

Berufswahl Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften: Forschungsstand und Forschungsagenda

Braun, Carina N.; Wilson, Edith E.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Braun, C. N., & Wilson, E. E. (2023). *Berufswahl Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften: Forschungsstand und Forschungsagenda*. Regensburg: Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg. <https://doi.org/10.35096/othr/pub-5198>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-SA Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-SA Licence (Attribution-NonCommercial-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0>



Berufswahl Professur

an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften

Forschungsstand und Forschungsagenda

Carina N. Braun, Edith E. Wilson

Dieser Bericht wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Landes Bayern als Teil des Projekts ZAP.OTHR – Zukunft akademisches Personal der OTH Regensburg (Förderkennzeichen: 03FHP172) im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ gefördert.

ZAP.OTHR umfasst zehn Teilvorhaben, die an verschiedenen relevanten Schnittstellen ansetzen, um den Karriereweg in eine HAW-Professur zu unterstützen. Sie lassen sich drei Handlungsfeldern zuordnen: Wahrnehmung als Arbeitgeberin, Rekrutierung von Talenten sowie Integration und Entwicklung wissenschaftlichen Personals. Das Teilprojekt „ZAP.Karrierewege“ hat zum Ziel, bereits vorhandene Informationen zu den Karrierewegen von HAW-Professor:innen zu erfassen und neue empirische Erkenntnisse in diesem Themenfeld zu generieren.

Weitere Informationen unter: www.oth-regensburg.de/zapothr



Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA).



Foto: privat

Prof. Dr. Carina N. Braun
Professorin für Personalmanagement
Fakultät Betriebswirtschaft
ZAP.OTHR – Karrierewege
E-Mail: carina.braun@oth-regensburg.de



Foto: privat

Dr. Edith E. Wilson
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
ZAP.OTHR – Karrierewege
E-Mail: edith.wilson@oth-regensburg.de

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg, Seybothstraße 2, 93053 Regensburg

www.oth-regensburg.de

Februar 2023

Inhalt

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Einleitung | 5 |
| 2 | Relevanz der Gewinnung und Entwicklung von Professor:innen an HAW..... | 7 |
| 2.1 | Aktuelle Situation an HAW | 7 |
| 2.2 | Berufungsvoraussetzungen für HAW-Professuren..... | 8 |
| 3 | Erkenntnisse zu Karrierewegen in HAW-Professuren..... | 11 |
| 3.1 | Bewerbungen auf HAW-Professuren | 11 |
| 3.1.1 | Allgemeine Erkenntnisse zur Bewerberlage an HAW..... | 11 |
| 3.1.2 | Profile von Bewerber:innen für HAW-Professuren | 12 |
| 3.1.3 | Motive für die Bewerbung um eine HAW-Professur..... | 13 |
| 3.2 | Berufliche (Un-)Zufriedenheit von HAW-Professor:innen..... | 16 |
| 3.3 | Personalentwicklung im Kontext von HAW | 17 |
| 3.4 | Gendergerechtigkeit in der akademischen Laufbahn an HAW | 18 |
| 3.5 | Zwischenfazit | 20 |
| 4 | Internationale Diskussion zu Prakademiker:innen | 22 |
| 4.1 | Transition zwischen Praxis und Hochschule..... | 22 |
| 4.2 | Karrierewege von Prakademiker:innen | 23 |
| 4.3 | Motive für den Wechsel der Prakademiker:innen | 24 |
| 4.4 | Sozialisationsprozess von Prakademiker:innen | 25 |
| 4.5 | HAW-Professor:innen und Prakademiker:innen im Vergleich..... | 26 |
| 5 | Weitere relevante Konzepte der Karriereforschung..... | 28 |
| 5.1 | Social Cognitive Career Theory | 28 |
| 5.2 | Boundaryless Career Concept | 31 |
| 5.3 | Protean Career Concept..... | 32 |
| 5.4 | Career Construction Theory und das Konzept der Career Adaptability | 33 |
| 6 | Agenda für die HAW-Forschung | 35 |
| 6.1 | Anwendungsorientierte Forschungsagenda..... | 35 |
| 6.2 | Forschungsagenda unter Berücksichtigung internationaler Literaturströmungen und Karrieretheorien | 37 |
| 7 | Zusammenfassung | 38 |
| 8 | Executive Summary: Handlungsempfehlungen für die Hochschulpraxis | 39 |
| 9 | Literaturverzeichnis | 41 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Studierende und Professor:innen an HAW in Deutschland | 8 |
| Tabelle 2: Gegenüberstellung der Motive für eine Bewerbung um eine HAW-Professur und der Attraktivität des Hochschullehrerberufs | 15 |
| Tabelle 3: Unterstützende Maßnahmen während der Einarbeitungsphase | 19 |
| Tabelle 4: Frauen in den Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn auf dem Weg zur HAW-Professur | 20 |
| Tabelle 5: Gemeinsamkeiten von Praxademiker:innen und HAW-Professor:innen | 27 |
| Tabelle 6: Unterschiede zwischen Praxademiker:innen und HAW-Professor:innen | 27 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Berufungsvoraussetzung an einer HAW | 9 |
| Abbildung 2: Wege in eine HAW-Professur..... | 10 |
| Abbildung 3: Karrieretypen von HAW-Professor:innen an einer HAW..... | 14 |
| Abbildung 4: Kontinuum der Praxademiker:innen | 24 |
| Abbildung 5: Modell der Berufswahl nach Lent et al. (1994) | 29 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|------------------|--|
| BayHSchPG | Bayerisches Hochschulpersonalgesetz |
| BeFHPro | Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| DZHW | Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung |
| FH | Fachhochschule(n) |
| GWK | Gemeinsame Wissenschaftskonferenz |
| hIb | Hochschullehrerbund |
| HAW | Hochschule(n) für angewandte Wissenschaften |
| LaKoF | Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen |
| OTH Regensburg | Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg |
| LiBerTas | Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswechsel in der akademischen Personalauswahl |
| WinBus Panel | Ein Online-Access-Panel zur Befragung von Nachwuchswissenschaftler:innen |
| SCCT | Social Cognitive Career Theory |
| ZAP.OTHR | Zukunft Akademisches Personal Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg |
| ZAP.Karrierewege | Zukunft Akademisches Personal Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg, Teilprojekt Karrierewege |

Begriffsbestimmung

Im Folgenden wird nur der Ausdruck HAW benutzt, welcher in diesem Bericht Fachhochschulen (FH) miteinschließt. Die Begriffe Fachhochschule(n) oder FH können in direkten Zitaten, welche von anderen Quellen unverändert übernommen wurden, dennoch vorkommen. Des Weiteren wird die Abkürzung HAW in diesem Bericht sowohl im Singular (für Hochschule für angewandte Wissenschaften) also auch im Plural (für Hochschulen für angewandte Wissenschaften) gebraucht.

1 Einleitung

Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) sind wichtige Institutionen in der deutschen Bildungslandschaft und neben Universitäten, Kunst- und Verwaltungsfachhochschulen eine relevante Säule in der Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte. Dass es sich dabei um ein „Erfolgsmodell“ handelt, belegen die Zahlen der Studierenden: Aktuell sind rund 40 % aller Studierenden in Deutschland an einer HAW eingeschrieben. Zum Wintersemester 2022/2023 studierten fast 1,1 Millionen Studierende an einer von insgesamt 210 Fachhochschulen (Statistisches Bundesamt [Destatis], 2022).

Die ersten HAW wurden vor etwa 50 Jahren als sogenannte „Fachhochschulen“ gegründet.¹ Ihr damaliges Ziel, den steigenden Bedarf an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zu bedienen, begründet noch heute das Konzept der HAW und ihre Differenzierung zu Universitäten. Während sich letztere nämlich stark auf Grundlagenforschung konzentrieren, fokussieren HAW auf eine am Arbeitsmarkt ausgerichtete Ausbildung für die berufliche Praxis und eine stärker anwendungsorientierte Forschung.

Der Praxisbezug in der Lehre bei gleichzeitig steigendem Anspruch an anwendungsorientierte Forschung stellt besondere Anforderungen an Professor:innen der HAW, die sich in den Berufungsvoraussetzungen für eine HAW-Professur niederschlagen: Berufen werden kann, wer sowohl Erfahrung in der beruflichen Praxis als auch in der Wissenschaft aufweist. Dieser hohe Anforderungsstandard rechtfertigt sich damit, dass Professor:innen in der Regel über Jahre hinweg die Ausrichtung und das Profil einer HAW prägen – er limitiert aber gleichzeitig die Zahl möglicher Bewerber:innen. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels kämpfen um diese Talente neben HAW auch Wirtschaftsbetriebe, Universitäten und andere Organisationen. Hinzu kommen das deutlich höhere Lehrdeputat im Ver-

gleich zu Universitäten, der zeitlich steigende Anspruch an Forschungsaktivitäten, ein fehlender Mittelbau mit wissenschaftlichem Personal, die geringere staatliche Finanzierung, welche den Druck zur Drittmittelakquise erhöht und die Notwendigkeit der stärkeren Selbstverwaltung. Expert:innen zufolge lassen sich damit hinreichend die Probleme bei der Bewerberlage für Professuren an HAW begründen.

Die Hochschulforschung hat schon seit einigen Jahren die akademischen Karrierewege im Blick. Allerdings fokussieren sich viele dieser Studien auf die Wege an Universitäten bzw. auf einzelne Fragestellungen im universitären Umfeld (z. B. Becker et al., 2020; Mueller et al., 2015; Stegmüller et al., 2019). Mit dem vorliegenden Bericht wird eine Basis für mehr Forschung über Karrierewege an HAW gelegt. Bestehende Forschungsergebnisse in diesem Kontext werden erfasst, doch weil sich die meisten bislang auf deskriptive Erkenntnisse beschränken, werden Verbindungen zu bedeutsamen Konzepten der Karriereforschung aufgezeigt. Hierfür wurde die relevante Literatur in vorhandenen Katalogen und per Internetrecherche gewissenhaft ermittelt und aufbereitet.²

Der Bericht liefert demnach selbst noch keine neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse, wohl aber einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand sowie beachtenswerte Theorien zur Erklärung beruflicher Entscheidungen. Darüber hinaus werden neue Verbindungen zu internationalen Literaturströmungen, welche sich auf die Karriereübergänge zwischen Praxis und Wissenschaft übertragen lassen, aufgezeigt. Darauf basierend leitet der Beitrag eine denkbare Forschungsagenda für die HAW-spezifische Hochschulforschung ab und schließt mit Handlungsempfehlungen für die Hochschulpraxis (Executive Summary).

1 Viele der einstigen Fachhochschulen führen heute den Titel einer „Hochschule für angewandte Wissenschaften“ (HAW). Für den vorliegenden Bericht wird deshalb ausschließlich der Begriff „Hochschule für angewandte Wissenschaften“ verwendet – damit sollen aber auch Fachhochschulen verstanden sein.

2 Es handelt sich bei der vorliegenden Zusammenstellung bestehender Literatur nicht um eine systematische Literaturrecherche im methodischen Sinne (Paul & Criado, 2020). Es erfolgt aber ein strukturierter Rückblick, der versucht, Wissensbestände zu synthetisieren und eine gemeinsame Wissensgrundlage zu schaffen, um nach dem Rückblick in die Zukunft zu blicken (Kuckertz und Block, 2021).

Anknüpfung an das Förderprojekt „FH-Personal“

Das Projekt „Zukunft akademisches Personal an der OTH Regensburg“ (ZAP.OTHR) unterstützt die Gewinnung und Bindung von exzellenten Professor:innen. Es leistet damit einen wichtigen Beitrag für die Leistungsfähigkeit und Qualität der Lehre und Forschung an der OTH Regensburg. Gefördert wird das Projekt im Rahmen der Förderlinie „FH-Personal“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Landes Bayern.

Das Teilprojekt „ZAP.Karrierewege“ ist eines von zehn Projekten in ZAP.OTHR. Es ergab sich aus der eher spärlichen Erkenntnislage zu den Karrierewegen, die in eine HAW-Professur führen können. Der erste Baustein des Teilprojekts besteht deshalb in der Erfassung bereits bestehender wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis der Literaturrecherche und deren systematischen Aufbereitung.

Darauf aufbauend werden in den Folgevorhaben weitere empirische Evidenzen, u. a. zu den Attraktivitätsmerkmalen einer Professur und den Gründen für die berufliche Veränderung „aus der Praxis an die Hochschule“ untersucht. Zum einen sollen Interviews mit HAW-Professor:innen und eine davon abgeleitete Fragebogenstudie neue Erkenntnisse über den Karriereweg an eine HAW liefern. Zum anderen soll eine Befragung von Studierenden an der OTH Regensburg die Attraktivität und Vorstellung von dem Berufsbild „Professur an einer HAW“ aufzeigen.

Wichtige Aspekte, die nicht-professorales, wissenschaftliches Personal betreffen, wie z. B. befristete Arbeitsverträge unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, sind nicht Bestandteil des Projekts und werden aus diesem Grund auch nicht in diesem Bericht thematisiert. Karrierewege von Professor:innen an Universitäten werden zum Zwecke der Kontrastierung zur HAW erwähnt, stehen aber ebenso nicht im Fokus dieses Berichts.

2 Relevanz der Gewinnung und Entwicklung von Professor:innen an HAW

Aufgrund der unterschiedlichen Berufungsvoraussetzungen an deutschen HAW im Vergleich zu deutschen Universitäten sind Erkenntnisse über den Werdegang hin zu einer universitären Professur unzureichend, da sie keine Einblicke in die besonderen Anforderungen an eine HAW-Professur geben.

„Gerade das (...) Anforderungsmerkmal in Form der geforderten Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs unterscheidet die HAW ganz wesentlich von einer Universität und deren Eigengesetzlichkeiten bei Berufungen. Während Universitäten über einen großen Pool an Nachwuchswissenschaftlern unterhalb der Professur (...) verfügen (...), können HAWs nicht aus den eigenen Reihen rekrutieren.“ (Lay & Ruf, 2019, S. 151)

Dabei müssen insbesondere HAW zukünftig noch stärker in den Fokus der Hochschulforschung rücken, um die Motive und Attraktivitätsmerkmale, die für die Wahl des Berufsbildes HAW-Professur sprechen, besser zu verstehen und diese Erkenntnisse gezielt für die Rekrutierung und Entwicklung von HAW-Professor:innen nutzen zu können.

2.1 Aktuelle Situation an HAW

HAW erfüllen in der deutschen Hochschullandschaft einen relevanten Bildungs-, Wissenschafts- und Innovationsauftrag und haben sich als „wichtige Säule des Hochschulsystems erfolgreich etabliert“ (Lackner, 2019a, S.133). Sie vermitteln eine sowohl praxisnahe als auch wissenschaftlich fundierte Ausbildung für zukünftige Fachkräfte und weisen in der Regel eine enge Vernetzung mit regionalen Unternehmen auf (z. B. Lackner, 2019a; Wissenschaftsrat, 2016).

In den letzten Jahren haben HAW entsprechend

ihrer Bedeutung eine spürbar positive Entwicklung vollzogen (vgl. Tabelle 1): Sowohl die Anzahl der Studierenden an HAW als auch die der beschäftigten Professor:innen befinden sich seit langem in einem stetigen Aufwärtstrend. Dieser zeigt sich auch in den Daten des Berichts „Bildung in Deutschland 2022“ (DIPF & Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, 2022), wonach sich die Zunahme der Studienanfänger:innen anteilmäßig sowohl auf öffentliche als auch private HAW konzentriert.

Dass dieses Wachstum die universitäre Entwicklung überproportional übertrifft,³ ist auf mehrere Gründe zurückzuführen. Als Hauptantreiber für den generellen Anstieg an Studierenden werden die Umsetzung des Bologna Prozesses (1999), das Wegfallen der Wehrpflicht (2011) sowie die doppelten Abiturjahrgänge (2011–2013) genannt (Mozhova & Krabel, 2018). Der Erfolg der HAW im Besonderen wird z. T. mit neu akademisierten Studiengängen (z. B. bei Gesundheitsthemen) an dieser Hochschulform begründet (DIPF & Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, 2022).

Bei genauerer Betrachtung ist in den letzten zehn Jahren (2012/13 – 2021/22) ein stärkerer Anstieg von Studierenden (+ 38 %) als von Professor:innen (+ 20 %) zu erkennen: Entsprechend hat sich das Betreuungsverhältnis an deutschen HAW von durchschnittlich 45 Studierenden je Professor:in im Jahr 2012/2013 auf 52 Studierende je Professor:in in 2021/22 merklich verschlechtert. Neueste Zahlen (WS 2021/22 für Studierende, Kalenderjahr 2021 für Professor:innen) zeigen einen weiteren Anstieg beider Gruppen, aber keine sichtbare Verbesserung des Betreuungsverhältnisses.

Diese Entwicklung widerspricht grundsätzlich dem Prinzip von kleinen Gruppen an HAW. Die Problematik und deren negative Konsequenz wird auch bereits seit längerer Zeit erkannt.

³ Im Vergleich zu Universitäten ist der Anteil der Studienanfänger:innen an HAW von 31 % in 2001 auf 47 % in 2021 stetig angestiegen (Daten für 2021 basieren auf einem vorläufigen Wert, DIPF und Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, 2022).

Tabelle 1: Studierende und Professor:innen an HAW in Deutschland

| Wintersemester – Jahr | Studierende | Professor:innen | Betreuungs- verhältnis |
|--------------------------|-------------|-----------------|---------------------------|
| 2011/12 | 743.447 | 16.878 | 44,05 |
| 2012/13 | 792.837 | 17.536 | 45,21 |
| 2013/14 | 846.517 | 18.049 | 46,90 |
| 2014/15 | 896.187 | 18.573 | 48,25 |
| 2015/16 | 929.241 | 19.000 | 48,91 |
| 2016/17 | 956.717 | 19.306 | 49,56 |
| 2017/18 | 982.188 | 19.699 | 49,86 |
| 2018/19 | 1.001.550 | 20.035 | 49,99 |
| 2019/20 | 1.023.146 | 20.234 | 50,57 |
| 2020/21 | 1.069.995 | 20.562 | 52,04 |
| 2021/22 | 1.094.477 | 21.022 | 52,06 |

Quelle: „Studierende“: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2011 – 2022. Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1 (Daten für WS 2011/12 – 2021/22). Quelle „Professor:innen“: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2011 – 2022, Personal an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.4 (Daten für Kalenderjahre 2011 – 2021). Betreuungsverhältnis – eigene Berechnung. Eigene Darstellung. Für das Wintersemester 2022/2023 lagen zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Berichts nur die Studierendenzahlen vor, die Zahl der Professor:innen war noch nicht verfügbar. Eine Berechnung des Betreuungsverhältnisses für 2022/23 war deshalb nicht möglich.

„Die Zahl der Professuren bleibt insgesamt deutlich hinter den wachsenden Studierendenzahlen zurück, die neuen Aufgaben führen zu Arbeitsverdichtungen und darunter leidet die Qualität.“ (Wissenschaftsrat, 2016, S. 7)

Die zentrale Herausforderung bleibt deshalb die Besetzung von Professuren. Dabei geht es nicht nur um die Nachbesetzung vakanter Stellen – die Aufgabe schließt auch die Rekrutierung von Professor:innen für Zukunftsthemen und Inhalte ein, welche historisch nicht an HAW angesiedelt waren oder für welche Promotionen (noch) schwerlich zu erlangen sind (aktuell vor allem bei z. B. Gesundheitsthemen wie Hebammenkunde oder Pflege).

Doch die Gewinnung von HAW-Professor:innen ist keine einfache Aufgabe. Personal, welches für das Profil einer HAW-Professur in Frage kommt, ist am Arbeitsmarkt auch von anderen Arbeitgeber:innen gefragt: HAW müssen nicht nur mit anderen HAW, sondern auch mit Universitäten und vor allem mit Unternehmen aus der Privatwirtschaft konkurrieren (Wissenschaftsrat, 2016, S. 7). Durch den Anstieg von Studienanfänger:innen an privaten Hochschulen scheint sich der Konkurrenzkampf zusätz-

lich zu verschärfen. Diese Problematik spiegelt sich auch in dem hohen Anteil an Mehrfachausreibungen wider, welche besonders bei Professuren für MINT-Fächer sowie neu akademisierten Fächern zu beobachten sind (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017; Wissenschaftsrat, 2016).

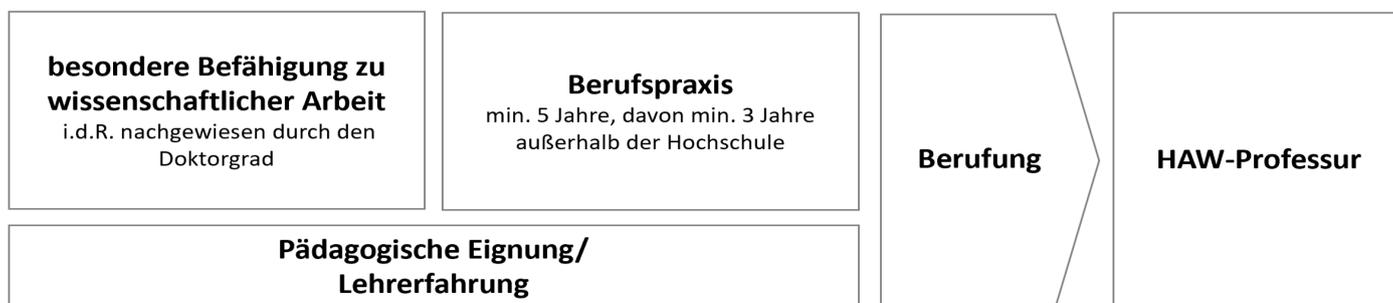
2.2 Berufungsvoraussetzungen für HAW-Professuren

Im Gegensatz zu einer universitären Laufbahn, die generell (und grundsätzlich ausschließlich) innerhalb des universitären Systems verläuft, erfolgt der Zugang zu einer HAW-Professur in der Regel über eine Dreifachqualifikation (z. B. Lay & Ruf, 2019; Lackner, 2019a, 2019b; Mozhova & Krabel, 2018), die sich aus gesetzlich verankerten Voraussetzungen zusammensetzt.⁴ Dazu gehören:

- Ein Doktorgrad oder die nachgewiesene besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit,
- mindestens fünf Jahre Berufspraxis, davon wiederum mindestens drei Jahre außerhalb einer Hochschule,
- pädagogische Eignung/Lehrerfahrung.

