

## Fünf Jahre Lehrauftragsprogramm in Bayern: Von der Lehrbeauftragten zur Fachhochschulprofessorin

Gerdi Stewart

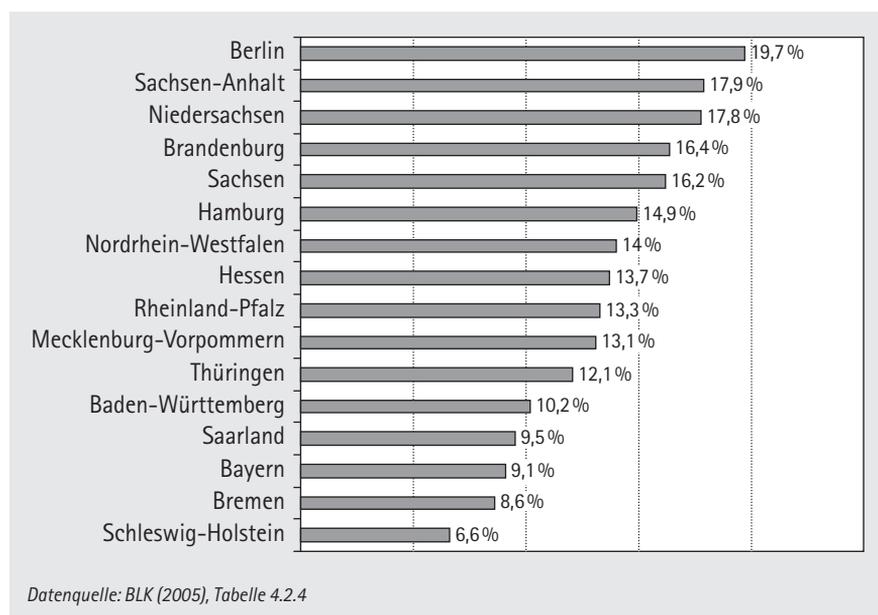
Ziel des Lehrauftragsprogramms „Rein in die Hörsäle“ ist es, in Bayern mehr Frauen als Fachhochschulprofessorinnen zu gewinnen. In einer Begleituntersuchung befragte das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung die Teilnehmerinnen nach ihren Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm sowie zu Bewerbungen und Berufungen. Über die Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Lehrbeauftragten hat sich auf Professorenstellen beworben. Fast 12% sind bereits zu Professorinnen berufen worden, und zwar auch in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Ein gleich hoher Anteil steht zum Zeitpunkt der Befragung auf einer Berufungsliste. Fast alle übrigen planen noch, sich zu bewerben. Entscheidend für den Bewerbungserfolg der neu berufenen Professorinnen war neben ihrer Berufserfahrung ihre Lehrkompetenz. Die Erweiterung der Lehrerfahrung, das Feedback der Studierenden und der Erfahrungsaustausch mit anderen Lehrenden wurden als gute Vorbereitung für eine Professur empfunden. Das Programm erschließt damit ein neues Potenzial an praxiserfahrenen Akademikerinnen und qualifiziert sie für Berufswege an Fachhochschulen.

### 1 Die Ausgangslage: Zu wenige Professorinnen an deutschen und bayerischen Fachhochschulen

Der Bedarf an Fachhochschulprofessorinnen und -professoren ist wegen des zu erwartenden Anstiegs der Studierendenzahlen, der Altersstruktur der derzeitigen Stelleninhaber sowie des beabsichtigten Ausbaus der Fachhochschulen groß. An den bayerischen Fachhochschulen waren im Dezember 2004 53% der Professorinnen und Professoren 50 Jahre oder älter, 17% hatten das 60. Lebensjahr vollendet. Dies verdeutlicht den erheblichen Ersatzbedarf und damit die großen Chancen auf Professuren in den nächsten Jahren (*Bayer. Landesamt 2005*). Zudem sollen sowohl die Studierquote als auch der Anteil der Studierenden an Fachhochschulen entsprechend den Vorstellungen des Wissenschaftsrats erhöht werden. Um ausreichend qualifiziertes Personal für Fachhochschulen zu erhalten und eine ausgewogene Personalentwicklung zu erreichen, müssen daher mehr Frauen gewonnen und ihre Chancen auf eine Berufung verbessert werden.

An *allen deutschen* Fachhochschulen stieg zwar der Anteil der von Frauen besetzten Stellen stetig von 6,3% im Jahr 1992 auf 13,2% im Jahr 2003, doch ist der Frauenanteil an den Fachhochschulprofessuren in den einzelnen Bundesländern noch immer sehr unterschiedlich; er streut zwischen 6,6% in Schleswig-Holstein und 19,7% in Berlin (BLK 2005, Tabelle 4.2.4). Bayern liegt noch immer im unteren Bereich. Allerdings hat sich der Frauenanteil von 7,8% (2001) auf 9,7% (2004) gesteigert (vgl. auch Abbildung 1).

Abbildung 1: Frauenanteile an den Fachhochschulprofessuren in den Bundesländern im Jahr 2003, in Prozent



Im Jahr 2004 erfolgten an *deutschen* Fachhochschulen 245 *Berufungen von Frauen*, nachdem im Jahr zuvor nur 157 Berufungen zu verzeichnen waren, was auf einen Rückgang aller Berufungen von Männern und Frauen von 1.044 (2002) auf 887 (2003) zurückzuführen ist. Der Anteil der Frauen an allen Berufungen schwankte in den letzten fünf Jahren leicht und lag im Jahr 2004 bei 17,6%. Der Anteilswert näherte sich damit nach einem Rückgang im Jahr 2001 wieder dem vom Jahr 2000 mit 18% an. Der Anteil der Berufungen von Frauen lag leicht über dem der Bewerberinnen und der Frauen auf Listenplätzen. Betrachtet man die Fächergruppen, erfolgten die Berufungen von Frauen im Jahr 2004 zu mehr als der Hälfte (53%) in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften,

zu etwa 15% in Mathematik und Naturwissenschaften und zu 18% in Ingenieurwissenschaften.<sup>1</sup>

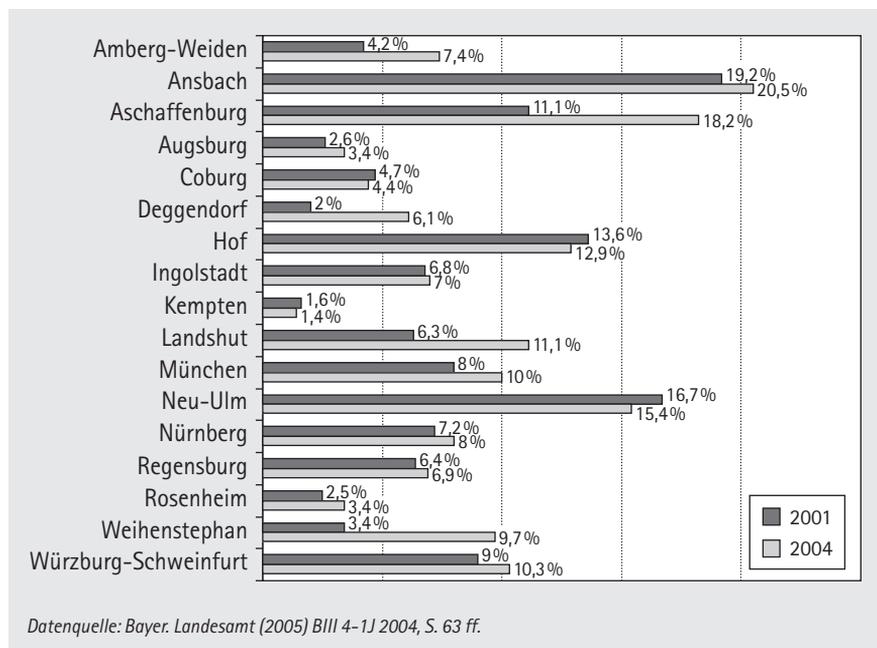
Um mehr Professorinnen an Fachhochschulen zu gewinnen, wurde *in Bayern* im Jahr 2001 ein Lehrauftragsprogramm aufgelegt, das berufserfahrenen Akademikerinnen die Gelegenheit bietet, sich didaktische Erfahrungen anzueignen und den Nachweis von Lehrqualifikationen in ein Berufungsverfahren einzubringen. Seitdem hat sich die Zahl der *Professorinnen an bayerischen Fachhochschulen* von 146 auf 188 und ihr Anteil an allen Professuren von 7,8% (2001) auf 9,7% (2004) erhöht. Dabei streut der Frauenanteil je nach Fächerausrichtung und Fachhochschule.<sup>2</sup> Während in den Ingenieurwissenschaften nur 3,6% und in den Naturwissenschaften 7,3% der Professuren von Frauen eingenommen werden, liegt der Frauenanteil in den Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 17,3%, in den Kunstwissenschaften bei 16,7%, in den Ernährungswissenschaften bei 10% und in den Gesundheitswissenschaften sogar bei 46%.<sup>3</sup> Der Wert in den Ingenieurwissenschaften wäre noch niedriger ohne das darin einbezogene Fach Architektur mit einem relativ hohen Frauenanteil von 10%.

