

DZHW.

01 2017

BRIEF

Im Fokus

■ Die Bewerberlage erweist sich als die zentrale Herausforderung bei der Besetzung von Professuren an Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.

■ Eine Analyse von 773 Berufungsverfahren aus dem Zeitraum von Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015 zeigt, dass nach der ersten Stellenausschreibung 53 % der Professuren besetzt werden konnten. Rund ein Drittel der Stellen wurde mehrfach ausgeschrieben. Eine abschließende Besetzung erfolgte bei 71 % der erfassten Professuren, 14 % blieben unbesetzt und 16 % der Verfahren dauerten zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Sommer 2016 noch an.

■ 29 % der Bewerberinnen und Bewerber mussten aus den Verfahren ausgeschlossen werden, weil sie die formalen Qualifikationsvoraussetzungen nicht erfüllten. Grund war in beinahe jedem zweiten Fall eine unzureichende Praxiserfahrung, in jedem dritten die fehlende Promotion.

■ Abhilfe schaffen soll, wie in der aktuellen hochschulpolitischen Debatte vorgeschlagen, eine bessere Strukturierung der Karrierewege zur FH-Professur, indem die wissenschaftliche Qualifikation (Promotion) und die berufspraktische Erfahrung systematisch und teilweise zeitlich parallel erworben werden können. Ein Förderprogramm von Bund und Ländern ist in Aussicht gestellt.

Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren

Unzureichend strukturierte Karrierewege erschweren die Stellenbesetzung

von Susanne In der Smitten, Thorben Sembritzki und Lisa Thiele

Die Besetzung von Professuren ist für alle Hochschulen von hoher strategischer Bedeutung, da die Berufenen die Lehre und Forschung und damit das Profil der Hochschule maßgeblich und langfristig prägen. Zugleich sind adäquat qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten nicht immer einfach zu finden. Vor diesem Hintergrund untersuchte das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Forschungsprojekt „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ (BeFHPro) Ausmaß und Hintergründe eines möglichen Mangels an Bewerberinnen und Bewerbern für Professuren an staatlichen Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW).

Zugang zur Frage wurde zunächst durch die Sekundärauswertung von Daten des DZHW-Projekts „Leistungsbeurteilung in Berufungsverfahren“, durch die Analyse des einschlägigen öffentlichen Diskurses sowie durch zwölf Expertinnen- und Experteninterviews gewonnen. Identifiziert wurden Faktoren, die sich auf die Besetzung auswirken. Dazu gehörten die allgemeine wirtschaftliche Konjunktur und ihre Effekte auf das Stellenangebot in nicht-hochschulischen Arbeitsmärkten, ferner Profil und Lage der Hochschule (Nähe zu einer Universität, attraktiver städtischer Ballungsraum) sowie Merkmale des Berufungsverfahrens selbst, wie etwa die Art der Ansprache der Bewerberinnen und Bewerber

Autorinnen & Autoren



Dr. Susanne
In der Smitten

smitten@dzhw.eu



Thorben
Sembritzki

sembritzki@dzhw.eu



Lisa
Thiele

thiele@dzhw.eu

Die Autorinnen und der Autor sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Forschungsprojektes „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ in der Abteilung Governance in Hochschule und Wissenschaft im DZHW.

Dr. Susanne In der Smitten ist die Projektleiterin dieses Forschungsprojektes.

oder die Dauer des Verfahrens, die zu einem Rückzug vom Verfahren führen kann.

Expertinnen und Experten heben fehlende Strukturierung der Karrierewege hervor

Die Expertinnen und Experten betonten die im Vergleich zu Professuren an Universitäten oder zu Führungspositionen in nicht-hochschulischen Berufsfeldern deutlichen Attraktivitätsnachteile der Fachhochschulprofessur aufgrund der niedrigeren Besoldung (i.d.R. Besoldungsgruppe W2), der geringeren Ausstattung insbesondere mit Personal und des hohen Lehrdeputats (i.d.R. 18 Semesterwochenstunden). Diese Nachteile würden aber gegebenenfalls durch die intrinsische Motivation auf Seiten der Bewerbenden, die Freiheiten bei der Ausgestaltung der eigenen Tätigkeit und die Sicherheit der Stelle kompensiert. Ein gravierendes Problem stelle jedoch dar, dass die ausgeschriebenen Professuren oft Bewerberinnen und Bewerber mit unzutreffenden Erwartungen anziehen, während infrage kommende Personen häufig gar nicht wüssten, dass ihnen diese Karriereoption offen steht.

