

Arbeitspapiere

**des Fachgebiets
Marketing und Vertrieb**

**Professor*innen: Kinderlos qualifiziert –
mit Kindern abgehängt?**

**Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der
Qualifizierungsphase auf dem Weg zur
Fachhochschulprofessur**

Verfasserinnen: Dr. Elena Niehuis
Prof. Dr. Susanne Stark
Dzana Vilic, B.A.

Hochschule Bochum • University of Applied Sciences
Fachbereich Wirtschaft • Fachgebiete Außenwirtschaft und Marketing
Am Hochschulcampus 1 • 44801 Bochum

Tel.: +49 (0)234 32-202 • Fax: +49 (0)234 32-14312

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Heft 14

Professor*innen: Kinderlos qualifiziert – mit Kindern abgehängt?

Weibliche und männliche Erfahrungsberichte aus den
Qualifizierungsphasen zur Fachhochschulprofessur

Projektteam: Prof. Dr. Susanne Stark

Dr. Elena Niehuis

Dzana Vilic, B.A.

Fachbereich Wirtschaft

Fachgebiet Marketing

Juli 2022

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	III
1. Forschungsleitende Problemstellung	1
Forschungsstand	2
Forschungsfragen.....	4
2. Methodische Herangehensweise	4
Forschungssample	4
Leitfadengestützte Interviews	6
Qualitative Inhaltsanalyse.....	7
3. Ergebnisse	7
4. Fazit	26
Diskussion der Ergebnisse	26
Implikationen und Handlungsempfehlungen.....	29
Limitationen und Beitrag der Studie.....	30
Quellenverzeichnis	32
Anhang	34
Interviewleitfaden – Teilnehmer*innen mit Kindern in der Qualifikationsphase.....	34
Interviewleitfaden - Teilnehmer*innen ohne Kinder in der Qualifikationsphase	36
Kategoriensystem aus MaxQDA.....	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Demographische Informationen zum Forschungssample	5
Tabelle 2: Suchtreffer für „Kinder“ und „Betreuung“ nach Teilnehmer*innen	12
Tabelle 3: Antworten auf offene Frage nach wichtigster Unterstützung.....	17

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Code Relations ungeplante Professur, Empfehlung einer frühzeitigen Planung und negative Wahrnehmung	15
Abbildung 2: Code Relations für langfristig geplante Professur und positive Wahrnehmung der Qualifizierungsphase	15
Abbildung 3: Code-Matrix nach Geschlecht.....	25

1. Forschungsleitende Problemstellung

Der Weg zu einer Fachhochschulprofessur nimmt viel Zeit in Anspruch und erfordert zudem einen großen Aufwand für die Qualifizierung: Fünf Jahre Praxiserfahrungen im einschlägigen beruflichen Umfeld, eine Prädikatspromotion, Lehrerfahrungen und im besten Fall zusätzlich wissenschaftliche Veröffentlichungen und Vorträge werden vorausgesetzt. Diese Bausteine eines erfolgsversprechenden Bewerber*innenprofils müssen nach dem Abschluss des Universitätsstudiums absolviert werden und finden somit zum Großteil in der Altersspanne zwischen 25 und 37 Jahren statt. Entsprechend fällt die Qualifizierung für eine Fachhochschulprofessur genau in die Lebensphase von Akademiker*innen, in welcher typischerweise auch, falls gewünscht, die Familienplanung und -gründung angegangen werden. Während also die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals als ein deutlicher Vorzug einer Fachhochschulprofessur hervorgehoben wird, stellt diese in der Qualifikation für den Beruf oftmals eine besondere Herausforderung dar.

Der Anteil an weiblich besetzten Fachhochschulprofessuren ist zwar, wie gesamtdeutsche Zahlen für 2016 zeigen, seit 2007 von 16 auf 22 Prozent angestiegen, liegt damit aber immer noch deutlich unterhalb einer paritätischen Besetzung (vgl. Sembritzki und Thiele 2019). Aktuellere Zahlen liegen lediglich für das Bundesland Rheinland-Pfalz vor, zeigen aber weiterhin ein sehr ähnliches Bild. So waren hier im Jahr 2020 21 Prozent der Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen mit Frauen besetzt (vgl. Schröder 2021). Weitere Studien zeigen zudem, dass der Anteil von Professorinnen mit Kind(ern) weitaus geringer ist, als der ihrer männlichen Kollegen (vgl. Krimmer, Stallmann, Behr und Zimmer 2003). Dabei mangelt es inzwischen oftmals an qualifizierten Bewerber*innen für FH-Professuren, wodurch Stellen teilweise unbesetzt bleiben (vgl. In der Smitten et al. 2017). Eine mögliche Ursache für die weiterhin niedrige Frauenquote bei Fachhochschulprofessuren ist die problematische Vereinbarkeit von Familie und beruflichen Herausforderungen in der Qualifizierungsphase (QP). Denn nach wie vor gehen trotz steigender Beteiligung der Männer an Kinderbetreuung und Familienaufgaben, die beruflichen Einschränkungen durch Familienphasen mehr zu Lasten von Frauen als von Männern. Es

ist also zu vermuten, dass Frauen von den beschriebenen Problemen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur stärker betroffen sind als Männer.

Das Forschungsprojekt „Professor*innen: Kinderlos qualifiziert – mit Kindern abgehängt?“ der Hochschule Bochum fokussiert die spezifischen Hindernisse und Schwierigkeiten, welche aus der naturgemäßen Parallelität von Qualifizierungsphase für die Fachhochschulprofessur und Familiengründung entstehen. Ziel ist es, auf Grundlage von biografischen Erfahrungsberichten von männlichen und weiblichen Fachhochschulprofessor*innen oder entsprechenden Anwärter*innen, welche noch in der Qualifizierungsphase sind, jene Faktoren zu identifizieren, welche potenziell zu einer niedrigeren FH-Professorinnen-Quote beitragen könnten. Diese Erkenntnisse sollen die Angleichung der Zugangschancen männlicher und weiblicher Professuranwärter*innen mit und ohne Kind(er) unterstützen und entsprechende mögliche Lösungsansätze skizzieren.

Forschungsstand

Die Literatur zur Vereinbarkeit von Familie und Professur ist begrenzt, zur Qualifizierungsphase für eine Fachhochschulprofessur lässt sich noch weniger finden.

Der für die hier vorliegende Studie berücksichtigte Forschungsstand lässt sich zu drei zentralen Themen verdichten:

- ein wachsender Mangel an (qualifizierten) Bewerber*innen für Fachhochschulprofessuren (vgl. in der Smitten, Sembritzki und Thiele 2017; Rademaker und Stricker 2020),
- eine niedrige Frauenquote unter Fachhochschulprofessor*innen (vgl. Rövekamp 2016)
- schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft,

Studien, welche sich explizit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Qualifizierung zur Fachhochschulprofessur beschäftigen, gibt es bisher nicht. Die Vereinbarung von Familie und Beruf wird jedoch in zahlreichen Publikationen in Bezug auf eine Karriere in der Wissenschaft thematisiert (Winter 2016; Krempkow und Sembritzki 2017; Rövekamp 2018; Diallo-Ruschhaupt et al. 2018; Allmendinger und Mata 2021). Diese zeigen vor allem: Frauen sind durch Familiengründung und Mutterrolle in ihrer

Tätigkeit in der Wissenschaft weiterhin oft eingeschränkt (vgl. Rövekamp 2016; Krempkow und Sembritzki 2017). In Folge dessen kann eine hohe Kinderlosigkeit in wissenschaftlichen Laufbahnen festgestellt werden (vgl. Krempkow und Sembritzki 2017; Hess, Rusconi und Solga 2011; Brandt 2012).

Die vorliegenden wissenschaftlichen Studien zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sind nicht auf die speziellen Gegebenheiten einer Fachhochschulprofessur zugeschnitten und können so die curricularen Besonderheiten dieses Berufsweges nicht berücksichtigen. Während die Beobachtungen zu weiblicher Benachteiligung in der Wissenschaft bis hin zur Post-Doc-Position auch die Erfahrungen von Fachhochschulprofessorinnen widerspiegeln, unterscheiden sich der weitere Karriereweg und damit einhergehende Hindernisse und Strukturen allerdings von dem von Universitätsprofessorinnen. In der Literatur, welche sich explizit mit Fachhochschulen beschäftigt, wird in diesem Zusammenhang zum Beispiel darauf hingewiesen, dass der Weg hin zu einer solchen Fachhochschulprofessur deutlich weniger systematisch vorstrukturiert ist als der für eine Universitätsprofessur. „Entsprechend erweist es sich als notwendig, sich bei der Analyse der bei Männern und Frauen unterschiedlichen Chancen auf eine FH-Professur vom Idealtypus des universitären Karrierewegs zu lösen“ (Sembritzki und Thiele 2017b, 26). Gerade diese Eigenschaft der Qualifizierungsphase für Fachhochschulprofessuren ist es, welche für unterschiedliche Erfahrungen als in der rein akademischen Laufbahn sorgt. Im Hinblick auf die weiterhin niedrige Frauenquote in Fachhochschulprofessuren gibt es weiterhin Überlegungen dahingehend, dass das Berufungsverfahren für Fachhochschulprofessuren selbst bereits weibliche Bewerbungen benachteiligt. So bestehe „ein Problem darin, wie mit den unterschiedlichen Voraussetzungen, unter denen sich Frauen und Männer bewerben, in Berufungsverfahren umgegangen wird: ‚[...] Männer haben einen weitaus lineareren, soweit das heute noch möglich ist, Lebenslauf, der sie augenscheinlich besser auf diese Stelle hin vorbereitet hat, und sie sind 5 bis 7 Jahre jünger als die Frauen.“ (In der Smitten et al. 2017b). Welche Hindernisse genau während dieser Vorbereitung auf die FH-Professur für Männer und Frauen auftreten, bleibt in der vorliegenden Literatur offen.

Eine dezidierte Betrachtung biografischer Besonderheiten in Form einer qualitativen Studie ist in Anbetracht der hier beschriebenen Studien- und Faktenlage somit von Bedeutung für eine weitere Annäherung an die Auflösung der beobachteten Probleme.

Forschungsfragen

Entsprechend des eingangs beschriebenen Forschungsinteresses und der nun identifizierten Forschungslücken wurden für die empirische Untersuchung die folgenden Forschungsfragen formuliert:

Übergeordnete Forschungsfrage: Wie wirkt sich die Vereinbarung von Familie und Beruf auf die Qualifizierungsphase zur FH-Professur aus?

- Wie wird die Qualifizierungsphase durch Kinder beeinflusst?
- Welche Hindernisse in der Qualifizierungsphase werden beschrieben?
- Wie werden diese Hindernisse überwunden? Gibt es hier Geschlechterunterschiede?
- Welche unterschiedlichen Belastungen berichten Teilnehmer*innen mit und Teilnehmer*innen ohne Kinder?
- Welche unterschiedlichen Belastungen berichten Männer und Frauen?
- Was sind Erfolgsfaktoren für eine gelungene Qualifikationsphase – mit und ohne Kinder?
- Gibt es Geschlechterunterschiede in der Qualifizierungsphase, die sich auf die FH-Professorinnen-Quote auswirken?

Diese Forschungsfragen bieten die Grundlage für die Durchführung und Gestaltung der folgenden qualitativen Interviews und dienen als Leitplanken für die anschließende qualitative Inhaltsanalyse.

