

**Professoren und Professorinnen an den  
Fachhochschulen in Niedersachsen  
– eine berufssoziologische empirische  
Untersuchung –**

Von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
– Fakultät IV Human- und Gesellschaftswissenschaften –  
zur Erlangung des akademischen Grades

Dr. rer. pol.

genehmigte Dissertation

von Monika Schlegel, geboren am 09.05.1968 in Bremerhaven

Oldenburg, im Oktober 2006

Referentin: Prof. Dr. Dr. h. c. Rosemarie Nave-Herz

Koreferentin: Prof. Dr. Karin Flaake

Tag der Disputation: 13. März 2007

## **Danksagung**

Die vorliegende Arbeit entstand im Zusammenhang mit der Untersuchung „Die Berufsbiographien von Fachhochschulprofessoren und -professorinnen in Niedersachsen – eine Analyse ihrer Berufsbiographien unter Berücksichtigung der besonderen Aufgabenstellung der Fachhochschulen als anwendungsbezogene Lehr- und Forschungsinstitution –“. Dieses Forschungsprojekt wurde unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Rosemarie Nave-Herz von August 2002 bis Juli 2004 durchgeführt und vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur finanziell gefördert.

An erster Stelle möchte ich mich bei Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Rosemarie Nave-Herz bedanken. Sie war nicht nur zu jeder Zeit des Forschungsprozesses offen für Fragen und Probleme, sondern verhalf mir auch immer wieder dazu, Motivationshemmungen und Tiefpunkte zu überwinden.

Mein Dank geht auch an Frau Prof. Dr. Karin Flaake, die maßgeblich an der Entscheidung zur Bearbeitung dieses Forschungsvorhabens beteiligt war.

Ebenso möchte ich mich ganz herzlich bei Dr. Annette Hirschert und Dr. Michael Feldhaus für ihre vielseitige Unterstützung und Freundschaft während des gesamten Forschungsprozesses bedanken. Selten finden sich solche ‚Gefährten‘ in der Einsamkeit und Freiheit wissenschaftlichen Arbeitens.

Gedankt sei auch Mirjam Rix-Schneider, die mir hilfreich bei der mühseligen Dateneingabe zur Seite stand.

Schließlich sei auch den Professoren und Professorinnen der niedersächsischen Fachhochschulen ganz herzlich gedankt, die sich im Rahmen der quantitativen Befragung die Zeit nahmen, unsere Fragen zu beantworten.

Mein besonderer Dank gilt meiner Familie, die mir auf ihre ganz eigene Art und Weise über so manche Durststrecken hinweg half und immer an mich geglaubt hat.

Oldenburg, im Oktober 2006

Monika Schlegel

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung .....	7
Teil I:	Die Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland und speziell in Niedersachsen – Ihre Entstehung, ihre aktuellen Probleme und ihre derzeitigen Personalstrukturen – .....	10
1.	Die Entstehung der Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland .....	10
2.	Zur gegenwärtigen Situation und zu den aktuellen Problemen der Fachhochschulen .....	19
3.	Fächerspektrum und Personalstruktur der Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland .....	25
4.	Die Fachhochschulen in Niedersachsen .....	27
4.1	Standorte und Fachspezialisierungen .....	27
4.2	Die Personalstruktur .....	31
5.	Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen .....	36
Teil II:	Stand der Forschung .....	40
Teil III:	Berufsbiographische Daten der Professoren und Professorinnen an den niedersächsischen Fachhochschulen .....	49
1.	Ziel und Durchführung der empirischen Erhebung .....	49
1.1	Untersuchungsziel und theoretische Vorüberlegungen der Erhebung .....	49
1.2	Zum methodischen Vorgehen .....	54
1.3	Samplebeschreibung .....	59

2.	Darstellung der Untersuchungsergebnisse.....	66
2.1	Biographische ‚Eckdaten‘ bis zur Übernahme der Fachhochschulprofessur .....	66
2.1.1	Die wissenschaftliche und berufspraktische Qualifizierung der niedersächsischen Fachhochschulprofessoren und - professorinnen.....	66
2.1.2	Karrieremuster.....	78
2.1.3	Die Berufssituation vor Übernahme einer Fachhochschulprofessur ..... .....	82
2.1.4	Die Erwartungen an die Fachhochschulprofessur vor der Positionsübernahme.....	91
2.2	Die Vor- und Nachteile der Fachhochschulprofessur aus der Perspektive der Positionsinhaber .....	95
2.2.1	Die Bewertung des Wechsels zur Fachhochschulprofessur im Vergleich zur vorherigen Position .....	95
2.2.2	Die Beurteilung der aktuellen beruflichen Situation .....	108
2.3	Die Fachhochschulprofessur: ein geplanter ‚Karriereberuf‘? ....	121
Exkurs:	Zur privaten Lebenssituation: Familienstatistische Daten der Befragten .....	130
3.	Zusammenfassung und Ausblick.....	138
	Literaturverzeichnis.....	144
	Tabellenverzeichnis .....	160
	Verzeichnis der Schaubilder .....	163
	Anhang	

## 1. Einführung

Die heutigen Fachhochschulen sind ein relativ neuer Hochschultyp, begründet durch ein Abkommen zwischen den Bundesländern auf der Konferenz der Ministerpräsidenten am 31.10.1968. In ihnen sind z. T. die ehemaligen Ingenieurschulen, Akademien und Höheren Fachschulen aufgegangen, Einrichtungen, die in ihren Anfängen in einigen Fällen bis in das 18. Jahrhundert zurückreichen.

Den Gründungen der neuen Fachhochschulen lag und liegt der politische Wille zugrunde, in der Bundesrepublik ein differenzierteres Hochschulsystem zu schaffen, in dem jeder Hochschulart eine besondere Aufgabenstellung und damit eine unterschiedliche Profilbildung zugewiesen wird. So betonte auf der Tagung „Zwanzig Jahre Fachhochschulen in Niedersachsen – Bilanz und Perspektiven –“ der damalige Ministerpräsident Gerhard Schröder: „Die beiden Hochschultypen, die Universität einerseits und die Fachhochschule andererseits, werden sich auf jeweils das konzentrieren müssen, was sie am besten leisten können und was den Kern ihrer Aufgaben ausmacht. Durch die Entlastung von Teilen der berufsbezogenen Ausbildung müssen wir den Universitäten wieder mehr Luft verschaffen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der grundlagenorientierten wissenschaftlichen Forschung und bei der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.“ Und er fährt fort: „Vor allem für die Entwicklung der Fachhochschulen erfordert dies eine neue Qualität bei der Regionalisierung der Studienangebote. Dies gilt erst recht für die regionalen Effekte von anwendungsorientierter Forschung und Entwicklung, von Technologietransfer und berufsbezogener Weiterbildung“ (Zwanzig Jahre Fachhochschulen in Niedersachsen 1991: 17).

Als Hauptaufgabe aller Fachhochschulen wird daher in den Bundes- und Landesgesetzen die anwendungsbezogene Lehre betont. Sie sollen auf einen Beruf vorbereiten, der wissenschaftliche Erkenntnisse und wissenschaftliches Arbeiten verlangt. Aus der Prioritätensetzung im Hinblick auf die Lehre resultiert keine Ausblendung von Forschungstätigkeiten; diese

soll – wie die Lehre – anwendungsbezogen sein und sich insbesondere regionalspezifischen Belangen widmen.

Von den Lehrenden des neuen Hochschultyps ‚Fachhochschule‘ werden entsprechend ihrer praxisrelevanten Aufgabenstellung spezielle Qualifikationen, nämlich der Nachweis sowohl der besonderen wissenschaftlichen als auch der berufspraktischen Leistung gefordert. Diese Eingangsqualifikationen sind jedoch nur Mindestanforderungen; sie sagen noch nichts über die tatsächlich gegebene Vorbildung der bzw. des einzelnen Lehrenden aus. In der empirischen Hochschulforschung ist diese Berufsgruppe<sup>1</sup> bisher vernachlässigt worden. Demgegenüber stehen zahlreiche Erhebungen über die Professorenschaft an Universitäten.

Mit der vorliegenden Arbeit soll ein diesbezüglicher berufssoziologischer Beitrag geleistet werden. Im ersten Teil wird zunächst die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland und ihre gegenwärtigen Personalstrukturen in Deutschland und speziell in Niedersachsen beschrieben. Im zweiten Teil wird auf den bisherigen Forschungsstand eingegangen.

Den Hauptteil der Arbeit (Teil III) bildet die Präsentation der Daten einer standardisierten schriftlichen Totalerhebung über berufsbiographische Fakten und über das berufliche Selbstbild von Fachhochschulprofessoren und -professorinnen in Niedersachsen. Die Konzentration der Befragung auf die niedersächsischen Fachhochschulen resultierte aus der Tatsache, dass die Finanzierung der Untersuchung durch das Land Niedersachsen erfolgte.

Da anzunehmen ist, dass trotz der verschiedenen länderspezifischen Ausführungsbestimmungen des Allgemeinen Hochschulrahmengesetzes die Differenzen zwischen den einzelnen Bundesländern in bezug auf die hier ausgewählte berufssoziologische Fragestellung nicht gravierend sind, hoffe ich mit der vorliegenden Untersuchung neben ihrer Dokumentati-

---

<sup>1</sup> Unter Berufsgruppe wird hier die Gesamtheit der einen bestimmten Beruf Ausübenden verstanden, die über gleiche oder ähnliche Fertigkeiten oder Kenntnisse verfügen und ein Bewusstsein von dieser Zugehörigkeit haben (vgl. Fuchs-Heinritz et al. 1995: 90).



onsfunktion auch Anregungen für die allgemeine Diskussion über das Bildungssystem in Deutschland zu liefern, insbesondere im Hinblick auf die gegenwärtigen Strukturreformen im Zuge des Bologna-Prozesses.

## **Teil I: Die Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland und speziell in Niedersachsen – Ihre Entstehung, ihre aktuellen Probleme und ihre derzeitigen Personalstrukturen –**

### **1. Die Entstehung der Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland**

Die Mehrzahl der Fachhochschulen der ersten Generation entstanden zwischen 1969 und 1971, teils als Neugründungen, teils durch Umwandlung von Höheren Technischen Lehranstalten, Höheren Fachschulen sowie Ingenieur-, Wirtschafts- und Sozialakademien, Einrichtungen, die in ihren Anfängen in einigen Fällen bis in das 18. Jahrhundert zurückreichen (Schwarze/Webler 1998: 13; Wissenschaftsrat 1981: 7; Wissenschaftsrat 1991: 9; Kultusministerkonferenz 1995: 9).

Ihre Gründung geht zurück auf ein Abkommen zwischen den Bundesländern zur Vereinheitlichung auf dem Gebiet des Fachhochschulwesens, das im Oktober 1968 auf einer Konferenz der Ministerpräsidenten geschlossen wurde (Wissenschaftsrat 1981: 7; Oehler 1989: 104; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 6; Wissenschaftsrat 1991: 9; Wissenschaftsrat 2002: 5). Hierdurch sollten Einrichtungen des tertiären Bildungssektors geschaffen werden, die Studierende auf wissenschaftlicher Grundlage praxis- und berufsorientiert ausbilden und zu selbständiger Arbeit im Beruf befähigen. Fachhochschulen sollten sich auch im Vergleich zu Universitäten durch einen besonderen Anwendungsbezug und kürzere Studienzeiten auszeichnen.

In den neuen Bundesländern begann nach 1990 ein Neuaufbau von Fachhochschulen. Diese sind durch Neugründungen oder durch Umwandlungen bzw. Zusammenführung verschiedener DDR-Einrichtungen, wie der Ingenieur- und Technischen Hochschulen entstanden (Wissenschaftsrat 2002: 5).

Begünstigt wurde die Gründung des neuen Hochschultyps Fachhochschule durch folgende (gesamtgesellschaftliche) Entwicklungen:

Die Bundesrepublik Deutschland zeigte sich in den 1960er Jahren im Hinblick auf die Studierendenzahlen im internationalen Vergleich als verspätete Nation, obwohl sich ab Mitte der 1950er Jahre ein erster Expansionschub in der Beteiligung am Hochschulstudium abzeichnete. Im Zusammenhang mit dem steigenden Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften waren die geringen Studierendenzahlen alarmierend. In einer aufsehenerregenden Artikelserie prognostizierte Georg Picht folgenschwere Defizite für die deutsche Wirtschaft und ihre internationale Konkurrenzfähigkeit, wenn nicht entsprechende Maßnahmen getroffen würden (Picht 1964). Ähnlich wie die Artikelserie von Picht trugen die 1965 publizierten bildungssoziologischen Analysen und Streitschriften Dahrendorfs zur bildungspolitischen Alarmierung der bundesrepublikanischen Gesellschaft bei (vgl. Sommerkorn 1997: 36; Geißler 2004: 373), in denen er einen breiteren Zugang zur höheren Bildung und eine aktive Bildungspolitik zum Abbau der sozialen und regionalen Ungleichheiten im Bildungswesen forderte (Dahrendorf 1965a; 1965b). Die wissenschaftliche und öffentliche intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Bildungsbeteiligung verdeutlichten in jener Zeit zugleich die ungleiche Bildungsbeteiligung in Deutschland und die ungerechten Bildungschancen für verschiedene Sozialgruppen, nämlich die der Mädchen, Landkinder, Kinder aus unteren sozialen Schichten und Katholiken (vgl. Pross 1969, Peisert 1967, Grimm 1966, Gerstein 1965)<sup>2</sup>.

Es wurde davon ausgegangen, „(...) dass die unzureichende Förderung der benachteiligten Gruppen nicht nur ein gesellschaftliches Problem der Chancengleichheit war, sondern auch die Leistungskraft von Wirtschaft und Gesellschaft erheblich bremste; der Mangel an qualifizierten Arbeits-

---

<sup>2</sup> Die statistische Unterrepräsentanz an den weiterführenden Bildungsinstitutionen, vor allem an den Gymnasien und Universitäten hat sich in bezug auf die Kinder aus unteren sozialen Schichten kaum verändert (vgl. Müller/Pollak 2004: 243; Wolter 2005: 11), was nicht mehr für die anderen genannten Sozialgruppen gilt (vgl. Geißler 2002: 348).

kräften, z. B. an Ingenieuren und Lehrern war offensichtlich“ (Geißler 2004: 363).

Der Bedarf an höherqualifizierten Arbeitskräften und der Aufruf zu einem breiteren Zugang zur höheren Bildung führte zur gleichen Forderung: Nämlich auf eine Erhöhung des Bildungsinteresses in breite Bevölkerungskreise hinzuwirken und eine deutliche Expansion des tertiären Bildungsbereiches anzustreben (Peisert/Framhein 1997: 34).

Um der wachsenden Diversität der Motive, Befähigungen und Berufsperspektiven der zunehmenden Zahl von Studierenden gerecht werden zu können und im Hinblick auf die enormen Hochschulkosten setzte sich die Überzeugung durch, dass eine Neustrukturierung des Hochschulwesens wünschenswert sei und es erfolgte eine Aufwertung der Ingenieurschulen und Höheren Fachschulen Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre zum neuen Hochschultyp Fachhochschule (Teichler 1990: 15).

Gleichzeitig konnte dadurch der wissenschaftlich-technologischen Entwicklung Rechnung getragen werden, die höhere Anforderungen im Beruf und die Notwendigkeit einer qualitativen und quantitativen Verbesserung der Nachwuchsausbildung stellte (Rotenhan 1980: 13; Wissenschaftsrat 1991: 10), verbunden mit einer stärkeren wissenschaftlich-methodischen Fundierung. Die damals bestehenden Ingenieurschulen und Höheren Fachschulen mit ihrer auf Erfahrungswissen und handwerkliche Fähigkeiten geprägten Ausbildung entsprachen diesen neuen Leistungsansprüchen nicht (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 6; Wissenschaftsrat 1991: 10).<sup>3</sup>

Des Weiteren machten Ende der 1960er Jahre engagierte Studierende und Dozenten der Ingenieurschulen in Protestaktionen auf die ungeklärte internationale Anerkennung ihrer Ausbildung aufmerksam. Im Zuge der Bestrebungen zur Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und des Niederlassungsrechts innerhalb der neugegründeten Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft wurde die gegenseitige Anerkennung der Diplome,

---

<sup>3</sup> Vgl. zur Situation der Vorgängereinrichtungen Birkhölzer 1976; Goldschmidt/Hübner-Funk 1974; Grüner 1967.

Prüfungszeugnisse etc. notwendig. Der europäische Verband nationaler Ingenieurvereinigungen (FEANI) plante ein europäisches Register der höheren technischen Berufe, das lediglich zwei Kategorien vorsah, nämlich Diplom-Ingenieure und höhere Techniker. Unter die letztere Kategorie sollten die deutschen Ingenieure grad. eingeordnet werden und analog dazu lediglich die Diplom-Ingenieure der Bundesrepublik die Möglichkeit erhalten, auf der oberen Stufe eingruppiert zu werden (Rotenhan 1980: 15f.; Brenken 1967: 9).

Zum anderen galten die Protestaktionen der unbefriedigten nationalen Stellung der Ingenieurschulen und Höheren Fachschulen, vor allem hinsichtlich ihrer Aufgaben- und Organisationsstruktur: Status-, Besoldungs- sowie Ausstattungsfragen, Bemessung des Lehrdeputats, Beteiligung der Studierenden und Dozenten an schulinterner Willensbildung etc. (Wissenschaftsrat 1991: 10; Schwarze/Webler 1998: 12; Rotenhan 1980: 16).

So entstand Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre der neue Hochschultyp ‚Fachhochschule‘ (Teichler 1990: 18). Neben Neugründungen wurden – wie bereits eingangs beschrieben – auch einige Ingenieurschulen und Höhere Fachschulen zu Fachhochschulen umgewandelt.

Für die **staatliche** Hochschulpolitik stand bei der Konstituierung der Fachhochschulen als eigenständiger Hochschultyp die Perspektive auf eine Alternative zu der universitären Ausbildung im Vordergrund, die durch fortschreitende gesellschaftliche Arbeitsteilung und notwendige Ausdifferenzierung von Qualifikationsprofilen immer dringlicher wurde. Deshalb sollten die Fachhochschulen im Unterschied zu den Universitäten weniger theoretisch-grundlagenbezogen sein und dafür einen stärkeren Anwendungsbezug des Wissens und eine stärkere Berufsorientierung der Studiengänge garantieren (Hochschulrektorenkonferenz 1997: 10; Schwarze/Webler 1998: 16f.; Landfried 2003: 10).

Ferner erhoffte man sich politischerseits eine Reduzierung der Studierendenzahlen an den Universitäten zugunsten der Fachhochschulen zu erreichen, in dem man durch kürzere wissenschaftspraktische Ausbildungen dem Bedürfnis mancher Studierenden nach einem schnellen berufsorien-

tierten Abschluss Rechnung tragen wollte. Die Ausbildungsgänge wurden damit gleichzeitig kostengünstiger konzipiert als die universitären (Schwarze/Webler 1998: 13). Ihre Gründung Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre bedeutete also für die bundesrepublikanische Hochschul-landschaft sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht eine wesentliche Weiterentwicklung (Kultusministerkonferenz 2002: 148)<sup>4</sup>.

„Noch bevor die endgültige Entscheidung über die Etablierung von Fachhochschulen gefallen war, begann bereits die Grundsatzdiskussion um eine Gesamtstruktur unterschiedlicher Studiengänge und deren institutionelle Verknüpfung“ (Teichler 1986: 105). Im Zuge der Reformoffensive um 1970, unterschiedlicher politischer Konstellationen und verschiedener Experimente schien das bundesrepublikanische Hochschulwesen nämlich immer vielfältiger zu werden, aber der Wunsch nach einer grundlegenden Einheitlichkeit des Hochschulsystems war nach wie vor ausgeprägt (Teichler 1990: 16f.).

Mit dem Leitmodell Gesamthochschule wurde eine organisatorische Zusammenfassung der verschiedenen Hochschularten intendiert. Die neuen und auch zu diesem Zweck im Status den anderen Hochschularten ange-näherten Fachhochschulen sollten damals nur übergangsweise als selbst-ständige Einrichtungen bestehen bleiben (Kalkum 1989: 5).<sup>5</sup> Die weitere Entwicklung verlief jedoch anders. Wenn auch das Hochschulrahmengesetz, das 1976 in Kraft trat<sup>6</sup>, Gesamthochschulen als Regeltypus vorsah, war tatsächlich „ (...) die weitgehende Einigkeit über die Etablierung von Gesamthochschulen schon während der Beratungen über den Bildungs-gesamtplan 1973 verloren gegangen; Stellungnahmen des Wissenschafts-

---

<sup>4</sup> Die Differenzierung des Hochschulwesens ist nicht allein für die Bundesrepublik Deutschland charakteristisch. In der Mehrzahl der EU-25-Staaten und der 40 Bologna-Mitgliedstaaten gibt es institutionell differenzierte Hochschultypen, d.h. auch Fachhochschulen oder Fachhochschul-ähnliche Einrichtungen (Friedrich 2004: 8).

<sup>5</sup> Zum Gesamthochschulkonzept siehe Cerych et al. 1981, Flechsig et al. 1975, Schmidt 1980.

<sup>6</sup> Mit Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes wurde erstmals ein einheitlicher länderübergreifender gesetzlicher Rahmen für das Hochschulwesen geschaffen, den die Länder in der Folgezeit durch eigene Gesetze ausfüllten (bis in die 1960er Jahre bestanden vielfach keine gesetzlichen Regelungen, sondern nur Hochschulsatzungen) (Kultusministerkonferenz 2006: 136).

rates, der Westdeutschen Rektorenkonferenz und der baden-württembergischen Landesregierung in den Jahren 1976/1977 machten bereits deutlich, dass die Gesamthochschule als Regeltypus aufgegeben war“ (Teichler 1986: 107).

Die Fachhochschulen konnten sich somit als eigenständiger Hochschultyp im tertiären Bildungssektor konsolidieren und etablieren (Fachhochschulrektorenkonferenz 1990: 5; Teichler 1993: 26).

Bereits 1991 hat der Wissenschaftsrat festgestellt, dass die Fachhochschule ein unverwechselbares wie unverzichtbares Element des Hochschulsystems der Bundesrepublik Deutschland geworden ist (Wissenschaftsrat 1991: 7) und in seinen Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen im Jahr 2002 betont der Wissenschaftsrat, dass diese Entwicklung weiter vorangeschritten ist. Insbesondere dadurch, dass anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung inzwischen als institutionelle Aufgabe der Fachhochschulen gilt und durch die Möglichkeit, gestufte Studiengänge unterschiedlicher Orientierungen zu entwickeln, haben die Fachhochschulen zusätzlich an Profil gewonnen und ihre Leistungsfähigkeit in einer Reihe von Bereichen erhöht (Wissenschaftsrat 2002: 155).

Der Wissenschaftsrat prognostiziert den Fachhochschulen in seinen „Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen“ von 2002 angesichts der bildungspolitischen Erfordernisse eine besondere Bedeutung: „Vielfältige Zugangsmöglichkeiten, traditionelle Ausrichtung der Studienangebote der Fachhochschulen an den Problemen der Berufspraxis und dementsprechende Erfahrung in der Reaktion aus Entwicklungen des Beschäftigungssystems geben den Fachhochschulen eine Brückenfunktion, die sie prädestiniert, sowohl zur Erhöhung der Akademisierungsquote durch Nutzung bislang noch nicht ausreichend genutzter Bildungspotentiale beizutragen wie auch zusätzliche Bildungsbereiche zu erschließen, in denen eine wissenschaftsbasierte Ausbildung erforderlich wird, weil der zu erwartende Komplexitätszuwachs der beruflichen Anforderungen auch

steigende Anforderungen an die Ausbildung stellt“ (Wissenschaftsrat 2002: 80f.).

De facto hat der neue Hochschultyp ‚Fachhochschule‘ an Attraktivität gewonnen, was an der Nachfrage seitens der Studierwilligen ablesbar ist. In vielen Feldern übersteigt das Interesse an einem Studienplatz an den Fachhochschulen das Angebot (Bulmahn/Bregenzer 1998: 11; Sager 1998: 30; Wissenschaftsrat 2002: 90). Auch die Nachfrage seitens des Beschäftigungssystems ist groß. Der Übergang von Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen in das Beschäftigungssystem erfolgt vergleichsweise problemlos (Teichler 1993: 31; Wissenschaftsrat 1991: 68; Wissenschaftsrat 2002: 24; Wissenschaftsrat 1999; Friedrich 2002: 16; Wagner 2003: 30). Die Übergangsquoten in reguläre Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss liegt nach der HIS-Absolventenbefragung seit 1989 zwischen 71% und 76%, wobei jedoch wesentliche Unterschiede zwischen den Fachrichtungen bestehen (Holtkamp et al. 2000: 135). Auch sind die Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen in geringerem Maße als Universitätsabsolventinnen und -absolventen von Arbeitslosigkeit betroffen. Mayer beziffert in dem Bericht des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung „Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland“ ihre Arbeitslosenquote in den letzten Jahren auf durchweg unter 4% (Mayer 2003: 619).

Zu den institutionellen Stärken des Hochschultyps Fachhochschule gehört ihr Beitrag zur sozialen Öffnung tertiärer Bildung. Die Fachhochschule ist der einzige Hochschultyp, der vom Grundsatz her gleichberechtigt jungen Menschen mit unterschiedlichen Zugangsprofilen den Hochschulzugang ermöglicht. Zugangsvoraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums an einer Fachhochschule ist die Fachhochschulreife oder ein als gleichwertig anerkannter Abschluss. Die Fachhochschulreife kann auf verschiedenen Wegen erworben werden<sup>7</sup>: Sowohl mit Abschluss der Fachoberschule nach 12 Schuljahren, als auch mit dem Abschluss der 12. Klasse

---

<sup>7</sup> Die Möglichkeiten des Erwerbs der Fachhochschulreife stehen in Abhängigkeit des jeweiligen Landesrechtes.

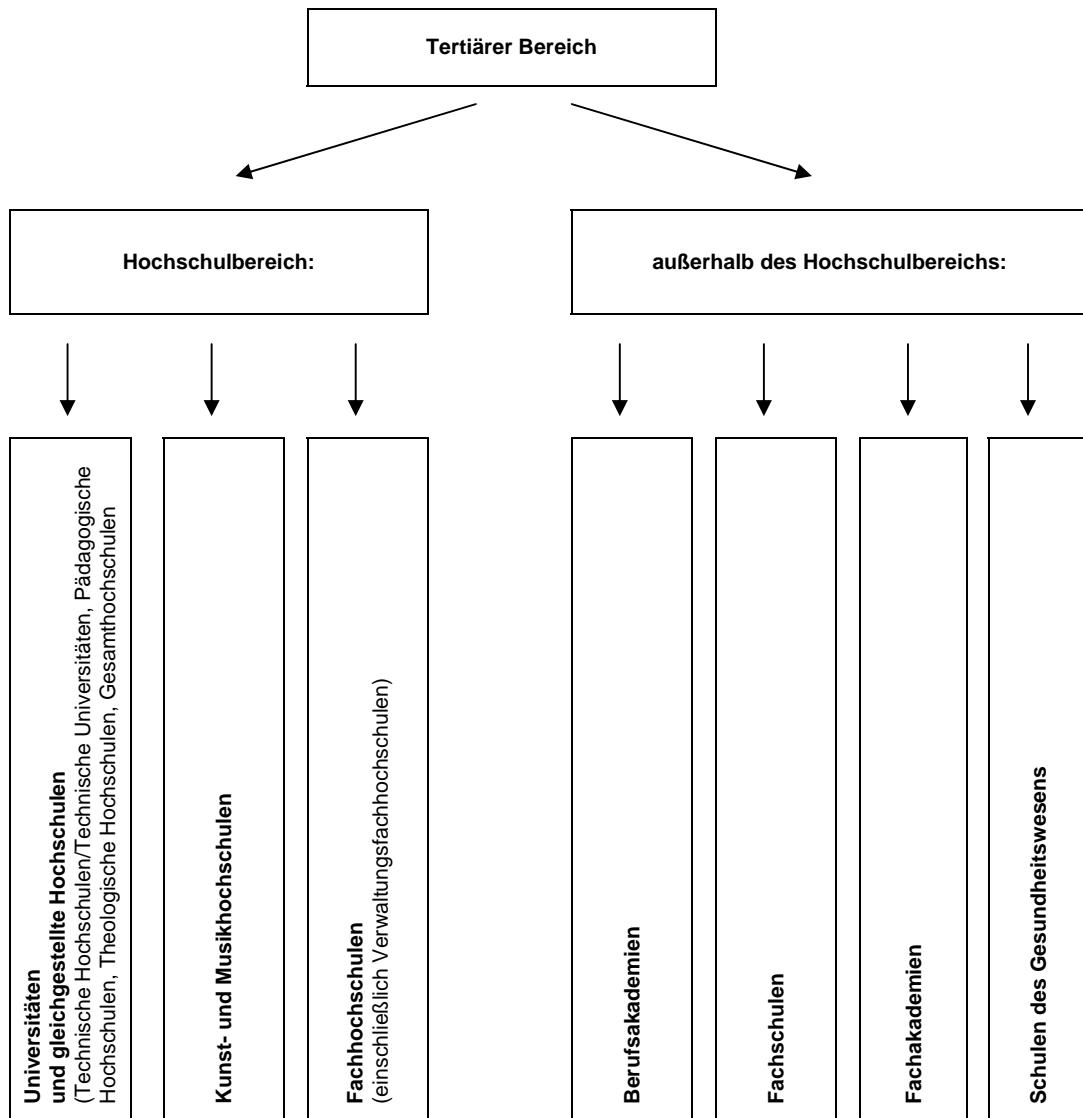


an allgemeinbildenden Schulen in Verbindung mit einer abgeschlossenen Lehre oder einem Praktikum. Ebenso kann mit dem Abitur in Kombination eines Praktikums oder einer praktischen Ausbildung ein Fachhochschulstudium aufgenommen werden, oder aufgrund einer beruflichen Qualifikation (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 11). Durch diese Heterogenität in den Zugängen wird ein erhebliches Begabungspotential in der Bevölkerung aktiviert (Bulmahn/Bregenzer 1998: 11; Hochschulrektorenkonferenz 1997: 11; Schröder 1991: 13; Schwarze/Webler 1998: 16).

Zusammenfassend lässt sich also hinsichtlich des Entstehungsprozesses des neuen Hochschultyps Fachhochschule festhalten, dass dieser vor allem durch den zunehmenden Bedarf an höherqualifizierten Arbeitskräften und der Notwendigkeit der Öffnung tertiärer Bildung für breitere Bevölkerungskreise begünstigt wurde.

Abschließend soll anhand des folgenden Schaubildes die Position der Fachhochschulen im tertiären Bildungssektor der Bundesrepublik Deutschland verdeutlicht werden:

Schaubild 1: Tertiärer Bereich in der Bundesrepublik Deutschland



## **2. Zur gegenwärtigen Situation und zu den aktuellen Problemen der Fachhochschulen**

Wie bereits in Kap. I.1 betont, haben sich die Fachhochschulen seit ihrer Gründung im tertiären Bildungssektor etabliert und stellte der Wissenschaftsrat 1991 fest, dass die Fachhochschulen ein unverwechselbares wie auch unverzichtbares Element des differenzierten Hochschulsystems der Bundesrepublik Deutschland sind (Wissenschaftsrat 1991: 7). In seinen Empfehlungen aus dem Jahr 2002 beurteilt er diese Entwicklung als noch weiter vorangeschritten (Wissenschaftsrat 2002: 155). Die Etablierung zeigt sich auch anhand der Forderungen seitens Wirtschaftsverbänden, Politik und Hochschulen, die sich seit den 1990er Jahren für den Ausbau des Fachhochschulwesens aussprechen (Hochschulrektorenkonferenz 2001: 4f; Schulze 1999: 21; Wissenschaftsrat 1991: 66; Bulmahn 2004: 40). Beabsichtigt war eine Erhöhung der Studienkapazitäten der Fachhochschulen von 25% der flächenbezogenen Studienplätze auf ca. 40%. Diese Zielsetzung wurde tatsächlich nur in sehr beschränktem Umfang umgesetzt und realisiert. Es hat lediglich eine geringfügige Umschichtung zu Gunsten der Fachhochschulen gegeben (Friedrich 2002: 15). Zudem wird im Hinblick auf den Fachhochschulausbau eine Ausdehnung des Fächerspektrums an Fachhochschulen als notwendig erachtet. Neben neuen fachlichen Schwerpunktsetzungen in den ‚klassischen‘ Fachgebieten der Fachhochschulen (Ingenieurwesen, Informatik, Architektur, Betriebswirtschaftslehre/Wirtschaftswissenschaften, Sozialwesen/-arbeit und Design/Gestaltung) wird eine Erweiterung des Fächerspektrums angestrebt, u. a. durch Verlegungen von Disziplinen aus den traditionell an Universitäten angesiedelten Bereichen der Biologie, Pharmazie und Medizin und der Lehrerausbildung an die Fachhochschulen. Jedoch konnten diese Bestrebungen bisher nicht umgesetzt werden, da sie außerhalb des Fachhochschulbereichs auf wenig Zustimmung treffen (Hochschulrektorenkonferenz 1997: 17; Klockner 1999: 63f.).

Fachhochschulen sind nach wie vor seit ihrer Gründung Vorbehalten hinsichtlich der Anerkennung ihrer Gleichwertigkeit gegenüber den Universitäten ausgesetzt. Mit der Formel „**gleichwertig, aber andersartig**“ wurde 1981 seitens des Wissenschaftsrates der Versuch unternommen, der anhaltenden Konvergenzdiskussion als auch der Hierarchisierung ein Ende zu setzen (Loos 2003: 3). Entsprechend dieser Formel wurde 1985 der Grundsatz der Gleichwertigkeit, aber Andersartigkeit der Hochschularten im HRG verankert (Waldeyer 2003: 28; Waldeyer 2000: 169).

Von einer praktischen Realisierung der Gleichstellung der beiden Hochschultypen kann nach Auffassung des Hochschullehrerbundes (hlb) – dem Berufsverband der Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen –, jedoch nach wie vor nicht gesprochen werden. Die beanstandete Benachteiligung der Fachhochschulen wird auf rechtlicher Ebene in der Bundesgesetzgebung deutlich (Waldeyer 2003: 28; Biermann 2004: 13). Als problematisch wird beispielsweise der Zugang von Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen in den Öffentlichen Dienst beurteilt. Für die Einstellung in den Öffentlichen Dienst gilt weiterhin der Grundsatz, dass Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen im Rahmen der Beamtenbesoldung und des BAT niedriger als Universitätsabsolventen und -absolventinnen eingestuft werden (Wissenschaftsrat 2002: 25); den Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen wurde bis zum Jahre 2002 der Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes verwehrt. Nach langjährigen Bemühungen ist es 2002 erstmalig gelungen, eine Regelung zu treffen, die den Absolventen von akkreditierten Masterstudiengängen den Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes ermöglicht (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 17; Loos 2005: 3).

Ferner bestehen nach wie vor Defizite in der Durchlässigkeit zwischen den Hochschultypen Fachhochschule und Universität. So besteht zwar hochschul- und wissenschaftspolitisch Konsens darüber, dass Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen ohne Umweg Zugang zur Promotion haben sollten (Kultusministerkonferenz-Beschluss, Hochschulrektorenkonferenz-Beschluss von 1994), jedoch regeln die Hochschulgesetze der

Länder nur das Promotionsrecht und die grundsätzliche Zugangsmöglichkeit für ‚besonders qualifizierte Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen‘ zu Promotion und verweisen die Detailregelungen in die Regelungskompetenz der Promotionsordnungen der Universitäten. Entsprechend große Unterschiede bestehen in den Voraussetzungen für eine ‚besondere Befähigung‘ (Wissenschaftsrat 2002: 54)<sup>8</sup>. Des weiteren scheint es schwierig, zur Betreuung bereite Professoren und Professorinnen an Universitäten zu finden (Friedrich 2002: 16).

Weiterhin ist die gegenwärtige Situation der Fachhochschulen durch die Umbruchssituation innerhalb des tertiären Bildungssektors gekennzeichnet.

Im Zuge des Bologna-Prozesses, dessen Oberziele die Verbesserung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden sowie die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen in einem globalisierten Bildungsmarkt sind (Müller-Bromley 2003: 3; Friedrich 2005: 11; Maxeiner 2003: 12), erfolgte u. a. eine umfassende Studienstrukturreform. Hierdurch wurden flächendeckend Bachelor- und Masterstudiengänge an allen Hochschultypen eingeführt, wodurch sowohl die Hochschullandschaft als auch das Verhältnis zwischen den Hochschulen Veränderungen erfahren. Hinzu kommt eine Erweiterung der Hochschulautonomie, insgesamt ein Paradigmenwechsel im Verhältnis von Hochschule und Staat und der zunehmende (auch internationale) Wettbewerb im Hochschulbereich (Landfried 2003: 11).

Die Studienstrukturreform wird seitens der Fachhochschulen mit der Gefahr des Verlustes eines ihrer wesentlichen Profilelemente – kurze praxisorientierte Studiengänge – verbunden (Vilsmeier 2003: 16; Ströbel 2005: 21) und damit Wettbewerbsnachteile gegenüber den Universitäten befürchtet (Landfried 2003: 11; Müller-Bromley 2003: 3). Zukünftig wird ein sechssemestriger Bachelor-Abschluss zum Regelabschluss des deut-

---

<sup>8</sup> Anhand des Berichtes von Kalus (2004) wird die Problematik der mangelnden Durchlässigkeit zwischen den beiden Hochschultypen am Beispiel der Erfahrungen von Fachhochschulabsolventen mit Promotionsambitionen sehr eindrucksvoll veranschaulicht.

schen Studiums. In einem sechssemestrigen B.A.-Studiengang lässt sich aber ein Praxissemester nicht mehr unterbringen – wie zuvor im achtsemestrigen Diplom-Studiengang an Fachhochschulen – und muss durch Praktika ersetzt werden. Dies bedeutet vor allem ein qualitativer und quantitativer Verlust hinsichtlich der praxisorientierten Fachhochschulstudiengänge. Zudem bauen auch Universitäten in ihre Konzeption von B.A.-Studiengängen umfassende Praktika ein. Müller-Bromley – Präsident des Hochschullehrerbundes (hlb) – bezweifelt, ob sich die so ausgerichteten Studiengänge zukünftig noch signifikant von denen der Universitäten unterscheiden. Er befürchtet enorme Wettbewerbsnachteile gegenüber den Universitäten aufgrund der höheren Lehrverpflichtung der Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen mit entsprechend geringeren Forschungsmöglichkeiten, geringerer Ausstattung mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und dem Ausschluss vom Promotionsrecht und sieht darin die Gefahr eines Absinkens der Fachhochschulen zu Hochschulen zweiter Klasse. Er spitzt seine Überlegungen noch zu und fragt, wozu es bei strukturell nicht unterscheidbaren Studienangeboten weiterhin eine Hochschulart Fachhochschule geben sollte und sieht erste Auflösungstendenzen der bisherigen Differenzierung des tertiären Bildungssektors im Modellversuch Lüneburg, in dem die Fachhochschule Nordostniedersachsen und die Universität Lüneburg seit 01. Januar 2005 fusioniert sind (Müller-Bromley 2003: 3).

Laut Aussagen der bis 2005 amtierenden Bundeswissenschaftsministerin Bulmahn scheinen diese Befürchtungen hinsichtlich einer Nivellierung der Differenzierung im tertiären Bildungssektor unbegründet zu sein. Bildungspolitisches Ziel ist die Stärkung des jeweils spezifischen Leistungsprofils der beiden Hochschultypen und nach wie vor gilt es, die Ausbildungskapazitäten der Fachhochschulen auszubauen (Bulmahn 2004: 40).

Ein Ansatz zur Stärkung des spezifischen Leistungspotentials der Fachhochschulen wird weiterhin in der Förderung der anwendungsbezogenen Forschung und Entwicklung (aFuE) gesehen (Sager 1998: 30; Schulze 1999: 19; Ackermann 2000: 17; Bulmahn 2004: 41; Einhäupl 2004: 35).

Die Voraussetzungen hierfür wurden in jüngerer Zeit geschaffen, denn Forschungs- und Entwicklungsarbeiten wurden erst innerhalb der letzten zehn Jahre – wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung – nach und nach als Aufgaben der Fachhochschulen in allen Landeshochschulgesetzen verankert (Dudenhausen 2005: 6). Mit dem 1992 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegtem Programm „Anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen (aFuE)“ wurde die Drittmittelfähigkeit als eigenständige Entwicklung bzw. Stärkung von Fähigkeiten und Kompetenzen in der anwendungsorientierten Forschung an Fachhochschulen intendiert.<sup>9</sup> Nicht zuletzt mit Hilfe dieser Bundesfördermittel, aber auch durch ländereigene Förderprogramme haben sich die Forschungsaktivitäten an Fachhochschulen im letzten Jahrzehnt gesteigert. Insgesamt haben sich die Drittmiteleinnahmen im Zeitraum von 1993 bis 2001 mehr als verdoppelt, von 62 auf 130 Mio. Euro (Einhäupl 2004: 31).

Zwar belegt die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahre 2004 in Auftrag gegebene Studie ‚Forschungslandkarte Fachhochschule‘ – die erstmalig und umfassend sowohl den erreichten Stand als auch das zukünftige Potential der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten darstellt und analysiert – eine nachhaltige Verbreiterung und Entwicklung der anwendungsorientierten Forschung (Dudenhausen 2005: 7), dennoch wird davon ausgegangen, dass das Forschungspotential der Fachhochschulen noch zu wenig ausgeschöpft wird (Friedrich 2002: 16; Wissenschaftsrat 2002: 129; Metzner 2005: 3). Als zentrale Hemmfaktoren für die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten an Fachhochschulen gelten die hohe Lehrbelastung von 18 Semesterwochenstunden der Hochschullehrenden, der Mangel an geeignetem Fachpersonal bzw. das Fehlen des wissenschaftlichen Mittelbaus, die fehlende Finanzierung von Transferaktivitäten und der Mangel an technischer Ausstattung (Hochschulrektoren-

---

<sup>9</sup> Im Jahre 2003 wurde das Forschungsprogramm für Fachhochschulen neu ausgerichtet. Im neuen FH<sup>3</sup>-Programm „Angewandte Forschung an Fachhochschulen im Verbund mit der Wirtschaft“ soll die Förderung schrittweise auf wirtschaftsnahe Themenfelder mit hoher Relevanz für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) fokussiert werden (Dudenhausen 2005: 7).

konferenz 1997: 14; Hochschulrektorenkonferenz 1998: 8; Friedrich 2002: 16; Einhäupl 2004: 32; Dudenhausen 2005: 6; Eichmeyer-Hehn 2005: 11).

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die gegenwärtige Situation der Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland gekennzeichnet ist durch eine verschärfte Konkurrenzsituation innerhalb des tertiären Bildungssektors. Die Fachhochschulen müssen einerseits ihr eigenständiges Profil gegenüber den Universitäten stärken, andererseits müssen sie sich gegen die Konkurrenz der noch kostengünstigeren, praxisnäheren und wirtschaftsfreundlichen Berufsakademien durchsetzen (Schwarze/Webler 1998: 17; Hoyningen-Huene 2001: 3). Eine Chance hinsichtlich einer Profilschärfung scheint in der Intensivierung der anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten an Fachhochschulen zu liegen, was durch die eigens für die Fachhochschulen entwickelten Forschungsförderprogramme des Bundes seit Beginn der 1990er Jahre forciert wird.