<sup>1</sup> sowie zu knapp 8% in Sprach- und Kulturwissenschaften und zu 4% in Kunstwissenschaften, vgl. dazu: Berufungen nach Fächergruppen *BLK (2005), Tabelle 5.2.2.12.*

<sup>2</sup> Bei den Stiftungsfachhochschulen liegt der Frauenanteil trotz eines leichten Rückgangs in den letzten zwei Jahren bei Professuren über 40%, bei Lehrbeauftragten über 50%.

<sup>3</sup> Datenquelle: *Bayer. Landesamt (2005) BIII-4-1J 2004 Personalbestand an den Hochschulen in Bayern, S. 83*

Abbildung 2: Veränderung des Frauenanteils an den Professuren staatlicher Fachhochschulen in Bayern von 2001 bis 2004, in Prozent



Während zu Beginn des Lehrauftragsprogramms im Jahr 2001 der Anteil der Frauen an den Professuren an zehn bayerischen Fachhochschulen noch unter 7% lag, gab es im Jahr 2004 nur noch sechs Fachhochschulen mit einem so niedrigen Professorinnenanteil. An 13 Hochschulen war ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. In Hof, Landshut, München und Würzburg-Schweinfurt hat man einen Frauenanteil von mindestens 10% erreicht, in Ansbach, Aschaffenburg und Neu-Ulm sogar über 15% (siehe Abbildung 2).

In Bayern lag der Frauenanteil bei *Bewerbungen* auf Fachhochschulprofessuren im Jahr 2004 bei 15,1%; auf *Listenplätze* gelangten 16,2%, und *Berufungen* an Frauen erfolgten bei 16,6% aller Besetzungen von Professorenstellen (BLK 2005, Tabelle 5.3.1). Der Anteil von Frauen an den Berufungen war damit leicht höher als jener an den Bewerbungen und den Nennungen auf Listenplätzen. Der Frauenanteil an den Berufungen in Bayern war von 11,2% im Jahr 2002 auf 18,3% im Jahr 2003<sup>4</sup> gestiegen und hatte damit sowohl

<sup>4</sup> wenn auch im Jahr 2004 ein geringfügiger Rückgang auf 16,6% erfolgte.

erheblich den Frauenanteil an den bayerischen Professuren mit 8,2% als auch den bundesweiten Durchschnitt der Berufungen von 17,7% im Jahr 2003 übertroffen.

## 2 Untersuchungsziel und -methode

Ziel des Lehrauftragsprogramms ist es, in Bayern<sup>5</sup> mehr wissenschaftlich qualifizierte, berufserfahrene Frauen als Fachhochschulprofessorinnen zu gewinnen. In einer ersten Begleituntersuchung hatte das Staatsinstitut die Lehrbeauftragten zu ihrem Bildungsweg, ihren wissenschaftlichen und berufspraktischen Qualifikationen sowie zu ihren positiven und negativen Erfahrungen mit dem Lehrauftragsprogramm befragt und erste Erfolge festgestellt (*Schindler/Stewart 2004*). Der Schwerpunkt einer zweiten Befragung aller bisherigen Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm im Herbst 2005 lag auf Bewerbungen und Berufungen. Dabei sollte der Erfolg des Programms in Bezug auf die Gewinnung von mehr qualifiziertem weiblichem Lehrpersonal ermittelt werden. Die zweite Befragung der Teilnehmerinnen am bayerischen Lehrauftragsprogramm wurde an 224 Frauen versandt, an die vom Sommersemester 2001 bis zum Sommersemester 2005 Lehraufträge für jeweils maximal vier Semester vergeben worden waren, oder die zumindest am Begleitprogramm teilgenommen hatten. 108 Lehrbeauftragte – fast die Hälfte (48%) – nahmen an der Befragung teil. Knapp zwei Drittel von ihnen hatten noch nicht an der ersten Befragung im Jahr 2003 partizipiert. Bei der ersten Befragung, d.h. bis 2003, waren 5% der Befragten bereits zu Professorinnen berufen, bei der zweiten Befragung waren über 11% (zwölf Teilnehmerinnen) bereits Professorinnen.

## 3 Sozialstatistische Charakterisierung der befragten Lehrbeauftragten

Das Durchschnittsalter der befragten Lehrbeauftragten lag knapp über 40, das Alter streute zwischen 30 und 55 Jahren, was auf zum Teil langjährige berufliche Erfahrung hinweist. Fast die Hälfte der Teilnehmerinnen war über 40 Jahre, knapp ein Drittel zwischen 35 und 40 Jahre und ein Fünftel zwischen 30 und 35 Jahre alt.

Wie bei der ersten Befragung, waren etwas über drei Viertel der Teilnehmerinnen verheiratet oder lebten in einer Partnerschaft. 57% hatten Kinder – mehr als bei der ersten Befragung (45%). Davon hatte die Hälfte zwei Kinder, etwa 40% hatten ein Kind und

<sup>5</sup> In Baden-Württemberg gibt es seit Langem das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, (vgl. *Aiwanger/Jäger 2003*).

12 % drei Kinder.<sup>6</sup> Fast 30 % aller Kinder waren im Vorschulalter, knapp 60 % zwischen 6 und 14 Jahre und der Rest über 14 Jahre alt, das älteste 29 Jahre. Die Tätigkeit und der Status einer Lehrbeauftragten scheinen wegen der flexiblen, selbst bestimmten Arbeitszeiten und der nur stundenweisen Anwesenheitsverpflichtung an den Fachhochschulen gut mit der Familienarbeit kombinierbar zu sein.

#### 4 Qualifikationsprofile der Lehrbeauftragten

Als *Studienabschluss* verfügen 53 % der Befragten über ein Universitätsdiplom, 24 % über ein Fachhochschuldiplom und 7,5 % über einen Abschluss an einer Kunsthochschule. 12 % haben die Magisterprüfung abgelegt. Gegenüber der ersten Befragung 2003 ist der Anteil der Beteiligten mit Staatsexamen mit 9 % nur halb so groß. Die Hälfte der Lehrbeauftragten hat zwei, über 8 % haben sogar drei Studienabschlüsse.

Fast die Hälfte erfüllte eine wichtige Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur: die Promotion (47 %). Dies waren mehr als bei der ersten Befragung (43 %). Vom Nachweis der Promotion ausgenommen sind diejenigen, die von einer Kunsthochschule kommen und den Nachweis künstlerischer Befähigung erbringen. 13 % weisen sonstige Qualifikationen auf, darunter Masterabschlüsse, z. B. Master of Architecture oder Master of Arts, künstlerische Preise und Qualifikationen, kirchliche Examen, Zertifikate für Aufbaustudien oder Fachausbildungen sowie Publikationen.

