



FACHKOLLEG **INKLUSION**

an Hochschulen
– gendergerecht –

Hochschule ohne Hindernisse

Aufgaben, Beispiele, Chancen

Erkenntnisse und Herausforderungen des Fachkollegs
„Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

FRAUEN, REIN IN DIE HÖRSÄLE! WEGE ZUR PROFESSUR

Prof.' Dr.' Bettina Franzke

Eine Professur ist das maximale Ziel einer wissenschaftlichen Laufbahn. Der Weg dorthin ist lang und riskant. Er erfordert viel persönlichen Einsatz, aber auch Verzicht: So werden beispielsweise in einsamen Stunden Veröffentlichungen geschrieben. Und es braucht viel Frustrationstoleranz und Zuversicht, wenn eine Projektstelle gerade ausgelaufen und die nächste noch nicht bewilligt ist. Angesichts dieser Entbehrungen und Unsicherheiten, die weder familienfreundlich noch barrierefrei sind, ist es nicht verwunderlich, dass Frauen und erst recht Frauen mit Behinderungen unter den Professuren unterrepräsentiert sind. 2019 lag der Frauenanteil an allen Professuren in Deutschland bei 25,6 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2019), der Anteil von Schwerbehinderten dürfte weit unter 5 Prozent anzusetzen sein (Richter, 2016).

Viele Frauen und Männer haben bei einer wissenschaftlichen Laufbahn eine Professur an einer Universität im Blick. Sie verkennen die Chancen, die Professuren an (Fach-)Hochschulen bergen. Gerade für Frauen ist der Weg dorthin weniger verbaut als an Universitäten.

Durch den Bologna-Prozess haben die Vergleichbarkeit und der Wettbewerb zwischen Universitäten und Hochschulen zugenommen. Schon 1981 sprach der Wissenschaftsrat davon, dass Hochschulen „andersartig, aber gleichwertig“ seien. Durch die Entstehung der Hochschulen aus den höheren Wirtschafts- und Techniksulen sind wirtschafts- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge bis heute dominierend. Darüber hinaus hat der Sozialbereich Tradition. Und neuerdings etablieren sich auch die Gesundheitsberufe an den Hochschulen. Für manche Arbeitsgebiete, beispielsweise Pflege, Sozialarbeit oder Verwaltung, wird vorrangig an Hochschulen qualifiziert. Das heißt, in manchen Disziplinen führt (fast) kein Weg an einer Hochschule vorbei. Bachelor- und Masterabschlüsse gibt es ohnehin an beiden Bildungseinrichtungen.

Auch die Verdienstmöglichkeiten bei Professuren sind vergleichbar: Der Einstieg an einer staatlichen Hochschule erfolgt in der Besoldungsgruppe W2, derjenige an einer Universität – abgesehen von der niedriger besoldeten W1-Juniorprofessur – in W2 oder W3. Die Berufung auf eine Professur ist in der Regel mit einer Verbeamtung verbunden. Wer jedoch beispielsweise aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder des Überschreitens der Altersgrenze die Voraussetzungen

gen nicht erfüllt, kann im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Manche Hochschulen kommen dann den Kandidat*innen entgegen, indem sie die finanzielle Lücke zur Verbeamtung mit einem Plus beim Grundgehalt ausgleichen.

DAS BERUFSBILD: PROFESSOR*IN AN EINER HOCHSCHULE

Das Berufsbild einer Hochschul-Professor*in unterscheidet sich teilweise von dem an einer Universität, muss jedoch keineswegs weniger interessant sein. Die Studiengänge sind in der Regel anwendungsorientiert, die Lehrformen breit gefächert. Die Lehrverpflichtung an einer staatlichen Hochschule liegt in der Regel bei 18 SWS, über das Jahr gerechnet sind somit rund 540 Lehrveranstaltungsstunden zu halten. Das ist mehr als an einer Universität. Dafür sind die Kursstärken oft kleiner, der Kontakt zu den Studierenden direkter und die Atmosphäre persönlicher. Neben der Lehre gehören Forschung, Selbstverwaltung und ggf. Weiterbildung zu den Aufgaben einer Professur. Im Vergleich zur Lehre haben diese jedoch einen geringeren Stellenwert.

Und dennoch: Das Berufsbild einer Hochschul-Professor*in ist sehr attraktiv. Wer sich erst einmal in die Lehre eingearbeitet hat, kann in der Forschung eigene Akzente setzen. So entstehen mitunter Profile, die bundesweit einzigartig sind. Forschungsthemen resultieren oft aus der Praxis, zu der weiterhin ein enger Kontakt besteht – denn Unternehmen und andere Organisationen erwarten von den Hochschulen berufsfähige Persönlichkeiten. Während sich viele Absolvent*innen geisteswissenschaftlicher Studiengänge an Universitäten zunächst auf dem Arbeitsmarkt orientieren müssen, sind Hochschulabsolvent*innen in der Regel direkt anschlussfähig.