### **3. Fächerspektrum und Personalstruktur der Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland**

Unterschiede in der Organisationsstruktur zwischen Universitäten und Fachhochschulen sind nicht gegeben. Fachhochschulen sind ebenso wie Universitäten Körperschaften des öffentlichen Rechts und als Selbstverwaltungsinstitution konzipiert (HRG § 58). Zentrale Organe der Fachhochschulen sind das Präsidium und der Senat. Sie sind weiterhin untergliedert in Fakultäten oder in andere Organisationseinheiten (Fachbereiche, Institute), den Fakultätsrat und in Dekanate. Die Aufgaben sowie die Rechte und Pflichten aller genannten Organe sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind durch die Ländergesetze festgelegt. Für Niedersachsen gelten die Paragraphen 36 bis 45 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) (vgl. Anhang S. 2-10).

In der Bundesrepublik gibt es insgesamt 200 Fachhochschulen (Stand 2004), davon 98 in staatlicher, 72 in nicht-staatlicher, d. h. kirchlicher oder privater, Trägerschaft und 30 Verwaltungsfachhochschulen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 6/54ff.).

Das Fächerspektrum an den Fachhochschulen in der Bundesrepublik ist umfangreich und vielfältig. Noch immer dominieren quantitativ die technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge sowie die des Sozialwesens. Derzeit werden nahezu alle Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, zwei Drittel aller Ingenieure und etwa die Hälfte aller Betriebswirte und Informatiker an Fachhochschulen ausgebildet (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 13f.).

Die Zahl der Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) betrug im Jahr 2004 insgesamt 14.065, davon sind 14 % Frauen. Entsprechend dem Fächerspektrum ist die Zahl der Professuren in den Ingenieurwissenschaften (42,5%; weiblicher Anteil 6,5%) am höchsten. An zweiter Stelle folgen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 29,4% (der Frauenanteil ist hier 20,2%), an drit-

ter Stelle stehen die Naturwissenschaften einschließlich der Mathematik mit 14,2%, davon 10,5% Frauen (vgl. Tab. II im Anhang) (Statistisches Bundesamt 2006).

Neben den Professoren und Professorinnen unterrichten an Fachhochschulen Dozenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (vgl. Tab. I im Anhang); unter ihnen ist der Frauenanteil höher (= 35,2%). Charakteristisch für die Personalstruktur an Fachhochschulen ist der gering vertretene Mittelbau. Während 2004 an den bundesdeutschen Universitäten 94% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals dem Mittelbau angehörten, betrug ihr Anteil an den Fachhochschulen lediglich 34,3% (Statistisches Bundesamt 2006).

Ferner gab es an Fachhochschulen bis zur Professorenbesoldungsreform im Jahre 2002 nur Professuren mit der Besoldungsgruppe C2 und C3. Mit dem Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (BGBl. 2002 I, S.686) treten an die Stelle der herkömmlichen Besoldungsgruppen die Besoldungsgruppen W2 und W3. Als erstes Bundesland hat Niedersachsen die vom Bund beschlossene Reform umgesetzt. Die Umstellung auf die W-Besoldung erfolgte an den niedersächsischen Fachhochschulen am 1. Januar 2003 (vgl. [www.mwk.niedersachsen.de/master/C1394252\\_L20](http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C1394252_L20); vgl. auch Müller-Bromley 2004: 18). Die Einrichtung von W3-Stellen ist im wesentlichen den Fachhochschulen überlassen. Bisher wurde jedoch davon kein Gebrauch gemacht (Müller-Bromley 2004: 27).

## 4. Die Fachhochschulen in Niedersachsen

### 4.1 Standorte und Fachspezialisierungen

In Niedersachsen gibt es derzeit insgesamt 14 Fachhochschulen, davon sechs in staatlicher Trägerschaft und sieben in nicht-staatlicher, d. h. privater bzw. kirchlicher Trägerschaft, und eine Verwaltungsfachhochschule.

Tab. 1: Fachhochschulen in Niedersachsen

Staatliche Fachhochschulen	Fachhochschulen	Nicht-staatliche Fachhochschulen	Verwaltungsfachhochschulen
FH Braunschweig/Wolfenbüttel		Evangelische Fachhochschule Hannover	FH für Verwaltung und Rechtspflege
FH Hannover		Katholische Fachhochschule Norddeutschland	
FH Hildesheim/Holzwinden/Göttingen		FH Ottersberg	
FH Nordostniedersachsen <sup>10</sup>		Private Fachhochschule Göttingen	
FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven		FH für Wirtschaft Hannover	
FH Osnabrück		Private Fachhochschule für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz/Oldenburg	
		FH im Deutschen Roten Kreuz Göttingen	

(Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2004)

Die staatlichen Fachhochschulen sind – wie in anderen ‚alten‘ Bundesländern – mehrheitlich 1971 gegründet worden. Die größte niedersächsische Fachhochschule – die Fachhochschule Olden-

<sup>10</sup> Die Fachhochschule Nordostniedersachsen ist zum 1. Januar 2005 mit der Universität Lüneburg zur ‚Modell Universität Lüneburg‘ fusioniert.

burg/Ostfriesland/Wilhelmshaven – entstand im Jahre 2000 durch den Zusammenschluss der drei ehemals selbstständigen Fachhochschulen.

Die Gründung der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Recht erfolgte im Jahr 1975.

Die Gründungsjahre der privaten und kirchlichen Fachhochschulen variieren. Die älteste private Fachhochschule in Niedersachsen ist die Fachhochschule Ottersberg, die bereits im Jahre 1967 gegründet wurde. Die Gründungen der Evangelischen Fachhochschule Hannover und der Katholischen Fachhochschule Norddeutschland erfolgten im Jahre 1971.

Die Private Fachhochschule Göttingen, die Fachhochschule für Wirtschaft Hannover und die Private Fachhochschule für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz/Oldenburg entstanden in den 1990er Jahren. Mit dem Gründungsjahr 2003 ist die Fachhochschule im Deutschen Roten Kreuz Göttingen die jüngste Fachhochschule mit privater Trägerschaft in Niedersachsen.

Wie in der Bundesrepublik allgemein, so dominieren auch in Niedersachsen die wirtschaftswissenschaftlichen, die technischen Studiengänge und die des Sozialwesens das Fächerspektrum an den Fachhochschulen. Die folgende Tabelle veranschaulicht die Verteilung der Studierenden auf die verschiedenen Fächergruppen an den niedersächsischen Fachhochschulen:

Tab. 2: Studenten und Studienanfänger nach 1. Studienfach an niedersächsischen Fachhochschulen – Wintersemester 2003/2004 –

Fächergruppe	Anzahl	Prozent
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	17.918	41,6
Ingenieurwissenschaften	15.355	35,7
Mathematik, Naturwissenschaften	3.435	8,0
Kunst, Kunstwissenschaften	2.616	6,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2.309	5,4
Sprach- und Kulturwissenschaften	1.415	3,3
Gesamt	43.048	100

(Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005b)

Die am häufigsten an den niedersächsischen Fachhochschulen vertretenen Fachbereiche bzw. Fakultäten sind:

- **Wirtschaft** (FH Braunschweig/Wolfenbüttel, FH Hannover, FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen, FH Nordostniedersachsen, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, FH Osnabrück, Private FH Göttingen, Private FH für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz/Oldenburg, FH für Wirtschaft Hannover)
- **Maschinenbau** (FH Braunschweig/Wolfenbüttel, FH Hannover, FH Osnabrück, Private FH für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz/Oldenburg)
- **Bauingenieurwesen/Bauwesen** (FH Hannover, FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen, FH Nordostniedersachsen, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven)
- **Architektur** (FH Hannover, FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen, FH Nordostniedersachsen, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven)

- **Elektrotechnik** (FH Braunschweig/Wolfenbüttel, FH Hannover, FH Osnabrück, Private FH für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz/Oldenburg)
- **Sozialwesen** (FH Braunschweig/Wolfenbüttel, FH Nordostniedersachsen, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, Evangelische Fachhochschule Hannover, Katholische Fachhochschule Norddeutschland, FH im Deutschen Roten Kreuz Göttingen)
- **Gesundheitswesen/-wissenschaften** (FH Braunschweig/Wolfenbüttel, FH Nordostniedersachsen, FH Osnabrück, Katholische Fachhochschule Norddeutschland, FH im Deutschen Roten Kreuz Göttingen)

Die staatlichen Fachhochschulen sind dezentralisiert. Die Standortanzahl einer Fachhochschule bewegt sich zwischen zwei und fünf verschiedenen Standorten. Die meisten Hochschulstandorte weist die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Osnabrück auf. Diese Dezentralisierung gilt nicht in dem Maße für die privaten Fachhochschulen, hier haben drei der sieben Fachhochschulen einen zentralen Standort.

Eine genauere Auflistung der Eckdaten der einzelnen Fachhochschulen (Gründungsjahr, Hochschulstandorte, Fachbereiche, Zahl der Studierende sowie der Hauptbeschäftigten) ist im Anhang auf den Seiten 13-18 zu finden.

## 4.2 Die Personalstruktur

An den niedersächsischen Fachhochschulen waren im Jahre 2003 insgesamt 5414 Personen beschäftigt in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen: Sowohl als haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal und voll- und teilzeitbeschäftigtes nicht-wissenschaftliches verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal.

Tab. 3: Personal an niedersächsischen Fachhochschulen insgesamt – 2003 –

Personal	Anzahl	Prozent
Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	3634	67,1
Nicht-wissenschaftliches verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	1780	32,9
Gesamt	5414	100

(Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005a)

Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal an Fachhochschulen differenziert sich in vier Gruppen: in die Gruppe der Professoren und Professorinnen, die Gruppe der Dozenten und Assistenten, die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Zur *Professorengruppe* gehören die C3-Professoren und -Professorinnen und entsprechende Besoldungsgruppen, die C2-Professoren und -Professorinnen und entsprechende Besoldungsgruppen auf Dauer, die C2-Professoren und -Professorinnen und entsprechende Besoldungsgruppen auf Zeit und die W2-Professoren und -Professorinnen<sup>11</sup>.

An allen Fachhochschulprofessuren in Deutschland entfallen 9,2 % auf Niedersachsen. Hier ist der Frauenanteil etwas höher als in der gesamten Bundesrepublik, nämlich 17,8 % zu 13,2 %, was sich aus ihrem höheren

---

<sup>11</sup> Zur Umstellung der Professorenbesoldung vgl. Kap. I.3.

Anteil in den Kunst- sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ergibt.

In der Gruppe der *Dozenten und Assistenten* sind an niedersächsischen Fachhochschulen lediglich Hochschuldozenten vertreten.

Die Gruppe der *wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen* unterscheidet sich in dauerhaft beschäftigte Akademische Räte, Oberräte und in dauerhaft oder befristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Zur Gruppe der *Lehrkräfte für besondere Aufgaben* gehören Studienräte, Studiendirektoren, Fachlehrer und -lehrerinnen, technische Lehrer Lehrerinnen und sonstige dauerhaft oder befristet beschäftigte Lehrkräfte für besondere Aufgaben.



Tab. 4: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an niedersächsischen Fachhochschulen<sup>12</sup> – 2003 –<sup>13</sup>

Personal	Anzahl
Professoren	
C3 und entspr. Besoldungsgruppen	674
C2 und entspr. Besoldungsgruppen – auf Dauer –	390
C2 und entspr. Besoldungsgruppen – auf Zeit –	46
W2	149
Professoren insgesamt	1259
% vom hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal	70%
Dozenten und Assistenten	
Hochschuldozenten	24
Dozenten und Assistenten insgesamt	24
% vom hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal	1,3%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	
Akad. Räte, Oberräte – auf Dauer –	2
wiss. und künstl. Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis – auf Dauer –	205
wiss. und künstl. Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis – auf Zeit –	177
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter insgesamt	384
% vom hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal	21,4%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	
Studienräte, Studiendirektoren	1
Fachlehrer, Technische Lehrer	5
Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben – auf Dauer –	102
Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben – auf Zeit –	24
Lehrkräfte für besondere Aufgaben insgesamt	132
% vom hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal	7,3%
Gesamt	1799 100%

(Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005a: 81)

Zum nebenberuflich tätigen wissenschaftlich und künstlerischen Personal gehören die Lehrbeauftragten. Im Jahre 2003 betrug ihre Anzahl an nie-

<sup>12</sup> ohne studentische Hilfskräfte

<sup>13</sup> Die amtliche Statistik differenziert hier nicht in private und staatliche Fachhochschulen, lediglich die Verwaltungsfachhochschule ist hier nicht berücksichtigt.

dersächsischen Fachhochschulen 1835 (Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005a: 82).

Zum haupt- und nebenberuflichen nicht-wissenschaftlichen Personal an Fachhochschulen gehören Beamte und Angestellte der Zentral- und Fachbereichsleitungen und der Bibliotheken, Ingenieure und Techniker, Arbeiter und Auszubildende.

*Tab. 5: Nichtwissenschaftliches verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal an niedersächsischen Fachhochschulen – 2003 –*

<b>Bereich</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Prozent</b>
Verwaltung	863	48,5
Bibliothek	120	6,7
Technischer Dienst	525	29,5
Sonstige Bereiche	272	15,3
Gesamt	1780	100

(Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005a: 17)

Charakteristisch für die Personalstruktur an Fachhochschulen ist in der Bundesrepublik Deutschland und auch speziell in Niedersachsen der hohe Anteil des professoralen Personals. Im Jahre 2003 waren vom gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 70% Professoren bzw. Professorinnen. An Universitäten dagegen betrug ihr Anteil zur gleichen Zeit nur 15,9%; davon 50,7% C4-Professoren und – Professorinnen (Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005a: 7/70).

Im Vergleich zu dem hohen Anteil an Professuren an Fachhochschulen ist aber die Zahl an wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hier – insbesondere auch gegenüber der an den Universitäten – relativ gering. So machten die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an niedersächsischen Fachhochschulen im Jahre 2003 lediglich 21,4% des gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals aus; an

den Universitäten lag ihr Anteil dagegen bei 75% (Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005a: 70).

Ein weiteres Merkmal der Personalstruktur an den bundesrepublikanischen Fachhochschulen ist der hohe Anteil der nebenberuflichen Lehrbeauftragten. Er betrug in Niedersachsen im Jahr 2003 50,5% des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005a: 82).

Die Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Fachhochschulen in Niedersachsen unterscheidet sich demnach maßgeblich von der an den Universitäten durch den hohen Anteil an Professoren und Professorinnen, dem gering vertretenen Mittelbau und dem hohen Anteil an nebenberuflichen Lehrbeauftragten.

## **5. Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen**

Die Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen werden durch das Hochschulrahmengesetz (HRG) und die Ländergesetze festgelegt. Seit Bestehen der Fachhochschulen hat sich eine wesentliche Veränderung hinsichtlich der Eingangsvoraussetzungen für die Berufung in ein Professorenamt an einer Fachhochschule durch Gesetzesnovellen auf Bundes- und Landesebene ergeben (vgl. HRG 1976, HRG 1985, NHG 1989, NHG 1994, NHG 2002).

Während die Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen des HRG von 1976 noch zwei mögliche Zugangswege für die Übernahme einer Fachhochschulprofessur ermöglichten, nämlich über eine rein wissenschaftliche Qualifikation oder eine berufspraktische Qualifikation (vgl. HRG 1976, Kalkum 1989, Borchert/Kalkum 1987), wurde mit der HRG-Novelle von 1985 die berufspraktische Qualifikation für die Berufung in ein Professorenamt an einer Fachhochschule gesetzlich festgeschrieben. Fortan galt, dass Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium, pädagogischer Eignung und einer besonderen Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit (in der Regel nachgewiesen durch eine Promotion), eine fünfjährige berufliche Praxis nachweisen müssen, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereiches ausgeübt worden sein müssen (vgl. HRG 1985 §44, Abs. 1, Satz 7 und Abs. 3, Satz 11). Die Einstellungsvoraussetzungen haben sich durch die HRG-Novelle von 1999 nicht grundlegend verändert und lauten wie folgt:

„ § 44 Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen

(1) Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,

3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerische Arbeit und
  4. darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle
    - a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (Absatz 2),
    - b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder
    - c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.
- (2) <sup>1</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nur bei der Berufung in ein erstes Professorenamt. <sup>3</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a sollen, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein. <sup>4</sup>Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet.
- (3) <sup>1</sup>Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist. <sup>2</sup>Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen oder für Fachhochschulstudiengänge an anderen Hochschulen müssen die Einstellungs Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe c erfüllen; in besonders begründeten Ausnahmefällen können solche Professoren und Professorinnen berufen werden, wenn sie

die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a oder b erfüllen.

- (4) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von Absatz 1 Nr. 1 bis 4 und den Absätzen 2 und 3 als Professorin oder Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.
- (5) Professorinnen und Professoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben müssen zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet nach Landesrecht eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist (HRG 1999)“.

In Niedersachsen erfolgte die verbindliche Festschreibung der berufspraktischen Qualifikation für die Berufung in ein Professorenamt an einer Fachhochschule mit der Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) von 1989. Hinsichtlich der Festschreibung der beruflichen Praxis wird im NHG von 1994 der Absatz 1 des § 51 erweitert mit dem Zusatz, dass an die Stelle der beruflichen Praxis in besonderen Fällen eine gleichwertige praktische Tätigkeit treten kann (vgl. NHG 1994 §51, Abs. 1). Dieser Zusatz entfiel bei der NHG-Nivellierung von 2002.

Die derzeitigen Einstellungsvoraussetzungen für die Berufung in ein Professorenamt an Fachhochschulen in Niedersachsen werden im §25 des NHG (2002) formuliert (siehe Anhang S. 11-12). Sie differieren von den im HRG festgeschriebenen Eingangsvoraussetzungen lediglich hinsichtlich der Anforderung der besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit. Während im HRG die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit – nachgewiesen durch die Promotion – gefordert wird, wird im NHG diesbezüglich spezifiziert: hier wird die besondere Befähigung zu **vertiefter selbstständiger** wissenschaftlicher Arbeit gesetzlich festgeschrieben, die durch eine **überdurchschnittliche** Promotion nachgewiesen werden soll (vgl. NHG 2002 §25, Abs. 1, Satz 1).

Anhand der o.a. Einstellungsvoraussetzungen für die Berufung in ein Professorenamt an einer Fachhochschule wird das besondere Qualifikationsprofil der Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen deutlich: Sie verfügen demnach in der Regel sowohl über eine wissenschaftliche als auch eine berufspraktische Qualifikation, wodurch sie sich von den Professoren und Professorinnen an Universitäten unterscheiden. Diese Doppelqualifikation soll gewährleisten, dass der besondere Bildungsauftrag des Hochschultyps Fachhochschule – die anwendungsbezogene Lehre und Forschung – erfüllt wird.

## Teil II: Stand der Forschung

Auf das Forschungsdefizit hinsichtlich der Professorenschaft an Fachhochschulen wurde immer wieder hingewiesen (vgl. Kalkum 1989: 83; Thieme 1989: 161; Teichler 1993: 26; Conrad/Sneikus1999: 10) und in einer zusammenfassenden Darstellung bzw. in einer „Bilanz“ über die Hochschulforschung in der Bundesrepublik, die die Intensität der Forschungsleistungen in den letzten Jahren gerade auf diesem Gebiet bezeugt, wird ebenso hervorgehoben, dass die „Informationen über Selbstverständnis und berufliche Wirklichkeit von Fachhochschulprofessoren und -professorinnen spärlich“ sind (Teichler et al. 1998: 65; vgl. auch Goldschmidt et al. 1984).

Dagegen gibt es über den Lehrkörper an deutschen Universitäten zahlreiche Untersuchungen. Hier haben sogar theoretische Abhandlungen und empirische Erhebungen über die Karriereverläufe von Universitätsprofessoren und ihre Lebens- und Berufssituation Tradition (vgl. z.B. Eulenberg 1908; Weber 1919; Ferber 1956; Busch 1959; Plessner 1956; Anger 1960; Pross 1970; Jansen 1992; Engler 2001; Wimbauer 1999; Duka 1990; Borchow/Joas 1987; Enders/Teichler 1995c; Zimmer/Krimmer 2004).

Seit den 1990er Jahren wurden vor allem die Forschungsaktivitäten hinsichtlich der sozialen Lage und der Berufsbiographien der Professorinnen intensiviert (z.B. Schulz 1991; Baus 1994; Geenen 1994; Macha et al. 2000; Onnen-Isemann/Oßwald 1991; Strehmel 1999).

Im Folgenden werden die Untersuchungen dargestellt, die sich mit der Professorenschaft an Fachhochschulen beschäftigt haben:

Kalkum (1989) beschäftigte sich vor über 20 Jahren in seiner empirischen Untersuchung mit der Lehrkörperstruktur an Fachhochschulen sowie charakteristischen Qualifikations-, Rekrutierungs- und Einsatzmerkmalen der beiden wichtigsten Kategorien des wissenschaftlichen Lehrpersonals an Fachhochschulen, den Professoren und den Lehrbeauftragten. Die Ergebnisse der Untersuchung beruhen auf Datenmaterial, das von 1982 bis 1984 an insgesamt 18 Fachhochschulen aus sieben Bundesländern empi-



risch erhoben wurde. Wichtig ist hierbei zu erwähnen, dass die Daten vor der gesetzlichen Festschreibung der berufspraktischen Qualifikation als Eingangsvoraussetzung für die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur erhoben wurden, d. h. bis zur Novelle des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 1985 war der Zugang zur Fachhochschulprofessur über eine rein wissenschaftliche Qualifikation noch möglich (vgl. hierzu Kap. I.5).

In der Stichprobe sind keine niedersächsischen Fachhochschulen vertreten. Im Rahmen der Untersuchung von Kalkum wurde lediglich ein Experteninterview mit dem damaligen Präsidenten der Fachhochschule Oldenburg geführt (vgl. Kalkum 1989: 443).

Mithilfe standardisierter Erhebungsbögen wurden zum einen sämtliche an den Fachhochschulen verfügbaren Berufungsunterlagen sowie Professoren- und Lehrbeauftragtenakten zur Frage der Qualifikationsstrukturen und der Rekrutierungspraxis des Lehrkörpers systematisch ausgewertet. Zum anderen wurde eine Aktenanalyse zu Fragen der Lehrkörperstruktur und des beruflichen Einsatzes von Professoren und Lehrbeauftragten durchgeführt. Die Aktenanalyse konzentrierte sich auf alle seit Errichtung der Fachhochschulen neuberufenen Professoren und neueingestellten Lehrbeauftragten. Insgesamt wurden etwa 1000 Berufungsvorgänge und 6000 Lehrbeauftragten-Akten ausgewertet. Neben den Aktenanalysen wurden Experteninterviews mit Präsidenten, Rektoren und Verwaltungsleitern durchgeführt, die sich u.a. auch auf Fragen zum Lehrkörper bezogen (vgl. Kalkum 1989: 89).

Im Rahmen der Untersuchung sollte der Frage nachgegangen werden, ob es sich bei den Fachhochschulen um eigenständige und gleichwertige Institutionen des Hochschulbereiches handelt und worin die hochschulspezifischen Besonderheiten des Hochschultyps Fachhochschule liegen (vgl. Kalkum 1989: 7). Kalkum kommt zu dem Ergebnis, dass die Eigenständigkeit der Fachhochschule durch die Besonderheit des Lehrkörpers gegeben ist, die Gleichwertigkeit jedoch durch die Abwertung ihrer Andersartigkeit und besonders in der Rechtsprechung zur Stellung und Funktion

der Professoren gegenüber den anderen Hochschulen beeinträchtigt ist (vgl. Kalkum 1989: 345).

Hinsichtlich der formalen wissenschaftlichen Qualifikation der Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen<sup>14</sup> ergab die Untersuchung von Kalkum, dass weit mehrheitlich (95%) ein Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule abgeschlossen wurde. 56% der Professoren wiesen eine Promotion nach. Habilitierte und Professoren ohne jeden Hochschulabschluss stellten lediglich eine Ausnahme dar (vgl. Kalkum 1989: 333; Borchert/Kalkum 1987: 134).

Im Hinblick auf die pädagogische Eignung stellte Kalkum fest, dass 74% der Professoren über Hochschulerfahrung verfügten. 30% von diesen arbeitete bereits vor Berufung auf die Professur als Lehrbeauftragte an der berufenden Fachhochschule. 59% der hochschulerfahrenen Professoren arbeitete bereits hauptberuflich an einer solchen Institution und 33% machten diese Erfahrungen nebenberuflich. 69% der Professorenschaft verfügten über Lehrerfahrung innerhalb und außerhalb des Hochschulbereichs (vgl. Kalkum 1989: 333f.; Borchert/Kalkum 1987: 136f.).

Die Daten zur berufspraktischen Qualifikation der Fachhochschulprofessorenschaft ergaben eine durchschnittliche außerhochschulische Berufspraxis von acht Jahren. Auch in dieser Hinsicht zeigten sich fachspezifische Unterschiede (vgl. Kalkum 1989: 334; Borchert/Kalkum 1987: 139).

Die Untersuchung von Kalkum belegt für die Zeit bis Mitte der 1980er Jahre ein charakteristisches Qualifikationsprofil von Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen, das durch ein hohes Maß an berufspraktischer Erfahrung insbesondere außerhalb des Hochschulbereiches gekennzeichnet ist. Kalkum widerlegt mit seinen Ergebnissen die verschiedentlich vertretene Behauptung, Fachhochschulen würden sich durch die Vernachlässigung ihres Praxisbezuges zu einer Art ‚Assistentenhochschule‘ entwickeln und sich so den Universitäten weitgehend annähern (vgl. Kalkum 1989: 335).

---

<sup>14</sup> Die Ergebnisse zu den Lehrbeauftragten bleiben an dieser Stelle unberücksichtigt.

Während in der empirischen Untersuchung von Kalkum die Qualifikationsprofile der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen im Vordergrund stehen, geht es im Rahmen des international vergleichenden Forschungsprojektes über den Hochschullehrerberuf in 13 Staaten von Enders/Teichler (1995a; 1995b; 1995c) primär um die institutionellen und organisatorischen Bedingungen des beruflichen Handelns und um die Einschätzung der beruflichen Situation. Der Anteil der befragten Fachhochschulprofessoren und -professorinnen ist gering (9% vom Gesamt-sample; n=244), da sich die westdeutsche schriftliche Befragung auf das Lehrpersonal an den Universitäten konzentrierte.

Die Ergebnisse zu ihrer beruflichen Situation, ihren Aufgaben, ihrem Verhältnis zur Hochschule und Studierenden, ihren gesellschaftlichen Auftrag und ihre Stellung in der Gesellschaft lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Zufrieden mit der beruflichen Situation zeigte sich die Hälfte der befragten Fachhochschulprofessoren und -professorinnen. Im Vergleich zu der Universitätsprofessorenschaft zeigten sie sich seltener zufrieden über die Möglichkeiten der Verwirklichung eigener Ideen und über die Forschungsarbeit (Enders/Teichler 1995b: 243). Die Kritik an den Forschungsrahmenbedingungen ist weit verbreitet; insgesamt fiel die Einschätzung der ressourciellen und personellen Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre ungünstig aus (Enders 2002: 222).

Die überwiegende Mehrheit fühlt sich autonom in der Ausgestaltung ihrer Lehrveranstaltungen und ihrer Forschungsarbeit und die Mitgestaltungsmöglichkeiten auf Institutsebene wird überwiegend positiv bejaht. Hingegen wurden die Mitgestaltungsmöglichkeiten auf Hochschulebene im Vergleich dazu relativ negativ beurteilt (Enders/Teichler 1995b: 245).

Die Fachhochschulprofessoren und -professorinnen betonen im Hinblick auf die zukünftig wichtigsten Aufgaben des Hochschulwesens – entsprechend der stärkeren Berufsorientierung der Fachhochschulen – die Berufsvorbereitung der Studierenden stärker als die Förderung und den Schutz der Wissenschaft (Enders/Teichler 1995b: 245).

In der Untersuchung von Körber-Weik et al. (2003) werden die psychosozialen und organisationsstrukturellen Bedingungen analysiert, die einen rechtzeitigen Erwerb der Berufungsvoraussetzungen für eine Fachhochschulprofessur oder eine Bewerbung auf eine Ausschreibung fördern oder behindern (Aiwanger/Jäger 2002: 24; Körber-Weik 2003: 1). Im Zentrum der Studie stand eine Online-Befragung von Frauen, die sich für eine Fachhochschulprofessur interessieren. Ferner haben sich 205 Fachhochschulprofessoren (131) und -professorinnen (74) an der Befragung beteiligt, die weit mehrheitlich aus Baden-Württemberg stammten.

Die wichtigsten Ergebnisse hinsichtlich der Leistungen und Arbeitsbedingungen sind, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (50,5 Stunden) mit über der Hälfte für die Lehre verwendet wird und die übrige Zeit sich gleichmäßig auf Verwaltung, Forschung und Hochschulmanagement und -politik verteilt und die weit überwiegende Mehrheit der Befragten (87%) Funktionen in der Selbstverwaltung ausübten (Körber-Weik et al. 2003: 32). Im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit zeigen die Ergebnisse von Körber-Weik et al., dass die wichtigsten Erwartungen wie inhaltlich selbstbestimmtes Arbeiten und die Chance zu lehren erfüllt wurden und auch weiterhin als attraktiv eingestuft werden. Ferner gewinnen die Forschungsmöglichkeiten/Weiterbildung nach der Berufung noch an Attraktivität, wenn auch die Rahmenbedingungen hierfür aber zugleich als unzureichend beurteilt wurden. Hinsichtlich der Besoldung zeigte sich, dass diese vor Berufung als unattraktiv eingestuft wurde. Was die Einschätzung der Arbeitssituation anbetrifft, so zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass die personelle und materielle Ausstattung sowie die Höhe des Lehrdeputats besonders häufig moniert wurde. Die Hochschulreform wurde häufiger als Risiko denn als Chance seitens der Befragten beurteilt hinsichtlich Vergütungs- und Führungsstrukturen, aber auch bezüglich der Ressourcenausstattung (Körber-Weik et al. 2003: 33).

Hinsichtlich der Qualifikationsprofile zeigen die empirischen Befunde für die Gesamtheit der (baden-württembergischen) Fachhochschulprofessoren eine anteiligen Anstieg der Erfüllung der formalen Berufungs-

voraussetzungen ‚Promotion‘ und ‚Lehrerfahrung‘. Sie können zum Vergleich mit unseren – auf Niedersachsen bezogenen Daten – herangezogen werden. Die geschlechtsspezifische Analyse der baden-württembergischen Erhebung zeigte, dass sowohl hinsichtlich Promotion und Lehrerfahrung die Frauen stärker am Qualitätsanstieg beteiligt sind als die Männer. Aiwanger/Jäger resümierten, dass der Qualitätszuwachs an Fachhochschulen nachweislich auf die Erhöhung des Frauenanteils rückführbar ist (Aiwanger/Jäger 2002: 90f.).

In den empirischen Untersuchungen von Rimbach (1974) und Szemeitzke (1997) ging es vor allem um die Selbsteinschätzung der beruflichen Situation seitens der Fachhochschulprofessorenschaft. Während Rimbach vor über 30 Jahren 271 Fachhochschullehrer in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen an den fünf Gesamthochschulen in Nordrhein-Westfalen befragte, beschränkte sich die Untersuchung von Szemeitzke auf die Befragung von 226 Lehrenden (davon 129 Professoren und Professorinnen) der (Fach-)Hochschule Bremen. Hier ging es vordergründig um die Sichtweise hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Situation von Lehre und Studium.

Als zentrale Ergebnisse der Rimbach-Studie können festgehalten werden, dass fast die Hälfte der Befragten unzufrieden waren mit ihrer beruflichen Situation aufgrund der geringen Besoldung, der fehlenden Aufstiegschancen, der geringen Forschungsmöglichkeiten und der geringen Sachmittel- und Personalausstattung. Weitere Kritikpunkte waren die Höhe des Lehrdeputats und die Verpflichtung zur Forschung (Rimbach 1974: 1030f.).

Wesentliches Ergebnis der Befragung von Szemeitzke ist die mehrheitliche Zufriedenheit der Professorenschaft mit den Arbeitsbedingungen an der Hochschule Bremen. Im Hinblick auf das Zeitbudget der Lehrenden ergab sich, dass der Hauptanteil der wöchentlichen Arbeitszeit für Lehre, Prüfungstätigkeiten und Beratung verwendet wird. Was die infrastrukturellen Rahmenbedingungen der Lehre anbetrifft, so zeigen die Daten eine mehrheitliche Zufriedenheit der Befragten mit der Ausstattung des Ar-

beitsplatzes, während sich die Zufriedenheit mit den Lehr- und Lernmitteln die Waage hält.

Mehrheitlich waren die Befragten der Meinung, dass das Lehrangebot der geforderten Praxisorientierung gerecht wird.

Die weitere Forschung über die Fachhochschulen in den letzten Jahren<sup>15</sup> bezieht sich auf ihre Absolventen und Absolventinnen (vgl. z. B. Holtkamp 1998; Schaeper/Minks 2002; Wolter et al. 2002), auf ihre Studierenden, beispielsweise auf ihre berufliche Vorbildung (z. B. Lewin 2001), den Studienverlauf (z. B. Schroeter/Stenzel 1998) und ihre Studienorientierung (z. B. Bargel 1992), auf frauenspezifische Probleme (z. B. Kaffsack 1993) und Frauenförderung an Fachhochschulen (z. B. Erdmann/Schlegel 2000), auf die besondere Situation spezieller Fachrichtungen (z. B. Oehler 2000; Stiegler 2001), auf Probleme des Wissens und Technologietransfers an Fachhochschulen (z. B. Harnier, v./Bockenfeld 1997), auf bestimmte Modellversuche bzw. Programme (z. B. Emert/Flieger 1998) und die Forschungsaktivitäten an Fachhochschulen (z. B. Holtkamp 1995).

Insgesamt nehmen in der Forschung über die Fachhochschulen die empirischen Studien über Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen den quantitativ bedeutsamsten Stellenwert ein.

Wie bereits betont und aus der zusammenfassenden Darstellung deutlich geworden ist, ist die Zahl der empirischen Untersuchungen zur Professorenschaft an Fachhochschulen äußerst gering. Des weiteren handelt es sich bei dem spärlichen empirischen Material zudem z. T. **um ältere** Daten, die in einer Zeit erhoben wurden, in denen sich die Fachhochschulen noch in der Gründungsphase befanden bzw. – nach Konsolidierung der Fachhochschulen – andere als die gegenwärtigen Berufungsvoraussetzungen für die Übernahme einer Fachhochschulprofessur galten (vgl. hierzu Kap. I.5). Dieser Aspekt ist insofern von erheblicher Bedeutung, als in der Entstehungszeit der Fachhochschulen das Lehrpersonal aus den

---

<sup>15</sup> Hierbei handelt es sich um den Zeitraum seit 1990.

Vorgängerinstitutionen übergeleitet wurde, also andere Qualifikationsprofile aufwies (vgl. Goldschmidt/Hübner-Funk 1974: 56). Ferner bestand mit der Modifikation der Eingangsvoraussetzungen im Rahmen der Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 1985 für Kandidaten und Kandidatinnen mit einem rein wissenschaftlichen Werdegang formal keine Möglichkeit – wie bis 1985 – mehr, in ein Fachhochschulprofessorenamt berufen zu werden, da die HRG-Novelle die fünfjährige berufliche Praxiserfahrung verbindlich fest schrieb (vgl. Kap. I.5; vgl. hierzu auch HRG 1985; Borchert/Kalkum 1987: 132; Kalkum 1989: 81).

Andererseits könnte die Fachhochschulprofessur aufgrund verschlossener Karrierewege an den Universitäten für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Hochschulassistenten, wissenschaftliche Assistenten und Privatdozenten in ungesicherter Stellung eine nicht ganz unbedeutende berufliche Perspektive bedeuten (vgl. hierzu Thieme 1989: 164). In der Hochschulforschung wird sogar angenommen, dass es sich bei vielen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen um ‚verhinderte‘ Universitätsprofessoren und -professorinnen handelt, also wissenschaftliche Angestellte, die an den Universitäten keine Professur gefunden haben und dann mit einer Fachhochschulprofessur „vorlieb“ genommen haben (vgl. Enders/Schimank 2001: 174).

Es kann also davon ausgegangen werden, dass sich sowohl die individuellen Voraussetzungen für die Übernahme einer Fachhochschulprofessur, aber auch die Karrierewege von Fachhochschulprofessoren und -professorinnen bis zur Berufung auf die Fachhochschulprofessur und auch die Rekrutierungsbereiche seit Gründung der Fachhochschulen verändert haben.

Die Frage, ob bei der Professorenschaft an Fachhochschulen Professionalisierungstendenzen gegeben sind und dadurch mit der Differenzierung des tertiären Sektors der neue Beruf des ‚Fachhochschulprofessors bzw. -professorin‘ entstanden ist, wurde bisher nicht hinreichend untersucht.

Auch blieb die Analyse der beruflichen Situation vor Berufung auf die Fachhochschulprofessur, den Gründen für den beruflichen Wechsel, die

Beurteilung des Positionswechsels und die soziale Bewertung der neuen beruflichen Position aus Perspektive der Positionsinhaber in den vorhandenen Untersuchungen unberücksichtigt. Gerade aber die Auseinandersetzung mit diesen Fragestellungen – neben dem genuin berufssoziologischen Erkenntnisinteresse – kann zudem verdeutlichen, ob tatsächlich Konvergenzen zwischen dem professoralen Lehrkörper an Universitäten und Fachhochschulen gegeben sind.

Weiterhin fehlen geschlechtsspezifische Analysen – abgesehen von der Untersuchung von Körber-Weik et al. – gänzlich. Die Ergebnisse der Untersuchungen zur Professorenschaft an *Universitäten* haben jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede im Karriereverlaufsprozess zwischen Frauen und Männern aufgezeigt, z. B. ist das Lebensalter bei Promotion, Habilitation und bei der Erstberufung auf eine Professur bei den Frauen höher als bei den Männern (vgl. z. B. Onnen-Isemann/Oßwald 1991: 54f.). Ebenso lassen sich deutliche Unterschiede in den privaten Lebenssituationen feststellen: Der Anteil lediger und kinderloser Professorinnen ist hoch und weit höher als der ihrer männlichen Kollegen. Bei den verheirateten Professorinnen herrscht die Dual-Career-Familienform vor; die „Hausfrauenehe“ bei den Professoren (vgl. z. B. Onnen-Isemann/Oßwald 1991: 82ff.; Vogel/Hinz 2004: 81f.). Ehe und Familie und Aufstieg im Universitätsbereich scheinen demnach in einem besonders konflikträchtigen Verhältnis zu stehen. Es stellt sich die Frage, ob sich ähnliche Tendenzen für den Karriereweg zur Professur an Fachhochschulen feststellen lassen.



### **Teil III: Berufsbiographische Daten der Professoren und Professorinnen an den niedersächsischen Fachhochschulen**

#### **1. Ziel und Durchführung der empirischen Erhebung**

##### **1.1 Untersuchungsziel und theoretische Vorüberlegungen der Erhebung**

Soziologisch gesehen, ist – wie bereits erwähnt – die Entstehung der neuen Bildungsinstitution ‚Fachhochschule‘ eine Folge sowohl der wissenschaftlich-technologischen Entwicklung und den damit bedingten höheren Berufsanforderungen als auch der Expansion der Studierendenzahl an den Universitäten. Denn die enorme quantitative Ausweitung des Hochschulbereichs während der letzten 30 Jahre mit der gleichzeitig gegebenen zeitlichen Verlängerung der Studiengänge vor allem infolge des Leistungszuwachses der Wissenschaften und der Veränderungen der Berufsstrukturen in unserer Gesellschaft sollte durch Differenzierung des bestehenden Hochschulsystems aufgrund von Aufgabenspezialisierung begegnet und gleichzeitig optimiert werden. Diese Differenzierung des Bildungssystems müsste – gesamtgesellschaftlich gesehen – gleichzeitig eine neue Berufsdifferenzierung im Hochschulbereich bedingen. De facto wurde auch durch Festlegung von formalen zusätzlichen Eingangsvoraussetzungen für Lehrende an Fachhochschulen im Vergleich zur Universitätsprofessur – wie bereits erwähnt – eine neue Berufsposition avisiert. Fachhochschulprofessoren und -professorinnen haben nicht nur eine besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit – wie im § 4 des Hochschulrahmengesetzes für alle Professoren festgeschrieben ist – nachzuweisen, sondern darüber hinaus gemäß § 4 (1) 4c: „Besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen“ (vgl. Kap. I.5).

Besonderes Kennzeichen dieser Berufsposition ist also die Kombination im Nachweis von wissenschaftlicher und berufspraktischer Leistung. Genauere Vorgaben, z. B. über Maximalzeiten in beiden Bereichen, über die zeitliche Reihenfolge von wissenschaftlicher und beruflicher Tätigkeit u. a. m. sind nicht festgeschrieben.

Das sehr unterschiedliche Fächerspektrum (Architektur, Automatisierungstechnik, Bauingenieurwesen, Bauwesen, Bildende Kunst, Bioverfahrenstechnik, Design und Medien, Elektrotechnik, Fahrzeug-, Produktions- und Verfahrenstechnik, Gestaltung, Gesundheitswesen, Informatik, Informationstechnik, Informations- und Kommunikationswesen, Konservierung und Restaurierung, Maschinenbau, Medien-, Sport- und Tourismusmanagement, Naturwissenschaften und Technik, Recht, Ressourcenmanagement, Seefahrt, Soziale Arbeit, Sozialwesen, Transport- und Verkehrswesen, Versorgungstechnik, Wirtschaft, Wirtschaftspsychologie, Wirtschaftsrecht etc.) könnte eine große Vielfältigkeit in den konkret gegebenen Eingangsvoraussetzungen bei den Fachhochschulprofessoren und -professorinnen bedingen. Aus gleichem Grunde könnten sich ebenso unterschiedliche Rekrutierungsbereiche (Universitäten, Öffentliche Verwaltung, Privatwirtschaft usw.), aus denen Fachhochschulprofessoren bzw. -professorinnen überwiegend ‚stammen‘, herauskristallisiert haben. Eine Selbstrekrutierung ihres Personals, wie es für die Universität gilt, ist aufgrund des fehlenden Promotions- und Habilitationsrechtes von Fachhochschulen jedenfalls nur sehr bedingt möglich, und zwar nur im Sinne einer zeitlichen Durchgangsphase innerhalb der gesamten Berufsbiographie.

Ferner könnte sowohl durch das breite Fächerspektrum als auch durch den geringen Konkretisierungsgrad der Eingangsvoraussetzungen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen sehr unterschiedliche Ausbildungswege bzw. Vorbildungsphasen absolviert haben. Aus diesem Sachverhalt – wenn auch nicht allein – könnten die Entscheidungsgründe, sich auf eine Fachhochschulprofessur zu bewerben, stark variieren, ebenso die soziale Bewertung der jetzigen Position – nämlich ob sie diese z. B. als beruflichen Auf- oder Abstieg innerhalb ihrer Berufsbiographie definieren.

Zu vermuten ist also, dass es sich bei der Berufsgruppe der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen wegen des unterschiedlichen Fächerspektrums und der geforderten Eingangsvoraussetzungen, nämlich wegen des Leistungsnachweises aus zwei Berufskarriereverläufen (dem wissenschaftlichen und dem berufspraktischen) um sehr heterogen vorgebildete und in ihrer Selbstkategorie sehr voneinander abweichende Gruppen handelt.

