

## **Personale Qualitätssicherung an Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften durch Perspektivprofessuren**

*Positionspapier der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung*

25. Januar 2017

Die Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion setzt sich für eine deutliche Stärkung der Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) ein und setzt sich insbesondere die zügige Umsetzung eines Programms zur Stärkung des professoralen Nachwuchses mit dem Titel „Perspektivprofessuren“ sowie die Einrichtung und Finanzierung von Kooperationsplattformen zwischen Hochschulen, mittelständischen Unternehmen und Institutionen des Verwaltungs-, Sozial-, Gesundheitswesens. Darüber hinaus unterstützt die Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion alle Forderungen in Hinblick auf eine Informationskampagne zugunsten von Fachhochschulprofessuren (wie z.B. „ProFHilia“), die insbesondere zum *Employer Branding* für die Fachbereiche und Fakultäten im Bereich der MINT-, Wirtschafts-, Sozial- und Gesundheitsfächer beiträgt. Bereits im April 2016 stellten wir ein Positionspapier mit dem Titel „Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in ihren Strukturen zukunftsfähig stärken“ vor, in dem neben einem starken Akzent zur Stärkung der Forschung und des Technologie- und Wissenstransfers sowie sozialer Innovationen („Third Mission“) an FH/HAW die Nachwuchsförderung eine bedeutende Rolle spielt.

FH/HAW nehmen im Wissenschaftssystem eine besondere Rolle ein. Mit ihren 215 staatlichen Einrichtungen und einer Anzahl von rund einer Million Studierenden im Jahre 2017 sind sie Schlüsselinstitutionen, um dem allgemeinen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Mit ihren breiten Zugangsvoraussetzungen zum Studium und ihrer Fokussierung auf anwendungsbezogene Lehre und Forschung verfügen die FH/HAW über ein stark nachgefragtes Profilvermerkmal, insbesondere in den Bereichen der Ingenieurwissenschaften, der Betriebswirtschaftslehre sowie den Verwaltungs-, Kommunikations-, Sozial- und Gesundheitswissenschaften. Damit leisten sie einen unersetzlichen Beitrag zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen wie dem demografischen Wandel oder dem Fachkräftemangel im Bereich der innovativen Arbeits- und Entwicklungsfelder.

Dieses spezifische Profil, das Theoriewissen und Praxiserfahrung miteinander verzahnt, erfordert auch von der Professorenschaft an FH/HAW besondere Qualifikationsanforderungen, die wiederum mit divergierenden Karrierepfaden verbunden sind. So bedarf es für die Berufungsfähigkeit bei einer Fachhochschulprofessur neben einem abgeschlossenen Studium, der besonderen Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten, die durch eine herausragende Promotion nachgewiesen werden muss, pädagogischer Eignung und didaktischer Erfahrungen sowie auch eine mindestens dreijährige herausragende Berufspraxis jenseits des Hochschulalltags.

Mit der Empfehlung des Wissenschaftsrates vom Oktober 2016 wurde nunmehr bestätigt, dass FH/HAW vor besonderen Herausforderungen bei der Gewinnung ihres professoralen Nachwuchses stehen. Der Karriereweg hin zu einer Professur an einer FH/HAW ist eben nicht geradlinig und daher wenig planbar. Darüber hinaus sind die Karrierechancen bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (insbesondere an Universitäten, für die eine FH/HAW-Professur eine interessante Karriereoption sein könnte) nicht hinreichend bekannt. Oftmals sind aber wiederum FH/HAW-Professuren gerade für diejenigen potenziellen Bewerberinnen und Bewerber weniger interessant, die über langjährige Leitungspositionen in Unternehmen verfügen, da die W2-Professur nur schwerlich mit den Angeboten aus der Wirtschaft konkurrieren kann. Der hohe Grad an Praxis- und Anwendungsbezug in Lehre und Forschung – eines der besonderen Profilmerkmale der FH/HAW – verlangt wiederum nach einer guten Betreuungsrelation, was in zunehmenden Maße gefährdet ist, wenn Professuren aufgrund mangelnder Bewerbungen nicht besetzt werden können. Ferner verfügen die FH/HAW anders als die Universitäten nicht über einen akademischen Mittelbau. Auch hier kann das von einer Informations- und Werbekampagne begleitete Programm Perspektivprofessuren eine perspektivische Weiterentwicklung für diese Hochschulform bieten.

