

Wie gewinnt man mehr Professorinnen? Evaluation des Lehrauftragsprogramms an bayerischen Fachhochschulen

Götz Schindler, Gerdi Stewart

Das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung hat eine Evaluation des *Lehrauftragsprogramms zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an bayerischen Fachhochschulen* durchgeführt, um dessen Erfolg zu überprüfen und Empfehlungen zur Optimierung zu geben. Das Programm weist berufserfahrene Akademikerinnen auf die Möglichkeit einer Lehrtätigkeit an Fachhochschulen hin und gibt Gelegenheit zum Erwerb oder zur Erweiterung von Lehrerfahrungen. Mit dem Programm ist es vielfach gelungen, erwerbstätige Hochschulabsolventinnen für eine Professur an einer Fachhochschule zu interessieren, die ein ausgeprägtes fachliches und didaktisches Interesse an einer solchen Tätigkeit haben. Damit wird den Fachhochschulen ein wichtiges Potential für die Besetzung von Professuren erschlossen. Es stellt für die beteiligten Fachbereiche einen Gewinn an Lehrqualität und -kapazität dar.

1 Methode und Ziel der Untersuchung

Der Bayerische Landtag hat im Jahr 2000 ein Lehrauftragsprogramm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an bayerischen Fachhochschulen aufgelegt. Nach zwei Jahren Laufzeit hat das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung eine erste Evaluation durchgeführt. Die Lehrbeauftragten wurden schriftlich zu ihrem Bildungsweg, ihren wissenschaftlichen, berufspraktischen und didaktischen Qualifikationen sowie zu ihren positiven und negativen Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm befragt. Darüber hinaus vermittelten Expertengespräche in den Fachbereichen wichtige Erkenntnisse über die Erfahrungen, die Organisation und die Akzeptanz des Lehrauftragsprogramms an den einzelnen Hochschulen.

Die Evaluation beleuchtet die Situation von promovierten und promovierenden Frauen, die mit dem Lehrauftragsprogramm einen ersten Einstieg in die Hochschullehrerinnenlaufbahn suchen und eine Karriere an der Fachhochschule anstreben. Im Einzelnen analysiert die Untersuchung,

- 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,
- ob das Lehrauftragsprogramm die „richtigen“ Teilnehmerinnen mit den vorgesehenen Voraussetzungen besonders für Fachbereiche mit geringem Frauenanteil erreicht,
- ob sie durch das Lehrauftragsprogramm einer Bewerbung und Berufung auf eine Fachhochschul-Professur näher gekommen sind und
- welche Erfahrungen die Lehrbeauftragten einerseits und die Fachbereiche andererseits mit dem Lehrauftragsprogramm gemacht haben.

Die Evaluation umfasst folgende Schritte:

- Eine schriftliche Befragung der Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm zu zwei Zeitpunkten:
 - nach zwei Jahren Laufzeit zu wissenschaftlichen und berufspraktischen Qualifikationen der teilnehmenden Frauen sowie zu ihren Erfahrungen und Erwartungen und
 - nach vier Jahren zu Erhöhung ihrer Chancen auf eine Professur durch die Tätigkeit als Lehrbeauftragte und ihrem Erfolg bei Berufungen,
- eine mündliche Befragung eines Teils der Teilnehmerinnen,
- Expertengespräche an den Fachbereichen zu den Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm sowie zu Ausschreibungen und Berufungen.

Der Versand des Fragebogens erfolgte im Juni 2003 aus Datenschutzgründen über die *Koordinierungsstelle des Lehrauftragsprogramms* bei der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die an der Fachhochschule München angesiedelt ist.¹ Nach einem zweiten Anschreiben betrug die Rücklaufquote 66 Prozent (82 von 123 Lehrbeauftragten).

Mit den über die Ausfüllung des Fragebogens hinaus zu einem persönlichen Gespräch bereiten Lehrbeauftragten wurden zudem persönliche oder telefonische Interviews geführt.

¹ Wir danken der Koordinatorin Freya Amann für die gute Zusammenarbeit (rein-in-die-hoersaele@fh-muenchen.de).

In Expertengesprächen mit den für das Lehrauftragsprogramm in den Fachbereichen verantwortlichen Dekaninnen, Dekanen und Frauenbeauftragten wurden deren Erfahrungen in die Untersuchung einbezogen. Die Auswertung der schriftlichen Befragung und der Gespräche wurden in einem Bericht zusammengeführt, der im Sommer 2004 veröffentlicht wurde.²

Die zweite Befragung der Lehrbeauftragten über den Erfolg des Programms ist für das Jahr 2005 geplant, da sie erst nach einem hinreichenden zeitlichen Abstand erfolgen kann, um zu überprüfen, wie viele der Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm sich erfolgreich um eine Professur bewerben konnten.

Damit soll diese Untersuchung klären, ob durch solche Maßnahmen der Personalplanung und Entscheidungsfindung Impulse gegeben werden können und wie ein solches Programm weiterzuführen und zu verbessern ist.