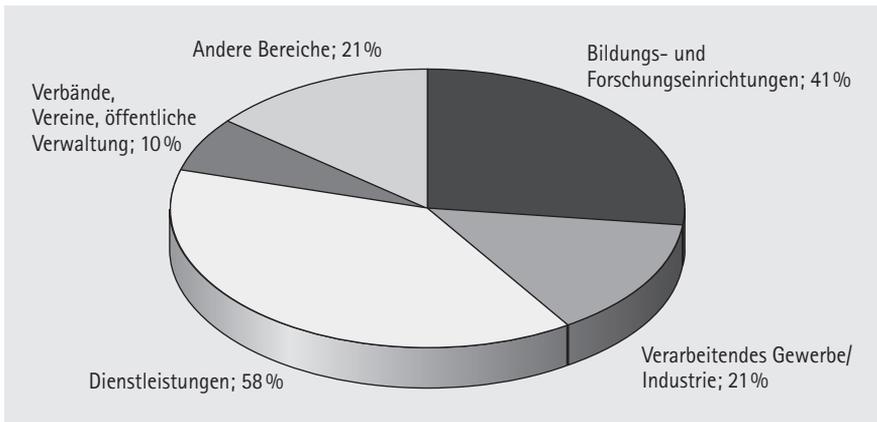
Etwa je die Hälfte der Frauen sah am Ende ihres Studiums ihr *Berufsziel* in der Wissenschaft und in der Wirtschaft, knapp 10 % auch in beiden Bereichen. Eine Karriere an der Universität konnten sich 27 %, an der Fachhochschule 31 % vorstellen. Letzteres ist erheblich mehr als bei der letzten Befragung, wo nur 23 % diesen Wunsch äußerten. Dagegen wollten weniger Absolventinnen an einer Universität tätig werden (27 % gegenüber 34 %). Dazu kamen 19 %, die in Forschungseinrichtungen tätig werden wollten. Im Bereich der Wirtschaft wurden auch selbständige oder freiberufliche Tätigkeiten sowie Tätigkeiten bei Verbänden, Vereinen, Kirchen oder Krankenhäusern ins Auge gefasst. Selbständig sein oder freiberuflich arbeiten wollten 42 %.

Fachhochschulprofessorinnen zeichnen sich gegenüber Universitätsprofessorinnen durch Berufs- und Praxisbezug aus. Regelvoraussetzung für eine Berufung ist intensive Erfahrung

<sup>6</sup> Im Vergleich zur ersten Befragung hatten mehr Frauen bisher nur ein Kind (40 % gegenüber 26 %) und weniger zwei oder drei Kinder.

mit der jeweiligen fachspezifischen beruflichen Praxis. Deshalb wurden die Lehrbeauftragten zu ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen nach Abschluss ihres Studiums sowie zu den Wirtschaftszweigen und den Beschäftigungszeiten befragt, in denen sie die für eine Berufung an eine Fachhochschule notwendige Praxiserfahrung erworben haben.

Abbildung 3: Beschäftigungsbereiche, in denen die Lehrbeauftragten parallel zu ihren Lehraufträgen erwerbstätig waren (Mehrfachnennungen), in Prozent der Nennungen



Die meisten Befragten waren parallel zu ihren Lehraufträgen im Bereich der Dienstleistungen oder der Bildungs- und Forschungseinrichtungen beschäftigt. Im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie war ein Fünftel tätig. Bei Verbänden, Vereinen und der öffentlichen Verwaltung hat ein Zehntel einen Arbeitsplatz gefunden. Einen „anderen Bereich“ gab ein Fünftel der Lehrbeauftragten an.

Über die Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Lehrbeauftragten arbeitete im Bereich der Dienstleistungen: bei Banken oder Versicherungen (3), der Rechts-, Wirtschafts- und Personalberatung (13), in Ingenieur- und Architekturbüros (14), im Bereich der Kulturinstitutionen (7), des Verlagswesens, der Medien, der Öffentlichkeitsarbeit (12) sowie im Sozialbereich (9). In Verbänden, Vereinen sowie Behörden<sup>7</sup> waren zehn Lehrbeauftragte tätig. 40% kommen aus der Wissenschaft und dem Bildungsbereich: Ein Viertel hat Erfahrung mit Lehre und Forschung, davon 14 an Hochschulen und acht an Forschungs-

<sup>7</sup> Beispielsweise Deutscher Anwaltsverein, Diakonie, Selbsthilfebeirat, IHK, Stadtbehörde, Stiftungsamt, Marketing-Club ...

instituten. 18% sind im Bildungsbereich tätig, davon sieben an Schulen und zwölf an Institutionen der Erwachsenenbildung. 21 Frauen sind im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie tätig. Fast 20% geben an, in einem anderen Bereich zu arbeiten, als Unternehmerin, Geschäftsführerin, Unternehmensberaterin oder Kommunikationstrainerin, als Wirtschaftsprüferin oder Sachverständige. Andere waren als Künstlerin tätig oder widmeten sich als Stipendiatin ihrer Dissertation oder in der Elternzeit ihren Kindern.

Obwohl die Frage nach dem Beschäftigungsbereich, in dem die Lehrbeauftragten neben ihrem Lehrauftrag erwerbstätig waren, mit der Bitte um die Auswahl *einer* vorgegebenen Antwort versehen war, benannten 33 Lehrbeauftragte mehrere Bereiche. Dies zeigt die teilweise bestehende Notwendigkeit, zu gleicher Zeit mehrere Tätigkeiten in unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen auszuüben. So waren Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung mit einer Beschäftigung im Kulturbereich, dem Verlagswesen, in Vereinen und im eigenen Unternehmen verbunden, es wurde aber auch eine Tätigkeit im Baugewerbe oder in einem Architekturbüro mit einem ganz anderen Einsatzfeld kombiniert, beispielsweise einer sozialen Tätigkeit, Vereinsarbeit oder Erwachsenenbildung.

Abbildung 4: Häufigkeit der ausgeübten parallelen beruflichen Tätigkeit (Mehrfachnennungen)



Fragen zu *Dauer und Funktion der derzeitigen beruflichen Tätigkeit* ergaben, dass 83% der Lehrbeauftragten schon drei Jahre und mehr in den Beschäftigungsbereichen tätig waren, in denen sie während ihrer Lehraufträge arbeiteten, von denen, die bereits Professorinnen sind oder auf einer Berufungsliste stehen, sogar 87%. Sie haben sich also aus einer gefestigten beruflichen Position heraus entschlossen, einen Lehrauftrag an einer Fachhochschule anzunehmen und sich für die Karriere als Fachhochschulprofessorin zu qualifizieren. Bei denen, die sich noch nicht bewerben konnten, fehlte z.T. auch noch die

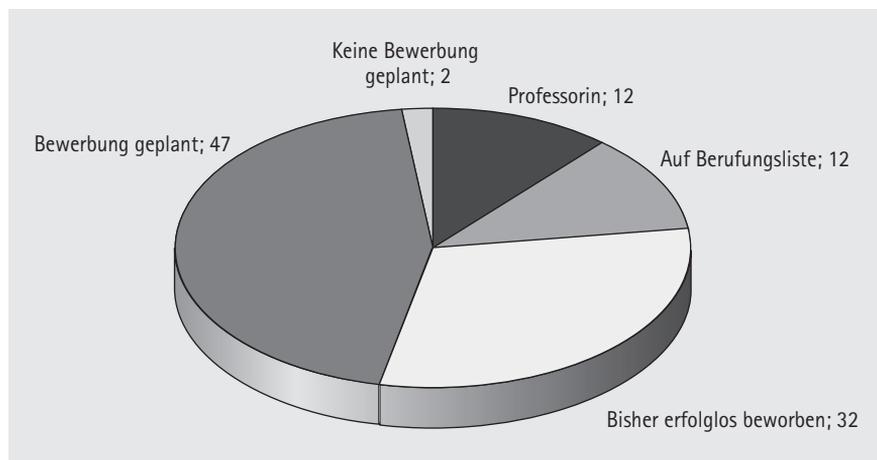
geforderte Dauer beruflicher Praxis, die sie während ihres Lehrauftrags parallel vervollständigen konnten. Wie schon in der ersten Befragung zeigte sich, dass eine Neuorientierung auf eine Fachhochschulkarriere gerade für selbständige oder freiberuflich tätige Frauen attraktiv ist. Fast 40% waren selbständig oder freiberuflich tätig. Aus diesem Potenzial können neue Professorinnen gewonnen werden, die über Organisationstalent und Erfahrung im Selbstmanagement verfügen. Jeweils 9% der Teilnehmerinnen hatten leitende Funktionen als Geschäftsführerin oder Abteilungsleiterin inne, 16% waren Projektleiterinnen und 9% waren Sachbearbeiterinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

## 5 Bewerbungsverhalten und Bewerbungserfolg

Über die Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Lehrbeauftragten (56 von den 108) hat sich bereits ein- oder mehrmals um eine Fachhochschulprofessur beworben (54%). Weitere 45% wollen sich noch bewerben, verfügen aber meist noch nicht über alle dafür notwendigen Voraussetzungen. Je 11,4% wurden bereits berufen oder befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung auf einer Berufungsliste. Bisher erfolglos beworben haben sich 30,5%.

