

Susanne In der Smitten / Thorben Sembritzki / Lisa Thiele /  
Johannes Kuhns / Amadou Sanou / Marco Valero-Sanchez

# Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro)

Forum Hochschule  
3 | 2017

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen M521900 gefördert. Die Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH trägt die Verantwortung für den Inhalt.

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>



Dr. Susanne In der Smitten  
Telefon +49 (0)511 45 06 70-362  
Fax +49 (0)511 45 06 70-960  
E-Mail: [smitten@dzhw.eu](mailto:smitten@dzhw.eu)

Lisa Thiele  
Telefon +49 (0)511 45 06 70-373  
Fax +49 (0)511 45 06 70-960  
E-Mail: [thiele@dzhw.eu](mailto:thiele@dzhw.eu)

Thorben Sembritzki  
Telefon +49 (0)511 45 06 70-302  
Fax +49 (0)511 45 06 70-960  
E-Mail: [sembritzki@dzhw.eu](mailto:sembritzki@dzhw.eu)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH  
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)

Juni 2017

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	III
<b>1 Hintergrund, Zielsetzung und Methodik.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Inhaltliche Einführung und Forschungsstand.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Die Bewerberlage als zentrale Schwierigkeit von Berufungsverfahren an Fachhochschulen.....</b>	<b>9</b>
3.1 Erkenntnisse aus dem Projekt „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswechsel in der akademischen Personalselektion (LiBerTas)“.....	9
3.1.1 Zielsetzung und Methodik des LiBerTas-Projekts.....	9
3.1.2 Die Wahrnehmung der Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren.....	10
3.2 Erkenntnisse aus Interviews mit Expert(inn)en.....	14
3.2.1 Methodisches Vorgehen.....	14
3.2.2 Einschätzungen zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren.....	16
3.3 Zwischenfazit.....	17
<b>4 Zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren: Ergebnisse aus der Dokumentenanalyse von Berufungsakten.....</b>	<b>19</b>
4.1 Methodisches Vorgehen.....	19
4.2 Anmerkungen zur Stichprobe.....	22
4.3 Ergebnisse.....	25
4.3.1 Univariate Analysen.....	25
4.3.2 Bivariate Analysen nach Fächergruppen.....	31
4.3.2.1 Verfahrensdauer im Vergleich der Fächergruppen.....	31
4.3.2.2 Befristung der ausgeschriebenen Professuren im Vergleich der Fächergruppen.....	31
4.3.2.3 Anzahl eingegangener Bewerbungen und Profil der Bewerber(innen) im Vergleich der Fächergruppen.....	32
4.3.2.4 Bewerberausschluss im Vergleich der Fächergruppen.....	34
4.3.2.5 Berufungsvorschläge im Vergleich der Fächergruppen.....	37
4.3.2.6 Häufigkeit der Ausschreibungen für eine Fachhochschulprofessur im Vergleich der Fächergruppen.....	37
4.3.2.7 Status der Verfahren im Vergleich der Fächergruppen.....	38
4.3.3 Bivariate Analysen nach Regionen.....	41
4.3.3.1 Auswertung nach Großregionen (Ost/West).....	41
4.3.3.2 Auswertung nach Bundesländern.....	45
4.3.3.3 Fächergruppenvergleich in ausgewählten Bundesländern.....	51
4.3.3.4 Auswertungen zu zwei Metropolregionen.....	55
4.3.4 Vergleich zwischen Verfahren mit und ohne Stellenbesetzung.....	58
4.4 Zwischenfazit.....	58
<b>5 Exkurs: Erkenntnisse über Neuberufene an Fachhochschulen.....</b>	<b>61</b>
5.1 Inhaltsanalyse biografischer Informationen.....	61
5.1.1 Methodisches Vorgehen.....	61
5.1.2 Anmerkungen zur Stichprobe.....	62

5.1.3	Ergebnisse.....	63
5.1.3.1	Univariate Analysen .....	63
5.1.3.2	Bivariate Analyse nach ausgewählten Fächergruppen .....	65
5.1.3.3	Bivariate Analyse nach Hochschultyp des höchsten Hochschulabschlusses unterhalb der Promotion .....	70
5.1.4	Skizzierung von Karrieretypen .....	71
5.2	Online-Befragung von neuberufenen Professor(inn)en.....	72
5.2.1	Methodisches Vorgehen.....	72
5.2.2	Anmerkungen zur Stichprobe.....	73
5.2.3	Univariate Analysen .....	76
5.2.4	Bivariate Analysen nach Fächergruppen .....	84
5.3	Zwischenfazit .....	87
<b>6</b>	<b>Einflussfaktoren auf die Bewerberlage .....</b>	<b>89</b>
6.1	Faktoren der Bewerber(innen).....	89
6.2	Faktoren der Professur .....	91
6.3	Faktoren der Hochschule.....	93
6.4	Faktoren des Berufungsverfahrens .....	94
6.5	Hochschulbereichsexterne Faktoren.....	97
<b>7</b>	<b>Diskussion möglicher Ansätze zur Verbesserung der Bewerberlage .....</b>	<b>99</b>
7.1	Verbesserung der Information.....	100
7.2	Strukturierung der Karrierewege.....	102
7.3	Ausdifferenzierung der Professuren .....	105
7.4	Verbesserung der Kooperation.....	106
7.5	Ausblick.....	107
<b>8</b>	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis .....</b>	<b>109</b>
<b>9</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>113</b>
9.1	Grundmodell des Leitfadens für die Experteninterviews .....	113
9.2	Unterlagen zur Auswertung von Berufungsakten durch die Hochschulen .....	116
9.2.1	Datenerhebungsbogen .....	116
9.2.2	Handbuch zur Datenerhebung.....	120
9.3	Datenerhebungsbogen zur Inhaltsanalyse der Lebenslaufinformationen von Neuberufenen.....	129
9.4	Fragebogen zur Online-Befragung .....	133

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Beteiligung der verschiedenen Akteursgruppen an Fachhochschulen an den Online-Befragungen des LiBerTas-Projekts (Absolute Zahlen, n = 711) .....	10
Abb. 2	Bejahung einer Zunahme von Umfang und Intensität der Analyse des Feldes potenzieller Bewerber(innen) (Werte 1+2 einer fünfstufigen Skala von -2=„Hat stark abgenommen“ bis +2=„Hat stark zugenommen“, Anteile in %) .....	11
Abb. 3	Schwierigkeiten bei Berufungsverfahren an Fachhochschulen (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1=„Gar nicht“ bis 5=„In hohem Maße“; Anteile in %).....	12
Abb. 4	Standorte der teilnehmenden Hochschulen .....	21
Abb. 5	Anzahl der erhobenen Berufungsverfahren nach Bundesländern (Absolute Angaben, n = 773) .....	22
Abb. 6	Vergleich der Anteile Neuberufener an der Stichprobe mit dem Anteil von FH-Professor(inn)en an der Grundgesamtheit nach Bundesländern (Anteile in %) .....	23
Abb. 7	Anteil der teilnehmenden Hochschulen und der erfassten Ausschreibungen nach Hochschulgröße (Anteile in %) .....	24
Abb. 8	Berufungsverfahren nach Fächergruppen (n=773; Anteile in %).....	24
Abb. 9	Eingegangene Bewerbungen nach Qualifikation und Geschlecht (Anteile in %)....	26
Abb. 10	Gründe für den Bewerberausschluss (Anteile in %) .....	27
Abb. 11	Berufungsvorschläge der Berufungskommissionen (Anteile in %) .....	28
Abb. 12	Häufigkeit der Ausschreibung (Anteile in %).....	28
Abb. 13	Status der Verfahren nach der ersten Ausschreibung (Anteile in %).....	29
Abb. 14	Status der Verfahren zum Zeitpunkt der Datenerhebung, ggf. nach wiederholter Ausschreibung (Anteile in %) .....	30
Abb. 15	Verfahrensdauer nach Fächergruppen (Anteile in %) .....	31
Abb. 16	Befristete Fachhochschulprofessuren nach Fächergruppen (Anteile in %).....	32
Abb. 17	Durchschnittliche Anzahl eingegangener Bewerbungen pro Professur nach Fächergruppen (Arithmetisches Mittel) .....	33
Abb. 18	Bewerber(innen) mit Promotion, außerhochschulischer Berufserfahrung sowie Anteil von Frauen nach Fächergruppen (Anteile in %).....	34
Abb. 19	Gründe für den Bewerberausschluss nach Fächergruppen (Anteile in %).....	35
Abb. 20	Einladung und persönliche Vorstellung von Bewerber(innen) nach Fächergruppen (Anteile in %).....	36
Abb. 21	Berufungsvorschläge der Berufungskommissionen nach Fächergruppen (Anteile in %) .....	37
Abb. 22	Häufigkeit der Ausschreibungen einer Fachhochschulprofessur nach Fächergruppen (Anteile in %).....	38
Abb. 23	Status der Verfahren nach der ersten Ausschreibung nach Fächergruppen (Anteile in %) .....	39
Abb. 24	Status der Verfahren zum Zeitpunkt der Datenerhebung nach Fächergruppen (ggf. nach wiederholter Ausschreibung, Anteile in %) .....	40
Abb. 25	Verfahrensabschluss zum Zeitpunkt der Datenerhebung nach Fächergruppen (Anteile in %).....	40

Abb. 26	Hochschulgröße im Vergleich von ost- und westdeutschen Fachhochschulen (Anteile in %) .....	42
Abb. 27	Fächergruppenstruktur im Vergleich von ost- und westdeutschen Fachhochschulen (Anteile der gemeldeten Berufungsverfahren in %) .....	43
Abb. 28	Häufigkeit der Ausschreibung im Vergleich von ost- und westdeutschen Fachhochschulen (Anteile in %) .....	44
Abb. 29	Status der Verfahren im Vergleich von ost- und westdeutschen Fachhochschulen (Anteile in %).....	45
Abb. 30	Fächergruppenstruktur der Verfahren in den Bundesländern (Anteile der gemeldeten Berufungsverfahren in %) .....	46
Abb. 31	Durchschnittliche Anzahl der eingegangenen Bewerbungen pro Ausschreibung nach Bundesländern (Arithmetisches Mittel) .....	47
Abb. 32	Häufigkeit der Ausschreibungen nach Bundesländern (Anteile in %) .....	48
Abb. 33	Status der Verfahren nach der ersten Ausschreibung nach Bundesländern (Anteile in %) .....	49
Abb. 34	Status der Verfahren zum Zeitpunkt der Datenerhebung nach Bundesländern (ggf. nach wiederholter Ausschreibung, Anteile in %).....	50
Abb. 35	Verfahrensabschluss zum Zeitpunkt der Datenerhebung nach Bundesländern (Anteile in %) .....	50
Abb. 36	Anzahl der Ausschreibungen in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Absolute Angaben) .....	51
Abb. 37	Durchschnittliche Anzahl der eingegangenen Bewerbungen in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Arithmetisches Mittel) .....	52
Abb. 38	Häufigkeit der Ausschreibungen in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Anteile in %) .....	53
Abb. 39	Status der Verfahren in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Anteile in %) .....	54
Abb. 40	Abgeschlossene Verfahren in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Anteile in %).....	54
Abb. 41	Fächergruppengruppenstruktur der Verfahren in den Regionen (Anteile der gemeldeten Berufungsverfahren in %) .....	56
Abb. 42	Gründe für Bewerberausschluss in den Regionen (Anteile in %) .....	57
Abb. 43	Häufigkeit der Ausschreibung in den Regionen (Anteile in %) .....	57
Abb. 44	Status der Berufungsverfahren in den Regionen, ggf. nach wiederholter Ausschreibung (Anteile in %) .....	58
Abb. 45	Geschlecht, Alter und Fächergruppenzugehörigkeit der neuberufenen Professor(inn)en (Anteile in %, Durchschnittsalter in Jahren) .....	63
Abb. 46	Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Beschäftigungssektoren (Durchschnittswerte in Jahren).....	64
Abb. 47	Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Typen der Beschäftigung (Durchschnittswerte in Jahren).....	65
Abb. 48	Abgeschlossene Berufsausbildung der neuberufenen Professor(inn)en nach ausgewählten Fächergruppen (Anteile in %) .....	66
Abb. 49	Hochschulart des höchsten Studienabschlusses (Universitäten vs. Fachhochschulen) nach ausgewählten Fächergruppen (Anteile in %) .....	67

Abb. 50	Internationale Erfahrung bzw. Auslandsaufenthalte während der wissenschaftlichen Qualifikationsphase nach ausgewählten Fächergruppen (Anteile in %) .....	67
Abb. 51	Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Beschäftigungssektoren und ausgewählten Fächergruppen (Durchschnittswerte in Jahren) .....	68
Abb. 52	Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Typen der Beschäftigung und ausgewählten Fächergruppen (Durchschnittswerte in Jahren).....	69
Abb. 53	Dauer der Tätigkeiten mit Leitungsposition nach ausgewählten Fächergruppen (Durchschnittswerte in Jahren).....	69
Abb. 54	Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Typen der Beschäftigung und Hochschulabschluss (Durchschnittswerte in Jahren) .....	71
Abb. 55	Stichprobengröße und Rücklauf .....	73
Abb. 56	Geschlecht, Alter, Fächergruppenzugehörigkeit, Qualifikation und Besoldung der neuberufenen Professor(inn)en (Anteile in %, Durchschnittsalter in Jahren) .....	75
Abb. 57	Eingeworbene Drittmittel seit Antritt der Professur (Anteile in % derjenigen, die Drittmittel eingeworben haben) .....	76
Abb. 58	Stellensuche (Mehrfachantwort, % der Fälle).....	77
Abb. 59	Motive für die Bewerbung auf eine FH-Professur (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von 1=„Überhaupt keine Rolle“ bis 5=„Eine sehr große Rolle“).78	
Abb. 60	Nutzung von Angeboten und Maßnahmen zum Einstieg (Mehrfachantwort, % der Fälle) .....	79
Abb. 61	Gründe für eine Reduktion des Lehrdeputats (Mehrfachantwort, % der Fälle) .....	80
Abb. 62	Studium nach Hochschultypen (Mehrfachantwort, % der Fälle) .....	81
Abb. 63	Beschäftigungssektoren vor Antritt der Professur (Mehrfachantwort, % der Fälle)	81
Abb. 64	Dauer der Berufstätigkeit inner- und außerhalb der Wissenschaft vor Antritt der Professur nach Tätigkeitsbereichen (Durchschnittswerte in Jahren) .....	82
Abb. 65	Letzter Beschäftigungssektor vor Antritt der Professur (Anteile in %) .....	83
Abb. 66	Veränderung des Einkommens nach dem Wechsel auf die Professur (Anteile in %) .....	84
Abb. 67	Geschlecht der Befragten nach Fächergruppen (Anteile in %) .....	84
Abb. 68	Promotionsstatus nach Fächergruppen (Anteile in %) .....	85
Abb. 69	Veränderung des Einkommens beim Antritt der Professur nach Fächergruppen (Anteile in %).....	86
Abb. 70	Reduktion des Lehrdeputats nach Fächergruppen (Anteile in %) .....	87
Abb. 71	Veränderungen der Formalisierung und Transparenz der Berufungsverfahren (Werte 1+2 auf einer fünfstufigen Skala von -2=„Hat stark abgenommen“ bis +2=„Hat stark zugenommen, Anteile in %).....	96
Abb. 72	Tabellarische Übersicht über die Themenschwerpunkte und Fragen/Nachfragen des Interviewleitfadens .....	113
Abb. 73	Tabellarische Übersicht der erhobenen Daten aus den Berufungsakten.....	116
Abb. 74	Tabellarische Übersicht der erhobenen Daten zu den Lebenslaufinformationen von Neuberufenen .....	129



# 1 Hintergrund, Zielsetzung und Methodik

Da berufene Professorinnen und Professoren die Lehre und Forschung sowie die Profilierung einer Hochschule über viele Jahre und sogar Jahrzehnte hinweg prägen können, hat die Besetzung von Professuren eine besondere Bedeutsamkeit. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Forschungsprojekt „Bewerberlage<sup>1</sup> bei Fachhochschulprofessuren“ (BeFHPro) am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) hatte die zentrale Zielsetzung, die Bewerberlage bei der Berufung von Professorinnen und Professoren an staatlichen Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW)<sup>2</sup> zu untersuchen und dabei die Fragen zu beantworten,

- inwiefern bei Berufungen an FHn und HAW ein Mangel an geeigneten Bewerber(inne)n besteht,
- welche Fächer(gruppen) in welchem Ausmaß ggf. von diesem Mangel betroffen sind sowie
- welche Gründe es für den Mangel gibt.

Ergänzend sollten auch die Berufskarrieren erfolgreich berufener Fachhochschulprofessor(inn)en analysiert werden und die Fragen geklärt werden,

- welche Merkmale Berufskarrieren erfolgreich berufener FH-Professor(innen) aufweisen,
- welche Arten außerhochschulischer Berufspraxis besonders häufig vorkommen und in welchem Umfang und
- was die Motive für die Bewerbung auf eine FH-Professur sind und wie die Arbeitsbedingungen eingeschätzt werden.

Fachhochschulen im Sinne des Projekts sind staatliche Hochschulen ohne Promotionsrecht entsprechend der Klassifikation im Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz (HRK).<sup>3</sup> Zum Projektbeginn im Mai 2016 wurden auf diese Weise 104 Hochschulen identifiziert; Verwaltungsfachhochschulen, kirchliche und private Hochschulen blieben außen vor.

Innerhalb der Projektlaufzeit bis einschließlich Februar 2017 wurde ein Mehrmethodendesign umgesetzt, das folgende Elemente umfasste:

- Sekundäranalysen von Daten aus dem Projekt „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion“ (LiBerTas) am DZHW,
- explorative Interviews mit Expertinnen und Experten,
- dokumentenanalytische Auswertungen von Berufungsakten über Berufungsverfahren an Fachhochschulen aus dem Zeitraum Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015,

1 Bei Komposita wie „Bewerberlage“ verzichtet der vorliegende Bericht auf eine Schreibweise, die mitten im Wort die unterschiedlichen Genera anzeigt. Es sind aber Frauen und Männer gleichermaßen gemeint, es sei denn, der Bezug auf nur ein Geschlecht wird ausdrücklich formuliert.

2 Zur Vermeidung der sperrigen Formulierung „Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ ist in diesem Bericht in der Regel nur von „Fachhochschulen“ bzw. FH im Sinne eines Hochschultypus die Rede. Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. HAW sind aber stets gleichermaßen gemeint.

3 URL: <https://www.hochschulkompass.de/>. Die Bestimmung der Grundgesamtheit erfolgte zum Projektbeginn im Mai 2016, also noch bevor erste Bereiche von Fachhochschulen in Hessen das Promotionsrecht zuerkannt bekamen und die Definition weiter zu präzisieren gewesen wäre.

- Lebenslaufanalysen neuberufener Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen des Jahres 2015 und
- eine Online-Befragung neuberufener Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen der Jahre 2014 und 2015.

Nach einer inhaltlichen Einführung, die auch auf den Forschungsstand zum Thema eingeht, erfolgt die Darstellung der Projektergebnisse in drei Schritten: Erstens werden Art und Ausmaß eines Bewerbermangels bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren auf der Basis qualitativen und quantitativen Datenmaterials genauer gefasst, zweitens werden Hintergründe beleuchtet, die auf die Bewerbersituation wirken, und drittens Ansätze zur Verbesserung der Bewerberlage diskutiert. Dabei wird auch ein inhaltlicher Exkurs zu den gewonnenen Erkenntnissen über Neuberufene an Fachhochschulen aufgegriffen.

## 2 Inhaltliche Einführung und Forschungsstand

Seit 1968 wurden in Deutschland Fachhochschulen als ein neuer Typ Hochschule errichtet, der zunächst vor allem dem Ziel dienen sollte, einen steigenden Bedarf an Fachkräften zu befriedigen, die auf einer wissenschaftlichen Grundlage, aber mit Ausrichtung auf die berufliche Praxis ausgebildet wurden (vgl. Schreiterer 2016: 19-20). Dieser Entstehungshintergrund wirkt bis heute nach und zeigt sich am hohen Stellenwert der Lehre an Fachhochschulen mit einem Lehrdeputat der Professor(inn)en von in der Regel 18 Semesterwochenstunden, an der im Vergleich zu Universitäten stärker anwendungsorientierten Forschung und an weiteren Unterschieden zu Universitäten wie etwa der geringeren staatlichen Finanzierung, der abweichenden Personalstruktur mit deutlich weniger wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n und den Anforderungen an das professorale Personal, eine doppelte Qualifikation sowohl in der Wissenschaft als auch in der außerhochschulischen Praxis nachzuweisen.

Schreiterer (2016) zeichnet die Entwicklung der Fachhochschulen entlang der Empfehlungen des Wissenschaftsrats aus den Jahren 1981, 1990, 2002 und 2010 nach. Dabei wird deutlich, dass sich das Fächerspektrum der Fachhochschulen von einem ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkt ausgehend zunehmend erweiterte und zu einer am Bedarf des Arbeitsmarkts orientierten Lehre weitere Aufgabengebiete, vor allem in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Weiterbildung und Wissenstransfer, hinzukamen und aufgewertet wurden. Im Jahr 2010 mahnte der Wissenschaftsrat eine engere Zusammenarbeit zwischen Universitäten und Fachhochschulen an, und zwar bezogen auf kooperative Studienprogramme, einen diskriminierungsfreien Zugang von Fachhochschulabsolvent(inn)en in Masterprogramme an Universitäten, kooperative Promotionen zur Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses und Kooperationen von Professor(inn)en in der Forschung.<sup>4</sup>

Der veränderte Stellenwert der Forschung an Fachhochschulen korrespondiert mit veränderten Förderungsstrukturen. Der Anteil der Fachhochschulen an der Förderung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) war bislang stets marginal. Hier wurde aber mit der Projektakademie ein neues Förderinstrument geschaffen, das interessierten Professor(inn)en an Fachhochschulen in den ersten sechs Jahren nach ihrer Erstberufung den Einstieg in die Durchführung von Forschungsprojekten auf der Grundlage von DFG-Drittmitteln erleichtern soll, indem sie durch erfahrene Wissenschaftler(innen), die bereits erfolgreiche DFG-Anträge gestellt haben, unterstützt werden (vgl. Keller 2015; DFG o.J.). Und das BMBF unterstützt die Forschung an Fachhochschulen seit rund 25 Jahren gezielt über Programme: Bereits im Jahr 1992 wurde das Förderprogramm „Anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen“ aufgelegt. 2006 folgte das Programm „Forschung an Fachhochschulen“. Der Haushaltsansatz dieses Programms hat sich von 10,5 Millionen Euro im Jahr 2005 auf 55 Millionen Euro im Jahr 2017 mehr als verfünffacht. Aus diesen Mitteln werden verschiedene spezialisierte Förderlinien und -maßnahmen gespeist, im Einzelnen derzeit die bereits einige Jahre laufenden Linien „Forschung an Fachhochschulen mit Unternehmen“ (FHprofUnt), „Qualifizierung von Ingenieur Nachwuchs an Fachhochschulen“ (IngenieurNachwuchs) und „Soziale Innovationen für Lebensqualität im Alter“. (SILQUA-FH). Hinzu gekommen sind in der jüngsten Vergangenheit die „Förderung strategischer Investitionen an Fachhochschulen“ (FHInvest) im Jahr 2013 und die Fördermaßnahme „Starke Fachhochschulen – Impuls für die Region“ (FH-Impuls) im Jahr 2015 (vgl. BMBF 2016a: 6-8; BMBF o.J.a).

<sup>4</sup> Die aktuellsten Empfehlungen des Wissenschaftsrats speziell zu Fachhochschulen befassen sich mit der Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen, vgl. Wissenschaftsrat 2016b und Kapitel 7 in diesem Bericht.

In der 2016 gestarteten Förderinitiative „Innovative Hochschule“, die von Bund und Ländern gemeinsam getragen wird, sollen mindestens die Hälfte der Fördermittel und mindestens die Hälfte der ausgewählten Förderfälle auf Fachhochschulen oder Verbünde unter Koordination einer Fachhochschule entfallen. Insgesamt sollen 550 Millionen Euro für zehn Jahre bis 2027 bereitgestellt werden. Die Mittel für die Förderung werden vom Bund und vom jeweiligen Sitzland im Verhältnis 90:10 getragen. Die Förderinitiative wird in zwei Auswahlrunden durchgeführt. Für Einzelanträge von Hochschulen werden bis zu zwei Millionen Euro jährlich, für Anträge von Hochschulverbänden bis zu drei Millionen Euro jährlich gewährt werden können. Gefördert wird hier idealerweise der strategischen Auf- und Ausbau der Zusammenarbeit von Hochschulen mit der Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Akteuren, um die Rolle der Hochschulen im regionalen Innovationssystem zu stärken (vgl. BMBF 2016e; GWK 2016; GWK o.J.).

Solche Aktivitäten, die gesellschaftliche Erwartungen bediene und in Bezug zu Lehre und Forschung an der Hochschule stehen, zugleich aber darüber hinaus weisen, werden auch unter dem Begriff der „Third Mission“ zusammengefasst (vgl. Henke et al. 2016:13). Gerade bezogen auf die Third Mission hat die deutsche Hochschulforschung zuletzt mehrere Forschungsprojekten realisiert, nämlich zum einen „FIFTH – Facetten von und Indikatoren für Forschung und Third Mission an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“<sup>5</sup> am Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) in Gütersloh und zum anderen „BeMission – Die Leistungsbewertung der Hochschulen für Third Mission“<sup>6</sup> am Institut für Hochschulforschung in Halle-Wittenberg (HoF), die beide im Rahmen der BMBF-Förderlinie „Leistungsbewertung in der Wissenschaft“<sup>7</sup> gefördert wurden. Betrachtet wurden hier etwa Kooperationen von Fachhochschulen mit Unternehmen und/oder Organisationen der Zivilgesellschaft, Angebote der Nachwuchsförderung und Weiterbildung, der Bereich des Wissens- und Technologietransfers und andere Formen des Engagements für die Region (vgl. Hachmeister et al. 2016). Dabei ging es zentral auch darum, das erweiterte Aufgabewahrnehmungsprofil von Hochschulen messbar und die dort erbrachten Leistungen der Hochschulen beurteilbar zu machen.

Ansonsten weist die Hochschulforschung eine deutliche Fokussierung auf Universitäten auf; Fachhochschulen sind im Vergleich dazu ein eher wenig beforschtes Gebiet, und entsprechend groß sind die Forschungslücken. Ein besonderer Forschungsbedarf zeigt sich angesichts der beschriebenen erweiterten Aufgabengebiete der Hochschulen mit Blick auf das Hochschulpersonal und seine Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und die Anforderungen an Professorinnen und Professoren und ihre Gewinnung für die Tätigkeiten an der Hochschule im Besonderen.

Zu den Arbeitsbedingungen liegen Ergebnisse einer Umfrage zum Workload der Professorenschaft vor, die Auskunft über den Umfang der Wahrnehmung unterschiedlicher Dienstaufgaben und die damit einhergehende Arbeitsbelastung geben (vgl. Niemeijer & Bauer 2013, 2014). Dabei wurden im Einzelnen „die Anzahl und Verteilung der Arbeitsstunden während und außerhalb der Vorlesungszeit, die Betreuung von Abschlussarbeiten sowie das Engagement in der Forschung abgefragt. Des Weiteren wurde auch die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation an den Hochschulen thematisiert“ (Niemeijer & Bauer 2013: 190). Etwas mehr als 3.300 Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen haben an der Online-Befragung teilgenommen, knapp die Hälfte der Teilnehmer(innen) sind Angehörige der Ingenieurwissenschaften, darunter viele Neuberufene.

5 URL: [http://www.che.de/cms/?getObject=260&PK\\_Projekt=1690&strAction=show&getLang=de](http://www.che.de/cms/?getObject=260&PK_Projekt=1690&strAction=show&getLang=de)

6 URL: <http://www.hof.uni-halle.de/projekte/bemission/>

7 URL: <http://www.hochschulforschung-bmbf.de/de/1333.php>

Die Ergebnisse zeigen ein eindeutiges Bild der Anforderungen und der verschiedenen Zielkonflikte, denen sich die Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen ausgesetzt sehen. Angesichts der vielseitigen zeitlichen Belastungen durch Lehre, Forschung, Verwaltung, Wissenstransfer und weitere Aufgaben werden entsprechend viele unbezahlte Überstunden geleistet. Für Fachhochschulen nicht überraschend demonstrieren die Antworten, dass der größte Zeitanteil auf die Lehre entfällt und gleichzeitig mit Administration und Forschung erhebliche weitere Belastungen hinzukommen. In der vorlesungsfreien Zeit bleibt die Arbeitsbelastung in den einzelnen Bereichen einigermaßen konstant (vgl. ebd.: 192).

75 Prozent aller Befragten geben an, in der Forschung aktiv zu sein, wobei rund 60 Prozent der Forschenden dafür bis zu acht Stunden pro Woche aufwenden: „Von den Wochenarbeitsstunden in der Forschung entfallen jedoch nur rund 40 Prozent auf direkte Forschungstätigkeiten, die restlichen Arbeitsstunden werden gleichmäßig für die Bearbeitung von Forschungsanträgen, für Management und Administration der Projekte sowie für die Publikation der Ergebnisse aufgewendet“ (Niemeijer & Bauer 2014: 42). Mit den Bedingungen in der Forschung ist nur jeder Fünfte zufrieden (vgl. ebd.). Bei Lehre und Forschung erhalten fast 30 Prozent der Befragten keine Unterstützung durch Hilfskräfte oder wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), wobei allerdings große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern bestehen (vgl. ebd.: 45, Tab. 1).

Trotz der steigenden Bedeutung von Forschung an Fachhochschulen liegen die persönlichen Präferenzen der Befragten weiterhin überwiegend im Bereich der Lehre: „Fast jeder Vierte gab an, dass er den Schwerpunkt der eigenen Arbeit mehr in der Lehre sieht. 55,2 Prozent betrachten parallel zur Lehre auch Aufgaben in der Forschung als wichtig. Ein Fünftel der Befragten setzt Präferenzen in der Forschung. 18,1 Prozent geben an, verstärkt in der Forschung, aber auch in der Lehre tätig zu sein. 2,6 Prozent sehen ihren Schwerpunkt klar in der Forschung“ (Niemeijer & Bauer 2014: 42).

Zudem hat die Dauer der Hochschulzugehörigkeit einen deutlichen Einfluss auf die Präferenzen: „Sehen 13,6 Prozent der vor 1999 Berufenen ihre Präferenz mehr in der Forschung, sind es in der Gruppe der zwischen 1999 und 2007 Berufenen 22,9 Prozent und in der Gruppe der nach 2007 berufenen Professorinnen und Professoren 24,5 Prozent“ (ebd.: 42). Die Forschungsorientierung hat demnach zugenommen.

Zusätzlich zu (der Zufriedenheit mit) den Beschäftigungsbedingungen wurde erfragt, was den Hochschullehrerberuf attraktiv macht. Dabei werden in erster Linie „die weitgehend eigenständige Arbeitsplanung (84,1 %) sowie die eigenständige Zeiteinteilung (76,6 %) genannt. Ebenfalls gewichtige Gründe für die Attraktivität sind interessante Arbeitsinhalte sowie die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit. Ein weiterer gewichtiger Grund aus Sicht der Befragungsteilnehmer ist die gesellschaftliche Achtung und Anerkennung des Hochschullehrerberufs. 64 Prozent sind dieser Meinung. Die Arbeitsplatzsicherheit wird von 62 Prozent als bedeutender Punkt angeführt“ (ebd.: 44).

Wissenschaftliche Untersuchungen zu Wegen auf eine Professur beziehen sich nahezu ausschließlich auf Universitäten. Hier ist der Karriereweg von der Promotion über die Postdoc-Phase bis hin zur Professur weitgehend vorgezeichnet und vielseitig erforscht (siehe u. a. Janson et al. 2006, 2007; Kreckel 2008). Auch am DZWH bzw. dem ehemaligen iFQ<sup>8</sup> sind verschiedene Projekte zum Thema Karrieren und Arbeitsbedingungen an Universitäten realisiert worden, u. a. das

8 Das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) mit Standort in Berlin ist seit Januar 2016 als Abteilung „Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik“ in das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) integriert.

Absolventen-Panel<sup>9</sup>, die Winbus-Studien<sup>10</sup>, das Promovierenden-Panel PROFILE<sup>11</sup> und die Wissenschaftsbefragungen<sup>12</sup>. All diesen Studien ist gemein, dass die Besonderheiten des Karrierewegs zur Fachhochschulprofessur bei der Erforschung des wissenschaftlichen Nachwuchses und mit Blick auf Hochschulabsolvent(inn)en im Allgemeinen bisher nicht in den Fokus gerückt wurden. Wenngleich in mehreren der DZHW-Studien auch Beschäftigte an Fachhochschulen unterhalb der Professur befragt wurden (siehe z. B. Jaksztat et al. 2012 oder Briedis et al. 2014), standen sie doch nie im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses.

Bei Fachhochschulen hingegen kann zugespitzt von der „Nicht-Existenz einer Laufbahn zur Fachhochschulprofessur“ (Duong et al. 2014: 17) gesprochen werden. Dies hängt auch mit der rechtlichen Anforderung zusammen, dass als Einstellungsvoraussetzungen sowohl eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachzuweisen ist, als auch eine mehrjährige – in den meisten Bundesländern mindestens fünfjährige – berufliche Praxis, von der wiederum ein bestimmter Anteil – meist mindestens drei Jahre – außerhalb des Hochschulbereichs erbracht worden sein muss, verlangt werden. Um diese Doppelqualifikation zu erlangen, ist der mögliche Nachwuchs für Fachhochschulprofessuren darauf angewiesen, einen bislang wenig planbaren Berufsweg aus der Wissenschaft heraus und wieder in sie hinein zu gehen.

Klawitter (2015) hat im Rahmen des Projekts „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion (LiBerTas)“ (vgl. Abschnitt 3.1) eine Analyse von Stellenausschreibungen zu Professuren aus den Jahren 1995, 2003 und 2012 durchgeführt, darunter jeweils 415 von Universitäten und 415 von Fachhochschulen. Sie konnte zeigen, dass die Ausschreibungstexte insbesondere im Bereich der formulierten Aufgabenkataloge für die Professor(inn)en hochschulartenübergreifend im Zeitverlauf detaillierter geworden sind. Dies kann ein Hinweis sein, dass die Anforderungen gestiegen sind.

Anfang 2016 hat der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) die Ergebnisse einer Tendenzbefragung von Hochschulleitungen und Dekan(inn)en zu Berufungsverfahren in den Ingenieurwissenschaften an Universitäten und Fachhochschulen veröffentlicht (VDMA Bildung 2016). Damit wurde ein exemplarischer Blick auf die Fächergruppe geworfen, die gemessen an der Zahl der Professor(inn)en die mit Abstand größte Fächergruppe an staatlichen Fachhochschulen bildet (Statistisches Bundesamt 2016b) und sich „durch eine große Nähe, teilweise sogar Verschränkung, zwischen Hochschulen und Wirtschaft“ (VDMA Bildung 2016: 8) auszeichnet.

Anlass für die Untersuchung war die Annahme, dass Berufungen von Professor(inn)en aus der industriellen Praxis insbesondere an Fachhochschulen, aber auch an Universitäten, eine besondere Stärke der Ingenieurwissenschaften darstellen und dieses „für das deutsche Innovationssystem besondere Merkmal bedroht ist“ (ebd.: 8). Zum einen würden in Berufungsverfahren zunehmend Leistungskriterien wie Publikationen und Drittmittelinwerbungen angewendet, die Industrieforscher(innen) im Vergleich zu Ingenieurwissenschaftler(inne)n tendenziell benachteiligten (vgl. ebd.: 9), zum anderen bestehe möglicherweise ein Attraktivitätsproblem der Hochschulprofessur, da eine Stelle in der industriellen Praxis ein höheres Einkommen und eine bessere Ausstattung ermögliche.

9 URL: [http://www.dzhw.eu/abteilungen/bildung/projekte/pr\\_detail?pr\\_id=467&art=aktuell](http://www.dzhw.eu/abteilungen/bildung/projekte/pr_detail?pr_id=467&art=aktuell)

10 URL: <http://www.winbus.eu/>, [http://www.dzhw.eu/abteilungen/bildung/projekte/pr\\_detail?pr\\_id=299&art=aktuell](http://www.dzhw.eu/abteilungen/bildung/projekte/pr_detail?pr_id=299&art=aktuell)

11 URL: [http://www.dzhw.eu/abteilungen/system/projekte/pr\\_detail?pr\\_id=514&art=aktuell](http://www.dzhw.eu/abteilungen/system/projekte/pr_detail?pr_id=514&art=aktuell)

12 URL: [http://www.dzhw.eu/abteilungen/system/projekte/pr\\_detail?pr\\_id=523&art=aktuell](http://www.dzhw.eu/abteilungen/system/projekte/pr_detail?pr_id=523&art=aktuell)

Tatsächlich deuten die Ergebnisse der Befragung auf einen relativen Bedeutungsverlust des Kriteriums der Industrieerfahrung in Berufungsverfahren hin (vgl. ebd.: 12 f.). Darüber hinaus zeigt sich, dass die befragten Dekaninnen und Dekane der Fachhochschulen zu über 70 Prozent „unzufrieden“ oder sogar „sehr unzufrieden“ mit der Quantität der Bewerbungen sind; hingegen wird die Qualität der Bewerbungen als zufriedenstellend oder „teils/teils“ beurteilt (vgl. ebd.: 13).

Den Autoren bereitet die hohe Unzufriedenheit der Fachhochschulen mit der Anzahl an Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren Sorge. Vor diesem Hintergrund werfen sie die Fragen auf, „wie Fachhochschulen gutes Personal rekrutieren können, wenn sie nicht ausreichend Bewerbungen erhalten“ und „wie attraktiv eine FH-Professur für eine Führungskraft aus der Industrie ist“ (ebd.: 18).

In anderen Veröffentlichungen finden sich ebenfalls Hinweise auf Probleme hinsichtlich der Bewerberlage, auch über die Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften hinaus. So führte der Wissenschaftsrat bereits 2002 aus, dass für die Fachhochschulen „große Schwierigkeiten bestehen, in neuen Fächern oder in Fachgebieten, in denen die Konkurrenz zu attraktiven Positionen im Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschulen groß ist, geeignetes Lehrpersonal zu finden“ (WR 2002: 70). Und Hubert Mücke als Geschäftsführer des Hochschullehrerbunds (hfb) ließ sich mit der Aussage zitieren: „Seit Jahren haben die Fachhochschulen vehemente Probleme, freie Professorenstellen zu besetzen“ (Engemann 2013). Borgwardt (2016) konstatierte schließlich als Ergebnis einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung ein „zweifaches Rekrutierungsproblem der Fachhochschulen: Es besteht ein generelles Problem bei der Rekrutierung von wissenschaftlich und didaktisch qualifiziertem Personal und ein spezielles Rekrutierungsproblem in all jenen Bereichen, in denen es keine komplementären universitären Fächer gibt“ (ebd.: 15), also in solchen Fachgebieten, in denen unmittelbar passfähige Promotionsmöglichkeiten an Universitäten fehlen und der Nachweis der wissenschaftlichen Qualifikation als Eingangsvoraussetzung für die Fachhochschulprofessur somit erschwert ist.

Diesen Einschätzungen ist gemeinsam, dass sie primär den Charakter von Experteneinschätzungen haben, während es an einer empirischen Datenbasis zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren bislang mangelte. Der vorliegende Bericht soll im Folgenden einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke leisten.



## 3 Die Bewerberlage als zentrale Schwierigkeit von Berufungsverfahren an Fachhochschulen

### 3.1 Erkenntnisse aus dem Projekt „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion (LiBerTas)“

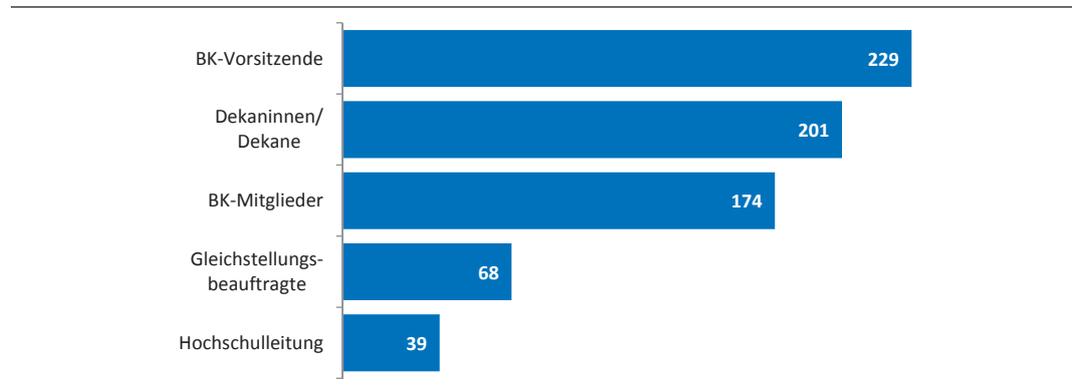
#### 3.1.1 Zielsetzung und Methodik des LiBerTas-Projekts

Das Forschungsprojekt „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion“ (LiBerTas) wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Förderlinie „Leistungsbewertung in der Wissenschaft“ für drei Jahre im Zeitraum vom 01.11.2013 bis zum 31.12.2016 gefördert (FKZ 01PY13008). Ziel war es, erstens die Ausgestaltung und den Entwicklungsstand von Berufungsverfahren bundesweit zu erfassen, zweitens die kriterielle Basis der Bewertung von Leistungs- und Passfähigkeit von Bewerber(inne)n auf eine Professur herauszuarbeiten und drittens das Zusammenspiel der an Berufungsverfahren beteiligten Akteure, ihrer Handlungslogiken und Einflussmöglichkeiten zu analysieren. Hierzu wurde ein Mixed-Methods-Untersuchungsdesign genutzt, das Dokumenten- und Inhaltsanalysen sowie explorative Experteninterviews mit quantitativen Online-Befragungen und vertiefenden leitfadengestützte Experteninterviews kombinierte.

Die für Sekundäranalysen zu Berufungsverfahren verfügbaren quantitativen Daten basieren auf den Online-Befragungen, die im Rahmen des LiBerTas-Projekts im Jahr 2015 an allen 193 staatlichen deutschen Universitäten, Fachhochschulen (ohne kirchliche und Verwaltungsfachhochschulen) und künstlerischen Hochschulen stattfanden. Befragt wurden die Hochschulleitungen (im Zeitraum 26.01.-23.02.), Dekan(inn)en, Gleichstellungsbeauftragten sowie Berufungskommissionsvorsitzenden und -mitglieder (alle im Zeitraum 02.06.-17.07.) Die erforderlichen Kontaktdaten der Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten konnten vollständig recherchiert werden. Bei den Berufungskommissionsvorsitzenden und -mitgliedern war ein solches listenbasiertes Einladungsverfahren nicht möglich; stattdessen wurden E-Mails an Leiter(innen) der Personalverwaltungen und Berufungsbeauftragte geschickt mit der Bitte, den Fragebogen-Link an Personen weiterzuleiten, die Mitglied oder Vorsitzende(r) einer Berufungskommission (gewesen) seien. Seitens der für diesen Bericht interessierenden Fachhochschulen nahmen 39 Mitglieder von Hochschulleitungen, 201 Dekaninnen/Dekane, 68 Gleichstellungsbeauftragte, 229 Berufungskommissionsvorsitzende und 174 weitere Berufungskommissionsmitglieder an den Befragungen teil (vgl. Abb. 1).

Bei der Befragung der Hochschulleitungen, Dekaninnen und Dekane sowie der Gleichstellungsbeauftragten handelt es sich der Anlage nach um eine Vollerhebung, bei der für den Bereich der Fachhochschulen zufriedenstellende Nettorücklaufquoten von 37,5 Prozent der Hochschulleitungen, 35,2 Prozent der Dekaninnen und Dekane und 50,4 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten erreicht wurden. Es ist von einer hohen Aussagekraft der Daten auszugehen.

**Abb. 1** Beteiligung der verschiedenen Akteursgruppen an Fachhochschulen an den Online-Befragungen des LiBerTas-Projekts (Absolute Zahlen, n = 711)



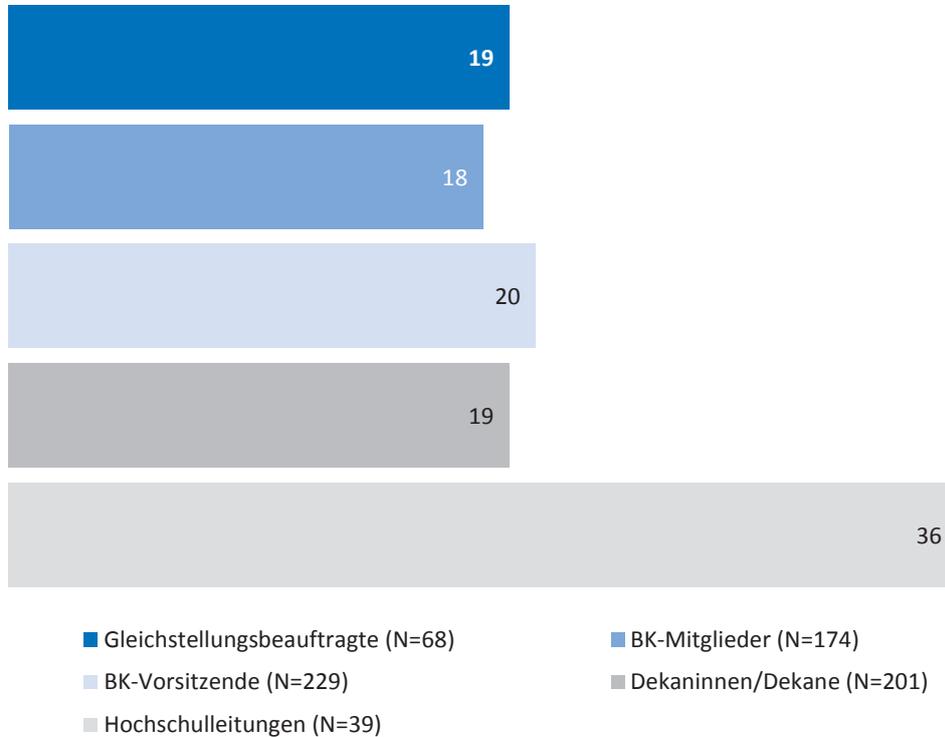
DZHW | LiBerTas 2016

Die für die Sekundäranalysen verfügbaren qualitativen Daten basieren auf den vertiefenden leitfadengestützten Experteninterviews, die im Rahmen des LiBerTas-Projekts mit Hochschulleitungen, Dekaninnen und Dekanen, Berufungskommissionsvorsitzenden sowie Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Fachhochschulen in acht Bundesländern in den Fächern Soziologie/ Sozialwissenschaften (Uni + FH), Maschinenbau (Uni + FH), Physik (Uni) und Medizin (Uni) geführt wurden. Hier standen insgesamt 30 Interviews mit Gesprächspartner(inne)n an Fachhochschulen zur Verfügung, darunter vier mit Mitgliedern von Hochschulleitungen, zehn mit Dekan(inn)en, elf mit Berufungskommissionsvorsitzenden und fünf mit Gleichstellungsbeauftragten.

### 3.1.2 Die Wahrnehmung der Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren

Die Ergebnisse der quantitativen Onlinebefragungen des LiBerTas-Projekts deuten darauf hin, dass die Beobachtung des Bewerberfeldes an vielen Hochschulen inzwischen sehr systematisch erfolgt. So geben die verschiedenen Befragtengruppen übereinstimmend an, dass Umfang und Intensität der Analyse des Feldes potenzieller Bewerber(innen) in den letzten Jahren eher zu- als abgenommen haben; jeweils rund 20 Prozent sehen eine (starke) Zunahme der Analyse des Bewerberfeldes, bei den Hochschulleitungsmitgliedern sogar jede(r) dritte Befragte (vgl. Abb. 2).

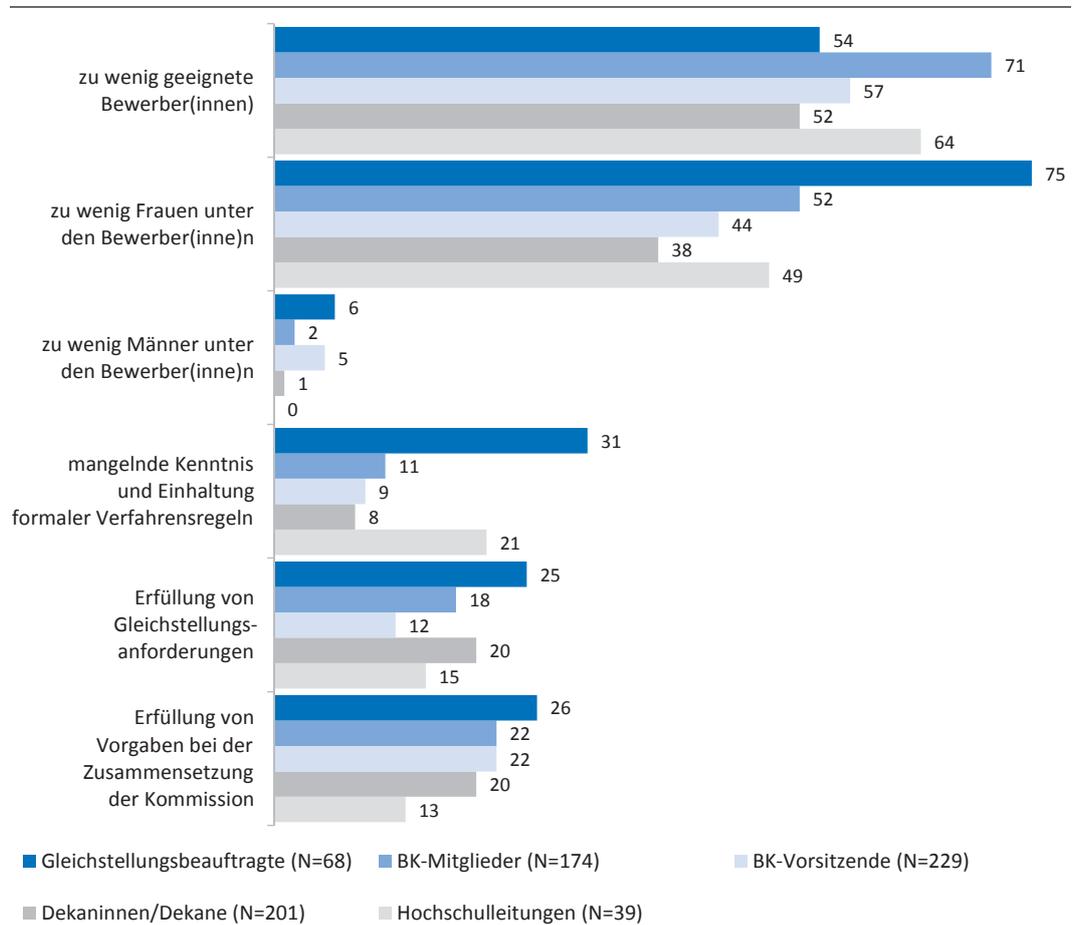
**Abb. 2** Bejahung einer Zunahme von Umfang und Intensität der Analyse des Feldes potenzieller Bewerber(innen) (Werte 1+2 einer fünfstufigen Skala von -2=„Hat stark abgenommen“ bis +2=„Hat stark zugenommen“, Anteile in %)



DZHW | LiBerTas 2016

Eine weitere Frage stellte darauf ab, in welchem Maße verschiedene Aspekte im Gesamtprozess von Berufungsverfahren an der jeweiligen Hochschule aktuell Schwierigkeiten bereiteten. Dabei zeigt sich im Ergebnis für die Fachhochschulen, dass sämtliche Akteursgruppen übereinstimmend die größten Schwierigkeiten bei „zu wenig geeignete Bewerber(innen)“ und „zu wenig Frauen unter den Bewerber(inne)n“ sehen; alle weiteren Aspekte folgen mit deutlichem Abstand (vgl. Abb. 3). Diese Problemlage ist an Fachhochschulen, wo über die Hälfte der Befragten bis hin zu 71 Prozent in der Gruppe der Berufungskommissionsmitglieder einen Mangel an geeigneten Bewerber(inne)n konstatieren, damit deutlich größer als an Universitäten, wo diesbezüglich insgesamt nur jede(r) Dritte der Befragten große oder sehr große Schwierigkeiten wahrnimmt.

**Abb. 3 Schwierigkeiten bei Berufungsverfahren an Fachhochschulen (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1=„Gar nicht“ bis 5=„In hohem Maße“; Anteile in %)<sup>13</sup>**



DZHW | LiBerTas 2016

Auch in den ergänzend geführten qualitativen Interviews des LiBerTas-Projekts problematisieren Gesprächspartner(innen) von Fachhochschulen die Bewerberlage entsprechend: „Das Grundproblem ist tatsächlich, dass wir viel zu wenig Bewerber haben. [...] Unser Problem ist die schlechte Bewerberlage, ganz einfach“ (LiBerTas\_Int\_77). – „Bei uns zumindest, von den Ansprüchen, die wir haben, haben wir viel, viel zu wenig Bewerber, also extrem mau“ (Libertas\_Int\_28). – „Also das nehme ich definitiv wahr, die Bewerberlage verschlechtert sich tragisch“ (Libertas\_Int\_5).

In der Folge müssen häufig Professuren mehrfach ausgeschrieben werden: „Ich kann mich eigentlich kaum an ein Berufungsverfahren erinnern, wo wir nur eine Ausschreibung gemacht haben“ (Libertas\_Int\_77). In manchen Fällen kommt aufgrund mangelnder Qualifikationen der Bewerber(innen) auch am Ende der Arbeit der Berufungskommission keine Kandidatenliste zustande, auf deren Basis eine Berufung erfolgen könnte: „Es gibt dann da durchaus Nullerlisten, wo wir dann sagen: Nein, also das war jetzt gar nichts“ (LiBerTas\_Int\_21).

Allerdings erscheinen von diesen Problemen nicht alle Fächer gleichermaßen betroffen: „Also in Gestaltung hatten wir vor kurzem 250 Bewerbungen fast auf eine Professur, das ist natürlich eine ganz andere Ausgangslage“ (LiBerTas\_Int\_14). „Es gibt ein paar Fächer bei uns, wo wir rela-

<sup>13</sup> Bei der dargestellten Auswahl der Items wurden insbesondere jene Aspekte berücksichtigt, die bei den Hochschulleitungen und Dekan(inn)en die höchsten Zustimmungswerte erreicht haben.

tiv viele Bewerber drauf kriegen, das sind Grundlagen wie Mathematik und so weiter und Physik, da kommen die Personen, bewerben sich die, die im Wesentlichen eine Schullaufbahn eigentlich gesucht haben oder suchen oder da promoviert sind. Alles was in die Vertiefung der Ingenieurs- und Informatikbereiche hineingeht, da können wir froh sein, wenn wir eine Handvoll Bewerbungen kriegen und von den Handvoll drei oder vier dann auch kommen, nicht schon irgendwo anders eine Stelle haben, das ist mir Abstand das größte Problem, genug Personen zu finden, die Interesse haben, diesen Job zu machen“ (LiBerTas\_Int\_11).

Besonders schwierig stellt sich die Situation in ingenieurwissenschaftlich-technischen Fächern dar: „Man hat sehr wenige Bewerber an der Fachhochschule, und da sind da meistens nur zwei, drei überhaupt geeignet in unserem Bereich Konstruktion/Produktentwicklung. Im Bereich der technischen Mechanik oder Mathematik, da haben sie, weil sie ein viel, viel größeres Spektrum an Leuten haben, die sich darauf bewerben können, das können Ingenieure, Bauingenieure also Maschinenbauingenieure, Physiker, Mathematiker sein, da haben sie dann wirklich 30, 40 Bewerbungen und dann 15, die potenziell geeignet sind, das haben wir, also die Konstrukteure, haben dann den schlechtesten Stand, da haben wir meisten nur drei, vier Bewerbungen überhaupt“ (LiBerTas\_Int\_7). – „Weil wir in der Technik auch Schwierigkeiten haben, überhaupt Dreierlisten aufzustellen, dass man sich tatsächlich bemüht auch interessierte Bewerber, die jetzt für diese Ausschreibung nicht so passen, wirklich sich warm zu halten“ (LiBerTas\_Int\_12).

Aber auch im Bereich der Sozialen Arbeit zeigen sich Schwierigkeiten der Stellenbesetzung: „Die Schwierigkeit, die wir einfach seit einigen Jahren haben, ist, wirklich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu finden, die Lust haben für eine W2-Besoldung das zu machen, das soll jetzt gar nicht irgendwie negativ klingen, aber der Bereich Sozialarbeitswissenschaften.. Soziale Arbeit ist so leergefegt, auch was Lehrpersonal angeht“ (LiBerTas\_Int\_22).

Neben der fachlichen Ausrichtung der Professur hat aus Sicht der Interviewpartner(innen) auch die allgemeine konjunkturelle Lage einen Einfluss und kann die Bewerberlage für die Hochschulen verbessern oder verschlechtern: „Und dann, wenn aber ich sag mal die Lage in welchen Branchen auch immer ein bisschen schlechter wird, Firmen halt abbauen, dann merkt man das schon, dass dann, wenn sozusagen im Raum steht, dass man selbst freigesetzt werden könnte, nicht heute, morgen, aber irgendwann vielleicht, dass man sich vielleicht irgendwas anderes sucht, dass wir dann hier bessere Bewerberlagen haben und dass dann Leute hierherkommen, dann auch sehr schnell sich hier sehr wohl fühlen, dass aus dieser Notlösung die sie für sich vielleicht mal gedacht hatten, dass dann ein wirklich Berufung draus wird, und dieses Auf und Ab, das sieht man“ (LiBerTas\_Int\_28).

## 3.2 Erkenntnisse aus Interviews mit Expert(inn)en

### 3.2.1 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen des aktuellen Projekts zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren wurden zur Exploration des Forschungsfeldes zwölf Experteninterviews mit Vertreter(inne)n verschiedener Fachhochschulen und hochschulpolitischen Akteuren durchgeführt. Die Interviews zielten nicht nur darauf ab, Einschätzungen zur Bewerberlage zu erhalten, sondern insbesondere auch mögliche Hintergründe und Einflussfaktoren zu diskutieren und einen Einblick in die vielfältigen Positionen, Diskussionen und hochschulpolitischen Ansätze zum Thema „Karrierewege zur Fachhochschulprofessur“ zu gewinnen, um so eine gute Grundlage für die weiteren Projektarbeiten zu schaffen.

Für diese Untersuchung wurde die Methode des Experteninterviews (Gläser & Laudel 2010) mit der Methode des problemzentrierten Interviews nach Witzel und Reiter (2012) kombiniert. Als Expert(inn)en ist demnach qualifiziert, wer „über die sozialen Kontexte, in denen man agiert: [...] über die Organisation, in der man arbeitet, über die eigenen Arbeitsprozesse“ (Gläser & Laudel 2010: 11) eine Art besonderen Wissens besitzt und „aufgrund seiner individuellen Position und seiner persönlichen Beobachtungen eine besondere Perspektive auf den jeweiligen Sachverhalt“ (ebd.: 11) werfen kann.

Die Methode des problemzentrierten Interviews ermöglicht es, auf das theoretische Vorwissen der Forscher(innen) zu rekurrieren und für die Datenerhebung eine Eingrenzung des ansonsten sehr breiten Feldes vorzunehmen, ohne das Prinzip der Offenheit aufzugeben und die Relevanzsetzungen der interviewten Expert(inn)en zu determinieren. Mithilfe eines Leitfadens wird das eigene Hintergrundwissen und Forschungsinteresse thematisch organisiert. Das Vorwissen der Forscherin bzw. des Forschers fungiert somit im Interviewverlauf als heuristisch-analytischer Rahmen für Fragen (vgl. Witzel & Reiter 2012: 4). Diese Form des qualitativen Interviews ist am ehesten als eine Art Dialog zwischen Interviewer(in) und Expert(inn)en zu charakterisieren. Der Erkenntnisgewinn ist sowohl im Erhebungs- als auch im Auswertungsprozess als induktiv-deduktives Wechselverhältnis organisiert. Methodologisch formuliert soll also die Distanz zwischen dem Vorwissen der Forscherin bzw. des Forschers und den Relevanzsystemen der Expert(inn)en verringert werden (vgl. ebd.: 15).