2. Methodische Herangehensweise

Die Untersuchung des Forschungsgegenstandes erfolgte auf Basis einer qualitativen Erhebung, um die bestehende Forschungslücke zur biografischen Erfahrung von Fachhochschulprofessor*innen explorativ zu adressieren. Die Datenerhebung wurde im Sommer 2021 durchgeführt und umfasste neun leitfadengestützte Interviews mit Professor*innen der Hochschule Bochum sowie angehenden Professor*innen, u.a. aus dem Förderprogramm „Karriereweg FH-Professur“.

Forschungssample

Die Wahl der Proband*innen erfolgte gezielt aus der Belegschaft der Hochschule Bochum und wurde durch eine Person aus dem Bekanntenkreis des Forschungsteams

mit passenden Merkmalen ergänzt. Um Erkenntnisse über Unterschiede in der Qualifizierungsphase zwischen den Geschlechtern zu identifizieren, wurde ein Gleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Interviewpartner*innen angestrebt. Zudem sollten neben Personen mit Kindern in der Qualifikationsphase auch solche ohne Kinder in dieser Zeit befragt werden, um Rückschlüsse darüber generieren zu können, wie sich der Familienstatus auf die Wahrnehmung und die Gestaltung der Qualifizierung auswirkt. Angefragt wurden somit Professorinnen und Professoren der Hochschule Bochum sowie Teilnehmer*innen des Förderprogramms „Karriereweg FH-Professur“, welche sich noch in der Qualifizierungsphase befinden. Das Sample umfasst damit verschiedene Altersgruppen und besteht aus fünf weiblichen und vier männlichen Personen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Demographische Informationen zum Forschungssample

Teilnehmenden-Nr.	Geschlecht	Alter	Kinder während QP
01	M	39	nein
02	W	k.A.	ja
03	W	59	ja
04	W	45	nein
05	W	41	ja
06	M	54	ja
07	M	33	ja
08	W	57	nein
09	M	47	ja

Interview 1

Der Interviewpartner hatte keine Kinder in der Qualifizierungsphase. Es lagen 6 Jahre zwischen Abschluss der Promotion und Antritt der Professur. Diese wurden in der freien Wirtschaft verbracht.

Interview 2

Bei der Interviewpartnerin lagen 17 Jahre zwischen Promotion und Antritt der Professur. Das erste Kind kam zum Ende der Promotion. Die Qualifizierungsphase setzt sich aus einer langen Erziehungszeit sowie einer langen Tätigkeit in der nichtuniversitären Forschung zusammen.

Interview 3

Die Dauer der Qualifizierungsphase (Abschluss der Promotion bis Antritt Professur) dieser Interviewpartnerin lag bei 24 Jahren. Diese Zeit wurde sowohl in der freien Wirtschaft als auch mit einer selbstständigen Tätigkeit verbracht. Die Interviewpartnerin hatte in der Qualifizierungsphase Kinder.

Interview 4

Die Interviewpartnerin hatte keine Kinder in der Qualifizierungsphase und war nach Abschluss der Promotion 14 Jahre in der nichtuniversitären Forschung tätig.

Interview 5

Die Interviewpartnerin ist noch in der Qualifizierungsphase und derzeit in der Lehre an der Hochschule als auch in einer Nonprofit-Organisation tätig. Das erste Kind bekam sie bereits im Studium.

Interview 6

Der Interviewpartner bekam seine Kinder während seiner Tätigkeit in der freien Wirtschaft und somit in der Qualifizierungsphase. Diese dauerte insgesamt 15 Jahre.

Interview 7

Der Interviewpartner ist noch in der Qualifizierungsphase zur Fachhochschulprofessur und hat bereits Kinder. Er ist derzeit berufstätig in der freien Wirtschaft und war zwi- schendurch ein Jahr in Elternzeit.

Interview 8

Die Interviewpartnerin hatte keine Kinder in der Qualifizierungsphase. Zwischen Abschluss der Promotion und Antritt der Fachhochschulprofessur lagen fünf Jahre, welche sich aus einer akademischen Stelle sowie durch eine Tätigkeit in der freien Wirtschaft zusammensetzen.

Interview 9

Die Qualifizierungsphase ist für diesen Interviewpartner derzeit noch nicht abgeschlos- sen. Er hat seine Kinder zum Ende der Promotion bekommen und ist gleichzeitig in der Praxis als auch in der Lehre an der Hochschule beschäftigt.

Leitfadengestützte Interviews

Die Interviews folgten einem zuvor ausgearbeiteten Leitfaden. Dieser unterschied sich für Interviewpartner mit und ohne Kinder in wenigen Fragen. Beide Leitfäden können

im Anhang dieses Dokumentes eingesehen werden. Die Interviewleitfäden sorgten für eine vergleichbare Struktur der Interviews, wurden aber in ihrer Reihenfolge und Formulierung an den Verlauf des Interviews angepasst, durch kontextuell notwendige Zusatzfragen ergänzt oder gegebenenfalls ausgelassen. Schwerpunkt des Interviews waren biografische Fragen zu Dauer, Verlauf und Ausgestaltung der Qualifizierungsphase, individueller Wahrnehmung sowie zu Verbesserungspotenzial und Handlungsempfehlungen für zukünftige Anwärter*innen für Fachhochschulprofessuren. Die Interviews fanden aufgrund des Durchführungszeitraums während der Corona-Pandemie via Zoom-Videokonferenz statt und wurden aufgezeichnet. Die Dauer der Interviews lag zwischen 30 und 60 Minuten.

Qualitative Inhaltsanalyse

Die Auswertung der Interviews folgte dem Ansatz von Mayring, nach welchem aus dem qualitativen Datenmaterial durch eine durch die Forschungsfragen geleitete Kategorisierung die wesentlichen Inhalte herauszuarbeiten und so eine kondensierte, dennoch repräsentative Darstellung der Daten zu erreichen.

Die Auswertung folgte somit einem induktiven Ansatz, bei welchem vor dem Hintergrund der im Voraus definierten Forschungsfragen zentrale, wiederkehrende Motive in einem iterativen Auswertungsprozess zu einem Kategoriensystem zusammengefasst wurden. Übergreifend wurde in den Daten nach Erfolgsfaktoren und Hindernissen für die und in der Qualifizierungsphase gesucht.

Zur Unterstützung der Auswertung wurde die Software MaxQDA verwendet, welche die Strukturierung, Kategorisierung, Auswertung und Visualisierung von qualitativen Daten unterstützt. Die Interviewdaten wurden intensiv studiert, entsprechend ihres Inhaltes codiert und in übergeordnete Kategorien zusammengefasst (vgl. Tabelle 2). Dieses Vorgehen wurde jeweils von den Autorinnen unabhängig voneinander durchgeführt. Die individuellen Ergebnisse wurden dann verglichen und zusammengeführt, um größtmögliche Objektivität und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse zu erreichen.

3. Ergebnisse

Die Auswertung der Erfahrungsberichte fördert zunächst allgemeine große Unterschiede in der Gestaltung des Karriereweges zu Tage, welche durch unterschiedliche

Fachbereiche und damit unterschiedliche Branchen, in denen die Praxisphase absolviert wird, abweichende Anforderungen an Professurbewerber*innen und individuelle Lebensumstände und –konzepte bedingt sind. Diese Pluralität und die daraus resultierende fehlende Strukturierung der Qualifizierung zur Fachhochschulprofessur ist ein wichtiges Kennzeichen dieses Berufsbildes, welches auch In der Smitten, Sembritzki und Thiele (2017) in einer Analyse der Bewerberlage für Fachhochschulen hervorheben. In dieser Vielfalt der Erfahrungen und Karrieregestaltungen lassen sich dennoch oder vielleicht gerade deshalb auch einige gemeinsame Beobachtungen machen, die an Brisanz gewinnen, wenn die Geschlechterunterschiede fokussiert werden. Denn insbesondere diese traten in den Interviews deutlich hervor.

Besonderheiten des Berufsbildes Fachhochschulprofessor

Zunächst sind viele der Herausforderungen der Interviewteilnehmer*innen mit Kindern vergleichbar mit denen von anderen Arbeitnehmer*innen mit Kindern. Daher soll an dieser Stelle herausgearbeitet werden, welche besonderen Qualitäten und Herausforderungen nach Aussagen der Interviewpartner*innen die Qualifizierung zu und die Ausübung von einer FH-Professur auszeichnen.

Spezifisch für die FH-Professur ist insbesondere, dass zur Doppelbelastung Beruf und Familie noch die ergänzenden Anforderungen von Lehrerfahrung und Veröffentlichungen hinzukommen. Dabei ist ein hohes Maß an Koordination und Disziplin bei der Vereinbarung verschiedener Aufgabenbereiche notwendig.

„Und natürlich ist das so, wenn Sie 8 SWS unterrichten, wir wissen, dass es nicht bei der reinen Unterrichtung bleibt, sondern auch Vorbereitung und Nachbereitung, dass auch sonstige Korrespondenz und Verwaltungsaufgaben damit verbunden sind. Und da bleibt es weder bei vier noch bei acht Stunden. Das geht dann natürlich von der praktischen Tätigkeit ab, die dann eigentlich für den externen Partner gedacht ist. Und daraus dann immer zu versuchen, das ein bisschen auszubalancieren – das ist die eigentliche Herausforderung.“ (Interview 9, männlich).

Ein Interviewteilnehmer berichtete über ein schlechtes Gewissen gegenüber Arbeitgebern, da eine Stelle in der Wirtschaft angetreten wurde, welche nur so lange ausgeübt werden soll, bis die erforderlichen drei Jahre Berufspraxis erreicht sind.

„Man nimmt jetzt vielleicht einen Job an, redet mit dem ein oder anderem darüber, wie ist die Entwicklung in 5 Jahren, wo man dann vielleicht im Hinterkopf hat, wenn es gut läuft, bin ich in 5 Jahren nicht mehr da. Das ist vielleicht auch das, wo man denkt, dass man das verschweigt.“ (Interview 7, männlich).

Wenn auch keine der hier genannten Eigenschaften für sich allein einzigartig für das Berufsbild FH-Professur bzw. für die Qualifizierung hierfür ist, so ist es die Kombination aus allen, welche zeigt, unter welchen Voraussetzungen die Vereinbarung von Beruf und Familie stattfinden muss. Somit leitet dieses Kapitel über zu den zentralen Ergebnissen zur Beantwortung der Forschungsfragen.

Motivation für FH-Professur

Woher kommt der Anstoß, sich um eine Fachhochschulprofessur zu bewerben? Diese Frage stellt sich, wenn die Karrierewege der Interviewpartner*innen betrachtet werden, automatisch. Insbesondere mit Hinblick auf den Mangel an Bewerber*innen und die ungleiche Besetzung durch Männer und Frauen kann die Antwort wichtige Anstöße für die Zukunft geben. Das fast durchgehend wichtigste Motiv für eine FH-Professur, welches in den Interviews genannt wurde, war die Lehrtätigkeit. Wissen an junge Menschen weiterzugeben, der Austausch mit jungen Menschen waren für fast alle Teilnehmenden der Hauptgrund, warum eine FH-Professur angestrebt wurde/wird.

„Hauptmotiv: ich wollte früher immer Lehrerin werden. Ich kann das gut, ich habe immer Nachhilfe gegeben, [...] im Endeffekt ist es [...] das, was ich am liebsten mache und am besten kann. Und es liegt mir einfach.“ (Interview 8, weiblich).