*Von den freien Professuren an Fachhochschulen, auf die sie sich bewarben, hat über die Hälfte der Befragten aus der Zeitung oder dem Internet erfahren. Hinweise kamen auch von Arbeitgebern oder wurden beruflichen Fachzeitschriften entnommen. 40% erhielten den Hinweis auf eine freie Stelle von der Koordinierungsstelle des Programms.*

Abbildung 5: Stand der Bewerbungen um eine Fachhochschulprofessur, in absoluten Zahlen



Nahezu die Hälfte derjenigen Lehrbeauftragten, die sich noch nicht auf eine Professur beworben haben, beklagte, dass es zu *wenige freie Stellen* gäbe. Etwa 10% konnten noch keine fünfjährige Berufstätigkeit nachweisen und weitere 6% keine dreijährige Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule. Sieben Lehrbeauftragte haben noch nicht mit der Promotion begonnen und weitere zehn konnten ihre Promotion noch nicht abschließen. Bemerkenswert ist, dass keine der Befragten festgestellt hat, dass ihr die Lehrtätigkeit oder die Tätigkeit an einer Fachhochschule nicht zusagt. Sieben Frauen sahen wegen ihrer familiären Situation, vor allem wegen der Betreuung der Kinder, derzeit nicht die Möglichkeit, sich zu bewerben. Sechs Befragte gaben an, es gäbe in ihrer Fachrichtung keine passenden Professuren oder die aktuelle berufliche Situation ließe eine Bewerbung derzeit nicht zu. Einige hatten sich zunächst für den Lehrauftrag beworben und wollten die beruflichen Perspektiven aus der gewonnenen Erfahrung heraus neu ordnen, um sich auf eine Tätigkeit als Professorin vorzubereiten.

Bisher sind in den Jahren 2003 bis 2005 *zwölf Professorinnen berufen* worden und zwar in jedem Semester etwa zwei, meist direkt nach dem letzten Lehrauftragssemester. Da Berufungen nicht immer unmittelbar aus den Lehraufträgen heraus oder im direkten Anschluss erwartet werden können, ist davon auszugehen, dass es noch mehr erfolgreiche Bewerbungen geben wird.

Sieben Befragte wurden an bayerische Fachhochschulen berufen (in München und je eine an die Fachhochschulen Aschaffenburg, Augsburg, Regensburg und die Evangelische Stiftungsfachhochschule Nürnberg), drei an außerbayerische Fachhochschulen und zwei an Universitäten, davon eine in Bayern. Fünf wurden an die Fachhochschule berufen, an der sie auch einen Lehrauftrag im Rahmen des Lehrauftragsprogramms durchgeführt hatten.

Die *Fachrichtungen* bzw. Lehrgebiete der Professorinnen lagen viermal im Bereich von Architektur, Design, Innenarchitektur, dreimal im Bereich Sozialwesen und Religionspädagogik, zweimal im Bereich Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre, zweimal im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und einmal in den Ingenieurwissenschaften. Bei sieben der neuen Professorinnen entsprach das Lehrgebiet ihrer fachlichen Ausbildung voll und ganz und bei fünf zum Teil. Bei fast allen steht das Lehrgebiet im Zusammenhang mit dem bisherigen Lehrauftrag. Nur in einem Fall gab es keine solche Verbindung.

In ihrem Bewerbungsverfahren machten die erfolgreichen Bewerberinnen auf ihre Bereitschaft zur Mitarbeit an besonderen Aufgaben im Fachbereich, z. B. bei der Curriculumsgestaltung, Verwaltungstätigkeiten, der Studienberatung, oder den Bemühungen zur Internationalisierung und zur Einwerbung von Drittmitteln aufmerksam. Sie achteten bei ihrer Bewerbung auf die schriftliche und vor allem auch auf die mündliche Präsentation. Ihre Lehrkompetenz belegten sie mit ihren Erfahrungen aus dem Lehrauftrag und mit Evaluationen ihrer Lehrveranstaltungen. Sie entwickelten während ihrer Teilnahme am Lehrauftragsprogramm ihre didaktischen Fähigkeiten in hohem Maße durch den Lehrauftrag selbst, durch *learning by doing*, weiter und gewannen durch den Umgang mit den Studierenden an Erfahrung. Sie wiesen bei ihrer Bewerbung auf ihre Praxiserfahrungen hin und gaben Beispiele aus der eigenen Berufspraxis. Ergänzend zu ihren Erfahrungen aus den Lehraufträgen konnten einige auf ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Assistentin oder als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Universität verweisen oder auf Lehr- und Vortragstätigkeiten im Rahmen von Mitarbeiterfortbildung oder in der Erwachsenenbildung.

Die *Dauer* der Berufungsverfahren variierte zwischen drei und 32 Monaten, im Mittel betrug sie 11,25 Monate, d. h., es gab schnelle Verfahren, aber auch sehr langwierige. Die Hälfte der Professorinnen (sechs) wurde über den Stand des Berufungsverfahrens einmal informiert, zwei regelmäßig und zwei öfters.

Als *Kriterien, die entscheidend für den Erfolg der Bewerbung um die Professur* waren, wurden von elf der zwölf Professorinnen die Lehrkompetenz sowie die Berufserfahrung

genannt. Drei Viertel verwiesen auf die wissenschaftliche Qualifikation, die Hälfte auf ihr besonderes Engagement und ein Drittel auf die persönliche Bekanntheit, ein Viertel auch auf Auslandserfahrung. Bei einer spielte nach eigener Einschätzung die Tatsache, dass sie eine Frau ist, eine Rolle.

Die bereits als Professorinnen tätigen Befragten sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden: Sie haben Freude an der Lehre, „Spaß an der Arbeit mit den Studierenden“. Dazu kommen Freiräume bei der Ausgestaltung der inhaltlichen Arbeit, die Möglichkeit zu Selbstbestimmung, Unabhängigkeit und Entscheidungsfreiheit sowie die „Möglichkeit etwas zu bewegen“. Auch die Kombination von Lehre und Praxisnähe und die intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten des Fachs tragen zur Zufriedenheit bei. Neben dem Gestaltungsspielraum, der sich bei der Professur bietet, und der abwechslungsreichen Tätigkeit, werden Freude über die Möglichkeit, an einer bestimmten Fachhochschule zu arbeiten oder „trotz der Familie einen anspruchsvollen, interessanten Beruf ausüben zu können“ genannt. Keine der neuen Professorinnen äußerte sich unzufrieden mit ihrer Position und Funktion.

Die Bedeutung des Lehrauftragsprogramms für den Erfolg bei der Bewerbung wurde von den bereits berufenen Professorinnen hoch eingeschätzt, vor allem in Bezug auf das *Kennenlernen des Lehrbetriebs* an einer Fachhochschule und den *Erwerb von Lehrerfahrung*.