Chancen auf eine Professur bestehen im Übrigen nicht nur an staatlichen oder konfessionell gebundenen Hochschulen. Inzwischen gibt es einen breiten Bildungsmarkt, auf dem sich diverse private Hochschulen mit staatlicher Anerkennung bewegen. Die Anforderungen an eine Professur sind hier vergleichbar. Die Beschäftigung erfolgt in einem Angestelltenverhältnis, der Verdienst ist dadurch etwas geringer als an staatlichen Hochschulen. Eine Besonderheit auf dem privaten Bildungssektor sind neben Vollzeitstellen Modelle, bei denen Professuren nur in Teilzeit ausgeübt werden und somit Raum für ein

zweites berufliches Standbein lassen. Das birgt für bestimmte Persönlichkeiten und wissenschaftliche Profile spezifische Potenziale, wenn beispielsweise eine Tätigkeit in der Geschäftsführung, eine eigene Beratungspraxis oder Kanzlei nicht aufgegeben werden müssen, sondern weitergeführt werden können.

VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE PROFESSUR AN EINER HOCHSCHULE

An eine Professur sind spezifische, in den Landeshochschulgesetzen festgelegte Voraussetzungen geknüpft. Für eine Hochschulprofessur sind dies:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium
- die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, in der Regel nachzuweisen durch eine Promotion oder promotionsadäquate Leistungen
- eine mindestens fünfjährige Berufspraxis nach dem Hochschulabschluss, davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs
- die pädagogische Eignung

Anders als an der Universität bedarf es also keiner Habilitation, dafür jedoch berufspraktischer Erfahrung. Die Berufspraxis ist idealerweise in dem Arbeitsfeld gewonnen worden, für das sich die Nachwuchswissenschaftler*innen qualifizieren. So sollte ein*e Professor*in für interkulturelle Kompetenzen in kulturell diversen Kontexten tätig gewesen sein. Ihre Studierenden werden es ihr danken, denn Praxiserfahrung kommt bei ihnen gut an. Ein Teil der Studierenden hat vor dem Studium eine Ausbildung gemacht und verfügt bereits über Berufserfahrung. Sie studieren sehr zielgerichtet, wünschen und brauchen eine Einordnung in Praxiswissen.

CHANCEN FÜR FRAUEN

Eine Hochschul-Professur bietet gerade Frauen besondere Chancen: Der Qualifizierungsweg ist weniger riskant als der für eine Uni-Professur. Interessierte verfügen über Berufspraxis und sollten sich zum Zeitpunkt der Bewerbung in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Anders als in der Uni-Welt, in der man sich innerhalb eines Fachgebiets von Konferenzen usw. kennt und in einem kleinen Kreis bewegt, sind Stellen an Hochschulen offen für ein größeres Spektrum an Fachlichkeiten

und Persönlichkeiten. Interessierte müssen die formalen Voraussetzungen erfüllen, daran führt kein Weg vorbei. Aber welche Art von Berufspraxis sie mitbringen, mit welchen wissenschaftlichen und anwendungsorientierten Fragestellungen sie in ihrem Leben zu tun hatten, das ist sehr individuell. Generalist*innen sind hier genauso willkommen wie Spezialist*innen.

Da die Biografien von Frauen meist schillernder sind als diejenigen von Männern, haben sie an Hochschulen bessere Chancen als an Universitäten. Und vor allem haben sie mehr Zeit: Falls es mit einer bestimmten Stelle nicht klappt, gehen die Bewerbungen weiter. Die Frau bleibt dann eben etwas länger in der Berufspraxis, was dem Wert ihres Profils zuträglich ist. An Universitäten dagegen laufen Projektstellen aus, die Betreffenden geraten in Existenznöte und Abhängigkeiten von einer Person, die sie einerseits fördert, andererseits Loyalität erwartet und die Nachwuchswissenschaftlerin unter Umständen fallen lässt, wenn sie nicht länger „mitspielen“ mag.

Der auf Berufspraxis statt Habilitation setzende Weg zu einer Hochschul-Professur bietet also viele Vorteile. Angesprochen sind vor allem diejenigen, die in ihrer Lebensplanung flexibel bleiben möchten, weil beispielsweise eine gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt und (oder) eine Familie mit zum Lebenskonzept gehört.