„Also erstmal lehren natürlich, das macht Spaß und ist das Wichtigste, weil ansonsten wäre man falsch bei 18 SWS und kein Interesse an Lehre. Also, das ist die Grundvoraussetzung, dass es einem Spaß macht.“ (Interview 1, männlich).

Auch die Kombination aus Theorie und Praxis bzw. aus Lehre und Forschung und somit die Abwechslung war ein wichtiges Motiv für den Beruf:

„Immer dieses Arbeiten an der Schnittstelle von Theorie und Praxis, also hat mich schon immer gereizt.“ (Interview 6, männlich).

„Überhaupt so dieses wissenschaftliche Arbeiten, aber auch in Verbindung mit Praxis und vor allem mit Studierenden zusammen zu arbeiten finde ich ganz toll.“ (Interview 5, weiblich).

Je nach vorheriger Position waren es verschiedene Aspekte, die eine Fachhochschulprofessur attraktiv machten. Nach einer Tätigkeit in der Wissenschaft war ein wichtiger Anreiz, eine unbefristete, sichere Stelle zu erhalten. Nach einer Tätigkeit in der Wirtschaft standen besonders die familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen im Vordergrund:

„Zugegebenermaßen, auch der Aspekt, jetzt einen sicheren Platz zu ergattern, also als Berater, weiß man, das zu schätzen, wenn man nicht so viel reisen muss und wenn man nicht viel Zeit in Akquisition stecken muss, um die nächste Beschäftigung zu bekommen. Das hat bei mir über zehn Jahre ziemlich gut funktioniert, aber man weiß ja auch dass man älter, vielleicht auch bisschen kränker wird. [...] Also so bisschen ein ruhigerer, sicherer Platz ist auch attraktiv gewesen.“ (Interview 3, weiblich).

Wichtige äußere Motivationen waren vor allem Mentoren, insbesondere Doktorväter, aber auch Kollegen oder Freunde, die ebenfalls eine FH-Professur innehaben. Diese haben oftmals den ersten Anstoß zu einer Berücksichtigung dieses Berufsbildes gegeben.

„[M]ein Doktorvater in Düsseldorf, bei dem ich auch gearbeitet habe, der hat mich dann irgendwann auch gefragt, wenn jetzt die Stelle auch mal ausläuft, wo soll es dann hingehen? Weil ganz ehrlich, wenn man so zurückdenkt, ich war eigentlich immer relativ gestresst. Und ich war froh, dass alles so lief, wie es jetzt lief und habe mir gar nicht so viele Gedanken darüber gemacht, wie es jetzt so weitergehen soll. [...] Auf jeden Fall war das dann der Anlass, dass er gefragt hat, ja wo soll es dann hingehen? Wie wäre es denn mit FH-Professur? Und dann habe ich mir gedacht: Ja, das ist eigentlich gut.“ (Interview 2, weiblich).

Auch wenn zu diesem Zeitpunkt noch keine definitive Entscheidung für die Fachhochschulprofessur getroffen wurde, ist der Doktorvater oft Anlass, über diesen Berufsweg nachzudenken.

„Damals hat auch mein Doktorvater gesagt, wollen Sie nicht an der Hochschule bleiben, kann man doch tolle Karriere machen und so. Zu dem Zeitpunkt, war ich mir nicht so sicher“ (Interview 3, weiblich).

Die Motive und Motivationen zur Fachhochschulprofessur sind bei Männern und Frauen die gleichen, hier lassen sich keine geschlechtsspezifischen Besonderheiten feststellen.

Persönliche Wahrnehmung der Qualifizierungsphase

Wie nehmen die Interviewteilnehmer*innen die Zeit der Qualifizierung wahr? Um Erkenntnisse über die individuelle Qualität der Qualifizierungsphase zu gewinnen, wurden Fragen nach dem empfundenen Stresslevel, der Belastung, der erhaltenen Unterstützung und nach der rückblickenden Bewertung der Zeit gestellt.

Allgemein sprachen die männlichen Interviewpartner eher von beruflichem Stress, während die weiblichen Teilnehmerinnen sowohl von beruflicher als auch privater Belastung berichten. Eine Teilnehmerin formuliert ihre Arbeitsbelastung beispielsweise so:

„Also ich würde jetzt sagen, dass ich einen Tag hatte, an dem ich mich nicht gestresst habe oder das Gefühl hatte, ich habe eigentlich noch viel mehr zu tun als der Tag Stunden hatte... kann ich mich nicht dran erinnern.“ (Interview 5, weiblich).

Deutlich zeigt sich in den Interviews auch hier, dass Frauen mehr mit der Bewerkstelligung des Spagates von Berufsalltag und Familienleben hadern. Organisatorisch aber auch psychisch wird für das Thema Kinderbetreuung und Mutterrolle ein großer Teil der Energie in dieser Zeit aufgewendet.

„Permanent, wenn man arbeiten geht, hat man immer – ich zumindest, hatte immer – so ein bisschen ein schlechtes Gewissen, dass ich nicht genug Zeit mit meinem Kind verbringe, was vielleicht nicht so haltbar ist.“ (Interview 3, weiblich).

Gleichzeitig trat das Thema Kinder und Familie bei den männlichen Interviewpartnern deutlich seltener auf. Eine Stichwortsuche nach den beiden Begriffen *Kinder* und *Betreuung* über alle Interviews hinweg spiegelt dies wider. Die mit Abstand meisten Nennungen der Begriffe treten bei den drei weiblichen Interviewpartnerinnen auf, welche in der Qualifizierungsphase Kinder hatten. Die wenigsten Treffer (einstellige Werte) bei männlichen Teilnehmern mit Kindern in der Qualifizierungsphase und weiblichen Teilnehmerinnen ohne Kinder in der Qualifizierungsphase (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 2: Suchtreffer für „Kinder“ und „Betreuung“ nach Teilnehmer*innen

Teilnehmer*in	Geschlecht	Kinder in Qualifizierungsphase	Wortnennungen
P2	weiblich	ja	36
P3	weiblich	ja	29
P5	weiblich	ja	23
P1	männlich	nein	10
P9	männlich	ja	10
P7	männlich	ja	6
P8	weiblich	nein	6
P4	weiblich	nein	5
P6	männlich	ja	2

Wurde von männlichen Interviewpartnern über Kinder gesprochen, erfolgte dies eher positiv im Sinne einer Energiequelle, Ablenkung oder Motivation.

„Man wird auf jeden Fall pragmatischer, also die Arbeit kann auf jeden Fall abgeschlossen werden, ohne dass man jetzt 100% zufrieden ist, aber weiß, dass es jetzt vernünftig ist. Also die Prioritäten sind verschoben, man ist pragmatischer und [...] wenn das Kind an der Tür klopft, dann wird man halt rausgerissen aus der Arbeit. Da sagt man nicht einfach, ‚Jetzt arbeite ich‘. Von daher, geht das dann auf jeden Fall vor.“ (Interview 7, männlich).

Es lässt sich schlussfolgern, dass Elternschaft für angehende FH-Professorinnen das Stresslevel deutlich erhöhen, während FH-Professoren Belastungen eher durch die Erlangung der verschiedenen Qualifikationen verspüren.

Stressbewältigung und Ausgleich

Die Interviews zeigen deutlich auf, dass der Weg zur Fachhochschulprofessur hohe Anforderungen an die Anwärter*innen beinhaltet. Eine hohe Stressresistenz wirkt sich hier positiv auf die Wahrnehmung dieser Phase aus.

Die Teilnehmer*innen dieser Studie berichten über verschiedene Methoden, um mit diesem Stress umzugehen. Eine der häufigsten Gegenmaßnahmen ist regelmäßiger Sport.

„Ich gehe joggen. Und das habe ich immer so gemacht. Ich bin immer zwei Mal in der Woche joggen gegangen, komme was wolle. Weil ich einfach gedacht habe, das brauch ich, das ist gut für mich, das muss ich machen.“ (Interview 2, weiblich).

Ein weiteres wichtiges Hobby ist die Musik. Das Singen im Chor (Interview 8) oder Spielen eines Instruments (Interview 9), bringt Ablenkung und Entspannung. Auch das

Treffen mit Freund*innen, fernsehen oder Bücher lesen wurden als aktiver Ausgleich anstrengender Lebensphasen wahrgenommen.

„Ich nehme mir dann trotzdem Zeit für Dinge, die mir gut tun. Weil, ich sage dann, ich will jetzt trotzdem irgendwie noch paar Seiten in meinem Buch lesen. Oder irgendwie Folgen von einer Serie gucken, oder am Wochenende mit einer Freundin ein Glas Wein trinken“ (Interview 5, weiblich).

Die Relevanz der Ausübung solcher stressausgleichenden Hobbies wird von männlichen und weiblichen Interviewpartner*innen gleichermaßen betont. Wo sich aber in den Interviews ein Unterschied zwischen Männern und Frauen mit Kindern zeigt, ist das benötigte Zeitmanagement zur Einflechtung dieser Aktivitäten in den Alltag. Männliche Befragte berichten, sie könnten dank ihrer Hobbies oder ihrer Kinder sehr gut abschalten, Stress reduzieren und auftanken.

Währenddessen gehen die weiblichen Befragten mit Kindern in ihren Antworten auch darauf ein, wie sie die Zeit an anderer Stelle eingespart zu haben („Die Zeit nehme ich mir dann. Dann schlafe ich halt weniger“, Interview 5) oder inwiefern sie in der Ausübung der stressreduzierenden Tätigkeiten eingeschränkt waren:

„Ich hatte wenig Zeit für mich. Die Zeit mit den Kindern war dann auch meine Zeit.“ (Interview 3). „Ich gehe heute auch gerne Fahrrad fahren oder joggen oder schwimmen. Also Ausdauersportarten habe ich damals nicht geschafft.“ (Interview 3, weiblich).

Im Vergleich zwischen Frauen mit und ohne Kinder in der Qualifizierungsphase zeigt sich ebenfalls der Unterschied in den Möglichkeiten zum Stressausgleich. Die weiblichen Befragten ohne Kinder sprachen im Rückblick von einem sehr ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit.

Was ich immer gemacht habe, ist meine Hobbys gepflegt, also Singen ist für mich ein ganz großes Thema, da habe ich mich auch ganz klar abgegrenzt im Job, da habe ich auch meinem Chef gesagt, dienstags um 18 Uhr bin ich weg, das hat oft nicht gepasst, aber ich war dienstags um 18 Uhr weg (lacht). Und das ist extrem stressreduzierend und Sport natürlich.“ (Interview 8, weiblich).

Während die Elternschaft bei Frauen also den Stresslevel deutlich erhöht, sehen Männer die Kinder sogar eher als Energiequelle und Ablenkung.

„Und, was man natürlich nicht vergessen darf und auch nicht vergessen kann und wird, dass die Kinder schon eine Energiequellen sind.“

Die Beschäftigung mit denen, das Spielen, das Schmusen mit den Kindern verleiht unheimlich viel Energie.“ (Interview 9, männlich).

Des Weiteren verändern Kinder auch die Prioritäten im Leben und haben somit für die männlichen Interviewpartner tatsächlich eine stressreduzierende Wirkung. „Wenn irgendwas schiefgeht, ist das halt so. Wenn man später reinhaut, kann man das wieder gut machen oder kriegt irgendwo eine neue Chance. Auf jeden Fall es locker zu sehen.“ (Interview 7, männlich).

