

Besetzung von Professuren: Genderspezifische Ungleichheiten im Wissenschaftssystem



Von Dr. Marco Schröder

Hochschulen und Wissenschaft sind in vielerlei Hinsicht Vorreiter der öffentlichen Diskussion zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Doch wie verhält es sich innerhalb der Hochschulen bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere in Führungspositionen. Bereits 2006 stellte die Hochschulrektorenkonferenz fest, dass es im Bereich der Professuren, Lehrstühle und wissenschaftlichen Leitungspositionen „nach wie vor zu wenige Frauen“ gibt.¹ In der Folge initiierten Bund und Länder neue Förderprogramme, durch die wissenschaftliche Laufbahnen von Frauen unterstützt werden sollten. Im Rahmen des Hochschulpakts 2020 und des Professorinnenprogramms wurde das Ziel vereinbart, den Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren zu erhöhen sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Zur Bestimmung, inwieweit diese Ziele erreicht wurden, lohnt ein Blick in die Daten der amtlichen Hochschulstatistik.

Einleitung

Förderung von Professorinnen

Im Rahmen der Hochschulkonferenz 2019 wurde die Präsenz von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in öffentlich sichtbaren Positionen wie Professuren oder Hochschulleitungen, nach wie vor bemängelt.² Um Frauen im wissenschaftlichen Werdegang und der Berufung auf eine Professur auf Lebenszeit zu unterstützen, hat das Land Rheinland-Pfalz mehrere Programme initiiert oder in Kooperation mit Bund und anderen Ländern entwickelt und finanziert. Dazu gehören u. a.

- der von 2006 bis 2020 geförderte Hochschulpakt, in dessen Rahmen unter anderem der Frauenanteil bei der Besetzung von Lehrstühlen und Professuren erhöht werden soll,³
- das seit 2008 laufende Professorinnenprogramm, in dem Hochschulen durch Gleichstellungskonzepte bis zu „drei Stellen für weiblich besetzte Professuren für eine Dauer von fünf Jahren beantragen“ können,⁴
- die „Klara Marie Faßbinder Gastprofessur“, die als Professur für Gender- und Frauenforschung semesterweise besetzt wird und

1 Hochschulrektorenkonferenz: Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Berlin 2006, S. 2.

2 Vgl. Hochschulrektorenkonferenz: Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft. Hamburg 2019, S. 2.

3 Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Hochschulpakt 2020. Bericht zur Umsetzung im Jahr 2016. Bonn 2018, S. 3.

4 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Das Professorinnenprogramm. Berlin 2020.



zwischen den rheinland-pfälzischen Hochschulen rotiert,⁵ und

- in der Nachwuchsförderung das Juniorprofessorinnenprogramm, in dem den rheinland-pfälzischen Hochschulen insgesamt zehn Stellen für hochqualifizierte weibliche Nachwuchskräfte bereitgestellt werden.⁶

Frauenförderung durch Leibniz-Programm und „ProWeWin“

Neben den aufgezählten Initiativen bestehen eine Reihe weiterer fach- oder hochschulspezifischer Förderprogramme sowie regionale und überregionale Forschungsförderungen zur Unterstützung wissenschaftlicher Werdegänge von Frauen, beispielsweise das Leibniz-Professorinnenprogramm⁷ oder das „Programm Weiblicher Wissenschaftsnachwuchs (ProWeWin)“ der Johannes Gutenberg-Universität Mainz⁸. Inwieweit diese Programme in Rheinland-Pfalz tatsächlich zu einer Gleichstellung von Professorinnen und Professoren beigetragen haben, ist im Folgenden unter Berücksichtigung der Daten der amtlichen Statistik zu evaluieren.

Entwicklung der Professorenzahl in Rheinland-Pfalz

Steigende Zahl der Professuren

Die Zahl der Professorinnen und Professoren – ohne Berücksichtigung der Qualifikationsposition der Juniorprofessur – stieg zwischen 2010 und 2020 nach vorläufigen Berechnungen um elf Prozent. Innerhalb von zehn Jahren wurden damit in Rheinland-Pfalz mehr als 200 zusätzliche Professuren geschaffen. Ins-

5 Vgl. Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit: Klara Marie Faßbinder Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung. Mainz 2021.

6 Vgl. Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit: Frauenförderung in der Wissenschaft. Mainz 2021.

7 Vgl. Leibniz Gemeinschaft: Leibniz Programme for Women Professors. Berlin 2021.

8 Vgl. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur: Hochschulpakt 2020. Zielvereinbarungen. Mainz 2021.

gesamt waren rund 2 100 Professorinnen und Professoren sowie mehr als 100 Juniorprofessorinnen und -professoren an den rheinland-pfälzischen Hochschulen beschäftigt.

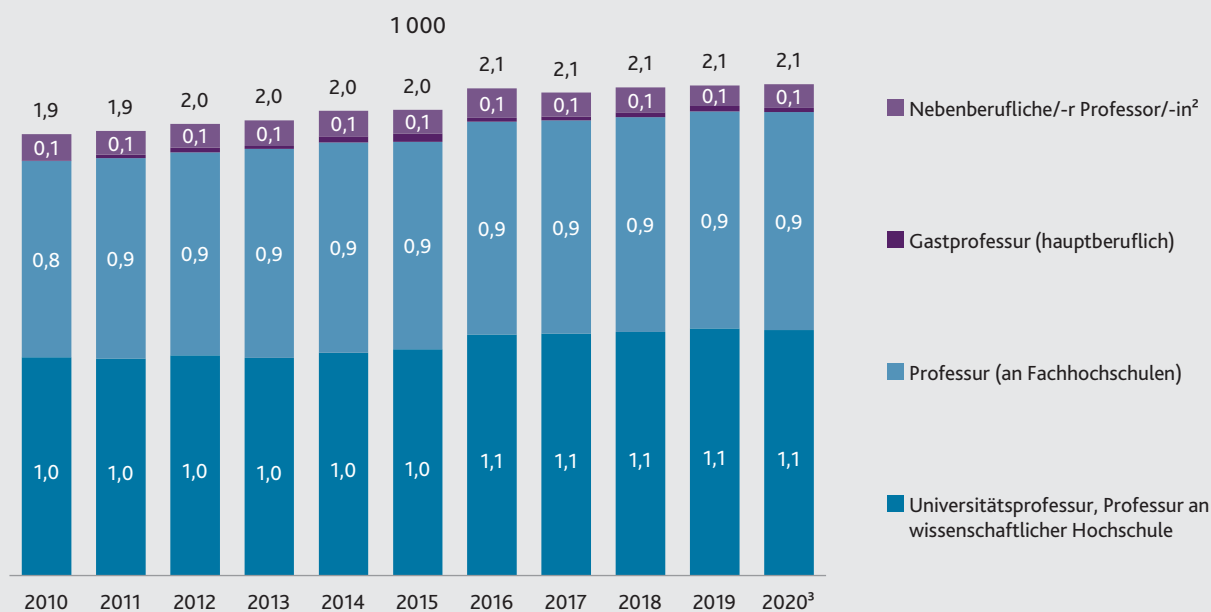
Der Anstieg der Lehrstühle und Professuren geht auf die Förderung des Landes, den Hochschulpakt (2006–2020) und die zunehmende Drittmittelfinanzierung zurück. Beispielsweise sollten in Vorbereitung auf die dritte Phase des Hochschulpakts im Rahmen eines „25 Millionen-Programms“ knapp 200 Stellen an den elf staatlichen Hochschulen geschaffen werden.⁹ Parallel dazu nahmen die aus Drittmitteln finanzierten Stellen der Wissenschaft zu. So stieg zwischen 2010 und 2019 in Rheinland-Pfalz die Zahl der mehrheitlich aus Drittmitteln finanzierten Professuren um 214 Prozent. Während 2010 nur 29 hauptberufliche Professorinnen und Professoren aus Dritt- oder nicht unmittelbar aus Hochschulmitteln finanzierte Stellen besetzten, waren es 2019 mehr als 90 Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber.

