

Arbeitspapier 95/2005

Fachhochschule Hannover
Fachbereich Wirtschaft

Fachhochschule
Hannover



University of Applied Sciences and Arts

Verbesserung der Chancen potenzieller FH- Professorinnen

Bedarfsanalyse für die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen potenzieller FH-Professorinnen als Beitrag zum Gender Mainstreaming

Christa Sauerbrey

Arbeitspapier Nr. 95/05 des Fachbereichs Wirtschaft der FH-Hannover
ISSN Nr. 1436-1035 (print)
ISSN Nr. 1436-1507 (internet)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Grundlagen	1
1.1. Gender Mainstreaming und Fördermaßnahmen für potenzieller FH-Professorinnen	1
1.1.1. Gender Mainstreaming	1
1.1.2. Projekt „PROfessur“	2
1.2. Ziele des Forschungsprojektes	3
1.3. Design zur Befragung potenzieller FH-Professorinnen	4
1.3.1. Vorgehen bei der Befragung	4
1.3.2. Gliederung der Befragung	5
2. Einzelauswertungen der Befragung zur Verbesserung der Chancen potenzieller FH-Professorinnen	8
2.1. Ausbildungssituation der Befragten	8
2.2. Motivations-Analyse	9
2.2.1. Wichtigkeit einer FH-Professur	9
2.2.2. Idee zur FH-Professur	10
2.2.3. Beurteilung einer FH-Professur im Vergleich zur bisherigen Tätigkeit	11
2.2.4. Attraktivität einer FH-Professur	13
2.3. Bewerbungsverhalten	15
2.3.1. Angestrebte FH-Professur	15
2.3.1.1. Fachgebiete	15
2.3.1.2. Bundesländer	16
2.3.2. Bisherige Bewerbungen	16
2.3.3. Gründe für Nicht-Bewerbung	17
2.3.4. Hürden auf dem Weg zur FH-Professur	19
2.4. Support-Angebote	20
2.4.1. Überblick über die Support-Angebote	21
2.4.2. Informationen	25
2.4.2.1. Nutzung von Informationen	25
2.4.2.2. Nutzung von Online-Datenbanken	26
2.4.3. Praxiskontakte zu Fachhochschulen	28
2.4.3.1. Nutzung von FH-Praxiskontakten	28
2.4.3.2. Gründe für fehlende FH-Praxiskontakte	30

2.4.4. Training und Coaching/Mentoring (TCM)	31
2.4.4.1. Nutzung von TCM	31
2.4.4.2. Gründe für Nicht-Nutzung TCM-Angeboten	von 35
2.4.4.3. Inhalte von TCM	36
2.5. Demografische Daten	38
3. Zusammenfassung und Ausblick	40
3.1. Überblick über die relevanten Support-Module	40
3.2. Ableitung konkreter Maßnahmen für die Support-Angebote	40
Anhang	44
Anhang 1: Fragebogen	
Anhang 2: Auswertungen Häufigkeiten	
Anhang 3: Auswertungen Kreuztabellierungen	
Anhang 4: Auswertungen Offene Angaben	
Anhang 5: Anschreiben/Erinnerungsschreiben	
Anhang 6: Gutschein für ein PROFessur-Seminar (Screenshot)	
Anhang 7: Überblick über die Fördermaßnahmen potenzieller FH-Professorinnen anderer Bundesländer	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Fachrichtung des Studiums	8
Abbildung 2:	Stand der Promotion	9
Abbildung 3:	Wichtigkeit einer FH-Professur	10
Abbildung 4:	Idee zur FH-Professur	11
Abbildung 5:	Vergleich einer FH-Professur zur bisherigen Tätigkeit (Mittelwerte)	12
Abbildung 6:	Vergleich einer FH-Professur zur bisherigen Tätigkeit (Boxplots)	13
Abbildung 7:	Attraktivität einer FH-Professur (Mittelwerte)	14
Abbildung 8:	Attraktivität einer FH-Professur (Boxplots)	14
Abbildung 9:	Angestrebtes Fachgebiet für FH-Professur	15
Abbildung 10:	Bevorzugter Standort für FH-Professur	16
Abbildung 11:	Gründe für Nicht-Bewerbung	18
Abbildung 12:	Hürden auf dem Weg einer FH-Professur	19
Abbildung 13:	Wichtigkeit von Angeboten auf Weg zur FH-Professur (Mittelwerte)	22
Abbildung 14:	Wichtigkeit von Angeboten auf Weg zur FH-Professur (Boxplots)	23
Abbildung 15:	Zukünftige Nutzung von Informationsangeboten	25
Abbildung 16:	Nutzung von Online-Datenbanken	26
Abbildung 17:	Gründe für Nicht-Nutzung einer Online-Datenbank	27
Abbildung 18:	Praxiskontakte mit FHs	28
Abbildung 19:	Wunsch und Erfahrung von Praxiskontakten	29
Abbildung 20:	Gründe für fehlende FH-Praxiskontakte	30
Abbildung 21:	Teilnahme an Bewerbungstraining	31
Abbildung 22:	Teilnahme an Mentoring-/Coaching-Programmen	31
Abbildung 23:	Zukünftige Teilnahme an Bewerbungstrainings	32
Abbildung 24:	Zukünftige Teilnahme an Mentoring-/Coaching-Programmen	33
Abbildung 25:	Grundsätzliche Beurteilung von Bewerbungstrainings	34
Abbildung 26:	Grundsätzliche Beurteilung von Mentoring-/Coaching-Programmen	34
Abbildung 27:	Gründe für Nicht-Teilnahme an Bewerbungstraining oder Mentoring-/Coaching-Programm	35
Abbildung 28:	Gewünschte Inhalte bei einem Bewerbungstraining	37
Abbildung 29:	Gewünschte Inhalte bei einem Mentoring-/Coaching-Programm	37
Abbildung 30:	Alter der Befragten	38
Abbildung 31:	1. Wohnsitz der Befragten	39

1. Grundlagen

1.1. Gender Mainstreaming und Fördermaßnahmen für potenzielle FH-Professorinnen

1.1.1. Gender Mainstreaming

Der Gender-Mainstreaming-Ansatz wurde auf EU-Ebene erstmals 1999 im Amsterdamer Vertrag rechtlich verbindlich festgeschrieben. Ziel des Gender Mainstreaming ist es, die Bedürfnisse von beiden Geschlechtern in allen Geschäfts-, Politik- und Lebensbereichen gleichberechtigt zu integrieren und nachhaltig zu berücksichtigen. Das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern soll dabei in allen Institutionen, Maßnahmen, Prozessen und Verfahren realisiert werden.¹

In der Hochschulpolitik in Deutschland wurde die Chancengleichheit von Frauen seit den neunziger Jahren durch Hochschulsonderprogramme (HSP II/III) gefördert. Im Hochschulrahmengesetz (HRG) von 1998 erfolgte dann die Festlegung der Chancengleichheit als eine Schwerpunktaufgabe der Hochschulen. Die Bundesregierung unterstützt u.a. durch das Programm „Frau und Beruf“ seit Juni 1999 die Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert gezielt die Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Hochschule u.a. mit dem 2001 gestarteten Bund-Länder-Programm HWP im Programmteil „Chancengleichheit für Frauen in der Forschung und Lehre“.

Das Forschungsprojekt „Verbesserung der Chancen potenzieller Professorinnen“ ist inhaltlich eng verknüpft mit dem aus dem HWP finanzierten und ebenfalls an der Fachhochschule Hannover angesiedelten Projekt „PROfessur.“ Es versteht sich als ein weiterer Beitrag zum Gender Mainstreaming an den niedersächsischen Fachhochschulen.²

¹ Vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Wirtschaftspolitik in der Europäischen Union, Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming, Brüssel 2001, S. 2.

² Zu den Fördermaßnahmen anderer Bundesländer für FH-Professorinnen siehe Anhang 7.

1.1.2. Projekt „PROfessur“

„PROfessur“ ist ein vom Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur gefördertes Projekt der LNHF (Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter). Es verfolgt seit Mai 2002 fachhochschulübergreifend das Ziel der „Gewinnung von Frauen für eine FH-Professur“. Es wird interdisziplinär mit Beteiligung der Fachbereiche Wirtschaft, Informations- und Kommunikationswesen sowie Design und Medien durchgeführt und von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Hannover (FHH) geleitet.

Das Projekt „PROfessur“ möchte

- die wissenschaftlich und fachlich qualifizierten, in der Wirtschaft tätigen Frauen auf die niedersächsische FH-Professur als attraktive berufliche Perspektive aufmerksam machen
- den jungen Wissenschaftlerinnen und Universitätsabsolventinnen die Möglichkeit der FH-Professur als Karriereziel in den Blick bringen
- die niedersächsischen Fachhochschulen als attraktive Arbeitgeber präsentieren.

In der ersten Projektphase wurden rund 1000 promovierte, in der Wirtschaft tätige Frauen im Alter von 25-45 Jahren direkt angeschrieben und über die Chancen einer FH-Professur informiert. Die geografische Segmentierung bezog sich auf den Norden Deutschlands: Niedersachsen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Sachsen-Anhalt, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern. Zusätzlich zu dem Direct Mailing erfolgte eine indirekte Ansprache dieser Zielgruppe über Multiplikatorinnen: Netzwerke, Berufsverbände und Vereine.

Zudem wurden neben einem Internetauftritt (www.fh-hannover.de/professur) folgende Printmedien jeweils zielgruppenspezifisch entwickelt und grafisch gestaltet:

Anschreiben, E-Mails, Flyer und Info-Mappen.

Diejenigen Frauen, die aufgrund dieser Mailings Interesse bekundeten, erhielten umfangreiche Informationen über die Themengebiete: Fachhochschulen in Niedersachsen mit deren Fachbereichen, Datenbanken für Akademikerinnen, Informationen zu den Tätigkeiten an einer Fachhochschule, den Bewerbungsvoraussetzungen und dem Procedere der Bewerbung.

Bis Ende 2002 konnten 178 Rückläufe verbucht werden, das entspricht einer Netto-Rücklaufquote von 17,7%. Die hohe Resonanz - das übliche Feedback auf derartige Aktionen des Direct Mailing liegt bei 1-3% - lässt auf ein hohes Interesse an einer FH-Professur als Berufsperspektive schließen.

In einer weiteren Projektphase stand die Ansprache von Doktorandinnen im Mittelpunkt. Gezielt konnten Frauen über ihre veröffentlichten Dissertationen an den Universitäten angesprochen werden, indirekt über Arbeitsämter, Stiftungen und Forschungsabteilungen der Universitäten. Um den Bekanntheitsgrad des Projektes zusätzlich zu steigern, wurde die Presse ausführlich informiert.

Nach dieser Projektphase lag die gesamte Rücklaufquote im Juni 2003 bei 16,6%, was 262 an einer Professur grundsätzlich interessierten Frauen entspricht.

Außerdem wurden im Rahmen des Projekts eine Informationsveranstaltung über FH-Professuren sowie zwei Seminare mit den Inhalten: "Selbstmarketing/Präsentation" und "Zielfindung/Karriereplanung" angeboten.

Zudem konnten 36 Professorinnen an niedersächsischen Fachhochschulen für ein virtuelles Mentoring gewonnen werden.

1.2. Ziele des Forschungsprojektes

Trotz der vielfältigen Bemühungen ist auch in Niedersachsen der Anteil von Professorinnen an Fachhochschulen - insbesondere in technisch orientierten Studiengängen - noch sehr gering. Deshalb wird das Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren zu steigern, auch weiterhin intensiv verfolgt.

Das Forschungsprojekt „Verbesserung der Chancen potenzieller Professorinnen“ will dazu einen Beitrag leisten.

Auf der Basis des Projektes „PROfessur“ und in enger Kooperation mit diesem soll in dem Forschungsprojekt eine empirische Erhebung durchgeführt werden.

Diese hat das Ziel, durch eine Befragung von potenziellen Professorinnen zu ermitteln, welche Unterstützungen diese Zielgruppe benötigt, um zukünftig ihre Erfolgchancen bei Berufungsverfahren zu erhöhen.

Aus den Ergebnissen dieser Bedarfsanalyse können dann erste konkrete Ansätze und Maßnahmen zur Verbesserung der Erfolgchancen potenzieller Professorinnen für niedersächsische Fachhochschulen abgeleitet werden.

1.3. Design zur Befragung potenzieller FH-Professorinnen

1.3.1. Vorgehen bei der Befragung

Zunächst wurde eine explorative Studie zur Ermittlung möglicher Bedarfsstrukturen der Zielgruppe durchgeführt. Diese erfolgte in Form von Experteninterviews mit Mitarbeiterinnen der Frauenbüros an Fachhochschulen sowie potenziellen Professorinnen.

Darauf basierend konnte eine Online-Befragung konzipiert werden, die - nach der Durchführung eines Pretests - im Zeitraum vom 20. November 2003 bis 20. Januar 2004 über die Internetseiten der „PROfessur“ lief.

Technisch und methodisch unterstützte die Befragung das Zentrum für Evaluation & Methoden (ZEM) der Universität Bonn.

Die Kernzielgruppe der Befragten bildeten 280 Frauen, die sich bereits im Rahmen des Projektes „PROfessur“ für die Berufsalternative einer Professur interessiert hatten. Zudem war für weitere interessierte potenzielle Professorinnen eine Teilnahme an der Befragung über die Websites des Projektes „PROfessur“ möglich. Auf diese Seiten wurde von mehreren Frauenförder-Institutionen, z.B. CEWS, CIWM sowie vom VDI hingewiesen.

Die Kontaktaufnahme mit den Frauen erfolgte über ein Anschreiben per Post oder per E-Mailing (s. Anhang 5).

Jede Befragte erhielt ein individuelles Codewort, das entweder mit dem Mailing zugesandt oder nach Nennung der E-Mail-Adresse einzeln vergeben wurde.

Alle Frauen aus der Kernzielgruppe erhielten zusätzlich noch zwei Erinnerungsschreiben bzw. -mails (s. Anhang 5).

Insgesamt beteiligten sich 117 Frauen an der Befragung und füllten den Fragebogen komplett aus.

Aufgrund der Art der Auswahl der Grundgesamtheit und auch wegen des Umfangs der Stichprobe kann diese Studie keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Vielmehr handelt es sich um eine explorative Studie, die wichtige Trends erkennen lässt.

Die relativ breite Datenbasis der Erhebung erlaubt es dabei jedoch, fundierte Aussagen und Empfehlungen zu den Fragestellungen abzuleiten.

Der Fragebogen konnte nur online über den Internetauftritt der „PROfessur“ ausgefüllt werden.

Dies hatte zum einen den Vorteil, dass der Inhalt und der Ablauf der Befragung mit der Beantwortung einzelner Fragen variierte (z.B. Befragte, die bereits an einem Training teilgenommen hatten, erhielten andere Fragen als solche, die noch nicht teilgenommen hatten). Zudem ermöglichte die elektronische Form der Befragung eine Randomisierung der Fragen,³ sodass Verzerrungen durch die Fragefolge verhindert werden konnten.

Die Vollständigkeit der Beantwortung der Fragen resultiert aus der technischen Konzeption der Online-Befragung: Eine nachfolgende Frage konnte nur nach vollständiger Beantwortung der vorherigen aufgerufen werden. Beim Fehlen einer Antwort erschien auf dem Display ein entsprechender Hinweis und die Fortführung der Befragung war nur möglich, wenn die Befragte die fehlende(n) Antwort(en) ergänzten.

Als Anreiz zur Erhöhung der Antwortquote erhielten die Teilnehmerinnen nach dem vollständigen Ausfüllen des Fragebogens einen Gutschein über 25.- EUR für ein PROfessur-Seminar (s. Anhang 6).

1.3.2. Gliederung der Befragung

Der komplette Online-Fragebogen befindet sich im Anhang (s. Anhang 1).

Die Befragung gliederte sich in folgende Bereiche; ihr lagen die nachstehend aufgeführten Hypothesen zugrunde.

³ Beinhaltete eine Frage mehrere Items, so wurde deren Reihenfolge zufallsgesteuert.

(Die Fragen-Nummerierung erfolgte nach der Nummerierung der Auswertung der Häufigkeiten der Antworten (s. Anhang 2), da aus o.g. Gründen die Fragen-Nummerierung im Fragebogen variierte).