⁴ Die Voraussetzungen sind in §44 Hochschulrahmengesetz sowie in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen geregelt.

Abbildung 1: Berufungsvoraussetzungen an einer HAW



Quelle: In Anlehnung an Lay und Ruf, 2019, S. 151 und Wissenschaftsrat, 2016, S. 54

Abbildung 1 stellt dieses „Trias aus Lehre, Forschung und Berufspraxis“ (Mozhova & Krabel, 2018, S. 2) vereinfacht dar (siehe auch Lay & Ruf, 2019).

In der Realität gibt es eine Vielzahl an Permutationen, welche die vorgegebenen Rahmenbedingungen erfüllen und zu einer HAW-Professur führen können (Abbildung 2). Zum Beispiel kann das der Promotion vorausgegangene Studium an einer Universität oder HAW absolviert werden, ebenso kann der Doktorgrad von einer Universität oder auch von einer HAW mit Promotionsrecht oder im Verbund mit einer Universität verliehen werden.⁵ Eine darauffolgende Habilitation, wie sie in einer universitären Laufbahn üblich ist, stellt für die Berufung an eine HAW eher die Ausnahme dar. Einer Veröffentlichung aus dem Jahr 2017 zufolge hatten nur ca. 7 % habilitiert (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017). Des Weiteren kann die Voraussetzung der Lehrerfahrungen bereits während der Promotionsphase oder während der Phase der Berufspraxis erworben werden. Nach der Promotion werden außerdem oft mehrere Stellen der Berufspraxis durchlaufen, bis der Ruf an die HAW erfolgt (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017).⁶

Im Gegensatz zur universitären Laufbahn erfolgt der Weg an eine HAW demnach nur über einen zeitlich begrenzten „Austritt“ von der Hochschule bzw. einen Wechsel zwischen den beiden Systemen Hochschule und Praxis, so dass neben der wissenschaftlichen Qualifikation auch die nötigen Jahre der außerhoch-

schulischen Berufspraxis erworben werden können. Vom Wissenschaftsrat (2016) existieren allerdings bereits Vorschläge, wie Übergänge zwischen den Systemen erleichtert und die erforderlichen Qualifikationen parallel anstatt asynchron erworben werden können.

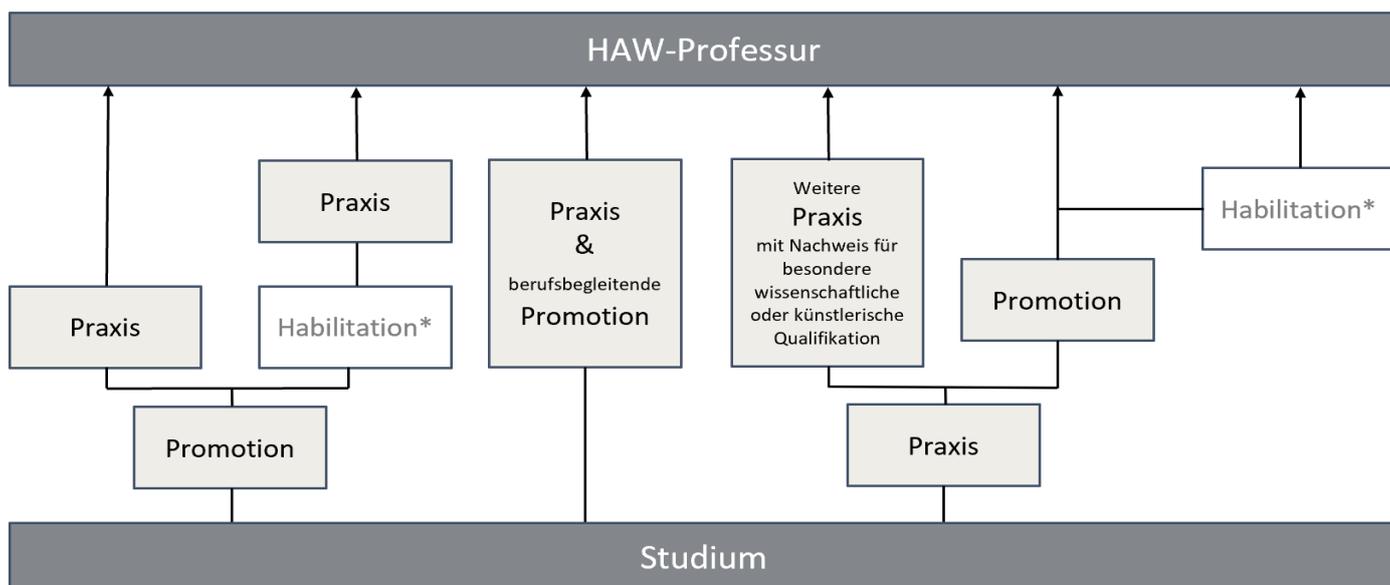
So wird im Bericht des Wissenschaftsrates (2016) analog zu den dargestellten Permutationen des Karriereweges in eine HAW-Professur neben dem „**traditionellen Zugang**“ ein „**strukturierter Zugang**“ beschrieben. Der traditionelle Zugang besteht i. d. R. aus einer Sequenz von Promotion, anschließender außerhochschulischer Berufspraxis (während dieser beiden Phasen kann die Lehrkompetenz erworben werden) und der schlussendlichen Berufung an die HAW. Der strukturierte Zugang ist hingegen zweigeteilt in „Tandemprogramme“ und „Programme zur Entwicklung eigenen Personals“:

- „Tandemprogramme“ werden gemeinsam von HAW und Unternehmen bzw. anderen Einrichtungen getragen. In diesem Fall folgt auf eine Promotionsphase die außerhochschulische Berufspraxis, zu welcher parallel eine (prozentual geringere) Beschäftigung an der HAW ermöglicht wird.
- Im Gegensatz dazu beginnen „Programme zur Entwicklung eigenen Personals“ mit der außerhochschulischen Berufspraxis. Danach folgt eine ausschließliche Beschäftigung an der HAW, während der die Promotion an der Hochschule gezielt unterstützt werden kann.

⁵ Die Thematik der Promotion an HAW wird hier nicht näher erörtert. Für weitere Informationen siehe z.B. Engel-fried et al. (2016), Meurer (2018).

⁶ Die Berufung in eine (Vollzeit-)HAW-Professur wurde hier schematisch als der Endpunkt des Karriereweges dargestellt. Dennoch sollte dieser nicht als solcher verstanden werden, da es unterschiedliche Möglichkeiten der Ausgestaltung der Professur (z.B. Schwerpunkte auf Lehre, Forschung, Transfer oder Verwaltung) und auch Modelle der Professur (z.B. Vollzeitprofessur, Teilzeitprofessur oder Shared Professorship) gibt (Wissenschaftsrat (2016)).

Abbildung 2: Wege in eine HAW-Professur



*keine Berufungsvoraussetzung

Quelle: Eigene Darstellung. Anmerkung: Praxis wird hier als außerhochschulische Berufserfahrung verstanden, z. B. Privatwirtschaft, Selbständigkeit, außeruniversitäre Einrichtungen. Ebenso kann dies parallele Beschäftigungsverläufe einschließen. Vergleichbare Abbildungen findet man z. B. im Bericht des Wissenschaftsrats (2016) und bei Diallo-Ruschhaupt et al. (2018).

In beiden Fällen kann die Lehrkompetenz während der Phase an oder außerhalb der Hochschule erworben werden. Im letzten Schritt folgt die Berufung auf die HAW-Professur (Wissenschaftsrat, 2016, S. 54).

Dabei ist kein Weg in die HAW-Professur vorgegeben – denkbar sind alle Wege, die zu einer Erfüllung der gesetzlichen Berufungsvoraussetzungen führen.

„Bei Fachhochschulen hingegen kann zugespitzt von der „Nicht-Existenz einer Laufbahn zur Fachhochschulprofessur“ (Duong et al. 2014: 17) gesprochen werden.“ (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017, S. 6)

Die Kombination aus wissenschaftlicher Qualifikation und mehrjähriger außerhochschulischer Praxiserfahrung macht, wie erläutert, eine mehrfache Transition zwischen den Systemen der Hochschule und der beruflichen Praxis erforderlich (z. B. Lackner, 2019b). Dieser Wechsel zwischen Hochschule und Praxis bei gleichzeitigem Fehlen eines in der Öffentlichkeit bekannten (und anerkannten) Karrierepfades wird, so macht die wissenschaftliche

Literatur deutlich, in Bezug auf die persönliche Laufbahn potenzieller Kandidat:innen durchaus auch negativ konnotiert. So werden diese Karrierewege laut einer Interviewstudie auch als „doppelter Bruch“ und die Bewerber:innen als „doppelte Aussteiger“ betitelt (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017, S. 90).⁷ Dabei könnte man argumentieren, dass bei einer genaueren Festlegung des Karriereweges an eine HAW diese Übergänge nicht als „Sprunghaftigkeit“ verstanden werden sollten, sondern als notwendige Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung und flexiblen Anpassung an eine zunehmend komplexe Arbeitswelt.

Weil Erkenntnisse zum Karriereweg in eine HAW-Professur selten sind (Lackner, 2019b), weitere Forschungsaktivitäten aber den Personalgewinnungsprozess an HAW unterstützen können, werden im Folgenden bisher gewonnene Erkenntnisse zum Karriereweg in eine HAW-Professur zusammengefasst, relevante Erklärungsansätze aus der Forschung vorgestellt und eine Forschungsagenda entwickelt, die die Gewinnung und Entwicklung von HAW-Professuren unterstützt.

⁷ Diese Aussagen wurden von zwei Interviewteilnehmer:innen des Projekts BeFHPro getätigt und sollten deshalb nicht als verallgemeinernd verstanden werden.

3 Erkenntnisse zu Karrierewegen in HAW-Professuren

Zwar ist die Forschung zu den Karrierewegen an eine HAW und zur Personalentwicklung im Kontext von HAW-Professuren in den letzten Jahren vermehrt in den Fokus gerückt, sie ist dennoch nach wie vor überschaubar. Wichtige Erkenntnisse, die vorrangig auf deskriptiver Ebene gesammelt wurden, werden im Folgenden zusammengefasst.

„Erst seit kurzem werden die Fachhochschulen als Gegenstand der Hochschulforschung entdeckt. In der Vergangenheit konzentrierte sich die Hochschulforschung in Deutschland zu einseitig allein auf Universitäten.“ (Lackner, 2019b, S.139)

3.1 Bewerbungen auf HAW-Professuren

Empirische Ergebnisse, die gezielt den Karriereweg an eine HAW untersuchen, sind bis dato auf verhältnismäßig wenige Studien beschränkt. Darüber hinaus liegt deren Datensammlung oft bereits mehrere Jahre zurück. Aus diesem Grund kann nur von einer möglichen bzw. im Zweifel eingeschränkten Gültigkeit der Erkenntnisse für die heutige Lage ausgegangen werden.

Hervorzuheben sind dennoch die Dissertation von Schlegel (2006), die Befragung zur beruflichen Zufriedenheit von HAW-Professor:innen von Niemeijer und Bauer (2013, 2014), die Befragung von Neschke und Hellemacher (2020) (u. a. zur Zufriedenheit mit den Bedingungen in der Lehre und Forschung) und die Studien des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zu Berufungsverfahren an HAW (Kleimann & Hückstädt, 2018; Kleimann, B., In der Smitten, S., & Klawitter, M., 2015) sowie zur Bewerberlage an HAW (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017). Lediglich eine Studie erfasst zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Berichts aktuelle Daten: Die Studie von Armutat

(2022) beschäftigt sich mit der HAW-Professur als Berufsperspektive und hat hierfür Attraktivitätsfaktoren des Berufs „HAW-Professor:in“ erhoben. Im Folgenden werden Ergebnisse, auch die älterer Studien, erfasst, um relevante Erklärungen und Zusammenhänge für die Berufswahl HAW-Professur aufzudecken.

3.1.1 Allgemeine Erkenntnisse zur Bewerberlage an HAW

Um sich gezielt mit der Situation an HAW auseinanderzusetzen, führte das DZHW ein vom BMBF gefördertes Projekt zur „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ (BeFHPro) durch (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017; In der Smitten, Sembritzki & Thiele, 2017; Sembritzki & Thiele, 2019). Das Projekt beschäftigte sich mit dem Ausmaß des Bewerbermangels für HAW-Professuren und den Gründen hierfür. Die unterschiedlichen Komponenten, aus denen sich das Projekt zusammensetzte, waren Sekundäranalysen des DZHW Projekts „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswandel in der akademischen Personalselektion“ (LiBerTas), explorative Interviews mit für den Berufungsprozess verantwortlichem Hochschulpersonal, Auswertungen von Berufungsakten, inhaltsanalytische Lebenslaufanalysen und Online-Befragungen von neuberufenen Professor:innen (Kleimann, B., In der Smitten, S., & Klawitter, M., 2015). Die Auswertung von Berufungsakten liefert neben allgemeinen Informationen auch wertvolle Begründungen für die schlechte Bewerberlage (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017). Deutlich wird, dass sowohl ein quantitativer (d. h. geringe Anzahl an Bewerbungen je Fachrichtung) als auch ein qualitativer Bewerbermangel (d. h. Bewerbungen, welche die Berufungsvoraussetzungen nicht ausreichend erfüllen) vorliegt.⁸

Bei der Analyse der **Bewerberquantität** zeigt sich, dass die untersuchten HAW durchschnittlich 22 Bewerbungen pro Ausschreibung erhielten (Median = 16 Bewerbungen, In der Smitten,

⁸ Insgesamt 41 HAW sammelten, anhand eines standardisierten Protokolls, die Informationen von 773 Berufungsverfahren neuberufener Professor:innen von Juli 2013 bis Juni 2015.

Sembritzki, Thiele et al., 2017). Dabei schwankt die Bewerberzahl stark je nach Fachrichtung, die Fächergruppen Gesundheitswesen und Ingenieurwissenschaften weisen die geringste Anzahl an Interessent:innen auf. Regionale Unterschiede (nach Bundesland) bzgl. der durchschnittlichen Bewerberzahl pro Ausschreibung lassen sich erkennen, bei einem Vergleich zwischen den Großregionen Ost/West sind diese Unterschiede aber nicht mehr gegeben. Bei den eingegangenen Bewerbungen sind Frauen den Daten zufolge grundsätzlich (d. h. über alle Fächergruppen hinweg) unterrepräsentiert.

Die Daten zeigen auch, dass zu einem relativ hohen Anteil die **Bewerberqualität** ungenügend ist. Vier Ausschlusskategorien wurden untersucht, wobei Bewerbungen in mehr als eine der Kategorien fallen konnten: Am häufigsten sind „formale Gründe“ für den Ausschluss einer Bewerbung verantwortlich, das Fehlen der erforderlichen Berufspraxis oder des wissenschaftlichen Arbeitens stechen dabei hervor. Viele Stellen konnten in der Vergangenheit, so zeigen die Ergebnisse, vor allem dann nicht besetzt werden, wenn im Pool der Bewerbungen nur wenige Personen enthalten waren, die die erforderliche Praxiserfahrung erfüllten. Eine „unzureichende Einschlägigkeit bzw. fachliche Passung“ trifft ebenfalls auf eine Vielzahl der Bewerbungen zu. Eher selten sind „nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre“ oder die Tatsache, dass die bewerbende Person die Bewerbung zurückgezogen hat bzw. von sich aus aus dem Verfahren ausgestiegen ist (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017, S. 27).

Sowohl der quantitative als auch qualitative Mangel führte in vielen Fällen zu **Mehrfachaus-schreibungen**: Nur in etwas mehr als der Hälfte der analysierten Verfahren wurde die Stelle nach der ersten Ausschreibung besetzt. Je nach Fächergruppe intensivierte sich das Problem der Mehrfachaus-schreibung. Stellen der künstlerisch-gestaltenden Fächer konnten tendenziell häufiger nach der Erstausschreibung besetzt werden als z. B. Stellen der Ingenieurwissenschaften. Nach mehrfachen Ausschreibungen kamen diese jedoch schlussendlich auf eine gleiche Besetzungsquote wie die vermeintlich leichter zu besetzende künstlerisch-gestaltende Fächergruppe. Bedenkt man, dass Berufungsverfahren in der Regel viele Monate dauern, häufig sogar länger als ein Jahr (In der

Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017), bedeuten Mehrfachaus-schreibungen eine gravierende Verzögerung im Rekrutierungsprozess.

Regionale Vergleiche zeigten außerdem, dass Mehrfachaus-schreibungen im Westen Deutschlands häufiger erforderlich waren als im Osten. Dies kann u. a. auf den größeren Anteil an Ausschreibungen für Ingenieurwissenschaften in den westlichen Bundesländern zurückgeführt werden. Hervorzuheben ist vor allem die Problematik, Stellen für Ingenieurwissenschaften in Bayern zu besetzen. Hier blieb laut der im Jahr 2017 veröffentlichten Analyse am Ende jede dritte Stelle unbesetzt, der Durchschnitt unbesetzter Ingenieursprofessuren für Deutschland lag zu diesem Zeitpunkt bei lediglich 14 % (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017).

3.1.2 Profile von Bewerber:innen für HAW-Professuren

Aufgrund des meist fehlenden Promotionsrechts an HAW können diese, im Gegensatz zu Universitäten, nicht auf einen „großen Pool an Nachwuchswissenschaftlern unterhalb der Professur, dem sogenannten **Mittelbau**“ zugreifen (Lay & Ruf, 2019, S. 151). Vielmehr kommen die Kandidat:innen oft „von außen“, weil noch die erforderliche Praxiserfahrung erworben werden muss. HAW stehen somit in ihren Rekrutierungsaktivitäten in Konkurrenz mit anderen HAW, Universitäten und (wirtschaftlichen) Organisationen (z. B. Lay & Ruf, 2019; Wissenschaftsrat, 2016).

„Die HAWs können vom großen Pool an Promovierten aufgrund der Berufungsanforderung der Praxiserfahrung nicht direkt profitieren. Im Zusammenspiel bedeutet dies, dass kein direkter Ressourcenfluss stattfinden kann und somit kein direkter Beschaffungsweg zwischen Universität und HAW existiert.“ (Lay & Ruf, 2019, S. 159)

Ebenso sind **Junior-Professor:innen** (respektive Professor:innen in Tenure Tracks) für den professoralen Karriereweg an eine HAW nicht von Relevanz (Diallo-Ruschhaupt et al., 2018). Juniorprofessuren im Sinne von befristeten Qualifizierungsstellen wurden vor ca. 20 Jahren eingeführt, um die oft langjährige Habilitationsprozedur, die international in dieser Form unüblich ist, umgehen zu können, und gleichzeitig genügend Zeit einzuräumen (i. d. R. un-

terstützt durch ermäßigte Lehrdeputate), um die erforderliche Qualifikation für eine Lebenszeitprofessur zu erlangen (Zimmer, 2018). Laut Statistischem Bundesamt waren jedoch von den 1.704 Juniorprofessuren im Jahr 2021 nur fünf dieser Stellen an einer HAW angesiedelt (Statistisches Bundesamt, 2022). Und auch Junior-Professor:innen von Universitäten stellen keine gewinnbringende Rekrutierungsquelle dar. Das spiegelt eine Befragung von neuberufenen HAW-Professor:innen wider, wonach nur 3 % der Befragten vor der Berufung an eine HAW eine Juniorprofessur innehatten (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017).

Die Daten zeigen aber auch, dass viele Bewerber:innen für HAW-Professuren ihre didaktischen Kompetenzen und ihre Lehrerfahrung durch den Unterricht an einer Hochschule (z. B. als Dozent:innen) erwerben. Nicht selten waren demnach berufene Professor:innen vorher an einer Hochschule beschäftigt (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017), sodass „**HAW-interne Kandidat:innen**“ eine durchaus relevante Gruppe für die Rekrutierung darstellen.

Interessant sind auch Erkenntnisse darüber, **wann die berufliche Option einer HAW-Professur erkannt wird**: Obwohl das Berufsbild der HAW-Professur während unterschiedlicher beruflicher Stationen in den Fokus späterer Bewerber:innen rücken kann, hat ungefähr ein Viertel der Berufenen dieses bereits während der Phase der „akademischen Qualifikation“ im Blick (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017, S. 78). Es ist aber zu vermuten, dass im Anschluss an die Promotion oft noch die Praxiserfahrung erworben werden muss. Das zeigt sich daran, dass von den neuberufenen Professor:innen knapp über 40 % aus der Privatwirtschaft an die HAW wechseln. Der Rest verteilt sich auf die Sektoren Universität, Selbstständigkeit, Öffentlicher Dienst, HAW, außeruniversitäre Forschung, gemeinnützige/Non-Profit-Organisationen und sonstige (z. B. parallele) Tätigkeiten (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017).⁹

Eine ergänzende inhaltsanalytische Auswertung der Lebensläufe von Professor:innen auf gängigen Karriereportalen kam zu dem Ergebnis, dass vier Karrieretypen von Professor:in-

nen hervorstechen: Wege aus der „Universität“, „Privatwirtschaft“, „Selbstständigkeit“ und „NGOs/gemeinnützigen Einrichtungen“ (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017). Die unterschiedlichen Schwerpunkte in ihrer Biografie sind in Abbildung 3 zusammengefasst.