Der Qualifizierungsprozess erfordert durch seine Vielschichtigkeit einen Wechsel zwischen Akademia und Berufspraxis, bevor er in eine FH/HAW einmünden kann: Potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten für eine FH/HAW-Professur absolvieren ihre Promotion in der Regel an einer Universität. Anschließend folgt eine mehrjährige Berufspraxis, oftmals in attraktiven Positionen in Industrie- und Wirtschaftsunternehmen oder – je nach Fachkultur – in einem anderen Berufsfeld außerhalb der hochschulischen Tätigkeit.

Die Doppelqualifikation in Wissenschaft und Berufspraxis erweist sich als zunehmend friktional für die Gewinnung von Professorinnen und Professoren: Bei der Rekrutierung suchen FH/HAW vielfach Personen, die eine adäquate Berufserfahrung und ein wissenschaftliches

Profil mitbringen, jedoch häufig noch nie im Kontakt mit FH/HAW standen. FH/HAW müssen daher für die Personalgewinnung bei Berufungsverfahren potenzielle Bewerberinnen und Bewerber auf entsprechende Karriereoptionen aufmerksam machen. Aus diesem Grund fordern der Wissenschaftsrat, die UAS7 und die Hochschulallianz für den Mittelstand zu Recht eine Öffentlichkeits- und Werbekampagne für die Karrierewege für Fachhochschulprofessuren.

Zunehmend kann ebenfalls festgestellt werden, dass FH/HAW nur unzureichend mit den Karriereoptionen der Universitäten sowie der Unternehmen konkurrieren können: Als wettbewerbsnachteilig erweist sich für sie etwa, dass die Besoldung bei den Berufungen i.d.R. nach W2 und nicht, wie bei den Universitäten, überwiegend nach W3 erfolgt. Bei einer Vielzahl der Fachdisziplinen kann die W-Besoldung nicht mit den Gehältern der Wirtschaft und zunehmend auch des öffentlichen Dienstes konkurrieren. Der Wissenschaftsrat hat in seiner Stellungnahme mit Handlungsempfehlungen zur Stärkung der Professur an FH/HAW auf die Problematik der Gehälterunterschiede und unzureichenden Weiterqualifizierungsmöglichkeiten Bezug genommen. Zudem wird empfohlen, entsprechende „Tandem-Modelle“ zwischen FH/HAW und Unternehmen zu etablieren, die eine berufspraktische Erfahrung bei gleichzeitig enger Anbindung an Lehre und Forschung an den entsprechenden Hochschulen ermöglichen. Das Modell der Perspektivprofessuren soll hier insbesondere durch Fördermaßnahmen auf die Gewinnung von potenziellen Professorinnen und Professoren an FH/HAW abzielen und diesen Anforderungen gerecht werden. In einem vergleichbaren Modell hat die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen bereits eine Fördermaßnahme für die Gewinnung des professoralen Nachwuchses an FH/HAW auf den Weg gebracht, bei dem das Land Stellen mit Ziel einer vorzeitigen Berufung in Kooperation mit der regionalen Wirtschaft finanziert.

In einzelnen Fächern und wirtschaftlich prosperierenden Regionen ist ein erheblicher Fachkräftemangel zu verzeichnen. Insbesondere betrifft der Fachkräftemangel die für FH/HAW relevanten Kernfelder der Wirtschaftswissenschaften und der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), aber ebenso die Fächer im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, wie es auch die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit von 2016 zeigt. So fehlt es zum Beispiel in Niedersachsen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg an Ingenieurinnen und Ingenieuren auf Expertenniveau im Bereich der Automatisierung und Elektronik; oder in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bayern, Rheinland-Pfalz und Hessen fehlt es an Fachkräften bzw. Spezialistinnen und Spezialisten in den Bereichen Mechatronik und Automatisierung. In allen Ländern Deutschlands fehlen wiederum Fachkräfte bzw. Spezialistinnen und Spezialisten im

Bereich der Altenpflege. Diese Entwicklung zeigt sich verschärft noch einmal dort, wo es um die Gewinnung von Frauen bei Berufungen geht.