Die Stichprobenbildung der Interviewstudie orientierte sich nicht an Kriterien statistischer Repräsentativität. Vielmehr sollten solche Expert(inn)en ausgewählt werden, von denen zu erwarten war, dass sie möglichst differenzierte und vielseitige Blickwinkel auf den Karriereweg Fachhochschulprofessur, auf Berufungsverfahren und auf einen möglichen Bewerbermangel eröffneten.<sup>14</sup> Auf Grundlage der zuvor durchgeführten Recherche nach Veröffentlichungen zum Forschungsthema war es möglich, gemäß dem Ziel einer möglichst dichten Beschreibung des Feldes die notwendige Heterogenität der Expert(inn)en sicherzustellen.

Die Kontaktaufnahme mit den möglichen Interviewpartner(innen) erfolgte per E-Mail, wobei den einzelnen Expert(inn)en in der Anfrage der Mehrwert ihrer jeweiligen persönlichen Expertise für das Forschungsvorhaben dargelegt wurde. Von 17 kontaktierten Personen erklärten sich 13 zu einem Interview bereit, und zwölf Interviews konnten innerhalb der Feldphase von Anfang Juni

14 Bei qualitativen Stichproben geht es in erster Linie darum, eine Sättigung zu erreichen, „wobei sich dieser Begriff je nach Ansatz auf die Sättigung der zu entwickelnden Theorie, auf eine dichte Beschreibung oder auf zu explorierende Themen beziehen kann“ (Kuckartz 2014: 84). Das Ziel dieser Interviewstudie besteht darin, eine Exploration im Sinne einer möglichst dichten Beschreibung des Forschungsfeldes entlang der einzelnen Fragestellungen zu leisten.

bis Ende Juli 2016 realisiert werden.<sup>15</sup> Die beteiligten Expert(inn)en erfüllen vielseitige Funktionen, mitunter mehrere zugleich. Insgesamt umfasst die Stichprobe acht aktuelle und ehemalige Präsident(inn)en bzw. Rektor(inn)en von Fachhochschulen aus dem gesamten Bundesgebiet. Neun der Expert(inn)en sind oder waren Mitglieder von Hochschulverbänden und/oder Interessenvertretungen von Hochschulen. Zwei Expert(inn)en repräsentieren die Perspektive der an Hochschulen Beschäftigten, und in einem Interview wurde ein spezieller Fokus auf das Thema Gleichstellung vor dem Hintergrund eines Bewerbermangels geworfen.<sup>16</sup>

Den Interviews lag ein Leitfaden (vgl. Anhang 9.1) zugrunde, der darauf abzielte, die persönliche Einschätzung der Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren und die Möglichkeiten der Einbeziehung möglichst vieler Hochschulen in das Projekt gezielt zu erfragen. Dabei wurde der Leitfaden jeweils in Abhängigkeit von der Funktion der Expertin bzw. des Experten und ihrer bzw. seiner Position im Forschungsfeld leicht modifiziert, um notwendige Schwerpunktsetzungen vornehmen zu können, ohne die Vergleichbarkeit der Interviews zu gefährden. Kernfragen betrafen:

- Berufungsverfahren und Bewerberlage
  - Wo liegen besondere Schwierigkeiten mit Blick auf Berufungsverfahren an Fachhochschulen?
  - Welche Schwierigkeiten zeigen sich hinsichtlich der Bewerberlage? Welche quantitativen und qualitativen Faktoren (z. B. Zahl der Bewerbungen oder Eignung der Kandidat(inn)en) bei Berufungsverfahren werden als problematisch für die Hochschule eingeschätzt?
  - Worauf können diese Probleme zurückgeführt werden? Inwiefern sind bestimmte Fächer in besonderer Weise von einem Bewerbermangel betroffen?
  - Welche Maßnahmen und Vorgehensweisen sind bekannt, mit denen Hochschulen auf diese Schwierigkeiten reagieren und sie zu verringern versuchen? Welche hochschulischen und politischen Maßnahmen könnten die Situation verbessern?
  - Für wie wirkungsvoll werden diese hochschulischen und politischen Maßnahmen und Vorgehensweisen gehalten? (Diskussion bereits erprobter und geplanter Programme und Modellprojekte zur Nachwuchsförderung und zu Karrierewegen an Fachhochschulen)
  
- Berufskarrieren an Fachhochschulen
  - Welche Faktoren machen eine Professur an einer Fachhochschule besonders attraktiv?
  - Welche Qualifizierungs-/Lebenswege sind für Professor(inn)en an Fachhochschulen besonders charakteristisch?
  
- Beteiligung von Fachhochschulen
  - Welche Auswertungen des Berufungsgeschehens werden hochschulintern vorgenommen (z. B. Fach; Denomination; Besoldungshöhe; Ausschreibung als Forschungsprofessur; erste, zweite, x-te Ausschreibung; Datum der einzelnen Ausschreibungen;

<sup>15</sup> Darüber hinaus konnten mit zwei weiteren Expert(inn)en, die sich aus terminlichen Gründen nicht zu einem Interview bereit erklären konnten, im Rahmen der Konferenz „Wissenschaftliche Karrieren an Fachhochschulen“ am 30.06.2016 in Düsseldorf informelle Gespräche und Diskussionen geführt werden.

<sup>16</sup> Bei der Auswertung und Darstellung der einzelnen Experteninterviews wurden sämtliche Merkmale und Angaben, die Rückschlüsse auf die interviewten Expert(inn)en ermöglichen würden, anonymisiert. Die Namen der Interviewpartner(innen) werden nicht genannt.

Zahl der Bewerber(innen); eingeladene Personen; Gründe für Nicht-Einladung; Listenplätze; Datum von Ruferteilung und Stellenantritt)

- Welche Instanz bewahrt Berufungsakten auf? Wer darf Berufungsakten (partiell) einsehen?

Die Experteninterviews wurden, mit Ausnahme eines persönlich geführten Interviews, allesamt telefonisch durchgeführt. Die Dauer variierte zwischen 45 und 90 Minuten und lag im Durchschnitt bei rund 68 Minuten pro Interview. Die Interviews wurden digital aufgezeichnet und die Antworten protokollarisch festgehalten.

### 3.2.2 *Einschätzungen zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren*

Nach Auskunft der Expertinnen und Experten erfolgt eine Berufung auf eine Professur in der Regel in dem Zeitraum zwischen dem 35. und 50. Lebensjahr und kann somit bis zu dreißig Jahre Bestand haben. Eine Berufung ist damit ein zentrales Instrument, um eine Hochschule zu profilieren und muss entsprechend sensibel gehandhabt werden: „Ich sage immer, das sage ich auch in den Gremien, das ist die wichtigste Entscheidung, die wir eigentlich treffen. Oder: das sind die wichtigsten Entscheidungen, denn mit den Personen, die wir berufen, wird praktisch die Zukunft der Hochschule festgelegt“ (BeFHPro\_Int\_11). Entsprechend wird von den Expert(inn)en ein großer Wert auf die Qualität des Verfahrens und auf die Voraussetzungen der Bewerber(innen) gelegt.

Die Expert(inn)en zweifeln nicht daran, dass Fachhochschulen für Nachwuchswissenschaftler(innen) und Spitzkräfte aus der Wirtschaft oder anderen Tätigkeitsbereichen grundsätzlich eine attraktive Karriereoption darstellen können. Da die Besoldung an Fachhochschulen jedoch oftmals geringer sei als das Gehalt bei einer Industrietätigkeit oder in einer anderen Spitzenposition, sei die Bewerbung auf eine Professur nur selten eine finanzielle Entscheidung. Als positive Faktoren für die Attraktivität des Hochschullehrerberufs werden vielmehr die Freiräume bei der Ausgestaltung der eigenen Tätigkeiten in Lehre und Forschung hervorgehoben. Damit verbunden sei entsprechend die intrinsische Motivation, Lehre zu betreiben seine Kenntnisse und Fähigkeiten an junge Menschen zu vermitteln. Aber auch Forschung spiele daneben zunehmend eine Rolle.

Trotz dieser Attraktivitätsmerkmale sind Schwierigkeiten bei der Besetzung von Professuren nach übereinstimmender Einschätzungen der interviewten Expertinnen und Experten weit verbreitet: „Also in der Mehrheit haben wir Probleme“ (BeFHPro\_Int\_9). Als Indikator wird u. a. angeführt, dass in Berufungsverfahren das Idealziel einer 3er-Liste als Empfehlung der Berufungskommission immer seltener erreicht werde. Selbst bei einer hohen Zahl eingegangener Bewerbungen könne es passieren, dass am Ende des Berufungsverfahrens lediglich eine 2er-Liste zustande komme: „Die Erfahrung lehrt, dass man bei Verfahren mit sehr vielen Bewerbungen ziemlich schnell bis zu 70 Prozent aussortieren kann, weil entweder die formalen Voraussetzungen nicht gegeben sind oder man auch Bewerbungen anmerkt: Die Leute bewerben sich auf alles Mögliche, passen aber nicht auf diese spezifische Stelle“ (BeFHPro\_Int\_7).

Auf der Basis ihrer persönlichen Erfahrungen benennen die Expert(inn)en insgesamt eine Vielzahl an Fächern und Fächergruppen, in denen ein Mangel an geeigneten Bewerber(inne)n herrsche. Besonders häufig werden dabei die Ingenieurwissenschaften erwähnt: „Man kann im Großen und Ganzen sagen, dass die Ingenieursfächer das Problem sind. Punkt. Und aufgrund der zurzeit guten Konjunktur kommen auch nicht so viele auf die Idee, sich hier zu bewerben [...] In den klassischen Ingenieursdisziplinen ist die Bewerberlage sehr mau. Da wird eben manchmal bis zu fünf Mal ausgeschrieben“ (BeFHPro\_Int\_9). Darüber hinaus sei es bei fachhochschulspezifischen, sowie neu akademisierten Fächern oftmals schwierig, die Stellen mit fachspezifischem

Nachwuchs zu besetzen, da der entsprechende promovierte Nachwuchs aus den Universitäten fehle: „Es gibt Fächer, die es nicht an der Uni gibt, und das ist immer die Krux“ (BeFHPro\_Int\_9).

### 3.3 Zwischenfazit

Sowohl die Sekundäranalysen der Daten aus dem Projekt zur Leistungsbewertung in Berufungsverfahren als auch die geführten Experteninterviews deuten darauf hin, dass bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren große Schwierigkeiten bestehen, eine hinreichende Zahl geeigneter Bewerber(innen) zu attrahieren. Dieses Problem betrifft demnach in besonderem Maße ingenieurwissenschaftliche Fächer. Daneben existiert ein besonderes Problem bei fachhochschulspezifischen und neu akademisierten Fächern insofern, als hier promovierter Nachwuchs aus Universitäten fehlt.

Gemäß den Untersuchungsergebnissen sind Hochschulen dazu übergegangen, den Bewerbermarkt intensiver zu beobachten. Sie schreiben Professuren mehrfach aus, und trotzdem enden manche Berufungsverfahren, ohne dass eine Dreierliste als Berufungsvorschlag erreicht wird. In welchem Ausmaß Mehrfachausschreibungen und kurze Berufsungslisten in unterschiedlichen Fächergruppen vorkommen, wird ein Schwerpunkt des folgenden Kapitels sein.



## 4 Zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren: Ergebnisse aus der Dokumentenanalyse von Berufungsakten

### 4.1 Methodisches Vorgehen

Was ist gemeint, wenn von einem Bewerbermangel bei Professuren an staatlichen deutschen Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Rede ist? Wie viele Stellen können tatsächlich nicht besetzt werden? Und inwiefern liegt das jeweils daran, dass kaum Bewerbungen eingehen (quantitativer Bewerbermangel) oder dass die Bewerber(innen) nicht die formal erforderlichen oder von der Hochschule gewünschten Qualifikationen und Voraussetzungen mitbringen (qualitativer Bewerbermangel)?

Um hier Ausmaß und Art eines möglichen Bewerbermangels genauer bestimmen zu können, werden Daten benötigt, wie viele Stellen mit welchen Merkmalen in den verschiedenen Fächergruppen ausgeschrieben waren, wie viele Personen sich jeweils auf diese Stellen beworben haben, wie viele von ihnen aus welchen Gründen aus dem weiteren Verfahren ausgeschlossen worden sind, wie viele von sich aus die Bewerbung zurückgezogen haben, wie häufig Professuren wiederholt ausgeschrieben werden mussten und wie viele Verfahren aus welchen Gründen ohne Stellenbesetzung beendet wurden.

Berufungsakten stellen die zuverlässigste Datenquelle für die Beantwortung dieser Fragen dar. Zugleich handelt es sich um hoch vertrauliche Unterlagen. Vor diesem Hintergrund konnte die gewünschte Datenerhebung nicht unmittelbar durch die Mitarbeiter(innen) des DZHW durchgeführt werden, sondern musste unter Anleitung an den einzelnen Fachhochschulen durch das dort mit Berufungsangelegenheiten betraute Personal erfolgen. Seitens des DZHW wurden hierzu ein Datenerhebungsbogen und eine Handreichung zur Datenerhebung zur Verfügung gestellt, und aufkommende Fragen wurden kurzfristig per Telefon und E-Mail beantwortet. Außerdem wurde jeder teilnehmenden Hochschule eine Aufwandsentschädigung in Höhe von bis zu 200 Euro (acht Stunden à 25 Euro) und ein kurzer Ergebnisbericht in Aussicht gestellt, um die Teilnahmemotivation zu erhöhen.

Der Datenerhebungsbogen wurde auf der Basis von Erkenntnissen aus dem LiBerTas-Projekt zur Leistungsbewertung in Berufungsverfahren (vgl. Abschnitt 3.1) sowie den Ergebnissen der explorativen Experteninterviews aus dem aktuellen Projekt zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (vgl. Abschnitt 3.2) entwickelt. Um eine zügige Datenerhebung im Laufe des Sommers 2016 zu ermöglichen, wurde der Zeitraum der Betrachtung auf solche Professuren beschränkt, die in den zwei Jahren von Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015 ausgeschrieben worden waren.

Am 16. Juni 2016 erfolgte eine erste postalische Kontaktierung der Leitungen von 104 staatlichen Fachhochschulen in Deutschland definiert Hochschulen ohne Promotionsrecht gemäß Hochschulkompass der HRK (keine kirchlichen oder Verwaltungsfachhochschulen). Der Einladung zur Mitwirkung im Projekt lag auch ein Schreiben des BMBF bei, das die Relevanz des Themas unterstrich und um eine möglichst breite Beteiligung warb. Die erste Erinnerung wurde am 27. Juni 2016 per E-Mail versendet; diesmal wurde zusätzlich ein Schreiben seitens des damaligen Sprechers der Mitgliedergruppe der Fachhochschulen in der Hochschulrektorenkonferenz, Professor Dr. Micha Teuscher, beigefügt. Weitere Einladungsmails wurden nicht seitens des DZHW, sondern über unterschiedliche Verteiler geschickt, etwa wiederum im Auftrag von Professor Teuscher am 22. Juli 2016 von der Hochschule Neubrandenburg an die Vorsitzenden der Landesrek-

torenkonferenzen der Fachhochschulen, oder durch die HTW Berlin innerhalb von Berlin am 25. Juli 2016. Anhand der Rückfragen an das DZHW war erkennbar, dass nicht alle Einladungsmails der Projektgruppe zur Kenntnis gelangt sind und zum Teil der Adressatenkreis auf Hochschulen ausgeweitet wurde, die nicht zur definierten Grundgesamtheit gehörten, so dass entsprechende Klarstellungen erfolgen mussten. Die Mitarbeiter(innen) des DZHW konzentrierten sich darüber hinaus auf die gezielte persönliche Ansprache von Hochschulen in Bundesländern, aus denen es bis dahin keinerlei Letter of Intent zur Erklärung der Mitwirkungsbereitschaft gab.

Die ersten Datenerhebungsunterlagen wurden am 1. Juli 2016 an all jene Hochschulvertreterinnen und -vertreter versendet, deren Kontaktdaten auf dem jeweiligen Letter of Intent der Hochschule angegeben worden waren. Nachfolgend wurden die Unterlagen sukzessive versendet, wann immer eine neue Nachricht zur Mitwirkungsbereitschaft einging. 43 Hochschulen nutzten – zum Teil mehrfach – die Möglichkeit zur telefonischen Kontaktaufnahme mit dem DZHW. Das vorrangige Anliegen waren Schwierigkeiten mit dem Zeitplan für die Datenlieferung, erst mit deutlichem Abstand folgten an zweiter Stelle konkrete methodische Fragen und Fragen zu einzelnen geforderten Daten. Dateneingänge waren ab dem 13. Juli 2016 zu verzeichnen. Bis einschließlich 16. November 2016 lagen Angaben zu 773 Berufungsverfahren von 41 Hochschulen vor (vgl. Abb. 4). Die Datensätze der einzelnen Hochschulen wurden plausibilisiert, in einen Gesamtdatensatz überführt und für diesen Bericht ausgewertet.

Abb. 4 Standorte der teilnehmenden Hochschulen<sup>17</sup>



DZHW | BeFHPro 2016

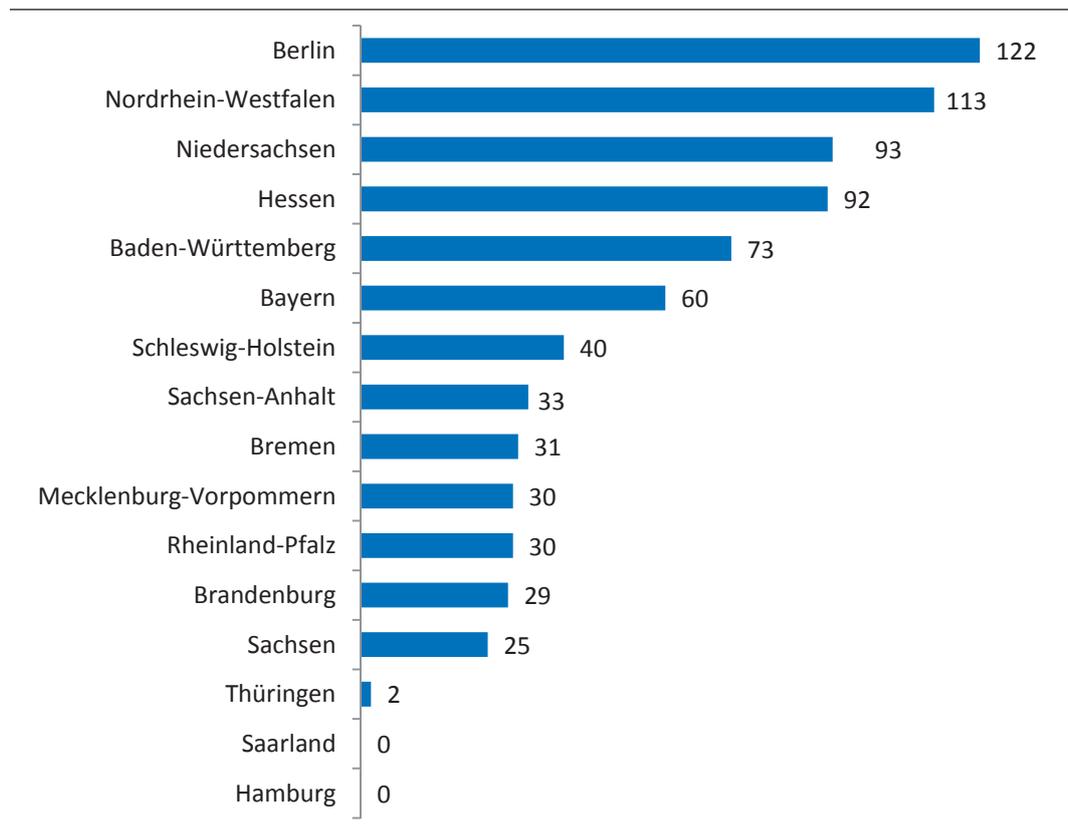
<sup>17</sup> Bei Hochschulen mit mehreren Standorten wird in der Abbildung lediglich der Hauptstandort (d.h. der Sitz der Hochschulleitung/-verwaltung bzw. des größten Campus) eingezeichnet.

## 4.2 Anmerkungen zur Stichprobe

Die vorliegende Stichprobe umfasst insgesamt 773 Berufungsverfahren von 41 staatlichen deutschen Fachhochschulen. Die Teilnahme der Hochschulen war selbstselektiv, über die Gründe zur Beteiligung oder Nichtbeteiligung ist nichts bekannt. Auch über die Vollständigkeit und Korrektheit der Daten besteht seitens des DZHW keine Kontrolle, es konnte lediglich die Plausibilität der Angaben geprüft werden.

Während sich in Berlin alle Hochschulen an der Datenerhebung beteiligten, war es in den meisten Bundesländern nur ein Teil der Hochschulen, und für Hamburg und das Saarland liegen gar keine Daten vor. Berlin ist im Ländervergleich mit den meisten Berufungsverfahren in der Stichprobe vertreten (16 %, n=122); es folgen Nordrhein-Westfalen (15 %, n=113), Niedersachsen (12 %, n=93) und Hessen (12 %, n=92). Lediglich in Berlin und Nordrhein-Westfalen ist die erreichte Fallzahl größer als 100; aus Thüringen liegen nur Angaben zu zwei Berufungsverfahren vor (vgl. Abb. 5).

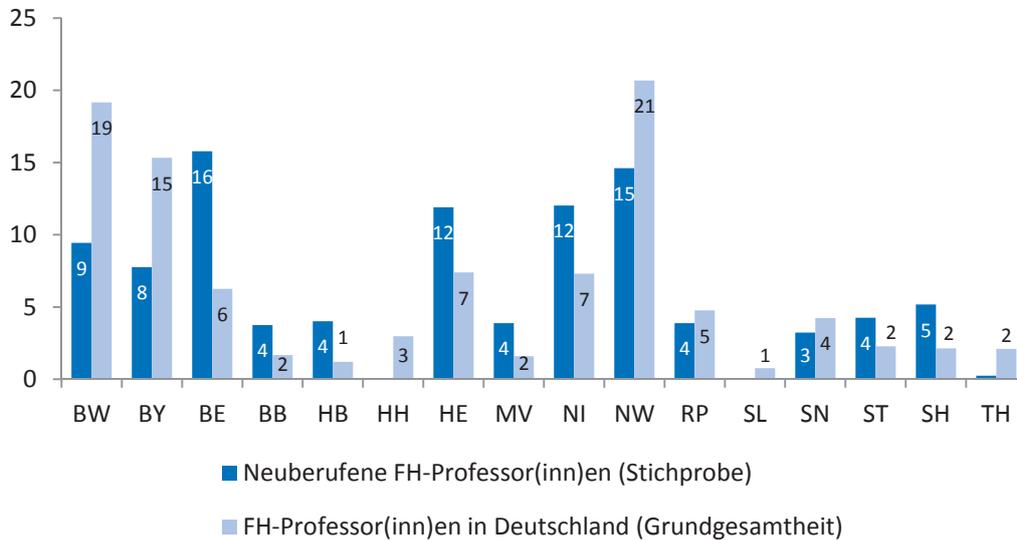
**Abb. 5** Anzahl der erhobenen Berufungsverfahren nach Bundesländern (Absolute Angaben, n = 773)



DZHW | BeFHPro 2016

Wird die Überlegung zugrunde gelegt, dass Bundesländer anteilig etwa in dem Umfang neue Stellen ausschreiben, zu dem hauptamtlichen Professuren in den einzelnen Bundesländern beschäftigt werden, sind einige Bundesländer – wie Berlin, Hessen oder Niedersachsen – in der Stichprobe überrepräsentiert, während andere Bundesländer – wie Baden-Württemberg, Bayern oder Nordrhein-Westfalen – unterrepräsentiert sind (vgl. Abb. 6).

**Abb. 6** Vergleich der Anteile Neuberufener an der Stichprobe mit dem Anteil von FH-Professor(inn)en an der Grundgesamtheit nach Bundesländern (Anteile in %)



Statistisches Bundesamt 2016b; DZHW | BeFHPro 2016

Die erfassten Ausschreibungen verteilen sich zu ähnlichen Anteilen auf den Norden/Westen Deutschlands (Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein) mit 36 Prozent, und auf den Osten (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) sowie den Süden (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz) mit jeweils 31 Prozent (ohne Abb.). Im Vergleich zur Grundgesamtheit der Hochschulen (23 % der Hochschulen im Osten, 77 % im Westen) sind in der Stichprobe die Hochschulen aus dem Osten über- und aus dem Westen unterrepräsentiert (Ost: 32 %; West: 68 %).

Im Detail gibt es in der räumlichen Verteilung deutliche Datenlücken: So können aufgrund nicht vorhandener Daten keine Aussagen über den Großraum Hamburg, das Saarland, das Ruhrgebiet, die Schwäbische Alb, den Großraum München oder den Großraum Nürnberg gemacht werden.

Werden die Hochschulen, die an der Erhebung mitgewirkt haben ( $n=41$ ), hinsichtlich ihrer Größe mit der Grundgesamtheit der eingeladenen Hochschulen ( $n=104$ ) verglichen, zeigen sich nur geringfügige Abweichungen. Rund 40 Prozent sind kleine Hochschulen, 37 bzw. 39 Prozent mittelgroße Hochschulen und der Rest große Hochschulen. 18 Dabei haben die großen Hochschulen die meisten Professuren (44 %) ausgeschrieben, auf mittelgroße Hochschulen entfielen 31 Prozent der Verfahren und auf kleine Hochschulen 25 Prozent.

Eine genauere Betrachtung ergibt darüber hinaus, dass in der Stichprobe im Osten mittelgroße Hochschulen unter- und große überrepräsentiert sind; im Westen sind kleine Hochschulen leicht unterrepräsentiert (vgl. Abschnitt 4.3.3.1).

18 Abweichungen von 100 Prozent sind hier und bei allen weiteren Auswertungen aufgrund von Rundungen möglich.

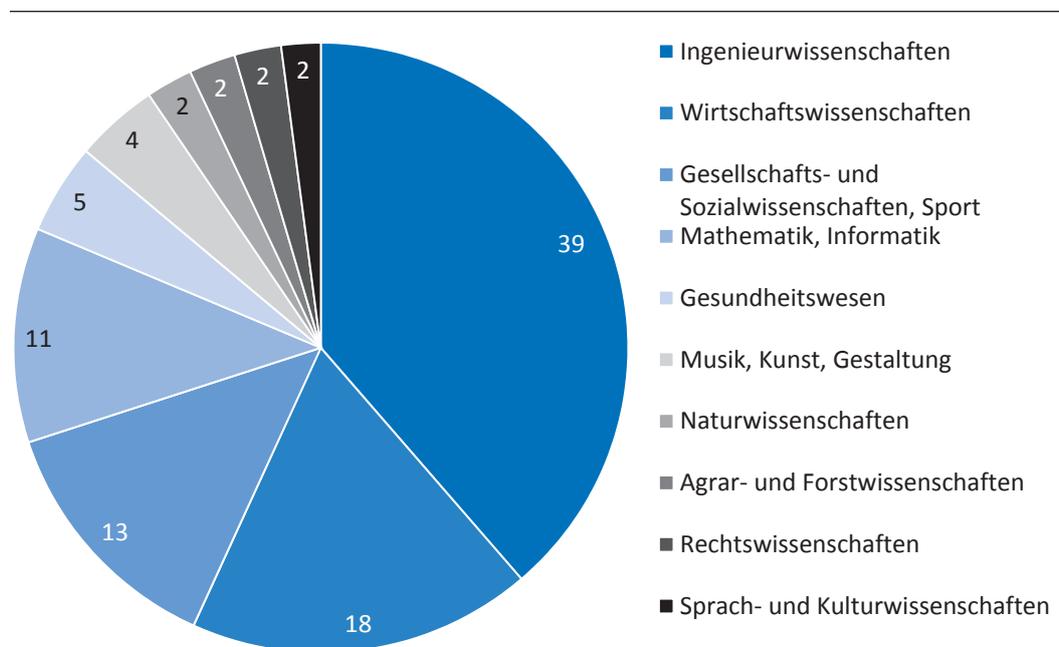
**Abb. 7 Anteil der teilnehmenden Hochschulen und der erfassten Ausschreibungen nach Hochschulgröße (Anteile in %)**

Hochschulgröße	Anteil in der Grundgesamtheit (104 FHn)	Anteil in der Stichprobe (41 FHn)	Anteil an den Ausschreibungen (773 Berufungsverfahren)
Klein (bis 4.999 Studierende)	40	39	25
Mittel (zwischen 5.000 und 9.999 Studierende)	39	37	31
Groß (ab 10.000 Studierenden)	20	24	44

DZHW | BeFHPro 2016

Von den im Untersuchungszeitraum erfassten Ausschreibungen entfielen mit 39 Prozent (n=299) die meisten auf den Bereich der Ingenieurwissenschaften (vgl. Abb. 8). Es folgen die Fächergruppen der Wirtschaftswissenschaften (18 %, n=140), Gesellschafts-/ Sozialwissenschaften/Sport (13 %, n=102) und Mathematik/Informatik (11 %, n=88). In den übrigen Fächergruppen wurden mit insgesamt 17 Prozent weitaus weniger Verfahren durchgeführt. Diese Verteilung erscheint stimmig zur Größe der Fächergruppen insgesamt gemessen an der Professorenzahl an staatlichen Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen); auch hier liegen die Ingenieurwissenschaften mit 45 Prozent deutlich an der Spitze (vgl. Statistisches Bundesamt 2016b). Nur in den drei großen Fächergruppen „Ingenieurwissenschaften“, „Wirtschaftswissenschaften“ und „Gesellschafts- und Sozialwissenschaften; Sport“ wurden jeweils mehr als 100 Fälle erreicht.

**Abb. 8 Berufungsverfahren nach Fächergruppen (n=773; Anteile in %)**



DZHW | BeFHPro 2016

Die kleinen Fallzahlen führen bei Subgruppenbildungen zur Datenanalyse nach fachlichen und regionalen Zusammenhängen dazu, dass schon einzelne Fälle die Ergebnisse stark prägen können. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu bedenken, die vor diesen Hintergründen als erste Einblicke in das Berufungsgeschehen und Hinweise auf Zusammenhänge und Tendenzen verstanden werden sollten.

### 4.3 Ergebnisse

Im Folgenden wird zuerst ein Überblick über den Gesamtdatensatz gegeben. Im Anschluss folgen Auswertungen nach Fächergruppen. Zuletzt werden regionale Auswertungen auf verschiedenen Ebenen (Ost/West, Bundesländer, Vergleich zweier Metropolregionen) vorgenommen. Ein Zwischenfazit rundet das Kapitel ab.

#### 4.3.1 Univariate Analysen

Die teilnehmenden Fachhochschulen wurden um genauere Eckdaten zur jeweils ausgeschriebenen Professur gebeten. Demnach lag die vorgesehene **Besoldungshöhe** der Professuren bei der ersten Ausschreibung in 96 Prozent der Fälle auf W<sub>2</sub>-Niveau, in vier Prozent bei W<sub>3</sub> (ohne Abb.). Diese Zusammensetzung entspricht annähernd der aktuellen Hochschulpersonalstatistik.<sup>19</sup>

Inwiefern die ausgeschriebenen Professuren ein **spezielles Profil**<sup>20</sup> aufwiesen, kann auf der Basis der zugelieferten Daten nur eingeschränkt beantwortet werden. Die Hochschulen haben zu 14 Prozent der ausgeschriebenen Professuren angegeben, dass ein spezielles Profil vorgelegen habe, umgekehrt wurde bei 86 Prozent der Professuren ein spezielles Profil verneint (ohne Abb.). Allerdings existieren größere Datenlücken bei den weiteren Angaben, was genau das spezielle Profil der ausgeschriebenen Professur auszeichnete, ob es sich also z. B. um eine Forschungsprofessur oder eine gemeinsame Berufung mit einem außerhochschulischen Partner handelte.

Beinahe jede Fünfte der Professuren (18 %) war (zunächst) als **befristete Stelle** ausgeschrieben, im Durchschnitt für einen Zeitraum von viereinhalb Jahren (ohne Abb.). Die Möglichkeit der Befristung war seinerzeit in allen Landeshochschulgesetzen mit einer Kann-Formulierung mindestens optional vorgesehen, bei Erstberufungen zum Teil mit einer Soll- oder Muss-Formulierung (eher) verpflichtend, letzteres etwa in Bayern, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Schleswig-Holstein und Thüringen. Für die obligatorischen Befristungen war dabei eine Dauer von zwei oder drei Jahren vorgesehen, für die optionalen bis zu sechs Jahren mit einer Ausnahme in Brandenburg, wo Professuren im Angestelltenverhältnis sogar auf maximal zehn Jahre befristet werden konnten.<sup>21</sup> Die bei der Auswertung der Berufungsakten ermittelte durchschnittliche Befristungsdauer von viereinhalb Jahren weist also darauf hin, dass bei der Befristung der Professuren nicht allein rechtliche Verpflichtungen eine Rolle gespielt haben.

Für die 773 ausgeschriebenen Professuren gingen insgesamt 16.636 **Bewerbungen** ein. Die durchschnittliche Anzahl pro Ausschreibung lag bei rund 22 Bewerbungen, die Spannweite zwi-

19 Laut Hochschulpersonalstatistik werden an Fachhochschulen 56 Prozent der Professor(inn)en nach W<sub>2</sub>, zwei Prozent nach W<sub>3</sub> und weitere 42 Prozent nach C<sub>2</sub> bzw. C<sub>3</sub> besoldet. Werden lediglich W<sub>2</sub> und W<sub>3</sub> gegenübergestellt, ergibt sich ein Verhältnis von 97 Prozent (W<sub>2</sub>) zu drei Prozent (W<sub>3</sub>) (Statistisches Bundesamt 2016a; eigene Berechnungen).

20 Unter einem speziellen Profil wurden neben gezielt abgefragten Kategorien wie Forschungsprofessuren oder Shared Professorships in einem freien Feld u. a. Professuren mit einer besonderen Finanzierung wie Stiftungsprofessuren oder Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms, Professuren mit einer besonderen Bezahlung (Angestelltenverhältnis oder Teilzeitbeschäftigung) und Professuren mit besonderen Aufgaben wie Eckprofessuren angegeben.

21 Die Angaben sind einer Projektunterlage aus dem LiBerTas-Projekt entnommen. Hierzu wurden die Landeshochschulgesetze mit Stand Oktober 2013 vergleichend analysiert. In Bayern fand sich die entsprechende Regelung nicht im Hochschulgesetz, sondern in Art. 8 des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes.

schen den Extremwerten null und 235. In 25 Prozent der Fälle wurden höchstens zehn Bewerbungen registriert, der Median lag bei 16 Bewerbungen, und in 75 Prozent der Fälle bewarben sich bis zu 27 Personen.

Fast zwei Drittel der Bewerber(innen) brachten als **Qualifikation** eine Promotion und vier Prozent eine Habilitation mit (vgl. Abb. 9); 55 Prozent hatten außerhochschulische Berufserfahrung.<sup>22</sup> 22 Prozent der Bewerbungen stammten von Frauen.

**Abb. 9** Eingegangene Bewerbungen nach Qualifikation und Geschlecht (Anteile in %)

Eingegangene Bewerbungen insgesamt (n=16.636)	Anteil an den eingegangenen Bewerbungen (in %)
mit Promotion	65
mit Habilitation	4
mit außerhochschulischer Berufserfahrung	55
von Frauen	22

DZHW | BeFHPro 2016

Die teilnehmenden Fachhochschulen wurden gebeten anzugeben, wie viele Bewerber(innen) **aus welchen Gründen aus den Bewerbungsverfahren ausgeschlossen** wurden; dabei konnten auf einzelne Bewerber(innen) mehrere Gründe zugleich zutreffen (vgl. Abb. 10). Insgesamt wurden 29 Prozent der Bewerber(innen) aus formalen Gründen – in dem Sinne, dass sie die Vorgaben aus dem jeweiligen Landeshochschulgesetz nicht erfüllten – nicht weiter berücksichtigt. Davon konnte fast die Hälfte (47 %) keine ausreichende (außerhochschulische) Praxiserfahrung nachweisen. Eine fehlende Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, in der Regel nachzuweisen durch eine Promotion, spielte bei jedem dritten Ausschluss aus formalen Gründen eine Rolle.

Eine unzureichende Einschlägigkeit bzw. fachliche Passung führte bei 28 Prozent der Bewerber(innen) zum Ausschluss aus dem Bewerberkreis, nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre bei vier Prozent. Weitere vier Prozent zogen ihre Bewerbung während des Bewerbungsverfahrens von sich aus zurück.

Der Anteil der Frauen, die nicht weiter im Verfahren berücksichtigt werden konnten, variierte je nach Grund zwischen 21 und 27 Prozent und bewegte sich damit auf einem ähnlichen Niveau wie der Anteil der Bewerbungen von Frauen an der Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen (22 %).

<sup>22</sup> Mit dieser Angabe ist nicht gesagt, ob die außerhochschulische Berufserfahrung auch dem nach dem jeweiligen Landeshochschulgesetz für die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur erforderlichen Umfang entsprach.

Abb. 10 Gründe für den Bewerberausschluss (Anteile in %)

Gründe für den Bewerberausschluss	Ausgeschlossene Bewerbungen (in %)
<b>1. Formale Gründe (gemäß LHG)</b>	<b>29</b>
darunter fehlende pädagogische Eignung	19
darunter fehlende Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (i.d.R. Promotion)	33
darunter fehlende Befähigung zu künstlerischer Arbeit	3
darunter fehlende zusätzliche wissenschaftliche Leistungen	4
darunter fehlende zusätzliche künstlerische Leistungen	2
darunter fehlende (außerhochschulische) Praxiserfahrung (gemessen an der Zahl der Jahre)	47
darunter Bewerberinnen (Frauen)	22
<b>2. Unzureichende Einschlägigkeit/fachliche Passung</b>	<b>28</b>
darunter Bewerberinnen (Frauen)	21
<b>3. Nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre</b>	<b>4</b>
darunter Bewerberinnen (Frauen)	27
<b>4. Hat die Bewerbung zurückgezogen / ist von sich aus aus dem Verfahren ausgestiegen</b>	<b>4</b>
darunter Bewerberinnen (Frauen)	27

DZHW | BeFHPro 2016

Eine **Einladung zur persönlichen Vorstellung** erhielten 24 Prozent der Bewerber(innen). Dies entspricht im Durchschnitt ungefähr sechs Einladungen pro ausgeschriebene Professur. Darunter waren Frauen mit 27 Prozent vertreten (ohne Abb.).

Von den eingeladenen Bewerber(innen)n stellten sich daraufhin 77 Prozent bei den Fachhochschulen vor Ort vor; 23 Prozent folgten der Einladung nicht (ohne Abb.). Pro ausgeschriebener Fachhochschulprofessur wurden im Schnitt fünf Personen vorstellig, darunter wiederum 27 Prozent Bewerberinnen, also anteilig etwas mehr Bewerberinnen als sie in der Gesamtzahl der Bewerbungen vertreten waren (22 %; vgl. Abb. 10).

Im Anschluss an die Begutachtung der Bewerber(innen) wird von der Berufungskommission ein **Berufungsvorschlag** ausgesprochen, der nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen im Regelfall drei Namen in einer klaren Reihenfolge umfassen soll. In der Hälfte der untersuchten Fälle (50 %) hatte der Berufungsvorschlag die Form einer 3er-Liste; in 29 Prozent der Verfahren war es eine 2er-Liste, und in jedem fünften Verfahren beschränkte sich der Berufungsvorschlag

auf einen einzigen Namen (vgl. Abb. 11). Je länger die Liste des Berufungsvorschlags insgesamt war, umso höher war dabei der Anteil der Frauen.

**Abb. 11** Berufungsvorschläge der Berufungskommissionen (Anteile in %)

Berufungsvorschlag	Häufigkeit der Liste (in %)	Darunter Frauen (in %)
4er-Liste	1	35
3er-Liste	50	30
2er-Liste	29	26
1er-Liste	20	21

DZHW | BeFHPro 2016

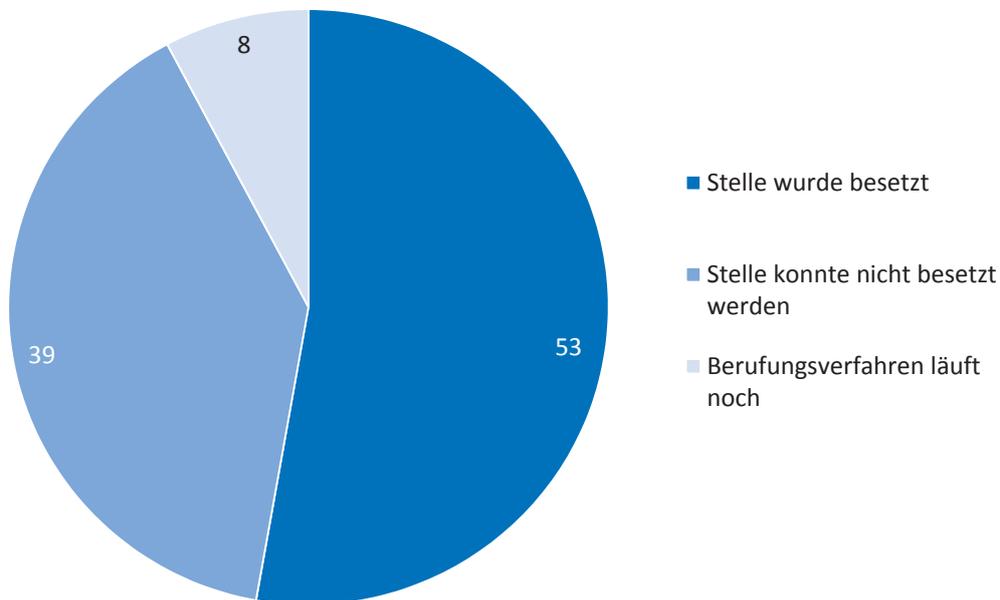
Die Betrachtung der **Häufigkeit der Ausschreibung** der einzelnen Professuren gibt darüber Aufschluss, in welchem Maße Fachhochschulprofessuren nicht auf Anhieb besetzt werden konnten (vgl. Abb. 12). Im Untersuchungszeitraum wurden fast zwei Drittel der Fachhochschulprofessuren nur einmal ausgeschrieben. Ein Viertel der Professuren musste ein zweites Mal ausgeschrieben werden. Eine darüber hinaus mehrfache Ausschreibung erfolgte in elf Prozent der Fälle; für ein Verfahren wurde ein Maximalwert von acht Ausschreibungsrunden angegeben.

**Abb. 12** Häufigkeit der Ausschreibung (Anteile in %)

Häufigkeit der Ausschreibung	Anteile ( %)
1	64
2	25
3	7
4	2
5 und mehr	2

DZHW | BeFHPro 2016

Nach der ersten Ausschreibungsrunde konnten 53 Prozent der Fachhochschulprofessuren besetzt werden. In 39 Prozent der Fälle konnte die Stelle nicht auf Anhieb besetzt werden. Bei acht Prozent der Berufungsverfahren dauerte das Verfahren zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch an (vgl. Abb. 13).

**Abb. 13** Status der Verfahren nach der ersten Ausschreibung (Anteile in %)

DZHW | BeFHPro 2016

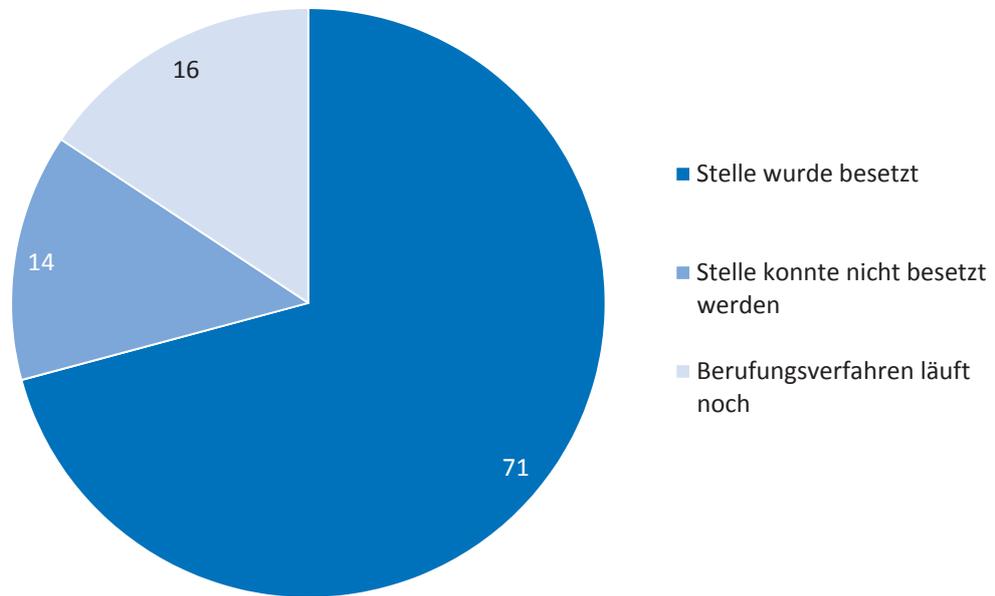
Werden die noch laufenden Verfahren ausgeklammert und ausschließlich die Verfahren betrachtet, die nach der ersten Ausschreibungsrunde bereits abgeschlossen wurden, dann endeten insgesamt **57 Prozent der Verfahren mit einer Besetzung der Stelle**. In den restlichen **43 Prozent der Fälle konnte die Stelle nicht besetzt** werden. Bei den nicht erfolgreichen Verfahren erfolgte in 80 Prozent der Fälle eine erneute Ausschreibung der Stelle (ohne Abb.).

Als **Grund für eine Neuausschreibung** verwiesen die Hochschulen vorrangig auf eine schlechte Bewerberlage, durch die eine Stellenbesetzung im ersten Verfahrensdurchgang nicht erreicht werden können (69 %). In jedem fünften Fall gaben sie an, dass Bewerber(innen) ihre Bewerbung zurückgezogen oder den Ruf nicht angenommen hätten; Verfahrensfehler spielten in neun Prozent der Fälle eine Rolle (ohne Abb.).

Insgesamt erfolgte bei rund jeder dritten Professur (36 %) **mindestens eine erneute Stellenausschreibung** (vgl. Abb. 12), mitunter wurden danach noch weitere Ausschreibungsrunden erforderlich. Von diesen Verfahren mit mehrfacher Ausschreibung konnten 61 Prozent schließlich besetzt werden, 12 Prozent mussten ohne Stellenbesetzung abgeschlossen werden, und 27 Prozent dauerten zum Zeitpunkt der Datenerfassung noch weiter an (ohne Abb.).

Durch die **wiederholten Ausschreibungen** konnte der Anteil der Stellenbesetzungen auf am Ende 71 Prozent erhöht werden (vgl. Abb. 14). Dennoch musste in 14 Prozent der Fälle das Verfahren ohne Stellenbesetzung abgeschlossen werden. In weiteren 16 Prozent dauerte das Verfahren zum Zeitpunkt der Datenerfassung noch an. Die Verfahren mit erfolgter Stellenbesetzung wurden im arithmetischen Mittel 1,4mal ausgeschrieben; Verfahren, die ohne Stellenbesetzung endeten, hingegen 1,8mal. Bei den noch nicht abgeschlossenen Verfahren liegt die durchschnittliche Ausschreibungshäufigkeit bei 1,9. Dies kann als Hinweis gewertet werden, dass bei den nicht abgeschlossenen Verfahren Stellenbesetzungsprobleme eine Rolle spielen.

**Abb. 14** Status der Verfahren zum Zeitpunkt der Datenerhebung, ggf. nach wiederholter Ausschreibung (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

Lässt man auch an dieser Stelle die noch laufenden Verfahren bei der Betrachtung außen vor, so **konnten insgesamt 84 Prozent der Professuren besetzt werden; in 16 Prozent der Verfahren war eine Stellenbesetzung nicht möglich** (ohne Abb.).

Mit Blick auf die Dauer der abgeschlossenen Berufungsverfahren ist anzumerken, dass als Verfahrensbeginn die Erstveröffentlichung der Ausschreibung weithin anerkannt erscheint, während Rückfragen der Hochschulen zur Datenerhebung darauf hindeuteten, dass verschiedene Endpunkte wie Ruferteilung, Rufannahme, formale Ernennung oder Dienstantritt in unterschiedlichem Maße dokumentiert werden. Dies kann die Vergleichbarkeit der Angaben zum Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens und zur Verfahrensdauer beeinträchtigen. Nach den Angaben im vorliegenden Datensatz liegt die durchschnittliche Dauer der erfassten Berufungsverfahren bei etwa 17 Monaten, allerdings mit einer hohen Standardabweichung von neun Monaten. Die Hälfte der Verfahren hat sich bis zu 15 Monaten erstreckt, die andere Hälfte länger als 15 Monate. Am häufigsten dauerten die Verfahren etwas mehr als ein Jahr (Modus: 13 Monate).<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Damit liegen die aus den Berufungsakten ermittelten Verfahrensdauern rund ein halbes Jahr über den Werten, die Hochschulleitungen und Dekaninnen/Dekane von Fachhochschulen im Rahmen der Online-Befragungen des LiBerTas-Projekts (vgl. Abschnitt 3.1) angegeben hatten: Die Befragten sahen die durchschnittliche Verfahrensdauer von der ersten Ausschreibung bis zur Ruferteilung im Mittel (Median) bei neun (Hochschulleitungen) bis zehn (Dekaninnen/Dekan) Monaten.

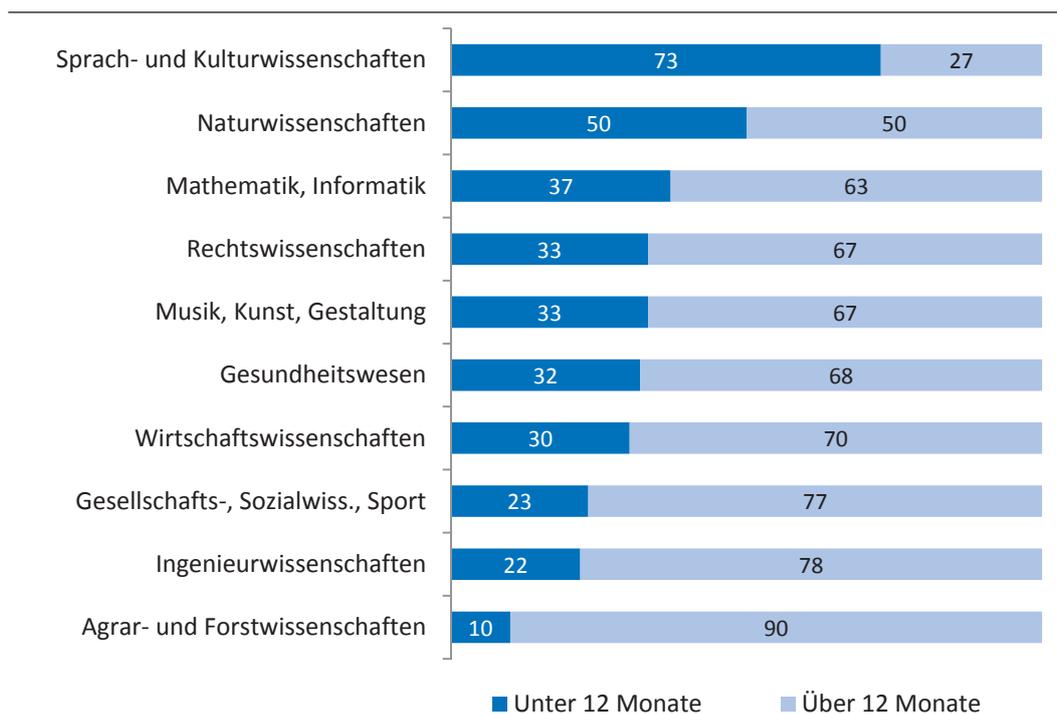
### 4.3.2 Bivariate Analysen nach Fächergruppen

Im folgenden Unterkapitel werden die Ergebnisse zu den Berufungsverfahren differenziert nach Fächergruppen dargestellt. Vorab sei daran erinnert, dass die Zahl der gemeldeten Verfahren in sieben der zehn Fächergruppen kleiner als 100 ist (vgl. Abschnitt 4.2). Dies ist bei Interpretationen dieser Daten zu berücksichtigen, die primär als erste Einblicke in das Berufungsgeschehen und Hinweise auf Zusammenhänge und Tendenzen verstanden werden sollten.

#### 4.3.2.1 Verfahrensdauer im Vergleich der Fächergruppen

Im Durchschnitt benötigten die Fachhochschulen für die Besetzung einer Professur 17 Monate (vgl. Abschnitt 4.3.1). Oftmals deutlich schneller ging es bei den gemeldeten Verfahren in den Sprach- und Kulturwissenschaften; hier wurden 73 Prozent der Verfahren in weniger als einem Jahr abgeschlossen (vgl. Abb. 15). In den größten Fächergruppen – Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport – dauerten jeweils mindestens 70 Prozent der Verfahren mehr als zwölf Monate; in den Agrar-/Forstwissenschaften waren es sogar 90 Prozent der Verfahren.

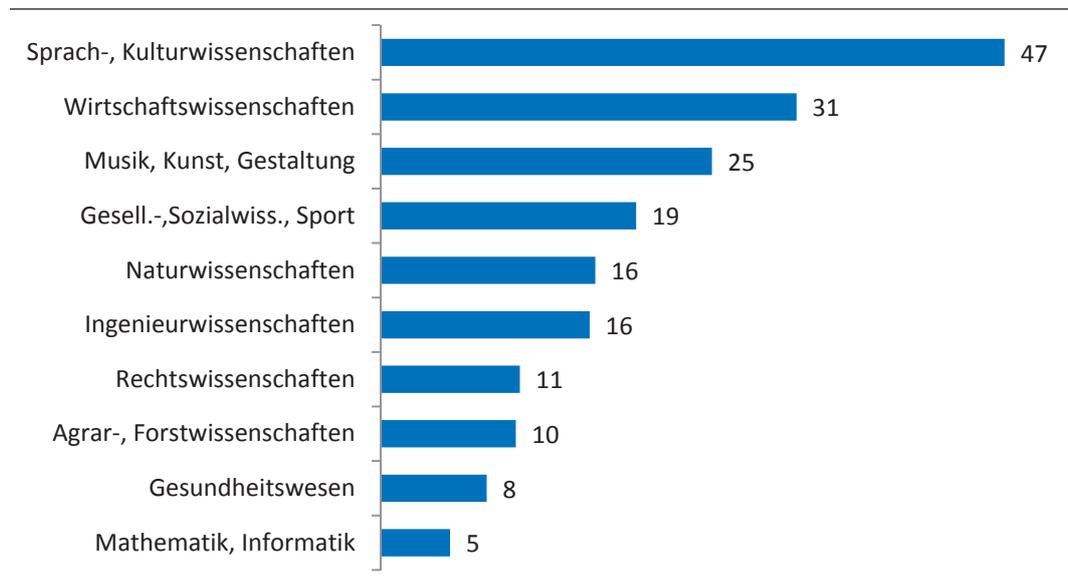
Abb. 15 Verfahrensdauer nach Fächergruppen (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

#### 4.3.2.2 Befristung der ausgeschriebenen Professuren im Vergleich der Fächergruppen

Der Anteil der (zunächst) befristet ausgeschriebenen Professuren variierte sehr stark zwischen den Fächergruppen (vgl. Abb. 16). In den Sprach- und Kulturwissenschaften war fast jede zweite der gemeldeten Professuren (zunächst) befristet, in den Wirtschaftswissenschaften beinahe jede dritte und in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung jede vierte. Hingegen wurden in den Fächergruppen Gesundheitswesen (8 %) und Mathematik/Informatik (5 %) vergleichsweise nur sehr wenige Professuren als befristete Stellen ausgeschrieben.

**Abb. 16** Befristete Fachhochschulprofessuren nach Fächergruppen (Anteile in %)

DZHW | BeFHPro 2016

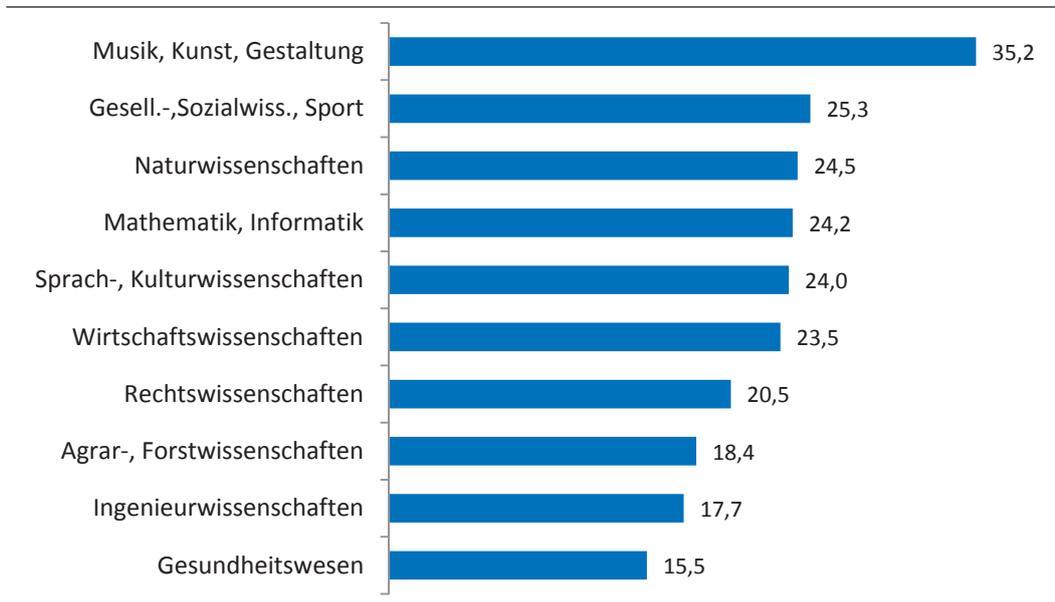
#### 4.3.2.3 Anzahl eingegangener Bewerbungen und Profil der Bewerber(innen) im Vergleich der Fächergruppen

Passend zur hohen Zahl der Ausschreibungen (vgl. Abschnitt 4.2) gingen in den Ingenieurwissenschaften auch die meisten Bewerbungen ein. Ein Drittel (32 %) der Bewerbungen entfiel allein auf diese Fächergruppe, gefolgt von den Wirtschaftswissenschaften mit 20 Prozent (ohne Abb.).

Gleichzeitig lagen die Ingenieurwissenschaften mit durchschnittlich 18 eingegangenen Bewerbungen unter dem Gesamtdurchschnitt von 22 Bewerbungen pro Ausschreibung (vgl. Abschnitt 4.3.1); ähnlich wenige waren es in den Agrar- und Forstwissenschaften (vgl. Abb. 17). Die Fächergruppe Gesundheitswesen bildete mit 15 Bewerbungen pro Ausschreibung das Schlusslicht.

Deutlich überdurchschnittliche Werte fanden sich lediglich in der Gruppe Musik/Kunst/Gestaltung mit 35 Bewerbungen pro Professur. An dieser Stelle greift aber die Problematik kleiner Fallzahlen: Von den 34 gemeldeten Verfahren dieser Fächergruppe wurden allein zehn von einer einzigen Fachhochschule zugeliefert, bei der besondere Faktoren der Hochschule oder der räumlichen Lage zu vergleichsweise hohen Bewerberzahlen geführt haben könnten.

