

Romy Hilbrich/Karin Hildebrandt/Robert Schuster (Hrsg.)

# Aufwertung von Lehre oder Abwertung der Professur?

Die Lehrprofessur im Spannungsfeld von Lehre, Forschung und Geschlecht

**AVA**  
Akademische Verlagsanstalt

Institut für Hochschulforschung an der  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF)



Romy Hilbrich | Karin Hildebrandt | Robert Schuster  
(Hrsg.)

## **Aufwertung von Lehre oder Abwertung der Professur?**

Die Lehrprofessur im Spannungsfeld von  
Lehre, Forschung und Geschlecht

Akademische Verlagsanstalt  
Leipzig 2014

# Inhaltsübersicht

<b>Zentrale Ergebnisse</b> .....	13
1. Vorbemerkungen <i>Anke Burkhardt, Romy Hilbrich, Karin Hildebrandt, Robert Schuster</i> .....	19
<b>TEIL A. GESCHLECHTSBEZOGENE ARBEITSTEILUNG IN DER UNIVERSITÄT</b>	
2. Die Universität als Gendered Organization: Abwertung und Feminisierung in der Entrepreneurial University? <i>Birgit Riegraf, Lena Weber</i> .....	23
3. Theoretische Bezugspunkte für die Analyse universitärer Arbeitsteilung <i>Romy Hilbrich, Robert Schuster</i> .....	43
4. Lehre, Forschung und Geschlecht. Zur Ausdifferenzierung von Stellen und Karrierewegen an Universitäten <i>Romy Hilbrich, Robert Schuster</i> .....	61
5. Personalstrukturen und Geschlecht in der Lehre an deutschen Hochschulen <i>Roland Bloch, Monique Lathan, Carsten Würmann</i> .....	82
<b>TEIL B. DIE LEHRPROFESSUR – SPRUNGBRETT ODER PARKPLATZ?</b>	
6. Der Lehrprofessur auf der Spur: Forschungsdesign und Bestandsaufnahme <i>Robert Schuster, Romy Hilbrich, Karin Hildebrandt</i> .....	99
7. Die Lehrprofessur in der hochschulpolitischen Diskussion und der universitären Praxis <i>Romy Hilbrich, Robert Schuster</i> .....	111
8. Die Verbindung von Forschung und Lehre in der Arbeitspraxis der Lehrprofessoren und -professorinnen <i>Robert Schuster</i> .....	125
9. Motivlagen von Lehrprofessorinnen und -professoren <i>Romy Hilbrich</i> .....	147
10. Das Für und Wider der Professur mit Schwerpunkt Lehre. Ein Streitgespräch <i>Ulrike Beisiegel, Winfried Kluth</i> .....	169
11. Über vier Jahre Lehrprofessur in Passau. Ein Erfahrungsbericht aus der universitären Praxis im Kontext der Examensvorbereitung für Studierende der Rechtswissenschaften <i>Urs Kramer</i> .....	190
<b>TEIL C. UNIVERSITÄRE RAHMENBEDINGUNGEN AUS GESCHLECHTERPERSPEKTIVE</b>	
12. Universitäre Gleichstellungspolitik aus der Perspektive der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten <i>Petra Dimitrova</i> .....	201
13. Die Bedeutung von Lehre und die Rolle von Geschlecht in Berufungsverfahren. Berufungsrechtliche Regelungen <i>Karin Hildebrandt, Petra Dimitrova</i> .....	220
14. W-Besoldung – als gleichstellungspolitische Herausforderung? <i>Karin Hildebrandt</i> .....	246

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zentrale Ergebnisse</b> .....	13
----------------------------------	----

## **1. Vorbemerkungen**

<i>(Anke Burkhardt, Romy Hilbrich, Karin Hildebrandt, Robert Schuster)</i> .....	19
--	----

### **TEIL A.**

#### **GESCHLECHTSBEZOGENE ARBEITSTEILUNG IN DER UNIVERSITÄT**

## **2. Die Universität als Gendered Organization:**

<b>Abwertung und Feminisierung in der Entrepreneurial University?</b> <i>(Birgit Riegraf, Lena Weber)</i> .....	23
--	----