Nicht bekannt sei vielen Hochschulabsolventinnen und -absolventen, insbesondere solchen von Universitäten, dass für den Zugang auf eine Fachhochschulprofessur eine Doppelqualifikation erforderlich ist: Einerseits werde die Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, in der Regel nachzuweisen durch eine hochwertige Promotion, verlangt. Andererseits müsse eine längere berufliche Praxis, darunter mindestens zwei bis drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs, absolviert worden sein. Zudem seien die Karrierewege für den Erwerb dieser Doppelqualifikation nicht klar vorgezeichnet. Die angehenden Professorinnen und Professoren müssten den Systemwechsel aus der Wissenschaft in die außerhochschulische Beschäftigung und wieder zurück zumeist im Alleingang und ohne vorgezeichnete Karrierepfade vollziehen. Zusätzliche Problemlagen ergäben sich in einzelnen Fächern. Dies betreffe den wissenschaftlichen Nachwuchs zum einen in etablierten fachhochschulspezifischen Fächern wie z. B. der Sozialen Arbeit, zum anderen in kürzlich akademisierten Fächern wie

z. B. den Gesundheitsfachberufen. Diese Fächer haben in der Regel kein direktes Pendant an Universitäten, so dass eine Promotion nur in einer Nachbardisziplin oder aber im Ausland erfolgen kann. Darüber hinaus gebe es besondere Besetzungsschwierigkeiten in manchen ingenieurwissenschaftlichen Fächern, in denen die Fachhochschulen in starker Konkurrenz zu Universitäten und Unternehmen stehen.

Datenerhebung durch Auswertung von Berufsakten

Um Art und Ausmaß der Bewerberinnen- und Bewerberknappheit genauer bestimmen zu können, mussten zentrale Daten zu Berufungsverfahren erhoben werden: Dazu zählen bestimmte Merkmale der ausgeschriebenen Professur (Fachzugehörigkeit, Besoldung, Befristung), die Häufigkeit der Ausschreibung, die Zahl eingegangener Bewerbungen, die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, Gründe für den Ausschluss von Kandidatinnen und Kandidaten aus den Verfahren, die Anzahl vorgeschlagener Personen im Berufungsvorschlag und schließlich die Frage, ob die Stelle am Ende besetzt werden konnte oder warum sie unbesetzt blieb.

Berufsakten stellen hierfür die zuverlässigste Informationsquelle dar. Da es sich um hoch vertrauliche Unterlagen handelt, erfolgte die Datenerhebung durch die Hochschulen selbst. Das Projektteam des DZHW stellte hierfür einen Datenerhebungsbogen mit erläuternder Handreichung zur Verfügung und war für Nachfragen erreichbar. Von den 104 angeschriebenen staatlichen deutschen Fachhochschulen der Grundgesamtheit (ohne private, kirchliche und Verwaltungsfachhochschulen) stellten im Sommer 2016 insgesamt 41 Einrichtungen Angaben zu 773 Berufungsverfahren bereit. Einbezogen wurden Verfahren, bei denen die jeweilige Professur zwischen Juli 2013 und Ende Juni 2015 ausgeschrieben worden war.

Für Hamburg und das Saarland liegen keine Daten vor, für Thüringen nur von zwei Hochschulen (vgl. Abb. 1). Lediglich in den Bundesländern Berlin (n=122) und Nordrhein-Westfalen (n=113) wurden Fallzahlen größer 100 erreicht, ebenso in den Fächergruppen „Ingenieurwissenschaften“

(n=299), „Wirtschaftswissenschaften“ (n=140) und „Gesellschafts- und Sozialwissenschaften/ Sport“ (n=102). Die Stichprobe der 41 teilnehmenden Hochschulen entsprach hinsichtlich der Hochschulgröße annähernd der Verteilung in der Grundgesamtheit aller angeschriebenen Hochschulen. Subgruppenbildungen zur Analyse von fachlichen und regionalen Zusammenhängen wurden durchgeführt. Die Ergebnisse sind jedoch vor dem Hintergrund der kleinen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren.

22 Bewerbungen pro ausgeschriebener Professur im Durchschnitt

Die ausgeschriebenen Professuren waren zu 96 % nach W2 besoldet und zu 18 % befristet; bei 14 % wurde ein spezielles Profil (z. B. Forschungsprofessur) angegeben. Auf eine Stellenausschreibung gingen durchschnittlich 22 Bewerbungen ein, allerdings mit einer großen Spannweite zwischen den Extremwerten null und 235. In 25 % der Fälle wurden höchstens zehn Bewerbungen registriert, in der Hälfte der Fälle gingen bis zu 16 Bewerbungen ein, und in 75 % der Fälle bewarben sich bis zu 27 Personen.