3.1.3 Motive für die Bewerbung um eine HAW-Professur

Zentrale Erkenntnisse zu relevanten Motiven für die Bewerbung auf eine HAW-Professur finden sich bei In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al. (2017) und Armutat (2022). Ihre Erkenntnisse werden durch HAW-spezifische Literatur gestützt oder ergänzt.

Demnach sind **zentrale Motive für eine Bewerbung** die Erwartungen bezüglich Autonomie in der Arbeit (bzgl. Zeiteinteilung, Arbeitsplanung) und Freiheit bei inhaltlichen Aspekten (interessante Arbeitsinhalte, Möglichkeit des wissenschaftlichen Arbeitens, Verwirklichung eigener Ideen). Dies deckt sich mit Erkenntnissen von Schlegel (2006). **Merkmale der Hochschule** wie z. B. Profil oder Lage, die sich positiv auf Entscheidung für eine Professur auswirken könnten, scheinen eine untergeordnete Rolle zu spielen. Weitere Motive, welche nach dem heutigen Kenntnisstand als weniger relevant eingestuft werden können, sind das Einkommen und ausreichend Zeit für Freizeitaktivitäten. Auch vorangegangene Arbeitslosigkeit scheint von sehr geringer Relevanz, was bei einer Gruppe von hochqualifizierten Personen nicht verwundert.

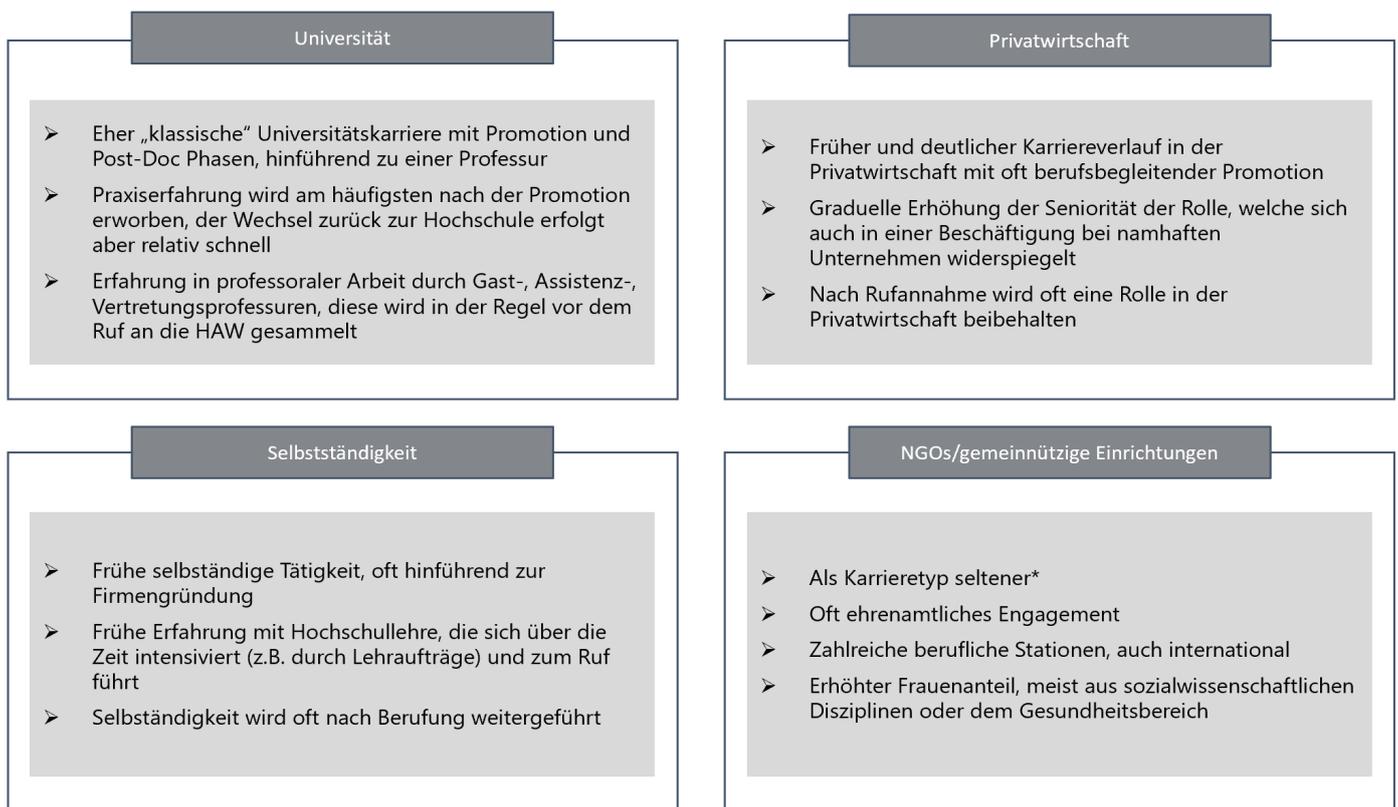
„Da die Besoldung an Fachhochschulen jedoch oftmals geringer sei als das Gehalt bei einer Industrietätigkeit oder in einer anderen Spitzenposition, sei die Bewerbung auf eine Professur nur selten eine finanzielle Entscheidung.“ (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017, S. 16)

Die Befragung von In der Smitten et al. (2017) hatte Neuberufene und konkret deren Motive für eine Bewerbung auf die HAW-Professur abgefragt.

Bereits eine frühere Studie identifiziert ähnliche Aspekte: Niemeijer und Bauer (2013, 2014)

⁹ Es wurde die folgende Frage gestellt: „In welcher Situation haben Sie zum ersten Mal über eine Bewerbung auf eine FH/HAW-Professur nachgedacht?“ (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017, S.135).

Abbildung 3: Karrieretypen von HAW-Professor:innen an einer HAW



Quelle: Zusammenfassung nach In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al. (2017), Seiten 71 – 72, eigene Darstellung. *Eine qualitative Angabe der Häufigkeit wurde nur für diesen Karrieretyp genannt.

erfassen im Rahmen einer Umfrage des Hochschullehrerbundes (h1b), zu welcher alle Professor:innen des h1b Zugang hatten, allgemein die Attraktivität der HAW-Professur. Sie stellen fest, dass die Autonomie in der Arbeitsgestaltung, sowohl zeitlich als auch inhaltlich, als höchst relevante Attraktivitätsmerkmale einer Professur bewertet werden (Niemeijer & Bauer, 2013, 2014): Die drei am häufigsten genannten Attraktivitätsmerkmale des Hochschullehrerberufs sind die eigenständige Arbeitsplanung, interessante Arbeitsinhalte und die eigenständige Zeiteinteilung. Hohes Einkommen wird auch in dieser Studie nur von wenigen Befragten genannt (Niemeijer & Bauer, 2014). Auffällig ist, dass die gesellschaftliche Achtung und Anerkennung für Berufene eine relevante Rolle spielen, wohingegen sie in der Studie von In der Smitten et al. (2017) bei der Entscheidung für die Bewerbung als eher untergeordnete Motive erscheinen.

Zu erkennen ist, dass obwohl sich die Fragestellungen bei den Studien von In der Smitten et al. (2017) und Niemeijer & Bauer (2013, 2014) unterscheiden (Bewerbungsmotive von Neubefruften vs. Attraktivität des Hochschullehrerberufs aus Sicht aller Professor:innen), diese

dennoch zu ähnlichen Ergebnissen kommen (vgl. Tabelle 2). Dies legt die Vermutung nahe, dass die Erwartungen und Motive, welche zum Zeitpunkt der Bewerbung eine Rolle spielten, auch nach der Berufung noch zentral sind und sich diese in ihrer Priorität kaum verschieben.

Neue Erkenntnisse zu den **Attraktivitätsfaktoren der HAW-Professur** und Berufszufriedenheit liefert eine Befragung der Mitglieder des h1b, die im Zuge einer Studie der FH Bielefeld stattfand (Armutat, 2022). Ziel ist die empirische Validierung eines erstellten „Attraktivitätsfaktorenmodells“ mit neun Faktoren, welche als maßgebend für die Wahl des Berufes HAW-Professur angenommen werden.

In der Auswertung werden dabei sowohl die relevanten Attraktivitätsfaktoren zum Zeitpunkt der damaligen Berufswahl als auch die aktuellen Faktoren für die Berufszufriedenheit kontrastiert. Die drei Faktoren, welche sich fächer- und altersgruppenübergreifend als die am relevantesten für die Berufswahl HAW-Professur erweisen, sind **„Abwechslung und individuelle Schwerpunkte“**, **„Freiheit und Balance“** und **„Denken und Austausch“** (Armutat, 2022). Diese Aspekte bleiben auch dieser Studie zu-

Tabelle 2: Gegenüberstellung der Motive für eine Bewerbung um eine HAW-Professur und der Attraktivität des Hochschullehrerberufs

| Motive für die HAW-Professur/Attraktivität des Hochschullehrerberufs | Motive für Bewerbung In der Smitten et al. (2017) | Attraktivität des Hochschullehrerberufs Niemeijer & Bauer (2013, 2014) |
|--|---|--|
| Rangordnung | | |
| Weitgehend eigenständige Arbeitsplanung | 1. | 1. |
| Interessante Arbeitsinhalte | 2. | 2. |
| Eigenständige Zeiteinteilung | 3. | 3. |
| Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen | 4. | 10. |
| Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit | 5. | 4. |
| Wissenstransfer aus der Praxis | 6. | Keine Angabe |
| Eine herausfordernde Arbeit zu haben | 7. | 7. |
| Arbeitsplatzsicherheit | 8. | 6. |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 9. | 9. |
| Merkmale der Hochschule (Profil, Lage etc.) | 10. | Keine Angabe |
| Gesellschaftliche Einflussnahme | 11. | 11. |
| Gesellschaftliche Achtung und Anerkennung | 12. | 5. |
| Unzufriedenheit mit der vorigen Stelle | 13. | Keine Angabe |
| Ausreichend Zeit für Freizeitaktivitäten | 14. | 12. |
| Hohes Einkommen | 15. | 13. |
| Vorangegangene Arbeitslosigkeit | 16. | Keine Angabe |
| Gutes Arbeitsklima | Keine Angabe | 8. |

Quelle: Adaptiert von In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al. (2017) und Niemeijer & Bauer (2013). Anstatt der ursprünglichen Auswertung (arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala bzw. Prozent) wurden Rangordnungen vergeben. Die drei am meistgenannten (d. h. wichtigsten) und wenigsten genannten Motive (d. h. unwichtigsten) wurden grün bzw. rot markiert. Formulierungen der Fragen: In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al. (2017) – „In welchem Ausmaß spielten die folgenden Aspekte für Ihre Bewerbung auf eine FH/HAW-Professur eine Rolle? [5er Skala: 1=„Überhaupt keine Rolle“; 3=„Teils/teils“; 5=„Eine sehr große Rolle“]“ (S.135). Niemeijer und Bauer (2013) – „Gründe für die Attraktivität des Hochschullehrerberufs: Was macht für Sie die Attraktivität des Berufes aus?“ (S.19).

folge für die Berufszufriedenheit ausschlaggebend. Die Ergebnisse spiegeln damit inhaltlich frühere Erkenntnisse wider (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017; Niemeijer & Bauer, 2013), wonach offensichtlich „die anziehenden Faktoren auch diejenigen [sind], die nachhaltig die Berufszufriedenheit der Professorinnen und Professoren an HAW begründen“ (Armutat, 2022, S.29). Nach dieser Studie sind für die Berufswahl HAW-Professur die Attraktivitätsfaktoren des Berufes ausschlaggebender als die Hochschule selbst.

„Die spezifischen Bedingungen der jeweiligen HAW sind dabei weniger wichtig für die Berufswahl als die Charakteristika des Berufes selbst.“ (Armutat, 2022, S. 29)

Interessant ist, dass auch in dieser Studie die Attraktivitätsfaktoren des Berufsbildes als ausschlaggebender für die Entscheidung gesehen werden als das Profil der Hochschule. Unklar ist aber, ob es nicht einen Zeitpunkt oder eine Situation gibt, in der das Profil einer Hochschule doch entscheidend ist (z. B. wenn mehrere Rufannahmen zur Option stehen oder wenn die mit einer Hochschule verbundenen Vorteile für einen Ortswechsel nicht ausreichen).

Interesse an der Lehre wird in anderen, jedoch nicht HAW-spezifischen Studien, als grundsätzlich hoher Motivationsfaktor für eine Professur aufgeführt (Stegmüller et al., 2019). Lackner (2019a) bekräftigt außerdem die Relevanz, wissenschaftlich arbeiten zu können, und führt dazu auch die rechtliche Verankerung auf. Da-

rüber hinaus finden sich in der Literatur Hinweise, dass die Möglichkeit, bezahlte Nebentätigkeiten zusätzlich zur Professur ausüben zu können, ein attraktives Merkmal der HAW-Professur ist (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017, S. 91).

3.2 Berufliche (Un-)Zufriedenheit von HAW-Professor:innen

Obwohl die Mehrheit der HAW-Professor:innen in Studien berichtet, bei der Stellensuche selbst auf die Stellenanzeige gestoßen zu sein, haben einige schon zuvor an der HAW gearbeitet, andere wurden durch HAW-Kolleg:innen auf eine vakante Stelle aufmerksam gemacht. Ein kleiner Teil wurde sogar direkt von der Hochschule angesprochen (In der Smitten, S. et al., 2017). Bereits beschäftigte Professor:innen an HAW spielen demnach eine nicht zu unterschätzende Rolle in der Anwerbung von zukünftigen Professor:innen.

Professor:innen können entsprechend dieser Erkenntnis als wichtige Multiplikatoren wirken: Denn mit dem Beruf zufriedene Personen werden in ihrem Umfeld für den Beruf werben, unzufriedene Professor:innen können dem Berufsbild schaden und potenziell geeignete Bewerber:innen abschrecken. Unter der Annahme, dass sich im Umfeld von berufenen HAW-Professor:innen weitere potenzielle Kandidat:innen finden lassen, sind deshalb Fragen nach der Zufriedenheit mit dem Beruf und der Wahrnehmung von Arbeit und Belastungen im Berufsalltag von großer Bedeutung.

Eine im Jahr 2013 durchgeführte Befragung des hlb zum Thema „Workload der Professorenschaft“ an HAW beschreibt die Arbeitsbelastung von Professor:innen vor dem Hintergrund der gestiegenen Aufgaben und Studierendenzahlen in den letzten Jahren. Die Studie repräsentiert alle Professor:innen und beschränkt sich nicht nur auf Rückmeldungen von Neuberufenen (Niemeijer & Bauer, 2013, 2014).¹⁰

Die Ergebnisse deuten auf eine generelle Überlastung der Professor:innen hin, gepaart mit fehlenden Ressourcen, Unzufriedenheit mit den Forschungsbedingungen und oft mangelnder Unterstützung in der Einarbeitungsphase. Die Befragung stellt außerdem eine relativ geringe Work-Life-Balance der Professor:innen fest. Nur etwas mehr als ein Drittel ist voll oder größtenteils zufrieden mit der Work-Life-Balance. Unzufrieden sind der Studie zufolge hingegen viele mit den Forschungsbedingungen. Einer der Hauptgründe für die Unzufriedenheit scheint der Zeitmangel zu sein, sich dieser Aufgabe widmen zu können.

Eine Befragung der hlb-Mitglieder in 2019 unterstreicht die Unzufriedenheit in Bezug auf Lehr- und Forschungsbedingungen (Neschke & Hellemacher, 2020). Über die Hälfte der befragten HAW-Professor:innen sind mit den Lehrbedingungen unzufrieden, wobei die Unzufriedenheit mit den Forschungsbedingungen (bei ca. 90 % der Befragten) noch stärker ausgeprägt ist. Ebenso sind regionale Unterschiede erkennbar. Die Ergebnisse indizieren auch, dass die Anforderungen in der Verwaltung über die letzten 5 – 10 Jahre gestiegen sind. Man kann davon ausgehen, dass Prozessoptimierungen und Transformationsprozesse in diesem Bereich zweckmäßig wären.

In anderen Studien zeigt sich eine allgemein höhere Zufriedenheit. So wurde z. B. bei Schlegel (2006) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als positiver bewertet, ebenso wurde in der Studie von In der Smitten et al. (2017) von einer relativ hohen Zufriedenheit mit der Arbeitssituation berichtet. Auch in der Studie von Niemeijer & Bauer (2013, 2014) gibt es die positive Rückmeldung, dass die Erwartungen und die Zusagen der Hochschulleitung bei Übernahme der Professur eingehalten worden waren.¹¹ Dabei scheinen Professor:innen, deren Berufung besonders lang zurückliegt, durchschnittlich am zufriedensten zu sein.

Die Diskrepanz zwischen den Studien mit Blick auf die Zufriedenheit von HAW-Professor:innen

10 Die Studie deckte unterschiedliche Themenbereiche ab, die Rückschlüsse auf die Arbeitsbelastung geben sollten, z.B. die Arbeitsstunden, Betreuung von Studierenden bei deren Abschlussarbeiten, Forschung und Arbeitszufriedenheit. Die Befragung wurde online durchgeführt und es beteiligten sich 3.309 Professor:innen, dies entsprach zum Zeitpunkt der Erfassung 20 % aller Professor:innen an HAW.

11 Frage: „Wie wurden Ihre Erwartungen und Zusagen der Hochschulleitung bei Übernahme Ihrer Professur erfüllt?“ (Niemeijer und Bauer (2013), S. 12). Für 23 % wurden diese nicht eingehalten, für 2 % übertroffen.

indiziert, dass die Facetten noch nicht ausreichend analysiert sind. So könnte es durchaus sein, dass HAW-Professor:innen in Phasen (z. B. Einarbeitung) oder auch mit einzelnen Aspekten des Berufs (z. B. Forschungsbedingungen) unzufrieden sind – die Möglichkeiten und Freiheiten des Berufs aber insgesamt überwiegen und zu einer generellen „Berufszufriedenheit“ führen. Das könnte auch erklären, warum trotz Unzufriedenheit mit einzelnen Aspekten viele den Beruf weiterempfehlen würden (Niemeijer & Bauer, 2013).

Unterstellt man weiterhin, dass sich HAW-Professor:innen über die Zeit mit den Rahmenbedingungen ihres Berufs oder ihrer Hochschule „arrangieren“, könnte auch das eine Begründung liefern, warum sich eine höhere Zufriedenheit bei schon länger berufenen Personen zeigt.

3.3 Personalentwicklung im Kontext von HAW

Die (Weiter-)Entwicklung von HAW-Professor:innen stellt sich als „Sonderfall“ dar: Aufgrund besonderer Rahmenbedingungen im System einer Hochschule ist das akademische Personalmanagement von Professor:innen „nicht 1:1 aus einem allgemeinen Personalmanagement übertragbar“ (Becker, 2020, S.16). Dies liegt einerseits daran, dass es sich um eine hochgebildete und autonom agierende Personengruppe handelt, die, wie bereits im Kontext der Motive für eine HAW-Professur erwähnt, stark die „zugesicherte Freiheit“ (S.93) des Berufsbildes Professor:in wertschätzt.¹²

„Personalentwicklung“ von Professor|innen ist eine sensible Thematik. Dies hängt mit dem Selbstverständnis der Professor|innen und hier gerade der Universitätsprofessor|innen, ihrer Vorqualifikation (Promotion, Habilitation/Lehrbefugnis wie -befähigung, o.Ä.), ihrer zugesicherten Freiheit und ihrem Verhalten zusammen.“ (Becker, 2020, S.93)

Andererseits gestaltet sich die Personalentwicklung von HAW-Professor:innen auch deshalb als

schwierig, weil auf eine Lebenszeitprofessur vermeintlich keine weiteren Beförderungsmechanismen und -perspektiven im klassischen Sinne folgen und damit die **Personalentwicklung „weniger wert“** ist (Becker, 2020, S.93). De facto ist die Annahme, es gäbe an HAW keine Karriereperspektive nicht haltbar, denn es existieren durchaus Karrierechancen in der Lehre, der Forschung und in der Selbstverwaltung. Diese Perspektiven, verbunden mit Möglichkeiten auch persönlich zu reifen, können sogar als ein Attraktivitätsmerkmal der HAW-Professur aufgefasst werden (Armutat, 2022).

„Eine Lebenszeit-W3-Professur (bei Fachhochschulen auf eine W2-Professur) beispielsweise ist mit keinem Beförderungamt, mit keinem weiteren Karrierepfad verbunden. (...) Von daher sind Teilelemente einer Personalentwicklung „weniger wert“ als in anderen Organisationen, die mögliche Belohnung „interne Karriere“ steht einfach nicht an.“ (Becker, 2020, S. 93)

In der Literatur nimmt hingegen die **Selbstentwicklung** als Kontrast zur systematischen und von der Hochschule organisierten Personalentwicklung einen wesentlich wichtigeren Stellenwert ein. Diese Form der Weiterentwicklung entsteht durch Eigeninitiative oder durch Erfahrungen in der Projekt- oder Forschungsarbeit (Wissenschaftsrat, 2016; Becker, 2020). Es lassen sich aktuell jedoch keine Hinweise finden, ob bzw. wie die Selbstentwicklung durch systematische Personalentwicklungskonzepte aus den HAW-Personalabteilungen zielführend unterstützt werden kann.