2.1. Einleitung .....	23
-----------------------	----

2.2. Karriere, Arbeits- und Lebensformen in der Wissenschaft.....	24
---	----

2.3. Die Entrepreneurial University und Geschlechterarrangements.....	28
---	----

2.3.1. Abwertung und Öffnung der Wissenschaft? .....	28
--	----

2.3.2. Ungebrochene Homologien von Abwertung und Feminisierung? .....	33
--	----

2.4. Fazit: Geschlechtswechsel der Universität und neue Spielräume für Veränderungen? .....	37
--	----

## **3. Theoretische Bezugspunkte für die Analyse**

<b>universitärer Arbeitsteilung</b> <i>(Romy Hilbrich, Robert Schuster)</i> .....	43
---	----

3.1. Einleitung .....	43
-----------------------	----

3.2. Die sozialkonstruktivistische Professions- und Geschlechterforschung .....	44
--	----

3.3. Zur Differenz von Forschung und Lehre .....	50
--	----

3.4. Zum hierarchischen Verhältnis von Forschung und Lehre .....	53
--	----

3.5. Resümee .....	55
--------------------	----

<b>4. Lehre, Forschung und Geschlecht. Zur Ausdifferenzierung von Stellen und Karrierewegen an Universitäten</b> <i>(Romy Hilbrich, Robert Schuster)</i> .....	61
4.1. Einleitung .....	61
4.2. Universitäre Stellenstrukturen und Karrierewege: Lehre oder Forschung? .....	64
4.3. Ist die Lehre ‚weiblich‘? .....	70
4.4. Ausblick auf die Lehrprofessur .....	77
<b>5. Personalstrukturen und Geschlecht in der Lehre an deutschen Hochschulen</b> <i>(Roland Bloch, Monique Lathan, Carsten Würmann)</i> .....	82
5.1. Die unbekannte Lehre .....	82
5.2. Die tatsächlich erbrachte Lehre .....	83
5.3. Die Lehre nach Köpfen .....	83
5.4. Die Verteilung der Lehre in Semesterwochenstunden .....	84
5.5. Wer lehrt wie viel? .....	85
5.6. Beschäftigungsbedingungen im Mittelbau .....	88
5.7. Typologie des Lehrkörpers .....	90
5.8. Resümee .....	94

## TEIL B.

### DIE LEHRPROFESSUR – SPRUNGBRETT ODER PARKPLATZ?

<b>6. Der Lehrprofessur auf der Spur: Forschungsdesign und Bestandsaufnahme</b> <i>(Robert Schuster, Romy Hilbrich, Karin Hildebrandt)</i> .....	99
6.1. Analyseebenen .....	99
6.2. Einzelerhebungen .....	101
6.2.1. Organisationsumwelt .....	101
6.2.2. Organisationsebene .....	102
Explorative Interviews (102). Online-Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (102). Schriftliche Befragung von ausgewählten Universitätsleitungen sowie Experten und Expertinnen für Personal und Besoldung (104). Interviews mit ausgewählten Universitätsleitungen (105). Ermittlung der besetzten Lehrprofessuren (106).	
6.2.3. Personelle Ebene: Berufsbiografische Interviews mit ausgewählten Lehrprofessorinnen und -professoren .....	107
6.3. Methodenreflexion .....	108