Fast zwei Drittel der Bewerberinnen und Bewerber brachten als Qualifikation eine Promotion und 4 % eine Habilitation mit (vgl. Abb. 3). 55 % verfügten über außerhochschulische Berufserfahrung. Offen blieb dabei, ob diese Erfahrung dem nach dem jeweiligen Landeshochschulgesetz (LHG) geforderten Mindestumfang entsprach.

Unzureichende Eingangsqualifikationen bei einem knappen Drittel

Die teilnehmenden Fachhochschulen wurden gebeten, die Zahl der ausgeschlossenen Bewerberinnen und Bewerber sowie die Gründe für den Ausschluss anzugeben. Dabei trafen auf einzelne Bewerberinnen und Bewerber mehrere Gründe zugleich zu (vgl. Abb. 4). Insgesamt wurden 29 % der Bewerberinnen und Bewerber aus formalen Gründen nicht weiter berücksichtigt, weil sie die Einstellungs Voraussetzungen gemäß Landeshochschulgesetz nicht erfüllten. Von

Abb. 1: Anzahl der Berufungsverfahren nach Ländern

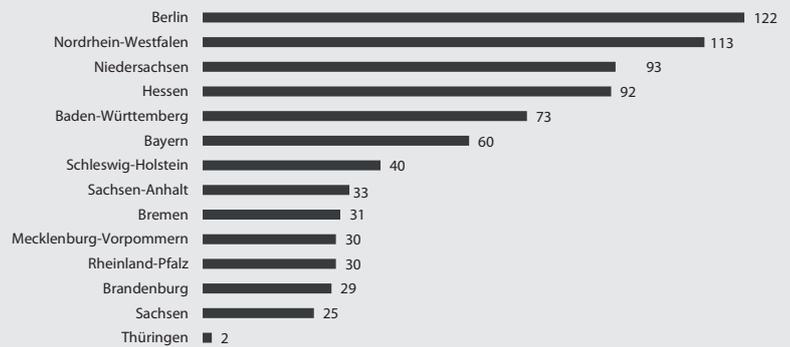


Abb. 2: Anteile nach Fächergruppen

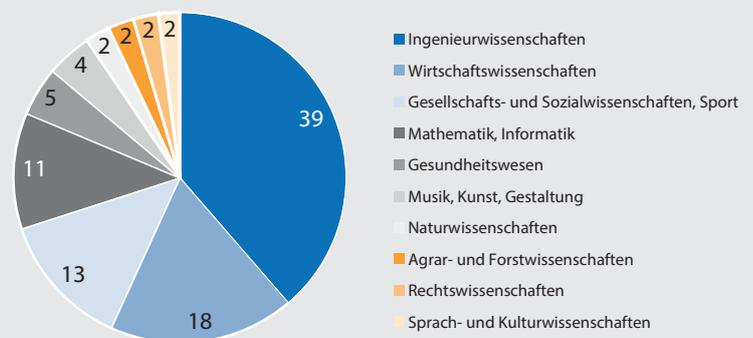


Abb. 3: Eingegangene Bewerbungen nach Qualifikation und Geschlecht

Eingegangene Bewerbungen (n=16.636)	Anteil an den eingegangenen Bewerbungen (in %)
mit Promotion	65
mit Habilitation	4
mit außerhochschulischer Berufserfahrung	55
von Frauen	22

DZHW – BeFHPro 2016

ihnen konnte fast die Hälfte (47 %) keine ausreichende (außerhochschulische) Praxiserfahrung nachweisen. Die fehlende Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, in der Regel im Rahmen einer Promotion, spielte bei jedem dritten Ausschluss (33 %) aus formalen Gründen eine Rolle.

Defizite bei der Einschlägigkeit bzw. fachlichen Passung führten bei 28 % der Bewerberinnen und Bewerber zum Ausschluss, nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre

Abb. 4: Gründe für den Bewerberausschluss

Gründe für den Bewerberausschluss	Ausgeschlossene Bewerbungen (in %)
Formale Gründe (gemäß LHG)	29
darunter fehlende pädagogische Eignung	19
darunter fehlende Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (i.d.R. Promotion)	33
darunter fehlende (außerhochschulische) Praxiserfahrung (gemessen an der Zahl der Jahre)	47
darunter Bewerberinnen (Frauen)	22
Unzureichende Einschlägigkeit/fachliche Passung	28
darunter Bewerberinnen (Frauen)	21
Nicht zufriedenstellende Leistungen in Forschung und Lehre	4
darunter Bewerberinnen (Frauen)	27
Hat die Bewerbung zurückgezogen / ist von sich aus aus dem Verfahren ausgestiegen	4
darunter Bewerberinnen (Frauen)	27