Einfluss von langfristiger Planung auf Erfolg

Ein Faktor, welcher den wahrgenommenen Stress in der Qualifizierungszeit stark beeinflusst, war die Vorausplanung des Berufsweges. Insgesamt wurde sowohl von männlichen als auch von weiblichen Interviewteilnehmer*innen ein wichtiger Erfolgsfaktor besonders hervorgehoben: eine langfristige und frühzeitige Vorbereitung der Bewerbung um eine FH-Professur.

Die Interviews zeigen, dass der Weg zur FH-Professur sich über einen unterschiedlich langen Zeitraum erstrecken und auch unterschiedlich intensiv vorausgeplant sein kann. Während einige Teilnehmer die Option entweder schon seit der Promotion als Option im Hinterkopf hatten oder sogar als Zielvorstellung formuliert hatten, fiel die Entscheidung für diesen Karriereweg bei anderen erst deutlich später.

„Und das war vielleicht bei mir auch bisschen ungünstig, das ich auch viele Projekte parallel hatte und dann die Lehre, auch so spät angefangen habe mich darum zu kümmern und mich dafür zu qualifizieren und das hätte ich schon bisschen eher machen können.“ (Interview 4, weiblich).

Eine Code Relations Analyse – ein Auswertungstool von MaxQDA, welches aufzeigt, welche Codes in einem Interview gemeinsam auftreten – zeigt tatsächlich einen Zusammenhang zwischen der Karriereplanung und dem wahrgenommenen Stress der Interviewteilnehmer*innen während der Qualifizierungsphase. So empfanden Personen, die eher spontan oder zufällig ihre Qualifizierung für die FH-Professur erlangten, d.h. dies nicht mit Beginn der Promotion bereits als Ziel vor Augen hatten, die Qualifizierungsphase stressiger, als jene, die dieses Berufsziel bereits seit Studium oder Promotion verfolgten (vgl. Abbildungen 1-2).

Abbildung 1: Code Relations ungeplante Professur, Empfehlung einer frühzeitigen Planung und negative Wahrnehmung

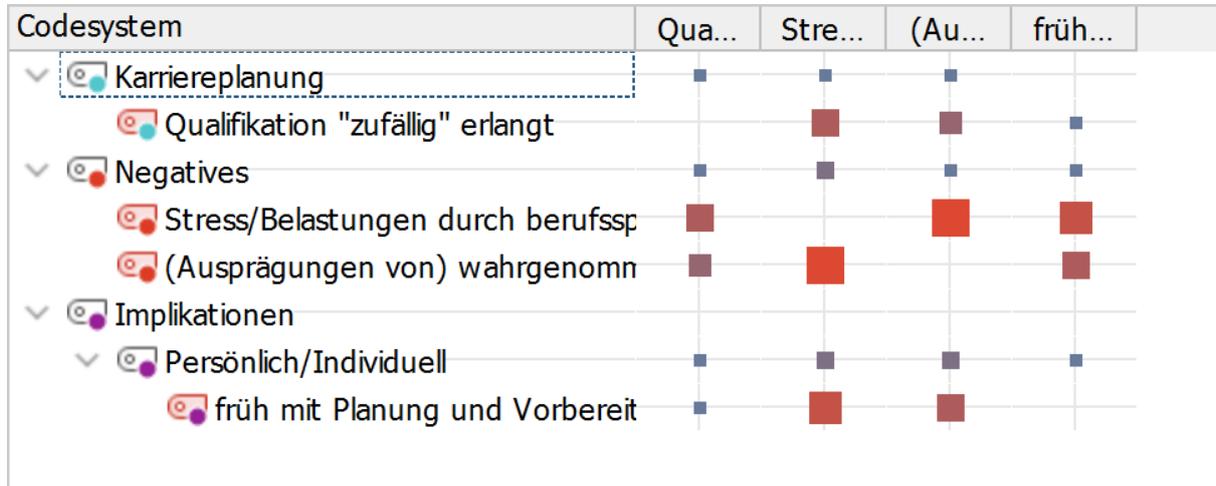
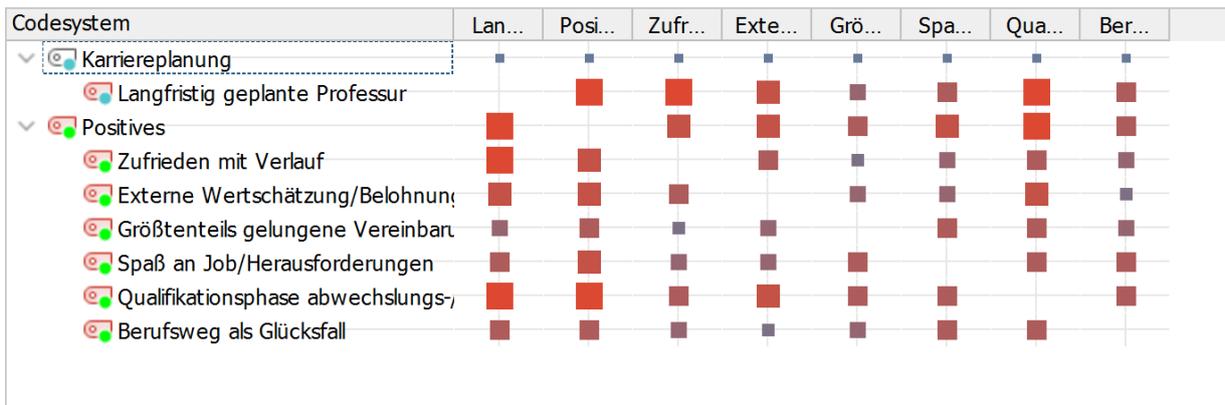


Abbildung 2: Code Relations für langfristig geplante Professur und positive Wahrnehmung der Qualifizierungsphase



Entsprechend heben die Interviewpartner*innen als Empfehlung für zukünftige Anwärt*innen für eine Fachhochschulprofessur eine gute und frühe Vorbereitung deutlich hervor.

„Ich hätte mich noch intensiver für die Professur vorbereiten sollen. [...] Wobei ganz ehrlich, also mit dem Programm, was ich damals bei [Arbeitgeber] hatte, wäre ein Lehrauftrag kaum machbar gewesen. Also beides parallel zu machen.“ (Interview 6, männlich).

Persönliches Netzwerk

Das persönliche Netzwerk, bestehend aus Mentor*innen, Kolleg*innen, Familie, Nachbarn und Freunden hatte und hat für die Interviewteilnehmer*innen einen großen, wenn nicht den größten Einfluss, auf die Qualifizierungsphase. Dieses Netzwerk stellt verschiedene Ressourcen zur Verfügung, die für die erfolgreiche Bewältigung der Qualifizierung essentiell sind. Die wichtigsten Funktionen des persönlichen Netzwerkes bestehen in Mentoring, Karrierechancen und Kinderbetreuung. Alle drei Funktionen sollen hier genauer beschrieben werden.

Bereits während der Promotion ist ein gutes persönliches Netzwerk von großer Bedeutung. Im beruflichen Kontext waren, wie weiter oben bereits dargestellt, Doktorväter und andere Professoren aus dem Studium oder befreundete Fachhochschulprofessoren wichtige Inspirationen für den Berufsweg. Oftmals gaben Professoren den Anstoß, über den weiteren Karriereweg nachzudenken und eine Fachhochschulprofessur in Betracht zu ziehen. Der Einfluss von Professor*innen ist somit sehr prägnant, da diese bereits während des Studiums oder der Promotion eine Qualifizierung zur Fachhochschulprofessur fördern. Auch Vorbilder im Bekanntenkreis, d.h. eine Person im direkten Umfeld, die eine Fachhochschulprofessur ausübt, können eine solche Wirkung haben. Diese Personen tragen mit ihren Erfahrungen und ihren Ressourcen dazu bei, dass der Weg zur Fachhochschulprofessur eingeschlagen wird und begleiten diesen Weg als Mentoren. So geben sie wichtige Informationen zum Berufsbild, helfen und beraten bei der Bewerbung und konnten neben Informationen zum Berufsbild auch wichtige Tipps für die erfolgreiche Gestaltung der Qualifizierung geben.

„[I]nnerhalb der Qualifizierung bin ich sehr dankbar dem XY für seine Unterstützung, also das war sehr gut. Wäre schlecht gewesen, wenn ich ihn nicht gehabt hätte, weil ich war sehr weit raus von der Hochschule und ich habe meine Promotion berufsbegleitend gemacht.“ (Interview 6, männlich).

Auch Arbeitskolleg*innen aus der Promotionszeit oder der Praxis übernahmen für eine Teilnehmerin eine wichtige Mentoringfunktion:

„Meine Kollegen [...] haben meine Fachvorträge, meine Lehrproben sich vorher angehört und Feedback gegeben... Ja. Sehr wichtig für mich, die waren sehr wichtig für mich.“ (Interview 4, weiblich).

Eine wichtige Rolle spielen die Mentor*innen auch für die Vorbereitung der Bewerbung um die Professur. So berichteten einige Interviewpartner*innen von Gastvorträgen oder Lehraufträgen, die ihnen durch ihre persönlichen Kontakte vermittelt wurden. „Ich habe immer wieder mal so einzelne Vorlesungen gemacht, bei befreundeten Kollegen an verschiedenen Unis.“ (Interview 4, weiblich). „[I]ch hatte einen guten Freund aus meiner ersten Beratung. Er ist Professor in Bonn. Und da habe ich dann Gastvorträge gehalten“ (Interview 6, männlich). Auf diese Weise wurden wichtige Erfahrungen in der Lehre gesammelt, die für die Bewerbung besonders wertvoll waren.

Im Hinblick auf Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung der Qualifizierungsphase und die entsprechenden Erfolgsfaktoren konnte auch die Frage danach, durch wen sich die Interviewten in der Qualifizierungsphase am meisten unterstützt gefühlt haben, einen Beitrag leisten. Während die männlichen Interviewpartner in der Mehrheit „Kollegen“, „Mentoren“ oder andere berufsbezogene Personen benennen, überwiegen bei den Frauen die Antworten „Partner“ und „eigene Eltern“ als wichtigste Unterstützer.

Tabelle 3: Antworten auf offene Frage nach wichtigster Unterstützung

Nr.	Geschlecht	Kinder	Wichtigste Unterstützung
01	männlich	nein	Eltern
02	weiblich	ja	Eltern und Doktorvater
03	weiblich	ja	Partner
04	weiblich	nein	Arbeitskollegen
05	weiblich	ja	Partner
06	männlich	ja	Partnerin und Mentor
07	männlich	ja	Doktorvater und Mentor
08	weiblich	nein	Partner und Eltern
09	männlich	ja	Kollegen und Geschäftspartner

Interessant ist insgesamt, dass die weiblichen Interviewpartnerinnen durchweg, ebenso wie die Männer, männliche Mentoren (also Doktorväter, Bekannte Professoren, Kollegen) hatten. Für weibliche Anwärtnerinnen für den Karriereweg Fachhochschulprofessur sind gerade weibliche Vorbilder oder Gesprächspartner in der gleichen Situation jedoch sehr wichtig. Eine Befragte berichtete so beispielsweise von ihrer Erfahrung aus dem Deutschen Akademikerbund, wo sie erstmals die Möglichkeit hatte, weitere Frauen kennenzulernen, welche Beruf und Familie miteinander vereinbaren. Dies war eine psychische Stütze für sie, da sie Erfahrungen austauschen konnte und von ihren Gedanken und Gefühlen berichten konnte:

„Und in dem Kreis konnte man ganz unbeschwert darüber reden und das war wertvolle Unterstützung in der frühen Familiengründungsphase, wo alles noch etwas experimentell und unsicher war.“ (Interview 3, weiblich).