<b>7. Die Lehrprofessur in der hochschulpolitischen Diskussion und der universitären Praxis (Romy Hilbrich, Robert Schuster)</b> .....	111
7.1. Einleitung .....	111
7.2. Die Lehrprofessur in der hochschulpolitischen Debatte .....	112
7.3. Die Lehrprofessur in der universitären Praxis .....	116
7.3.1. Verbreitung .....	116
7.3.2. Universitäre Diskussionen .....	117
7.3.3. Motive und Strategien bei der Etablierung von Lehrprofessuren .....	120
7.4. Zusammenfassung .....	122
<b>8. Die Verbindung von Forschung und Lehre in der Arbeitspraxis der Lehrprofessoren und -professorinnen (Robert Schuster)</b> .....	125
8.1. Die Professur mit Schwerpunkt Lehre: Trennung von Forschung und Lehre? .....	125
8.2. Lehr- und Forschungsmotivation der Lehrprofessorinnen und -professoren .....	127
8.3. Positive Zielbeziehungen zwischen Lehre und Forschung .....	128
8.4. Probleme in der Verbindung von Forschung und Lehre .....	132
8.5. Bewältigungsstrategien der Lehrprofessorinnen und -professoren .....	134
8.5.1. Strategien zur Aufrechterhaltung der forschungsbezogenen Selbsterwartungen .....	135
Arbeitsintensivierung: Verlagerung der Forschung in die Freizeit (136). Delegation an Mitarbeitende (137). Verbindung von Lehre und Forschungsinteressen (138). Administrative Umgestaltung der Lehre (139). Reduktion der Lehrqualität (140). Vorgezogene Forschungsinvestition (140). Reduktion des Lehrvolumens durch Ämter bzw. Verhandlung (141). Routinisierung und Standardisierung (141).	
8.5.2. Veränderung der forschungsbezogenen Selbsterwartungen .....	142
8.6. Zusammenfassung .....	143
<b>9. Motivlagen von Lehrprofessorinnen und -professoren (Romy Hilbrich)</b> .....	147
9.1. Einleitung .....	147
9.2. Befunde I: Sicherheit statt Prekarität .....	152
9.3. Befunde II: Forschung und eben auch Lehre .....	154
9.4. Befunde III: Arbeit und Familie .....	157
9.5. Diskussion: Wenige Frauen und besondere Männer auf der Lehrprofessur .....	163

<b>10. Das Für und Wider der Professur mit Schwerpunkt Lehre. Ein Streitgespräch</b> ( <i>Ulrike Beisiegel, Winfried Kluth</i> ) .....	169
10.1. Die Idee der Professur mit Schwerpunkt Lehre .....	169
Die Professur mit Schwerpunkt Lehre (170). Lehrqualität und Reputationsasymmetrie (171). Internationaler Vergleich (172). Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates (173). Wege ins Wissenschaftssystem (174). Mögliche Probleme bei Professuren mit Schwerpunkt Lehre (174). Eigene Erfahrungen (177). Aktuelle Situation (178).	
10.2. Argumente gegen die Lehrprofessur .....	179
10.3. Diskussion .....	184
<b>11. Über vier Jahre Lehrprofessur in Passau. Ein Erfahrungsbericht aus der universitären Praxis im Kontext der Examensvorbereitung für Studierende der Rechtswissenschaften</b> ( <i>Urs Kramer</i> ) .....	190
11.1. Die Ausgangslage .....	190
11.2. Die Reaktion der Universität Passau .....	190
11.3. Erste Erkenntnisse zur Examensvorbereitung – nach über vier Jahren .....	194
11.4. Die Rolle und die Bewertung der Lehrprofessuren in diesem Kontext .....	195
11.5. Zusammenfassung und ein persönliches Resümee .....	196

## TEIL C.

### UNIVERSITÄRE RAHMENBEDINGUNGEN AUS GESCHLECHTERPERSPEKTIVE

<b>12. Universitäre Gleichstellungspolitik aus der Perspektive der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</b> ( <i>Petra Dimitrova</i> ) .....	201
12.1. Einführung .....	201
12.2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Universitäten .....	204
12.3. Stellenwert der Gleichstellungspolitik innerhalb der Universitätsleitungen und -steuerung .....	206
12.4. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte .....	208
12.5. Selbstdarstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten .....	214
12.6. Fazit .....	217