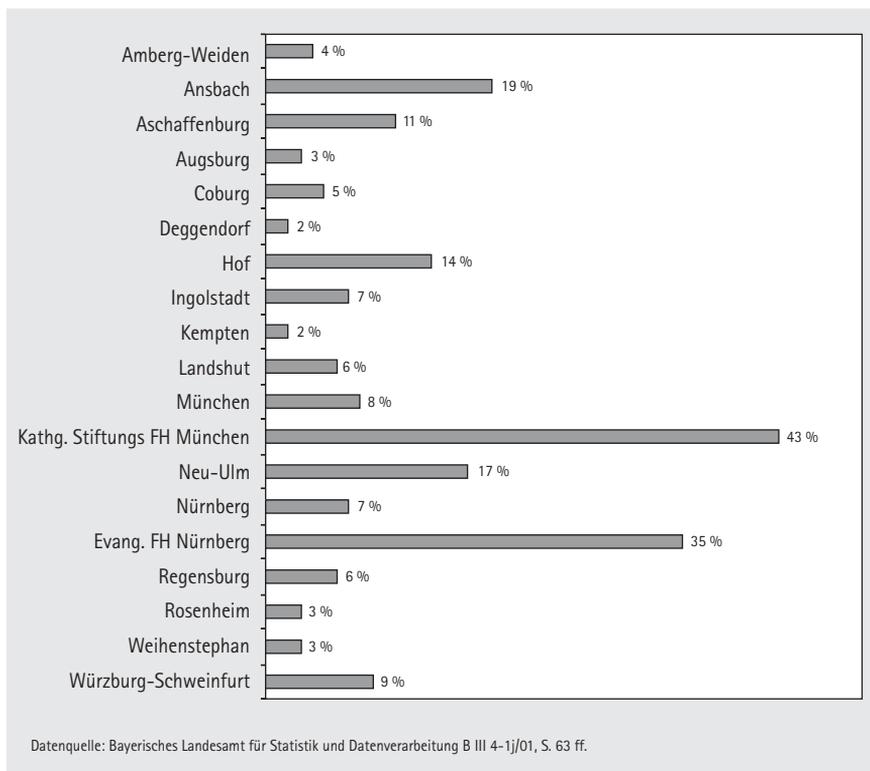
2 Die Ausgangslage

Obwohl im Jahr 2001 38 Prozent der Studierenden und fast 40 Prozent der Neueingeschriebenen an den bayerischen Fachhochschulen junge Frauen waren, waren nur 7,8 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt.

Der Frauenanteil an den Professuren ist an den bayerischen Fachhochschulen unterschiedlich hoch. Vor allem in technischen Fachrichtungen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Besonders wenige Professorinnen gibt es in Ingenieur- und Naturwissenschaften, relativ viele dagegen aufgrund der Schwerpunktsetzung Sozialwesen an den beiden kirchlichen Stiftungsfachhochschulen. An allen bayerischen Fachhochschulen zusammen lehrten bei Beginn des Lehrauftragsprogramms nur 146 Professorinnen, darunter 119 an den staatlichen Fachhochschulen.

² Vgl. dazu den ausführlichen Projektbericht: *Schindler, Götz; Stewart, Gerdi (2004): Lehrauftragsprogramm an Fachhochschulen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Bayern*. München (Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Monographien: Neue Folge 70) sowie *Stewart, Gerdi; Schindler, Götz (2004): Evaluation des Lehrauftragsprogramms zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an bayerischen Fachhochschulen*, In: Löther, Andrea (Hrsg.): *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen*. Bielefeld (CEWS-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung 3), S.70 ff

Abbildung 1: Frauenanteil an den Professuren an Fachhochschulen in Bayern 2001



Immerhin ist der Frauenanteil seit 1992 (4,3%) stetig gestiegen (2002: 8,2%). Bei den Bewerbungen um eine Professur im Jahr 2002 betrug der Anteil 13,2 Prozent, bei den Berufungen 11,2 Prozent. (BLK 2003 Tab. 5.3.1.)

Einen sehr viel höheren Anteil als an Professuren, nämlich rund 25 Prozent, haben die Frauen an der Gruppe der Lehrbeauftragten: Von 2.022 Lehrbeauftragten sind 498 Frauen. Die Anteile sind – wie bei den Professuren – allerdings sowohl nach Fachhochschulen wie nach Fächergruppen und Studiengängen sehr unterschiedlich.

3 Das Lehrauftragsprogramm an bayerischen Fachhochschulen

3.1 Zielsetzung des Programms

Ziele des Programms sind, den Frauenanteil zu erhöhen und qualifizierten Frauen die Möglichkeit zu geben, sich zusätzlich zu ihrer wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion) und ihrer beruflichen Erfahrung (5 Jahre) Lehrqualifikationen anzueignen, um sich erfolgreich auf frei werdende Professuren bewerben zu können. Um in Bayern mehr Frauen als Fachhochschulprofessorinnen zu gewinnen, soll das Lehrauftragsprogramm Hilfestellung beim Erwerb und Nachweis der pädagogischen Eignung bieten, 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. Dieses Programm soll Bewerbungen und Berufungen besonders von Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen fördern, weil in diesem Bereich nur wenige Frauen eine Karriere an der Hochschule anstreben und der Frauenanteil besonders niedrig ist.