Ausbau durch Drittmittel und Hochschulpakt

Die positive Entwicklung der Zahl der Professuren zeichnete sich zwischen 2010 und 2020 sowohl bei den Universitäten und wissenschaftlichen Hochschulen (+12 Prozent) als auch bei den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (+11 Prozent) ab. Demgegenüber sank die Zahl der nebenberuflich tätigen Professorinnen und Professoren (–10 Prozent). Zu dieser Gruppe zählen unter anderem Honorarprofessorinnen und -professoren sowie Emeriti, also Professorinnen und Professoren im Ruhestand, die weiterhin in der Lehre tätig waren.

9 Vgl. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur: Hochschulpakt 2020. Zielvereinbarungen. Mainz 2021.

G1 Professor/-innen¹ an rheinland-pfälzischen Hochschulen 2010–2020 nach Amts- und Dienstgruppen



1 Ohne Juniorprofessuren. – 2 Nebenberufliche/-r Professor/-in und Gastprofessor/-in, Emeriti, Honorarprofessor/-in; ohne außerplanmäßige/r Professor/-in. – 3 Vorläufige Ergebnisse für 2020.

Bestellung von Gastprofessorinnen und -professoren

Neben der Berufung auf eine Professur auf Lebenszeit, einer Qualifikationsprofessur oder dem nebenberuflichen Erwerb bzw. Erhalt einer Professur kann nach dem Landeshochschulgesetz eine Hochschule für einen definierten Zeitraum „Hochschul-lehrerinnen und Hochschullehrer anderer Hochschulen oder Persönlichkeiten aus der wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxis, die die Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, als Gastprofessorinnen oder Gastprofessoren bestellen“.¹⁰ An den rheinland-pfälzischen Hochschulen gingen im Jahr 2020 neben 34 nebenberuflich tätigen Gastprofessorinnen und -professoren insgesamt 18 hauptberuflich beschäftigte Gastprofessorinnen und Gastprofessoren ihrer Forschung und Lehre an einer rheinland-pfälzischen Hochschule nach.

¹⁰ § 50 Abs. 10 HochSchG RP in der Fassung vom 23.09.2020.

Professorinnenanteil weiterhin gering

Trotz steigender Zahl der Professuren war 2020 nach vorläufigen Berechnungen nicht einmal jede vierte Professur mit einer Frau besetzt. An Universitäten und wissenschaftlichen Hochschulen lag der Frauenanteil bei 24 Prozent und an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen bei 21 Prozent. Besonders selten wurden nebenberufliche Professorinnen beschäftigt bzw. in der Lehre tätige Frauen mit einer Honorarprofessur ausgezeichnet: Hier lag der Frauenanteil bei nur 13 Prozent.

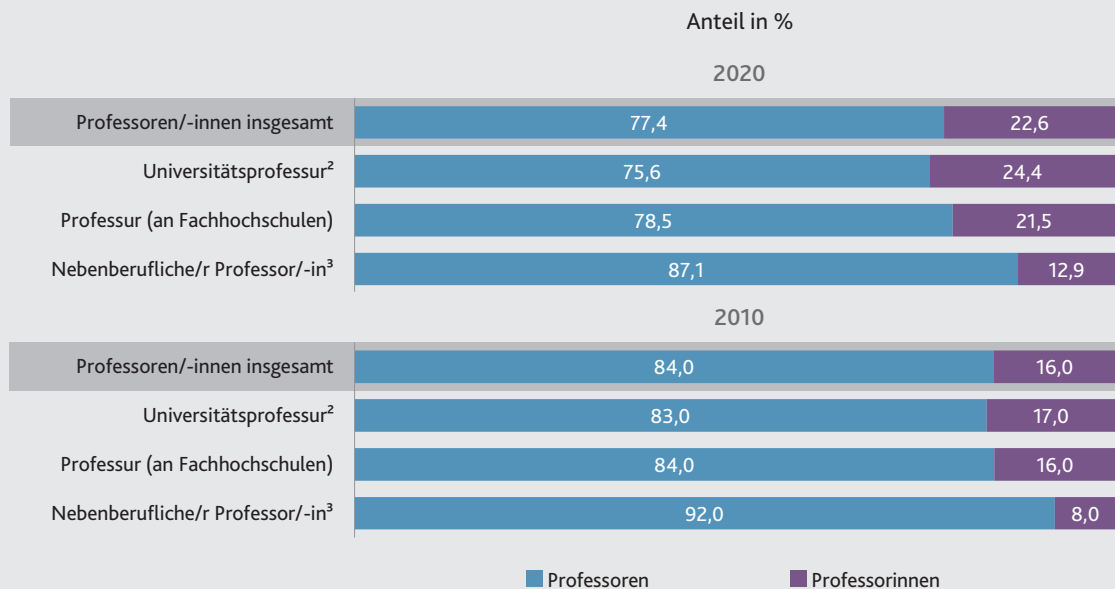
Nur jede vierte Professur mit Frau besetzt

Gegenüber 2010 lässt sich in Rheinland-Pfalz ein geringer Anstieg des Frauenanteils unter den Professorinnen und Professoren beobachten. So lag der Anteil der Frauen an Universitäten und wissenschaftlichen Hochschulen 2010 noch bei 17 Prozent und

Langsamer Anstieg des Frauenanteils



G2 Professor/-innen¹ an rheinland-pfälzischen Hochschulen 2020 und 2010 nach Amts- und Dienstgruppen sowie Geschlecht



1 Ohne Juniorprofessuren; vorläufige Ergebnisse für 2020. – 2 Einschließlich Professur an wissenschaftlicher Hochschule und hauptberufliche Gastprofessur. – 3 Nebenberuflich Professor/-in und Gastprofessor/-in, Emeriti, Honorarprofessor/-in; ohne außerplanmäßige/r Professor/-in.