<b>13. Die Bedeutung von Lehre und die Rolle von Geschlecht in Berufungsverfahren. Berufungsrechtliche Regelungen</b> <i>(Karin Hildebrandt, Petra Dimitrova)</i> .....	220
13.1. Einleitung und rechtliche Rahmenbedingungen .....	220
13.2. Stellenwert von Lehr- und Forschungsleistungen in Berufungsverfahren .....	223
13.2.1. Rechtliche Regelungen .....	223
13.2.2. Kriterien der Bewertung von Lehrleistungen an Universitäten .....	225
13.2.3. Kriterien der Bewertung von Forschungsleistungen an Universitäten .....	229
13.2.4. Rolle der Lehre in den Berufungsverfahren zur Lehrprofessur .....	233
13.3. Geschlecht in Berufungsverfahren – ein relevanter Faktor .....	234
13.3.1. Formalisierung der Berufungsverfahren – Vielfalt der Regelungen .....	234
13.3.2. Formalisierung und Gleichstellung .....	236
13.3.3. Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren .....	239
13.4. Zusammenfassung .....	244
<b>14. W-Besoldung – als gleichstellungspolitische Herausforderung?</b> <i>(Karin Hildebrandt)</i> .....	246
14.1. Einordnung und Rahmenbedingungen .....	246
14.1.1. Gesetzliche Rahmenbedingungen der W-Besoldung auf Bundes- und Landesebene .....	246
14.1.2. W-Besoldungsregelungen der Universitäten .....	252
Leistungsbezügeverordnungen (254). Kriterien der Vergabe für Forschungs- und Lehrleistungen in den Leistungsbezügeverordnungen (255). Verfahren zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen (258).	
14.1.3. Datenbasis .....	259
14.2. W-Besoldung und Reputationsasymmetrie .....	262
14.2.1. Vergabe von besonderen Leistungsbezügen für Lehre und Forschung .....	262
14.2.2. Kriterien der Bewertung von Leistungen in der Lehre und in der Forschung .....	263
14.2.3. Verfahren bei der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen für Lehre und Forschung .....	265
14.2.4. W-Besoldung der Lehrprofessuren .....	266

14.3. W-Besoldung und Geschlecht .....	268
14.3.1. Frauenanteile an den W-Besoldungsgruppen .....	268
14.3.2. Gender-Pay-Gap bei Professuren.....	269
14.3.3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Besoldung .....	274
14.4. Zusammenfassung .....	277
Verzeichnis der Übersichten .....	281
Verzeichnis der Abkürzungen .....	284
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren.....	285
<b>Anhänge</b> .....	287
Anhang 1 Gleichstellungsanforderungen im Berufungsverfahren: Auswahlverfahren und Berufung.....	289
Anhang 2 Berufungsleitfäden ausgewählter Universitäten .....	296
Anhang 3 Vergabe von Leistungsbezügen an ausgewählten Universitäten .....	309
HoF-Publikationen .....	324

## Zentrale Ergebnisse

Die Beschreibung von Lehr- und Forschungsstrukturen an deutschen Universitäten erfordert in aller Regel eine Bezugnahme auf die Formel von der Einheit von Forschung und Lehre. Wenngleich von Humboldt so nie formuliert, beschreibt diese eine Norm, an der sich deutsche Universitäten über lange Zeit in der Ausgestaltung ihrer Stellen orientierten. Sowohl Professoren und Professorinnen als auch die meisten anderen Gruppen des wissenschaftlichen Personals waren der Verbindung von Forschungs- und Lehrtätigkeiten verpflichtet. Zwar gab es beispielsweise mit den Lehrkräften für besondere Aufgaben auch Ausnahmen, doch ihre Markierung als Abweichung von der Einheitsformel unterstrich die einheitsstiftende Bedeutung des Humboldt'schen Ideals eher, als dass sie sie in Frage stellte.

Während die Humboldt'sche Norm bei der Ausgestaltung von wissenschaftlichen Stellen die Felder Forschung und Lehre zusammenklammerte, wurde diese Differenzierungsbremse im Rahmen der Föderalismusreform von 2006 deutlich gelockert, wenn nicht sogar vollständig gelöst. Mit der Übertragung von Kompetenzen zur Ausgestaltung universitärer Stellenstrukturen vom Bund auf die Länder erhielten diese die Möglichkeit, in ihren Landeshochschulgesetzen eine Schwerpunktsetzung in Lehre bzw. Forschung in der Ausgestaltung ihrer Stellen vorzusehen. Die Länder eröffneten ihren Universitäten so eine Möglichkeit, unter finanziell äußerst restriktiven Bedingungen die gestiegenen Studierendenzahlen mit möglichst geringem Ressourceneinsatz zu bewältigen.