Entsprechend überschaubar sind die **Befunde zur Personalentwicklung an HAW**. Erkenntnisse basieren meist auf Beschreibungen von Best-Practice-Beispielen (siehe z. B. Becker, 2022, S.45 – 47), empirische Daten liegen zum aktuellen Stand nur für die Entwicklungsmaßnahmen und Qualifizierungsangebote für Neuberufene (Nikelski et al., 2013)¹³ bzw. in der Phase der Einarbeitung (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017) vor. Demnach können fast 90 % von befragten neuberufenen Professor:innen mindestens eine unterstützende

¹² Obwohl Professor:innen an Universitäten besonders hervorgehoben wurden, trifft diese Thematik aber genauso auf professorales Personal an HAW zu.

¹³ Obwohl diese bereits 2012 – 2013 durchgeführt wurde, merkt Becker (2020) an, dass deren Schlussfolgerung in Bezug auf die heterogene Herangehensweise in die Phase der Einarbeitung „vermutlich“ noch Gültigkeit hat (S. 44).

Maßnahme während der Einarbeitungsphase nutzen. Dies bedeutet aber auch im Umkehrschluss, dass gut jede:r zehnte Professor:in an keiner Maßnahme teilnimmt oder keine Maßnahmen angeboten bekommt. Hochschuldidaktische Fortbildungen und persönliche Unterstützung werden dabei als Angebote während der Einarbeitung am häufigsten genannt (Tabelle 3). Dabei können diese Veranstaltungen durchaus verpflichtenden Charakter haben, z. B. sind Seminare zur Hochschuldidaktik und zu den Rechtsgrundlagen für die Lehre an Hochschulen für neuberufene Professor:innen an bayerischen HAW verpflichtend.¹⁴

Die Ergebnisse liefern erste Ansatzpunkte, auf welche Aspekte sich die Personalentwicklung bislang fokussierte. Sie lassen aber keine Aussagen über die (empfundene) Qualität und Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu. Hierzu stellen lediglich Niemeijer und Bauer (2013) fest – und dies auch nur mit Blick auf die allgemeine Unterstützung während der Einarbeitung ohne Bezugnahme auf den Erfolg einzelner Maßnahmen – dass für viele Professor:innen (nicht nur Neuberufene) die Unterstützung während der Einarbeitungsphase nicht ausreichend war. Nur für ein gutes Drittel war sie zufriedenstellend, noch weniger haben sie als gut empfunden.¹⁵ Die Studienlage erlaubt also aktuell keine weitere differenzierte Bewertung der Personalentwicklungsmaßnahmen, weder bezogen auf die Einarbeitung noch mit Blick auf die weitere Karriereplanung und -entwicklung für bereits ernannte Professor:innen.

3.4 Gendergerechtigkeit in der akademischen Laufbahn an HAW

Chancengleichheit und Gleichstellung spielen seit Jahren eine zentrale Rolle in den Strategien der Hochschulen. Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit in der akademischen Laufbahn begründen sich vor allem aus den ungleichen Verhältnissen von Studentinnen und Professorinnen verglichen mit den Anteilen männlicher Studenten und Professoren.

Zwar sind deutliche Unterschiede in den Fächergruppen zu verzeichnen – den geringsten Frauenanteil an HAW im Studienjahr 2020 bei Studienanfänger:innen¹⁶ zeigen die Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (24,9 %) und Sport (42,0 %), wobei die meisten Studentinnen in den Fächergruppen Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften (78,5 %) und Geisteswissenschaften (71,9 %) vertreten sind (DIPF & Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, 2022) – doch insgesamt betrachtet steigt der Anteil von Studentinnen an HAW seit Jahren und nähert sich konsequent dem der Studenten an (Tabelle 4).

Dennoch muss konstatiert werden, dass obwohl an deutschen Hochschulen der Anteil von Studentinnen mittlerweile in vielen Fächern den der Studenten übersteigt (DIPF & Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, 2022), sich diese Relation bei der Besetzung von HAW-Professuren nicht mehr findet: Der Anteil der Professorinnen an deutschen HAW liegt, verglichen mit ihrem Anteil während des Studiums, weit unter dem ihrer männlichen Kollegen – und er ist während der letzten Jahre nur moderat angestiegen (WS 2017/18: 23 %; WS 2021/22: 26 %).

Mit Kampagnen, wie z. B. die der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF), wird versucht, Frauen das Berufsbild Professorin näher zu bringen. Auch Zielvereinbarungen werden zur Förderung des Frauenanteils genutzt, indem z. B. eine Zielgröße für den Anteil von Frauen auf neu zu berufende Professuren formuliert wird. Doch stellt eine Interviewstudie mit Professor:innen unterschiedlicher Hochschularten fest, dass diese allein nicht ausreicht, um mehr Frauen den Weg in die Professur zu erleichtern, sondern dass es auch struktureller und kultureller Veränderungen bedarf (Dölemeyer et al., 2022; Dölemeyer & Wagner, 2020; Wagner et al., 2021).

14 BayZiel Didaktikzentrum (2022) - <https://www.didaktikzentrum.de/programm/seminare-fuer-neuberufene>

15 Frage: Wie wurden Sie in Ihrer Einarbeitungsphase unterstützt (z.B. durch Stundenreduktion in der Lehre, Bereitstellung von Ressourcen, Mentor etc.)? (Niemeijer und Bauer, 2013, S. 11)

16 Die Daten beziehen sich auf Studienanfängerinnen der HAW (mit Verwaltungshochschulen).

Tabelle 3: Unterstützende Maßnahmen während der Einarbeitungsphase

| Angebote und Maßnahmen | % der Fälle |
|---|-------------|
| Hochschuldidaktische Fortbildungen | 67 |
| Persönliche Unterstützung durch Kolleg:innen | 63 |
| Reduktion des Lehrdeputats | 42 |
| Begrüßungs-/Einführungsworkshop | 27 |
| Einarbeitungsunterlagen/Informationsmappe/Starter Package | 26 |
| Mentoring/Coaching | 15 |
| Sonstiges | 6 |

Quelle: In Anlehnung an In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al. (2017), DZHW, BeFHPPro 2016, Abb. 60, S.79, Nutzung von Angeboten und Maßnahmen zum Einstieg (Mehrfachantwort, % der Fälle), nach absteigender Größe sortiert

„Es reicht nicht aus, die Anteile von Frauen auf Professuren zu erhöhen. Darüber hinaus sind auch bewusste strukturelle wie kulturelle Veränderungsprozesse notwendig, um dauerhaft eine geschlechteregalitäre Hochschulkultur herzustellen.“ (Dölemeyer et al., 2022)

Sembritzki und Thiele (2019) werteten die bereits erhobenen Daten von In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al. (2017) nach möglichen Geschlechterunterschieden und Gemeinsamkeiten aus.¹⁷ Diese zeigen, dass trotz des wesentlich geringeren Anteils von Bewerberinnen in Berufungsverfahren sich dieser aber entlang des Bewerbungsprozesses bis zum Moment der Berufung erhöht (von 22 % auf 28 %).¹⁸ Als mögliche Begründung für diesen Effekt wird angeführt, dass sich Frauen von vorneherein selektiver und zielgerichteter auf Stellen bewerben und damit erfolgreicher sind, während sich Männer oft breiter und auf mehrere Ausschreibungen parallel bewerben (Färber & Spangenberg, 2008; Sembritzki & Thiele, 2019).

Mit Blick auf den Zeitpunkt der Erstberufung zeigen Frauen ein vergleichbares Alter wie ihre männlichen Kollegen (Sembritzki & Thiele, 2019). Dennoch hatten Frauen vor Antritt der Professur im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen sowohl in der Praxis als auch in der Wissenschaft **etwas weniger Berufserfahrung** (durchschnittlich ca. ein Jahr weniger in der Praxis beziehungsweise etwa ein halbes Jahr weniger Erfahrung an Hochschulen). Dies kann

„womöglich auf Phasen der Erwerbsunterbrechung (Mutterschutz, Elternzeit) zurückgeführt werden, die vorrangig von Frauen in Anspruch genommen“ werden (Sembritzki & Thiele, 2019, S. 16).

Unterschiede zeigen sich auch in den **letzten Beschäftigungssektoren**. So sind Frauen häufiger als Männer direkt vor der Berufung an einer HAW beschäftigt. Männer, die eine Professur annehmen, kommen dagegen deutlich häufiger aus der Privatwirtschaft. Dieser Unterschied wird mit dem hohen Anteil an Männern in der größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, begründet, welche mehrheitlich aus der Privatwirtschaft rekrutiert. Darüber hinaus haben Männer häufiger eine Leitungsposition inne als Frauen. Mit Verweis auf vergleichbare Ergebnisse von Schlegel (2006) wird dabei der eher „heterogene Lebenslauf von Frauen“ hervorgehoben (Sembritzki & Thiele, 2019, S. 16).

Mit Blick auf die **Motive für eine HAW-Professur überwiegen Gemeinsamkeiten**, d. h. die Autonomie in der Arbeitsplanung bzgl. der Inhalte und der Zeiteinteilung spielen für Frauen genauso wie für Männer eine große Rolle. Sembritzki und Thiele (2019) erklären die geringeren Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Motive für eine Professur mit einer möglichen „Auflösung traditioneller Rollenzuweisungen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit bei neu berufenen FH-Professorinnen und -Professoren“ (Sem-

¹⁷ Sembritzki und Thiele (2019) merken an, dass das ursprüngliche Ziel der Studie nicht war, Geschlechterunterschiede festzustellen. Aus diesem Grund wurden nicht alle relevanten Konzepte im Studiendesign berücksichtigt.

¹⁸ Dennoch wurde hervorgehoben, dass Universitäten den Anteil an Frauen in den unterschiedlichen Phasen des Bewerbungsprozesses hin zur Berufung proportional mehr erhöhen als HAW.

Tabelle 4: Frauen in den Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn auf dem Weg zur HAW-Professur

| Wintersemester – Jahr | Studentinnen – an allen Hochschularten (Anteil in %) | Studentinnen an HAW (Anteil in %) | weibliche Promovierende an allen Hochschularten (Anteil in %)* | weibliche Promovierende in Kooperation mit HAW (Anteil in %)* | Professorinnen an HAW (Anteil in %) |
|-----------------------|--|-----------------------------------|--|---|-------------------------------------|
| 2017/18 | 1.380.335 (49 %) | 427.252 (44 %) | — | — | 4.514 (23 %) |
| 2018/19 | 1.402.244 (49 %) | 441.616 (44 %) | — | — | 4.707 (23 %) |
| 2019/20 | 1.426.182 (49 %) | 457.969 (45 %) | 84.245 (46 %) | 554 (33 %) | 4.937 (24 %) |
| 2020/21 | 1.467.779 (50 %) | 489.753 (46 %) | 89.074 (47 %) | 641 (34 %) | 5.186 (25 %) |
| 2021/22 | 1.478.134 (50 %) | 508.980 (47 %) | 95.145 (48 %) | 837 (34 %) | 5.459 (26 %) |

Quelle Eigene Darstellung. Quelle „Studentinnen an allen Hochschulen“: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017 – 2022. Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1 (Daten für WS 2017/18 – 2021/22). Quelle „Studentinnen an HAW“: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017 – 2022. Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1 (Daten für WS 2017/18 – 2021/22). Quelle „Promovierende“: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020 – 2022. Statistik der Promovierenden (Daten für Kalenderjahre 2019 – 2021). Quelle „Professorinnen“: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017 – 2022. Personal an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.4 (Daten für Kalenderjahre 2017 – 2021).

* Die erste Datenerhebung zu Promovierenden wurde 2017 durchgeführt, diese Daten wurden nach Angaben des Statistischen Bundesamtes nur teilweise und unter Vorbehalt veröffentlicht, da die Datenerhebungen 2017 und 2018 unvollständig waren. Die erste vollständige Datenerhebung mit dazugehöriger Veröffentlichung ist ab 2019 verfügbar.

britzki & Thiele, 2019, S. 20).¹⁹ Unterschiede in den Motiven sind deshalb nur vereinzelt ersichtlich und beziehen sich derzeit u. a. auf die Bedeutung eines hohen Gehalts, welches für Männer eine noch geringere Wichtigkeit zu haben scheint als für Frauen. So erhöht sich für die Mehrheit der Frauen sogar das Gehalt durch die Berufung, während dies bei nur wenigen Männern der Fall ist. Bei beiden Geschlechtern scheint dies aber stark vom vorherigen Beschäftigungssektor abhängig zu sein. Aus der Privatwirtschaft kommend erhöht sich das Gehalt nur für sehr wenige Personen. Im Vergleich dazu erhöht sich das Einkommen in der Regel für Männer und Frauen, wenn diese aus der Wissenschaft kommen.

Die Zufriedenheit nach Antritt der Professur ist bei Professorinnen als etwas geringer einzuschätzen als bei den männlichen Kollegen. Insbesondere der Vergleich mit der vorherigen Tätigkeit zeigt, dass sich Frauen hinsichtlich ih-

rer beruflichen Zufriedenheit durch den Amtsantritt eher verschlechtern als ihre männlichen Kollegen (Schlegel, 2006). Insgesamt scheinen außerdem mehr Frauen als Männer mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden zu sein (Sembritzki & Thiele, 2019).

3.5 Zwischenfazit

Die Forschung zur HAW, speziell die der Karrierewege, welche in eine HAW-Professur führen, muss einen höheren Stellenwert in der Hochschulforschung einnehmen. Zwar wurde während der letzten Jahre die Literatur um wichtige deskriptive Erkenntnisse erweitert, u. a. zu den Berufungsverfahren, Motiven für die Bewerbung um eine HAW-Professur und die berufliche Zufriedenheit von HAW-Professor:innen. Eine systematische Analyse dieser Karrierewege existiert bislang allerdings nicht.

¹⁹ Sembritzki und Thiele (2019) weisen aber auch auf die methodischen Unterschiede der beiden Studien hin, z. B. in der Zusammensetzung der Stichproben (alle Professor:innen vs. Neuberufene) und das Jahr der Untersuchung (2003 vs. 2016/17). Ebenso beschränkte sich die Studie von Schlegel (2006) auf nur ein Bundesland.

Erkenntnisse zur Personalentwicklung an HAW werden aktuell meist vom universitären Kontext abgeleitet, wobei sich bisherige Maßnahmen in der Hochschulpraxis zumeist auf die Unterstützung von Neuberufenen zu beschränken scheinen. Der Selbstentwicklung von (HAW-) Professor:innen wird ein großer Stellenwert beimessen und es wird angenommen, dass den Professor:innen unterstellte Selbstverständnis von Freiheit könne das Angebot an Qualifizierungen hemmen bzw. als überflüssig erklären.

Frauen sind nach wie vor, trotz gezielter Kampagnen zu deren Gewinnung, in HAW-Professuren stark unterrepräsentiert. Nur etwas mehr als jede vierte HAW-Professur ist von einer Frau besetzt. Geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der Karrierewege in eine HAW-Professur, soweit aus der relativ knappen Literatur erschließbar, scheinen vorhanden zu sein. Bei den Motiven für eine Professur überwiegen bei Frauen und Männern aber einheitliche Nennungen.

4 Internationale Diskussion zu Pracademiker:innen

Wie in den vorangegangenen Kapiteln gezeigt, setzen die Berufungsvoraussetzungen für HAW-Professuren voraus, dass potenzielle Kandidat:innen eine mehrfache Transition zwischen den Systemen Hochschule und Praxis vornehmen, um die nötigen Qualifikationen zu erwerben. Vergleiche zwischen den Karrierewegen an eine HAW und denen einer universitären Laufbahn können deshalb nicht zwingend gezogen werden. Aus diesem Grund wurde der Fokus über die deutsche Literatur hinaus ausgeweitet, um mögliche weitere Erkenntnisse aus der internationalen Forschung zu akademischen Karriereverläufen heranzuziehen. Für die HAW Forschung rückt dabei die Personengruppe der *pracademics* (Volpe & Chandler, 2001) oder *practitioner-academics* (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014) in den Fokus.

4.1 Transition zwischen Praxis und Hochschule

Der Begriff *pracademic* setzt sich aus den Wörtern *practitioner* (engl. für Praktiker) und *academic* (engl. für Akademiker, Wissenschaftler) zusammen (M. D. Wilson, 2015). Der Ursprung des Begriffs *pracademic* ist nicht genauer bekannt (Hollweck & Doucet, 2020), er wird aber wohl seit fast 30 Jahren genutzt (Hollweck et al., 2022; Hollweck & Doucet, 2020; Powell et al., 2018). Darunter verstanden wird (professorales) Personal, welches von der Praxis in eine akademische Institution wechselt – oder umgekehrt.

Im deutschen Sprachgebrauch findet die Übersetzung Pracademiker:in noch so gut wie keine Anwendung. Eine Ausnahme hierfür findet sich bei Staller und Koerner (2022): Sie benutzen den Begriff der Pracademiker:innen im Zusammenhang mit dem polizeilichen Einsatztraining und verbinden damit die Notwendigkeit von

praktischem Wissen bei gleichzeitiger Vermittlung bzw. Generierung wissenschaftlicher Erkenntnisse.

Powell et al. (2018) weisen darauf hin, dass der Begriff „*pracademic*“ in der Literatur nicht einheitlich gebraucht wird. Sie differenzieren deshalb die drei möglichen Bedeutungen, welche sich in der Literatur finden und wie folgt voneinander abgrenzen lassen:²⁰

- Eine „**pracademische Partnerschaft**“, d. h. eine kooperative Beziehung zwischen Praktiker:innen und Wissenschaftler:innen.²¹
- Ein:e **Bindeglied und Vermittler:in**, welche:r als Übersetzer:in und Wissensvermittler:in zwischen der wissenschaftlichen Gemeinschaft und der Praxis fungiert.
- Eine Person, **welche sowohl als Praktiker:in als auch als Wissenschaftler:in arbeitet**.

Basierend auf Hollweck et al. (2022) grenzen sich *pracademics* sowohl von Praktiker:innen als auch Akademiker:innen ab. Sie sind mehr als die Schnittstelle beider Gruppen und bilden damit eine eigene *pracademic identity* (pracademische Identität) aus (Hollweck et al., 2022).

Aus diesem Grund sind die **Rollen der Pracademiker:innen** auch vielfältig. Sie fungieren als „broker“ oder „Überbrücker“, indem sie Theorie mit Praxis verknüpfen, gleichfalls überbrücken sie unterschiedliche Arbeitswelten und -kulturen (Panda, 2014; Posner, 2009; M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014).

20 Pracademic kann demnach als Adjektiv „pracademisch“ oder als Nomen „Pracademiker:in“ ins Deutsche übersetzt werden.

21 Laut Posner (2009) profitieren beide Seiten von dieser Verbindung und arbeiten synergistisch; Praktiker:innen erhalten Lösungsansätze, Wissenschaftler:innen/Akademiker:innen erhalten sowohl die Zufriedenheit einen wichtigen Beitrag zur Praxis zu leisten, ebenso erfolgt eine Vertiefung ihres wissenschaftlichen Arbeitens und der Theoriebildung.

„Brokers breathe life into networks, and through their relationships serve as the glue that holds networks together and sustains them over time. The most effective brokers are those who have occupied significant positions as both academics and practitioners or so-called pracademics. These adaptable and cross-pressured actors serve the indispensable roles of translating, coordinating and aligning perspectives across multiple constituencies.“ (Posner, 2009, S. 16)

Panda (2014) hebt sehr treffend die „beidhändige Denkweise“, d. h. das „ambidextre Mindset“ (Panda, 2014, S. 140) der Pracademiker:innen hervor, weshalb sie sich gut in beiden Arbeitswelten zurechtfinden. M. D. Wilson (2015) begründet die Wichtigkeit der Pracademiker:innen damit, dass sie Theorie mit praktischer Erfahrung verknüpfen. Sie leisten deshalb durch ihre Mehrfachqualifikation einen kritischen Beitrag, der von anderen, welche diese nicht besitzen, so nicht geleistet werden kann. In diesem Zusammenhang warnt Posner (2009) auch vor den Konsequenzen, wenn Studieninhalte nicht auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, die oft in der Verknüpfung von praktischen und theoretischen Inhalten liegen, zugeschnitten sind. Dies kann zur Folge haben, dass u. a. die Qualität der Lehre leidet, wenn sie nicht von qualifiziertem Personal angeboten wird. Ein weiteres Risiko besteht darin, dass akademische Programme langfristig nicht weitergeführt werden können.

Es kann argumentiert werden, dass HAW-Professor:innen der Gruppe der Pracademiker:innen angehören, dass diese in Anlehnung an die existierenden Begriffs- und Rollendefinitionen aber verschiedenen Bedeutungen zugeordnet werden können und diese für HAW-Professor:innen auch nicht zwingend voneinander abgegrenzt sein müssen: Als Pracademiker:in an einer HAW bringen Professor:innen praktische Inhalte in die wissenschaftliche Lehre der HAW ein, sie übernehmen die Rolle des Bindeglieds in Projekten der angewandten Forschung und halten enge Beziehungen mit unterschiedlichen Praxispartnern aufrecht. Ebenso sind sie Personen mit Praxiserfahrung (welche auch in den Berufungsvoraussetzungen verankert ist), die oftmals die Möglichkeit haben, parallel zu ihren Lehr- und wissenschaftlichen Tätigkeiten in der Praxis zu arbeiten. Sie verknüpfen demnach Praxis und Wissenschaft und überbrücken

beide Arbeitswelten.