Im Zuge des demografischen Wandels und einer sich stets verändernden Gesellschaft kommt der Ausbildung von Fachkräften nicht nur für die Wirtschaft, sondern auch für das Gesundheits- und Sozialwesen eine wachsende Bedeutung zu. In Anbetracht der Entwicklungen sowie der steigenden Akademisierung von Ausbildungsberufen und damit die hohe Nachfrage an Studienplätzen können die FH/HAW den Mehrbedarf an Fachkräften jedoch aufgrund fehlender Professorinnen und Professoren kaum adäquat qualifizieren, obgleich sie dank ihres Profils dafür prädestiniert sind.

Eine weitere Entwicklung verschärft diese Ausgangslage noch zunehmend: Das mehr als doppelt so hohe Lehrdeputat der Fachhochschulen (i.d.R. 18 SWS) im Vergleich zu den Universitäten (i.d.R. 8 SWS) bei wachsendem Aufgabenkatalog, fehlende Dauerstellen eines akademischen Mittelbaus und eine wachsende Studierendenzahl – auch bedingt durch den Qualitätspakt Lehre – führt zu einer immer schwieriger werdenden Problemlage bei der Gewinnung von FH/HAW-Professorinnen und -Professoren, sodass die hohe Qualität der Lehre, die ja als ein besonderes Merkmal der FH/HAW gilt, in Mitleidenschaft gezogen wird. Die Betreuungsrelation von professoralen Lehrkräften zu den Studierenden verschlechterte sich im Verhältnis laut statistischem Bundesamt in den vergangenen zehn Jahren um rund 26 Prozent. Während die Zahl von rund 14.000 Professorinnen und Professoren in 2005 auf rund 19.000 in 2015 anstieg, wuchs die Zahl der Studierenden von rund 535.000 im gleichen Zeitraum auf rund 930.000. Für die bereits bestehenden Vakanzen bei Professuren, die insbesondere aus dem Mehrbedarf durch die spürbar gestiegenen Studierendenzahlen resultieren, setzen die FH/HAW vermehrt Lehrbeauftragte ein, um Zielvereinbarungen bezüglich der Betreuungsrelationen zwischen Lehrpersonal und Studierenden nachzukommen. Jedoch kann dies allenfalls als Notlösung betrachtet werden, da unter diesen Bedingungen das Qualitätsniveau von Lehre und Forschung nicht adäquat erhalten werden kann.

Da FH/HAW mit einem weiteren Zuwachs an Studierenden in den kommenden Jahren rechnen können, ergibt sich aus den vorliegenden Zahlen zur Betreuungsrelation ein manifester Handlungsbedarf. Es muss nun darum gehen, dem wachsenden Fachkräftemangel für die Berufung von FH/HAW-Professuren mit eigenen Qualifizierungsangeboten aus einer Hand entgegen zu wirken: Mit dem steigenden Fachkräftebedarf und der wachsenden Studierendenzahl verschärft sich die Problematik des fehlenden professoralen Nachwuchses an Fachhochschulen noch einmal, sodass ein Handlungsbedarf deutlich erkennbar ist – darauf

hat insbesondere auch der Wissenschaftsrat aufmerksam gemacht. Daher gilt es, Lösungskonzepte für die Ausgestaltung von Karriereoptionen bis hinein in die Fachhochschulprofessur zu entwickeln, die Personalentwicklung deutlich zu stärken und zu professionalisieren sowie mehr Professorenstellen an FH/HAW zu generieren, um diese durch entsprechend qualifiziertes Personal auch besetzen zu können.

Intelligente Programme müssen die genannten unterschiedlichen Qualifizierungsmerkmale von Wissenschaft und Berufspraxis, wie sie den Voraussetzungen für eine FH/HAW-Professur entsprechen, integrieren und als „Wissenschaft-Praxis-Transfer“ miteinander verzahnen. Hier gilt es im Rahmen des Programms Perspektivprofessuren die Beschäftigungsverhältnisse für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Personen aus der beruflichen Praxis nach der Promotionsphase zu fördern, sie zu qualifizieren und durch Vorgriffsprofessuren (Perspektivprofessuren) längerfristig an eine FH/HAW zu binden. Ein solches Programm muss zum einen Promovierten ohne hochschulexterne Praxiserfahrung einen Einstieg ermöglichen und zum anderen Menschen mit langjähriger adäquater Berufserfahrung im Rahmen eines Programms die Chance zur Promotion bieten.