DZHW – BeFHPro 2016

Abb. 5: Häufigkeit der Ausschreibung

Häufigkeit der Ausschreibung	Anteile (%)
1	64
2	25
3	7
4	2
5 und mehr	2

DZHW – BeFHPro 2016

bei 4 %. Weitere 4 % zogen ihre Bewerbung während des Berufungsverfahrens von sich aus zurück. Ein Grund dafür könnte die lange Dauer der Berufungsverfahren sein, die durchschnittlich rund 17 Monate betrug. Die Hälfte aller Verfahren zog sich länger als 15 Monate hin.

Der Anteil der Frauen, die nicht weiter im Verfahren berücksichtigt werden konnten, variierte je nach Ausschlussgrund zwischen 21 und 27 % und bewegte sich damit auf einem ähnlichen Niveau wie der Anteil der Bewerbungen

von Frauen an der Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen (22 %).

Knapp ein Viertel (24 %) der Bewerberinnen und Bewerber wurde im Durchschnitt zur persönlichen Vorstellung eingeladen, wobei 23 % der Eingeladenen der Einladung nicht folgten. Pro Professur stellten sich im Schnitt fünf Personen vor; dabei lag der Anteil der Frauen mit 27 % höher als ihr Anteil an der Zahl der Bewerbungen.

Die von den Kommissionen beschlossenen Berufungsvorschläge hatten in der Hälfte der untersuchten Fälle (50 %) die Form einer 3er-Liste. In 29 % der Verfahren wurden 2er-Listen vorgelegt und in jedem fünften Verfahren beschränkte sich der Berufungsvorschlag auf einen einzigen Namen. Nur in seltenen Fällen kamen Listen mit mehr als drei Namen vor.

Mehrfache Ausschreibung bei rund einem Drittel der Stellen

Ein Viertel der Professuren wurde nur ein weiteres Mal ausgeschrieben. Eine darüber hinausgehende mehrfache Ausschreibung erfolgte in 11 % der Fälle (vgl. Abb. 5).

Nach der ersten Ausschreibung nur gut die Hälfte der Professuren besetzt

Nach der ersten Ausschreibung konnten nur 53 % der Professuren besetzt werden (vgl. Abb. 6). Werden die zum Erhebungszeitpunkt noch laufenden Verfahren ausgeklammert, liegt der entsprechende Anteil besetzter Professuren bei 57 %. Bei den nicht besetzten Professuren erfolgte in 80 % der Fälle eine erneute Ausschreibung der Stelle. So konnten am Ende 71 % der Professuren (bzw. 84 % bei Ausklammerung der noch laufenden Verfahren) besetzt werden (vgl. Abb. 7).

Unterschiede nach Fächergruppen

Bei einer Differenzierung nach Fächergruppen zeigten sich deutliche Unterschiede bei der durchschnittlichen Zahl der Bewerbungen (vgl. Abb. 8). Hier lagen die Fächergruppen der Rechtswissenschaften, Agrar- und Forstwissenschaften,

der Ingenieurwissenschaften und des Gesundheitswesens unterhalb des Gesamtdurchschnitts von 22 Bewerbungen pro Professur.

Varianz zwischen den Fächern zeigt sich insbesondere in den jeweiligen Frauenanteilen, die in den Sprach- und Kulturwissenschaften (45 %) und im Gesundheitswesen (42 %) besonders hoch lagen, während sie in den Ingenieurwissenschaften (14 %) und im Bereich Mathematik/Informatik (13 %) am geringsten ausfielen (vgl. Abb. 9).

In beinahe allen Fächergruppen konnten mindestens rund zwei Drittel der Bewerberinnen und Bewerber eine Promotion vorweisen, in den Natur- und in den Rechtswissenschaften sogar jeweils vier von fünf Kandidatinnen und Kandidaten. Eine Ausnahme stellte die Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung dar. Hier verfügten nur 14 % der Bewerberinnen und Bewerber über einen Dokortitel, der vom Gros durch die gesetzlich als Alternative vorgesehene besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit als formale Eingangsvoraussetzung ersetzt wurde. Dazu passt, dass in dieser Fächergruppe gleichzeitig die meisten Bewerberinnen und Bewerber auf eine außerhochschulische Berufserfahrung zurückblicken konnten (79 %), während dieser Anteil in den Naturwissenschaften (47 %) und in der Fächergruppe Gesellschafts-/Sozialwissenschaften/Sport (48 %) relativ gering ausfiel.