**Abb. 17 Durchschnittliche Anzahl eingegangener Bewerbungen pro Professur nach Fächergruppen (Arithmetisches Mittel)**

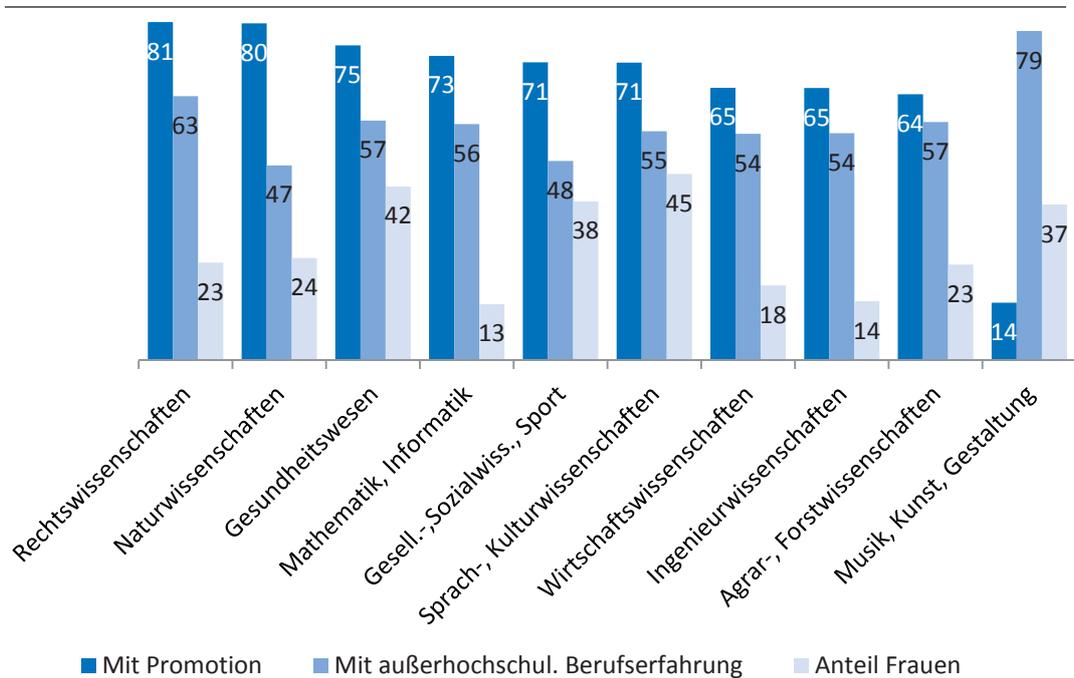


DZHW | BeFHPro 2016

In beinahe allen Fächergruppen hatten mindestens rund zwei Drittel der Bewerber(innen) eine Promotion vorzuweisen (vgl. Abb. 18). Die höchsten Werte fanden sich in den Naturwissenschaften (80 %) und den Rechtswissenschaften (81 %). Die einzige Ausnahme stellte die Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung dar, in der 14 Prozent an Bewerber(innen) einen Dokortitel hatten. In dieser Fächergruppe stellt offenbar weniger die besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit als vielmehr die gesetzlich als Alternative vorgesehene besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit eine relevante formale Eingangsvoraussetzung dar. Dazu passt auch, dass in dieser Fächergruppe gleichzeitig die meisten Bewerber(innen) auf eine außerhochschulische Berufserfahrung zurückblicken konnten (79 %). In den Naturwissenschaften (47 %) und in der Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport (48 %) war eine solche Berufserfahrung am seltensten vorzufinden.

Eine besonders große Varianz zwischen den einzelnen Fächergruppen offenbarte sich beim Frauenanteil an den Bewerber(inne)n. Während dieser Anteil in den Fächergruppen Gesundheitswesen (42 %) und Sprach-/Kulturwissenschaften (45 %) deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 22 Prozent lag (vgl. Abb. 9 in Abschnitt 4.3.1), erreichte er in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (14 %) und Mathematik/Informatik (13 %) die geringsten Werte. Diese Werte lagen insgesamt nahe an den Frauenanteilen, die das Statistische Bundesamt für besetzte Professuren an Fachhochschulen ausweist. Auch hier liegt der Anteil von Professorinnen insgesamt bei 22 Prozent, und die Ingenieurwissenschaften erreichen einen im Vergleich dazu deutlich geringeren Anteil von zwölf Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2016b).

**Abb. 18 Bewerber(innen) mit Promotion, außerhochschulischer Berufserfahrung sowie Anteil von Frauen nach Fächergruppen (Anteile in %)**



DZHW | BeFHPro 2016

#### 4.3.2.4 Bewerberausschluss im Vergleich der Fächergruppen

In den Fächergruppen wurden jeweils zwischen 23 Prozent (Gesundheitswesen) und 36 Prozent (Rechtswissenschaften) der Bewerber(innen) aus formalen Gründen aus dem gemeldeten Berufungsverfahren ausgeschlossen (vgl. Abb. 19). Der Anteil der Frauen war dabei in einzelnen Fächergruppen überproportional hoch (vgl. mit Abb. 18); in den Agrar-/Forstwissenschaften (30 % gegenüber 23 %) und in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung (45 % gegenüber 37 %) wurden anteilig mehr Frauen ausgeschlossen als sich beworben hatten. Hingegen verblieben in den Sprach-/Kulturwissenschaften (36 % gegenüber 42 %), in den Rechtswissenschaften (18 % gegenüber 23 %) und in der Fächergruppe Gesundheitswesen (36 % gegenüber 42 %) anteilig mehr Frauen im Bewerberpool.

Der Ausschluss der Bewerber(innen) aufgrund einer unzureichenden Einschlägigkeit bzw. fachlichen Passung weist insgesamt ein ähnliches Bild auf, wenngleich eine größere Varianz zwischen den Fächergruppen zu beobachten ist. Wurde z. B. in den Fächergruppen Rechtswissenschaften und Agrar-/Forstwissenschaften nur jede(r) fünfte Bewerber(in) aufgrund unzureichender Einschlägigkeit bzw. fachlicher Passung ausgeschlossen, war es in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung fast jede(r) zweite.

Aufgrund unzureichender Einschlägigkeit bzw. fachlicher Passung wurden in den Naturwissenschaften (27 % gegen 24 %) und den Agrar-/Forstwissenschaften (33 % gegenüber 23 %) überdurchschnittlich viele Frauen ausgeschlossen (vgl. mit Abb. 18). In den restlichen Fächergruppen verblieben anteilig ähnlich viele oder sogar mehr Frauen im Bewerberpool.

Abb. 19 Gründe für den Bewerberausschluss nach Fächergruppen (Anteile in %)

Fächergruppen	Formale Gründe (gemäß LHG) <sup>2</sup>	darunter Bewerberinnen <sup>3</sup>	Unzureichende Einschlägigkeit/ fachliche Pas- sung	darunter Bewerberinnen
Ingenieurwissen- schaften (n=5.351) <sup>1</sup>	29	13	26	12
Naturwissenschaften (n=466)	35	26	31	27
Mathematik, Infor- matik (n=2.132)	25	14	25	10
Agrar-, Forstwissen- schaften (n=332)	29	30	21	33
Wirtschaftswissen- schaften (n=3.290)	28	17	23	16
Gesell., Sozialwissen- sch., Sport (n=2.580)	30	38	29	36
Rechtswissenschaften (n=390)	36	18	20	19
Sprach-, Kultur- wissen. (n=384)	27	30	39	45
Musik, Kunst, Gestal- tung (n=1.198)	28	45	46	30
Gesundheitswesen (n=573)	23	36	33	34

DZHW – BeFHPro 2016

<sup>1</sup> n ist die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen in den unterschiedlichen Fächergruppen.

<sup>2</sup> Die prozentualen Anteile beziehen sich jeweils auf die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen innerhalb der einzelnen Fächergruppen.

<sup>3</sup> Die prozentualen Anteile der Bewerberinnen beziehen sich auf die Anzahl der aus dem entsprechenden Grund ausgeschlossenen Bewerber(innen) in den jeweiligen Fächergruppen.

Eine Betrachtung der Anzahl der eingeladenen Bewerber(innen) in den einzelnen Fächergruppen in Relation zur Anzahl der jeweils eingegangenen Bewerbungen zeigt auf, dass in den meisten Fächergruppen etwa jede(r) vierte Bewerber(in), in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung jedoch nicht einmal jede(r) fünfte zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen wurde (vgl. Abb. 20).

**Abb. 20** Einladung und persönliche Vorstellung von Bewerber(innen) nach Fächergruppen (Anteile in %)

Fächergruppen	Eingeladene Bewerber(innen) <sup>2</sup>	darunter Bewerberinnen <sup>3</sup>	Bewerber(innen), die sich vor Ort vor gestellt haben <sup>4</sup>	darunter Bewerberinnen
<b>Ingenieurwissenschaften</b> (n=5.351) <sup>1</sup>	26	15	79	15
<b>Naturwissenschaften</b> (n=466)	24	32	68	30
<b>Mathematik, Informatik</b> (n=2.132)	27	17	71	17
<b>Agrar-, Forstwissenschaften</b> (n=332)	24	35	96	32
<b>Wirtschaftswissenschaften</b> (n=3.290)	23	26	73	25
<b>Gesell., Sozialwissensch., Sport</b> (n=2.580)	23	49	77	51
<b>Rechtswissenschaften</b> (n=390)	28	36	63	36
<b>Sprach-, Kulturwissen.</b> (n=384)	18	60	86	52
<b>Musik, Kunst, Gestaltung</b> (n=1.198)	18	41	93	40
<b>Gesundheitswesen</b> (n=573)	21	44	78	50

DZHW – BeFHPro 2016

<sup>1</sup> n ist die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen in den unterschiedlichen Fächergruppen.

<sup>2</sup> Die prozentualen Anteile beziehen sich jeweils auf die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen innerhalb der einzelnen Fächergruppen.

<sup>3</sup> Die Anteile der Bewerberinnen beziehen sich jeweils auf die insgesamt eingeladenen Personen in den jeweiligen Fächergruppen.

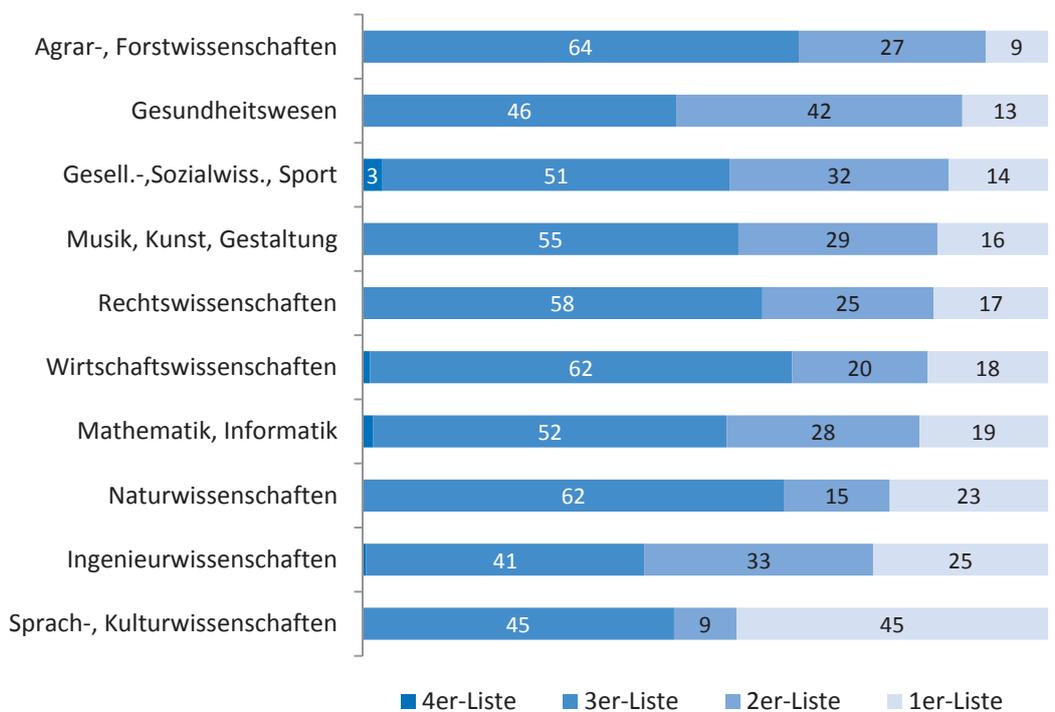
<sup>4</sup> Die Anteile der Bewerber(innen), die sich vor Ort vorgestellt haben, beziehen sich jeweils auf die zuvor eingeladenen Bewerber(innen).

Die Möglichkeit, sich vor Ort vorzustellen, nutzten in den Naturwissenschaften mit 68 Prozent die wenigsten der eingeladenen Bewerber(innen). Dagegen folgten in den Fächergruppen Musik/Kunst/Gestaltung (93 % Vor-Ort-Vorstellungen) und Agrar-/Forstwissenschaften (96 %) die allermeisten Bewerber(innen) den Einladungen (vgl. Abb. 20). Mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften wurden jeweils mehr Frauen eingeladen bzw. stellten sich mehr Frauen persönlich vor als sie anteilig an den Bewerbungen vertreten waren (vgl. mit Abb. 18).

#### 4.3.2.5 Berufungsvorschläge im Vergleich der Fächergruppen

Auch bei der Länge der Listen der Berufungsvorschläge sind im vorliegenden Datensatz Unterschiede nach Fächergruppen zu erkennen. Während in den Agrar-/Forstwissenschaften in fast zwei Dritteln der Verfahren eine 3er-Liste und nur in knapp jedem zehnten Verfahren eine 1er-Liste vorgelegt wurde, endeten in den Ingenieurwissenschaften nur 41 Prozent der Verfahren mit einer 3er-Liste und jedes vierte Verfahren mit einer 1er-Liste (vgl. Abb. 21). In den Sprach-/Kulturwissenschaften ging sogar aus 45 Prozent der Verfahren nur eine 1er-Liste hervor. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass ein Großteil der Kandidat(inn)en am Ende als nicht hinreichend geeignet angesehen wurde; daneben können bei der Erstellung des Berufungsvorschlags aber auch taktische Überlegungen eine Rolle spielen, die zu einer kürzeren Liste führen.

Abb. 21 Berufungsvorschläge der Berufungskommissionen nach Fächergruppen (Anteile in %)



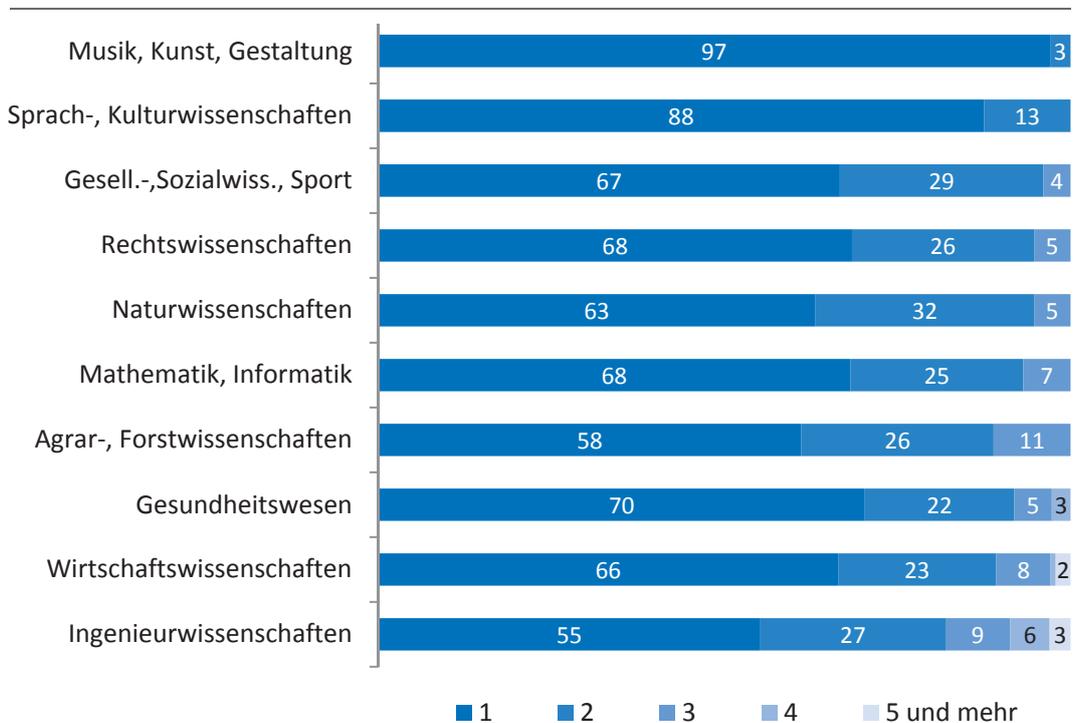
DZHW | BeFHPro 2016

#### 4.3.2.6 Häufigkeit der Ausschreibungen für eine Fachhochschulprofessur im Vergleich der Fächergruppen

Insgesamt wurde, wie bereits erwähnt, rund ein Drittel der gemeldeten Professuren mehrfach ausgeschrieben (vgl. Abb. 12 in Abschnitt 4.3.1). Dabei differierte die Häufigkeit der Ausschreibungen teilweise deutlich zwischen den einzelnen Fächergruppen (vgl. Abb. 22). In den Ingenieurwissenschaften (55 %) und den Agrar-/Forstwissenschaften (58 %) waren Verfahren mit nur einer Ausschreibung besonders selten. In allen Fächergruppen – mit Ausnahme der Fächergruppen Musik/Kunst/Gestaltung und Sprach-/Kulturwissenschaften – gab es Professuren, die dreimal ausgeschrieben wurden. In den Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und in der Fächergruppe Gesundheitswesen durchliefen einige Stellenbesetzungsverfahren sogar vier oder mehr Ausschrei-

bungsrunden. Die Höchstwerte wurden in den Ingenieurwissenschaften erreicht. Zwei Prozent der Professuren wurden sechsmal ausgeschrieben, eine Professur sogar achtmal.

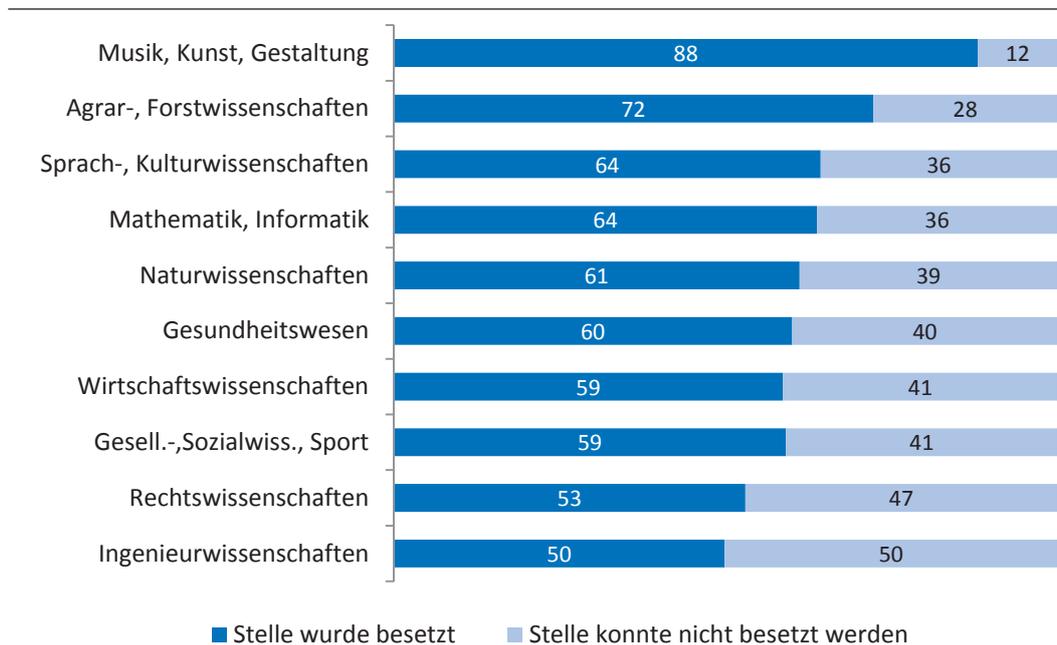
**Abb. 22 Häufigkeit der Ausschreibungen einer Fachhochschulprofessur nach Fächergruppen (Anteile in %)**



DZHW | BeFHPro 2016

#### 4.3.2.7 Status der Verfahren im Vergleich der Fächergruppen

Betrachtet man diejenigen Verfahren, die nach der ersten Ausschreibungsrunde abgeschlossen wurden, so konnten nur in den Fächergruppen Musik/Kunst/Gestaltung (88 %) und Agrar-/Forstwissenschaften (72 %) mehr als zwei Drittel der Stellen besetzt werden. An letzter Stelle im Fächergruppenvergleich standen hier die Ingenieurwissenschaften mit einer Besetzungsquote von 50 Prozent (vgl. Abb. 23).

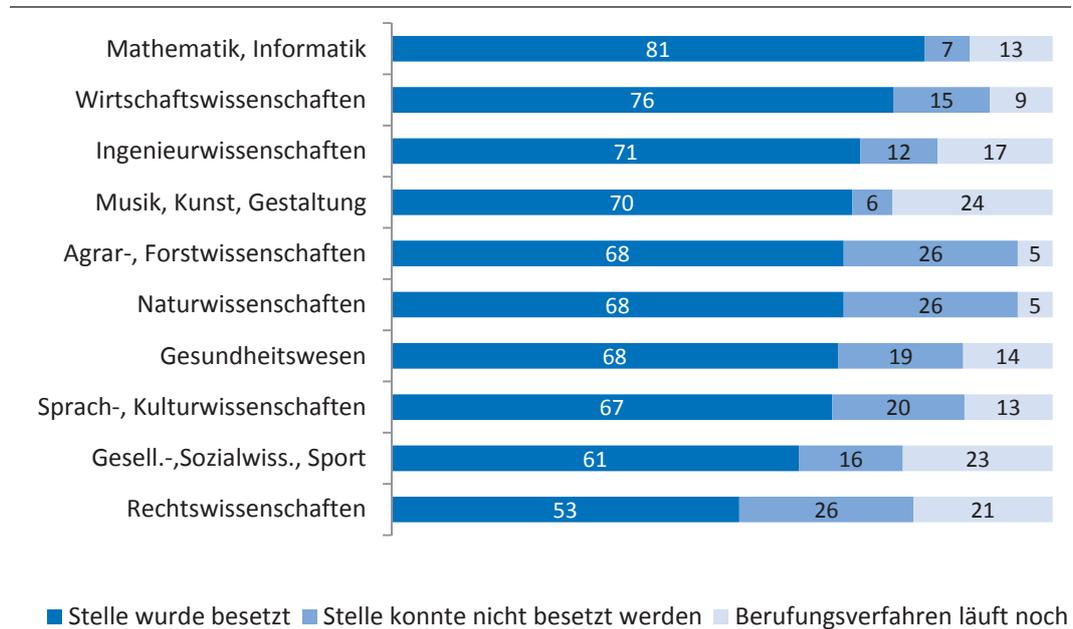
**Abb. 23** Status der Verfahren nach der ersten Ausschreibung nach Fächergruppen (Anteile in %)

DZHW | BeFHPro 2016

Durch die wiederholte Ausschreibung änderte sich jedoch die Situation, und die Ingenieurwissenschaften zeigten mit 71 Prozent an besetzten Stellen, 12 Prozent nicht besetzten und 17 Prozent noch laufenden Verfahren ganz ähnliche Werte wie die, die insgesamt über alle Verfahren hinweg erreicht wurden (71 % besetzte Stellen, 14 % nicht besetzte, 16 % laufende Verfahren, vgl. Abb. 14 in Abschnitt 4.3.1). Die höchste Besetzungsquote erreichte die Fächergruppe Mathematik/Informatik mit 81 Prozent Stellenbesetzungen. In den Naturwissenschaften, den Agrar-/Forstwissenschaften und den Rechtswissenschaften blieben hingegen jeweils ein Viertel der Stellen unbesetzt (vgl. Abb. 24).

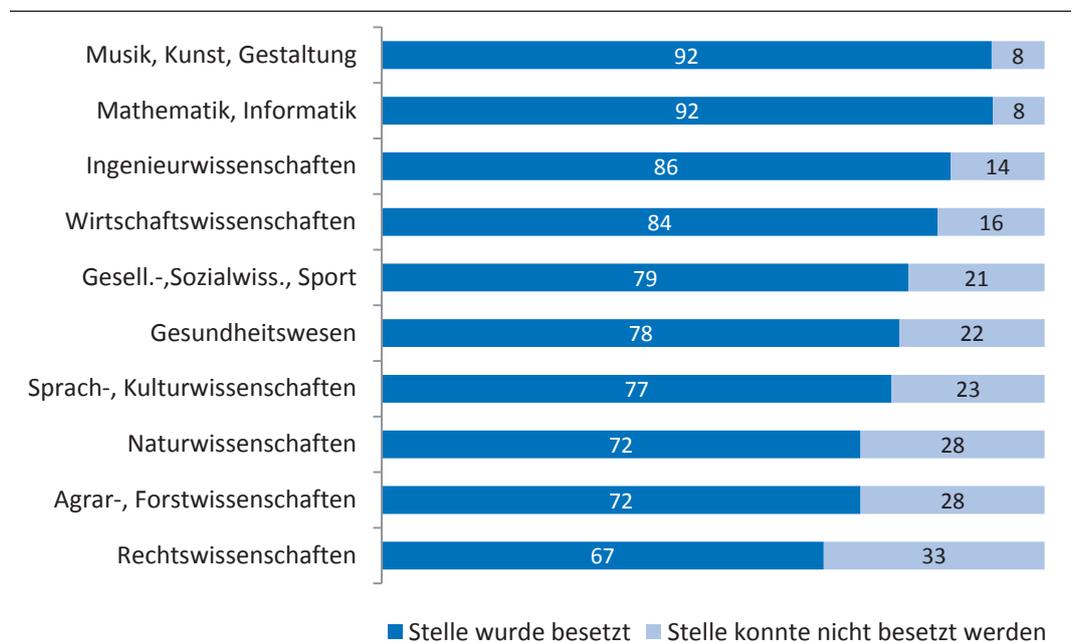
Werden lediglich wie in Abb. 23 die bereits abgeschlossenen Verfahren gegenübergestellt, schnitten die Rechtswissenschaften im Betrachtungszeitraum ebenfalls am schlechtesten ab (vgl. Abb. 25); nur zwei Drittel der abgeschlossenen Verfahren endeten mit einer Stellenbesetzung. Hingegen konnten die Fächergruppen Mathematik/Informatik und Musik/Kunst/Gestaltung jeweils 92 Prozent der Stellen besetzen.

**Abb. 24** Status der Verfahren zum Zeitpunkt der Datenerhebung nach Fächergruppen (ggf. nach wiederholter Ausschreibung, Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

**Abb. 25** Verfahrensabschluss zum Zeitpunkt der Datenerhebung nach Fächergruppen (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

### 4.3.3 Bivariate Analysen nach Regionen

*Region* ist in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung kein feststehender Begriff,<sup>24</sup> sodass Regionen, die für eine vergleichende Analyse herangezogen werden, vorab definiert werden müssen. Hierbei sind inhaltliche Fragestellungen leitend; zugleich muss aber im vorliegenden Fall den durch den Datensatz begrenzten Möglichkeiten der Gegenüberstellung Rechnung getragen werden, die sich dadurch ergeben, dass nur ein Teil der deutschen Fachhochschulen Daten beigesteuert hat.

Zunächst werden nun die beiden Großregionen Ost- und Westdeutschland miteinander verglichen. Anschließend erfolgen ein Vergleich auf Bundesländerebene und zuletzt ein Vergleich zweier Metropolregionen.

#### 4.3.3.1 Auswertung nach Großregionen (Ost/West)

Im diesem Abschnitt werden die Berufungsverfahren im Hinblick auf die Großregionen Ost- und Westdeutschland dargestellt. Historisch bedingt bestehen hier eine Reihe ökonomischer und sozialstruktureller Unterschiede fort, die wie die unterschiedlichen Stellenbesetzungszyklen von Professuren an Fachhochschulen einen Einfluss auf die jeweilige Bewerberlage haben können.

Bei den betrachteten 773 **Berufungsverfahren** sind 241 Professuren an **ostdeutschen**<sup>25</sup> und 532 an **westdeutschen Fachhochschulen** ausgeschrieben worden. Wie bereits in Abschnitt 4.2 ausgeführt, sind im Vergleich zur Grundgesamtheit der Hochschulen (23 % der Hochschulen im Osten, 77 % im Westen) in der Stichprobe die Hochschulen aus dem Osten über- und aus dem Westen unterrepräsentiert (Ost: 32 %; West: 68 %).

Werden die Hochschulen aus Ost (n=13) und West (n=28), die an der Erhebung mitgewirkt haben, gemäß der **Hochschulgröße** miteinander verglichen – unabhängig davon, wie viele Ausschreibungen an den einzelnen Hochschulen erfasst wurden – waren mit 62 Prozent die meisten teilnehmenden Hochschulen aus Ostdeutschland klein, weitere 15 Prozent waren mittelgroß und 23 Prozent groß. Im Westen hingegen waren 29 Prozent klein, 46 Prozent mittelgroß und 25 Prozent groß. Mittelgroße Hochschulen im Osten sind in der Stichprobe unter- und große überrepräsentiert; im Westen sind kleine Hochschulen leicht unterrepräsentiert (vgl. Abb. 26).<sup>26</sup>

In Ost- wie in Westdeutschland wurden die meisten Professuren an großen Hochschulen ausgeschrieben (47 % bzw. 43 %). Im Osten war mit 41 Prozent ein mehr als doppelt so hoher Anteil an Professuren an kleinen Fachhochschulen zu besetzen wie im Westen (18 %). Bei Fachhochschulen

24 Derzeit wird in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung daran gearbeitet, sogenannte Wissensregionen herauszuarbeiten. Unter anderem hat der Wissenschaftsrat die Arbeitsgruppe „Die Region als wissenschaftspolitischer Gestaltungsraum“ gegründet. Diese Arbeitsgruppe möchte regionale (oder lokale) strategische Verbünde von wissenschaftlichen Einrichtungen, wie Hochschulen, außeruniversitären Einrichtungen und weiteren Akteuren wie beispielweise forschenden Unternehmen, kenntlich machen bzw. abbilden. Die Arbeitsgruppe hat zu Beginn des Jahres 2016 ihre Arbeit aufgenommen und soll Mitte/Ende 2017 einen ersten Entwurf zur Beratung vorlegen (vgl. WR 2016a: 18f.).

Zudem fand im Februar 2016 eine Veranstaltung des Stifterverbandes zum Thema „Wissensregionen in Deutschland“ statt. Dabei wurde u. a. erörtert, welche Rolle Wissensregionen bei der Sicherung von Fach- und Nachwuchskräften zukommt. Die Tagungsdokumentation ist online verfügbar unter: URL: [https://www.stifterverband.org/veranstaltungen/2016\\_02\\_12\\_wissensregionen\\_in\\_deutschland](https://www.stifterverband.org/veranstaltungen/2016_02_12_wissensregionen_in_deutschland).

25 Zusammengefasst wurden hier die Daten der Hochschulen in den Ländern Berlin (gesamt), Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen. Von einer Binnendifferenzierung Berlins in Ost und West wurde mit Blick auf die gemeinsame hochschulpolitische Steuerung innerhalb des Bundeslandes abgesehen.

26 Bei einer weiteren Differenzierung der Berufungsverfahren in Westdeutschland nach Nord und Süd wird zudem deutlich, dass in Süddeutschland am häufigsten an mittelgroßen und im Norden an großen Fachhochschulen ausgeschrieben wurde. Die Fachhochschulen im Norden und im Osten des Landes befanden sich dabei zu jeweils einem Drittel in mittel- und zu zwei Dritteln in großstädtischen Regionen. Bei den Fachhochschulen im Süden waren hingegen ca. zwei Drittel in mittel- und ein Drittel in großstädtischen Regionen zu finden (ohne Abb.).

mittlerer Größe haben die Hochschulen in Westdeutschland mit 39 Prozent einen deutlich größeren Anteil an Professuren ausgeschrieben als die im Osten (12 %, vgl. Abb. 26).

**Abb. 26 Hochschulgröße im Vergleich von ost- und westdeutschen Fachhochschulen (Anteile in %)**

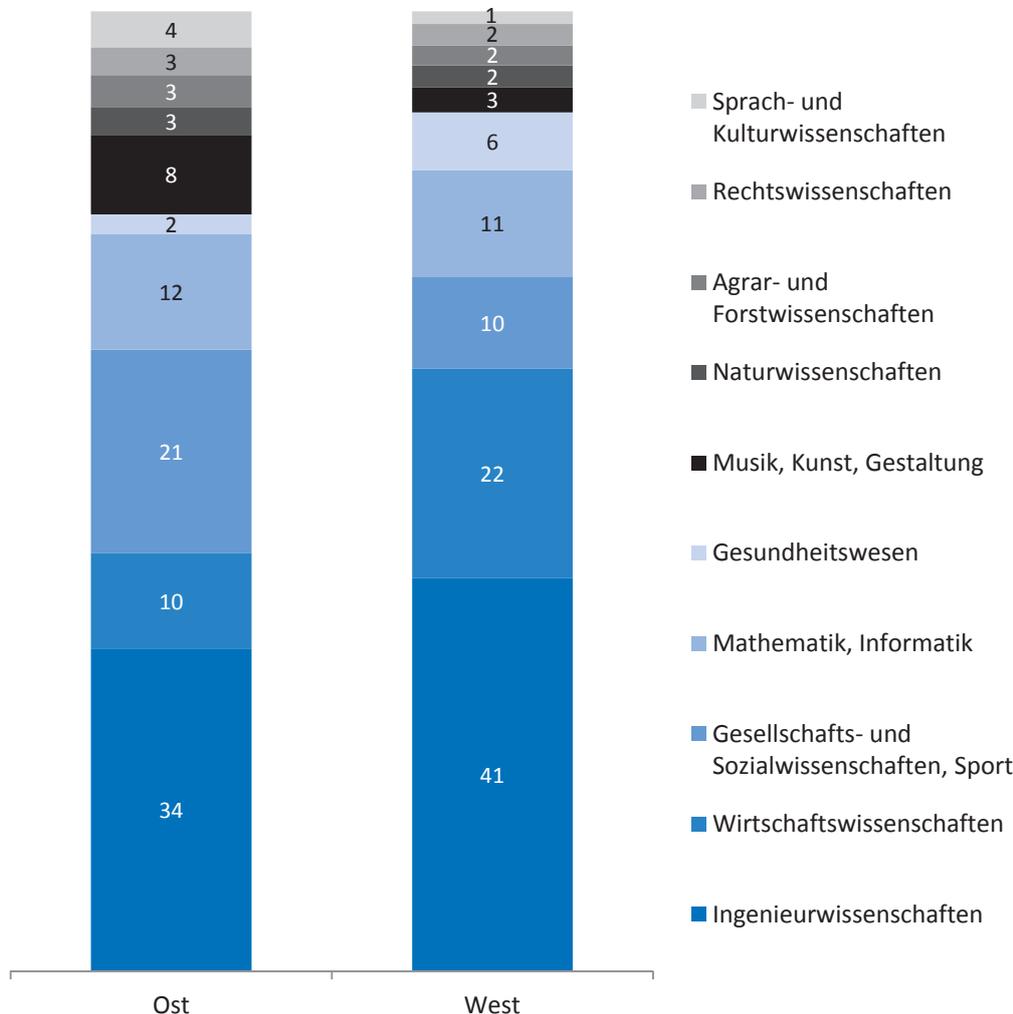
Hochschulgröße	Ost			West		
	Erfasste Ausschreibungen (n=241)	FHs in der Stichprobe (n=13)	FHs in der Grundgesamtheit (n=24)	Erfasste Ausschreibungen (n=532)	FHs in der Stichprobe (n=28)	FHs in der Grundgesamtheit (n=80)
Klein (bis 4.999 Studierende)	41	62	63	18	29	34
Mittel (zwischen 5.000 und 9.999 Studierende)	12	15	25	39	46	44
Groß (ab 10.000 Studierenden)	47	23	13	43	25	23

DZHW | BeFHPro 2016

Mit Blick auf die **Fächergruppen** wurden in Westdeutschland in den Ingenieurwissenschaften (41 %) und in den Wirtschaftswissenschaften (22 %) jeweils anteilig mehr Professor(inn)en gesucht als zur selben Zeit in Ostdeutschland (34 % bzw. 10 %).<sup>27</sup> Umgekehrt war der Anteil der ausgeschriebenen Professuren in der Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport an ostdeutschen Hochschulen (21 %) größer als an westdeutschen Fachhochschulen (10 %) und lag damit im Osten auch über dem Anteil der gesuchten Professor(inn)en in den Wirtschaftswissenschaften (vgl. Abb. 27).

<sup>27</sup> Bei der Betrachtung der Fächergruppen der Ingenieur- und der Wirtschaftswissenschaften nach Nord und Süd fällt auf, dass der Anteil der ausgeschriebenen ingenieurwissenschaftlichen Professuren an süddeutschen Hochschulen, im Vergleich zu nord- und ostdeutschen, am größten ist (Süd: 45 %); in den Wirtschaftswissenschaften verhält es sich entsprechend (Süd: 27 %). Damit entfielen 72 Prozent der betrachteten zu besetzenden Professuren im Süden Deutschlands auf die Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften. An norddeutschen Hochschulen waren es in diesen beiden Fächergruppen insgesamt 54 Prozent und im Osten 44 Prozent (ohne Abb.).

**Abb. 27 Fächergruppenstruktur im Vergleich von ost- und westdeutschen Fachhochschulen (Anteile der gemeldeten Berufungsverfahren in %)**



DZHW | BeFHPro 2016

Jede fünfte Professur an ostdeutschen Fachhochschulen war (zunächst) als **befristete Stelle** ausgeschrieben. An westdeutschen Fachhochschulen waren es 14 Prozent der ausgeschriebenen Professuren (ohne Abb.).

Von insgesamt 16.636 **eingegangenen Bewerbungen** entfielen 5.357 Bewerbungen auf ostdeutsche und 11.279 auf westdeutsche Fachhochschulen, wobei sich bei der durchschnittlichen Anzahl der Bewerbungen pro Ausschreibung keine nennenswerten Unterschiede zwischen Ost und West offenbarten (ohne Abb.). Allerdings war der Frauenanteil an den Bewerber(inne)n im Osten mit 27 Prozent höher als im Westen mit 20 Prozent.

An ostdeutschen Fachhochschulen wurden 32 Prozent der Bewerber(innen) aus **formalen Gründen aus dem Verfahren ausgeschlossen**, darunter waren 28 Prozent Frauen. An westdeutschen Fachhochschulen wurden mit 26 Prozent etwas weniger Bewerber(innen) aus formalen Gründen aus dem Verfahren ausgeschlossen, auch der Frauenanteil war mit 19 Prozent geringer (ohne Abb.). Während im Westen (35 %) den Bewerber(inn)en häufiger eine Promotion fehlte als

im Osten (30 %), wurden im Osten (51 %) mehr Bewerber(innen) aufgrund fehlender außerhochschulischer Praxiserfahrung als im Westen (45 %) ausgeschlossen.

An ostdeutschen Fachhochschulen wurden knapp 35 Prozent der Bewerber(innen), darunter 25 Prozent Frauen, **aufgrund einer unzureichenden Einschlägigkeit bzw. fachlichen Passung** aus dem Verfahren ausgeschlossen. An westdeutschen Fachhochschulen waren es insgesamt 25 Prozent der Bewerber(innen), darunter erneut 19 Prozent Frauen (ohne Abb.). An ostdeutschen Fachhochschulen wurden somit durchgehend anteilig mehr Bewerber(innen) aus den genannten Gründen aus den Verfahren ausgeschlossen.

Die **Häufigkeit der Ausschreibung** gibt Aufschluss darüber, in welchem Maße die ausgeschriebenen Professuren im Osten bzw. Westen Deutschlands auf Anhieb besetzt werden konnten (vgl. Abb. 28). Dabei wird ersichtlich, dass im Osten fast drei Viertel der Professuren einmalig ausgeschrieben wurden. 21 Prozent der ostdeutschen Verfahren wurden zweimal ausgeschrieben; eine darüber hinaus mehrfache Ausschreibung erfolgte in fünf Prozent der Fälle. Im Westen hingegen wurden nur 60 Prozent der Verfahren einmal ausgeschrieben, 26 Prozent der Verfahren mussten erneut ausgeschrieben werden. Eine darüber hinaus mehrfache Ausschreibung erfolgte in 14 Prozent der Berufungsverfahren an westdeutschen Hochschulen. Dass im Westen die Professuren häufiger mehrfach ausgeschrieben werden mussten, kann mit der unterschiedlichen Fächergruppenzusammensetzung zusammenhängen, bei denen die Ingenieurwissenschaften im Osten 34 Prozent und im Westen 41 Prozent der Verfahren stellten. In dieser Fächergruppe musste insgesamt beinahe jedes zweite Verfahren mehrfach ausgeschrieben werden (vgl. Abb. 22 in Abschnitt 4.3.2.6).

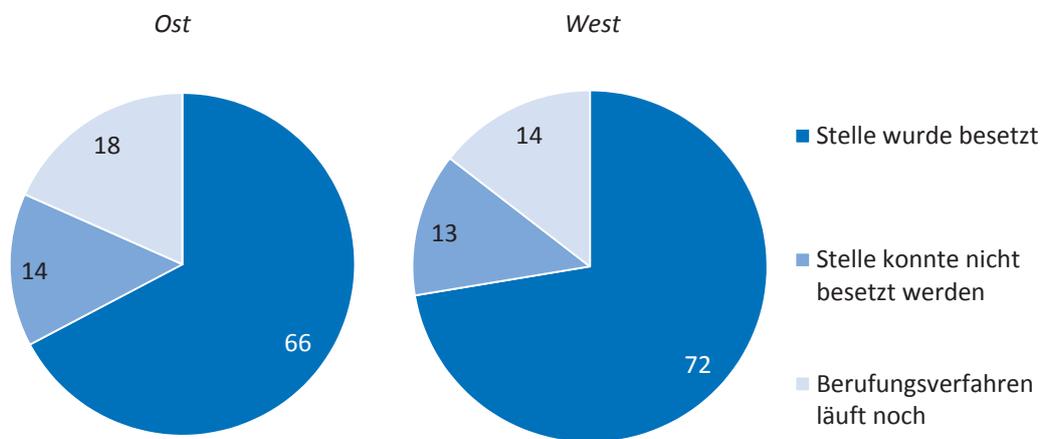
**Abb. 28 Häufigkeit der Ausschreibung im Vergleich von ost- und westdeutschen Fachhochschulen (Anteile in %)**

Häufigkeit der Ausschreibung	Ost	West
1	73	60
2	21	26
3	3	9
4	2	3
5 und mehr	0	2

DZHW | BeFHPro 2016

Insgesamt endeten 66 Prozent der Verfahren an ostdeutschen und 72 Prozent der Verfahren an westdeutschen Fachhochschulen mit einer **Besetzung der ausgeschriebenen Professur**. Bei 14 Prozent der Verfahren im Osten und 13 Prozent der Verfahren im Westen konnten die jeweiligen ausgeschriebenen **Stellen nicht besetzt** werden. Zudem dauerten zum Zeitpunkt der Erhebung an ostdeutschen Fachhochschulen 18 Prozent und an westdeutschen Fachhochschulen 14 Prozent der Verfahren noch an (vgl. Abb. 29).

**Abb. 29** Status der Verfahren im Vergleich von ost- und westdeutschen Fachhochschulen (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

Werden **ausschließlich die abgeschlossenen Verfahren betrachtet**, dann endeten 83 Prozent der Berufungsverfahren im Osten und 85 Prozent der Berufungsverfahren an westdeutschen Fachhochschulen mit einer Stellenbesetzung. In den übrigen 17 Prozent (Ost) bzw. 15 Prozent (West) konnte die Stelle nicht besetzt werden (ohne Abb.).

#### 4.3.3.2 Auswertung nach Bundesländern

Hochschulrecht und -politik sind in Deutschland vorrangig Ländersache; entsprechend unterliegen die Hochschulen auch bei ihren Berufungen von Bundesland zu Bundesland unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Hinzu kommen Sonderfaktoren wie ein „Hauptstadtfaktor“ für Berlin, die auf eine unterschiedliche Attraktivität der Hochschulstandorte als Wohn- und Arbeitsorte verweisen.

Vor diesem Hintergrund lässt eine Datenauswertung nach Bundesländern grundsätzlich ergänzende Erkenntnisse über eine unterschiedliche Bewerberlage in einer regionalen Perspektive erwarten. Allerdings wurden aus Hamburg und dem Saarland keinerlei Daten und aus Thüringen nur Daten zu zwei Verfahren geliefert, so dass diese Bundesländer im Folgenden nicht weiter betrachtet werden können. Auch bei den übrigen Bundesländern sind die Fallzahlen mitunter sehr gering; lediglich für Berlin und Nordrhein-Westfalen liegen Daten zu jeweils etwas mehr als 100 Berufungsverfahren vor (vgl. Abb. 5 in Abschnitt 4.2). Mit entsprechender Vorsicht sind die im Folgenden präsentierten Auswertungen zu interpretieren.

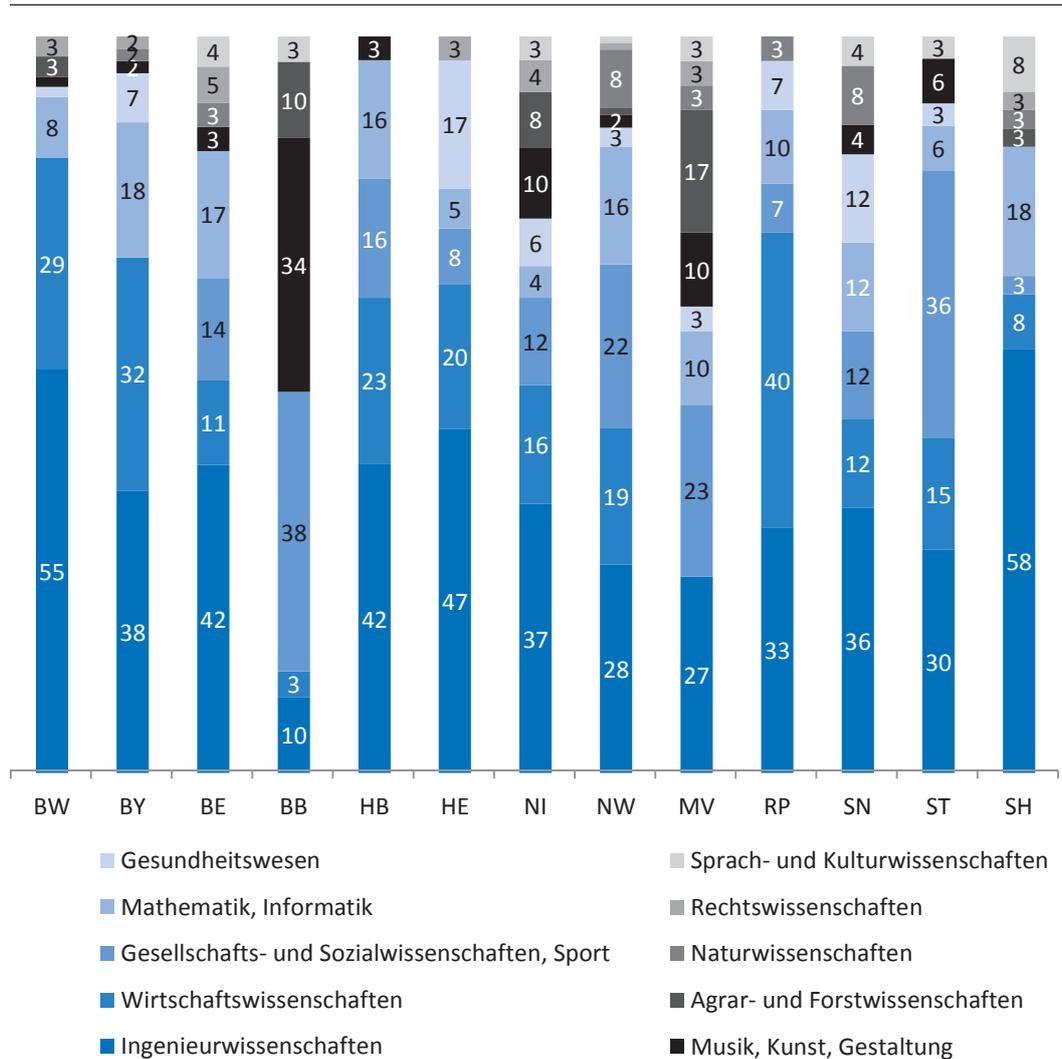
Bei einer Betrachtung der **Fächergruppenstruktur der Berufungsverfahren** zeigt sich, dass in allen Bundesländern die vier Fächergruppen der Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport über die Hälfte (Brandenburg: 51 %) bis hin zu 97 Prozent (Bremen) der Verfahren abdeckten (vgl. Abb. 30).

In Hessen und Sachsen kam der Fächergruppe Gesundheitswesen eine vergleichsweise große Rolle zu, in Mecklenburg-Vorpommern der Fächergruppe Agrar-/Forstwissenschaften. Der Großteil der Stellen in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung wurde in Brandenburg ausgeschrieben; dort war jedes dritte Verfahren dieser Fächergruppe zuzuordnen.

An dieser Stelle zeigt sich erneut, wie stark die Beteiligung oder Nicht-Beteiligung einzelner Hochschulen die Landesergebnisse beeinflusst: So wären in Nordrhein-Westfalen unter Umständen höhere Anteile der Fächergruppe Gesundheitswesen zu erwarten gewesen, wenn Daten der

auf diese Fächergruppe spezialisierten Hochschule für Gesundheit in Bochum zur Verfügung gestanden hätten. Auf der anderen Seite schlägt sich in Brandenburg die Datenlieferung der Fachhochschule Potsdam nieder, die die Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung ganz überproportional bedienen konnte.

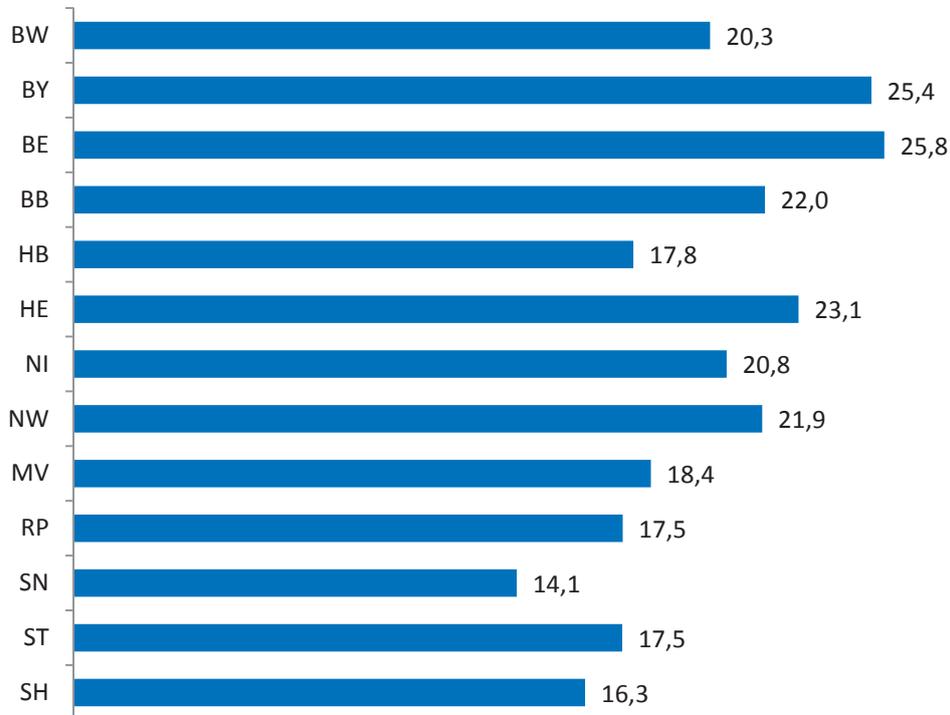
**Abb. 30** Fächergruppenstruktur der Verfahren in den Bundesländern (Anteile der gemeldeten Bewerbungsverfahren in %)



DZHW | BeFHPro 2016

Die durchschnittliche Anzahl der eingegangenen Bewerbungen variierte deutlich zwischen den einzelnen Bundesländern (vgl. Abb. 31). Die teilnehmenden Hochschulen aus Berlin und Bayern erhielten im Durchschnitt ca. 25 Bewerbungen pro ausgeschriebener Professur; in Sachsen waren es nur 14.

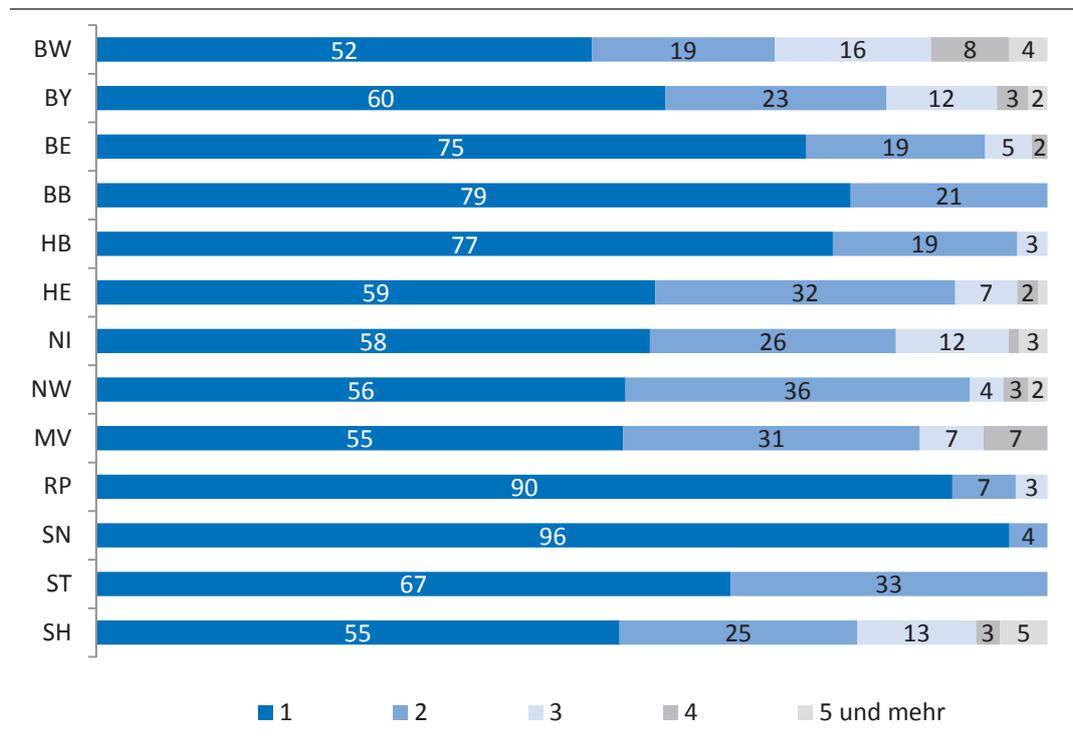
**Abb. 31** Durchschnittliche Anzahl der eingegangenen Bewerbungen pro Ausschreibung nach Bundesländern (Arithmetisches Mittel)



DZHW | BeFHPro 2016

Mit Blick auf die **Häufigkeit der Ausschreibungen** (vgl. Abb. 32) reichte den teilnehmenden Hochschulen in Sachsen (96 % der gemeldeten Verfahren) und Rheinland-Pfalz (90 %) besonders häufig eine einmalige Ausschreibung; in sieben betrachteten Bundesländern galt das hingegen für weniger als zwei Drittel der gemeldeten Verfahren. In ebenso vielen Ländern realisierten die Hochschulen in einem Teil der Berufungsverfahren vier, fünf oder sogar noch mehr Ausschreibungsrunden. Ein besonders heterogenes Bild zeigte sich in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein, wo gut die Hälfte (52 % bzw. 55 %) der berichteten Verfahren mit einer einmaligen Ausschreibung durchgeführt wurde, andererseits aber 16 Prozent bzw. 13 Prozent der Professuren dreimal, acht bzw. drei Prozent viermal und vier bzw. fünf Prozent fünfmal oder noch häufiger ausgeschrieben wurden.

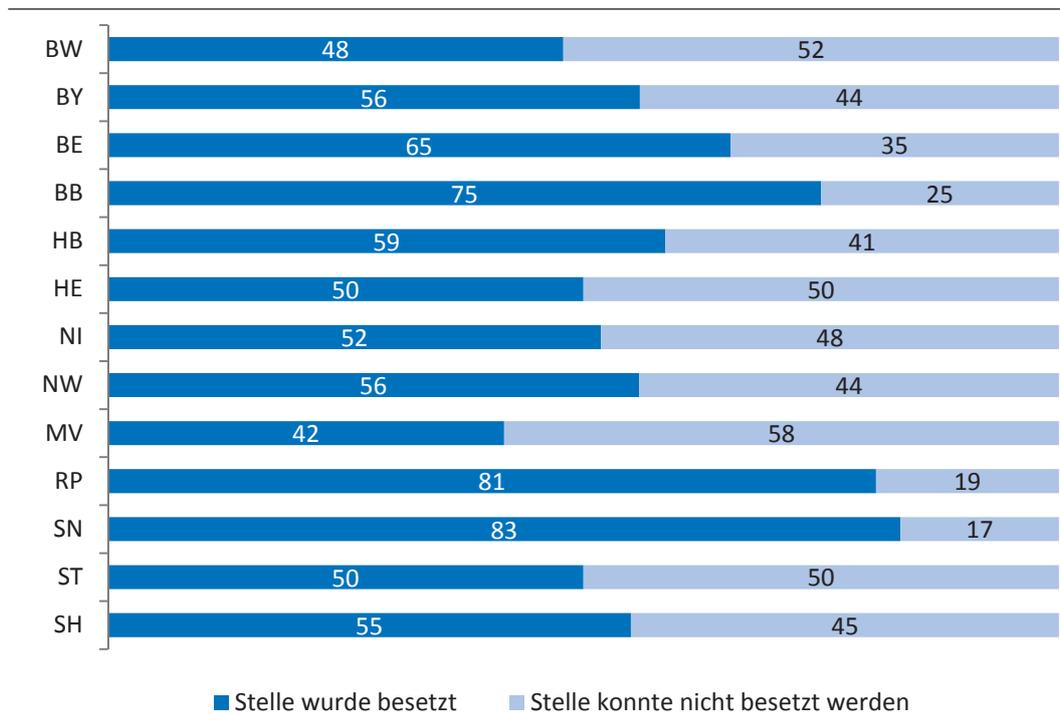
**Abb. 32 Häufigkeit der Ausschreibungen nach Bundesländern (Anteile in %)**



DZHW | BeFHPro 2016

Verwertbare Daten für die Ermittlung der Verfahrensdauer lagen in zu wenigen Fällen vor, als dass eine differenzierte Aufschlüsselung nach Bundesländern möglich gewesen wäre.

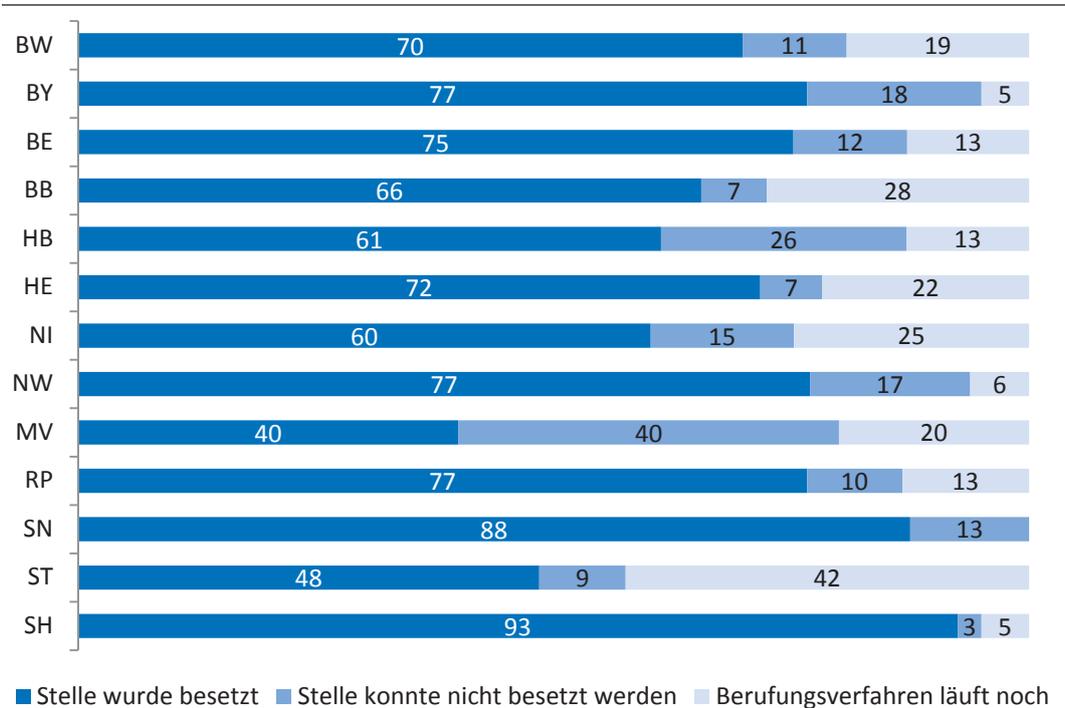
Betrachtet man die Verfahren, die nach der ersten Ausschreibungsrunde abgeschlossen werden konnten, wurden in drei Viertel der Bundesländer, aus denen zumindest in geringer Fallzahl Daten vorlagen, Stellenbesetzungsquoten zwischen 42 und 59 Prozent erreicht. Nur in Berlin (65 %), Brandenburg (75 %), Rheinland-Pfalz (81 %) und Sachsen (83 %) lagen die Stellenbesetzungsquoten höher.