1. Berufliche Zuordnung nach Fachgebieten

Frage 1a,1b,2a-c: Studium / Promotion

Frage 4: Angestrebtes Fachgebiet für eine FH-Professur

2. Motivations-Analyse

Frage 3: Intensität des Strebens nach einer FH-Professur

Frage 5: Wodurch kam die Idee für eine FH-Professur

- These H1: Informationen und Praxiskontakte zu Fachhochschulen bieten wichtige Impulse für das Berufsziel Professur

Frage 6,7: Vergleich FH-Professur – jetziger Beruf, Attraktivität einer FH-Professur

- These H2: Eine FH-Professur ist (relativ) attraktiv

3. Bisheriges Bewerbungsverhalten / Gründe für Nicht-Bewerbung

Frage 8a,8b,9a: Bisherige Bewerbungen (Anzahl der Bewerbungen, Stand)

Frage 10a-c: Gründe für Nicht-Bewerbung

- These H3: Die Gründe sind vielfältig, es dominieren fehlende geeignete Ausschreibungen

4. Hürden auf dem Weg zur FH-Professorin

Frage 11a,11b: Größte Hürden

- These H4: Die wichtigsten Hürden sind fehlende, geeignete Ausschreibungen und geringe Kenntnisse der potenziellen Professorinnen über Fachhochschulen

5. Wichtige Formen des Supports

Frage 12/13: Ermittlung von grundsätzlich wichtigen Formen der Support-Module:

- **Informationen**
- **FH-Praxiskontakte**
- **Training, Coaching/Mentoring**

6. Informationen

Frage 14a-c: Nutzung von Informations-Angeboten

Frage 15a,16a-c,17: Beurteilung und Hinderungsgründe für Datenbanknutzung

- These H5: Datenbanken werden (zu) wenig genutzt, der Informationsgrad darüber ist gering

7. Praxiskontakte zur FH

Frage 18,19a,19b: Ermittlung von bestehenden, gewünschten FH-Praxiskontakten

Frage 20: Hinderungsgründe

- These H6: Die wichtigsten Hinderungsgründe für FH-Praxiskontakte sind: mangelnde Möglichkeiten und mangelnde Kenntnisse

8. Training, Coaching/Mentoring (TCM)

Frage 21a,21b,22a,23a,23b,24a,24b,26,27a,27b,28a,29a,29b,30a,30b,32a:

Teilnahme, Beurteilung, Kritik, gewünschte Inhalte

Frage 25,31a: Hinderungsgründe

- These H7: Motivierte Frauen würden TCM-Angebote nutzen, sofern sie geeignete kennen würden

9. Mobilität

Frage 35: Bundesländer für eine Bewerbung

10. Demografische Daten

Frage 33,34: Alter, Wohnort

Frage 36,37a-d: Familienstand, Kinder

11. Dank, Möglichkeit der Kontaktaufnahme

2. Einzelauswertungen der Befragung zur Verbesserung der Chancen potenzieller FH-Professorinnen

2.1. Ausbildungssituation der Befragten (Frage 1a, 1b)⁴

Die Verteilung der Fachrichtungen, die die Befragten (vorrangig) studiert haben, zeigt die nachstehende Abbildung 1.

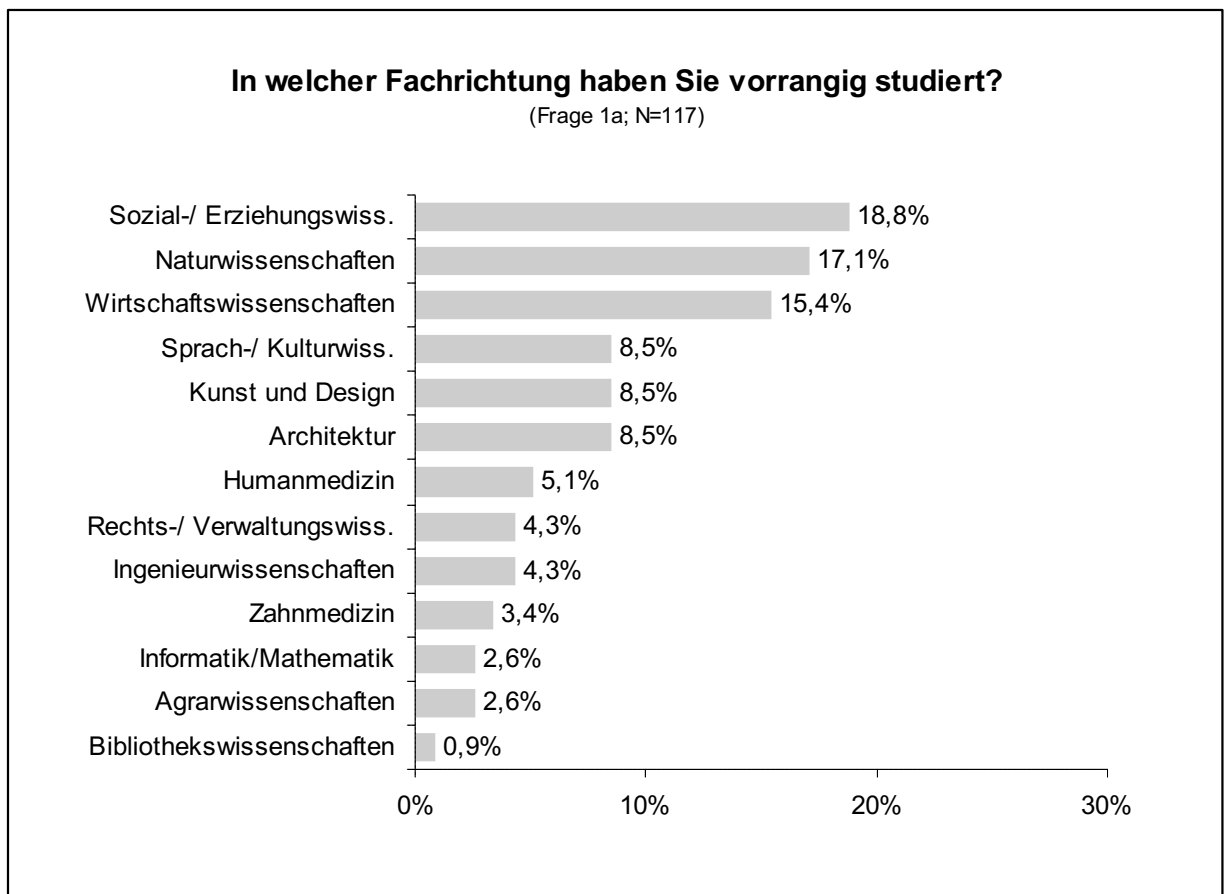


Abb. 1: Fachrichtung des Studiums

⁴ Im Online-Fragebogen erfolgte die Nummerierung der Antworten individuell. Deshalb entspricht die aufgeführte Nummerierung der Fragen der der Häufigkeitsauswertung im Anhang 2.

Über 70% der Befragten hatte die Promotion - in den jeweiligen Fachrichtungen ihres Studiums - bereits abgeschlossen oder sind gerade mit der Promotion beschäftigt (s. Abb. 2).

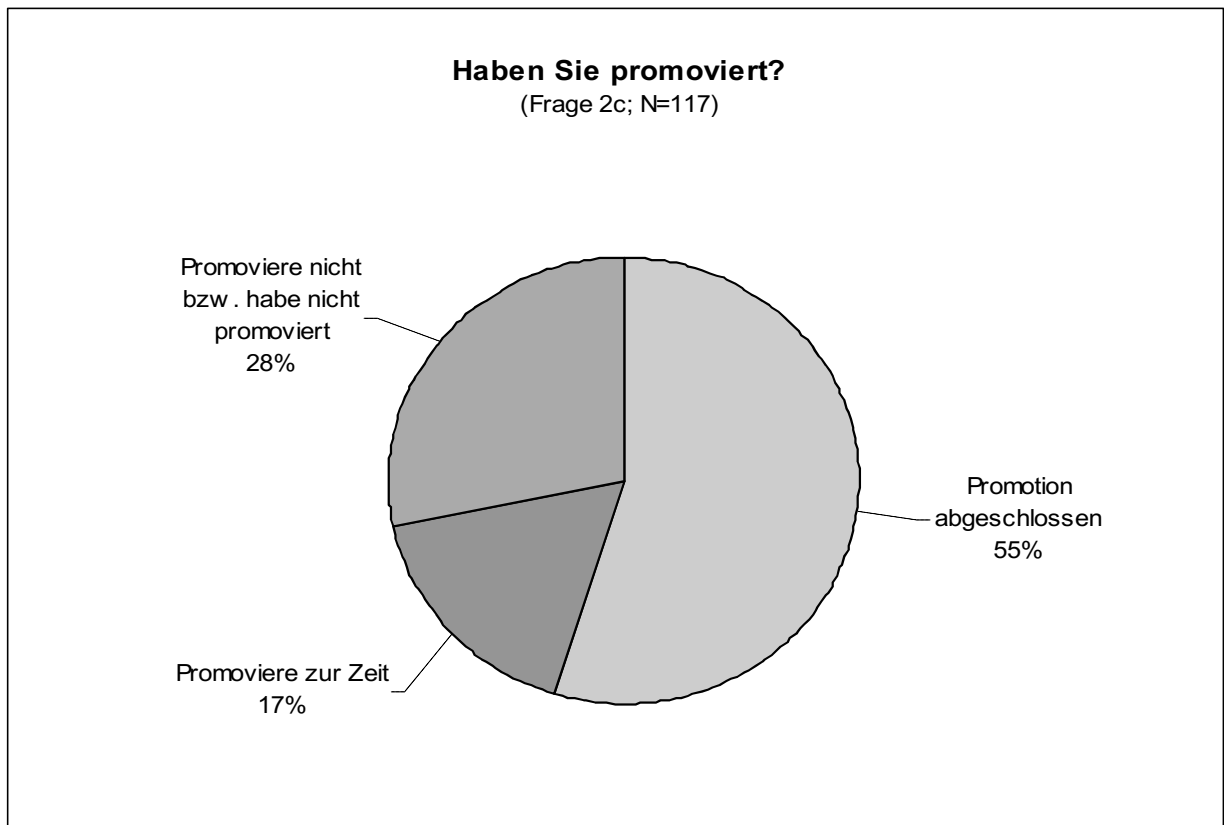


Abb. 2: Stand der Promotion

2.2. Motivations-Analyse

2.2.1. Wichtigkeit einer FH-Professur (Frage 3, Skalierung von 1 = sehr unwichtig bis 6 = sehr wichtig)

Der Mittelwert der Wichtigkeit, den das Erlangen einer Professur für die befragten Frauen hat, liegt bei 4,8. Dabei betrachten 58% der Befragten eine Professur als (sehr) wichtig (Bewertung 5 - 6), davon allein 42% als sehr wichtig (Bewertung 6). 75% der Befragten werten für sich das Berufsziel FH-Professur als „eher wichtig“ (Bewertung 4 - 6) (s. Abb. 3).

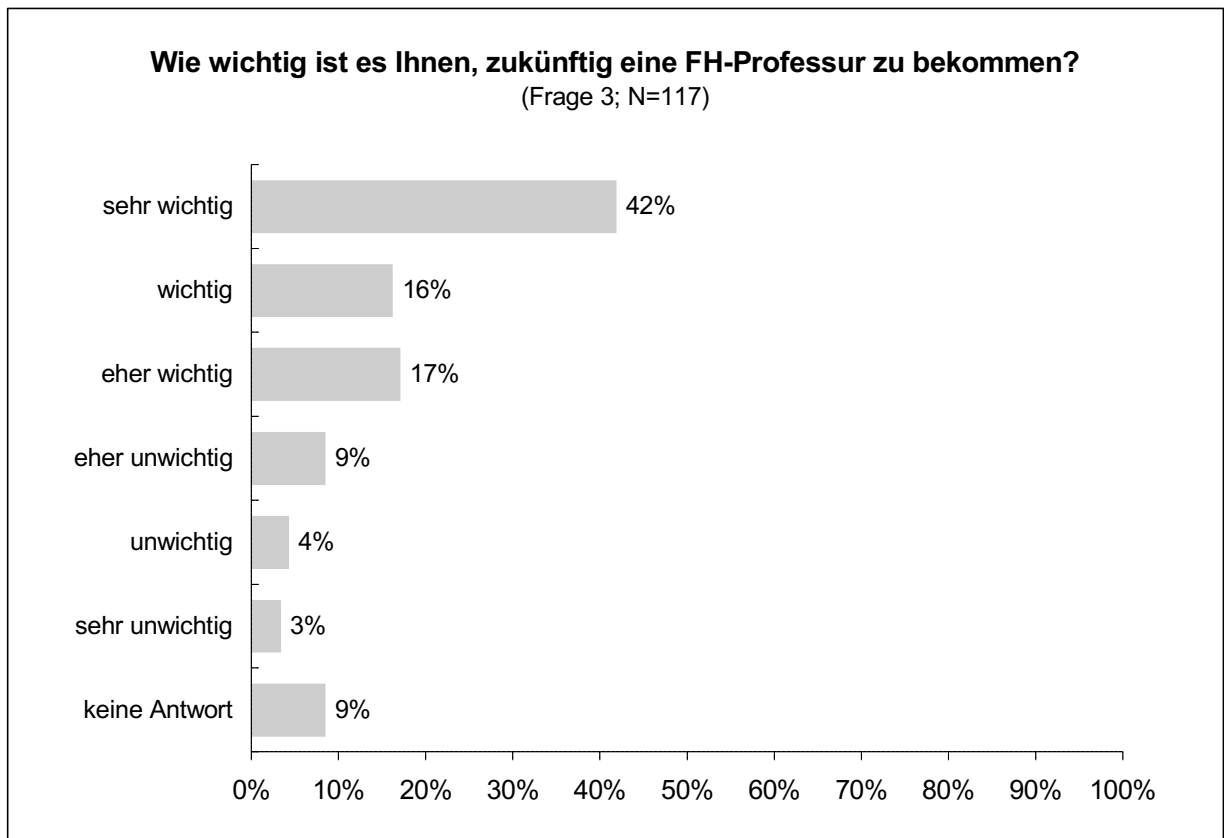


Abb. 3: Wichtigkeit einer FH-Professur

Fazit:

Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten erachten es für sich als (sehr) wichtig, eine FH-Professur zu erlangen.

2.2.2. Idee zur FH-Professur (Frage 5, Mehrfachnennungen)

Als Impulsgeber für die Idee, eine FH-Professur anzustreben, rangiert mit 45% an erster Stelle das Projekt „PROfessur“, gefolgt von beruflichen Kontakten mit einer FH (30%), privaten Kontakten (28%) und Lehraufträgen an einer FH (22%).

Informationen aus der Presse und sonstigen Medien sind mit 15% nur von nachrangiger Bedeutung (s. Abb. 4).

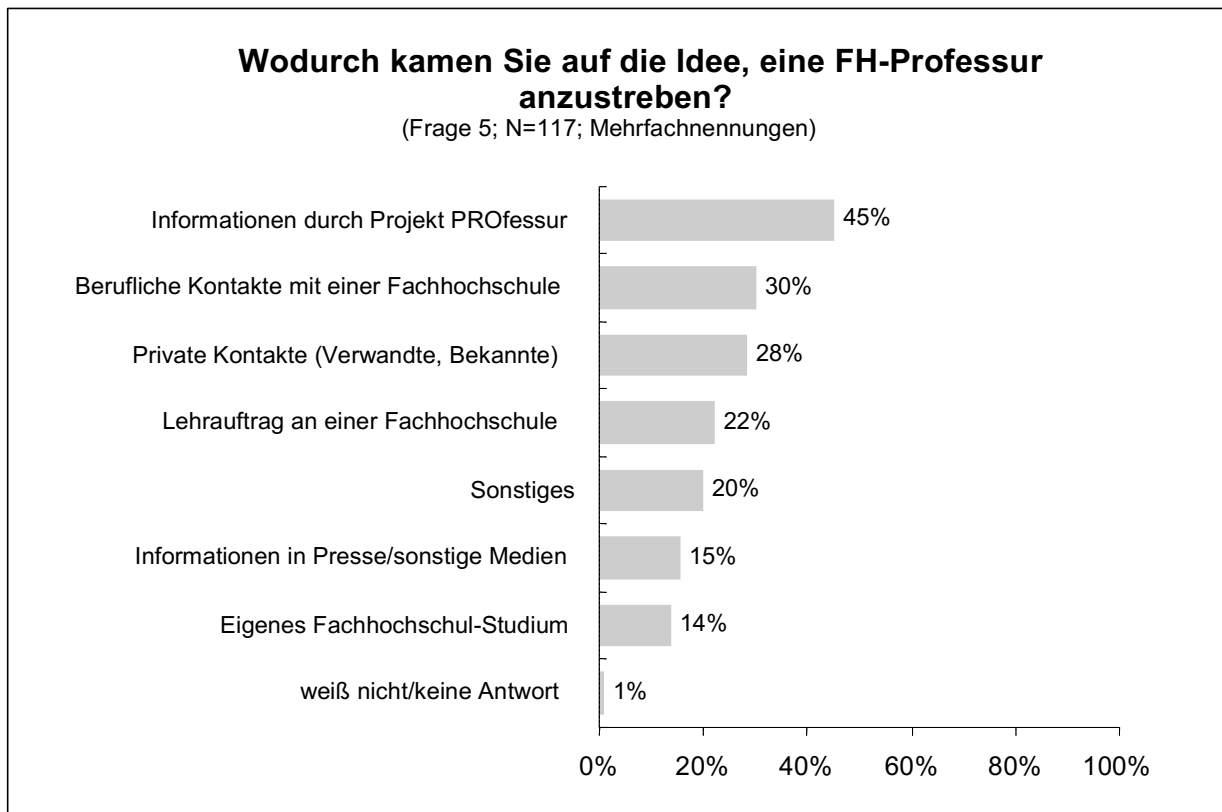


Abb. 4: Idee zur FH-Professur

Fazit:

Es zeigt sich deutlich, wie wichtig gezielt an die Frauen gesandte Informationen (Direct Mailing) einerseits und Praxiskontakte zu Hochschulen andererseits für das Erkennen der Berufsperspektive FH-Professur sind. Die These H1 wird damit im Grundsatz bestätigt.

2.2.3. Beurteilung einer FH-Professur im Vergleich zur bisherigen Tätigkeit

(Frage 6, Skala von - 3 = Verschlechterung bis + 3 = Verbesserung)

Im Durchschnitt sehen alle Befragten eine FH-Professur im Vergleich zu der jetzigen bzw. letzten Position als Verbesserung an.

Lediglich beim Einkommen ist - wie zu erwarten war - die Streuung sehr groß.