Kinderbetreuung in der Qualifizierungsphase zur Fachhochschulprofessur

Die Qualifizierungsphase war und ist für die Interviewpartner*innen eine sehr intensive, anstrengende und oftmals sehr stressige Zeit. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn dazu noch ein Familienleben kommt.

Zwei Teilnehmer haben sich dazu entschlossen, eine Elternzeit zu nehmen: „Dann mit Geburt von unserer Tochter, bin ich dann in Elternzeit gegangen, für elf Monate.“ (Interview 7, männlich). Allerdings musste ein weiterer Teilnehmer seinen Monat Elternzeit nutzen, um sich auf die Professur vorzubereiten.

„Doch, ich hatte Elternzeit genommen, den ersten Teil aber noch in der Praxis. Wobei, sich das dann auch immer wieder verschoben hatte und ich dann faktisch in der Elternzeit, doch dann gearbeitet hatte [...]“ (Interview 1, männlich).

Einer der Teilnehmer berichtet auch vom schlechten Gewissen gegenüber seiner Familie, da er in seinem Job in der Praxisphase oft dienstlich verreisen musste. Hier war dies tatsächlich auch der ausschlaggebende Punkt, die FH-Professur anzutreten, um nicht mehr so viel reisen zu müssen.

Es wird in den Interviews mit den Männern deutlich, dass die Partnerin eine wichtige Rolle in der Qualifizierungsphase darstellt. Diese hat sich hauptsächlich um die Kindererziehung gekümmert, während der Interviewpartner weiterhin in vollem Maße seiner beruflichen Karriere nachgehen konnte. „[D]ie letzten zehn Monate war meine Partnerin meistens verantwortlich [...] Aber die Betreuung wurde dann hauptsächlich von ihr übernommen.“ (Interview 7, männlich). „Das hat meine Frau gemacht. Meine Frau hat aufgehört zu arbeiten.“ (Interview 6, männlich). Insgesamt zeigt sich in den Interviews der männlichen Teilnehmer, dass sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gelungen oder wenig schwierig empfinden. „Aber was der Arbeitskontext mit Bezug auf das Familienleben belangt, da habe ich keine großen Herausforderungen.“ (Interview 9, männlich). Das Familienleben wird von den männlichen Gesprächspartnern mit Kindern eher als Ausgleich wahrgenommen oder als Erinnerung, nicht zu viel zu arbeiten. „Also das ist jetzt mit Kind ein bisschen anders, [...] wenn ich mehr Zeit hätte,

würde ich es perfekter gestalten, aber die habe ich jetzt nicht.“ (Interview 7, männlich). Kein Interviewpartner hat sich durch die Kinderbetreuung in der beruflichen Entwicklung eingeschränkt gefühlt.

Auch für die interviewten Frauen ist der Partner eine wichtige Unterstützung. Im Gegensatz zu den männlichen Interviewpartnern wird dies auch deutlich verbalisiert. Die Partner haben sowohl durch Kinderbetreuung, als auch durch mentale Unterstützung bei der Bewältigung der Qualifizierungsphase geholfen.

„Ich konnte auch mal eben am Wochenende was machen und da hat sich mein Mann um die Kinder gekümmert oder sie zum Sport gefahren oder was auch immer.“ (Interview 2, weiblich).

Deutlich wurde in den Interviews auch, dass eine Qualifizierungsphase mit Familie und einem voll berufstätigen Partner für die Frauen sehr großen Organisations- und Planungsaufwand bedeutet. „Also, mein Mann und ich setzen uns jeden Sonntag zusammen und takten die Woche komplett durch.“ (Interview 5, weiblich).

Eine Teilnehmerin berichtete, dass sie sich für die Zeit nach der Geburt der Kinder erstmal eine längere Auszeit genommen hat. „Und danach hatte ich erst eine Familienphase, relativ lange, weil ich in der Zeit drei Kinder bekommen habe [...] – also 8 Jahre Pause dazwischen.“ (Interview 2, weiblich).

Zwei Interviewteilnehmerinnen berichteten hingegen, dass sie bereits kurz nach der Geburt schnell wieder angefangen haben zu arbeiten, um in ihrem Job bleiben zu können:

„Acht Wochen nach der Geburt [...] bin ich sofort wieder in Teilzeit, bis 19 Stunden konnte man in Erziehungsurlaub, also das galt dann immer noch als Erziehungsurlaub, mit dem Recht, nach drei Jahren wieder auf die gleiche Stelle wieder zurückzukehren. Aber man durfte in der Zeit bis 19 Stunden arbeiten, dann habe ich halt 19 Stunden gearbeitet in Teilzeit. Bin dann einmal zwei, einmal drei Tage die Woche da hingefahren und die Tochter kam dann mit drei Monaten schon zur Tagesmutter.“ (Interview 3, weiblich).

Um die Qualifizierungsphase mit Kindern weiterführen zu können, wurde von einer Teilnehmerin eine Kinderfrau eingestellt, die sich tagsüber um die Kinder kümmerte.

„Das war aber auch, muss ich sagen, ziemlich kostspielig, das Modell [Kindermädchen]. [...] Also da ging eine Zeit lang mein komplettes

Nettogehalt dann weiter. Obwohl das kein schlechtes Nettogehalt war, was ich hatte als Abteilungsleiterin.“ (Interview 3, weiblich).

Somit mussten zwei der drei interviewten Frauen mit Kindern in der Qualifikationsphase eine ganztägige Betreuung organisieren. „Ich hatte immer eine Betreuung, Tagesmutter bzw. KiTa.“ (Interview 5, weiblich).

Aus den Interviews geht insgesamt hervor, dass für das Thema Kinderbetreuung und Ausübung der Mutterrolle von den Interviewteilnehmerinnen ein großer Teil der Energie aufgewendet wird und hieraus auch der größte Stress resultiert. Währenddessen berichten die Männer in ihren Interviews in größerem Umfang über berufliche Schwierigkeiten oder Stress in diesem Bereich.

Oft werden die Belastungen, die bei Frauen mit der Berufstätigkeit und dem Familienleben einhergehen, durch ein Netzwerk aus Eltern, Nachbarn und Freunden gemindert. Diese Personen leisten wichtige Unterstützung bei der Betreuung der Kinder.

„Also, ich habe eine große Unterstützung durch meine Eltern eigentlich gehabt, weil die nur so 3 km von uns entfernt wohnen und an dem einen Tag, wo ich dann [ins Büro] gefahren bin, wo ich dann den ganzen Tag da war, haben sich meine Eltern um die Kinder gekümmert. Das hat gut geklappt. Mein Mann war immer viel unterwegs, mein Mann ist Berater, deshalb stand er nie so viel zu Verfügung.“ (Interview 2, weiblich).

„Er war dann 5 Monate im Kindergarten und da haben wir uns mit einer Bekannten abgewechselt, die ihre Kinder auch in der Gruppe hatte und diese dann mit abgeholt hat, oder ich. Ich muss dann nicht jeden Tag zwei Wege, entweder hinbringen oder abholen.“ (Interview 2, weiblich).

Die Frauen, die durch ein solches Netzwerk unterstützt waren, sprechen rückblickend trotz großer Belastung von einer gelungenen Vereinbarung von Familie und Beruf. Insgesamt zeigte sich, dass Kinder zu haben für Frauen bedeutet, relativ lange für die Qualifizierungsphase zu brauchen (mindestens zehn Jahre). Dies resultierte insbesondere aus der emotionalen Verantwortung, die die Interviewpartnerinnen stärker betonten als die männlichen Gesprächspartner:

„Meine Kinder werden halt sehr schnell groß. Das war auch ein Grund, solange die noch ganz klein sind, hätte ich sowieso nicht arbeiten wollen. Einfach weil ich denke, man prägt die Kinder doch sehr stark wenn man viel mit denen umgeht. [...] Das hätte ich sowieso nicht gewollt. Eigentlich war die halbe Stelle auch ausreichend, weil ich dann immer

noch genug Zeit hatte, mich um die Kinder zu kümmern.“ (Interview 2, weiblich).

Den weiblichen Interviewpartnerinnen mit Familie war es wichtig, die Kinder in der Zeit zu prägen. Beruflich fühlten sie sich dadurch weniger flexibel. Sie nahmen eine geographische Gebundenheit durch Partner und Kinder wahr.

„Ich wollte bei meinem Mann in der Nähe bleiben, nicht Wochenend-Ehe oder sowas, sondern was Planbares. Umgekehrt natürlich, als die Kinder da waren, das beeinflusst dann auch, die Optionen die man hat, sich beruflich zu verändern.“ (Interview 3, weiblich).

„Aber dann, als ich nur die halbe Stelle und die gewisse räumliche Bindung durch die Kinder hatte und zeitlich wirklich auf eine halbe Stelle begrenzt, das hätte ich wirklich gerne etwas angenehmer“ (Interview 2, weiblich).

Generell lässt sich sagen, dass Kinder für die interviewten Frauen eine deutliche zeitliche Einschränkung bedeuten und es somit schwer für die Mütter ist, sich in den ersten Lebensjahren der Kinder um weitere Qualifizierungsmaßnahmen zu kümmern, welche für eine Professur notwendig sind (Lehraufträge, Veröffentlichungen o.Ä.). Besonders in Zeiten der Corona-Pandemie wurde die Betreuung der Kinder nochmal deutlich erschwert und noch mehr Disziplin und Organisation gefordert. „Und ganz lange war die KiTa ja auch komplett zu. [...] Ich habe auch Vorlesungen gehalten mit Kind im Hintergrund... Also Improvisation ist alles würde ich sagen.“ (Interview 5, weiblich). Eine Interviewteilnehmerin, welche zur Zeit der Qualifizierung keine Kinder hatte, ist sich entsprechend auch sicher, dass ihr die Vorbereitung zur Professur deutlich schwerer gefallen wäre, wenn sie zu der Zeit Kinder gehabt hätte:

„Aber als ich dann angefangen habe mich auf die Lehre einzubringen und diese Vertretungsprofessur zu nehmen, da wäre es schwer gewesen mit Kindern. Das hätten wir auch irgendwie hingekriegt, aber für mich wäre das sehr stressig geworden.“ (Interview 4, weiblich).

Die Interviewpartnerinnen mit Kindern brauchten somit im Vergleich länger für die Qualifizierung als die Männer mit Kindern. Sie traten die Professuren meist erst an, wenn die Kinder bereits im Schulalter waren, da die Betreuungsregelung dann deutlich einfacher wurde.

„[D]ann waren die Kinder auch so groß, dass ich die Professur antreten konnte ohne zu sagen... Man kann ja auch in der Professur auf

halbtags gehen, aber nicht, wenn man sich bewirbt. [...] Hätte ich gesagt, ich will das nur halbtags machen, dann hätte ich die Stelle nicht gekriegt.“ (Interview 2, weiblich).

Ohne Kinder während der Qualifizierung konnte die Professur dagegen früher angetreten werden. Bei den männlichen Interviewteilnehmern wirkte sich die Elternschaft ebenfalls nicht auf die Dauer der Qualifizierungsphase aus.