Doch der Weg zu einer Hochschulprofessur ist kein Automatismus. Er bedarf einer guten Planung und Ausrichtung. Die Voraussetzungen liegen gleichermaßen in wissenschaftlichen als auch berufspraktischen Anforderungen. Eine Person wird – je nach Lebenslage und Erwerbsbiografie – eher zum einen oder zum anderen tendieren. Umso wichtiger ist es, das eigene Profil zu schärfen und zu überlegen, welcher Schritt, welcher Job oder welcher Lehrauftrag als Nächstes passen könnte.

BESONDERHEITEN VON FRAUEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR: BUNTE BIOGRAFIEN, ANDERE BERUFSBILDER, LEHRE STATT BERUFSERFahrung, SELBSTZWEIFEL UND TRADITIONELLE ROLLENBILDER

Erfahrungen aus Seminaren und Coachings mit Frauen auf dem Weg zur Professur zeigen auf folgende Besonderheiten:

Die Lebensläufe von Frauen, und erst recht von Frauen mit Behinderungen, sind häufig bunter als männliche Normalbiografien. Sie können daher nicht mit diesen gleichgesetzt oder verglichen werden. Mitunter folgten sie ihren Ehepartner*innen in andere Bundesländer, selbst gerade in Elternzeit. Und dann war der alte Arbeitgeber nicht mehr da, sie änderten ihren beruflichen Schwerpunkt, machten sich beispielsweise im Bereich Training und Beratung selbständig. Kommt ein Migrationshintergrund oder sozialer Aufstieg durch diverse Bildungsinstanzen hinzu, ist die Erklärungsbedürftigkeit umso höher. Die Lebensläufe müssen so formuliert und hergerichtet werden, dass konventionell denkende Mitglieder in männerdominierten Berufungskommissionen sie verstehen.

Die Durchschnittsfrau hat einen anderen Ausgangsberuf als der Durchschnittsmann. Viele Frauen bewegen sich in sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern, mit denen keine klaren Berufsbilder verbunden sind. Vielmehr folgt nach dem Studium eine Neuorientierung, auch abhängig von den jeweiligen Arbeitsmarktchancen. Eine Sprachwissenschaftlerin kann in ein betriebswirtschaftliches Umfeld geraten, in dem sie Digitalisierungsprozesse mitgestaltet oder sogar Geschäftsführungsaufgaben übernimmt. Dass sie sich dann für eine Professur im Bereich der Wirtschaftswissenschaften interessiert, beispielsweise mit dem Schwerpunkt Unternehmensführung, ist naheliegend. Das muss jedoch durch fachliche Expertise gut untermauert werden. Denn dass Menschen auf Arbeitsplätzen arbeiten, für die ihr Studium nur bedingt die Grundsteine legte, ist erklärungsbedürftig.

Frauen lieben Lehre. Erfahrungen aus Seminaren und Coachings mit Frauen auf dem Weg zur Professur zeigen, dass viele Frauen über Lehraufträge und positive Lehrerfahrungen auf das Berufsbild „Professorin an einer Hochschule“ aufmerksam werden und über die Lehre an dem Beruf Gefallen finden. Oft werden sie über Lehraufträge an Hochschulen auf das Berufsbild aufmerksam und beginnen, sich für eine Professur zu interessieren. Die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen machen ihnen Spaß. Sie erhalten positive Rückmeldungen und persönliche Bestätigung. Das Problem ist nur, dass Lehraufträge Person und Zeit stark vereinnahmen, jedoch nicht als „Berufserfahrung“ anerkannt werden. Sie schärfen die pädagogische Eignung, ersetzen die in einer sozialversicherungspflichtigen Stelle gewonnene

Berufserfahrung aber nicht. An den formalen Voraussetzungen für eine Professur kommt niemand vorbei.

Ein viertes Merkmal von Frauen sind nicht selten ihre Selbstzweifel. Sie sind sich ihrer Stärken und Potenziale vielfach nicht bewusst. Sie stellen ihr Licht unter den Scheffel und verstehen es schlechter, sich als fachlich versierte und gleichzeitig sympathische Kollegin vorzustellen. Durch Kritik oder ungeschickte Bemerkungen seitens der Mitglieder in Berufungskommissionen lassen sie sich verunsichern. Oder sie neigen aus Unsicherheit heraus zu überheblich wirkendem Verhalten. Frauen müssen lernen, sich in den für Hochschulen typischen Rollenkulturen zu bewegen – was vor allem dann eine Herausforderung darstellt, wenn sie Bildungsaufsteigerinnen sind und in ihrem Herkunftsmilieu mit akademischen Umfeldern nur wenig Berührung hatten. Es gilt, die Spielregeln und Erfolgskriterien jenseits von Leistung und Fleiß zu kennen und damit jonglieren zu können.