**Abb. 33** Status der Verfahren nach der ersten Ausschreibung nach Bundesländern (Anteile in %)

DZHW | BeFHPro 2016

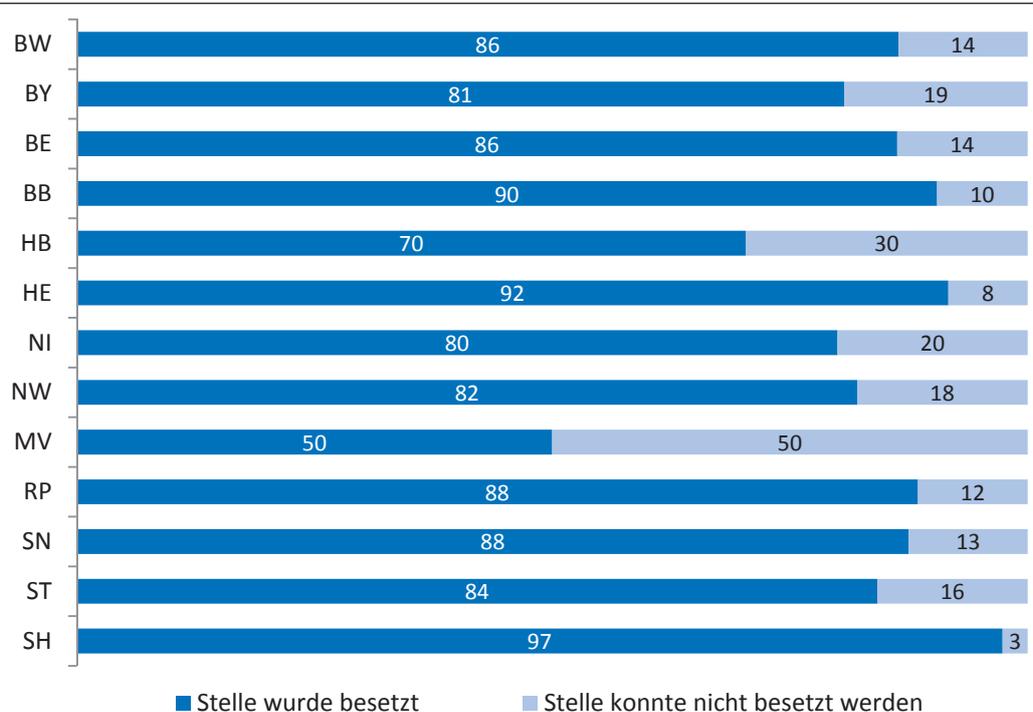
Den am Ende – also ggf. nach wiederholter Ausschreibung – größten Anteil an Stellenbesetzungen verzeichnen die teilnehmenden Fachhochschulen aus Schleswig-Holstein (93 %) und Sachsen (88 %, vgl. Abb. 34). Hessen (72 %) und Baden-Württemberg (70 %) erreichten eine dem Bundesdurchschnitt (71 %, vgl. Abb. 14 in Abschnitt 4.3.1) ähnliche Quote. Fünf Länder (Brandenburg, Bremen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern) lagen unterhalb dieses Durchschnittswerts; hier meldeten die teilnehmenden Hochschulen für weniger als zwei Drittel der Professuren eine Stellenbesetzung. Zugleich waren hier die Anteile noch laufender Verfahren – mit einem Spitzenwert von 42 Prozent an den teilnehmenden Hochschulen in Sachsen-Anhalt – vergleichsweise hoch.

**Abb. 34** Status der Verfahren zum Zeitpunkt der Datenerhebung nach Bundesländern (ggf. nach wiederholter Ausschreibung, Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

**Abb. 35** Verfahrensabschluss zum Zeitpunkt der Datenerhebung nach Bundesländern (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

Werden die noch laufenden Verfahren aus der Betrachtung herausgenommen, meldeten die Hochschulen in allen Ländern – mit Ausnahme von Bremen und Mecklenburg-Vorpommern – für 80 Prozent und mehr ihrer Berufungsverfahren eine Besetzung der Stelle (vgl. Abb. 35). Die Daten aus Mecklenburg-Vorpommern sind an dieser Stelle schwer zu beurteilen, da der Datensatz einer der beiden teilnehmenden Hochschulen weitreichende Datenlücken aufweist. Dadurch können mögliche Gründe für die Schwierigkeiten in den Verfahren, die ohne Stellenbesetzung beendet wurden, an dieser Hochschule nicht analysiert werden; zugleich war der Anteil der Verfahren, in denen die Stelle nicht besetzt werden konnte, hier auffällig hoch.

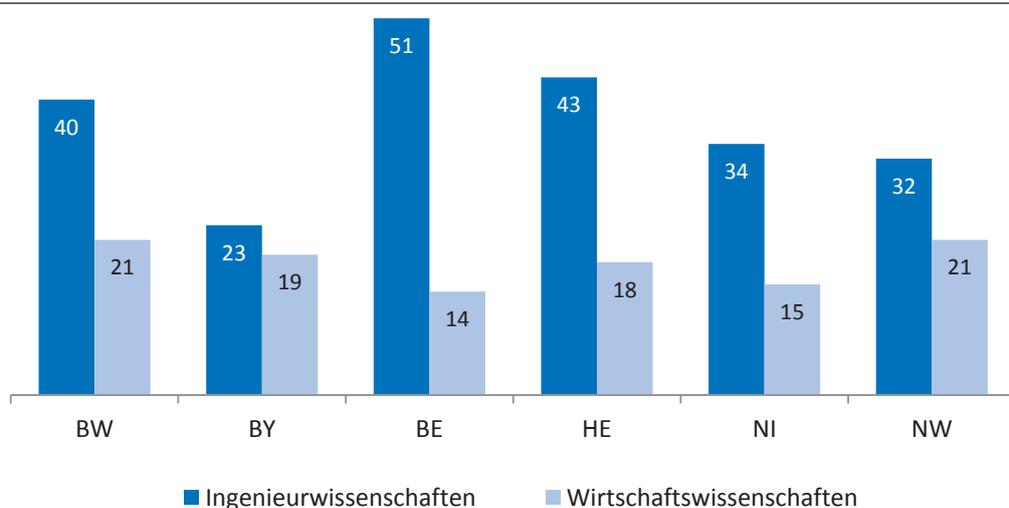
Werden die abgeschlossenen Verfahren nach der ersten (vgl. Abb. 33) und nach wiederholter Ausschreibung (vgl. Abb. 35) miteinander verglichen, ist für Schleswig-Holstein und Hessen hervorzuheben, dass es dort jeweils durch eine wiederholte Ausschreibung gelungen ist, den Anteil der Stellenbesetzungen um 42 Prozentpunkte zu erhöhen.

#### 4.3.3.3 Fächergruppenvergleich in ausgewählten Bundesländern

Es stellt sich die Frage, inwiefern sich die Besetzung von Professuren in den einzelnen Bundesländern je nach Fächergruppe unterschiedlich schwierig gestaltet. Die im Datensatz gegebenen kleinen Fallzahlen der Berufungsverfahren in den einzelnen Ländern (vgl. Abb. 5 in Abschnitt 4.2) erlauben eine solche Subgruppenbildung jedoch nur äußerst eingeschränkt.

Im Folgenden werden die sechs Bundesländer mit den höchsten erreichten Fallzahlen – Berlin (n=122), Nordrhein-Westfalen (n=113), Niedersachsen (n=93), Hessen (n=92), Baden-Württemberg (n=73) und Bayern (n=50) – mit Blick auf die beiden größten Fächergruppen, nämlich den Ingenieurwissenschaften einerseits und den Wirtschaftswissenschaften andererseits, miteinander verglichen. Für die Ingenieurwissenschaften wurden in den sechs Bundesländern 223 Verfahren erfasst, für die Wirtschaftswissenschaften 108 (vgl. Abb. 36). Mit Ausnahme Berlins beteiligte sich in den Bundesländern jeweils nur ein Teil der dort ansässigen Hochschulen an der Datenerhebung. Insofern kann im Folgenden nicht von repräsentativen Ergebnissen ausgegangen werden, sondern die Daten sind als erste Hinweise auf mögliche relevante Unterschiede zu interpretieren.

**Abb. 36** Anzahl der Ausschreibungen in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Absolute Angaben)



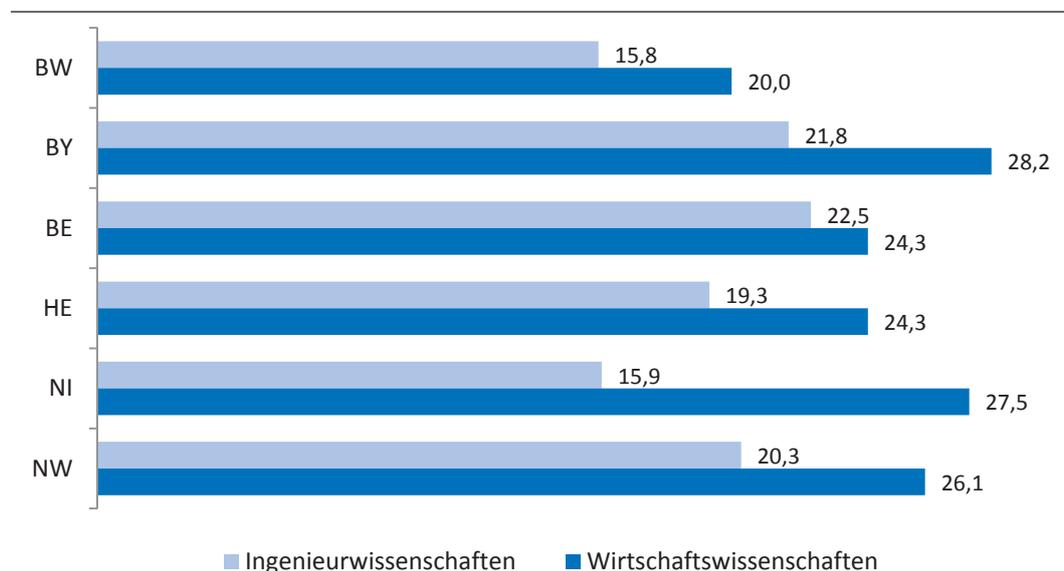
DZHW | BeFHPro 2016

Im betrachteten Zeitraum von Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015 war die **Anzahl der Ausschreibungen** in den Ingenieurwissenschaften im Vergleich zu den Wirtschaftswissenschaften in allen sechs ausgewählten Bundesländern höher (vgl. Abb. 36). Insbesondere in Berlin wurden im Untersuchungszeitraum vergleichsweise viele Fachhochschulprofessor(inn)en in den Ingenieurwissenschaften (n=51) gesucht.

Hingegen war die durchschnittliche Anzahl der eingegangenen **Bewerbungen** in den Ingenieurwissenschaften in allen sechs ausgewählten Bundesländern geringer als in den Wirtschaftswissenschaften (vgl. Abb. 37). In Bayern, Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen kamen im Durchschnitt zwischen 19 und 23 Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Professur in den Ingenieurwissenschaften. In Niedersachsen und Baden-Württemberg waren es mit knapp 16 Bewerbungen pro Ausschreibung etwas weniger. In den Wirtschaftswissenschaften erreichten die teilnehmenden Fachhochschulen in den ausgewählten Bundesländern im Durchschnitt zwischen 20 (Baden-Württemberg) und 28 Bewerbungen (Bayern).

Der Anteil der Bewerberinnen in den Ingenieurwissenschaften lag bei den 299 bundesweit insgesamt erfassten Verfahren durchschnittlich bei 14 Prozent (vgl. Abb. 18 in Abschnitt 4.3.2.3). In Niedersachsen (8 %), Baden-Württemberg (9 %), Nordrhein-Westfalen (10 %) und Bayern (11 %) war der Frauenanteil geringer. An den Fachhochschulen in Berlin kamen hingegen 18 Prozent der Bewerbungen von Frauen. In den Wirtschaftswissenschaften lag der Anteil der Bewerberinnen insgesamt bei 18 Prozent (vgl. Abb. 18 in Abschnitt 4.3.2.3). In dieser Fächergruppe wich der Anteil der Bewerberinnen bei den teilnehmenden Fachhochschulen lediglich in Berlin mit 24 Prozent wiederum deutlich nach oben vom Gesamtdurchschnitt ab.

**Abb. 37** Durchschnittliche Anzahl der eingegangenen Bewerbungen in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Arithmetisches Mittel)



DZHW | BeFHP 2016

Fünf der sechs Bundesländer, die in diesem Kapitel vergleichend nebeneinander gestellt werden, schrieben in den beiden Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften keine Professuren mit **W3-Besoldung** aus. Ausschließlich in Baden-Württemberg kam dies – zudem in einem nennenswerten Umfang – vor: In den Ingenieurwissenschaften wurden 30 Pro-

zent und in den Wirtschaftswissenschaften sogar 38 Prozent der Professuren mit einer Besoldung nach W<sub>3</sub> ausgeschrieben (ohne Abb.).<sup>28</sup>

In den sechs ausgewählten Bundesländern wurden die Fachhochschulprofessuren der Ingenieurwissenschaften im Regelfall häufiger ausgeschrieben als die der Wirtschaftswissenschaften (vgl. Abb. 38). Lediglich die teilnehmenden Hochschulen aus Baden-Württemberg meldeten bezogen auf wirtschaftswissenschaftliche Professuren, dass diese viermal oder noch häufiger ausgeschrieben worden seien. In den Ingenieurwissenschaften kamen solche **Häufigkeiten der Ausschreibung** in allen betrachteten Ländern vor. In Bayern (35 %) und Nordrhein-Westfalen (38 %) wurden jeweils weniger als 40 Prozent der ingenieurwissenschaftlichen Berufungsverfahren mit einer einzigen Ausschreibung durchgeführt, in Berlin hingegen zwei Drittel. Auch bei den wirtschaftswissenschaftlichen Berufungsverfahren wiesen die Berliner Hochschulen zu einem höheren Anteil als die der anderen Länder Verfahren mit einer einzigen aus; drei oder mehr Ausschreibungen wurden für die Wirtschaftswissenschaften in Berlin überhaupt nicht gemeldet.

**Abb. 38** Häufigkeit der Ausschreibungen in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Anteile in %)

Häufigkeit der Ausschreibung	Ingenieurwissenschaften						Wirtschaftswissenschaften					
	BW	BY	BE	HE	NI	NW	BW	BY	BE	HE	NI	NW
1	50	35	67	56	44	38	38	84	86	67	33	62
2	25	30	24	33	26	41	19	11	14	22	53	38
3	15	22	6	5	18	6	24	5	0	11	13	0
4	10	9	4	5	3	9	5	0	0	0	0	0
5 und mehr	0	4	0	2	9	6	14	0	0	0	0	0

DZHW | BeFHPro 2016

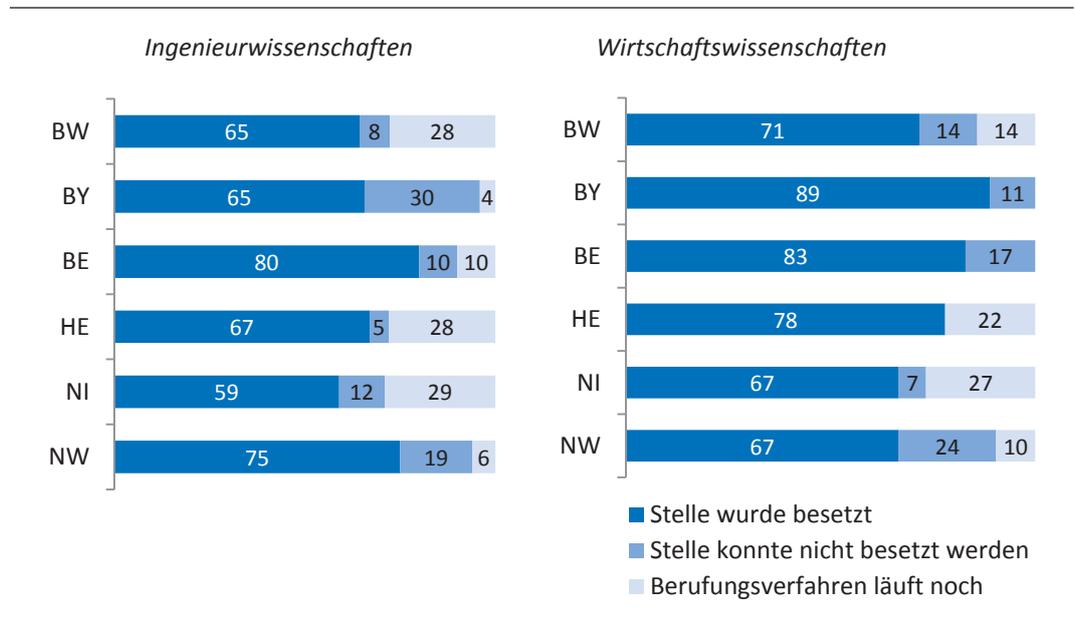
Eine **Stellenbesetzung** wurde bei den gemeldeten Verfahren aus Berlin und Nordrhein-Westfalen zu einem höheren Anteil in den Ingenieurwissenschaften als in den Wirtschaftswissenschaften erreicht; in Bayern ist es umgekehrt (vgl. Abb. 39). In den übrigen Ländern wiesen zum Zeitpunkt der Datenerhebung ebenfalls die Wirtschaftswissenschaften den höheren Anteil bereits erfolgter Stellenbestetzungen auf; angesichts der vergleichsweise hohen Anteile noch nicht abgeschlossener Verfahren war eine Verschiebung zugunsten der Ingenieurwissenschaften aber grundsätzlich noch möglich.

Der Anteil der als besetzt gemeldeten Stellen lag in den Ingenieurwissenschaften bei 80 Prozent in Berlin, drei Vierteln in Nordrhein-Westfalen und jeweils rund zwei Dritteln in Hessen, Baden-Württemberg und Bayern; die aus Niedersachsen gemeldeten Verfahren bleiben mit 59 Prozent erfolgter Stellenbesetzungen dahinter zurück. In den Wirtschaftswissenschaften wiesen die

<sup>28</sup> Bei den teilnehmenden Fachhochschulen in Baden-Württemberg ist eine W<sub>3</sub>-Besoldung allerdings nur in den beiden Fächergruppen Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften erfolgt. In allen weiteren Fächergruppen wurde ausschließlich eine W<sub>2</sub>-Besoldung angeboten.

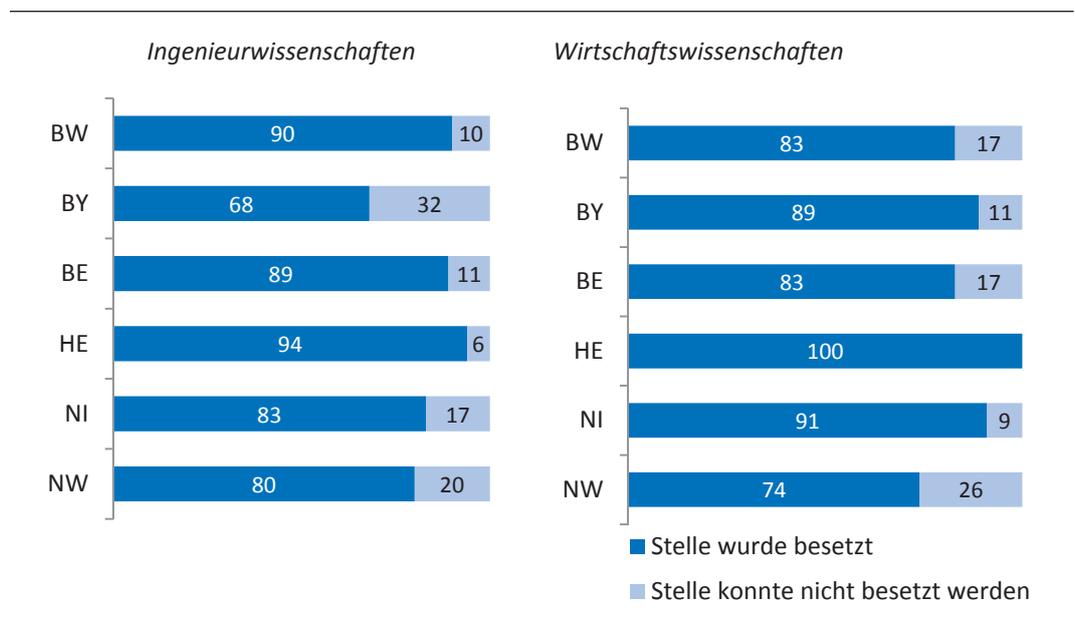
Hochschulen Verfahren mit Stellenbesetzung in zwei Dritteln (Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) bis hin zu 89 Prozent der Fälle (Bayern) aus.

**Abb. 39** Status der Verfahren in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

**Abb. 40** Abgeschlossene Verfahren in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften nach ausgewählten Bundesländern (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

Werden lediglich jene Verfahren gegenübergestellt, die bereits abgeschlossen wurden, konnten in Hessen in der Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften alle Stellen besetzt werden und in den Ingenieurwissenschaften 94 Prozent (vgl. Abb. 40). Dagegen wurde in Bayern bei Berufungsver-

fahren in den Ingenieurwissenschaften fast jede dritte Stelle nicht besetzt; in Nordrhein-Westfalen in den Wirtschaftswissenschaften jede vierte.

#### 4.3.3.4 Auswertungen zu zwei Metropolregionen

Von 104 zur Teilnahme eingeladenen staatlichen deutschen Fachhochschulen haben 41 Hochschul-Daten zu Berufungsverfahren bereitgestellt. Betrachtet man die in Abb. 4 in Abschnitt 4.1 dargestellte räumliche Verteilung dieser teilnehmenden Hochschulen, wird deutlich, dass regionale Auswertungen unterhalb und abseits der Gliederung von Bundesländern aufgrund von Datenlücken nur sehr punktuell möglich sind. So können etwa keine Aussagen über den Großraum Hamburg, das Ruhrgebiet, die Schwäbische Alb, den Großraum München oder den Großraum Nürnberg gemacht werden. Hingegen gibt es an anderen Standorten gleich mehrere Hochschulen, so etwa in Berlin, wo sich alle staatlichen Fachhochschulen an der Datenerhebung beteiligt haben.

Im Folgenden werden die Daten zweier Metropolregionen<sup>29</sup> verglichen, die wie folgt zugeschnitten werden:

- **Rhein-Main-Gebiet:** Fachhochschulen aus Gießen, Fulda, Frankfurt, Aschaffenburg, Worms
- **Berlin-Brandenburg:** Fachhochschulen aus Berlin<sup>30</sup>, Potsdam, Eberswalde

Von den bundesweit insgesamt gemeldeten 773 Berufungsverfahren wurden 112 an Hochschulen im Rhein-Main-Gebiet und 153 an Hochschulen in Berlin-Brandenburg durchgeführt, davon die meisten (63 % im Rhein-Main-Gebiet, 75 % in Berlin-Brandenburg) an großen Hochschulen mit 10.000 Studierenden oder mehr. An Hochschulen mittlerer Größe (5.000-9.999 Studierende) wurden nur im Rhein-Main-Gebiet (19 %) Fachhochschulprofessor(inn)en gesucht. An kleinen Fachhochschulen wurden im Rhein-Main-Gebiet knapp ein Fünftel (18 %) und in Berlin-Brandenburg ein Viertel (25 %) der Fachhochschulprofessuren ausgeschrieben (ohne Abb.).

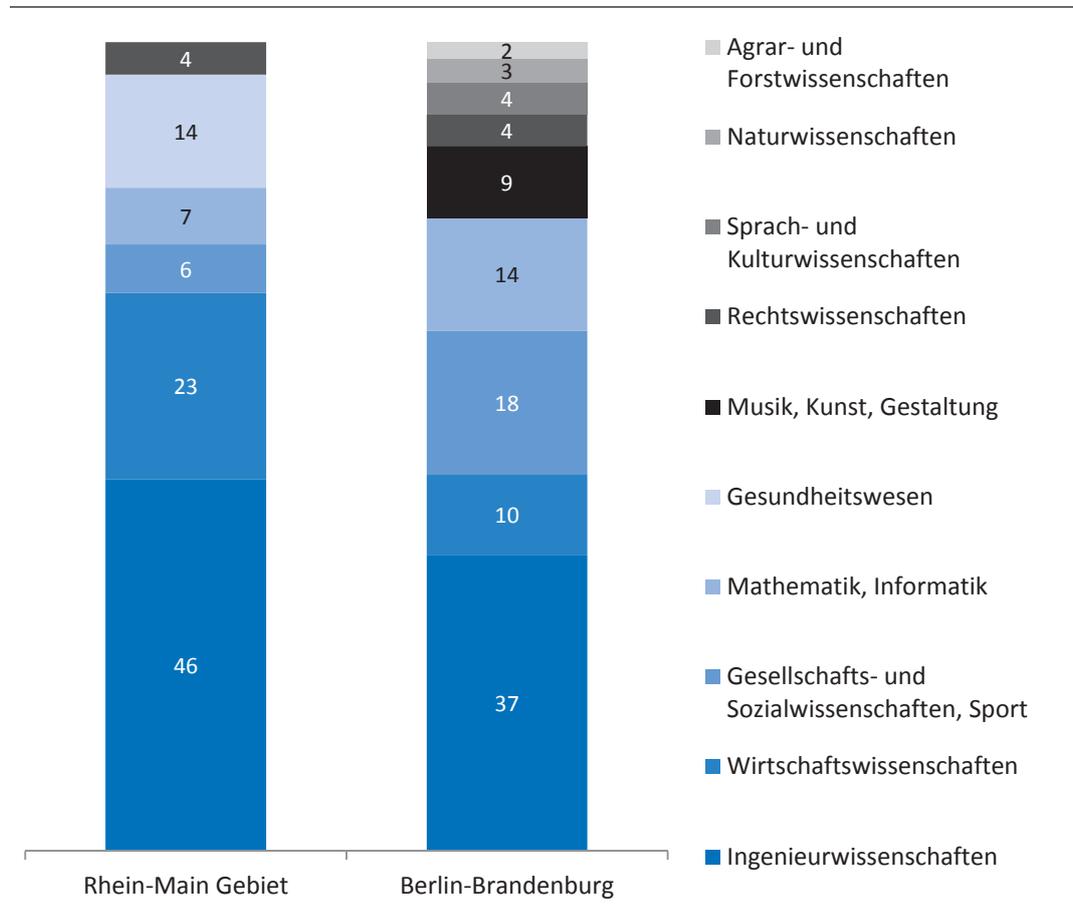
Im Rhein-Main-Gebiet waren mehr als vier Fünftel (82 %) dieser Fachhochschulprofessuren in mittelstädtischen (20.000 bis 99.999 Einwohner) und 18 Prozent in großstädtischen (100.000 Einwohnern oder mehr) Gebieten verortet. In Berlin-Brandenburg befanden sich hingegen 97 Prozent der Professuren in großstädtischem (Berlin und Potsdam) und drei Prozent in mittelstädtischem Gebiet (also in Eberswalde; ohne Abb.).

Die beiden Metropolregionen unterscheiden sich stark in der Zusammensetzung der ausgeschriebenen Professuren nach **Fächergruppen** (vgl. Abb. 41). Im Rhein-Main-Gebiet wurden 46 Prozent der Professuren in den Ingenieurwissenschaften, 23 Prozent in den Wirtschaftswissenschaften und 14 Prozent in der Fächergruppe Gesundheitswesen ausgeschrieben. Diese Werte lagen jeweils deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (vgl. Abschnitt 4.2).

29 Metropolregionen sind Regionen mit einer oder mehreren Großstädten, mittelgroßen Städten, Kleinstädten sowie den umliegenden ländlichen Gebieten. Sie werden als Innovationszentren für wirtschaftliche und soziale Entwicklung angesehen (vgl. Adam & Gödecke-Stellmann 2002: 513f.). Weitere Metropolregionen in Deutschland sind Rhein-Ruhr, Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg, Bremen/Oldenburg, Hamburg, Stuttgart, München, Nürnberg, Mitteldeutschland und Rhein-Neckar.

30 Aus Berlin haben – in alphabetischer Reihenfolge – die Alice Salomon Hochschule (ASH), die Beuth Hochschule für Technik, die Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) und die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) teilgenommen.

**Abb. 41 Fächergruppengruppenstruktur der Verfahren in den Regionen (Anteile der gemeldeten Berufungsverfahren in %)**



DZHW | BeFHPro 2016

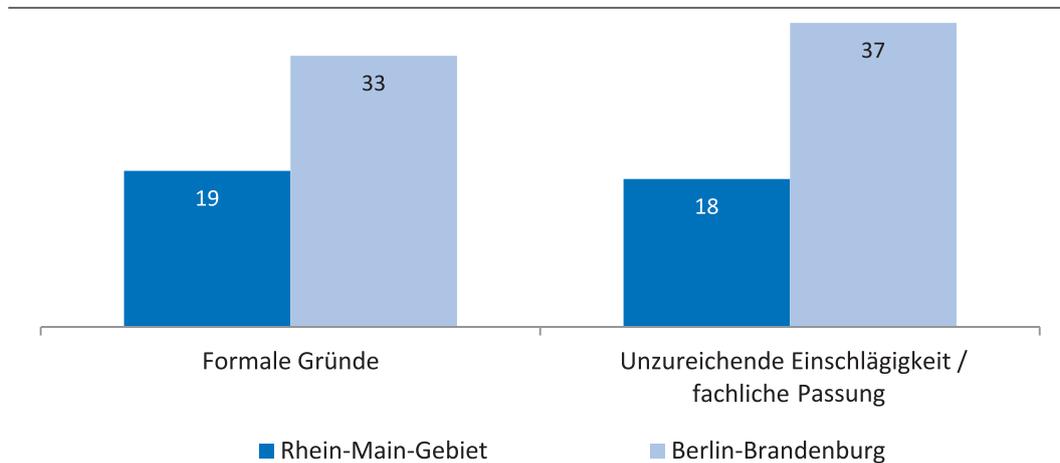
In Berlin-Brandenburg wurden in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften mit 37 Prozent ebenfalls die meisten Professor(inn)en gesucht (vgl. Abb. 41); dieser Wert lag jedoch etwas unter dem Bundesdurchschnitt von 39 Prozent. Den zweitgrößten Anteil hatten Professoren der Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport mit 18 Prozent, gefolgt von der Fächergruppe Mathematik/Informatik mit 14 Prozent.

Im Durchschnitt erhielten die Hochschulen im Rhein-Main-Gebiet pro ausgeschriebene Fachhochschulprofessur rund 24, die in Berlin-Brandenburg rund 25 **Bewerbungen** (ohne Abb.). Beide Werte lagen damit etwas über dem bundesweiten Durchschnitt von rund 22 Bewerbungen (vgl. Abschnitt 4.3.1), was als Hinweis gewertet werden kann, dass Ballungszentren attraktiver für potenzielle Bewerber(inne)n sind.

**Frauen** bewarben sich zu einem höheren Anteil in Berlin-Brandenburg (28 %) als im Rhein-Main-Gebiet (20 %). Im Vergleich ist zudem auffällig, dass 52 Prozent der Bewerber(innen) im Rhein-Main-Gebiet und 77 Prozent der Bewerber(innen) in Berlin-Brandenburg eine **Promotion** vorweisen konnten. Damit lag das Rhein-Main-Gebiet deutlich unter und Berlin-Brandenburg weit über dem bundesweiten Durchschnitt von 65 % (vgl. Abb. 9 in Abschnitt 4.3.1). Trotzdem war der **Bewerberausschluss** aus formalen Gründen (19 % Rhein-Main-Gebiet, 33 % Berlin-Brandenburg) und aufgrund einer unzureichenden Einschlägigkeit bzw. fachlichen Passung (18 % Rhein-Main-Gebiet, 18 % Berlin-Brandenburg) ein wichtiger Grund für den Ausschluss.

biet, 37 % Berlin-Brandenburg) in Berlin-Brandenburg jeweils deutlich höher als im Rhein-Main-Gebiet (vgl. Abb. 42).

Abb. 42 Gründe für Bewerberausschluss in den Regionen (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

Zur **persönlichen Vorstellung** wurden im Rhein-Main-Gebiet zwölf Prozent der gesamten Bewerber(innen), darunter 33 Prozent Frauen, eingeladen. In Berlin-Brandenburg waren es 24 Prozent der Bewerber(innen), darunter 30 Prozent Frauen (ohne Abb.).

Bei dem Vergleich der **Häufigkeit der Ausschreibungen** wird deutlich, dass die Professuren im Rhein-Main-Gebiet im Vergleich zu denen aus Berlin-Brandenburg weitaus häufiger mehrfach ausgeschrieben wurden (vgl. Abb. 43). In Berlin-Brandenburg wurde nur jede vierte Professur mehr als einmal ausgeschrieben, wohingegen es im Rhein-Main-Gebiet 43 Prozent waren.

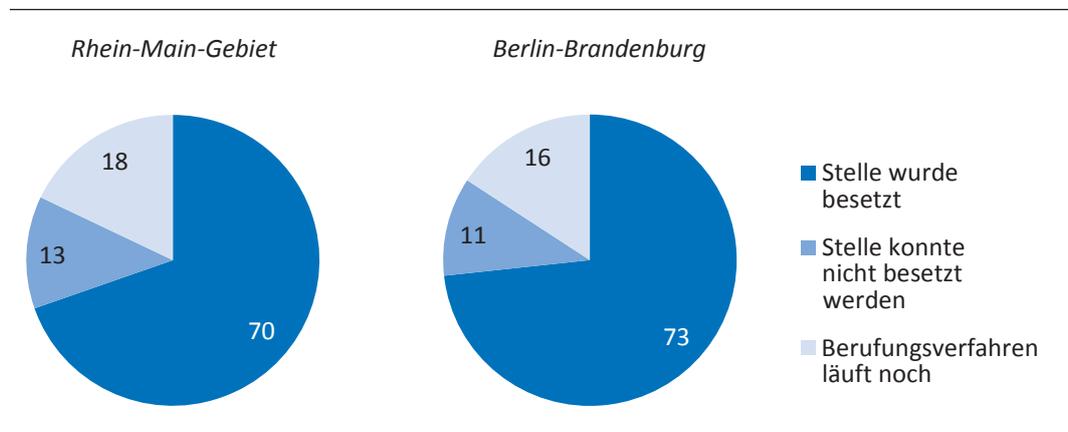
Abb. 43 Häufigkeit der Ausschreibung in den Regionen (Anteile in %)

Häufigkeit der Ausschreibung	Rhein-Main-Gebiet (%)	Berlin-Brandenburg (%)
1	57	75
2	31	20
3	9	4
4	2	1
5 und mehr	1	0

DZHW | BeFHPro 2016

Trotz der damit skizzierten deutlichen Unterschiede bei der Häufigkeit der Ausschreibungen, der wissenschaftlichen Qualifikation der Bewerber(innen) und beim Bewerberausschluss war zum Zeitpunkt der Datenerhebung in den betrachteten Regionen kein wesentlicher Unterschied bezüglich der **Stellenbesetzung** zu beobachten: Im Rhein-Main-Gebiet waren 70 Prozent und in Berlin-Brandenburg 73 Prozent der ausgeschriebenen Professuren besetzt worden (vgl. Abb. 44).

**Abb. 44** Status der Berufungsverfahren in den Regionen, ggf. nach wiederholter Ausschreibung (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

#### 4.3.4 Vergleich zwischen Verfahren mit und ohne Stellenbesetzung

Um Hinweise auf relevante Faktoren zu erhalten, die eine Stellenbesetzung möglicherweise begünstigen, wurden abschließend die abgeschlossenen Verfahren, die mit einer Stellenbesetzung beendet werden konnten, mit jenen Verfahren, die ohne Stellenbesetzung beendet wurden, verglichen.

Die Fächergruppenstruktur und auch die Verteilung der Verfahren auf Hochschulen unterschiedlicher Größe wiesen keine markanten Unterschiede auf. Auch die Merkmale der ausgeschriebenen Professuren – vor allem ihre Besoldung (W2 Besoldung in 97 % der Verfahren mit Stellenbesetzung und 95 % der Verfahren ohne Stellenbesetzung) und Befristung (in 15 % bzw. 17 % der Berufungsverfahren) – waren in beiden Gruppen vergleichbar.

Allerdings konnten bei einer nicht geglückten Stellenbesetzung der Professur nur knapp zwei Fünftel (39 %) der Bewerber(innen) eine außerhochschulische Berufserfahrung nachweisen. In jenen Verfahren, in denen die Professuren besetzt wurden, waren es hingegen drei Fünftel (60 %) der Bewerber(innen). Entsprechend war der Ausschluss von Bewerber(inne)n aufgrund fehlender (außerhochschulischer) Praxiserfahrung bei einer Nicht-Besetzung der Professur etwas höher (54 %) als bei einer besetzten Fachhochschulprofessur (47 %).

Diese Befunde verweisen auf die besondere Bedeutung der außerhochschulischen Praxiserfahrung bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren und auf die Wichtigkeit, entsprechend qualifizierte Bewerber(innen) zu attrahieren, um ein Berufungsverfahren erfolgreich abzuschließen zu können.

#### 4.4 Zwischenfazit

Die Daten von 41 staatlichen deutschen Fachhochschulen zu 773 Berufungsverfahren, bei denen die Professuren im Untersuchungszeitraum von Juni 2013 bis einschließlich Juli 2015 ausgeschrieben wurden, ermöglichen es, Ausmaß und Art eines Bewerbermangels genauer zu fassen:

Nach einer ersten Ausschreibungsrunde konnten 57 Prozent der Professuren besetzt werden. Durch wiederholte Ausschreibung wurde der Anteil besetzter Stellen auf 84 Prozent erhöht; 16 Prozent jedoch blieben unbesetzt. 36 Prozent der Professuren durchliefen mehrere Ausschreibungsrunden; elf Prozent der Stellen wurden dreimal oder noch häufiger ausgeschrieben; für ein Verfahren wurde ein Maximalwert von acht Ausschreibungsrunden angegeben.

21 Prozent der Berufungsvorschläge beschränkten sich auf einen einzigen Namen; in 29 Prozent der Verfahren handelte es sich um eine 2er-Liste. In der Zusammenschau mit den zuvor genannten Ergebnissen zum Bedarf der Mehrfachausschreibung ist davon auszugehen, dass sich auch hier ein Mangel an guten Bewerberinnen und Bewerbern niederschlägt.

Die durchschnittliche Zahl der eingegangenen Bewerbungen lag bundesweit bei rund 22 pro ausgeschriebener Professur, allerdings mit einer Spannweite zwischen den Extremwerten null und 235. In 25 Prozent der Fälle wurden höchstens zehn Bewerbungen registriert, der Median lag bei 16 Bewerbungen, und in 75 Prozent der Fälle bewarben sich bis zu 27 Personen.

29 Prozent der Bewerber(innen) mussten aus formalen Gründen – in dem Sinne, dass sie die Vorgaben aus dem jeweiligen Landeshochschulgesetz nicht erfüllen – aus dem Verfahren ausgeschlossen werden. Davon konnten 47 Prozent keine ausreichende Praxiserfahrung nachweisen. Eine fehlende Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, also der fehlende Nachweis einer entsprechenden Promotion, war bei 33 Prozent der Ausschlüsse aus formalen Gründen ein Faktor. Eine unzureichende Einschlägigkeit bzw. fachliche Passung führte bei 28 Prozent der Bewerber(innen) zum Ausschluss aus dem Verfahren, nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre bei vier Prozent. Vier Prozent zogen ihre Bewerbung von sich aus zurück.

Der Bewerbermangel hat somit neben einer quantitativen auch eine qualitative Dimension: 29 Prozent der Bewerber(innen) scheiterten am Erfordernis der Doppelqualifikation aus qualitativ hochwertiger Promotion einerseits und mehrjähriger (außerhochschulischer) Praxis andererseits. Und gerade der Anteil der Bewerber(innen) mit einer hinreichenden Berufspraxis konnte als die Variable identifiziert werden, bei der sich die Berufungsverfahren, die mit einer Besetzung der Professur endeten, von den Verfahren, die ohne Stellenbesetzung abgeschlossen wurden, deutlich unterscheiden.

Allerdings trifft der Mangel nicht alle Hochschulen und Fächer gleichermaßen. Die Daten gaben Hinweise auf eine bessere Bewerberlage in Ballungszentren, insbesondere der Hauptstadt Berlin. Zugleich zeigten sich besondere Schwierigkeiten in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften und in Teilen auch im Gesundheitswesen: So lagen die Ingenieurwissenschaften mit durchschnittlich 18 eingegangenen Bewerbungen pro Ausschreibung unter dem Bundesdurchschnitt; das Gesundheitswesen bildete mit 15 Bewerbungen pro Ausschreibung das Schlusslicht. 25 Prozent der Verfahren in den Ingenieurwissenschaften und 13 Prozent im Gesundheitswesen endeten mit einer 1er-Liste als Berufungsvorschlag. In den Ingenieurwissenschaften erreichte der Bedarf an Mehrfachausschreibung Höchstwerte: Zwei Prozent der Professuren wurden sechsmal ausgeschrieben, eine Professur sogar achtmal. Am Ende blieben 22 Prozent der Professuren im Gesundheitswesen und 14 Prozent in den Ingenieurwissenschaften unbesetzt.



## 5 Exkurs: Erkenntnisse über Neuberufene an Fachhochschulen

Im Folgenden soll in Form eines Exkurses ein Blick auf die andere Seite der Medaille geworfen werden, also nicht auf fehlende oder nicht hinreichend qualifizierte Bewerber(innen), sondern auf erfolgreiche, die zu neuberufenen Professor(inn)en an Fachhochschulen werden. Die durchgeführten empirischen Untersuchungen umfassten eine Inhaltsanalyse biografischer Informationen und eine Online-Befragung. Dabei erfolgte eine Schwerpunktsetzung auf die Karrierewege der Neuberufenen und ihre Motive bei der Bewerbung um eine Fachhochschulprofessur, da bei dieser Ausrichtung der Analysen am ehesten Erkenntnisse zu erwarten waren, welche Aspekte die Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (positiv) beeinflussen.

Als Grundlage sowohl für die Inhaltsanalyse als auch für die Befragung bedurfte es zunächst einer geeigneten Liste von Fachhochschulprofessor(inn)en. Zu ihrer Erstellung wurde die Zeitschrift „Die neue Hochschule“<sup>31</sup> des Hochschullehrerbunds (hlb) herangezogen, die alle zwei Monate erscheint. Die Zeitschrift enthält auf den letzten Seiten jeder Ausgabe strukturiert nach Bundesländern eine Liste neuberufener Professor(inn)en mit Angaben des Namens, des Fachgebiets und der jeweiligen Hochschule. Dieser Liste liegt nach telefonischer Auskunft des hlb allerdings kein systematisches oder gar in irgendeiner Form obligatorisches Meldeverfahren zugrunde. Vielmehr werden die Angaben durch Mitarbeiter(innen) des Hochschullehrerbundes aus Bekanntmachungen der Hochschulen in Hochschulzeitungen und Internetauftritten zusammengetragen; auch Teilnehmer(innen) der Seminare des hlb sind Hinweisgeber für entsprechende Informationen. Es handelt sich um die umfangreichste Erfassung neuberufener Fachhochschulprofessor(inn)en in Deutschland in diesem Detaillierungsgrad. Allerdings wird keine Jahresschärfe erreicht: Einzelne Berufungen des Jahres 2014 finden sich in der ersten Ausgabe des Jahres 2015, und in der letzten Ausgabe 2015 sind entsprechend noch nicht alle Neuberufungen für das Jahr 2015 enthalten.

Die zwölf Ausgaben der Jahrgänge 2014 und 2015 wurden online recherchiert und lokal gespeichert. Anschließend wurden die Angaben zu Neuberufungen in eine Excel-Datei überführt. Professor(inn)en, die nicht an staatlichen Fachhochschulen aus der Grundgesamtheit der Analysen zu Berufungsverfahren in Abschnitt 4 berufen worden waren, sondern an privaten, kirchlichen oder Verwaltungsfachhochschulen tätig waren, wurden ausgeschlossen.

### 5.1 Inhaltsanalyse biografischer Informationen

#### 5.1.1 Methodisches Vorgehen

Zu den Professor(inn)en, die in den Ausgaben des Jahrgangs 2015 der Zeitschrift „Die neue Hochschule“ als Neuberufene aufgelistet waren, wurden auf den Internetseiten der Hochschulen sowie in Online-Karrierenetzwerken wie LinkedIn und XING systematisch Lebenslaufinformationen recherchiert und lokal gespeichert.

Zur inhaltsanalytischen Auswertung dieses Textmaterials wurden ein Datenerhebungsbogen und eine entsprechende Anleitung zur Datenerhebung erstellt (vgl. Anlage 9.3). Nach einer Codiererschulung wurden zwei Pretestrunden durchgeführt, in denen jeweils drei Codierer(innen) unabhängig voneinander dasselbe Material bearbeiteten und die erfassten Daten miteinander verglichen wurden. Eine besondere Aufmerksamkeit lag dabei auf der Herstellung eines gemein-

31 URL: <http://hlb.de/die-neue-hochschule/>

samen Verständnisses bei der Einschätzung von Hochschul- und Fachnähe der in den Lebensläufen genannten beruflichen Stationen. Am Ende konnte eine fast vollständige Übereinstimmung bei den geschlossenen Angaben erreicht werden. Bei den offenen Angaben erwies sich die Übernahme konkreter Formulierungen aus dem Lebenslauf als hilfreich, um hier eine so weitreichende Übereinstimmung zu erzielen, dass durch die verbleibenden geringfügigen Abweichungen, etwa bei der Bezeichnung der genauen Tätigkeit, keine Auswirkungen auf Auswertungsergebnisse mehr zu erwarten waren.

### 5.1.2 Anmerkungen zur Stichprobe

Insgesamt konnten Lebenslaufinformationen zu 298 von 381 im Jahr 2015 aufgelisteten Professorinnen und Professoren recherchiert, codiert und ausgewertet werden; dies entspricht einem Anteil von 78 Prozent. Gleichwohl sind überzufällige Verzerrungen nicht auszuschließen: Welche Professor(inn)en online biografische Informationen bereitstellen, kann abhängig sein von den Vorgaben der jeweiligen Hochschule für die Gestaltung ihrer Internetseiten, soziodemografischen Merkmalen wie Geschlecht oder Alter, der persönlichen Neigung und der Internetaffinität der Professor(inn)en, aber auch dem fachlichen Hintergrund und dem Karriereverlauf: Je nach Fach und Werdegang können längere Phasen von prekärer Beschäftigung oder selbständiger Tätigkeit im Lebenslauf auftreten, in denen die Darstellung der eigenen Qualifikationen und die Vernetzung mit Geschäftspartnern über Online-Portale und Karrierenetzwerke naheliegender ist als in anderen Lebenssituationen.

Zwei Drittel der Lebensläufe stammten von Männern, ein Drittel von Frauen (vgl. Abb. 45). Die Professor(inn)en waren zum Zeitpunkt der Datenerfassung zwischen 33 und 59, im Durchschnitt 45 Jahre alt (ohne Abb.) und zu knapp 80 Prozent den vier Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (34 %), Wirtschaftswissenschaften (19 %), Mathematik/Informatik (13 %) und Gesellschafts-/Sozialwissenschaft/Sport (13 %) zugehörig.

Damit entspricht das Geschlechterverhältnis in dieser Teilstudie annähernd dem Verhältnis, in dem Männer und Frauen von 2007 bis 2015 auf Fachhochschulprofessuren berufen wurden (Männer: 63 %; Frauen: 37 %).<sup>32</sup> Die Fächergruppenstruktur stimmt weitgehend mit der der untersuchten Berufungsverfahren aus dem Zeitraum Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015 überein (vgl. Abschnitt 4.2). Bei der Zusammensetzung nach Fächergruppen, Geschlecht und Alter bestehen außerdem nur minimale Unterschiede zur Stichprobe der Online-Befragung (vgl. Abschnitt 5.2).

<sup>32</sup> Insgesamt hat sich der Anteil der Professorinnen in dieser Phase von 16 Prozent in 2007 auf 22 Prozent in 2015 erhöht (vgl. Statistisches Bundesamt 2007; 2016b, eigene Berechnungen).

**Abb. 45** Geschlecht, Alter und Fächergruppenzugehörigkeit der neuberufenen Professor(inn)en (Anteile in %, Durchschnittsalter in Jahren)

	Lebensläufe von Neuberufenen
<b>Fallzahl</b>	298
<b>Geschlecht</b> (Anteile in %)	
Männlich	66
Weiblich	34
<b>Alter (Durchschnitt)</b>	45
<b>Fächergruppen</b> (Anteile in %)	
Ingenieurwissenschaften	34
Wirtschaftswissenschaften	19
Mathematik, Informatik	13
Gesellschafts-, Sozialwissenschaften, Sport	13
Naturwissenschaften	8
Musik, Kunst, Gestaltung	4
Gesundheitswesen	4
Sprach-, Kulturwissenschaften	1
Rechtswissenschaften	3
Agrar-, Forstwissenschaften	1

DZHW | BeFHPro 2016

### 5.1.3 Ergebnisse

#### 5.1.3.1 Univariate Analysen

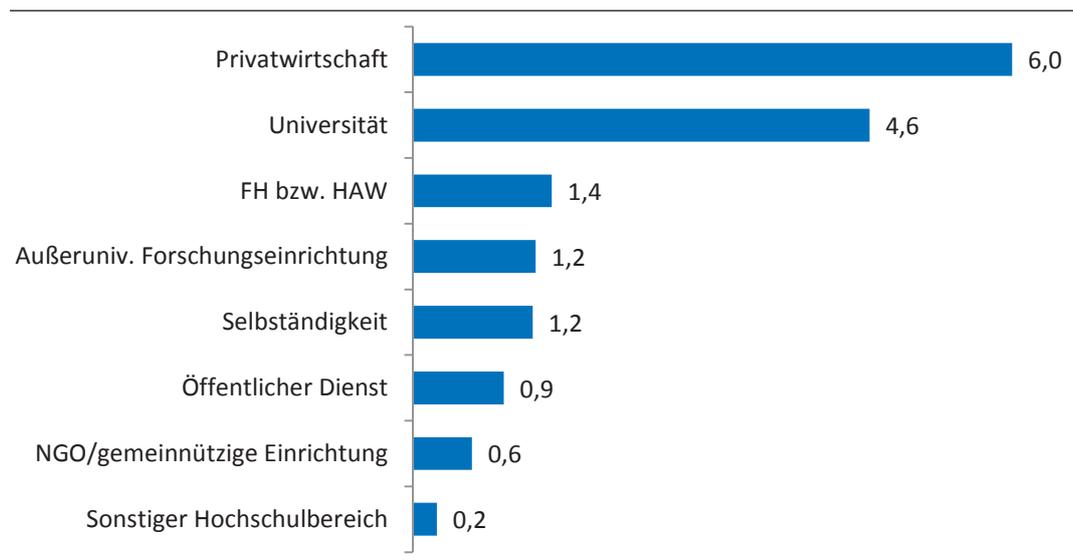
Von den neuberufenen Fachhochschulprofessor(inn)en, zu denen online biografische Informationen recherchiert werden konnten, absolvierte jede(r) zehnte vor Beginn des Studiums eine **Berufsausbildung** (ohne Abb.). Dementsprechend begann das **Studium** später; im Durchschnitt waren die späteren Professor(inn)en zu Beginn des **Studiums** 23 und bei Studienabschluss 28 Jahre alt. Ihren höchsten **Studienabschluss** erhielten 85 Prozent an einer Universität, zwölf Prozent an einer Fachhochschule und zwei Prozent an sonstigen Hochschulen, wie z. B. Kunsthochschulen (ohne Abb.). Bei diesem höchsten Studienabschluss handelte es sich in 87 Prozent der Fälle um ein Diplom, bei acht Prozent um einen Master, bei vier Prozent um ein Staatsexamen und bei einem Prozent um einen Magister (ohne Abb.).

91 Prozent schlossen danach noch eine **Promotion** ab, und sechs Prozent der Promovierten eine **Habilitation** (ohne Abb.). Zu Beginn der Promotion waren die späteren Professor(inn)en durchschnittlich 31 Jahre alt, und die Promotion konnte im Schnitt nach vier Jahren beendet werden (ohne Abb.). Dies geschah im untersuchten Personenkreis im Zeitraum von 1989 bis 2016.

**Internationale Erfahrung während des Studiums oder der Promotion**, z. B. durch ein Auslandssemester oder einen Aufenthalt als Gastwissenschaftler(in), gaben 45 Prozent in den über sie online verfügbaren Lebenslaufinformationen an.

Vor dem Antritt der Professur übten die Professor(inn)en rund fünf berufliche Tätigkeiten, in der Regel in verschiedenen Beschäftigungssektoren, aus. Die **Anzahl der beruflichen Stationen** variierte je nach Lebenslauf zwischen eins und elf. Auch bei der durchschnittlichen Verweildauer in unterschiedlichen Beschäftigungssektoren zeigten sich deutliche Unterschiede, wobei Tätigkeiten in der Privatwirtschaft mit einer durchschnittlichen Dauer von sechs Jahren einen Spitzenwert einnahmen (vgl. Abb. 46). Insgesamt überwog die durchschnittliche **Dauer der Tätigkeiten** außerhalb (8,7 Jahre) gegenüber Tätigkeiten innerhalb von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (7,4 Jahre). Mitunter waren die späteren Professor(inn)en parallel in mehreren Beschäftigungssektoren tätig, z. B. im Fall einer selbständigen Tätigkeit neben einer Anstellung an einer Hochschule oder bei der Kombination einer Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft mit Lehraufträgen an Fachhochschulen.

**Abb. 46** Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Beschäftigungssektoren (Durchschnittswerte in Jahren)



DZHW | BeFHPro 2016

Darüber hinaus wurde analysiert, ob die jeweiligen Tätigkeiten **hochschulnah- bzw. hochschulfern** und – mit Bezug zu dem fachlichen Schwerpunkt der angetretenen Professur – als **fachnah bzw. fachfern** zu kategorisieren waren. Zu dem sich so ergebenden Vier-Felder-Schema wurde berechnet, wie lang die Professor(inn)en durchschnittlich Tätigkeiten nachgegangen waren, die sich dem jeweiligen Feldertypus zuordnen ließen. Die Durchführung eines wissenschaftlichen Projekts an einer Universität war beispielsweise sicherlich hochschul- und in der Regel auch fachnah, eine Beratertätigkeit im Rahmen einer Selbständigkeit hochschulfern, aber meist auch fachnah, Tätigkeiten in der Privatwirtschaft oder gemeinnützigen Einrichtungen hochschulfern und gelegentlich auch fachfern (vgl. Abb. 47). Dabei zeigte sich zum einen, dass die Dauer der hochschulfernen gegenüber hochschulnahen Tätigkeiten überwog. Zum anderen waren die meisten Tätigkeiten sowohl inner- wie auch außerhalb der Hochschulen fast ausschließlich fachnah. Und nicht zuletzt wurde der hohe Stellenwert von hochschulfernen, aber fachnahen Tätigkeiten deut-

lich, die als außerhochschulische Praxis eine zentrale Zugangsvoraussetzung zur Fachhochschulprofessur darstellen.

**Abb. 47** Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Typen der Beschäftigung (Durchschnittswerte in Jahren)

Beschäftigungstypen	Hochschulnah	Hochschulfern
Fachnah	7,1	9,3
Fachfern	0,1	0,4

DZHW | BeFHPro 2016

Im Durchschnitt hatten die Professor(inn)en gemäß den auffindbaren Lebenslaufinformationen insgesamt 6,3 Jahre auf **Leitungspositionen** mit Budget- und/oder Personalverantwortung inne. Sie zeigten eine **Mobilität**, bei der sie in ihrem Lebenslauf – inklusive ihrer Professur – Stationen in zwei verschiedenen Bundesländern angaben (ohne Abb.). 62 Prozent erwähnten keinerlei **Berufstätigkeit im Ausland** (ohne Abb.). Die übrigen hatten im Schnitt anderthalb Jahre im Ausland verbracht, in einzelnen Fällen sogar bis zu 19 Jahren (ohne Abb.).

Hervorzuheben ist schließlich, dass zwölf Prozent der Neuberufenen **vorher bereits auf einer Professur** an einer Fachhochschule in Deutschland oder einer Universität im Ausland tätig waren (ohne Abb.), es sich bei ihnen also nicht um die Erstberufung, sondern um eine erneute Berufung handelte.

### 5.1.3.2 Bivariate Analyse nach ausgewählten Fächergruppen

Die Frage, inwiefern sich die Lebensläufe von Professorinnen und Professoren nach Fächergruppenzugehörigkeit unterscheiden, lässt sich auf der Basis des Datenmaterials nur eingeschränkt beantworten. Denn lediglich zur Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften liegen Lebenslaufinformationen von 100 Professor(inn)en vor; alle übrigen Fächergruppen sind mit deutlich kleineren Fallzahlen vertreten. Im Folgenden wird zur Ermittlung potenziell relevanter Unterschiede ein vorsichtiger Vergleich bezogen auf die vier größten Fächergruppen – Ingenieurwissenschaften (n=100), Wirtschaftswissenschaften (n=56), Gesellschafts-/ Sozialwissenschaften/Sport (n=39) und Mathematik/Informatik (n=37) – vorgenommen.<sup>33</sup>

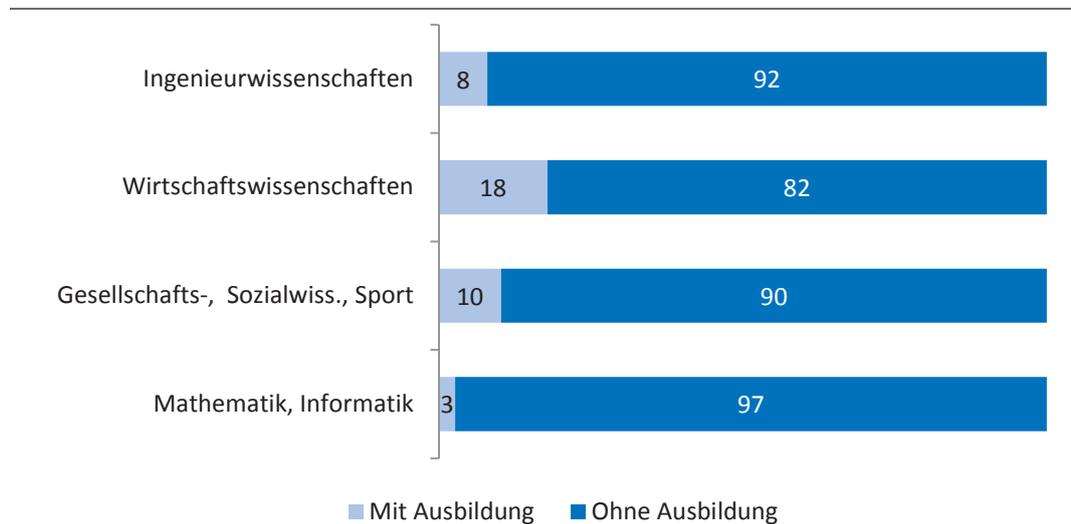
15 Prozent der neuberufenen Professor(inn)en in den Ingenieurwissenschaften waren weiblichen **Geschlechts** (ohne Abb.). Dieser Wert liegt deutlich unter dem bundesweiten Gesamtdurchschnitt mit einem Professorinnenanteil von 22 Prozent, zugleich aber über dem korrespondierenden Wert für die Ingenieurwissenschaften mit einem Professorinnenanteil von 12 Prozent im Jahr 2015 (vgl. Statistisches Bundesamt 2016b) und kann somit ein Hinweis darauf sein, dass Professuren in dieser Fächergruppe in einem leicht höheren Ausmaß als zuvor an Frauen vergeben werden. Im Datensatz lagen die Fächergruppen Mathematik/Informatik und Wirtschaftswissenschaften mit Frauenanteilen von 19 bzw. 21 Prozent nahe beim Bundesdurchschnitt, die Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport mit 64 Prozent deutlich darüber.