Die befragten Mütter mit Kindern in der Qualifizierungsphase erhielten alle die Möglichkeit, von Zuhause zu arbeiten, was ihnen die Vereinbarung von Qualifizierung und Familie sehr erleichterte. Die Arbeit konnte so zeitlich besser an die zur Verfügung stehende Kinderbetreuung angepasst werden und die zur Verfügung stehende Arbeitszeit erhöht werden. „Und außerdem habe ich es dann noch geschafft, da hat es auch mehrere Anläufe gebraucht, dass ich zwei Nachmittage Zuhause arbeiten durfte, oder quasi mobile, flexible Arbeitszeit hatte [...] [was] natürlich eine ganz schöne Option war.“ (Interview 3, weiblich). Unter den männlichen Interviewteilnehmern spielten entsprechende Regelungen für die Kinderbetreuung keine bedeutende Rolle.

Eine negative Auswirkung der Doppelbelastung Familie und Beruf, mit welcher die befragten Frauen stark zu kämpfen haben, ist die Entwicklung eines schlechten Gewissens gegenüber der Familie. Sie macht sich Sorgen, nicht genug Zeit mit der Familie zu verbringen oder man entwickelt ein Gefühl von Eifersucht gegenüber der Tagesmutter: „[I]ch bin gerade eifersüchtig, mein Kind scheint die Tagesmutter lieber zu haben als mich.“ (Interview 3, weiblich). Auf eine Frage nach der Relevanz, sich neben der Arbeit Zeit für die kleinen Momente mit den Kindern zu nehmen, antwortete eine Interviewpartnerin jedoch auch sehr prägnant:

„Ich habe das Gefühl, dass sich diesen Schuh in aller Regel nur Mütter anziehen. Oder sehr, sehr häufig nur Mütter anziehen. [...] Also, ich glaube, ich fände es total wichtig, wenn mehr und mehr Druck rausgenommen wird, dass das nur meine oder nur die Verantwortung der Mütter ist. Jetzt diese Care-Arbeit, oder was jetzt damit gemeint ist, immer alleine zu schultern und das schlechte Gewissen alleine zu tragen, weil sie das so machen, wie die Gesellschaft das erwartet oder wie man vielleicht denkt, dass es erwartet wird.“ (Interview 5, weiblich).

Dieses Zitat spiegelt die Studienergebnisse in der Tat anschaulich wider: Frauen fühlen sich durch Erwartungen und wahrgenommene Verantwortung im Familienleben stärker gestresst als Männer.

Die Teilnehmerinnen hatten alle Partner mit zeitlich herausfordernden Jobs und waren daher auf externe Betreuungsangebote angewiesen, die entweder einen hohen Organisations- oder Kostenaufwand bedeuteten.

„Und in letzter Konsequenz habe ich auch einfach den Eindruck..., muss ich halt dann doch gucken, wie ich alles geregelt kriege. Aber ja auch meine Mutter ist dann wichtig und meine beste Freundin. Also eher so das Netzwerk, würde ich sagen. Wenn das nicht klappt, klappt was anderes. Irgendwie, geht es dann doch.“ (Interview 5, weiblich).

Die vorangegangenen Ergebnisse werden noch unterstrichen durch die Antworten auf die Frage, was sich die Teilnehmer*innen für ihre Qualifizierungsphase anders gewünscht hätten. Während die männlichen Befragten sowie die weiblichen ohne Kinder Aspekte der Karrieregestaltung ansprechen (zielstrebtiger an Karrieregestaltung herangehen, andere Fachbereiche), sind die weiblichen Befragten mit dem Verlauf ihres Berufsweges zufrieden, hätten sich aber alle eine flexiblere und zuverlässigere Kinderbetreuung gewünscht.

Spezifische Schwierigkeiten von Frauen in der Qualifizierung zur FH-Professur

Bei der Auswertung der Interviews wurden Unterschiede zwischen der Wahrnehmung und dem Ablauf der Qualifikationsphase bei Mann und Frau deutlich. Es bestätigt sich die Annahme, dass Frauen in ihrer Qualifizierung auf spezifische Hindernisse stoßen, welche den Weg zur Professur deutlich verlängern können.

Eine zeitliche Einschränkung, die aus der Mutterschaft resultierte, gab es bei allen Probandinnen auf die eine oder andere Weise. Eine Interviewpartnerin berichtet, dass sie nach der Geburt des ersten Kindes aufgehört hat zu arbeiten. „[D]a hatte ich erst eine Familienphase, relativ lange, weil ich in der Zeit drei Kinder bekommen habe und habe dann nach einer Pause von- Also 2000 habe ich wieder angefangen, also 8 Jahre Pause dazwischen“ (Interview 2, weiblich). Des Weiteren tendieren Frauen auch dazu, ihre Arbeitsstunden zu minimieren, um in Teilzeit zu arbeiten und somit mehr Zeit für die Kinder zu haben. Auch dies führt dann zu Verzögerungen der Professur. „Man kann ja auch in der Professur auf halbtags gehen, aber nicht wenn man sich bewirbt. Also

jetzt vielleicht, aber nicht als ich mich beworben habe. Hätte ich gesagt, ich will das nur halbtags machen, dann hätte ich die Stelle nicht gekriegt.“ (Interview 2, weiblich). Jedoch kann eine Schwangerschaft eine Promotion bspw. auch beschleunigen, wie in dem Beispiel einer Interviewpartnerin: „Das erste Kind quasi am Ende der Promotion und das hat die Promotion etwas beschleunigt, weil eigentlich wollte ich da auf eine Vollzeitstelle wechseln, in ein anderes Projekt. Aber weil ich dann schwanger war, habe ich das nicht gemacht, sondern die Promotion fertig gemacht“ (Interview 2, weiblich). Dies zeigt, dass die Frauen durch Geburten und Kinder in Ihrer Zeitplanung und Jobauswahl beeinträchtigt werden können. Frauen haben die Kinderplanung teils im Hinterkopf und richten ihre Karriere danach aus.

„[M]ir war immer klar, dass ich Familie haben möchte und mir war auch klar, dass ich die nicht erst mit 38 im großen Stress haben möchte mit dem Gedanken "hoffentlich klappt das noch". Sondern, das war schon Thema [...] So, und dann kann man erstmal rechnen wo man landet. Und das zwar ein zweites starkes Motiv.“ (Interview 8, weiblich).

Ein weiterer Aspekt, welcher in den Interviews beobachtet werden kann, ist, dass Männer sich tendenziell öfter dazu entscheiden, beruflich viel zu reisen und öfter unterwegs zu sein. Mütter neigen dazu, in räumlicher Nähe zur Familie zu bleiben.

„Ja, für mich war klar, ich will Familie und das hat dann schon einen Einfluss gehabt. Ich wollte bei meinem Mann in der Nähe bleiben, nicht Wochenend-Ehe oder sowas, sondern was Planbares. Umgekehrt natürlich, als die Kinder da waren, das beeinflusst dann auch, die Optionen die man hat, sich beruflich zu verändern.“ (Interview 3, weiblich).

Viele Mütter haben auch das Gefühl, dass die meiste Verantwortung der Kindererziehung bei der Mutter liegt. Das führt bei vielen zu einem schlechten Gewissen. Es ist hart, Kind und Arbeit oder Kind und die Qualifizierung zur Professur unter einen Hut zu bringen. Mütter nehmen einen gesellschaftlichen Druck wahr, der sie während der Qualifizierungsphase stark belastet.

„Wurde einem, oder wird einem heute noch, [...] ein schlechtes Gewissen von der Gesellschaft aufgedrängt. Ich habe das dann auch internalisiert, ich bin jetzt nicht die ideale Hausfrau und Mutter. Wenn ich das jetzt wirklich für mich umgesetzt hätte, dann hätte ich wahrscheinlich, [...] irgendeinen Schaden genommen, den ich auch auf die Kinder übertragen hätte“ (Interview 3, weiblich).

Gerade in den ersten Monaten wirkt sich ein Kind insbesondere auf das Berufsleben der Mütter aus. „Das heißt ich habe einige Monate mit Baby an der Brust geschrieben.“ (Interview 5, weiblich). Die interviewten Frauen konnten somit ihren beruflichen Aufgaben in dieser Zeit nicht in vollem Maße nachgehen. „Aber während der Zeit, dann als ich diese Stellen hatte und die Kinder noch relativ klein waren, dann hat man einfach nicht mehr Zeit, als diese halbe Stelle. Und das ist finde ich sehr einschränkend.“ (Interview 2, weiblich).

Abbildung 3: Code-Matrix nach Geschlecht

Codesystem	Frauen	Männer
> ☉ Äußere Einflussfaktoren für gelungene Qualifikation	44	53
▼ ☉ Vereinbarkeit Quali mit Familie	1	3
> ☉ Kinderbetreuung	26	5
☉ Benannte Konflikte/Konfliktpotenzial	7	2
☉ Flexible Arbeitszeiten/Homeoffice/Kinder mit ins Büro	6	1
☉ Familiengründung als Hindernis für (frühe) FH-Professur	9	1
> ☉ Geschlechterspezifisch Frau	14	
> ☉ Familienplanung	15	4
▼ ☉ Familienbezogenes Vokabular	13	10
☉ Wörtersuche: Familie, Kinder, Sohn, Tochter, ...	108	57
> ☉ Karriereplanung	17	12
☉ Unsicherheit über eigene Qualifikation	2	
> ☉ Negatives	28	20
> ☉ Positives	40	37
> ☉ Besonderheiten von FH-Professur-Qualifikation	4	12
> ☉ Motive für FH-Professur	23	19
▼ ☉ Implikationen		
▼ ☉ Persönlich/Individuell	2	
☉ Zeit für sich nehmen/entspannt bleiben	3	3
☉ Selbstorganisation		1
☉ Fortbildung in vielen verschiedenen Bereichen, offen sein	2	5
☉ früh mit Planung und Vorbereitung beginnen	4	11
☉ Lehrauftrag vor Bewerbung annehmen	2	3
▼ ☉ Umfeld/Institutionen		3
☉ Kitas/Kinderbetreuung	5	
☉ Hochschulen	1	4

Eine Abbildung der Code-Häufigkeiten nach Geschlecht, welche mit der MaxQDA-Software erstellt wurde (vgl. Abbildung 3), zeigt auch noch einmal deutlich die unterschiedlichen Schwerpunkte in den Interviews nach Geschlecht. Der Brennpunkt der Aufmerksamkeit in den Interviews liegt demnach bei den Frauen mit großem Abstand auf dem Thema Familie und Kinderbetreuung.

4. Fazit

Diskussion der Ergebnisse

Ziel der vorliegenden Studie war es, herauszufinden, wie sich die Vereinbarung von Familie und Beruf auf die Qualifizierung zur Fachhochschulprofessur auswirkt und welche Faktoren zu einer gelungenen Vereinbarung beitragen. Dies sollte unter Berücksichtigung der Erfahrungen von Frauen und Männern erfolgen, um Erkenntnisse zu möglichen Unterschieden in den Zugangschancen zu gewinnen.