Das Lehrauftragsprogramm wird aus dem Hochschul-Wissenschaftsprogramm (HWP) zunächst von 2001 bis 2003 und in einem zweiten Schritt nach der Verlängerung des HWP bis 2006 finanziert und in Verantwortung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten bayerischer Fachhochschulen durchgeführt. Die Koordinierungsstelle ist an der Fachhochschule München angesiedelt. Die Entscheidung über die Aufnahme einer Bewerberin in das Lehrauftragsprogramm trifft zweimal jährlich die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der bayerischen Fachhochschulen.

3.2 Die Qualifikationen der Beteiligten

Zunächst 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. Dazu wurde erfragt, durch welche Qualifikationsvoraussetzungen – schulische Voraussetzungen, Studienabschlüsse, berufliche Orientierungen während und nach dem Studium, berufliche Erfahrungen und Erwerb berufspraktischer und didaktischer Kenntnisse – die befragten Frauen zur Aufnahme in das Lehrauftragsprogramm ausgewiesen waren.

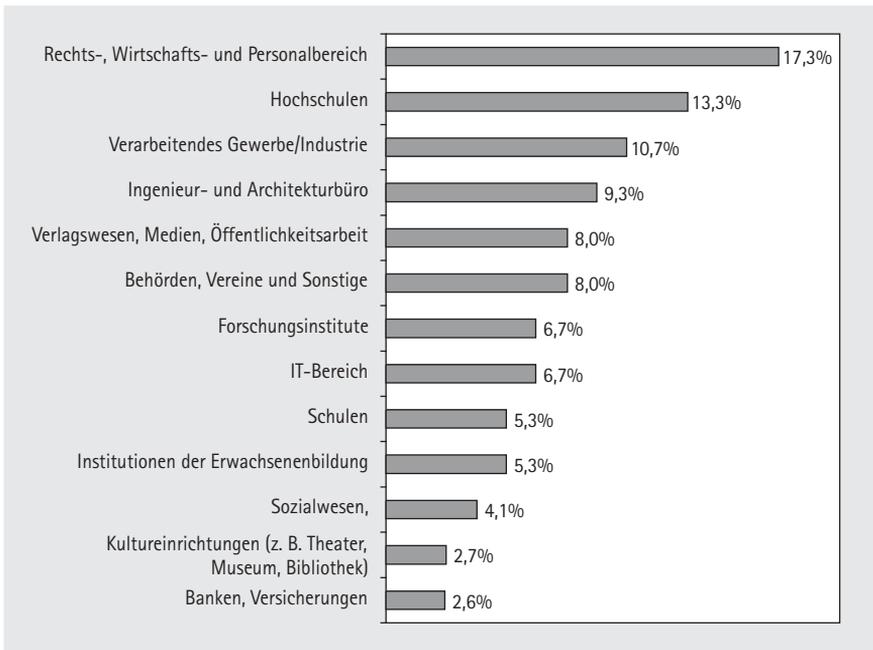
Die Analyse der *Qualifikationen* der durch das Lehrauftragsprogramm geförderten Lehrbeauftragten zeigt, dass es offensichtlich gelingt, durch das Programm erwerbstätige

Hochschulabsolventinnen für eine Tätigkeit als Lehrbeauftragte und potentielle Professorin an einer Fachhochschule zu gewinnen, die über

- einen entsprechenden Hochschulabschluss,
- eine in der Regel mindestens dreijährige Berufserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs und
- eine begonnene oder abgeschlossene Promotion bzw. gleichwertige Qualifikation verfügen.

Die *Beschäftigungsbereiche* der Befragten und die von ihnen eingenommenen beruflichen Positionen weisen ein breites Spektrum an unterschiedlichen Einsatzfeldern und Funktionsbereichen auf. Über ein Drittel sind im Bereich der Dienstleistungen, bei Banken, Versicherungen, in der Rechts-, Wirtschafts- und Personalberatung, im IT-Bereich und in Ingenieur- und Architekturbüros tätig. 30 Prozent befinden sich an Hochschulen und Forschungsinstitutionen oder an Schulen und in der Erwachsenenbildung. Knapp 10 Prozent arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe und der Industrie (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:

Abbildung 2: Gegenwärtige Einsatzfelder der erwerbstätigen Lehrbeauftragten (n = 75)



Ein großer Teil, nämlich über 40 Prozent der Befragten, ist selbstständig oder freiberuflich tätig. 15 Prozent der Befragten nehmen die Position einer Geschäftsführerin oder Abteilungsleiterin ein, 17 Prozent arbeiten als Projektleiterin und 5 Prozent in einer anderen Stabsfunktion. 8 Prozent sind als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Hochschulassistentin tätig. 4 Prozent der an der Untersuchung teilnehmenden Lehrbeauftragten haben bereits einen Ruf auf eine Fachhochschulprofessur erhalten. Knapp 57 Prozent der erwerbstätigen Lehrbeauftragten arbeiteten Vollzeit und 43 Prozent Teilzeit. Bei über vier Fünfteln war die derzeitige Stelle nicht befristet. Je die Hälfte der auf befristeten Stellen Tätigen hatte einen Vertrag bis zu zwei Jahren bzw. bis zu vier Jahren.

Die Befragung hat ergeben, dass die Lehrbeauftragten über die geforderten formalen Voraussetzungen der akademischen und beruflichen Qualifikationen hinaus

- ein ausgeprägtes fachliches und didaktisches Interesse aufweisen,
- vielfach bereits über Lehrerfahrungen verfügen,

- ihre berufspraktischen Qualifikationen in die Lehre an einer Fachhochschule einbringen wollen, und
- das Ziel einer Fachhochschulprofessur in vielen Fällen bereits seit längerer Zeit ins Auge gefasst haben.

