

Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen

24.10.2016

Karrierewege an Fachhochschulen

Karrierewege an Fachhochschulen (FHs) bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs)¹ unterscheiden sich grundlegend von denen an Universitäten und künstlerischen Hochschulen. Die besondere Herausforderung der Qualifikation für eine Professur an einer Fachhochschule liegt in der spezifischen Verbindung einer wissenschaftlichen mit einer berufspraktischen bzw. anwendungsorientierten Eignung, ohne dass an den Fachhochschulen ausgewiesene Qualifikationsstellen zur Verfügung stehen. Entsprechend ist dieser Karriereweg noch stärker als an Universitäten durch Brüche und Intransparenz sowie fehlende Planungssicherheit gekennzeichnet. Neben einer Vielzahl an weiteren Gründen² haben die Unklarheit des Karrierewegs und die notwendige Zweigleisigkeit einen wesentlichen Anteil daran, dass Frauen auf Professuren an Fachhochschulen noch stärker als auf Professuren an Universitäten unterrepräsentiert sind.³

Um Karrierewege an Fachhochschulen geschlechtergerecht zu gestalten, ist entsprechend eine **Doppelstrategie** sinnvoll: Zum einen erscheint die Förderung der Ausbildung eines eigenen Nachwuchses an Fachhochschulen durch die Schaffung entsprechender Programme und Stellenkategorien notwendig. Zum anderen muss das Karriereziel „Fachhochschulprofessur“ bereits innerhalb der universitären Qualifizierungsphase angelegt werden. Das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit muss in die daraus resultierenden konzeptionellen Überlegungen und tatsächlichen Strukturveränderungen an Fachhochschulen sowie Universitäten durchgängig berücksichtigt werden.

Übertragung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auf Fachhochschulen

Ein zentraler Baustein zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen ist die Entwicklung personeller und struktureller Gleichstellungsstandards analog zu den Forschungsorien-

¹ Im Folgenden nur noch Fachhochschulen.

² In der aktuellen Stellungnahme der bukof sind u.a. das Fehlen verlässlicher Karrierewege, die Dominanz befristeter Verträge, auf Geschlechterstereotypen basierende Kompetenzzuschreibungen und Förderkulturen, aber auch ein hoher Konformitätsdruck genannt: http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/16-10-13-Bukof-Stellungnahme-Bundestag.pdf.

³ Siehe hierzu aktueller GWK-Bericht (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Bonn.

Vorstand: Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld, Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes, Dr. Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin, Anneliese Niehoff, Universität Bremen, Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg

Sprecherin Kommission Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen: Bettina Charlotte Belker, Hochschule Osnabrück; Viola Philipp, Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin

Geschäftsstelle: Caren Kunze, Goßlerstraße 2-4, 14195 Berlin, 030/838-59210, geschaeftsstelle@bukof.de, www.bukof.de

Kontoverbindung: GLS Bank, BLZ 43060967, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0967 4022 0761 00, BIC: GENODEM1GLS

Steuer-Nummer: 215/5861/0982

Die bukof ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

tierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Solche **Allgemeinen Gleichstellungsstandards**⁴ benötigen eine Verankerung in der jeweiligen Organisation, um als gemeinsame Qualitätsgrundlage beschlossen und zur Maxime jeglichen Handelns und jeglicher Entscheidungen zu werden. Ein entsprechender Umsetzungsprozess muss auf allen Ebenen – von Bund und Ländern über die wissenschaftspolitischen Organisationen bis hin zu den einzelnen Fachhochschulen – angestoßen werden und folgende Elemente umfassen:

- Strukturelle Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit als Leitungsaufgabe und als Querschnittsthema in der Organisation
- Formulierung eines je standortspezifischen Gleichstellungskonzepts unter Berücksichtigung der Fächerkulturen
- Auf- und Ausbau eines Kerndatensatzes bezogen auf Personal und Budget, der alle relevanten Karriereaspekte geschlechtsdifferenziert aufgreift und mit den Qualitätsmanagementprozessen der Hochschule wirksam verknüpft
- Sicherstellung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf Spitzenpositionen und in Entscheidungsstrukturen orientiert am Kaskadenprinzip unter Berücksichtigung der Fächerspezifik
- Festlegung von Berufungsquoten, die sich an zu erreichenden Zielgrößen im Sinne des Kaskadenprinzips orientieren bzw. in Fächern, in denen das Kaskadenprinzip nicht greift (bspw. Physik, Informatik, soziale Arbeit) die fächerspezifische Entwicklung in die Festlegung der Quoten mit einbeziehen
- Geschlechtergerechte Personalentwicklungsmaßnahmen a) für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sowie b) für Führungsverantwortliche im Sinne des Erwerbs von Genderkompetenzen
- Systematische Integration von Geschlechtergerechtigkeit in Inhalte und Aufbau von Studium und Lehre
- Bereitstellung angemessener finanzieller und personeller Ressourcen sowie rechtlicher Rahmenbedingungen für eine erforderliche professionelle Gleichstellungsarbeit

Vorschläge für geschlechtergerechte Karrierewege an der Fachhochschule

Karrierewege an Fachhochschulen sollten dem Postulat der Transparenz und Verlässlichkeit sowie dem Ziel einer frühen Selbständigkeit folgen.

Einrichtung von Einstiegs- oder Entwicklungsprofessuren

Die bukof unterstützt die Einrichtung von sogenannten **Einstiegs- oder Entwicklungsprofessuren**, in deren Rahmen die für eine Professur an einer Fachhochschule notwendige Doppelqualifikation erworben werden kann. Konzeptionell denkbar ist, dass herausragende promovierte junge Menschen über ein Berufungsverfahren an die Fachhochschulen gebunden werden und im Rahmen dieser Einstiegs- oder Entwicklungsprofessur in geringem Umfang Lehre erbringen und gleichzeitig oder zeitversetzt – wie in einem dualen Modell – in einem ausgewählten Berufsfeld in der Wirtschaft/in Unternehmen – praktisch tätig sind. Der zeitliche Umfang dieser Professur könnte ebenfalls 3 plus 3 Jahre dauern, damit die geforderten Praxisjahre außerhalb einer Universität oder Hochschule erfüllt sind. Denkbar ist eine Aufteilung von einem Drittel an der Fachhochschule und zwei Dritteln in der Praxis in der ersten Phase und zwei Dritteln an der Fachhochschule und einem Drittel in der Praxis in der zweiten Phase. Eine so konzipierte Einstiegs- oder Entwicklungsprofessur bietet ideale Voraussetzungen um junge Wissenschaftler*innen passgenau in der Praxis zu qualifizieren und durch die Verbindung mit der Hochschule ein Umfeld für angewandte, inter- und transdisziplinär angelegte Forschung zu schaffen. Der Vorteil des Professuren-Modells gegenüber einem Postdoc-Modell besteht weiterhin darin, dass die Auswahl durch ein qualitätsgesichertes Berufungsverfahren erfolgt und die frühe Selbständigkeit gefördert wird.

Um eine transparente **verlässliche Perspektive** in der Wissenschaft an einer Fachhochschule zu gewährleisten, sollte diese Einstiegs- oder Entwicklungsprofessur immer mit einem **Tenure Track** hinterlegt sein.

⁴ Siehe zu Allgemeinen Gleichstellungsstandards die Stellungnahme der Bukof im Rahmen des Öffentlichen Fachgesprächs zum Thema „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ im Ausschuss Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Bundestags: http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/16-10-13-Bukof-Stellungnahme-Bundestag.pdf.

Ein solches Modell ist auch aus Gleichstellungsperspektive sehr attraktiv, da es das Problem der Planungssicherheit löst, eine langfristige wissenschaftliche wie berufliche Perspektive gewährleistet und Wissenschaftlerinnen im unmittelbaren Anschluss an ihre Promotion die Möglichkeit eröffnet, sich gut zu platzieren. Zudem lässt sich mit Blick auf die Erfahrungen mit Juniorprofessuren an Universitäten annehmen, dass die analog gedachte Einstiegsprofessur für Wissenschaftlerinnen erfolgrächtig sein wird als der Weg über eine längere Postdoc-Phase.

Selbstverständlich sollten die zu schaffenden Professuren **paritätisch mit Wissenschaftlerinnen** besetzt werden.