Die meisten Verbesserungen erwarten die Frauen hinsichtlich folgender Aspekte:

- Möglichkeit der fachlichen Weiterentwicklung (Mittelwert 2,02)
- Sicherheit des Arbeitsplatzes (1,86)

- Interessante Tätigkeit (1,68)
- Status (1,64)
- Zufriedenheit im Beruf (1,53) und
- Verwirklichung eigener Ideen (1,46)

Hinsichtlich der Ausprägung der Kriterien „Entscheidungsfreiheit“ und „Freizeit“ erscheint eine Professur in etwa denen des bestehenden bzw. letzten Arbeitsplatzes zu entsprechen (s. Abb. 5 und 6).

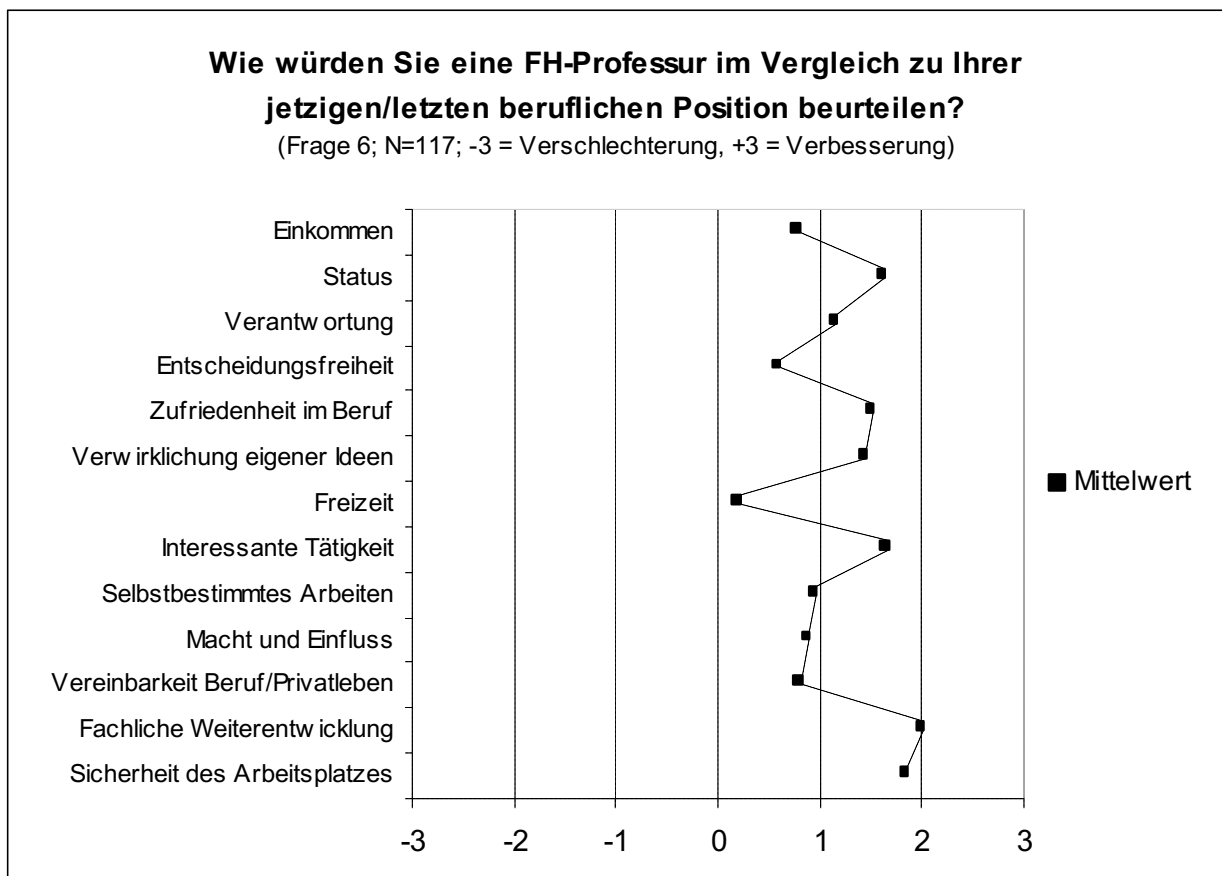


Abb. 5: Vergleich einer FH-Professur zur bisherigen Tätigkeit (Mittelwerte)

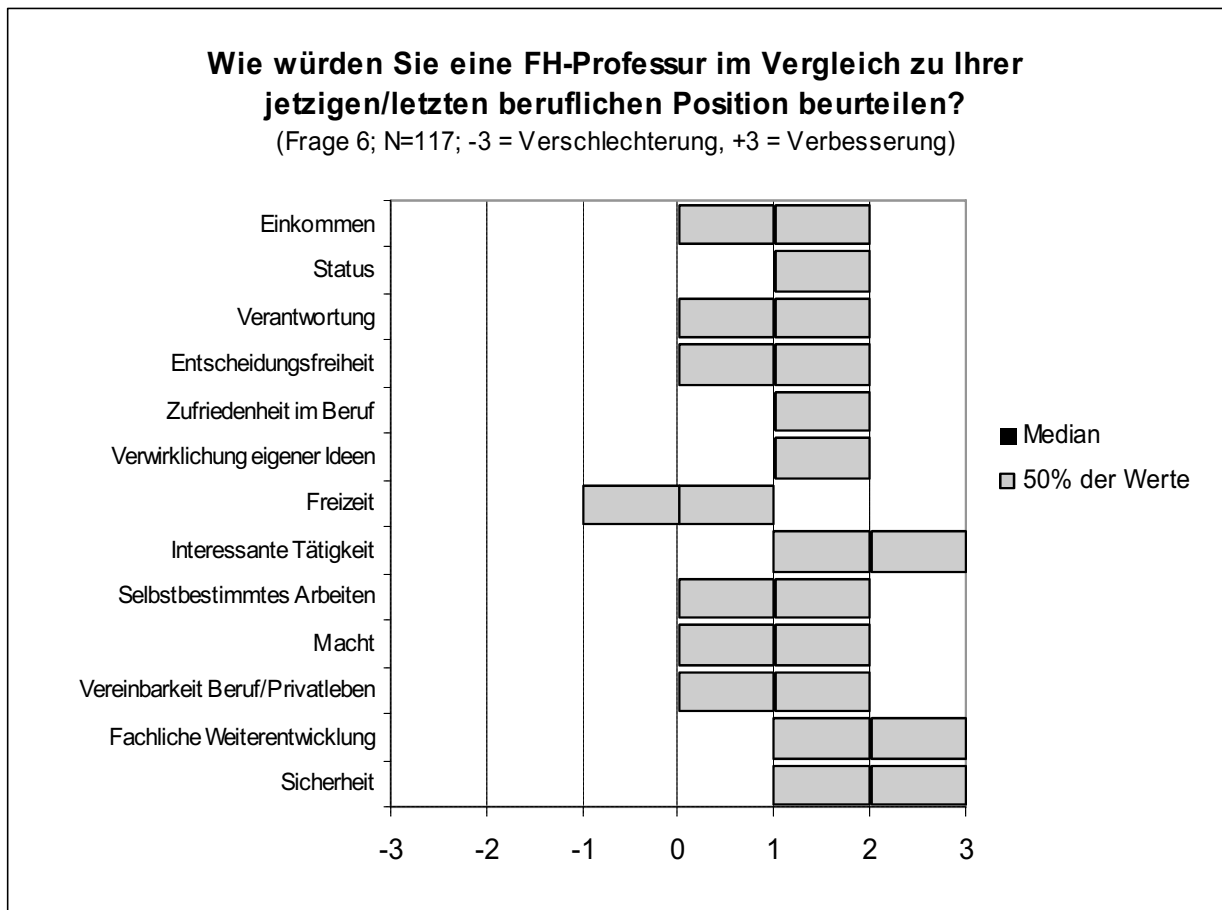


Abb. 6: Vergleich einer FH-Professur zur bisherigen Tätigkeit (Boxplots)

Fazit:

Insgesamt zeigt der Vergleich mit den bisherigen beruflichen Tätigkeiten der Frauen, dass eine FH-Professur in den überwiegenden Bereichen für sehr viele Frauen eine deutliche Verbesserung darstellt.

2.2.4. Attraktivität einer FH-Professur (Frage 7, Skala von 1= sehr unattraktiv bis 6 = sehr attraktiv)

Mit dem höchsten Mittelwert und der geringsten Streuung bietet die „Lehrtätigkeit/ Weitergabe von Wissen“ die höchste Attraktivität, gefolgt von „Theorie-/Praxis-transfer“ und der „Verwirklichung eigener Ideen“ und „Forschungsmöglichkeiten“. Die Stellung der anderen Items ergibt sich aus den nachstehenden Abbildungen 7 und 8.

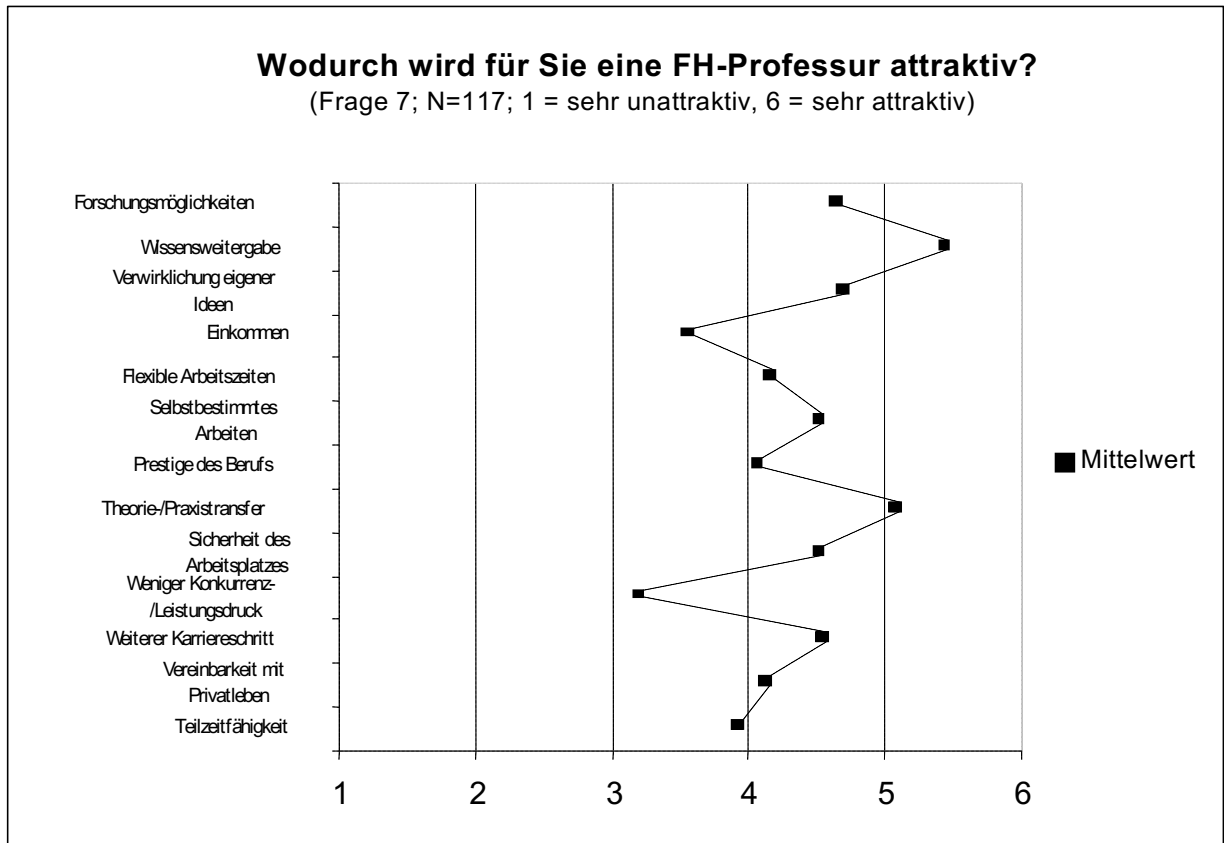


Abb. 7: Attraktivität einer FH-Professur (Mittelwerte)

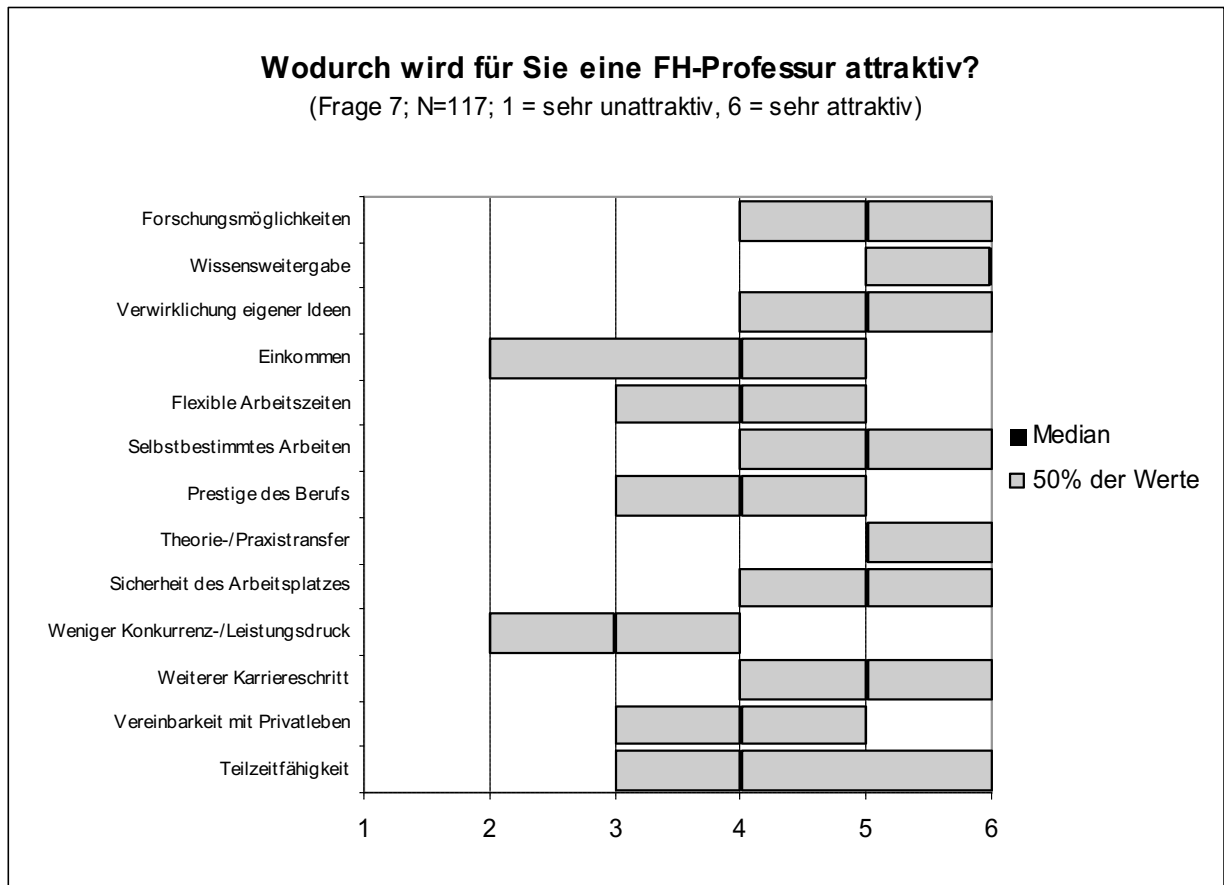


Abb. 8: Attraktivität einer FH-Professur (Boxplots)

Fazit:

Insgesamt scheinen die Frauen eine FH-Professur als eine sehr attraktive Berufsalternative anzusehen. Die These H2, dass eine FH-Professur von potenziellen Professorinnen als (relativ) attraktiv betrachtet wird, findet damit ihre Bestätigung.

2.3. Bewerbungsverhalten**2.3.1. Angestrebte FH-Professur****2.3.1.1. Fachgebiete** (Frage 4, Mehrfachnennungen)

Die Verteilung der Fachgebiete, in denen die Frauen eine Professur anstreben, spiegelt den aktuellen Stand der Bewerbungen an Fachhochschulen wider: Die technisch orientierten Fachrichtungen, wie Ingenieurwesen (Maschinenbau, Elektrotechnik) sowie Informatik, sind deutlich unterrepräsentiert, wie aus der nachstehenden Abbildung 9 ersichtlich wird.



Abb. 9: Angestrebtes Fachgebiet für FH-Professur

2.3.1.2. Bundesländer (Frage 35, Mehrfachnennungen)

Niedersachsen als bevorzugter Standort für eine Professur dominiert, was auch der Häufigkeit des ersten Wohnsitzes entspricht (s. Punkt 4.5., Frage 34).



Beachtlich ist, dass sich 25% der Befragten bundesweit bewerben würden.

Abb.10: Bevorzugter Standort für FH-Professur

Hinsichtlich der Mobilität der Befragten zeigt sich der leicht nachvollziehbare Trend, dass ledige/alleinlebende Frauen und jene, denen eine FH-Professur sehr wichtig ist, eine besonders hohe Mobilität aufweisen.

2.3.2. Bisherige Bewerbungen (Frage 8a, 8b, 9a)

Rund 70% der Befragten, die sich noch nicht auf eine Professur beworben haben, stehen rund 30% gegenüber, die bereits initiativ geworden sind. Letztere haben sich durchschnittlich viermal beworben, wobei eine beachtliche Streuung zu verzeichnen ist.