Dass sich die befragten Frauen durch die genannten Merkmale auszeichnen und daher für die Fachhochschulen ein wichtiges Potential für die Besetzung von Professuren darstellen, wird unter anderem dadurch unterstrichen, dass bei ihnen unter den Gründen für die Teilnahme am Lehrauftragsprogramm die diversen Aspekte einer Qualifizierung für eine Lehrtätigkeit an der Spitze stehen.

Als Gründe für die Teilnahme am Lehrauftragsprogramm wurden an erster Stelle Erfahrungsgewinn und der Erwerb von Qualifikationen, die für eine Professur nötig sind, genannt. Dabei spielen das Kennenlernen des Lehrbetriebs, der Erwerb von Lehrerfahrungen und die Anwendung der berufspraktischen Qualifikationen eine große Rolle.

Tabelle 1: 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

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.

Ein Ziel des Lehrauftragsprogramms besteht 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.

Tabelle 2: 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 spielen die Erfahrungen in den Lehrveranstaltungen des Lehrauftrags bei der *Weiterentwicklung ihrer didaktischen Fähigkeiten* die größte Rolle: Bei 85 Prozent der Lehrbeauftragten³ wurden didaktische Fähigkeiten hauptsächlich durch den Lehrauftrag selbst, also durch „learning by doing“ gefördert, die Hälfte konnte sie durch Gespräche mit Professorinnen und Professoren an der Fachhochschule weiterentwickeln. Diese wichtigen eigenen Erfahrungen wurden bei über einem Drittel ergänzt durch die Teilnahme an Kursen, Workshops sowie einem Coaching im Rahmen des Lehrauftragsprogramms. Dazu kam das Selbststudium didaktischer Literatur. Darüber hinaus verwiesen fast 90 Prozent der befragten Lehrbeauftragten darauf, bereits früher erste Erfahrungen in Lehre, Ausbildung und Unterricht gesammelt zu haben.

³ Spalte 1 und 2 einer 6-spaltigen Tabelle (siehe Tabelle 2)

Pläne für ihre berufliche Zukunft haben 95 Prozent der Befragten 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. Wichtig ist vielen, Wirkungsmöglichkeiten zu haben, bei denen die Kompetenzen besser eingebracht werden können, oder „*selbstbestimmt und erfolgreich möglichst im Team*“ arbeiten zu können. Alle betonen den Wunsch nach größerer Selbstständigkeit und einer ihren Kenntnissen und Interessen angemessenen Weiterentwicklung ihrer Karriere.

Auf die Frage, ob sie dem *Ziel, Professorin an einer Fachhochschule zu werden*, näher gekommen seien, fielen die Antworten positiv aus. 55 Prozent haben gute Kontakte herstellen können, die für die Erreichung dieses Ziels hilfreich sein können. 35,4 Prozent haben sich auf eine Professur beworben und 6,1 Prozent stehen bereits auf einer Berufungsliste. Bereits berufen wurden 3,7 Prozent. Bei den noch Promovierenden ist das nächste Ziel die Beendigung des Promotionsvorhabens. Andere haben noch Berufserfahrung außerhalb der Universität zu sammeln. Einige Befragte haben durch das Lehrauftragsprogramm die „*Sicherheit gewonnen, dass es der richtige Schritt ist*“ (Lehrbeauftragte, Betriebswirtin). Manche durchleben gerade eine „*Neuorientierungsphase*“. Das Programm kann zur Klärung des Berufswunsches und der Berufschancen beitragen: „*Ich kann jetzt meine Chancen abschätzen*“ (Lehrbeauftragte, Physikerin).

3.3 Die Erfahrungen der Beteiligten mit dem Lehrauftragsprogramm

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

Die *positiven Erfahrungen der befragten Lehrbeauftragten* beziehen sich sowohl auf die Inhalte wie 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 Didaktik-Seminare.

Besonders wichtig sind die *vernetzenden und betreuenden Angebote*: „*Viel gebracht*“ habe das „*get-together*“ und ein Workshop „*Einstieg in den Aufstieg*“ (Lehrbeauftragte, Psychologin). Ein solches Coaching sollte möglichst früh angeboten werden, um eine Wirkung auf das Selbstbewusstsein und Bewerbungsverhalten zu haben. Gesprächsmöglichkeiten

mit erfahrenen Persönlichkeiten, eine Art Mentoring, halfen bei der Standortbestimmung. Ebenso wichtig sei Networking, um positive Erfahrungen zu vermitteln und gute Kontakte zu pflegen (ehemalige Lehrbeauftragte, Ingenieurin, inzwischen Professorin einer großen Fachhochschule). Die Seminarveranstaltungen, die das Programm begleiten, werden gut angenommen und erleichtern das Kennenlernen der Lehrbeauftragten unterschiedlicher Fachbereiche und Fachhochschulen untereinander. Auch über zwei Jahre nach der Teilnahme an einem Seminar besteht noch enger Kontakt untereinander: *„Dieses Networking ist sehr wichtig an diesem Programm“* (Lehrbeauftragte, Betriebswirtin).