Soziologisch wäre deshalb zu prüfen, ob sich durch die Differenzierung des Hochschulbereiches nach Aufgabenspezialisierung de facto ein eindeutig neuer Beruf herausgebildet hat oder nicht.

Beruf ist hier definiert als eine gesellschaftlich institutionalisierte Statusrolle, die jeweils von einer Mehrzahl von Individuen dauerhaft zum Zwecke der Existenzsicherung eingenommen werden. Mit dem Begriff Statusrolle ist gemeint, dass jeder Beruf immer gleichzeitig a) eine Position innerhalb des gesellschaftlichen Schichtungssystems (verknüpft mit Ansprüchen auf Einkommen, Prestige, u.a.) und b) eine Rolle innerhalb des Systems der gesellschaftlichen Arbeitsteilung (verbunden mit spezifischen Qualifikations- und Leistungserwartungen, Kooperationspflichten u.a.) vermittelt (vgl. Endruweit/Trommsdorff 2002: 53).

Lassen sich innerhalb der Fachhochschulprofessorenschaft eigenständige, evtl. keine einheitlichen, aber relativ vergleichbare Ausbildungswege und ein übereinstimmendes ‚berufliches Selbstbild‘ zwischen den Positionsinhabern bzw. -inhaberinnen feststellen oder überwiegt die Heterogenität? Die vorliegende Untersuchung will diese Fragen beantworten und damit einen berufssoziologischen Beitrag leisten.

Sie will keine berufsbiographischen Verläufe von Fachhochschulprofessoren und -professorinnen nachzeichnen, sondern prüfen, ob Professionalisierungstendenzen im Hinblick auf den Beruf des Fachhochschulprofessors bzw. der Fachhochschulprofessorin feststellbar sind.

Von ‚Professionalisierung‘ einer Berufsposition wird in der Soziologie dann gesprochen, wenn durch gestiegene Anforderungen an das für die Be-

rufsausbildung erforderliche Wissen, verbunden mit einer Höherqualifizierung der Berufsausbildung, die Einrichtung formalisierter Studiengänge bzw. Vorbildungsverläufe, eine Kontrolle der Berufsqualifikation und des Berufszuganges gegeben ist, ferner eine Organisation der Berufsangehörigen in besonderen Berufsverbänden, die Kodifizierung berufsethischer Normen und die Ausprägung eines eigenständigen beruflichen Selbstbildes (vgl. z.B. Wilensky 1972; Lange 1994).

In Teil I der Arbeit wurde gezeigt, wie stark die Anforderungen an die Fachhochschulprofessoren und -professorinnen im Laufe der letzten Jahrzehnte gestiegen sind. Ferner wurden bereits mehrfach die formalen Zugangsbestimmungen genannt. Zugangskontrollen bestehen ebenfalls in Form von kollegialen Berufungskommissionen. Ein eigener Berufsverband wurde 1973 gegründet<sup>16</sup>. Dennoch: zwei Hauptkriterien für die Professionalisierung eines Berufes sind bisher nicht gegeben bzw. genauer formuliert:

1. die formalisierten Vorbildungswege sind bisher nicht eindeutig geregelt und somit könnten die Zulassungsvoraussetzungen – wie zuvor gezeigt – über sehr unterschiedlich verlaufende Ausbildungsphasen erworben worden sein.

Deshalb konzentriert sich die folgende Datenanalyse in Kap. 2.1 auf diesen Themenbereich: auf die schulische, wissenschaftliche und berufspraktische Vorbildung der niedersächsischen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen. Um noch genauer die Rekrutierung der Fachhochschulprofessorenschaft zu erfassen, wird in diesem Kapitel außerdem ihre berufliche Situation vor und ihre Entscheidungsgründe für die Übernahme dieser Position und ihre damaligen Erwartungen an diese analysiert.

2. Ob zwischen den Positionsinhabern sich ein eigenständiges ‚berufliches Selbstbild‘ herausgeprägt hat und damit durch die Differenzierung des Hochschulbereiches nach Aufgabenspezialisierung sich ein neuer Beruf herausgebildet haben könnte als Folge der geforderten speziellen Ein-

---

<sup>16</sup> Nach telefonischer Auskunft von Herrn Dr. Mücke, dem Geschäftsführer der Bundesgeschäftsstelle des Hochschullehrerbundes.

gangsvoraussetzungen und der besonderen Aufgabenstellungen der Fachhochschulen ist bisher unbekannt. In Kap. 2.2 wird dieser Frage nachgegangen.

Unter ‚beruflichem Selbstbild‘ wird hier die Wahrnehmung von beruflichen Handlungsmöglichkeiten einer Person im Hinblick auf ihren eigenen Beruf verstanden (vgl. hierzu Seifert 1977: 204; Klima 1995: 592). Die Art und Weise der Wahrnehmung von beruflichen Handlungsmöglichkeiten wird in starkem Maße von der Identifikation des Positionsinhabers bzw. -inhaberin mit dem Beruf bestimmt. Mit Identifikation ist im Rahmen der folgenden Abhandlung gemeint, dass die besondere Aufgabe der Fachhochschule von dem oder der Lehrenden anerkannt, unterstützt und als eigene berufliche Aufgabe definiert wird.

Politischerseits wurde davon ausgegangen, dass die speziellen Zugangsvoraussetzungen zur Übernahme einer Fachhochschulprofessur automatisch die besondere Aufgabe der Fachhochschule sicher stellen würde. Doch nur dann ist eine optimale Aufgabenerfüllung seitens der Positionsinhaber gegeben, wenn nicht nur z. B. durch äußeren Zwang (in Form der Erfüllung des Curriculums usw.), durch Disziplin o. a. m. ihre Lehrenden ihrem ‚Dienst‘ pflichtmäßig nachgehen, sondern wenn bei den Fachhochschulprofessoren und -professorinnen eine Identifikation mit der speziellen Aufgabenstellung dieses Hochschultyps und somit ein entsprechendes ‚berufliches Selbstbild‘ gegeben ist und das kann, aber muss nicht der Fall sein. Eine Antwort auf diese Frage wird in Kap. 2.2.2 gegeben.

Die genannten Themenbereiche werden zunächst aufgrund der Daten unserer empirischen Erhebung getrennt untersucht. In Kap. 3 werden dann die Ergebnisse der einzelnen Kapitel abschließend zusammengefügt, um zusammenfassend die Hauptfrage zu beantworten, nämlich ob de facto durch die Differenzierung des Hochschulbereiches (Universitäten/Fachhochschulen) nach Aufgabenspezialisierung sich ein neuer Beruf herauskristallisiert hat oder nicht.

## 1.2 Zum methodischen Vorgehen

Die Untersuchung konzentriert sich auf alle hauptamtlich lehrenden Professoren und Professorinnen an den sechs staatlichen Fachhochschulen in Niedersachsen. Die privaten, kirchlichen und die Verwaltungsfachhochschule blieben unberücksichtigt, was aufgrund der besonderen Traditionen, der Verbundenheit mit den spezifischen Trägerschaften und des jeweiligen spezifischen Charakters gerechtfertigt erschien.

Die Entscheidung für eine Totalerhebung erfolgte aufgrund der Überlegung, dass wegen des Untersuchungsdesigns und den damit verbundenen teilweise sehr persönlichen Fragen hinsichtlich der privaten Situation und der methodischen Vorgehensweise von vornherein mit einem erhöhten Ausfall gerechnet werden müsste.

Wir haben uns für eine schriftliche postalische Befragung entschieden, weil hiermit eine größtmögliche Anzahl von Befragungspersonen erreicht werden kann (vgl. Atteslander 2000). Persönliche Interviews mit den Professorinnen und Professoren hätten einen erheblichen Mehrkostenaufwand bedeutet, was aufgrund der personellen und finanziellen Ressourcenausstattung des Projektes nicht möglich war.

Für die Erhebung wurde ein teilstandardisierter Fragebogen verwendet. Die Vor- und Nachteile standardisierter Verfahren sind in der Literatur in den vergangenen Jahren derart ausführlich erörtert worden, dass sie hier nicht noch einmal wiederholt zu werden brauchen (vgl. Kohli 1978; Hopf/Weingarten 1979; Heinze 1987; Flick 1995; Gostomski/Hartmann 1995; Friedrichs 1999; Diekmann 2005).

Der Fragebogen wurde in Anlehnung an die von Nave-Herz (1989) durchgeführte Studie „Aufstiegsbarrieren von Frauen im Hochschulbereich“ entwickelt. Dieser Fragebogen wurde vor dem Hintergrund einer zuvor durchgeführten qualitativen Untersuchung konstruiert und hat sich im Hinblick auf Reliabilität und Validität bewährt. Er wurde um die fehlenden Dimensionen erweitert und im Hinblick auf die Besonderheit des Qua-

lifikationsprofils für eine Berufung auf eine Fachhochschulprofessur modifiziert.

Der Fragebogen gliedert sich in sechs Teile. Im ersten Teil geht es um Angaben zur derzeitigen Professur. Der zweite Teil umfasst Fragen zur beruflichen Situation unmittelbar vor Übernahme der Professur. Im dritten Teil wurden die Befragten gebeten, Angaben zu ihrem Ausbildungs- und Berufsverlauf zu machen. Der vierte Teil beschäftigt sich mit der persönlichen Lebenssituation der Befragten und im fünften Teil geht es um die subjektive Beurteilung des bisherigen Berufsverlaufs sowie der derzeitigen beruflichen Position. Im letzten Teil des Fragebogens wurden die Befragten gebeten, einige soziodemographische Fragen zu beantworten.

Insgesamt umfasst der Fragebogen 68 Fragen, von denen 49 in geschlossener und 19 in offener Form gestellt wurden. Wobei es sich bei den offenen Fragen überwiegend um Jahresangaben und ähnliches handelt, also nicht um aufwendig nachzukodierende offene Fragen.

Nach den Internetrecherchen waren im Jahre 2003 1140 hauptamtlich lehrende Professoren und Professorinnen an den sechs staatlichen Fachhochschulen in Niedersachsen beschäftigt, an die Ende Mai 2003 die Fragebögen verschickt wurden.

Wir entschieden uns aus ökonomisch-logistischen Gründen für eine Verteilung der Fragebögen über die Dekanate der Fachbereiche der Fachhochschulen. Um die Verteilung der Fragebögen zu begünstigen, haben wir Fragebogen, persönliches Anschreiben und Rücksendeumschlag in an die Professoren und Professorinnen persönlich adressierten Kuverts im Paket an die Dekanate verschickt mit der Bitte um Verteilung.

Im Vorfeld des Fragebogenversands wurden die Dekane und Dekaninnen sämtlicher Fachbereiche bzw. Fakultäten der staatlichen Fachhochschulen in Niedersachsen überwiegend per Mail, vereinzelt postalisch angeschrieben, um sie zum einen auf unsere Untersuchung und den bevorstehenden Versand der Fragebögen aufmerksam zu machen und zum ande-

ren, um sie um die Verteilung der Fragebögen zu bitten. Des Weiteren baten wir sie, positiv auf die Beteiligung an der Studie hinzuwirken.

Ferner wurde mit den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten aller staatlichen niedersächsischen Fachhochschulen Kontakt aufgenommen, um sie ebenfalls auf unsere Studie aufmerksam zu machen und sie zu bitten, in ihrem Rahmen auf eine Beteiligung hinzuwirken.

Der Versand der Fragebögen an die Dekanate der Fachbereiche aller staatlichen Fachhochschulen in Niedersachsen erfolgte am 19., 20. und 21. Mai 2003. Zu welchem genauen Zeitpunkt die Professoren und Professorinnen den Fragebogen erhalten haben, können wir nicht festlegen, da die Verteilung der Kuverts über die Dekanate lief. Das Einsetzen des Rücklaufes mit dem 22. Mai 2003 lässt jedoch vermuten, dass – zumindest teilweise – die Verteilung der Fragebögen sehr zügig verlief. Schwerpunktmäßig trafen die ausgefüllten Fragebögen bei uns bis Mitte Juni ein, die letzten Fragebögen erreichten uns in der ersten Hälfte des Monats Juli 2003.

Gut 14 Tage nach Versand der Fragebögen folgte an alle Angesprochenen mehrheitlich per Mail, in einigen Fällen postalisch, eine Danksagung für die Teilnahme an der Untersuchung in Kombination mit der Bitte an diejenigen, die den Fragebogen zu dem Zeitpunkt noch nicht ausgefüllt hatten, sie mögen doch noch an der Untersuchung teilnehmen.

Wir erhielten in der Zeit von Ende Mai 2003 bis Mitte Juli 2003 573 ausgefüllte Fragebögen zurück. Dies entspricht einer Rücklaufquote von knapp 51%. Genaugenommen kann jedoch keine exakte Rücklaufquote angegeben werden, weil wir durch unsere Vorgehensweise – nämlich die Verteilung der Fragebögen über die Dekanate der Fachbereiche bzw. Fakultäten der Fachhochschulen – nicht mit absoluter Sicherheit davon ausgehen können, dass alle Professoren und Professorinnen die Fragebögen auch tatsächlich erhalten haben.

Der Rücklauf ist mit knapp 51% (N=573) als hoch einzustufen. Zum einen haben wir aufgrund unseres Untersuchungsdesigns sehr private Daten



abgefragt, was erfahrungsgemäß die Antwortbereitschaft sinken lässt. Zum anderen mussten wir aus Kosten- und Zeitgründen auf rückläuferhöhende Maßnahmen, wie sie in der Literatur empfohlen werden (vgl. z. B. Porst 1998; Porst 2001; Diekmann 2005; Friedrichs 1999) verzichten, wie z. B. die Frankierung des beigefügten Rücksendeumschlags oder die vorherige schriftliche Ankündigung der Befragung bei der Untersuchungsgruppe.

Die Reaktionen auf die Studie während der Erhebungsphase waren sehr unterschiedlich. Viele der Professorinnen und Professoren haben positiv reagiert und bekundeten ihr Interesse an den Ergebnissen, es gab aber auch negative Kritik. Scheinbar hatte die Nennung des Finanziers der Untersuchung im Anschreiben – das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur – bei einigen insofern zu Irritationen geführt, als anscheinend angenommen wurde, die Untersuchung wurde vom Ministerium in Auftrag gegeben und es handelt sich um eine Art Evaluation der Professorenschaft an den niedersächsischen Fachhochschulen. An dieser Stelle sei betont, dass das Ministerium die Untersuchung weder in Auftrag gegeben hat, noch in irgendeiner Weise auf die Ausgestaltung des Fragebogens Einfluss genommen hat. Die Untersuchung wurde lediglich vom Ministerium finanziell gefördert.

Die Vorstellung, dass ein rein wissenschaftliches Interesse an der Bearbeitung der Fragestellung bestehen könnte, schien für einige Professoren und Professorinnen innerhalb unserer Untersuchungsgruppe wohl eher befremdlich, was in Zusammenhang stehen könnte mit dem anwendungsbezogenen Forschungsauftrag der Fachhochschulen.

Vereinzelt wurde auch in Frage gestellt, ob ein universitäres Forschungsteam in der Lage sei, sich der Fachhochschulthematik adäquat anzunehmen.

Ähnliche Erfahrungen haben Conrad/Sneikus (1999), Professoren der Universität der Bundeswehr Hamburg gemacht, die sich mit der Situation betriebswirtschaftlicher Fachrichtungen an Fachhochschulen beschäftigt haben, bei denen Auskunftsverweigerungen mit dem Hinweis gegeben

wurden, dass die Studie von einer Universität unternommen wurde und man daraus auf einen Untersuchungsbias schließen, der den besonderen Bedingungen von Fachhochschulen und ihren Vertretern nicht gerecht werden wolle oder könne (Conrad/Sneikus 1999).

Diese Reaktionen in der Feldphase des Projektes lassen auf ein teilweise prekäres Verhältnis zwischen Fachhochschulen und Universitäten schließen (vgl. hierzu auch Kap. I.2).

### 1.3 Samplebeschreibung

An der Untersuchung beteiligten sich insgesamt 573 Personen, davon waren 83% Männer und 16% Frauen. 5 (1%) Personen machten keinerlei Angaben zum Geschlecht.

Die Männer weisen eine Altersspanne von 32 bis 67 Jahren auf, die Frauen von 34 bis 63 Jahren. Das durchschnittliche Alter der Männer betrug zum Zeitpunkt der Befragung 52 Jahre, das der Frauen 47 Jahre (Mittelwerte). Mehrheitlich vertreten ist mit 75% die Altersgruppe der 1940 bis 1959 Geborenen, also die über 40- bis über 60-Jährigen.

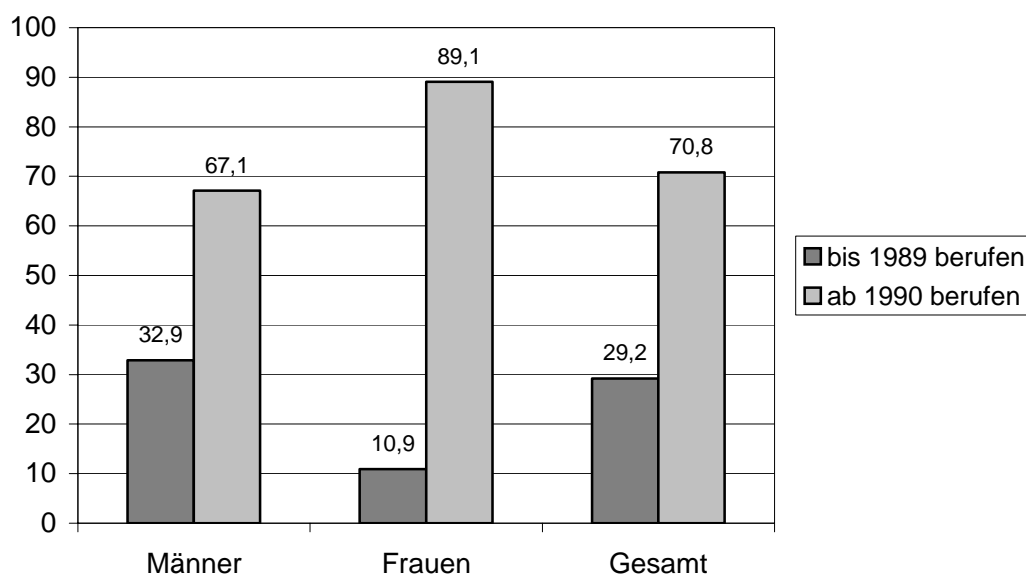
Tab. 6: Sample nach Alterskohorten und Geschlecht – in % –

Alterskohorte	Männer	Frauen	Gesamt
1930 - 1939	7,0	0	5,8
1940 - 1949	37,5	18,3	34,1
1950 - 1959	38,8	51,6	41,2
1960 - 1969	16,4	30,1	18,8
ab 1970	0,2	0	0,2
Gesamt (N)	100,0 (456)	100,0 (93)	100,0 (549)

Das durchschnittliche Berufungsalter liegt bei 40,3 Jahren (Mittelwert). Der oder die Jüngste wurde mit 27 Jahren berufen, der oder die Älteste im Alter von 58 Jahren.

Die Mehrheit der Befragten – 71% – ist nach der Änderung der Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen in Niedersachsen (vgl. hierzu Kap. I.5) berufen worden, also in der Zeit von 1990 bis 2003. Knapp 30% des Samples erhielten ihren Ruf vor 1990.

Schaubild 2: Sample nach Berufungskohorte und Geschlecht – in % –



Mit knapp 55% ist die Mehrheit der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung weniger als zehn Jahre als Professor bzw. Professorin an einer niedersächsischen Fachhochschule tätig.

Tab. 7: Sample nach Länge der FH-Tätigkeit und Geschlecht – in % –

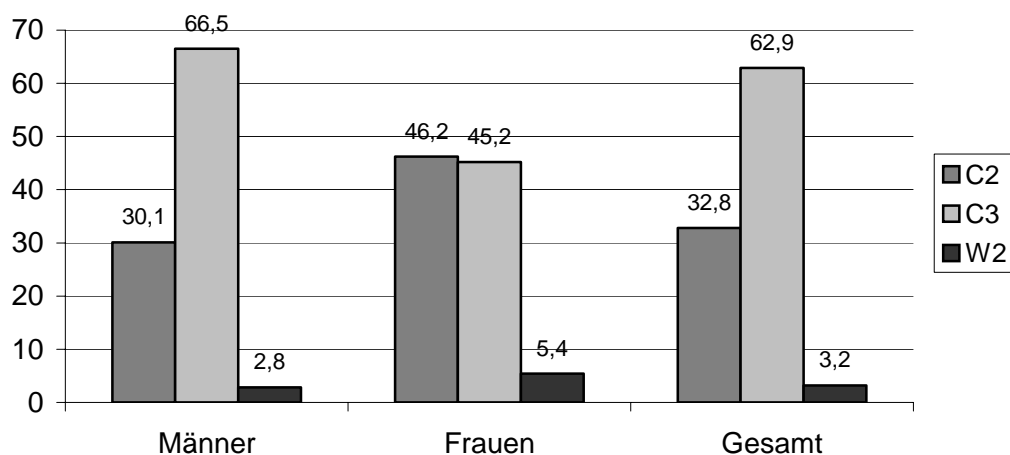
Länge der FH-Tätigkeit	Männer	Frauen	Gesamt
0 bis 4 Jahre	21,9	44,6	25,7
5 bis 9 Jahre	26,5	40,2	28,8
10 bis 14 Jahre	21,3	6,5	18,8
15 Jahre und länger	30,3	8,7	26,6
Gesamt	100,0	100,0	100
(N)	(456)	(92)	(548)

Sowohl anhand der Darstellung der unterschiedlichen Berufungskohorten und analog dazu anhand der Länge der Fachhochschultätigkeit zeigen sich wesentliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Die Frauen gehören deutlich häufiger als die Männer der ‚jüngeren‘ Berufungskohorte an

und weisen entsprechend häufiger auch eine kürzere Tätigkeit an der Fachhochschule auf.

Im Hinblick auf die Besoldungsgruppe zeigt sich, dass 63% der Besoldungsgruppe C3 angehören, 33% C2-Professuren inne haben, 3% sich der Besoldungsgruppe W2 zuordnen und 1% sich nicht in das vorgegebene Besoldungsschema eingruppiert werden konnte.

*Schaubild 3: Sample nach Besoldungsgruppen und Geschlecht – in % –*



Am häufigsten gehören die Befragten mit 37% den Ingenieurwissenschaften (ohne Architektur) an. Die Wirtschaftswissenschaften werden mit knapp 17% am zweithäufigsten angegeben. Am geringsten vertreten sind Befragte aus den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 2% und den Rechtswissenschaften mit 4%. Die übrigen vertretenen Fächergruppen bewegen sich zwischen 5 und 7%.

Tab. 8: Sample nach Fächergruppen und Geschlecht – in % –

Fächergruppe	Männer	Frauen	Gesamt
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	7,2	4,3	6,7
Architektur	5,7	10,6	6,5
Sprach- und Kulturwissenschaften	1,5	7,4	2,5
Mathematik, Naturwissenschaften	11,8	13,8	12,2
Ingenieurwissenschaften (ohne Architektur)	41,2	14,9	36,9
Kunst, Kunstwissenschaften	3,8	12,8	5,3
Rechtswissenschaften	3,4	5,3	3,7
Sozial-, Erziehungswissenschaften, Psychologie	5,7	14,9	7,2
Wirtschaftswissenschaften	16,9	14,9	16,6
Sonstiges	2,7	1,1	2,5
Gesamt (N)	100,0 (473)	100,0 (94)	100,0 (567)

Im Großen und Ganzen entspricht die Fächerverteilung der Grundgesamtheit der Professorenschaft an niedersächsischen Fachhochschulen. Lediglich Professoren und Professorinnen der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften sind in unserem Sample überrepräsentiert.

Auch hinsichtlich der Geschlechterverteilung weicht unser Sample kaum von der Grundgesamtheit ab, denn 2003 waren an allen niedersächsischen Fachhochschulen 82% der Professorenschaft männlich und 18% weiblich (Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2005a: 8).

Der Familienstand der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung stellt sich wie folgt dar: Die überwiegende Mehrheit der Befragten – 78% – ist ver-

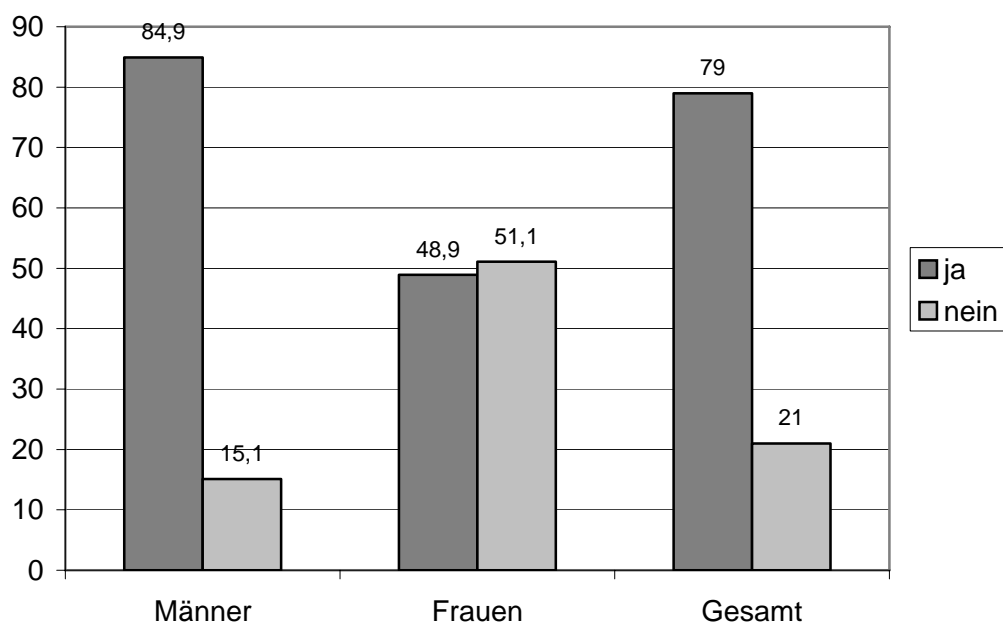
heiratet. 8% sind ledig, 6% gaben an, geschieden zu sein, 5% lebten in einer Lebensgemeinschaft und 3% waren getrennt-lebend.

Tab. 9: Sample nach Familienstand und Geschlecht – in % –

Familienstand	Männer	Frauen	Gesamt
ledig	4,3	24,7	7,6
verheiratet	82,6	51,7	77,6
getrennt-lebend	3,3	3,4	3,3
geschieden	4,8	10,1	5,6
verwitwet	0,7	0,0	0,5
in Lebensgemeinschaft lebend	4,3	10,1	5,3
Gesamt	100,0 (461)	100,0 (89)	100,0 (550)

Die überwiegende Mehrheit der Befragten hat Kinder.

Schaubild 4: Vorhandensein von Kindern nach Geschlecht – in % –



Auffällig sind bei den familienstatistischen Daten die deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede. Die Frauen im Sample sind wesentlich seltener verheiratet und haben auch seltener Kinder als ihre männlichen Kollegen. Diese eklatanten Unterschiede im Hinblick auf die privaten Lebenssituationen der befragten Männer und Frauen werden an anderer Stelle nochmals gesondert thematisiert (vgl. Exkurs: Zur privaten Lebenssituation: Familienstatistische Daten der Befragten).

Hinsichtlich der sozialen Herkunft zeigt sich, dass die Befragten des Samples insgesamt eher aus dem nicht-akademischen Milieu stammen. Sowohl die Mütter als auch die Väter der Befragten weisen am häufigsten als höchsten Bildungsabschluss den Haupt- bzw. Volksschulabschluss auf.

*Tab. 10: Sample nach Bildungsabschluss des Vaters und Geschlecht – in % –*

<b>Bildungsabschluss des Vaters</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>
Haupt-/Volksschule	33,9	28,7	33,1
mittlere Reife	16,0	16,1	16,0
Fachschulabschluss	7,1	5,7	6,9
Abitur	12,3	9,2	11,8
Fachhochschulabschluss	7,1	14,9	8,4
Universitätsabschluss	13,8	13,8	13,8
Promotion	6,7	9,2	7,1
Habilitation	1,3	1,1	1,3
Sonstiges	0,2	1,1	0,4
weiß nicht	1,5	0,0	1,3
Gesamt (N)	100,0 (463)	100,0 (87)	100,0 (567)



Tab. 11: Sample nach Bildungsabschluss der Mutter und Geschlecht – in % –

Bildungsabschluss der Mutter	Männer	Frauen	Gesamt
Haupt-/Volksschule	45,2	41,4	44,6
mittlere Reife	24,3	28,7	25,0
Fachschulabschluss	7,4	8,0	7,5
Abitur	15,4	14,9	15,4
Fachhochschulabschluss	1,1	2,3	1,3
Universitätsabschluss	4,6	4,6	4,6
Promotion	0,7	0,0	0,5
Sonstiges	0,2	0,0	0,2
weiß nicht	1,1	0,0	0,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0
(N)	(460)	(87)	(547)

Nicht unerwähnt bleiben sollte, dass die Väter der befragten Professorinnen deutlich häufiger einen (Fach-) Hochschulabschluss aufweisen als die Väter der befragten Professoren.

In bezug auf die Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass die weit überwiegende Mehrheit der Befragten deutsch sind, lediglich 1% der Frauen und Männer bezeichnete sich als nicht deutsch.

## **2. Darstellung der Untersuchungsergebnisse**

### **2.1 Biographische ‚Eckdaten‘ bis zur Übernahme der Fachhochschulprofessur**

#### ***2.1.1 Die wissenschaftliche und berufspraktische Qualifizierung der niedersächsischen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen***

Da für die Übernahme einer Fachhochschulprofessur – wie bereits betont – der Nachweis der wissenschaftlichen und berufspraktischen Qualifikation Voraussetzung ist, könnte angenommen werden, dass diese Doppelqualifikation sich bereits in einem ‚doppelten‘ Ausbildungsweg widerspiegelt; die wissenschaftliche Leistung wird über das Abitur, das Studium und die Promotion evtl. mit anschließender Habilitation erworben, die berufspraktische vor allem durch Abschluss einer Lehre (evtl. nach dem Abitur) und einer längeren praktischen Berufstätigkeit. Neben diesen ‚traditionellen‘ Ausbildungswegen gibt es jedoch noch weitere, seltener gewählte Bildungsaufstiegsmöglichkeiten, die sogar in noch stärkerem Maße eine frühe Verzahnung von berufspraktischer und wissenschaftlicher Ausbildung ermöglichen. Denn Grundvoraussetzung für den berufspraktischen und auch wissenschaftlichen Leistungsnachweis muss nicht unbedingt das Abitur sein. Denn die Möglichkeit über den zweiten Bildungsweg, eventuell sogar über die Z-Prüfung<sup>17</sup> – was entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung und mindestens zwei Jahre Berufstätigkeit in diesem oder verwandten Berufen oder eine fünfjährige hauptberufliche Tätigkeit in einem Berufsbereich, die einer Tätigkeit mit Ausbildung gleichwertig sein muss<sup>18</sup> voraussetzt – und die anschließende

---

<sup>17</sup> Die Z-Prüfung ist der Erwerb der fachbezogenen Hochschulzugangsberechtigung, die es Personen ermöglicht, ohne Abitur unter bestimmten Voraussetzungen ein Studium an einer Universität oder einer Fachhochschule aufzunehmen (vgl. hierzu z. B. [http://www.uni-oldenburg.de/zww/z\\_pruefung](http://www.uni-oldenburg.de/zww/z_pruefung); Stand : 20.12.2005).

<sup>18</sup> Zu weiteren Voraussetzungen für die Z-Prüfung vgl. [http://www.uni-oldenburg.de/zww/z\\_pruefung](http://www.uni-oldenburg.de/zww/z_pruefung); Stand : 20.12.2005.

Absolvierung eines Studiums an der Universität oder einer Fachhochschule, wäre ebenso denkbar.

Unsere Daten zeigen jedoch, dass die weit überwiegende Mehrheit der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen den ‚traditionellen‘ Ausbildungs- bzw. Karriereweg absolviert hat. Sie erwarben zu 84% die Hochschulreife über den ersten Bildungsweg und nur zu 16% über den zweiten. Die Frauen gaben noch häufiger als die Männer den ersten Bildungsweg an.

*Tab. 12: Erwerb der Hochschulreife nach Geschlecht – in % –*

<b>Erwerb der Hochschulreife</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>
Auf dem 1. Bildungsweg	81,3	94,4	83,5
Auf dem 2. Bildungsweg	18,5	5,6	16,4
Sonstiges	0,2	0	0,2
Gesamt (N)	100 (454)	100 (90)	100 (544)

Interessant sind in diesem Zusammenhang die deutlichen Unterschiede zwischen den Fachgebieten: Über den ersten Bildungsweg haben alle Fachhochschulprofessoren und -professorinnen die Hochschulreife erworben, die die Fachgebiete Sprach- und Kulturwissenschaften und Rechtswissenschaften vertreten, dagegen wurde der zweite Bildungsweg von 22% der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen des Fachgebietes Kunst/Kunstwissenschaften und Ingenieurwissenschaften sowie von 20% der Fachgebiete Architektur, Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie gewählt. Bereits an dieser Stelle sei vorweg erwähnt, dass bei der Analyse auch der weiteren Daten immer wieder Unterschiede zwischen den Fachgebieten festgestellt werden konnten.

Das gilt auch für die Frage nach dem Abschluss einer Lehre: Nur insgesamt haben 19% überhaupt eine Lehre absolviert (noch weniger Frauen, nämlich 13%). Der Anteil der Fachhochschulprofessoren und -professo-

rinnen mit abgeschlossener Lehre ist innerhalb der folgenden Fachgebiete am höchsten: Architektur (mit 30%), Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (mit 28%), Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie (mit 24%) und Wirtschaftswissenschaften (mit 23%), Kunst/Kunswissenschaften (mit 20%) sowie Ingenieurwissenschaften und Rechtswissenschaften (mit 19%). Am häufigsten wurden mit 39% Ausbildungen im Bereich der Fertigungsberufe (Bauberufe, Elektriker, Schlosser, etc.) angegeben, gefolgt von Ausbildungen in Dienstleistungsberufen (Kaufleute, Verwaltungs-, Organisations-, Büroberufe, Gesundheitsberufe etc.) (37%).

Betont sei aber nochmals, dass die Absolvierung einer Lehre – und das gilt für alle Fachgebiete – insgesamt kein charakteristischer Ausbildungsschritt in den Berufsbiographien unserer befragten Fachhochschulprofessoren bzw. -professorinnen ist. Die Vermutung, dass die Befragten der älteren Berufungskohorte aufgrund anderer Einstellungsvoraussetzungen (vgl. hierzu Kap. I.5) häufiger eine Lehre absolviert haben, konnte durch das Datenmaterial nicht bestätigt werden.

Auch ein Praktikum oder die Übernahme einer Berufstätigkeit nach Schulabschluss haben nur sehr wenige Interviewte gewählt. Stattdessen hat die Mehrzahl mit einem Studium begonnen; das gilt in noch stärkerem Maße für die Frauen (64% zu 76%).

Tab. 13: Verlauf nach Schulabschluss – in % –

Verlauf nach Schulabschluss	%
Ich habe eine Lehre begonnen	19,4
Ich habe ein Studium abgeschlossen	65,8
Ich habe ein Praktikum begonnen	8,2
Ich habe gearbeitet	1,7
Sonstiges	4,7
Gesamt (N)	100 (572)

Die 47 Befragten (8% aller), die zunächst ein Praktikum wählten, vertreten die Fachgebiete Kunst/Kunstwissenschaften (= 13%) von allen diesbezüglichen Professuren, Ingenieurwissenschaften (= 12%), Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (= 10%), Architektur (= 8%), Wirtschaftswissenschaften (= 6%) und ‚Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie‘ (= 5%). In den Rechts- und Sprach- bzw. Kulturwissenschaften sind überhaupt keine Praktika absolviert worden. Ob dies auf ein diesbezügliches mangelndes Angebot an Praktikumsplätzen zurückzuführen ist, darüber geben unsere Daten keine Auskunft. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass weit überwiegend – und zwar unabhängig vom Fachgebiet – der typische Ausbildungsablauf für eine Professur (Abitur, Studium mit Abschluss Diplom (= 90%) auch für die Fachhochschulprofessoren und -professorinnen in Niedersachsen gilt.

Bildungssoziologisch ist in diesem Zusammenhang interessant (wenn auch nicht relevant für die zentrale Fragestellung), dass die Herkunftsfamilien der Fachhochschulprofessoren in stärkerem Maße als die der Inhaber in anderen Führungspositionen außerhalb des Wissenschafts-systems und im Vergleich zu den Universitätsprofessoren bzw. -professorinnen (vgl. Hartmann 2002: 151 und zusammenfassend Nave-Herz 2005: 135f.) nicht zu den ‚höheren‘ Schichten zählen. Nur von 26% der Befrag-

ten sind die Väter leitende Angestellte oder Beamte im höheren Dienst, dagegen 14% Angestellte in nichtleitender Position und 12% Arbeiter bzw. Facharbeiter. Entsprechend niedrig ist auch ihr Schulabschluss: Lediglich 14% der Väter weisen einen Universitätsabschluss auf. Die geschlechtsspezifische Analyse zeigt, dass die Väter der Frauen deutlich häufiger einen Hochschulabschluss besitzen oder promoviert haben als die der Männer und auch häufiger als leitende Angestellte tätig waren (vgl. hierzu Kap. III.1.3). Interessanterweise gaben diese Frauen auch häufiger den Einfluss ihres Vaters auf ihre Studienfachwahl an. Ein ähnliches Ergebnis zeigte die Untersuchung von Flaake et al. (2006), die sich mit den beruflichen Werdegängen und Verortungen in der Disziplin von Mathematikprofessorinnen beschäftigt und in der ein positiver Zusammenhang zwischen Bildungsabschluss des Vaters und der fachlichen Entscheidung für Mathematik festgestellt werden konnte (2006: 48).

Ferner sei betont, dass nur 6% von allen Befragten als einzigen Hochschulabschluss den Fachhochschulabschluss angaben. Fachhochschulen sind also – so gut wie – keine Selbstrekrutierungsinstitutionen.

Für die Studienfachwahl war überwiegend eine intrinsische Motivation ausschlaggebend: denn auf die Frage nach den persönlichen Gründen für die Studienfachwahl nannten 85% ein inhaltliches Interesse am Fach (Männer = 84%; Frauen = 86%) und Interesse an einer bestimmten Berufstätigkeit (Männer = 64%; Frauen 51%). Mehrfachnennungen waren möglich. Weitere Angaben streuten stark. Frauen wählten ferner häufiger als Männer Sprach-/Kultur- und Kunst/Kunstwissenschaften (34% zu 11%). Damit bestätigen diese Ergebnisse einen Befund, den wir bereits in unserer Befragung von Universitätsprofessoren und -professorinnen feststellten: Männer sind in stärkerem Maße von Anfang an berufsorientiert, Frauen betonen eher die Interessen an Inhalten dieses Studiums. Dieser Sachverhalt verweist auf das noch immer lange Zeit gültige und proklamierte Erziehungsideal für die ‚höhere Töchtererziehung‘: eine universalistische Bildung ohne zu starke Betonung bzw. offen bekennende Berufsziel-Bestrebung (Onnen-Isemann, C./Oßwald, U. 1991: 61ff.)

Zwar gilt auch für Männer eine geschlechtsspezifische Fächerwahl, nämlich 46% haben Ingenieurwissenschaften studiert, was sich jedoch eher aus dem höheren Anteil an Fachhochschulprofessuren mit technischer Ausrichtung ergibt.

Der Nachweis der wissenschaftlichen Leistung wird von der Mehrzahl der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen (= 80%) durch die Promotion belegt. Das aber bedeutet, dass immerhin 20% diese nicht aufzuweisen haben; mehr Frauen als Männer (24% zu 19%). Die Differenzierung nach den unterschiedlichen Berufungskohorten ergibt des weiteren, dass diejenigen, die vor 1990 berufen wurden, häufiger nicht promoviert sind. Ferner sind hier in bezug auf das Fachgebiet starke Differenzen festzustellen. Denn viele der nicht-promovierten Professoren und Professorinnen stammen aus dem Fachgebiet Architektur, am zweithäufigsten aus Kunst/Kunstwissenschaften. In allen übrigen Fachgebieten ist ihr Anteil weit geringer, wenn auch in allen Fachgebieten Bewerber Und Bewerberinnen ohne Promotion zu Fachhochschulprofessoren bzw. -professorinnen ernannt wurden.

Tab.14: Promotion nach Fachgebiet – in % –

Fachgebiet	Promotion	
	Ja	Nein
Mathematik, Naturwissenschaften	89,9	10,1
Sprach- und Kulturwissenschaften	85,7	14,3
Ingenieurwissenschaften (ohne Architektur)	85,6	14,4
Wirtschaftswissenschaften	84,9	15,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	82,1	17,9
Rechtswissenschaften	81,0	19,0
Sozial-, Erziehungswissenschaften, Psychologie	80,5	19,5
Kunst, Kunstwissenschaften	44,8	55,2
Architektur	38,9	61,1
Sonstiges	92,9	7,1
Gesamt (N)	80,4 (545)	19,6 (111)

Der gleiche Sachverhalt gilt in bezug auf die Habilitation. Der Anteil von Fachhochschulprofessoren und -professorinnen mit Habilitationsabschluss ist – im Vergleich zu der Zahl der Promovierten – sowieso sehr gering (= 5%), unter den Angehörigen des Fachgebietes Architektur und Kunst/Kunstwissenschaft gibt es keinen einzigen Habilitierten in Niedersachsen. Die höchste Zahl von Habilitierten gibt es in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie den Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie.



Tab. 15: Habilitation nach Fachgebiet – in % –

Fachgebiet	Habilitation	
	Ja	Nein
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	15,6	84,4
Mathematik, Naturwissenschaften	14,3	85,7
Sozial-, Erziehungswissenschaften, Psychologie	10,8	89,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	7,7	92,3
Rechtswissenschaften	5,3	94,7
Ingenieurwissenschaften (ohne Architektur)	1,6	98,4
Wirtschaftswissenschaften	1,2	98,8
Architektur	0,0	100
Kunst, Kunstwissenschaften	0,0	100
Sonstiges	7,7	92,3
Gesamt (N)	5,3 (25)	94,7 (451)

Man könnte vermuten, dass der geringere Umfang an promovierten und habilitierten Fachhochschulprofessoren und -professorinnen der Fächer Architektur und Kunst/Kunstwissenschaften durch eine längere berufspraktische Tätigkeit bedingt und damit kompensiert wurde. Das ist auch de facto der Fall, wie die folgende Tabelle zeigt:

Tab. 16: Durchschnittliche außerhochschulische Berufstätigkeit nach Fachgebiet

Fachgebiet	durchschnittliche außerhochschulische Berufstätigkeit (AM <sup>19</sup> ) – in Jahren –
Architektur	12,6
Kunst, Kunstwissenschaften	10,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	10,6
Rechtswissenschaften	9,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	8,7
Wirtschaftswissenschaften	8,6
Ingenieurwissenschaften	8,3
Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie	8,1
Mathematik, Naturwissenschaften	7,7
Sonstige	8,8

Die o. a. Tabelle zeigt auch, dass in den Fachgebieten Mathematik/Naturwissenschaften und Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie, in denen die höchste Zahl an Habilitierten zu verzeichnen sind (auch die Zahl der Promovierten hoch sind), ihre Fachvertreter bzw. -vertreterinnen dafür eine kürzere durchschnittliche Dauer an außerhochschulischer Berufstätigkeit angeben. Sie erfüllen am häufigsten die üblicherweise geforderte Zeit von fünf Jahren an praktischer Berufstätigkeit. Dagegen ist hier wiederum der Sachverhalt gegeben, dass unter den Befragten der Fächergruppen Architektur und Kunst/Kunstwissenschaften, der Anteil derjenigen mit einer langen Berufserfahrung am höchsten ist (über 10 Jahre, gefolgt von den Professoren und Professorinnen der

<sup>19</sup> AM = arithmetisches Mittel (Mittelwert)

Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechtswissenschaften und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften).