Der Stand der erfolgreichsten Bewerbung an einer Fachhochschule zeigt folgende

- Verteilung:
- 2 Frauen haben gerade ihre Bewerbung eingereicht
 - 9 Frauen haben eine Eingangsbestätigung erhalten
 - 8 Frauen sind zur Probevorlesung eingeladen
 - 7 Frauen haben bereits Absagen erhalten
 - 7 Frauen konnten einen Listenplatz erreichen und
 - 2 Frauen haben bereits einen Ruf erhalten.

Fazit:

Der Anteil der Frauen, die sich noch nicht beworben haben, ist mit 70% relativ groß. Eine Erklärung liegt sicherlich darin, dass die Frauen überwiegend erst durch das Projekt „PROfessur“ auf die Idee gekommen sind, eine FH-Professur anzustreben und bisher noch keine geeigneten Ausschreibungen vorlagen (siehe auch Fragen 10a, 11a).

2.3.3. Gründe für Nicht-Bewerbung (Frage 10a, 10b, Mehrfachnennungen)

Der am häufigsten genannte Grund, weshalb sich die Frauen noch nicht beworben haben, sind die (noch) nicht erfüllten Berufungsvoraussetzungen (43%). Diesbezüglich nimmt das Fehlen einer Promotion oder promotionsadäquater Leistungen mit über 2/3 der Nennungen (69%) den Spitzenplatz ein.

Zu 42% hindern fehlende geeignete Ausschreibungen an einer Bewerbung.

Knapp 1/3 der Befragten hatte sich noch nicht beworben (31%), da sie bisher diese Berufsperspektive noch nicht konkretisiert hatte und 26% bezeichnen fehlende Informationen über FH-Professuren als Grund (s. Abb. 11).

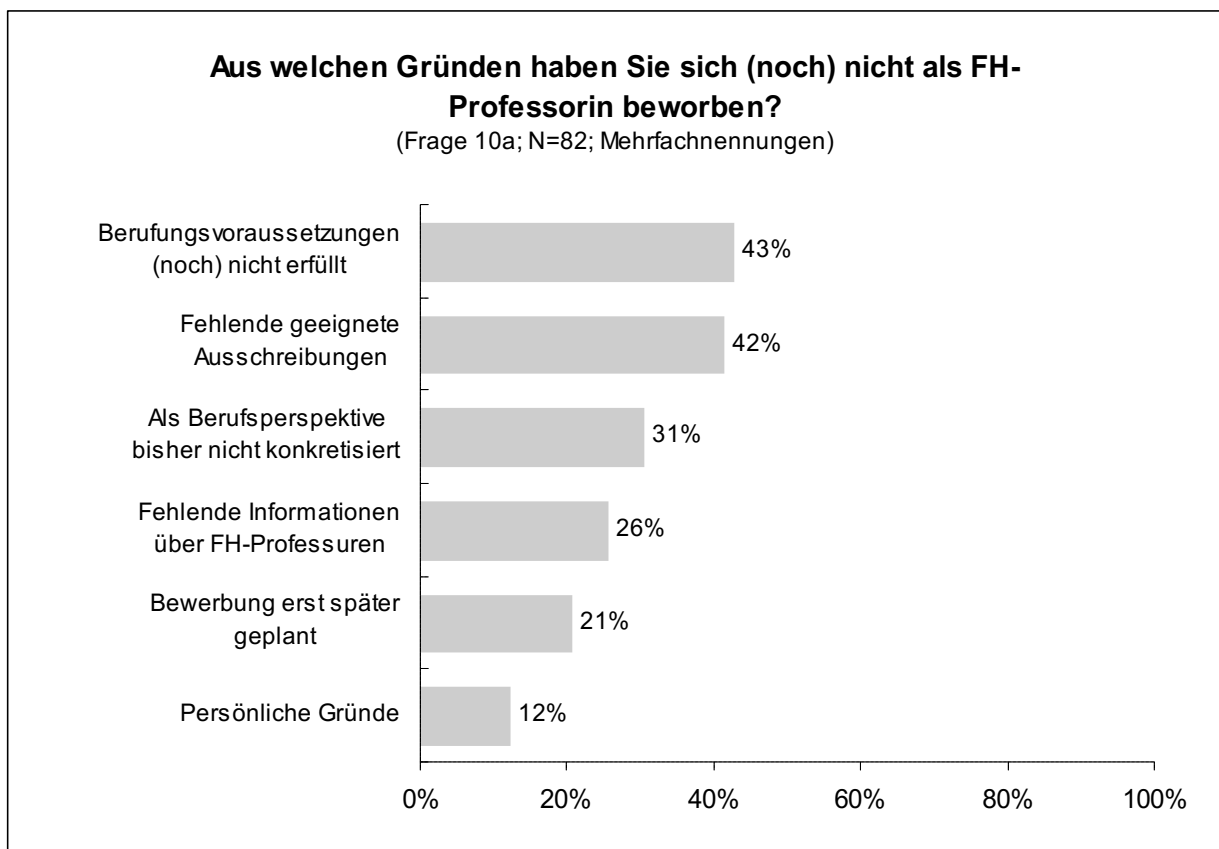


Abb. 11: Gründe für Nicht-Bewerbung

Fazit:

Frauen, die sich (noch) nicht beworben haben, führen dies primär auf unzureichende Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen und fehlende Stellenausschreibungen zurück.

Der hohe Anteil von Frauen, die die Berufungsvoraussetzungen (noch) nicht erfüllen, war aufgrund der Zielgruppe in dieser Höhe nicht zu erwarten.

Die These H3, dass fehlende Stellenausschreibungen der wichtigste Hinderungsgrund für Frauen darstellt sich zu bewerben, entspricht somit nur bedingt der tatsächlichen, aktuellen Situation der Frauen.

Allerdings werden geeignete Stellenausschreibungen im Folgenden als die wichtigste Hürde für eine FH-Professur angesehen (s. Abb. 12).

2.3.4. Hürden auf dem Weg zur FH-Professur (Frage 11a, 11b, Mehrfachnennungen)

Die Einschätzung aller Frauen bezüglich der Hürden (s. Abb. 12) lassen sich in drei Kategorien einteilen:

1. FH-spezifische Hürden in Form von **fehlenden geeigneten Stellenausschreibungen** (50%).
2. Individuelle Hürden, die in der **spezifischen Situation der potenziellen Professorinnen** liegen:
 - Berufungsvoraussetzungen nicht erfüllt (30%), davon überwiegend fehlende Promotion (57%),
 - Spezielle persönliche und berufliche Gründe (15% bzw. 14%).
3. Strukturelle Hürden, die darin begründet liegen, dass die Frauen zu **geringe Kenntnisse bzw. Informationen** haben über:
 - Berufungsprozedere (37%),
 - FH-Strukturen (31%),

- Fachspezifische Berufungsanforderungen (26%).



Abb. 12: Hürden auf dem Weg einer FH-Professur

Fazit:

Die Ergebnisse bestätigen die These H4, dass fehlende geeignete Ausschreibungen und ein geringer Kenntnisstand über FH-spezifische Strukturen und Abläufe die größten Hürden für eine FH-Professur bilden.

Die Möglichkeiten, die Hürden 1 und 2 (geringe Anzahl von Ausschreibungen und spezifische Situation der potenziellen Professorin) für die interessierten Frauen kurzfristig zu senken, erscheinen im Rahmen des Projekts „PROfessur“ begrenzt. Zur Reduzierung der strukturellen Hürden könnten jedoch eine Reihe konkreter, effizienter Maßnahmen ergriffen werden, die grundsätzlich folgende **Support-Kategorien** umfassen:

- **Informationen**
über Berufungsprocedere, FH-Strukturen, fachspezifische Berufungsanforderungen,

- Herstellen von **Praxiskontakten zur FH** (z.B. Lehraufträge), um FH-spezifische Kenntnisse zu erlangen,
- **Trainings** und Seminare zur Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie **Coaching und Mentoring** der potenziellen Professorinnen zur kontinuierlichen, zielgerichteten Unterstützung.

Diese Support-Kategorien bilden deshalb den Schwerpunkt der folgenden Analyse.

2.4. **Support-Angebote** (Frage 12/13, Skala von 1 = ganz unwichtig bis 6 = ganz wichtig)

Nachstehend werden die vorgenannten wichtigsten Support-Kategorien Informationen, FH-Praxiskontakte und Training, Coaching/Mentoring (TCM) analysiert.

Für deren detailliertere Auswertung bietet sich grundsätzlich eine Analyse in Form von Kreuztabellierungen an. Höherwertige statistische Auswertungsverfahren sind aufgrund der dafür relativ geringen Stichprobe nicht anwendungs- und aussagefähig. Grundsätzlich erscheint eine Kreuzung der wichtigsten Variablen (Informationen, Praxiskontakte und TCM) mit den folgenden Fragen sinnvoll:

- Frage 2c:
Beeinflusst der Stand der Promotion die Beurteilung und die Nutzung von Support-Angeboten?
- Frage 3:
Beeinflusst die Wichtigkeit, mit der die Erlangung einer FH-Professur erfolgt, die Beurteilung und die Nutzung von Support-Angeboten?
- Frage 4:
Beeinflusst das angestrebte Fachgebiet einer FH-Professur die Beurteilung und die Nutzung von Support-Angeboten?
- Frage 8a:
Wirkt sich die Tatsache, ob eine Frau sich bereits beworben hat oder noch nicht, auf die Beurteilung und die Nutzung von Support-Angeboten aus?

Bezüglich der Frage 4 konnten explizite Zusammenhänge zwischen den einzelnen Fachrichtungen und den nachstehenden Ergebnissen nicht ermittelt werden oder basierten auf zu geringen Zahlenangaben (z.B. Studium/Promotion der Informatik von drei Frauen).

In den folgenden Ausführungen werden stets zunächst die Ergebnisse der gesamten Stichprobe erörtert und anschließend die der Kreuztabellierung, diese jedoch nur, wenn sich auffällige Abweichungen ergaben.

2.4.1. Überblick über die Support-Angebote (Frage 12/13, Skala von 1 = ganz unwichtig bis 6 = ganz wichtig)

Die potenziellen Professorinnen wurden bezüglich der folgenden Support-Kategorien befragt:

- Informationen
- Praxiskontakte mit der FH
- Training zur Bewerbung sowie Coaching/Mentoring (TCM)

Betrachtet man alle Support-Angebote, so ergibt sich folgende Rangordnung der Wichtigkeit (nach Mittelwerten; s. Abb. 13 und Abb. 14):

1. Lehraufträge an FH (5,40)
2. Datenbanken zu Stellenausschreibungen für FH-Professuren (5,39)
3. Gastvorträge an FH (4,97)
4. Coaching/Mentoring (4,92)
5. Einzelne Gespräche mit Professor(inn)en (4,92)
6. Informationen über Rahmenbedingungen einer FH-Professur (4,92)
7. Gemeinsame Projekte mit FH (4,85)
8. Betreuung von Praktika, Diplomarbeiten von FH-Student(inn)en (4,59)

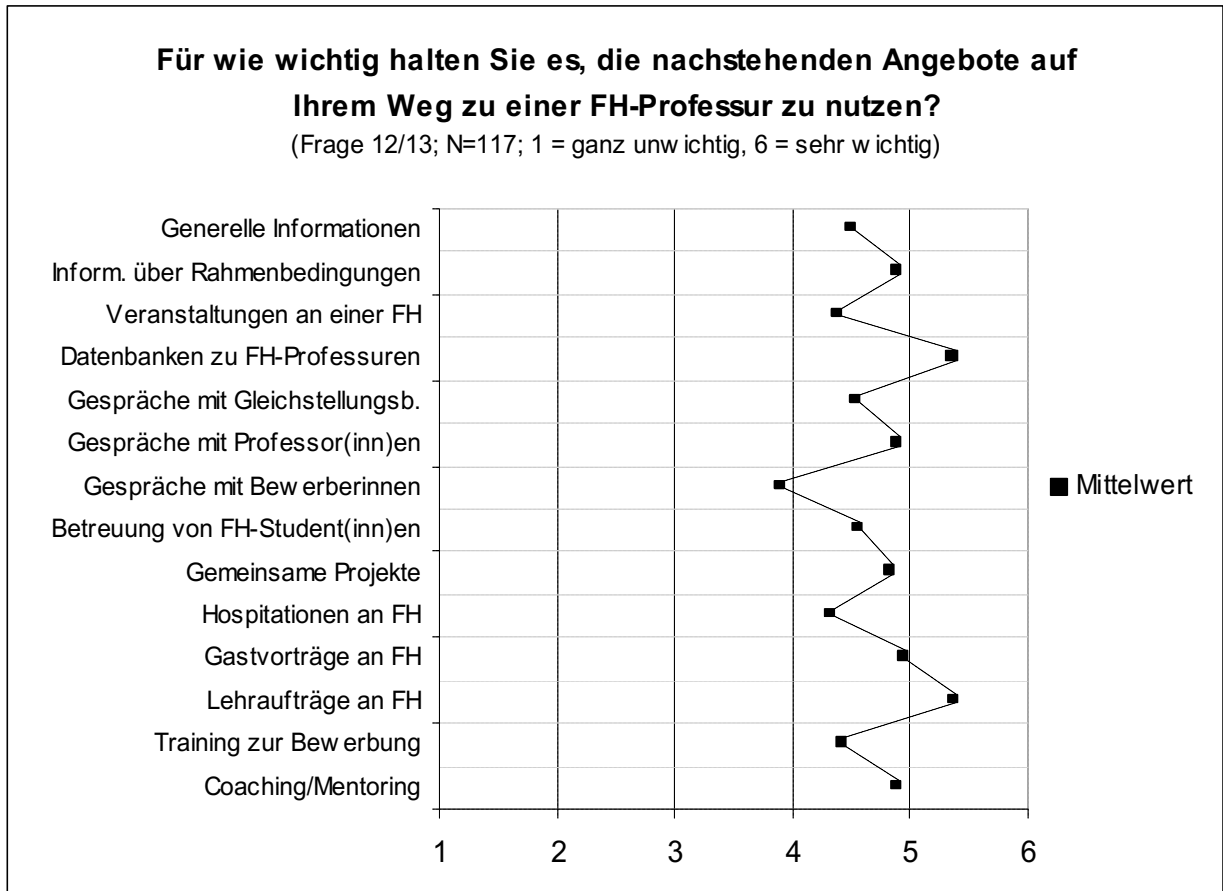


Abb. 13: Wichtigkeit von Angeboten auf Weg zur FH-Professur (Mittelwerte)

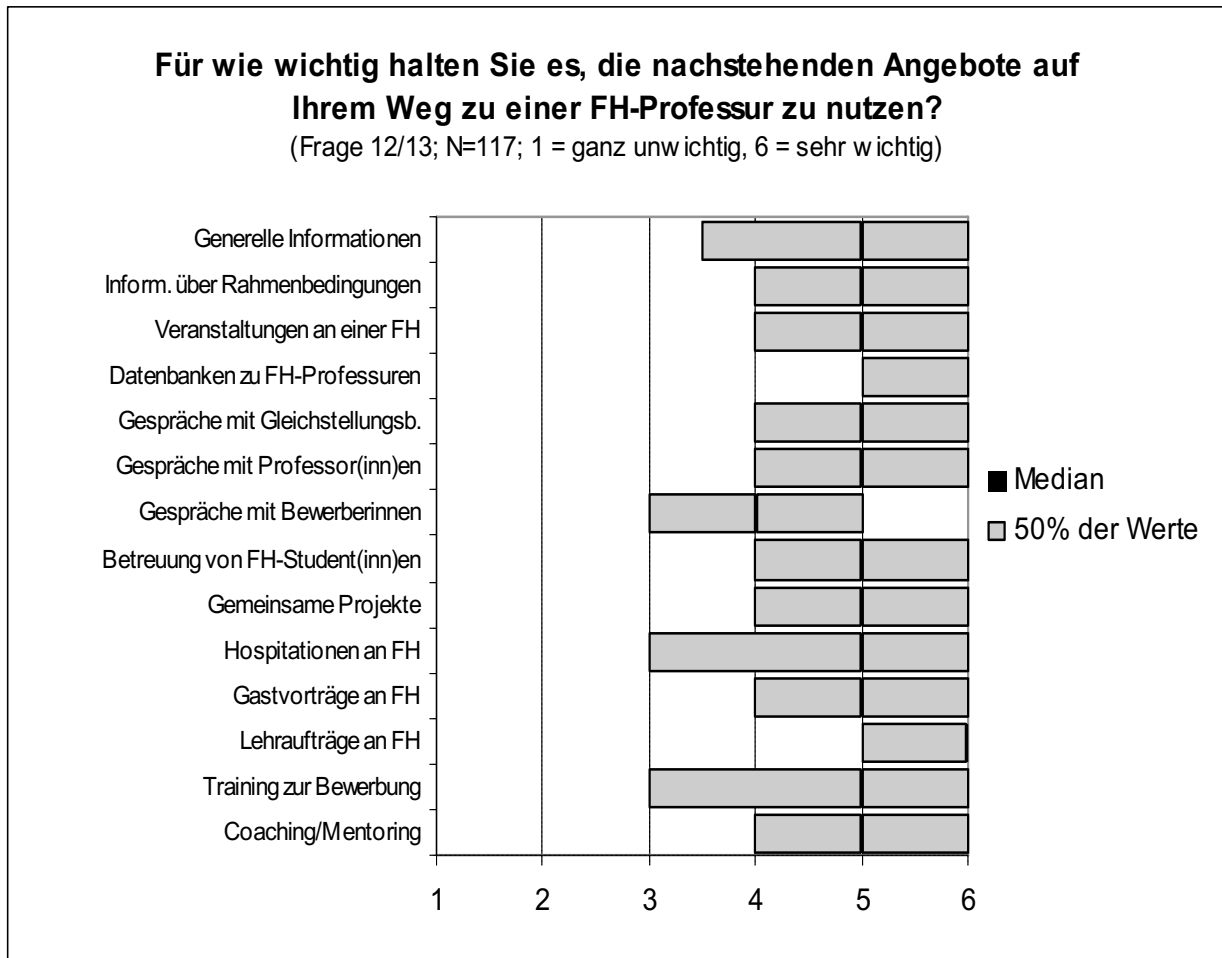


Abb. 14: Wichtigkeit von Angeboten auf Weg zur FH-Professur (Boxplots)

Informationen

Generell werden Informationen (Datenbanken, Gespräche mit Professor(inn)en und Informationen über die FH-Rahmenbedingungen) als (sehr) wichtig betrachtet, was sich bereits im obigen Überblick (Abb. 13) zeigt.