Kaum Frauen mit nebenberuflicher Professur

an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen bei 16 Prozent. Nebenberuflich tätige Professorinnen waren mit einem Anteil von acht Prozent noch deutlicher in der Minderheit. Insgesamt stieg der Anteil der mit einer Frau besetzten Professuren innerhalb von zehn Jahren um knapp sieben Prozentpunkte. Der geringste Anstieg wurde innerhalb der Gruppe der nebenberuflich tätigen Professorinnen und Professoren verzeichnet (+4,8 Prozentpunkte).

Für eine detaillierte Analyse der Entwicklung des Professorinnenanteils lohnt eine differenzierte Auswertung, die auf Basis der vorläufigen Zahlen für 2020 nur eingeschränkt möglich ist. Daher werden im Folgenden in der Regel die Daten von Dezember 2009 bis Dezember 2019 verwendet.

Nachteile für Professorinnen bei der Besoldung

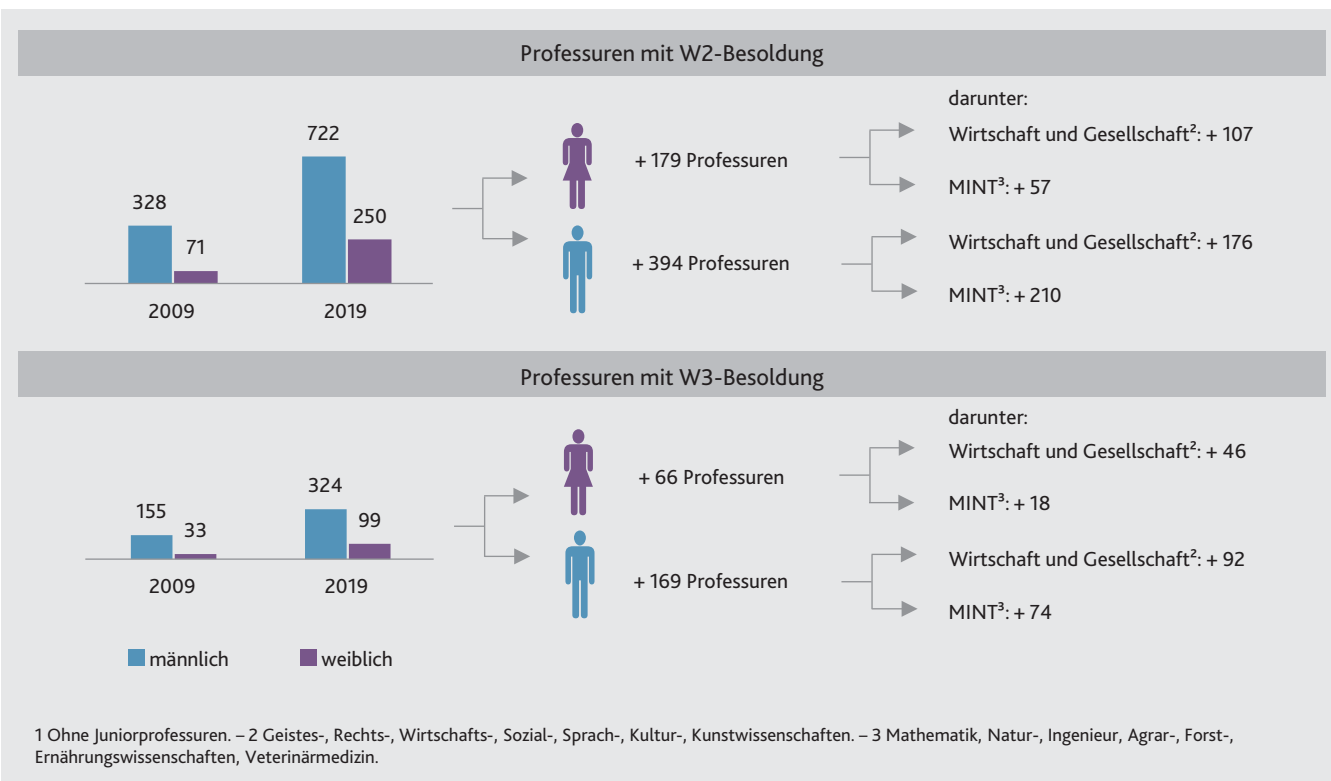
Auf Basis des 2002 eingeführten Professo-
renbesoldungsgesetzes galt die sogenannte W-Besoldung ab Ende 2005 verbindlich für alle neu berufenen Professorinnen und Professoren an staatlichen Hochschulen.¹¹ Die W-Besoldungsgruppen unterteilen sich in W1 für Qualifikationsprofessuren (z. B. Juniorprofessur) sowie in W2 und W3 für reguläre Professuren. Der monatliche Grundgehaltssatz der W3-Professur lag in Rheinland-Pfalz im Jahr 2021 mit 6 870 EUR mehr als 800 EUR über dem der W2-Professur (6 054 EUR).¹² Aufgrund der höheren

Einführung der W-Besoldung

11 Vgl. Pautsch, A./Dillenburger, A.: Kompendium zum Hochschul- und Wissenschaftsrecht. 2. Aufl., Berlin/Boston 2016, S. 228.

12 Vgl. Landesamt für Finanzen: Besoldungstabelle ab Januar 2021. Koblenz 2021.

G3 Hauptberuflich tätige Professoren/-innen¹ 2019 und 2009 nach Geschlecht, ausgewählten Fachbereichen und W-Besoldungsgruppen



Besoldung und häufig auch der besseren Ausstattung sind W3-Professuren besonders attraktiv.