Die Qualifizierungsphase zur Fachhochschulprofessur ist ein sehr individueller, wenig strukturierter Weg, welcher nicht vergleichbar ist mit dem Karrierepfad zu einer Universitätsprofessur. Dennoch lassen sich zentrale Beobachtungen aus den Ergebnissen dieser qualitativen Studie ableiten. Es gibt deutlich hervortretende Geschlechterunterschiede in den Berichten aus der Qualifizierungsphase zur FH-Professur von Frauen und Männern. Zwischen den Interviewpartner*innen ohne Kinder in der Qualifizierungsphase sind keine auffälligen Unterschiede zu erkennen. Die Geschlechterunterschiede in der Qualifizierungsphase treten, wie auf Grundlage der Literatur bereits zu erwarten war, erst mit der Elternschaft deutlich hervor. Es lässt sich schlussfolgern, dass Elternschaft für angehende Fachhochschulprofessorinnen das Stresslevel deutlich erhöhen, während die männlichen Anwärter mit Kindern sich vornehmlich durch die Erfüllung der Anforderungen für eine Fachhochschulprofessur wie Lehre, Veröffentlichung zusätzlich zur regulären Berufsausübung belastet fühlen. Nach dem Stresslevel in der Qualifizierungsphase gefragt, sprechen männliche Interviewpartner allgemein eher von beruflichem Stress, während weibliche Teilnehmerinnen sowohl von beruflicher als auch privater Belastung berichten. In der Praxisphase treten naturgemäß zunächst die regulären Probleme in Vereinbarung von Familie und Beruf auf, welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der generellen Berufswelt gegenüber stehen. Deutlich zeigt sich auch hier, dass die Interviewpartnerinnen mehr mit der

Bewerkstellung des Spagates zwischen Berufsalltag und Familienleben hadern und sich gedanklich mehr damit beschäftigen als die männlichen Kollegen. Von den interviewten Müttern wird für das Thema Kinderbetreuung und Ausübung der Mutterrolle ein großer Teil der Energie aufgewendet. In einigen Fällen werden die Belastungen durch ein Netzwerk aus Eltern, Nachbarn und Freunden, die bei der Betreuung der Kinder helfen, gemindert. Die Frauen, die durch ein solches Netzwerk unterstützt waren, sprachen in den Interviews rückblickend trotz großer Belastung von einer gelungenen Vereinbarung von Familie und Beruf. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang auch die assoziativen Unterschiede, die in den Interviews hervortraten. Während Männer auf Fragen nach Stress, Tagesablauf, Unterstützung in der Qualifizierungsphase hauptsächlich mit beruflichen Aspekten antworten, tritt bei den Frauen sehr schnell das Thema Familie auf, meist auch ohne, dass es vorher explizit durch eine Frage adressiert wurde. Auch hier zeigt sich somit ein Unterschied in der Wahrnehmung und Gestaltung der Qualifizierungsphase durch Professorinnen und Professoren. Während der Fokus in der Rückschau auf oder in der Bewertung der Qualifizierungsphase bei den männlichen Interviewten stark durch die berufliche Entwicklung geprägt ist, waren die Antworten der Frauen deutlich mehr auf die Abstimmung von Beruf und Familie ausgerichtet. Insbesondere die Betreuung ihrer Kinder stellt Frauen vor Hindernisse und Schwierigkeiten und führt dazu, dass sie auf private Unterstützung angewiesen sind, um ihr berufliches Ziel zu erreichen. Männliche Professoren erfuhren zeitliche Unterstützung vor allem durch die Partnerin, die in Teilzeit arbeitete oder gänzlich zuhause war. Kinder haben somit einen Einfluss auf die Gestaltung der Qualifizierungsphase, welcher jedoch deutlich durch das Geschlecht moderiert wird. Die Studie zeigt, dass sich mit Kindern die Dauer der Qualifizierungsphase für die interviewten Frauen verlängerte. Bei den männlichen Interviewpartnern war eine lange Qualifizierungsphase hingegen nicht auf familiäre Umstände zurückzuführen. Weiterhin nehmen Frauen die Phase als deutlich stressiger wahr, wenn sie Kinder haben als die Frauen ohne Kinder und auch als männliche Kollegen mit Familie.

Insgesamt zeigen sich in den Interviews die weithin beforschten Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Wahrnehmungen und Erfahrungen im Beruf. Weiterhin zeigen die Ergebnisse die abweichende Wahrnehmung von familiärer Verpflichtung durch Männer und Frauen in der Wissenschaft sowie die Unterschiede in der Gefühlswelt während der Qualifizierung zur FH-Professur. Somit ist diese Arbeit nicht nur für das

Forschungsfeld der Fachhochschulprofessuren relevant, sondern auch für das Forschungsfeld Gender. Die Interviews zeigen strukturelle sowie sozialpsychologische Einflussfaktoren auf die Karrieregestaltung von Männern und Frauen auf.

Ein in dieser Studie besonders deutlich hervortretender geschlechterunabhängiger Erfolgsfaktor ist die langfristige Planung des Karriereweges Fachhochschulprofessur. Der frühe Start in die bewusste Qualifizierung wirkt sich stressmindernd aus und kann die Dauer der Qualifizierungsphase verkürzen. Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit den Anforderungen und der Planung der Erlangung dieser Qualifikationen wurde von allen Teilnehmenden in den Interviews empfohlen.

Das Ziel der Studie war es, aus biografischen Erfahrungsberichten Erfolgsfaktoren bzw. Hindernisse für eine ausbalancierte Besetzung von Fachhochschulprofessuren durch Männer und Frauen abzuleiten. Als Fazit lässt sich aus den vorliegenden Ergebnissen für eine gelungene Vereinbarung von Beruf und Familie ein Idealprofil für angehende Fachhochschulprofessorinnen ableiten:

Das Berufsziel Fachhochschulprofessur wird bereits ab dem Studium verfolgt, um so bereits rechtzeitig Vorbereitungen für die spätere Qualifizierungsphase und die darauffolgenden Bewerbungen zu treffen. Es können bereits Lehrerfahrungen gesammelt und an Veröffentlichungen gearbeitet werden. Zur Unterstützung und Förderung in der Qualifizierung zur Professur stehen flexible Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung. Es liegt weiterhin ein starkes persönliches Netzwerk vor, welches einerseits aus beruflichen, andererseits aus privaten Kontakten besteht. Im professionellen Umfeld ermöglicht die Vernetzung den Erfahrungsaustausch unter Frauen in der gleichen Situation, welche der emotionalen und psychischen Belastung der Frauen entgegenwirkt und zudem weibliche Vorbilder bietet. Im familiären Kontext ermöglicht das Netzwerk (Eltern, Freunde, Partner, Nachbarn,...) eine verlässliche und flexible Ergänzung zu öffentlichen Kinderbetreuungsangeboten, welche über die regulären Kita-Öffnungszeiten hinausgehen.

Insgesamt stellen die Ergebnisse einen wichtigen Beitrag zur vorhandenen Literatur zu Defiziten bei der Chancengleichheit von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen dar, indem sie biografische Berichte verschiedener Karrierewege ergänzen.

Implikationen und Handlungsempfehlungen

Zur Unterstützung und Förderung in der Qualifizierung zur Professur stehen für Frauen flexible Kinderbetreuungsangebote sowie eine gute Vernetzung mit anderen weiblichen Professorinnen im Vordergrund. Angebote, welche angehende FH-Professorinnen mit weiblichen Vorbilder und Mentorinnen für die Qualifizierungsphase vernetzen, sollten verstärkt angeboten werden.

Zwei Implikationen ergeben sich für die Seite der Hochschulen, welche das Ziel verfolgen, mehr Frauen als Fachhochschulprofessorinnen zu gewinnen: Da eine langfristige Planung für eine gelungene Vereinbarung von Qualifizierung und Familiengründung förderlich ist, sollte bereits früh Werbung für das Berufsbild Fachhochschulprofessorin gemacht und gleichzeitig Tipps und Hinweise für eine erfolgreiche Vorbereitung dieses Karriereziels übermittelt werden. Ein zweiter Weg besteht darin, Professorinnen in späteren Lebensphasen in der Praxis zu suchen, wenn die Kinder bereits älter sind und die Betreuungsfrage nicht mehr so kritisch ist. Allerdings sollte die erste Herangehensweise den Schwerpunkt der Bemühungen darstellen, da hiermit die Gleichstellung von männlichen und weiblichen Fachhochschulprofessor*innen stärker gefördert werden kann.

Fachhochschulen können weiterhin einen Beitrag zur Förderung weiblichen Lehrpersonals leisten, indem sie die Besonderheiten, die für Frauen aus ihrer Mutterrolle für den Karriereweg resultieren, in ihren Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren berücksichtigen. So zeigte diese Studie, dass Frauen mit Kindern durch ihre Elternrolle weiterhin zeitlich stärker eingeschränkt sind als Männer und entsprechend oftmals länger brauchen, um die entsprechenden qualifizierenden Voraussetzungen zu erreichen. Auch die Gestaltung der Stellenangebote kann dazu beitragen, Frauen stärker anzusprechen. So ist für Bewerberinnen mit Kindern eine zeitlich möglichst flexible Einteilung der Arbeitszeiten ein wichtiger Faktor für einen frühestmöglichen Einstieg in die Professur.

Insgesamt zeigen die Studienergebnisse aber auch, dass die strukturellen Hindernisse für Mütter, die eine FH-Professur antreten wollen, nicht allein durch Hochschulen oder

die richtige Gestaltung der Qualifizierung seitens der Bewerberinnen aufgelöst werden können. Sie sind Teil von weiterhin existierenden gesellschaftlichen Verteilung von Geschlechterrollen.

Limitationen und Beitrag der Studie

Die vorliegende Studie hat einen induktiven Charakter und widmet sich einem bisher wenig beforschten Themengebiet auf explorative Weise. Die Ergebnisse der Studie zeigen unter anderem, dass die Wege zur Fachhochschulprofessur und die damit verbundenen Erfahrungen sich sehr stark unterscheiden. Das relativ kleine Sample berücksichtigt beide Geschlechter sowie Personen mit und ohne Kinder, um erste Hinweise auf mögliche Ungleichheiten zu erlangen. Allerdings sind die Ergebnisse nicht repräsentativ, sondern stellen einzelne Fallstudien dar, welche Erkenntnisse und Hinweise zur unterschiedlichen Ausgestaltung und Wahrnehmung der Qualifizierungsphase zur Fachhochschulprofessur bieten. Während einerseits sehr vielseitige Erkenntnisse und damit ein guter Überblick über das Feld gewonnen werden konnten, sind andererseits übergreifende Verallgemeinerungen eher schwierig vorzunehmen, da das Sample hierfür zu heterogen und zu klein ist. Das hier angewandte explorative Forschungsdesign zeigt dabei seine Stärken und Schwächen.

Trotz der kleinen Samplezahl konnte eine theoretische Sättigung in Bezug auf das zentrale Forschungsziel erreicht werden, Hindernisse und Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur zu identifizieren. Allerdings besteht eine weitere Limitation der Studie darin, dass nur solche Personen befragt wurden, welche eine Fachhochschulprofessur bereits erreicht haben oder kurz davor sind, diese zu erreichen, d.h. die nötigen Qualifikationen fast vollständig erlangt haben. Somit besteht kein Vergleichswert zu Personen, die die Qualifizierung abgebrochen oder aufgrund von Hindernissen gar nicht erst angetreten haben. Es muss bekräftigt werden, dass die interviewten Frauen insgesamt sehr zufrieden mit dem Verlauf ihrer Karriere waren und die Vereinbarung von Beruf und Familie als geglückt wahrnehmen. Da in dieser Studie jedoch nur (angehende) Professorinnen zu Wort gekommen sind, deren Qualifizierungsphase erfolgreich verlaufen ist, bleibt die Frage offen, ob andere Frauen an den hier genannten Hindernissen gescheitert sind oder davon abgeschreckt wurden, überhaupt eine Qualifizierung in Erwägung zu zie-

hen. Es lässt sich vermuten, dass die hier vorgestellten weiblichen Karrierewege erfolgreich verliefen aufgrund der identifizierten Unterstützungen, die die Frauen erhielten. Fehlen diese, könnte das zu einem Abbruch der Qualifizierung führen oder dazu, dass das Berufsbild Fachhochschulprofessur gar nicht erst in Betracht gezogen wird. Aus diesem Grund ist es angeraten, ergänzende Studien unter Berücksichtigung dieser Überlegungen durchzuführen.