Eine Verschiebung der Lehr- und Forschungsanteile in den Stellen für wissenschaftliches Personal ist gleichbedeutend mit einer Ausdifferenzierung universitärer Stellenstrukturen in Abkehr vom Ideal der Einheit von Forschung und Lehre. Ein besonderes Phänomen stellt in diesem Zusammenhang die „Professur mit Schwerpunkt Lehre“ (nachfolgend als Lehrprofessur bezeichnet) dar, bei der nun auch das prestigereichste Element der universitären Stellenstruktur – die Professur – erstmals einer solchen Schwerpunktsetzung unterzogen wurde. Im Rahmen einer lehrorientierten hochschulpolitischen Offensive wurde die Lehrprofessur im Jahr 2007 vom Wissenschaftsrat als Instrument zur Verbesserung der Lehrqualität (vor allem im Sinne von verbesserten Betreuungsrelationen) vorgestellt. An diesem Vorschlag entzündeten sich teils heftige hochschul- und auch gleichstellungspolitische Diskussionen, die sich vor al-

lem auf die Punkte des Prestiges der Lehrprofessur, ihrer möglichen Auswirkungen auf die Lehrqualität und auf gleichstellungspolitische Aspekte fokussierten.

Die Lehrprofessur stellt einen interessanten Forschungsgegenstand dar, der zum einen die Frage nach der arbeitspraktischen Bewältigung der Verbindung von Lehre und Forschung unter veränderten Rahmenbedingungen aufwirft und außerdem in geschlechtersoziologischer Perspektive Fragen von Auf- und Abwertungsprozessen und Geschlechtszugehörigkeiten in Prozessen beruflicher Ausdifferenzierung evoziert. Von 2010 bis 2013 wurde das Phänomen der Lehrprofessur im Rahmen des Forschungsprojektes „Männliche‘ Forschung – ‚weibliche‘ Lehre? – Konsequenzen der Föderalismusreform für Personalstruktur und Besoldung am Arbeitsplatz Universität“ am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg untersucht.

Die Präsentation der gewonnenen Erkenntnisse zur Lehrprofessur wird verbunden mit ergänzenden Beiträgen, die auf der Tagung „Differenz, Hierarchie und Geschlecht – Neuordnungen im Verhältnis von Lehre und Forschung am Beispiel der Lehrprofessur“ (26. April 2013 in Wittenberg) vorgestellt wurden: Sie beleuchten das Feld der universitären Verteilung von Lehre und Forschung auch im Hinblick auf Auf- und Abwertungsprozesse näher.

Der erste Teil des Bandes führt ein in die Frage nach einer geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung innerhalb der universitären Wissenschaft und den damit verbundenen Anerkennungs- und Prestigezuweisungen. Hierzu nehmen zunächst *Birgit Riegraf* und *Lena Weber* den Wandel des Arbeitsfeldes universitärer Wissenschaft im Rahmen von New Public Management-getriebenen Reorganisationsprozessen insgesamt in den Blick. Sie fragen nach Veränderungen, die daraus für bestehende Muster geschlechtlicher Gleich- und Ungleichstellungen resultieren und zeigen Zusammenhänge zwischen Auf- und Abwertungsprozessen und der Veränderung von Frauenanteilen in der universitären Wissenschaft auf. Dabei plädieren sie dafür, auch für Uneindeutigkeiten und Risse im bisherigen Muster von Aufwertung/Maskulinisierung und Abwertung/Feminisierung aufmerksam zu sein.

*Romy Hilbrich* und *Robert Schuster* schließen daran an und entwickeln einen theoretischen Rahmen für die Analyse dieser aktuellen Veränderungen mit Bezugnahmen auf die professionssoziologische Geschlechterforschung, die Systemtheorie und die Feld- und Kapitaltheorie. Anschließend prüfen sie in einem empirischen Beitrag die wissenschaftlichen Karrierewege und universitären Stellenstrukturen auf Belege für einen Prozess der Ausdifferenzierung in lehr- und in forschungsbezogene

Bereiche. Im Anschluss untersuchen sie Daten der amtlichen Statistik und Daten aus einer Befragung von universitären Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Hinweise, die eine entsprechende geschlechtsbezogene Arbeitsteilung zwischen den Feldern Lehre und Forschung nahelegen.