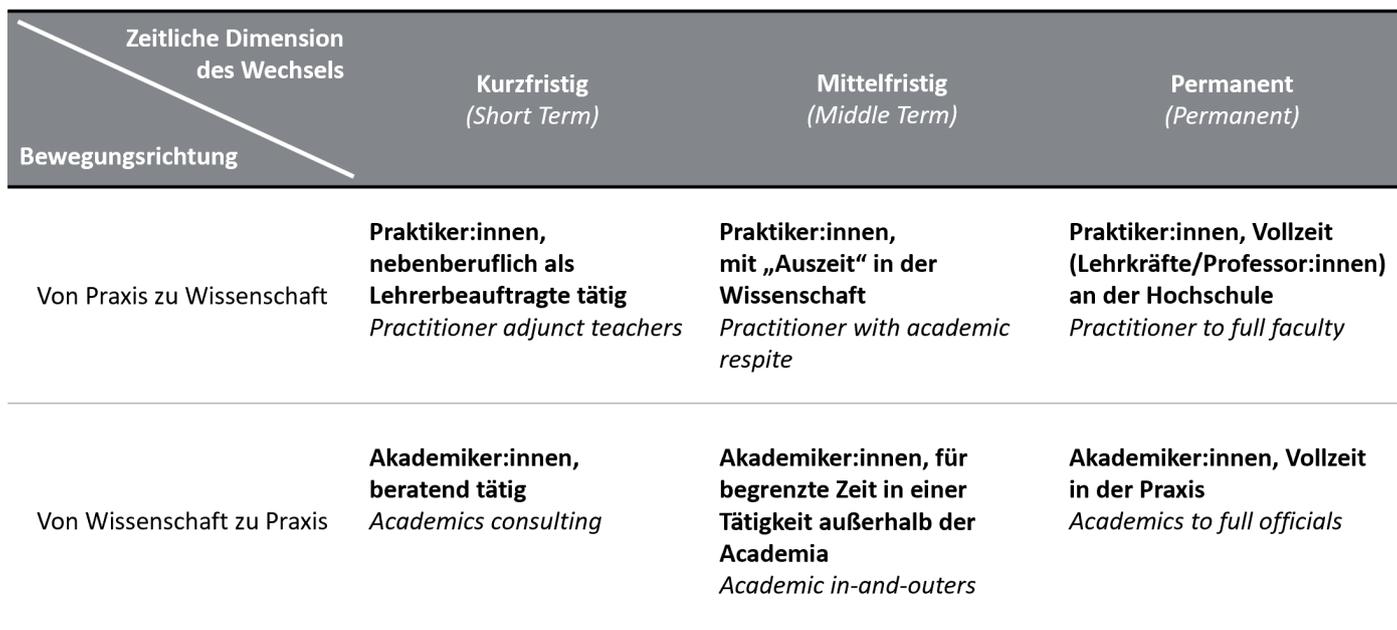
4.2 Karrierewege von Pracademiker:innen

Ähnlich dem eher dürftigen Forschungsstand zu Karrierewegen an HAW sind auch die Wege der Pracademiker:innen noch relativ wenig erforscht (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Dixon & Goos, 2014; M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014). Dennoch fängt auch diese Literatur an zu expandieren, was anhand einer Reihe internationaler Beiträge zu dem Thema, z. B. aus Großbritannien (Blenkinsopp & Stalker, 2004), Australien (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Dixon & Goos, 2014; M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014), USA (Posner, 2009) und Indien (Panda, 2014) erkenntlich wird. Darüber hinaus lassen sich Pracademiker:innen der Literatur zufolge in unterschiedlichen Bereichen finden, z. B. der Politik, der Pflege und der Bildung (Hollweck et al., 2022).

Pracademische Karrierewege werden in der Literatur sehr unterschiedlich beschrieben. Während Murphy und Fulda (2011) die Metapher einer „Drehtür“ wählen, um den Wechsel zwischen Arbeitswelten zu beschreiben, zeigt Posner ein Kontinuum auf (Abbildung 4), welches einerseits die Richtung des Karriereweges darstellt (d. h. von einer Anstellung in der Praxis hin zur akademischen Bildungseinrichtung oder umgekehrt), und andererseits die Verweildauer (kurzfristig, längerfristig oder permanent) im „hineingewechselten“ Bereich (Posner, 2009, S. 17). Konzeptionell ist zu erwarten, dass HAW-Professor:innen am „permanenten“ Ende des Kontinuums und im Wechsel von der Praxis zur Professor:in anzusiedeln sind (d. h. im Bereich „practitioner to full faculty“). Eine qualitative Studie von Dickinson et al. (2020) hingegen kommt zu dem Ergebnis, dass sich manche Pracademiker:innen die in die Academia wechseln, sich trotzdem nie ganz als Akademiker:innen bezeichnen würden.

Eine erste theoretische Einordnung pracademischer Karrierewege im Sinne einer „industry-to-academia career transition“ liefern Bandow et al. (2007). Sie erklären den beruflichen Wechsel, indem sie drei Konzepte verflechten:

Abbildung 4: Kontinuum der Praxademiker:innen



Quelle: Eigene Abbildung und sinngemäße deutsche Übersetzung in Anlehnung an Posner (2009), S. 18. Englische Originalbezeichnung in kursiv. Die deutsche Übersetzung verallgemeinert einige der Ausdrücke, z. B. wird „full officials“ hier sinngemäß mit „Vollzeit in der Praxis“ übersetzt.

1. Es handelt sich um einen Karriereverlauf, der nach Hall (1996) durch eine Anpassung an sich ändernde Bedingungen und Werteorientierung gekennzeichnet ist (proteisches Karrierekonzept, vgl. Kapitel 5.3).
2. In Anlehnung an die Typologien zum Karrierewechsel („transition types“) nach Louis (1980) handelt es sich dabei um einen Wechsel in ein neues Berufsbild („interprofession step“) und die Personen, die diesen unternehmen, müssen sich auf neue Rollen einstellen.
3. Brown (1995) zufolge lässt sich auch vermuten, dass eine sich ändernde Wertehierarchie den Ausschlag für den beruflichen Wechsel gibt.

Eine empirische Überprüfung der formulierten Annahmen existiert bis dato allerdings nicht.

4.3 Motive für den Wechsel der Praxademiker:innen

Die Motive für den Wechsel von der Praxis in die Wissenschaft sind auch in der internationalen Literatur (wie in der deutschen Literatur, siehe Kapitel 3) noch wenig erforscht (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014).

Dies verstärkt aber auch das Argument, dass vorhandene und zukünftige Erkenntnisse zu den Motiven und Karrierewegen von HAW-Professor:innen nicht nur für deutsche HAW von Nutzen sind, sondern auch internationale Beachtung finden könnten. Zum Beispiel weisen Ziegele et al. (2019) darauf hin, dass sich auch in China HAW-ähnliche Hochschulstrukturen im Aufbau befinden und von einem internationalen Austausch profitieren können (Ziegele et al., 2019, S. 160).

Bisherige Erkenntnisse über Praxademiker:innen, die den permanenten Wechsel vollziehen, stützen sich meist auf biographische Narrative aus Interviews (Knittel Mabry et al., 2004; Thornton, 2010; M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014), oft mit geringer Fallzahl. M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos und Dixon (2014) interviewten Praxademiker:innen australischer Universitäten zu deren Karriereweg. Anhand der unterschiedlichen **Motive für den Wechsel** zeigen sich wiederum starke Parallelen zu den Karrierewegen an eine HAW (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017). Genannt werden u. a. persönliche Faktoren (z. B. einen Dokortitel zu erlangen oder den Universitätssektor in der zweiten Karriere-

hälfte zu unterstützen)²², „Push“-Faktoren des Praktiker-Berufes (z. B. Unterstützung für den Schritt durch Kollegen:innen, welche früher akademisch gearbeitet hatten, geringe Aufstiegschancen oder der Druck, Vollzeit zu arbeiten) sowie „Pull“-Faktoren des akademischen Berufs (z. B. die positive Herausforderung annehmen oder an einer Universität arbeiten zu wollen, M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014, S. 7).²³ Dabei sehen sich Neuberufene bei ihrem Wechsel vielen Herausforderungen gegenüber. Kernaussagen der Interviews bezogen sich auf unerfüllte Erwartungen hinsichtlich Forschung und auch einer erhofften „leichteren“ Arbeit im Vergleich zur Praxis. Des Weiteren wurden die Wege zurück in die Praxis oft als verschlossen wahrgenommen, deshalb weisen M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Dixon und Goos (2014) darauf hin, dass eine größere Aufgeschlossenheit gegenüber Praktiker:innen herrschen muss, damit Wege in beide Richtungen offen bleiben.

Ebenso basierend auf „stories“ beschreiben Knittel Mabry et al. (2004; M. D. Wilson, 2015) die Karrierewege von drei Personen und deren Wechsel von der Praxis in die akademische Laufbahn. Gemeinsamkeiten der Werdegänge waren u. a. die Freude für die Lehre und die Möglichkeit, Praxisinhalte zu vermitteln, sowie die Erwartung an generell mehr Flexibilität in der Zeiteinteilung. Alle Befragten haben außerdem den Dokortitel in Teilzeit erworben und können bereits auf erfolgreiche Karrieren zurückblicken. Sie haben es deshalb auch geschafft, einen „Fuß in beiden Welten“ zu behalten und eine, wie auch schon von Wilson et al. (2014a) beschriebene, „trans-industrial livelihood“ aufrechtzuerhalten (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Dixon & Goos, 2014, S. 9). Auch nach ihrer akademischen Anstellung wollen sie weiterhin z. B. durch Consulting ihr Praxiswissen auf einem aktuellen Stand halten.

4.4 Sozialisationsprozess von Praktiker:innen

Der Wechsel von der Praxis in die Wissenschaft wird auch im Kontext der kulturellen Unter-

schiede diskutiert.

„From my experiences I would describe the move from practice to academia as a career change. Although we all may be working in HRD [Human Resource Development], a profound difference exists between the cultures and priorities of practice and academia.“ (Knittel Mabry et al., 2004, S. 396)

M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Dixon und Goos (2014) beschreiben, dass es im Zuge dieses Wechsels für Praktiker:innen durchaus zu einem „Kulturschock“ kommen kann, was u. a. mit der unterschiedlichen Arbeitsweise, der hohen Anzahl an Arbeitsstunden und der geringeren Bezahlung begründet wird. Gleichzeitig muss eine Reihe von Herausforderungen überwunden werden, wie z. B. das Einfinden in die neuen Strukturen oder die Einarbeitung in Technologie- sowie Verwaltungssysteme.

“Commonly cited challenges include dealing with culture shock, isolation, workload, coming to terms with the faculty and institutional culture as well as technology and administrative systems.“ (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014, S. 12)

Der erfolgreiche Sozialisationsprozess von Praktiker:innen ist deshalb wichtig, um eine erfolgreiche und beständige akademische Karriere zu gewährleisten (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014).

Knittel Mabry et al. (2004) haben einige praktische Vorschläge, um den Wechsel von der Praxis in die Wissenschaft zu unterstützen, wie z. B. Mentoring oder die Reduktion des Lehrdeputats und der Publikationen während des ersten Jahres. Ebenso sollten die wissenschaftlichen Einrichtungen den praktischen Erfahrungsschatz der Neuberufenen besser ausschöpfen. M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos und Dixon (2014) schlagen darüber hinaus noch vor, z. B. das Onboarding zu verbessern, Gehälter an den Markt anzupassen, Zuschüsse für wissenschaftliches Arbeiten zu

22 Man kann aber davon ausgehen, dass einen Dokortitel zu erwerben für HAW-Professor:innen eine eher untergeordnete Rolle spielen sollte, da die Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit (meist durch den Dokortitel erfüllt) eine notwendige Berufungsvoraussetzung ist.

23 Die Turnover-Literatur diskutiert verschiedene Gründe (sowohl „Push“- als auch „Pull“-Faktoren) sowie Entscheidungspfade, die zu Kündigungen führen können (z. B. Lee & Mitchell, 1994).

gewähren und Unterstützung für Neuberufene anzubieten, damit diese den Gremien der Hochschule beitreten.

4.5 HAW-Professor:innen und Prakademiker:innen im Vergleich

Aufbauend auf den Erkenntnissen der internationalen Prakademiker-Literatur können Parallelen zu den Karrierewegen und Motiven der HAW-Professur gezogen werden. Im Vergleich zeigen sich mehrere Gemeinsamkeiten aber auch einige Unterschiede (siehe Tabelle 5 und Tabelle 6).

Tabelle 5: Gemeinsamkeiten von Pracademiker:innen und HAW-Professor:innen

| Thematik | Gemeinsamkeiten |
|---|--|
| Praxiserfahrung als Voraussetzung | Mehrere Jahre der Praxiserfahrung werden als Voraussetzung in die Lehre mitgebracht. |
| Motive für Wechsel | Die aufgeführten Motive für die Transition von der Praxis in eine akademische Einrichtung sind ähnlich, z. B. die intrinsische Motivation zu lehren und Erfahrung aus der Praxis an die nächste Generation weiterzugeben (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014). Ebenso spielen sowohl bei den HAW-Professor:innen als auch bei den internationalen pracademics unterschiedliche „push“ und „pull“ Faktoren eine Rolle (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014). |
| Reduktion des Gehalts | Das Gehalt in der akademischen Einrichtung ist in den meisten Fällen geringer als das in der Praxis, dabei wurden die Arbeitsstunden allerdings meist als gleich oder sogar höher beschrieben (In der Smitten, Sembritzki, Thiele et al., 2017; Knittel Mabry et al., 2004; M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Goos & Dixon, 2014). |
| Onboarding/ Sozialisationsprozess | Neuberufene/Pracademiker:innen müssen sich auf eine neue Kultur, die sich als abgegrenzt von der Praxis anfühlt, einstellen. In der Pracademiker-Literatur wurde beschrieben, dass dies zu einer Art „Kulturschock“ führen kann (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Dixon & Goos, 2014) |
| Wertschätzung des „ambidextren Mindsets“ | Die besondere Kombination aus Erfahrungen in der Praxis und Wissenschaft ist nicht nur im Kontext der deutschen HAW gesucht, sondern auch international geschätzt (Panda, 2014) |
| Aufrechterhaltung der Praxiserfahrung | Die Aufrechterhaltung der Praxiserfahrung wird als wichtig angesehen. Unterschiedliche Möglichkeiten, um weiterhin mit der beruflichen Praxis verbunden zu bleiben, können genutzt werden, z. B. durch eine Nebentätigkeit. HAW-Professor:innen besitzen ebenso die Möglichkeit ein Praxissemester zu nehmen. |

Tabelle 6: Unterschiede zwischen Pracademiker:innen und HAW-Professor:innen

| Thematik | Pracademiker:innen | HAW-Professor:innen |
|--|---|---|
| Dienstalter/ Position/ Arbeitsplatzsicherheit | Pracademiker:innen müssen meist erst von einer „junior position“ in der Hierarchie aufsteigen und sich dabei auch mit Karriereakademiker:innen messen (z. B. über die Anzahl der Publikationen). Dies steht oft im Kontrast zu der gehobenen Praxisposition, welche die Pracademiker:innen verlassen hatten. | HAW-Professor:innen erlangen mit der Berufung an die HAW einen gehobenen Status als Professor:in (auch ohne Habilitation) und müssen sich nicht mit Karriereakademiker:innen messen. Ebenso erwerben die meisten HAW-Professor:innen durch den Beamtenstatus einen sicheren Arbeitsplatz. |
| Erfahrung in der Lehre | Ein Mangel an Lehrerfahrung kann sich für Pracademiker:innen als problematisch darstellen. Dennoch stellen M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Dixon und Goos (2014) heraus, dass Pracademiker:innen durch ihr Studium (selbst wenn es sich dabei um „undergraduate studies“ handelt) zumindest teilweise auf die Lehre und das wissenschaftliche Arbeiten vorbereitet werden. | Die pädagogische Eignung, meist durch Lehrerfahrung erworben, stellt eine notwendige Berufungsvoraussetzung dar. Darüber hinaus kann man davon ausgehen, dass die große Mehrheit der HAW-Professor:innen durch ihre Promotion auf das wissenschaftliche Arbeiten vorbereitet ist. |
| Wertschätzung der pracademischen Erfahrung im Kollegium | Die Wertschätzung der Praxiserfahrung ist für Pracademiker:innen wichtig (Dickinson et al., 2020), scheint aber im universitären Kontext ein geringeres Ansehen zu haben, als von Pracademiker:innen erwartet (M. J. Wilson, Wood, Solomonides, Dixon & Goos, 2014) | Die Praxiserfahrung ist eine notwendige Berufungsvoraussetzung. Eine empirische Überprüfung der Wertschätzung dieser im Kollegium liegt nicht vor. |
| Publikationen | Pracademiker müssen sich oft mit den Publikationslisten von Karriereakademiker:innen messen. Publikationen nehmen an Wichtigkeit zu, während der angewandten Forschung nicht die gleiche Bedeutung beigemessen wird (Susskind, 2013). | Publikationen sind nicht Teil der Berufungsvoraussetzungen an HAW. Aktivitäten im Kontext der angewandten Forschung werden allerdings zunehmend auch bei HAW-Professor:innen gefordert. |

5 Weitere relevante Konzepte der Karriereforschung

Die Literaturrecherche hat das weitgehende Fehlen theoretischer Erklärungsansätze für das Einschlagen eines Karriereweges hin zur HAW-Professur veranschaulicht. Im Folgenden werden vier relevante Theorien/Konzepte zusammengefasst und mögliche Verknüpfungen für empirische Untersuchungen der Karrierewege in eine HAW-Professur erläutert.

5.1 Social Cognitive Career Theory

Zwar existieren durchaus Studien, die z. B. mit Bezug auf die Self-Determination-Theory (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000) oder die Acquired Needs Theory (McClelland, 2014) die Motivation für den akademischen Karriereweg untersuchen (Burk & Wiese, 2018). Doch die Entwicklung einer beruflichen Identität lässt sich nicht ausschließlich mit der Verfolgung individueller Bedürfnisse erklären (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2006). Vielmehr spielen zahlreiche Faktoren, vor allem auch der Kontext, eine wesentliche Rolle.

Das theoretische Laufbahnmodell der Social Cognitive Career Theory (SCCT, sozial-kognitive Laufbahntheorie) von Lent et al. (1994) basiert auf der sozial-kognitiven Lerntheorie von Bandura (Bandura, 1977, 1997) und verknüpft kontextspezifische, erfahrungsmäßige und persönliche Faktoren, die für berufliche Entscheidungen von Bedeutung sind.

Ursprünglich bestand die Theorie aus drei komplementären Teilmodellen:

(1) Dem Modell der Interessensentwicklung (*Model of Interest Development*) zur Erklärung der Herausbildung von beruflichen und bildungsbezogenen Interessen,

(2) dem Modell der Berufswahl (*Model of Career Choice*), welches auf dem Modell der Interessensentwicklung aufbaut und den Prozess der Berufswahl beschreibt, und

(3) dem Leistungsmodell (*Model of Performance*), welches den erzielten Erfolg und die

Ausdauer, mit der berufliche Ziele verfolgt werden, erklärt.

Später wurde die SCCT erweitert um

(4) das Modell der beruflichen Zufriedenheit (*Model of Academic and Work Domain Satisfaction*), welches postuliert, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit zumindest teilweise von den Kernkomponenten der SCCT abhängig ist (Brown & Lent, 2019), und um

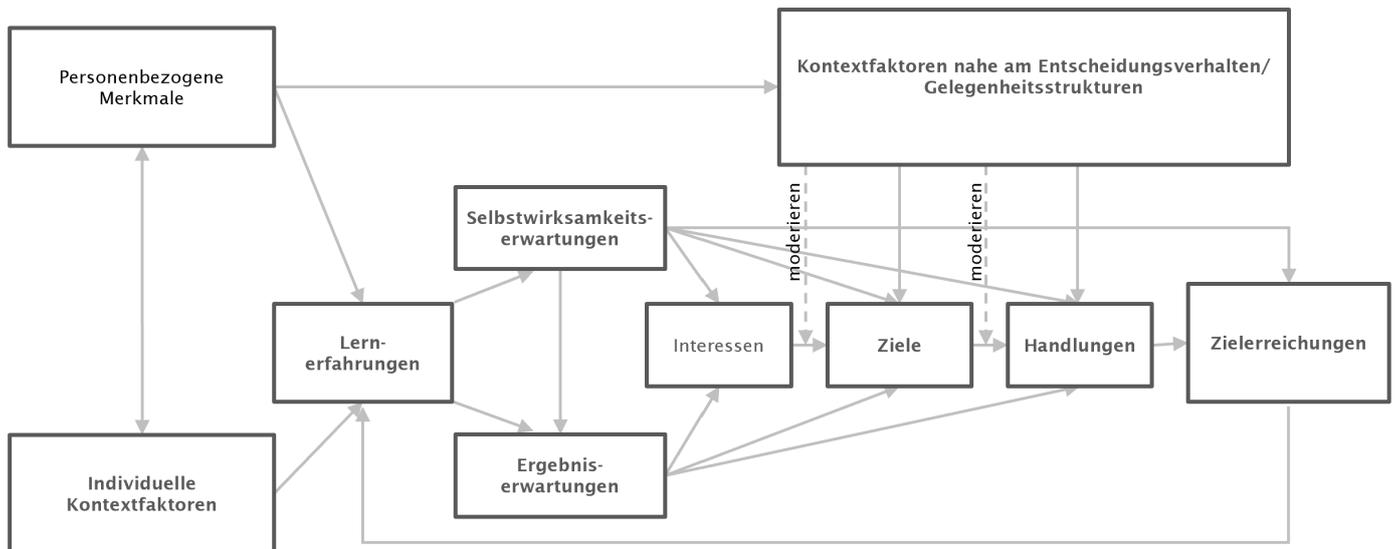
(5) das Modell des Selbstmanagements der Laufbahn (*Model of Career Self-Management*), welches sich laut Brown und Lent (2019) von den anderen SCCT Modellen insofern abhebt, als es sich auf den Prozess des Laufbahnmanagements fokussiert (z. B. wie werden, unabhängig vom jeweiligen Beruf, relevante Entscheidungen getroffen) und nicht auf die inhaltlichen Aspekte (z. B. welche Interessen werden herausgebildet).