Im Jahr 2019 waren 250 W2-Professuren und knapp 100 W3-Professuren mit einer Frau besetzt. Demgegenüber saßen rund 720 Männer auf einer mit W2 besoldeten Professur und etwa 320 auf einer W3-Professur. Damit wurden W2-Professuren 2,9-mal so häufig mit einem Mann wie mit einer Frau besetzt und die hochdotierten W3-Professuren sogar 3,3-mal so häufig.

Neu- und Nachbesetzungen: Männer im Vorteil

Gegenüber 2009 stieg die Zahl der mit einer Frau besetzten W2-Professuren um rund 180 und die der mit einem Mann besetzten Professuren um etwa 390. Obwohl eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung von Professorinnen eingeführt worden ist, geben die

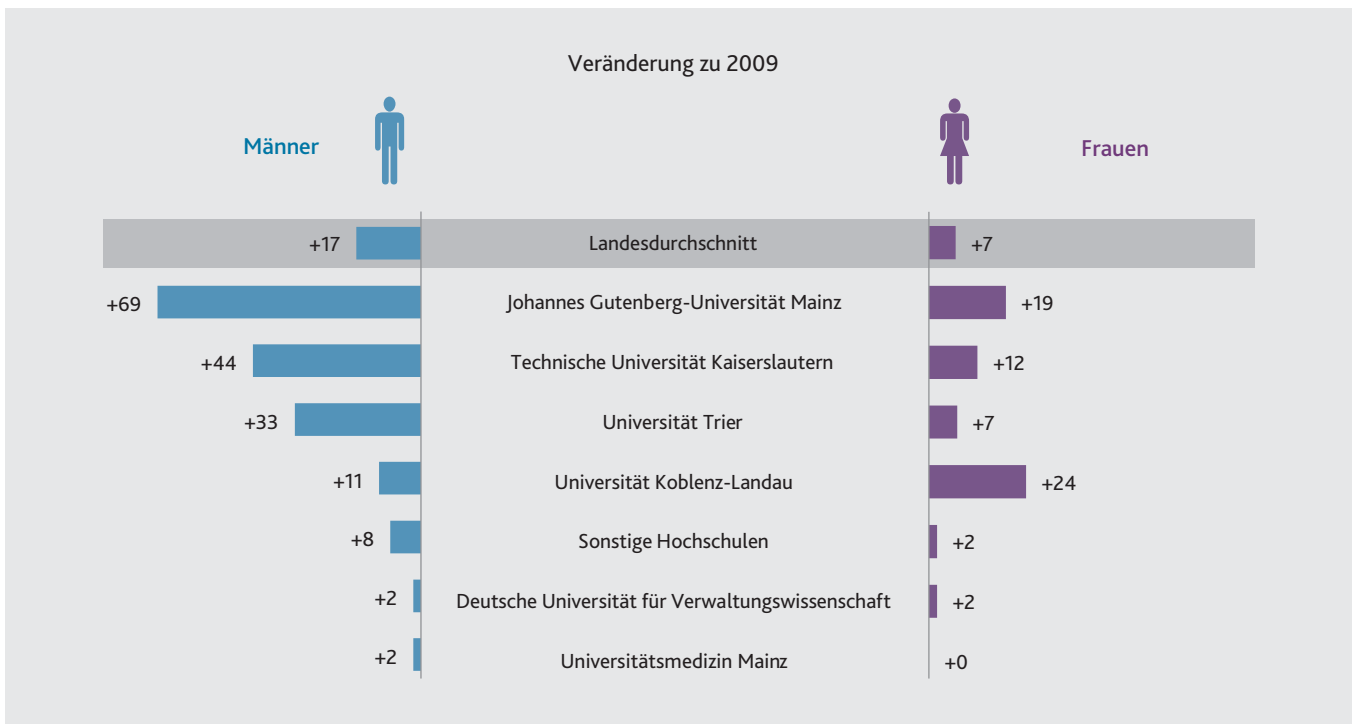
Zahlen einen Hinweis dahingehend, dass in den vergangenen zehn Jahren W2-Professuren mehrheitlich durch einen Mann neubesetzt wurden, und zwar 2,2-mal so häufig wie mit einer Frau. Diese Differenz ist nicht auf einen Ausbau von Professuren in den traditionell häufiger von Männern studierten MINT-Fächern¹³ zurückzuführen. Tatsächlich stieg zwischen 2009 und 2019 die Zahl der W2-Professuren in den Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften (+283) stärker als in den MINT-Fächern (+267). Zwar war erwartungsgemäß der Zuwachs der mit Männern besetzten Professuren in den MINT-Fächern (3,7-fach) deutlich höher als der der Frauen; doch auch in den Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften fiel der Profes-

Ausbau der Professuren nicht nur in MINT-Fächern

13 Mathematische, naturwissenschaftliche oder ingenieurwissenschaftliche Fächergruppe.



G4 Hauptberuflich tätige Professoren/-innen in Besoldungsgruppe W3 2019 nach Geschlecht und Hochschule



sorenuwachs 1,6-fach höher aus als bei den weiblichen Stelleninhaberinnen.

den Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften die Zahl der mit Männern besetzten W3-Professuren (+92) doppelt so stark wie die der weiblichen Kolleginnen (+46).