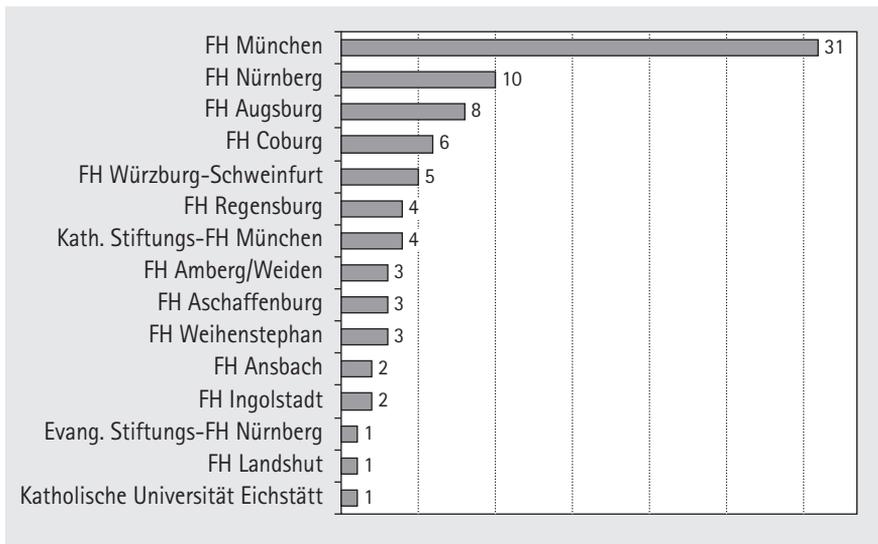
## 6 Lehraufträge als Vorbereitung auf eine Fachhochschulprofessur

Die Fachbereiche der bayerischen Fachhochschulen machen unterschiedlich vom Angebot des Lehrauftragsprogramms Gebrauch. 66 der an der Befragung teilnehmenden Lehrbeauftragten boten im Jahr 2005, also im Sommersemester 2005 und/oder im Wintersemester 2005/2006, Lehrveranstaltungen im Rahmen des Lehrauftragsprogramms an.<sup>8</sup> In der Regel werden nur vier Semester lang Lehraufträge aus dem Programm gefördert. 63% der Teilnehmerinnen hatten noch nicht an der ersten Befragung im Jahr 2003 teilgenommen. Während der gesamten Laufzeit des Lehrauftragsprogramms wurden an der Fachhochschule München 36,5% der von den Befragungsteilnehmerinnen ausgeführten Lehraufträge vergeben, an der zweitgrößten Fachhochschule Nürnberg 12%,

<sup>8</sup> davon 24 an der Fachhochschule München, sechs an der Fachhochschule Nürnberg, fünf an der Fachhochschule Coburg, je drei in Amberg/Weiden, Augsburg, Würzburg-Schweinfurt und an der Katholischen Stiftungsfachhochschule München sowie weitere an den Fachhochschulen Ingolstadt, Landshut, Regensburg, Weihenstephan und an einem Fachhochschulstudiengang der Katholischen Universität Eichstätt sowie an nicht genannten Fachhochschulen

gefolgt von den Fachhochschulen Augsburg (9%), Coburg (7%), Würzburg-Schweinfurt (7%), Regensburg (5%) sowie den Fachhochschulen Aschaffenburg und Weihenstephan (je 3,5%). Die restlichen Fachhochschulen beteiligten sich mit je ein oder zwei Lehraufträgen an dem Programm.

Abbildung 6: Verteilung der durchgeführten Lehraufträge auf einzelne Fachhochschulen<sup>9</sup>, in absoluten Zahlen



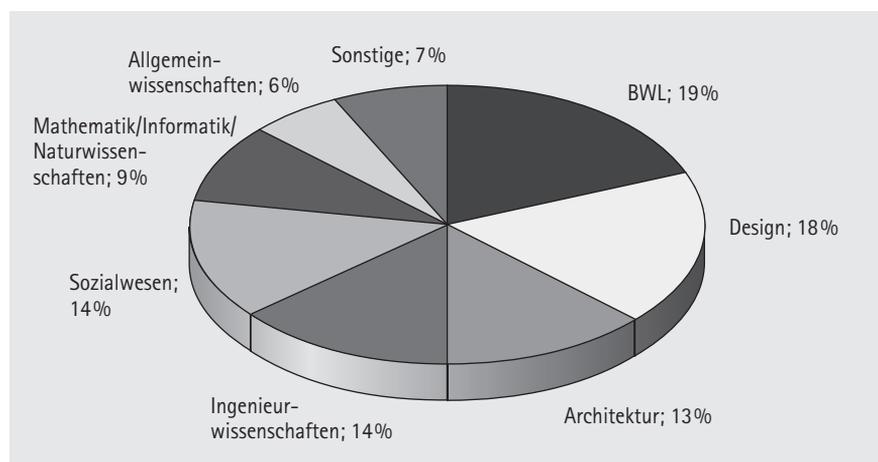
30 Teilnehmerinnen machten keine Angabe, wo sie ihren Lehrauftrag ausführen. Acht haben bereits an zwei Fachhochschulen solche Lehraufträge wahrgenommen. Zusätzlich haben einige Lehraufträge außerhalb des Lehrauftragsprogramms übernommen.<sup>10</sup> Im Vergleich zur ersten Befragung machten wesentlich mehr, nämlich 28% der Teilnehmerinnen, keine Angaben, wo sie ihren Lehrauftrag ausüben. Trotzdem bleiben die Größenordnungen und die Rangfolge der Fachhochschulstandorte vergleichbar. Damit verteilen sich auch hier die an der Befragung beteiligten Lehrbeauftragten ungefähr entsprechend der Größe der Fachhochschulen (gemessen an der Zahl der Studierenden). Neu hinzugekommen ist gegenüber der letzten Befragung die Fachhochschule Ingolstadt.

<sup>9</sup> sowie einen Fachhochschulstudiengang der Katholischen Universität Eichstätt

<sup>10</sup> an bayerischen Fachhochschulen sechs, an Fachhochschulen in Deutschland außerhalb Bayerns fünf und an Universitäten weitere fünf

Den Zielen des Lehrauftragsprogramm entsprechend, zeigt sich, dass neben den auch bisher schon gut versorgten Bereichen Architektur und Design auch die *Fachrichtungen* Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften (einschließlich der Informatik, wo der Frauenanteil bei den Professuren nur 3,6% bzw. 7,3% beträgt) mehr als vor zwei Jahren am Lehrauftragsprogramm partizipieren. Die meisten Lehraufträge wurden ausgeführt in Betriebswirtschaft (24), Design (23), Architektur (16), Ingenieurwissenschaften (17), Sozialwesen (17), Mathematik und Naturwissenschaften einschließlich Informatik (11), Allgemeinwissenschaften (8) und Sonstigen (9).<sup>11</sup> 13 Antwortende benannten auch mehrere Fachrichtungen, in denen sie Lehraufträge anboten, beispielsweise Betriebswirtschaft in Kombination mit Verkaufs- und Wirtschaftspsychologie, aber auch mit Ingenieurwissenschaften, Sozialwesen oder Allgemeinwissenschaften.

Abbildung 7: Verteilung der Lehraufträge auf Fachrichtungen (Mehrfachnennungen), in Prozent der Nennungen



Aus der ersten Evaluation des Lehrauftragsprogramms resultierte die Empfehlung, besonders vordringlich mehr Lehrbeauftragte für die Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik/Naturwissenschaften zu gewinnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Das Ergebnis der zweiten Befragung zeigt nun einen Zugewinn in diesen Bereichen, der zu einem größeren Potenzial für die Gewinnung von Professorinnen führt.

<sup>11</sup> Unter ‚Sonstige‘ wurden genannt: Praxisorientierte Sozialwissenschaften, Jura, Interkulturelle Kommunikation, Lebensmitteltechnologie, Gesundheitsmanagement, Pflegemanagement, Theologie, Verkaufspsychologie, Wirtschaftspsychologie, Feinwerktechnik.