Alle (Teil-)Modelle werden in der Forschung eingesetzt, um die berufliche Interessensbildung, Entscheidungsprozesse, Karriereentwicklung und berufliche Zufriedenheit zu untersuchen. Zentral sind hierfür die **Selbstwirksamkeitserwartung** (*self-efficacy*), die **Ergebniserwartungen** (*outcome expectations*) und die **Ziele** (*goals*) (Lent et al., 1994).

„Dem laufbahntheoretischen Modell von Lent et al. (1994) zufolge haben sozial-kognitive Faktoren, also die Selbstwirksamkeitserwartung, die Ergebniserwartung und das Interesse, eine hohe direkte Erklärungskraft für das berufliche Wahlverhalten und die Umsetzung der beruflichen Ziele.“ (Briedis et al., 2014, S. 15)

Die Aspekte, die in den Teilmodellen (1 – 5) hinsichtlich beruflicher Interessensbildung und Entscheidungen ineinandergreifen, werden übersichtlich im **Modell der Berufswahl** zusammengefasst (Abbildung 5). Dabei differenziert das auch als „Rahmenmodell“ (*framework*) bezeichnete Gesamtkonzept zwischen

Abbildung 5: Modell der Berufswahl nach Lent et al. (1994)



Quelle: Abbildung in Anlehnung an Lent et al. (1994, S. 93)

den Zielen (*choice goals*), die es zu erreichen gilt, und den Handlungen (*choice actions*), welche zur Zielerreichung (*performance domain and attainments*) führen können. Gleichzeitig baut es, wie die Teilmodelle auch, auf den zentralen Bausteinen der Selbstwirksamkeitserwartung, der Ergebniserwartung und des Interesses auf. Deutlich wird, dass die Berufswahl aus einem Zusammenwirken verschiedenster Aspekte resultiert: Beeinflusst durch persönliche Merkmale und Kontextfaktoren bilden sich Lernerfahrungen, die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen sowie berufliche Interessen heraus (Lent et al., 1994, S. 94). Entscheidend ist darüber hinaus die Dynamik, denen Berufswahlentscheidungen unterliegen. Denn durch eine Feedback-Schleife können erreichte oder nicht erreichte Ziele zu Lernerfahrungen führen, welche wiederum Änderungen in der Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen bewirken.

Auf diese Weise können auch geschlechtsspezifische Berufsentscheidungen und damit verbunden vor allem die Karrieren von Frauen und Minderheiten abgebildet werden (Berweger & Keller, 2005). Tatsächlich hat das Modell bereits mehrfach Anwendung in Bezug auf diese Gruppen gefunden (z. B. Fabian, 2000; Hackett & Byars, 1996; Lent & Brown, 2019). Die Teilmodelle der SCCT ebenso wie das Modell der Berufswahl wurden bereits in diversen Forschungsarbeiten genutzt, um die Entscheidungsprozesse an den unterschiedlichen Stationen einer wissenschaftlichen Karriere zu

verstehen. Mueller et al. (2015) untersuchen z. B. die Promotionsabsichten von Masterstudierenden. Sie nutzen die SCCT, um die Motivation für eine akademische Karriere (Promotion), akademische Erfolge, ebenso wie relevante Kontextfaktoren für den Entscheidungsprozess zu analysieren.

Berweger und Keller (2005) wenden das Modell der Berufswahl auf die wissenschaftliche Laufbahnintention bereits Promovierender an und stellen dabei Geschlechterunterschiede bezüglich der Selbstwirksamkeitserwartungen in den Vordergrund: Demnach schätzen weibliche Promovierende ihre berufliche Selbstwirksamkeit geringer ein als ihre männlichen Kollegen. Ebenso ist ihre Intention, eine wissenschaftliche Laufbahn zu verfolgen, geringer als bei Männern. Kontextfaktoren (operationalisiert anhand subjektiver Kosten einer akademischen Laufbahn, Barrieren und unterstützenden Faktoren) scheinen bei Frauen eine wichtige Rolle für die akademische Laufbahnintention zu spielen – der Einfluss dieser Faktoren ist bei Männern aber nicht signifikant.

Eine der umfangreichsten Studien zum akademischen Karriereweg unter Anwendung der SCCT findet sich bei Briedis et al. (2014). Sie wählen das Modell der Berufswahl (*Model of Career Choice*), um Faktoren der Entscheidungen für den Verbleib in einer akademischen Karriere bzw. den Wechsel daraus zu analysieren. Dabei werden Daten von Nachwuchswissenschaftler:innen des WiNbus-Panel herangezogen. Die

Ergebnisse zeigen, dass sich vor allem die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als ein wichtiger Baustein für die angestrebte Laufbahn erweist: Die Erwartung, dass eine Person die an sie gestellten Anforderungen mit Blick auf Lehre und wissenschaftlichem Arbeiten erfüllen kann, ist bei Nachwuchswissenschaftler:innen, welche einen Verbleib in der Wissenschaft anstreben, signifikant höher als bei jenen, die diesen Weg nicht weiterverfolgen wollen. Das umgekehrte Ergebnis zeigt sich für solche, die eine Karriere außerhalb der Wissenschaft und Lehre vorziehen. In dieser Gruppe ist die Selbstwirksamkeitserwartung, also die Erwartung, Anforderungen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre erfüllen zu können, signifikant höher. Auch die Ergebniserwartungen der Nachwuchswissenschaftler:innen werden untersucht. Sie werden daran gemessen, wie wichtig ausgewählte Berufs- und Lebensziele sind und inwieweit ihre Erreichbarkeit antizipiert wird. Für Nachwuchswissenschaftler:innen steht eine autonome und anspruchsvolle Aufgabe als Ziel an erster Stelle, wobei diese auch für die große Mehrheit erreichbar scheint. Ebenso ist dies ein wichtiges Ziel für Nachwuchswissenschaftler:innen, die nicht in der Wissenschaft verbleiben wollen. Es steht bei dieser Gruppe allerdings hinter einem sicheren Arbeitsplatz und familiären Zielen. Briedis et al. (2014) untersuchen darüber hinaus Informationen zu den Berufswegen bereits Promovierter anhand einer Sekundäranalyse der Absolventenstudie²⁴ des DZHW. Dabei analysieren sie den Einfluss unterschiedlicher personen- und kontextbezogener Variablen auf den Beschäftigungssektor (d. h. Hochschule oder außerhochschulische Forschungseinrichtungen, Forschung und Entwicklung, nicht wissenschaftliche Tätigkeit). Als einflussreiche Faktoren, die eine Karriere an einer Hochschule oder außerhochschulischen Forschungseinrichtung erklären, zeigen sich laut Briedis et al. (2014) u. a. das Geschlecht und das Promotionsmotiv. Die höchste Erklärungskraft für den gewählten Beschäftigungssektor hat aber das Promotionsfach. Ob allerdings bereits Promovierte die Intention haben, aus einem nicht-wissenschaftlichen Beschäftigungssektor heraus in eine HAW-Professur zu wechseln, wurde in

der Studie nicht beantwortet.

„Wer nicht wissenschaftlich beschäftigt ist, hat auch keine Neigung, sich zukünftig für die akademische Wissenschaft weiterzubilden [...]. Allerdings ist unklar, ob in diesen Fällen über alternative Wege zur Professur (wie z. B. die Juniorprofessur oder habilitationsadäquate Veröffentlichungen) nachgedacht wird, ob eine FH-Professur angestrebt wird (die keine Habilitation erfordert) oder die Professur schlicht kein Berufsziel darstellt.“ (Briedis et al., 2014, S. 59)

Die SCCT und das daraus resultierende Modell der Berufswahl werden aber durchaus auch kritisiert. Briedis et al. (2014) heben hervor, dass die SCCT für (akademische) Karrierewege in den USA entwickelt wurde, weshalb deren Anwendbarkeit im Kontext eines deutschen akademischen Karrierewege eventuell verringert sein mag. Angemerkt wird auch, dass die Wirkungsrichtung der Faktoren „Interesse“ und „Wahrnehmung der Gelegenheitsstrukturen“ (d. h. einer Gruppe von Kontextfaktoren) nicht eindeutig sei (Briedis et al., 2014). Hirschi et al. (2018) betonen, dass das Modell noch an unterschiedlichen Interessensgruppen zu testen sei und dass die Anwendbarkeit der SCCT Modelle aufgrund kultureller Unterschiede eingeschränkt sein kann.

Dennoch sprechen sich viele Autor:innen für die Anwendung der SCCT aus. So erhalten die ursprünglichen Teilmodelle empirische Unterstützung, wie u. a. eine Zusammenfassung metaanalytischer Ergebnisse von Lent & Brown (Lent & Brown, 2019) veranschaulicht. Anhand der Untersuchung von Briedis et al. (2014) kann darüber hinaus festgestellt werden, dass sich der Entscheidungsprozess für bzw. gegen eine akademische Laufbahn (oder Stationen davon) anhand der Komponenten des Modells der Berufswahl generell gut modellieren lässt.

Um Erklärungsansätze für die komplexen Entscheidungsprozesse hin zum Berufsbild HAW-Professur zu untersuchen, erscheint deshalb das Modell der Berufswahl durchaus von Relevanz. Dabei wäre es wichtig, die Faktoren, wel-

²⁴ Dabei wurde ein 10-jähriger Untersuchungszeitraum der erstmaligen Absolvent:innen an einer deutschen Hochschule im Jahr 2001 herangezogen (Briedis et al., 2014). Wie von den Autor:innen angemerkt, sind aufgrund der Zielsetzung der Studie nicht alle Komponenten der SCCT in diesen Daten erfasst und deshalb „(...) eine Operationalisierung der Komponenten der sozial-kognitiven Laufbahnthorie nur in Ansätzen möglich.“ (Briedis et al., 2014, S. 51).

che sich positiv auf einen Karriereweg in die HAW-Professur auswirken, anhand des Modells theoretisch zu begründen. So gilt es z. B., mögliche Einflussfaktoren (persönlicher Art oder aus dem Kontext) sowie die Effekte unterschiedlicher Lernerfahrungen auf die (beruflichen) Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen, auf die Interessensbildung und das berufliche Ziel einer HAW-Professur zu untersuchen. Vor allem für eine erfolgreiche Rekrutierung wäre es wichtig zu verstehen, welche Kontextfaktoren unterstützend oder auch hinderlich auf dem Weg hin zur HAW-Professur sind, um diese gezielt positiv beeinflussen zu können.

5.2 Boundaryless Career Concept

Das **Boundaryless Career Concept (Konzept der grenzenlosen oder entgrenzten Laufbahn)** reflektiert die sich verändernde Arbeitswelt und zählt deshalb, obwohl die Anfänge nun bereits einige Jahrzehnte zurückliegen, zu den „neueren“ Laufbahnmodellen (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996).

Zentraler Aspekt der Boundaryless Career ist zunächst die Erklärung, dass moderne Karrieren zunehmend auch über Organisationsgrenzen hinweg und damit weitaus dynamischer verlaufen als dies in der Vergangenheit der Fall war: Heutige Karrieren finden nicht mehr innerhalb einer Organisation statt, sondern unabhängig von „*traditional organizational career arrangements*“ (Sullivan & Arthur, 2006 in Arthur and Rousseau, 1996, p.6), also auch jenseits bzw. ohne organisationsinterne Beförderungen und der Verfügbarkeit interner Karrierepfade. Vielmehr wechseln Menschen mit einer hohen Orientierung für grenzüberschreitende Karrierewege (*boundaryless career orientation*) auch in andere Rollen, andere Unternehmen, Beschäftigungen und auch Beschäftigungsformen.

Voraussetzung für entgrenzte Karrieren sind zwei Aspekte von Mobilität: Neben der „physischen Mobilität“, d. h. der Bereitschaft für Bewegungen über Organisationsgrenzen hinweg („*transition across boundaries*“, Sullivan & Arthur, 2006, S. 21), brauchen Menschen eine „psychische Mobilität“, d. h. eine eigene Wahrnehmung, dass sie karrierebezogene Veränderungen (auch über Organisationsgrenzen hinweg) vornehmen und bewältigen können („*the perception of the capacity to make transitions*“, Sullivan & Arthur, 2006, S. 21). Laut Sullivan

und Arthur (2006) wurde von der Wissenschaft der Aspekt der „psychischen“ Mobilität längere Zeit zugunsten der „physischen“ Mobilität vernachlässigt (Sullivan & Arthur, 2006). Die getrennte Betrachtung ist aber wichtig, weil auf diese Weise Karrieren noch besser differenziert und damit schlussendlich berufliche Bewegungen bzw. Veränderungen sowohl innerhalb als auch außerhalb einer Organisation erklärt werden können. So trägt das Boundaryless Career Concept auch dazu bei, das Stigma aufzubrechen, welches in der Vergangenheit häufigen Karrierewechseln anhaftete (Baruch, 2013; Sullivan & Baruch, 2009): Personen, die einen „grenzenlosen“ Karriereweg verfolgen, werden nun nicht mehr als „*unstable professionals*“ ohne klares Ziel angesehen (Baruch, 2013, S. 197).

„...today's careers frequently go beyond the boundaries of any single organization, and people can change roles and employers, even occupations, without acquiring a negative stigma of job-hopping or unstable professionals (Sullivan and Baruch, 2009).“ (Baruch, 2013, S. 197)

Rodrigues und Guest (2010) kritisieren mehrere Annahmen der Boundaryless Career und stellen damit auch die Prävalenz der neuen Laufbahnmodelle in Frage. Internationale Daten zur durchschnittlichen Dauer der Anstellung scheinen einen mehrfachen Wechsel zwischen Organisationen bislang auch nicht zu unterstützen (Gubler, 2019). Baruch (2013) merkt allerdings an, dass das Konzept der Boundaryless Career durchaus z. B. auf akademische Berufe angewendet werden und einen Erkenntnisgewinn liefern kann. Unter Bezugnahme auf den universitären Kontext stellt er nämlich fest, dass Wechsel in dieser Profession hauptsächlich innerhalb des gleichen Berufsbildes vollzogen werden und sich „interberufliche“ Karriereübergänge in diesem akademischen Bereich eher selten finden lassen – und wenn, dann erfolgt der Wechsel eher aus der akademischen Karriere heraus hin zu Managementrollen in der Praxis.

Auf den HAW-Kontext wurde das Konzept der Boundaryless Career scheinbar noch nicht übertragen. Es bietet sich jedoch an, um Karrierewege von HAW-Professor:innen zu beschreiben: Dieser Weg ist nämlich in der Regel durchaus von einem mehrfachen Wechsel zwischen den

Systemen Hochschule und Praxis geprägt und erfordert deshalb meist eine relativ hohe physische und psychische Mobilität. Vermeintlich endet mit dem Ruf an eine HAW der Wechsel zwischen den Systemen und damit die *boundaryless transition* – denkbar ist aber durchaus, dass auch nach der Rufannahme weiterhin *boundaryless careers* zu beobachten sind, z. B. wenn durch Projekte mit der Praxis oder eine Nebentätigkeit weiterhin Bewegungen über Organisationsgrenzen oder auch Beschäftigungsformen hinweg stattfinden. Auch die Verbindung von Wissenschaft und Praxis, die zu einer kontinuierlichen Kompetenzentwicklung beiträgt, könnte mit Blick auf deren unterschiedliche Arbeitsmethoden, organisatorische Strukturen und Denkmuster als eine regelmäßige (und erforderliche) Überschreitung von Grenzen beschrieben werden. Darüber hinaus wäre zu untersuchen, inwieweit die psychische Mobilität eine wichtige Voraussetzung ist, um die beschriebenen „Grenzüberschreitungen“ im HAW-Kontext zu erreichen.

5.3 Protean Career Concept

Ebenfalls den neueren Karrieretheorien zugeordnet ist das **Protean Career Concept (proteisches Laufbahnkonzept)**. Kennzeichen dieses Modells nach Hall (1996; Hall, 2002) ist der selbstgesteuerte und werteorientierte Karriereverlauf. Demnach liegt die Verantwortung für die Karriere weitestgehend bei der Person, die eigene Karriere wird nicht von der Organisation gesteuert und es wird auch nicht erwartet, von dieser gesteuert zu werden. Vielmehr versteht „...sich die Person selbst als treibende Kraft für die Entwicklung der eigenen Laufbahn“ (Gubler, 2019, S. 942).

Die proteische Laufbahn ist von der subjektiven Bewertung von Erfolgen geprägt (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe & Hall, 2006). Daraus können sich unterschiedliche Wege hin zur beruflichen Zufriedenheit eröffnen, wobei diese kontrastiert sind von den „objektiven“ Erfolgen, z. B. dem hierarchischen Vorankommen und den Einkommenssteigerungen einer „traditionellen Laufbahn“ (Gubler, 2019, S. 942). Eine *Protean Career Orientation* beschreibt dabei „... (1) die Bereitschaft eines Individuums zu einer eigenen Definition einer erfolgreichen Laufbahn und dem Ergreifen entsprechender Maßnahmen zum Erreichen dieser Erfolgskriterien (DiRenzo und Greenaus 2011) und (2) die

individuelle Motivation, sich einem ständig ändernden Umfeld anzupassen (Hall 2002).“ (Gubler, 2019, S. 944).

Kritisch wurde zunächst angemerkt, dass das Konzept der Protean Career teilweise mit der Boundaryless Career gleichgesetzt oder zu vereinfacht dargestellt wird (Briscoe & Hall, 2006; Rodrigues et al., 2015). Briscoe und Hall (2006) haben aus diesem Grund eine Klarstellung und Differenzierung vorgenommen, welche die konzeptionelle Präzision erhöhen und damit eine einheitliche Anwendung ermöglichen soll (Briscoe & Hall, 2006).

„We believe that while the two [protean and boundaryless career] concepts are indeed useful, they have sometimes been interpreted simplistically and at times too intertwined as symbols of the new career.“
(Briscoe & Hall, 2006, S. 5)

Empirische Erkenntnisse heben mehrheitlich die positiven Zusammenhänge zwischen der Stärke der Protean Career Orientation und dem subjektiven Karriereerfolg hervor (z. B. wie von Gubler, 2019 zusammengefasst). Ebenso untersucht eine vergleichende Studie die Auswirkungen der Protean Career Orientation und der Boundaryless Career Orientation sowohl auf die Person als auch auf die Organisation. Eine hohe Protean Career Orientation scheint dabei von beiderseitigem Nutzen zu sein, u. a. zeigte sich eine höhere Zufriedenheit der Person ebenso wie eine höhere Leistungsbereitschaft und mehr Engagement. Andere Studien wiederum berichten von widersprüchlichen Ergebnissen, welche Gubler (2019) teilweise auf noch immer bestehende konzeptionelle Schwachstellen (u. a. ungenügende Konkretisierung und Definition) bzw. die ungenaue Messung des Konstrukts zurückführt.

Baruch (2013) hält, ebenso wie bereits für die Boundaryless Career, auch dieses Konzept auf die akademische Karriere anwendbar. Dabei wird in diesem Zusammenhang der **große Gestaltungsspielraum in Bezug auf die akademische Arbeit und Karriere** hervorgehoben (Baruch, 2013).

„The protean career, though it appeals mostly to the business world of professionals and managers, has a clear relevance and fit for academics. In academe, scholars can shape their work and their path according to their will and aspirations (though changes of discipline are rather rare), and scholarship matters (Peng and Dess, 2010).“
(Baruch, 2013, S. 198)

Es wird allerdings auch angemerkt, dass die u. a. in der proteischen Laufbahn als wichtig erachtete Autonomie durchaus negative Aspekte haben kann, diese aber nur selten in der Literatur reflektiert werden (Gubler, 2019).

„Hingegen wird kaum je diskutiert, dass Freiheiten und Autonomie auch beängstigend sein (Gasteiger 2007) oder gar negative Auswirkungen haben können (Arnold und Cohen 2008; Baruch und Vardi 2016).“
(Gubler, 2019, S. 946–947)

Blickt man auf den Karriereweg einer HAW-Professur, stellen sich deutliche Parallelen mit den Kernpunkten der proteischen Laufbahn, d. h. einem selbstgesteuerten und wertorientierten Karriereverlauf, ein. Konzeptionell scheint die Protean Career also ebenso wie die Boundaryless Career auf den Karriereweg in eine HAW-Professur anwendbar zu sein, allerdings wäre eine dementsprechende empirische Untersuchung dieser Annahmen für die Gruppe der HAW-Professor:innen nötig.

Darüber hinaus ist auffällig, dass Lehre und Forschung ebenso wie die (weitestgehend) autonome Zeiteinteilung und intrinsische Motivation zur Ausübung des Berufsbildes oft als Hauptmotive für eine HAW-Professur hervorgehoben werden. Doch die möglichen negativen Auswirkungen der Freiheiten, welche besonders das Berufsbild der HAW-Professur bietet, scheinen in der Hochschulforschung bislang so gut wie keine Betrachtung gefunden zu haben. Weitere Arbeiten können sich somit an Diskussionen zur proteischen Laufbahn beteiligen.