Zwischen den vier Fächergruppen zeigten sich deutliche Unterschiede mit Blick auf den Anteil derjenigen, die vor Beginn des Studiums eine **Berufsausbildung** absolviert hatten (vgl. Abb. 48). Während es in der Fächergruppe Mathematik/Informatik nur drei Prozent waren, traf dies in

33 Fallzahlen der weiteren Fächergruppen: Naturwissenschaften (n=24), Musik, Kunst, Gestaltung (n=13), Gesundheitswesen (n=11), Rechtswissenschaften (n=9), Sprach- und Kulturwissenschaften (n=4) und Agrar- und Forstwissenschaften (n=3).

den Wirtschaftswissenschaften auf knapp jede(n) Fünfte(n) zu; oft handelte es sich hier um eine Ausbildung zur Bankkauffrau rsp. zum Bankkaufmann.

**Abb. 48** Abgeschlossene Berufsausbildung der neuberufenen Professor(inn)en nach ausgewählten Fächergruppen (Anteile in %)

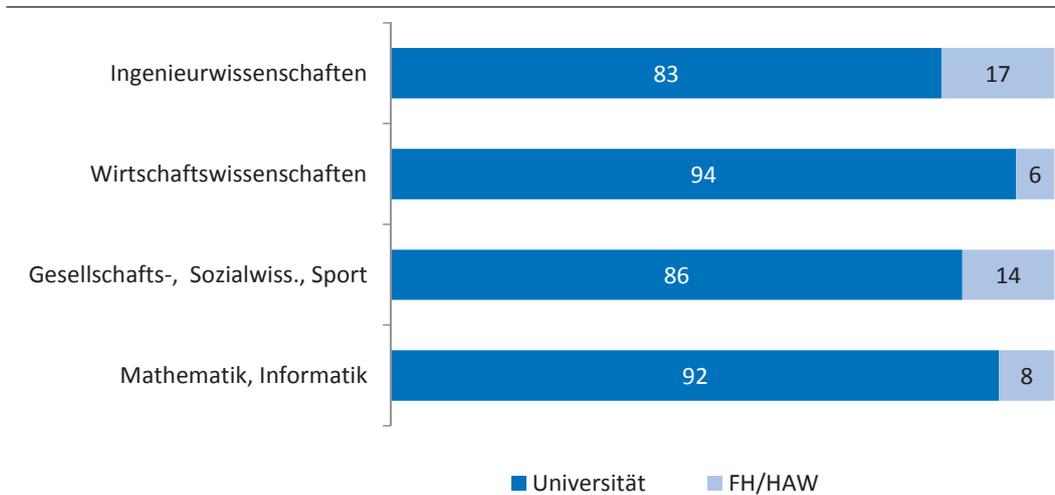


DZHW | BeFHPro 2016

Die betrachteten Professor(inn)en in den Wirtschafts- (95 %) und Ingenieurwissenschaften (94 %) sowie in der Fächergruppe Mathematik/Informatik (93 %) hatten zu größeren Anteilen als die Gesamtheit der Professor(inn)en über alle Fächer hinweg (87 %, vgl. Abschnitt 5.1.3.1) ein Diplom als **höchsten Studienabschluss**. In allen vier Fächergruppen erreichten auch Masterabschlüsse nennenswerte Anteile. In der Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport hatten hingegen nur 76 Prozent ihr Studium mit einem Diplom und zehn Prozent mit einem Master abgeschlossen. Anders als in den anderen drei Fächergruppen spielten hier das Staatsexamen mit zehn Prozent und der Magister mit drei Prozent ebenfalls eine Rolle.

In allen vier Fächergruppen erlangte der Großteil der Professor(inn)en seinen **höchsten Studienabschluss** an einer Universität. In den Ingenieurwissenschaften beendete etwa jeder sechste und der Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport jeder siebte sein Studium an einer Fachhochschule (vgl. Abb. 49).

**Abb. 49 Hochschulart des höchsten Studienabschlusses (Universitäten vs. Fachhochschulen) nach ausgewählten Fächergruppen (Anteile in %)**

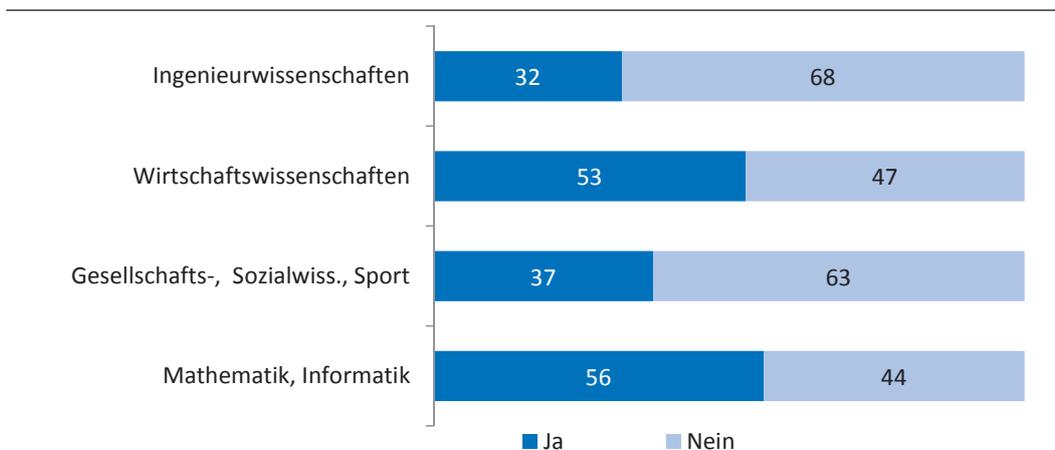


DZHW | BeFHPro 2016

In den Wirtschaftswissenschaften konnten alle neuberufenen Professor(inn)en eine **Promotion** vorweisen (ohne Abb.). Es folgten die Fächergruppe Mathematik/Informatik mit 97 Prozent, die Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport mit 95 Prozent und schließlich die Ingenieurwissenschaften mit 88 Prozent Professor(inn)en mit Dokortitel.<sup>34</sup>

**Internationale Erfahrung** bzw. Auslandsaufenthalte während des Studiums und/oder der Promotionsphase sammelten in den Fächergruppen Wirtschaftswissenschaften und Mathematik/Informatik jeweils über die Hälfte der späteren Professor(inn)en. In den Ingenieurwissenschaften traf dies nur auf ein knappes Drittel, und in der Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport auf 37 Prozent zu (vgl. Abb. 50).

**Abb. 50 Internationale Erfahrung bzw. Auslandsaufenthalte während der wissenschaftlichen Qualifikationsphase nach ausgewählten Fächergruppen (Anteile in %)**



DZHW | BeFHPro 2016

<sup>34</sup> Der Anteil der Promovierten in den einzelnen Fächergruppen wird ebenfalls in Abschnitt 5.2 der Online-Befragung für alle zehn Fächergruppen dargestellt. Die Werte der Lebenslaufanalysen zu den hier dargestellten vier größten Fächergruppen entsprechen dabei – mit minimalen Abweichungen – denen der Online-Befragung.

Mit Blick auf die **Anzahl der beruflichen Stationen** kamen die Professor(inn)en der Fächergruppe Mathematik/Informatik und der Ingenieurwissenschaften im Durchschnitt auf vier, die der Wirtschaftswissenschaftlern auf fünf, und die der Fächergruppe Gesellschafts-/ Sozialwissenschaftlern/Sport im Durchschnitt auf sechs berufliche Stationen. Deutliche Unterschiede lagen in der **Dauer der Tätigkeiten in den verschiedenen Beschäftigungssektoren** (vgl. Abb. 51). Tätigkeiten in der Privatwirtschaft nahmen in den Fächergruppen Wirtschaftswissenschaften (9,1 Jahre), Ingenieurwissenschaften (8,1 Jahre) und Mathematik/Informatik (7,3 Jahre) jeweils den längsten Zeitraum ein, gefolgt von Tätigkeiten an Universitäten. In der Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport verbrachten die späteren Professor(inn)en den größten Teil ihrer beruflichen Laufbahn an Universitäten (6,9 Jahre), gefolgt von Tätigkeiten in NGOs oder gemeinnützigen Einrichtungen (3,4 Jahre) und im öffentlichen Dienst (2,2 Jahre).

**Abb. 51** Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Beschäftigungssektoren und ausgewählten Fächergruppen (Durchschnittswerte in Jahren)

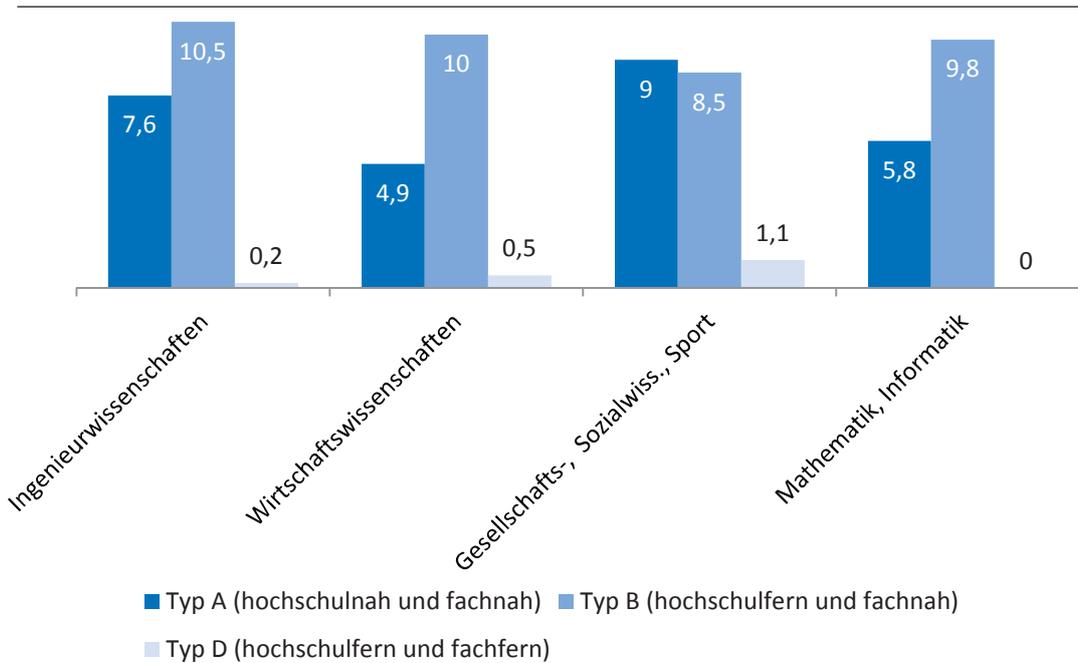
	Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Gesellschafts-/ Sozialwissenschaften/Sport	Mathematik, Informatik
Privatwirtschaft	8,1	9,1	1,3	7,3
Universität	4,8	3,1	6,9	4,1
FH bzw. HAW	1,9	1,2	1,5	0,7
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	0,9	0,5	1,4	1,8
Selbständigkeit	1,1	0,3	1,8	1,3
Öffentlicher Dienst	0,8	0,5	2,2	0,2
NGO/gemeinnützige Einrichtung	0,1	0,3	3,4	0,0
Sonstiger Hochschulbereich	0,1	0,3	0,3	0,1

DZHW | BeFHPro 2016

Unterschiede zwischen den Fächergruppen zeigten sich in der Folge auch bei der Zuordnung der Tätigkeiten zu den Ausprägungen **hochschulnah bzw. hochschulfern** und **fachnach bzw. fachfern** (vgl. Abb. 47 in Abschnitt 5.1.3.1). Da sich in den vier ausgewählten Fächergruppen jeweils keine Tätigkeiten des Typs „hochschulnah und fachfern“ (Typ C) fanden, wurde dieser Typ im Folgenden ausgeklammert (vgl. Abb. 52). Der größte Unterschied zwischen Typ A (hochschulnah und fachnah) und Typ B (hochschulfern und fachnach) bestand bei den Wirtschaftswissenschaften, wo die Professor(inn)en Tätigkeiten des Typs B durchschnittlich doppelt so lange nachgingen wie Tätigkeiten des Typs A. Ausschließlich in der Fächergruppe Gesellschafts-/ Sozialwissenschaften/Sport übertraf die durchschnittliche Dauer der hochschulnahen Tätigkeiten von Typ A (leicht) die Dauer der hochschulfernen Tätigkeiten von Typ B; darüber hinaus gingen Professor(inn)en dieser Fächergruppe

chergruppe im Schnitt etwas über ein Jahr einer Tätigkeit nach, die sich sowohl als hochschulfern als auch als fachfern charakterisieren ließ (Typ D).

**Abb. 52** Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Typen der Beschäftigung und ausgewählten Fächergruppen (Durchschnittswerte in Jahren)



DZHW | BeFHPro 2016

Nennenswerte Unterschiede zwischen den Fächergruppen offenbarten sich auch hinsichtlich der Leitungspositionen: Die Professor(inn)en der Ingenieurwissenschaften hatten mit durchschnittlich 8,3 Jahren etwa doppelt so lange Budget- und/oder Personalverantwortung inne wie die Professor(inn)en der Fächergruppe Mathematik mit 4,1 Jahren (vgl. Abb. 53).

**Abb. 53** Dauer der Tätigkeiten mit Leitungsposition nach ausgewählten Fächergruppen (Durchschnittswerte in Jahren)



DZHW | BeFHPro 2016

### 5.1.3.3 *Bivariate Analyse nach Hochschultyp des höchsten Hochschulabschlusses unterhalb der Promotion*

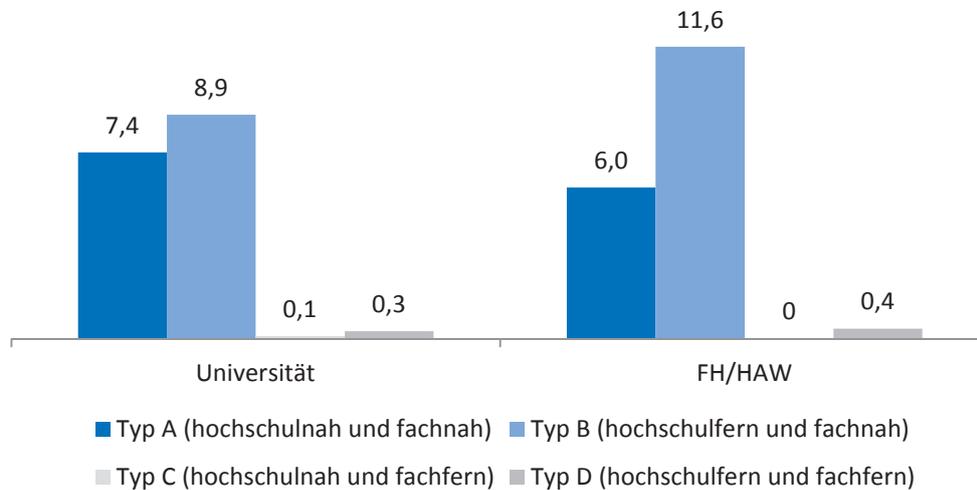
Schließlich stellt sich die Frage, inwiefern sich die Wege auf eine Fachhochschulprofessur unterscheiden, wenn die Personen ihren höchsten Studienabschluss entweder an einer **Universität** oder aber an einer **Fachhochschule** erworben haben und somit mit Fachhochschulen schon besser vertraut sind. Auf der Basis der erfassten Lebenslaufdaten konnten in diesem Sinne 235 Professor(inn)en der Gruppe der Universitätsabsolvent(inn)en zugeordnet werden und 34 der Gruppe der Fachhochschulabsolvent(inn)en. Aufgrund der sehr geringen Fallzahl in der zweiten Gruppe sind die nachfolgend dargestellten Ergebnisse mit besonderer Vorsicht zu interpretieren.

Insgesamt zeigten sich in beiden Gruppen sehr ähnliche Karrierewege. Die Professor(inn)en, die an einer Universität studiert hatten, konnten jedoch zu einem deutlich höheren Anteil eine **Promotion** vorweisen (94 %) als solche, die ihr Studium an einer Fachhochschule abgeschlossen hatten (79 %). Die Dauer einer Promotionsphase betrug bei beiden Gruppen im Durchschnitt fünf Jahre. Allerdings hatten die Universitätsabsolvent(inn)en durchschnittlich fünf Jahre früher angefangen zu promovieren und ihren Dokortitel auch entsprechend früher erlangt als die Fachhochschulabsolvent(inn)en. **Internationale Erfahrung** bzw. Auslandsaufenthalte während des Studiums und/oder der Promotionsphase gab etwa jede(r) zweite (46 %) der Professor(inn)en mit Universitätsabschluss an, aber nur gut jede(r) Dritte (35 %) derer mit Fachhochschulabschluss.

In jeder der beiden Vergleichsgruppen wiesen die Lebensläufe der Professor(inn)en im Durchschnitt rund fünf **berufliche Stationen** aus. Dabei lag jeweils die **Dauer der Tätigkeit** in der Privatwirtschaft an der Spitze, wobei Professor(inn)en mit Fachhochschulabschluss hier mit durchschnittlich 6,4 Jahren noch etwas länger tätig waren als Professor(inn)en mit Universitätsabschluss mit 5,9 Jahren. Letztere waren hingegen deutlich länger (5,2 Jahre) an Universitäten beschäftigt als die Kolleg(inn)en aus der Vergleichsgruppe (2,8 Jahre). Demgegenüber waren die Fachhochschulabsolvent(inn)en durchschnittlich länger beruflich an einer Fachhochschule (2,6 Jahre) sowie in NGOs oder gemeinnützigen Einrichtungen (1,9 Jahre) als Professor(inn)en mit Universitätsabschluss (1,9 bzw. 0,4 Jahre). Eine ähnliche durchschnittliche Tätigkeitsdauer von Absolvent(inn)en beider Hochschultypen war bei den Beschäftigungssektoren „Außeruniversitäre Forschungseinrichtung“, „Selbstständigkeit“ und „Öffentlicher Dienst“ zu verzeichnen.

Unterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen zeigten sich entsprechend auch nach der Zuordnung der Tätigkeiten zu den Ausprägungen **hochschulnah bzw. hochschulfern** und **fachnah bzw. fachfern** sowie deren möglichen Kombinationen (vgl. Abb. 54). Professor(inn)en mit Fachhochschulabschluss verbrachten im Durchschnitt deutlich mehr Zeit (11,6 Jahre) mit Tätigkeiten, die als hochschulfern und fachnah (Typ B) zu bezeichnen waren, als Professor(inn)en mit Universitätsabschluss (8,9 Jahre). Letztgenannte gingen durchschnittlich länger (7,4 Jahre im Vergleich zu 6,0 Jahren) Tätigkeiten nach, die gleichzeitig hochschulnah und fachnah (Typ A) war.

**Abb. 54** Dauer der Berufstätigkeit vor Antritt der Professur nach Typen der Beschäftigung und Hochschulabschluss (Durchschnittswerte in Jahren)



DZHW | BeFHPro 2016

#### 5.1.4 Skizzierung von Karrieretypen

Geht man von den Sektoren, in denen die neuberufenen Professor(inn)en beruflich tätig waren, aus, so lassen sich Biografien mit deutlichen Schwerpunkten unterscheiden. Diese können qualitativ analysiert wie im Folgenden dargestellt charakterisiert werden und beschreiben unterschiedliche Karrieremuster.

##### Biografieschwerpunkt: Universität

Personen mit Biografieschwerpunkt Universität weisen überwiegend eine klassische Universitätskarriere auf dem Weg zur Professur auf. Schon die Promotionsphase erstreckt sich neben einer Tätigkeit als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) an einer Universität oder außeruniversitären Forschungseinrichtung. Später folgen häufig eine Stellung als Postdoc und/oder ein Auslandsaufenthalt als Research Fellow. Im weiteren Karriereverlauf findet man Tätigkeiten als Assistenz-, Gast- und Vertretungsprofessor(in), ehe die Berufung auf die Fachhochschulprofessur erfolgt. Ein Sektorenwechsel ist bei diesen Personen am ehesten mit dem Abschluss der Promotion zu finden und führt dann zumeist zu einer Anstellung in der Privatwirtschaft oder einer selbständigen Tätigkeit, die aber schon bald zugunsten eines neuen universitären Projekts wieder aufgegeben wird.

##### Biografieschwerpunkt: Privatwirtschaft

Hauptsächlich im privatwirtschaftlichen Bereich angesiedelte Berufsbiografien von Fachhochschulprofessor(inn)en sind meist durch einen deutlichen Karriereverlauf gekennzeichnet. Charakteristisch ist der frühe Einstieg in ein privatwirtschaftliches Unternehmen. Oft erfolgt schon die wissenschaftliche Tätigkeit in der Promotionsphase berufsbegleitend oder in Kooperation mit einer Firma. Im weiteren Verlauf finden sich in einem Großteil der Fälle Stationen bei großen, oft international namhaften Unternehmen. Hier ändern sich alle paar Jahre der Stellenzuschnitt und die Stellenbezeichnung, die zudem meist auf Englisch angegeben wird und am Ende zunehmend Begriffe wie „senior“ oder „director“ enthält. Es werden erkennbar Leitungspositionen mit Mitarbeiter(innen)- und/oder Budgetverantwortung erreicht. Bei Professor(inn)en, die aus besonders hohen Positionen (z. B. Geschäftsleitungen, CEOs o.ä.) in den Hochschulbereich wechseln, zeigt sich

wiederholt, dass die privatwirtschaftliche Tätigkeit mit Antritt der Professur nicht vollständig endet, sondern in einer veränderten Rolle und mit dadurch verringertem operativem Aufwand fortgeführt wird (z. B. Aufsichtsrats Tätigkeiten).

#### **Biografieschwerpunkt: Selbstständigkeit**

Bei Personen mit Biografieschwerpunkt Selbstständigkeit finden sich meist schon früh Phasen selbstständiger Tätigkeit, die zunächst oft projektförmigen Charakter haben, etwa auch in Beratungstätigkeiten. Später folgen oft Unternehmensgründungen, die von Ein-Personen-Unternehmungen bis hin zu Unternehmungen mit mehreren Mitarbeiter(innen) reichen. Parallel oder intermittierend sind Phasen der Tätigkeit in anderen Sektoren zu finden, teils an Hochschulen, teils in der Privatwirtschaft. Gegen Ende häufen sich oft Angaben von Lehraufträgen, Dozentenstellen und Gastprofessuren, die schließlich in die Berufung auf die Fachhochschulprofessur münden. Mit dem Erreichen der Professur wird die Selbstständigkeit zumeist nicht aufgegeben, sondern zumindest vorläufig nebenher fortgeführt.

#### **Biografieschwerpunkt: NGOs/gemeinnützige Einrichtungen**

Ein Schwerpunkt auf Tätigkeiten für gemeinnützige Einrichtungen und NGOs ist vergleichsweise selten. Hier zeigt sich ein deutlich erhöhter Frauenanteil, meist aus sozialwissenschaftlichen Disziplinen oder dem Gesundheitsbereich (Fächergruppen Gesellschafts-/ Sozialwissenschaften/ Sport und Gesundheitswesen). Häufig werden in diesen Lebensläufen schon bezogen auf die Zeit des Studiums ehrenamtliche Engagements angegeben. Später ist dann eine Berufsbiografie mit vergleichsweise zahlreichen Einzelstationen charakteristisch. Diese haben häufig erkennbar den Charakter projektförmiger Tätigkeiten, wobei die Projekte im In- und Ausland realisiert werden. Vielfach erfolgen Tätigkeiten nebeneinander, mit zeitlichen Lücken oder aber zeitlich in Teilen überlappend, wobei oft unklar bleibt, inwiefern ein Anstellungsverhältnis erreicht wurde und welches eine Haupt- und welches eine Nebentätigkeit darstellt. Sektorenwechsel erfolgen bei diesem Typus am ehesten in den Hochschulbereich oder den öffentlichen Dienst, aber auch Tätigkeiten für kleinere Unternehmen und vereinzelte Phasen der Selbstständigkeit sind zu finden.

## **5.2 Online-Befragung von neuberufenen Professor(inn)en**

### **5.2.1 Methodisches Vorgehen**

Zu den Professor(inn)en, die in den Ausgaben der Jahrgänge 2014 und 2015 der Zeitschrift „Die neue Hochschule“ als Neuberufene aufgelistet waren, wurden über die Homepages der Hochschulen und Mitarbeiterverzeichnisse E-Mail-Kontaktmöglichkeiten recherchiert. Insgesamt konnten auf diese Weise 805 E-Mail-Adressen gewonnen werden (vgl. Abb. 55).

Die Mitglieder der Stichprobe erhielten am 29.11.2016 per E-Mail eine Einladung zur Befragung mit einem personalisierten Link. Dieses Vorgehen verhindert zum einen, dass Personen, die nicht zur Zielgruppe gehören, an der Befragung versehentlich teilnehmen, zum anderen werden ungewollte doppelte Teilnahmen vermieden. In der Einladung wurden die Teilnehmer(innen) über das Forschungsthema informiert. Die Befragung (vgl. Anlage 9.4) erfolgte mithilfe des vom DZHW entwickelten Online-Befragungstools ZOFAR und gliederte sich inhaltlich in drei Themenbereiche:

1. **Ausgestaltung der Professur:** Fächergruppen- bzw. Fachzugehörigkeit, Größe der Hochschule, Höhe des Lehrdeputats, Besoldung, eingeworbene Drittmittel und allgemeine Zufriedenheit mit der Professur.

2. **Wege hin zur Professur:** Ausschreibung der Professur, (persönliche) Motive für eine Bewerbung auf die Professur, Vorwissen um Anforderungen einer Fachhochschulprofessur, Unterstützungsangebote für Neuberufene an der Hochschule.
3. **Vorheriger Karriereweg:**
  - **Persönliche Qualifikation:** Studium, Promotion und weiterführende Qualifikationen (z. B. Habilitation).
  - **Praktische Berufserfahrung:** Tätigkeitsbereiche und Dauer der Tätigkeiten inner- und außerhalb der akademischen Wissenschaft, Erfahrung mit Leitungsaufgaben, vorheriges Einkommen im Vergleich zum Einkommen auf der Professur.

Die Feldphase der Online-Befragung erstreckte sich über einen Zeitraum von sechs Wochen vom 29.11.2016 bis einschließlich 10.01.2017. In dieser Zeit gingen den Professor(inn)en, die die Befragung noch nicht aufgerufen oder sie noch nicht beendet hatten, zwei Erinnerungsschreiben (am 13.12.16 und 04.01.2017) per E-Mail mit der erneuten Bitte um Teilnahme zu.

### 5.2.2 Anmerkungen zur Stichprobe

Von den 791 Neuberufenen, denen die Einladung zugestellt werden konnte, haben 58 Prozent die Befragung aufgerufen; dies entspricht 461 Personen. Insgesamt konnten 443 Fälle in die Auswertung einfließen (vgl. Abb. 55).

**Abb. 55 Stichprobengröße und Rücklauf**

	Neuberufene Professor(inn)en
Brutto-Stichprobengröße	805
Netto-Stichprobengröße (abzüglich nicht zustellbarer E-Mails)	791
Brutto-Rücklaufquote	58 %
Aufgerufene Fragebögen	461
Netto-Rücklaufquote	56 %
Auswertbare bzw. ausgewertete Fragebögen	443

DZHW | BeFHPro 2016

Die gute Rücklaufquote sowie der Umstand, dass 96 Prozent derjenigen, die den Fragebogen aufgerufen hatten, ihn auch ausgefüllt haben, deuten auf eine hohe Relevanz der Thematik für die Professorinnen und Professoren hin. Systematische Ausfälle und Verzerrungen sind nicht erkennbar, und es ist von einer hohen Aussagekraft der Daten auszugehen.

Von den 443 Teilnehmer(inne)n der Online-Befragung waren etwa zwei Drittel männlichen und ein Drittel weiblichen Geschlechts (vgl. Abb. 56). Das Durchschnittsalter lag bei 44 Jahren, wobei sich zwischen Männern und Frauen keine nennenswerten Altersunterschiede zeigten (ohne Abb.).<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Damit entspricht das Geschlechterverhältnis der Befragten in dieser Teilstudie annähernd dem Verhältnis, in dem Männer und Frauen von 2007 bis 2015 auf FH-Professuren berufen wurden (Männer: 63 %; Frauen: 37 %). Insgesamt hat sich der Anteil der Professorinnen in dieser Phase von 16 Prozent in 2007 auf 22 Prozent in 2015 erhöht (vgl. Statistisches Bundesamt 2007; 2016b, eigene Berechnungen).

Die Anteile nach Fächergruppen bei der Online-Befragung entsprechen – mit minimalen Abweichungen – denen bei der Analyse der Berufungsakten (vgl. Abb. 8 in Abschnitt 4.2). Entsprechend gehörten die meisten Befragten den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (39 %), Wirtschaftswissenschaften (17 %), Mathematik/Informatik (13 %) oder Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport (12 %) an.

Eine Promotion hatten 91 Prozent der Befragten vorzuweisen. Von den Promovierten hatten sieben Prozent zudem eine Habilitation abgeschlossen. Diese Werte liegen nahe bei denen, die in der Inhaltsanalyse biografischer Informationen ermittelt wurden (vgl. Abschnitt 5.1.3.1). Außerdem hatte sich die Hälfte der Promovierten mit zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre – wie z. B. Publikationsleistungen – für eine Fachhochschulprofessur qualifiziert.

Von den befragten Neuberufenen wurden 97 Prozent mit W2 – oder einem Äquivalent im Angestelltenverhältnis – besoldet. Dieses Bild entspricht sowohl dem aus der Analyse der Berufungsakten (vgl. Abschnitt 4.3.1) als auch den Angaben der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes.<sup>36</sup> Diejenigen, die als Angestellte analog zu W2 vergütet wurden, könnten aufgrund ihres Alters nicht verbeamtet worden sein; sie waren mit einem Durchschnittsalter von 51 Jahren rund sieben Jahre älter als ihre Kolleg(inn)en, die mit W2 oder W3 verbeamtet wurden (ohne Abb.).

---

<sup>36</sup> Laut Hochschulpersonalstatistik ist bei Professor(inn)en an Fachhochschulen insgesamt ein entsprechendes Verhältnis von Personen, die nach W2 (97 %) und nach W3 (3 %) besoldet werden, anzutreffen (Statistisches Bundesamt 2016b; eigene Berechnungen).

**Abb. 56** Geschlecht, Alter, Fächergruppenzugehörigkeit, Qualifikation und Besoldung der neuberufenen Professor(inn)en (Anteile in %, Durchschnittsalter in Jahren)

	Neuberufene Professor(inn)en
<b>Fallzahl</b>	443
<b>Geschlecht</b> (Anteile in %)	
Männlich	68
Weiblich	32
<b>Alter</b> (Durchschnitt)	44
<b>Fächergruppen</b> (Anteile in %)	
Ingenieurwissenschaften	39
Wirtschaftswissenschaften	17
Mathematik, Informatik	13
Gesellschafts-, Sozialwissenschaften, Sport	12
Naturwissenschaften	6
Musik, Kunst, Gestaltung	4
Gesundheitswesen	4
Sprach-, Kulturwissenschaften	3
Rechtswissenschaften	2
Agrar-, Forstwissenschaften	1
<b>Qualifikation</b> (Anteile in %)	
Promotion	91
<i>Darunter mit Habilitation</i>	7
<i>Darunter mit Juniorprofessur</i>	3
<i>Darunter mit zusätzlichen wiss. Leistungen in Forschung und Lehre</i>	50
<b>Besoldung</b> (Anteile in %)	
W2	89
W3	3
Angestelltenverhältnis (analog zu W2)	8

DZHW | BeFHPro 2016

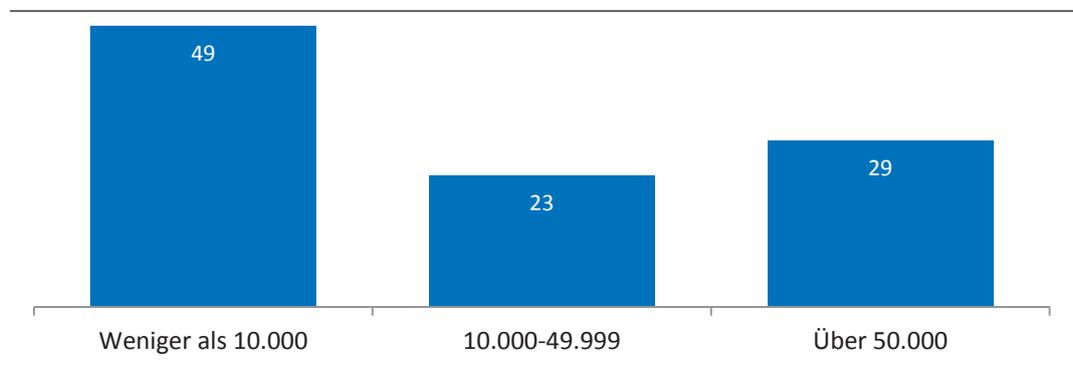
Zu gleichen Anteilen (jeweils 39 %) wurden die befragten Professor(inn)en an mittelgroße (5.000-9.999 Studierende) und große Hochschulen (10.000 Studierende oder mehr) berufen. Weitere 22 Prozent wurden an kleine Hochschulen mit weniger als 5.000 Studierenden berufen (ohne Abb.).<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Im Vergleich zu den in Kapitel 4 erfassten Ausschreibungen befinden sich mehr Professor(inn)en an mittleren und etwas weniger an großen Hochschulen.

### 5.2.3 Univariate Analysen

Die Möglichkeit, neben der Lehre auch anwendungsbezogene Forschung zu betreiben, spielt bei Neuberufenen zunehmend eine große Rolle (vgl. u. a. Hachmeister et al. 2015, Niemeijer & Bauer 2013). Dazu passend warben 70 Prozent der Befragten seit dem Antritt ihrer Professur **Drittmittel** ein (ohne Abb.). In der Gruppe derjenigen, die bereits Drittmittel einwerben konnten, variiert die Höhe der eingeworbene Drittmittel allerdings deutlich: Etwa die Hälfte derjenigen mit Drittmittelinwerbungen kam auf eine Gesamtsumme von weniger als 10.000 Euro; 29 Prozent hatten hingegen bereits über 50.000 Euro einwerben können (vgl. Abb. 57).<sup>38</sup> Da die Berufung auf die Professur zum Zeitpunkt der Befragung zwischen einem und drei Jahren zurücklag, könnten sich viele der befragten Professor(inn)en zum Zeitpunkt der Befragung zudem noch in einer Phase der Antragstellung bzw. -bewilligung von Drittmittelprojekten befunden haben.

**Abb. 57** Eingeworbene Drittmittel seit Antritt der Professur (Anteile in % derjenigen, die Drittmittel eingeworben haben)



DZHW | BeFHPro 2016

Von den befragten Professor(inn)en gaben 70 Prozent an, zufrieden oder sehr **zufrieden mit ihrer Arbeitssituation** zu sein (ohne Abb.); entsprechend lag auch die durchschnittliche Bewertung der Arbeitszufriedenheit aller Befragten oberhalb des Skalenmittelpunkts (AM=3,81 auf einer fünfstufigen Skala von 1=„Überhaupt nicht zufrieden“ bis 5=„Sehr zufrieden“).

Die befragten Professor(inn)en gaben vielfältige Wege an, auf denen sie auf ihre Professur aufmerksam geworden seien (vgl. Abb. 58). In 73 Prozent der Fälle hatten sie die Ausschreibung selber gelesen. 17 Prozent waren zuvor an der Hochschule, an der sie die Professur innehaben, schon einmal als Lehrbeauftragte(r) oder wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) beschäftigt und kannten die Hochschule also bereits aus erster Hand. Eine direkte Ansprache durch Vertreter(innen) der Hochschule erfolgte in acht Prozent der Fälle.

<sup>38</sup> Laut Statistischem Bundesamt (2016a) werben FH-Professor(inn)en im Jahr pro Kopf durchschnittlich 30.300 Euro ein (Stand: 2013). Ein direkter Vergleich zwischen den Zahlen des Statistischen Bundesamtes und den Werten aus dieser Befragung ist nicht möglich, da die Befragten angeben sollten, in welcher Höhe sie seit Antritt ihrer Professur Drittmittel eingeworben haben; dies umfasst, je nach Fall, einen Zeitraum von ein bis drei Jahren.

Abb. 58 Stellensuche (Mehrfachantwort, % der Fälle)

Aufmerksamkeit auf Stellenangebot	% der Fälle
Selbständig auf die Ausschreibung aufmerksam geworden (z. B. in Online- oder Printmedien)	73
Von der Hochschule direkt angesprochen worden	8
Durch Kolleg(inn)en an der FH/HAW auf die Stelle aufmerksam gemacht worden	14
Durch andere Institutionen/Organisationen davon erfahren	5
Zuvor Lehrbeauftragte(r) oder wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) an der FH/HAW gewesen <sup>1</sup>	17

DZHW | BeFHPro 2016

<sup>1</sup> Im Fragebogen wurde zunächst nur nach Lehraufträgen gefragt. Offene Angaben, die eine Tätigkeit als wiss. Mitarbeiter(in) nennen, wurden jener Antwortkategorie anschließend hinzugefügt.

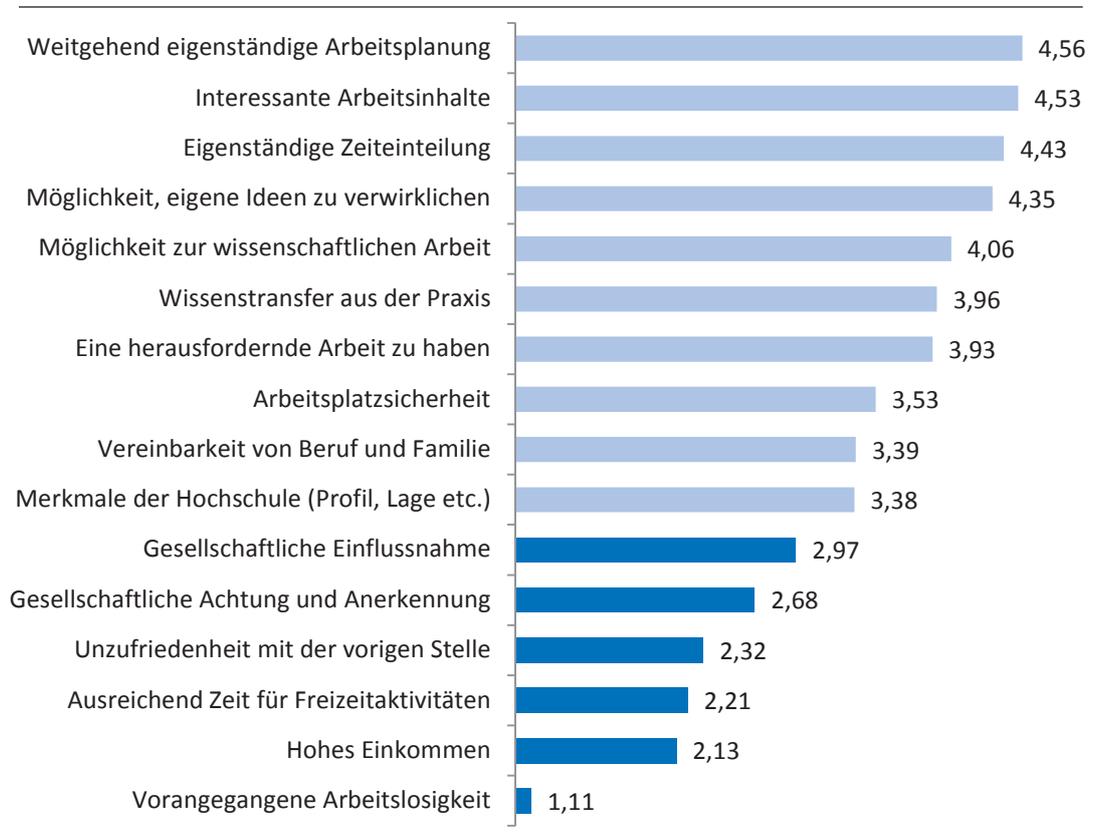
Die Professor(inn)en wurden um Auskunft über ihre **Motive für ihre Bewerbung auf eine Fachhochschulprofessur** gebeten (vgl. Abb. 59). Insgesamt erreichten solche Motive, die sich auf die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung der Tätigkeit als Professor(in) beziehen, durchweg die höchste Zustimmung. Neben einer eigenständigen Arbeitsplanung (AM=4,56) war dies z. B. die Möglichkeit, sich wissenschaftlich betätigen zu können (AM=4,06), oder einen Wissenstransfer in die Praxis zu fördern (AM=3,96).

Dass Merkmale der Hochschule wie deren Profil oder Lage bei der Bewerbung eine Rolle gespielt hatten, wurde von den Befragten in einem ähnlichen Ausmaß bejaht (AM=3,38) wie das Motiv der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (AM=3,39). Dies erscheint in mehrfacher Hinsicht schlüssig: Bei der Bewerbung an einer eher wohnortnahen Hochschule muss eine vorhandene Familie nicht umziehen. Und die weitere Nutzung bereits vorhandener Netzwerke, die durch frühere Lehraufträge an der Hochschule und durch die vorangegangene berufliche Tätigkeit in der Region gebildet wurden, wird erleichtert, was auch Kooperationen in den Bereichen Lehre, Forschung und Wissenstransfer zugutekommen kann.

Das antizipierte Prestige einer Fachhochschulprofessur war demgegenüber für die Neuberufenen bei ihrer Bewerbung weniger ausschlaggebend; Aspekten wie eine gesellschaftliche Achtung und Anerkennung (AM=2,68) oder einem hohen Einkommen (AM=2,13) wurde rückblickend eher eine untergeordnete Rolle zugesprochen. Auch ging es nur deutlich nachrangig darum, die Unzufriedenheit mit der vorangegangenen Stelle (AM=2,32) oder eine Arbeitslosigkeit (AM=1,11) zu beenden.

Bei der Beurteilung des Einkommens als Motiv für eine Bewerbung zeigten sich sowohl zwischen einzelnen Fächergruppen als auch nach Geschlecht Unterschiede. Für Männer spielte das Einkommen dabei eine geringere Rolle (AM=2,00) als für Frauen (AM=2,42). Entsprechend wurde diesem Aspekt auch in männlichen dominierten Fächergruppen wie den Ingenieurwissenschaften (AM=1,87) eine geringere Bedeutung zugesprochen als in weiblich dominierten Fächergruppen wie Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport (AM=2,58) (ohne Abb.).

**Abb. 59** Motive für die Bewerbung auf eine FH-Professur (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von 1=„Überhaupt keine Rolle“ bis 5=„Eine sehr große Rolle“)



DZHW | BeFHPro 2016

Die an der Befragung teilnehmenden Professor(inn)en wurden darüber hinaus gebeten zu schildern, in welcher Situation sie zum ersten Mal über eine Bewerbung auf eine Professur an einer Fachhochschule nachgedacht hatten. In einem offenen Antwortfeld konnten sie darlegen, welche Motive für eine Bewerbung ausschlaggebend waren und in welcher beruflichen oder privaten Lebensphase das Karriereziel Fachhochschulprofessur heranwuchs (ohne Abb.).<sup>39</sup> Der Wunsch, diesen Karriereweg einzuschlagen, eröffnete sich demnach bei jedem bzw. jeder Vierten bereits im Verlauf der akademischen Qualifikation, also im Zeitraum zwischen dem Beginn des Studiums bis hinein in die Postdoc-Phase. Jede(r) Fünfte gab an, dass eine Tätigkeit an einer Hochschule (Universität oder Fachhochschule) als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) oder als Lehrbeauftragte(r) den Wunsch geweckt habe, an einer Fachhochschule tätig zu werden.

Entsprechend spielten die Motive, durch Lehre die eigenen Kenntnisse Studierenden zu vermitteln und zugleich einer akademisch-wissenschaftlichen Tätigkeit mit einem starken Praxisbezug nachzugehen, eine große Rolle bei vielen Bewerber(inn)en; jede(r) Vierte nannte solche Aspekte als ausschlaggebend (ohne Abb.). Darüber hinaus führten die Befragten aus, dass sie eine neue berufliche Herausforderung suchten und einer selbstverantwortlichen Tätigkeit nachgehen wollten. Nur sehr wenige schilderten, dass ihr ursprüngliches Karriereziel Universitätsprofessur nicht erreichbar gewesen sei oder sie mit ihrer vorherigen Tätigkeit unglücklich gewesen seien. Insbesondere Personen, die vor Antritt der Professur zuletzt in der akademischen Wissenschaft

<sup>39</sup> Zu dieser Frage machten 88 Prozent der Befragten (n=390) offene Angaben, die mit MAXQDA (Version 12) inhaltsanalytisch ausgewertet werden konnten.

beschäftigt waren, wiesen darauf hin, dass für sie die Aussicht auf eine unbefristete berufliche Position in der Wissenschaft von besonderer Relevanz gewesen sei.

Mit Blick auf den **Kenntnisstand über die Arbeitsbedingungen an einer Fachhochschule** vor der Bewerbung gaben 14 Prozent der Befragten rückblickend an, dass sie zum Zeitpunkt der Bewerbung schlecht oder eher schlecht über die Arbeit als Professor(in) an einer Fachhochschule informiert waren. Auf der anderen Seite empfanden sich 61 Prozent als gut oder sehr gut über ihre künftige Tätigkeit informiert (ohne Abb.).<sup>40</sup>

**Abb. 60 Nutzung von Angeboten und Maßnahmen zum Einstieg (Mehrfachantwort, % der Fälle)**

Angebote und Maßnahmen	% der Fälle
Begrüßungs-/Einführungsworkshop	27
Reduktion des Lehrdeputats	42
Hochschuldidaktische Fortbildungen	67
Mentoring/Coaching	15
Persönliche Unterstützung durch Kolleg(inn)en	63
Einarbeitungsunterlagen/Informationsmappe/ Starter Package	26
Sonstiges	6

DZHW | BeFHPro 2016

Viele Erstberufene waren zuvor nie an einer Fachhochschule tätig und haben auch nicht dort studiert. Auch vor diesem Hintergrund bieten viele Fachhochschulen Angebote und Maßnahmen zur Erleichterung des **Einstiegs in die Professur** an. Auch ein Großteil der Teilnehmer(innen) der Online-Befragung (89 %) konnte von solchen Angeboten Gebrauch machen (ohne Abb.). Von dieser Gruppe wurden insbesondere hochschuldidaktische Fortbildungen (67 %) in Anspruch genommen (vgl. Abb. 60). Beinahe ebenso häufig wurde auf die persönliche Unterstützung durch Kolleg(inn)en zurückgegriffen (63 %). Um den Einstieg zu erleichtern, wurde zudem in 42 Prozent der Fälle zum Einstieg das Lehrdeputat reduziert.

Das reguläre Lehrdeputat der befragten Professor(inn)en lag im Durchschnitt bei knapp unter 18 SWS. Ein geringeres reguläres Lehrdeputat war lediglich bei fünf Prozent der Fälle anzutreffen und umfasste dann durchschnittlich neun Semesterwochenstunden. Hier handelte es sich wahrscheinlich um Forschungs- oder Teilzeitprofessuren. Insgesamt konnten 53 Prozent der Befragten im Laufe ihrer Professur grundsätzlich schon einmal von einer Reduktion des Lehrdeputats Gebrauch machen. Im Durchschnitt wurde das Lehrdeputat um sieben auf rund elf Semesterwochenstunden abgesenkt (ohne Abb.). Dabei offenbarten sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

<sup>40</sup> Der Fragetext lautete „Wenn Sie an Ihre Vorstellungen und Erwartungen zum Zeitpunkt der Bewerbung zurückdenken und sie mit Ihrer aktuellen Arbeitssituation vergleichen, wie gut waren Sie damals über die Arbeit als Professor(in) an einer FH/HAW informiert?“ Die Frage konnte auf einer fünfstufigen Skala von 1=„Sehr schlecht informiert“ bis 5=„Sehr gut informiert“ beantwortet werden. Der Durchschnittswert (AM) liegt bei 3,65.

Die **Gründe für eine Reduktion des Lehrdeputats**, die in der Regel für einen bestimmten Zeitraum gewährt wird, können dabei unterschiedlicher Natur sein. In einem Drittel der Fälle wurde eine Verringerung zugunsten hochschuldidaktischer Weiterbildungen genehmigt; dies geschieht in der Regel beim Einstieg in die Professur (siehe auch Abb. 60); elf Prozent der Befragten gaben an, dass die Reduktion explizit den Einstieg in die Professur erleichtern sollte. Zugunsten einer Forschungstätigkeit wurde in 31 Prozent der Fälle das Lehrdeputat abgesenkt. Eine Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung – z. B. als Studiengangsleiter(in) oder Studiendekan(in) – ermöglichte bei jedem bzw. jeder Dritten eine Reduktion. Hingegen spielten eine hochschulische Nebentätigkeit oder familiäre bzw. private Belange nur bei wenigen Befragten eine erkennbare Rolle bei der Reduktion des Lehrdeputats.

**Abb. 61 Gründe für eine Reduktion des Lehrdeputats (Mehrfachantwort, % der Fälle)**

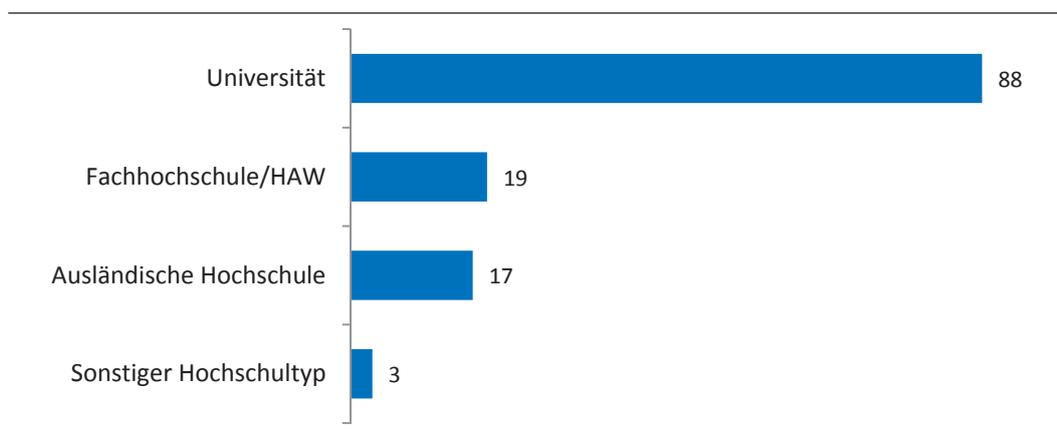
Lehrdeputatsreduktion	% der Fälle
zugunsten einer Forschungstätigkeit	31
zugunsten einer Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung <sup>1</sup>	34
zugunsten hochschuldidaktischer Weiterbildungen	33
zur Erleichterung des Einstiegs in die Professur <sup>1</sup>	11
zugunsten einer außerhochschulischen Nebentätigkeit	3
zugunsten familiärer/privater Belange <sup>1</sup>	2

DZHW | BeFHPro 2016

<sup>1</sup> Diese Gründe wurden von den Befragten zunächst unter „Sonstiges“ in einem offenen Antwortfeld genannt und anschließend für die Auswertung recodiert.

Die Angaben aus der Online-Befragung ermöglichen es darüber hinaus, die **Karrierewege** der Professor(inn)en grob zu skizzieren. Hier gaben zunächst 88 Prozent der Befragten ein Studium an einer Universität an, 19 Prozent eines an einer Fachhochschule. An einer ausländischen Hochschule waren 17 Prozent der für ein Studium eingeschrieben. An sonstigen Hochschultypen – z. B. Kunst- oder privaten Hochschulen – hatten nur sehr wenige der neuberufenen Professor(inn)en studiert.

**Abb. 62 Studium nach Hochschultypen (Mehrfachantwort, % der Fälle)**



DZHW | BeFHPro 2016

Gefragt nach den **Beschäftigungssektoren**, in denen die Professor(inn)en vor der Berufung schon einmal tätig gewesen waren, wurde die Privatwirtschaft von 72 Prozent und damit am häufigsten genannt (vgl. Abb. 63). 62 Prozent waren zudem schon einmal an einer Universität tätig, 18 Prozent an einer Fachhochschule. In 30 Prozent der Fälle gingen die Personen einer selbständigen Tätigkeit nach.

Zusammengefasst waren in 75 Prozent der Fälle die Befragten an einer Hochschule (Universität oder FH/HAW), in 26 Prozent an einem außeruniversitären Forschungsinstitut und in 88 Prozent außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig, bevor sie die Professur angetreten haben (ohne Abb.).

**Abb. 63 Beschäftigungssektoren vor Antritt der Professur (Mehrfachantwort, % der Fälle)**

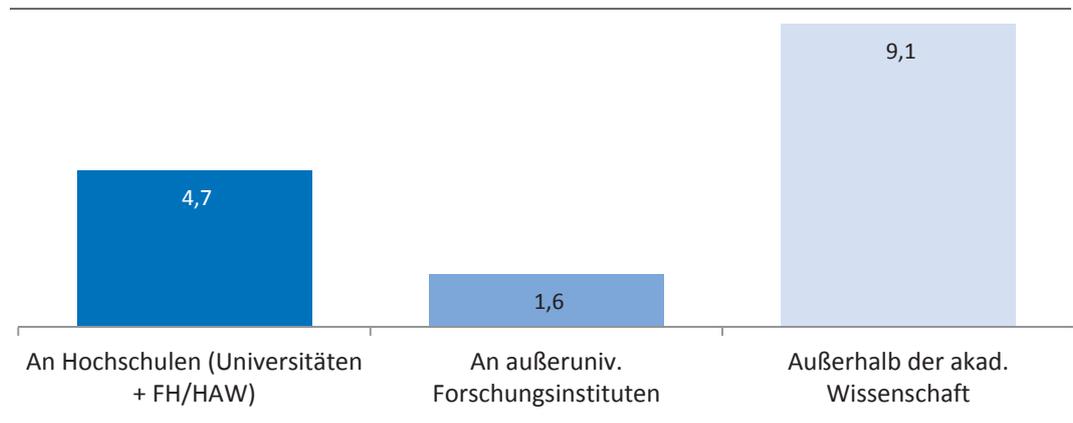
Beschäftigungsbereiche	% der Fälle
Privatwirtschaft	72
Universität	62
Öffentlicher Dienst	32
Selbständigkeit	30
Außeruniversitäre Forschungsinstitute	21
Fachhochschule/Hochschule für Angewandte Wissenschaften	18
Gemeinnützige Einrichtungen oder Non-Profit-Organisationen	15

DZHW | BeFHPro 2016

Die durchschnittliche **Dauer der Tätigkeit in verschiedenen Tätigkeitsbereichen** vor Antritt der Professur macht deutlich, dass die Professor(inn)en auf einen längeren Berufsweg sowohl in der akademischen Wissenschaft als auch insbesondere in der Berufspraxis zurückblicken können (vgl. Abb. 64). Auf die Berufspraxis entfiel dabei mit durchschnittlich 9,1 Jahren der größte Teil der vo-

rangegangenen beruflichen Laufbahn. Daneben verbrachten die Befragten im Schnitt 4,7 Jahre an Hochschulen<sup>41</sup> und 1,6 Jahre an außeruniversitären Forschungsinstituten.<sup>42</sup>

**Abb. 64** Dauer der Berufstätigkeit inner- und außerhalb der Wissenschaft vor Antritt der Professur nach Tätigkeitsbereichen (Durchschnittswerte in Jahren)



DZHW | BeFHPro 2016

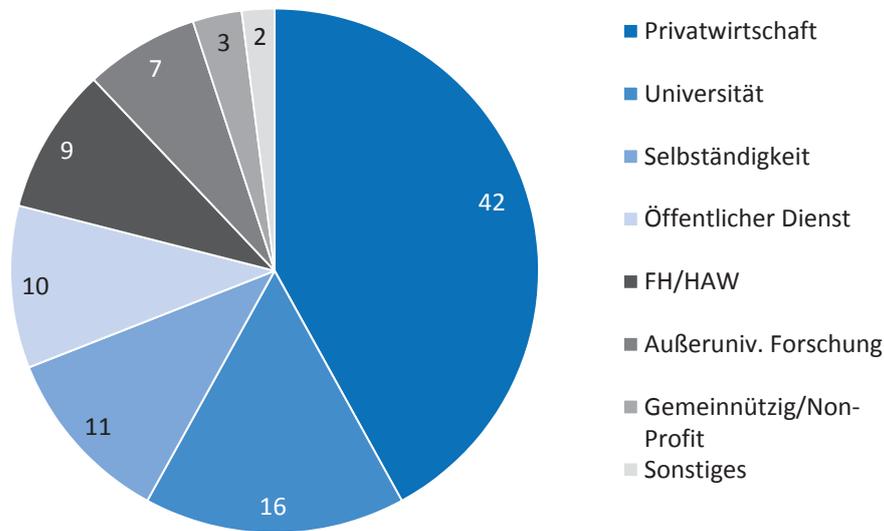
Schließlich stellt sich die Frage, **aus welchem Beschäftigungssektor der Wechsel auf Professur** erfolgt ist. Mit 42 Prozent wechselte der größte Anteil der Befragten aus einer Position in der Privatwirtschaft auf die Professur. Eine vorherige Selbständigkeit war bei elf Prozent der Fall. An einer Fachhochschule waren zuvor neun Prozent angestellt (vgl. Abb. 65). Insgesamt war jeder Dritte zuletzt in der akademischen Wissenschaft – also an einer Universität, Fachhochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung – tätig. Unter „Sonstiges“ fielen parallele Tätigkeiten in zwei Sektoren, also z. B. eine Selbständigkeit neben einer Tätigkeit an einer Hochschule.

Während jeder zweite männliche Professor zuletzt in der Privatwirtschaft tätig war, war dies nur bei jeder vierten Frau der Fall. Die weiblichen Neuberufenen waren vor Antritt der Professur zu 42 % zuletzt in der akademischen Wissenschaft tätig; aus diesen akademischen Beschäftigungssektoren stammten 27 Prozent der Männer (ohne Abb.).

<sup>41</sup> Ausgenommen sind Tätigkeiten als studentische Hilfskraft oder einzelne Lehraufträge.

<sup>42</sup> Bei den Daten zur Tätigkeitsdauer in den drei Bereichen ist zu beachten, dass sie lediglich Näherungswerte darstellen, da die Befragten bei ihren Antworten in der Regel auf ganze oder halbe Jahre gerundet haben. Phasen der Arbeitslosigkeit wurden ebenso wenig erfasst wie freie Promotionen (z. B. auf einem Stipendium). Darüber hinaus ist aus den Antworten nicht ersichtlich, ob Befragte evtl. zeitgleich in verschiedenen Tätigkeitsbereichen tätig waren, also ob sie z. B. parallel einer Tätigkeit an einer Hochschule und einer selbständigen Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft nachgegangen sind.

Abb. 65 Letzter Beschäftigungssektor vor Antritt der Professur (Anteile in %)



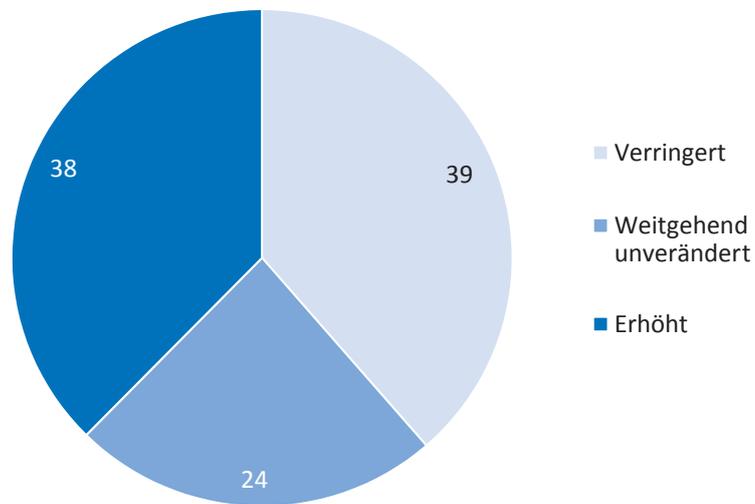
DZHW | BeFHPro 2016

Im Rahmen ihrer letzten Tätigkeit vor der Professur waren insgesamt 63 Prozent nach eigenen Angaben auf einer **Leitungsposition** tätig – in dem Sinne, dass sie Personal- und/oder Budgetverantwortung innehatten (ohne Abb.).