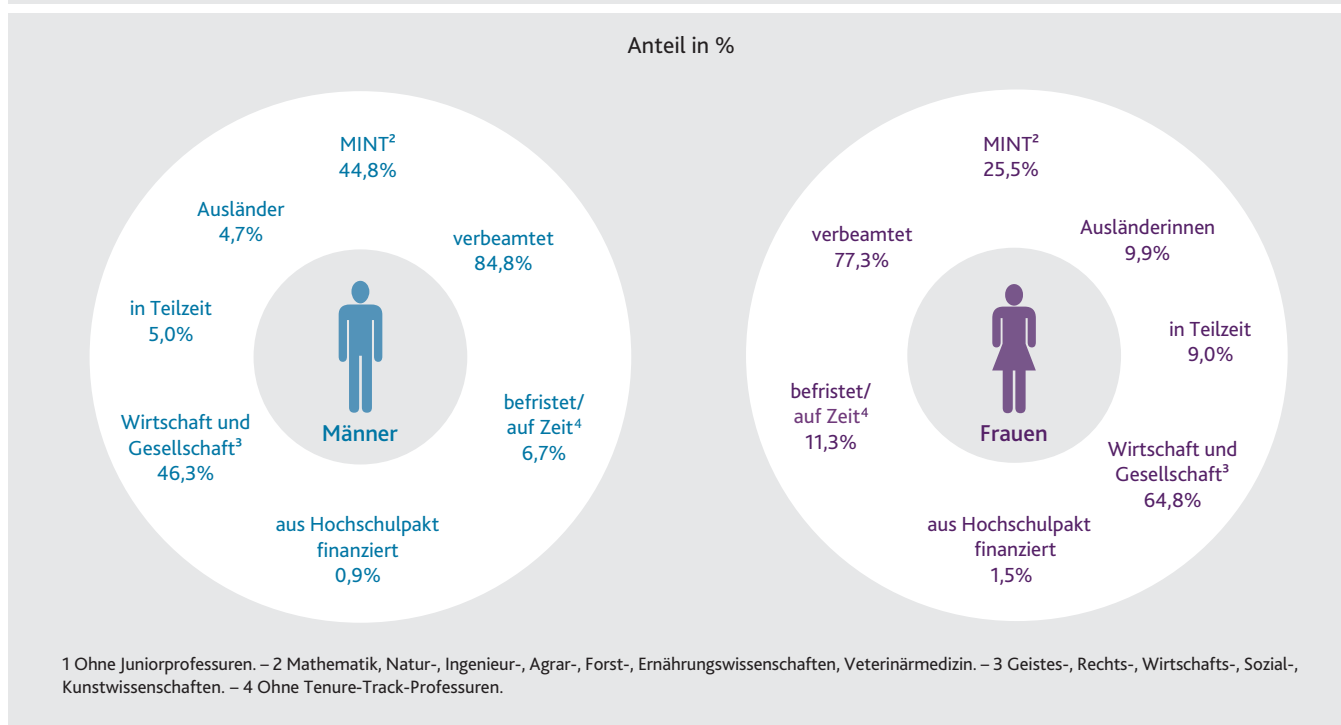
Geschlechterunterschiede bei hochdotierten Professuren

Bei der Entwicklung der Zahl der Professorinnen auf einer W3-Professur fielen die Geschlechterunterschiede noch deutlicher aus. Zwischen 2009 und 2019 nahm die Zahl der mit einer Frau besetzten W3-Professuren von 33 auf 99 zu. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der mit einem Mann besetzten und mit W3 besoldeten Professuren um 169. Auch diese Zahlen lassen vermuten, dass Neubesetzungen von hochdotierten Professuren etwa 2,6-mal häufiger durch einen Mann als durch eine Frau erfolgten. Wie bei den W2-Professuren zeigen sich nicht nur in den MINT-Fächern (Männerzuwachs: +74; Frauenzuwachs: +18), sondern auch in den Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften häufigere Besetzungen durch Professoren als durch Professorinnen. So stieg in

An den meisten Hochschulen, an denen die hochdotierten W3-Professuren neu entstanden, konnte bei deren Besetzung eine ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern beobachtet werden. Mit Ausnahme der Universität Koblenz-Landau wuchs zwischen 2009 und 2019 an den meisten Landesuniversitäten die Zahl der mit Männern besetzten W3-Professuren deutlich stärker als die der mit W3 besoldeten Professorinnen. So stieg die Zahl der männlichen Professoren an der Universität Trier, Technischen Universität Kaiserslautern und der Johannes Gutenberg-Universität Mainz um das 3,6- bis 4,7-fache gegenüber dem Zuwachs der mit einer Frau besetzten

Viele Landesuniversitäten mit Geschlechterunterschieden bei Besetzung von W3-Professuren

G5 Hauptberuflich tätige Professor/-innen¹ 2019 nach Geschlecht und ausgewählten Merkmalen



W3-Professuren. Einzig die Universität Koblenz-Landau stärkte den Ausbau der mit Professorinnen besetzten W3-Lehrstühle: Ihre Zahl verzeichnete einen mehr als doppelt so starken Zuwachs wie die der Männer. An allen anderen Hochschulen gab es nur vereinzelte mit W3 besoldete Professuren.

Geschlechterunterschiede in der Beschäftigungsform

Teilzeit, Befristung, fehlende Verbeamtung

Nicht nur in der Zahl der Berufungen auf einen Lehrstuhl und in der Eingruppierung bzw. Besoldung bestehen Ungleichheiten zwischen Professorinnen und Professoren, sondern auch in der Beschäftigungsform. Auffällig ist, dass Geschlechterunterschiede insbesondere in sogenannten atypischen Beschäftigungsformen auch in den höchsten akademischen Ämtern vorzufinden sind. Zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen

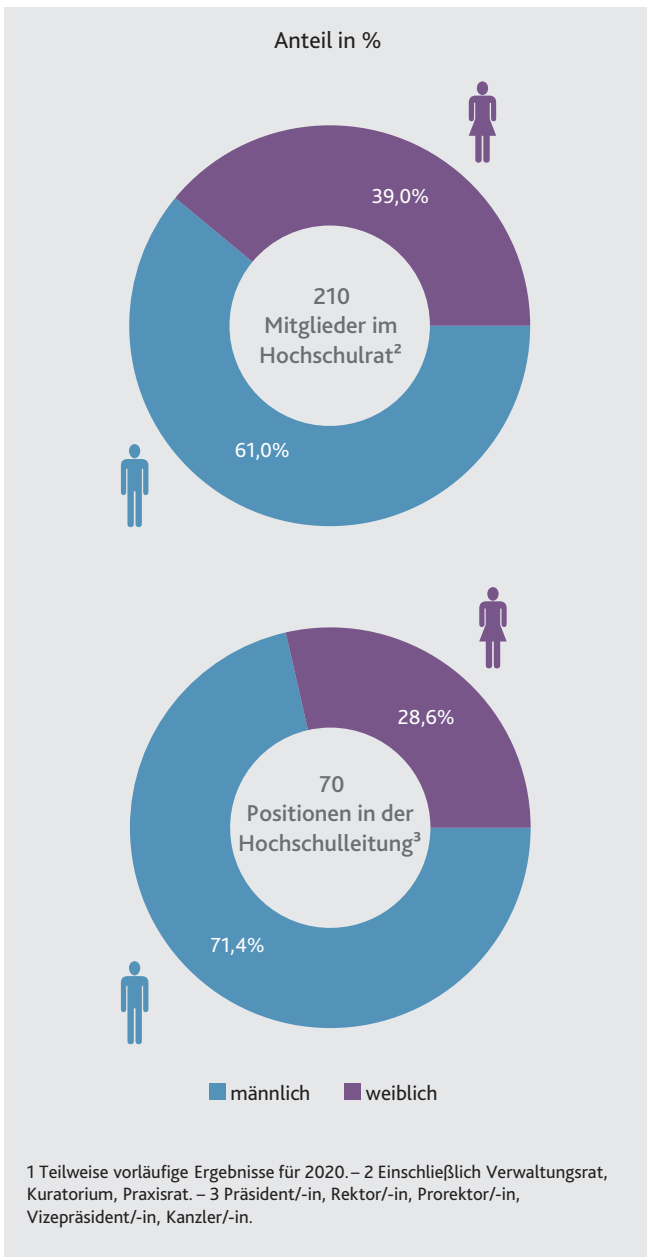
in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis unter anderem befristete Beschäftigungen und Teilzeitarbeit.¹⁴ Zusätzlich könnte für Professorinnen und Professoren eine fehlende Verbeamtung als atypisch gelten. Während die männlichen Stelleninhaber einer Professur nur zu fünf Prozent in Teilzeit und zu sieben Prozent befristet (ohne Tenure Track) tätig sowie zu 85 Prozent verbeamtet waren, lag der Anteil der in Teilzeit tätigen Professorinnen bei neun Prozent, der befristet beschäftigten bei elf Prozent und der verbeamteten bei 77 Prozent. In allen drei Kategorien schnitten Männer besser ab als Frauen: Sie waren vier Prozentpunkte seltener in Teilzeit, fünf Prozentpunkte seltener befristet angestellt bzw. auf Zeit verbeamtet und acht Prozentpunkte häufiger verbeamtet.