Tab. 17: außerhochschulische Berufstätigkeit nach Fachgebiet – in % –

Fachgebiet	weniger als 5 Jahre	5 bis unter 10 Jahre	mehr als 10 Jahre
Architektur	8,3	27,8	49,9
Kunst, Kunstwissenschaften	3,6	53,6	42,9
Sprach- und Kulturwissenschaften	7,1	42,9	49,9
Rechtswissenschaften	20,0	30,0	50,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	18,4	36,8	44,8
Wirtschaftswissenschaften	16,5	50,5	33,0
Ingenieurwissenschaften	12,4	56,5	31,1
Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie	27,5	35,0	37,0
Mathematik, Naturwissenschaften	23,9	47,8	28,4
Sonstige	21,4	28,6	49,9
Gesamt (N)	15,6 (87)	47,6 (265)	36,8 (205)

Insgesamt ist in bezug auf die wissenschaftliche und berufspraktische Qualifizierung der niedersächsischen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen festzuhalten, dass zwar weit überwiegend zunächst der typische Ausbildungsablauf für eine Professur gilt: Abitur, anschließend **keine** Lehre, sondern Studium (überwiegend aus intrinsischer Motivation), Diplom-Abschluss und Promotion. Aber bereits die Promotion wurde von 20% nicht absolviert und unter der Fachhochschulprofessorenschaft gibt

es kaum Habilitierte. Ebenso sind die Zeiten der berufspraktischen Tätigkeit, die zwar von allen absolviert wurde, unterschiedlich lang. Bei einigen Fachvertretern bzw. -vertreterinnen beträgt diese nach ihren eigenen Angaben zwar weniger als die geforderten fünf Jahre, was aber u. U. auf unterschiedliche Interpretationen zwischen Berufungskommission und dem Befragten bzw. der Befragten, was als außerhochschulische Berufstätigkeit gilt, zurückzuführen ist, und bei anderen beträgt sie dagegen über zehn Jahre. In bezug auf diese letztgenannten Sachverhalte (fehlende Promotion und Habilitation, unterschiedliche zeitliche berufspraktische Tätigkeit) sind jedoch fachspezifische Unterschiede gegeben.

Der Vergleich mit den Ergebnissen älterer Studien (vgl. Borchert/Kalkum 1987; Kalkum 1989; Enders/Teichler 1995b) lässt auf einen Anstieg der wissenschaftlichen Qualifikation innerhalb der Fachhochschulprofessoren-schaft schließen. In den repräsentativen Stichproben von Kalkum (1989) und Enders/Teichler (1995) waren ‚lediglich‘ über die Hälfte der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen promoviert (Kalkum 1989: 333f.; Enders/Teichler 1995b: 239), während der Promoviertenanteil in unserem Sample bei 80% liegt (vgl. hierzu auch Aiwanger/Jäger 2003: 83).

Demgegenüber scheint der Anteil der Habilitierten unter den Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen nicht angestiegen zu sein. Ebenso wie in der Befragung von Enders/Teichler aus dem Jahre 1992 liegt der Anteil der Habilitierten in unserem Sample bei 5%. Insofern kann die These, dass es sich bei den Fachhochschulprofessoren und -professorinnen um eine ‚verhinderte‘ Universitätsprofessorenschaft handelt, anhand unseres Datenmaterials nicht bestätigt werden (vgl. Schimank/Stölting 2001: 174).

Weiterhin ergeben sich Unterschiede im Hinblick auf die außerhochschulische Berufspraxis. Der Anteil der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen ohne jegliche außerhochschulische Berufserfahrung ist auch in den früheren Studien relativ gering – in beiden Studien liegt ihr Anteil bei etwa 10% (vgl. Kalkum 1989: 39f.; Enders 1997: 60). In unserer Erhebung

weisen jedoch nahezu alle Befragten die berufspraktische Qualifikation auf, wenn auch – wie bereits betont – die Länge der außerhochschulischen Berufserfahrung erheblich variiert. Im Hinblick auf die formalrechtlich geforderte Eingangsvoraussetzung einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen (vgl. HRG §44, NHG §25) zeigen die Ergebnisse unserer Befragung, dass diese Vorgabe von der Mehrheit unserer Befragten bei weitem überschritten wird, denn 84% gaben eine außerhochschulische Berufstätigkeit von 5 bis 20 Jahren und mehr an und lediglich 16% weisen eine außerhochschulische Berufspraxis von weniger als fünf Jahren auf.

Als Fazit lässt sich demnach festhalten, dass sowohl der Vergleich mit den Ergebnissen älterer Studien als auch der Vergleich der unterschiedlichen Berufungskohorten innerhalb unseres Samples auf einen Anstieg der wissenschaftlichen Qualifikation der Fachhochschulprofessorenschaft schließen lässt (vgl. auch Aiwanger/Jäger 2003: 83). Ebenso zeigen sich Tendenzen, dass der Anteil derjenigen, die außerhochschulische Berufspraxis nachweisen, weiter angestiegen ist.

Als eine Ursache für diese Entwicklung kann die Veränderung der Einstellungsvoraussetzungen mit der Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 1985 gewertet werden, denn mit ihr – wie bereits in Kap. I.5 dargestellt – wurde die außerhochschulische Berufspraxis als Eingangsvoraussetzung für die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur erst in dem Jahr verbindlich festgeschrieben.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass kein Anlass zur Befürchtung besteht, die Habilitation könne als Äquivalent zur außerhochschulischen Praxiserfahrung im Qualifikationsprofil der Fachhochschulprofessorenschaft an Bedeutung gewinnen und damit das Profilelement der Fachhochschulen - der Anwendungsbezug in Lehre und Forschung – „aufweichen“.

## 2.1.2 Karrieremuster

Der Karriereprozess<sup>20</sup> von Universitätsprofessoren bzw. -professorinnen verläuft i.d.R. über relativ formell festgelegte, aufeinander aufbauende ‚Stufen‘ **innerhalb** des Universitätsbereiches (Studium – Promotion – Habilitation – Berufung). Derartige formell strukturelle Vorgaben sind für die Übernahme einer Fachhochschulprofessur nicht gegeben, d. h. der Karriereweg zur Professur an einer Fachhochschule ist weniger gekennzeichnet durch eine Standardisierung der Sequenzen von Qualifikationsstufen. Wie in Teil I dargestellt, müssen die Bedingungen des überdurchschnittlichen wissenschaftlichen und berufspraktischen Leistungsnachweises erfüllt werden, also die erfolgreiche Absolvierung von ‚Karriere-Modulen‘ aus zwei Berufslaufbahnen.

Anhand der Statuspassagen Studienabschluss, Promotion und Berufung auf die Fachhochschulprofessur<sup>21</sup> zeigen sich bei 71% der Befragten Karrieremuster, die entsprechend der Eingangsvoraussetzungen aus einer Kombination von Berufstätigkeiten innerhalb des Hochschulbereiches und Berufstätigkeiten in den außerhochschulischen Praxisfeldern bestehen (vgl. hierzu auch Aiwanger/Jäger 2003: 85f.). Am häufigsten erfolgte die außerhochschulische Berufstätigkeit im privatwirtschaftlichen Sektor, weitaus seltener im Öffentlichen Dienst (außer Hochschule) oder in Non-Profit-Organisationen, wie anhand der folgenden Tabellen bzgl. der Beschäftigungsbereiche nach den Statuspassagen Studienabschluss und Promotion deutlich wird:

---

<sup>20</sup> Der Begriff ‚Karriere‘ wird in der Literatur unterschiedlich verwendet. So wird nicht nur von der Berufskarriere gesprochen, sondern auch von ‚Alkoholikerkarrieren‘, ‚Patientenkarrieren‘ usw. Im folgenden Bericht wird in Anlehnung an die Definition von E.H. Schein unter ‚Karriere‘ die Folge von Ereignissen, die den Durchgang eines Individuums durch eine Organisation kennzeichnet, verstanden werden (1972:140). Mit ‚Karriereprozess‘ soll der dynamische Aspekt von ‚Karriere‘ betont werden.

<sup>21</sup> Berücksichtigt wurden zudem die Fragen nach der außerhochschulischen Berufserfahrung, der Promotion und der Finanzierung der Promotion.

Tab. 18: Stelle nach (Erst-) Studienabschluss – in % –

<b>Stelle nach (Erst-) Studienabschluss</b>	<b>%</b>
Referendariatsstelle, Lehrer/in z. A.	6,3
wiss. Hilfskraftstelle mit Abschluss	4,0
wiss. Angestellte/r in Universität	41,5
wiss. Angestellte/r in außeruniversitären Forschungsinstitut	4,6
hauptberufliche Tätigkeit in Privatwirtschaft	29,9
hauptberufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst, Verband etc.	6,3
nebenberufliche Tätigkeit in Privatwirtschaft	0,9
nebenberufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst, Verband etc.	0,7
Anerkennungsjahr	0,4
Graduiertenstipendium	3,2
Sonstiges	5,3
<b>Gesamt (N)</b>	<b>100 (571)</b>

Tab. 19: Stelle nach Promotion – in % –

Stelle nach Promotion	%
wollte meine Stelle nicht wechseln	3,2
wiss. Hilfskraftstelle mit Abschluss	0,5
wiss. Angestellte/r in Universität	18,0
wiss. Angestellte/r in außeruniversitären Forschungsinstitut	7,0
hauptberufliche Tätigkeit in Privatwirtschaft	52,3
hauptberufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst, Verband etc.	11,5
nebenberufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst, Verband etc.	0,5
habe meine Stelle nicht gewechselt, weil sich nichts anderes ergeben hat	0,7
Sonstiges	5,6
Gesamt (N)	100 (444)

Ebenso weisen unsere Daten darauf hin, dass die außerhochschulische Berufstätigkeit am häufigsten im Anschluss an die Statuspassage Promotion erfolgte (vgl. hierzu auch Kap. 2.1.1).

Gleichwohl weichen die Berufsverläufe von 29% der Männer und Frauen von diesem Karrieremuster ab. Diese Befragten weisen keine Berufserfahrung im Hochschulbereich auf. Am häufigsten fehlt die hochschulische Berufserfahrung bei den nicht-promovierten Befragten. 77% von ihnen waren vor ihrer Berufung auf die Fachhochschulprofessur nicht an der Hochschule beschäftigt. Es sind aber auch in der Gruppe derjenigen, die keine hochschulische Berufserfahrung besitzen, Befragte mit Promotion vertreten, die aber ohne institutionelle Anbindung an die Hochschule promovierten. In diesen Fällen wurde die Promotionsphase vor allem durch Erwerbstätigkeiten in Privatwirtschaft, Verwaltung etc. finanziert.



In der Frage der Karrieremuster zeigen sich kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Verteilung auf die beiden „Karrieremustertypen“ ‚Berufserfahrung im Hochschulbereich und der Berufspraxis‘ und ‚ohne Berufserfahrung im Hochschulbereich‘ ist nahezu gleich.

Wesentliche Unterschiede ergeben sich jedoch zwischen den Befragten der verschiedenen Fächergruppen. Über die Hälfte der Befragten der Kunst, Kunstwissenschaft (56%) und knapp die Hälfte der Fächergruppe Architektur (47%) waren bis zur Berufung auf die Fachhochschulprofessur nicht im Hochschulbereich berufstätig. Dieser Befund lässt sich u.a. mit dem geringeren Promoviertenanteil in den Fächergruppen Architektur und Kunst/Kunstwissenschaft erklären.

Ebenso ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Befragten der verschiedenen Berufungskohorten. Der Anteil der Befragten der älteren Berufungskohorte ohne Berufserfahrung im Hochschulbereich liegt mit knapp 41% um 17 Prozentpunkte über denen, die ab 1990 auf die Fachhochschulprofessur berufen wurden. D. H. die jüngere Berufungskohorte weist deutlich häufiger als Karrieremuster eine Kombination aus Berufstätigkeit im Hochschulbereich und Berufstätigkeit in den außerhochschulischen Praxisfeldern auf.

### 2.1.3 Die Berufssituation vor Übernahme einer Fachhochschulprofessur

Es stellt sich im Hinblick auf die Entscheidung für die Annahme einer Fachhochschulprofessur die Frage: aus welcher beruflichen Situation heraus die Bewerbung stattfand; m. a. W.: wie die berufliche Lage des Bewerbers bzw.- der Bewerberin **vor** dem Positionswechsel zu definieren war. Berufssoziologisch gesehen soll damit nicht nur das ‚Rekrutierungsfeld‘ oder die ‚Rekrutierungsbereiche‘ und ihre objektiven Bedingungen (Aufstiegsmöglichkeiten, befristete/unbefristete Position usw.), aus denen diese neue Berufsgruppe ‚stammt‘, festgestellt, sondern auch die subjektiven Beweggründe der Übernahme einer Fachhochschulprofessur erfasst werden.

Die weit überwiegende Mehrheit unserer Befragten (83%) wird aus der beruflichen Praxis und nur eine Minderheit von 15% aus dem Hochschulbereich auf eine Fachhochschulprofessur berufen. Die Differenzierung nach unterschiedlichen berufspraktischen Beschäftigungsbereichen verdeutlicht, dass der privatwirtschaftliche Sektor als Rekrutierungsbereich dominiert:

Tab. 20: Beschäftigungsbereiche vor Übernahme der Fachhochschulprofessur – in % –

Beschäftigungsbereiche	%
Privatwirtschaft	61,9
Öffentlicher Dienst	11,8
Non-Profit-Organisationen	2,6
Hochschule	14,8
außeruniversitäre Forschungsinstitute	6,7
Sonstiges	2,5
Gesamt (N)	100 (567)

Die weitere Spezifikation der Kategorie Privatwirtschaft zeigt wesentliche geschlechtsspezifische Unterschiede, die darauf verweisen, dass sich die Zugänge der Frauen zur Fachhochschulprofessur im Vergleich zu den Männern heterogener darstellen. Während die Männer am häufigsten das Großunternehmen angaben (40%; Frauen=15%), sind die Frauen am häufigsten zuvor selbstständig tätig gewesen (29%; Männer=10%). Zudem stammen die Frauen häufiger aus außeruniversitären Forschungsinstituten (11%; Männer=6%).

Ebenso gilt für den Sachverhalt, dass die überwiegende Mehrheit aus der beruflichen Praxis auf die Fachhochschulprofessur berufen wird, die Differenzen zwischen den Fachgebieten: Denn wenn auch in allen Fächern der Anteil der aus der Praxis Berufenen am höchsten ist, so gilt dies aber am deutlichsten für die Professoren und Professorinnen der Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften (= 90%) und für die Befragten der Fächergruppe Architektur (= 83%), abgeschwächt für die Kunst/Kunstwissenschaften, von denen 33% aus dem Universitätsbereich kommen. Gleiches gilt für die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (= 28%). Die wenigen also, um es noch einmal zu betonen, die von der Universität zur Fachhochschule wechseln, sind überwiegend Vertreter bzw. Vertreterinnen der Kunst/Kunstwissenschaften, der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie und der Mathematik/Naturwissenschaften sowie der Sprach- und Kulturwissenschaften.

Tab. 21: Bereich der vorherigen Position nach Fachgebiet – in % –

Fachgebiet	Berufspraxis	Hochschule	Sonstiges
Ingenieurwissenschaften	90,2	8,3	1,5
Wirtschaftswissenschaften	89,5	6,3	4,2
Architektur	83,3	13,9	2,8
Rechtswissenschaften	80,0	20,0	0,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	78,6	21,4	0,0
Mathematik, Naturwissenschaften	78,3	21,7	0,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	72,2	27,8	0,0
Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie	70,7	24,4	4,9
Kunst, Kunstwissenschaften	63,3	33,3	3,3
Sonstige	78,6	14,3	7,1
Gesamt (N)	83,2 (466)	14,6 (82)	2,1 (12)

Interessant sind ferner die folgenden Befunde: Die Befragten der Fächergruppe Architektur sowie der Kunst/Kunstwissenschaften waren überwiegend zuvor als Selbstständige tätig, was nicht für die übrigen Fachvertreter in diesem Umfang gilt. Dagegen befanden sich die Professoren und Professorinnen der Mathematik, der Sprach- und Kultur- sowie der Wirtschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften überwiegend in Angestelltenpositionen.

Tab. 22: vorherige Position nach Fachgebiet – in % –

Fachgebiet	Selbstständige	Angestellte	Beamte
Architektur	61,1	22,2	16,7
Kunst, Kunstwissenschaften	41,4	37,9	20,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	22,2	50,0	27,7
Rechtswissenschaften	19,1	42,9	38,1
Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie	14,3	64,3	21,4
Ingenieurwissenschaften	9,6	80,0	10,5
Wirtschaftswissenschaften	9,6	79,8	10,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	7,7	84,6	7,7
Mathematik, Naturwissenschaften	4,4	85,2	10,3
Sonstige	7,7	76,9	15,4
Gesamt (N)	15,3 (86)	70,3 (395)	14,4 (81)

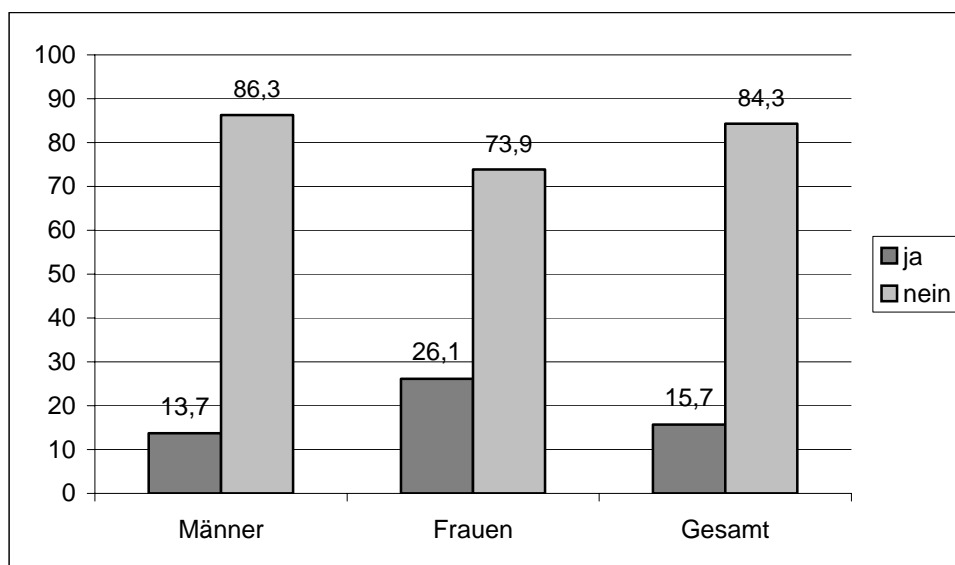
Erwähnt sei in diesem Zusammenhang, dass das Berufungsalter der Befragten der Fächergruppen Architektur und Sprach- und Kulturwissenschaften höher ist als das der anderen Fachvertreter bzw. -vertreterinnen.

Tab. 23: Berufungsalter gruppiert nach Fächergruppen – in % –

Berufungsalter gruppiert	Agrar-, Forst-, Ernährungs- wissenschaften	Architektur	Sprach-/Kulturwissenschaften	Mathematik/ Naturwissen- schaften	Ingenieurwissenschaften	Kunst/Kunstwissenschaften	Rechtswissenschaften	Sozial-, Erziehungswissen- schaften, Psychologie	Wirtschaftswissenschaften	Sonstiges	Gesamt (N)
bis 30 Jahre	2,6	0,0	0,0	0,0	1,0	11,1	0,0	7,9	2,3	0,0	2,0 (11)
31 – 35 Jahre	10,5	8,1	7,1	19,7	17,4	18,5	19,0	23,7	27,3	38,5	19,0 (102)
36 – 40 Jahre	47,4	27,0	35,7	37,9	36,4	29,6	42,9	28,9	40,9	15,4	36,3 (195)
41 – 45 Jahre	15,8	32,4	28,6	22,7	28,7	29,6	28,6	18,4	19,3	30,8	25,1 (135)
46 Jahre u. älter	23,7	32,4	28,5	19,7	16,4	11,1	9,6	21,1	10,3	15,4	17,5 (94)
<b>Gesamt (N)</b>	100 (38)	100 (37)	100 (14)	100 (66)	100 (195)	100 (27)	100 (21)	100 (38)	100 (88)	100 (13)	100 (537)

Auch waren die Arbeitsverträge der Befragten der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und der Mathematik/Naturwissenschaften, der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie vor der Berufung erheblich häufiger befristet. Das gilt vor allem auch für die der Frauen und für die, die zuvor an einer Universität beschäftigt waren.

Schaubild 5: befristete bzw. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht – in % –



Tab. 24: befristete bzw. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach Fachgebiet – in % –

Fachgebiet	Befristung der letzten Position	
	Ja	Nein
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	32,4	67,6
Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie	28,6	71,4
Mathematik, Naturwissenschaften	26,1	73,9
Sprach- und Kulturwissenschaften	21,4	78,6
Kunst, Kunstwissenschaften	18,5	81,5
Architektur	15,2	84,8
Rechtswissenschaften	14,3	85,7
Wirtschaftswissenschaften	10,8	89,2
Ingenieurwissenschaften	9,1	90,9
Sonstige	14,3	85,7
Gesamt	15,9	84,1
(N)	(89)	(469)

Tab. 25: befristete bzw. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach  
vorherigem Beschäftigungsbereich – in % –

Befristung der letzten Position	Bereich vorherige Position			
	Berufspraxis	Hochschule	Sonstiges	Gesamt
Ja	8,4	57,3	18,2	15,9
Nein	91,6	42,7	81,8	84,1
Gesamt	100	100	100	100
(N)	(454)	(82)	(11)	(547)

Die zuvor im Hochschulbereich Beschäftigten berichten erheblich seltener über Aufstiegsmöglichkeiten in bezug auf ihre frühere Position. 63% von ihnen sahen keine Aufstiegchancen für sich bzw. waren sich unsicher.

Tab. 26: Aufstiegsmöglichkeiten nach vorherigem Beschäftigungsbereich  
– in % –

Aufstiegsmöglichkeit in letzter Position	Bereich vorherige Position			
	Berufspraxis	Hochschule	Sonstiges	Gesamt
Ja	69,2	37,5	58,3	64,3
Nein	24,2	56,3	41,7	29,3
Weiß nicht	6,7	6,3	0	6,4
Gesamt	100	100	100	100
(N)	(451)	(80)	(12)	(543)

Erwähnt sei ferner, dass auch die Professoren und Professorinnen der Architektur zu 50% die Frage verneinten, was bei ihnen aber überwiegend auf ihre zuvor ausgeübte selbstständige Tätigkeit zurückzuführen ist.

Wenn aber insgesamt die Mehrzahl der Befragten vor Berufung nicht befristet beschäftigt waren (=84%) und mehrheitlich Aufstiegsmöglichkeiten (= 64%) in den früheren Berufspositionen bejaht wurden (bei den Vertre-



tern bzw. Vertreterinnen der Wirtschaftswissenschaften sogar 78%, den Rechtswissenschaften 76% und den Ingenieurwissenschaften 71%), so stellt sich die Frage nach den Gründen des Wechsels. Wurde die Übernahme der Fachhochschulprofessur auch als Aufstieg bewertet? Kamen noch weitere positive von ihnen bewertete Bedingungen dieses Berufes im Vergleich zum vorherigen hinzu?

Denn eine Unzufriedenheit mit der früheren Berufstätigkeit wurde selten genannt. Auf die diesbezügliche Frage, nämlich nach der Zufriedenheit in ihrer zuvor inne gehaltenen Berufsposition bekundeten nur 17% ihre Unzufriedenheit, und zwar die Jüngeren, nach 1990 Berufenen, in etwas stärkerem Maße (= 20%). Diese Differenz in dem Zufriedenheitsgrad zwischen den Älteren und Jüngeren kann viele Ursachen haben: Sie kann beruhen auf Alterseffekten, weil Jüngere höhere Erwartungen an berufliche Arbeitsbedingungen stellen, auf Änderungen in den beruflichen Rahmenbedingungen in Folge der inzwischen angespannteren Arbeitsmarktlage oder Folge des Strukturwandels der Universitäten sein u. a. m. Mit unseren Daten können wir leider diese Frage nicht beantworten. Wichtig ist aber nochmals zu betonen, dass der Zufriedenheitsgrad mit der zuvor ausgeübten Berufstätigkeit hoch ist und zwar unabhängig vom Fach und den Rekrutierungsbereichen, noch betonter bei denjenigen Befragten, die aus dem Wissenschaftsbereich kamen (um 12 Prozentpunkte) und dass die Berufszufriedenheit nur gering mit den Befristungen der vorherigen Beschäftigungsverhältnisse und den Aufstiegsmöglichkeiten in der vorherigen Position korreliert. Ebenso ergeben sich lediglich sehr geringe Zusammenhänge zwischen der beruflichen Zufriedenheit und der Höhe des Einkommens, guten Vereinbarkeitmöglichkeiten von Beruf und Familie bzw. Privatleben, ausreichender Freizeit und einem hohen Status und hohem Sozialprestige.

Hingegen korreliert die Zufriedenheit mit der vorherigen Position stärker mit den fachlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten, den Entscheidungsfreiheiten, den Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, eine interessante Tätigkeit und den Möglichkeiten eines selbstbestimmten Arbeitens.

Je positiver diese Dimensionen im Hinblick auf die vorherige berufliche Situation beurteilt wurden, desto höher war die berufliche Zufriedenheit.

Aus der Berufssoziologie ist bekannt, dass bei beruflichem Positionswechsel – wie bei anderen Statusübergängen auch (z. B. der Nationalität) – sog. ‚Pushs‘ und ‚Pulls‘ festzustellen sind, d. h. ein neuer Beruf wird neben anderen Gründen auch wegen negativer Faktoren der jetzigen Lage gewählt (= Push) oder wegen positiver Bewertung der zukünftigen (= Pull): Bei der Übernahme der Fachhochschulprofessur scheinen insgesamt die sog. ‚Pulls‘ zu überwiegen und zur Entscheidung der Übernahme einer Fachhochschulprofessur beigetragen zu haben, wie im folgenden Abschnitt gezeigt wird.

#### **2.1.4 Die Erwartungen an die Fachhochschulprofessur vor der Positionsübernahme**

Auf die Frage „Was versprochen Sie sich vor Ihrer Einstellung von dem Beruf Fachhochschulprofessor/in?“ gaben 67% die Antwort ‚**Lehrtätigkeit**‘ an (66% der Männer und 69% der Frauen). An zweiter Stelle (62%) wurde der Vorteil des **selbstständig Arbeiten-Könnens** genannt (Männer 64%; Frauen 54%), an dritter Stelle die **Möglichkeit des Forschens und der Weiterbildung** (42%; Männer 42%/Frauen 36%) und an vierter Stelle ‚**die Verwirklichung eigener Ideen**‘ (34%; Männer=34%; Frauen 33%) (vgl. hierzu auch Körber-Weik et al. 2003: 32). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede deuten auf die noch immer in unserer Gesellschaft sehr stark verbreiteten unterschiedlichen Rollenzuweisungen hin.

So ist es auch nicht verwunderlich, dass zwar bei beiden Geschlechtern an fünfter Stelle der Vorteil von flexiblen Arbeitszeiten (= 19%) und an sechster Stelle die bessere Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf (=19%) genannt wird, aber beide Argumente vor allem von den Frauen (27% zu 18% und 27% zu 17%). Männer haben zudem in stärkerem Maße als Frauen die Vorstellung, dass ihr neuer Beruf ihnen die **Möglichkeit der Vereinbarkeit mit einer Nebentätigkeit** böte (13% zu 5%). Das gilt insbesondere für die Befragten der Fächergruppen Architektur und Kunst/Kunstwissenschaften.

Tab. 27: Vorstellungen vor Einstellung – in % –

Mehrfachnennungen	Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	Architektur	Sprach-, Kulturwissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Kunst, Kunstwissenschaften	Rechtswissenschaften	Sozial-, Erziehungswissenschaften, Psychologie	Wirtschaftswissenschaften	Sonstiges	Gesamt
	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle
Forschung/pers. Weiterb.	38,5	32,4	7,1	46,4	41,9	40	35	53,7	41,5	50	41,4
Hochschulmanagement	0,0	8,1	14,3	2,9	1,9	3,3	10	7,3	5,3	0,0	3,9
Lehrtätigkeit	69,2	78,4	50	79,7	68,1	70	45	63,4	59,6	64,3	67,3
Ideenverwirklichung	43,6	18,9	42,9	34,8	35,2	36,7	30	31,7	31,9	35,7	34,0
Gute Bezahlung	10,3	2,7	0,0	0,0	2,4	6,7	0,0	0,0	1,1	0,0	2,3
Flexible Arbeitszeiten	10,3	10,8	35,7	14,5	18,1	16,7	65	12,2	24,5	21,4	19,4
Selbst. Arbeiten	74,4	56,8	71,4	62,3	63,3	56,7	60	53,7	60,6	57,1	62,0
Prestige	7,7	5,4	0,0	1,4	7,1	3,3	10	12,2	7,4	7,1	6,5
Wissens-/Technologietransfer	10,3	5,4	7,1	13	10	16,7	0,0	12,2	7,4	7,1	9,7
Arbeitsplatzsicherheit	20,5	16,2	28,6	11,6	15,7	16,7	25	22	13,8	21,4	16,5
Vereinbarkeit Beruf/Familie/Privatleben	7,7	16,2	14,3	20,3	20	6,7	15	14,6	26,6	14,3	18,5
Vereinbarkeit mit 2. Beruf/Nebentätigkeiten	10,3	24,3	14,3	2,9	11,4	23,3	10	4,9	10,6	14,3	11,3
Sonstiges	5,1	5,4	0,0	0,0	2,4	3,3	0,0	2,4	2,1	7,1	2,5
Keine Vorstellungen	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	2,4	1,1	0,0	0,5
Gesamt (N)	298,6 (39)	281 (37)	245,7 (14)	291,2 (69)	297,5 (210)	300,1 (30)	305 (20)	292,7 (41)	293,5 (94)	299,8 (14)	295,8 (568)

Die Erwartungen an die Fachhochschulprofessuren stimmen im übrigen zwischen den aus der Praxis kommenden Berufswechslern mit denjenigen aus dem Wissenschaftsbereich überein.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Positionswechsel mehrheitlich vornehmlich von sog. „Pulls“ bestimmt wurde, also der positiven Bewertung der zukünftigen beruflichen Position. Dieser Befund deckt sich auch mit den hohen Zufriedenheitswerten in den vorherigen Positionen (vgl. Kap. 2.1.2).

Dennoch muss in diesem Zusammenhang nochmals darauf hingewiesen werden, was zuvor beschrieben worden ist, nämlich: dass bei den Befragten, die aus dem Universitätsbereich an die Fachhochschule wechselten (deren Zahl jedoch sehr gering ist), die Entscheidung in stärkerem Maße auch von sog. ‚Pushs‘ bestimmt wird. Denn viele von ihnen gaben an, dass sie keine Aufstiegsmöglichkeiten im Hochschulbereich für sich gesehen haben und ein hoher Prozentsatz von ihnen sehr zufrieden mit ihrer damaligen beruflichen Situation war. Auf die Frage, warum sie den Beruf wechseln wollten, betrachteten sie rückblickend diesen als eine Durchgangsstation (= 36%). 20% gaben als Grund fehlende Weiterentwicklungsmöglichkeiten an und 29% nannten explizit strukturelle Zwänge.

Dieser Sachverhalt korrespondiert zudem mit den Ergebnissen hinsichtlich der Frage nach den Einflussfaktoren für die Übernahme der Fachhochschulprofessur. Wenn zwar insgesamt mehrheitlich eigene Einflüsse (z.B. eigene Kraft und Bemühungen) als überwiegend bestimmend genannt wurden, gaben die Befragten, die zuvor in der Hochschule beschäftigt waren, deutlich häufiger als die „Berufspraktiker bzw. -praktikerinnen“ äußere Einflüsse als Grund für den Wechsel (z.B. technische, sachliche oder organisatorische Notwendigkeiten) an (26% zu 16%).

Zusammenfassend ist zu betonen, dass also bei diesen Befragten der Hochschulwechsel von der Universität zur Fachhochschule auch durch sog. ‚Pushs‘ bedingt war.

Interessanterweise spielen die zukünftigen Verdienstmöglichkeiten bei den formulierten Erwartungshaltungen so gut wie keine Rolle: Lediglich 2% der Befragten thematisieren die Aussicht auf eine gute Bezahlung. Dieser Sachverhalt könnte mitbegründet liegen in einer vorwiegend intrinsischen Ausrichtung der Befragten, die bereits anhand der Studienfachwahl (vgl. Kap. 2.1.1) und den Gründen für die Promotion – 69% gaben das Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten an – deutlich wurde.

Gestützt wird diese Vermutung durch die in der Literatur angeführte Befürchtung, dass die gegenwärtige Besoldung im Vergleich zu den Verdienstmöglichkeiten dieser hochqualifizierten Klientel im privatwirtschaftlichen Sektor eine Rekrutierung geeigneter Kandidaten und Kandidatinnen erschwere (vgl. Wissenschaftsrat 2002: 146f.). M. a. W.: Es wird davon ausgegangen, dass die Verdienstmöglichkeiten für sich genommen für weite Teile potentieller Kandidaten und Kandidatinnen kein Anreiz für die Übernahme einer Fachhochschulprofessur bedeuten.

## **2.2 Die Vor- und Nachteile der Fachhochschulprofessur aus der Perspektive der Positionsinhaber**

### **2.2.1 Die Bewertung des Wechsels zur Fachhochschulprofessur im Vergleich zur vorherigen Position**

Wie bereits in Kap. 2.1.3 dargestellt, rekrutiert sich die weit überwiegende Mehrheit der Befragten aus der beruflichen Praxis und zwar vorwiegend aus dem privatwirtschaftlichen Sektor. Mehrheitlich wurden Angestellten-Positionen mit Führungsfunktionen in Großunternehmen angegeben, gefolgt von Angestellten-Positionen in Fachfunktion. Lediglich eine kleine Minderheit war vor Berufung auf die Fachhochschulprofessur im Hochschulbereich beschäftigt. Es ist demnach davon auszugehen, dass für die Mehrheit der Befragten wesentliche Veränderungen mit dem Positionswechsel einhergingen, da sich i. d. Regel sowohl der Beschäftigungsbereich, als auch die Organisation und auch das Tätigkeitsspektrum als Fachhochschulprofessor bzw. -professorin maßgeblich von den vorherigen Positionen unterscheidet. Im Folgenden wird dargestellt, wie der Positionswechsel hinsichtlich verschiedener Dimensionen (Berufszufriedenheit, Qualitätsansprüche an die berufliche Tätigkeit, Rahmenbedingungen, etc.) seitens der Befragten aus der Retrospektive beurteilt wird.

Für 73% der Befragten **verbesserte sich ihre berufliche Zufriedenheit** mit der Berufung auf die Fachhochschulprofessur. 21% gaben an, dass sich ihre Berufszufriedenheit mit dem beruflichen Wechsel weder verbesserte noch verschlechterte.

Lediglich für 5% wirkte sich der Wechsel auf die Fachhochschulprofessur negativ auf ihre berufliche Zufriedenheit aus.

Die geschlechtsspezifische Analyse ergab, dass für die Frauen der berufliche Wechsel häufiger als für die Männer mit einer Verschlechterung der Berufszufriedenheit einherging.

Tab. 28: Verbesserung der Berufszufriedenheit – in % –

<b>Berufszufriedenheit</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>
Verbesserung	74,2	69,2	73,4
weder/noch	21,5	19,8	21,2
Verschlechterung	4,3	11,0	5,4
Gesamt (N)	100 (461)	100 (91)	100 (552)

Unterschiede in der Beurteilung dieser Frage ergaben sich auch zwischen den Befragten der verschiedenen Fächergruppen. Insgesamt sind die Häufigkeiten hinsichtlich einer Verschlechterung der beruflichen Zufriedenheit sehr gering, jedoch gaben die Befragten der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und der Sprach- und Kulturwissenschaften deutlich häufiger eine Verschlechterung ihrer Berufszufriedenheit mit dem Wechsel auf die Fachhochschulprofessur an. M. a. W.: ihre Zufriedenheitswerte mit der jetzigen gegenüber der früheren Berufspositionen sind weit geringer als die der übrigen Fachvertreter und -vertreterinnen.



Tab. 29: Verbesserung der Berufszufriedenheit nach Fachrichtungen – in % –

Berufszufriedenheit	Verbesserung	weder/noch	Verschlechterung
Mathematik, Naturwissenschaften	79,4	17,6	2,9
Kunst, Kunstwissenschaften	79,3	13,8	6,9
Wirtschaftswissenschaften	78,9	15,8	5,3
Sprach-, Kulturwissenschaften	78,6	7,1	14,3
Sozial-, Erziehungswissenschaften, Psychologie	77,5	15,0	7,5
Ingenieurwissenschaften	73,8	21,8	4,5
Rechtswissenschaften	71,4	19,0	9,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	54,1	35,1	10,8
Architektur	51,4	45,9	2,7
Sonstige	83,3	16,7	0,0
Gesamt (N)	73,3 (407)	21,3 (118)	5,4 (30)

Ferner zeigt der Vergleich zwischen den Befragten der verschiedenen vorherigen Beschäftigungsbereiche, dass die zuvor in der Hochschule Beschäftigten etwas häufiger als die zuvor in der beruflichen Praxis Tätigen angaben, ihre berufliche Zufriedenheit habe sich mit dem beruflichen Wechsel verschlechtert.

Tab. 30: Verbesserung der Berufszufriedenheit nach vorherigen Beschäftigungsbereichen – in % –

Berufszufriedenheit	Berufspraxis	Hochschule	Sonstiges	Gesamt
Verbesserung	73,8	73,1	72,7	73,7
weder/noch	21,8	17,9	18,2	21,1
Verschlechterung	4,4	9,0	9,1	5,1
Gesamt (N)	100 (455)	100 (78)	100 (11)	100 (544)

Der höhere Anteil, die eine Verschlechterung ihrer Berufszufriedenheit bekundeten, unter den Befragten, die aus dem Wissenschaftsbereich wechselten, könne darauf zurückzuführen sein, dass sie eigentlich die Universitätskarriere angestrebt hatten, aber aus strukturellen Zwängen diese verlassen mussten. Denn unsere Daten zeigten – wie bereits beschrieben wurde – dass in dieser Gruppe von Berufswechslern (vom Universitäts- in den Fachhochschulbereich) der Anteil hoch war, die keine Aufstiegsaussicht für sich mehr sahen (vgl. Tab. 27) und auch etwas zufriedener mit ihrer vorherigen Stelle waren (vgl. Kap. 2.1.3).

Auf die Frage, ob sich mit dem beruflichen Wechsel auf die Fachhochschulprofessur hinsichtlich ihrer Entscheidungsfreiheit etwas verändert hätte, gab die überwiegende Mehrheit der Befragten (= 75%) an, dass **ihre Entscheidungsfreiheit heutzutage größer wäre**. Lediglich ein geringer Anteil von 9% verbuchte eine Abnahme ihrer Entscheidungsfreiheiten und 17% verzeichneten in dieser Hinsicht keinerlei Veränderungen im Vergleich zu ihrer vorherigen Position. Auffällig erscheint, dass in der Beurteilung dieser Frage es diesmal die Männer sind, die noch häufiger als die Frauen eine Verbesserung in dieser Hinsicht mit der neuen beruflichen Position verbinden.

Tab. 31: Verbesserung der Entscheidungsfreiheit nach Geschlecht – in % –

Entscheidungsfreiheit	Männer	Frauen	Gesamt
Verbesserung	76,3	64,4	74,3
weder/noch	15,5	25,6	17,1
Verschlechterung	8,3	10,0	8,6
Gesamt (N)	100 (459)	100 (90)	100 (549)

Die fächergruppenspezifische Analyse zeigt, dass die Befragten der Architektur und der Kunst/Kunstwissenschaften wesentlich seltener mit dem beruflichen Wechsel eine Verbesserung der Entscheidungsfreiheit verzeichneten, sondern – im Gegensatz zu den übrigen Befragten – deutlich häufiger keine Unterschiede hinsichtlich dieser Dimension im Vergleich zu ihrer vorherigen Position ausmachten. Ein Grund für dieses Ergebnis könnte darin liegen, dass die Befragten der Kunst/Kunstwissenschaften und Architektur mehrheitlich vor Berufung auf die Fachhochschulprofessur selbstständig tätig waren und davon ausgegangen werden kann, dass ihr Arbeitsleben als Selbstständige bereits – zumindest formal – durch ein hohes Maß an Autonomie gekennzeichnet war (vgl. Geißler 2002: 113) und deswegen häufiger keinerlei Unterschiede in dieser Hinsicht verzeichnet wurden.

Ferner ergab für die überwiegende Mehrheit der Befragten (= 76%) der berufliche Positionswechsel **eine Erweiterung ihrer Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen**. Für knapp 18% bedeutete die Übernahme der Fachhochschulprofessur in dieser Hinsicht keinerlei Veränderungen und lediglich 6% gaben an, die Möglichkeiten der Verwirklichung eigener Ideen hätten sich mit dem beruflichen Wechsel verschlechtert.

Die weiblichen Befragten gaben häufiger als die Männer an, dass sich die Verwirklichung eigener Ideen mit dem Positionswechsel verschlechterte (10% gegenüber 5%) oder dass sie keinerlei Veränderungen in dieser Hinsicht verzeichneten (23% zu 17%).

Die einzige Auffälligkeit, die sich bei der fächergruppenspezifischen Analyse ergab, ist, dass sich für die Befragten der Architektur – im Gegensatz zu den Befragten der übrigen Fächergruppen – mehrheitlich keinerlei Veränderungen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten der Verwirklichung eigener Ideen mit dem Positionswechsel ergaben (= 51%).

Des weiteren zeigt der Vergleich zwischen den Befragten der verschiedenen vorherigen Beschäftigungsbereiche, dass die zuvor in der Berufspraxis Beschäftigten häufiger eine Verbesserung ihrer Möglichkeiten der Verwirklichung eigener Ideen durch den Wechsel auf die Fachhochschulprofessur angaben.

*Tab. 32: Verbesserung der Möglichkeiten zur Verwirklichung eigener Ideen nach vorherigen Beschäftigungsbereichen – in % –*

<b>Verwirklichung eigener Ideen</b>	<b>Berufspraxis</b>	<b>Hochschule</b>	<b>Sonstiges</b>	<b>Gesamt</b>
Verbesserung	77,2	72,2	81,8	76,6
weder/noch	17,3	20,3	9,1	17,6
Verschlechterung	5,5	7,6	9,1	5,9
Gesamt (N)	100 (456)	100 (79)	100 (11)	100 (546)

Ferner meinten über die Hälfte der Befragten (53%), **die Tätigkeit als Fachhochschulprofessor bzw. -professorin wäre interessanter als ihre vorherigen beruflichen Tätigkeit.** Insbesondere die Befragten der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie und der Kunst/Kunstwissenschaften beurteilen die Arbeit an der Fachhochschule als interessanter im Vergleich zu ihrer vorherigen beruflichen Tätigkeit.