Ziel dieses spezifisch an den Bedarfen von FH/HAW ausgerichteten Programmes ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ein mehrdimensionales Qualifizierungsangebot zu offerieren, das sowohl Arbeitszeiten an der Hochschule wie auch in der beruflichen Praxis außerhalb der Hochschule vorsieht, sodass Forschungs- und Lehrerfahrung als auch Berufspraxis kombiniert und damit die Voraussetzungen für die Berufbarkeit einer FH/HAW-Professur erfüllt werden können. Auch können gleichermaßen Absolventinnen und Absolventen von FH/HAW sowie Universitäten nach der Promotion durch einen planbaren und somit familienfreundlicheren Karrierepfad für eine FH/HAW-Professur gewonnen werden. Durch die Verbindung beider Berufsfelder – sowohl eines wissenschaftlichen als auch eines berufspraktischen Arbeitsfeldes – wird zudem ein auf Langfristigkeit angelegter Transfer von der Wissenschaft zur Praxis und vice versa unterstützt und damit der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft als auch der angewandten Forschung Rechnung getragen.

Ferner gilt es, die bisher im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen noch stärker bei kooperativen Promotionsvorhaben für die Gewinnung von Fachhochschul-Professuren zu öffnen und bei der DFG anzusiedeln. Hierzu zählen auch kombinierte Bausteine der Fach- und Methodenkompetenz sowie die Unterstützung bei der pädagogischen und didaktischen Erfahrung. Zudem bedarf es dezidierter Gewinnungsprogramme für Frauen, sodass die Zahl der zu gewinnenden Kandidatinnen – nicht nur in den MINT-Bereichen und

auch jenseits des Professorinnen-Programms – erheblich erhöht werden kann. Insbesondere gilt es hierbei, die Karriereperspektiven von bisher ausschließlich an Universitäten qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Blick zu nehmen und ihnen durch Qualifizierungspfade hinein in eine FH/HAW-Professur neue Karriereoptionen zu eröffnen. Auch dabei bedarf es einer Lösungsstrategie, die die Kombination zwischen wissenschaftlichen Qualifikationsbausteinen und einer adäquaten Berufspraxis in einem Unternehmen, beim öffentlichen Dienst oder einer anderen Berufserfahrung jenseits der Hochschule vorsieht.

Die Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion begrüßt:

- dass die Weiterentwicklung der FH/HAW durch die Stärkung des Programms „Forschung an Fachhochschulen“ fester Bestandteil des Koalitionsvertrags ist und insbesondere die Kooperationen mit kleinen und mittelständischen Unternehmen zur Steigerung der Innovationskraft sowie das Konzept der kooperativen Promotionen zwischen FH/HAW und Universitäten ausgebaut werden sollen;
- die Entwicklung der FH/HAW zu einem verlässlichen Partner der mittelständischen Wirtschaft und großer Unternehmen zur zielgerichteten und anwendungsbezogenen akademischen Qualifikation von Fachkräften sowie den hierdurch geleisteten Beitrag für die Weiterentwicklung der Industrie 4.0;
- das Bestreben der Bundesregierung die Förderlinie „IngenieurNachwuchs“ als Bestandteil des Programms „Forschung an Fachhochschulen“ und im Rahmen der neuen Hightech-Strategie fortwährend weiterzuentwickeln und die Kooperationen von FH/HAW mit Unternehmen zu stärken sowie die Durchlässigkeit zwischen den Universitätsformen zu fördern;
- die Etablierung der Förderlinie „FH-Impuls“ als Bestandteil des Programms Forschung an Fachhochschulen für die Stärkung von Forschung und Entwicklung an FH/HAW in enger Kooperation mit der mittelständischen und regionalen Wirtschaft;
- die Etablierung des Programmes „Innovative Hochschule“, das dem forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfer in unserer Gesellschaft dient und von dem zur Hälfte die Fachhochschulen neben kleinen und mittleren Universitäten profitieren.