Frauen seltener verbeamtet und häufiger befristet

¹⁴ Vgl. Baron, D./Hill, P.: Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen. In: Baron, D./Hill, P. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen. Wiesbaden 2018, S. 1.



G6 Positionen in der Hochschulleitung und im Hochschulrat 2020¹ nach Geschlecht



Geschlechter-segregation insbesondere in den MINT-Fächern

In der nach Fachbereichen differenzierten Betrachtung zeigt sich, dass Frauen häufiger eine Professur in den Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften (65 Prozent) als in den MINT-Fächern (26 Prozent) besetzen. Unter den männlichen Kollegen lässt sich hingegen ein ausgewogenes Verhältnis beobachten: Sie sind zu rund 46 Prozent in

den Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften und zu 45 Prozent in den MINT-Fächern forschend und lehrend tätig. Dafür liegt der Grad der Internationalisierung und Interkulturalität bei den Frauen höher als bei den Männern: Unter den Professorinnen lag der Ausländeranteil bei knapp zehn Prozent; bei dem der Männer bei weniger als fünf Prozent.

Die Förderung von Professorinnen im Rahmen des Hochschulpakts, bei dem unter anderem der Frauenanteil bei der Besetzung von Lehrstühlen und Professuren erhöht werden sollte, trug nur in geringem Maße dazu bei, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.¹⁵ Lediglich 1,5 Prozent der mit einer Frau besetzten Professuren wurden mehrheitlich aus dem Hochschulpakt finanziert. Damit lag die Finanzierung 0,6 Prozentpunkte höher als bei den Professoren.

Verhältnismäßig kleiner Beitrag des Hochschulpakts

Wenige Frauen in der Hochschulleitung

Zu den höchsten und einflussreichsten Positionen in der Wissenschaft gehören die Positionen in der Hochschulleitung. Dazu zählen das Präsidenten-, Rektoren- und auf Verwaltungsebene das Kanzleramt sowie die Vizepräsidenten und -präsidentinnen bzw. Prorektorinnen und -rektoren. In Rheinland-Pfalz waren nach vorläufigen Auswertungen für 2020 nur 20 der 70 Positionen in der Hochschulleitung mit einer Frau besetzt. Das war ein Frauenanteil von 29 Prozent.

Weniger als ein Drittel Frauen in der Hochschulleitung

Neben dem Senat und der Präsidentin bzw. dem Präsidenten ist der Hochschulrat ein zentrales Hochschulorgan, der in der Regel hochschulstrategische und beratende Auf-

Wachsender Frauenanteil in den Hochschulräten

¹⁵ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Hochschulpakt 2020. Bericht zur Umsetzung im Jahr 2016. Bonn 2018, S. 3.

gaben übernimmt. Sowohl in Deutschland als auch Rheinland-Pfalz ist unter Einbezug der Ergebnisse des Monitorings des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) eine Stärkung des Frauenanteils beobachtbar.¹⁶ Im Jahr 2020 lag in Rheinland-Pfalz der Frauenanteil in den Hochschulräten bei 39 Prozent (Deutschland: 36 Prozent). Zehn Jahre zuvor waren es nur 19 Prozent. Dabei ist methodisch zu berücksichtigen, dass seit 2017 die Statistik der Hochschulräte nicht mehr durch das CEWS, sondern durch die Statistischen Landesämter erhoben und seither auch Kuratorien der Verwaltungshochschulen berücksichtigt werden. Der letztgenannte Aspekt hat jedoch einen vernachlässigbaren Einfluss auf die positive Entwicklung des Frauenanteils.

Qualifikationswege für angehende Professorinnen und Professoren

Klassische Qualifikation: Habilitation und Juniorprofessur

In Rheinland-Pfalz bestehen inzwischen eine Vielzahl an Wegen, einen Professorentitel zu erlangen bzw. die Voraussetzung für eine Berufung auf eine Professur auf Lebenszeit zu erfüllen. In der Vergangenheit war es üblich, über die Habilitation die „*venia legendi*“, also die für eine Professur notwendige Lehrbefugnis, erteilt zu bekommen. Obwohl die Juniorprofessur, in deren Rahmen über eine bis zu sechsjährige Amtszeit eigenverantwortlich geforscht und gelehrt wird, sich inzwischen neben der Habilitation als Qualifikationsweg für eine Professur auf Lebenszeit etabliert hat, ist in Rheinland-Pfalz die Habilitation nach wie vor das beliebteste Qualifikationsverfahren. Während 107 Juniorprofessuren gezählt wurden, gaben im Jahr 2020 nach vorläufigen Auswertungen 158 Beschäftigte

16 Vgl. u. a. Löther, A.: Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien. Köln 2020, S. 2.

an den rheinland-pfälzischen Hochschulen an, in einem Habilitationsverfahren zu sein. Sowohl bei den Personen in Habilitationsverfahren (43 Prozent) als auch bei den Stelleninhaberinnen und -inhabern von Juniorprofessuren (49 Prozent) lag der Anteil der Frauen geringfügig unter dem der Männer.