Ansonsten ergaben sich keine wesentlichen Unterschiede in der Beurteilung dieser Frage zwischen den Befragten.

Mit 80% gab die weit überwiegende Mehrheit der Befragten an, dass ihnen **durch den beruflichen Wechsel ein selbstbestimmteres Arbeiten möglich wurde**. Weiterhin haben sich für die Mehrheit der Befragten (61%) **die fachlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten** mit Berufung auf die Fachhochschulprofessur **verbessert**.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beurteilung sind äußerst gering, ebenso ergeben sich kaum Unterschiede zwischen den Befragten der verschiedenen Berufungskohorten. Unterschiede zwischen den Befragten der verschiedenen Fächergruppen ergeben sich insofern, als die Befragten der Sprach- und Kulturwissenschaften und der Kunst/Kunstwissenschaften ihre fachlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Vergleich zu ihrer vorherigen beruflichen Position deutlich häufiger schlechter beurteilen (29% bzw. 21%). Die Befragten der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie gaben demgegenüber auffällig häufig eine Verbesserung ihrer Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung durch den Wechsel auf die Fachhochschulprofessur an (= 78%).

Eklatante Unterschiede zeigt auch der Vergleich zwischen den Befragten der unterschiedlichen vorherigen Beschäftigungsbereichen. Die zuvor in der beruflichen Praxis Beschäftigten verzeichnen mehrheitlich eine Verbesserung ihrer fachlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Zwar geben auch die zuvor in der Hochschule Tätigen am häufigsten eine Verbesserung in dieser Hinsicht an, aber wesentlich häufiger als die ‚Berufspraktiker bzw. -praktikerinnen‘ sind sie der Meinung, dass sich die Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung durch den beruflichen Wechsel weder verschlechtert noch verbessert haben bzw. verschlechtert haben. Eine mögliche Interpretation dieses Ergebnisses wäre, dass für Hochschulangehörige andere Arten und Möglichkeiten der fachlichen Weiterentwicklung gegeben sind, da es sich hierbei um eine genuin wissenschaftliche Aufgabe handelt.

Tab. 33: Verbesserung der fachlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten nach vorherigen Beschäftigungsbereichen – in % –

Fachliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten	Berufspraxis	Hochschule	Sonstiges	Gesamt
Verbesserung	65,0	41,8	45,5	61,2
weder/noch	24,6	35,4	45,5	26,6
Verschlechterung	10,4	22,8	9,1	12,2
Gesamt (N)	100 (451)	100 (79)	100 (11)	100 (541)

Hinsichtlich der Frage, ob sich der berufliche Wechsel auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben auswirkte, zeigen die Daten, dass sich die berufliche Situation für die Mehrheit diesbezüglich verbesserte (57%). Diese Verbesserung wurde deutlich häufiger von den Männern verzeichnet und den zuvor in der Berufspraxis Beschäftigten.

Eine ähnliche Tendenz zeigt auch die Beurteilung der Freizeitsituation: Immerhin 46% der befragten Männer und Frauen gaben an, dass sich mit Berufung auf die Fachhochschulprofessur die Freizeitsituation verbesserte, häufiger bei den ‚Berufspraktikern und -praktikerinnen‘ als bei den zuvor in der Hochschule Beschäftigten, die demgegenüber am häufigsten keine Veränderung in dieser Hinsicht verzeichneten.

Die Beurteilung der Auswirkungen des beruflichen Wechsels auf das Einkommen weicht erheblich von der Beurteilung der anderen Dimensionen ab. So gaben 53% der Professoren und Professorinnen eine **Verschlechterung ihrer Einkommenssituation** mit Berufung auf die Fachhochschulprofessur an. Dies gilt insbesondere für die Befragten der Wirtschaftswissenschaften, von denen 72% eine diesbezügliche Verschlechterung verzeichneten.

Tab. 34: Verbesserung des Einkommens nach Fachrichtungen – in % –

Einkommen	Verbesserung	weder/noch	Verschlechterung
Wirtschaftswissenschaften	16,0	11,7	72,3
Ingenieurwissenschaften	20,6	17,7	61,7
Rechtswissenschaften	38,1	9,5	52,4
Sprach-, Kulturwissenschaften	35,7	14,3	50,0
Mathematik, Naturwissenschaften	35,3	14,7	50,0
Architektur	31,4	20,0	48,6
Kunst, Kunstwissenschaften	51,7	13,8	34,5
Sozial-, Erziehungswissenschaften, Psychologie	63,4	17,1	19,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	56,8	29,7	13,5
Sonstige	14,3	7,1	78,6
Gesamt (N)	30,2 (170)	16,4 (92)	53,4 (300)

In bezug auf die subjektive Bewertung des Berufswechsels bleibt zusammenfassend festzuhalten:

Wie bereits eingangs erwähnt bedeutete die Berufung auf die Fachhochschulprofessur mehrheitlich den beruflichen Wechsel von einer Angestelltenposition (zumeist) in Führungsfunktion im privatwirtschaftlichen Sektor hin zu einer Beamtenposition im Öffentlichen Dienst.

Der berufliche Wechsel hat **insgesamt** betrachtet eindeutig mehrheitlich positive Veränderungen für die Befragten mit sich gebracht. Insbesondere hinsichtlich der Autonomiegrade des beruflichen Handelns (Entschei-

dungsfreiheit, selbstbestimmtes Arbeiten) und der Verwirklichung eigener Ideen konstatierten die Befragten weit mehrheitlich Verbesserungen im Vergleich zu ihren vorherigen Positionen. Somit wurden auch ihre gehegten Erwartungen an eine Fachhochschulprofessur vor dem Berufswechsel in dieser Hinsicht erfüllt (vgl. Kap. 2.1.4). Aber auch die berufliche Zufriedenheit ist für die Mehrheit der Befragten mit Berufung auf die Fachhochschulprofessur angestiegen. Ebenso wurde mehrheitlich die Tätigkeit als Fachhochschulprofessor bzw. -professorin als interessanter als die vorherige Tätigkeit eingeschätzt und die Möglichkeiten der fachlichen Weiterentwicklung positiver eingestuft. Weiterhin bedeutete der Wechsel auf die Fachhochschulprofessur mehrheitlich **eine Statusverbesserung** für die Befragten. Auch hat sich für die Mehrheit der Befragten die Situation bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben und der Freizeit mit dem beruflichen Positionswechsel verbessert.

Der einzige Aspekt, der seitens der Befragten mehrheitlich negativ beurteilt wurde, ist die **Verschlechterung der Einkommenslage** durch den Wechsel auf die Fachhochschulprofessur.

Die **geschlechtsspezifische** Analyse ergab zum Teil eklatante Unterschiede zwischen den befragten Männern und Frauen in der Beurteilung des beruflichen Wechsels. So gaben die Frauen im Gegensatz zu den Männern am häufigsten eine Einkommensverbesserung mit Berufung auf die Fachhochschulprofessur an. Auch bedeutete der berufliche Wechsel für sie noch häufiger als für die Männer eine Statusverbesserung.

Die Männer gaben demgegenüber weitaus häufiger als die Frauen eine Verbesserung der Freizeitsituation und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben an. Des weiteren nahm ihre Berufszufriedenheit noch häufiger als bei den befragten Frauen zu. Ebenso haben sich durch den Wechsel auf die Fachhochschulprofessur für die Männer noch häufiger als für die Frauen die Möglichkeiten verbessert, eigene Ideen zu verwirklichen. Weiterhin betonten die Männer noch häufiger, dass ihre Entscheidungsfreiheiten mit Berufung auf die Fachhochschulprofessur zunahmen



und sie im Vergleich zur vorherigen beruflichen Position selbstbestimmter arbeiten können.

Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede ergaben sich in der Beurteilung der Frage, ob die Tätigkeit als Fachhochschulprofessor bzw. -professorin interessanter im Vergleich zur vorherigen Tätigkeit ist und wie sich der berufliche Wechsel auf die Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung auswirkte.

Auch die **fächergruppenspezifische** Analyse zeigte sehr unterschiedliche Bewertungen des beruflichen Wechsels seitens der Befragten der verschiedenen Fächergruppen. Insbesondere die Beurteilungen der Befragten der Architektur, Kunst/Kunstwissenschaften, der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie wichen von denen der übrigen Befragten zum Teil ab.

Im Gegensatz zu den anderen Befragten verzeichneten die Angehörigen der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie häufiger eine Einkommensverbesserung.

Hingegen unterscheiden sich die Angehörigen der Architektur und Kunst/Kunstwissenschaften in der Beurteilung anderer Dimensionen von den Befragten der übrigen Fächergruppen. Wie bereits an anderer Stelle betont wurde, verbesserte sich insgesamt mehrheitlich insbesondere die berufliche Autonomie mit dem Wechsel auf die Fachhochschulprofessur. Diese Effekte ergaben sich deutlich seltener für die Befragten der Architektur und der Kunst/Kunstwissenschaften. Das gleiche gilt – allerdings lediglich für die Befragten der Architektur – auch hinsichtlich der Möglichkeiten zur Verwirklichung eigener Ideen. Dies kann, wie bereits a.a.O. betont, damit zusammenhängen, dass die Angehörigen dieser beiden Fächergruppen mehrheitlich bzw. am häufigsten vor Berufung als Selbstständige tätig waren und dass sich für Selbstständige – im Vergleich zu beispielsweise Angestellten in der Privatwirtschaft – ganz andere berufliche Freiräume ergeben.

Wie zu erwarten aufgrund der sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen des beruflichen Handelns in den verschiedenen **vorherigen Beschäftigungsbereichen** Hochschule und Berufspraxis sind auch eklatante Unterschiede in den Bewertungen des beruflichen Wechsels zwischen den Befragten dieser beiden Beschäftigungsbereiche zu verzeichnen. Für diejenigen, die vor Berufung auf die Fachhochschulprofessur im Hochschulbereich beschäftigt waren, bedeutete der berufliche Wechsel mehrheitlich eine Verbesserung der Einkommenssituation. Des weiteren verzeichneten gerade diese Befragten sehr häufig im Vergleich zu denjenigen, die zuvor in der beruflichen Praxis beschäftigt waren, eine Statusverbesserung. Weiterhin gaben sie häufiger an, dass sich ihre berufliche Zufriedenheit verschlechterte. Es nannten also demnach die Befragten, die vor Berufung auf die Fachhochschulprofessur im Hochschulbereich beschäftigt waren, mehrheitlich und häufiger als die ‚Berufspraktiker bzw. -praktikerinnen‘ Verbesserungen, die sich auf die Stellung des Berufes innerhalb des gesellschaftlichen Schichtungssystems bezogen (vgl. Kap. III.1.1). Eine ähnliche Tendenz zeigen auch die Beurteilungen des beruflichen Wechsels seitens der befragten Frauen. Dies liegt vermutlich darin begründet, dass sich für diese Befragten die Rahmenbedingungen des beruflichen Handelns nicht in einem derartigen Maße verändert haben, wie für diejenigen, die zuvor im privatwirtschaftlichen Sektor beschäftigt waren; gleiches gilt für das Tätigkeitsspektrum.

Hingegen betonten die Befragten, die vor Berufung auf die Fachhochschulprofessur in Positionen in den beruflichen Praxisfeldern beschäftigt waren, Verbesserungen in jenen Dimensionen, die das Spektrum von Qualitätsansprüchen an die berufliche Tätigkeit und die Rahmenbedingungen des beruflichen Handelns betrafen. So gaben die ‚Berufspraktiker bzw. -praktikerinnen‘ häufiger als die zuvor in der Hochschule Beschäftigten an, dass sich mit dem Wechsel auf die Fachhochschulprofessur ihre Möglichkeiten verbesserten, eigene Ideen zu verwirklichen. Ebenso beurteilten die ‚Berufspraktiker bzw. -praktikerinnen‘ die fachlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf der neu übernommenen Position noch häufiger.

ger positiver im Vergleich zur früheren Position. Zudem verzeichneten sie häufiger als die zuvor in der Hochschule Beschäftigten eine Verbesserung hinsichtlich ihrer Freizeitsituation und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben.

### **2.2.2 Die Beurteilung der aktuellen beruflichen Situation**

Zur Beantwortung der eingangs gestellten Frage, ob durch die Differenzierung des Hochschulbereiches nach Aufgabenspezialisierung sich eindeutig ein neuer Beruf herausgebildet hat, wurde zunächst in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt, wie und warum sich die Berufsrolle des Fachhochschulprofessors bzw. -professorin und wie die Ausbildungswege sich zeitgeschichtlich verändert haben und welche Erwartungen heute mit dieser Berufsposition auf formaler Ebene und vor Übernahme der Fachhochschulprofessur verknüpft werden. Doch zur genaueren Beurteilung dieser neuen Berufsposition ist die Berücksichtigung ebenso der gegenwärtig subjektiv empfundenen, rationalen und emotionalen, positiven oder negativen Bewertung des Berufs seitens der Rollenträger wichtig zu erfassen. Denn eine derartige Analyse kann nicht nur Aufschluss über mögliche konfligierende Anforderungen zwischen objektiven und subjektiven Erwartungen an die betreffende Berufsposition und zwischen letzteren und der späteren realen Berufssituation geben, sondern ermittelt gleichzeitig verschiedene Dimensionsbereiche der Berufszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit. In diesen subjektiven Bewertungen der aktuellen Berufssituation spiegeln sich Berufseinstellungen wider, von denen angenommen, wenn auch nicht empirisch belegt werden kann, dass sie Einfluss auf den Berufsidentifikationsprozess nehmen. Insofern ist – neben den formalen Qualifikationen, den Ausbildungswegen usw. – auch die Analyse der subjektiven Bewertung dieser Berufsposition durch ihre ‚Inhaber‘ von ausschlaggebender Bedeutung.

Die folgende Analyse bezieht sich zunächst auf die Beurteilung der objektiven Bedingungen der Berufssituation und der subjektiven Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, dem Einkommen usw.

Auf die Frage, was die Befragten **zum Zeitpunkt der empirischen Erhebung** als besonders schätzenswert am Beruf des Fachhochschulprofessors bzw. -professorin beurteilen würden, wurde als wichtigster Aspekt am häufigsten das selbstständige Arbeiten genannt (41%). Ferner, aber mit

deutlichem Abstand um 18 Prozentpunkte (23% aller Befragten) ist ihnen die Lehrtätigkeit wichtig (vgl. hierzu auch Körber-Weik et al. 2003: 32). An dritter Stelle wurde dem Statement ‚die Verwirklichung eigener Ideen‘ (= 10%) zugestimmt und letztlich, nämlich 7% der Befragten nannten als Vorteil ihrer jetzigen Tätigkeit die Forschungsmöglichkeiten und die persönliche Weiterbildung.

Eindeutig wird also der Freiheits- und individuelle Gestaltungsrahmen des Berufes von vielen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen positiv beurteilt und die Lehrtätigkeit weit stärker als die Forschungsarbeit als Vorteil des Fachhochschulprofessors bzw. -professorin genannt. Dies gilt fast gleichermaßen für die befragten Frauen und Männer. Ebenso ergaben sich keine Unterschiede zwischen den Befragten der verschiedenen Berufungskohorten und der unterschiedlichen vorherigen Beschäftigungsbereiche.

Tab. 35: wichtigster Vorteil an der FH-Professorentätigkeit nach Geschlecht – in % –

Vorteile der FH-Professur – wichtigster Aspekt	Männer	Frauen	Gesamt
Selbstständiges Arbeiten	41	39,7	40,8
Lehrtätigkeit	22,8	21,9	22,6
Verwirklichung eigener Ideen	10,1	8,2	9,8
Forschungsmöglichkeiten, pers. Weiterbildung	7	8,2	7,2
Sicherheit des Arbeitsplatzes	5,3	1,4	4,7
Vereinbarkeit von Beruf/Familie/Privatleben	3,1	9,6	4,2
Vereinbarkeit mit zweiten Beruf/Nebentätigkeiten	3,4	1,4	3
Flexible Arbeitszeiten	2	5,5	2,6
Wissens- und Technologietransfer	2,2	2,7	2,3
Hochschulmanagement/-politik	0,3	2,7	0,7
Prestige des Berufs	0,6	0,0	0,5
Höhe der Besoldung	0,3	0,0	0,2
Sonstiges	0,8	1,4	0,9
Keine Vorteile	1,7	0,0	1,4
Gesamt (N)	100 (356)	100 (73)	100 (429)

Die o.a. Tabelle zeigt aber auch, dass der materielle Aspekt nicht als eine besondere Ressource dieses Berufes seitens der Rollenträger Erwähnung findet, wie bereits anhand der formulierten Erwartungen an diese Berufsposition deutlich wurde. 10% stufen die Höhe der Besoldung sogar als zu niedrig ein (vgl. Tab. 47). Auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes bewerten die Befragten nicht als besonders positiv, was noch weniger Frauen als

Männer betonen. Den Frauen dagegen – entsprechend den traditionellen Geschlechtsrollenmustern – ist die Vereinbarkeitsmöglichkeit von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit, die dieser Beruf ihnen bietet, wichtig. Insgesamt zeigen aber die Ergebnisse über die empfundenen Vorteile der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit, dass Faktoren, die auf eine Vereinbarkeit bzw. Vereinbarkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie bzw. Privatleben abzielen, wenig Bedeutung für die Befragten haben. Auch bei den Nachteilen am Beruf des Fachhochschulprofessors bzw. -professorinnen – worauf später noch ausführlicher eingegangen wird – wurde äußerst selten eine zeitweilige Vernachlässigung des Ehe- bzw. Lebenspartners oder gar der Verzicht auf Ehe und Familie oder aber eine Einschränkung der Sozialkontakte oder der Verzicht auf Freizeit und Hobbies thematisiert. Insofern ist es nicht weiter erstaunlich, dass die Befragten auf die Frage, ob sie mit der Art und Weise zufrieden seien, wie sie Beruf und Familie bzw. Privatleben miteinander vereinbaren, mehrheitlich (62%) antworteten, sie seien hiermit sehr zufrieden bzw. zufrieden.

*Tab. 36: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit nach Geschlecht – in % -*

<b>Zufriedenheit mit Vereinbarkeit</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>
sehr unzufrieden/unzufrieden	18,6	16,3	18,2
teils/teils	18,4	26,1	19,6
zufrieden/sehr zufrieden	63,0	57,6	62,1
<b>Gesamt (N)</b>	<b>100 (468)</b>	<b>100 (92)</b>	<b>100 (560)</b>

Die Vermutung, dass sich die weiblichen Befragten deutlich unzufriedener in dieser Hinsicht zeigen würden, wird durch die Ergebnisse nicht bestätigt, denn der Anteil der mit der Situation unzufriedenen Frauen und Männer unterscheidet sich nur unwesentlich. Jedoch äußern sich die Frauen häufiger als die Männer indifferent, hingegen beurteilten die Männer die Situation noch häufiger positiv, wie anhand obiger Tabelle ersichtlich ist.

Die positive Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben kann zum einen mit darin begründet liegen, dass zum Zeitpunkt der Befragung lediglich bei etwas über der Hälfte der Befragten überhaupt noch Kinder im Haushalt lebten, insofern sich also die Vereinbarkeitsfrage für einen erheblichen Teil der Befragten nicht mehr in dem Maße stellte.

Zum anderen zeigt sich aber auch, dass bei fast 40% der Befragten, bei denen sich aufgrund des Vorhandenseins von (einem) minderjährigen Kind bzw. Kindern die Vereinbarkeitsfrage nur „eingeschränkt“ stellt, da die Partnerinnen (bzw. Partner) nicht erwerbstätig sind und diejenigen, die erwerbstätig sind, selten einer Vollbeschäftigung nachgehen. Es ist demnach anzunehmen, dass sich die Vereinbarkeitsproblematik für die Befragten deshalb nicht in dem Maße stellt, weil sie eher traditionelle Familienmodelle leben mit geschlechtsspezifischer Aufgabenverteilung.

Im Folgenden soll nunmehr die subjektive Beurteilung der Befragten über ihre aktuelle berufliche Situation, differenziert nach den Fachgebieten, dargestellt werden, weil diese Analyse wiederum bedeutsame Unterschiede je nach Fach aufweist.

Auf die Frage „Was schätzen Sie heute besonders am Beruf des Fachhochschulprofessors bzw. -professorin?“ nannten zwar die Befragten aller Fachbereiche – mit Ausnahme der Sprach- und Kulturwissenschaften – an erster Stelle „das selbstständig Arbeiten-Können“, aber dennoch sind quantitative Differenzen zwischen den Fächergruppen feststellbar. Diese Dimension ihres Berufes bewerten vor allem viele Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen (= 52%), die Befragten der Wirtschaftswissenschaften (= 50%) und der Mathematik/Naturwissenschaften (= 42%) als speziellen Vorteil (vgl. Tab. 44).

Unter den Sprach- und Kulturwissenschaften ist dagegen der Anteil derjenigen besonders hoch, die insbesondere die Möglichkeit des Unterrichtens als den positivsten Aspekt ihres Berufes betonen. Alle übrigen Dimensionen der Fachhochschulprofessorentätigkeit wird von vielen dieser Fach-



vertreter und -vertreterinnen als weniger bedeutsam für sie angesehen (vgl. Tab. 44).

Wie bereits dargestellt, wird auch von vielen Vertretern und Vertreterinnen der verschiedensten Fachbereiche das Unterrichten-Können im Hinblick auf ihren Beruf an erster Stelle geschätzt. Doch neben den Befragten der Sprach- und Kulturwissenschaften sind es vor allem die Architekten bzw. Architektinnen, die diese Berufstätigkeit besonders positiv bewerten. Das ist deshalb auch besonders hervorzuheben, weil angenommen werden könnte, dass sie die berufliche Sicherheit gerade gegenüber ihrer früheren Selbstständigkeit besonders schätzen. Das ist also keineswegs der Fall: Sondern für die Lehrtätigkeit und für das selbstständig-Arbeiten-Können als erste Priorität der beruflichen Vorteile haben sich 70% von ihnen entschieden. Nur 7% nannten die Sicherheit des Arbeitsplatzes an erster Stelle; verglichen mit den Vertretern bzw. Vertreterinnen anderer Fachgebiete ist das dennoch ein höherer Anteil. Dieser berufliche Vorteil wurde vor allem von den Befragten der Agrar- Forst- und Ernährungswissenschaften genannt, die – wie in Kapitel 2.1.3 – dargestellt – überwiegend in unsicheren Berufspositionen zuvor beschäftigt waren.

Auch für sie gilt also nicht – wie bereits bei den Architekten und Architektinnen festgestellt wurde –, dass sie die berufliche Sicherheit gerade gegenüber ihrer früheren Selbstständigkeit besonders schätzen würden. Als erste Priorität der beruflichen Vorteile haben sich 70% von ihnen für die Lehrtätigkeit und für das „selbstständig Arbeiten-Können“ entschieden.

Die Forschungstätigkeit wurde als oberste Priorität in der Liste von Vorteilen nur von wenigen Befragten angekreuzt. Noch eher bewerten Rechtswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen diese berufliche Dimension am positivsten (=14%), gefolgt von den Befragten der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie (=9%) und den Sprach- und Kulturwissenschaften (= 8%).

Tab. 37: wichtigster Vorteil an der FH-Professorentätigkeit nach Fach – in % –

Vorteil	Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	Architektur	Sprach-, Kulturwissenschaften	Mathematik/ Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Kunst/Kunstwissenschaften	Rechtswissenschaften	Sozial-, Erziehungswissenschaften, Psychologie	Wirtschaftswissenschaften	Sonstiges	Gesamt
Selbst. Arbeiten	51,9	34,5	16,7	35,7	42,0	31,6	28,6	37,5	50,0	66,7	41,1
Lehrtätigkeit	11,1	34,5	41,7	28,6	25,9	31,6	21,4	21,9	8,1	0,0	22,7
Ideenverwirklichung	7,4	3,4	16,7	8,9	9,3	5,3	14,3	6,3	14,9	0,0	9,5
Forschung/pers. Weiterb.	3,7	6,9	8,3	7,1	7,4	5,3	14,3	9,4	5,4	16,7	7,2
Arbeitsplatzsicherheit	14,8	6,9	0,0	3,6	4,3	0,0	7,1	0,0	5,4	0,0	4,6
Vereinbarkeit Beruf/Familie/Privatleben	0,0	3,4	8,3	5,4	3,7	0,0	14,3	3,1	5,4	0,0	4,2
Vereinbarkeit mit 2. Beruf/Nebentätigkeiten	3,7	6,9	0,0	0,0	1,9	15,8	0,0	0,0	5,4	0,0	3,0
Flexible Arbeitszeiten	0,0	0,0	8,3	0,0	2,5	5,3	0,0	9,4	2,7	0,0	2,6
Wissens-/Technologie-transfer	0,0	3,4	0,0	7,1	1,2	5,3	0,0	3,1	1,4	0,0	2,3
Hochschulmanagement	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	1,4	0,0	0,7
Prestige	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	0,5
Höhe der Bezahlung	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Sonstiges	3,7	3,4	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	0,9
Keine Vorteile	3,7	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	3,1	0,0	16,7	1,4
Gesamt (N)	100 (27)	100 (29)	100 (12)	100 (56)	100 (162)	100 (19)	100 (14)	100 (32)	100 (74)	100 (6)	100 (431)

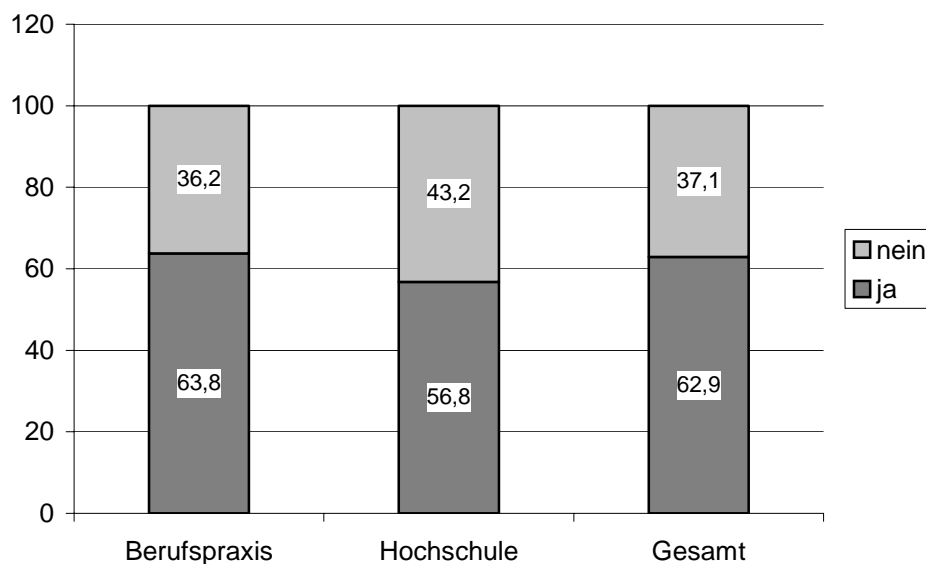
Ein vergleichender Rückblick auf die Angaben, die sich auf die Erwartungen an die Fachhochschulprofessur **vor** ihrer Übernahme, über die empfundenen Vor- und Nachteile **nach** erfolgtem Berufswechsel und die Beurteilung der **jetzigen** beruflichen Situation beziehen, zeigt viele Übereinstimmungen in den Antworten, aber auch einen interessanten Unterschied. Die verschiedensten Angaben, die sich auf den Freiheits- und individuellen beruflichen Gestaltungsraum bezogen, wurden überwiegend von den Betroffenen vor Übernahme der Fachhochschulprofessur erwartet

und nach dem Berufswechsel als eingelöst empfunden und werden noch heute als positiv bewertet. Gleiches gilt für die Lehrtätigkeit; nur wurde diese vor Übernahme von mehr Lehrenden an erster Stelle ihrer Wunsch-erwartungen an die neue Berufsposition genannt. Auch die Möglichkeit der Forschung wurde vor Einstellung zum Fachhochschulprofessor bzw. -professorin von 41% der Befragten geschätzt. Sie findet später unter den Angaben über die Vor- und Nachteile der Fachhochschulprofessur keine Erwähnung mehr und wird als Vorteil der jetzigen Berufssituation – wie bereits berichtet – nur noch von 7% genannt (vgl. Tab. 44 und 47). Ob die defizitäre finanzielle und personelle Ausstattung und somit die defizitären Forschungsrahmenbedingungen oder Interessenverlagerung für die Abnahme der Wahrnehmung von Forschungsmöglichkeiten seitens der Befragten als verursachend zu gelten haben, können unsere Daten nicht belegen. Wichtig und bedeutsam in diesem Zusammenhang ist es aber, dass die Befragten ‚fehlende Forschungsmöglichkeiten‘ nicht als Nachteil ihrer jetzigen Berufssituation benannten. Wenn also in Kap. III.1.1 unter ‚beruflichem Selbstbild‘ die ‚Wahrnehmung von beruflichen Handlungsmöglichkeiten einer Person in Hinblick auf ihren eigenen Beruf verstanden‘ wurde (Seifert 1977: 204), so ist zusammenfassend zu konstatieren, dass das ‚berufliche Selbstbild‘ der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen vor allem über die Lehrtätigkeit definiert wird, trotz früherer Forschungstätigkeit-Aspiration.

Die Tab. 44 zeigt ferner, dass die Möglichkeit, einen zweiten Beruf oder einer zusätzlichen Nebentätigkeit nachzugehen, kaum als erste Priorität in der Liste von Vorteilen gewählt wird, obwohl 63% aller befragten Fachhochschulprofessoren und -professorinnen dies tun. Die Möglichkeit der Ausübung einer Nebentätigkeit scheint demnach als Selbstverständlichkeit für die Fachhochschulprofessoren und -professorinnen zu gelten und könnte somit als ein besonderes Charakteristikum dieses Berufes – eventuell gerade im Vergleich zur Universitätsprofessur – gelten. Leider

besitzen wir keine Daten, in welchem Umfang Universitätsprofessoren bzw. -professorinnen einer Nebentätigkeit nachgehen und diese bewerten. Diese zusätzliche Tätigkeit wird nicht in sehr viel stärkerem Maße von jenen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen wahrgenommen, die vor ihrer Berufung in der außerhochschulischen Berufspraxis tätig waren, also aufgrund z. B. „alter Verbindungen“, wie das folgende Schaubild zeigt:

*Schaubild 6: Nebentätigkeiten nach vorherigem Beschäftigungsbereich – in % –*



Sehr viel mehr Männer als Frauen (67% zu 42%) bejahten die Frage „Gehen Sie neben Ihrer Professur einer Nebentätigkeit nach?“, was eine Folge der stärkeren Belastung der Frauen durch Familientätigkeit sein könnte. Jedenfalls sind die Differenzen nicht auf die unterschiedlichen Geschlechtsproportionen in den einzelnen Fächern zurückführbar. Denn in den typischen „männlichen“ Fachbereichen, z. B. in den Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften, ist der Anteil der Professoren mit Nebenbeschäftigung nicht extrem hoch, sondern in den Fächern Kunst/Kunstwissenschaften (= 83%), Architektur (= 82%) und in den Wirtschaftswissenschaften (= 72%). Besonders niedrig ist der Anteil derjeni-

gen, die einer Nebenbeschäftigung nachgehen in den Fächern Sprach- und Kulturwissenschaften (= 29%), was auf ein fehlendes Angebot zurückführbar sein könnte. Leider haben wir diesen Sachverhalt empirisch nicht überprüft.

Tab. 38: Nebentätigkeiten nach Fachgebieten – in % –

Fachgebiet	Nebentätigkeiten	
	ja	nein
Kunst, Kunstwissenschaften	82,8	17,2
Architektur	81,8	18,2
Wirtschaftswissenschaften	72,0	28,0
Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie	66,7	33,3
Ingenieurwissenschaften	61,5	38,5
Rechtswissenschaften	57,1	42,9
Mathematik, Naturwissenschaften	50,0	50,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	47,4	52,6
Sprach- und Kulturwissenschaften	28,6	71,4
Sonstige	71,4	28,6
Gesamt (N)	62,9 (346)	37,1 (204)

Insgesamt deutet der hohe Anteil von Fachhochschulprofessoren und -professorinnen, die einer Nebentätigkeit nachgehen, darauf hin, dass die formalen Erwartungen an diesen neuen Hochschultyp, Wissenschaft und Praxis zu verbinden, auf diese Weise erfüllt werden. Die Unterstützung der regionalen Sozial- und Wirtschaftsstruktur erfolgt zwar auch durch anwendungsbezogene Forschung, aber in sehr viel stärkerem Maße dadurch, dass personelle Qualifikationen von der Praxis abgerufen werden.

Subjektiv – also für die Betroffenen – wird zur Übernahme einer zusätzlichen Nebentätigkeit auch der materielle Gewinn eine Rolle spielen. Denn 10% von ihnen gaben als Nachteil der Fachhochschulprofessur die niedrige Besoldung an und 57% der männlichen Befragten betonten, dass mit dem Wechsel an die Fachhochschule sich ihr Einkommen verschlechtert hätte. Dabei stehen aber die unterschiedlichen Angaben über die Nebentätigkeiten in keinem stringenten Verhältnis zur materiellen Verschlechterung. Zwar sind es auch die Angehörigen der Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften (= 72%), die vor allem über materielle Einbußen klagen (vgl. Kap. 2.2.1) und in stärkerem Maße Nebentätigkeiten ausführen, aber an zweiter Stelle stehen die Befragten der Ingenieurwissenschaften (= 62%), gefolgt von den Rechtswissenschaften bzw. Mathematik/Naturwissenschaften (= 52% bzw. 50%), für die dieser Zusammenhang nicht gilt. Für viele Professorinnen bedeutete ferner die berufliche Veränderung einen materiellen Gewinn (vgl. Kap. 2.2.1).

Als Nachteil bzw. Belastung im Hinblick auf ihre aktuelle berufliche Situation wird vor allem das hohe Lehrdeputat (18 Semesterwochenstunden) genannt (= 46%) (vgl. hierzu auch Rimbach 1974: 1030; Körber-Weik et al. 2003: 32), obwohl gleichzeitig die Lehrtätigkeit von den Fachhochschulprofessoren und -professorinnen als positive Dimension beschrieben wurde (vgl. Tab. 44). An zweiter Stelle, aber mit deutlichem Abstand wirkt das Hochschulmanagement bzw. -politik belastend und an dritter Stelle – wie bereits betont – sind die Befragten mit der Höhe der Besoldung unzufrieden (= 10%). Weder bedeutende geschlechts- und berufungskohortenspezifische Unterschiede, noch Differenzen in der Einschätzung zwischen den Befragten der unterschiedlichen vorherigen Beschäftigungsbereiche sind festzustellen. Der offene Kommentar eines oder einer Befragten fasst das Ergebnis zu den empfundenen Nachteilen der gegenwärtigen beruflichen Position folgendermaßen zusammen:

*„Ein Kernproblem der Fachhochschulprofessuren besteht darin, dass neben dem hohen Lehrdeputat aufgrund der Verschulung noch ein hoher, häufig sehr bürokratischer*

*Verwaltungsaufwand kommt. Zumindest bei kleinen Hochschulinstituten stehen der Aufwand und das Einkommen – bei aller Gestaltungsfreiheit – in keinerlei Verhältnis“ (375).*

Hinsichtlich der unterrichtlichen Überforderung sind wiederum fachspezifische Unterschiede in der subjektiven Einschätzung festzustellen. Insbesondere die Befragten der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie thematisieren diese Dimension ihres Berufes als belastend (59% von ihnen), gefolgt von den Architekten und Architektinnen (= 57%), den Rechtswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen (= 50%) und den Befragten der Wirtschaftswissenschaften (= 49%). Unter diesen Fachvertretern und -vertreterinnen (mit Ausnahme der Rechtswissenschaften) ist der Anteil derer, die einer Nebentätigkeit nachgeht, im Übrigen hoch (vgl. Tab. 46). Doch kann dieser Zusammenhang nicht als ursächliche Erklärung bewertet werden. Denn auch die Angehörigen der Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaften haben im hohen Maße Nebentätigkeiten übernommen und nur 24% von ihnen geben als beruflichen Nachteil das hohe Lehrdeputat an. Überhaupt könnte – umgekehrt – betont werden, dass die hohe Lehrverpflichtung und andere Dimensionen dieses Berufes als Belastung nicht von der Mehrheit der Befragten genannt werden und dass die Fachhochschulprofessur seitens der Positionsinhaber nicht derart negativ bewertet wird, wenn auch nur 4% von ihnen explizit betonen, keine Nachteile anmerken zu können. Die folgende Tabelle belegt diesen Sachverhalt und zeigt gleichzeitig die geringen und ähnlichen geschlechtsspezifischen Differenzen, wie sie entsprechend im Hinblick auf die beruflichen Vorteile formuliert wurden.

Tab. 39: wichtigster Nachteil der Fachhochschulprofessur nach Geschlecht – in % –

Nachteile der FH-Professur – wichtigster Aspekt	Männer	Frauen	Gesamt
Hohes Lehrdeputat	45,5	45,9	45,6
Hochschulmanagement/-politik	17,4	14,9	17,0
Höhe der Besoldung	10,5	6,8	9,9
Temporäre Vernachlässigung der Familie oder des Ehe-/Lebenspartners	4,5	4,1	4,4
Arbeitsüberlastung	4,2	5,4	4,4
Defizitäre finanzielle und personelle Ausstattung	2,4	1,4	2,2
Defizitäre Forschungsmöglichkeiten	2,1	1,4	2,0
Einschränkung von Sozialkontakten	1,3	2,7	1,5
Einschränkung der Entscheidungsfreiheit	1,3	2,7	1,5
Weitgehender Verzicht auf Freizeit und Hobbies	0,5	1,4	0,7
Konkurrenzdruck	0,3	4,1	0,9
Verzicht auf ein bzw. weitere Kinder	0,3	0,0	0,2
Verzicht auf Ehe und Familie	0,0	0,0	0,0
Sonstiges	5,3	5,4	5,3
Keine Nachteile	4,5	4,1	4,4
Gesamt (N)	100 (380)	100 (74)	100 (454)

Erwähnt sei an dieser Stelle, dass insgesamt die Anzahl der Nennungen bzgl. negativer Aspekte der Fachhochschulprofessur weit unter der Anzahl der positiven Aspekte zurück bleibt.



### **2.3 Die Fachhochschulprofessur: ein geplanter ‚Karriereberuf‘?**

Die befragten niedersächsischen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen haben auf ihren Karriereverlaufsprozess nicht frühzeitig, z. B. bereits während ihres Ausbildungs- und Berufslaufbahnprozess bewusst ‚hingearbeitet‘. Jedenfalls hat nur eine Minorität (= 32%) diese Karriere angestrebt, in etwas stärkerem Maße die jüngeren, nach 1990 Berufenen (= 34%) als die Älteren (= 26%), ferner die aus der Praxis kommenden gegenüber den aus dem Wissenschaftsbereich (33% zu 28%) und etwas eher noch die Frauen als die Männer (36% zu 31%), was nicht fächerbedingt ist. Denn – wie die folgende Tabelle zeigt – ist der Anteil der ‚Zielstrebigen‘ gerade in den quantitativ von Männern dominanten Fachgebieten höher, wie in den Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und der Architektur.

Tab. 40: Professur langfristig und gezielt angestrebt nach Fachgebiet – in % –

Fachgebiet	Professur langfristig/gezielt angestrebt		
	ja	nein	weiß nicht
Ingenieurwissenschaften	38,3	58,9	2,9
Wirtschaftswissenschaften	35,1	62,8	2,2
Mathematik, Naturwissenschaften	33,8	61,8	4,4
Architektur	32,4	56,8	10,8
Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie	31,7	65,9	2,4
Sprach- und Kulturwissenschaften	21,4	71,4	7,1
Kunst, Kunstwissenschaften	20,7	79,3	0
Rechtswissenschaften	20	80	0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	12,8	84,6	2,6
Sonstige	28,6	71,4	0
Gesamt (N)	32,4 (183)	64,4 (364)	3,2 (18)

Bei der kleineren Gruppe von Befragten, die die Fachhochschulprofessur langfristig und gezielt angestrebt hatten, zeigt sich, dass sie deutlich häufiger als die übrigen Befragten vorherige Kontakte zur Institution Fachhochschule aufweisen, sei es in Form von Lehraufträgen an Fachhochschulen, Kooperationen mit Fachhochschulen oder ein eigenes Fachhochschulstudium. Mehrheitlich wurde von ihnen auch angegeben, dass sie sich zum Zeitpunkt der Bewerbung auf die Fachhochschulprofessur nicht für eine Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereiches interessierten. Genau umgekehrt verhält es sich hingegen bei der Gruppe, die die Fachhochschulprofessur nicht gezielt anstrebten: diese Männer und

Frauen gaben mehrheitlich neben ihrem Interesse an der Fachhochschulprofessur auch ein Interesse an Positionen in der außerhochschulischen Berufspraxis an.

*Tab. 41: Interesse an außerhochschulischen Tätigkeiten zum Zeitpunkt der Bewerbung nach Karriereplanung – in % –*

Interesse an außerhochschulischen Tätigkeiten	Professur gezielt/langfristig angestrebt		
	ja	nein	weiß nicht
ja	43,8	59,3	16,7
nein	56,2	40,7	83,3
Gesamt	100 (178)	100 (356)	100 (6)

Auffällig ist zudem, dass in der Rangfolge der genannten Vorstellungen vom Beruf des Fachhochschulprofessors bzw. -professorin bei der kleineren Gruppe der ‚Karriereplaner und -planerinnen‘ die Lehrtätigkeit vor allen anderen Aspekten rangiert, während von den übrigen Befragten das selbstständige Arbeiten noch vor der Lehrtätigkeit am häufigsten genannt wurde.

Viele unserer Befragten kamen aufgrund ihrer beruflichen oder privaten Kontakte auf die Idee, sich auf eine Fachhochschulprofessur zu bewerben oder sie hatten zuvor einen Lehrauftrag wahrgenommen. Dies gilt fast gleichermaßen für die Befragten aus der Berufspraxis und der Hochschule (35% zu 38%). Gleichwohl kann insgesamt konstatiert werden, dass sich die berufliche Perspektive „Fachhochschulprofessor bzw. -professorin“ am häufigsten unabhängig von einer vorherigen Integration in Fachhochschulstrukturen entwickelte.

Tab. 42: Idee zur FH-Professur nach Fachgebiet – in % –

Mehrfachnennungen	Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	Architektur	Sprach-, Kulturwissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Kunst, Kunstwissenschaften	Rechtswissenschaften	Sozial-, Erziehungswissenschaften, Psychologie	Wirtschaftswissenschaften	Sonstiges	Gesamt
	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle	% d. Fälle
Eigenes FH-Studium	11,1	28,6	16,7	7,5	24,7	25,0	0,0	14,3	7,5	0,0	17,3
Lehrauftrag an der FH	25,9	46,4	33,3	32,5	32,4	70,0	37,5	50,0	32,8	11,1	35,7
Kooperation mit FH	11,1	3,6	0,0	5,0	10,6	5,0	0,0	7,1	9,0	11,1	8,2
Andere berufliche Kontakte	63,0	46,4	58,3	37,5	45,3	35,0	75,0	35,7	34,3	66,7	44,8
Private Kontakte	25,9	25,0	16,7	42,5	34,7	25,0	6,3	32,1	43,3	33,3	33,3
Sonstiges	33,3	21,4	25,0	10,0	10,6	5,0	18,8	21,4	16,4	22,2	15,1
Gesamt (N)	170,3 (27)	171,4 (28)	150,0 (12)	135,0 (40)	158,3 (170)	165,0 (20)	137,6 (16)	160,6 (28)	143,3 (67)	144,4 (9)	154,4 (417)

Auf die Frage, wie sie ihren beruflichen Werdegang beurteilen, gab die Mehrheit der Befragten an, dass sie ihre Berufsbiographie als kontinuierlichen Aufstieg bewerteten; die ab 1990 Berufenen sogar in etwas stärkerem Umfang und vor allem eher die Professorinnen als Professoren.

