

## Aufwertung von Lehre oder Abwertung der Professur?

Die Lehrprofessur im Spannungsfeld von Lehre, Forschung und Geschlecht

Bearbeitet von  
Romy Hilbrich, Karin Hildebrandt, Robert Schuster

1. Auflage 2014. Taschenbuch. 330 S. Paperback

ISBN 978 3 931982 85 0

Format (B x L): 14,2 x 20,6 cm

Gewicht: 420 g

[Weitere Fachgebiete > Pädagogik, Schulbuch, Sozialarbeit > Pädagogik Allgemein > Pädagogische Soziologie, Bildungssoziologie](#)

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

# Inhaltsverzeichnis

Zentrale Ergebnisse ..... 13

**1. Vorbemerkungen**

(*Anke Burkhardt, Romy Hilbrich, Karin Hildebrandt, Robert Schuster*) ..... 19

## TEIL A.

### GESCHLECHTSBEZOGENE ARBEITSTEILUNG IN DER UNIVERSITÄT

**2. Die Universität als Gendered Organization:**

**Abwertung und Feminisierung in der Entrepreneurial University?**  
(*Birgit Riegraf, Lena Weber*) ..... 23

- 2.1. Einleitung ..... 23  
2.2. Karriere, Arbeits- und Lebensformen in der Wissenschaft ..... 24  
2.3. Die Entrepreneurial University und Geschlechterarrangements ..... 28  
    2.3.1. Abwertung und Öffnung der Wissenschaft? ..... 28  
    2.3.2. Ungebrochene Homologien von Abwertung und Feminisierung? ..... 33  
2.4. Fazit: Geschlechtswechsel der Universität und neue Spielräume für Veränderungen? ..... 37

**3. Theoretische Bezugspunkte für die Analyse**

**universitärer Arbeitsteilung** (*Romy Hilbrich, Robert Schuster*) ..... 43

- 3.1. Einleitung ..... 43  
3.2. Die sozialkonstruktivistische Professions- und Geschlechterforschung ..... 44  
3.3. Zur Differenz von Forschung und Lehre ..... 50  
3.4. Zum hierarchischen Verhältnis von Forschung und Lehre ..... 53  
3.5. Resümee ..... 55

<b>4. Lehre, Forschung und Geschlecht. Zur Ausdifferenzierung von Stellen und Karrierewegen an Universitäten</b> <i>(Romy Hilbrich, Robert Schuster)</i>	61
4.1. Einleitung .....	61
4.2. Universitäre Stellenstrukturen und Karrierewege: Lehre oder Forschung? .....	64
4.3. Ist die Lehre „weiblich“?.....	70
4.4. Ausblick auf die Lehrprofessur .....	77
<b>5. Personalstrukturen und Geschlecht in der Lehre an deutschen Hochschulen</b> <i>(Roland Bloch, Monique Lathan, Carsten Würmann)</i>	82
5.1. Die unbekannte Lehre.....	82
5.2. Die tatsächlich erbrachte Lehre .....	83
5.3. Die Lehre nach Köpfen .....	83
5.4. Die Verteilung der Lehre in Semesterwochenstunden.....	84
5.5. Wer lehrt wie viel? .....	85
5.6. Beschäftigungsbedingungen im Mittelbau .....	88
5.7. Typologie des Lehrkörpers.....	90
5.8. Resümee .....	94

## TEIL B. DIE LEHRPROFESSUR – SPRUNGBRETT ODER PARKPLATZ?

<b>6. Der Lehrprofessur auf der Spur: Forschungsdesign und Bestandsaufnahme</b> <i>(Robert Schuster, Romy Hilbrich, Karin Hildebrandt)</i>	99
6.1. Analyseebenen .....	99
6.2. Einzelerhebungen .....	101
6.2.1. Organisationsumwelt .....	101
6.2.2. Organisationsebene..... Explorative Interviews (102). Online-Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (102). Schriftliche Befragung von ausgewählten Universitätsleitungen sowie Experten und Expertinnen für Personal und Besoldung (104). Interviews mit ausgewählten Universitätsleitungen (105). Ermittlung der besetzten Lehrprofessuren (106).	102
6.2.3. Personelle Ebene: Berufsbiografische Interviews mit ausgewählten Lehrprofessorinnen und -professoren.....	107
6.3. Methodenreflexion .....	108