*Roland Bloch, Monique Lathan und Carsten Würmann* nähern sich auf andere Weise der These der ‚weiblichen‘ Lehre. Auf der Grundlage einer vollständigen Erhebung der Lehraktivitäten aller Lehrenden an vier Universitäten zeigen sie, dass sich zumindest in quantitativer Hinsicht keine Geschlechterunterschiede in der Verteilung von Lehraktivitäten beobachten lassen. Abschließend wird deshalb die Frage aufgeworfen, inwieweit Geschlechterdifferenzen in Lehrengagement und Lehrbelastung ‚unterhalb‘ der Ebene von Semesterwochenstunden bearbeitet werden müssten.

Der zweite Teil des Bandes stellt die empirischen Befunde des „Lehrwert“-Projektes fokussiert auf das Phänomen der Lehrprofessur vor. *Robert Schuster, Romy Hilbrich und Karin Hildebrandt* skizzieren zunächst das Forschungsdesign des Projekts mit Fokus auf das Phänomen Lehrprofessur. Die anschließende Methodenreflexion expliziert einige charakteristische Probleme der Beforschung von Hochschulen.

*Romy Hilbrich und Robert Schuster* analysieren anschließend zunächst die hochschulpolitische Diskussion zur Lehrprofessur vor allem im Hinblick auf die argumentativen Bezugnahmen auf die Formel der Einheit von Forschung und Lehre. Sie präsentieren dann Daten zur empirischen Verbreitung der Lehrprofessur, differenziert nach Bundesländern und Fächern, und zeigen mit Rückgriff auf eigene Erhebungen, mit welchen Argumentationen die skeptische Zurückhaltung der Universitäten gegenüber dieser neuen Stellenkategorie unterlegt ist. Abschließend werden die unterschiedlichen organisationalen Strategien von Universitäten im Umgang mit Lehrprofessuren vorgestellt. Die eher an quantitativen Maßstäben orientierte Strategie verfolgt die Zielsetzung einer kostenneutralen Verbesserung der Betreuungsrelationen und verlangt von den Stelleninhaberinnen und -inhabern mehr oder weniger klassische Forschungsleistungen. Eine andere – qualitative – Strategie ist mit weitreichenderen strukturellen Verbesserungen der Lehre verbunden. Die Forschungserwartungen an die Stelleninhaber und -inhaberinnen sind dementsprechend reduziert worden.

*Robert Schuster* beschreibt in seinem Beitrag zur Arbeitspraxis der Lehrprofessoren und -professorinnen, wie diese versuchen, den Balanceakt zwischen Forschung und Lehre zu meistern. Es wird gezeigt, dass die Lehre zwar einen hohen Stellenwert für die Lehrprofessoren und -profes-

sorinnen einnimmt, sie sich aber nach wie vor als Forscherpersönlichkeiten verstehen und in den Interviews entsprechend entwerfen. Das Spektrum der beobachteten Konstellationen beinhaltet dabei sowohl Fälle, in denen Lehre und Forschung sich gegenseitig gut ergänzen, als auch Situationen, in welchen die Lehraufgaben Zeit für eigene Forschung dramatisch reduzieren. Die Lehrprofessorinnen und -professoren entwickeln verschiedene Strategien, um Zeit für eigene Forschung freisetzen zu können. Diese werden systematisiert dargestellt und anschließend hinsichtlich ihrer Auswirkungen für die Lehrqualität diskutiert.

Die Frage, warum die Lehrprofessur, anders als angenommen, keine dominant weiblich besetzte Stellenkategorie ist, steht im Zentrum des Beitrags von *Romy Hilbrich*. Er erörtert die Lehrprofessur im Hinblick auf die außerwissenschaftlichen Orientierungen der Stelleninhaber und –stelleninhaberinnen, und zeigt, dass die subjektiven Motive sich überraschenderweise nicht hauptsächlich auf die Lehrtätigkeit richten, sondern sich aus den Bedürfnissen nach berufsbiographischer Sicherheit, Interesse an Forschung und der Anforderung der Vereinbarung erwerblicher mit familien- und partnerschaftsbezogenen Anforderungen und Orientierungen ableiten.