Tab. 43: Beschreibung des Berufsverlaufs nach Geschlecht – in % –

Beschreibung des Berufsverlaufs	Männer	Frauen	Gesamt
Kontinuierlich aufwärts	72,8	82,4	74,3
Auf und Ab	11,5	10,6	11,4
Gleichbleibend	10,4	3,5	9,3
Steil aufwärts	4,9	3,5	4,7
Kontinuierlich abwärts	0,4	0,0	0,4
Gesamt (N)	100 (452)	100 (85)	100 (537)

Dass die Mehrzahl die Übernahme der Fachhochschulprofessur als Berufsaufstieg bewerten, wird auch bestätigt durch die Frage, ob sie den Berufswechsel als eine Statusverbesserung ansehen. So bejahten 66% der Befragten die Frage, ob sie die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur als Statusverbesserung bewerten würden. 29% waren der Meinung, dass sich ihr Status nicht verändert hätte und lediglich 5% verbanden mit der Übernahme der Fachhochschulprofessur eine Statusverschlechterung.

Die befragten Frauen gaben noch häufiger als die Männer eine Verbesserung ihres Status an, während die Männer deutlich häufiger der Meinung waren, der berufliche Wechsel hätte weder eine Verbesserung noch eine Verschlechterung ihres Status zur Folge gehabt.

Tab. 44: Verbesserung des Status nach Geschlecht – in % –

Status	Männer	Frauen	Gesamt
Verbesserung	64,3	77,3	66,4
weder/noch	30,9	19,3	29,1
Verschlechterung	4,8	3,4	4,6
Gesamt (N)	100 (459)	100 (88)	100 (547)

Unterschiede zeigen auch die Angaben der Befragten der verschiedenen Fächergruppen: Am häufigsten gaben die Befragten der Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie (= 81%) eine Statusverbesserung an, gefolgt von den Befragten der Architektur (= 74%) und der Sprach- und Kulturwissenschaften (= 71%).

Eklatante Unterschiede in der Beurteilung dieser Frage ergaben sich zudem zwischen den Befragten, die zuvor in der Hochschule beschäftigt waren und denen, die vor Berufung auf die Fachhochschulprofessur in der beruflichen Praxis tätig waren. Für die zuvor in der Hochschule Beschäftigten bedeutete die Berufung auf die Fachhochschulprofessur weitaus häufiger als für die ‚Berufspraktiker und -praktikerinnen‘ eine Statusverbesserung (80% zu 60%), während der Anteil derer, die keine Veränderung ihres Status verzeichneten, bei den ‚Berufspraktikern und -praktikerinnen‘ relativ hoch ist (= 31%). Dies kann darin begründet liegen, dass in der Hochschulhierarchie die Professur an der Spitze steht und für die zuvor in diesen Organisationsstrukturen – zumeist als wissenschaftliche Angestellte – Beschäftigten die Statusverbesserung mit Übernahme der Fachhochschulprofessur offensichtlich ist und sich vermutlich stärker bemerkbar macht, hingegen dies nicht in der Eindeutigkeit für diejenigen gilt, die zuvor in Positionen der beruflichen Praxis beschäftigt waren.

Auf die Frage, ob die Befragten für sich zum Zeitpunkt der Befragung noch weitere Aufstiegsmöglichkeiten sahen, gab die weit überwiegende Mehrheit – 75% – an, dies wäre nicht der Fall. Lediglich 17% bejahten die Frage nach weiteren Aufstiegsmöglichkeiten.

Am häufigsten wurde die Universitätsprofessur als weitere Aufstiegsmöglichkeit thematisiert (30%), gefolgt von Positionen in der Hochschulleitung (13%) und den Wechsel in eine höhere Gehaltsklasse (10%).

Tab. 45: Art der Aufstiegsmöglichkeiten – in % –

Mehrfachnennungen	% der Fälle
Universitätsprofessur	30,7
Hochschulleitung	13,3
Höhere Gehaltsklasse	10,7
Selbstständigkeit	8,0
Zurück in privatwirtschaftlichen Sektor	8,0
Fachliche Qualifikation	5,3
Nebentätigkeiten	4,0
Forschungstätigkeit	6,7
Sonstiges	34,7
Gesamt (N)	121,4 (75)

Möglichkeiten eines weiteren beruflichen Aufstiegs wurden wesentlich häufiger von den befragten Frauen gesehen als von den Männern: Während lediglich 13% der Männer für sich weitere Aufstiegsmöglichkeiten sahen, gaben dies fast 1/3 der befragten Frauen an.

Ebenso ergaben sich deutliche Unterschiede in der Beurteilung dieser Frage zwischen den Angehörigen der verschiedenen Fächergruppen. Auffällig ist, dass insbesondere die Befragten der Kunst/Kunstwissenschaften ihre weiteren Aufstiegsmöglichkeiten deutlich positiver beurteilen, als die Befragten der übrigen Fächergruppen.

Ferner ergab die Analyse der diesbezüglichen Angaben, dass die jüngere Berufungskohorte – also die nach 1990 Berufenen – wesentlich häufiger weitere Aufstiegsmöglichkeiten für sich sahen: Fast ¼ bejahten diese Frage, während dies lediglich von knapp 4% der älteren Berufungskohorte angegeben wurde, was aber allein als Alterseffekt zu bewerten ist.

Der Vergleich der Angaben der Befragten nach unterschiedlichen Besoldungsgruppen ergibt, dass – was nicht verwunderlich ist – die Befragten mit C3-Professuren für sich weitaus seltener weitere Aufstiegsmöglichkeiten sahen als die Befragten der Besoldungsgruppen C2 und W2.

Wenn auch nur 23 Befragte die Hoffnung hegen, auf eine Universitätsprofessur irgendwann zu wechseln, so ist dieser Sachverhalt wichtig zu betonen, weil durch diese Professoren- und Professorinnengruppe die Eigenwertigkeit der Fachhochschulprofessur in Frage gestellt werden könnte. Denn sie könnten diese lediglich als Durchgangsphase benutzen wollen, weil sie wegen der universitären Arbeitsplatzbedingungen aus dem Universitätsbereich zunächst ausscheiden mussten, ihre Universitätskarriere aber in der Hoffnung unterbrochen haben, sie u. U. später fortzuführen. Dieser These ist nicht ohne weiteres zuzustimmen; denn von ihnen kommen nur fünf Befragte aus dem Hochschulbereich, dagegen 16 aus der Berufspraxis. Diese scheinen also die Fachhochschulprofessur eher im Sinne einer weiteren Aufstiegsmöglichkeit zu interpretieren. Doch sei nochmals auf den geringen Anteil der Befragten hingewiesen.

Zusammenfassend ist aufgrund unserer Daten die mit der Kapitelüberschrift gestellte Frage zu negieren: Der Beruf des Fachhochschulprofessors bzw. -professorin wird mehrheitlich nicht infolge eines bewusst geplanten Karriereverlaufsprozesses übernommen. Er stellt für die weit überwiegende Mehrheit der Positionsinhaber bzw. -inhaberinnen zudem keine ‚Durchgangsphase‘ für weitere berufliche Veränderungen, z. B. zum Universitätsprofessor bzw. -professorin dar, sondern die überwiegende Zahl der Befragten definiert die Übernahme einer Fachhochschulprofessur für sich insgesamt als eine Aufstiegsposition im Verlaufe ihrer Berufsbiographie und als Statusverbesserung. Dieses Ergebnis bestätigt die These Thiemes, der in seinem Rechtsgutachten „Auswirkungen besoldungs- und dienstrechtlicher Vorschriften auf die Mobilität von Hochschullehrern in der Bundesrepublik Deutschland“ aufgrund psychologischer Überlegungen darauf schließt, dass die aus der Praxis auf die Fachhochschulprofessur Berufenen ihr Berufsziel erreicht haben und bspw. einer Rückkehr in die



Berufspraxis der hohe Grad an Sicherheit der Anwartschaft einer Versorgung nach Beamtenrecht entgegensteht, die vermutlich ungern aufgegeben wird (Thieme 1989: 162).

Ferner verweisen unsere Daten darauf, dass es sich bei den Professoren und Professorinnen an niedersächsischen Fachhochschulen mehrheitlich nicht um eine ‚verhinderte‘ Universitätsprofessorenenschaft handelt, denn anhand der Analyse der wissenschaftlichen und berufspraktischen Qualifikationen (vgl. Kap. 2.1.1) und der Karrieremuster (vgl. Kap. 2.1.2) zeigte sich, dass keiner bzw. keine der Befragten eine ausschließliche Hochschullaufbahn aufwies. Ein weiteres Indiz für diesen Rückschluss liegt in den Interessenlagen der Befragten zum Zeitpunkt der Bewerbung auf die Fachhochschulprofessur: So wurde von 68% der Professoren und Professorinnen ein Interesse an einer Universitätsprofessur verneint.

## **Exkurs: Zur privaten Lebenssituation: Familienstatistische Daten der Befragten**

In Kap. II wurde darauf verwiesen, dass die Untersuchungen über Professoren und Professorinnen an Universitäten nach wie vor starke geschlechtsspezifische Divergenzen in bezug auf die privaten Lebenssituationen aufzeigen. Professorinnen an Universitäten sind häufiger ledig, ihre Ehen sind scheidungsanfälliger, sie haben seltener Kinder und zudem weniger Kinder als ihre männlichen Kollegen (vgl. z.B. Onnen-Isemann/Oßwald 1991: 79ff.; Krimmer/Zimmer 2003: 28ff; Vogel/Hinz 2004: 80ff.). Krimmer/Zimmer sprechen in diesem Zusammenhang sehr treffend von der „Kontinuität der Differenzen“ (Krimmer/Zimmer 2003: 28).

Die Divergenzen hinsichtlich der privaten Lebenssituationen von Professoren und Professorinnen an Universitäten werden auch auf die - insbesondere für Frauen - antagonistischen Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs und des Familienbereichs zurückgeführt. Der Erwerb der Qualifikationselemente Promotion und Habilitation kollidiert zumeist mit der Familiengründungsphase bzw. der Familienarbeit.

Wie in der vorliegenden Arbeit aufgezeigt werden konnte, weisen die Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen im Vergleich zur Professorenschaft an Universitäten eigenständige Qualifikationsprofile und spezifische Karrieremuster auf, die mehrheitlich aus Kombinationen von Berufstätigkeiten im Hochschulbereich und der außerhochschulischen Berufspraxis bestehen. Die - zumeist langjährige und oftmals mit der Familienerweiterung (bei Frauen sogar häufig mit der Familiengründung [vgl. Onnen-Isemann/Oßwald 1991: 84] ) einhergehende – Habilitationsphase ist hier i. d. R. nicht gegeben; zudem entfiel für eine nicht unerhebliche Anzahl von Befragten die Promotionsphase. Die Verweildauer im Wissenschaftsbetrieb ist demnach also um einiges kürzer.

Kann hieraus geschlossen werden, dass sich der Weg zur Fachhochschulprofessur für die Frauen ‚familienfreundlicher‘ gestaltet oder anders formuliert: Erweisen sich die privaten Lebenssituationen von Professorin-

nen und Professoren an Fachhochschulen als homogener, weil möglicherweise der Wegfall weiterer längerfristiger wissenschaftlicher Qualifikationsphasen nach den Statuspassagen Studium und ggf. Promotion insbesondere bei den Frauen begünstigend auf den Familiengründungsprozess bzw. die Familiengründungsbereitschaft wirkt?

Zur Annäherung an diese Frage sollen im Folgenden zunächst die familienstatistischen Daten der Befragten dargestellt werden.

Anhand der Familienstände zu Beginn des Studiums, nach Abschluss des Studiums, zu Beginn der Promotion, zu Beginn der Fachhochschulprofessorentätigkeit und zum Zeitpunkt der Befragung zeigen sich bereits eklatante Unterschiede hinsichtlich der privaten Lebenssituation der Befragten.

Während der quantitative Unterschied in der Verheirateten-Quote zwischen den Frauen und Männern zu Beginn des Studiums gering ist (6:4); heirateten aber im weiteren Ausbildungs- bzw. Berufsverlauf weit mehr Männer als Frauen.

*Tab. 46: Familienstände der Männer – in % –*

<b>Familienstand</b>	<b>Beginn des Studiums</b>	<b>nach Studium</b>	<b>Beginn der Promotion</b>	<b>Beginn der FH-Professorentätigkeit</b>	<b>heute</b>
ledig	94,1	64,2	46,9	8,3	4,3
verheiratet	3,9	30,5	46,6	83,9	82,6
getr.-lebend	-	-	-	2,0	3,3
geschieden	0,2	1,1	1,1	2,4	4,8
verwitwet	-	0,2	-	0,4	0,7
zusammenlebend	1,7	4,0	5,4	3,1	4,3
Gesamt (N)	461	453	367	459	461

Tab. 47: Familienstände der Frauen – in % –

Familienstand	Beginn des Studiums	nach Studium	Beginn der Promotion	Beginn der FH-Professorentätigkeit	heute
ledig	93,3	71,6	46,3	29,2	24,7
verheiratet	5,6	17,0	32,8	48,3	51,7
getr.-lebend	-	-	1,5	4,5	3,4
geschieden	-	4,5	6,0	5,6	10,1
verwitwet	-	-	1,5	1,1	-
zusammenlebend	1,1	6,8	11,9	11,2	10,1
Gesamt (N)	89	88	67	89	89

Zum Zeitpunkt der Befragung waren lediglich 4% der Männer ledig, demgegenüber aber 25% der Frauen. Ebenso gaben die Frauen häufiger ein Zusammenleben in Nichtehelichen Lebensgemeinschaften an. Ferner liegt die Ehescheidungsquote der befragten Frauen deutlich über die der Männer. Die Ehen der im Vergleich zu den Männern sowieso schon seltener verheirateten Frauen scheinen demnach also auch noch scheidungsanfälliger zu sein. Im Hinblick auf die Schnelligkeit der Ehescheidungen sind jedoch keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in bezug auf die Familienstände der befragten Professoren und Professorinnen spiegeln sich auch bei der Frage nach der Form des Zusammenlebens zum Zeitpunkt der Befragung wider: Während die überwiegende Mehrheit der Männer angab, mit ihren Ehe- bzw. Lebenspartnerinnen in einem gemeinsamen Haushalt zusammenzuleben, gab eine nicht unerhebliche Zahl von Frauen an, alleine zu leben. Insgesamt zeigt sich bei den befragten Frauen eine größere Heterogenität im Hinblick auf die Arten des Zusammenlebens zum Zeitpunkt der Befragung:

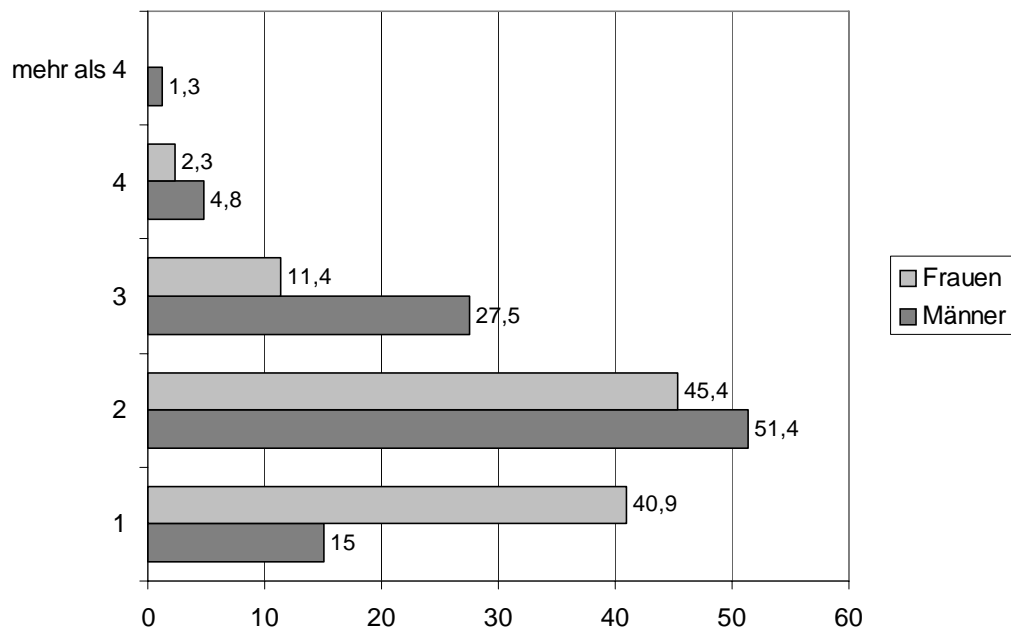
Tab. 48: Formen des Zusammenlebens z. Zp. der Befragung nach Geschlecht – in % –

Formen des Zusammenlebens	Männer	Frauen	Gesamt
ich lebe allein und habe z. Zt. keinen Partner	2,6	16,9	4,9
ich lebe allein und hatte auch nie einen festen Partner	0,4	1,1	0,5
ich lebe mit meinem Ehe-/Lebenspartner in einem gemeinsamen Haushalt	87,1	59,6	82,6
wir haben in derselben Stadt getrennte Haushalte	2,6	4,5	2,9
wir haben in verschiedenen Städten getrennte Haushalte	6,8	12,4	7,7
Sonstiges	0,4	5,6	1,3
Gesamt	100	100	100
(N)	(458)	(89)	(547)

Ähnliche Tendenzen ergeben sich bei der Analyse von Elternschaft. So zeigen die Daten, dass über die Hälfte der befragten Frauen (51%) keine Kinder hat, aber lediglich 15% der Männer zum Zeitpunkt der Befragung kinderlos waren. Auf die Frage nach den Gründen für die Kinderlosigkeit gab die weit überwiegende Mehrheit der Frauen an, dass es sich nicht ergeben habe bzw. keine Kinder gewollt zu haben.

Nicht nur hinsichtlich des Vorhandenseins von Kindern zeigen sich eklatante geschlechtsspezifische Unterschiede, auch was die Kinderanzahl anbetrifft ergeben unsere Daten, dass die männlichen Befragten mehr Kinder haben.

Schaubild 7: Vorhandensein von Kindern nach Geschlecht – in % –



Ebenso zeigen sich Unterschiede in den Familiengründungsphasen zwischen den befragten Frauen und Männern, wie anhand der Tabellen mit den Geburten aller Kinder in den verschiedenen Phasen des Karriereverlaufsprozesses ersichtlich ist:

Tab. 49: Geburt der Kinder – Männer – (in%)

Familienstand	vor Studium	während Studium	nach Studium	nach Promotion	nach Berufung
1. Kind	0,5	10,0	47,0	33,8	8,7
2. Kind	-	2,9	33,7	40,6	22,9
3. Kind	-	-	22,7	42,9	34,5
4. Kind	-	-	14,3	14,3	71,4
5. Kind	-	-	-	-	100,0
(N)	2	47	314	310	164

Tab. 50: Geburt der Kinder – Frauen – (in %)

Familienstand	vor Studium	während Studium	nach Studium	nach Promotion	nach Berufung
1. Kind	2,3	4,5	45,5	27,3	20,5
2. Kind	-	-	46,2	23,1	30,8
3. Kind	-	-	14,3	42,9	42,9
4. Kind	-	-	-	-	100,0
(N)	1	2	33	21	21

Besonders auffällig ist der hohe Anteil der Frauen, deren Erstgeburten nach Übernahme der Fachhochschulprofessur erfolgte (21%). Unter Berücksichtigung der beruflichen Situation vieler Frauen vor Übernahme der Fachhochschulprofessur – der oftmaligen Befristung ihrer Beschäftigungsverhältnisse und häufigen Selbstständigkeit (vgl. Kap. 2.1.3) – und der daraus resultierenden Unsicherheit hinsichtlich der (zukünftigen) ökonomischen Lagen, erscheint dieses Ergebnis wenig erstaunlich. Bedeutet doch die ökonomische Sicherheit nach Kaufmann im Rahmen der Wirksamkeit des Normenkomplexes „verantworteter Elternschaft“ u. a. eine Voraussetzung für die Geburt von Kindern (Kaufmann 1988: 395).

Was sich bereits anhand der Darstellung der Geburt der Kinder zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Karriereverlauf andeutete, wird anhand der Betrachtung der Altersklassen bei Geburt der Kinder bestätigt: bei den Frauen handelt es sich häufiger um späte Mütter. Fast 1/3 der befragten Frauen waren bei Geburt ihres ersten Kindes zwischen 35 und 39 Jahren und lediglich 7% der Frauen unter 25.

Tab. 51: Alter bei Geburt der Kinder – Männer – (in %)

Altersgruppen	1. Kind	2. Kind	3. Kind	4. Kind	5. Kind
unter 20 Jahre	0,3	-	-	-	-
20 – 24 Jahre	7,0	0,3	0,8	-	-
25 – 29 Jahre	31,1	13,4	4,1	-	-
30 – 34 Jahre	36,2	41,4	23,6	14,3	-
35 – 39 Jahre	21,7	33,4	39,0	23,8	-
40 – 44 Jahre	2,9	7,6	24,4	42,9	-
älter als 44 Jahre	0,8	3,8	8,1	19,0	100,0
(N)	373	314	123	21	3

Tab. 52: Alter bei Geburt der Kinder – Frauen – (in %)

Altersgruppen	1. Kind	2. Kind	3. Kind	4. Kind
unter 20 Jahre	-	-	-	-
20 – 24 Jahre	6,8	-	-	-
25 – 29 Jahre	36,4	15,4	14,3	-
30 – 34 Jahre	25,0	46,2	57,1	-
35 – 39 Jahre	31,8	30,8	14,3	100
40 – 44 Jahre	-	7,7	14,3	-
älter als 44 Jahre	-	-	-	-
(N)	44	26	7	1

Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich der privaten Lebenssituation der Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen konstatieren, dass die weiblichen Befragten einen deutlich höheren Ledigenanteil aufweisen und ihre Ehen scheidungsanfälliger sind. Sie haben des weiteren seltener und weniger Kinder als ihre männlichen Kollegen und schließen – wenn Kinder vorhanden sind – die Familiengründungsphase in einem späteren Lebensalter ab.



Die privaten Lebenssituationen erweisen sich demnach also keinesfalls als homogener im Vergleich zur Universitätsprofessorenschaft; die geschlechtsspezifischen Divergenzen sind ebenso evident.

Das Fehlen von Familie bei vielen Professorinnen an Fachhochschulen und Universitäten kann auch zurückzuführen sein auf die generell (also von den jeweiligen Beschäftigungsbereichen bzw. Karrierestufen unabhängigen) frühzeitigen Antizipation der Vereinbarkeitsproblematik dieser Frauen und der daraus möglicherweise resultierenden – bewussten oder unbewussten – Prioritätensetzung zugunsten des Berufes (vgl. hierzu auch Onnen-Isemann/Oßwald 1991: 111; Krimmer/Zimmer 2003: 31; Majcher et al. 2003: 9).

### 3. Zusammenfassung und Ausblick

Die vorliegende Untersuchung ging von der Fragestellung aus, ob die – politisch gewollte – Differenzierung des bestehenden Hochschulsystems durch Aufgabenspezialisierung zum Zwecke seiner Optimierung gleichzeitig zu einer neuen Berufsdifferenzierung geführt hat und somit ein neuer eigenständiger Beruf – nämlich der des ‚Fachhochschulprofessors bzw. -professorin‘ - und zwar als ‚Profession‘, entstanden ist. Es ging also darum, die Frage zu beantworten, ob die Position des ‚Fachhochschulprofessors bzw. -professorin‘ die Kriterien der Professionalisierung erfüllt und durch diese sich inhaltlich und formal von anderen Berufen, z.B. dem des Universitätsprofessors bzw. -professorin unterscheidet. In der Literatur wird zuweilen vermutet, dass Fachhochschulen nur als Hochschulen ‚zweiter Klasse‘ oder ‚Assistentenhochschulen‘ gegenüber den Universitäten gelten würden. Dann würden Fachhochschulprofessoren bzw. -professorinnen positionsmäßig nicht gleichrangig bewertet werden und ihnen höchstens ein abgeleitetes, kein eigenständiges Berufsbild zugeschrieben; sie würden evtl. sogar als ‚verhinderte‘ Universitätsprofessorenschaft gelten.

Zur Prüfung dieses Sachverhalts wurde zunächst die Entwicklung der Fachhochschulen und ihres Personals sowie der Eingangsqualifikationen für Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen, und zwar sowohl in bezug auf die Bundesrepublik Deutschland als Ganzes als auch speziell für Niedersachsen, nachgezeichnet.

Hierdurch konnte bereits gezeigt werden, dass Professionalisierungstendenzen in bezug auf den Beruf des ‚Fachhochschulprofessors bzw. -professorin‘ gegeben sind.

Die Anforderungen an die Fachhochschulprofessoren bzw. -professorinnen sind im Laufe der letzten Jahrzehnte stark gestiegen. Es wurden formale Zugangsbestimmungen festgelegt, die sich von denen der Universitätsprofessur durch die geforderte Doppelqualifizierung (wissenschaftliche **und** berufspraktische) unterscheiden. Zugangskontrollen bestehen eben-

falls in Form von kollegialen Berufungskommissionen. Ein eigener Berufsverband wurde 1973 gegründet. Dennoch – so wurde in Kap. III.1 betont – sind die formalisierten Vorbildungswege bisher nicht eindeutig konkret geregelt und somit könnten die Zulassungsvoraussetzungen über sehr unterschiedlich verlaufende Ausbildungsphasen erworben worden sein. Und ob zwischen den Positionsinhabern sich ein eigenständiges ‚berufliches Selbstbild‘ herausgeprägt hat, ist ebenso bisher empirisch noch nicht nachgewiesen worden.

Zum Zwecke der Beantwortung dieser Fragestellungen wurde eine eigene schriftliche Totalerhebung der Fachhochschulprofessoren in Niedersachsen durchgeführt. Durch sie sollten vor allem die berufsbiographischen ‚Eckdaten‘ und die Entscheidungsgründe mehrdimensional analysiert und das ‚berufliche Selbstbild‘ ermittelt werden.

Die berufsbiographische Datenanalyse ergab, dass – obwohl die Eingangsvoraussetzungen formal festgeschrieben, aber wenig konkret formuliert und damit unterschiedlich ausdeutbar sind und ein sehr unterschiedliches Fächerspektrum gegeben ist (vgl. Teil I) – eine erstaunlich hohe Homogenität in den Vorbildungsphasen, in den Entscheidungsgründen und im ‚beruflichen Selbstbild‘ gegeben ist, obwohl man das Gegenteil vermuten könnte (vgl. hierzu Kap. III.2.2.1).

Zusammenfassend kann nämlich in bezug auf die Vorbildung und den vorherigen Berufssituationen der niedersächsischen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen festgehalten werden:

Die weit überwiegende Mehrheit besitzt das Abitur und sofort anschließend aus intrinsischer Motivation das Studium mit einem Diplomabschluss absolviert, kommt aus der Berufspraxis, war zuvor im Angestelltenverhältnis mit unbefristeten Arbeitsvertrag tätig und verfügt über mehr als eine fünfjährige Berufserfahrung (im Durchschnitt 8,7 Jahre) und hat promoviert, am häufigsten im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen an Universitäten. Eine Habilitation ist sehr selten gegeben (5%). Der berufliche Wechsel auf die Fachhochschulprofessur wird nach Aussage der Befragten positiv bewertet. Insbesondere betonen sie mehrheitlich den Autono-

miegrad des beruflichen Handelns (Entscheidungsfreiheit, selbstbestimmtes Arbeiten und die Verwirklichung eigener Ideen) als berufliche Verbesserung im Vergleich zu ihren vorherigen Positionen. Auch wurden ihre gehegten Erwartungen an eine Fachhochschulprofessur vor dem Berufswechsel (vgl. Kap. III.2.1.3) in dieser Hinsicht erfüllt. Die berufliche Zufriedenheit ist für die Mehrheit der Befragten mit Berufung auf die Fachhochschulprofessur angestiegen. Ebenso wurde mehrheitlich die Tätigkeit als Fachhochschulprofessor bzw. -professorin als interessanter als die vorherige Tätigkeit eingeschätzt und die Möglichkeit der fachlichen Weiterentwicklung positiver eingestuft. Die Möglichkeit der Lehrtätigkeit stand im Zentrum der Vorstellungen vom Beruf vor Berufung auf die Fachhochschulprofessur und wurde mehrheitlich als wichtigster Vorteil der gegenwärtigen beruflichen Position bewertet. Als transitorische Phase wurde diese Position ganz überwiegend nicht bewertet. Weiterhin bedeutete der Wechsel auf die Fachhochschulprofessur mehrheitlich eine Statusverbesserung für die Befragten. Auch hat sich für die Mehrheit der Interviewten die Situation bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Privatleben und der Freizeit verbessert.

Der einzige Aspekt der seitens der Befragten mehrheitlich negativ beurteilt wurde, ist die Verschlechterung der Einkommenslage durch den Wechsel auf die Fachhochschulprofessur.

Als ein besonderes Charakteristikum der Fachhochschulprofessur kann die gleichzeitige Ausübung von Nebentätigkeiten genannt werden. Jedenfalls gilt dieser Sachverhalt für die Mehrheit der Befragten.

Eine fehlende Forschungsmöglichkeit wurde selten als Nachteil ihrer jetzigen Berufssituation benannt. Wenn also in Kap. III.1.1 unter ‚beruflichem Selbstbild‘ die ‚Wahrnehmung von beruflichen Handlungsmöglichkeiten einer Person in Hinblick auf ihren eigenen Beruf verstanden‘ wurde (Seifert 1977: 204), wird das ‚berufliche Selbstbild‘ der Fachhochschulprofessoren und -professorinnen vor allem über die Lehrtätigkeit und die Möglichkeit der Nebentätigkeit definiert.

Alle diese zuvor beschriebenen Kriterien gelten für die Mehrzahl der Vertreter bzw. Vertreterinnen aller Fachrichtungen. Durch diese starke Homogenität in den Vorbildungsphasen, im ‚beruflichen Selbstbild‘ usw. ist es gerechtfertigt von einem – im Kern – eigenständigen Beruf des Fachhochschulprofessors bzw. -professorin mit Professionalisierungstendenzen zu sprechen. Mit dieser vorsichtigen Formulierung wird bereits angedeutet, dass Ausnahmen – und zwar fächer- und geschlechtsspezifische – gegeben sind, also Abweichungen von dem zuvor beschriebenen Realtypus; jedoch nur in bezug auf diese oder jene genannte Dimension und keine quantitativ gravierenden. Deshalb kann auf eine diesbezügliche Aufzählung und Wiederholung dieser Fakten hier verzichtet werden; verwiesen sei auf die entsprechenden Kapitel.

Das gilt jedoch weniger für die Fächergruppe Architektur, weswegen kurz erwähnt werden soll, dass unter ihren Vertretern bzw. Vertreterinnen es einen höheren Anteil als in anderen Fächergruppen gibt, die – entgegen dem zuvor skizzierten Realtyp – eine Lehre absolviert hat, nicht promoviert ist, eine zeitlich sehr viel längere praktische Berufserfahrung besitzt, erst in höherem Alter auf die Professur berufen wurde und zuvor als Selbstständige tätig waren und viele von ihnen einer Nebentätigkeit nachgehen. Diese zahlenmäßig kleine Gruppe – gemessen an allen Fachhochschulprofessoren und -professorinnen, aber auch verglichen mit der Mehrheit ihrer eigenen Fachvertreter – vertritt somit in stärkerem Maße als die Majorität den berufspraktischen Aspekt der Fachhochschulprofessur. Ferner ist erwähnenswert, dass in der Fächergruppe ‚Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften‘, ‚Sozial-, Erziehungswissenschaften und Psychologie‘ und ‚Mathematik/Naturwissenschaften‘ ein höherer Anteil als in anderen Fachgruppen promoviert und habilitiert ist und sie keine Aufstiegsmöglichkeiten in bezug auf ihre frühere Position sahen. Dennoch sei abschließend betont: Wenn in diesem zusammenfassenden Kapitel einleitend die Vermutung wiedergegeben wurde, dass die Fachhochschulprofessoren bzw. -professorinnen evtl. ‚verhinderte‘ Universitätsprofessoren bzw. -professorinnen sein könnten, so muss aufgrund unserer Daten

diese These entschieden verneint werden. Die Befragten, die aus strukturellen Gründen ihre früheren Positionen verließen (vgl. Kap. III.2.1.2) und zumeist Geistes- oder Wirtschaftswissenschaftler bzw. -wissenschaftlerinnen sind, spielen zahlenmäßig eine sehr untergeordnete Rolle und stellen somit unser Ergebnis, dass es sich bei der Fachhochschulprofessur um einen eigenständigen Beruf mit Professionalisierungstendenzen handelt, nicht in Frage.

Aufgrund der jüngeren hochschulpolitischen Entwicklungen – der verschärften Konkurrenzsituation im tertiären Bildungssektor und der Stärkung der anwendungsbezogenen Forschung an Fachhochschulen durch Landes- und Bundesprogramme (vgl. Kap. I.2) – besteht Grund zu der Annahme, dass sich zukünftig das berufliche Selbstbild der Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen stärker als bisher auch über die Forschungstätigkeit definieren wird. Als erste Anzeichen hierfür können die formulierten Erwartungen an die berufliche Position des Fachhochschulprofessors bzw. -professorin der jüngeren Berufungskohorte in unserem Sample gedeutet werden, die häufiger als die Befragten der älteren Berufungskohorte mit dem Positionswechsel Forschungstätigkeiten anvisierten.

Zudem könnte sich die Entwicklung der Intensivierung der anwendungsbezogenen Forschung insofern auswirken, als das Feld der außeruniversitären Forschungsinstitute als Rekrutierungsbereich zukünftiger Fachhochschulprofessoren und -professorinnen eine größere Bedeutung erlangen wird.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive kann in einer solchen Entwicklung auch die Möglichkeit des Abbaus frauenspezifischer Exklusionsdynamiken im Fachhochschulbereich und damit eine Chance der verbesserten Rekrutierung der weiblichen Begabungspotentiale gesehen werden, denn nach wie vor sind Frauen insbesondere in den technischen Fächern marginalisiert. Eine Schwierigkeit im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren an Fachhochschulen liegt laut Wissenschaftsrat nämlich auch in der oftmals fehlenden Anerkennung von

außeruniversitären Forschungsarbeiten als Berufspraxisnachweis  
begründet (1998: 85).

## Literaturverzeichnis

- Ackermann, G. K. (2000): Universität für angewandte Wissenschaften. Die Zukunft der Fachhochschulen in Deutschland. In: Die neue Hochschule 5/2000, S. 16-18.
- Aiwanger, L./Jäger, S. (2002): Von beruflichen Rennstrecken, Geheimpfaden und Bannmeilen. Karriereverläufe auf dem Weg zur FH-Professur. In: Quer denken – lesen – schreiben, Gender-/Geschlechterfragen Update. Frauenrat und -beauftragte der ASFH Berlin 06/02.
- Aiwanger, L./Jäger, S. (2003): Was hat die Geschlechterfrage mit ‚Qualität‘ an Hochschulen zu tun? Empirische Befunde für Fachhochschulen. In: Die Hochschule 2/2003, S. 80-92.
- Anger, H. (1960): Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten. Tübingen.
- Atteslander, P. (2000): Methoden der empirischen Sozialforschung. 9., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Berlin/New York.
- Bargel, T. (1992): [Studiensituation und studentische Orientierungen: vierte Erhebung zur Studiensituation an Universitäten und Fachhochschulen](#). Bonn : BMBW.
- Baus, M. (1994): Professorinnen an deutschen Universitäten: Analyse des Berufserfolgs. Heidelberg.
- Biermann, B. (2004): Wege aus der akademischen Ständegesellschaft. In: Die neue Hochschule 2/2004, S. 12-14.
- Birkhölzer, K. (1976): Die Entwicklung der Didaktik der Ingenieurschulen in der BRD, Teil 1: Die Ingenieurschule im System der beruflichen Bildung 1945 – 1964/65, TU Berlin (Diss).
- Bochow, M./Joas, H. (1987): Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt am Main/New York.



- Borchert, K./Kalkum, D. (1987): Die Qualifikationsstruktur von Professoren an Fachhochschulen. In: Hochschulausbildung, 5. Jg. (1987), H. 3, S. 129-148.
- Brenken, G. (1967): Die Anerkennung des deutschen Ingenieurs im Ausland. VDI-Nachrichten Nr. 24, 14. Juni 1967, S. 9.
- Bulmahn, E./Bregenzer, C. (1998): Bildung und Wissenschaft, Forschung und Technologie stärken. Die Rolle der Fachhochschulen in der künftigen Innovations- und Qualifikationsstrategie. In: Die neue Hochschule 3-4/1998, S. 11-13.
- Bulmahn, E. (2004): Perspektive der Fachhochschulen. Autonomie und Profilbildung statt starrer institutioneller Differenzierung. In: Die neue Hochschule 4-5/2004, S. 40-42.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004): Die Fachhochschulen in Deutschland. Bonn.
- Busch, A. (1959): Die Geschichte der Privatdozenten. Stuttgart.
- Cerych, L./Neusel, A./Teichler, U./Winkler, H. (1981): Gesamthochschule. Erfahrungen, Hemmnisse, Zielwandel. Frankfurt am Main/New York .
- Conrad, P./Sneikus, A. (1999): Zur Situation der betriebswirtschaftlichen Fachrichtungen Organisation und Personal an Fachhochschulen der Bundesrepublik Deutschland – Ergebnisse einer explorativen Studie. Hamburg: Universität der Bundeswehr Hamburg, Institut für Personalmanagement, Discussion Papers No. 1/1999.
- Dahrendorf, R. (1965a): Arbeiterkinder an deutschen Universitäten. Tübingen.
- Dahrendorf, R. (1965b): Bildung ist Bürgerrecht. Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik. Hamburg.
- Diekmann, A. (2005): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg.

- Dudenhausen, W.-D. (2005): FH-Forschung – anwendungsnah, transferorientiert, KMU-relevant. In: Die neue Hochschule 1/2005, S. 6-9.
- Duka, B. (1990): Biographiekonzept und wissenschaftlicher Werdegang : narrative Interviews mit befristet beschäftigten und aus dem Hochschuldienst ausgeschiedenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Dortmund, Univ., Diss., 1990.
- Eichmeyer-Hehn, A. (2005): Forschungschancen für die Fachhochschulen. In: Die neue Hochschule 1/2005, S. 10-14.
- Einhäupl, K. M. (2004): Forschung als differentia specifica von Fachhochschulen? Gegenwart und Perspektiven. In: Die neue Hochschule 3/2004, S. 30-35.
- Enders, J. (1997): Berufspraxis und Praxisbezug der Hochschullehrer in den Sozialwissenschaften. Ergebnisse und Analysen aktueller Hochschullehrerbefragungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 20. Jg. (1997), H. 1, S. 51-64.
- Enders, J. (2002): Berufspraxis der Hochschullehrer und Berufschancen des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Stockmann, R. et al. (Hg.): Soziologie im Wandel. Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland. Opladen, S. 215-236.
- Enders, J./Schimank, U. (2001): Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? Einschätzungen und Wirklichkeit. In: Stölting, E./Schimank, U. (Hg.) (2001): Die Krise der Universitäten. Wiesbaden, S. 159-178.
- Enders, J./Teichler, U. (1995a): Das überraschende Selbstbild des Hochschullehrerberufs. In: Dies. (Hg.): Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion. Neuwied/Kriftel/Berlin, S. 13-32.
- Enders, J./Teichler, U. (1995b): Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung des wissenschaftlichen Personals an westdeutschen Hochschulen. Bonn.

- Enders, J./Teichler, U. (1995c): Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion. Neuwied/Kriftel/Berlin.
- Endruweit, G./Trommsdorff, G. (Hg.) (2002): Wörterbuch der Soziologie; 2., völlig Neubearb. und erw. Auflage. Stuttgart.
- Engler, S. (2001): „In Einsamkeit und Freiheit?“ Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.
- Erdmann, R./Schlegel, M. (2000): Frauenfördernde Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II und III. Ein Evaluationsbericht für Niedersachsen. Hannover.
- Ermert, K./Flieger, C. (1998): Assistentenprogramm an Niedersächsischen Fachhochschulen. Dritter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Hannover: Institut für Entwicklungsplanung.
- Eulenberg, F. (1908): Der „Akademische Nachwuchs“. Eine Untersuchung über die Lage und die Aufgaben der Extraordinarien und Privatdozenten. Leipzig.
- Ferber, Ch. v. (1956): Die Entwicklung des Lehrkörpers der deutschen Universitäten und Hochschulen 1864 - 1954. In: Plessner, H. (Hg.), a.a.O.
- Flaake, K./Hackmann, K./Pieper-Seier, I./Radtke, St. (2006): Professorinnen in der Mathematik. Berufliche Werdegänge und Verortungen in der Disziplin. Bielefeld.
- Flehsig, K. H./Huber, L./Plander, H. (1975): Gesamthochschule – Mittel oder Einsatz für Hochschulreform? Stuttgart.
- Flick, U. (1995): [Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften](#). Reinbek bei Hamburg.
- Friedrich, H. R. (2002): Die Entwicklung der Fachhochschulen aus der Sicht des Bundes. In: Die neue Hochschule 5/2002, S. 12-17.
- Friedrich, H. R. (2004): Fachhochschulen in Europa. In: Die neue Hochschule 4-5/2004, S. 8-11.

- Friedrich, H. R. (2005): Fachhochschulen und fachhochschulähnliche Einrichtungen im Bologna-Raum – Perspektiven der Zusammenarbeit. In: Die neue Hochschule 2-3/2005, S. 10-14.
- Friedrichs, J. (1999): Methoden empirischer Sozialforschung. Opladen.
- Fuchs-Heinritz, W./Lautmann, R./Rammstedt, O./Wienhold, H. (Hg.) (1995): Lexikon zur Soziologie; 3., völlig Neubearb. und erw. Auflage. Opladen.
- Geenen, E. (1994): Blockierte Karrieren – Frauen in der Hochschule. Opladen.
- Geißler, R. (2002): Die Sozialstruktur Deutschlands: die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung. Wiesbaden.
- Geißler, R. (2004): Die Illusion der Chancengleichheit im Bildungssystem – von PISA gestört. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE) 4/2004, S. 362-380.
- Gerstein, H. (1965): Studierende Mädchen: Zum Problem des vorzeitigen Abgangs von der Universität. München.
- Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil 1, Nr. 11, S. 686, Bonn 2002.
- Goldschmidt, D./Teichler, U./Webler, W.D. (1984): Forschungsgegenstand Hochschule. Überblick und Trendbericht. Frankfurt am Main/New York.
- Goldschmidt, D./Hübner-Funk, S. (1974): Von den Ingenieurschulen zu den Fachhochschulen. Schritte zur Reform der Ingenieurausbildung. In: Deutscher Bildungsrat (Hg.): Gutachten und Materialien zur Fachhochschule, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 10, Stuttgart, S. 11-219.
- Gostomski, C. B./Hartmann, J. (1995): Zur Problematik von Retrospektivbefragungen. In: Kopp, J. (Hg.) (1995): Methodische Probleme der Familienforschung. Frankfurt am Main.
- Grimm, S. (1966): Die Bildungsabstinenz der Arbeiter. München.