Tabelle 3: 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 Indikator für die insgesamt positive Bewertung des Lehrauftragsprogramms kann darüber hinaus die Tatsache gewertet werden, dass 42 der 54 Lehrbeauftragten, die im Sommersemester 2003 einen Lehrauftrag erteilen, ihren *Lehrauftrag gerne ausweiten* möchten.

Auch aus der *Sicht der Frauenbeauftragten* sind die Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm positiv. Von einer Dekanin und langjährigen Frauenbeauftragten wird bemerkt, dass das Programm *„erstmalig ein vernünftiger Schritt“* sei (Frauenbeauftragte, Kommunikationsdesign). *„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 (Frauenbeauftragte einer großen Fachhochschule) und *„alle Lehrbeauftragten, die im Rahmen des Programms tätig waren bzw. sind, eine Bereicherung für die Fachhochschule“* seien (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 Veranstal-

tungen der studentischen Beurteilung unterzogen (Dekanin und Frauenbeauftragte). Bei der Evaluierung des Seminars einer Lehrbeauftragten wurde bei mehreren Fragebögen positiv vermerkt: „*Endlich mal eine Professorin!*“ (inzwischen berufene Professorin, Ingenieurin). Als positive Effekte seien zu verzeichnen: Informationsaustausch, Herstellung von Kontakten, Bildung von Netzwerken und ganz allgemein Ermutigung zur Bewerbung auf eine Professur. Das Programm leiste gute Hilfe als Vorbereitung zu einem Bewerbungsverfahren und zur Rekrutierung qualifizierter Frauen für Professuren.

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

Tabelle 4: 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 wird – allerdings weniger häufig als die positive Bewertung von Unterstützung und Betreuung – nicht vorhandene bzw. nicht optimale Unterstützung von Lehrbeauftragten durch andere Lehrpersonen, mangelnde Integration und zu niedriger „*Status*“ beklagt. Vielfach wird auf die Schwierigkeiten vor allem aufgrund der großen zeitlichen Belastung der Lehrbeauftragten durch ihre Berufstätigkeit hingewiesen, die einer intensiveren Betreuung entgegenstehen.

Die Höhe der Vergütung wird in der schriftlichen Befragung vergleichsweise wenig kritisiert. In den Gesprächen mit den Lehrbeauftragten wurde sie hingegen häufiger als zu niedrig bezeichnet; aus diesem Grund sei ein Lehrauftrag an sich für viele qualifizierte Beschäftigte aus der Wirtschaft in keiner Weise attraktiv.

3.4 Erste Erfahrungen mit Berufungsverfahren

Bisher gibt es aufgrund der noch kurzen Laufzeit des Lehrauftragsprogramms nur wenige Lehrbeauftragte, denen es geglückt ist, eine Bewerbung und ein *Berufungsverfahren* erfolgreich zu durchlaufen. Vier Frauen sind bereits Professorinnen, zwei davon an bayerischen Fachhochschulen, eine an einer Fachhochschule außerhalb Bayerns auf einer Vertretungsprofessur und eine an einer außerdeutschen Universität. Drei weitere befinden sich auf Listenplätzen. Wenige andere haben bereits an Bewerbungsverfahren teilgenommen.

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 (bereits berufene Professorin, Sozialpädagogin), deshalb sei es besonders wichtig, durch Gewinnung von Lehrerfahrung und mit Coaching ihr Selbstvertrauen zu stärken. Andererseits berichtet eine Lehrbeauftragte, dass „*in entmutigender Weise die Berufungen der letzten zwei Jahre ausschließlich an männliche Bewerber ergangen*“ sind. Es erscheine ihr „*höchst unwahrscheinlich, dass dieses eklatante Ungleichgewicht an einem Mangel an qualifizierten Bewerberinnen liegen soll*“. Die Erhöhung des Frauenanteils würde von der „*überwiegend männlichen Berufungskommission offensichtlich nicht ernst genommen*“ (Lehrbeauftragte, Designerin).

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. 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 war unklar, ob der Fokus in der Hauptsache auf einen wissenschaftlichen Vortrag oder auf den Nachweis didaktischer Eignung gelegt werden würde. Auch das Berufungsgespräch wurde sehr unterschiedlich empfunden. Befremdlich waren – auch im positiven Fall – 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 und auf die sie trotz zahlreicher Mitbewerber innerhalb eines Jahres zum Sommersemester 2003 berufen wurde.

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 knapp dreijährigem freiberuflichen Consulting wurde sie zum „taggenauen“ Nachweis der außeruniversitären beruflichen Tätigkeit gedrängt. Im Hinblick darauf, dass sehr viele Lehrbeauftragte im Programm freiberuflich tätig sind, sei es nicht zielführend, dass auch in dem Bereich einer selbständigen Tätigkeit, wo der Kundenkontakt nicht im Einzelnen minutiös nachzuweisen ist, auf die strikte Einhaltung der drei Jahre so viel Wert gelegt würde. Von einer anderen Bewerberin wird auf den anstehenden Generationenwechsel hingewiesen, eine „Umbruchsituation“ die Chancen durch die „große Offenheit“ biete (ehemalige Lehrbeauftragte, Innenarchitektin). Sie erwarte sich gute Chancen, wenn eine Stelle frei würde, auch wenn sich ihre beruflichen Erfahrungen auf den Bereich der Erwachsenenbildung und des Unterrichts beschränkten und deshalb noch nicht die vollen drei Jahre außerhalb der Hochschule nachgewiesen werden können.