Im Vergleich der Fächergruppen zeigte sich, dass zwischen 23 % (Gesundheitswesen) und 36 % (Rechtswissenschaften) der Bewerberinnen und Bewerber aus formalen Gründen aus dem Berufungsverfahren ausgeschlossen wurden (vgl. Abb. 10). In den Agrar-/Forstwissenschaften (30 % gegenüber 23 %) und in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung (45 % gegenüber 37 %) wurden anteilig mehr Frauen ausgeschlossen als sich beworben hatten. Hingegen verblieben in den Sprach-/Kulturwissenschaften (36 % gegenüber 42 %), in den Rechtswissenschaften (18 % gegenüber 23 %) und in der Fächergruppe Gesundheitswesen (36 % gegenüber 42 %) anteilig mehr Frauen im Bewerberpool.

Ähnlich ist das Bild bezüglich des Ausschlusses der Bewerberinnen und Bewerber aufgrund fehlender Einschlägigkeit bzw. fachlicher

Abb. 6: Status der Verfahren nach der ersten Ausschreibung – inkl. noch laufender Verfahren

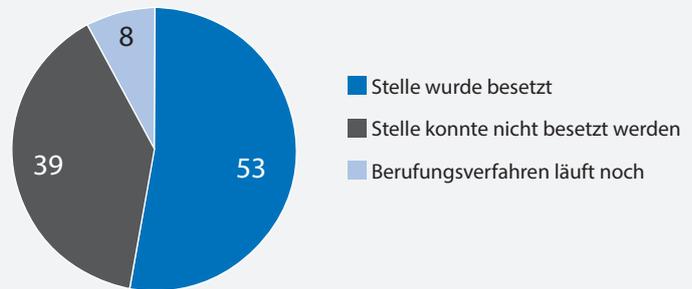


Abb. 7: Status der Verfahren nach der letzten Ausschreibung – inkl. noch laufender Verfahren



Abb. 8: Durchschnittliche Anzahl eingegangener Bewerbungen nach Fächergruppen

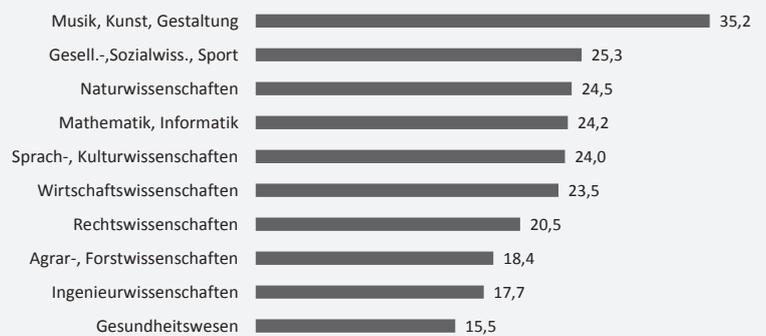


Abb. 9: Bewerber(innen) mit Promotion, außerhochschulischer Berufserfahrung sowie Frauenanteile nach Fächergruppen (Anteile in %)

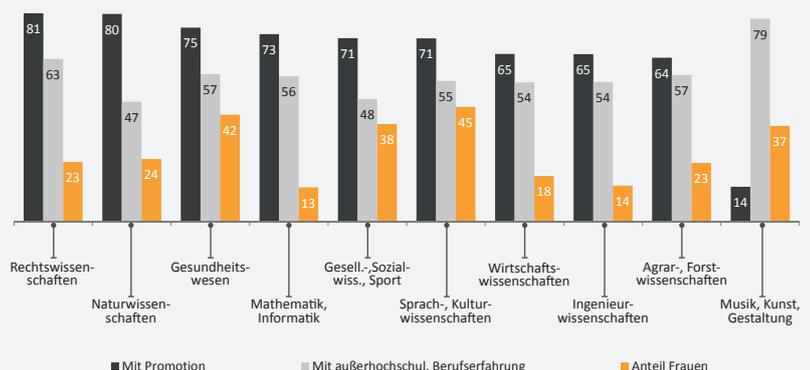


Abb. 10: Gründe für den Bewerber(innen)ausschluss nach Fächergruppen (Anteile in %)