Mit einem Wechsel des Beschäftigungsbereichs war in den allermeisten Fällen auch eine **Veränderung des Einkommens** verbunden. Für 39 Prozent der Befragten verringerte sich mit Antritt der Professur ihr Einkommen (vgl. Abb. 66); bei ebenso vielen (38 %) erhöhte es sich hingegen. Bei beiden Gruppen lag das durchschnittliche Ausmaß der Veränderung jeweils bei rund 31 Prozent (ohne Abb.). Bei den Personen, die aus der Privatwirtschaft auf die Professur gewechselt sind, verringerte sich das Einkommen in 68 Prozent der Fälle und erhöhte sich nur in 12 Prozent. Bei denjenigen, die zuletzt in der akademischen Wissenschaft tätig waren, erhöhte sich das Einkommen für 65 Prozent und verringerte sich für zehn Prozent.

Auch bei der Betrachtung der Einkommensveränderung nach Geschlecht offenbaren sich deutliche Unterschiede (ohne Abb.). Während sich für 47 Prozent der Männer das Einkommen im Zuge des Antritts der Professur verringerte, erhöhte es sich für 54 Prozent der Frauen; für jeweils knapp ein Viertel blieb es weitgehend unverändert. Der Einfluss der Fächergruppenzugehörigkeit wird im folgenden Abschnitt (vgl. Abb. 69) beleuchtet.

**Abb. 66** Veränderung des Einkommens nach dem Wechsel auf die Professur (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

#### 5.2.4 Bivariate Analysen nach Fächergruppen

Mit Blick auf die einzelnen Fächergruppen offenbaren sich teilweise große Diskrepanzen zwischen den **Anteilen von Männern und Frauen** an den neuberufenen Professor(inn)en. Während in den Fächergruppen Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport (70 %) und Rechtswissenschaften (63 %) der Anteil weiblicher Neuberufener deutlich überwiegt, fällt das Geschlechterverhältnis in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (84 %) und Mathematik/Informatik (83 %) zugunsten der männlichen Kollegen aus. In den Fächergruppen Naturwissenschaften, Agrar-/Forstwissenschaften und Sprach-/Kulturwissenschaften ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

**Abb. 67** Geschlecht der Befragten nach Fächergruppen (Anteile in %)

Fächergruppe	Männlich	Weiblich
Ingenieurwissenschaften	84	16
Naturwissenschaften	52	48
Mathematik, Informatik	83	17
Agrar-, Forstwissenschaften	50	50
Wirtschaftswissenschaften	71	29
Gesellschafts-, Sozialwissenschaften, Sport	30	70
Rechtswissenschaften	38	63
Sprach-, Kulturwissenschaften	50	50
Musik, Kunst, Gestaltung	38	63
Gesundheitswesen	44	56

DZHW | BeFHPro 2016

Die Landeshochschulgesetze normieren als Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren den Nachweis einer besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, der in der Regel durch die Qualität einer Promotion zu erbringen ist, oder die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. Die Differenzierung zwischen stärker wissenschaftlich und stärker künstlerisch ausgerichteten Professuren zeigt sich auch, wenn man die Anteile der Neuberufenen vergleicht, die in den einzelnen Fächergruppen den Abschluss einer Promotion angegeben haben (vgl. Abb. 68): Während in den meisten Fächergruppen die abgeschlossene Promotion unverzichtbar erscheint und der Anteil der promovierten Neuberufenen über 95 Prozent lag, war er in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung mit 31 Prozent auffallend niedrig.

Dass in den Ingenieurwissenschaften 15 Prozent der Neuberufenen keine Promotion vorzuweisen hatten, könnte unterschiedliche Ursachen haben. Zum einen werden Architektur-Fächer den Ingenieurwissenschaften zugeordnet, weisen aber auch einen gewissen Anteil stärker künstlerisch ausgerichteter Professuren auf. Zum anderen besteht in den Ingenieurwissenschaften nach den Ergebnissen der Experteninterviews (vgl. Abschnitt 3.2) eine besondere Konkurrenz zwischen Fachhochschulen, Universitäten und Unternehmen um hochqualifizierte Fachkräfte. In dieser Situation könnten Hochschulen geneigt sein, im Beruf erbrachte Leistungen in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von Unternehmen und/oder weitere Publikationen eher als promotionsäquivalent anzuerkennen, um den Kandidatenmangel zu reduzieren.

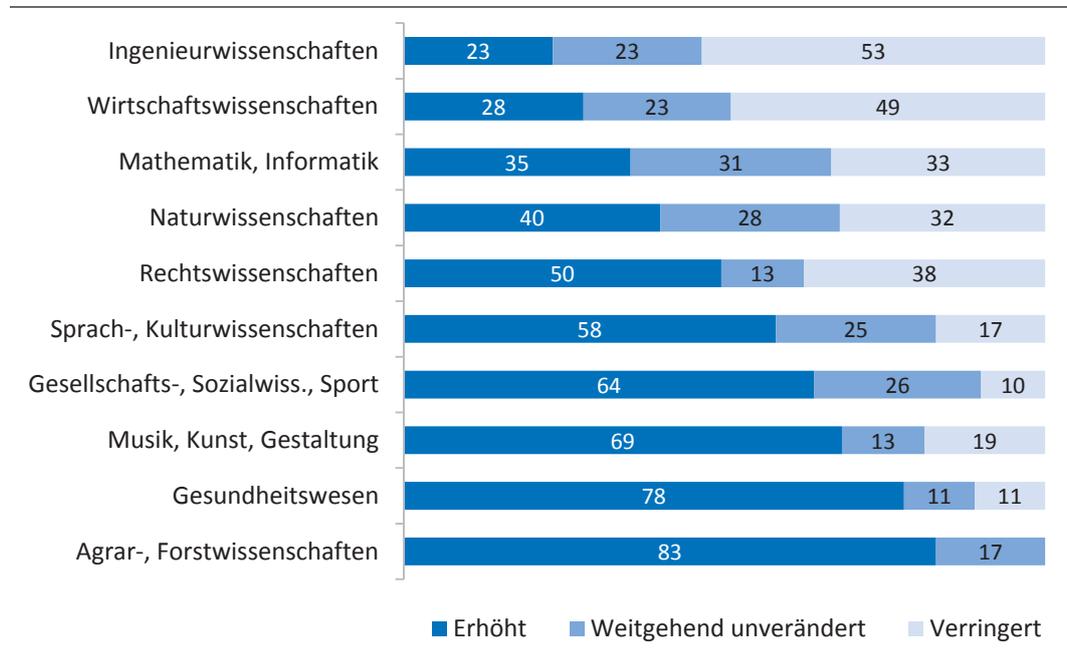
**Abb. 68 Promotionsstatus nach Fächergruppen (Anteile in %)**

Fächergruppe	Neuberufene mit abgeschlossener Promotion ( % )
Ingenieurwissenschaften	85
Naturwissenschaften	100
Mathematik, Informatik	96
Agrar-, Forstwissenschaften	100
Wirtschaftswissenschaften	100
Gesellschafts-, Sozialwissenschaften, Sport	96
Rechtswissenschaften	100
Sprach-, Kulturwissenschaften	100
Musik, Kunst, Gestaltung	31
Gesundheitswesen	94

DZHW | BeFHPro 2016

Die **Veränderung des Einkommens** im Zuge des Wechsels auf die Professur ist nicht nur, wie bereits beschrieben (vgl. Abschnitt 5.2.3), vom Geschlecht abhängig, sondern auch von der Fächergruppenzugehörigkeit (vgl. Abb. 69). In den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften verringerte sich bei rund der Hälfte der Neuberufenen das Einkommen. Bei den meisten Fächergruppen jedoch zeigte sich ein Bild, bei dem das Einkommen bei der absoluten Mehrheit der Befragten entweder gestiegen oder weitgehend unverändert geblieben war.

**Abb. 69** Veränderung des Einkommens beim Antritt der Professur nach Fächergruppen (Anteile in %)



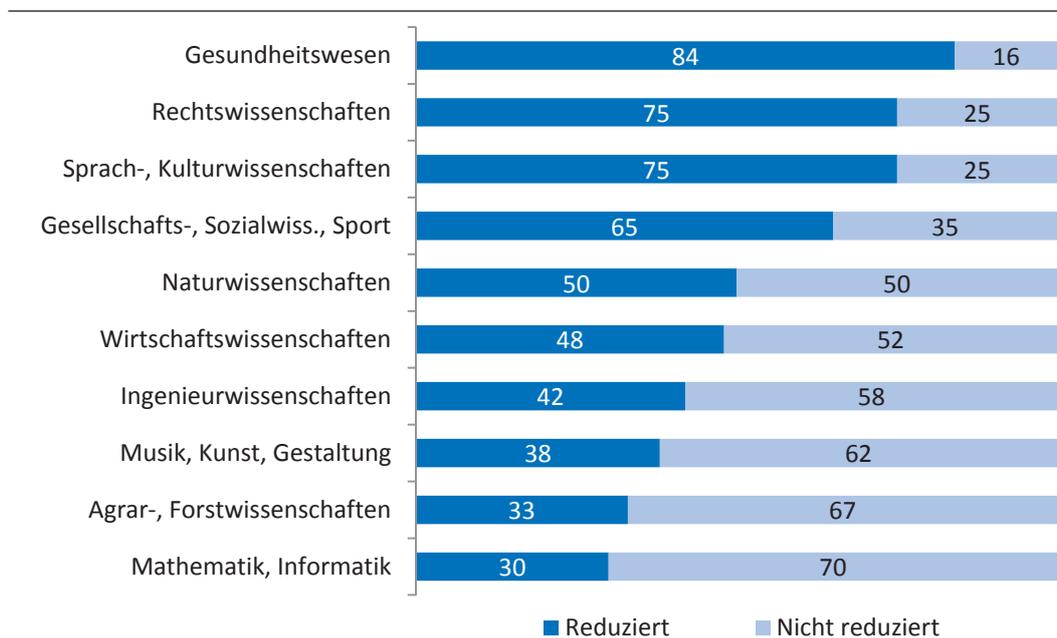
DZHW | BeFHPro 2016

Eine Verringerung des Einkommens war eher in Fächergruppen zu beobachten, in denen mit großem Abstand Männer berufen wurden – also z. B. Ingenieurwissenschaften oder Mathematik/Informatik –, wohingegen in weiblich dominierten Fächergruppen – wie Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport oder Musik/Kunst/Gestaltung – in den meisten Fällen eine Erhöhung des Einkommens gegenüber der letzten vorangegangenen Tätigkeit zu verzeichnen war.

Eine differenzierte Betrachtung nach Fächergruppen zeigte außerdem Unterschiede mit Blick auf die Frage, ob das Lehrdeputat schon einmal reduziert worden war (vgl. Abb. 70). In den drei größten Fächergruppen – Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Mathematik/Informatik –, denen 69 Prozent der Befragten angehörten, hatte jeweils weniger als die Hälfte das Lehrdeputat reduziert. Der niedrigste Wert fand sich bei der Fächergruppe Mathematik/Informatik (30 %), der Höchstwert bei der Fächergruppe Gesundheitswesen (84 %).

Bei dem **Umfang der Reduktion** zeigen sich zwischen den Fächergruppen allerdings keine nennenswerten Unterschiede oder Abweichungen vom Gesamtdurchschnitt (das arithmetische Mittel des reduzierten Lehrdeputats lag bei 11 SWS; ohne Abb.). Allerdings hatte die Größe der Hochschule einen erkennbaren Einfluss darauf, ob überhaupt eine Reduktion des Lehrdeputats ermöglicht wurde. An großen Hochschulen konnten die Befragten in 60 Prozent, an kleinen und mittleren Hochschulen in 42 bzw. 41 Prozent der Fälle das Lehrdeputat reduzieren (ohne Abb.).

Abb. 70 Reduktion des Lehrdeputats nach Fächergruppen (Anteile in %)



DZHW | BeFHPro 2016

### 5.3 Zwischenfazit

Die Inhaltsanalyse biografischer Informationen und die Online-Befragung neuberufener Professor(inn)en offenbaren vielfältige Karrierewege auf eine Fachhochschulprofessur. Schon vor dem Studium absolvierte etwa jede(r) Zehnte eine Berufsausbildung. In den Wirtschaftswissenschaften sind es sogar 18 Prozent; hier handelte es sich zumeist um eine Ausbildung zum Bankkaufmann oder zur Bankkauffrau. Das Studium erfolgte dann zumeist an einer Universität und in weniger als einem Fünftel der Fälle an einer Fachhochschule. Es folgten im Durchschnitt fünf berufliche Stationen, für die auch Umzüge über Bundesländergrenzen hinweg vollzogen wurden. Tätigkeiten in der Privatwirtschaft waren besonders häufig (72 % der Fälle in der Online-Umfrage) und ausgedehnt (durchschnittlich sechs Jahre nach Ergebnissen der Inhaltsanalyse), gefolgt von Anstellungen im Hochschulbereich oder an Forschungseinrichtungen, im (sonstigen) öffentlichen Dienst und bei Nichtregierungsorganisationen oder gemeinnützigen Einrichtungen. Selbständige Tätigkeiten nahmen mit Blick auf Häufigkeit und Dauer einen mittleren Stellenwert ein. Insgesamt konnten anhand der zeitlichen Ausdehnung der Tätigkeiten in den genannten Beschäftigungsbereichen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen und in der Folge unterschiedliche Karrieremuster identifiziert werden. Etwa 63 Prozent der späteren Professor(inn)en erreichten nach den Ergebnissen der Online-Befragung eine Leitungsposition definiert als Position mit Budget- oder Personalverantwortung. Die Inhaltsanalyse der Lebensläufe zeigte darüber hinaus, dass solche Positionen im Durchschnitt 6,3 Jahre des beruflichen Werdegangs abdeckten, in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften mit 8,3 Jahren einen etwa doppelt so langen Zeitraum wie in der Fächergruppe Mathematik/Informatik mit 4,1 Jahren.

Bei aller Heterogenität der Karrierewege war zugleich als übergreifende Gemeinsamkeit der hohe Stellenwert der gesetzlich geforderten Eingangsqualifikationen in Wissenschaft und Berufspraxis erkennbar. Über 90 Prozent der Professor(inn)en, in manchen Fächergruppen wie den Wirt-

schafts- und den Naturwissenschaften sogar alle, waren promoviert. Deutlich geringere Anteile fanden sich in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung, in der es einen höheren Anteil an Professuren mit künstlerischem Schwerpunkt gibt, sowie in den Ingenieurwissenschaften, wobei die Architektur-Fächer eine Rolle spielen könnten.

Das zeitliche Ausmaß von Tätigkeiten, die zugleich als hochschulfern und fachnah charakterisiert werden konnten und damit als ideale berufspraktische Vorbereitung auf eine Fachhochschulprofessur erschienen, lag mit durchschnittlich etwas mehr als neun Jahren deutlich über dem gesetzlich geforderten Minimum. Dies war bei Professor(inn)en, die ihr Studium an einer Fachhochschule absolviert hatten und den Hochschultypus insofern besser kannten, sogar noch ausgeprägter als bei Absolvent(inn)en von Universitäten.

Inwiefern dies auch als ein Zeichen für eine geringe Zielgerichtetheit auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur gewertet werden kann, kann auf der Basis des vorliegenden Datenmaterials nicht geklärt werden. Die Befragten der Online-Befragung gaben an, dass ihr Berufswunsch bereits in der Qualifikationsphase, also im Zeitraum vom Studium bis hinein in die Postdoc-Phase, herangereift sei. Allerdings handelt es sich um eine retrospektive Angaben, bei der fehlerhafte Erinnerungen ebenso möglich sind wie das Bestreben, den eigenen Werdegang geradlinig erscheinen zu lassen.

Der Weg, auf dem eine offene Professur den Bewerber(inne)n am häufigsten bekannt wurde, war die Ausschreibung durch die Hochschule; über 70 Prozent der Teilnehmer(innen) der Online-Befragung gaben an, von alleine auf die Stellenausschreibung aufmerksam geworden zu sein. Maßnahmen einer eher proaktiven Rekrutierung wie die direkte Ansprache durch die Hochschule oder Kolleg(inn)en, hatten nur einen geringen Stellenwert.

Zur Erleichterung des Einstiegs in die Professur wurden mehr als zwei von fünf Befragten Lehrdeputatsreduktionen gewährt; die so von Lehraufgaben befreite Zeit wurde insbesondere zur hochschuldidaktischen Weiterbildung genutzt. Als weitere Gründe, die auch in späteren Jahren noch zu Deputatsermäßigungen führen können, wurden Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung und Forschungstätigkeiten besonders häufig genannt. Allerdings deuten die Daten darauf hin, dass die Lehrdeputatsreduktionen an kleineren Hochschulen seltener eingesetzt werden als an großen. Hier könnten Schwierigkeiten, das erforderliche Lehrangebot aufrecht zu erhalten, der Grund sein.

Festzuhalten ist auch, dass der Wechsel auf die Professur für rund vier von fünf Befragten deutliche Folgen für das Einkommen hatte, und zwar in etwa der Hälfte der Fälle als Einkommensverminderung und in der anderen als Einkommenserhöhung. Männer (47 %), Personen, die vor der Professur zuletzt in der Privatwirtschaft tätig waren (68 %), und Angehörige der Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (53 %) und Wirtschaftswissenschaften (49 %) waren besonders häufig von finanziellen Einbußen betroffen. Demgegenüber verzeichneten Frauen (54 %), Personen, die zuletzt in der akademischen Wissenschaft tätig waren (65 %), und Angehörige der Fächergruppen Agrar-/Forstwissenschaften, Gesundheitswesen, Musik/Kunst/Gestaltung, Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport sowie Sprach- und Kulturwissenschaften eher Einkommenszuwächse. Das Ausmaß der Veränderung wurde im Durchschnitt mit 31 Prozent angegeben, lag also bei fast einem Drittel. Zugleich wiesen die Befragten das Einkommen aber nicht als zentralen Faktor für die Bewerbung auf eine Professur aus. Hier überwogen Motive der eigenständigen Arbeitsplanung, der wissenschaftlichen Betätigung, und des Wissenstransfers.

## 6 Einflussfaktoren auf die Bewerberlage

In den durchgeführten Interviews mit Expertinnen und Experten (vgl. Abschnitt 3.2) konnten in besonders konzentrierter Form vielfältige Faktoren identifiziert werden, die die Bewerberlage bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren positiv oder negativ beeinflussen können. Diese Faktoren können die Bewerber(innen) selbst betreffen, die Ausgestaltung der Fachhochschulprofessur oder die Hochschule, an der sie verortet ist. Sie können immanent im Berufungsverfahren oder hochschulextern verortet sein. Die verschiedenen Faktorenbündel werden im Folgenden eingehender erläutert und dabei – wo möglich – mit Ergebnissen aus dem LiBerTas-Projekt (vgl. Abschnitt 3.1) verbunden.

### 6.1 Faktoren der Bewerber(innen)

In den Experteninterviews wurden vor allem zwei Faktoren genannt, die auf Seiten der Bewerber(innen) einen negativen Einfluss auf den Erfolg von Berufungsverfahren nehmen können, nämlich fehlendes Wissen und falsche Vorstellungen über Fachhochschulprofessuren einerseits und Mängel im Hinblick auf die Qualifikation zur Professur andererseits.

Nach Einschätzung der interviewten Expert(inn)en herrscht ein hohes Unwissen über Fachhochschulprofessuren in mehrfacher Hinsicht vor. Es betrifft erstens die Voraussetzungen für die Berufung auf eine solche Professur, also das Erfordernis der Doppelqualifikation in Wissenschaft und Berufspraxis, zweitens die Karrierewege hin zu einer Professur und drittens die Arbeitsbedingungen einer Fachhochschulprofessur, etwa mit Blick auf die eher geringe Personalausstattung und das vergleichsweise hohe Lehrdeputat von in der Regel 18 Semesterwochenstunden.

So ziehe der Professorentitel auch viele nicht hinreichend qualifizierte Bewerber(innen) mit falschen Erwartungen an: „Das Unwissen ist erstaunlich groß, also das ist riesig. Wenn wir da z. B. an unsere Ingenieurskollegen denken, die sich aus der Industrie bewerben, die haben überhaupt gar keine Vorstellungen, was man da eigentlich braucht. So kommt es dann natürlich auch dazu, dass wir viele Bewerbungen erhalten, die nicht den Anforderungen genügen“ (BeFHPro\_Int\_4). Umgekehrt sei von einem nicht ausgeschöpften Potential an Akademiker(inne)n auszugehen, die in der beruflichen Praxis stünden und für eine Professur qualifiziert seien, aber Fachhochschulen und ihre Möglichkeiten bei der eigenen Karriereplanung nicht im Blick hätten.

Manche Nachwuchswissenschaftler(innen) seien nicht im Bilde, was eine Professur an einer Fachhochschule von einer Universitätsprofessur unterscheide; einige glaubten sogar, eine Laufbahn an einer Fachhochschule setze voraus, dass man auch an einer Fachhochschule studiert habe. Das entscheidende Zugangsmerkmal zur Fachhochschulprofessur sei aber die Doppelqualifikation sowohl in der Wissenschaft (Promotion, Publikationen, Forschungserfahrung, Befähigung zu Lehre) als auch in der (außerhochschulischen) Berufspraxis.

Längst nicht alle Bewerber(innen) auf Fachhochschulprofessuren könnten diese Doppelqualifikation vorweisen. Wenn aber eine der beiden Qualifikationsdimensionen gar nicht oder zumindest nicht hinreichend abgedeckt sei, etwa weil die Promotionsnote schwach sei oder die Person noch nicht in dem gemäß Landeshochschulgesetz vorgeschriebenen Umfang einer außerhochschulischen Tätigkeit nachgegangen sei, führe dies zum Ausschluss aus dem Berufungsverfahren. Diese Problematik zeigt sich am Beispiel der Gesundheitsfachberufe als einem in jüngerer Vergan-

genheit akademisiertem Feld in zugespitzter Form:<sup>43</sup> „Man hat nicht immer die wissenschaftliche Qualifikation, die über das hinausgeht, was formal beansprucht wird – da würde man ja manchmal gerne weit drüber hinaus gehen, und ich sage mal, wenn wir eine Stelle ausschreiben für Public Health oder für Gesundheitspsychologie, dann haben wir immer Leute, die haben ganz viele Forschungsprojekte, ganz viele Veröffentlichungen gemacht und das ist dem Bereich der Gesundheitsfachberufe dann doch häufig etwas weniger, etwas dünner“ (BeFHPro\_Int\_10).

Und während die Karriere an einer Universität von der Promotion über die Postdoc-Phase bis zur Professur recht klar strukturiert, wenn auch mit großen Erfolgsunsicherheiten behaftet, sei, seien mögliche Wege zur Fachhochschulprofessur weit weniger konturiert; auf jeden Fall sei eine intersektorale Mobilität vonnöten. Diese werde oft ohne langfristige Karriereplanung vollzogen.

In diesem Zusammenhang spricht ein Experte davon, dass Personen, die sich auf eine Fachhochschulprofessur bewerben, oftmals einen „doppelten Bruch“ (BeFHPro\_Int\_2) im Lebenslauf aufweisen; in einem anderen Interview werden sie als „doppelte Aussteiger“ (BeFHPro\_Int\_1) charakterisiert; als mögliche Gründe werden etwa Gesundheit und Work-Life-Balance genannt: „Es sind die Leute nach der erfolgreichen Promotion aus dem akademischen System ausgeschieden, und zwar, nachdem sie sich überlegt haben, ob sie drinne bleiben, denn sie machen ja gerne Wissenschaft. Sie sind aber rausgegangen, faktisch rausgegangen, weil sie sich das akademische Leben nicht vorstellen konnten, sie haben sich dagegen entschieden, sie gehen in den Beruf, und nach weiteren drei bis fünf Jahren entscheiden die sich schon wieder, dieses Berufsfeld jetzt sein zu lassen, aus welchen Gründen auch immer, und wieder zurückzukehren. Wenn das das Kriterium ist, um Nachwuchs zu gewinnen, durch zweimalige Abbruchentscheidungen, dann sind wir ausgesprochen schlecht beraten“ (BeFHPro\_Int\_1).

Nach Einschätzung der Expert(innen) werden geeigneten Personen nach der Promotion keine klaren Karrierewege aufgezeigt. Und es gelinge nur in einem begrenzten Ausmaß, Nachwuchskräfte z. B. über Lehraufträge an Fachhochschulen heranzuführen bzw. sie zu binden und Spitzenkräfte, die eine erfolgreiche Karriere in der Wirtschaft absolviert haben, zu einer Rückkehr in die Wissenschaft zu motivieren.

Lediglich ein Teil der Bewerber(innen) auf eine Professur sei aufgrund von Lehraufträgen bereits gut mit dem System Fachhochschule vertraut und sei sich dabei der Begeisterung für die Arbeit mit Studierenden bewusst geworden. Eine vorhergehende Lehrtätigkeit sei auch dahingehend förderlich, dass auf diese Weise eine pädagogische Eignung im Berufungsverfahren leichter nachgewiesen werden könne. Solche Bewerber(innen) würden tendenziell bevorzugt zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen, und sie seien auch besser auf eine spätere Tätigkeit im Rahmen der Professur vorbereitet.

Mit Blick auf den weiterhin deutlich geringeren Anteil von Frauen an der Professorenschaft wird es als „Knackpunkt“ (BeFHPro\_Int\_5) angesehen, die Zahl der Frauen, die sich auf offene Professuren bewerben, zu steigern. Die Expert(inn)en sehen ein Problem darin, wie mit den unterschiedlichen Voraussetzungen, unter denen sich Frauen und Männer bewerben, in Berufungsverfahren umgegangen wird: „Meine Wahrnehmung, also zumindest an meiner Hochschule, ist, dass die Frauen, die sich bewerben, in der Struktur ihrer Lebenserfahrung eine andere wissenschaftli-

43 Als Besonderheit bei der Berufung auf Professuren in den Gesundheitsfachberufen kommt hinzu, dass die Bewerber(innen) mit einer Berufsausbildung an einer Fachschule eine zusätzliche Qualifikation vorweisen müssen, um professorabel zu sein. Durch diesen zusätzlichen Qualifizierungsschritt und die häufig sehr umfassende Praxiserfahrung hat ein höherer Anteil der neuberufenen Professor(inn)en bei der Erstberufung ein Alter von Mitte 40 oder mehr erreicht, so dass eine Verbeamtung schwierig oder unmöglich wird. Viele Professuren in den Gesundheitsfachberufen wurden bisher vergeblich ausgeschrieben, auch weil – wie auch in anderen akademisierten (ehemaligen) Ausbildungsberufen – kaum wissenschaftlicher Nachwuchs vorhanden ist.

che Performance abliefern als Männer. Männer haben einen weitaus lineareren, soweit das heute noch möglich ist, Lebenslauf, der sie augenscheinlich besser auf diese Stelle hin vorbereitet hat, und sie sind 5 bis 7 Jahre jünger als die Frauen. Frauen haben dafür im Regelfall die umfangreicheren wissenschaftlichen Veröffentlichungen und haben andere Lebensphasen durchschritten, also sind z. B. an mehreren Hochschulen beschäftigt gewesen oder haben in mehreren Projekten gearbeitet“ (BeFHPro\_Int\_5). Wenn eine Berufungskommission nicht für die Vielfältigkeit von Lebensläufen sensibilisiert werde, also z. B. für Erwerbsunterbrechungen aufgrund familiärer Verpflichtungen, geschehe es, dass Frauen als geringer qualifiziert wahrgenommen würden als männliche Bewerber.

## 6.2 Faktoren der Professur

Auf die Frage, was eine Professur an einer Fachhochschule attraktiv mache, nennen alle Expert(inn)en übereinstimmend die große Selbstbestimmtheit bei der zeitlichen und thematischen Organisation der Arbeit, sowohl in der Lehre als auch in der Forschung, in der akademischen Selbstverwaltung oder im Bereich von Wissenstransfer und Third Mission. Positiv hervorgehoben werden die zeitliche Flexibilität, die Möglichkeiten, frei zu forschen, die Herausforderung, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einem neuen Umfeld auf die Probe zu stellen, die Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken und in Kooperation mit kleinen und mittleren Unternehmen, die Arbeit mit jungen Menschen, die man an seiner Erfahrung teilhaben lassen und denen man etwas vermitteln könne, und außerdem die große Arbeitsplatzsicherheit, insbesondere durch die Möglichkeit der Verbeamtung. Dies sei vor allem auch für diejenigen Bewerber(innen) interessant, die in die Wissenschaft zurückkehren wollten, weil sich ihre bisherigen Aufgaben immer weiter von einer fachnahen Tätigkeit (z. B. zugunsten von Management- bzw. Verwaltungsaufgaben) entfernt hätten.

Außerdem wird positiv beurteilt, dass Professor(inn)en an Fachhochschulen grundsätzlich die Möglichkeit haben, ohne Gehaltseinbußen einer Nebentätigkeit nachzugehen: „Ich sage immer etwas flapsig im Bewerbergespräch: ‚Ich möchte mal den Arbeitgeber sehen, wo sie zum Bewerbungsgespräch kommen und der Chef Ihnen als erstes erzählt, sie bekommen 100 Prozent Gehalt, müssen aber nur 80 Prozent arbeiten.‘ Das wird ja alles gar nicht gesehen“ (BeFHPro\_Int\_6).

Dennoch wird von den Expertinnen und Experten vor allem die im Vergleich zu Universitäten und zu außerhochschulischen Arbeitsmärkten geringere Besoldung der Professur (i.d.R. W2) als ein negativer Faktor hervorgehoben. Wer von einer Leitungsfunktion in der Wirtschaft auf eine Fachhochschulprofessur wechsele, müsse zum Teil erhebliche Gehaltseinbußen in Kauf nehmen. Zugespielt wird in einem Interview formuliert, dass für Personen, die erfolgreich in der Wirtschaft tätig sind, objektiv rein „gar nichts eine Professur attraktiv“ (BeFHPro\_Int\_1) mache.

Auch in den qualitativen Interviews im Rahmen des LiBerTas-Projekts wurden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Professuren auf die Besoldungshöhe zurückgeführt: „Das ist eindeutig damit zu begründen, dass *unsere Hochschule* zwar attraktiv ist, aber eine W2-Besoldung unter aller Bemaßung dessen ist, was sie von einem verlangen, oder wenn Sie die Anforderungen dagegen stellen, die dann die besetzende Stelle mit sich bringt, und wenn Sie dann einen jungen, dynamischen und meistens sehr gut bezahlten Ingenieur aus der Industrie herausbrechen sollen [...] Promoviert, besser als 1,7 oder irgend so was, das sind ja nun auch Sachen, die man auffahren muss, die nun nicht irgendwo ein Mittelmaß darstellen, fünf Jahre Berufserfahrung, Englisch in Wort und Schrift und so was. Wenn Sie diese Qualifikationen zusammenzählen und dann W2 dagegen, dann ist das weniger als ein Gymnasiallehrer, der fünf Jahre da war, also von der Seite eine Hemmschwelle“ (LiBerTas\_Int\_10). – „Ich sage mal, die Grundgehälter, die man irgendwo nachgoogeln kann, und dann sind es noch Beamtengehälter, und man vergleicht das mit seinen

Angestelltegehältern, also man macht ja auch nicht im ersten Schritt den Nettovergleich, dann ist das natürlich gehaltstechnisch, dann sieht natürlich ganz, ganz mau aus [...] den Benefit, den der Job bietet, die große persönliche Freiheit, die weiß man erstmal gar nicht zu schätzen, weil die hat man in der Industrie so nicht oder kennt man so nicht, und wenn man es nicht kennt, weiß man auch nicht, was da einen erwartet und dass es einem gut tut, also insofern und sieht erstmal nur den Nachteil ohne die Vorteile zu sehen, die Vorteile sieht man nach Jahren“ (LiBerTas\_Int\_28).

Diese Einschätzung wird jedoch nicht von allen Expert(inn)en des BeFHPro-Projekts geteilt: „Die Kollegen jammern ja immer: ‚Bei der Besoldung, da kriegt man ja keine Leute! – ‚Alles Quatsch‘, sage ich. Natürlich, die Leute verdienen weniger, denn wir wollen ja die erfolgreichen Leute, die Führungskräfte waren, z. B. in der Industrie. Ich sage aber immer: ‚Ihr gewinnt aber auch immer ganz viele positive Elemente‘. Dazu gehört auch, dass die W-Besoldung nicht mehr ganz so schrecklich ist, wie sie mal war. Hinzu kommt [...], dass innerhalb der W-Besoldung, dass Forschungszulagen bei Drittmittelprojekten mit Unternehmen gezahlt werden können“ (BeFHPro\_Int\_6).

Neben den Forschungszulagen kommt auch Leistungsbezügen ein hoher Stellenwert zu, wie Ergebnisse der quantitativen Befragungen aus dem LiBerTas-Projekt zeigen: 64 Prozent der Fachhochschulleitungen sahen hier einen großen oder sehr großen Verhandlungsbedarf in Berufungsverhandlungen, mehr als bei allen anderen Verhandlungsgegenständen. Dasselbe galt für 19 Prozent der Dekaninnen und Dekane an Fachhochschulen; für sie war lediglich die Erstaussstattung der Neuberufenen mit einmaligen Investitionsmitteln ein noch drängenderer Verhandlungsgegenstand, bei dem 23 Prozent einen großen oder sehr großen Verhandlungsbedarf in den Berufungsverhandlungen wahrnahmen.

Die qualitativen Interviews aus dem LiBerTas-Projekts verweisen jedoch auf die stark eingeschränkten Möglichkeiten der finanziellen Verbesserung: „Sie kriegen diese Besoldung, die liegt fest, mit der Option nach drei Jahren Leistungsprämien zu bekommen, die gedeckelt sind, und nach drei Jahren müssen Sie wieder Anträge stellen, und diese drei Jahre sind nur befristet diese Leistungsprämien. Muss nicht übernommen werden, und naja, die liegen bei 250 Euro im Monat oder so, also keine große Motivation“ (LiBerTas\_Int\_10).

„Finanzielle Spielräume gibt es so gut wie gar nicht, es gibt zwar Leistungszulagen, aber die kommen dann erst später, nicht sofort, also Berufungszulagen gibt es im Grunde nicht. [...] Wir haben auch entschieden jetzt oder das Rektorat hat entschieden, dieses erste Personalgespräch nicht mehr Berufungsverhandlung zu nennen, sondern Berufungsgespräch, weil viele Leute gedacht haben, sie können da tatsächlich was verhandeln, die wissen das nicht und dann fangen die verhandeln und sagen dann: ‚Ja warum bin ich hier eigentlich zum Verhandeln hierhergekommen, wenn das alles schon festliegt?‘ Also so ist das jetzt, finanziell können wir da nichts irgendwie verhandeln, man kann eben nur sagen was für perspektivische Möglichkeiten bestehen, sich finanziell zu verbessern, und die sind eigentlich schon ganz gut, das muss man schon sagen, gerade in der W-Besoldung, davon wird meistens bloß nicht richtig gebraucht gemacht. Und ansonsten müssen wir eben argumentieren mit den Freiräumen“ (LiBerTas\_Int\_25).

Die Expert(inn)en des BeFHPro-Projekts berichten, dass Forschung bei Berufungen an Fachhochschulen zunehmend eine wichtige Rolle spiele, auch weil regionale Unternehmen zunehmend entsprechende Anfragen und Forschungsaufträge an die Hochschulen herantrügen. Dies entspreche zugleich dem Interesse der Bewerber(innen) auf Professuren, die ihre entsprechenden Ambitionen offen ansprächen: „Heute ist in nahezu allen Berufungsverfahren zu beobachten, dass die Bewerber fragen: ‚Wie sieht es denn aus, wenn ich hier forschen will? Welche Möglichkeiten habe ich hier an der Hochschule?‘, also möglicherweise ein Projekt mitzunehmen aus

dem Unternehmen, aus dem man kommt, und dies weiter zu bearbeiten und zugleich den Studenten aktuelle Zusammenhänge zu vermitteln“ (BeFHPro\_Int\_2).

In diesem Zusammenhang komme dann auch der Ausstattung der Professuren eine große Bedeutung zu, denn die Kandidat(inn)en für eine Professur „kommen dann nicht, wenn die Ausstattung der Professur nicht interessant ist“ (BeFHPro\_Int\_5). Geboten werden könnten etwa Labore und Laborassistent(inn)en, die den wissenschaftlichen Betrieb gewährleisten. Anders als an Universitäten müssten jedoch wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) fast ausschließlich über Drittmittel finanziert werden, und dies sei in der Konkurrenz zu Universitäten ein Nachteil bei der Berufung von Professor(inn)en.

Ebenfalls nachteilig sei das vergleichsweise hohe Lehrdeputat von in der Regel 18 SWS. Wie flexibel es gehandhabt werden könne, sei abhängig vom jeweiligen Landeshochschulgesetz und den Gegebenheiten an der einzelnen Hochschule. Weit verbreitet sei die Variante, für Neuberufene eine Lehrreduktion vorzusehen, etwa wenn dafür Didaktikfortbildungen in Anspruch genommen würden. In späteren Jahren sei eine Lehrdeputatsreduktion zugunsten der Forschung in begrenztem Umfang und/oder mit begrenzter Dauer je nach Landeshochschulgesetz in unterschiedlichem Ausmaß möglich. Gleichwohl müssten in diesem Punkt häufig Erwartungen von Bewerber(inne)n enttäuscht werden. Lediglich bei ausgewiesenen Forschungsprofessuren sei das Lehrdeputat auf neun Semesterwochenstunden begrenzt; dann aber müsse oft ein größerer Teil der Lehre durch Lehrbeauftragte abgedeckt werden.

In diesem Kontext weisen Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung der Berufungskommissionsvorsitzenden aus dem LiBerTas-Projekt darauf hin, dass spezielle Profile, die eine Professur für bestimmte Bewerberkreise attraktiv machen können, bislang kaum eine Rolle spielen: Jeweils weniger als zwei Prozent der Professuren waren als Forschungsprofessuren ausgeschrieben. Hingegen war bei 96 Prozent das reguläre Lehrdeputat vorgesehen.

Bei der Annahme oder der Ablehnung eines Rufes erscheine das Lehrdeputat zwar letztlich nicht als der entscheidende Punkt: „Da wissen die Leute, worauf sie sich einlassen“ (BeFHPro\_Int\_7). Gleichwohl wird die Höhe des Lehrdeputats von mehreren Expert(inn)en als reformbedürftig beurteilt, zum einen vor dem Hintergrund der Ausdifferenzierung der professoralen Tätigkeitsbereiche und des steigenden Forschungsanteils an Fachhochschulen, zum anderen mit Blick auf den Wettbewerb mit Universitäten um hochqualifiziertes Personal.

Insgesamt kommen die Expert(inn)en zu der Einschätzung, dass die Bewerber(innen) den Hochschultyp Fachhochschule in der Regel bewusst wählen und negative Aspekte wie Gehalts einbußen, geringe Ausstattung und ein hohes Lehrdeputat durch andere positive, insbesondere non-monetäre Faktoren wie die Selbstbestimmtheit bei der Ausgestaltung der eigenen Tätigkeit und die Arbeitsplatzsicherheit letztlich überkompensiert werden.

### 6.3 Faktoren der Hochschule

Auf die Besetzung von Professuren haben Merkmale der Hochschule Einfluss; die Expert(inn)en thematisierten in diesem Zusammenhang die räumliche Verortung in mehrfacher Hinsicht. Aus historischen Gründen steht an ost- und westdeutschen Hochschulen zu unterschiedlichen Zeitpunkten ein Generationswechsel in der Professorenschaft an. Die Professor(inn)en, die im Zuge der Neugründung von ostdeutschen Fachhochschulen kurz nach der Wende berufen wurden, werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen: „Wir werden die nächsten Jahre einen Wiederbesetzungsbedarf haben, der sich nicht linear aus den letzten Jahren ableiten lässt“ (BeFHPro\_Int\_5). Eine solche punktuell steigende Nachfrage nach Professor(inn)en kann nach Einschätzung der Expert(inn)en den Mangel an geeigneten Bewerber(inne)n temporär verschärfen.

Aber auch den politisch gestaltbaren Rahmenbedingungen innerhalb des jeweiligen Bundeslandes sprechen die Expert(inn)en einen Einfluss zu. So habe etwa Sachsen-Anhalt das reguläre Lehrdeputat für Fachhochschulprofessor(inn)en auf 16 SWS verringert und biete eine eher hohe W-Grundbesoldung, um die Attraktivität des Standorts zu erhöhen. Hingegen habe Berlin trotz verhältnismäßig geringer W-Besoldung vergleichsweise wenig Probleme bei der Besetzung von Professuren, da Berlin als Wissenschaftsstandort und zugleich als Wohnort sehr beliebt sei, hier greife ein „Hauptstadtfaktor“ (BeFHPro\_Int\_4). In Hessen könne ggf. die Erteilung eines eigenständigen Promotionsrechts für forschungsstarke Fachrichtungen an Fachhochschulen als Standortvorteil wirksam werden, da es für Professor(inn)en attraktiv sei, engagierten Nachwuchswissenschaftler(inne)n die Betreuung einer Promotion anbieten zu können.

Darüber hinaus wird das Vorhandensein benachbarter Universitäten thematisiert: „Hochschulen, die in der Region fächeraffiner Universitäten sind, dürften weniger Nachwuchsprobleme haben als solche, die sozusagen alleine stehen oder ein Fach haben, das es an der Universität nicht gibt, weil sie dann im Regelfall Leute berufen müssen, die die Koffer richtig packen müssen“ (BeFHPro\_Int\_5). Zugleich verstärke diese Nachbarschaft bei Kandidat(inn)en aus anderen Regionen jedoch die Konkurrenzsituation. Die größte Konkurrenz zwischen den beiden Hochschultypen nehmen die Expertinnen und Experten in den Ingenieurwissenschaften wahr, da in diesem Fach sowohl Fachhochschulen als auch Universitäten ihre Professor(inn)en in der Regel aus der Wirtschaft rekrutierten. Wettbewerbsnachteile gegenüber Universitäten bei einem gleichzeitigen Mangel an Bewerber(inne)n hätten dann mitunter zur Folge, dass Fachhochschulen nicht so hohe Anforderungen an die Bewerber(innen) stellen könnten, wie sie dies im Idealfall gerne täten.

#### 6.4 Faktoren des Berufungsverfahrens

Berufungsverfahren gelten bei den Expert(inn)en als „das Schlüsselthema im Bereich der Fachhochschulen [...] Mit der Personalkategorie Professor steht und fällt eine Hochschule“ (BeFHPro\_Int\_2). Um hier die besten Köpfe systematisch zu identifizieren, sei ein Prozess der Formalisierung, Standardisierung und Professionalisierung von Berufungsverfahren im Gange, der auch von großer Relevanz sei: „Ich glaube immer noch, dass wir [Fachhochschulen im Allgemeinen; Anm. d. A.] viele Leute abschrecken mit unprofessionellem Verhalten in Berufungsverfahren“ (BeFHPro\_Int\_6).

Eine besondere Bedeutung wird vonseiten der Expert(inn)en im Rahmen von Berufungsverfahren einer Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft zugesprochen. Eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils scheitere mitunter daran, dass verhältnismäßig zu wenige Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Professuren eingingen. Um den Anteil weiblicher Bewerbungen zu erhöhen, müsse bereits bei der Formulierung der Ausschreibung angesetzt werden: „Je enger man eine Professur ausschreibt, desto mehr verschreckt man die weiblichen Bewerberinnen“ (BeFHPro\_Int\_10). Mit Blick auf seine persönlichen Erfahrungen mit Berufungsverfahren spricht eine Expertin Männern und Frauen eine unterschiedliche „Performance“ zu, der in Ausschreibungen und Berufungsverfahren Rechnung getragen werden müsse: Frauen seien sowohl selbstkritischer gegenüber ihrer persönlichen Qualifikation als auch kritischer mit Blick auf die ausgeschriebenen Stellen; demgegenüber bewürben sich Männer eher auch auf Stellen, für die sie nicht perfekt qualifiziert erschienen.

Eine stärkere Erhöhung des Frauenanteils wird sich nach Einschätzung mehrerer Expert(inn)en in den nächsten Jahren nur noch eingeschränkt umsetzen lassen: „Jetzt kommen wir in eine Phase, wo durchaus auch Frauen in Pension gehen, sodass nicht das passiert, was wir früher hatten, dass jede berufene Frau eine zusätzliche Frau war. Jetzt haben wir durchaus auch Frauen sowohl in den Zugängen als auch in den Abgängen, und wenn sich das die Waage hält, steigt der

Anteil halt nicht“ (BeFHPro\_Int\_7). Entsprechend müsse sowohl bei der Wiederbesetzung als auch bei der Schaffung neuer Professuren dem Anliegen der Gleichstellung ein noch größerer Stellenwert eingeräumt werden. Kritisch wird in diesem Zusammenhang u. a. angemerkt, dass für eine Sensibilisierung von Kommissionsmitgliedern noch an zu wenigen Hochschulen (verbindliche) Schulungen angeboten würden und man sich zu sehr auf die Objektivität der Kommissionsmitglieder verlasse. Insbesondere mit Blick auf die Erstellung von Listen sei die Wirkmächtigkeit von frauendiskriminierenden Verhaltensmechanismen (insb. in männlich dominierten Fachrichtungen) nicht zu unterschätzen.

Aus den Ergebnissen des LiBerTas-Projekts lassen sich mehrere Ansatzpunkte identifizieren, bei denen eine Professionalisierung der Berufungsverfahren wirksam werden und die Bewerberlage beeinflussen kann. Sie betreffen die Ansprache möglicher Bewerber(innen), die Transparenz und Standardisierung des Verfahrens und seine Dauer, insbesondere um durch eine zügige Vorgehensweise den Bewerber(inne)n keinen Anlass zu geben, ihre Bewerbungen von sich aus zurückzuziehen.

So führte ein Interview aus dem LiBerTas-Projekt zu der Auskunft: „Also, es gab Ausschreibungen oder Verfahren, die daran gescheitert sind, dass der Ausschreibungstext nicht so formuliert war, dass er genügend Bewerber angesprochen hat. Also wir hatten schon Berufungsverfahren, die mussten wir dann einstellen, weil wir nicht genug Bewerber hatten, dann haben wir die gleiche Professur nochmal ausgeschrieben mit einem leicht geänderten Text, also die Widmung etwas geändert und dann etwas bei den Arbeitsaufgaben ein paar Dinge geändert, und plötzlich hatten wir deutlich mehr Bewerber“ (LiBerTas\_Int\_25). Aber auch hier sind die Möglichkeiten irgendwann ausgereizt, wie ein anderes Interview zeigte: „[...] sodass wir uns bei der Ausschreibung überlegt haben, wie könnte man eventuell durch die Denomination, durch den Titel, den Kreis der interessierten Personen etwas größer machen. Aber die Stellhebel sind da auch begrenzt, weil man die Professur natürlich nicht ganz verändern kann“ (LiBerTas\_Int\_7).

Alle im LiBerTas-Projekt online befragten Akteursgruppen an Fachhochschulen waren übereinstimmend der Einschätzung, dass die zusätzliche proaktive Ansprache potenziell geeigneter Bewerberinnen und Bewerber und deren Aufforderung zur Bewerbung in den letzten Jahren eher zu- als abgenommen habe. An einer solchen direkten Kontaktierung beteiligten sich vor allem die Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten. Eine Schwierigkeit ergab sich jedoch dadurch, dass die Bewerber(innen) – anders als an Universitäten – häufig nicht aus einer Scientific Community gewonnen werden, in der die Mitglieder einander mehr oder weniger gut kennen, sondern aus der beruflichen Praxis, die nicht systematisch mit dem Wissenschaftssystem verzahnt ist: „Also bislang habe ich in den fünf Jahren keinen echten Weg gefunden diesen Bewerberkreis auszudehnen. Es wird von manchen Seiten irgendwie gesagt: „Naja, dann sprechen Sie gezielt Leute an.“ Das ist aber so ein frommer Wunsch, wo man auch selber weiß, wie viel Aufwand es dann kosten würde, oder man wirklich sehr breit streuen muss, weil die Wahrscheinlichkeit, dass man jemanden kennt, der genau auf so eine Stelle passt, ist sehr gering“ (LiBerTas\_Int\_11).

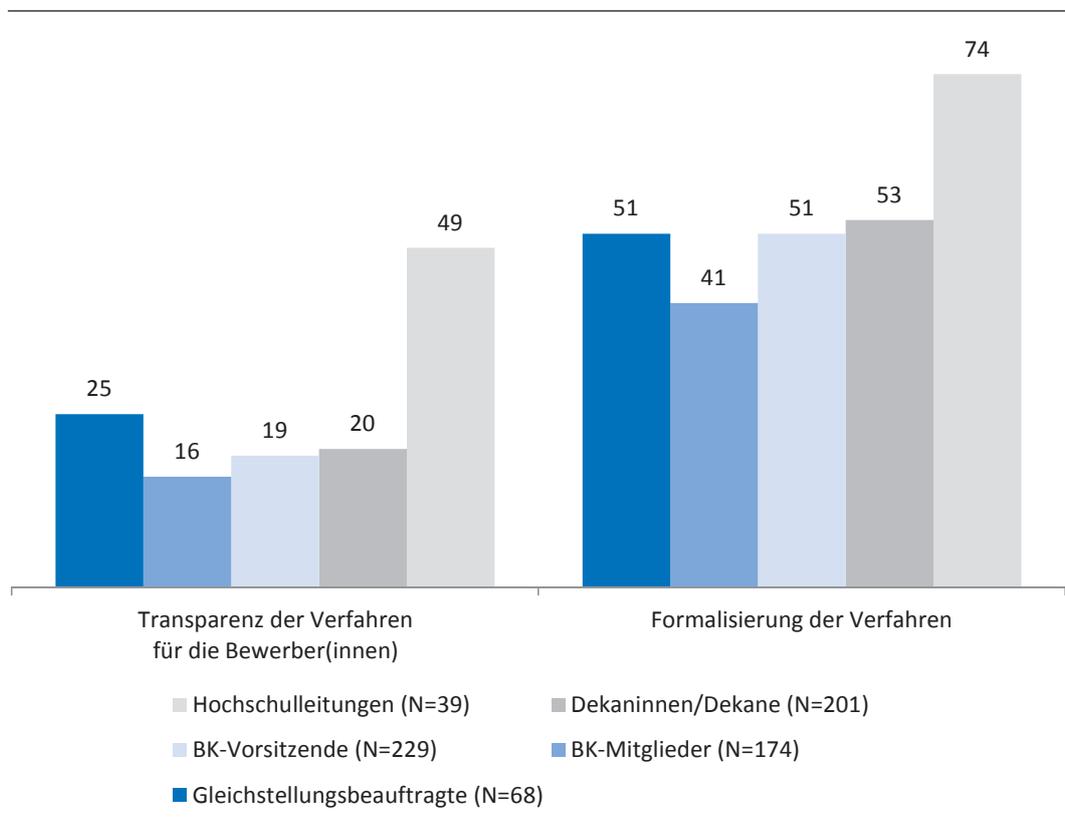
Mit Blick auf die Dauer der Berufungsverfahren von der ersten Ausschreibung der Stelle bis zur Ruferteilung gaben die Hochschulleitungen an Fachhochschulen in der Online-Befragung des LiBerTas-Projekts Werte zwischen vier und 18 Monaten an, wobei die durchschnittliche Verfahrenslänge bei drei Vierteln der Hochschulen zwischen 6 und 12 Monaten lag. Insgesamt war die durchschnittliche Verfahrenslänge an Fachhochschulen nur unwesentlich länger als an Universitäten und lag hochschulartenübergreifend bei rund 10 Monaten.

In den qualitativen Interviews führen mehrere Gesprächspartner(innen) aus, dass an ihren Hochschulen in den letzten Jahren eine Beschleunigung der Verfahren geglückt sei, dass das Er-

fordernis der Einhaltung formaler Vorgaben dem jedoch Grenzen setze: „Wir hatten früher Verfahrensdauern, die sich anderthalb Jahre bis zwei hinzogen, das wurde ganz schnell, wir haben so eine, wie nennt sich das denn, Prozesskettenplanung gemacht und haben das darüber auf ein Jahr eingedampft, [...] und hat dann aber gesehen, dass aufgrund der ganzen Gremienbeteiligungen und was da rechtlich auch einfach noch sein muss unter einem Jahr ist das sehr schwierig das zu drücken“ (LiBerTas\_Int\_12). Eine weitere Grenze ergebe sich durch die personelle Ausstattung der Fachhochschulen: „Aber das ist eine Frage des Personals, dann so ausgestattet zu sein, dass die Dinge flott bearbeitet werden können. Ich glaube, es gibt in der freien Wirtschaft keine Verfahren, keine Einstellungsverfahren, die sich über diese Zeiträume erstrecken könnten, und das ist, aus meiner Sicht, qualitätsschädigend für die Hochschullandschaft“ (LiBerTas\_Int\_18).

Neben der reinen Dauer kann für den Erfolg der Verfahren auch relevant sein, wie gut die Bewerber(innen) über den Stand des Verfahrens orientiert sind. Hier kommen Aspekte der Transparenz und Formalisierung der Berufungsverfahren zum Tragen. Während eine Zunahme der Formalisierung der Verfahren von beinahe allen Befragtengruppen des LiBerTas-Projekt mehrheitlich bejaht wurde, waren die Einschätzungen zur Verfahrenstransparenz deutlich kritischer. Nur jede(r) vierte Gleichstellungsbeauftragte und jede(r) fünfte Dekanin/Dekan sah eine (sehr) starke Zunahme der Verfahrenstransparenz, noch geringer waren die Zustimmungswerte bei den Berufungskommissionsvorsitzenden und -mitgliedern (vgl. Abb. 71).

**Abb. 71** Veränderungen der Formalisierung und Transparenz der Berufungsverfahren (Werte 1+2 auf einer fünfstufigen Skala von -2=„Hat stark abgenommen“ bis +2=„Hat stark zugenommen“, Anteile in %)



## 6.5 Hochschulbereichsexterne Faktoren

Als ein wichtiger Faktor, der die Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren beeinflusst, wurden in den Experteninterviews hochschulexterne Arbeitsmärkte thematisiert. Dabei fokussierten die Expert(inn)en vor allem auf die MINT-Fächer und hier insbesondere auf die Ingenieurwissenschaften, da hier Fachhochschulen, Universitäten und Wirtschaftsunternehmen um Spitzenkräfte konkurrierten.

Die Expert(inn)en vertraten die These, dass die Zahl der Bewerber(innen) auf Fachhochschulprofessuren stark abhängig sei von konjunkturellen Schwankungen in der Privatwirtschaft in der Form, dass bei einer schwächeren Wirtschaftslage mehr Kandidat(inn)en für die Wissenschaft zur Verfügung stünden: „Ist die Situation im Baugewerbe mal wieder nicht so gut, kriegt man vielleicht mal wieder mehr Bewerbungen“ (BeFHPro\_Int\_9).



## 7 Diskussion möglicher Ansätze zur Verbesserung der Bewerberlage

Nicht alle Faktoren, die auf die Bewerberlage bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren einwirken können (vgl. Abschnitt 6), sind von den Hochschulen selbst, der Hochschulpolitik oder Akteuren im weiteren Hochschul- und Wissenschaftsbereich (z. B. Universitäten, außerhochschulische Forschungseinrichtungen, Stiftungen) gleichermaßen gut zu beeinflussen. Darum sollen insbesondere konjunkturelle Schwankungen auf hochschulexternen Arbeitsmärkten bei der weiteren Diskussion ausgeklammert werden. Damit es Hochschulen auch bei guter konjunktureller Lage und hochwertigen Stellenangeboten aus der Wirtschaft gelingt, für Bewerber(innen) interessant zu bleiben, müssen die Professuren attraktiv ausgestaltet und die Vorzüge der Tätigkeit auf einer Professur entsprechend kommuniziert werden; die Aspekte der Merkmale der Professur und der Information und Ansprache potenzieller Kandidat(inn)en können aber auch unabhängig von der aktuellen Konjunktur diskutiert (vgl. Abschnitte 7.3 und 7.1) und optimiert werden.

Die Verbesserung der Berufungsverfahren durch Standardisierung, Beschleunigung, Fairness und Transparenz ist nach Angaben vieler Hochschulangehöriger an zahlreichen Hochschulen bereits vollzogen worden oder im Gange (vgl. Abschnitt 6.4). Um gut qualifizierte Personen für den Bewerber(innen)pool zur Besetzung von Professuren zu gewinnen und zu halten, kommen in diesem Kontext etwa eine gewinnende und angemessen breite Formulierung der Ausschreibung, ggf. die proaktive Ansprache potenzieller Bewerber(innen), die Schulung von Mitgliedern der Berufungskommissionen und eine frühzeitige und verbindliche Terminplanung für den gesamten Verfahrensablauf bis hin zu den Berufungsgesprächen in Betracht. Anzumerken ist, dass es für den Bereich der Fachhochschulen kein Pendant zum Gütesiegel „Faire und transparente Berufungsverfahren“ des Deutschen Hochschulverbands (vgl. DHV o.J.) gibt, das auf Universitäten ausgerichtet ist und es ihnen erleichtert, ihre Qualitäten in diesem Bereich nach außen – und damit auch potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern – kenntlich zu machen. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Mittel der einzelnen Hochschule, einem Bewerbermangel entgegenzutreten, zwangsläufig von sehr begrenzter Reichweite sind.

Die öffentlichen Diskussionen fokussieren dementsprechend auf Ansätze, die über die einzelne Hochschule hinausreichen und ein Zusammenwirken verschiedener Akteure im hochschulischen Feld erfordern. An Dynamik gewonnen haben sie durch die Befassung des Wissenschaftsrats mit der Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen (vgl. WR 2016b).<sup>44</sup> Es meldeten sich – in alphabetischer Reihenfolge – etwa folgende Stimmen zu Wort:

- Bad Wiesseer Kreis (2016).<sup>45</sup> Förderung der angewandten Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Positionspapier vom 10.06.2016.
- [GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2013). Forderungen der GEW für den Bereich Fachhochschulen. Gewerkschaftstag 2013 – Beschluss 3.47.
- [GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016). Wittenberger Erklärung. Frankfurt am Main.

<sup>44</sup> Die Befassung des Wissenschaftsrats mit dieser Thematik war durch sein Arbeitsprogramm im Vorfeld bekannt, vgl. Wissenschaftsrat 2016a.

<sup>45</sup> Der Bad Wiesseer Kreis ist der Verbund der Fachhochschulpräsident(inn)en und -rektor(inn)en. Er dient als ein internes Diskussionsforum für die Fachhochschulen.

- Grünberg, Hans-Hennig von (2016).<sup>46</sup> „Woher sollen die vielen Profs kommen?“ Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 02.06.2016, Ressort Politik S. 7.
- [HafM]<sup>47</sup> Hochschulallianz für den Mittelstand (2015). Positionspapier der Hochschulallianz für den Mittelstand zur Ausgestaltung des „Zukunftspakts für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ – Modell eines „Professional Tenure Tracks“. Positionspapier vom 13.11.2015.
- [HafM] Hochschulallianz für den Mittelstand (2016). HAW-Professorinnen- und Professoren-nachwuchs durch eigene neue und innovative Karrierewege. Ein Positionspapier der Hochschulallianz für den Mittelstand.
- [HRK] Hochschulrektorenkonferenz (2016a). Zur Stärkung von Forschung und Entwicklung und des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Empfehlung des 133. Senats der HRK am 15. Juni 2016 in Berlin.
- [HRK] Hochschulrektorenkonferenz (2016b). Grundsätze für ein nachhaltiges Bund-Länder-Programm zur Gewinnung von Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) bzw. Fachhochschulen (FH). Empfehlung des 134. Senats der HRK am 13. Oktober 2016 in Berlin.
- Reissert, Bernd (2016).<sup>48</sup> Wo gibt es Jobs für die vielen Postdoktoranden? Zeit-online vom 19.03.2016. URL: <http://www.zeit.de/2016/11/professur-postdoktoranden-karriere-universitaet-fachhochschule>, zuletzt zugegriffen am 17.08.2016.
- SPD-Bundestagsfraktion (2016). „Nachwuchs an Fachhochschulen jetzt stärken“ (Pressemitteilung der AG Bildung und Forschung vom 29.06.2016) und „Perspektivprofessur für die Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften jetzt etablieren“ (Pressemitteilung der AG Bildung und Forschung vom 24.10.2016), Berlin.
- UAS7 (2016).<sup>49</sup> Statt verstopfter Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Übergänge in Professuren an Fachhochschulen erleichtern. Positionspapier der UAS7 vom 22. Januar 2016. Berlin.
- Wissenschaftsrat (2016). Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen. Weimar.