Die empirisch basierten Beiträge zur Lehrprofessur werden ergänzt durch drei Beiträge der erwähnten Tagung. *Ulrike Beisiegel* (Präsidentin der Universität Göttingen, Mitinitiatorin der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Professur mit Schwerpunkt Lehre) und *Winfried Kluth* (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, DHV-Sprecher Halle) diskutieren das Für und Wider der Einführung von Lehrprofessuren. Der Beitrag von *Urs Kramer* zeigt, wie sich die Lehrprofessur in den Rechtswissenschaften an der Universität Passau – vor allem in Verbindung mit universitätseigenen Repetitorien – etabliert hat. Das Institut für Rechtsdidaktik der Universität Passau ist somit ein Beispiel für die „qualitätsorientierte Strategie“ der Einrichtung von Lehrprofessuren – diese Strategie steht einer eher „quantitativen Orientierung“ gegenüber, welche vor allem auf die Verbesserung von Betreuungsrelationen abzielt.

Der dritte Teil des Buches stellt weitere Dimensionen des Problems der Verteilung von Lehr- und Forschungsaufgaben und Geschlecht dar. *Petra Dimitrova* diskutiert den Wandel der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in den letzten Jahren. Sie arbeitet heraus, dass, obwohl die Mehrheit der Universitätsleitungen Gleichstellungspolitik inzwischen einen höheren Stellungswert zuschreibt, wenige konkrete Gleichstellungsziele und -vorhaben in den Entwicklungszielen der Universitäten definiert wurden. Es bestünde immer noch Nachholbedarf in folgenden Bereichen: Bezahlung, Arbeits- und Lebenssituationen, geschlechtsspezifi-

sche Konnotation von Disziplinen und den darin vertretenden Frauenanteilen auf den verschiedenen Hierarchieebenen. Diese allgemeine Analyse konkretisiert sich vor allem in der Untersuchung der Arbeitssituation der universitären Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. So gab ein großer Teil der befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an, dass insbesondere die zeitlichen und finanziellen Ressourcen nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung stünden.

*Karin Hildebrandt* und *Petra Dimitrova* untersuchen anschließend das Berufungsverfahren als eines der bedeutendsten Steuerungselemente von Universitäten. Dieses prägt nicht nur auf entscheidende Weise das Profil der Hochschule, es ist auch eines der wichtigsten Einflussinstrumente auf das universitäre Geschlechterverhältnis. Die Autorinnen diskutieren in diesem Zusammenhang die Forderung nach Formalisierung der Verfahren im Hinblick auf eine potenzielle Gestaltung des Geschlechterverhältnisses. Darüber hinaus wird die Bedeutung von Kriterien zur Bewertung von Lehr- und Forschungsleistungen in den Blick genommen. Dabei zeigt sich, dass nach wie vor die klassischen Forschungsindikatoren das Maß der wissenschaftlichen Leistung bestimmen. Auch die Lehrprofessoren und -professorinnen berichten von Berufungsverfahren, in denen Lehre keine zentrale Rolle spielte, sondern klassische Forschungsleistungen ausschlaggebend waren.

Abschließend unternimmt es *Karin Hildebrandt*, das Themenfeld Besoldung – ein (nicht nur aus der Gleichstellungsperspektive) nach wie vor wenig beforschtes Feld – zu analysieren. Ausgehend von einer zusammenfassenden Darstellung der rechtlichen Regelungen zur W-Besoldung wird versucht, die universitäre Praxis bezüglich der Anwendung von Kriterien für die Vergabe von Lehr- und Forschungsleistungen zu beschreiben. Dabei deutet sich an, dass nach wie vor ein Gender-Pay-Gap existiert. Allerdings lässt die Datenlage keine eindeutigen Schlussfolgerungen zu, und es kann nicht ausgeschlossen werden, dass zusätzlich ein Fächereffekt eine Rolle spielt. Um diese Forschungslücke zu schließen, sind weitere Untersuchungen angeraten. Vor allem die fehlende Einbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in das Besoldungsgeschehen wird von der Autorin kritisch diskutiert. Auf Grundlage einer Befragung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden besonders intransparente Verfahren an den Universitäten, fehlende rechtliche Instrumente zur Einflussnahme durch Gleichstellungsakteure sowie die unübersichtliche Datenlage zur Besoldungssituation problematisiert.