Durchlässigkeit auch in früheren Karrierephasen fördern

Nachwuchsförderung beginnt mit dem Studium. Nach wie vor gilt auch für Fachhochschulen eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Studienfachwahl. Das durch die Gleichstellungsarbeit über Jahrzehnte kontinuierlich verfolgte Ziel der Erhöhung des Studentinnenanteils in MINT Studienfächern muss weiterhin gefördert werden. Neuere Konzepte und Projekte, wie etwa das **Technikum⁵** für Abiturientinnen/ jungen Frauen nach der Schule, sind hier vielversprechend und beispielgebend. Um die Attraktivität von Professuren für Wissenschaftlerinnen an Fachhochschulen zu steigern, ist eine frühzeitige Information über verschiedene Optionen, die Vermittlung jeweils erforderlicher Zusatzqualifikationen sowie eine gezielte Begleitung an den Übergängen notwendig.

Die bukof empfiehlt die Perspektive einer „Fachhochschulprofessur“ in die Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Universitäten zu integrieren. So soll die Professur an einer Fachhochschule als attraktive und erreichbare Alternative greifbar gemacht und damit **die Karriereoptionen von Hochschule und Universität bei aller Unterschiedlichkeit durchlässiger gestaltet** werden. Dieser Ansatz lässt sich hervorragend verknüpfen mit dem Anliegen der Universitäten, Karriereoptionen außerhalb der universitären Wissenschaftslaufbahn stärker zu adressieren und damit die Hemmschwellen hin zu einer Fachhochschulkarriere zumindest diskursiv zu verringern.

Alle Universitäten sollten ihre **Promotionsordnungen** für leistungsstarke Fachhochschul-Absolvent*innen öffnen und somit deren Zugang zur Promotion erleichtern. Die Kooperationen zwischen Universitäten und Fachhochschulen im Bereich von Promotionen müssen weiterhin gestärkt und verbessert werden. Hieran knüpft sich auch die Diskussion über ein eigenständiges Promotionsrecht von Fachhochschulen für einschlägige FH-Studiengänge sowie über die Ermöglichung eines wissenschaftlichen Mittelbaus an Fachhochschulen an. Für Anstrengungen in diesem hochkomplexen Feld gilt grundsätzlich, dass sie mit geschlechtergerechten Qualitätsstandards und personellen Zielgrößen insbesondere zur Erhöhung der Frauenanteile auf Führungspositionen in beiden Hochschultypen untrennbar verknüpft sein müssen.

Illustrierend angeführt werden soll hier das von 1991 bis 2004 in Niedersachsen durchgeführte „**Assistent*innenprogramm**“, das der Förderung von Fachhochschulabsolvent*innen, die die Promotion erreichen wollten, diente. Das Programm verstand sich als Teil des niedersächsischen Konzeptes zur Frauenförderung an Hochschulen und des Fachhochschulentwicklungsprogrammes (FEP). Gefördert wurde das Programm durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) (www.lnhf.de/themen/programme/assistentinnen-programm/). Die Assistent*innenstellen wurden zentral für Niedersachsen ausgeschrieben und ermöglichten vor allem die Rückkehr ohne Promotion aus der beruflichen Praxis.

Als Vorteile dieser strukturell fest eingeplanten, aber befristeten Planstellen wurden die Integration der Promovierenden in Arbeitsprozesse der Fachhochschulen und die Festschreibung der Promotion als Teil des Beschäftigungsverhältnisses gesehen. Zum Profil der Stellen gehörten – neben der Promotion – allgemeine Aufgaben der Selbstverwaltung, wie z.B. die Mitarbeit in Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen, die Lehrtätigkeit sowie die Beteiligung an Forschungsprojekten in der jeweiligen Fachhochschule. Durch diese Rahmenbedingungen wurden Möglichkeiten eröffnet, im Rahmen des Programms eine Hochschulkarriere vorzubereiten und gleichzeitig ein größeres Maß sozialer Absicherung und Planungssicherheit zu haben.