Von mehreren Lehrbeauftragten, Professorinnen und Professoren sowie Dekaninnen und Dekanen wurde die Sorge geäußert, dass künftig aufgrund der Reduzierung der zur Verfügung stehenden Mittel trotz des Ersatzbedarfs aus Altersgründen ein Einstellungsstopp erlassen wird. „Dies kann dazu führen, dass das Interesse von Frauen an dem Programm nachlässt, wenn sie keine realistische Chancen auf Professuren sehen.“ (Frauenbeauftragte einer großen Fachhochschule).

3.5 Empfehlungen der befragten Lehrbeauftragten und Frauenbeauftragten

Etwa die Hälfte der *Lehrbeauftragten* haben Verbesserungsvorschläge für das Lehrauftragsprogramm gemacht. In 58 Prozent der Äußerungen wird das Verhältnis der Lehrbeauftragten zur Fachhochschule, zum Fachbereich oder zu den anderen Lehrpersonen angesprochen. Dabei befassen sich die meisten Vorschläge mit der Verbesserung der *Kontakte* zu anderen Lehrpersonen bzw. der Ausweitung der Unterstützung durch andere Lehrpersonen. Die Verbesserung der organisatorischen Unterstützung bei der Durchführung der Lehrveranstaltungen (z.B. Raumbelegung, 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.

Der Abrechnungsmodus sollte verbessert und die Bezahlung angemessener gestaltet werden.

Zur besseren Integration in die Fachhochschule generell wurde gewünscht, mehr Information über die Organisation und die „Strukturen“ der Fachhochschule zu erhalten. 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 akzeptiert sein. Wichtig sei eine bessere Einbindung in die Abläufe der Fachhochschule und eine geringere Distanz zu den Professoren. Einladungen zu Teambesprechungen und Konferenzen des Lehrpersonals würden dies fördern.

Auch die Verbesserung der Unterstützung im Bereich Didaktik wünscht sich eine relativ große Gruppe, während andere Vorschläge, die sich beispielsweise auf die Themenwahl des Lehrauftrags, das Berufungsverfahren und den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmerinnen beziehen, vergleichsweise weniger Bedeutung haben. „Newcomer“ sollten nicht unvermittelt in Kernfächern, z. B. in einem „kritischen Prüfungsfach“ mit sehr inhomogener Vorbildung der Studierenden, eingesetzt werden.

Es sollte branchenspezifisch gezielt mehr Werbung in Fachzeitschriften, aber auch in großen Tageszeitungen für diesen Karriereweg gemacht werden. Auch in der Wirtschaft und Industrie sollte das Programm bekannter werden, denn dort säßen „qualifizierte Frauen auf ihrem Arbeitsplatz“ und „bekämen auf ihrem Sessel nichts mit!“ (bereits berufene Professorin, Ingenieurin). Allerdings sähen es die Personalabteilungen nicht gern, wenn man ihnen ihre qualifizierten Mitarbeiterinnen abwerbe. Ein Bewerbungstraining durch kompetente Lehrpersonen und Coaching während eines Berufungsverfahrens würden mehr Antrieb zur Bewerbung geben. Schon bei Fachhochschulabsolventinnen solle man auf die Möglichkeiten und Bedingungen einer Laufbahn an der Fachhochschule hinweisen.

Auch die befragten *Frauenbeauftragten* weisen darauf hin, dass trotz der positiven Effekte des Lehrauftragsprogramms der Bekanntheitsgrad des Programms außerhalb der Fachhochschulen noch zu verbessern sei: Man müsse für das Programm in den Unternehmen werben, da es bei zu wenigen qualifizierten Frauen in der Wirtschaft bekannt sei. Zu wenige Frauen, die keinen Kontakt zu Fachhochschulen haben, würden bisher vom Programm erfahren. Gerade selbständige und freiberuflich tätige Frauen bräuchten aber Lehrerfahrung an einer Fachhochschule und müssten durch ein Programm wie das Lehr-

auftragsprogramm ermuntert und unterstützt werden. Bei der Durchführung des Programms an den Fachhochschulen wird vorgeschlagen, das „Feedback“ von Lehrbeauftragten zu Professorinnen und Frauenbeauftragten zu verbessern, dies könne durch eine Intensivierung der Gespräche zwischen Lehrbeauftragten und Frauenbeauftragten geschehen.

Die Vorschläge der befragten Frauenbeauftragten beziehen sich hauptsächlich auf die Durchführung des Lehrauftragsprogramms; auch sie schlagen keine grundsätzlichen Veränderungen des Lehrauftragsprogramms vor. 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 für das kommende Semester zu verschieben (bisher bis Ende November), 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 auf die Bedürfnisse der jeweiligen Fachbereiche fachspezifisch zu differenzieren und nicht jedes Mal die gesamte Datei zu übermitteln – eine Anregung, die inzwischen aufgegriffen wurde.