5.4 Career Construction Theory und das Konzept der Career Adaptability

Die **Career Construction Theory (konstruktivistische Theorie der Laufbahnentwicklung)** erkennt ebenfalls die Dynamik sowie die stets erforderliche Anpassungsfähigkeit in der heu-

tigen Arbeitswelt und liefert einen weiteren modernen Erklärungsansatz, wie und warum Individuen ihre beruflichen Tätigkeiten wählen. Insbesondere stellt der Ansatz fest, dass Karriere nicht bedeutet, sich ein Leben lang an einen Arbeitgeber:in zu binden, sondern vielmehr die Mobilität und Flexibilität zu haben, die eigenen Fähigkeiten mehreren Arbeitgeber:innen zur Verfügung zu stellen.

Hierfür entwickelt die Theorie den Ansatz von Super (1990) weiter, wonach Menschen versuchen, durch den Beruf ihr Selbstkonzept auszudrücken und kontinuierlich die Passung zwischen ihrer Person mit der Umwelt zu verbessern. Die Entwicklung und Gestaltung einer persönlichen Laufbahn ist also nach diesem Ansatz dadurch motiviert, eigene (innere) Bedürfnisse und (äußere) Gelegenheiten in Einklang zu bringen (Savickas & Porfeli, 2012, S. 662).

Relevant für berufliche Entscheidungen sind dabei nicht nur die berufliche Persönlichkeit und individuelle Lebensthemen (Hirschi, 2013). Ein zentraler Bestandteil der Career Construction Theory ist die **Career Adaptability (laufbahnbezogene oder berufliche Anpassungsfähigkeit, auch Karriereanpassung)**: Denn wenn unterstellt wird, dass berufliche Entscheidungen einer individuellen und freien Willensbildung unterliegen und Karrieren “konstruiert” werden können, sind diese Entscheidungen auch abhängig von dem Wunsch und der Fähigkeit, sowohl vorhersehbare Aufgaben als auch unvorhersehbare Veränderungen im Kontext der Arbeit und Karriere adaptiv zu bewältigen (Maggiori et al., 2017; Savickas, 1997; Zacher, 2019, S. 600–601). Bereits Hall (2004) hatte in seiner Beschreibung der proteischen Karriere angedeutet, dass neben dem Selbstbewusstsein (*self-awareness*) die Anpassungsfähigkeit (*adaptability*) ein wichtiger Faktor für das eigene Karrieremanagement sei. Menschen müssten aus ihren Erfahrungen lernen und kontinuierlich neue Fähigkeiten entwickeln, um widerstandsfähiger und anpassungsfähiger an neue Umgebungen zu sein.

„...I have defined career adaptability as the readiness to cope with the predictable tasks of preparing for and participating in the work role and with the unpredictable adjustments prompted by changes in work and working conditions.“ (Savickas, 1997, S. 254)

Die berufliche Anpassungsfähigkeit umfasst vier Bewältigungsstrategien oder Ressourcen (Di Maggio et al., 2020; Savickas, 2013):

- **Concern** beschreibt das Bewusstsein, die Zukunftsorientierung und die Planung von künftigen Veränderungen und betont dabei eine hoffnungsvolle Haltung bezüglich der Zukunft (Santilli et al. 2017).
- **Control** ist das Ausmaß selbstbestimmter Entscheidungsfindung und Verantwortung. Individuen kontrollieren im Idealfall selbst ihre Zukunft und fühlen sich in der Lage, "richtige" Karriereentscheidungen zu treffen.
- **Curiosity** beschreibt die Neugierde und Offenheit für Wachstum, was auch eine Erforschung des eigenen Selbst und der Umwelt voraussetzt.
- **Confidence** ist das Selbstvertrauen, die erforderlichen Fähigkeiten und Ressourcen zu haben, um Schwierigkeiten, Herausforderungen und Hindernisse zu bewältigen. Es ist also die Selbstwirksamkeitserwartung bezüglich der Ausschöpfung eigener Fähigkeiten und beruflicher Weiterentwicklung.

Die „Karriere-Anpassungs-Fähigkeiten“ (*career adapt-abilities*) werden als „psychosoziale Ressource“ und „transaktionale Kompetenzen“ für die adaptive Selbstregulierung beschrieben, die unterschiedlich ausgeprägt sein können (Savickas & Porfeli, 2012, S. 662–663). Ausführungen zur Career Adaptability heben außerdem hervor, dass die laufbahnbezogene Anpassungsfähigkeit sowohl von der Situation als auch der sozialen Rolle abhängt (Savickas, 2005, S. 51). Es ist daher wichtig, die individuelle Anpassungsfähigkeit kontextspezifisch zu erfassen.

Eine hohe laufbahnbezogene Anpassungsfähigkeit wird außerdem als **möglicher Schutzfaktor** zur Bewältigung belastender Situationen, wie z.B. einem Karrierewechsel oder Arbeitslosigkeit, beschrieben (Maggiori et al., 2017, S. 314).

Mehrere Studien diskutieren die längerfristigen positiven Effekte der laufbahnbezogenen Anpassungsfähigkeit auf unterschiedliche Facetten der Karriere. Besonders bei Transitionen in der Laufbahn wird die Anpassungsfähigkeit als „wichtiger Prädiktor für zahlreiche laufbahnbezogene Korrelate und Konsequenzen (z. B. Brown et al. 2012; Rossier et al. 2012)“ (Zacher, 2019, S. 639) bezeichnet. Tatsächlich findet die Metaanalyse von Rudolph et al. (2017) eine Reihe positiver Korrelate der Karrierenanpassung mit arbeits- und karrierespezifischen Ergebnissen, z. B. dem subjektiven Wohlbefinden. Da *career adaptabilities* als veränderbar angesehen werden, können diese durch Maßnahmen gefördert werden. Die Career Construction Theory findet deshalb oft auch Einsatz in der Laufbahnberatung.

Die Elemente der laufbahnbezogenen Anpassungsfähigkeit scheinen sich auch in den Karrierewegen von HAW-Professor:innen widerzuspiegeln. Diese haben generell mehrere Wechsel und damit einhergehende Anpassungen an unterschiedliche berufliche Umstände erfolgreich vollzogen. Empirische Befunde, die sich speziell mit dem Thema der laufbahnbezogenen Anpassungsfähigkeit von HAW-Professor:innen beschäftigen, gibt es aber laut dem Wissen der Autorinnen noch nicht. Dabei könnte eine Erweiterung des theoretischen Verständnisses zur Karrierenanpassung im Kontext der HAW-Professur hilfreich sein, um sowohl die Phase der Neuorientierung in eine HAW-Professur als auch spätere Phasen der Karriereentwicklung zu unterstützen.

6 Agenda für die HAW-Forschung

Die Forschung hat den Bedarf, Karrierewege an HAW intensiver zu untersuchen, erkannt. Demnach besteht Bedarf für die weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem gesamten Karriereweg in eine HAW-Professur.

Im Folgenden werden die wesentlichen Forschungslücken, die in den vorangegangenen Kapiteln sichtbar wurden, überblicksartig zusammengefasst, um daraus Fragestellungen für eine Forschungsagenda abzuleiten.

6.1 Anwendungsorientierte Forschungsagenda

Einige Daten schaffen Transparenz über die **Bewerberlage** für HAW-Professuren. Deutlich wird, dass sowohl ein quantitativer als auch ein qualitativer Bewerbermangel vorliegt. Erkennbar ist auch, dass zwar gesetzlich verankerte Berufungsvoraussetzungen existieren, de facto die Karrierewege aber undefiniert sind und mannigfaltig sein können.

- » Unklar ist, wie oft einer Berufung der traditionelle Karriereweg zugrunde liegt und mit welcher Häufigkeit (auch in der zeitlichen Entwicklung) alternative Karrierewege, wie sie z. B. der Wissenschaftsrat vorschlägt, vorkommen.
- » Vor dem Hintergrund, dass Professor:innen das Profil einer Hochschule maßgeblich prägen werden, wäre es wertvoll, über moderne Formen der Zusammenarbeit zwischen Fakultäten und Personalabteilungen nachzudenken und diese zu evaluieren. Optimierte Rekrutierungsprozesse und ein strategisch ausgerichtetes Management von Berufungen würden dazu beitragen, die Hochschulen im „Kampf um Talente“ auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und mit höherer Wahrscheinlichkeit geeignete Kandidat:innen zu gewinnen.
- » Insbesondere prozessuale Vorgaben für Berufungsverfahren limitieren die Erfolge von HAW. Belege, dass sich schnellere und agilere Verfahren auszahlen (z. B. mit mehr Flexibilität bei der Terminvereinbarung von Probelehrveranstaltungen oder besseren Möglichkeiten, mit Bewerber:innen Kontakt zu halten) und dadurch Wunschkandidat:in-

nen eher einen Ruf annehmen, könnten dazu beitragen, dass die oft sehr formalen Verfahren überdacht und weitere Optimierungspotenziale gesucht werden.

Bezüglich der **Profile** der Bewerbenden existiert eine eher schwache Kenntnislage über die berufliche Herkunft der Bewerber:innen sowie den Zeitpunkt, wann die berufliche Option der HAW-Professur erkannt wird.

- » Wissen darüber, wann das Berufsbild HAW-Professor:in zum ersten Mal als Option für den eigenen Karriereweg in den Fokus rückt, ist wertvoll, um konkrete Zielgruppen zu identifizieren und diese zum richtigen Zeitpunkt (z. B. in bestimmten Lebensphasen) anzusprechen.
- » Weil bisherige Untersuchungen in der Regel nur die Perspektiven berufener HAW-Professor:innen (also erfolgreicher Bewerber:innen) erfassen und diese nicht mit abgelehnten Kandidat:innen verglichen wurden, fehlt Kenntnis über mögliche relevante Faktoren für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine HAW-Professur. Denkbar wäre auch eine Befragung heute erfolgreicher HAW-Professor:innen über ihre Erfahrungen in Berufungsverfahren, bei denen sie selbst nicht erfolgreich waren.

Aktualisierte Erkenntnisse über die **Motive** für eine HAW-Professur liegen vor (Armutat, 2022), die Rolle der Hochschule selbst bleibt aber bislang eher ungeklärt.

- » In der Literatur finden sich zahlreiche Hinweise zu den Attraktivitätsmerkmalen der HAW-Professur. Diese lassen sich als „Pull-Faktoren“ zusammenfassen, weil sie interessierte Kandidat:innen für den Beruf HAW-Professur „(an-)ziehen“. Unklarer (aber auch sensibler) ist die berufliche und private Situation vor oder zum Zeitpunkt der Entscheidung für eine HAW-Professur und damit die Relevanz und Häufigkeit von „Push-Faktoren“, d. h. Auslösern, die Personen aus einer Situation „herausdrücken“, zu einem Verlassen der aktuellen Situation bewegen und damit eine berufliche Umorientierung

anstoßen. Auf diese Weise könnten HAW Attraktivitätsfaktoren (Pull-Faktoren) besser auf Push-Situationen ausrichten.

- » Insbesondere für die Vermarktung einer Hochschule als Arbeitgeberin ist es wichtig zu verstehen, inwiefern besondere Merkmale und (Marketing-)Maßnahmen einer Hochschule (z. B. Sichtbarkeit der HAW) dazu beitragen, dass sich passende Kandidat:innen in der Region mit dem Berufsbild auseinandersetzen, einen erteilten Ruf annehmen oder sogar eine Professur an einer bestimmten HAW forcieren. Erkenntnisse darüber befähigen HAW, den Entscheidungsprozess positiv zu beeinflussen.

HAW-Professor:innen zeigen sich tendenziell unzufrieden mit den Bedingungen für Forschung und Lehre. Auch der steigende Aufwand für die Verwaltung an den HAW wird in den jüngsten Befragungen deutlich. Dabei sind die wahrgenommenen Belastungen sowie die berufliche **Zufriedenheit** von HAW-Professor:innen nicht nur zentral für deren Leistungsfähigkeit. Sie sind auch relevant für eine positive Einstellung gegenüber dem Berufsbild und damit für die Anziehung zukünftiger Bewerber:innen aus dem eigenen Umfeld. Bisherigen Ergebnissen zufolge empfehlen HAW-Professor:innen den Beruf weiter, obwohl sie mit einzelnen Aspekten des Berufs (teilweise sehr) unzufrieden sind.

- » Je nach abgefragter Facette des Berufs (Lehre, Forschung, Verwaltung, Work-Life-Balance, allgemeine Zufriedenheit mit dem Beruf oder Weiterempfehlungsbereitschaft) sind die Ergebnisse zur Zufriedenheit der HAW-Professor:innen widersprüchlich. Es lassen sich mögliche Argumente finden, die die Widersprüche in der bisherigen Erkenntnislage erklären könnten (z. B. dass die Unzufriedenheit zu einem bestimmten Zeitpunkt besteht oder dass eine grundsätzliche Zufriedenheit mit dem Beruf schlussendlich doch die Unzufriedenheit mit einzelnen Facetten des Berufs überwiegt). Diese sind aber bislang wissenschaftlich nicht bestätigt.
- » Studien zufolge zeigt sich vor allem eine Unzufriedenheit von HAW-Professor:innen mit der (Lehr-)Belastung im beruflichen Alltag, den zahlreichen Aufgaben der Selbstverwaltung, aber auch aufgrund des verschlechterten Betreuungsverhältnisses und dem Druck

zur Forschung. Daten zeigen, dass sich viele HAW-Professor:innen von dem Beruf vor allem Freiheiten und Flexibilität erwartet hatten. Qualitative Forschungsvorhaben könnten Best-Practice-Beispiele erfassen, wie HAW-Professor:innen mit den steigenden Anforderungen, Belastungen und Alltagsroutinen im Beruf umgehen, aber auch (gleichzeitig oder in Phasen) die Möglichkeiten und Freiheiten wahrnehmen können, so dass eine langfristige Zufriedenheit und Gesundheit im Beruf gewährleistet ist.

Die bisherige Literatur diskutiert, ob sich die **Personalentwicklung von HAW-Professor:innen** auch deshalb als schwierig erweist, weil nach einer Berufung auf Lebenszeit vermeintlich keine weiteren beruflichen Perspektiven im klassischen Sinne mehr folgen. Im Fokus stehe deshalb vielmehr die „Selbstentwicklung“ von HAW-Professor:innen, die auf Eigeninitiative fußt. Darüber hinaus könnte das Selbstverständnis von Freiheit, welches mit einer Professur verbunden wird, das Angebot an Qualifizierungen hemmen bzw. überflüssig machen.

- » Unklar ist, ob die Annahme, nach der Berufung fehle es an beruflichen Entwicklungsperspektiven, tatsächlich auch von HAW-Professor:innen wahrgenommen wird.
- » Des Weiteren lassen sich bislang nur wenige Hinweise finden, wie die Selbstentwicklung durch systematische Personalentwicklungskonzepte aus den HAW-Personalabteilungen zielführend unterstützt werden kann. Anspruch müsste sein, die Qualität und Wirksamkeit der (vorhandenen) Personalentwicklungsmaßnahmen weiter zu verbessern.
- » Bislang weitestgehend vernachlässigt werden mögliche Effekte durch Routine, die vor allem in der Lehre eintreten, wenn Lehrveranstaltungen über Jahr(-zehnt)e hinweg (möglicherweise unverändert) von einer Person angeboten werden. Aspekte der Selbstentwicklung könnten hier genauso untersucht werden wie Job Rotation unter Kolleg:innen oder andere Personalentwicklungsinstrumente.

Es existieren bereits Studien, die die Karrierewege und auch Motive der unterschiedlichen Geschlechter in bzw. für eine HAW-Professur in den Blick nehmen. Demnach scheinen die Laufbahnen von Frauen und Männer unterschiedlich, die Motive aber sehr ähnlich zu sein.

- » Weil ersichtlich ist, dass zwar viele Frauen studieren, aber im Vergleich zu Männern seltener promovieren und dann nur noch wenige den Weg in eine Professur anstreben, könnte eine Längsschnittstudie das Entscheidungsverhalten von Frauen über die Zeit untersuchen. So könnte deutlich werden, ob sich bestimmte Entwicklungsschritte (oder auch „Nicht-getane Entwicklungsschritte“) auf andere Erwartungen und Motive oder auch andere berufliche bzw. private Möglichkeiten zurückführen lassen. Auch könnte sich eine unterschiedliche Herangehensweise hinsichtlich der bewussten „Konstruktion“ der eigenen Karriere identifizieren lassen.
- » Bereits mehrere Kampagnen auf Landes- und Bundesebene tragen dazu bei, dass das Berufsbild HAW-Professur in das Blickfeld von Frauen rückt. Die Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF) betont darüber hinaus, dass strukturelle Hindernisse den Berufungen von Frauen nicht im Weg stehen dürfen. Weitere Forschungsergebnisse über Karrierewege, Motive, Berufungsverfahren und Strukturen an den Hochschulen sollten sich deshalb stets nach Geschlechtern differenziert auswerten lassen, um die Effektivität von Maßnahmen in Politik, Verbänden und auch an Hochschulen zu gewährleisten.

6.2 Forschungsagenda unter Berücksichtigung internationaler Literaturströmungen und Karrieretheorien

Der Wechsel zwischen der beruflichen Praxis und der Wissenschaft wird international unter dem Begriff **Pracademics** diskutiert. Darüber hinaus liefern verschiedene Konzepte der **Karriereforschung** zahlreiche theoretische Anknüpfungspunkte, um die Karrierewege an eine HAW besser untersuchen und verstehen zu können.

- » Die Erkenntnisse aus der Pracademics-Literatur wurden in diesem Bericht erstmals auf die HAW-Professuren übertragen. Unklar ist, ob sich die beschriebenen Definitionen und Rollen auch von HAW-Professor:innen bestätigen lassen.
- » Die Social Cognitive Career Theory findet

bereits Anwendung bei der Analyse von Karrierewege im akademischen Kontext. Sie wurde aber bislang nicht explizit zur Erklärung der Karrierewege an eine HAW genutzt. Insbesondere die individuellen und Umfeldbezogenen Kontextfaktoren sind nicht erforscht. Zu erfahren, wie diese unterstützend oder hindernd auf den Entschluss, sich zu bewerben, wirken können, erlaubt motivierend Einfluss zu nehmen.

- » Auch das Boundaryless Career Concept wurde bislang nicht auf die HAW-Professur angewendet. Es zeigen sich jedoch mögliche Parallelen zur Berufswahl HAW-Professur. So könnte z. B. das Konzept der psychischen und physischen Mobilität zur Erklärung der Berufswahl sowie zur Beschreibung der beruflichen Entwicklung in der HAW-Professur herangezogen werden.
- » Das proteische Konzept beschreibt die Berufswahl als Ausdruck der persönlichen Werteorientierung. Bisherige Ausführungen gehen dabei mehrheitlich davon aus, dass der Berufswahl HAW-Professur eine hohe intrinsische Motivation zugrunde liegt, nicht unbedingt ein monetärer Anreiz. In Anlehnung an die Theorie könnte allerdings auch das „Aushandeln“ unterschiedlicher (konfliktärer) Werte im Zuge der Berufswahl vermutet werden (z. B. hohes Gehalt in der Privatwirtschaft versus Sicherheit, Freiheit und Flexibilität durch die Professur). Wäre dies der Fall, bestünde das Risiko, dass die Entscheidung für die HAW-Professur nach Rufannahme in Frage gestellt wird (kognitive Dissonanz). Für die Praxis kann das Wissen über das Risiko der kognitiven Dissonanz Eingang in Onboardingkonzepte sowie die Personalentwicklung finden.
- » Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Karriereentwicklung oft auf Neuberufene zugeschnitten. Es fehlen Untersuchungen, die den gesamten „Life Cycle“ von HAW-Professor:innen in den Blick nehmen. Untermauert wird der Gedanke einer selbstkonstruierbaren Karriere durch die Career Construction Theory. Erkenntnisse darüber, wie auch die berufliche Anpassungsfähigkeit in der Berufsgruppe (z. B. auch mit Blick auf Lehrmethoden, veränderte Arbeitswelten, Relevanz der Forschung an HAW) unterstützen kann, könnten einen Beitrag leisten, um HAW und die dort tätigen Professor:innen weiterzuentwickeln.

7 Zusammenfassung

HAW nehmen mit ihrer wissenschaftlich fundierten und gleichzeitig praxisorientierten Ausbildung eine wichtige Rolle in der hiesigen Bildungslandschaft ein. Doch die nachhaltige Rekrutierung von HAW-Professor:innen stellt sich seit geraumer Zeit als schwierig dar. Als Grund hierfür wird immer wieder auf die komplexen Berufungsvoraussetzungen und einen fehlenden „traditionellen“, d. h. bekannten und anerkannten, Weg in die HAW-Professur verwiesen.

Wenngleich die Hochschulforschung bislang das „Kapitel HAW-Professur“ zu vernachlässigen scheint, kristallisiert sich doch heraus, dass bereits eine Reihe informativer deskriptiver Analysen existiert: So liegen Erkenntnisse über die Bewerberqualität und -quantität, über Motive für eine Bewerbung, Erwartungen an das Berufsbild und deren (Nicht-)Erfüllung vor. Auch Ergebnisse zu unterschiedlichen Facetten der Zufriedenheit von HAW-Professor:innen sind vorhanden. Allerdings könnten weitere, tiefgreifendere Untersuchungen zu den Karrierewegen in HAW-Professuren nicht nur die Hochschulforschung, sondern vor allem auch die Personalgewinnung an den HAW in ihrer Umsetzung bereichern.