Die Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion setzt sich dafür ein:

- eine Gesamtstrategie zur Stärkung und Entwicklung der FH/HAW umzusetzen, die mit einer Milliarde Euro unterlegt ist und die sowohl die Forschung an FH/HAW wie auch die wissenschaftliche Nachwuchsförderung substanziell flankiert und ausbaut. Dabei müssen strukturelle Rahmenbedingungen im personellen Bereich verantwortungsvoll weiterentwickelt werden, um den Entwicklungen im wissenschaftlichen System und den gewachsenen Aufgaben von FH/HAW gerecht zu werden;
- ergänzend zum „Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ gemeinsam mit den Bundesländern die Etablierung eines Programms für FH/HAW mit dem Titel „Perspektivprofessuren“ mit einem Volumen von 500 Millionen Euro und einer Laufzeit von fünf Jahren für 2000 Stellen auf dem Gehaltsniveau W1 mit einer 75-prozentigen Beteiligung umzusetzen, bei dem eine vorzeitige Berufung in den professoralen Status als Vorgriffsprofessur erfolgen kann;
- einen Strategiewettbewerb mit einer erstmaligen Förderdauer von fünf Jahren mit Option auf weitere Förderung sowie adäquate Programme zur Etablierung von Kooperationsplattformen von FH/HAW mit Universitäten, den Unternehmen sowie Verwaltungen, Einrichtungen und Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens aufzulegen und hierbei insbesondere die Potenziale der FH/HAW für die gesellschaftlichen Herausforderungen zu nutzen;
- Hochschulkooperationen zwischen FH/HAW und Universitäten zum Zwecke kooperativer Promotionsprogramme gezielt zu fördern, dieses an weiteren Hochschulstandorten zu etablieren und mit einem eigenen DFG-Programm nach Herausnahme der Graduiertenschulen aus der Exzellenzstrategie zu unterlegen. Dabei sollen alle Wege geebnet werden, die den wissenschaftlichen Teil des Karrierepfades in die FH-Professur betreffen;
- neben der Linie „IngenieurNachwuchs“ als Bestandteil des Programms Forschung an Fachhochschulen das Konzept der kooperativen Promotionen und der Promotionskollegs auf alle vom professoralen Personalmangel betroffenen Lehr- und Forschungsbereiche der FH/HAW auszuweiten;
- den Ausbau des Modells für den Wissenschaft-Praxis-Transfer in die Gesellschaft anhand von Forschung und Entwicklung gemeinsam mit den Bundesländern durch

Ausgestaltung von Rahmenbedingungen und neuen Fördermaßnahmen voran zu bringen. Hierzu bedarf es einer neuen Bund-Länder-Vereinbarung;

- den rudimentär vorhandenen wissenschaftlichen Mittelbau an FH/HAW durch die Zurverfügungstellung von Overheads bei den Perspektivprofessuren deutlich zu stärken;
- bei der Implementierung und Etablierung des Programms der Perspektivprofessuren dezidiert die Gewinnbarkeit von Frauen für Professuren zu berücksichtigen und Initiativen unter Aspekten von Gender- und Diversitymanagement, Inklusion und Familienorientierung auszugestalten;
- den Karriereweg zur Fachhochschulprofessur durch eine gezielte Informations- und Marketingkampagne zu stärken und dabei insbesondere das neue Programm Perspektivprofessur zu bewerben.

Das Gesamtvolumen unseres FH-Zukunftskonzepts beträgt eine Milliarde Euro für die nächsten fünf Jahre. Im Einzelnen teilt sich diese Milliarde Euro wie folgt auf: 500 Mio. Euro für das Nachwuchsprogramm „Perspektivprofessur“, 300 Mio. Euro für einen FH-Strategiewettbewerb sowie 200 Mio. Euro für einen schrittweisen Aufwuchs für die FH-spezifische Projektförderung des BMBF. Ziel bei letzterem Programm ist die Erreichung eines Finanzierungsniveaus von 100 Mio. Euro jährlich im Jahr 2020.