Die Wichtigkeit aller in der Frage aufgeführten Informationskategorien wird von Frauen, die gerade promovieren, besonders hoch eingeschätzt (s. S. 2, Anhang 3).

Auch Frauen, für die eine Professur (sehr) wichtig ist, beurteilten alle Informationskategorien stärker als der Durchschnitt aller Befragten (s. S. 20, Anhang 3).

Frauen, die sich bereits beworben haben, suchen verstärkt Gespräche mit Professor/innen, Gleichstellungsbeauftragten und anderen Bewerbern (s. S. 38, Anhang 3).

Praxiskontakte zu Fachhochschulen

Die besondere Stellung der Praxiskontakte in Form von Lehraufträgen, Gastvorträgen an einer FH sowie gemeinsamen Projekte mit einer FH wurde bereits im Überblick über die Stellung der Support-Kategorien deutlich.

Auch hier messen die Frauen, die gerade promovieren, dieser Form des Supports größere Bedeutung bei als der Durchschnitt der Frauen (s. S. 12, Anhang 3).

Auch Frauen, denen eine FH-Professur (sehr) wichtig ist, halten diese Support-Angebote für wichtiger als der Durchschnitt aller Befragten (s. S. 21, Anhang 3).

Training, Coaching/Mentoring (TCM)

Beide Formen des Supports werden mit Mittelwerten zwischen knapp 4,5 und 5 als bedeutsame Unterstützung auf dem Weg zu einer FH-Professur betrachtet.

Das Coaching/Mentoring weist aus Sicht der Befragten eine wichtigere Stellung (4,92) auf als das Training (4,45).

Das ist aus sich selbst heraus verständlich, da Coaching/Mentoring eine intensivere und auch individuellere Form der Unterstützung darstellt, was als Erläuterung im Fragebogen explizit hinterlegt wurde.

Auch hier zeigt sich wieder der Trend, dass Frauen, die gerade promovieren und diejenigen, die eine Professur als (sehr) wichtig erachten, jeweils deutlich höhere Werte aufweisen als der Durchschnitt aller Befragten (s. S. 14, 32, Anhang 3).

Ebenfalls leicht über dem Durchschnitt liegt die Bewertung von Frauen, die sich bereits beworben haben (s. S. 40, Anhang 3).

Fazit:

Wenn auch der optimale Support individuell für jede Frau unterschiedlich ist, so scheinen die o.g. acht Module insgesamt besonders wichtige Formen von Support-Angeboten zu sein.

Für eine Zielgruppenauswahl erscheinen die Frauen besonders geeignet, die promovieren und die angeben, dass ihnen eine Professur von besonderer Wichtigkeit ist.

Im Folgenden wird die tatsächliche und die zukünftige Nutzung der Support-Angebote untersucht.

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen den Angaben der Frauen bezüglich der Wichtigkeit der Support-Angebote und deren tatsächlicher Nutzung, so zeigt sich im Wesentlichen eine Übereinstimmung: Die als wichtig erachteten Angebote werden auch (zukünftig) genutzt (s. S. 111 ff., Anhang 3).

2.4.2. Informationen

2.4.2.1. Nutzung von Informationen (Frage 14a, 14b, 14c Mehrfachnennungen)

Welche Informationen die Frauen bereits genutzt haben oder zukünftig nutzen werden, zeigt die nachstehende Abbildung 15. Im Vordergrund stehen einzelne Gespräche mit Professor(inn)en sowie Informationen über Fachhochschulen und die Rahmenbedingungen einer Professur.

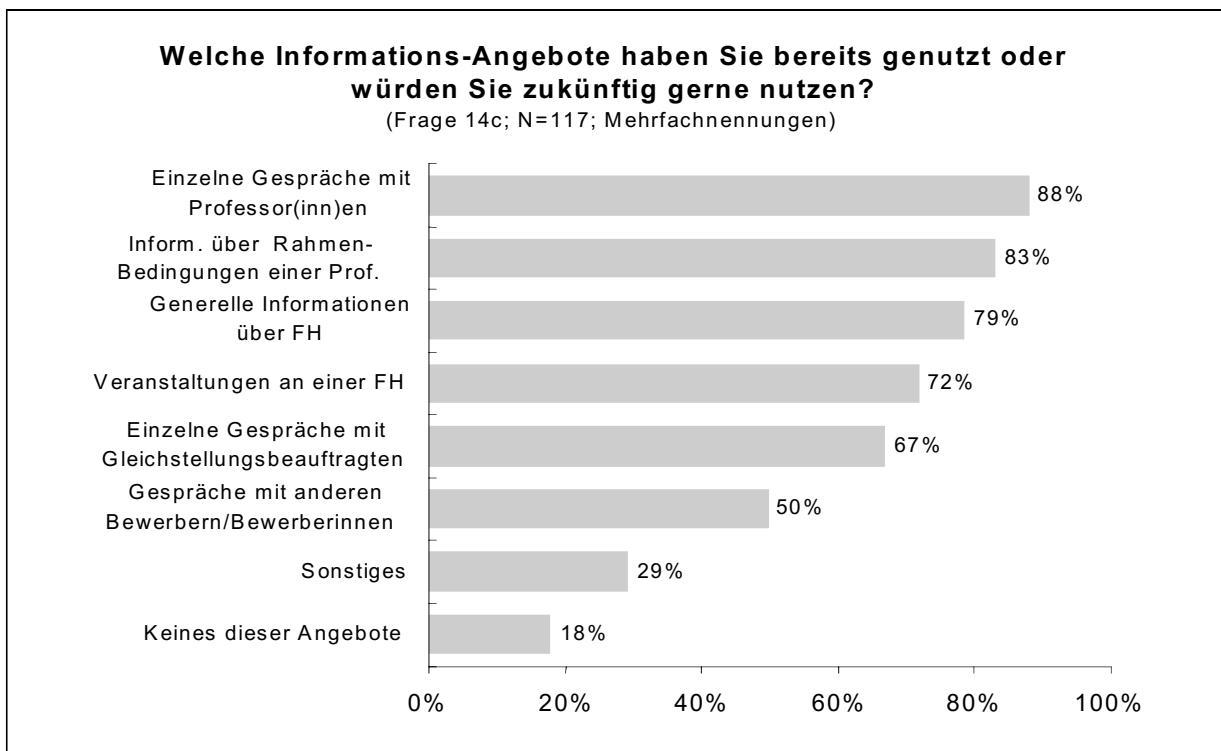


Abb. 15: Zukünftige Nutzung von Informationsangeboten

Auch hier zeigt sich wiederum, dass die zurzeit promovierenden Frauen einen bezüglich aller genannten Informationsangebote erhöhten Informationsbedarf haben. Analoges lässt sich für die Frauen ermitteln, für die die Professur von besonderer Wich-

tigkeit ist. Dabei steigt die Bedeutung der Gespräche mit Gleichstellungsbeauftragten auf 79%.

Besonders hohen Wert legen die Frauen, die sich bereits beworben haben, auf Gespräche mit Professor(inn)en, Gleichstellungsbeauftragten und anderen Bewerbern/Bewerberinnen (s. S. 42, Anhang 3).

Fazit:

Einzelne Gespräche mit Professoren und Professorinnen, Informationen über FHs und die Rahmenbedingungen einer Professur stehen im Vordergrund des Informationsinteresses von potenziellen Professorinnen.

2.4.2.2. Nutzung von Online-Datenbanken (Frage 15a, 16, Skala von 1 = sehr negativ bis 6 = sehr positiv; Frage 17)

Mit 79% hat sich der überwiegende Teil der Befragten noch nicht in eine Online-Datenbank für Professorinnen eingetragen (s. Abb. 16).

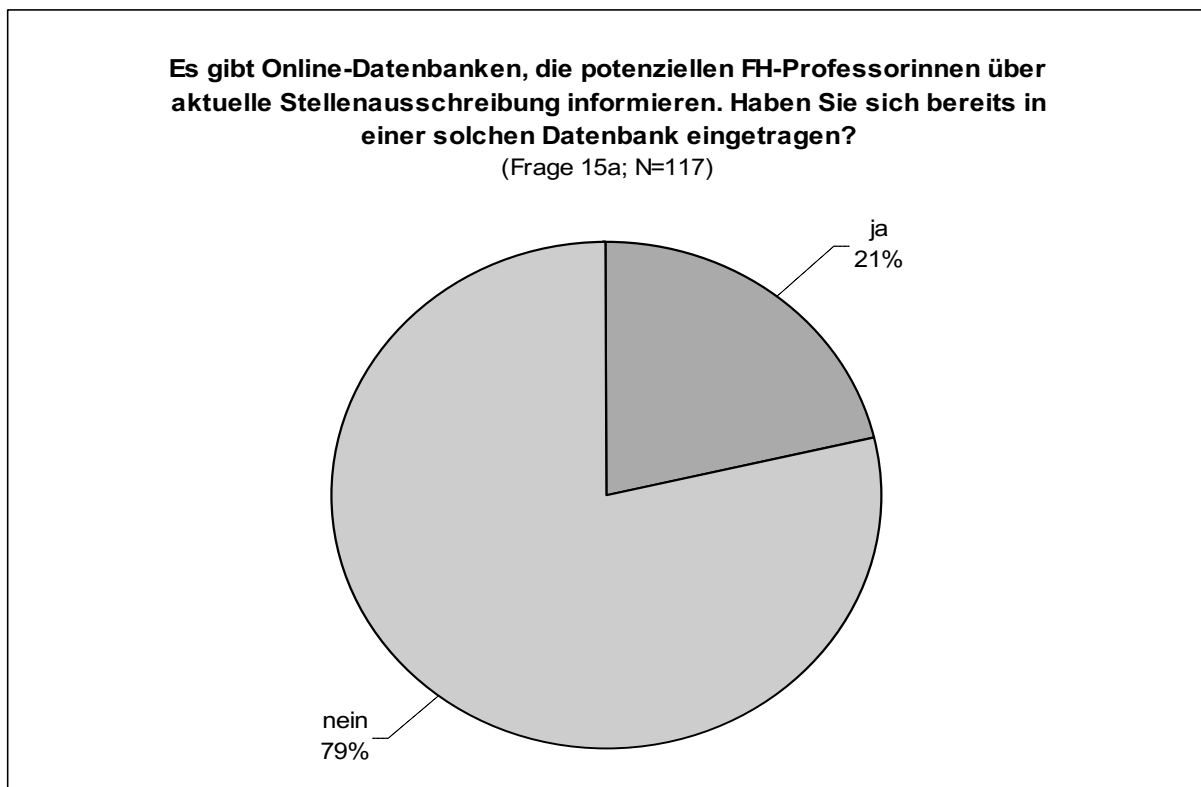


Abb. 16: Nutzung von Online-Datenbanken

Diejenigen, die sich eingetragen haben (21%), geben folgende Beurteilung (Mittelwerte, Skala von 1 = sehr negativ bis 6 = sehr positiv) ab hinsichtlich

- Aktualität 4,00
- Anzahl der Ausschreibungen 2,68
- Benutzerfreundlichkeit 3,38

Als wichtigster Grund, weshalb sie bisher nicht in einer Online-Datenbank gemeldet sind, wird genannt, dass keine Datenbank bekannt sei (s. Abb. 17).

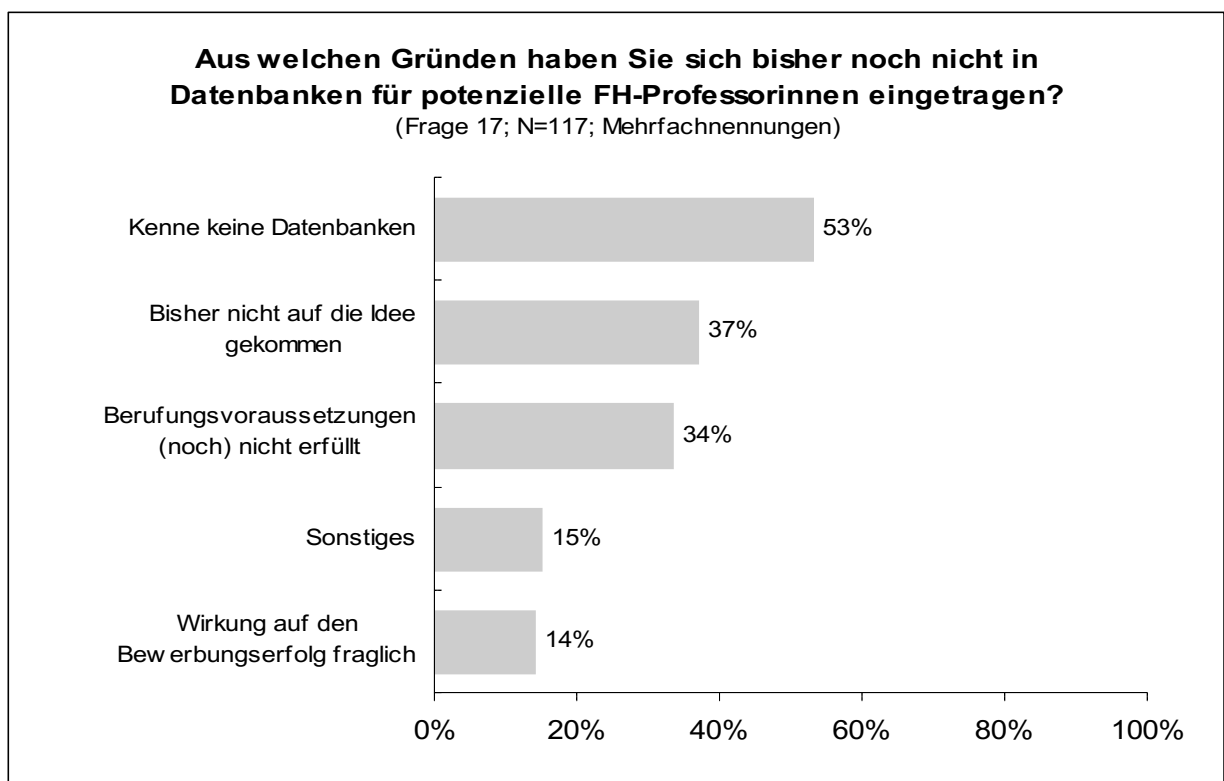


Abb. 17: Gründe für Nicht-Nutzung einer Online-Datenbank

Fazit:

Online-Datenbanken für Professorinnen werden von knapp 80% nicht genutzt; als Hauptgründe sind mangelnde Kenntnisse über bzw. von (konkreten) Datenbanken zu verzeichnen. Dieses Ergebnis entspricht der These H5.

Die Nutzerinnen von Datenbanken sind unzufrieden mit der Anzahl der Ausschreibungen. Auch die Benutzerfreundlichkeit bietet noch Verbesserungspotenziale.

2.4.3. Praxiskontakte zu Fachhochschulen

2.4.3.1. Nutzung von FH-Praxiskontakten (Frage 18, Fragen 19a, 19b, Mehrfachnennungen)

Rund die Hälfte der Befragten (49%) haben oder hatten bereits Praxiskontakte zu einer Fachhochschule (s. Abb. 18).

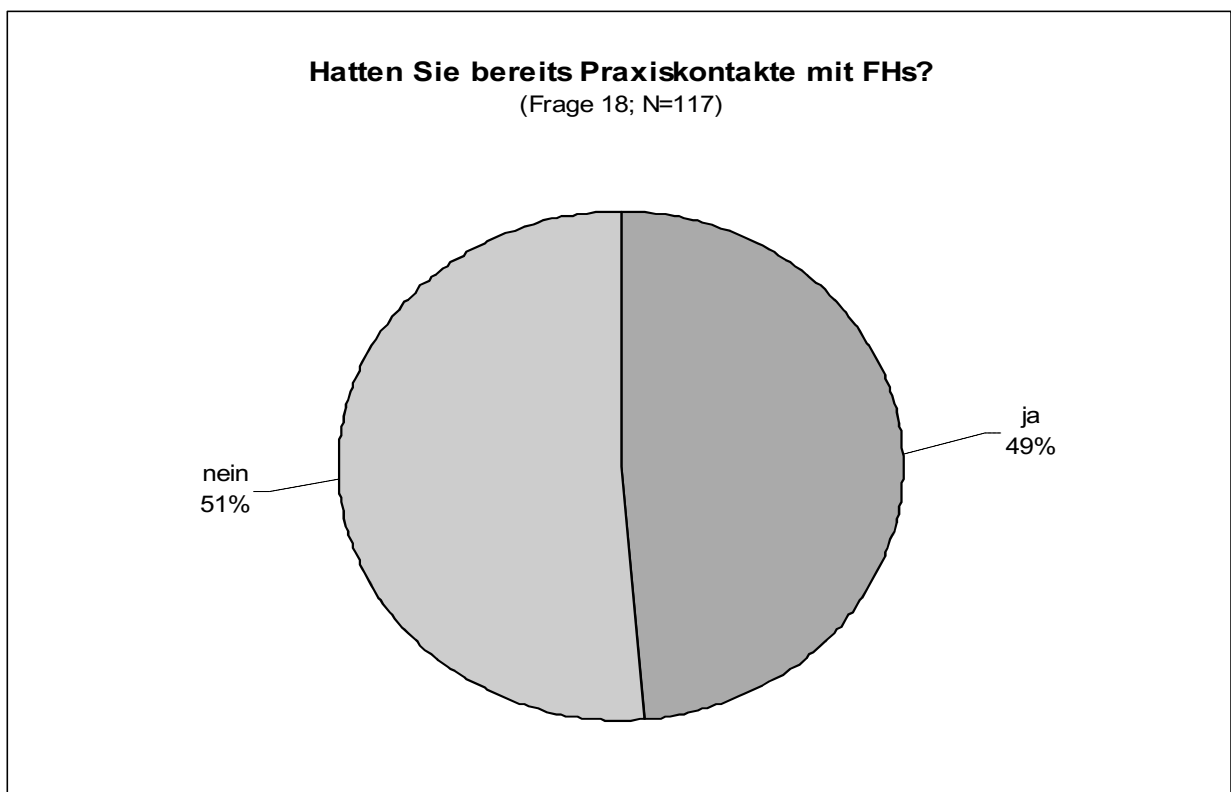


Abb. 18: Praxiskontakte mit FHs

Hinsichtlich der Praxiskontakte zu einer FH dominieren Erfahrungen in Form von Lehraufträgen (58%) und Betreuung von Praktika oder Diplomarbeiten (49%).