Fächergruppen	Formale Gründe (gemäß LHG) ²	darunter Bewerberinnen ³	Unzureichende Einschlägigkeit/fachliche Passung	darunter Bewerberinnen
Ingenieurwissenschaften (n=5.351) ¹	29	13	26	12
Naturwissenschaften (n=466)	35	26	31	27
Mathematik, Informatik (n=2.132)	25	14	25	10
Agrar-, Forstwissenschaften (n=332)	29	30	21	33
Wirtschaftswissenschaften (n=3.290)	28	17	23	16
Gesell., Sozialwissensch., Sport (n=2.580)	30	38	29	36
Rechtswissenschaften (n=390)	36	18	20	19
Sprach-, Kulturwissen. (n=384)	27	30	39	45
Musik, Kunst, Gestaltung (n=1.198)	28	45	46	30
Gesundheitswesen (n=573)	23	36	33	34

DZHW – BeFHPPro 2016

¹= n ist die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen in den unterschiedlichen Fächergruppen.

²= Die prozentualen Anteile beziehen sich jeweils auf die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen innerhalb der einzelnen Fächergruppen.

³= Die prozentualen Anteile der Bewerberinnen beziehen sich auf die Anzahl der aus dem entsprechenden Grund ausgeschlossenen Bewerber(innen) in den jeweiligen Fächergruppen.

Passung. Allerdings ist hier eine größere Varianz zwischen den Fächergruppen zu beobachten. Wurde z. B. in den Rechtswissenschaften und Agrar-/Forstwissenschaften nur jede(r) fünfte Bewerber(in) aus diesem Grund ausgeschlossen, war es in der Fächergruppe Musik/Kunst/Gestaltung fast jede(r) zweite.

Aufgrund von Defiziten bei Einschlägigkeit bzw. fachlicher Passung wurde in einigen Fächergruppen ein höherer Anteil von Frauen ausgeschlossen, als es ihrem Anteil an den Bewerbungen entsprach: Dies waren in den Naturwissenschaften 27 % Ausgeschlossene gegenüber 24 % Frauenanteil an den Bewerbungen

und in den Agrar-/Forstwissenschaften 33 % gegenüber 23 %. In den restlichen Fächergruppen verblieben anteilig ähnlich viele oder sogar mehr Frauen im Bewerberpool.

Besonders viele Ausschreibungsrunden in den Ingenieurwissenschaften

In den Ingenieur- (55 %) und den Agrar-/Forstwissenschaften (58 %) kamen Verfahren mit nur einer Ausschreibung besonders selten vor (vgl. Abb. 11). Zugleich gab es in beinahe allen Fächergruppen – mit Ausnahme von Musik/Kunst/Gestaltung und Sprach-/Kulturwissenschaften – Professuren, die dreimal ausgeschrieben wurden. In den Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und in der Fächergruppe Gesundheitswesen durchliefen einige Stellenbesetzungsverfahren sogar vier oder mehr Ausschreibungsrunden. Die Höchstwerte wurden in den Ingenieurwissenschaften erreicht. Hier wurden 2 % der Professuren sechsmal ausgeschrieben, eine Professur sogar achtmal.

Ingenieurwissenschaften letztlich mit durchschnittlichem Anteil besetzter Stellen

Die Mehrfachausreibungen zahlten sich aus: Konnten die Ingenieurwissenschaften als die mit Abstand größte Fächergruppe in der ersten Ausschreibungsrunde nur die Hälfte der Stellen besetzen (Schlusslicht im Fächergruppenvergleich), so erreichten sie am Ende mit 71 % Stellenbesetzungen einen Wert, der dem Gesamtdurchschnitt aller Fächergruppen entsprach. Die höchste Besetzungsquote erreichte die Fächergruppe Mathematik/Informatik mit 81 %. In den Naturwissenschaften, den Agrar-/Forstwissenschaften und den Rechtswissenschaften blieb hingegen jeweils ein Viertel der Stellen unbesetzt (vgl. Abb. 12).

Werden lediglich die Stellenbesetzungsquoten der bereits abgeschlossenen Verfahren betrachtet, so erreichten die Fächergruppen Mathematik/Informatik und Musik/Kunst/Gestaltung eine Quote von jeweils 92 %, wohingegen die Rechtswissenschaften gerade einmal zwei Drittel (67 %) der Stellen besetzen konnten.