Dass Professor:innen, welche sowohl Praxiserfahrung als auch Expertise in Lehre und Forschung aufweisen, nicht nur an deutschen HAW, sondern auch im internationalen Raum als bereicherndes Profil diskutiert und von Hochschulen gesucht werden, wird durch Parallelen zur Literaturströmung der *Pracademics* (oder *Prakademiker:innen*) deutlich. Doch auch die wissenschaftlichen Erkenntnisse zu *Prakademiker:innen* sind rar, wenngleich sich hier ein vielversprechender Forschungsbereich herausbildet, zu welchem auch die Hochschulforschung an HAW inhaltlich beitragen könnte. Ebenso gibt es eine Reihe geeigneter Karrieretheorien, auf welchen die HAW-Forschung aufbauen und ein tieferes Verständnis über die Karrierewege in eine HAW-Professur entwickeln könnte.

Der vorliegende Bericht dient nicht nur als eine Aufbereitung des aktuellen Wissensstandes. Mit der Überführung existierender Erkenntnisse und denkbarer Erklärungsansätze in eine konkrete Forschungsagenda liefert er wertvolle Impulse für zukünftige Arbeiten in der Hochschulforschung.

Die Autorinnen hoffen, dass damit auch über das Programm „FH-Personal“ hinaus Studien angestoßen und schlussendlich neue, empirisch fundierte Erkenntnisse in der Hochschulforschung generiert werden.

8 Executive Summary: Handlungsempfehlungen für die Hochschulpraxis

Zentrale Herausforderung an HAW ist die Gewinnung von Personal, insbesondere die Rekrutierung von HAW-Professor:innen. An diese werden besondere Berufungsanforderungen gestellt, für deren Erfüllung es allerdings bislang keinen einheitlichen und in der Öffentlichkeit transparenten Karriereweg gibt. Gleichzeitig konkurrieren HAW mit Universitäten sowie Unternehmen aus der Privatwirtschaft um diese Zielgruppe. Was können Hochschulen auf Basis der aktuellen Kenntnislage aus der Forschung tun?

Die Relevanz der Gewinnung und Entwicklung von HAW-Professor:innen erkennen:

- Berufungen von HAW-Professor:innen sind in Deutschland oft mit einer Verbeamtung auf Lebenszeit verbunden und aus diesem Grund auch profilbestimmend für eine Hochschule. Hochschulen sollten deshalb eine langfristige und an den Zielen der Hochschule orientierte Personalplanung vornehmen.
- Der Ausschluss von Bewerbungen ist nach bisherigen Erkenntnissen oft auf die Nicht-Erfüllung formaler Berufungsvoraussetzungen oder die nicht ausreichend erfüllte fachliche Einschlägigkeit zurückzuführen. Klare Formulierungen der Berufungsvoraussetzungen sowie der fachlichen Erwartungen an die Bewerber:innen sind wichtig, um die Bewerberqualität zu sichern.
- Berufungsverfahren dauern in der Regel viele Monate, oft mehr als ein Jahr. Mehrfachausschreibungen sind deshalb besonders kritisch. Befragungen u. a. von "internen" am Prozess beteiligten Personen ebenso wie von "externen" Bewerber:innen, welche den Prozess durchlaufen haben und vielleicht sogar einen Ruf ablehnen, könnten helfen, Verbesserungspotenziale in Berufungsverfahren zu identifizieren.

Die Hochschule als Arbeitgeberin und die HAW-Professur als attraktives Berufsbild vermarkten:

- Zentrale Motive für eine HAW-Professur sind die mit dem Beruf verbundenen Freiheiten in Bezug auf Inhalte und Arbeitsgestaltung; diese Aspekte spielen auch nach der Berufung eine zentrale Rolle für die Zufriedenheit der HAW-Professor:innen in ihrem Beruf. Zwar überwiegt wohl die allgemeine Zufriedenheit mit dem Beruf, dennoch beklagen HAW-Professor:innen u. a. die mangelnde Unterstützung in der Einarbeitungsphase, fehlende Ressourcen, schlechte Forschungsbedingungen, gestiegene Anforderungen in der Verwaltung und in der Konsequenz eine unzufriedenstellende Work-Life-Balance. Hochschulen könnten gezielt Konzepte entwickeln, um ihr Personal in diesen Punkten zu unterstützen und Prozesse in der Verwaltung zu optimieren. So können die langfristige Zufriedenheit der HAW-Professor:innen, welche auch nach außen repräsentiert wird, und ihre Bindung an die HAW gesichert werden.
- Verschiedene Karrieretheorien argumentieren, dass berufliche Laufbahnen das Ergebnis individueller Interessen und Erwartungen sowie eigener Werte sind. Ebenfalls entscheidend sind "Gelegenheiten", d. h. Möglichkeiten für eine weitere Entwicklung (auch organisationsübergreifend). Indem Hochschulen ihren Bildungsauftrag und die Freiheiten des Berufs herausstellen, können sie sich als attraktive Option präsentieren, um heutigen Werten und beruflichen Erwartungen gerecht zu werden.

Die Gewinnung und Entwicklung von HAW-Professor:innen erfolgreich gestalten:

- Nicht selten waren HAW-Professor:innen vorher an einer Hochschule beschäftigt und haben dort die erforderliche Lehrerfahrung erworben. Zum einen findet sich demnach an den Hochschulen selbst ein interessanter Bewerberpool, zum anderen kann die Ver-

gabe eines Lehrauftrags genutzt werden, um die Eignung von Personen zu prüfen und Talente zu entwickeln.

- Die Personalentwicklung an HAW scheint sich aktuell stark auf Neuberufene und deren Einarbeitung zu fokussieren. Der Annahme, als HAW-Professor:in gäbe es keine Entwicklungsperspektive, kann aktiv entgegengewirkt werden, indem Karrierewege in Lehre, Forschung und Verwaltung transparent gemacht und die Entwicklung in Positionen mit mehr Verantwortung über den gesamten beruflichen Lebensweg unterstützt werden.
- Frauen sind an HAW als Professorinnen in allen Fächergruppen unterrepräsentiert. Obwohl sich Frauen und Männer in den Motiven für die Berufswahl HAW-Professur ähneln, zeichnen sich aber bezüglich der Karrierewege in die HAW-Professur geschlechterbezogene Unterschiede ab. Insbesondere Familienzeiten könnten für hochqualifizierte Frauen eine Phase der beruflichen (Neu- oder Um-)Orientierung darstellen, so dass es vor allem in dieser Zeit sinnvoll sein könnte, auf den Beruf HAW-Professorin aufmerksam zu machen.

Die Forschung im Bereich der HAW-Professuren vorantreiben:

- Die Hochschulforschung hat die HAW bislang kaum im Blick. Eigene Gestaltungsfragen an den HAW forschungsorientiert zu beantworten, würde nicht nur evidenzbasierte Handlungsempfehlungen für das Hochschulmanagement liefern, sondern sicherlich auch bei den Wissenschaftler:innen der Hochschulforschung auf Interesse stoßen.

9 Literaturverzeichnis

- Armutat, S. (2022). Berufsperspektive HAW-Professur – Attraktivitätsfaktoren für die Berufswahl. *Die neue Hochschule*, 5/2022, 26-29.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295–306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (New ed.). Oxford University Press.
- Bandow, D., Minsky, B. D. & Voss, R. S. (2007). Reinventing the future: Investigating career transitions from industry to academia. *Journal of Human Resource Education*, 1(1), 23–37. <https://journals.troy.edu/index.php/JHRE/article/view/16>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Baruch, Y. (2013). Careers in academe: The academic labour market as an ecosystem. *Career Development International*, 18(2), 196–210. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2012-0092>
- BayZiel Didaktikzentrum (2022). *Veranstaltungen für Neuberufene*. <https://www.didaktikzentrum.de/programm/seminare-fuer-neuberufene>
- Becker, F. G., Gutjahr, M. & Meurer-Becker, C. (2020). *Qualität von universitären Berufungsverfahren aus der Sicht von PersonalprofessorInnen: Eine empirische Studie*, 15(2), 43–55.
- Berweger, S. & Keller, C. (2005). Prädiktoren der akademischen Laufbahnintention. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 19(3), 145–158. <https://doi.org/10.1024/1010-0652.19.3.145>
- Blenkinsopp, J. & Stalker, B. (2004). Identity work in the transition from manager to management academic. *Management Decision*, 42(3/4), 418–429. <https://doi.org/10.1108/00251740410518903>
- Briedis, K., Jaksztat, S., Preßler, N., Schürmann, R. & Schwarzer, A. (2014). *Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere*. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 1–44.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2019). Social Cognitive Career Theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563–578. <https://doi.org/10.1177/1069072719852736>
- Burk, C. L. & Wiese, B. S. (2018). Professor or manager? A model of motivational orientations applied to preferred career paths. *Journal of Research in Personality*, 75(2018), 113–132. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.06.002>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The „what“ and „why“ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L. & Soresi, S. (2020). The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*, 11, 1926. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01926>
- Diallo-Ruschhaupt, U., Plaumann, S. & Dombrowski, E.-M. (2018). *Karrierewege zur Professur an einer Fachhochschule: Schriftenreihe „Gender-Diskurs“ des*

- Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) der Beuth Hochschule für Technik Berlin*. Budrich UniPress. <https://doi.org/10.3224/863887698>
- Dickinson, J., Fowler, A. & Griffiths, T.-L. (2020). Pracademics? Exploring transitions and professional identities in higher education. *Studies in Higher Education*, 47(2), 290–304. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1744123>
- DIPF & Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation. (2022). *Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*. Bildung in Deutschland: Bd. 2022. wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/6001820hw>
- Dölemeyer, A., Paulitz, T. & Wagner, L. (2022). Geschlechteregalitäre Hochschulkultur – Erfahrungen von Professorinnen an deutschen Hochschulen: Ergebnisse des BMBF-Forschungsprojekts „Jenseits der Gläsernen Decke“. *DUZ Wissenschaft & Management*, 4/2022. <https://www.duz.de/beitrag/!/id/1339/jenseits-der-glasesernen-decke>
- Dölemeyer, A. & Wagner, L. (2020). Selbstbestimmung und Verlorenheit: Professorin werden an HAW. *Die neue Hochschule*, 2/2020, 22–25.
- Engelfried, C., Ibsch, P. L., Gründer, R. & Burmeister, J. (Hrsg.). (2016). *Promovieren an und mit Hochschulen für Angewandte Wissenschaften: Am Wendepunkt?* Verlag Barbara Budrich.
- Fabian, E. S. (2000). Social cognitive theory of careers and individuals with serious mental health disorders: Implications for psychiatric rehabilitation programs. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 23(3), 262–269. <https://doi.org/10.1037/h0095159>
- Färber, C. & Spangenberg, U. (2008). *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Campus.
- Gubler, M. (2019). Neue Laufbahnmodelle in Theorie und Praxis: Eine kritische Würdigung. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 937–962). Springer.
- Hackett, G. & Byars, A. M. (1996). Social Cognitive Theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 322–340. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00449.x>
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead - long live the career: A relational approach to careers* (1. Aufl.). The Jossey-Bass Business & Management Series. Jossey-Bass Publishers.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Foundations for Organizational Science. Sage.
- Hirschi, A. (2013). Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In Marikahammerer, Erikakanelutti-Chilas & Ingeborgmelte (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. 2. Das Gemeinsame in der Differenz finden*. (S. 105–113). Bertelsmann Verlag.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S. & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Hollweck, T. & Doucet, A. (2020). Pracademics in the pandemic: Pedagogies and professionalism. *Journal of Professional Capital and Community*, 5(3/4), 295–305. <https://doi.org/10.1108/JPCC-06-2020-0038>
- Hollweck, T., Netolicky, D. M. & Campbell, P. (2022). Defining and exploring pracademia: Identity, community, and engagement. *Journal of Professional Capital and Community*, 7(1), 6–25. <https://doi.org/10.1108/JPCC-05-2021-0026>
- In der Smitten, S., Sembritzki, T. & Thiele, L. (2017). Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren. *Die neue Hochschule*, 5/2017, 26–30.
- In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L., Kuhns, J., Amadou, S. & Valero-Sanchez, M. (2017). Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro). *Forum Hochschule* 3|2017. DZHW.
- In der Smitten, S., Sembritzki, T. & Thiele, L. (2017). Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren - Unzureichend strukturierte Karrierewege erschweren die Stellenbesetzung. DZHW Brief 1|2017. DZHW.

- https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_01_2017.pdf
- Kleimann, B. & Hückstädt, M. (2018). Auswahlkriterien in Berufungsverfahren: Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich, *Beiträge zur Hochschulforschung*, 2/2018, 20–46.
- Kleimann, B., In der Smitten, S., & Klawitter, M. (2015). Forschungserfahrung als Berufungskriterium. Anforderungen an zukünftige Professorinnen und Professoren. *Forschung und Lehre*, 8, 644–645.
- Knittel Mabry, C., May, G. L. & Berger, N. (2004). Moving from practice to academia: Three perspectives. *Human Resource Development International*, 7(3), 395–402. <https://doi.org/10.1080/1367886042000245987>
- Kuckertz, A. & Block, J. (2021). Reviewing systematic literature reviews: Ten key questions and criteria for reviewers. *Management Review Quarterly*, 71(3), 519–524. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00228-7>
- Lackner, H. (2019a). Die Stellung der Fachhochschulen im deutschen Hochschulsystem. In J. Cai & H. Lackner (Hrsg.), Springer eBook Collection. *Jahrbuch Angewandte Hochschulbildung 2016: Deutsch-chinesische Perspektiven und Diskurse* (S. 133–157). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22422-6>
- Lackner, H. (2019b). Ist die Fachhochschulprofessur noch hinreichend attraktiv? In J. Cai & H. Lackner (Hrsg.), Springer eBook Collection. *Jahrbuch Angewandte Hochschulbildung 2017: Deutsch-chinesische Perspektiven und Diskurse* (S. 127–141). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22103-4_9
- Lay, M. (2015). *Nachhaltige Personalentwicklung an Universitäten: Konzeptionelle Grundlagen und empirische Untersuchungen vor dem Hintergrund befristeter Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Zugl.: Hohenheim, Univ., Diss., 2014. Schriftenreihe Personalwirtschaft: Bd. 48. Kovac.
- Lay, M. & Ruf, M. (2019). Nachhaltige Personalbeschaffung – Am Beispiel der Stellenbesetzung von Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In W. Wellbrock & D. Ludin (Hrsg.), *Nachhaltiges Beschaffungsmanagement* (S. 149–172). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Lee, T. W. & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51–89.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Louis, R. M. (1980). Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management*, 5(3), 329–340.
- Maggiore, C., Rossier, J. & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF). *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- McClelland, D. C. (2014). *Human Motivation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139878289>
- Meurer, P. (2018). *Zugang von FH-/HAW-Absolventinnen und -Absolventen zur Promotion, kooperative Promotionen und Promotionsrecht: Studien zum deutschen Innovationssystem*, No. 16-2018. Expertenkommission Forschung und Innovation.
- Mozhova, A. & Krabel, S. (2018). Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen: Working paper of the Institute for Innovation and Technology. iit perspektive, 41, 1–11.
- Mueller, E. F., Flickinger, M. & Dorner, V. (2015). Knowledge junkies or careerbuilders? A mixed-methods approach to exploring the determinants of students' intention to earn a PhD. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–11.

- tional Behavior*, 90, 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.001>
- Neschke, K. & Hellemacher, L. (2020). *hIb-Umfrage 2019 zum Workload unter Professorinnen und Professoren an HS für angewandte Wissenschaften*. hIb. https://www.hIb.de/fileadmin/hIb-global/downloads/publikationen/2020-02-28_Umfrage_Auswertung_Textfassung_Neschke_final.pdf
- Niemeijer, C. & Bauer, A. (2013). *Online-Befragung zur Workload von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen - Bericht*. https://www.hIb.de/fileadmin/_migrated/news_uploads/2013-hIb-Workload-Umfrage-Ergebnisse-FINAL.pdf
- Niemeijer, C. & Bauer, A. (2014). Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbundes zum Workload der Professorenschaft Teil II. *Die neue Hochschule*, 2/2014, 42–45.
- Nikelski, A., Kaufhold, M., Marzinzik, K. & Rolf, A. (2013). *Abschlussbericht: Evaluation der hochschuldidaktischen Qualifizierungsangebote für neuberufene Professorinnen und Professoren (hdw nrw)*. www.hdw-nrw.de/multimedia/HDW/Webseite/Evaluationsstudie.pfd
- Panda, A. (2014). Bringing academic and corporate worlds closer. *Management and Labour Studies*, 39(2), 140–159. <https://doi.org/10.1177/0258042X14558174>
- Paul, J. & Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? *International Business Review*, 29(4). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101717>
- Peiperl, M. & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7–22. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90033-4](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90033-4)
- Posner, P. L. (2009). The Pracademic: An agenda for re-engaging practitioners and academics. *Public Budgeting & Finance*, 29(1), 12–26. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5850.2009.00921.x>
- Powell, E., Winfield, G., Schatteman, A. M. & Trusty, K. (2018). Collaboration between practitioners and academics: Defining the pracademic experience. *Journal of Nonprofit Education and Leadership*, 8(1), 62–79. <https://doi.org/10.18666/JNEL-2018-V8-I1-8295>
- Rodrigues, R. & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations*, 63(8), 1157–1175. <https://doi.org/10.1177/0018726709354344>
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T. & Alfes, K. (2015). Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? *Journal of Vocational Behavior*, 91, 23–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.005>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation result. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (S. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (S. 147–183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Schlegel, M. (2006). *Professoren und Professorinnen an den Fachhochschulen in Niedersachsen – eine berufssoziologische empirische Untersuchung*. [Dissertation, Carl von Ossietzky Universität]. <https://d-nb.info/989253481/34>
- Sembritzki, T. & Thiele, L. (2019). Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: Eine empirische Bestandsaufnahme. *GEN-DER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11(1), 11–30. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.02>
- Staller, M. & Koerner, S. (2022). *Handbuch polizeiliches Einsatztraining*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-34158-9>
- Statistisches Bundesamt (2022). *Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen* (Fachserie 11, Reihe 4.4). Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt (2022). *Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen* (vorläufige Ergebnisse, Wintersemester 2022/2023). Wiesbaden: Destatis.
- Stegmüller, R., Esdar, W., Tadsen, W., Becker, F. G. & Wild, E. (2019). What motivates professors to teach in higher education? Results of an interview study with newly assigned professors. *Personal- und Organisationsentwicklung/P-OE*, 14(3+4), 41–46.
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E. & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Susskind, L. (2013). Confessions of a pracademic: Searching for a virtuous cycle of theory building, teaching, and action research. *Negotiation Journal*, 29(2), 225–237. <https://doi.org/10.1111/nejo.12020>
- Thornton, A. B. (2010). *Understanding the socialization experiences of new technical faculty: A transition from industry to the technical college*. [Dissertation, University of New Orleans]. <https://scholarworks.uno.edu/td/1152>
- Volpe, M. R. & Chandler, D. (2001). Resolving and managing conflicts in academic communities: The emerging role of the “pracademic”. *Negotiation Journal*, 17(3), 245–255. <https://doi.org/10.1023/A:1013235927028>
- Wagner, L., Paulitz, T., Dölemeyer, A., & Fousse, J. (2021). *Jenseits der Gläsernen Decke - Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik*. Darmstadt. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ss-ar-76469-8>
- Wilson, M. D. (2015). Pracademia: The future of the lifelong learner. *About Campus: Enriching the Student Learning Experience*, 20(2), 28–31. <https://doi.org/10.1002/abc.21189>
- Wilson, M. J., Wood, L., Solomonides, I., Dixon, P. & Goos, M. (2014). Navigating the career transition from industry to academia. *Industry and Higher Education*, 28(1), 5–13. <https://doi.org/10.5367/ihe.2014.0189>
- Wilson, M. J., Wood, L. N., Solomonides, I., Goos, M. & Dixon, P. B. (2014). *Down the rabbit hole navigating the transition from industry to academia*. Australia. Office for Learning and Teaching.
- Wissenschaftsrat. (2016). Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.html>
- Zacher, H. (2019). Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In S. Kauffeld & D. Spurr (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 585–607). Springer Berlin Heidelberg.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T. & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>
- Ziegele, F., Roessler, I. & Mordhorst, L. (2019). Hochschultyp im Wandel? Zur zukünftigen Rolle der Fachhochschule im deutschen Hochschulsystem. In J.

Cai & H. Lackner (Hrsg.), Springer eBook Collection. *Jahrbuch Angewandte Hochschulbildung 2016: Deutsch-chinesische Perspektiven und Diskurse* (S. 159–174). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22422-6_11

Zimmer, L. M. (2018). *Das Kapital der Juniorprofessur: Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22726-5>

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>



Vorgeschlagene Zitation:

Braun, C. N. & Wilson, E. E. (2023). *Berufswahl Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften: Forschungsstand und Forschungsagenda*. Working Paper. OTH Regensburg.
<https://doi.org/10.35096/othr/pub-5198>

Prof. Dr. Carina N. Braun

Professorin für Personalmanagement
Fakultät Betriebswirtschaft
ZAP.OTHR – Karrierewege
E-Mail: carina.braun@oth-regensburg.de

Dr. Edith E. Wilson

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
ZAP.OTHR – Karrierewege
E-Mail: edith.wilson@oth-regensburg.de

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg, Seybothstraße 2, 93053 Regensburg
www.oth-regensburg.de