Die *Themen der Lehraufträge* bestimmten je zu 30% die Kandidatinnen selbst und die jeweiligen Fachbereiche. In 40% der Fälle wurde von beiden gemeinsam das Thema besprochen und abgestimmt. Wenn ein Fachbereich spezifischen Bedarf an speziellen Lehrveranstaltungen hat, kann er sich aus den Dateien der Koordinierungsstelle des Lehrauftragsprogramms über die persönlichen Qualifikationsprofile der Bewerberinnen informieren und entsprechende Kontakte aufnehmen. Andererseits können sich praxiserfahrene Frauen mit Themenvorschlägen und Lehrangeboten gezielt an die gewünschten Fachhochschulen und Fachbereiche wenden. Das Lehrangebot der Fachbereiche kann dabei sowohl bei der Vermittlung von Grundwissen als auch von Spezialgebieten in der Form von Vorlesungen, Seminaren und Übungen durch Lehraufträge unterstützt werden. Zum Teil sind dabei auch Prüfungen abzuhalten und Korrekturen zu erbringen.

Die Lehrbeauftragten wurden befragt, ob die Themen ihrer Lehraufträge im Rahmen des Lehrauftragsprogramms ihnen gute Möglichkeiten boten, sich auf eine entsprechende Professur vorzubereiten. Drei Viertel der Befragten beantworteten diese Frage positiv, 17% glaubten dies eher nicht und 9% sahen darin keine Vorbereitung. Die Gründe für eine positive Bewertung waren vielfältig. Die selbst vorgeschlagenen oder mit dem Fachbereich vereinbarten Themen geben die Möglichkeit, sich sowohl in Themen einzüben, die zur Basisqualifikation gehören als auch in solche, die eine Spezialisierung ermöglichen. Die Lehrbeauftragten werden mit den inhaltlichen, didaktischen und methodischen Anforderungen einer Lehrtätigkeit vertraut, gewinnen Routine im Vermitteln des Stoffes und erwerben didaktische Kompetenz.

Nach Auskunft der befragten Lehrbeauftragten können sie durch ihre Lehraufträge die *Gestaltung unterschiedlicher Veranstaltungsformen* erproben, Abläufe bei Prüfungen kennen lernen und den Umgang mit Klausuren und deren Korrekturen einüben. Die Betreuung von Diplomarbeiten und Projektarbeiten bereitet auf die Arbeit einer Professorin vor. Sie lernen Themen zu wählen, die aktuelle Relevanz für die Studierenden haben und diese Themen pädagogisch aufzubereiten, Unterrichtseinheiten vorzubereiten, Erfahrungen in Gruppenarbeit zu sammeln sowie entsprechende Präsentationstechniken zu erarbeiten. Die Arbeit mit den Studierenden und die Evaluierung der Lehrveranstaltungen bieten ein Feedback. Die Lehrbeauftragten lernen ihre Zielgruppen kennen und können ihre Resonanz bei den Studierenden testen und dadurch breite Lehrerfahrung erwerben. Sie haben die Möglichkeit, Motivationsprobleme auf Seiten der Studierenden kennenzulernen und zu überprüfen, welches Lehrniveau für diese angemessen ist. Die Lehrbeauftragten können so die eigenen Angebote auf die Erfordernisse der Studiengänge abstim-

men. Der Spielraum bei der Auswahl und Gestaltung fördert selbständiges, fachbezogenes Arbeiten und Eigeninitiative.

Förderlich für die Aussicht auf eine Professur waren der Aufbau von Kontakten und die Kooperation innerhalb des Fachbereichs mit Professorinnen und Professoren sowie der Austausch mit anderen Lehrbeauftragten zur Reflexion der gemeinsamen Erfahrungen.

Die Teilnehmerinnen am Lehrauftragsprogramm waren zu 90% der Auffassung, dass ihre *didaktischen Fähigkeiten* durch den Lehrauftrag weiterentwickelt wurden. Drei Viertel der Befragten sahen im Umgang mit den Studierenden sowie in deren Resonanz wichtige Aspekte für die Entwicklung ihrer didaktischen und pädagogischen Qualifikationen. Fast die Hälfte derer, die die Workshops und das Coaching im Rahmen des Lehrauftragsprogramms aus eigener Anschauung bewerten konnten, zog Nutzen aus den Workshops. Gefördert sahen sich Befragte auch durch die Seminare am Zentrum für Hochschuldidaktik, die in Bayern für alle neu berufenen Fachhochschulprofessoren wie auch für Lehrbeauftragte angeboten werden. Mehrere Lehrbeauftragte verwiesen auf langjährige pädagogische Erfahrung, beispielsweise als Assistentin an einer Universität, durch Lehrtätigkeiten an weiterbildenden Schulen und in der Erwachsenenbildung sowie im beruflichen Umfeld. Förderlich für die didaktische Weiterentwicklung der Befragten waren auch Gespräche mit anderen Lehrbeauftragten, der Austausch mit Kolleginnen sowie Hinweise anderer Kursteilnehmerinnen.

## 7 Erfahrungen der Teilnehmerinnen mit dem Lehrauftragsprogramm

Wichtig für die Beurteilung des Erfolgs des Lehrauftragsprogramms ist seine Bewertung durch die Teilnehmerinnen. Dabei wurde nach der Betreuung und der Vernetzung sowie den speziellen Angeboten des Lehrauftragsprogramms gefragt.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Da die an der Befragung teilnehmenden Lehrbeauftragten nicht alle Angebote im Rahmen des Lehrauftragsprogramms wahrnehmen oder kennenlernen konnten oder die Beurteilung der einzelnen Angebote des Lehrauftragsprogramms nicht immer, wie gewünscht, durchgängig durchgeführt haben, wird im Folgenden die Bewertung der einzelnen Elemente des Lehrauftragsprogramms in Prozent der jeweiligen Nennungen dargestellt.

Tabelle 1: Beurteilung von Betreuung und Vernetzung durch das Lehrauftragsprogramm, in Prozent der Nennungen

	gut	mittel	schlecht
Betreuung durch die Koordinierungsstelle	72,6	25,3	2,1
Vernetzung	47,8	43,5	8,7

Skala von 1 = „sehr gut“ bis 6 = „sehr schlecht“,  
Nennungen für Kategorien 1-2 = „gut“, 3-4 = „mittel“ sowie 5-6 = „schlecht“

Die Betreuung durch die Koordinierungsstelle wurde von 95 Teilnehmerinnen bewertet, und zwar überwiegend sehr positiv.<sup>13</sup> Die Vernetzung, die durch gemeinsame Veranstaltungen und Erfahrungsaustausch der Lehrbeauftragten erfolgt, erhielt ebenfalls eine positive Bewertung. Nahezu die Hälfte der Beurteilungen war „sehr gut“ oder „gut“.

Das Service-Programm des Lehrauftragsprogramms beinhaltet Get-Together-Veranstaltungen, die jeweils am Anfang des Semesters zur Vorstellung des Programms und seiner Möglichkeiten sowie zum kennenlernen der Lehrbeauftragten untereinander und zur Kontaktaufnahme zu Professorinnen und Professoren durchgeführt werden, didaktische Workshops und Coachings für Berufungsverfahren, die Aufnahme und Vermittlung über eine Bewerberinnendatenbank, einen Newsletter und die Möglichkeit zum informellen Austausch bei einem Stammtisch. 70% der Teilnehmerinnen beurteilten die Get-Together-Veranstaltungen positiv. An einem Stammtisch konnte zwar aus regionalen oder zeitlichen Gründen nur weniger als ein Drittel teilnehmen, aber fast alle Teilnehmerinnen fanden diese Zusammenkünfte für den Erfahrungsaustausch sehr geeignet. Der Workshop wurde für die *Bewerbung auf eine Professorenstelle* als sehr hilfreich empfunden. Das Coaching war nach Meinung einer Bewerberin „hervorragend“ und die Kontaktaufnahme sehr hilfreich. Die Informationsveranstaltungen wurden von drei Vierteln derer, die schon daran teilgenommen hatten, als besonders ertragreich gewertet, da sie „kurz und prägnant wichtige Fakten vermitteln und dadurch organisatorische Fehler vermeiden helfen“. Die Bewerberinnendatenbank wie auch der Newsletter wurden von über zwei Dritteln positiv beurteilt. Den Bewerbungsscheck hatten knapp 30% schon erprobt, von denen vier Fünftel sehr angetan waren. Die Beratung wurde von drei Vierteln derer, die sie nachgefragt hatten, als „sehr gut“ oder „gut“ empfunden.