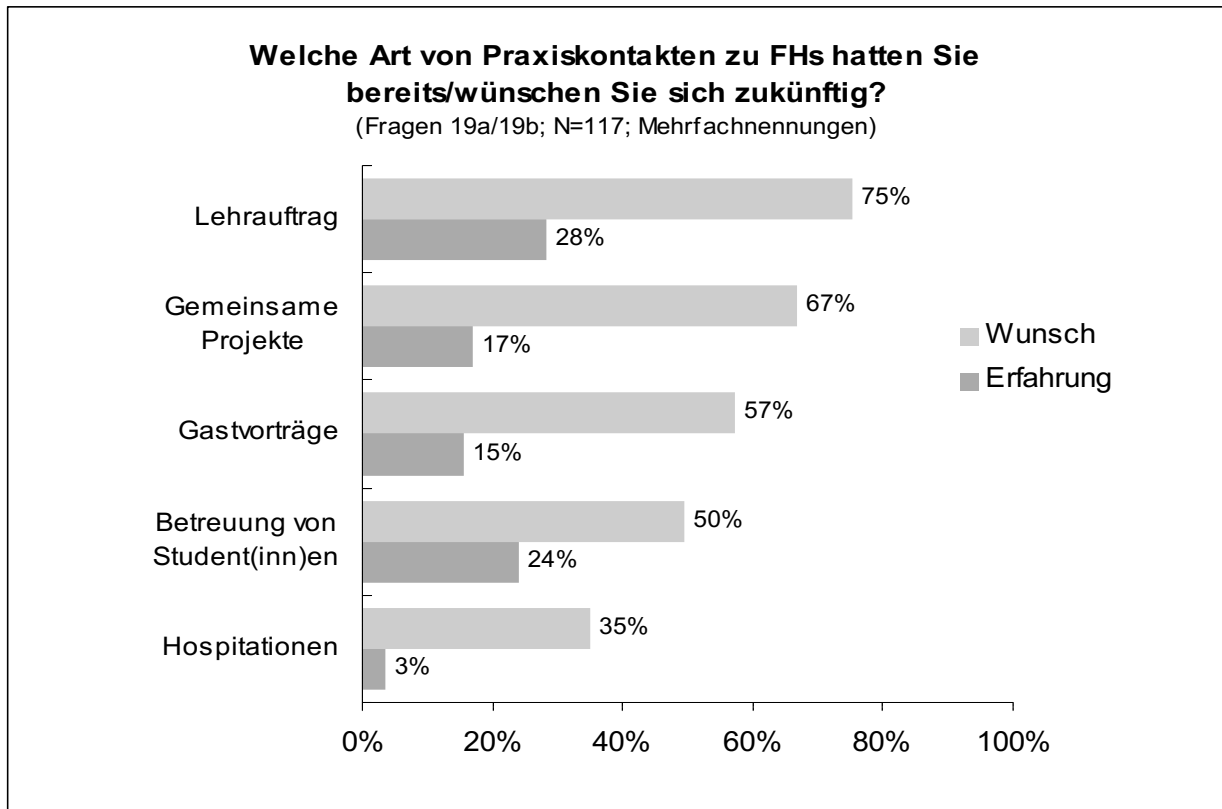


Abb. 19: Wunsch und Erfahrung von Praxiskontakten

Promovierte Frauen verfügen dabei über weniger Praxiskontakte als der Durchschnitt (s. S. 10, Anhang 3).

Frauen, denen eine Professur (sehr) wichtig ist, liegen mit ihren Praxiserfahrungen deutlich über dem Durchschnitt, ebenso wie Frauen, die sich bereits beworben haben (s. S. 46, Anhang 3).

Befragt nach ihren zukünftigen „Praxiswünschen“ werden von den Frauen in erster Linie Lehraufträge (75%), gemeinsame Projekte mit einer FH (67%) und Gastvorträge (57%) angestrebt.

Dieses Streben ist grundsätzlich unabhängig davon, ob die Befragten bereits Praxiskontakte hatten oder nicht.

Bei denjenigen Frauen, die bereits über Erfahrungen mit Lehraufträgen verfügten, zeichnet sich jedoch eine Tendenz ab, dies in Zukunft nicht weiter zu forcieren.

Fazit:

Die Ergebnisse der Frage nach den gewünschten Praxiskontakten entsprechen denen der Frage 12/13 (Wichtigkeit von Praxiskontakten) und verdeutlichen, dass potenzielle Professorinnen ein sehr großes Interesse an Praxiskontakten zu FHs haben.

Es scheint deshalb besonders angeraten, diesem Personenkreis verstärkt Lehraufträge, Gastvorträge und gemeinsame Projekte mit Fachhochschulen anzubieten.

2.4.3.2. Gründe für fehlende FH-Praxiskontakte (Frage 20, Mehrfachnennungen)

Mit 51,3% der Befragten hat ein überraschend großer Anteil von Frauen noch keinerlei Kontakte oder Erfahrungen mit einer FH (s. Abb. 20). Wesentliche Gründe dafür sind, dass sich noch keine Möglichkeit ergeben hat (67%) bzw. keine Ansprechperson bekannt ist (62%).

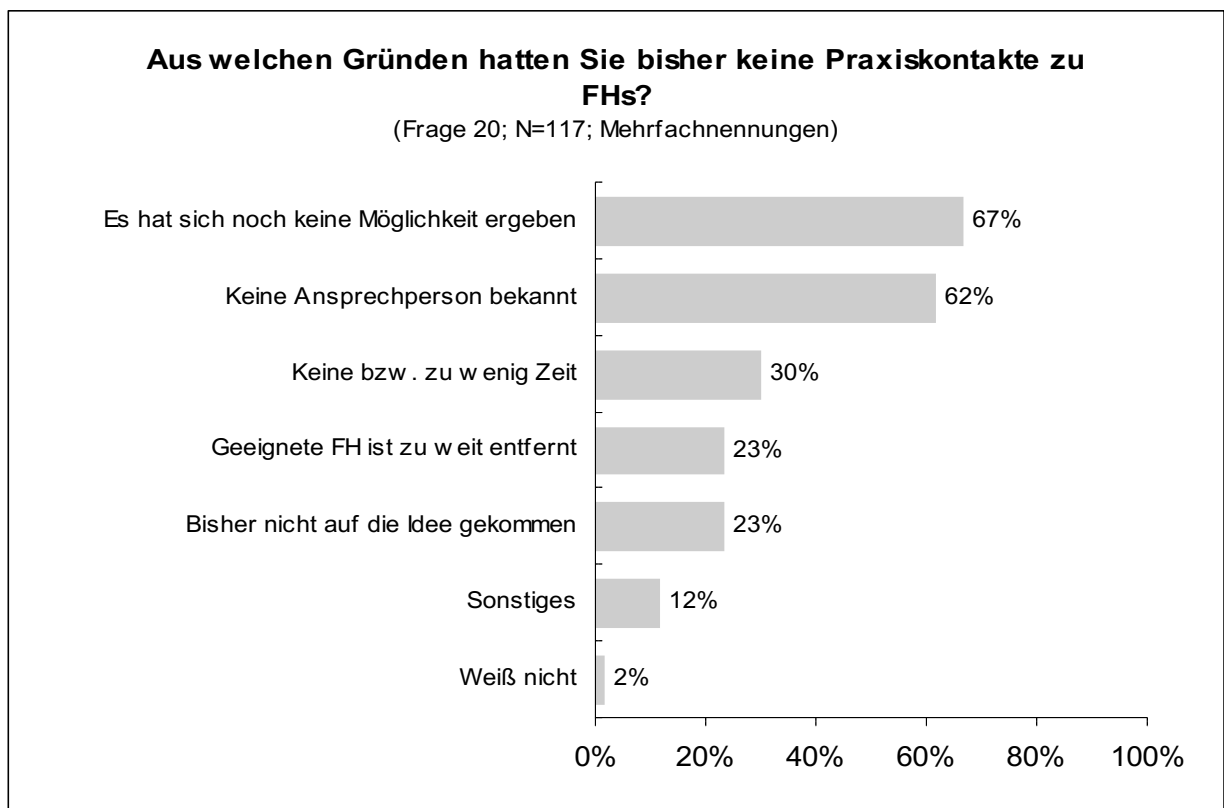


Abb. 20: Gründe für fehlende FH-Praxiskontakte

Fazit:

Obwohl das Streben der Frauen nach Praxiskontakten zu FHs besonders stark ausgeprägt ist, haben über die Hälfte der Befragten noch keine diesbezüglichen Erfahrungen sammeln können.

Neben den fehlenden Kenntnissen einer Ansprechperson in der Fachhochschule eröffnen sich den Frauen zu wenig Möglichkeiten. Dieses Ergebnis entspricht der These H6.

Soll dem Streben der Frauen nach Praxiskontakten entsprochen werden, so sind dafür seitens der Hochschulen verstärkt die Möglichkeiten zu schaffen, insbesondere sollten konkrete Ansprechpersonen in jedem Fachbereich gefunden werden.

2.4.4. Training und Coaching/Mentoring (TCM)**2.4.4.1. Nutzung von TCM****Teilnahme an TCM** (Frage 22a, 23a, 23b, 28a, 29a, 29b)

Nur ein sehr geringer Anteil der Frauen (jeweils 7) hatte bereits an einem Training oder Coaching/Mentoring teilgenommen (s. Abb. 21 und 22).

Die Beurteilung der Teilnehmerinnen von Trainings liegt mit einem Mittelwert von 5,38 (Skalierung 1 = gar nicht hilfreich bis 6 = sehr hilfreich; Streuung 0,92) über dem des Coaching (Mittelwert 4,67, Streuung 1,37). Aufgrund der geringen Anzahl der Personen können aus diesen Ergebnissen jedoch keine allgemeinen Schlüsse abgeleitet werden.

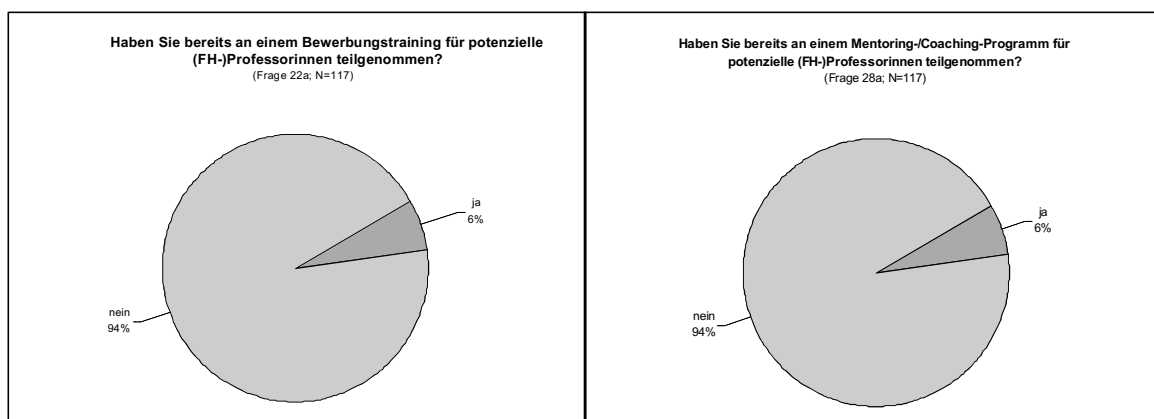


Abb. 21: Teilnahme an Bewerbungstraining

Abb. 22: Teilnahme an Coaching-/Mentoring-Programmen

Gefragt wurden die Frauen auch nach der Wahrscheinlichkeit einer zukünftigen Nutzung an TCM-Angeboten (Frage 24a, 24b, 30a, 30b).

Als (sehr) wahrscheinlich sehen 57% der Befragten zukünftig ihre Teilnahme an Trainingsmaßnahmen an und 64% an Coaching/Mentoring-Angeboten (s. Abb. 23 und 24).

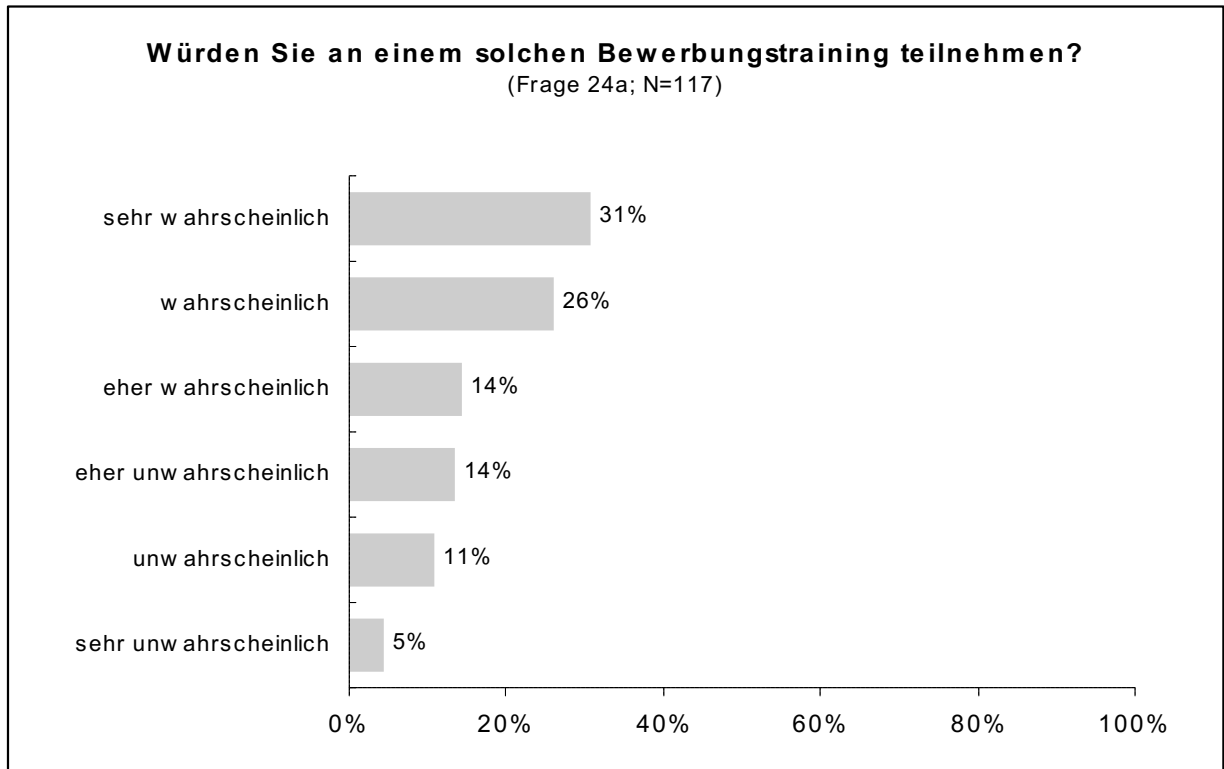


Abb. 23: Zukünftige Teilnahme an Bewerbungstrainings

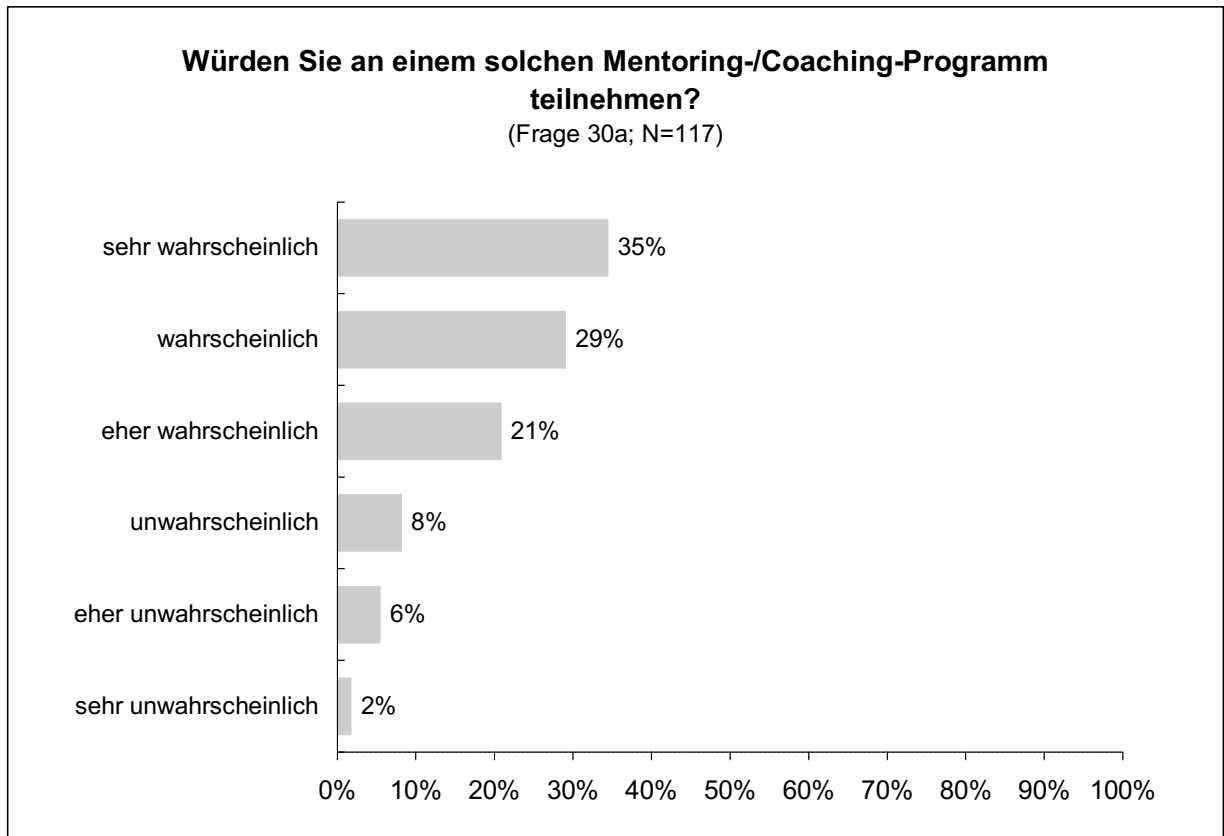


Abb. 24: Zukünftige Teilnahme an Coaching-/Mentoring-Programmen

Frauen, für die eine FH-Professur (sehr) wichtig ist, würden überdurchschnittlich an Trainingsmaßnahmen teilnehmen, ebenso wie Frauen, die sich bereits beworben haben (s. S. 52, Anhang 3).