Im Folgenden sollen zentrale Ideen zu thematischen Blöcken zusammengefasst und eingeordnet werden.

## 7.1 Verbesserung der Information

Die Experteninterviews des BeFHPro-Projekts hatten auf eklatante Informationsdefizite potenzieller Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Fachhochschulprofessur, der Karrierewege dorthin und der Tätigkeiten auf einer Professur hingewiesen (vgl. Abschnitt 6.1). In einer Tagungsdokumentation der Friedrich-Ebert-Stiftung zur Rolle der Fachhochschulen im Wissenschaftssystem ist ergänzend auch von Informationsdefiziten der politischen Seite die Rede:

46 Hans-Hennig von Grünberg ist Präsident der Hochschule Niederrhein sowie Vorsitzender der Hochschulallianz für den Mittelstand (HafM), in der sich zehn Fachhochschulen zusammengeschlossen haben.

47 Die HafM ist ein Zusammenschluss von zehn Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die bei Ausbildung, Anwendungsbezug und Wissenstransfer auf eine besondere Nähe zur regionalen Wirtschaft setzen (URL: <http://www.hochschulallianz.de>).

48 Bernd Reissert war bis 2016 Präsident der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Vorsitzender der Hochschulallianz UAS7, in der sich sieben große Fachhochschulen zusammengeschlossen haben.

49 Die UAS7 sind ein Zusammenschluss von sieben forschungsorientierten deutschen Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit starker internationaler Ausrichtung (URL: <http://www.uas7.de>).

„Viele Politikerinnen und Politiker sind offensichtlich zu wenig über die Binnenstrukturen und Charakteristika von Fachhochschulen informiert – ein Informationsdefizit mit fatalen Folgen, wenn in diesem Bereich wichtige Entscheidungen getroffen werden. Es muss eindeutiger und eindrücklicher aufgezeigt werden, wie die Aufgaben von Fachhochschulen aussehen, welche Leistungen sie erbringen und welche gewichtige Rolle sie – bei einer angemessenen Finanzierung – im Wissenschaftssystem spielen können. Unverzichtbar ist dafür die Entwicklung geeigneter Kriterien, mit denen die Leistungen an Fachhochschulen gemessen und gewinnbringend sichtbar gemacht werden können. Nur dann hat die Politik auch eine belastbare Entscheidungsbasis für eine sinnvolle Verteilung von Fördergeldern“ (Borgwardt 2016: 8).

Die Breite der diagnostizierten Unkenntnis macht es schwierig, ein einziges Instrument zu identifizieren, das hier insgesamt Abhilfe schaffen würde. Eine größere mittelfristige Wirkungschance verheißt die Kombination verschiedener Maßnahmen:

- **(bundesweite) Informations- oder Imagekampagne** für die Fachhochschulprofessur: Hier sind unterschiedliche Zielgruppen denkbar, beispielsweise der wissenschaftliche Nachwuchs an Universitäten oder bestimmte Berufsgruppen, etwa im ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Schwierigkeiten könnten sich bei der Entscheidung über die optimale Ausgestaltung ebenso ergeben wie bei der inhaltlichen Koordinierung und Finanzierung. Zudem haben öffentlichkeitswirksame Kampagnen den Nachteil einer zeitlich begrenzten Aufmerksamkeitserregung. Sie müssten also in gewissen Abständen wiederholt werden, etwa als Informationstag oder Informationsmonat zur Fachhochschulprofessur, zu dem dann verschiedene Hochschulen und andere Akteure des Feldes Aktionen realisieren würden.
- **Öffentliche Informationsangebote der Hochschulen:** Auch abseits einer großen Kampagne können Hochschulen über Fachhochschulprofessuren informieren und für sie werben. Hier gibt es bereits vielfältige sehr gute Beispiele, vor allem bei den Bemühungen um mehr Frauen in der Professorenschaft.<sup>50</sup> Der Vorteil von Online-Angeboten ist die ständige Verfügbarkeit des Materials, der Nachteil der, dass es überwiegend von Personen genutzt wird, die bereits ein grundsätzliches Interesse haben und nach weiteren Informationen suchen; es erscheint damit wenig geeignet, neue Interessent(inn)en zu gewinnen.
- **Persönliche Ansprache von Nachwuchskräften:** Neben Formaten, die auf eine breitere Öffentlichkeit zielen, ist stets auch an persönliche Gespräche mit Personen zu denken, die potenziell für eine Fachhochschulprofessur geeignet erscheinen. Dies können Promovierende sein oder Angestellte in Entwicklungsabteilungen von Unternehmen mit Affinitäten zur Wissensvermittlung. Erleichtert wird der Zugang durch gute Kooperationsstrukturen der Fachhochschulen mit Universitäten und Unternehmen einerseits sowie eine professionalisierte Personalpolitik der Hochschulen andererseits, die hierfür zuständige Personen definiert und sie mit entsprechenden Zeit- und ggf. Finanzbudgets sowie evtl. weiteren Materialien ausstattet.
- **Intensivierung der Forschung über Fachhochschulen:** Fachhochschulen stellen im Vergleich zu Universitäten ein wenig beforschtes Gebiet in der deutschen Hochschulforschung dar (vgl. Abschnitt 2). Eine Intensivierung einschließlich der Veröffentlichung der Ergebnisse könnte die allgemeine Wissensbasis über diesen Hochschultyp und die Fachhochschulprofessur verbreitern, böte fallweise zusätzliche Berichterstattungsanlässe außerhalb wissen-

<sup>50</sup> Vgl. exemplarisch etwa die Seite „Professorinnen – wo seid Ihr?“ der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg einschließlich des auch auf Youtube verfügbaren Imagevideos „Professorin werden“ unter <https://www.h-brs.de/de/professorin-werden> bzw. <https://www.youtube.com/watch?v=CYLEBjoCEaE>.

schaftlicher Journale und könnte – im Sinne eines Transfers in den politischen Raum – auch für Stellungnahmen bei thematischen Anhörungen in Parlamenten fruchtbar gemacht werden. Der Vorteil ist hier, dass neben möglichen Kandidat(inn)en für FH-Professuren auch Hochschulpolitiker(innen) mit Informationen versorgt werden können. Der Nachteil liegt in der längeren Vorlaufzeit, die für die Durchführung der entsprechenden empirischen Untersuchungen benötigt wird.

## 7.2 Strukturierung der Karrierewege

Professuren an Fachhochschulen sind durch das Erfordernis der doppelten Qualifikation sowohl in der Wissenschaft als auch in der Berufspraxis charakterisiert, und es sind keine systematischen Wege definiert, diese Doppelqualifikation zu erwerben. Bei zahlreichen Bewerbungen auf Fachhochschulprofessuren erfüllen die Kandidat(inn)en die rechtlich vorgegebenen Zugangsvoraussetzungen entsprechend nicht (vgl. Abschnitte 4.3 und 6.1).

Eine besondere Schwierigkeit mit Blick auf die wissenschaftliche Qualifikation wird vor allem in solchen Fächern gesehen, die erst in jüngerer Vergangenheit akademisiert wurden oder zu denen es aus anderen Gründen kein unmittelbares Pendant an den Universitäten gibt, da hier der promovierte wissenschaftliche Nachwuchs fehlt. So müssen beispielsweise spätere Professor(inn)en der Sozialen Arbeit bislang vielfach in Universitätsfächern wie Soziologie oder Erziehungswissenschaft oder aber im Ausland promovieren, was von Expert(inn)en als ungünstig bewertet wird: „Ich denke, das ist für die Frage der beruflichen Identifikation und Sozialisation mit dem Fach sehr, sehr wichtig; dass wir da Leute haben, die wirklich in dem Bereich [...] promoviert sind und eben nicht in irgendwelchen verwandten Fächern“ (BeFHPro\_Int\_10).

Wenn man zudem bedenkt, dass ein Anteil von einem Viertel und mehr der späteren Fachhochschulprofessor(inn)en bereits während der wissenschaftlichen Qualifikationsphase die Fachhochschulprofessur als Karriereziel ins Auge fasst (vgl. Abschnitt 5.2.3), erscheint es sinnvoll, die Strukturierung der Karrierewege zur Fachhochschulprofessur in der Promotionsphase beginnen zu lassen. Diskutiert werden vor allem zwei Ansätze, nämlich

- erstens die Ausweitung und Verbesserung kooperativer Promotionen und
- zweitens ein eigenständiges Promotionsrecht für Fachhochschulen.

Bei der bloßen Gewährung eines Zugangs von Fachhochschulabsolvent(inn)en zu universitären Promotionen blieben die Absolvent(inn)en im Grunde Einzelkämpfer(innen) und abhängig davon, universitäre Betreuer(innen) zu finden, die hinreichende Promotionsvoraussetzungen als gegeben ansahen.<sup>51</sup> Hier sollten kooperative Promotionen, bei denen sich neben einer oder einem universitären Erstbetreuer(in) auch ein(e) Fachhochschulprofessor(in) an der Betreuung der Dissertation beteiligte, eine Verbesserung bewirken. Doch auch hier blieb es für die Fachhochschulseite vielfach schwierig, geeignete Kooperationspartner zu finden; nicht selten erfolgte die Zusammenarbeit dann statt mit einer deutschen Universität mit einer Universität im Ausland. Selbst vertragliche Vereinbarungen lösten das Problem oft nicht, denn nach den Schilderungen aus einem Experteninterview hilft es „überhaupt nichts, wenn Hochschulleitungen dafür sind, wenn die ein-

<sup>51</sup> Das DZHW stellt in seiner Absolventenstudie zu den Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013 fest, dass jede(r) vierte Universitätsabsolvent(in) nach dem Studienabschluss eine Promotion aufgenommen hat. Von den Fachhochschulabsolvent(inn)en begannen nur fünf Prozent ein Promotionsvorhaben (vgl. Fabian et al. 2016). Dies zeugt davon, dass trotz der prinzipiellen Möglichkeit, zwischen den Hochschulsystemen hin und her zu wechseln, die Möglichkeit zu einer Promotion bisher nur sehr wenigen Fachhochschulabsolvent(inn)en offensteht.

zelen Fakultäten mauern. Und wir haben mit manchen Fakultäten [der Universität] kein Problem und mit manchen große Probleme, also dass unsere Studierenden dort nicht [zur Promotion] angenommen werden“ (BeFHPro\_Int\_9).

Der Weg geht daher insgesamt noch stärker weg von Einzelfällen hin zu kooperativen Graduierteninstituten und -kollegs, in denen der Fachhochschulprofessor bzw. die -professorin gleichberechtigt mit einem Universitätskollegen bzw. einer -kollegin die Promotion betreuen darf. Auch der Wissenschaftsrat spricht sich für die verstärkte Nutzung kooperativer Promotionskollegs aus. Diese können ggf. zusätzlich in längerfristig oder auf Dauer angelegten Kooperationsplattformen zwischen Fachhochschulen, Universitäten und Unternehmen eingebunden werden, um nachhaltig verlässliche Strukturen zu etablieren (Vgl. WR 2016b: 9, 45, 53).

Strukturierte kooperative Promotionsangebote können zugleich gezielt genutzt werden, um den wissenschaftlichen Nachwuchs für die Karriereoption Fachhochschulprofessur zu interessieren und mögliche Wege zu skizzieren.

Als bisher einziges Bundesland ist Hessen noch einen Schritt weiter gegangen und macht von der in § 4 Absatz 3 Satz 3 seines Landeshochschulgesetzes geschaffenen Möglichkeit Gebrauch, Fachhochschulen durch einen besonderen Verleihungsakt des Ministeriums ein befristetes und an Bedingungen geknüpftes Promotionsrecht für solche Fachrichtungen zuzuerkennen, die eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen haben. Dazu gehört, dass es in dieser Fachrichtung mindestens zwölf forschungsstarke Professor(inn)en gibt, die eine Drittmittelhöhe von 150.000 Euro in drei Jahren erreichen und genügend hochklassige wissenschaftliche Publikationen (drei in drei Jahren) vorzuweisen haben. In naturwissenschaftlichen Fachrichtungen liegen die Anforderungen doppelt so hoch, also bei mindestens 300.000 Euro Drittmittel pro Professor(in) im gleichen Zeitraum und sechs Publikationen (vgl. HAW Hessen 2016, HMWK 2016, Wiarda 2016). Als erste Fachhochschule erhielt auf dieser Basis das Promotionszentrum Sozialwissenschaften an der Hochschule Fulda das Promotionsrecht (vgl. N.N. 2016).<sup>52</sup>

Mit dem Recht, eine Promotion betreuen zu dürfen, werden somit der Handlungsspielraum und das Aufgabenspektrum der Fachhochschulprofessor(inn)en erweitert. Zugleich bleibt vorgesehen, dass auch die Zusammenarbeit mit Universitäten bei kooperativen Promotionen verstärkt werden soll (vgl. HMWK 2015).

Über die Promotion hinaus ist zur Erlangung der Eingangsqualifikationen auf eine Fachhochschulprofessur eine mehrjährige berufliche Praxisphase außerhalb des Hochschulbereichs essentiell. Hier stellt sich die Frage, wie gute promovierte Kräfte trotzdem und möglichst zeitlich parallel den Kontakt zu einer Fachhochschule wahren oder bekommen können.

Zu denken ist hier an

- eine Professionalisierung des Lehrbeauftragtenmanagements,
- Tandem-Programme zwischen Hochschulen und Unternehmen,
- „Tenure Track“-Initiativen und
- Nachwuchsprofessuren.

Das **Lehrbeauftragtenmanagement** ist dabei als Teil der professionalisierten Personalpolitik der Hochschule zu konzipieren und geht weit über die Verwaltung von Verträgen, Fragen der Raum- und Prüfungsplanung und die Bezahlung der Lehraufträge hinaus. Vielmehr bedarf es eines struk-

<sup>52</sup> Auch andere Länder sehen die Möglichkeit eines Promotionsrechts für Fachhochschulen grundsätzlich vor oder erwägen dies; zum Stand der Promotionsmöglichkeiten unter Beteiligung von Fachhochschulen vgl. Wissenschaftsrat 2016b: 106-106 und 129-134.

turierten Konzepts zur systematischen Gewinnung sehr gut qualifizierter Lehrbeauftragter, zu ihrer Vorbereitung auf den Lehrauftrag, ihrer Einbindung in den Fachbereich, zur Qualitätssicherung der erteilten Lehre und ggf. zu Angeboten der Weiterbildung. Professorale, fachlich nahe Ansprechpartner(innen) erscheinen unverzichtbar. So kann das Lehrbeauftragtenmanagement dazu beitragen, geeignete Personen an die Hochschule heranzuführen, die später einmal eine Professur besetzen könnten. Zugleich erleichtert ein hochwertiger Lehrbeauftragtenpool es der Hochschule, bereits vorhandenen Professor(inn)en Lehrdeputatsreduktionen zu gewähren und damit ihre Arbeitsbedingungen attraktiver auszugestalten.

**Tandem-Programme** zwischen einer oder mehrerer Fachhochschulen und mehreren Unternehmen oder anderen Einrichtungen der beruflichen Praxis hat der Wissenschaftsrat in seinen jüngsten Empfehlungen stark gemacht: „Das Programm sollte von einer oder mehreren Fachhochschulen und mehreren Unternehmen und/oder Einrichtungen gemeinsam getragen und miteinander abgestimmt sein. Auf dieser Grundlage sollen bereits promovierte, außerhochschulisch Beschäftigte mit einem kleineren Teil ihrer Arbeitszeit auch an einer Fachhochschule tätig werden (ohne oder auch mit Anstellung an der Fachhochschule). Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sollte im Unternehmen bzw. in der außerhochschulischen Einrichtung liegen, damit neben der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden auch Projektleitungs- oder Führungserfahrungen gesammelt werden können und eine Bewährung in der außerhochschulischen Berufsrealität möglich ist. Als angemessen erscheinen 20 % der Tätigkeit in der Fachhochschule und 80 % im Unternehmen.“ (WR 2016b: 59). An der Fachhochschule sollten sie vorrangig in der Lehre eingesetzt werden, um die Lehrqualifikation zur Vorbereitung auf eine Fachhochschulprofessur zu erhalten. Darüber hinaus seien beispielsweise die Initiierung von Weiterbildungsangeboten, gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit Professor(inn)en der FH, die Betreuung von Studierenden in Praxisphasen oder bei Abschlussarbeiten im Unternehmen sowie die Beratung von Absolvent(inn)en mit Gründungsideen vorstellbare Aufgaben. Das genaue Konzept sollte zwischen den am Tandem-Programm beteiligten Partnern abgestimmt und vertraglich fixiert sein, die Auswahl geeigneter Personen einer Bedarfsanalyse der Hochschulen und einer Kompetenz- und Potenzialanalyse der Kandidat(inn)en folgen und die Finanzierung, zumindest in der Anfangsphase im Sinne einer Anschubfinanzierung, durch Bund und Länder unterstützt werden.

Dieselbe Grundidee findet sich auch in den Vorschlägen zu „HAW 3+3“ der Hochschulallianz für den Mittelstand (HAFM 2016), nach denen an eine kooperative Promotion an einer Fachhochschule eine berufspraktische Post-Doc-Phase in Kooperation mit einem Unternehmen anschließen soll. Ziel ist es, geeignete Personen möglichst schon am Ende des Masterstudiums zu erreichen und ihnen innerhalb von insgesamt sechs Jahren die vollumfängliche Qualifizierung für Lehre, Forschung und berufspraktischen Transfer zu ermöglichen. Etwas später setzt der Vorschlag zum „**HAW Tenure Track**“ (HAFM 2016) an. Hier sollen für Personen mit abgeschlossener Promotion oder in der Endphase der Promotion spezielle Stellen als Assistent Professor(in) ausgeschrieben werden, die über ein hochschulindividuelles Berufungsverfahren vergeben werden. Schon bei der Berufung als Assistent Professor(in) soll den ausgewählten Personen die Zusage gemacht werden, eine Vollprofessur an derselben Hochschulen zu bekommen, wenn sie im Rahmen des „Tenure Track“-Programms fehlende Qualifizierungen erworben haben und die Vollberufungsfähigkeit durch die Hochschule formal festgestellt wurde.

Inhaltlich ist eine große Nähe zu den bislang realisierten Konzepten zu **Nachwuchsprofessuren** gegeben, denn auch hier soll es geeigneten promovierten Nachwuchskräften systematisch ermöglicht werden, die zur Qualifizierung für eine Fachhochschulprofessur erforderliche berufliche Praxiserfahrung zu sammeln. Die Anstellung erfolgt an der Hochschule, in der Regel mit dem

Status einer Lehrkraft für besondere Aufgaben. Daneben sollen größere Zeitannteile der Tätigkeit (z. B. 50 %) in einem kooperierenden Unternehmen erbracht werden. Grundsätzlich sind dabei Modelle mit oder ohne Tenure Track auf eine anschließende vollwertige Professur denkbar; praktiziert werden bislang vor allem Ausgestaltungsvarianten ohne Tenure Track.

Erste Programme für Nachwuchsprofessuren wurden ab dem Wintersemester 2014/15 an der Fachhochschule in Münster (vgl. FH Münster o.J.; von Lojewski und Drosihn-Brunnbauer 2015) und rund ein Jahr später an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe aufgelegt (vgl. HS OWL 2015). 2016 folgte in Nordrhein-Westfalen das landesweite Programm „Karrierewege FH-Professur“, über das bis zu 80 Nachwuchsprofessuren (ohne Tenure Track) ausgeschrieben werden sollen (vgl. MIWF NRW 2016 a und b).<sup>53</sup>

Ein Vorteil der Nachwuchsprofessuren liegt in der Chance, in Fächern mit einem sehr hohen Bewerbermangel Personen zu gewinnen, die die Aufrechterhaltung der Lehre unterstützen und die Professur langfristig besetzen können. Allerdings deckt die in wenigen Jahren und noch dazu in Teilzeit gewonnene berufspraktische Erfahrung lediglich die Mindestvoraussetzungen gemäß Landeshochschulgesetz ab und erscheint damit nicht geeignet, die Berufspraxis als traditionelles Kernmerkmal der Fachhochschulprofessur zu stärken.

Und für Personen, die bereits ausreichende außerhochschulische Berufserfahrungen vorweisen können, denen aber noch der Dokortitel fehlt, bedarf es anders strukturiertem Nachwuchsförderungsprogramme, um systematische Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Qualifikation – also zur Promotion, aber auch darüber hinaus, im Sinne einer Postdoc-Phase, die der Integration in die Scientific Community dient – zu eröffnen. Sie sind von besonderer Bedeutung für fachhochschulspezifische und/oder erst neu akademisierte Fächer, die über keinen breiten wissenschaftlichen Nachwuchs verfügen.<sup>54</sup>

### 7.3 Ausdifferenzierung der Professuren

Eine Standard-Professur an einer Fachhochschule kann charakterisiert werden als W2-besoldete Professur mit einem Lehrdeputat von 18 Semesterwochenstunden und geringer Ausstattung, etwa mit Blick auf Mitarbeiterstellen. In den öffentlichen Diskussionen findet man etwa folgende Bezeichnungen von Professuren, die vom oben skizzierten Standardmodell abweichen:

- **Nachwuchsprofessuren** sind in einer engen Definition keine Professuren, sondern Stellen des akademischen Mittelbaus, vorrangig als Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die der Qualifikation der Stelleninhaber(innen) zur Vorbereitung auf die Übernahme einer vollwertigen Fachhochschulprofessur dienen (vgl. Abschnitt 7.2). Sie haben – anders als etwa Forschungsprofessuren – noch keinen Eingang in Landeshochschulgesetze gefunden.
- **Profilprofessuren bzw. Schwerpunktprofessuren** sind Professuren, die temporär oder dauerhaft mit spezifischen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und Aufgabenstellungen in Lehr und Weiterbildung, im Wissens- und Technologietransfer oder in angewandter Forschung und Entwicklung verbunden werden, die die strategische Hochschulentwicklung

53 Am 20. Februar 2017 hat die Hochschule Bochum verkündet, dass die erste Nachwuchs-Professur, die über das Landesprogramm gefördert wird, besetzt werden konnte (URL: <https://idw-online.de/de/news?print=1&id=668213>).

54 So haben weitere Hochschulen anders gelagerte Nachwuchsqualifizierungsprogramme initiiert, so z. B. die Hochschule Bremen, die je nach Bedarf der Nachwuchskraft Angebote zum Erwerb der Promotion, von Lehrerfahrung und/oder von außerhochschulischer Praxiserfahrung unterbreitet (URL: [http://www.hs-bremen.de/internet/personalentwicklung\\_foerderprogramm.pdf](http://www.hs-bremen.de/internet/personalentwicklung_foerderprogramm.pdf)) oder die Hochschule Hannover, die einen sechsjährigen Qualifizierungszeitraum in Lehre, Forschung und Unternehmen anstrebt (URL: [http://www.deutschlandfunk.de/professorenmangel-fachhochschulen-suchen-wissenschaftlichen.680.de.html?dram:article\\_id=368606](http://www.deutschlandfunk.de/professorenmangel-fachhochschulen-suchen-wissenschaftlichen.680.de.html?dram:article_id=368606)).

und Hochschulprofilbildung in besonderer Weise unterstützen sollen. Um die entsprechende Funktion erfüllen zu können, sollen die Professuren ein reduziertes Lehrdeputat (von 11 SWS vgl. WR 2016b) und/oder eine besondere Ausstattung (vgl. Bad Wiesseer Kreis 2016) erhalten. Dabei stellt sich die Frage der Finanzierung dieser Besonderheiten, die durch die Hochschulen kaum zu leisten wäre und darum externer Förderung bedürfte.

- **Forschungsprofessuren** sind Professuren mit einem besonderen Forschungsanteil und einem dazu reduzierten Lehrdeputat von in der Regel neun Semesterwochenstunden. Sie sollen die Forschungsaktivitäten der Hochschule stärken und die Gewinnung besonders forschungsaffiner Bewerber(innen) unterstützen.
- **Teilzeitprofessuren** haben aufgrund eines reduzierten Stellenumfangs ebenfalls eine geringere Lehrverpflichtung. Hier bleiben freie Zeitannteile für Wirkungsgebiete außerhalb der Hochschule, etwa für Familienaufgaben oder für Nebentätigkeiten.
- **Shared Professorships bzw. Gemeinsame Professuren** sind ein besonderer Typus von Teilprofessuren. Sie werden von Hochschulen und außerhochschulischen Partnern, in erster Linie Unternehmen, gemeinsam ausgestaltet und finanziert. Die Stelleninhaber(innen) nehmen dann Aufgaben sowohl an der Hochschule als auch beim jeweiligen Kooperationspartner wahr. Solche Teilprofessuren erscheinen besonders geeignet zur Gewinnung von Personen, die ein zweites Standbein in der Praxis parallel zur Fachhochschulprofessur wünschen.
- **Stiftungsprofessuren** schließlich charakterisiert ihr besonderer Modus der Finanzierung, bei dem Gelder aus einer Stiftung fließen. Diese Förderung erstreckt sich über mehrere Jahre; danach ist die Professur von der Hochschule weiterzuführen.

Gemeinsam ist allen Überlegungen zur Ausdifferenzierung von Professuren das Ziel, die Vielfalt von Professurzuschnitten an Fachhochschulen zu erhöhen und auf diese Weise für Bewerber(innen) mit unterschiedlichen Interessenlagen attraktivere Stellen zu schaffen. Dabei wird beispielsweise die zeitliche (Lehr-)Belastung reduziert, die Besoldung oder Ausstattung verbessert und zurückhaltend mit Elementen unsicherer Karrierewege wie Befristungen umgegangen.

Die Hochschulen können solche Merkmale nur punktuell bei einzelnen Professuren realisieren. Eine generelle Reduzierung des regulären Lehrdeputats, wie sie in Sachsen-Anhalt auf 16 Semesterwochenstunden erfolgt ist, eine breitere Verbesserung der Ausstattung und eine grundlegende Erhöhung der Besoldung würden in diesen Punkten eine Annäherung an die Lage an Universitäten bewirken, könnten mit der ähnlichen und gleichwertigen Aufgabenwahrnehmung an beiden Hochschularten begründet werden und würden Fachhochschulprofessuren insgesamt zu einer attraktiveren Karriereoption machen. Hierzu bedürfte es jedoch entsprechender politischer Entscheidungen, die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Fachhochschulen zu verändern.

#### 7.4 Verbesserung der Kooperation

Quer zu den bisher skizzierten Ansätzen liegen verbesserte Kooperationsstrukturen zwischen Fachhochschulen, Universitäten und Unternehmen, die unter anderem auch einen verlässlichen Rahmen für verschiedene gemeinsame Personalentwicklungsmaßnahmen schaffen können. Der Wissenschaftsrat (2016b) macht sich in diesem Zusammenhang für auf Dauer angelegte Kooperationsplattformen stark, die die Sichtbarkeit und langfristige Erfolgswahrscheinlichkeit der Maßnahmen erhöhen und zumindest in einer Anfangsphase von Bund und Ländern finanziell gefördert werden sollen (vgl. WR 2016b: 12-13).

Bei der Schaffung stabilerer Kooperationsstrukturen mit Universitäten und Unternehmen oder anderen außerhochschulischen Einrichtungen können Fachhochschulen Faktoren einer günstigen räumlichen Lage nutzen, indem sie sich vor Ort in der Region vernetzen, oder eine ungünstigere Lage (vgl. Abschnitt 6.3) durch eine intensivere Zusammenarbeit mit weiter entfernten Partnern zu kompensieren versuchen. Dies deutet bereits an, dass es hier kein „One size fits all“-Modell geben wird, sondern die Kooperationen sowohl hinsichtlich der beteiligten Partner als auch hinsichtlich der genauen Kooperationsziele und -inhalte unterschiedlich auszugestalten sind.

Gemeinsame Anforderungen an alle Kooperationsmodelle sind die Formulierung klarer Ziele und ggf. ergänzender Maßnahmen, die Schaffung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten und die schriftliche Fixierung der getroffenen Vereinbarungen, um die Stabilität und Verlässlichkeit der Zusammenarbeit zu unterstützen.

## 7.5 Ausblick

Bundesforschungsministerin Johanna Wanka (CDU) hat sich in zwei Interviews zum Personal an Fachhochschulen und zu den Vorschlägen des Wissenschaftsrats geäußert (vgl. Reith 2016, Wiarda 2017). Darin spricht sie sich gegen ein Tenure-Track-Programm für Fachhochschulen nach dem Vorbild der Universitäten aus. Vielmehr formuliert sie als Ziel ein speziell auf die Fachhochschulen zugeschnittenes Bund-Länder-Programm, bei dem es eher nicht darum gehen werde, einen einzelnen Ansatz von vornherein politisch zu favorisieren, sondern aus den Empfehlungen des Wissenschaftsrats einen „Instrumentenkasten“ (Wiarda 2017) zu entwickeln. So könnten dann in einem wettbewerblichen Verfahren unterschiedliche Maßnahmen zur Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten der Fachhochschulen gefördert werden, sofern sie überzeugend dargelegt und in eine Gesamtstrategie eingebettet seien.

Ein solches Programm unter Beteiligung des Bundes und der Länder könnte mehrere Vorteile vereinen: Es kann durch die bundesweite Anlage eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit erreichen und dadurch geeigneten Personen die Fachhochschulprofessur als Karriereoption näher bringen. Es kann die Systematisierung von Wegen auf die Fachhochschulprofessur unterstützen und dabei z. B. vom Wissenschaftsrat vorgezeichnete Ideen wie Schwerpunktprofessuren mit reduzierten Lehrdeputaten umsetzen helfen. Zugleich kann es durch eine eher offene und wettbewerbliche Ausgestaltung eine grundsätzliche Pluralität der Berufsbiografien bis zur FH-Professur (vgl. Abschnitt 5) erhalten helfen. Durch die bundesweite Förderung würden die offensichtlichen Probleme bei der Gewinnung von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen flächendeckend angegangen.

Und durch eine flankierende Begleitforschung könnten die Effekte systematisch analysiert und die besten Beispiele guter Praxis identifiziert werden, um eine nachhaltige Verstetigung über das konkrete Förderprogramm hinaus zu erleichtern. In diesem Kontext können dann die vorliegenden Ergebnisse des Projekts zur „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ als eine Art Messung des Status quo ante interpretiert und als Vergleichsfolie herangezogen werden.



## 8 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Adam, Brigitte; Göddecke-Stellmann, Jürgen (2002).** Metropolregionen – Konzepte, Definitionen und Herausforderungen. *Informationen zur Raumentwicklung, Heft 9*, 513-525, [http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/lzR/2002/Downloads/9AdamGoeddecke.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/lzR/2002/Downloads/9AdamGoeddecke.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (Zugegriffen am 14.02.2017).
- Bad Wiesseer Kreis (2016).** Förderung der angewandten Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Positionspapier vom 10.06.2016.
- [BMBF] Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016a).** Forschung an Fachhochschulen. Wie aus praxisorientierter Forschung Produkte und Dienstleistungen werden. Berlin.
- [BMBF] Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016e).** Bekanntmachung. Richtlinie zur Umsetzung der gemeinsamen Initiative des Bundes und der Länder zur Förderung des forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfers an deutschen Hochschulen – „Innovative Hochschule“. Bundesanzeiger vom 02.11.2016, <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1269.html> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- [BMBF] Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.a).** *Forschung an Fachhochschulen*, <https://www.bmbf.de/de/forschung-an-fachhochschulen-543.html> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- Borgwardt, Angela (2016).** Handlungsempfehlungen. In Angela Borgwardt, *Zwischen Forschung und Praxis: Die Rolle der Fachhochschulen im Wissenschaftssystem* (S. 7-17). Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Briedis, Kolja; Jaksztat, Steffen; Preßler, Nora (2014).** *Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahntrennungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere*. Forum Hochschule 8/2014. Hannover: DZHW.
- [DFG] Deutsche Forschungsgemeinschaft (o.J.).** *Projektabademie. Kompaktdarstellung*, <http://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/projektakademie/kompakt/> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- [DHV] Deutscher Hochschulverband (o.J.).** Gütesiegel des DHV „Faire und transparente Berufungsverfahren“, [https://www.hochschulverband.de/guetesiegel\\_start.html#\\_](https://www.hochschulverband.de/guetesiegel_start.html#_) (Zugegriffen am 23.03.2017).
- Duong, Sindy; Hachmeister, Cort-Denis; Roessler, Isabel (2014).** Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen? Lage und Zukunft von Fachhochschulen im Hochschulsystem aus Sicht von Fachhochschulleitungen. Arbeitspapier Nr. 180. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung (CHE).
- Engemann, Marco (2013).** *Deutsche Fachhochschulen. Professor mit Praxiswissen gesucht*, Spiegel-Online vom 02.04.2013, <http://www.spiegel.de/karriere/berufstart/lehrer-an-der-fachhochschule-professor-mit-praxiswissen-gesucht-a-892093.html> (Zugegriffen am 17.08.2016).
- Fabian, G., Hillmann, J., Trennt, F., & Briedis, K. (2016).** Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013. Forum Hochschule 1/2016. Hannover: DZHW.
- FH Münster (o.J.).** Nachwuchsprofessuren – halb in der Lehre und halb im Unternehmen, [https://www.fh-muenster.de/hochschule/downloads/Nachwuchsprofessuren\\_Information\\_fuer\\_Intranet\\_neu.pdf](https://www.fh-muenster.de/hochschule/downloads/Nachwuchsprofessuren_Information_fuer_Intranet_neu.pdf) (Zugegriffen am 23.03.2017).
- [GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2013).** *Forderungen der GEW für den Bereich Fachhochschulen*. Gewerkschaftstag 2013 – Beschluss 3.47.
- [GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016).** *Wittenberger Erklärung*. Frankfurt am Main.

- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010).** Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Grünberg, Hans-Hennig von (2016).** „Woher sollen die vielen Profs kommen?“ Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 02.06.2016, Ressort Politik S. 7.
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016).** Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes zur Förderung des forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfers an deutschen Hochschulen – „Innovative Hochschule“ – vom 19. Oktober 2016, <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Verwaltungsvereinbarung-innovative-Hochschule-2016.pdf> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- [GWK] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (o.J.).** Die Innovative Hochschule, <http://www.gwk-bonn.de/themen/vorhaben-an-hochschulen/innovative-hochschule/> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- Hachmeister, Cort-Denis; Duong, Sindy; Roessler, Isabel (2015).** *Forschung an Fachhochschulen aus der Innen- und Außenperspektive: Rolle der Forschung, Art und Umfang.* Arbeitspapier Nr. 181. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung (CHE).
- Hachmeister, Cort-Denis; Möllenkamp, Moritz; Roessler Isabel; Scholz, Christina (2016).** *Katalog von Facetten von und Indikatoren für Forschung und Third Mission an Hochschulen für angewandte Wissenschaften.* Arbeitspapier Nr. 189. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung (CHE).
- [HafM] Hochschulallianz für den Mittelstand (2015).** Positionspapier der Hochschulallianz für den Mittelstand zur Ausgestaltung des „Zukunftspakts für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ – Modell eines „Professional Tenure Tracks“. Positionspapier vom 13.11.2015.
- [HafM] Hochschulallianz für den Mittelstand (2016).** HAW-Professorinnen- und Professoren-nachwuchs durch eigene neue und innovative Karrierewege. Ein Positionspapier der Hochschulallianz für den Mittelstand, [http://www.hochschulallianz.de/fileadmin/dateien/Positionspapier\\_der\\_HAfM\\_-\\_HAW-Professorinnen-\\_und\\_Professorenachwuchs\\_durch\\_eigene\\_neue\\_und\\_innovative\\_Karrierewege.pdf](http://www.hochschulallianz.de/fileadmin/dateien/Positionspapier_der_HAfM_-_HAW-Professorinnen-_und_Professorenachwuchs_durch_eigene_neue_und_innovative_Karrierewege.pdf) (Zugegriffen am 30.03.2017).
- [HAW Hessen] Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Hessen (2016).** Hessische Hochschulen für Angewandte Wissenschaften beraten heute die Umsetzung des neuen Promotionsrechts für forschungsstarke Fachrichtungen. Pressemitteilung vom 18.01.2016, <http://www.haw-hessen.de/nc/aktuelles-presse/detail/artikel/hessische-hochschulen-fuer-angewandte-wissenschaften-beraten-heute-die-umsetzung-des-neuen-promotion.html> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- Henke, Justus; Pasternack, Peer; Schmid, Sarah (2016).** *Third Mission bilanzieren. Die dritte Aufgabe der Hochschulen und ihre öffentliche Kommunikation. HoF-Handreichungen 8.* Beiheft für die „die hochschule“ 2016. Halle-Wittenberg.
- [HMWK] Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2015).** *Hessischer Hochschulpakt 2016 – 2020*, [https://wissenschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwk/hsp\\_2016-2020.pdf](https://wissenschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwk/hsp_2016-2020.pdf) (Zugegriffen am 17.08.2016).
- [HMWK] Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2016).** Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Verleihung eines Promotionsrechts an hessische Hochschulen für angewandte Wissenschaften, [https://wissenschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwk/20160318\\_voraussetzungen\\_promotionsrecht\\_hess\\_haw.pdf](https://wissenschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwk/20160318_voraussetzungen_promotionsrecht_hess_haw.pdf) (Zugegriffen am 17.08.2016).
- [HRK] Hochschulrektorenkonferenz (2016a).** Zur Stärkung von Forschung und Entwicklung und des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Empfehlung des 133. Senats der HRK am 15. Juni 2016 in Berlin.
- [HRK] Hochschulrektorenkonferenz (2016b).** Grundsätze für ein nachhaltiges Bund-Länder-Programm zur Gewinnung von Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte

te Wissenschaften (HAW) bzw. Fachhochschulen (FH). Empfehlung des 134. Senats der HRK am 13. Oktober 2016 in Berlin.

- [HS OWL] Hochschule Ostwestfalen-Lippe (2015). *Hochschule OWL führt „FH-Nachwuchsprofessur“ ein*. Pressemitteilung vom 08. Oktober 2015, <https://www.hs-owl.de/hsnews/news/newdetail/news/hochschule-owl-fuehrt-fh-nachwuchsprofessur-ein.html> (Zugegriffen am 27.03.2017).
- Jaksztat, Steffen; Preßler, Nora; Briedis, Kolja (2012). *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich*. HIS: Forum Hochschule 15/2012. Hannover: HIS.
- Janson, Kerstin; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (2006). *Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Kassel: INCHER.
- Janson, Kerstin; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich (2007). *Wege zur Professur: Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Münster [u. a.]: Waxmann.
- Keller, Eva (2015). *Die Einflugschneise ins Drittmittelgeschäft*. Erschienen in *duz Magazin* 04/15 vom 20. März 2015, <http://www.duz.de/duz-magazin/2015/04/die-einflugschneise-ins-drittmittel-geschaeft/302> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- Klawitter, Maren (2015). *Effects of institutional changes on requirements for vacant professorships in Germany*. *Working Papers in Higher Education Studies*, 1(2), 1-19.
- Kreckel, Reinhard (2008). *Zwischen Promotion und Professur: das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Kuckartz, Udo (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lojewski, Ute von; Drosihn-Brunnbauer, Ursula (2015). *Karrieremodelle an Fachhochschulen am Beispiel der FH Münster*. In: *Handbuch Qualität in Studium und Lehre*; E9.13; Raabe-Verlag 51/2015.
- [MIWF NRW] Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016a). *Verbindung von Wissenschaft und Praxis: Land startet Programm für mehr Professuren an Fachhochschulen*. Pressemeldung vom 13.07.2016, <http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/verbindung-von-wissenschaft-und-praxis-land-startet-programm-fuer-mehr-professuren-an-fachhochschulen/> (Zugegriffen am 19.08.2016).
- [MIWF NRW] Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016b). *Ausschreibung Landesprogramm „Karrierewege FH-Professur“*. Düsseldorf.
- Niemeijer, Christiaan; Bauer, Alfred (2013). *Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbunds zum Workload der Professorenschaft, Teil I*. In: *Die Neue Hochschule* 6/2013, 190-193.
- Niemeijer, Christiaan; Bauer, Alfred (2014). *Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbunds zum Workload der Professorenschaft, Teil II*. In: *Die Neue Hochschule* 2/2014, 42-45.
- N.N. (2016). *Erste Fachhochschule darf Dokortitel verleihen*. Spiegel Online vom 10.10.2016, <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/fulda-erste-fachhochschule-darf-dokortitel-verleihen-a-1115948.html> (Zugegriffen am 30.03.2017).
- Reissert, Bernd (2016). *Wo gibt es Jobs für die vielen Postdoktoranden?* Zeit-online vom 19.03.2016, <http://www.zeit.de/2016/11/professur-postdoktoranden-karriere-universitaet-fachhochschule> (Zugegriffen am 17.08.2016).
- Reith, Karl-Heinz (2016). *Nachwuchs an Fachhochschulen „Dringend etwas tun“*. Deutsche Universitätszeitung (*duz*) vom 22.07.2016, <http://www.duz.de/duz-magazin/2016/08/dringend-etwas-tun/387> (Zugegriffen am 18.08.2016).

- Schreiterer, Ulrich (2016).** Die Rolle der Fachhochschulen im Wissenschaftssystem. In Angela Borgwardt, *Zwischen Forschung und Praxis: Die Rolle der Fachhochschulen im Wissenschaftssystem* (S. 19-29). Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- SPD-Bundestagsfraktion (2016a).** *Nachwuchs an Fachhochschulen jetzt stärken.* Pressemitteilung der AG Bildung und Forschung vom 29.06.2016. Berlin, <http://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/nachwuchs-fachhochschulen-staerken> (Zugegriffen am 17.08.2016).
- SPD-Bundestagsfraktion (2016b).** *Perspektivprofessur für die Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften jetzt etablieren.* Pressemitteilung der AG Bildung und Forschung vom 24.10.2016. Berlin, <http://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/perspektivprofessur-fachhochschulen-hochschulen-angewandte-wissenschaften> (Zugegriffen am 25.10.2016).
- Statistisches Bundesamt (2007).** *Personal an Hochschulen – Vorläufige Ergebnisse.* URL: [https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DEHeft\\_heft\\_00029138](https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DEHeft_heft_00029138) (Zugegriffen am 16.08.2016).
- Statistisches Bundesamt (2016a).** *Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2014.* URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/KennzahlenMonetaer2110432147004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/KennzahlenMonetaer2110432147004.pdf?__blob=publicationFile) (Zugegriffen am 30.01.2017).
- Statistisches Bundesamt (2016b).** *Personal an Hochschulen – Vorbericht,* <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht.html> (Zugegriffen am 16.08.2016).
- UAS7 (2016).** *Statt verstopfter Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Übergänge in Professuren an Fachhochschulen erleichtern.* Positionspapier der UAS7 vom 22. Januar 2016. Berlin.
- [VDMA Bildung] Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (2016).** *Berufungsverfahren in den Ingenieurwissenschaften. Ergebnisse einer Tendenzbefragung bei Hochschulleitungen sowie Dekaninnen und Dekanen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik.* Frankfurt/Main.
- Wiarda, Jan-Martin (2016).** *Dr. FH: Hessen macht Ernst.* Blog-Eintrag vom 10.10.2016, <https://www.jmwiarda.de/2016/10/10/dr-fh-hessen-macht-ernst/> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- Wiarda, Jan-Martin (2017).** *„Ich werde kämpfen“, Bundesbildungsministerin Wanka über die Personalsorgen der Fachhochschulen, lange erwarteten Pläne für ein FH-Nachwuchsprogramm und die Zukunft der Hochschulfinanzierung. Ein Interview.* Blog-Eintrag vom 09.02.2017, <https://www.jmwiarda.de/2017/02/09/ich-werde-k%C3%A4mpfen/> (Zugegriffen am 23.03.2017).
- [WR] Wissenschaftsrat (2002).** *Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen.* Berlin.
- [WR] Wissenschaftsrat (2010).** *Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem.* Berlin.
- [WR] Wissenschaftsrat (2016a).** *Arbeitsprogramm des Wissenschaftsrates Juli 2016 – Januar 2017.* Kiel.
- [WR] Wissenschaftsrat (2016b).** *Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen.* Weimar.
- Witzel, Andreas; Reiter, Herwig (2012).** *The Problem-centred Interview.* London: Sage Publications.

## 9 Anhang

### 9.1 Grundmodell des Leitfadens für die Experteninterviews

**Abb. 72** Tabellarische Übersicht über die Themenschwerpunkte und Fragen/Nachfragen des Interviewleitfadens

Nr.		Nachfragen/Hinweise
<b>I Themenhinführung und Hintergrund der Expertin/des Experten</b>		
1	Seit wann sind Sie in der Rolle als [Funktion] tätig?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wenn relevante Funktion in der Vergangenheit liegt: Von wann bis wann waren Sie...</li> <li>– Wenn mehrere Funktionen relevant sind (insbesondere Leitung in einer Hochschule und Mitwirkung in einem Verband), Funktionen jeweils getrennt abfragen.</li> </ul>
2	In welcherlei Hinsicht sind Berufungsverfahren für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften besonders relevant?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufgabenbereich Lehre</li> <li>– Aufgabenbereich Forschung</li> <li>– Bezüglich weiterer Aufgaben (z. B. Wissens- und Technologietransfer)</li> <li>– Kooperationen/Vernetzung</li> <li>– Hochschulentwicklung: Profilierung, Internationalisierung etc.</li> </ul>
3	Inwiefern waren oder sind Sie persönlich auch mit Berufungsverfahren befasst? Welchen Stellenwert haben Berufungsverfahren in Ihrer Tätigkeit als [Funktion] (gehabt)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Art der Beteiligung</li> <li>– Aufgewendete Zeit</li> </ul>
<b>II Einschätzungen zu Berufungsverfahren und Bewerberlage</b>		
4		<p><b>Generell:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wissenschaftliche Freiheiten (z. B. freie Zeiteinteilung)</li> <li>– Arbeit mit Studierenden</li> <li>– Möglichkeiten zur Forschung + praxisnahen Lehre</li> </ul> <p><b>Professurspezifisch:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Besoldungshöhe/Ausstattung</li> <li>– (Lage der) Hochschule</li> <li>– Evtl. Professur in Teilzeit/Verbindung von FH + Wirtschaft</li> </ul>
5	Wo liegen nach Ihrer Einschätzung Besonderheiten der Berufungsverfahren an Fachhochschulen im Vergleich zu denen an Universitäten?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stellenwert außerhochschulischer Praxiserfahrung</li> <li>– Beurteilungskriterien, z. B. Stellenwert der Lehre</li> <li>– Dauer der Verfahren</li> </ul>
6	Wo liegen besondere Schwierigkeiten mit Blick auf Berufungsverfahren an Fachhochschulen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Festlegung der Denomination (eng vs. weit) bzw. des Profils der Professur</li> <li>– Finden geeigneter Bewerber(innen), z. B. durch geeignete Verbreitung der Ausschreibung, proaktive Suche etc.</li> <li>– Gleichstellungsanforderungen (bezogen auf die Zusammensetzung der Kommission oder die Berufung von Frauen)</li> <li>– Sonstige Diversitätsanforderungen (internationale Berufungen, Inklusion von Behinderten)</li> <li>– Zusammensetzung der Kommission</li> <li>– Gutachten über die Kandidat(inn)en</li> <li>– Einhaltung von Fristen / Dauer der Verfahren</li> <li>– Berufene Professor(inn)en bleiben nur kurz an der Hochschule</li> <li>– Sonstiges</li> </ul>

Nr.	Nachfragen/Hinweise	
7	Gibt es Schwierigkeiten hinsichtlich der Bewerber(innen)lage? Wenn ja: Welcher Art?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zahl der Bewerber(innen), eher quantitativ</li> <li>- Profil/ Eignung der Bewerber(innen), eher qualitativ</li> <li>- Wie viele Professuren schreibt eine FH nach Ihrer Einschätzung im Jahr ungefähr aus (große/ mittlere/ kleine FH)? Sofern Hochschulvertreter/in im Gespräch: Auf die eigene Hochschule beziehen!</li> <li>- Wie ist das Geschlechterverhältnis der Bewerber(innen)?</li> </ul>
8	Worauf könnten diese Probleme zurückgeführt werden?	<p><b>Faktoren der Bewerber(innen):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlendes Wissen über FH insgesamt (wg. universitärer Sozialisation der Bewerber(innen))</li> <li>- Fehlendes Wissen über die Karriereoption FH-Professur</li> <li>- Unzutreffende Vorstellungen über FH-Professur</li> <li>- Fehlende formale Voraussetzungen (z. B. Berufspraxis, pädagogische/didaktische Erfahrungen)</li> <li>- Private/partnerschaftliche/familiäre Gründe</li> </ul> <p><b>Faktoren der Professur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renommee der FH-Professur</li> <li>- Besoldungshöhe/Ausstattung der Professur</li> <li>- Lehrdeputat (18 SWS)</li> <li>- Anforderungsprofil zu hoch? Zu divers?</li> <li>- Fach: Sind bestimmte Fächer in besonderer Weise betroffen? Inwiefern? Gibt es spezielle Schwierigkeiten mit Blick auf neue Fächer im Fachhochschulkontext oder auf Fächer, die es an Universitäten (die wiss. Nachwuchs ausbilden) nicht gibt?</li> </ul> <p><b>Faktoren der Hochschule:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renommee der Hochschule</li> <li>- Standort der Hochschule (Stadt/Land, benachbarte Industrie)</li> </ul> <p><b>Faktoren des Verfahrens:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verfahrensdauer</li> <li>- Mangelnde Transparenz der Verfahren für die Bewerber(innen)</li> </ul> <p><b>Hochschulexterne Faktoren:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attraktive außerhochschulische Arbeitsmärkte</li> <li>- Wirtschaftliche Lage</li> </ul>
9	Sind Ihnen Maßnahmen und Vorgehensweisen bekannt, wie Hochschulen auf diese Schwierigkeiten reagieren und sie zu verringern versuchen? Wenn ja, welche?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Breitere Ausschreibung</li> <li>- Gezielte Streuung der Ausschreibung, Aufforderung geeigneter Kandidat(inn)en zur Bewerbung</li> <li>- Beschleunigung der Verfahren (Wo genau liegt der Spielraum, was kann ggf. wegfallen oder verkürzt werden?)</li> <li>- Transparenz der Verfahren, engerer Kontakt zu den Bewerber(inne)n, häufigere Information über den Stand des Verfahrens</li> <li>- Engere Zusammenarbeit mit außeruniversitären Partnern, insbesondere der Industrie</li> <li>- Sonstiges</li> <li>- Bsp. Nachwuchsprofessur (FH Münster, HS OWL)</li> <li>- Förderung eines eigenen wiss. Nachwuchses (Promotionen in Kooperation mit Unis)</li> </ul>
10	Welche politischen Maßnahmen könnten nach Ihrer Einschätzung die Situation verbessern?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Änderung rechtlicher Rahmenbedingungen? (welche genau? z. B. Lehrverpflichtung, Besoldungsrecht)</li> <li>- Änderungen in der Hochschulfinanzierung</li> <li>- Sonstiges</li> </ul> <p>Achtung: Dieser Punkt sollte nicht auf die pauschale Forderung nach mehr Geld hinauslaufen!</p>
<b>III Berufskarrieren an Fachhochschulen</b>		
11	Was macht aus Ihrer Sicht eine(n) gute(n) Fachhochschulprofessor(in) aus?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neben der Erfüllung der formalen Kriterien:</li> <li>- Soziale Kompetenz (Teamfähigkeit)</li> <li>- Sprachliche Begabung (Kommunikativ/ Fremdsprachen begabt)</li> <li>- Didaktische Kompetenzen</li> <li>- Vernetzungswille hochschulintern (interdisziplinär), hochschulextern (Wirtschaft)</li> <li>- Haben sich die Anforderungen gewandelt? Inwiefern (Ausdifferenzierter? Insgesamt höher?)</li> </ul>

Nr.	Nachfragen/Hinweise	
12	Wie werden diese Aspekte im Rahmen des Berufungsverfahren berücksichtigt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriterien, die im Rahmen des Verfahrens eine Rolle spielen, und ihre Operationalisierung/Anwendung</li> </ul>
13	Welche Qualifizierungs-/Lebenswege sind für Professor(inn)en an Fachhochschulen besonders charakteristisch?	
14	Welche Aspekte des beruflichen Lebensweges legen nach Ihrer Einschätzung eine besonders gute Grundlage für eine erfolgreiche Karriere als Fachhochschulprofessor(in)? Inwiefern/warum?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernetzung mit der Wirtschaft/ dem Arbeitsmarkt</li> <li>- Internationale Vernetzung</li> </ul>
<b>IV Beteiligung von Fachhochschulen</b>		
15	Wer bewahrt die Berufsakten auf? Wie kann man diese Personen bei Bedarf am ehesten ausfindig machen und kontaktieren?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozess des Kontaktwegs klären, z. B. erst Zustimmung der Hochschulleitung, dann Kontaktierung der Verwaltung oder dezentralen Ebene</li> </ul>
16	Wer darf Berufsakten (partiell) einsehen? Wie kann man diese Personenkreise bei Bedarf am besten kontaktieren?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personen der Personal- bzw. zentralen Verwaltung?</li> <li>- Professorale Berufsbeauftragte?</li> <li>- Hochschulleitung?</li> </ul>
17a	Gibt es hochschulinterne Auswertung des Berufungsgeschehens?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- An Ihrer eigenen Hochschule (falls Hochschulvertreter)</li> <li>- Nach Ihrer Kenntnis an verschiedenen FHn?</li> <li>- Wie verbreitet sind solche Auswertungen?</li> <li>- Wozu werden sie genutzt?</li> </ul>
17b	Wenn ja: Welche Daten zu Berufungsverfahren werden von den Hochschulen besonders häufig systematisch erfasst?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fach</li> <li>- Denomination</li> <li>- Besoldungshöhe</li> <li>- Befristung der Professur</li> <li>- Ausschreibung ja/nein</li> <li>- Wiederholte Ausschreibung</li> <li>- Datum der Ausschreibung</li> <li>- Art und Dauer der außerhochschulischen Tätigkeiten</li> <li>- Zahl der Bewerber(innen)</li> <li>- Eingeladene Personen</li> <li>- Gründe für Nicht-Einladung</li> <li>- Listenplätze</li> <li>- Datum von Ruferteilung und Stellenantritt</li> <li>- Sonstiges</li> </ul>
18	Haben Sie Ideen, wie man Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften zur Mitwirkung am Projekt gewinnen könnte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitwirkung heißt hier insbesondere: Zurverfügungstellung anonymisierter und aggregierter Daten zu Berufungsverfahren</li> </ul>
<b>V Sonstiges</b>		
19	Worauf sollten wir im weiteren Projektverlauf bei der Untersuchung der Bewerberlage an Fachhochschulen besonders achten?	

Nr.		Nachfragen/Hinweise
20	Gibt es eine (wissenschaftliche) Frage zu der Bewerberlage an Fachhochschulen, die Sie gerne beantwortet wüssten?	
21	Haben Sie Hinweise, welche Expert(inn)en wir zu diesem Thema als Interviewpartner(innen) gewinnen sollten?	
22	Haben Sie noch weitere Hinweise oder Anmerkungen zum Thema Bewerberlage an Fachhochschulen?	

Bei dem oben aufgeführten Interviewleitfaden handelt es sich um ein Grundmodell des Leitfades für die qualitativen Experteninterviews im Rahmen des Projekts zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren. In Abhängigkeit von der Funktion der Expert(inn)en und ihrer Position im Forschungsfeld wurde der Leitfaden leicht modifiziert, um notwendige Schwerpunktsetzungen vornehmen zu können, ohne die Vergleichbarkeit der Interviews zu gefährden.