Ausblick: Ansätze zur Verbesserung der Bewerbungslage

Um die Ausgangslage zu verbessern und damit die Besetzung von FH-Professuren zu erleichtern, wurden im Umfeld der „Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung“ des Wissenschaftsrats vom Oktober 2016 verschiedene hochschulpolitische Vorschläge veröffentlicht. Sie konzentrieren sich auf eine Verbesserung der Informationslage auf der einen und auf die Steigerung der Attraktivität von Stellen auf der anderen Seite. Hierzu gehören die Bindung des wissenschaftlichen Nachwuchses über strukturierte Promotionsmöglichkeiten, Lehraufträge an Fachhochschulen und neue Stellenkonstruktionen wie Nachwuchsprofessuren. Dabei handelt es sich formal um Stellen des akademischen Mittelbaus (i.d.R. um „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“), auf denen Personen mit abgeschlossener Promotion an der Hochschule arbeiten und Lehrerfahrung sammeln können. Zugleich sind die Personen mit bestimmten Stellenanteilen in einem kooperierenden Unternehmen tätig, um so die gesetzlich geforderte Berufspraxis zu erwerben. Die meisten bereits realisierten Modelle dieser Art (etwa an der Fachhochschule Münster, der Hochschule in Ostwestfalen-Lippe sowie im Rahmen des Landesprogramms „Karrierewege FH-Professur“ in Nordrhein-Westfalen) sehen kein Tenure Track vor, also keine Übernahme auf eine Professur nach Abschluss der strukturierten Qualifikationsphase.

Bundesforschungsministerin Johanna Wanka (CDU) hat sich in zwei Interviews zum Personal an Fachhochschulen und zu den Vorschlägen des Wissenschaftsrats geäußert (vgl. Reith 2016, Wiarda 2017). Sie stellt ein speziell auf Fachhochschulen zugeschnittenes Bund-Länder-Programm in Aussicht, das 2017 vom Bund in Zusammenarbeit mit den Ländern vorbereitet werden soll und dementsprechend im darauffolgenden Jahr anlaufen könnte. Ziel eines solchen Programms sei es, auf der Basis der Empfehlungen des Wissenschaftsrats einen „Instrumentenkasten“ (Wiarda 2017) zu entwickeln, indem in einem wettbewerblichen Verfahren unterschiedliche Maßnahmen zur Personalentwicklung an Fachhochschulen gefördert werden.

Abb. 11: Häufigkeit der Ausschreibung einer Fachhochschulprofessur nach Fächergruppen (Anteile in %)

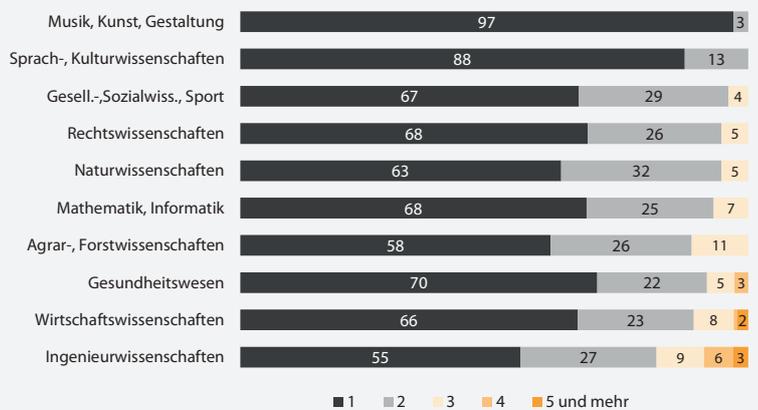
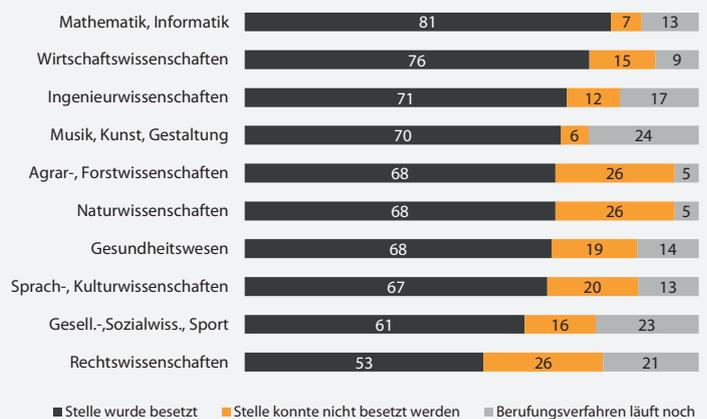


Abb. 12: Status der Verfahren nach Fächergruppen (Anteile in %) – inkl. noch laufender Verfahren



Voraussetzung der Förderung sei es dann, dass die Konzepte überzeugend dargelegt und in eine Gesamtstrategie eingebettet werden.