Eine Identifikation entsprechender Gesprächspartner*innen, welche aufgrund der auftretenden Hürden eine Qualifikation zur FH-Professur gar nicht erst berücksichtigt oder tatsächlich abgebrochen haben, gestaltet sich ungleich schwieriger als die von Personen, bei denen die Qualifizierung erfolgreich verlaufen ist. Um die in dieser Studie gewonnenen Erkenntnisse über die größten Hindernisse, insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie, zu identifizieren, sollte für zukünftige Forschungsprojekte zum Thema diese Personengruppe nach Möglichkeit gesondert berücksichtigt und befragt werden.

Quellenverzeichnis

- Allmendinger, J. und Mata, J. (Juni 2021). Frauen in der Wissenschaft - Gebt den Frauen Forschungszeit! *Zeit*. Abgerufen am 09. Juni 2021
- Diallo-Ruschhaupt, U., Plaumann, S. und Dombrowski, E.-M. (2018). *Karrierewege zur Professur an einer Fachhochschule*. Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik. Berlin: Dombrowski, E.; Ducki A.
- Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011): „Wir haben dieselben Ziele...“. Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, Rusconi, Becker (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden, S. 65-104.
- In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L., Kuhns, J., Sanou, A. und Valero-Sanchez, M. (2017). Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro). In: Forum Hochschule 3/2017, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover.
- Krimmer, H., Stallmann, F., Behr, M. und Zimmer, A. (2003). *Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland*. Westfälische Wilhelms-Universität Münster. Projekt Wissenschaftskarriere Institut für Politikwissenschaft Münster.
- Lind, I. und Löther, A. (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 29(2), 249 –272.
- Löther, (2018). Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (S. 1-27). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK).
- Rademaker, A.-L., und Stricker, M. (2020). Karrierewege FH-Professur. In: *Sozial Extra*(44), 275-280. doi:<https://doi.org/10.1007/s12054-020-00313-3>
- Rövekamp, C. (2016). Lehrbeauftragte auf dem Weg zur Hochschulprofessur? In: *Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, 46-53.
- Schröder, M. (2021). Besetzung von Professuren: Genderspezifische Ungleichheiten im Wissenschaftssystem
- Sembritzki, T. und Thiele, L. (2018). *Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von Fachhochschul-Professor(inn)en*. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Speyer.
- Winter, M. (2016). Promovierte auf dem Weg zur Professur: Berufsbiographische Interviews mit Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und

habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n. *Working Paper
Forschungsförderung (024)*.

Anhang

Interviewleitfaden – Teilnehmer*innen mit Kindern in der Qualifikationsphase

1. *Einstieg*

- Bitte erzählen Sie doch kurz, wann und wo Sie Ihre Qualifikation für die Hochschulprofessur absolviert haben.
- Wann haben Sie sich für eine Qualifizierung zur Hochschulprofessur entschieden?
- Was hat Sie zu einer Hochschulprofessur motiviert?
- Würden Sie sagen, Ihre Karriereplanung hat Ihre Familienplanung beeinflusst oder war es andersherum?
- Wie sah Ihr privates Umfeld während dieser Zeit aus?
- Wie war die Betreuung der Kinder während der Qualifizierungsphase gestaltet?
- Wie sah der typische Tagesablauf aus?

2. *Erfahrungen/Empfindungen*

- „Die Arbeit läuft nicht davon, während du dem Kind den Regenbogen zeigst. Aber der Regenbogen wartet nicht.“ Was halten Sie von diesem Zitat? Was macht das mit Ihnen?
- Haben Sie sich in dieser Zeit mal überfordert/belastet gefühlt?
- Auf einer Skala von 1-10, wie hoch würden Sie Ihr Stresslevel einstufen?
- Wenn ja, wie hat sich dies geäußert? (Gab es körperliche Beschwerden/Ausprägungen von Stress/Stresssymptome?)
- Wie sind Sie mit Stress umgegangen? Haben Sie Methoden zum Stressabbau entwickelt?
- Wer hat Sie in der Qualifizierungsphase am meisten unterstützt?
- Wie sah diese Unterstützung aus?
- Haben Sie Angebote zur Unterstützung wahrgenommen (Coachings, Trainings, etc.)?

3. Bewertung/Rückblick

- Hatten die Unsicherheit über die Zukunft und die Dauer der Qualifizierungsphase einen Einfluss auf die Familienplanung?
- Wenn Sie eine Zeitreise in die Qualifizierungsphase machen könnten, würden Sie etwas ändern und wenn ja, was?
- Gibt es etwas, was Sie sich in dieser Zeit an Unterstützung/Angeboten gewünscht hätten?
- Hatten oder haben Sie manchmal ein schlechtes Gewissen in Bezug auf die Qualifizierungsphase?
- Wofür sind Sie im Zusammenhang mit der Qualifizierung dankbar?

4. Abschluss

- Wenn Sie pro Tag eine Stunde mehr Zeit gehabt hätten, wofür hätten Sie diese genutzt?
- Was würden Sie Ihrem jüngeren Ich bei Antritt der Qualifizierungsphase raten/mit auf den Weg geben?
- Mit welchen drei Worten würden Sie die Qualifizierungsphase beschreiben?

Interviewleitfaden - Teilnehmer*innen ohne Kinder in der Qualifikationsphase

1. *Einstieg*

- Bitte erzählen Sie doch kurz, wann und wo Sie Ihre Qualifikation für die Hochschulprofessur absolviert haben.
- Wann haben Sie sich für eine Qualifizierung zur Hochschulprofessur entschieden?
- Was hat Sie zu einer Hochschulprofessur motiviert?
- Würden Sie sagen, Ihre Karriereplanung hat Ihre Familienplanung beeinflusst oder war es andersherum?
- Wie sah Ihr privates Umfeld während dieser Zeit aus?
- Wie sah der typische Tagesablauf aus?
- Wäre Ihr damaliger Tagesablauf mit Kindern vereinbar gewesen?

2. *Erfahrungen/Empfindungen*

- Haben Sie sich in der Qualifizierungsphase mal überfordert/belastet gefühlt?
- Auf einer Skala von 1-10, wie hoch würden Sie Ihr Stresslevel einstufen?
- Wenn ja, wie hat sich dies geäußert? (Gab es körperliche Beschwerden/Ausprägungen von Stress/Stresssymptome?)
- Wie sind Sie mit Stress umgegangen? Haben Sie Methoden zum Stressabbau entwickelt?
- Wer hat Sie in der Qualifizierungsphase am meisten unterstützt?
- Wie sah diese Unterstützung aus?
- Haben Sie Angebote zur Unterstützung wahrgenommen (Coachings, Trainings, etc.)?

3. *Bewertung/Rückblick*

- Hatten die Unsicherheit über die Zukunft und die Dauer der Qualifizierungsphase einen Einfluss auf private/familiäre Entscheidungen/Pläne?
- Wenn Sie eine Zeitreise in die Qualifizierungsphase machen könnten, würden Sie etwas ändern und wenn ja, was?

- Gibt es etwas, was Sie sich in dieser Zeit an Unterstützung/Angeboten gewünscht hätten?
- Wofür sind Sie im Zusammenhang mit der Qualifizierung dankbar?

4. Abschluss

- Wenn Sie pro Tag eine Stunde mehr Zeit gehabt hätten, wofür hätten Sie diese genutzt?
- Was würden Sie Ihrem jüngeren Ich bei Antritt der Qualifizierungsphase raten/mit auf den Weg geben?
- Mit welchen drei Worten würden Sie die Qualifizierungsphase beschreiben?

Kategoriensystem aus MaxQDA

Liste der Codes
Äußere Einflussfaktoren für gelungene Qualifikation
Wege zur Stressbewältigung/Ausgleich
Qualifizierende Faktoren für Professur
Publizieren
Bewerbungsverfahren als Training/Vorbereitung
Großes zeitliches Engagement in Praxisphase benötigt
Führungsposition oder ähnlich hohe Position
Freiberufliche Tätigkeit vor FH-Professur
Vorbereitung durch Lehrauftrag oder Gastvorträge
Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten
Rolle des Partners
Mentale Unterstützung/Förderung
Partner während QP in Elternzeit/Teilzeit
Partner Vollzeit berufstätig
Mentoren/berufl. Netzwerk
Vereinbarkeit QP mit Familie
Kinderbetreuung
Elternzeit/Auszeit/Teilzeit für Kinder während QP
Partner*in
Kita/Tagesmutter
Nachbarn/Freunde
Eltern
Benannte Konflikte/Konfliktpotenzial
Flexible Arbeitszeiten/Homeoffice/Kinder mit ins Büro
Familiengründung als Hindernis für (frühe) FH-Professur
Geschlechterspezifisch Frau
Stillen/Kinderbetreuung in ersten Monaten
Gewissenskonflikt klassische Mutterrolle
Fehlende Vorbilder
Familienplanung
Keine aktive Familienplanung
Karriere < Familie
Familie > Karriere
Karriereplanung
Qualifikation "zufällig" erlangt
Langfristig geplante Professur

Unsicherheit über eigene Qualifikation
Negatives
Schlechtes Gewissen
nicht vorhanden
jobbezogen
gegenüber Familie
Stress/Belastungen durch berufsspezifische Aspekte
(Ausprägungen von) wahrgenommenem Stress
Positives
gute Work-Life-Balance
Stress gehört dazu/nur punktuell
Kinder machen pragmatisch
Zufrieden mit Verlauf
Externe Wertschätzung/Belohnung für Aufwand/Erfüllung
Größtenteils gelungene Vereinbarung von Familie und Beruf
Spaß an Job/Herausforderungen
Qualifikationsphase abwechslungs-/lehrreiche Zeit
Berufsweg als Glücksfall
Besonderheiten von FH-Professur-Qualifikation
Hohes Maß an Selbstverwaltung und Selbstorganisation benötigt
Ortsgebundenheit bei wenigen Stellen
Hohes Risiko/Unplanbarkeit
Schwierigkeiten im Qualifizierungsprozess
Motive für FH-Professur
Mentoren
Jobprofil (Bedingungen)
Jobprofil (Inhaltlich)
Wechsel aus vorherigem Job
Implikationen
Persönlich/Individuell
Zeit für sich nehmen/entspannt bleiben
Selbstorganisation
Fortbildung in vielen verschiedenen Bereichen, offen sein
früh mit Planung und Vorbereitung beginnen
Lehrauftrag vor Bewerbung annehmen
Umfeld/Institutionen
Kitas/Kinderbetreuung

Hochschulen



Ansprechpartner/in:

Prof. Dr. Susanne Stark
Fachbereich Wirtschaft
Raum: AW 5-22
Tel.: +49 (0)234 32-10606
Fax: +49 (0)234 32-14224
susanne.stark@hs-bochum.de

Dekanat
Fachbereich Wirtschaft
Raum: AW 0-33
Tel.: +49 (0)234 32-10601
Fax: +49 (0)234 32-14224
dekanat.wirtschaft@hs-bochum.de

