

Die Situation weiblicher Lehrbeauftragter an Hessischen Hochschulen

Prof. Dr. Susanne Koch
Martina Mohrbacher



Gefördert durch: Gender- und Frauenforschungszentrum der
hessischen Hochschulen - gFFZ

Fachbereich 3
Wirtschaft und Recht | Business and Law

Inhalt

- Projekthintergrund
- Forschungsfragen
- Ausgangslage
- Das Projekt
- Ergebnisse
- Nächste Schritte



Hintergrund des Projektes

- Hoher Anteil an Lehrbeauftragten am Fachbereich 3
- Erste Recherchen zeigten:
 - Insgesamt hoher Anteil an Lehrbeauftragten – bundesweit, landesweit, auf Hochschulebene
 - Kaum Forschungsergebnisse verfügbar
 - Viel Polemik und unterschiedliche Problemlagen an verschiedenen Hochschulformen – Diskussion um „Akademisches Präkariat“



Gruppe der Lehrbeauftragten besser kennenlernen

Forschungsfragen

„Was muss getan werden, um eine Verbesserung der Situation der (vor allem weiblichen) Lehrbeauftragten herbeizuführen und um in Konsequenz die Qualität der Lehre zu verbessern?“



Detailfragen

- Zusammensetzung der Gruppe der Lehrbeauftragten momentan ?
 - Gender
 - Akademischer Hintergrund
 - Beruflicher Hintergrund
 - Verdienst durch Lehrauftrag
- Zufriedenheit der Lehrbeauftragten?
 - Administrative Betreuung an der UAS
 - Inhaltliche Abstimmung und Betreuung
 - Gestaltungsfreiheit in der Arbeit an der Hochschule
 - Anerkennung der Leistung (durch z.B. Bezahlung, Kolleginnen und Kollegen, Studierende, das soziale Umfeld...)
 - Einbindung in das Hochschulleben

Daten zur Ausgangslage

- Lehrbeauftragte gesamt in Hessen: 6.721, davon 2.256 weiblich
- Rechts- und Wirtschaftswissenschaften in Hessen: ca. 50% des wissenschaftlichen Personals nebenberuflich; Frauenquote etwa 30 %
- Wissenschaftliches Personal an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Hessen gesamt: 5.987 davon 3.817 (64%) nebenberuflich
- An der FRA-UAS: 1.203 wissenschaftliches Personal, davon 850 (71%) nebenberuflich

Zahlen: Statistisches Bundesamt, 2013

Das Projekt: Planung

Phase 1:

- Untersuchung der Zielgruppe an der FRA-AUS
- Auswertung der Ergebnisse
- Ableitung von Maßnahmen für den Fb 3

Phase 2:

- Ausweitung der Untersuchung
- Umsetzung der Ergebnisse Phase 1 in einen Aktionsplan



Das Projekt: Methode

- Literaturrecherche
- Halbstrukturierte Leitfadeninterviews mit Lehrbeauftragten aus dem Fb 3
- Sekundärdatenanalyse
 - Lehrendenbefragung, Datenabgleich
- Erstellung eines Online-Fragebogens
 - Pre-Test zusammen mit AG Evaluation, und Lehrbeauftragten des Fb3
- Befragung aller Lehrbeauftragten der Fachbereiche und des Fachsprachenzentrums via EvaSys im Zeitraum 14.01. bis 25.01.2015 (+ eine Woche Nachfassaktion)



Das Projekt: Ergebnisse

- N = 461, davon mehr als ein Drittel am Fachbereich (Fb) 3
- Rücklauf gesamt: 146 = 31,6%
- Allerdings große Unterschiede zwischen den Fbs:
 - Fb1: 14% (12)
 - Fb2: 29% (24)
 - Fb3: 46% (73)
 - Fb4: 24% (21)
 - FSZ: 30% (16)
- 50% des Gesamtrücklaufs aus Fb 3, daher getrennte Betrachtung