<sup>13</sup> in einer 6-stufigen Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ von 42% mit „sehr gut“

Drei Viertel der Befragten berichteten in Beantwortung einer *offenen Frage über ihre speziellen Erfahrungen* mit dem Lehrauftragsprogramm und hoben dabei ihren Gewinn an Lehrerfahrung, Persönlichkeitsentwicklung, Information und Betreuung, Kooperation und Vernetzung sowie Unterstützung bei Bewerbungen hervor.

Die Lehrbeauftragten wurden mit der Arbeit in einem Fachbereich und deren Organisation und Koordination vertraut. Das Angebot, einen Lehrauftrag wahrzunehmen, bot eine gute Gelegenheit, die internen Strukturen einer Fachhochschule kennenzulernen. Da viele Lehrbeauftragte als Universitätsabsolventinnen die Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen nicht aus ihrer eigenen Studienzeit kennen, konnten sie auf diese Weise gute Einblicke in die Aufgabenbereiche von Fachhochschulprofessorinnen gewinnen, positive Beispiele für einen solchen Karriereweg kennenlernen und sich über Berufs- und Berufungschancen austauschen. Freundliches Entgegenkommen, gute Integration und kollegiale Aufnahme im Fachbereich erleichterten vielen den Lehrauftrag, wengleich mancherorts mehr Unterstützung erwartet worden war. Der Austausch mit „gleich gesinnten Kolleginnen“ über erste Erfahrungen und Schwierigkeiten wurde mehrfach als besonders wichtig genannt.

Als positive Erfahrung wurde das Feedback der Studierenden geschildert. Motivierend für eine Befragte war die „Begeisterungsfähigkeit und positive und motivierte Grundeinstellung der Studierenden“. Besonders hervorgehoben wurde, dass die Konzeption und Durchführung der Lehrveranstaltungen selbständiges und freies Arbeiten ermöglichte, das der besseren Selbsteinschätzung und einer „Stärkung bei der Suche nach Rollenklarheit“ diene. Learning by doing und die dadurch gewonnene Lehrerfahrung dienten der Eigenständigkeit, Selbstvergewisserung und Persönlichkeitsbildung.

Die Koordinierungsstelle zeichnet sich nach dem Urteil vieler Befragter durch intensive Betreuung, guten persönlichen Kontakt und umfassende Beratung aus. Sie bietet die Möglichkeit, eine Ansprechpartnerin für alle Fragen im Zusammenhang mit Lehrauftrag und Professur zu haben. Kooperation, Beratung und Betreuung werden als freundlich und unbürokratisch geschildert. In vielen Fällen wurden kompetente Beratung zur Bewerbung und Hinweise auf Kontaktpersonen gegeben. Es gibt einen guten Informationsaustausch durch Newsletter und Einladungen zum Coaching. Gelobt wird eine „stets offene, kompetente und zielführende Hilfe für alle Fragen zum Lehrauftrag und einer Professur“.

Negativ wurde vermerkt, dass der große Aufwand bei der Vorlesungsvorbereitung und der Klausurkorrektur in keinem Verhältnis zum finanziellen Ertrag eines Lehrauftrags

stehe. Beklagt werden in Einzelfällen auch zu kurzfristige Angebote, die lange Dauer der Prüfung eines Arbeitsvertrags und vor allem die späte Bezahlung des Honorars. Von einigen Teilnehmerinnen wird mangelnde Einbindung im Fachbereich beklagt. Es gibt die Befürchtung, dass durch das Programm die Fachbereiche veranlasst würden, die Frauen wegen der Finanzierung durch das Programm und nicht wegen deren Qualifikation einzusetzen und sie nach Beendigung nicht zu übernehmen. Von einigen Umfrageteilnehmerinnen wurden mehr Unterstützung durch die Frauenbeauftragte am Fachbereich und ein besserer Kontakt zwischen den Lehrbeauftragten und der Professorenschaft gewünscht. Auch organisatorisch wird von einigen Lehrbeauftragten mehr Engagement innerhalb des Fachbereichs erwartet.

Verbesserungsvorschläge der Befragten greifen die erfragten und dargestellten Erfahrungen während des Lehrauftrags auf. Dort wurde von den Lehrerfahrungen, der Akzeptanz durch die Studierenden, der Integration in den Fachbereich, vom Austausch und der Vernetzung mit Kolleginnen und der durch den Lehrauftrag erworbenen Eigenständigkeit sowie der Vorbereitung auf Bewerbungen für eine Professur berichtet, und die entsprechenden Maßnahmen wurden beurteilt: Das Lehrauftragsprogramm wurde als „ein guter und wichtiger Weg der Frauenförderung“ bezeichnet und die „sehr motivierte und motivierende Gestaltung“ hervorgehoben. Viele der Befragten äußerten sich bei der Frage nach Verbesserungsvorschlägen zunächst ausdrücklich zufrieden mit dem Programm. „Das Lehrauftragsprogramm ist sehr ausgereift und kompetent besetzt“, es seien „keine Verbesserungsvorschläge nötig, es bietet vielfache Unterstützung, die man nutzen kann, wenn man möchte“. Die Koordinierungsstelle solle so ausgestattet sein, dass keine organisatorischen und verwaltungstechnischen Engpässe auftreten. Verbesserungsvorschläge bezogen sich auf die Anbindung und die Betreuung innerhalb der Fachhochschulen in den Fachbereichen, die bessere Vernetzung innerhalb unterschiedlicher Disziplinen und die örtliche Vernetzung auch außerhalb Münchens.

Nach der Aussage einer Lehrbeauftragten hilft das Programm zwar beim Einstieg und vermittelt wichtige Lehrerfahrungen, doch seien manche Fachhochschulen nicht zur Weiterbeschäftigung aus eigenen Mitteln und zur Förderung des Einstiegs in das Professorinnenamt bereit. Für eine noch bessere Akzeptanz des Lehrauftragsprogramms hielt es eine Befragte für gut, wenn von der Koordinationsstelle der Kontakt zu den Dekanen noch intensiviert würde. Dekane und Frauenbeauftragte sollten über Berufungschancen informieren und die Einbeziehung der Lehrbeauftragten in die Kollegien der Fachhochschulen fördern. Ein Befragte regte an, die Fachhochschulen sollten ihren Bedarf an Inhalten und Themen formulieren, sodass man sich „nicht ins Blaue bewirbt, sondern das

Angebot abstimmen kann". Das Coaching-Angebot wird als sehr gut bezeichnet, doch wird auch gewünscht, den Lehrbeauftragten schon vor Übernahme der Lehraufträge Kontaktpersonen aus dem eigenen Bereich zu benennen sowie mehr fachspezifische Coaching-Veranstaltungen einzurichten.

Die Konzentration der vernetzenden Begleitveranstaltungen auf München erschwert einigen Teilnehmerinnen die Partizipation. Sie merken an, dass sie wegen der Entfernung kaum an den Veranstaltungen teilnehmen können, vor allem, wenn die Informationen über diese Veranstaltungen kurzfristig versandt werden und die Zeitpunkte der Veranstaltungen für Berufstätige nicht geeignet sind. Deshalb werden von mehreren Lehrbeauftragten auch Veranstaltungen in Nordbayern, beispielsweise in Nürnberg, gewünscht. Beratungs- und Betreuungsangebote sollten zum Teil auch fachbereichsspezifisch angeboten werden, um fachbezogene Treffen unter den Lehrbeauftragten zu fördern und mehr Informationen über spezielle Bereiche zu vermitteln, weil die Situation und die Probleme in den verschiedenen Disziplinen sehr unterschiedlich seien. Eine stärkere Vernetzung der Lehrbeauftragten in den einzelnen Fachgebieten könnte auch mit dem Austausch einer Adressenliste stattfinden.