⁵ Vgl. www.niedersachsen-technikum.de

Grundsätzlich sind planbare Karrierewege vorteilhaft für die Gewinnung von Frauen und den Verbleib von Frauen im Wissenschaftssystem. Hervorzuheben ist zudem, dass das Programm feste Quoten für die Besetzung mit Frauen hatte.

Stärkung der Führungsverantwortung und Personalentwicklung⁶

Um dem Verlust herausragender Wissenschaftlerinnen für die angewandte Wissenschaft und junger Menschen für die praxisverbundene Hochschulqualifizierung entgegenzuwirken, gilt es eine strukturierte Personalentwicklung aufzubauen, die Geschlechtergerechtigkeit als Leitziel integriert.

Die bukof empfiehlt die Professionalisierung und die damit verbundene Transparenz von Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für das gesamte Personal der Fachhochschulen weiter voranzutreiben und umfänglich mit geschlechtergerechten Qualitätsstandards zu verknüpfen. Diese Standards adressieren den Gender Bias in den jeweiligen Fächerkulturen und wirken insbesondere der Stereotypen- und Vorurteilsbildung, den Homogenisierungsprozessen sowie exkludierenden Mechanismen entgegen. Weitere Ansatzpunkte hierfür sind die Stärkung der Genderkompetenz der wissenschaftlichen Führungskräfte, die sich bereits im System befinden, durch geschlechtersensible Qualifizierungsangebote sowie die Bereitstellung von Personalentwicklungsangeboten für Wissenschaftler*innen bis zur Professur.

Besonderes Augenmerk gilt auch – wie bereits ausgeführt – der Gewinnung und Bindung von Fachhochschulabsolventinnen für und an die Fachhochschule(n). Die frühzeitige Ansprache und Gewinnung von Studentinnen für studentische oder wissenschaftliche Hilfskrafttätigkeiten eröffnet ihnen einen Einblick in den beruflichen und wissenschaftlichen Alltag, fördert den Einstieg in Forschung und Lehre und gewährleistet eine rechtzeitige Sozialisation im wissenschaftliche Feld.

Dazu ergänzend wäre es wünschenswert, das vielerorts noch sehr stark wirkende „Hausberufungsverbot“ zu überdenken, um den Hochschulen die Möglichkeit zu eröffnen, die Förderung der „eigenen“ wissenschaftlichen Nachwuchskräfte bis zur Professur mit entsprechenden gendergerechten Programmen strukturiert und zielgenau realisieren zu können.

Die Einführung eines Konflikt- und Beschwerdemanagements im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen für die stark auf Lehre ausgerichteten Fachhochschulen und für das wissenschaftliche Personal bis zur Professur gehört ebenfalls zu den Grundlagen einer Fachhochschule, die Diskriminierung entgegenwirkt, entsprechende Verfahren entwickelt und somit Handlungsmöglichkeiten für Führungsverantwortliche und Betroffene von Diskriminierungen eröffnet.

Fazit

Eine geschlechtergerechte Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen sollte kulturelle und strukturelle Aspekte zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in die Ausgestaltung einbeziehen. Zum einen muss Geschlechtergerechtigkeit querschnittlich in die Strukturen der Karrierewege integriert werden, sich in neuen Karrieremodellen niederschlagen und als Qualitätskriterium berücksichtigt sein. Zum anderen sollten sich Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit in den benannten Punkten wie Nachwuchsförderung, Berufungs- und Rekrutierungsverfahren, Zielquoten nach dem Kaskadenprinzip im Rahmen struktureller Personalentwicklung und Personalstrukturplanung manifestieren. Eine zielgerichtete und partnerschaftliche Kooperation der Systeme Universität und Fachhochschule würde zusätzlich neue Möglichkeiten und Wege eröffnen. Die fachlich passgenaue enge strategische Zusammenarbeit mit Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft ist dabei ein inhärentes Merkmal innovativer Modelle und erhöht ihre Wirkkraft.

Planbarere, durchlässigere und chancengerechtere Karrierewege an Fachhochschulen bereichern die Standorte und tragen erheblich dazu bei, das gesamte wissenschaftliche Karrieremodell in Deutschland national und international attraktiver zu gestalten.

⁶ Vgl. hierzu auch bukof-Positionspapier „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“, 12.09.2014.