- Grüner, G. (1967): Die Entwicklung der höheren technischen Fachschulen im deutschen Sprachgebiet. Ein Beitrag zur historischen und angewandten Berufspädagogik. Braunschweig.
- Harnier, v. L./Bockenfeld, W. (1997): Zur Intensivierung des Wissens- und Technologietransfers an den bayerischen Fachhochschulen. Vorschläge und Erfahrungen aus einer Professorenbefragung 1997. München.
- Hartmann, M. (2002): Der Mythos von den Leistungseliten – Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt am Main/New York.
- Heinze, T. (1987): Qualitative Sozialforschung – Erfahrungen, Probleme und Perspektiven. Opladen.
- Hochschulrahmengesetz (HRG) vom 26. Januar 1976. In: BGBl I, S. 185ff.; geändert durch Erstes Gesetz zur Änderung des HRG vom 11. März 1980. In: BGBl I; S. 269, Zweites Gesetz zur Änderung des HRG vom 28. März 1985, in: BGBl I, S. 605, Drittes Gesetz zur Änderung des HRG vom 14. November 1985, in: BGBl I, S. 2090.
- Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S: 18); zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3138); [http://www.bmbf.de/pub/hrg\\_20020815.pdf](http://www.bmbf.de/pub/hrg_20020815.pdf); Stand: 21.12.05
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (1997): Profilelemente von Universitäten und Fachhochschulen. Beiträge zur Hochschulpolitik 3/1997.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (1998): Zur Forschung der Fachhochschule. Beiträge zur Hochschulpolitik 1/1998.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2001): Positionen des HRK zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland. Entschließung des 193. Plenums vom 19./20. Februar 2001.
- Holtkamp, R. (1995): Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen: Dokumentation durchgeführter Vorhaben. Hannover: HIS.

- Holtkamp, R. (1998): Fachhochschulabsolventen im Strukturwandel des Beschäftigungssystems: eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989 und 1993. Bonn.
- Holtkamp, R./Koller, P./Minks, K.-H. (2000): Hochschulabsolventen auf dem Weg in den Beruf. Eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989, 1993 und 1997. HIS GmbH Hannover 2000.
- Hopf, C./Weingarten, E. (Hg.) (1979): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart.
- Hoyningen-Huene, D. v. (2001): Grußwort anlässlich der Jahrestagung des Bad Wiesseer Kreises vom 1. bis 4. Juni 2000. In: Akkreditierung von Studiengängen – Zukunft der Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Beiträge zur Hochschulpolitik 1/2001, S. 1-7.
- Jansen, C. H. (1992): Vom Gelehrten zum Beamten – Karriereverläufe und soziale Lage der Heidelberger Hochschullehrer 1914 - 1933. Heidelberg.
- Kaffsack, D. (1993): „Frauen sind hier nicht erwünscht“: Diskriminierungserfahrungen von Studentinnen im Fachhochschulstudium. Lüneburg: Büro für Frauenförderung und Gleichstellung der Fachhochschule Nordostniedersachsen.
- Kalkum, D. (1989): Der Lehrkörper an Fachhochschulen – eine empirische Untersuchung an 18 Fachhochschulen in 7 Bundesländern zu Struktur, Rekrutierung, Qualifikation und zum Einsatz. Berlin (Diss.).
- Kalus, N. (2004): Der Weg vom Master zur Promotion. In: Die neue Hochschule 3/2004, S. 40-41.
- Kaufmann, F. X. (1988): Familie und Modernität. In: Beck-Gernsheim, E./Bejin, A./Cherlin, A./Lüscher, K. (Hg.): Die ‚postmoderne‘ Familie. Konstanz, S. 391-416.
- Kirchhoff, S./Kuhnt, S./Lipp, P./Schlawin, S. (2001): Der Fragebogen. Datenbasis, Konstruktion und Auswertung. Opladen.

- Klima, R. (1995): Selbstbild. In: W. Fuchs et al. (Hg.): Lexikon zur Soziologie, 3. Aufl. Opladen, S. 592.
- Klockner, C. (1999): Gedankenspiele zur Zukunft der Fachhochschulen. In: Universitäten und Fachhochschulen – Wettbewerb und Kooperation. Beiträge zur Hochschulpolitik 9/1999, S. 63-75.
- Kohli, M. (1978): „Offenes“ und „geschlossenes“ Interview. Neue Argumente zu einer alten Kontroverse. In: Soziale Welt, 1978, S. 1-25.
- Körber-Weik, M. (2003): Wege zur FH-Professur: Empirische Untersuchung zu den Erfolgsbedingungen und zum Abbau frauentypischer Hindernisse; <http://www.fh-nuertingen.de/php/phpprint.php>; Stand: 20.11.03.
- Körber-Weik, M./Aiwanger, L./Jäger, S. (2003): Von Beruf Professor/in an einer FH: Lust oder Last? Arbeitsbedingungen und Einstellungen zur Hochschulreform. In: Die neue Hochschule 6/2003, S. 32-33.
- Krimmer, H./Zimmer, A. (2003): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. In: Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, 21. Jg. (2003), H. 4, S. 18-33.
- Landfried, K. (2003): Das Verhältnis von Fachhochschulen und Universitäten und die künftige Rolle der Fachhochschulen. In: Die neue Hochschule 3-4/2003, S. 10-12.
- Lange, E. (1994): Professionalisierung. In: Hillmann, K. H. (Hg.): Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart, S. 693-694.
- Lewin, K. (2001): Doppelqualifikation verliert weiter an Bedeutung : Studienanfänger an den Fachhochschulen des Landes Hessen im Wintersemester 1999/2000. Hannover, HIS 2001.
- Loos, D. (2003): Gleichstellung der Fachhochschulen. In: Die neue Hochschule 3-4/2003, S. 3.
- Loos, D. (2005): Bundesregierung diskriminiert die Fachhochschulen. In: Die neue Hochschule 2-3/2005, S. 3.

- Macha, H. und Forschungsgruppe (2000): Erfolgreiche Frauen: Wie sie wurden, was sie sind. Frankfurt am Main.
- Majcher, A./Schenk, A./Zimmer, A. (2003): Frauen in Wissenschaft und Forschung: ein Literaturbericht. In: Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, 21. Jg. (2003), H. 4, S. 6-17.
- Maxeiner, K.-J. (2003): Die Auswirkungen der angelsächsischen Bachelor-Master-Studiengänge auf Funktionen und Strukturen der europäischen Hochschulsysteme. In: Die neue Hochschule 6/2003, S. 12-13.
- Mayer, K. U. (2003): Das Hochschulwesen. In: Cortina, K. S./Baumert, J./Leschinsky, A./Mayer, K. U./Trommer, L. (Hg.) (2003): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Reinbek bei Hamburg, S. 581- 624.
- Metzner, J. (2005): Die forschende Fachhochschule. In: Die neue Hochschule 1/2005, S. 3.
- Müller-Bromley, N. (2003): Von der Fachhochschule zur Bologna-Universität? In: Die neue Hochschule 6/2003, S. 3.
- Müller-Bromley, N. (2004): Die Umsetzung der W-Besoldung an den Fachhochschulen in Niedersachsen. In: Die neue Hochschule 3/2004, S. 18-27.
- Müller, W./Pollak, R. (2004): Weshalb gibt es so wenige Arbeiterkinder an Deutschlands Universitäten? In: Becker, R./Lauterbach, W. (Hg.): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden, S. 311-352.
- Nave-Herz, R. (2005): Das Wort ‚Elite‘ – eine soziologische Betrachtung über einen umstrittenen Begriff. In: Nave-Herz, R./ Scholz, W.-D. (Hg.): Beiträge zur Bildungs- und Familiensoziologie. Würzburg, S.135-146.
- Niedersächsisches Hochschulgesetz;  
<http://www.schure.de/highscol/nhg/nhg.htm>; Stand: 14.09.05.



- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2004): Statistische Berichte  
Niedersachsen: Personal an den Hochschulen im Erhebungsjahr 2002.  
Hannover.
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2005a): Statistische Berichte  
Niedersachsen: Personal an den Hochschulen im Erhebungsjahr 2003.  
Hannover.
- Niedersächsisches Landesamt für Statistik (2005b): Statistische Berichte  
Niedersachsen: Studenten an den Hochschulen im Wintersemester  
2003/2004. Ergebnisse der Studentenstatistik. Hannover.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (1989): Be-  
kanntmachung der Neufassung des Niedersächsischen Hochschulge-  
setzes vom 14. Juni 1989. Hannover.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (1994): Be-  
kanntmachung der Neufassung des Niedersächsischen Hochschulge-  
setzes vom 21. Januar 1994. Hannover.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2004): Hoch-  
schulen in Niedersachsen. Zahlen – Daten – Fakten 2004. Hannover.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (o.J.): 20  
Jahre Fachhochschulen in Niedersachsen. Bilanz und Perspektiven.  
Tagungsband. Hannover.
- Oehler, C. (1989): Hochschulentwicklung in der Bundesrepublik Deutsch-  
land seit 1945. Frankfurt am Main/New York.
- Oehler, C. (2000): Zur Lehrgestalt der Soziologie in den Studiengängen  
des Sozialwesens (Sozialarbeit und Sozialpädagogik). In: Soziologie, H.  
4, S. 41-50.
- Onnen-Isemann, C./Oßwald, U. (1991): Aufstiegsbarrieren für Frauen im  
Universitätsbereich. Schriftenreihe: Studien zur Bildung und Wissen-  
schaft, hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Bonn.

- Peisert, H. (1967): Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland. München.
- Peisert, H./Framhein, G. (1997): Das Hochschulsystem in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn.
- Picht, G. (1964): Die deutsche Bildungskatastrophe. Freiburg.
- Plessner, H. (Hg.) (1956): Untersuchung zur Lage der deutschen Hochschullehrer, 3 Bde. Göttingen.
- Porst, R. (1998): Im Vorfeld der Befragung: Planung, Fragebogenentwicklung, Pretesting. ZUMA-Arbeitsbericht 98/02.
- Porst, R. (2001): Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht. ZUMA How-to-Reihe, Nr. 09.
- Professorenbesoldungsreform;  
[www.mwk.niedersachsen.de/master/C1394252\\_L20](http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C1394252_L20); Stand:  
 07.05.2004.
- Pross, H. (1969): Über die Bildungschancen von Mädchen in der Bundesrepublik. Frankfurt am Main.
- Pross, H./Boetticher, K. W./Laubsch, L. (1970): Professoren in der Provinz. Eine Erhebung an der Justus-Liebig-Universität. Gießen.
- Rimbach, Gerhard (1974): Zum beruflichen Selbstverständnis der Fachhochschullehrer an den Gesamthochschulen in Nordrhein-Westfalen. In: Deutsche Universitätszeitung, Teil 1: H. 23, 1974, S. 981-986; Teil 2: H. 24 (1974), S. 1030 -1035.
- Rotenhan, E. v. (1980): Krise und Chance der Fachhochschule. München.
- Sager, K. (1998): Fachhochschulen vor neuen Herausforderungen. In: Die neue Hochschule 3-4/1998, S. 30-31.
- Schaeper, H./Minks, K.-H. (2002): Studium und Berufseintritt von Absolventinnen und Absolventen des Sozialwesens und der Heilpädagogik :

- eine Untersuchung an der Evangelischen Fachhochschule Hannover. Hannover : Kurzinformation / HIS : A ; 2002,6.
- Schein, E. H. (1972): „Individuum, Organisation und Karriere“. In: Gruppendynamik, 1972, S. 139-156.
- Schimke, R. (1997): 25 Jahre Fachhochschule – und nun? In: Die neue Hochschule 1/1997, S. 9-11.
- Schmidt, J. (Hg.) (1980): Gesamthochschule. Eine vorläufige Bilanz. Blickpunkt Hochschuldidaktik, Bd. 60, AHD Hamburg.
- Schröder, G. (1991): Vortrag anlässlich der Tagung „20 Jahre Fachhochschulen in Niedersachsen“. In: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.): 20 Jahre Fachhochschulen in Niedersachsen. Bilanz und Perspektiven. Tagungsband. Hannover , S. 13-18.
- Schroeter, K./Stenzel, O. (1998): Studium ohne Abitur. Studienverlauf und Studienerfolg von Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung . Kiel: C.A.U.S.A. - Soziologische Arbeitsberichte, Bd. 24.
- Schulz, D. (1991): Das Geschlecht läuft immer mit – Die Arbeitssituation von Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler.
- Schulze, W. (1999): Profilbildung und Differenzierung – Die Hochschulen auf dem Weg ins 21. Jahrhundert. In: Universitäten und Fachhochschulen – Wettbewerb und Kooperation. Beiträge zur Hochschulpolitik 9/1999, S. 21-30.
- Schwarze, B./Webler, W.-D. (1998): Impulse für die Studienreform an Fachhochschulen. In: Dies. (1998): Lernen in Europa. Neue Anforderungen an die Ausbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren. Weinheim, S. 9-40.
- Seifert, K. H. (1977): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen.

- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (1995): Die deutschen Fachhochschulen. Bonn.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2002): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2006): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2004. Darstellung der Kompetenzen und Strukturen sowie der bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa. Bonn.
- Slapnicar, K. W. (1999): Der Bundespräsident, die Fachhochschulen und mehr. Reputationsdeterminanten für europäische Hochschulen. In: Die neue Hochschule 2/1999, S. 18-19.
- Sommerkorn, I. (1997): Soziologie der Bildung und Erziehung. In: Korte, H./Schäfers, B. (Hg.) (1997): Einführung in Praxisfelder der Soziologie. Opladen, S. 29-55.
- Ständige Konferenz der Rektoren und Präsidenten der Staatlichen Fachhochschulen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (FRK) (1990): Die Fachhochschulen zu Beginn der 90er Jahre – Eine Positionsbestimmung. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006): Hochschulpersonal 2004, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Steinmann, W. (1981): Praktische Studiensemester an Fachhochschulen in Bayern . Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hg.), ohne Ort.
- Stiegler, R. F. (2001): Soziologielehre an Fachhochschulen: Bestand und Entwicklung von der Gründungszeit bis in die Gegenwart. In: Soziologie, H. 2, S. 16-39.

- Strehmel, P. (1999): Karriereplanung mit Familie : eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern . Bielefeld.
- Ströbel, B. (2005): Bachelor of Applied Science – ein Beitrag zur Bologna-Diskussion. In: Die neue Hochschule 2-3/2005, S. 20-23.
- Szemeitzke, B. (1997): Arbeitsplatz Hochschule. Arbeitsbedingungen und Situation von Lehre und Studium an der Hochschule Bremen aus Sicht der Lehrenden. Bremen.
- Teichler, U. (1986): Strukturentwicklung des Hochschulwesens. In: Neusel, A./Teichler, U. (Hg.) (1986): Hochschulentwicklung seit den sechziger Jahren. Kontinuität – Umbrüche – Dynamik? Weinheim und Basel.
- Teichler, U. (1990): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland – Ein Überblick. In: Ders. (Hg.) (1990): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland. Weinheim, S. 11-42.
- Teichler, U. (1993): Zur Situation und zukünftigen Entwicklung der Fachhochschulen. In: Emert, K. (Hg.) (1993): Fachhochschulen im Aufwind. Gründe – Konsequenzen – Perspektiven. Lohmann, S. 26-47.
- Teichler, U./Daniel, H.-D./Enders, J. (1998): Brennpunkt Hochschule – Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt am Main/New York.
- Thieme, W. (1989): Auswirkungen besoldungs- und dienstrechtlicher Vorschriften auf die Mobilität von Hochschullehrern in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Rechtsgutachten. Bonn.
- Vilsmeier, F. (2003): Bachelor und Master an Fachhochschulen. In: Die neue Hochschule 6/2003, S. 15-17.
- Vogel, U./Hinz, Ch. (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Bielefeld.
- Voraussetzungen zur Z-Prüfung; [http://www.uni-oldenburg.de/zww/Z\\_pruefung/](http://www.uni-oldenburg.de/zww/Z_pruefung/); Stand: 20.12.05.

- Wagner, W. (2003): Reputationsmaschine Hochschule. Zur Strategiebestimmung der Fachhochschulen. In: Die neue Hochschule 6/2003, S. 28-30.
- Waldeyer, H. W. (2000): Das Recht der Fachhochschulen. Heidelberg.
- Waldeyer, H. W. (2003): Entwurf eines Gesetzes zur Herstellung der Gleichwertigkeit der Fachhochschulen. In: Die neue Hochschule 1/2003, S. 28-30.
- Weber, M. (1919): Wissenschaft als Beruf. Berlin/Tübingen.
- Wilensky, H. L. (1972): Jeder Beruf eine Profession? In: Luckmann, T./Sprondel, M. (Hg.): Berufssoziologie. Köln, S. 198-215.
- Wimbauer, C. (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere: Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen.
- Wissenschaftsrat (1981): Empfehlungen zu Aufgaben und Stellung der Fachhochschulen. Köln.
- Wissenschaftsrat (1991): Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen in den 90er Jahren. Köln.
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Köln.
- Wissenschaftsrat (Hg.) (1999): „Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem“. Ders. 4099/99, Würzburg, 9.7.1999.
- Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen. Köln.
- Wolter, A. (2005): Der lange Arm der Familie – Studieren unter dem Einfluss der sozialen Herkunft. In: Nave-Herz, R./Scholz, W.-D. (Hg.): Beiträge zur Bildungs- und Familienforschung. Würzburg, S. 11-37.
- Wolter, S. C./Bonassi, T./Pätzmann, M. (2002): Übergang von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen in den Arbeitsmarkt - am Bei-

spiel der HSW Bern. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, Jg. 24, H. 2, S. 241-263.

Zimmer, A./Krimmer, H. (2004): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland: eine empirische Untersuchung über individuelle Voraussetzungen und strukturelle Hindernisse. Münster.

Z-Prüfung; [www.uni-oldenburg.de/zww/z\\_pruefung](http://www.uni-oldenburg.de/zww/z_pruefung); Stand: 20.12.2005.

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Fachhochschulen in Niedersachsen .....	27
Tab. 2:	Studenten und Studienanfänger nach 1. Studienfach an niedersächsischen Fachhochschulen – Wintersemester 2003/2004 – .....	29
Tab. 3:	Personal an niedersächsischen Fachhochschulen insgesamt – 2003 – .....	31
Tab. 4:	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an niedersächsischen Fachhochschulen – 2003 – ...	33
Tab. 5:	Nichtwissenschaftliches verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal an niedersächsischen Fachhochschulen – 2003 – .....	34
Tab. 6:	Sample nach Alterskohorten und Geschlecht – in % – .....	59
Tab. 7:	Sample nach Länge der FH-Tätigkeit und Geschlecht – in % – .....	60
Tab. 8:	Sample nach Fächergruppen und Geschlecht – in % – .....	62
Tab. 9:	Sample nach Familienstand und Geschlecht – in % – .....	63
Tab. 10:	Sample nach Bildungsabschluss des Vaters und Geschlecht – in % – .....	64
Tab. 11:	Sample nach Bildungsabschluss der Mutter und Geschlecht – in % – .....	65
Tab. 12:	Erwerb der Hochschulreife nach Geschlecht – in % – .....	67
Tab. 13:	Verlauf nach Schulabschluss – in % – .....	69
Tab. 14:	Promotion nach Fachgebiet – in % – .....	72
Tab. 15:	Habilitation nach Fachgebiet – in % – .....	73
Tab. 16:	Durchschnittliche außerhochschulische Berufstätigkeit nach Fachgebiet .....	74
Tab. 17:	außerhochschulische Berufstätigkeit nach Fachgebiet – in % – .. .....	75
Tab. 18:	Stelle nach (Erst-) Studienabschluss – in % – .....	79
Tab. 19:	Stelle nach Promotion – in % – .....	80



Tab. 20:	Beschäftigungsbereiche vor Übernahme der Fachhochschulprofessur – in % – .....	82
Tab. 21:	Bereich der vorherigen Position nach Fachgebiet – in % –.....	84
Tab. 22:	vorherige Position nach Fachgebiet – in % –.....	85
Tab. 23:	Berufungsalter gruppiert nach Fächergruppen – in % –.....	86
Tab. 24:	befristete bzw. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach Fachgebiet – in % – .....	87
Tab. 25:	befristete bzw. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach vorherigem Beschäftigungsbereich – in % – .....	88
Tab. 26:	Aufstiegsmöglichkeiten nach vorherigem Beschäftigungsbereich – in % – .....	88
Tab. 27:	Vorstellungen vor Einstellung – in % –.....	92
Tab. 28:	Verbesserung der Berufszufriedenheit – in % –.....	96
Tab. 29:	Verbesserung der Berufszufriedenheit nach Fachrichtungen – in % –.....	97
Tab. 30:	Verbesserung der Berufszufriedenheit nach vorherigen Beschäftigungsbereichen – in % –.....	98
Tab. 31:	Verbesserung der Entscheidungsfreiheit nach Geschlecht – in % –.....	99
Tab. 32:	Verbesserung der Möglichkeiten zur Verwirklichung eigener Ideen nach vorherigen Beschäftigungsbereichen – in % – ....	100
Tab. 33:	Verbesserung der fachlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten nach vorherigen Beschäftigungsbereichen – in % – .....	102
Tab. 34:	Verbesserung des Einkommens nach Fachrichtungen – in % -.. .....	103
Tab. 35:	wichtigster Vorteil an der FH-Professorentätigkeit nach Geschlecht – in % – .....	110
Tab. 36:	Zufriedenheit mit Vereinbarkeit nach Geschlecht – in % - .....	111
Tab. 37:	wichtigster Vorteil an der FH-Professorentätigkeit nach Fach – in % –.....	114
Tab. 38:	Nebentätigkeiten nach Fachgebieten – in % –.....	117

Tab. 39: wichtigster Nachteil der Fachhochschulprofessur nach Geschlecht – in % – .....	120
Tab. 40: Professur langfristig und gezielt angestrebt nach Fachgebiet – in % – .....	122
Tab. 41: Interesse an außerhochschulischen Tätigkeiten zum Zeitpunkt der Bewerbung nach Karriereplanung – in % – .....	123
Tab. 42: Idee zur FH-Professur nach Fachgebiet – in % – .....	124
Tab. 43: Beschreibung des Berufsverlaufs nach Geschlecht – in % – ..	125
Tab. 44: Verbesserung des Status nach Geschlecht – in % – .....	125
Tab. 45: Art der Aufstiegsmöglichkeiten – in % – .....	127
Tab. 46: Familienstände der Männer – in % – .....	131
Tab. 47: Familienstände der Frauen – in % – .....	132
Tab. 48: Formen des Zusammenlebens z. Zp. der Befragung nach Geschlecht – in % – .....	133
Tab. 49: Geburt der Kinder – Männer – (in %) .....	134
Tab. 50: Geburt der Kinder – Frauen – (in %) .....	135
Tab. 51: Alter bei Geburt der Kinder – Männer – (in %) .....	136
Tab. 52: Alter bei Geburt der Kinder – Frauen – (in %) .....	136

## Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Tertiärer Bereich in der Bundesrepublik Deutschland .....	18
Schaubild 2: Sample nach Berufungskohorte und Geschlecht – in % –..	60
Schaubild 3: Sample nach Besoldungsgruppen und Geschlecht – in % – .....	61
Schaubild 4: Vorhandensein von Kindern nach Geschlecht – in % –.....	63
Schaubild 5: befristete bzw. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht – in % –.....	87
Schaubild 6: Nebentätigkeiten nach vorherigem Beschäftigungsbereich – in % –.....	116
Schaubild 7: Vorhandensein von Kindern nach Geschlecht – in % –....	134

## **ANHANG**

- Aufgaben, Rechte und Pflichten der Organe an niedersächsischen Fachhochschulen und Universitäten nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz
- Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz
- Eckdaten zu den einzelnen Fachhochschulen in Niedersachsen
- Personal an Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland
- Fragebogen

## **Aufgaben, Rechte und Pflichten der Organe an niedersächsischen Fachhochschulen und Universitäten nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG)**

### **§ 36**

#### **Organe und Organisationseinheiten**

(1) Zentrale Organe der Hochschule sind das Präsidium und der Senat.

(2) <sup>1</sup>Die Hochschule gliedert sich in Fakultäten oder andere Organisationseinheiten, die möglichst fächerübergreifend die Aufgaben der Hochschule in Forschung, Kunst, Lehre, Weiterbildung und Dienstleistung erfüllen. <sup>2</sup>Die die Fakultäten betreffenden Vorschriften dieses Gesetzes sind auf vergleichbare Organisationseinheiten entsprechend anzuwenden.

(3) <sup>1</sup>Organe der Fakultät sind das Dekanat und der Fakultätsrat. <sup>2</sup>Werden an einer Hochschule keine Fakultäten gebildet, so nehmen Präsidium und Senat zusätzlich die Aufgaben von Dekanat und Fakultätsrat wahr.

### **§ 37**

#### **Präsidium**

(1) <sup>1</sup>Das Präsidium leitet die Hochschule in eigener Verantwortung. <sup>2</sup>Es hat die Entwicklung der Hochschule zu gestalten und dafür Sorge zu tragen, dass die Hochschule ihre Aufgaben erfüllt. <sup>3</sup>Das Präsidium ist für alle Angelegenheiten zuständig, die nicht durch dieses Gesetz einem anderen Organ zugewiesen sind; es entscheidet insbesondere über

1. den Abschluss einer Zielvereinbarung,
2. den Wirtschaftsplan
3. die aufgaben- und leistungsorientierte Mittelbemessung in der Hochschule,
4.
  - a) die Errichtung, Änderung und Aufhebung von Fakultäten,
  - b) die Gliederung einer Fakultät auf Vorschlag des jeweiligen Dekans,
5.
  - a) die Einführung, wesentliche Änderung und Schließung von Studiengängen sowie
  - b) die Genehmigung von Prüfungsordnungen.

(2) <sup>1</sup>Das Präsidium kann in dringenden Fällen den Senat kurzfristig einberufen und die kurzfristige Einberufung jedes anderen Organs veranlassen und verlangen, dass über bestimmte Gegenstände unter seiner Mitwirkung beraten und in seiner Anwesenheit entschieden wird. <sup>2</sup>Kann die Entscheidung nicht rechtzeitig herbeigeführt werden, so trifft das Präsidium die erforderlichen Maßnahmen selbst und unterrichtet das zuständige Organ unverzüglich über die getroffenen Maßnahmen. <sup>3</sup>Ist ein Organ dauernd beschlussunfähig, so kann es unter Anordnung seiner Neuwahl vom Präsidium aufgelöst werden.

(3) <sup>1</sup>Das Präsidium wahrt die Ordnung in der Hochschule und übt das Hausrecht aus. <sup>2</sup>Ihm obliegt die Rechtsaufsicht über die Organe der Hochschule und der Studierendenschaft. <sup>3</sup>Die rechtsaufsichtlichen Befugnisse des Trägers gelten entsprechend. <sup>4</sup>Rechtsaufsichtliche Maßnahme sind ihm anzuzeigen.

(4) <sup>1</sup>Dem Präsidium gehört neben der Präsidentin oder dem Präsidenten mindestens eine hauptamtliche Vizepräsidentin oder ein hauptamtlicher Vizepräsident an. <sup>2</sup>Die Grundordnung bestimmt die Zahl weiterer hauptamtlicher oder nebenamtlicher Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten. <sup>3</sup>Die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten nehmen die Aufgaben in ihrem Geschäftsbereich selbstständig wahr. <sup>4</sup>Die Personalverwaltung und die Finanzverwaltung sind im Präsidium hauptamtlich wahrzunehmen. <sup>5</sup>Das Präsidium bestellt eine Beauftragte oder einen Beauftragten für den Haushalt nach § 9 LHO.

## **§ 38**

### **Präsidentinnen und Präsidenten**

(1) Die Präsidentin oder der Präsident vertritt die Hochschule nach außen, führt den Vorsitz im Präsidium und legt die Richtlinien für das Präsidium fest.

(2) <sup>1</sup>Die Präsidentin oder der Präsident wird auf Vorschlag des Senats ernannt oder bestellt. <sup>2</sup>Der Senat richtet zur Vorbereitung des Vorschlags eine Findungskommission ein, die zu gleichen Teilen aus Vertreterinnen und Vertretern der Hochschule sowie des Hochschulrats oder des Stif-

tungsrats zusammengesetzt ist. <sup>3</sup>Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Fachministeriums nimmt mit beratender Stimme teil. <sup>4</sup>Der Senat beschließt den Vorschlag. <sup>5</sup>Eine Ordnung regelt das Nähere zum Verfahren. <sup>6</sup>Vorgeschlagen werden kann, wer zum Zeitpunkt der beabsichtigten Einstellung das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und einen Hochschulabschluss vorweisen kann.

(3) <sup>1</sup>Die Ernennung oder Bestellung erfolgt in ein Beamtenverhältnis auf Zeit für eine Amtsdauer von sechs und bei Wiederwahl von acht Jahren oder in ein entsprechend befristetes Angestelltenverhältnis. <sup>2</sup>Die Rechte und Pflichten der beamteten Präsidentinnen und Präsidenten ergeben sich aus den für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit geltenden Bestimmungen, soweit nicht nachfolgend etwas anderes bestimmt ist.

(4) <sup>1</sup>Beamtete Präsidentinnen und Präsidenten treten mit Ablauf der Amtszeit oder mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand, wenn sie

1. insgesamt eine mindestens zehnjährige Dienstzeit in einem Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen zurückgelegt haben oder
2. aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt worden sind.

<sup>2</sup>Der Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze erfolgt mit Ablauf des letzten Monats des Semesters oder Trimesters, in dem die Altersgrenze erreicht wird; eine beantragte Entlassung aus dem Beamtenverhältnis kann bis zum Ablauf des Semesters oder Trimesters hinausgeschoben werden. <sup>3</sup>Präsidentinnen und Präsidenten, die die Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand nicht erfüllen, sind mit Ablauf der Amtszeit entlassen, sofern nicht eine erneute Berufung in das Präsidentenamt erfolgt.

(5) Die vertraglichen Rechte und Pflichten der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Präsidentinnen und Präsidenten sind in Anlehnung an die der beamteten auszugestalten; Absatz 4 Satz 1 ist nicht anzuwenden.

## **§ 39**

### **Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten**

<sup>1</sup>§ 38 Abs. 2 gilt für Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten entsprechend mit der Maßgabe, dass der Vorschlag der Findungskommission nach § 38 Abs. 2 Satz 2 im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten erfolgt. <sup>2</sup>§ 38 Abs. 3 bis 5 gilt für hauptamtliche oder hauptberufliche Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten entsprechend. <sup>3</sup>Für andere Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten kann die Grundordnung eine kürzere Amtszeit vorsehen.

## **§ 40**

### **Abwahl von Mitgliedern des Präsidiums**

<sup>1</sup>Der Senat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder einzelne Mitglieder des Präsidiums abwählen und damit deren Entlassung vorschlagen. <sup>2</sup>Die Abgewählten können, wenn sie die Voraussetzungen des § 38 Abs. 4 Satz 1 erfüllen, zum Ablauf des der Abwahl folgenden Kalendermonats in den Ruhestand versetzt, andernfalls entlassen werden. <sup>3</sup>Die Entlassung erfolgt nach § 48 Abs. 1 oder § 60 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1. <sup>4</sup>§ 50 NBG gilt entsprechend. <sup>5</sup>Eine Ordnung regelt das Nähere zum Verfahren.

## **§ 41**

### **Senat**

(1) <sup>1</sup>Der Senat beschließt die Ordnungen der Hochschule, soweit diese Zuständigkeit nicht nach diesem Gesetz oder der Grundordnung der Fakultät zugewiesen ist. <sup>2</sup>Er beschließt die Grundordnung und ihre Änderungen mit einer Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder. <sup>3</sup>Die Grundordnung und ihre Änderungen bedürfen der Genehmigung.

(2) <sup>1</sup>Der Senat beschließt die Entwicklungsplanung nach § 1 Abs. 3 Satz 2 sowie den Frauenförderplan im Einvernehmen mit dem Präsidium. <sup>2</sup>Er nimmt zu allen Selbstverwaltungsangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung Stellung, insbesondere zur Errichtung, Änderung und Aufhebung von Fakultäten sowie zur Einführung, wesentlichen Änderung und Schließung von Studiengängen. <sup>3</sup>Das Präsidium ist in allen Angelegenheiten der Selbstverwaltung in seiner Entscheidungszuständigkeit dem



Senat rechenschaftspflichtig. <sup>4</sup>Dazu gehören insbesondere Maßnahmen im Sinne von § 17 Abs. 2 Satz 1.

(3) <sup>1</sup>Der Senat hat gegenüber dem Präsidium ein umfassendes Informationsrecht. <sup>2</sup>Er ist vor einem Beschluss über den Wirtschaftsplan zu hören und über den Abschluss einer Zielvereinbarung zu informieren.

(4) <sup>1</sup>Dem Senat gehören 13 Mitglieder mit Stimmrecht an. <sup>2</sup>Nach Maßgabe der Grundordnung können dem Senat in einer Hochschule

1. mit bis zu 100 Planstellen für Professorenämter bis zu 19,
2. mit 101 bis 200 Planstellen für Professorenämter bis zu 25,
3. mit mehr als 200 Planstellen für Professorenämter bis zu 31

Mitglieder mit Stimmrecht angehören. <sup>3</sup>Sie werden nach Gruppen direkt gewählt. <sup>4</sup>Die Präsidentin oder der Präsident führt ohne Stimmrecht den Vorsitz. <sup>5</sup>Die Hochschullehrergruppe muss über eine Stimme mehr als die anderen zusammen verfügen. <sup>6</sup>Bei der Entscheidung in Angelegenheiten, die die Bewertung der Lehre betreffen, werden die Stimmen der Mitglieder der Studierendengruppe doppelt gezählt; in diesen Angelegenheiten haben die Mitglieder der MTV-Gruppe kein Stimmrecht.

## **§ 42**

### **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**

(1) <sup>1</sup>Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung eine hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Gleichstellungsbeauftragte); die Stelle ist öffentlich auszuschreiben. <sup>2</sup>Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt vier Jahre. <sup>3</sup>Die Grundordnung regelt das Nähere zur Errichtung der Kommission und zum Verfahren.

(2) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt die Belange der Hochschulfrauen in Hochschule und Gesellschaft wahr und wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin. <sup>2</sup>Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Frauenförderplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. <sup>3</sup>Sie kann Frauenversammlungen einberufen. <sup>4</sup>Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. <sup>5</sup>Bei der Erfül-

lung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.

(3) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. <sup>2</sup>Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. <sup>4</sup>Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(4) <sup>1</sup>Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). <sup>2</sup>Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. <sup>3</sup>In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. <sup>4</sup>Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(5) <sup>1</sup>An den Fakultäten können Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. <sup>2</sup>Für den Bereich Humanmedizin der Universität Göttingen ist eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 2 und die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend. <sup>4</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule bilden zur gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung den Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und können sich gegenseitig vertreten.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 bilden zum Zweck eines Zusammenwirkens im Hinblick auf den Gleichstellungsauftrag die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter.

(7) Die §§2, 3 und 4 Abs. 1 und 3 des Beschäftigtenschutzgesetzes vom 24. Juni 1994 (BGBl.I S. 1406, 1412) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.

## **§ 43**

## Dekanat

- (1) <sup>1</sup>Das Dekanat leitet die Fakultät. <sup>2</sup>Es ist in allen Angelegenheiten der Fakultät zuständig, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. <sup>3</sup>Das Dekanat setzt die Entscheidungen des Fakultätsrats um und ist ihm verantwortlich. <sup>4</sup>Es kann in dringenden Fällen den Fakultätsrat einberufen und verlangen, dass über bestimmte Gegenstände unter seiner Mitwirkung beraten und in seiner Anwesenheit entschieden wird. <sup>5</sup>Kann die Entscheidung nicht rechtzeitig herbeigeführt werden, so trifft das Dekanat die erforderlichen Maßnahmen selbst und unterrichtet Fakultätsrat und Präsidium unverzüglich von der getroffenen Maßnahme.
- (2) <sup>1</sup>Das Dekanat hat rechtswidrige Entscheidungen des Fakultätsrats zu beanstanden und ihre Aufhebung oder Änderung zu verlangen. <sup>2</sup>Eine Beanstandung hat aufschiebende Wirkung. <sup>3</sup>Schafft der Fakultätsrat keine Abhilfe, so hat das Dekanat das Präsidium zu informieren.
- (3) <sup>1</sup>Dem Dekanat gehören die Dekanin oder der Dekan, mindestens eine Studiendekanin oder ein Studiendekan und, soweit die Grundordnung dies vorsieht, weitere Mitglieder an. <sup>2</sup>Die Dekanin oder der Dekan sitzt dem Dekanat vor, vertritt die Fakultät innerhalb der Hochschule und legt die Richtlinien für das Dekanat fest. <sup>3</sup>Sie oder er wirkt unbeschadet der Zuständigkeiten einer Studiendekanin oder eines Studiendekans darauf hin, dass die Mitglieder und Angehörigen der Fakultät erfüllen, und ist Vorgesetzte oder Vorgesetzter der Mitglieder der Mitarbeitergruppe und der MTV-Gruppe. <sup>4</sup>Die Grundordnung bestimmt die Amtszeit der Mitglieder des Dekanats; sie soll mindestens zwei Jahre betragen. <sup>5</sup>Die Dekanin oder der Dekan kann nach Maßgabe der Grundordnung für die Dauer der Amtszeit von den dienstlichen Aufgaben als Professorin oder Professor freigestellt werden.
- (4) <sup>1</sup>Der Fakultätsrat beschließt nach Maßgabe der Grundordnung die Zahl der Mitglieder des Dekanats und wählt dessen Mitglieder. <sup>2</sup>Die Wahl der Dekanin oder des Dekans bedarf der Bestätigung des Präsi-

diums. <sup>3</sup>Als Dekanin oder Dekan ist eine Professorin oder ein Professor der Fakultät wählbar. <sup>4</sup>Der Fakultätsrat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder einzelne Mitglieder des Dekanats abwählen; Satz 2 gilt entsprechend. <sup>5</sup>Hat der Fakultätsrat ein Mitglied des Dekanats mit einer Mehrheit von drei Vierteln seiner Mitglieder abgewählt, so bedarf es keiner Bestätigung durch das Präsidium. <sup>6</sup>Eine Ordnung regelt das Nähere zum Verfahren der Wahl und Abwahl der Mitglieder des Dekanats.

#### **§ 44**

##### **Fakultätsrat**

(1) <sup>1</sup>Der Fakultätsrat entscheidet in Angelegenheiten der Forschung und Lehre von grundsätzlicher Bedeutung. <sup>2</sup>Er beschließt die Ordnungen der Fakultät, insbesondere die Prüfungsordnungen, und nimmt zur Einführung, wesentlichen Änderung und Schließung von Studiengängen gegenüber dem Präsidium Stellung.

(2) <sup>1</sup>Dem Fakultätsrat gehören nach Maßgabe der Grundordnung bis zu 13 Mitglieder mit Stimmrecht an. <sup>2</sup>Sie werden nach Gruppen direkt gewählt. <sup>3</sup>Die Dekanin oder der Dekan führt ohne Stimme den Vorsitz. <sup>4</sup>Die Hochschullehrergruppe muss über eine Stimme mehr als die anderen Gruppen zusammen verfügen. <sup>5</sup>Bei der Entscheidung in Angelegenheiten, die die Bewertung der Lehre betreffen, werden die Stimmen der Mitglieder der Studierendengruppe doppelt gezählt; in diesen Angelegenheiten haben die Mitglieder der MTV-Gruppe kein Stimmrecht.

#### **§ 45**

##### **Ständige Kommissionen für Lehre und Studium; Studiendekaninnen und Studiendekane**

(1) <sup>1</sup>Die Hochschule bildet Ständige Kommissionen für Lehre und Studium (Studienkommissionen), deren stimmberechtigte Mitglieder mindestens zur Hälfte Studierende sind. <sup>2</sup>Das für die Lehre zuständige Mitglied des Präsidiums bestimmt die Zahl und Größe der Studienkommissionen, ihre Zuständigkeit für einzelne Studiengänge und ihre Zuordnung zu einer oder mehreren Fakultäten. <sup>3</sup>Den Vorsitz einer Studienkommission führt die Stu-

diendekanin oder der Studiendekan ohne Stimmrecht. <sup>4</sup>Bei fakultätsübergreifenden Studienkommissionen bestimmt das für die Lehre zuständige Präsidiumsmitglied, welche Studiendekanin oder welcher Studiendekan den Vorsitz führt.

(2) <sup>1</sup>Die zuständigen Studienkommissionen sind vor Entscheidungen des Fakultätsrates in allen Angelegenheiten der Lehre, des Studiums und der Prüfungen zu hören. <sup>2</sup>Der Fakultätsrat hat ihre Empfehlungen zu würdigen und seine Stellungnahme zu dokumentieren; er kann einzelne Entscheidungen auf eine zuständige Studienkommission übertragen.

(3) <sup>1</sup>Die Studiendekanin oder der Studiendekan ist verantwortlich für die Sicherstellung des Lehrangebots und der Studienberatung sowie für die Durchführung der Prüfungen. <sup>2</sup>Sie oder er wirkt darauf hin, dass alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät die ihnen obliegenden Aufgaben in der Lehre und bei Prüfungen erfüllen. <sup>3</sup>Zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben kann die Studiendekanin oder der Studiendekan an den Sitzungen der Dekanate von Fakultäten, denen ein Studiengang zugeordnet ist, deren Dekanat sie oder er aber nicht als Mitglied angehört, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(4) <sup>1</sup>Die Studienkommission schlägt dem Fakultätsrat die Studiendekanin oder den Studiendekan zur Wahl vor. <sup>2</sup>Die Studienkommission kann dem Fakultätsrat mit der Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder die Abwahl der Studiendekanin oder des Studiendekans nach § 43 Abs. 4 Sätze 4 und 5 vorschlagen. <sup>3</sup>Als Studiendekanin oder Studiendekan ist jedes Mitglied der Hochschullehrergruppe oder der Mitarbeitergruppe wählbar.

## **Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen in Niedersachsen**

### § 25 Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen

(1) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen sind

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. die besondere Befähigung zu vertiefter selbständiger wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch eine überdurchschnittliche Promotion nachgewiesen wird, oder die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und
4. a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die, sofern sie an der Hochschule erbracht worden sind, in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht werden,  
b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder  
c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

<sup>2</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a sollen, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein.

(2) <sup>1</sup>Auf eine Professur, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben vorsieht, soll nur berufen werden, wer zusätzlich eine dreijährige schulpraktische oder geeignete pädagogische Erfahrung nachweist.

<sup>2</sup>Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen und für Fach-

hochschulstudiengänge an anderen Hochschulen müssen die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe c erfüllen; in besonders begründeten Ausnahmefällen kann berufen werden, wer die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a oder b erfüllt.

- (3) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von den Absätzen 1 und 2 auch berufen werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist. (NHG 2002).