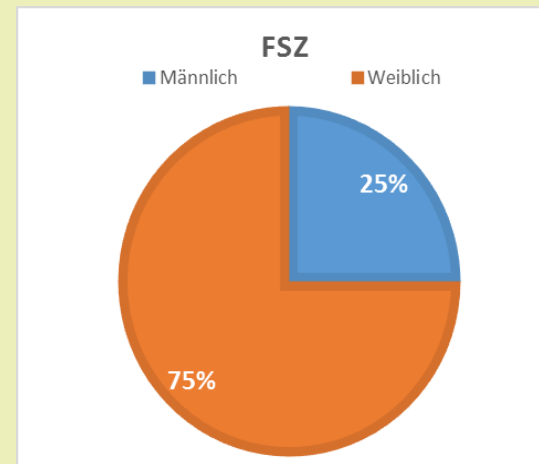
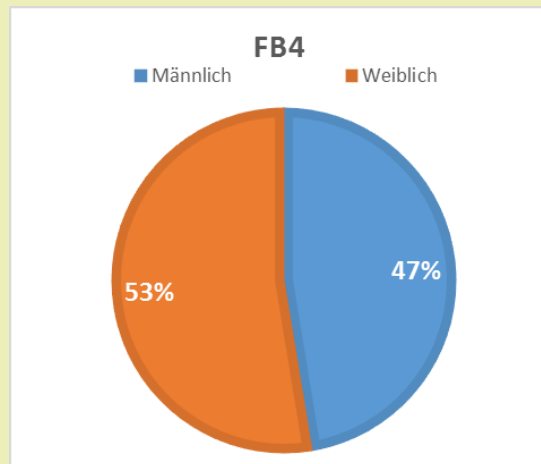
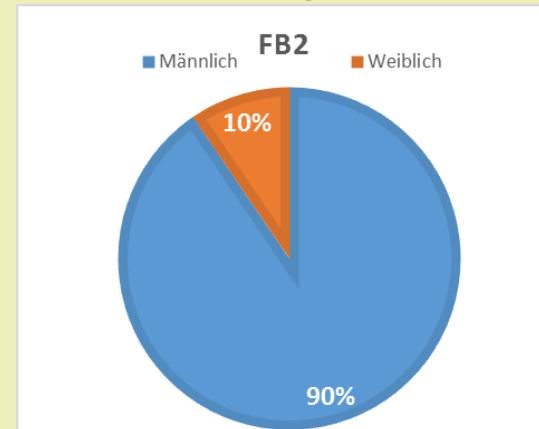
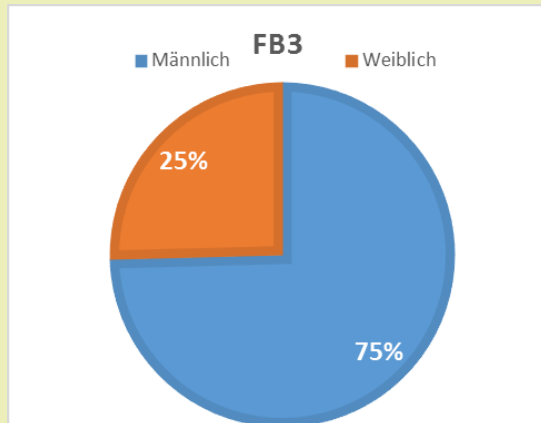


Ergebnisse: Demographie

- FRA-UAS: Mehrheit in der mittleren Altersgruppe (46-55),
Fb3: im Durchschnitt jünger als an den anderen Fachbereichen
- FRA-UAS: 15% der Lehrbeauftragten hat promoviert
Fb3: fast 40% promoviert
- FRA-UAS: 20% der Lehrbeauftragten haben keine weitere Beschäftigung
Fb3: 4%



Demographie: Geschlechterverteilung



Ergebnisse: Motivation

- **Hauptmotivation :**
 - Möglichkeit, das eigene Wissen weiterzugeben (> 70%),
 - das eigene Profil zu stärken (50%)
 - die wissenschaftliche Karriere zu fördern (30%)
- **Unbedeutend als Motivatoren:**
Erweiterung des persönlichen Netzwerks (11%)
- **Finanzieller Aspekt des Lehrauftrags:**
starke Differenz zwischen den Fachbereichen –
Fb3: 5%
FSZ: 31%

Ergebnisse: Bezahlung

- **Die Bezahlung von Lehrbeauftragten erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien an verschiedenen Einrichtungen:**
 - Art des Abschlusses der Lehrenden
 - Lehrerfahrung
 - Menge der zu korrigierenden Klausuren
 - Schwierigkeitsgrad, eine passende Lehrperson zu finden
- **Die Spannweite in der Bezahlung ist groß :**
 - Niedrigster gefundener Wert: 16,09 €/SWS (Hochschule Darmstadt UAS)
 - Höchster gefundener Wert: 75,00 €/SWS (TH Mittelhessen)
 - An der FRA-UAS von 25 €/SWS bis 45 €/SWS
- **Zusätzliche Leistungen variieren:**
 - Erstattung von Fahrtkosten und Übernachtungen
 - Fortbildungsangebot
 - Vergütung von Korrektur Prüfungsleistungen



Ergebnisse: Zufriedenheit

- Die **höchsten** Zufriedenheitswerte gab es beim:
 - Zugang zu allgemeinen Veranstaltungen
 - Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - Zugang zu Arbeits- und Besprechungsräumen
 - Prozess der administrativen Betreuung
- Die **niedrigsten** Zufriedenheitswerte gab es bei der:
 - Unterstützung der Vorbereitung von Lehrveranstaltungen
 - Unterstützung der Vorbereitung von Prüfungen
 - Einbindung in die Fachgruppe
- **Mit Abstand niedrigster Wert:**
Höhe der Bezahlung



Ergebnisse: Unterschiede nach Geschlecht

- Geringere Zufriedenheit der weiblichen Lehrbeauftragten:
 - fachlicher Austausch mit Lehrenden (♂ 2,8, ♀ 3,5)
 - Zugang zu Arbeits- und Besprechungsräumen (♂ 2,0 , ♀ 2,4)
 - Unterstützung bei der Vorbereitung von Prüfungen (♂ 2,6 , ♀ 2,9)
- Größere Zufriedenheit der weiblichen Lehrbeauftragten:
 - Zugang zu fachlichen Angeboten (♂ 2,7, ♀ 2,1)
 - Zugang zu Fort- und Weiterbildung (♂ 2,4 , ♀ 2,0)
 - „Onboarding“-Prozess (♂ 2,7, ♀ 2,3)

Nächste Schritte

- Veröffentlichung der Ergebnisse
- Konzeptentwicklung Fb3
- Start Phase 2: Ausdehnen des Forschungsfokus
- Beantragung weiterer Fördergelder
- Neue Partnerschaften



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