Grundsätzliche Beurteilung von TCM (Frage 21a, 27a, Skala 1 = gar nicht hilfreich bis 6 = sehr hilfreich)

Während 59% der Befragten Bewerbungstrainings grundsätzlich als (sehr) hilfreich beurteilen, sind es beim CM sogar 73% (s. Abb. 25 und 26).

Diese etwas stärkere Präferenz für das CM entspricht auch der in Frage 12/13 festgestellten Gewichtung.

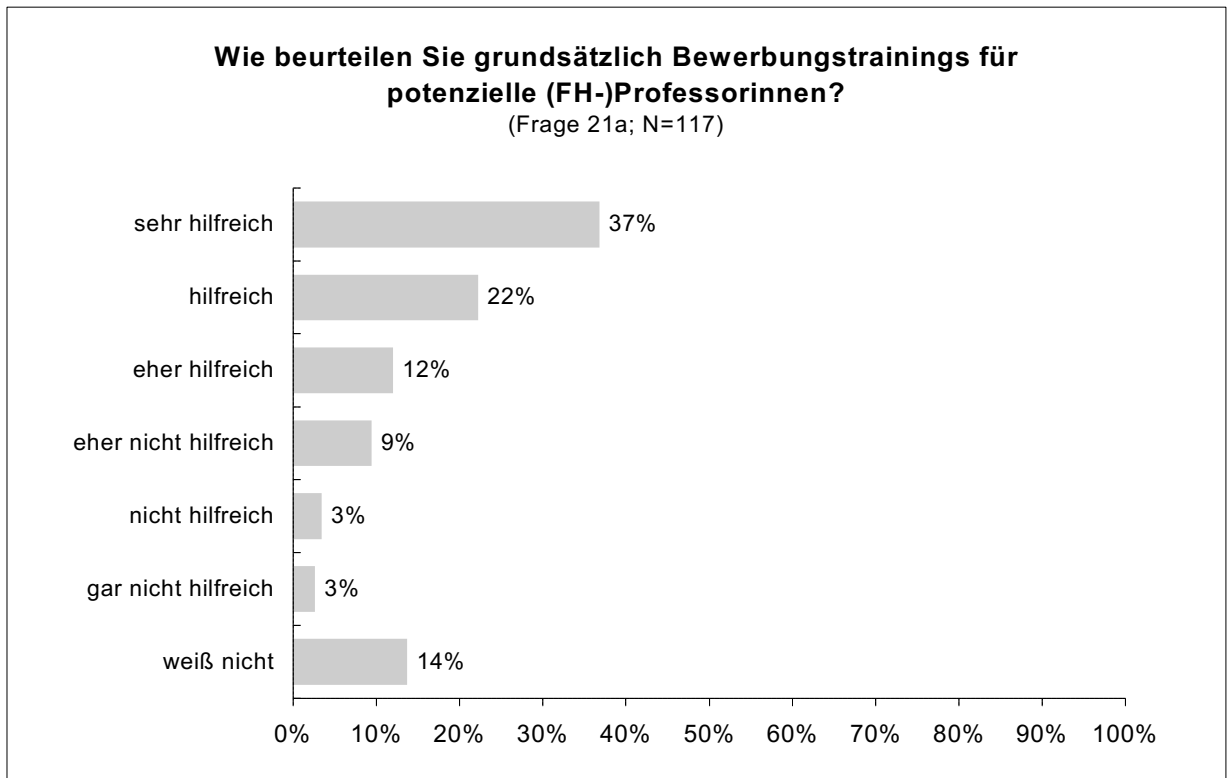


Abb. 25: Grundsätzliche Beurteilung von Bewerbungstrainings

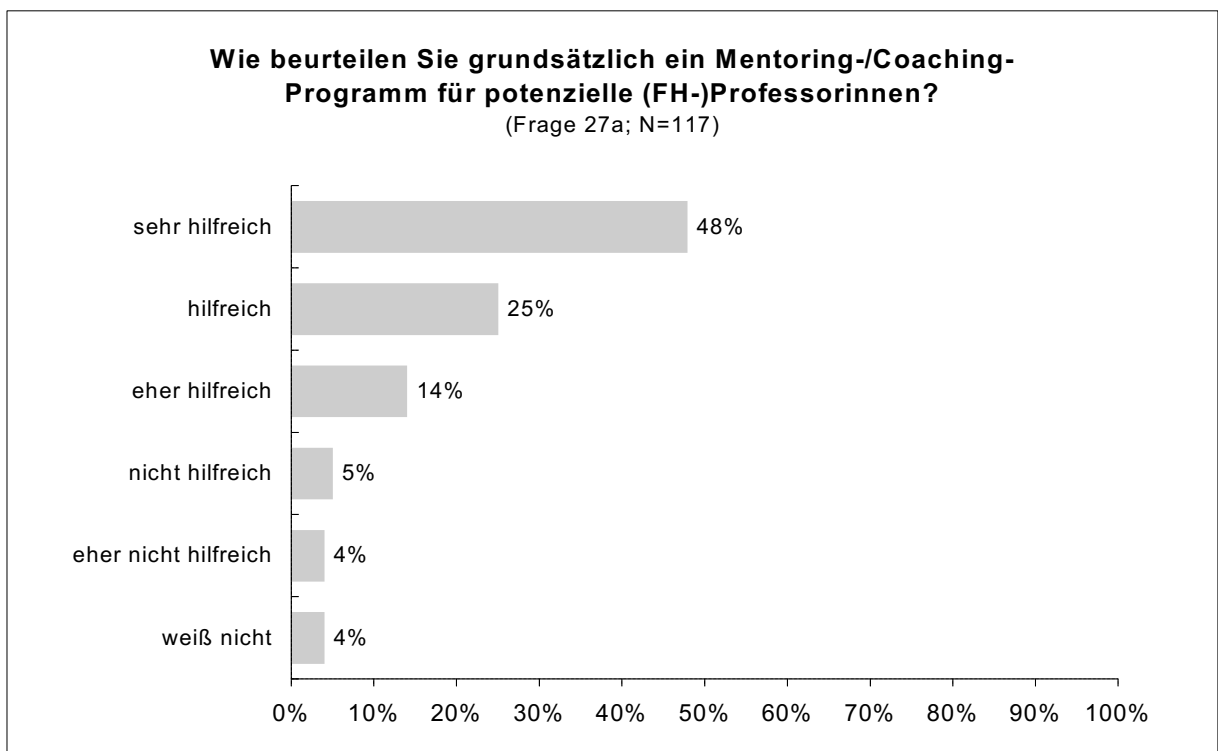


Abb. 26: Grundsätzliche Beurteilung von Coaching-/Mentoring-Programmen

2.4.4.2. Gründe für Nicht-Nutzung von TCM-Angeboten (Frage 25, 31a Mehrfachnennungen)

Die Gründe, weshalb die Frauen noch nicht an TCM-Programmen teilgenommen haben, gibt Abbildung 27 wieder. Primär sind diese:

- das Fehlen geeigneter Angebote,
- die noch nicht erfüllten Berufungsvoraussetzungen sowie
- der damit verbundene Zeitaufwand.

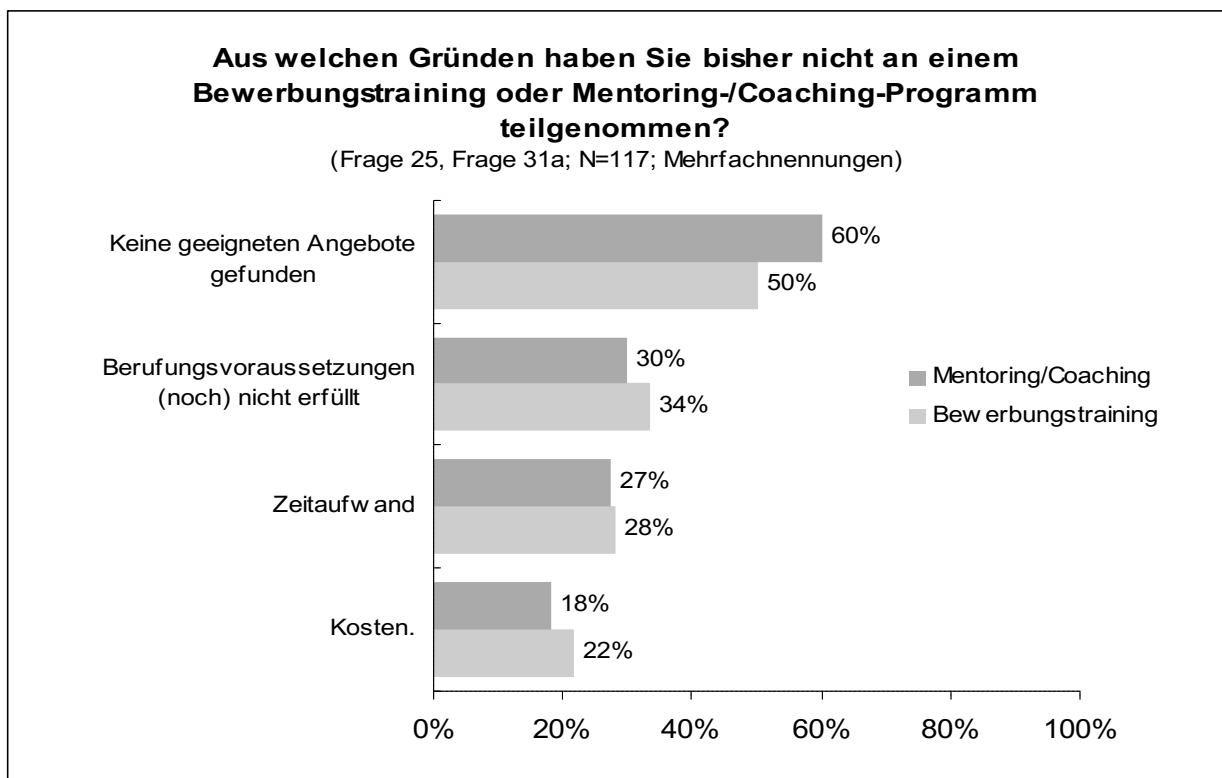


Abb. 27: Gründe für Nicht-Teilnahme an Bewerbungstraining oder Coaching-/Mentoring-Programm

Fazit:

TCM-Programme werden von den befragten Frauen als eine wichtige Form des Supportes angesehen. Sofern geeignete Angebote vorliegen, würden rund 60% der potenziellen Professorinnen daran teilnehmen. Dieses entspricht der unter H7 formulierten These.

Der erkennbare etwas stärkere Wunsch nach CM-Programmen lässt sich durch das Angebot einer intensiveren Betreuung erklären, was den Befragten durch die im Fra-

gebogen angegebene Definition von CM bei der Beantwortung der Fragen präsent war.

2.4.4.3. Inhalte von TCM (Fragen 26, 32a, Mehrfachnennungen)

Bei den Inhalten von Bewerbungstrainings stehen im Mittelpunkt des Interesses (s. Abb. 28):

- Berufungsverhandlungen,
- Probevortrag,
- Rollenspiel Berufungskommission.

Bei CM-Programmen stehen im Vordergrund (s. Abb. 29):

- Begleitung durch FH-Professor(in),
- Begleitung durch professionelle Trainerin,
- begleitende Seminare.

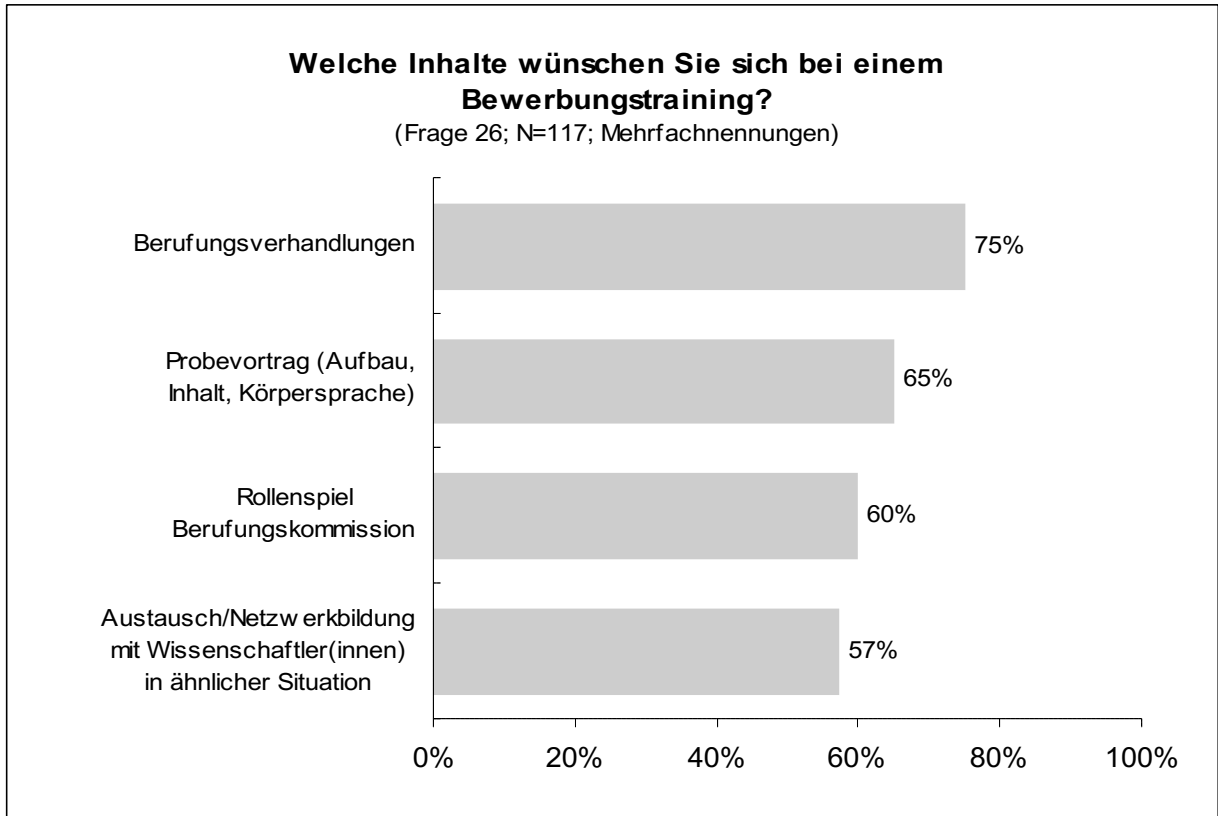


Abb. 28: Gewünschte Inhalte bei einem Bewerbungstraining

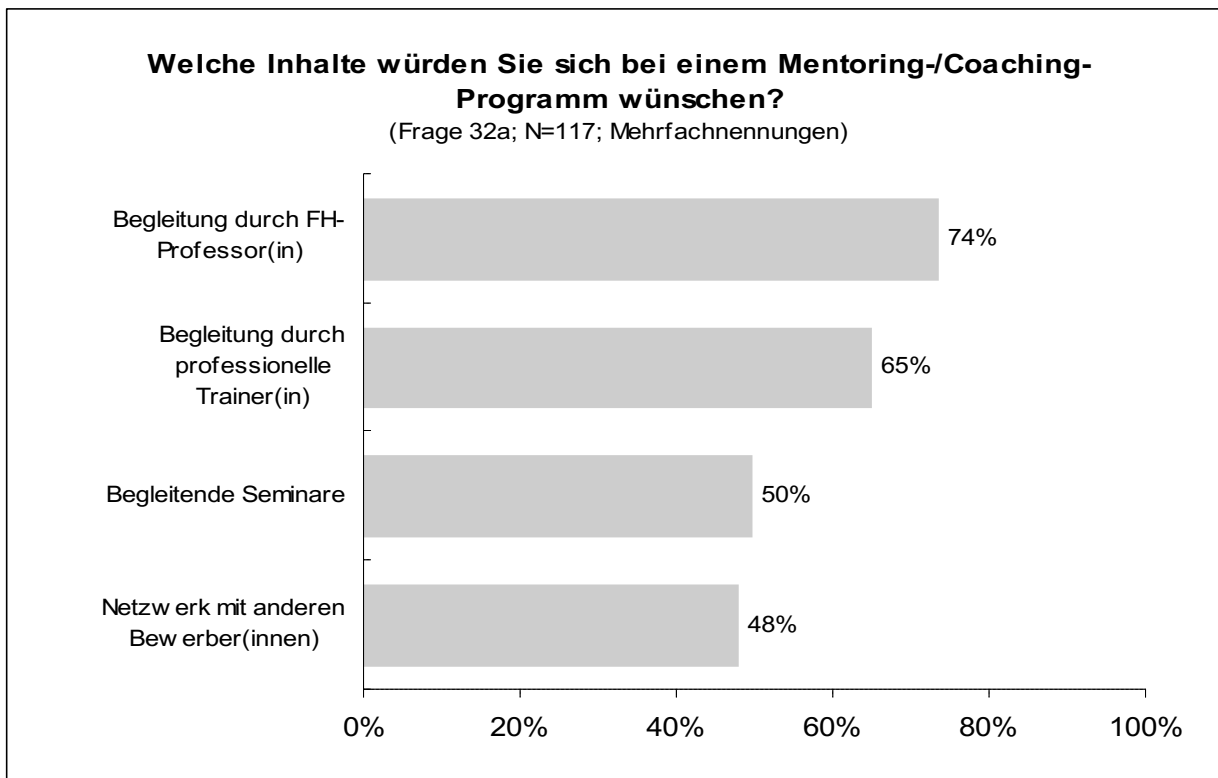


Abb. 29: Gewünschte Inhalte bei einem Coaching-/Mentoring-Programm

Fazit:

Auch bei den gewünschten Inhalten von TCM-Programmen wird deutlich, dass die potenziellen Professorinnen möglichst viele relevante Informationen über das konkrete Berufungs-Procedere an einer FH wünschen und dass sie als Coach/Mentor FH-Professor(inn)en präferieren.

2.5. Demografische Daten (Fragen 33, 34, 35, 36, 37a-d)

Nachstehend werden die demografischen Daten der befragten Frauen im Überblick dargestellt. Weitere Detailangaben befinden sich im Anhang.

Alter: Die Altersverteilung der Befragten zeigt die folgende Abbildung 30.

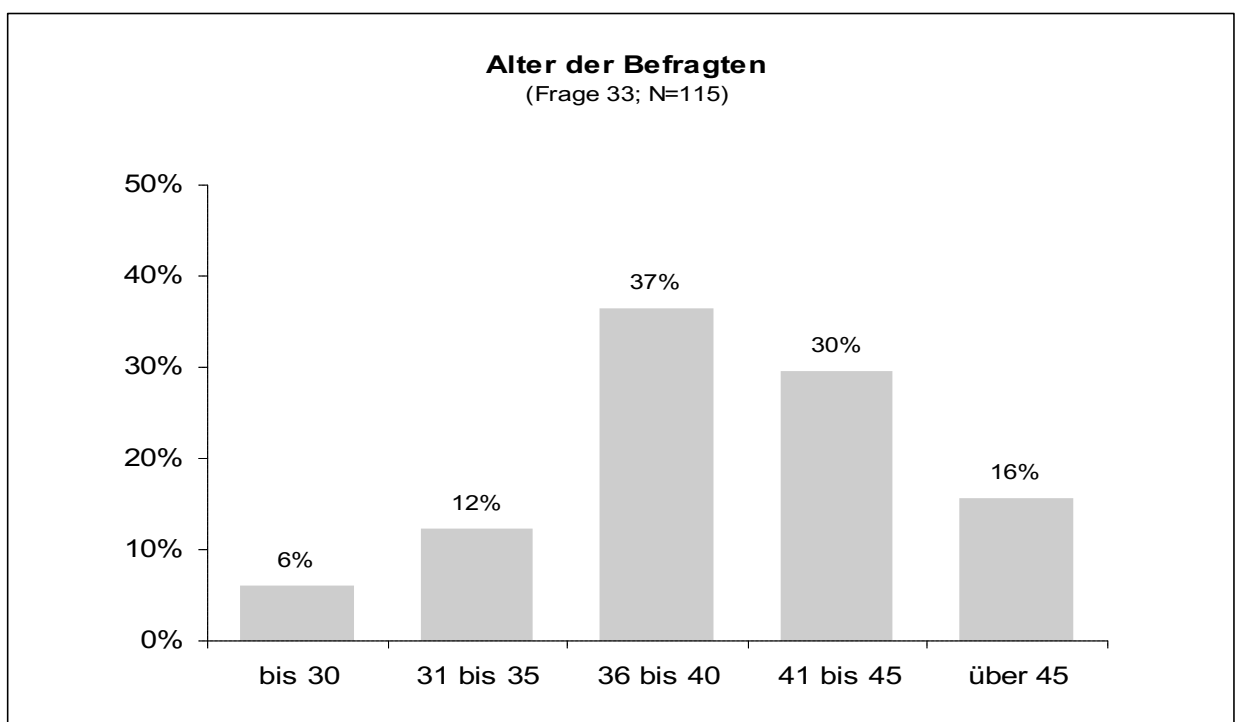


Abb. 30: Alter der Befragten

Kinder: 50% der Frauen sind kinderlos, 45% haben 1 oder 2 Kinder, 5% mehr als zwei Kinder.

Familienstand: Verheiratet sind 77%, ledig/Single sowie geschieden/getrennt lebend sind 24%.

Wohnort: Die überwiegende Anzahl der Befragten kam aus Niedersachsen, den angrenzenden Bundesländern (insbesondere NRW) sowie aus Hamburg und Berlin (s. Abb. 31).

Diese Verteilung der Wohnorte entspricht der Ausrichtung der Studie, die sich auf den nördlichen Teil Deutschlands bezieht.

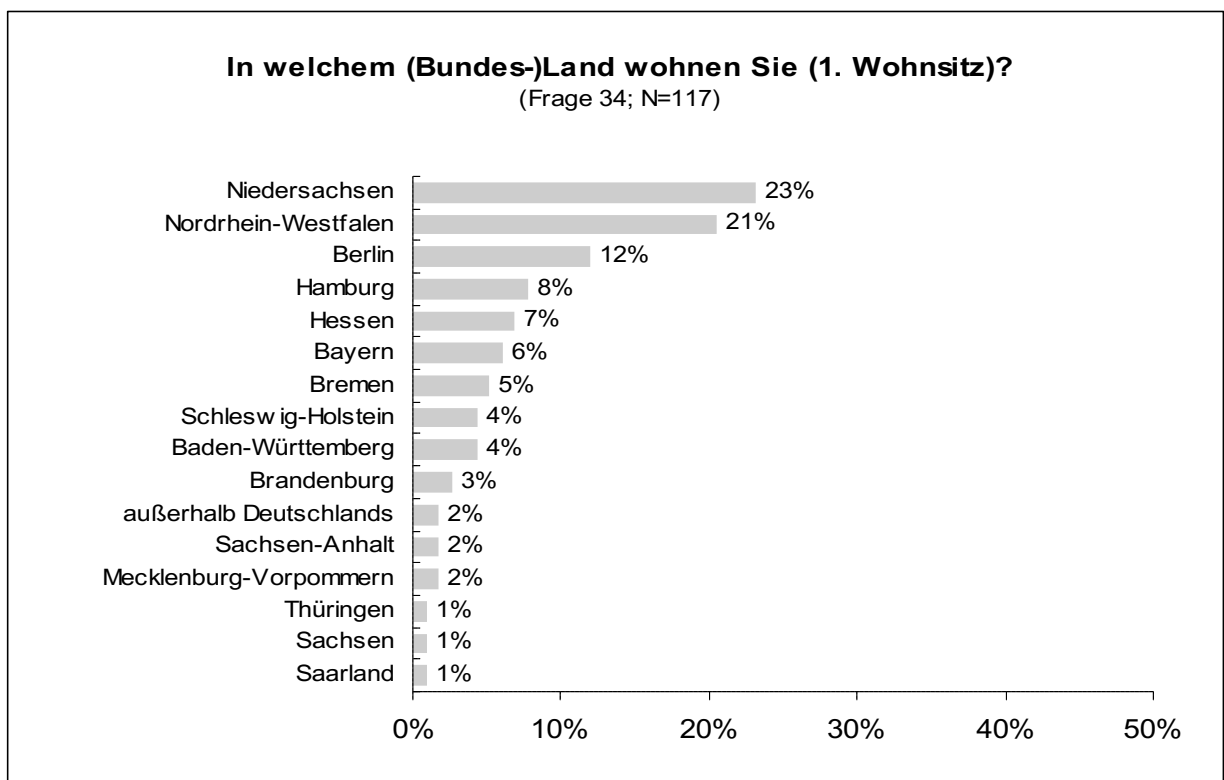


Abb. 31: 1. Wohnsitz der Befragten

3. Zusammenfassung und Ausblick

3.1. Überblick über die relevanten Support-Module

Für die befragten Frauen stellt eine FH-Professur eine durchaus erstrebenswerte, attraktive Berufsperspektive dar.

Die größten Hürden, die die Frauen für das Erreichen ihres Zieles sehen, sind - neben individuellen Gründen - in dem Fehlen geeigneter Ausschreibungen und in dem geringen Kenntnisstand über FH-spezifische Strukturen und Abläufe zu sehen.

Als die wichtigsten von den potenziellen Professorinnen gewünschten Support-Angebote konnten identifiziert werden:

- Lehraufträge an FH
- Datenbanken zu Stellenausschreibungen für FH-Professuren
- Gastvorträge an FH
- Coaching/Mentoring
- Einzelne Gespräche mit Professor(inn)en
- Informationen über Rahmenbedingungen einer FH-Professur
- Gemeinsame Projekte mit FH
- Betreuung von Praktika, Diplomarbeiten von FH-Student(inn)en

3.2. Ableitung konkreter Maßnahmen für die Support-Angebote

Für eine pragmatische Beurteilung der einzelnen Module erscheinen folgende Überlegungen angebracht:

1. Welche konkreten Maßnahmen sind grundsätzlich sinnvoll?
2. Wie hoch sind die Kosten, der Organisations- und Zeitaufwand der möglichen Maßnahmen im Vergleich?
3. Welche positiven Ausstrahlungs- bzw. Synergieeffekte gibt es?

Informationen als Support-Modul

Die Information über und die Aufnahme in eine **Datenbank** kann durch eine gezielte Informationskampagne intensiviert werden. Aus Kostengründen bieten sich zielgrup-

penspezifische Maßnahmen des Direct Mailing (z.B. Zusenden eines Antragsformulars per (E-)Mail an. Zudem erscheinen ganz gezielte Hinweise im Internet, insbesondere auf den Websites der „PROfessur“, sinnvoll.

Diese Informationen sind stets mit den **Informationen über die Rahmenbedingungen einer Professur** zu verbinden, wofür sich ebenfalls o.g. Informationskanäle besonders eignen.

Zusätzlich bieten sich einzelne Gespräche mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie eventuell Veranstaltungen an Fachhochschulen zur Informationsvermittlung an.

Einzelne ausgiebige persönliche Gespräche mit Professor(inn)en sind aufgrund des relativ hohen Organisations- und Zeitaufwandes jedoch nur zu speziellen Fragestellungen oder im Rahmen eines Coaching-/Mentoring-Programmes möglich. Denkbar wären auch das Angebot eines telefonischen Kontaktes mit Professor(inn)en, die sich im Rahmen des Projektes „PROfessur“ als Ansprechpartner(in) zur Verfügung gestellt haben.

Coaching/Mentoring als Support-Modul

Der Wunsch nach **Coaching-/Mentoring-Programmen** ist besonders bei sehr an einer Professur interessierten Frauen und jenen, die sich in der Promotionsphase befinden, stark ausgeprägt.

Diesem Wunsch stehen jedoch hohe Kosten und ein besonders hoher Organisations- und Zeitaufwand gegenüber. Als Alternative zum persönlichen Einzel-Coaching-/Mentoring bieten sich ein virtuelles Coaching/Mentoring oder ein Gruppen-Coaching-/Mentoring an. Zu überlegen wäre auch eine Kombination von Trainingsangeboten mit fallweise anschließendem Einzel- oder Gruppen-Coaching.

Praxiskontakte zu Fachhochschulen als Support-Modul

Insgesamt nimmt das Interesse der Befragten an Praxiskontakten zu Fachhochschulen eine besondere Stellung ein, sei es in Form von **Lehraufträgen, Gastvorträgen, gemeinsamen Projekten oder Betreuung von Praktika und Diplomarbeiten.**

In der Befragung wird zudem deutlich, dass viele Frauen erst durch Praxiskontakte mit einer Fachhochschule auf die Idee kommen, eine Professur anzustreben.

Auch aus Sicht einer Fachhochschule ist es wünschenswert, dass eine Bewerberin für eine Professur bereits Kontakte und damit Kenntnisse und Erfahrungen mit einer FH aufweisen kann.

Zudem zeigt die Berufungspraxis, dass sich Frauen, die bereits mit einer Fachhochschule zusammengearbeitet haben, sowohl in der Probevorlesung als auch im Kolloquium vor diesem Erfahrungshintergrund besser präsentieren und überzeugender argumentieren können.

Hier treffen somit zwei gleichgerichtete Interessen aufeinander, weshalb auf dieses Support-Modul besondere Aufmerksamkeit gerichtet werden sollte.

Als mögliche Maßnahmen zur Förderung **gemeinsamer Projekte** und **Betreuung von Praktika und Diplomarbeiten** sind grundsätzliche Informationen einerseits und konkrete Ansprechpartner in den einzelnen Fachrichtungen der FHs andererseits sinnvoll.

Als Kommunikationswege bieten sich wiederum (E-)Mailing und gezielte Hinweise auf den Websites von „PROfessur“ oder anderer Informationsdienste an.

Die Kosten derartiger Maßnahmen halten sich in Grenzen und zudem sind die folgenden Synergieeffekte zu erwarten: die Frauen erhalten einerseits zu Studierenden, andererseits zu Professoren und Professorinnen direkten Kontakt und können wertvolle FH-spezifische Erfahrungen sammeln. Derartige Kontakte vermögen auch den „Einstieg“ zu Gastvorträgen oder einem Lehrauftrag erleichtern.

Besonders präferieren die Befragten **Lehraufträge** und **Gastvorträge** an einer Fachhochschule.

Als mögliche Maßnahmen bieten sich dafür spezielle Förderprogramme an.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Kosten für ein **Lehrauftragsprogramm** die eines **Gastvortragsprogrammes** ungefähr um ein 10-faches übersteigen. Auch der Organisationsaufwand dürfte für Lehraufträge deutlich höher sein.

Hier ist die Entscheidung zu treffen, wenige Frauen als Lehrbeauftragte zu fördern und sie damit auch noch in der Berufungsvoraussetzung „Lehrerfahrung bzw. pädagogische Eignung“ zu stärken oder vielen Frauen mit einem Gastvortragsprogramm die Tür zur FH zu öffnen. Die letztgenannte Form der Förderung schließt dabei natürlich einen späteren Lehrauftrag nicht aus.

Bei beiden Formen ergibt sich für die Frauen die Möglichkeit, Praktikanten/innen und Diplomanden/innen zu gewinnen, sofern sie in einem dafür geeigneten Unternehmen tätig sind.

Der unterschiedlichen Intensität beider Support-Module hinsichtlich der FH-Lehrerfahrungen steht auf Seiten der Frauen auch ein unterschiedlich hoher Zeitaufwand gegenüber. (Das Honorar sei hier aus Sicht der Frauen aufgrund seiner geringen Höhe vernachlässigt).

Zu berücksichtigen ist auch, dass eine Lehrbeauftragte ihre Lehrveranstaltungen „alleine“ hält und i.d.R. kaum Kontakt mit anderen Professor(inn)en bekommt.

Bei einem Gastvortrag hingegen ist der Professor oder die Professorin der Lehrveranstaltung anwesend und könnte der Referentin wertvolles Feedback geben. Auch wäre es möglich, dass andere Personen den Gastvortrag besuchen, z.B. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Professor(inn)en, die als Mentor(inn)en wirken, und den Frauen ebenfalls wertvolle Hinweise geben können.

Zudem entspricht ein Gastvortrag der Situation eines Berufungsvortrages und bietet den Frauen dafür realistische Übungsmöglichkeiten.

Unter Berücksichtigung der größeren Anzahl geförderter Frauen, den geringen Kosten je Frau und den möglichen Synergiewirkungen erscheint somit ein Gastvortragsprogramm als eine besonders interessante Form des Supports. Auch ließen sich gerade Gastvorträge wahrscheinlich auch in den technisch orientierten Fachbereichen leichter realisieren.