rund 10 Prozent weniger Deputatsnachlass als Professoren.

¹² Für weitere im Text angeführte Indikatoren sind aufgrund fehlender Vergleichsgrößen keine Gesamt-Veränderungen messbar.

formdiskussionen anzunehmen, dass die Lehre weiterhin zentrale Aufgabe der ProfessorInnen bleibt oder sogar noch an Bedeutung zunimmt. Mit einem höheren Frauenanteil an Professuren könnten die Fachhochschulen steigende pädagogische und didaktische Potenziale in größerem Ausmaß gewinnen als bisher. Die steigende Forschungsprofilierung an Fachhochschulen könnte dann stärker Hand in Hand gehen mit einer didaktischen Profilierung. Eine solche Doppelprofilierungsstrategie¹³ würde nicht nur den Interessen der Fachhochschulen entsprechen, sondern auch dem Ziel der Chancengleichheit in der Personalentwicklung gerecht werden. Darüber hinaus bedeutet ein höherer Frauenanteil an Professuren zusätzliche Vorteile für Fachhochschulen: mehr Vielfalt in der Berufspraxis, mehr wissenschaftliche Leistung, mehr Schlüsselqualifikationen und damit mehr Zufriedenheit auf Seiten der Lehrenden und der Studierenden.

Literatur

- Baumert, Jürgen / Roeder, Martin (1990): Forschungsproduktivität und ihre institutionellen Bedingungen – Alltag erziehungswissenschaftlicher Forschung. In: Zeitschrift für Pädagogik 1/1990, S. 74-97
- Bochow, Michael / Joas, Hans (1987): Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt/Main, New York: Campus
- Cole, Jonathan R./ Zuckerman, Harriet (1991): Marriage, Motherhood, and Research Performance in Science. In: Cole, Jonathan u.a. (Hg.): The Outer Circle. Women in the Scientific Community. New York: Norton, S. 157-170
- Davis, Diane E. / Astin, Helen (1990): Life Cycle, Career Patterns, and Gender Stratification in Academe: Breaking Myths and Exposing Truths. In: Lie, Suzanne/O'Leary, Virginia (Hg.): Storming the Tower. Women in the Academic World. London/New York: Kogan Page. S. 89-107
- Enders, Jürgen / Teichler, Ulrich (1995): Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung des wissenschaftlichen Personals an westdeutschen Hochschulen. Bonn: BMBF
- Gerlach, Johann W. (2002): Qualitätsentwicklung und -verbesserung in Hochschulen: Warum und wofür? In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2002, S. 79-92
- Kluge, Friedrich (1999): Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. Bearb. v. Elmar Seebold. 23., erw. Aufl. Berlin/New York: de Gruyter

¹³ Diesen Weg geht beispielsweise das neu eingerichtete Promotionskolleg der Hans-Böckler-Stiftung ‚Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse‘. Es dient neben der Forschung zum Wissensmanagement gleichzeitig der Ausbildung von hochschuldidaktischen ModeratorInnen und setzt damit, laut Selbstbeschreibung, „die gesetzlichen Anforderungen an die hochschuldidaktische Ausbildung zukünftiger HochschullehrerInnen um“.

- Kohnhäuser, Erich (2002): Statement zur Podiumsdiskussion. In: Hochschulrektorenkonferenz (Hg.): Strukturwandel im Hochschulbereich – Neue Organisationsformen an den Hochschulen. Dokumentation zur Jahrestagung des Bad Wiesseer Kreises vom 24.-27. Mai 2001. Bonn, S. 97-104
- Krais, Beate / Krumpeter, Tanja (1997): Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten. Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. In: MPG-Spiegel 3/1997, S. 31-35
- Krücken, Georg (2001): Wissenschaft im Wandel? Gegenwart und Zukunft der Forschung an deutschen Hochschulen. In: Stölting / Schimank 2001, a.a.O., S. 326-345
- Matthies, Hildegard u.a. (Hg.) (2001): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabe in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin: Edition Sigma
- Metz-Göckel, Sigrid (1999): Hochschulreform als Personalentwicklung. Zur Produktivität von WissenschaftlerInnen. In: Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 161-191
- Roloff, Christine (1998): Hochschulen in Veränderung. Wo stehen die Frauen in der gegenwärtigen Umbruchphase? In: Roloff, Christine (Hg.): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: Edition Sigma, S. 11-38
- Schimank, Uwe (1995): Hochschulforschung im Schatten der Lehre. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Stölting, Erhard (2001): Permanenz und Veränderung von Strukturkrisen: Institutionelle Darstellungsprobleme. In: Stölting/ Schimank 2001, a.a.O., S. 27-43
- Stölting, Erhard / Schimank, Uwe (Hg.) (2001): Die Krise der Universitäten. In: Leviathan. Sonderheft 20/2001. Wiesbaden
- Wissenschaftsrat (2000): Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland. <http://www.wissenschaftsrat.de/pressemitteilungen> (Zugriff am 11. 07. 2003)
- Teichler, Ulrich (1999): Frauen in Hochschule und Beruf – eine Sekundäranalyse der Hochschulforschung. In: Metz-Göckel, Sigrid / Wetterer, Angelika (Hg.): Vorausdenken – Querdenken – Nachdenken: Texte für Aylâ Neusel. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 89-99