<b>7. Die Lehrprofessur in der hochschulpolitischen Diskussion und der universitären Praxis</b> ( <i>Romy Hilbrich, Robert Schuster</i> ) .....	111
7.1. Einleitung .....	111
7.2. Die Lehrprofessur in der hochschulpolitischen Debatte .....	112
7.3. Die Lehrprofessur in der universitären Praxis .....	116
7.3.1. Verbreitung.....	116
7.3.2. Universitäre Diskussionen.....	117
7.3.3. Motive und Strategien bei der Etablierung von Lehrprofessuren.....	120
7.4. Zusammenfassung.....	122
<b>8. Die Verbindung von Forschung und Lehre in der Arbeitspraxis der Lehrprofessorinnen und -professorinnen</b> ( <i>Robert Schuster</i> ).....	125
8.1. Die Professur mit Schwerpunkt Lehre: Trennung von Forschung und Lehre?.....	125
8.2. Lehr- und Forschungsmotivation der Lehrprofessorinnen und -professoren .....	127
8.3. Positive Zielbeziehungen zwischen Lehre und Forschung.....	128
8.4. Probleme in der Verbindung von Forschung und Lehre.....	132
8.5. Bewältigungsstrategien der Lehrprofessorinnen und -professoren.....	134
8.5.1. Strategien zur Aufrechterhaltung der forschungsbezogenen Selbsterwartungen .....	135
Arbeitsintensivierung: Verlagerung der Forschung in die Freizeit (136). Delegation an Mitarbeitende (137). Verbindung von Lehre und Forschungsinteressen (138). Administrative Umgestaltung der Lehre (139). Reduktion der Lehrqualität (140). Vorgezogene Forschungsinvestition (140). Reduktion des Lehrvolumens durch Ämter bzw. Verhandlung (141). Routinisierung und Standardisierung (141).	
8.5.2. Veränderung der forschungsbezogenen Selbsterwartungen ....	142
8.6. Zusammenfassung .....	143
<b>9. Motivlagen von Lehrprofessorinnen und -professoren</b> ( <i>Romy Hilbrich</i> ) .....	147
9.1. Einleitung .....	147
9.2. Befunde I: Sicherheit statt Prekarität.....	152
9.3. Befunde II: Forschung und eben auch Lehre .....	154
9.4. Befunde III: Arbeit und Familie .....	157
9.5. Diskussion: Wenige Frauen und besondere Männer auf der Lehrprofessur .....	163

<b>10. Das Für und Wider der Professur mit Schwerpunkt Lehre. Ein Streitgespräch (Ulrike Beisiegel, Winfried Kluth) .....</b>	169
10.1. Die Idee der Professur mit Schwerpunkt Lehre .....	169
Die Professur mit Schwerpunkt Lehre (170). Lehrqualität und Reputationsasymmetrie (171). Internationaler Vergleich (172). Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates (173). Wege ins Wissenschaftssystem (174). Mögliche Probleme bei Professuren mit Schwerpunkt Lehre (174). Eigene Erfahrungen (177). Aktuelle Situation (178).	
10.2. Argumente gegen die Lehrprofessur .....	179
10.3. Diskussion .....	184
<b>11. Über vier Jahre Lehrprofessur in Passau. Ein Erfahrungsbericht aus der universitären Praxis im Kontext der Examensvorbereitung für Studierende der Rechtswissenschaften (Urs Kramer) .....</b>	190
11.1. Die Ausgangslage .....	190
11.2. Die Reaktion der Universität Passau .....	190
11.3. Erste Erkenntnisse zur Examensvorbereitung – nach über vier Jahren .....	194
11.4. Die Rolle und die Bewertung der Lehrprofessuren in diesem Kontext.....	195
11.5. Zusammenfassung und ein persönliches Resümee .....	196