Insbesondere im Hinblick auf die Befürchtung, es könnten bereits in der nahen Zukunft nicht genügend Stellen für Professuren vorhanden sein und dadurch die Motivation von interessierten Frauen zu einer Beteiligung am Programm erheblich sinken, wird auf die Notwendigkeit einer Dokumentation freier und frei werdender Professorenstellen an den Fachhochschulen in Bayern hingewiesen.

4 Bewertung und Ausblick

Da die Laufzeit des Programms zum Zeitpunkt der ersten Befragung noch zu kurz war, kann die Frage nach den Berufungschancen noch nicht abschließend beantwortet werden. Hierfür muss die geplante zweite Befragung der Teilnehmerinnen abgewartet werden. Infolgedessen liegt der Focus der ersten Evaluation auf der Konzeption und der Durchführung des Lehrauftragsprogramms an den Fachhochschulen.

Die Befragung der Lehrbeauftragten zeigt positive Tendenzen auf: Zum einen haben fast drei Fünftel der Befragten durch das Programm gute Kontakte zu Fachhochschulen herstellen können, die für die Erreichung des Ziels, Professorin an einer Fachhochschule zu werden, hilfreich sein können. Darüber hinaus hatten sich zum Befragungszeitpunkt bereits mehr als ein Drittel der Teilnehmerinnen auf eine Professur beworben. Ein weiterer

Indikator für die insgesamt positive Bewertung des Lehrauftragsprogramms ist die Tatsache, dass 80 Prozent der Lehrbeauftragten des Sommersemesters 2003 ihren Lehrauftrag ausweiten möchten.

Das Lehrauftragsprogramm stellt für die beteiligten Fachbereiche einen Gewinn an Lehrqualität und -kapazität dar. Mit dem Programm gelingt es, diejenigen erwerbstätige Hochschulabsolventinnen für eine Professur an einer Fachhochschule zu interessieren, die nicht nur die formalen Voraussetzungen, sondern ein ausgeprägtes didaktisches und darüber hinaus auch fachliches Interesse an einer solchen Tätigkeit haben, vielfach bereits über Lehrerfahrungen verfügen und das Ziel einer Fachhochschulprofessur verfolgen. Ihre Gründe für die Teilnahme am Programm sind die Erwartung von Erfahrungsgewinn, dem Erwerb von Lehrerfahrungen und sonstiger für eine Professorinentätigkeit notwendiger Qualifikationen und das Kennenlernen des Lehrbetriebs, aber auch Einbringung berufspraktischer Erfahrungen und Abklärung von Berufsvorstellungen. Durch das ausgeprägte Profil der Teilnehmerinnen sowie ihrem Interesse an einer weiteren Qualifizierung für eine Lehrtätigkeit wird den Fachhochschulen ein wichtiges Potential für die Besetzung von Professuren erschlossen.

Es wird als „*erster wirklich guter Schritt*“ (Dekanin) bezeichnet, um den Frauenanteil beim Hochschulpersonal zu erhöhen. Es hat sich gezeigt, dass akademisch und berufspraktisch qualifizierte Lehrbeauftragte gewonnen wurden, die ihre didaktischen Fähigkeiten erweitern konnten und ihre Tätigkeit an einer Fachhochschule gern fortsetzen würden. Aus diesem Grund wird dem Lehrauftragsprogramm an den Fachhochschulen eine große Bedeutung beigemessen. Dazu trägt auch der gute Informationsstand über das Programm an den Fachhochschulen in Bayern bei, der insbesondere auf die Aktivitäten der Koordinierungsstelle für das Lehrauftragsprogramm und der Frauenbeauftragten zurück zu führen 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 sich bewerbenden Frauen weitergegeben werden.

Informationen über das Lehrauftragsprogramm wie auch die Ermutigung zur Bewerbung kommen meist von Professorinnen und Professoren sowie von Frauenbeauftragten. Sie spielen auch bei der Rekrutierung der Lehrbeauftragten eine herausragende Rolle, da sie 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. Allerdings ist zu bedenken, dass sich lediglich ein Drittel der von uns befragten Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm aus eigener Initiative für die Teilnahme am Programm beworben haben. Wichtig ist es daher, geeignete und qualifizierte Fachfrauen in den Unternehmen zu erreichen und zu gewinnen.

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 sowie der weiblichen Lehrbeauftragten allgemein in diesen Fachbereichen wider. Dies zeigt, dass Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen eine spezielle Zielgruppe für die Teilnahme am Lehrauftragsprogramm sind, die gezielt angesprochen und gefördert werden muss. In diesem Bereich gibt es einerseits besonders wenige Professorinnen an den Fachhochschulen. Andererseits sind solche Anstrengungen deshalb notwendig, weil auch die Unternehmen einen viel zu geringen Frauenanteil im Ingenieurbereich verzeichnen und es deshalb schwierig ist, geeignete Frauen zu finden, sie anzusprechen und für einen Lehrauftrag zu interessieren. Vermehrte Werbung um Ingenieurinnen sollte bei den Ingenieurverbänden und in entsprechenden Fachorganen erfolgen. Ähnliches gilt für die Naturwissenschaftlerinnen. Bei der Bewilligung von Lehraufträgen sollten deshalb die Bewerbungen von Ingenieurinnen bevorzugt berücksichtigt werden.