Willkommen wären auch zusätzliche methodische und didaktische Seminare, die auf die Vorbereitung und Gliederung von Lehrveranstaltungen eingehen und eine Einführung in die Hochschulverwaltung und -politik bieten. Eine bessere Bezahlung wäre wünschenswert. Bei der Vergabe der Lehraufträge sollten die Evaluierungsergebnisse Berücksichtigung finden und eine längere Förderzeit gewährt werden. Angemerkt wird auch, dass die Vereinbarung von Familie und Beruf thematisiert werden sollte.

## **8 Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen**

Die Fachhochschulen brauchen mehr Lehrpersonal und eine ausgewogenere Verteilung zwischen Professorinnen und Professoren. Der Anteil der Frauen auf Fachhochschulprofessuren in Bayern hat in den letzten Jahren auf 9,7% zugenommen, doch liegt er noch immer unter dem Bundesdurchschnitt. Deshalb ist es notwendig, das Lehrauftragsprogramm weiterzuführen, das dazu beiträgt, in Bayern mehr Frauen als Fachhochschulprofessorinnen zu gewinnen.

Zu ihren Erfahrungen mit dem bayerischen Lehrauftragsprogramm hat das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung die Teilnehmerinnen zu zwei Zeitpunkten befragt. Über die Hälfte der befragten Lehrbeauftragten hat sich bereits

um Professuren beworben. Fast 12 % sind bereits zu Professorinnen berufen worden, und zwar auch in den Bereichen der Ingenieur- und Naturwissenschaften, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind. Ein gleich hoher Anteil steht zum Zeitpunkt der zweiten Befragung auf einer Berufungsliste. Fast alle übrigen Teilnehmerinnen des Lehrauftragsprogramms planen noch eine Bewerbung.

So erschließt das Lehrauftragsprogramm neues Potenzial an praxiserfahrenen Akademikerinnen und qualifiziert sie für Berufswege an Fachhochschulen. Als Lehrbeauftragte lernen sie die Rahmenbedingungen einer Fachhochschulprofessur kennen und bereiten sich so auf die Übernahme einer solchen vor. Durch den Umgang mit den Studierenden und deren Resonanz erwerben sie didaktische und pädagogische Erfahrungen und steigern ihre rhetorische und soziale Sicherheit. Der Einblick in die Fachbereiche fördert ihre fachlichen und organisatorischen Fähigkeiten bei der Bewältigung der im Hochschulbetrieb anstehenden Aufgaben. Durch die begleitenden Maßnahmen des Lehrauftragsprogramms werden sie auf Bewerbungen vorbereitet. Das Programm ermöglicht den Teilnehmerinnen einen Gewinn an Eigenständigkeit, Lehrerfahrung, Betreuung, Kooperation und Vernetzung. Es bereitet sie auf Bewerbungen und Berufungen durch Information, Coaching, Beratung und Unterstützung vor und macht auf Stellenausschreibungen aufmerksam. Durch eine entsprechende Themenwahl für den Lehrauftrag kann neben der didaktischen zumindest in Teilbereichen auch eine thematische Vorbereitung auf das Fachgebiet einer ausgeschriebenen Professur erfolgen.

Die Berufserfahrungen der Lehrbeauftragten bieten den Fachbereichen zusätzlich aktuelle berufspraktische Bezüge in der Lehre und bei der Besetzung entsprechender Lehrgebiete. Durch das Lehrauftragsprogramm lernen die Fachbereiche Lehrbeauftragte und deren Arbeitsweise und Akzeptanz bei den Studierenden im Vorfeld einer Stellenausschreibung kennen oder können sie zumindest in den Pool ihrer eigenen, vom Fachbereich finanzierten Lehrbeauftragten übernehmen. Die Fachbereiche können auf diesem Weg Defizite bei der Personalgewinnung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs ausgleichen.

Das Lehrauftragsprogramm sollte weitergeführt werden. Die Koordinierungsstelle als zentrale Vermittlungs- und Beratungsstelle sollte adäquat und kompetent besetzt sein, da sie – ebenso wie für die Lehrbeauftragten selbst – für die Fachhochschulen und Fachbereiche gute Serviceleistungen erbringt. Die Vernetzungsaktivitäten des Lehrauftragsprogramms schaffen eine Verbindung zwischen den Lehrbeauftragten auch über die Grenzen einzelner Fachbereiche und Fachhochschulen hinaus und suchen durch gemeinsame Veranstaltungen den Kontakt zu den Professorinnen und Professoren herzustellen.

Neben dem Fächer übergreifenden Begleitprogramm sollten die Einbindung der Lehrbeauftragten in die einzelnen Fachbereiche und der fachspezifische Informationsaustausch noch weiter verbessert werden. Eine noch konsequentere Einbindung der Lehrbeauftragten in die Fachbereiche und in die Hochschulen insgesamt würde die Aneignung von Lehrkompetenz und das Hineinwachsen in eine Professur erleichtern. Anbindung und Betreuung der Lehrbeauftragten sollten als Aufgabe und Verpflichtung des Fachbereichs betrachtet werden, weil diese wichtige Bedingung für deren Qualifizierung als künftige Fachhochschulprofessorinnen nicht von außerhalb der Hochschule, also von Seiten der Programmkoordination, geschaffen werden kann. Die Fachbereiche sollten die Möglichkeiten, potentielle Bewerberinnen für zu besetzende Professuren durch das Lehrauftragsprogramm kennenzulernen, im Vorfeld ihrer Stellenausschreibungen bewusst wahrnehmen. Lehrbeauftragte sollten von ihrem Fachbereich über mögliche vakante Professuren unterrichtet und in das Bewerbungsverfahren mit einbezogen werden. Das Lehrauftragsprogramm sollte als ein Teil gezielter Berufungspolitik von den Verantwortlichen der Hochschul- bzw. Fachbereichsleitungen genutzt werden.

## Literatur

*Aiwanger, Liane; Jäger, Susanna (2003): Was hat die Geschlechterfrage mit „Qualität“ an Hochschulen zu tun? Empirische Befunde für Fachhochschulen. In: hochschule 12 (2003), 2, S. 80–92*

*Bayerischer Landtag (2000): Beschluss des Bayerischen Landtags vom 18. Mai 2000. Drucksache 14/3621. München*

*Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Bayer. Landesamt) (Hrsg.) (2005): Statistische Berichte: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern (Stand: 1. Dezember 2004), B III 4-1J 2004. München*

*Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG) vom 24. Mai 1996, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 292)*

*Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. In: CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Bonn*

*Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2005): Frauen im Studium, Langzeitstudie 1983 – 2004. Berlin*

*Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (Hrsg.) (2002): Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung 87)*

*Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung BLK (Hrsg.) (2005): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung 129)*

*Hochschule Bremen (Hrsg.) (2003): Wie werde ich Fachhochschulprofessorin. Perspektiven für Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Frauen nach dem Studium. (Dokumentation der Fachtagung vom 22./23. Mai 2003 an der Hochschule Bremen). Bremen*

*Kultusministerkonferenz (KMK) (1998): Personalgewinnung an Fachhochschulen. Positionspapier der Kultusministerkonferenz vom 30. Januar 1998. Bonn*

*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)*

*Schindler, Götz; Stewart, Gerdi (2005): Wie gewinnt man mehr Professorinnen? Evaluation des Lehrauftragsprogramms an bayerischen Fachhochschulen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 27 (2005), 2, S. 90 ff.*

*Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke (2005): Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft, In: HoF Wittenberg (Hrsg.): Arbeitsberichte 6/05. Wittenberg*

*Schmidt, Ulrich (2003): Zur Entwicklung des Fächerspektrums an Fachhochschulen. In: Becker, Otto u. a.: Fachhochschulen in Deutschland und Europa. Eine Bestandsaufnahme. Mannheim*

*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 no.3., S. 70 ff.)

*Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2002):* Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen. Köln

*Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2005):* Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Drs. 6709–05. Köln

**Anschrift der Verfasserin:**

Dr. Gerdi Stewart  
Hindenburgstr. 6  
82343 Pöcking