## **Eckdaten zu den einzelnen Fachhochschulen (Stand 2004):**

### **Staatliche Fachhochschulen:**

#### **Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel:**

- Gründungsjahr: 1971
- Hochschulstandorte: Braunschweig, Wolfenbüttel, Wolfsburg, Salzgitter
- 11 Fachbereiche:
  - Elektrotechnik
  - Fahrzeug-, Produktions- und Verfahrenstechnik
  - Gesundheitswesen
  - Informatik
  - Maschinenbau
  - Medien, Sport- und Tourismusmanagement
  - Recht
  - Sozialwesen
  - Transport- und Verkehrswesen
  - Versorgungstechnik
  - Wirtschaft
- Studierende (WS 03/04): 6973
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 501
  - davon wiss.: 222
  - Drittmittelbeschäftigte: 54

#### **Fachhochschule Hannover:**

- zweitgrößte niedersächsische Fachhochschule
- Gründungsjahr: 1971
- Hochschulstandorte: Hannover, Nienburg
- 9 Fachbereiche:
  - Architektur und Bauingenieurwesen
  - Bildende Kunst
  - Bioverfahrenstechnik
  - Design und Medien
  - Elektro- und Informationstechnik
  - Informatik
  - Informations- und Kommunikationswesen
  - Maschinenbau
  - Wirtschaft
- Studierende (WS 03/04): 5988
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 487



- davon wiss.: 228
- Drittmittelbeschäftigte: 20

### **Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen:**

- Gründungsjahr: 1971
- Hochschulstandorte: Hildesheim, Holzminden, Göttingen
- 7 Fakultäten bzw. Fachbereiche:
  - Bauwesen
  - Gestaltung
  - Naturwissenschaften und Technik
  - Ressourcenmanagement
  - Soziale Arbeit und Gesundheit
  - Wirtschaft
  - Fachbereich Konservierung und Restaurierung
- Studierende (WS 03/04): 5836
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 399
  - davon wiss.: 189

### **Fachhochschule Nordostniedersachsen:**

- Gründungsjahr: 1971
- Hochschulstandorte: Lüneburg, Buxtehude, Suderburg
- 9 Fachbereiche bzw. Organisationseinheiten:
  - Architektur
  - Automatisierungstechnik
  - Bauingenieurwesen
  - Bauingenieurwesen (Wasserwirtschaft und Umwelttechnik)
  - Sozialwesen
  - Wirtschaft
  - Wirtschaftspsychologie
  - Wirtschaftsrecht
  - Zentrum für Angewandte Gesundheitswissenschaften
- Studierende (WS 03/04): 4336
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 362
  - davon wiss.: 217
  - Drittmittelbeschäftigte: 41

### **Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven:**

- größte niedersächsische Fachhochschule
- Gründungsjahr: 2000 (durch Zusammenschluss der drei ehemals selbstständigen Fachhochschulen)
- Hochschulstandorte: Emden, Elsfleth, Leer, Oldenburg, Wilhelmshaven
- 8 Fachbereiche:
  - Architektur
  - Bauwesen und Geoinformation
  - Ingenieurwissenschaften
  - Seefahrt
  - Sozialwesen
  - Technik
  - Wirtschaft
  - Wirtschaftsingenieurwesen
- Studierende (WS 03/04): 9217
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 928
  - davon wiss.: 542
  - Drittmittelbeschäftigte: 43

### **Fachhochschule Osnabrück:**

- in Trägerschaft der Stiftung Fachhochschule Osnabrück
- Gründungsjahr: 1971
- Hochschulstandorte: Osnabrück, Lingen
- 4 Fakultäten und 1 Institut:
  - Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur
  - Gesellschaft und Technik
  - Ingenieurwissenschaften und Informatik
  - Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
  - Musikpädagogik-Konservatorium
- Studierende (WS 03/04): 7301
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 583
  - davon wiss.: 228
  - Drittmittelbeschäftigte: 46

## **Nicht-staatliche Fachhochschulen**

### **Evangelische Fachhochschule Hannover:**

- Gründungsjahr: 1971
- staatlich anerkannt; in Trägerschaft der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannover
- 10 Studiengänge in den Bereichen Sozialwesen, Religionspädagogik und Diakonie, Heilpädagogik, Sozialmanagement und Psychotherapie
- Studierende (WS 03/04): 1459
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 95
  - davon wiss.: 55

### **Katholische Fachhochschule Norddeutschland:**

- Gründungsjahr: 1971
- staatlich anerkannt; in kirchlicher Trägerschaft
- Hochschulstandorte: Osnabrück, Vechta, Hamburg
- 2 Fachbereiche:
  - Sozialwesen
  - Gesundheitspflege
- Studierende (WS 03/04): 665
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 45
  - davon wiss.: 22

### **Fachhochschule Ottersberg:**

- Gründungsjahr: 1967
- staatlich anerkannt; in privater Trägerschaft
- Hochschulstandorte: Osnabrück, Vechta, Hamburg
- 2 Studiengänge:
  - Kunsttherapie/Kunstpädagogik
  - Freie Bildende Kunst
- Studierende (WS 03/04): 499
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 32

### **Private Fachhochschule Göttingen**

- Gründungsjahr: 1994
- staatlich anerkannt
- 2 Studiengänge:
  - Betriebswirtschaftslehre
  - Wirtschaftsinformatik
- Studierende (WS 03/04): 226
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 17

### **Fachhochschule für Wirtschaft Hannover**

- Gründungsjahr: 1996
- staatlich anerkannt
- 4 Studiengänge:
  - Betriebswirtschaft
  - Wirtschaftsinformatik
  - Informatik
  - Mechatronik
- Studierende (WS 03/04): 434
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 13

### **Private Fachhochschule für Wirtschaft und Technik**

#### **Vechta/Diepholz/Oldenburg**

- Gründungsjahre: 1990/1998
- Hochschulstandorte: Vechta, Hamburg, Oldenburg
- 6 Studiengänge:
  - Betriebswirtschaft
  - Wirtschaftsinformatik
  - Wirtschaftsingenieurwesen
  - Maschinenbau
  - Elektrotechnik
  - Mechatronik
- Studierende (WS 03/04): 545

### **Fachhochschule im Deutschen Roten Kreuz Göttingen**

- staatlich anerkannt; in privater Trägerschaft
- 3 Studiengänge:
  - Pflegemanagement
  - Sozialmanagement

- Katastrophenmanagement
- Studierende (WS 03/04): 47

## **Verwaltungsfachhochschulen**

### **Niedersächsische Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege**

- Gründungsjahr: 1975
- verwaltungsinterne Ausbildungseinrichtung
- Hochschulstandorte: Hildesheim, Rinteln
- 4 Fachbereiche:
  - Allgemeine Verwaltung
  - Polizei
  - Rechtspflege
  - Steuerverwaltung
- Studierende (WS 03/04): 238
- Hochschulbeschäftigte (Stand 2002): 3954

(Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2004)

## Personal an Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland

Tab. I: Hauptberufliches nicht-professorales Personal an bundesdeutschen Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) nach Dienstbezeichnungen – 2004 –

Dienstbezeichnung	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Dozenten und Assistenten	323	7,2	230	71,2	93	28,8
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	2934	65,2	1909	65,0	1025	35,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1242	27,6	664	53,5	578	46,5
Insgesamt	4499	100,0	2803	62,3	1696	37,7

Statistisches Bundesamt (2006): Hochschulpersonal 2004. Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden und eigene Berechnungen.

Tab. II : *Hauptberufliche Professorinnen und Professoren an bundesdeutschen Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) nach Fächergruppen – 2004 –*

Fächergruppe	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Sprach- u. Kulturwissenschaften	535	3,8	357	66,7	178	33,3
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	4138	29,6	3303	79,8	835	20,2
Mathematik, Naturwissenschaften	1996	14,3	1786	89,5	210	10,5
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	148	1,1	71	48,0	77	52,0
Veterinärmedizin	1	0,007	1	100,0	-	-
Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften	502	3,6	424	84,5	78	15,5
Ingenieurwissenschaften	5971	42,7	5581	93,5	390	6,5
Kunst, Kunstwissenschaft	638	4,5	453	71,0	185	29,0
Zentrale Einrichtungen	68	0,5	63	92,6	5	7,4
Insgesamt	13997	100,0	12039	86,0	1958	14,0

Statistisches Bundesamt (2006): Personal an Hochschulen 2004, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden und eigene Berechnungen.

## **Schriftliche Befragung**

zum Projekt

**„Berufsverläufe niedersächsischer  
Fachhochschulprofessoren und -professorinnen“**

**Prof. Dr. Dr. h.c. Rosemarie Nave-Herz, M. A. Monika Schlegel**

**Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**

**Institut für Soziologie**

**Tel.: 0441-798-2894**

**email: [Monika.Schlegel@mail.uni-oldenburg.de](mailto:Monika.Schlegel@mail.uni-oldenburg.de)**



## Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Sehr geehrte Befragungsteilnehmerin, sehr geehrter Befragungsteilnehmer,

der Ihnen vorliegende Fragebogen ist in fünf Bereiche gegliedert, nämlich:

- Angaben zu Ihrer jetzigen Professur
- Angaben zu Ihrer beruflichen Situation vor Übernahme der Professur
- Angaben zu Ihrem Ausbildungs- und Berufsverlauf
- Angaben zu Ihrer persönlichen Lebenssituation
- persönliche Beurteilung Ihres Berufsverlaufs und Ihrer derzeitigen beruflichen Position.

Das Ausfüllen des Fragebogens beansprucht ca. 30 Minuten. Bei der Beantwortung der Fragen sollten Sie sich für die am ehesten zutreffende Antwortmöglichkeit entscheiden. Bitte geben Sie nur dann Mehrfachnennungen an, wenn dies explizit genannt wird.

Die Angaben werden bei der Eingabe verschlüsselt und datentechnisch aufbereitet. Wir versichern Ihnen, dass sämtliche Angaben anonym bleiben und nur zu Forschungszwecken ausgewertet werden.

Für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung bedanken wir uns sehr herzlich!

Für Fragen oder Hinweise stehe ich Ihnen unter der unten angegebenen Telefonnummer oder email-Adresse gerne zur Verfügung.

M. A. Monika Schlegel  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
Institut für Soziologie  
D-26111 Oldenburg  
Tel.: 0441-798-2894  
email: [Monika.Schlegel@mail.uni-oldenburg.de](mailto:Monika.Schlegel@mail.uni-oldenburg.de)

Lassen Sie uns zunächst mit einigen Fragen zu Ihrer jetzigen Professur beginnen:

**1. In welchem Jahr wurden Sie auf Ihre derzeitige Professur berufen?**

\_\_\_\_\_

keine Antwort

**2. In welchem Fachgebiet ist Ihre Professur angesiedelt?**

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften

Architektur

Bibliothekswiss./Dokumentation/Medienwiss./Publizistik

Informatik/Mathematik

Ingenieurwissenschaften (ohne Architektur)

Sprach- und Kulturwissenschaften

Kunst, Kunstwissenschaften

Naturwissenschaften

Rechtswissenschaften

Sozial-/Erziehungswissenschaften/Psychologie

Wirtschaftswissenschaften

sonstiges, und zwar:

\_\_\_\_\_

keine Antwort

**3. Bitte kreuzen Sie Ihre Besoldungsgruppe an:**

C2

C3

W2

W3

keine Antwort

**4. Gehen Sie neben Ihrer Professur Nebentätigkeiten nach?**

ja

nein

keine Antwort

**5. Wodurch kamen Sie auf die Idee, FH-Professor/in werden zu wollen?**

Bitte entscheiden Sie sich hier für maximal **drei** Antworten.

eigenes FH-Studium

Lehrauftrag an der Fachhochschule

Kooperation mit der Fachhochschule

andere berufliche Kontakte

private Kontakte (Verwandte, Bekannte)

sonstiges, und zwar:

\_\_\_\_\_

weiß nicht

keine Antwort

**6. Was versprochen Sie sich vor Ihrer Einstellung von dem Beruf FH-Professor/in?**

Bitte entscheiden Sie sich hier für maximal **drei** Antworten.

- Forschungsmöglichkeiten, persönliche Weiterbildung
- Chance zu Hochschulmanagement/-politik
- Lehrtätigkeit
- Verwirklichung eigener Ideen
- gute Bezahlung
- flexible Arbeitszeiten
- selbstständiges Arbeiten
- Prestige des Berufs
- Wissens-/Technologietransfer
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Vereinbarkeit von Beruf mit Familie/Privatleben
- Vereinbarkeit mit einem zweiten Beruf/Nebentätigkeiten
- sonstiges, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- ich hatte keine konkreten Vorstellungen
- weiß nicht
- keine Antwort

**7. Haben Sie die FH-Professur langfristig und gezielt angestrebt?**

- ja
- nein
- sonstiges, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- weiß nicht
- keine Antwort

**8. Hatten Sie bereits vor Ihrer Berufung Kontakte zu der FH, an der Sie heute tätig sind?** (Mehrfachnennungen möglich)

- ja, über Lehraufträge
- ja, ich habe dort studiert
- ja, über fachliche Kontakte
- ja, über persönliche Kontakte
- sonstiges, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- nein
- keine Antwort

### 9. Was schätzen Sie heute besonders am Beruf FH-Professor/in?

Bitte entscheiden Sie sich für maximal **drei** Antworten. Wenn möglich, schreiben Sie bitte eine **1** hinter Ihren wichtigsten, eine **2** hinter den zweitwichtigsten und eine **3** hinter den dritt wichtigsten Aspekt.

- selbstständiges Arbeiten
- Verwirklichung eigener Ideen
- flexible Arbeitszeiten
- Lehrtätigkeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben
- Höhe der Besoldung
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Wissens-/Technologietransfer
- Vereinbarkeit mit einem zweiten Beruf/Nebentätigkeiten
- Forschungsmöglichkeiten, persönliche Weiterbildung
- Prestige des Berufs
- Chance zu Hochschulmanagement/-politik
- sonstige Vorteile, und zwar:

---

keine Vorteile

weiß nicht

keine Antwort

### 10. Was empfinden Sie als eher störend am Beruf FH-Professor/in?

Bitte entscheiden Sie sich für maximal **drei** Antworten. Wenn möglich, schreiben Sie bitte eine **1** hinter Ihren wichtigsten, eine **2** hinter den zweitwichtigsten und eine **3** hinter den dritt wichtigsten Aspekt.

- weitgehender Verzicht auf Freizeit und Hobbies
- Konkurrenzdruck
- Einschränkung von Sozialkontakten
- temporäre Vernachlässigung der Familie oder des Ehe-/Lebenspartners
- Verzicht auf ein Kind bzw. weitere Kinder
- Verzicht auf Ehe und Familie
- hohes Lehrdeputat
- Arbeitsüberlastung
- Hochschulmanagement/-politik
- Höhe der Besoldung
- Einschränkung der Entscheidungsfreiheit
- sonstige Nachteile, und zwar:

---

keine Nachteile

weiß nicht

keine Antwort

**Im folgenden Abschnitt interessiert uns, wie sich Ihre berufliche Situation unmittelbar vor Berufung auf Ihre jetzige Professur gestaltete:**

**11. Was war Ihre letzte berufliche Position vor der Berufung?**

- Selbstständige/r ohne Mitarbeiter/innen  (⇒ weiter mit 13)  
Selbstständige/r mit Mitarbeiter/innen  (⇒ weiter mit 13)  
Angestellte/r in Fachfunktion   
Angestellte/r mit Führungsfunktion   
Beamtin/Beamter in Fachfunktion   
Beamtin/Beamter mit Führungsfunktion   
keine Antwort

**12. In welchem Bereich waren Sie in Ihrer letzten beruflichen Position tätig?**

- Kleinere und mittlere Unternehmen   
Großunternehmen (ab 200 Mitarb.)   
Öffentlicher Dienst (außer Hochschule)   
Hochschule   
außeruniversitäres Forschungsinstitut   
sonstige Non-Profit-Organisationen (z.B. Verbände)   
sonstiges, und zwar:

\_\_\_\_\_

keine Antwort

**13. Gab es in Ihrer letzten beruflichen Position weitere Aufstiegsmöglichkeiten für Sie?**

- ja   
nein   
weiß nicht   
keine Antwort

**14. Handelte es sich um eine befristete Stelle?**

- ja   
nein   
keine Antwort

**15. Wie würden Sie die im Folgenden aufgelisteten Aspekte im Hinblick auf Ihre letzte berufliche Position vor Ihrer Berufung beurteilen?**

	trifft überhaupt nicht zu				trifft vollkom- men zu		weiß nicht / keine Antwort
interessante Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verwirklichung eigener Ideen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hohes Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einfluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ausreichend Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zufriedenheit im Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbstbestimmtes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidungsfreiheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hoher Status und hohes Sozialprestige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gewisse Machtposition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. War Ihre letzte berufliche Position vor der Berufung zugleich Ihre höchste berufliche Position?**

- ja  (⇒ weiter mit 19)  
 nein   
 keine Antwort

**17. Was war Ihre höchste berufliche Position vor der Berufung?**

- Selbstständige/r ohne Mitarbeiter/innen  (⇒ weiter mit 19)  
 Selbstständige/r mit Mitarbeiter/innen  (⇒ weiter mit 19)  
 Angestellte/r in Fachfunktion   
 Angestellte/r mit Führungsfunktion   
 Beamtin/Beamter in Fachfunktion   
 Beamtin/Beamter mit Führungsfunktion   
 keine Antwort

**18. In welchem Bereich war diese Tätigkeit?**

- Kleinere und mittlere Unternehmen
- Großunternehmen (ab 200 Mitarb.)
- Öffentlicher Dienst (außer Hochschule)
- Hochschule
- außeruniversitäres Forschungsinstitut
- Non-Profit-Organisationen (z.B. Verbände)
- sonstiges, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- keine Antwort

**19. Warum haben Sie Ihre letzte berufliche Position vor der Berufung aufgegeben bzw. eingeschränkt?**

Bitte entscheiden Sie sich für maximal **drei** Antworten. Wenn möglich, schreiben Sie bitte eine **1** hinter Ihren wichtigsten, eine **2** hinter den zweitwichtigsten und eine **3** hinter den drittwichtigsten Aspekt.

- ich sah diese Berufstätigkeit als Durchgangsstation auf dem Weg zu einer Hochschultätigkeit
- es gab keine weitere Beschäftigungsmöglichkeit
- ich sah keine Aufstiegsmöglichkeit
- ich sah zu wenig Möglichkeiten der fachlichen Weiterentwicklung
- ich sah zu wenig Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung
- ich hatte kein inhaltliches Interesse mehr
- die Bezahlung war zu gering
- der Konkurrenz- und Leistungsdruck war immens
- ich wollte innerbetriebliche Umstrukturierungen nicht mittragen
- ich hatte zu wenig Möglichkeit zu lehren
- ich hatte zu wenig Möglichkeit zu forschen
- ich hatte zu wenig Zeit für Partner/Familie
- ich hatte zu wenig Zeit für weiteres Privatleben (Freizeit, and. Engagement)
- sonstiges, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- weiß nicht
- keine Antwort

**20. Haben Sie sich zum Zeitpunkt der Bewerbung auf Ihre jetzige FH-Professur auch für Universitätsprofessuren interessiert?**

- ja
- nein  (⇒ weiter mit 22)
- keine Antwort

**21. Wenn ja, warum?** Bitte entscheiden Sie sich hier für maximal **drei** Antworten.

- geringeres Lehrdeputat  (⇒ weiter mit 23)  
mehr Forschungsmöglichkeiten  (⇒ weiter mit 23)  
hohes Sozialprestige  (⇒ weiter mit 23)  
höhere Besoldung  (⇒ weiter mit 23)  
mehr Wissenschaftsbezug in Forschung und Lehre  (⇒ weiter mit 23)  
Möglichkeit zur Nachwuchsförderung  (⇒ weiter mit 23)  
bessere materielle und personelle Ausstattung  (⇒ weiter mit 23)  
sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_ (⇒ weiter mit 23)  
weiß nicht  (⇒ weiter mit 23)  
keine Antwort  (⇒ weiter mit 23)

**22. Wenn nein, warum nicht?** Bitte entscheiden Sie sich hier für maximal **drei** Antworten.

- fehlende Berufungsvoraussetzungen   
zu wenig Praxisbezug in Lehre und Forschung   
zu wenig Lehre   
zu wenig Wissens-/Technologietransfer   
Belastung durch Forschungstätigkeiten   
sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_  
weiß nicht   
keine Antwort

**23. Haben Sie sich zum Zeitpunkt der Bewerbung auf Ihre jetzige FH-Professur auch für Tätigkeiten außerhalb der Hochschule interessiert?**

- ja   
nein   
keine Antwort

**Im Folgenden möchten wir Ihnen einige Fragen stellen zu Ihrem bisherigen Ausbildungs- und Berufsverlauf.**

**24. Welchen Schulabschluss haben Sie?**

- allgemeine Hochschulreife/Abitur   
Fachhochschulreife   
sonstiger Abschluss, und zwar: \_\_\_\_\_  
keine Antwort

**25. Wann erwarben sie den Schulabschluss?**

- 19\_\_\_\_\_   
keine Antwort



**26. Haben Sie die (Fach)Hochschulreife auf dem ersten oder zweiten Bildungsweg erworben?**

- auf dem ersten Bildungsweg   
auf dem zweiten Bildungsweg   
keine Antwort

**27. Wie ging es nach Ihrem Schulabschluss weiter?**

- ich habe eine Lehre begonnen   
ich habe ein Studium abgeschlossen  (⇒ weiter mit 29)  
ich habe ein Praktikum begonnen  (⇒ weiter mit 29)  
ich habe gearbeitet  (⇒ weiter mit 29)  
sonstiges, und zwar: (⇒ weiter mit 29)

\_\_\_\_\_

weiß nicht

keine Antwort

**28. Als was haben Sie eine Lehre begonnen?**

\_\_\_\_\_

keine Antwort

**29. In welchem Jahr haben Sie mit einem Studium begonnen?**

19\_\_\_\_\_

keine Antwort

**30. Welche Fachrichtung(en) haben Sie studiert?**

\_\_\_\_\_

keine Antwort

**31. Bei der Entscheidung für ein Studium wirken viele Dinge mit. Welche der folgenden Gründe spielten bei Ihrer Studienfachwahl eine Rolle? (Mehrfachnennungen möglich)**

- meine guten Schulleistungen in diesem Fach   
ich wusste über andere Studiengänge zu wenig   
ich wollte ein kurzes Studium   
das Studienfach war für mich überschaubar   
das Studium eröffnete mir den Einstieg in Berufstätigkeiten, die ich ausüben wollte   
ich hatte inhaltliches Interesse am Fach   
ich hatte zu wenig Zutrauen, um meinen bevorzugten Beruf anzustreben   
ich wollte mir eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen   
ich hatte keine konkreten Vorstellungen   
ich war froh, überhaupt irgendein Studium beginnen zu können

sonstige Gründe, und zwar:

\_\_\_\_\_

weiß nicht

keine Antwort

**32. Bei der Studienfachwahl sind nicht nur die persönlichen Wünsche ausschlaggebend. Oftmals sind auch noch andere Faktoren zu berücksichtigen. Welche der nachfolgend genannten Gründe bestimmten damals außerdem für Sie die Studienfachwahl?**  
(Mehrfachnennungen möglich)

- meine fachbezogene Schulausbildung (z.B. Wirtschaftsgymnasium)
- mein Vater favorisierte diese Fach
- mein Vater war ein bestimmter Berufsstatus wichtig
- meine Mutter favorisierte diese Fach
- meiner Mutter war ein bestimmter Berufsstatus wichtig
- Lehrer rieten mir zu einem bestimmten Fach
- das Studienfach war nicht zulassungsbeschränkt
- die finanzielle Situation meiner Eltern bestimmte meine Studienfachwahl
- aufgrund universitärer Bedingungen (z.B. NC) konnte ich mein bevorzugtes Fach nicht studieren
- meine private Lebenssituation (Kind, Partnerschaft) bestimmte die Studienfachwahl
- keine anderen Faktoren
- sonstige Faktoren, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- weiß nicht
- keine Antwort

**33. In welchem Jahr haben Sie Ihren Abschluss erlangt?**

19 \_\_\_\_\_  
keine Antwort

**34. Was für einen Abschluss haben Sie erlangt?**

- Staatsexamen
- Magister
- Diplom
- Dissertation
- sonstiges, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- keine Antwort

**35. Im Folgenden interessiert uns, was für eine Stelle Sie nach Ihrem ersten Studienabschluss angenommen haben.**

- Referendariatsstelle, Lehrer/in z.A.
- wiss. Hilfskraftstelle mit Abschluss
- wiss. Angestellte in einer Universität
- wiss. Angestellte/r in einem außeruniversitären Forschungsinstitut
- eine hauptberufl. Tätigkeit im privatwirtschaftlichen Sektor
- eine hauptberufl. Tätigkeit im öffentl. Dienst, Verband etc.
- eine nebenberufl. Tätigkeit im privatwirtschaftlichen Sektor
- eine nebenberufl. Tätigkeit im öffentl. Dienst, Verband etc.
- Anerkennungsjahr
- Graduiertenstipendium
- sonstiges, und zwar:

keine Antwort

**36. Haben Sie schon einmal eine für Sie interessante Stelle abgelehnt?**

- ja, einmal im universitären Bereich
- ja, öfter im universitären Bereich
- ja, einmal im außeruniversitären Bereich
- ja, öfter im außeruniversitären Bereich
- ich habe kein Angebot bekommen  (⇒ weiter mit 38)
- nein  (⇒ weiter mit 38)
- keine Antwort

**37. Wenn ja, weshalb haben Sie abgelehnt? (Mehrfachnennungen möglich)**

- aus finanzieller Sicht hätte es sich nicht gelohnt
- andere Alternativen waren interessanter
- mein/e Partner/in war mit einer temporären Trennung nicht einverstanden
- ich hatte verwandtschaftliche Verpflichtungen
- ich hätte Probleme bei der Kinderbetreuung gehabt
- mein Ehe- bzw. Lebenspartner war beruflich unabhkömmlich
- ich hatte ortsgebundene Pflichten
- es war inhaltlich nicht interessant genug
- die Stelle versprach keine beruflichen Verbesserungen
- ich wollte auf meinen Freundeskreis nicht verzichten
- ich machte negative Erfahrungen im Bewerbungsgespräch
- ich fühlte mich überfordert
- sonstige Gründe, und zwar:

weiß nicht

keine Antwort

**38. Waren Sie bis zu Ihrer Berufung auch außerhalb der Hochschule tätig?**

ja, und zwar ca. \_\_\_\_\_ Jahre

nein

keine Antwort

**39. Haben Sie promoviert/einen promotionsadäquaten künstlerischen Abschluss erlangt?**

ja, im Jahr \_\_\_\_\_

nein  (=> weiter mit 43)

keine Antwort

**40. In welchem Bundesland haben Sie promoviert/einen promotionsadäquaten künstlerischen Abschluss erlangt?**

\_\_\_\_\_

keine Antwort

**41. Welche Gründe waren für die Entscheidung zur Promotion/zum promotionsadäquaten künstlerischen Abschluss ausschlaggebend? (Mehrfachnennungen möglich)**

ich wollte immer schon promovieren

Herkunft aus akademischer Familie

auf Vorschlag einer/s Hochschullehrers/in

ich hatte Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten

ich strebte eine Laufbahn in der Hochschule an

ich glaubte, dann bessere Berufschancen zu haben

ich konnte auf diese Weise meinen Lebensunterhalt sichern

ich wollte mich noch nicht auf eine bestimmte Berufstätigkeit festlegen

es hat sich ergeben

üblich in meinem Fach

gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

sonstige Gründe, und zwar:

\_\_\_\_\_

weiß nicht

keine Antwort

**42. Wie haben Sie Ihre Promotionsphase/Phase des promotionsadäquaten künstl. Abschlusses finanziert? (Mehrfachnennungen möglich)**

- staatl. Graduiertenförderung  (⇒ weiter mit 44)  
 Stipendium  (⇒ weiter mit 44)  
 anderes Darlehen  (⇒ weiter mit 44)  
 Qualifikationsstelle in der Hochschule  (⇒ weiter mit 44)  
 Mittel der Eltern  (⇒ weiter mit 44)  
 Mittel des Ehe- bzw. Lebenspartners  (⇒ weiter mit 44)  
 Erwerbstätigkeit in der Privatwirtschaft, Verwaltung etc.  (⇒ weiter mit 44)  
 Erwerbstätigkeit innerhalb der Hochschule  (⇒ weiter mit 44)  
 Erwerbstätigkeit in einem außeruniversitären Forschungsinstitut  (⇒ weiter mit 44)  
 sonstige Finanzierung, und zwar:  (⇒ weiter mit 44)
- 
- weiß nicht   
 keine Antwort

**43. Falls Sie nicht promoviert sind bzw. nicht den promotionsadäquaten künstlerischen Abschluss erlangt haben, was waren Ihre Gründe? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Interesse an schnellem und möglichst direktem Berufseinstieg  (⇒ weiter mit 46)  
 Interesse an Familiengründung und Zeit für Kind/er  (⇒ weiter mit 46)  
 habe nie ernsthaft darüber nachgedacht  (⇒ weiter mit 46)  
 ist in meinem Fach unüblich  (⇒ weiter mit 46)  
 Universität als unattraktiver Arbeitsort  (⇒ weiter mit 46)  
 Promotion hätte meine Einstiegschancen in den Beruf eher verschlechtert  (⇒ weiter mit 46)  
 Demotivation durch Lehrende, Berufskollegen/innen, Freunde/innen  (⇒ weiter mit 46)  
 geringe Unterstützung durch persönliches Umfeld  (⇒ weiter mit 46)  
 eigene Zweifel an persönlicher Eignung  (⇒ weiter mit 46)  
 Finanzierungsprobleme  (⇒ weiter mit 46)  
 es hat sich nicht ergeben  (⇒ weiter mit 46)  
 sonstiges, und zwar:  (⇒ weiter mit 46)
- 
- weiß nicht  (⇒ weiter mit 46)  
 keine Antwort

**44. Was für eine Stelle haben Sie nach Ihrer Promotion/Ihrem promotionsadäquaten künstlerischen Abschlusses angenommen?**

- ich wollte meine Stelle nicht wechseln
- wiss. Hilfskraftstelle mit Abschluss
- wiss. Angestellte/r in einer Universität
- wiss. Angestellte/r in einem außeruniversitären Forschungsinstitut
- eine hauptberufl. Tätigkeit im privatwirtschaftlichen Sektor
- eine hauptberufl. Tätigkeit im öffentl. Dienst, Verband etc.
- eine nebenberufl. Tätigkeit im privatwirtschaftlichen Sektor
- eine nebenberufl. Tätigkeit im öffentl. Dienst, Verband etc.
- Anerkennungsjahr
- mir ist kein Angebot gemacht worden
- ich habe meine Stelle nicht gewechselt, weil sich nichts anderes ergeben hat
- sonstige Tätigkeiten, und zwar:

\_\_\_\_\_

keine Antwort

**45. Haben Sie sich auch habilitiert?**

ja, im Jahr \_\_\_\_\_

nein

keine Antwort

**Im folgenden Abschnitt möchten wir Sie zu Ihrer privaten Lebenssituation befragen.**

**46. Haben Sie Kinder?**

ja, und zwar \_\_\_\_\_ Kind(er)

nein, konnte/n keine Kinder bekommen  (⇒ weiter mit 49)

nein, wollten keine Kinder bekommen  (⇒ weiter mit 49)

nein, es hat sich (noch) nicht ergeben  (⇒ weiter mit 49)

keine Antwort

**47. In welchen Jahren wurden Ihre Kinder geboren?**

\_\_\_\_\_

keine Antwort

**48. Welche Auswirkungen auf Ihr Berufsleben ergaben bzw. ergeben sich durch Ihre Kinder?**

(Mehrfachnennungen möglich)

- das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen veränderte sich
- Kinder waren/sind ein Ausgleich zur Berufstätigkeit
- die Bedeutung meines Berufs relativierte sich für mich
- ich musste meine Arbeit effektiver planen
- ich unterbrach meine Berufstätigkeit
- ich musste meine Berufstätigkeit einschränken
- ich bin/war überlastet
- ich habe/hatte weniger Zeit für Publikationen, Weiterqualifikationen
- ich musste/muss meine Sozialkontakte einschränken
- ich habe/hatte kaum noch freie Zeit für mich
- sonstige Auswirkungen, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- keinerlei Auswirkungen
- weiß nicht
- keine Antwort

**49. Wie war Ihr Familienstand während der unterschiedlichen Ausbildungsphasen bzw. Phasen Ihres Berufsverlaufs und wie ist er heute?**

	ledig	verheiratet	getrennt- lebend	geschie- den	verwitwet	in Lebensgem. zs.lebend
zu Beginn des Erst-Studiums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nach erstem Studienabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu Beginn der außeruniversitären Berufstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu Beginn der Promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu Beginn der Habilitation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu Beginn der FH- Professor/innen-Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
heute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Antwort	<input type="checkbox"/>					

**50. Heute sind vielfältige Möglichkeiten des Zusammenlebens üblich. Nennen Sie bitte Ihre derzeitige Form des Zusammenlebens:**

- ich lebe allein und habe z.Zt. keinen Partner
- ich lebe allein und hatte auch nie einen festen Partner  (=> weiter mit 57)
- ich lebe mit meinem Ehe-/Lebenspartner in einem gemeinsamen Haushalt
- wir haben in derselben Stadt getrennte Haushalte
- wir haben in verschiedenen Städten getrennte Haushalte
- sonstiges, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- keine Antwort

**51. In öffentlichen Diskussionen wird häufig davon ausgegangen, dass Akademiker/innen mehr als einmal heiraten bzw. sich häufiger von ihren Lebenspartnern trennen. Wie sieht es bei Ihnen aus? Geben Sie bitte hier die Dauer Ihrer Ehen bzw. Partnerschaften sowie die Anzahl Ihrer Ehescheidungen an.**

Ehen:	Jahr der Eheschließung:	Dauer in Jahren:	Anzahl der Scheidungen: _____
1. Ehe	_____	_____	
2. Ehe	_____	_____	
3. Ehe	_____	_____	
Partnerschaften:	Jahr des Kennenlernens:	Dauer in Jahren:	
1. Partnerschaft	_____	_____	
2. Partnerschaft	_____	_____	
3. Partnerschaft	_____	_____	
keine Antwort <input type="checkbox"/>			

**52. Leben Sie heute mit Ihrem Ehe- bzw. Lebenspartner in der Woche überwiegend zusammen?**

(Die Alleinlebenden machen bitte Angaben zum letzten Partner)

- z. Zt. ja
- z.Zt. pendele ich (fast) täglich
- z.Zt. pendelt mein/e Partner/in (fast) täglich
- z. Zt. pendele ich zum Wochenende
- z. Zt. pendelt mein/e Partner/in zum Wochenende
- z. Zt. pendeln wir beide
- nein
- keine Antwort

**53. Welchen Beruf übte Ihr Ehe- bzw. Lebenspartner zum Zeitpunkt Ihres Kennenlernens aus?**

Berufsbezeichnung:

\_\_\_\_\_

nicht erwerbstätig  (⇒ weiter mit 55)

keine Antwort

**54. Wie viele Stunden pro Woche war er/sie tätig?**

ca. \_\_\_\_\_ Stunden

keine Antwort

**55. Und welchen Beruf übt er bzw. sie zum jetzigen Zeitpunkt aus?**

Berufsbezeichnung:

\_\_\_\_\_

nicht erwerbstätig  (⇒ weiter mit 57)

keine Antwort



56. Wie viele Stunden pro Woche ist er/sie tätig?

ca. \_\_\_\_\_Stunden

keine Antwort

**Im nächsten Teil geht es um die Beurteilung Ihres bisherigen Berufsverlaufs und Ihrer derzeitigen beruflichen Position als FH-Professor/in.**

57. Wenn Sie einmal zurückblicken, wie würden Sie Ihren Berufsverlauf insgesamt beschreiben?

als kontinuierlich aufwärts

als steil aufwärts

als kontinuierlich abwärts

als steil abwärts

als gleichbleibend

als ein Auf und Ab

keine Antwort

58. Wie würden Sie die FH-Professur im Vergleich zu Ihrer vorherigen beruflichen Position hinsichtlich der folgenden Aspekte beurteilen?

	Verbesserung	Verschlechterung	weder/noch	weiß nicht/ keine Antwort
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einfluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidungsfreiheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zufriedenheit im Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verwirklichung eigener Ideen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interessante Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbstbestimmtes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gewisse Machtposition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten zur fachl. Weiterentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>59. Sehen Sie noch weitere Aufstiegsmöglichkeiten für sich?</b>	
ja <input type="checkbox"/>	
nein <input type="checkbox"/> (⇒ weiter mit 61)	
weiß nicht <input type="checkbox"/> (⇒ weiter mit 61)	
keine Antwort <input type="checkbox"/>	
<b>60. Wenn ja, welche?</b>	
_____	
keine Antwort <input type="checkbox"/>	
<b>61. Was meinen Sie, welche Einflüsse haben Ihre Übernahme der FH-Professur überwiegend bestimmt? (Mehrfachnennungen möglich)</b>	
äußere Einflüsse (wie z.B. durch wichtige Personen oder durch technische, sachliche oder organisatorische Notwendigkeiten) <input type="checkbox"/>	
eigene Einflüsse (z.B. durch persönliche Fähigkeiten, eigene Kraft und Bemühungen) <input type="checkbox"/>	
unvorhersehbare Einflüsse (z.B. durch Zufälle, Glück oder Pech) <input type="checkbox"/>	
weiß nicht <input type="checkbox"/>	
keine Antwort <input type="checkbox"/>	
<b>62. Sind Sie mit der Art und Weise, wie Sie Beruf und Familie/Privatleben vereinbaren, „zufrieden“?</b>	
sehr unzu- frieden	sehr zufrieden
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
keine Antwort <input type="checkbox"/>	

**Zum Abschluss benötigen wir noch einige demographische Angaben:**

<b>63. Geben Sie bitte Ihr Geschlecht an:</b>	
männlich <input type="checkbox"/>	
weiblich <input type="checkbox"/>	
keine Antwort <input type="checkbox"/>	
<b>64. In welchem Jahr wurden Sie geboren?</b>	
19_____	
keine Antwort <input type="checkbox"/>	
<b>65. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?</b>	
deutsch <input type="checkbox"/>	
nicht deutsch <input type="checkbox"/>	
keine Antwort <input type="checkbox"/>	

**66. Wie viele Kinder leben z. Zt. in Ihrem Haushalt?**

\_\_\_\_\_ Kind/er

in meinem Haushalt leben keine Kinder (mehr) keine Antwort **67. Welche berufliche Stellung hatten Ihre Eltern zu Beginn Ihres Studiums?**

	Vater	Mutter
Arbeiter/in bzw. Facharbeiter/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nichtleitende/r Angestellte/r	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
leitende/r Angestellte/r	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beamte/r: einfacher, mittlerer oder gehobener Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beamte/r: höherer Dienst (FH-Prof. Uni.-Prof. )	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbstständige/r Handwerker/in bzw. Gewerbetreibende/r	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbstständige/r Akademiker/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmer/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Landwirt/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mithelfende/r Familienangehörige/r	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hausfrau/-mann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nicht erwerbstätig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rentner/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verstorben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Antwort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**68. Welchen höchsten Bildungsabschluss haben bzw. hatten Ihre Eltern?**

	Vater	Mutter
Haupt-/Volksschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mittlere Reife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abitur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Universitätsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilitation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Antwort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wir danken Ihnen sehr für die Beantwortung des Fragebogens. Über Anregungen, Hinweise und Kritik würden wir uns freuen, hierfür ist der Platz am Ende des Fragebogens vorgesehen.**

**Bitte senden Sie uns den ausgefüllten Fragebogen im beiliegenden Umschlag möglichst umgehend und ohne Absenderangaben zurück.**

## Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe.

Oldenburg, im Oktober 2006

A handwritten signature in black ink, reading "Anita Selgel". The script is cursive and fluid, with the first name "Anita" and the last name "Selgel" clearly distinguishable.

## Lebenslauf

Monika Schlegel  
Email: [vianne0905@gmx.de](mailto:vianne0905@gmx.de)

geboren am 09.05.1968 in Bremerhaven

### Berufliche Tätigkeiten:

Lehrkraft für besondere Aufgaben am Institut für Soziologie, Universität Oldenburg	seit März 2007
Wissenschaftliche Angestellte im Institut für Soziologie, Universität Oldenburg	September 2005 – Februar 2007
Lehrbeauftragte am Institut für Soziologie, Universität Oldenburg	August 2004 – August 2005
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Die Berufsbiographien von Fachhochschulprofessoren und -professorinnen in Niedersachsen – eine Analyse ihrer Berufsbiographien unter Berücksichtigung der besonderen Aufgabenstellung der Fachhochschule als anwendungsbezogene Lehr- und Forschungsinstitution –“; Leitung: Prof. Dr. Dr. h.c. Rosemarie Nave-Herz (Institut für Soziologie, Universität Oldenburg)	August 2002 – Juli 2004
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Qualitative Leserschaftsuntersuchung der Nordwest Zeitung Oldenburg unter Einbezug der Grafschafter Nachrichten, der Ostfriesen-Zeitung und der Wilhelmshavener Zeitung“; Leitung: Prof. Dr. Dr. h.c. Rosemarie Nave-Herz (Institut für Soziologie, Universität Oldenburg)	August 2001 – Juli 2002
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Evaluation frauenfördernder Maßnahmen im Rahmen der Hochschulsonderprogramme II und III in Niedersachsen“; Leitung: Prof. Dr. Karin Flaake und Frau Prof. Dr. Heike Fleßner (Institut für Soziologie und Sozialforschung, Universität Oldenburg)	März 1999 – Oktober 2000
Mitglied der AG Frauenförderung des Fachbereichs Sozialwissenschaften, Universität Oldenburg	März 1999 – Februar 2002
Mitglied der Interdisziplinären Familienforschungsstelle (IFF) der Universität Oldenburg	seit März 1999
Mitglied des Zentrums für Frauen- und Geschlechterstudien (ZFG) der Universität Oldenburg	seit Juli 2003

Mitglied der Sektion Familiensoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) seit August 2007

### **Hochschulausbildung:**

Magister-Studium der Germanistik und Soziologie an der Universität Oldenburg; Abschlussnote: gut (1,6) Februar 1990 – Februar 1999

Studium der Anglistik und Germanistik an der Universität Oldenburg Februar 1988 – Februar 1990

### **Studienbegleitende Tätigkeiten:**

Studentische Hilfskraft am Lehrstuhl von Prof. Dr. Dr. h.c. Rosemarie Nave-Herz, Institut für Soziologie, Universität Oldenburg; Januar 1993 – Oktober 1997

Tätigkeiten:

Literaturrecherchen, Erstellen von Statistiken, Korrekturlesen, technische Manuskripterstellung, Veranstaltungsvorbereitungen, etc.; Durchführung von Interviews in folgenden Projekten:

- „Eine soziologische Untersuchung über medizinische Reproduktionstechniken – Ihr Verbreitungsgrad in Niedersachsen sowie eine Analyse der Anwendungsinteressen der beteiligten Akteure“
- „Die Hochzeit: ihre heutige Sinnzuschreibung seitens der Eheschließenden; eine empirisch-soziologische Studie“
- „Effektivität von Kinderheilbehandlungen“

Werkvertrag mit der Hanns-Lilje-Stiftung, Institut für Soziologie, Universität Oldenburg WS 1997

Studentische Hilfskraft am Sekretariat des Instituts für Soziologie, Universität Oldenburg SS 1994

### **Schulbildung:**

Abitur Juni 1987

Gymnasium 1980 – 1987

Grundschule, Orientierungsstufe 1974 – 1980