## 9.2 Unterlagen zur Auswertung von Berufungsakten durch die Hochschulen

### 9.2.1 Datenerhebungsbogen

Abb. 73 Tabellarische Übersicht der erhobenen Daten aus den Berufungsakten

Block 1: Berufungsverfahren	Professur 1,2...X
Fächergruppe (Bitte auswählen)	Ingenieurwissenschaften; Naturwissenschaften; Mathematik und Informatik; Agrar- und Forstwissenschaften; Wirtschaftswissenschaften; Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, Sport; Rechtswissenschaften; Sprach- und Kulturwissenschaften; Musik, Kunst, Gestaltung; Gesundheitswissenschaften
Fach (Bitte genaue Bezeichnung angeben)	
Häufigkeit der Ausschreibung	
Block 2: Berufungsverfahren	
Denomination	
Datum der Erstausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014)	
Hat die ausgeschriebene Stelle ein spezielles Profil? (ja/nein)	
spezielles Profil: Schwerpunkt Infrastrukturen (ja/nein)	Ja, Nein, Weiß nicht
spezielles Profil: Shared Professorship (ja/nein)	Ja, Nein, Weiß nicht
spezielles Profil: Nachwuchsprofessur (ja/nein)	Ja, Nein, Weiß nicht
spezielles Profil: Nachwuchsprofessur (ja/nein)	Ja, Nein, Weiß nicht
Sonstiges spezielles Profil (bitte ggf. eintragen)	Ja, Nein, Weiß nicht
Besoldungshöhe (W1, W2 oder W3)	W1, W2, W3

Befristung (ja/nein) Falls ja: Dauer der Befristung (in Jahren)	Ja, Nein
<b>Zahl eingegangener Bewerbungen</b> darunter mit Promotion darunter mit Habilitation darunter nach Juniorprofessur darunter mit habilitationsäquivalenten Leistungen darunter mit außerhochschulischer Berufserfahrung darunter Bewerberinnen (Frauen)	
Aus welchen Gründen wurden Bewerber(innen) im Berufungsverfahren nicht weiter berücksichtigt? Geben Sie bitte für die folgenden Gründe an, auf wie viele Bewerber(innen) dies jeweils zugetroffen hat (Mehrfachnennungen möglich):	
<b>1. Formale Gründe (gemäß LHG)</b> darunter fehlende pädagogische Eignung darunter fehlende Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (i.d.R. Promotion) darunter fehlende Befähigung zu künstlerischer Arbeit darunter fehlende zusätzliche wissenschaftliche Leistungen darunter fehlende zusätzliche künstlerische Leistungen darunter fehlende (außerhochschulische) Praxiserfahrung (gemessen an der Zahl der Jahre) darunter Bewerberinnen (Frauen) <b>2. Unzureichende Einschlägigkeit/fachliche Passung</b> darunter Bewerberinnen (Frauen) <b>3. Nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre</b> darunter Bewerberinnen (Frauen) <b>4. Hat die Bewerbung zurückgezogen / ist von sich aus dem Verfahren ausgestiegen</b> darunter Bewerberinnen (Frauen)	
Zahl eingeladener Bewerber(innen) darunter Bewerberinnen (Frauen)	
Zahl der Bewerber(innen), die sich vor Ort vorgestellt haben -darunter Bewerberinnen (Frauen)	
3er-, 2er oder 1er-Liste aus der Kommission? Zahl der Frauen auf dem Listenvorschlag der Kommission	1er-Liste, 2er-Liste, 3er-Liste
<b>Status der Ausschreibung (Bitte auswählen)</b> Falls Stelle besetzt: Wann wurde das Verfahren abgeschlossen? (Monat/Jahr, z. B. 03/2015) Falls Stelle nicht besetzt: Wurde die Stelle erneut ausgeschrieben? (ja/nein) Falls neu ausgeschrieben: Gründe für erneute Ausschreibung (bitte stichpunktartig schildern) Falls Verfahren ohne Stellenbesetzung endgültig abgeschlossen: Bitte nennen Sie die Gründe (bitte stichpunktartig schildern)	Stelle wurde besetzt, Stelle konnte nicht besetzt werden, Berufungsverfahren läuft noch  Ja, Nein
<b>Block 3: Mehrfachausschreibung</b>	
2. Ausschreibung: Datum der Ausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014) Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle (bitte stichpunktartig schildern)	
3. Ausschreibung: Datum der Ausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014) Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle (bitte stichpunktartig schildern)	
4. Ausschreibung: Datum der Ausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014) Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle (bitte stichpunktartig schildern)	

5. Ausschreibung: Datum der Ausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014) Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle (bitte stichpunktartig schildern)	
6. Ausschreibung: Datum der Ausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014) Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle (bitte stichpunktartig schildern)	
7. Ausschreibung: Datum der Ausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014) Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle (bitte stichpunktartig schildern)	
8. Ausschreibung: Datum der Ausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014) Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle (bitte stichpunktartig schildern)	
<b>Block 4: Falls mehrfach ausgeschrieben: Letzte bzw. aktuelle Ausschreibung</b>	
Denomination	
Datum der Ausschreibung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014)	
Hat die ausgeschriebene Stelle ein spezielles Profil? (ja/nein) spezielles Profil: Schwerpunkt Forschung/Forschungsprofessur (ja/nein) spezielles Profil: Schwerpunkt Infrastrukturen (ja/nein) spezielles Profil: Shared Professorship (ja/nein) spezielles Profil: Nachwuchsprofessur (ja/nein) Sonstiges spezielles Profil (bitte ggf. eintragen)	Ja, Nein, Weiß nicht Ja, Nein, Weiß nicht Ja, Nein, Weiß nicht Ja, Nein, Weiß nicht Ja, Nein, Weiß nicht
Besoldungshöhe (W1, W2 oder W3)	W1, W2, W3
Befristung (ja/nein) Falls ja: Dauer der Befristung (in Jahren)	Ja, Nein
<b>Zahl eingegangener Bewerbungen</b> darunter mit Promotion darunter mit Habilitation darunter nach Juniorprofessur darunter mit habilitationsäquivalenten Leistungen darunter mit außerhochschulischer Berufserfahrung darunter Bewerberinnen (Frauen)	
Aus welchen Gründen wurden Bewerber(innen) im Berufungsverfahren nicht weiter berücksichtigt? Geben Sie bitte für die folgenden Gründe an, auf wie viele Bewerber(innen) dies jeweils zugetroffen hat (Mehrfachnennungen möglich):	
<b>1. Formale Gründe (gemäß LHG)</b> darunter fehlende pädagogische Eignung darunter fehlende Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (i.d.R. Promotion) darunter fehlende Befähigung zu künstlerischer Arbeit darunter fehlende zusätzliche wissenschaftliche Leistungen darunter fehlende zusätzliche künstlerische Leistungen darunter fehlende (außerhochschulische) Praxiserfahrung (gemessen an der Zahl der Jahre) darunter Bewerberinnen (Frauen)	
<b>2. Unzureichende Einschlägigkeit/fachliche Passung</b> darunter Bewerberinnen (Frauen)	
<b>3. Nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre</b> darunter Bewerberinnen (Frauen)	
<b>4. Hat die Bewerbung zurückgezogen / ist von sich aus aus dem Verfahren ausgestiegen</b> darunter Bewerberinnen (Frauen)	

Zahl eingeladener Bewerber(innen) Darunter Bewerberinnen (Frauen)	
Zahl der Bewerber(innen), die sich vor Ort vorgestellt haben Darunter Bewerberinnen (Frauen)	
3er-, 2er oder 1er-Liste aus der Kommission? Zahl der Frauen auf dem Listenvorschlag der Kommission	1er-Liste, 2er-Liste, 3er-Liste
<b>Status der Ausschreibung (Bitte auswählen)</b> Falls Stelle besetzt: Wann wurde das Verfahren abgeschlossen? (Monat/Jahr, z. B. 03/2015) Falls Verfahren ohne Stellenbesetzung endgültig abgeschlossen: Bitte nennen Sie die Gründe (bitte stichpunktartig schildern)	Stelle wurde besetzt, Stelle konnte nicht besetzt werden, Berufungsverfahren läuft noch

Von den Projektmitarbeiter(inne)n wurden zu jeder Datenlieferung der Hochschulen folgende Angaben ergänzt:

<b>Ergänzende Daten für die Auswertung</b>	
Hochschulcode	Anonymisierte Bezeichnung der Hochschule
Hochschulgröße gemessen an der Zahl der Studierenden	Klein bis 4.999 Studierende Mittel zwischen 5.000 und 9.999 Studierende Groß ab 10.000 Studierende
Bundesland	Baden-Württemberg Bayern Berlin Brandenburg Bremen Hamburg Hessen Niedersachsen Nordrhein-Westfalen Mecklenburg-Vorpommern Rheinland-Pfalz Saarland Sachsen Sachsen-Anhalt Schleswig-Holstein Thüringen
Region	Ländlich bis 4.999 Einwohner im Ort Kleinstädtisch 5.000-19.999 Einwohner Mittelstädtisch 20.000-99.999 Einwohner Großstädtisch ab 100.000 Einwohner im Ort
Mitgliedschaft der Hochschule in UAS 7, HAW Tech oder Hochschulallianz für den Mittelstand	Ja, nein

## 9.2.2 Handbuch zur Datenerhebung

### Hintergrund und Zielsetzung des Projekts

Da berufene Professorinnen und Professoren die Lehre und Forschung sowie die Profilierung einer Hochschule über viele Jahre und sogar Jahrzehnte hinweg prägen können, hat die Besetzung von Professuren eine besondere Bedeutsamkeit. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Forschungsprojekt „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ (BeFH-Pro) am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) geht der Frage nach, wie sich die Bewerberlage bei der Berufung von Professorinnen und Professoren an staatlichen Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) darstellt. Im Einzelnen wird untersucht,

- Inwiefern bei Berufungen an FHn und HAW ein Mangel an geeigneten Bewerber(inne)n besteht und, wenn ja,
- welche Fächer(gruppen) in welchem Ausmaß von diesem Mangel betroffen sind sowie
- welche Gründe es für den Mangel gibt.

Bei der Beantwortung der Forschungsfragen ist es unser Ziel, gemeinsam mit den staatlichen Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine solide Datenbasis zur Bewerber(innen)lage bei Professuren zu schaffen, um eine verlässliche Grundlage für hochschulische Maßnahmen und mögliche wissenschaftspolitische Initiativen zu legen. Erste Ergebnisse aus dem Projekt sollen noch zeitnah von der Arbeitsgruppe „Karriereziele und -wege an Fachhochschulen“ (Vorsitz: Prof. Dr. Gunther Schweiger) des Wissenschaftsrats, die Empfehlungen zum Thema aussprechen wird, berücksichtigt werden können. Darüber hinaus gehen die Ergebnisse in einen Abschlussbericht an das BMBF und eine geplante Veröffentlichung im Rahmen des Projekts ein; auch Ihre Hochschule wird einen kurzen Ergebnisbericht erhalten.

Da Berufungsverfahren vertrauliche Personalangelegenheiten sind, erheben wir die erforderlichen Daten nicht unmittelbar selbst, sondern bitten Sie als von Ihrer Hochschule benannte(n) Ansprechpartner(in), Berufungsakten anhand dieses Leitfadens durchzusehen und die jeweiligen Angaben in dem mitgesandten Datenerhebungsbogen (Excel-Datei) einzutragen. Hierfür bieten wir Ihrer Hochschule eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 25 € pro Stunde bis zu einer Gesamtsumme von maximal 200 € an. Dazu garantieren wir Ihnen, dass alle Informationen gemäß den Standards zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der DFG und dem Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) sowie gemäß den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen behandelt und ausgewertet werden. Dies schließt selbstverständlich ein, dass die Ergebnisdarstellung der Untersuchung keinerlei Rückschlüsse auf Hochschulen oder gar Personen erlauben wird.

Die Vorteile Ihrer Mitwirkung sind also im Einzelnen

- der Beitrag zur Schaffung einer validen Datenbasis, die auch für eigene Argumentationen genutzt werden kann,
- der Eingang Ihrer Erfahrungen in den politischen Raum durch zeitnahe Projektberichterstattung an BMBF und Wissenschaftsrat,
- die finanzielle Aufwandskompensation sowie der Erhalt eines Ergebnisberichts, der es Ihnen ermöglicht, Ihre eigenen Erfahrungen mit denen anderer Hochschulen zu vergleichen.

## Handreichung zur Datenerhebung

### Allgemeine Hinweise zur vorliegenden Handreichung

Bitte tragen Sie in den mitgelieferten Bogen zur Datenerhebung (Excel-Datei) die Daten zu allen bereits abgeschlossenen und ggf. noch laufenden Berufungsverfahren ein, bei denen mindestens **eine Ausschreibung der Stelle im Zeitraum von Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015** erfolgt ist, unabhängig davon, ob die Stelle erfolgreich besetzt werden konnte oder ob das Verfahren ohne Stellenbesetzung abgebrochen wurde. Wenn es sich um ein noch laufendes Berufungsverfahren handelt, bitten wir Sie, den Erhebungsbogen soweit auszufüllen, wie es der Fortgang des jeweiligen Berufungsverfahrens erlaubt.

Falls Sie an Ihrer Fachhochschule im oben genannten Betrachtungszeitraum mehr als die in der Datei bereits vorgesehenen 40 Verfahren verzeichnen, fügen Sie bitte zusätzliche Spalten (per copy/paste) selbst hinzu.

Die nachfolgenden Erläuterungen sollen eine Hilfestellung für Ihre Datenerhebung sein. Zusätzlich finden Sie im Erhebungsbogen jeweils zwei Ausfüllbeispiele. Wenn Sie darüber hinaus noch Fragen haben, können Sie uns gerne kontaktieren. Die Projektleiterin Dr. Susanne In der Smitten erreichen Sie telefonisch unter 0511-450670-362; mögliche Fragen oder Hinweise können Sie außerdem an die Mailadresse [fh-bewerberlage@dzhw.eu](mailto:fh-bewerberlage@dzhw.eu) richten. Auf diesen Account haben alle drei Projektmitarbeiter(innen) Zugriff, so dass Sie eine zügige Beantwortung Ihres Anliegens erwarten können.

**Bitte übermitteln Sie uns Ihre Daten und Angaben bis zum 31.07.2016**, vorzugsweise an die oben genannte Mailadresse, alternativ ausgedruckt per Post. Geben Sie dabei bitte zusätzlich an, wie viele Stunden Sie für die Datenerhebung benötigt haben. Sollten Sie die Frist nicht einhalten können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf, damit wir das weitere Vorgehen, etwa eine Zusendung in Teillieferungen, besprechen können. Wir bedanken uns schon jetzt sehr herzlich bei Ihnen für ihre Mitwirkung!

### Ausfüllanleitung

#### 1. Block: Berufungsverfahren (Zeilen: 1-4)

##### Zeile 2: Fächergruppe

Wählen Sie bitte aus der Dropdown-Liste die der ausgeschriebenen Professur am besten entsprechende Fächergruppe aus.

##### Zeile 3: Fach

Geben Sie bitte eigenhändig eine Bezeichnung für das Fach ein, in dem die ausgeschriebene Professur verortet ist.

Beispiel 1: „Maschinenbau/Verfahrenstechnik“

Beispiel 2: „Soziale Arbeit“

##### Zeile 4: Häufigkeit der Ausschreibung

Geben Sie bitte an, wie häufig die entsprechende Professur ohne zwischenzeitliche Besetzung ausgeschrieben wurde (Zahl der Ausschreibungsrunden).

Hinweise zur Zählung: Wenn dieselbe Ausschreibung an mehreren Stellen oder mehrere Wochen in Folge in bestimmten Medien erschienen ist, gilt das nicht als mehrfache Ausschreibung, sondern insgesamt als eine Ausschreibung(srunde). Eine neue Ausschreibung ist erst dann gege-

ben, wenn ein Berufungsverfahren nicht mit einer erfolgreichen Stellenbesetzung beendet wurde, sondern das Verfahren zur Besetzung der Professur – ggf. mit einer modifizierten Ausschreibung – erneut von vorne begonnen wird.

Falls die Professur besetzt wurde, aber die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber nach kurzer Zeit wieder gegangen ist, gilt das als erneut vakant gewordene Professur. Falls hier eine erneute Ausschreibung im Betrachtungszeitraum erfolgt ist, handelt es sich um ein neues Verfahren. Bitte beginnen Sie hier also mit der Erfassung in einer neuen Spalte.

→ Falls die Professur mehrfach ausgeschrieben wurde, beachten Sie bitte, dass die Daten für die letzte bzw. aktuelle Ausschreibung im 4. Block (Zeilen 65-107) der Tabelle einzutragen sind.

## 2. Block: Erste Ausschreibung (Zeilen: 5-49)

### Allgemeine Anmerkungen zum 2. Block: Erste Ausschreibung

→ Sollte das Verfahren in der ersten Ausschreibungsrunde bereits frühzeitig abgebrochen worden sein (z. B. weil kaum Bewerbungen eingegangen sind), sodass die Angaben etwa zum Berufungsvorschlag (Liste), zur Einladung der Bewerber(innen) oder zum Ausschluss von Bewerber(inne)n nicht möglich sind, brechen Sie die Bearbeitung von Block 2 an der betreffenden Stelle ab und steigen in Zeile 45 „Status der Ausschreibung“ wieder ein.

### Zeile 6: Denomination

Bitte fügen Sie eigenhändig die Bezeichnung, mit der die Professur ausgeschrieben war (Denomination der Professur), ein.

Hinweis: Da eine sehr spezielle Denomination die einzelne Professur unter Umständen erkennbar machen kann, werden diese Daten in dieser Form nicht veröffentlicht. Es besteht also kein Anlass zur Sorge, dass die Angabe der Denomination die Anonymität gefährdet. Für die Untersuchung ist die Angabe der Denomination in zweierlei Hinsicht relevant: Zum einen werden wir darauf schauen, ob ein bestimmter Konkretheitsgrad (Enge/Weite der Denomination) besonders häufig mit zügigen Stellenbesetzungen oder mit besonderen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung einhergeht. Zum anderen werden wir bei mehrfacher Ausschreibung betrachten, inwiefern in späteren Runden eine Ausweitung oder Präzisierung der Denomination erfolgt ist, um die Resonanz auf dem Bewerber(innen)markt zu verändern. Uns interessiert also nicht die Denomination selbst, sondern daraus abgeleitete Variablen zur Enge/Weite und ihrer Veränderung, die wir anhand des Datenmaterials selber entwickeln möchten.

Beispiel 1: „Professur für Konstruktion in Maschinenbau und Fahrzeugtechnik“

Beispiel 2: „Professur für Diversität und Soziale Arbeit“

### Zeile 7: Datum der Erstausschreibung

Bitte geben Sie den Monat und das Jahr der Erstveröffentlichung der Ausschreibung an (Bsp. 03/2015).

→ Falls das Datum der Erstausschreibung nicht genau dokumentiert ist, schätzen Sie dieses bitte.

### Zeile 8: Spezielles Profil

Bitte treffen Sie in Zeile 8 bei der Frage nach einem speziellen Profil der Professur eine Auswahl aus den Optionen „Ja/Nein/Weiß nicht“ aus der Dropdown-Liste.

Antwortoption	Erläuterung	Weiteres Vorgehen
<b>Ja</b>	Die ausgeschriebene Professur hat (ein) spezielle(s) Profil(e).	→ Falls die Stelle ein spezielles Profil hat, bearbeiten Sie bitte die Zeilen 9-13.
<b>Nein</b>	Die ausgeschriebene Professur hat kein spezielles Profil.	→ Falls die Professur kein spezielles Profil hat, fahren Sie bitte in Zeile 14 fort.
<b>Weiß nicht</b>	Zu einem speziellen Profil liegen keine Informationen vor bzw. sind keine Angaben möglich.	→ Falls zu einem speziellen Profil keine Angaben möglich sind, fahren Sie bitte in Zeile 14 fort.

### Zeilen 9-13: Art des speziellen Profils bzw. der speziellen Profile

Bitte treffen Sie in den Zeilen 9-13 zur Angabe der Art des speziellen Profils bzw. der speziellen Profile der Professur jeweils eine Auswahl aus den Optionen „Ja/Nein/Weiß nicht“ aus der Dropdown-Liste. Dabei ist es möglich, dass eine Professur mehrere Profilbesonderheiten zugleich aufweist. Zu den Antwortoptionen gelten weiterhin die Erläuterungen, die Sie oben in der Tabelle zu Zeile 8 finden.

#### Hinweis: Begriffsklärungen

<b>Zeile 9</b>	Schwerpunkt Forschung/ Forschungsprofessur	Professur mit reduziertem Lehrdeputat (z. B. 9 SWS), die sich in besonderer Weise in die Forschung einbringen soll, z. B. zum Aufbau eines Forschungsschwerpunktes beitragen soll.
<b>Zeile 10</b>	Schwerpunkt Infrastrukturen	Die Professur erhält eine besondere Infrastruktur, die über die Standardausstattung hinausgeht, z. B. Räume/Labore, Maschinen, Personal.
<b>Zeile 11</b>	Shared Professors-hip	Die Professorin oder der Professor lehrt in Teilzeit an der Hochschule und ist parallel dazu bei einem Unternehmen tätig. In der Regel wird eine solche Professur auch jeweils anteilig hochschul- und unternehmenseitig finanziert.
<b>Zeile 12</b>	Nachwuchsprofessur	Spezielle Professur für den wissenschaftlichen Nachwuchs, bei der die Vorbereitung auf Tätigkeiten in Lehre und Forschung systematisch, auch in Kooperation mit außerhochschulischen Einrichtungen/Unternehmen, erfolgt.
<b>Zeile 13</b>	Sonstiges	Falls die Professur ein anderes spezielles Profil aufweist, beschreiben Sie es hier bitte stichwortartig.

### Zeile 14: Besoldungshöhe

Bitte wählen Sie per Dropdown-Liste die Besoldungshöhe (W<sub>1</sub>, W<sub>2</sub> oder W<sub>3</sub>) der Professur aus.

→ Sollte es sich um eine Professur außerhalb der W-Besoldung handeln, wählen Sie bitte die Besoldungshöhe, die der Bezahlung am ehesten entspricht.

→ Ist eine solche Angabe nicht möglich, lassen Sie das Feld frei.

### Zeile 15: Befristung

Bitte geben Sie in Zeile 15 an, ob die Professur als befristete Professur ausgeschrieben wurde. Wählen Sie dafür zwischen den Optionen Ja/Nein.

→ Falls Ja, geben Sie bitte in Zeile 16 die Dauer der Befristung in Jahren an.

→ Falls Nein, fahren Sie bitte in Zeile 17 fort.

### Zeile 17: Zahl der eingegangenen Bewerbungen

Bitte geben Sie in Zeile 17 anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an, mit wie viele Bewerbungen für die Professur die Berufungskommission in dieser Ausschreibungsrunde gearbeitet hat.

**Zeilen 18-23: Spezifizierung der eingegangenen Bewerbungen**

Bitte geben Sie anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an:

**Zeile 18:** Wie viele Bewerber(innen) eine Promotion vorzuweisen haben.

**Zeile 19:** Wie viele Bewerber(innen) eine Habilitation vorzuweisen haben.

**Zeile 20:** Wie viele Bewerber(innen) eine Juniorprofessur (W1) vorzuweisen haben.

**Zeile 21:** Wie viele Bewerber(innen) habilitationsäquivalente Leistungen vorzuweisen haben.

**Zeile 22:** Wie viele Bewerber(innen) außerhochschulische Berufserfahrung vorzuweisen haben.

Art und Umfang der Berufserfahrung sind an dieser Stelle nicht relevant.

**Zeile 23:** Wie viele Frauen sich in dieser ersten Ausschreibungsrunde auf die Professur beworben haben.

→ Bitte beachten Sie, dass sich die Angaben in Zeile 18-23 jeweils auf die Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen aus Zeile 17 beziehen.

→ Da eine Bewerbung keines, eins oder mehrere der genannten Merkmale aufweisen kann (z. B. kann ein Bewerber sowohl eine Promotion als auch habilitationsäquivalente Leistungen mitbringen), ergibt die Summe der eingegebenen Zahlen aus den Zeilen 18 bis 23 nicht zwingend die Zahl der Bewerbungen aus Zeile 17.

→ Wenn Ihnen keine Angabe möglich ist, machen Sie dies bitte durch die Eingabe „k.A.“ deutlich.

**Zeile 24-38: Gründe für den Ausschluss von Bewerber(inne)n aus dem Berufungsverfahren**

In den folgenden Zeilen geht es darum zu erfahren, aus welchen Gründen Personen im Berufungsverfahren nicht weiter berücksichtigt wurden. Bitte geben Sie die Zahl der Bewerber(innen) (ganze Zahl) an, auf die die einzelnen Gründe jeweils zugetroffen haben. Dabei können mehrere Gründe zugleich auf eine(n) Bewerber(in) zutreffen.

→ Wenn keine Angabe möglich ist, machen Sie dies bitte durch die Eingabe „k.A.“ deutlich.

**Zeile 25: 1. Ausschluss aus formalen Gründen gemäß Landeshochschulgesetz (LHG)**

Bitte geben Sie in Zeile 25 anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an, wie viele der Bewerber(innen) aus dieser ersten Ausschreibungsrunde insgesamt im weiteren Verfahren nicht berücksichtigt werden konnten, weil sie die formalen Voraussetzungen gemäß Landeshochschulgesetz nicht erfüllt haben.

**Zeilen 26-32: Spezifizierung des Ausschlusses aus formalen Gründen gemäß Landeshochschulgesetz**

Bitte geben Sie jeweils anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an, auf wie viele der aus formalen Gründen gemäß Landeshochschulgesetz ausgeschlossenen Bewerber(innen) aus Zeile 25 jeweils die genannten Ausschlussgründe zugetroffen haben.

→ Bitte beachten Sie, dass sich die Angaben in Zeile 26-32 jeweils auf die Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber aus Zeile 25 bezieht, die aus formalen Gründen gemäß Landeshochschulgesetz aus dem Verfahren ausgeschlossen wurden.

→ Da ein Bewerber auch mehrere Merkmale aufweisen kann, die den Ausschluss aus formalen Gründen zur Folge hatten (z. B. können sowohl die Promotion als auch weitere wissenschaftliche Leistungen fehlen), ergibt die Summe der eingegebenen Zahlen aus den Zeilen 26 bis 31 nicht zwingend die Zahl der ausgeschlossenen Bewerber(innen) aus Zeile 25.

Hinweis: Begriffsklärungen

<b>Zeile 26</b>	Fehlende pädagogische Eignung	Wird von Berufungskommissionen insbesondere bei fehlenden Erfahrungen in der Lehre als Begründung angeführt.
<b>Zeile 27</b>	Fehlende Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit	Insbesondere fehlende abgeschlossene Promotion
<b>Zeile 28</b>	Fehlende Befähigung zu künstlerischer Arbeit	Ist nur bei Professuren mit künstlerischer Ausrichtung relevant und wird dort insbesondere als Ausschlussgrund angeführt, wenn die Anhaltspunkte für künstlerische Fähigkeiten unzureichend sind
<b>Zeile 29</b>	Fehlende zusätzliche wissenschaftliche Leistungen	Insbesondere fehlende Habilitation/Juniorprofessur bzw. fehlende habilitationsäquivalente Leistungen
<b>Zeile 30</b>	Fehlende zusätzliche künstlerische Leistungen	Ist nur bei Professuren mit künstlerischer Ausrichtung relevant und wird dort insbesondere als Ausschlussgrund angeführt, wenn die Nachweise über künstlerische Leistungen unzureichend sind
<b>Zeile 31</b>	Fehlende (außerhochschulische) Praxiserfahrung	Die Praxiserfahrung insgesamt und/oder die Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs erreicht nicht die vom Landeshochschulgesetz geforderte Mindestzahl von Jahren.

In **Zeile 32** geben Sie bitte an, wie viele der Personen aus Zeile 25, die aus formalen Gründen gemäß Landeshochschulgesetz im weiteren Verfahren insgesamt nicht mehr berücksichtigt werden konnten, Frauen waren.

**Zeile 33: „2. Unzureichende Einschlägigkeit/ fachliche Passung“**

Bitte geben Sie in Zeile 33 anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an, wie viele Bewerberinnen und Bewerber aus dieser ersten Ausschreibungsrunde insgesamt aus Gründen der unzureichenden Einschlägigkeit bzw. unzureichenden fachlichen Passung im weiteren Verfahren nicht berücksichtigt werden konnten.

In **Zeile 34** geben Sie bitte an, wie viele der Personen aus Zeile 33, die aus Gründen der unzureichenden Einschlägigkeit bzw. unzureichenden fachlichen Passung vom weiteren Verfahren ausgeschlossen wurden, Frauen waren.

**Zeile 35: „3. Nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre“**

Bitte geben Sie in Zeile 35 anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an, wie viele Bewerberinnen und Bewerber aus dieser ersten Ausschreibungsrunde insgesamt im weiteren Verfahren nicht mehr berücksichtigt wurden, da ihre Leistungen in Forschung und Lehre nicht zufriedenstellend waren.

Hinweis: Gemeint sind hier Bewerberinnen und Bewerber, die zwar die formalen Stellenvoraussetzungen gemäß Landeshochschulgesetz erfüllten, aber nach Einschätzung der Berufungskommission nicht genügend weitere Leistungen, etwa ausgewiesen durch Drittmittelprojekte oder Publikationen, vorzuweisen hatten.

In **Zeile 36** geben Sie bitte an, wie viele der Personen aus Zeile 35, die aufgrund nicht zufriedenstellender Leistungen vom weiteren Verfahren ausgeschlossen wurden, Frauen waren.

**Zeile 37: „4. Zurückziehen der Bewerbung/ Ausstieg aus dem Verfahren“**

Bitte geben Sie in Zeile 37 anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an, wie viele Bewerberinnen und Bewerber aus dieser ersten Ausschreibungsrunde insgesamt ihre Bewerbung im Laufe des Verfahrens eigenständig zurückgezogen haben bzw. von sich aus aus dem Verfahren ausgestiegen sind.

In **Zeile 38** geben Sie bitte an, wie viele der Personen aus Zeile 37, die ihre Bewerbung im Laufe des Verfahrens eigenständig zurückgezogen haben bzw. von sich aus aus dem Verfahren ausgestiegen sind, Frauen waren.

**Zeile 39: Zahl der eingeladenen Bewerber(innen)**

Geben Sie bitte anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an, wie viele Personen aus der ersten Ausschreibungsrunde insgesamt zur persönlichen Vorstellung eingeladen wurden.

In **Zeile 40** geben Sie bitte an, wie viele der Personen aus Zeile 39, die zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen wurden, Frauen waren.

**Zeile 41: Zahl der Bewerber(innen), die sich vor Ort vorgestellt haben**

Geben Sie bitte anhand einer numerischen Eingabe (ganze Zahl) an, wie viele Personen aus der ersten Ausschreibungsrunde sich insgesamt vor Ort vorgestellt haben.

In **Zeile 42** geben Sie bitte an, wie viele der Personen aus Zeile 41, die sich vor Ort vorgestellt haben, Frauen waren.

**Zeile 43: Listenvorschlag der Kommission**

Wählen Sie bitte aus der Dropdown-Liste aus, ob von der Berufungskommission ein Berufungsvorschlag mit einem, zwei oder drei Namen (3er-, 2er-, oder 1er-Liste) verabschiedet wurde.

Geben Sie bitte in **Zeile 44** an, wie viele Frauen auf dem Listenvorschlag der Kommission standen.

**Zeile 45: Status der Ausschreibung (bezogen auf die erste Ausschreibungsrunde)**

Wählen Sie bitte mit Hilfe der Dropdown-Liste den Status der Ausschreibung bezogen auf die erste Ausschreibungsrunde aus. Zur Auswahl stehen:

Antwortoption	Erläuterung	Weiteres Vorgehen
<b>Stelle wurde besetzt.</b>	Der Rufinhaber bzw. die Rufinhaberin hat die Stelle am Ende der ersten Ausschreibungsrunde tatsächlich angetreten.	→ Falls die Stelle besetzt wurde, fahren Sie bitte in <b>Zeile 46</b> fort.
<b>Stelle konnte nicht besetzt werden.</b>	Es wurde in der ersten Ausschreibungsrunde kein(e) geeignete(r) Bewerber(in) gefunden, die Berufungsverhandlung ist gescheitert und/oder die gewünschte Person hat die Stelle nicht angetreten.	→ Falls die Stelle nicht besetzt werden konnte, fahren Sie bitte in <b>Zeile 47</b> fort.
<b>Berufungsverfahren läuft noch.</b>	Das Berufungsverfahren ist in der ersten Ausschreibungsrunde noch nicht abgeschlossen, sodass die Stelle noch nicht angetreten werden konnte.	→ Falls das Verfahren noch läuft, sind die Eingaben für dieses Verfahren an dieser Stelle <b>abgeschlossen</b> .

**Zeile 46: Wann wurde das Verfahren abgeschlossen?**

Falls die Stelle erfolgreich besetzt werden konnte, geben Sie hier bitte den Monat und das Jahr an, wann das Verfahren abgeschlossen wurde (Bsp. 03/2015).

Hinweis: Bitte beziehen Sie sich auf den Zeitpunkt, an dem die Professorin oder der Professor die Stelle angetreten hat.

→ Falls das Datum nicht genau dokumentiert wurde, schätzen Sie dieses bitte. Anschließend sind die Eingaben für diese Professur beendet. Bitte fahren Sie ggf. mit dem nächsten Verfahren zur nächsten Professur in der nächsten Spalte fort.

**Zeile 47: Wurde die Stelle erneut ausgeschrieben?**

Bitte treffen Sie in Zeile 47 bei der Frage nach der wiederholten Ausschreibung der Professur eine Auswahl aus den Optionen „Ja/Nein“ aus der Dropdown-Liste.

Antwortoption	Erläuterung	Weiteres Vorgehen
Ja	Die Stelle wurde erneut ausgeschrieben.	→ Falls die Stelle neu ausgeschrieben wurde, fahren Sie bitte in <b>Zeile 48</b> fort.
Nein	Die Stelle wurde nicht erneut ausgeschrieben.	→ Falls die Stelle nicht erneut ausgeschrieben wurde, fahren Sie bitte in <b>Zeile 49</b> fort.

**Zeile 48: Gründe für die erneute Ausschreibung**

Bitte schildern Sie stichpunktartig die Gründe für die neue Ausschreibung.

Beispiele: „Keine adäquaten Bewerber(innen) gefunden“, „Berufene(r) Kandidat(in) hat die Stelle nicht angetreten“

→ Falls das Verfahren nur ein weiteres Mal ausgeschrieben wurde (also insgesamt genau zweimal), fahren Sie jetzt bitte mit dem 4. Block ab Zeile 65 fort.

→ Falls das Verfahren noch mehrere Male ausgeschrieben wurde (also insgesamt mindestens dreimal), fahren Sie bitte mit dem 3. Block ab Zeile 50 fort.

**Zeile 49: Verfahren wurde ohne Stellenbesetzung abgeschlossen**

Bitte schildern Sie stichpunktartig die Gründe für das Abschließen des Verfahrens ohne Stellenbesetzung.

Beispiel: „Keine Aussicht auf adäquate Bewerber(innen)“

→ Anschließend sind die Eingaben für diese Professur beendet. Bitte fahren Sie ggf. mit dem nächsten Verfahren zur nächsten Professur in der nächsten Spalte fort.

**3. Block: Mehrfachausschreibung (Zeilen: 50-64)****Allgemeine Anmerkungen zum 3. Block: Mehrfachausschreibungen**

Der 3. Block „Mehrfachausschreibungen“ dient der Erfassung von Daten in Fällen, in denen eine Professur nicht erfolgreich besetzt werden konnte und darum wiederholt ausgeschrieben wurde.

→ Wurde die Stelle insgesamt genau zweimal ausgeschrieben, fahren Sie bitte direkt mit dem 4. Block ab Zeile 65 fort.

→ Wurde die Stelle mehr als zweimal, z. B. viermal, ausgeschrieben, dann tragen Sie Angaben zur 2. und 3. Ausschreibung hier in Block 3 ab Zeile 50, Angaben zur 4. (= letzten Ausschreibung) in Block 4 ab Zeile 65 ein.

**Zeile 51: Datum der erneuten Ausschreibung**

Bitte geben Sie den Monat und das Jahr der ersten Veröffentlichung der zweiten Ausschreibung an (Bsp. 07/2013 oder 11/2014).

→ Falls das Datum der zweiten Ausschreibung nicht genau dokumentiert ist, schätzen Sie dieses bitte.

**Zeile 52: Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle**

Wenn die Stelle bei der zweiten Ausschreibung erneut nicht erfolgreich besetzt werden konnte, geben Sie hier bitte stichpunktartig die Gründe an.

Beispiele: „keine geeigneten Bewerber(innen)“, „Listenvorschlag wurde abgelehnt“

**Zeilen 53-64: Wiederholte Ausschreibungen**

Falls die Ausschreibung mehrfach wiederholt wurde, gehen Sie bitte für die einzelnen Ausschreibungen entsprechend den Anmerkungen zu den Zeilen 51 und 52 vor und geben Sie bitte für die jeweilige Ausschreibung die Daten der Ausschreibung und Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle an.

→ Bei der letzten bzw. aktuellen Ausschreibung nehmen Sie die Eintragungen bitte im 4. Block ab Zeile 65 vor.

**4. Block: Letzte Ausschreibung (Zeilen: 65-107)**

Der 4. Block zur letzten Ausschreibung ist in den Zeilen 66-106 identisch mit dem 2. Block zur ersten Ausschreibung (Zeilen 6-46); bitte sichten Sie bei aufkommenden Fragen oder Unklarheiten die entsprechenden oben gemachten Anmerkungen und beziehen Sie Ihre Antworten nun jeweils auf die letzte Ausschreibungsrunde.

**Zeile 107: Verfahren wurde ohne Stellenbesetzung abgeschlossen**

Bitte schildern Sie stichpunktartig die Gründe für das endgültige Abschließen des Verfahrens ohne Stellenbesetzung.

Beispiel: „Keine Aussicht auf adäquate Bewerber(innen)“

→ Anschließend sind die Eingaben für diese Professur beendet. Bitte fahren Sie ggf. mit dem nächsten Verfahren zur nächsten Professur in der nächsten Spalte fort.

**Abschließende Anmerkungen**

Bitte wiederholen Sie vorangegangene Schritte für jedes Berufungsverfahren an ihrer staatlichen deutschen Fachhochschule oder Hochschule für angewandte Wissenschaften, welche im Untersuchungszeitraum von Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015 ausgeschrieben wurden. Dabei ist für jedes einzelne Verfahren eine eigene Spalte vorgesehen.

**Noch einmal herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

### 9.3 Datenerhebungsbogen zur Inhaltsanalyse der Lebenslaufinformationen von Neuberufenen

**Abb. 74** Tabellarische Übersicht der erhobenen Daten zu den Lebenslaufinformationen von Neuberufenen

<b>Name</b> (bitte angeben)	
<b>Geschlecht</b> (bitte auswählen)	weiblich, männlich
<b>Geburtsjahr</b> (bitte angeben, z. B. 1960 oder 1972)	
<b>(Bundes-)Land des Geburtsorts</b> (bitte auswählen) Wenn Geburtsort im Ausland: In welchem Land geboren?(bitte Land angeben)	Ausland; Baden-Württemberg; Bayern; Berlin; Brandenburg; Bremen; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen
<b>Wissenschaftliche Qualifikationen</b> Beginn des <b>Studiums</b> (Monat/Jahr, z. B. 10/1993 oder 04/1994) Höchster Studienabschluss unterhalb der Promotion (bitte auswählen) Zeitpunkt des höchsten Abschlusses (Monat/Jahr, z. B. 07/1998 oder 02/1999) Fächergruppe des Studiums (bitte auswählen) Name der Hochschule (bitte angeben) Hochschulart (bitte auswählen) Letztgenannter Hochschulort des höchsten Abschlusses (bitte angeben) (Bundes-)Land (bitte auswählen) Wenn Studium im Ausland: Wo (bitte Land angeben) Wenn Studium im Ausland: EU oder Nicht-EU	<u>Höchster Studienabschluss</u> Bachelor; Master; Diplom; Magister; Staatsexamen; Sonstiges, Weiß nicht/keine Angabe möglich  <u>Fächergruppe des Studiums</u> Ingenieurwissenschaften; Naturwissenschaften; Mathematik und Informatik; Agrar- und Forstwissenschaften; Wirtschaftswissenschaften; Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, Sport; Rechtswissenschaften; Sprach- und Kulturwissenschaften; Musik, Kunst, Gestaltung; Gesundheitswissenschaften Weiß nicht/keine Angabe möglich  <u>Hochschulart</u> Universität (inkl. Private Uni); FH/HAW (inkl. Private FH); Verwaltungsfachhochschule; künstlerische Hochschule; Sonstiges; Weiß nicht/keine Angabe möglich  <u>Bundesland</u> Ausland; Baden-Württemberg; Bayern; Berlin; Brandenburg; Bremen; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen
<b>Zweitstudium</b> (bitte auswählen)	Ja, Nein, Weiß nicht/keine Angabe möglich

<b>Promotion</b> (bitte auswählen) Fachrichtung/Fächergruppe der Promotion (bitte auswählen) Beginn der Promotionsphase (Jahr) Abschluss der Promotion (Jahr) Erstgenannter Ort der abgeschlossenen Promotion (bitte angeben) (Bundes-)Land der abgeschlossenen Promotion (bitte auswählen) Wenn Promotion im Ausland: Wo (bitte Land angeben) Wenn Promotion im Ausland: EU oder Nicht-EU	Ja, Nein, Weiß nicht/keine Angabe möglich  <u>Fächergruppe des Studiums</u> Ingenieurwissenschaften; Naturwissenschaften; Mathematik und Informatik; Agrar- und Forstwissenschaften; Wirtschaftswissenschaften; Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, Sport; Rechtswissenschaften; Sprach- und Kulturwissenschaften; Musik, Kunst, Gestaltung; Gesundheitswissenschaften Weiß nicht/keine Angabe möglich  <u>Bundesland</u> Ausland; Baden-Württemberg; Bayern; Berlin; Brandenburg; Bremen; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen
<b>Habilitation</b> (bitte auswählen)	Ja, Nein, Weiß nicht/keine Angabe möglich
<b>Juniorprofessur</b> (bitte auswählen)	Ja, Nein, Weiß nicht/keine Angabe möglich
<b>Im Rahmen der wissenschaftlichen Qualifikation</b> Internationale Erfahrung(en)/ Auslandsaufenthalt (bitte auswählen) Zusatzqualifikation(en) (z. B. Hochschuldidaktische Zusatzqual.) (bitte angeben) Funktionen und Netzwerkkontakte (bitte angeben)	Ja, Nein, Weiß nicht/keine Angabe möglich
<b>Berufspraxis (ALLE genannten Beschäftigungen)</b> <b>1. Beschäftigung (treffende Kurzbezeichnung vergeben)</b> Arbeitgeber (bitte angeben) Beschäftigungsbereich (bitte auswählen) Ort der Beschäftigung (bitte angeben) (Bundes-)Land (bitte auswählen) Wenn Beschäftigung im Ausland: Wo (bitte Land angeben) Beschäftigungseinstieg (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014) Beschäftigungsausstieg (Monat/Jahr, z. B. 07/2013, bis heute=2017) Hochschulnähe (bezogen auf diese Beschäftigung) (bitte auswählen) Fachnähe (bezogen auf aktuelle Professur) (bitte auswählen) Leitungsfunktion (bitte auswählen) Beschäftigung ist/war Nebentätigkeit (bitte auswählen)	<u>Beschäftigungsbereich</u> Universität Fachhochschule Sonstiger Hochschulbereich / Akademien (weiterer) Öffentlicher Dienst Außerhochschulische Forschung Privatwirtschaft NGO/Gemeinnützige Einrichtungen Selbständigkeit Sonstiges  <u>Bundesland</u> Ausland; Baden-Württemberg; Bayern; Berlin; Brandenburg; Bremen; Hamburg; Hessen; Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen; Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein; Thüringen  Hochschulnah, Hochschulfern, Weiß nicht  Fachnah, Fachfern, Weiß nicht  Ja, Nein, Weiß nicht/keine Angabe möglich Ja, Nein, Weiß nicht/keine Angabe möglich
<b>2. bis 11. Beschäftigung wie 1. Beschäftigung</b>	
Es gibt weitere Beschäftigungen (Bitte auswählen)	Ja, Nein

<p><b>Aggregation der Angaben zu den Beschäftigungen</b>  Zahl der genannten beruflichen Stationen (vor der aktuellen Professur)  Jahre Privatwirtschaft  Jahre öffentlicher Dienst  Jahre NGOs / Gemeinnützige Einrichtungen  Jahre Uni  Jahre FH  Jahre sonstiger Hochschulbereich  Jahre außerhochschulische Forschung  Jahre Selbständigkeit  Jahre Sonstiges</p> <p>Jahre mit Tätigkeit Typ A (hochschulnah und fachnah)  Jahre mit Tätigkeit Typ B (hochschulfern und fachnah)  Jahre mit Tätigkeit Typ C (hochschulnah und fachfern)  Jahre mit Tätigkeit Typ D (hochschulfern und fachfern)  Jahre Tätigkeit mit Hochschulnähe  Jahre Tätigkeit mit Hochschulferne  Jahre Tätigkeit mit Fachnähe  Jahre Tätigkeit mit Fachferne</p> <p>Jahre Tätigkeit mit Leitungsfunktion  Jahre Auslandstätigkeit  Zahl der genannten Staaten (Deutschland = 1)  Zahl der genannten Bundesländer (einschl. Professur)  Berufliche Ausbildung vorhanden: Ja, Nein</p>	
<p><b>1. vorherige Berufung</b>  <b>Denomination der Professur</b> (bitte angeben)  Fächergruppe (bitte auswählen)  genannter Zeitpunkt der Berufung (Monat/Jahr, z. B. 10/2013 oder 04/2014)  ggf. Ausstieg aus Professur (Monat/Jahr, z. B. 03/2014, bis heute= 12/2016)  Name der Hochschule (bitte angeben)  Hochschulort (bitte angeben)  (Bundes-)Land (bitte auswählen)</p>	<p><u>Fächergruppe der Professur</u>  Ingenieurwissenschaften;  Naturwissenschaften;  Mathematik und Informatik;  Agrar- und Forstwissenschaften;  Wirtschaftswissenschaften;  Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, Sport;  Rechtswissenschaften;  Sprach- und Kulturwissenschaften; Musik, Kunst, Gestaltung;  Gesundheitswissenschaften  Weiß nicht/keine Angabe möglich</p> <p><u>Bundesland</u>  Ausland; Baden-Württemberg; Bayern; Berlin;  Brandenburg; Bremen; Hamburg; Hessen;  Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen;  Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein;  Thüringen</p>

<p><b>2. vorherige Berufung</b>  <b>Denomination der Professur</b> (bitte angeben)  Fächergruppe (bitte auswählen)  genannter Zeitpunkt der Berufung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014)  ggf. Ausstieg aus Professur (Monat/Jahr, z. B. 03/2014, bis heute= 12/2016)  Name der Hochschule (bitte angeben)  Hochschulort (bitte angeben)  (Bundes-)Land (bitte auswählen)</p>	<p><u>Fächergruppe der Professur</u>  Ingenieurwissenschaften;  Naturwissenschaften;  Mathematik und Informatik;  Agrar- und Forstwissenschaften;  Wirtschaftswissenschaften;  Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, Sport;  Rechtswissenschaften;  Sprach- und Kulturwissenschaften; Musik, Kunst, Gestaltung;  Gesundheitswissenschaften  Weiß nicht/keine Angabe möglich</p> <p><u>Bundesland</u>  Ausland; Baden-Württemberg; Bayern; Berlin;  Brandenburg; Bremen; Hamburg; Hessen;  Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen;  Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein;  Thüringen</p>
<p><b>Aktuelle Berufung</b>  <b>Denomination der Professur</b> (bitte angeben)  Fächergruppe (bitte auswählen)  genannter Zeitpunkt der Berufung (Monat/Jahr, z. B. 07/2013 oder 11/2014)  ggf. Ausstieg aus Professur (Monat/Jahr, z. B. 03/2014, bis heute= 12/2016)  Name der Hochschule (bitte angeben)  Hochschulort (bitte angeben)  (Bundes-)Land (bitte auswählen)</p>	<p><u>Fächergruppe der Professur</u>  Ingenieurwissenschaften;  Naturwissenschaften;  Mathematik und Informatik;  Agrar- und Forstwissenschaften;  Wirtschaftswissenschaften;  Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, Sport;  Rechtswissenschaften;  Sprach- und Kulturwissenschaften; Musik, Kunst, Gestaltung;  Gesundheitswissenschaften  Weiß nicht/keine Angabe möglich</p> <p><u>Bundesland</u>  Baden-Württemberg; Bayern; Berlin;  Brandenburg; Bremen; Hamburg; Hessen;  Mecklenburg-Vorpommern; Niedersachsen;  Nordrhein-Westfalen; Rheinland-Pfalz; Saarland; Sachsen; Sachsen-Anhalt; Schleswig-Holstein;  Thüringen</p>

## 9.4 Fragebogen zur Online-Befragung



**DZHW**  
Deutsches Zentrum für  
Hochschul- und Wissenschaftsforschung

senden von  
 Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

---

Herzlich willkommen zur Online-Befragung mit dem Thema

### Berufung von Professor(inn)en an Fachhochschulen (FH) bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW)

Die Befragung verfolgt das Ziel, Ihre persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen als Professor(in) zu erfassen. Wir möchten Ihnen gerne einige Fragen stellen zu

- Ihrer aktuellen Tätigkeit,
- Ihren Motiven für eine Bewerbung auf die Professur
- und zu Ihrem bisherigen Karriereweg.

Die Beantwortung des Fragebogens wird **10-15 Minuten** in Anspruch nehmen.

Der Fragebogen ist **bis zum 08. Januar 2017 online verfügbar**. Sie können die Befragung unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnehmen. Verwenden Sie für eine Fortsetzung einfach den Link, den Sie in Ihrer E-Mail finden. Die Online-Befragung ist speziell für das Ausfüllen am PC oder Notebook konzipiert und daher leider nicht für Smartphones geeignet.

Einverständnis  
Selbstverständlich ist Ihre Teilnahme freiwillig. Alle Angaben aus der aktuellen Befragung werden innerhalb des DZHW ausschließlich zu Forschungszwecken genutzt und nach Projektende in anonymisierter Form anderen Wissenschaftler(inne)n und Studierenden für wissenschaftliche Analysen zur Verfügung gestellt. Ihre Kontaktdaten werden getrennt von den Befragungsdaten gespeichert und nicht an Dritte weitergegeben und nur im Rahmen dieser Untersuchungsreihe zur Kontaktaufnahme verwendet.

Sollten Sie Fragen zum Datenschutz haben, können Sie sich an unseren Datenschutzbeauftragten, Herrn Martin Fuchs, wenden (+49 (0)511 450 670-491; E-Mail: [fuchs@dzhw.eu](mailto:fuchs@dzhw.eu)). Weitere Informationen zum Datenschutz finden Sie [hier](#).

Vielen Dank im Voraus für Ihre Mitwirkung.

Ich willige in die Teilnahme an der Befragung und die beschriebene Verwendung meiner Daten ein. Die Datenschutzhinweise habe ich zur Kenntnis genommen.

Bei Fragen und Hinweisen wenden Sie sich einfach direkt an uns.

Dr. Susanne In der Smitten Telefon +49 (0)511 450670 362 E-Mail <a href="mailto:smitten@dzhw.eu">smitten@dzhw.eu</a>	Thorben Sembritzki Telefon +49 (0)511 450670 102 E-Mail <a href="mailto:sembritzki@dzhw.eu">sembritzki@dzhw.eu</a>	Lisa Thiele Telefon +49 (0)511 450670 173 E-Mail <a href="mailto:thiele@dzhw.eu">thiele@dzhw.eu</a>
--	--	---

---

Weiter
Logout

---

Wir möchten Ihnen zunächst einige Fragen zur Ausgestaltung der Professur stellen, auf die Sie im Zeitraum von 2013-2015 an eine Fachhochschule bzw. Hochschule für Angewandte Wissenschaften berufen wurden.

**Welcher Fächergruppe ist Ihre Professur zuzuordnen?**  
*Falls Sie eine interdisziplinäre Professur innehaben, nennen Sie bitte die Fächergruppe, der Sie Ihre Professur am ehesten zuordnen würden.*

- Ingenieurwissenschaften
- Naturwissenschaften
- Mathematik, Informatik
- Agrar- und Forstwissenschaften
- Wirtschaftswissenschaften
- Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, Sport

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rechtswissenschaften</li> <li>○ Sprach- und Kulturwissenschaften</li> <li>○ Musik, Kunst, Gestaltung</li> <li>○ Gesundheitswesen</li> <li>○ Sonstiges, nämlich: _____</li> </ul> <p><b>Und welchem Fach ordnen Sie Ihre Professur zu?</b>  <i>Bitte geben Sie das Fach (also z. B. Maschinenbau, Soziale Arbeit, Wirtschaftsrecht) Ihrer Professur an.</i>          [Offenes Antwortfeld]</p>
<p><b>Wie hoch ist das reguläre Lehrdeputat ihrer Professur?</b>          __ Semesterwochenstunden (SWS).</p>
<p><b>Ist dieses reguläre Lehrdeputat schon einmal reduziert worden?</b>  <i>Unabhängig davon, ob das Lehrdeputat auch aktuell noch reduziert ist.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ja</li> <li>○ Nein</li> </ul>
<p>[Filter: Wenn vorherige Frage=Ja]</p> <p><b>Wie hoch ist das Lehrdeputat im Rahmen der Reduktion (gewesen)?</b>          __ Semesterwochenstunden (SWS).</p> <p><b>Wozu wurde das Lehrdeputat reduziert?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Zugunsten einer Forschungstätigkeit</li> <li><input type="checkbox"/> Zugunsten einer außerhochschulischen Nebentätigkeit</li> <li><input type="checkbox"/> Zugunsten hochschuldidaktischer Weiterbildungen</li> <li><input type="checkbox"/> Sonstiger Grund, nämlich: _____</li> </ul>
<p><b>Welcher Besoldungsgruppe ist Ihre Professur zuzuordnen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ W1</li> <li>○ W2</li> <li>○ W3</li> <li>○ Angestelltenverhältnis analog zu W2</li> <li>○ Angestelltenverhältnis analog zu W3</li> <li>○ Sonstige, nämlich: ____</li> </ul>
<p><b>Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Arbeitssituation als Professor(in) an einer FH/HAW?</b>          [5er Skala: 1=„Überhaupt nicht zufrieden“ bis 5=„sehr zufrieden“]</p>
<p>Wir möchten gerne erfahren, wie Sie auf Ihre Professur aufmerksam geworden sind und was Sie dazu bewogen hat, sich auf eine Professur an einer Fachhochschule bzw. Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu bewerben.</p>

**Wie haben Sie von der Ausschreibung für die Professur erfahren?**

Bitte wählen Sie alle Antwortoptionen aus, die auf Sie zutreffen.

- Ich bin selbständig auf die Ausschreibung aufmerksam geworden (z. B. in Online- oder Printmedien).
- Ich bin von der Hochschule (von der Berufungskommission, dem Dekan/der Dekanin, von der Hochschulleitung o.a.) direkt angesprochen worden.
- Ich bin durch Kolleg(inn)en an der FH/HAW darauf aufmerksam gemacht worden.
- Ich habe durch andere Institutionen/Organisationen davon erfahren.
- Ich war bereits Lehrbeauftragte(r) an dieser Hochschule.
- Ich habe im Rahmen einer Kampagne der Hochschule mein Interesse bekundet.
- Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_.

**In welcher Situation haben Sie zum ersten Mal über eine Bewerbung auf eine FH/HAW-Professur nachgedacht?**

Schildern Sie bitte kurz Ihre damalige Situation.

[Offenes Antwortfeld]

**In welchem Ausmaß spielten die folgenden Aspekte für Ihre Bewerbung auf eine FH/HAW-Professur eine Rolle?**

[5er Skala: 1=„Überhaupt keine Rolle“; 3=„Teils/teils“; 5=„Eine sehr große Rolle“]

- Weitgehend eigenständige Arbeitsplanung
- Interessante Arbeitsinhalte
- Eigenständige Zeiteinteilung
- Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit
- Möglichkeit zum Wissenstransfer aus der Praxis in die Wissenschaft
- Gesellschaftliche Achtung und Anerkennung
- Arbeitsplatzsicherheit
- Eine herausfordernde Arbeit zu haben
- Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren
- Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen
- Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Einflussnahme
- Ausreichend Zeit für Freizeitaktivitäten
- Hohes Einkommen
- Unzufriedenheit mit der vorangegangenen Stelle
- Vorangegangene Arbeitslosigkeit
- Merkmale der Hochschule, an der die Professur ausgeschrieben war (Profil, Lage etc.)

**Mit welchen der folgenden Maßnahmen wurde Ihr Einstieg als Professor(in) an der FH/HAW unterstützt?**

Bitte wählen Sie alle Antwortoptionen aus, die auf Sie zutreffen.

- Ich habe keine Unterstützungsangebote erhalten
- Begrüßungs-/Einführungsworkshop
- Reduktion des Lehrdeputats
- Hochschuldidaktische Fortbildungen
- Andere Fortbildungen (z. B. Zeitmanagement, Personalführung)
- Mentoring/Coaching
- Persönliche Unterstützung durch Kolleg(inn)en
- Einarbeitungsunterlagen/Informationsmappe/Starter Package
- Sonstiges, nämlich: \_\_\_\_\_

**Wenn Sie an Ihre Vorstellungen und Erwartungen zum Zeitpunkt der Bewerbung zurückdenken und sie mit Ihrer aktuellen Arbeitssituation vergleichen, wie gut waren Sie damals über die Arbeit als Professor(in) an einer FH/HAW informiert?**

[5er Skala: 1=„Sehr schlecht informiert“ bis 5=„Sehr gut informiert“]

**An welchem Hochschultyp haben Sie studiert?**

*Sollten Sie an mehreren Hochschultypen studiert haben, wählen Sie bitte alle Antwortoptionen aus, die auf Sie zutreffen (Mehrfachnennungen möglich).*

- Universität / Hochschule mit Promotionsrecht in Deutschland
- Pädagogische Hochschule in Deutschland
- Theologische Hochschule in Deutschland
- Kunsthochschule in Deutschland
- Fachhochschule / Hochschule für angewandte Wissenschaften in Deutschland (ohne Verwaltungsfachhochschulen)
- Verwaltungsfachhochschulen in Deutschland
- Ausländische Hochschule
- Sonstiger, nämlich: \_\_\_\_

**Haben Sie eine Promotion abgeschlossen?**

- Ja
- Nein

[Filter: Wenn vorherige Frage=Ja]

**Welche weiteren wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Qualifikationen haben Sie über die Promotion hinaus erworben?**

*Bitte wählen Sie alle Antwortoptionen aus, die auf Sie zutreffen.*

- Keine
- Habilitation
- Juniorprofessur
- Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre
- Zusätzliche künstlerische Leistungen

**Falls auf Sie zutreffend: Wie viele Jahre waren Sie bis zum Antritt Ihrer (ersten) Professur insgesamt an Hochschulen (Universitäten und FH/HAW) im In- und Ausland angestellt?**

*Ausgenommen sind Tätigkeiten an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Tätigkeiten als studentische Hilfskraft und einzelne Lehraufträge.*

\_\_\_\_ Jahre

**Falls auf Sie zutreffend: Wie viele Jahre waren Sie zusätzlich an außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig? (Fraunhofer- oder Max-Planck-Institute, Einrichtungen der Helmholtz- oder der Leibniz-Gemeinschaft, weitere Forschungseinrichtungen).**

\_\_\_\_ Jahre

**Und wie viele Jahre waren Sie bis zum Antritt Ihrer (ersten) Professur insgesamt außerhalb der akademischen Wissenschaft beschäftigt?**

*Gemeint sind z. B. Tätigkeiten in Unternehmen, Verbänden oder eine selbständige Berufstätigkeit.*

\_\_\_\_ Jahre

Im folgenden Abschnitt möchten wir gerne etwas über die Tätigkeiten erfahren, die Sie ausgeübt haben, bevor Sie Ihre FH/HAW-Professur angetreten haben.

**In welchen Beschäftigungsbereichen waren Sie jemals tätig, bevor Sie Ihre FH/HAW-Professur angetreten haben?**

*Bitte wählen Sie alle Antwortoptionen aus, die auf Sie zutreffen.*

- Privatwirtschaft
- Öffentlicher Dienst
- Gemeinnützige Einrichtungen oder Non-Profit-Organisationen
- Universität
- Fachhochschule/Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- Außeruniversitäre Forschungsinstitute
- Selbständigkeit
- Sonstiger, nämlich: \_\_\_\_\_

**Und in welchem der Beschäftigungsbereiche waren Sie zuletzt tätig, bevor Sie Ihre FH/HAW-Professur angetreten haben?**

- Privatwirtschaft
- Öffentlicher Dienst
- Gemeinnützige Einrichtungen oder Non-Profit-Organisationen
- Universität
- Fachhochschule/Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- Außeruniversitäre Forschungsinstitute
- Selbständigkeit
- Sonstiger, nämlich: \_\_\_\_\_

**Hatten Sie im Rahmen Ihrer letzten Tätigkeit vor der Professur Personal- und/oder Budgetverantwortung inne?**

- Ja
- Nein

**Wie hat sich Ihr aktuelles Einkommen gegenüber Ihrer letzten Tätigkeit vor der Professur verändert?**

*Benutzen Sie als Referenzgrößen bitte Ihr vorheriges und Ihr aktuelles monatliches Brutto-Einkommen.*

- Verringert, und zwar um etwa \_\_ %
- Erhöht, und zwar um etwa \_\_ %
- Ist ungefähr gleich geblieben.

**In welcher Höhe haben Sie seit Antritt Ihrer aktuellen Professur Drittmittel eingeworben?**

- Weniger als 10.000 EUR
- 10.000-19.999 EUR
- 20.000-29.999 EUR
- 30.000-39.999 EUR
- 40.000-49.999 EUR
- Über 50.000 EUR
- Keine Angabe

**Wie groß ist Ihre Hochschule gemessen an der Zahl der Studierenden?**

- Weniger als 5.000 Studierende
- 5.000 – 9.999 Studierende
- 10.000 Studierende oder mehr

Abschließend bitten wir Sie um Angaben zu Ihrer Person.

**Wann wurden Sie geboren?**

\_\_\_\_ Jahr

**Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.**

- Männlich
- Weiblich
- Keine Angabe

**Falls Sie noch Anmerkungen zu unserer Befragung machen wollen, tragen Sie diese bitte hier ein:**

*Um die Befragung abzuschließen, klicken Sie bitte auf „weiter“.*

[Offenes Antwortfeld]



Vielen Dank für Ihre Teilnahme.  
Ihre Angaben sind sicher bei uns angekommen.

Sollten Sie noch Fragen haben, können Sie uns gerne kontaktieren.

Dr. Susanne In der Smitten  
Telefon +49 (0)511 450670 362  
E-Mail [smitten@dzhw.eu](mailto:smitten@dzhw.eu)

Thorben Sembritzki  
Telefon +49 (0)511 450670 102  
E-Mail [sembritzki@dzhw.eu](mailto:sembritzki@dzhw.eu)

Lisa Thiele  
Telefon +49 (0)511 450670 173  
E-Mail [thiele@dzhw.eu](mailto:thiele@dzhw.eu)

Zurück

Logout

Susanne In der Smitten / Thorben Sembritzki / Lisa Thiele /  
Johannes Kuhns / Amadou Sanou / Marco Valero-Sanchez

# Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro)

Forum Hochschule  
3 | 2017

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA)  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>



Dr. Susanne In der Smitten  
Telefon +49 (0)511 45 06 70-362  
Fax +49 (0)511 45 06 70-960  
E-Mail: [smitten@dzhw.eu](mailto:smitten@dzhw.eu)

Lisa Thiele  
Telefon +49 (0)511 45 06 70-173  
Fax +49 (0)511 45 06 70-960  
E-Mail: [thiele@dzhw.eu](mailto:thiele@dzhw.eu)

Thorben Sembritzki  
Telefon +49 (0)511 45 06 70-102  
Fax +49 (0)511 45 06 70-960  
E-Mail: [sembritzki@dzhw.eu](mailto:sembritzki@dzhw.eu)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH  
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)

Juni 2017



DZHW, Lange Laube 12, 30159 Hannover  
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 61246

**Herausgeber:**

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)  
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)  
Postfach 2920 | 30029 Hannover  
Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960

**Geschäftsführer(in):**

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans  
Dr. Bernhard Hartung

**Vorsitzender des Aufsichtsrats:**

Ministerialdirigent Peter Greisler

**Registergericht:**

Amtsgericht Hannover | B 210251

**Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:**

DE291239300

**Redaktionell verantwortlich:**

Daniel Matthes

**Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):**

Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.

ISBN 978-3-86426-057-5