Eine weitere Gruppe sind diejenigen *Hochschulabsolventinnen, die freiberuflich oder selbstständig tätig* sind, immerhin zwei Fünftel der Befragten. In Gesprächen wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass diese Gruppe von erwerbstätigen Frauen deshalb für die Gewinnung von Lehraufträgen interessant sei, weil sie unternehmerische Fähigkeiten und besondere berufliche Erfahrungen aufweise.

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 Befragten haben bereits früher Erfahrungen in Lehre, Ausbildung und Unterricht sammeln können. Das Potential, aus dem sich Lehrbeauftragte rekrutieren könnten, wird nicht so umfangreich erschlossen, wie es wünschenswert wäre, weil primär jene zum Zuge kommen, die man seitens der Professorinnen und Professoren und der Frauen-

beauftragten bereits kennt und die bereits Lehrerfahrungen gesammelt haben. Da das Programm ausdrücklich zum Ziel hat, speziell erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen ohne Lehrerfahrung die Möglichkeit zu bieten, Lehrerfahrungen zur Vorbereitung auf eine erfolgreiche Bewerbung für eine Professur zu eröffnen, muss der hohe Anteil an Teilnehmerinnen mit Lehrerfahrungen bedenklich stimmen, da er signalisiert, dass der Aspekt der Eröffnung von Chancen für Hochschulabsolventinnen ohne bisherige Lehrerfahrungen offensichtlich bei der Darstellung des Programms und bei der Werbung für das Programm nicht genügend deutlich wird. Man sollte daher vermehrt promovierte Frauen in der Wirtschaft ansprechen und auf die Möglichkeit einer Fachhochschullaufbahn hinweisen. Den Kandidatinnen, die zwar berufliche Erfahrungen aufweisen, denen aber noch die Promotion fehlt oder die sich noch im Promotionsverfahren befinden, sollte eine Förderung vermittelt werden. Auf Übergangsstipendien für Fachhochschulabsolventinnen, die an die Universität wechseln und ihr Studium dort fortführen, sollte hingewiesen werden.

Das Ziel des Programms, den Teilnehmerinnen im Rahmen ihres Lehrauftrags die Möglichkeit zu geben, ihre Lehrkompetenz zu verbessern, wird besser erreicht, wenn entsprechende Angebote zur Beratung und Betreuung geboten werden. Der Kontakt zu den Professorinnen und Professoren hat für die Lehrbeauftragten sowohl im Hinblick auf Hinweise zu Lehrinhalten, als auch im Hinblick auf Hinweise zu Didaktik und Methodik der Lehre einen großen Stellenwert. Nur in wenigen Fachbereichen der Fachhochschulen gibt es eine Mentorin, die sich der Lehrbeauftragten annimmt. In den meisten Fachbereichen wird diese Aufgabe 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 organisatorische und stundenplantechnische Fragen.

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. Bürokratische Hindernisse sollen abgebaut und zu Beginn der Lehrtätigkeit Informationen zur Struktur der Fachhochschule gegeben werden. Es darf allerdings nicht übersehen werden, dass einer stärkeren Integration von Lehrbeauftragten in den Fachbereich ganz praktische Gründe entgegenstehen: Zum einen halten sich die Lehrbeauftragten jeweils nur relativ kurze Zeit in der Fachhochschule auf, da sie ihren Lehrauftrag meist neben ihrer Erwerbstätigkeit ausüben. Zum anderen sind die Zeiträume, die den Professorinnen und Professoren für intensivere Kontakte zu den Lehrbeauftragten

zur Verfügung stehen, aufgrund der hohen Lehrbelastung und der Forschungsaktivitäten begrenzt. Dies führt dazu, dass kaum die Möglichkeit besteht, regelmäßige Termine für gemeinsame Treffen zu organisieren.

Die *Vernetzung*, die unter den Lehrbeauftragten durch die Koordinierungsstelle und die begleitend angebotenen Veranstaltungen, Seminare und Kontakte entsteht, ist ein wichtiger Aspekt des Lehrauftragsprogramms. 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. Für Coaching-Angebote an Frauen, die „berufbar“ sind, sollten Mentorinnen aus der Wirtschaft gewonnen werden. Zudem sollten sich erfahrene Professoren und Professorinnen zur Verfügung stellen, um Erfahrungen weiterzugeben. Bewerbungen sollten durch Information und Beratung über die Berufungsvoraussetzungen, Bewerbungsverfahren und Berufungsablauf unterstützt werden.

Auf diese Weise kann durch das Lehrauftragsprogramm ein Netzwerk zwischen Professorinnen, Mentorinnen und Lehrbeauftragten entstehen, das die Fachhochschulen nutzen können, um mehr weibliches Hochschulpersonal zu gewinnen.

Literatur

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

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

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.) (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Bonn (CEWS publik 5)

Schindler, Götz; Stewart, Gerdi (2004): Lehrauftragsprogramm an Fachhochschulen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Bayern. München (Baye-

risches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Monographien: Neue Folge 70)

Stewart, Gerdi; Schindler, Götz (2004): Evaluation des Lehrauftragsprogramms zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an bayerischen Fachhochschulen, In: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. Bielefeld (CEWS-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung 3), S.70 ff

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

Anschrift der Verfasser:

Dr. Götz Schindler

Dr. Gerdi Stewart

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung

und Hochschulplanung

Prinzregentenstraße 24

80538 München

E-Mail: stewart@ihf.bayern.de