Manche Frauen schrecken vor einer Bewerbung auf eine Professur zurück, weil sie dann ihren aktuellen Wohnort verlassen müssten. „Wären Sie bereit, zu uns nach XY-Stadt zu ziehen?“ ist eine gern gestellte Frage in Berufungskommissionen. Da sie sich gegenüber den Partner*innen in gleichberechtigter oder sogar hauptsächlicher Verantwortung für die Familie sehen, erkennen Mütter hier ein Vereinbarkeitsproblem. Doch in der Praxis gibt es meist gute Lösungen: Lehrveranstaltungen können an bestimmten Tagen geblockt werden. Oder die Frau zieht vor, sondiert die Lage und die Familie zieht zu einem passenden Zeitpunkt nach. Oder es wird zwischen den Städten gependelt. Männliche Professoren haben übrigens auch häufig Kinder. Und irgendwie schaffen die das auch. Natürlich sind es dann oft die Frauen, die das Gros der Care-Arbeit übernommen haben. Aber eine Professur kann ja ein Anlass sein, über eingespielte Rollen nochmals nachzudenken.

Wer es erst einmal in eine Professur geschafft hat, ist zu beglückwünschen: Auf die Person wartet eine abwechslungsreiche Tätigkeit mit hohen Gestaltungsfreiräumen bei flexibler Zeiteinteilung und eigene Schwerpunktsetzungen. Die Spielregeln können nunmehr mit definiert werden. Auch Wege jenseits von Konventionen sind denkbar.

SEMINARE UND COACHINGS FÜR FRAUEN

Zielgruppenspezifische Seminare und Coachings können Frauen mit und ohne Beeinträchtigung auf dem Weg zu einer Professur begleiten. In den Seminaren werden alle Schritte eines Berufungsverfahrens vorgestellt und mit den Interessierten eingeübt. Sie erhalten persönliches Feedback zu ihrem wissenschaftlichen Profil, ihren Unterlagen, ihrem Auftreten in Berufungsvorträgen und für das Gespräch mit der Berufungskommission. Sie lernen darüber hinaus, mit Verunsicherungen ebenso konstruktiv umzugehen wie mit der Undurchsichtigkeit von Berufungsverfahren. Wissenschaftscoaching kann Frauen im Bewerbungsprozess punktuell unterstützen.

Gerade in Gruppen entstehen oft Netzwerke unter Frauen, die miteinander Erfolge teilen, sich aber auch bei Durststrecken und Misserfolgen wechselseitig ermutigen.

FÖRDERANGEBOTE FÜR FRAUEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

Baden-Württemberg und Bayern haben Programme etabliert, mit denen sie Frauen auf dem Weg zu einer Hochschul-Professur systematisch und nachhaltig unterstützen. Angeboten werden Informationsabende zum Berufsbild sowie Seminare, die Frauen auf das Berufungsverfahren vorbereiten. Ferner gibt es Netzwerktreffen, Mentoring und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für promovierende Frauen. Baden-Württemberg hat eine exzellente Datenbank aufgebaut, die interessierte Frauen über ausgeschriebene Lehraufträge und Stellen an Hochschulen informiert.

Weitere Informationen finden sich auf folgenden Seiten:
www.lakof-bayern.de
www.lakof-bw.de

Speziell zum Berufsbild und den Voraussetzungen ist folgende Broschüre empfehlenswert:
www.lakof-bayern.de/downloads/ihre-berufung_professorin.pdf/view

Gute Tipps auf dem Weg zur Professur finden sich hier:
<https://werdeprofessorin.de/>

Also dann: Rein in die Hörsäle!

Literatur

- Richter, C. (2016). Welche Chance auf eine Professur hat Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung? Selektivität und Exklusion in der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, 38, 142-161.
- Statistisches Bundesamt (2019). Personal an Hochschulen. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html
- Wissenschaftsrat (1991). Empfehlungen zur Errichtung von Fachhochschulen in den neuen Ländern. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/0326-91.pdf?__blob=publicationFile&v=1



Zur Person

Prof. Dr. Bettina Franke ist Professorin für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abteilung Köln. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Chancengleichheit am

Arbeitsmarkt, klischeefreie Berufsorientierung, die Weiterbildung von Beratungsfachkräften und ehrenamtlich Engagierten, Coaching von Frauen auf dem Weg zur Professur sowie von Menschen in beruflicher Um- und Neuorientierung.