Neben der klassischen Habilitation und der inzwischen etablierten Juniorprofessur haben sich weitere Wege entwickelt, an Universitäten und wissenschaftlichen Hochschulen die Qualifikation für eine Professur zu erlangen. Das sogenannte Tenure-Track-Programm wurde eingeführt, um eine höhere Planbarkeit bei der wissenschaftlichen Laufbahn zu gewährleisten.¹⁷ Dabei wird die Qualifikationsphase mit dem Übergang in eine unbefristete Professur verknüpft. Im Rahmen der Qualifikationsphase können die Teilnehmenden am Tenure-Track-Programm in einer befristeten Professur, einer Juniorprofessur oder einer anderen wissenschaftlichen Anstellung, in deren Rahmen sie habilitieren oder eine Nachwuchsgruppe leiten, die Voraussetzung zum Übergang auf eine Professur auf Lebenszeit innerhalb eines definierten Zeitfensters erfüllen. Eine Tenure-Track-Position besetzten in Rheinland-Pfalz 58 junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Auch hier lag der Frauenanteil (48 Prozent) knapp unter dem der Männer.

Tenure-Track-Programm bietet mehr Planungssicherheit

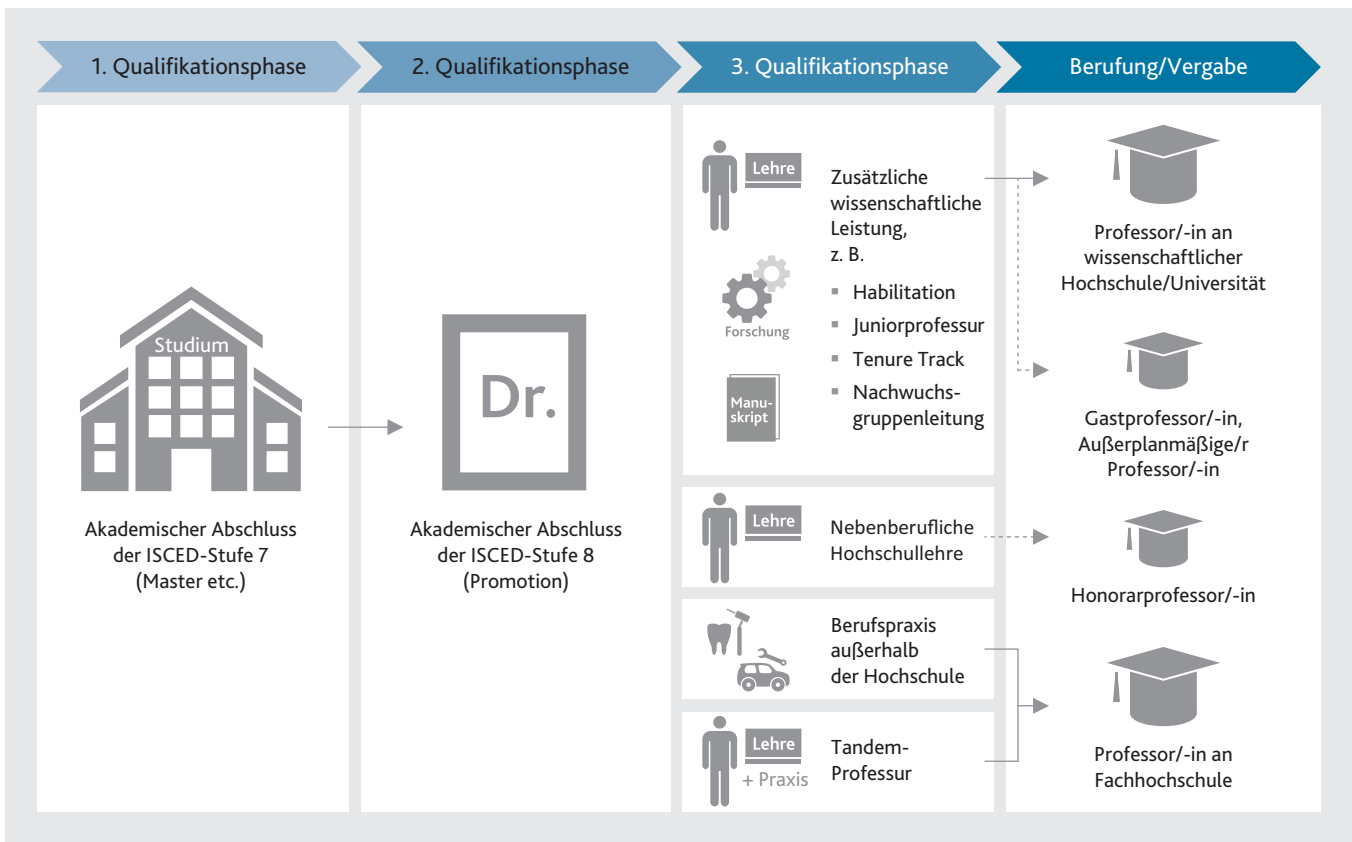
Da im Rahmen des rheinland-pfälzischen Hochschulgesetzes¹⁸ neben der Habilitation, dem Tenure-Track-Programm und der Juniorprofessur auch andere wissenschaftliche Leistungen bei der Berufung auf eine Professur anerkannt werden können, hat sich für

Nachwuchsgruppenleitung als Nachweis wissenschaftlicher Exzellenz

17 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Das Tenure-Track-Programm. Berlin 2021.

18 Vgl. § 49 Abs. 2 Satz 1 HochSchG RP in der Fassung vom 23.09.2020.

G7 Ausgewählte Wege zur Professur in Rheinland-Pfalz



Qualifikationsstelle mit professoren-ähnlicher Autonomie

exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler insbesondere die Position der Nachwuchsgruppenleitung etabliert. „Die ausschließlich durch Drittmittel finanzierten Qualifizierungsstellen zeichnen sich durch eine professoren-ähnliche Autonomie in der Gestaltung von Forschung und Lehre aus. Promovierte Forscherinnen und Forscher können durch die Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe, die in der Regel über fünf Jahre gefördert wird, schon sehr früh die erforderlichen Voraussetzungen für die Berufungsfähigkeit erwerben.“¹⁹ In Rheinland-Pfalz wurden nur 18 Stellen der Nachwuchsgruppenleitung

¹⁹ Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Nachwuchsgruppenleitung. <https://www.nachwuchs.uni-mainz.de/nachwuchsgruppenleitung>. Abruf am 04.06.2021.

verzeichnet, davon zwei Drittel mit einem Mann und ein Drittel mit einer Frau besetzt.

An Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird neben der Promotion eine berufliche Praxiserfahrung außerhalb der Hochschule als Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur verlangt. Aufgrund der Praxisphase lässt sich keine verlässliche Prognose machen, wie viele der Absolventinnen und Absolventen mit einer Promotion (2019: etwa 1 000 Promotionen und rund 7 000 Promovierende) nach dem außeruniversitären Berufseinstieg eine Fachhochschulprofessur anstreben.

Mit dem novellierten Landeshochschulgesetz wurde ein zweiter Qualifikationsweg für Fachhochschulprofessuren eingeführt:

Qualifikationswege zur Professur an Fachhochschulen

G8 Wissenschaftler/-innen¹ auf einer Qualifikationsposition, Juniorprofessur oder im Habilitationsverfahren 2020 nach Geschlecht



Tandem-Professur als Qualifikationsstelle an Fachhochschulen

die sogenannte Tandem-Professur. Diese Professur auf Zeit wird ausschließlich an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften angeboten. „Die Beschäftigung an der Hochschule für angewandte Wissenschaften erfolgt im hälftigen Umfang einer vollen Professur, wobei der darüberhinausgehende hälftige Beschäftigungsumfang dem Erwerb der dreijährigen außerhochschulischen Berufspraxis“ dient.²⁰ Sie hat das Ziel, dass die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber sowohl Kompetenzen im Lehrbetrieb (50 Prozent für Hochschultätigkeit) als auch die Praxisanforderungen (50 Prozent für dreijährige außerschulische Berufspraxis) für eine Professur auf Lebenszeit an einer Fachhochschule bzw.

²⁰ § 56 Abs. 2 HochSchG RP in der Fassung vom 23.09.2020.

Hochschule für angewandte Wissenschaften erfüllen. Aus qualifikationstechnischer Perspektive ist die Tandemprofessur mit der Juniorprofessur vergleichbar: Sie bietet einen Qualifikationsrahmen in der Hochschultätigkeit im Zusammenhang mit einer befristeten Professur. Entsprechend erfolgt die Besoldung – wenn auch nur im hälftigen Umfang – wie bei der Juniorprofessur in der Besoldungsgruppe W1. In der Hochschulpersonalerhebung 2021 werden erste Ergebnisse zu der Einführung dieser neuen Professur erwartet.

Zusätzlich zu einer Professur auf Lebenszeit ist es möglich, einen Professorentitel über eine nebenberufliche Tätigkeit in der Lehre zu erwerben. Hierzu gehören insbesondere die Honorarprofessur und die außerplan-

Professorentitel im Nebenberuf



mäßige Professur. Eine genaue Angabe zu der Zahl der Personen, die durch eine nebenberufliche Tätigkeit eine Professur erworben haben, ist in der amtlichen Statistik nur eingeschränkt möglich. Neben den anfangs bereits genannten etwa 100 nebenberuflichen Professorinnen und Professoren können die außerplanmäßigen Professuren nicht explizit ausgewiesen werden, da sie gemeinsam mit den Privatdozentinnen und -dozenten erfasst werden, die zwar die „venia legendi“ führen, aber keinen Professorentitel tragen. Zudem besteht die Vermutung, dass die Lehrbeauftragten mit einem Honorarprofessorentitel untererfasst sind.²¹

Ausblick

Geschlechterunterschiede in der Hochschul-landschaft

Die Ergebnisse der amtlichen Hochschulpersonalstatistik bestätigen die Vermutung der Hochschulkonferenz 2019, dass Frauen in öffentlich sichtbaren Positionen wie Professuren oder Hochschulleitungen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Es zeigt sich sogar, dass Frauen innerhalb der Professorenposition häufiger Benachteiligungen in Form atypischer Beschäftigungsformen und der Besoldung erfahren. Zwar steigt der Anteil der Professorinnen, doch in absoluten Zahlen zeigt sich, dass Männer nach wie vor häufiger bei der Besetzung von W2- und W3-Professuren berücksichtigt werden. Auch im wissenschaftlichen Nachwuchs

habilitieren Frauen seltener als Männer und bekleiden seltener eine Nachwuchsgruppenleitung. Nur bei den Juniorprofessuren und Tenure-Track-Programmen sind nahezu ausgeglichene Geschlechterverhältnisse vorzufinden – auch wenn Frauen hier noch knapp in der Minderheit sind (49 bzw. 48 Prozent).

Die Gründe für die Minderheit der Frauen in leitenden Positionen in der Wissenschaft sind vielfältig. So resultieren die Ungleichheiten unter anderem aus Geschlechtersegregationen, also die geschlechterspezifische Verteilung in den Fachbereichen (z. B. MINT als „Männerdomäne“), der Konkurrenz innerhalb einzelner Lehr- und Forschungsbereiche, traditionellen Familienmodellen, Unterbrechungen durch Elternzeiten, Orts- und Organisationsgebundenheit sowie durch „männliche“ Werte geprägte Arbeitskulturen.²² Doch insbesondere an den höchsten wissenschaftlichen Einrichtungen und damit gesellschaftliche Werte prägenden Institutionen, die mit einer Reihe von Programmen zur Förderung von Frauen unterstützt werden, wird von der Gesellschaft eine hohe Erwartung an die Umsetzung geschlechtergerechter Verhältnisse und Strukturen gesetzt. Die Daten der amtlichen Statistik zeigen bei der Besetzung von Professuren und wissenschaftlichen Leitungsfunktionen sowohl positive Entwicklungen (z. B. Hochschulrat) als auch politischen und organisatorisch-strukturellen Handlungsbedarf.

Vielältige und kontextabhängige Ursachen der Geschlechterunterschiede

21 Vgl. Zenthöfer, J.: Honorarprofessoren. Schein der Exklusivität. <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/hoersaal/schein-der-exklusivitaet-die-zahl-der-honorarprofessuren-ist-deutlich-hoehere-als-gemeldet-16964993.html> [Stand: 24.09.2020].

22 Vgl. u.a. Gotschall, K.: Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden 2010, S. 685 f.

Dr. Marco Schröder, Soziologe und Bildungswissenschaftler, leitet das Referat Bildung.