## TEIL C.

### **UNIVERSITÄRE RAHMENBEDINGUNGEN AUS GESCHLECHTERPERSPEKTIVE**

<b>12. Universitäre Gleichstellungspolitik aus der Perspektive der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Petra Dimitrova) .....</b>	201
12.1. Einführung .....	201
12.2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Universitäten.....	204
12.3. Stellenwert der Gleichstellungspolitik innerhalb der Universitätsleitungen und -steuerung .....	206
12.4. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte .....	208
12.5. Selbstdarstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.....	214
12.6. Fazit .....	217

<b>13. Die Bedeutung von Lehre und die Rolle von Geschlecht in Berufungsverfahren. Berufungsrechtliche Regelungen (Karin Hildebrandt, Petra Dimitrova) .....</b>	220
13.1. Einleitung und rechtliche Rahmenbedingungen .....	220
13.2. Stellenwert von Lehr- und Forschungsleistungen in Berufungsverfahren .....	223
13.2.1. Rechtliche Regelungen .....	223
13.2.2. Kriterien der Bewertung von Lehrleistungen an Universitäten .....	225
13.2.3. Kriterien der Bewertung von Forschungsleistungen an Universitäten .....	229
13.2.4. Rolle der Lehre in den Berufungsverfahren zur Lehrprofessur .....	233
13.3. Geschlecht in Berufungsverfahren – ein relevanter Faktor .....	234
13.3.1. Formalisierung der Berufungsverfahren – Vielfalt der Regelungen .....	234
13.3.2. Formalisierung und Gleichstellung .....	236
13.3.3. Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren .....	239
13.4. Zusammenfassung .....	244
<b>14. W-Besoldung – als gleichstellungspolitische Herausforderung? (Karin Hildebrandt) .....</b>	246
14.1. Einordnung und Rahmenbedingungen .....	246
14.1.1. Gesetzliche Rahmenbedingungen der W-Besoldung auf Bundes- und Landesebene .....	246
14.1.2. W-Besoldungsregelungen der Universitäten .....	252
Leistungsbezügeverordnungen (254). Kriterien der Vergabe für Forschungs- und Lehrleistungen in den Leistungsbezügeverord- nungen (255). Verfahren zur Vergabe von besonderen Leis- tungsbezügen (258).	
14.1.3. Datenbasis .....	259
14.2. W-Besoldung und Reputationsasymmetrie .....	262
14.2.1. Vergabe von besonderen Leistungsbezügen für Lehre und Forschung .....	262
14.2.2. Kriterien der Bewertung von Leistungen in der Lehre und in der Forschung .....	263
14.2.3. Verfahren bei der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen für Lehre und Forschung .....	265
14.2.4. W-Besoldung der Lehrprofessuren .....	266

14.3. W-Besoldung und Geschlecht .....	268
14.3.1. Frauenanteile an den W-Besoldungsgruppen .....	268
14.3.2. Gender-Pay-Gap bei Professuren.....	269
14.3.3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Besoldung .....	274
14.4. Zusammenfassung .....	277
Verzeichnis der Übersichten .....	281
Verzeichnis der Abkürzungen .....	284
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren.....	285
<b>Anhänge .....</b>	<b>287</b>
Anhang 1 Gleichstellungsanforderungen im Berufungsverfahren: Auswahlverfahren und Berufung.....	289
Anhang 2 Berufungsleitfäden ausgewählter Universitäten .....	296
Anhang 3 Vergabe von Leistungsbezügen an ausgewählten Universitäten .....	309
HoF-Publikationen .....	324