Ein solches Programm unter Beteiligung des Bundes würde mehrere Vorteile verbinden: Es kann aufgrund seiner bundesweiten Anlage hohe öffentliche Aufmerksamkeit erzielen und dadurch einem größeren Kreis von geeigneten Personen die Fachhochschulprofessur als Karriereoption näherbringen. Zudem trägt es dazu bei, die vom Wissenschaftsrat formulierten Ideen zu modifizierten Karrierewegen bis zur Fachhochschulprofessur zu unterstützen. Seine wettbewerbliche Anlage dient der Förderung unterschiedlicher Lösungen, wie sie angesichts der Vielfalt von Berufsbiografien bis zur FH-Professur unabdingbar sind.

Eine flankierende Begleitforschung sollte die erzielten Effekte systematisch analysieren

und Beispiele guter Praxis identifizieren, um die Nachhaltigkeit der geförderten Maßnahmen zu sichern. Dabei könnten die hier nur auszugsweise skizzierten Forschungsergebnisse zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren als Vergleichsfolie herangezogen werden.

Literatur

- Bad Wiesseer Kreis (2016). Förderung der angewandten Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Positionspapier vom 10.06.2016.
- FH Münster (o.J.). Nachwuchsprofessuren – halb in der Lehre und halb im Unternehmen, https://www.fh-muenster.de/hochschule/downloads/Nachwuchsprofessuren_Information_fuer_Intranet_neu.pdf (abgerufen am 10.04.2017).
- Hochschulallianz für den Mittelstand (2015). Positionspapier der Hochschulallianz für den Mittelstand zur Ausgestaltung des „Zukunftspakts für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ – Modell eines „Professional Tenure Tracks“. Positionspapier vom 13.11.2015, http://www.hochschulallianz.de/fileadmin/dateien/Positionspapier_Professional_Tenure_Track.pdf (abgerufen am 10.04.2017).
- Hochschulallianz für den Mittelstand (2016). HAW-Professorinnen- und Professorenachwuchs durch eigene neue und innovative Karrierewege. Ein Positionspapier der Hochschulallianz für den Mittelstand, http://www.hochschulallianz.de/fileadmin/dateien/Positionspapier_der_HAfM_-_HAW-Professorinnen-_und_Professorenachwuchs_durch_eigene_neue_und_innovative_Karrierewege.pdf (abgerufen am 10.04.2017).
- Hochschulrektorenkonferenz (2016). Zur Stärkung von Forschung und Entwicklung und des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Empfehlung des 133. Senats der HRK am 15. Juni 2016 in Berlin, https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_HRK-Senat_Zur_Staerkung_von_Forschung_und_Entwicklung_an_FH-HAW_15062016.pdf (abgerufen am 10.04.2017).
- Hochschulrektorenkonferenz (2016). Grundsätze für ein nachhaltiges Bund-Länder-Programm zur Gewinnung von Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) bzw. Fachhochschulen (FH). Empfehlung des 134. Senats der HRK am 13. Oktober 2016 in Berlin, https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_FH_Professoren_Senat_13102016_01.pdf (abgerufen am 10.04.2017).
- Hochschule Ostwestfalen-Lippe (2015). Hochschule OWL führt „FH-Nachwuchsprofessur“ ein. Pressemitteilung vom 08. Oktober 2015, <https://www.hs-owl.de/hsnews/news/newdetail/news/hochschule-owl-fuehrt-fh-nachwuchsprofessur-ein.html> (abgerufen am 10.04.2017).
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016). Information zum Landesprogramm „Karrierewege FH-Professur“. Düsseldorf, http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Forschung/Foerderung/Foerderprogramme/Presseinformation_Landesprogramm_Karrierewege_FH-Professur_160909.pdf (abgerufen am 10.04.2017).
- Reith, Karl-Heinz (2016). Nachwuchs an Fachhochschulen „Dringend etwas tun“. Deutsche Universitätszeitung (duz) vom 22.07.2016, <http://www.duz.de/duz-magazin/2016/08/dringend-etwas-tun/387> (abgerufen am 10.04.2017).
- UAS7 (2016). Statt verstopfter Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Übergänge in Professuren an Fachhochschulen erleichtern. Positionspapier der UAS7 vom 22. Januar 2016. Berlin, http://www.uas7.de/fileadmin/Dateien/UAS7_wissenschaftlicher_Nachwuchs.pdf (abgerufen am 10.04.2017).
- Wiarda, Jan-Martin (2017). „Ich werde kämpfen“, Bundesbildungsministerin Wanka über die Personalsorgen der Fachhochschulen, lange erwarteten Pläne für ein FH-Nachwuchsprogramm und die Zukunft der Hochschulfinanzierung. Ein Interview. Blog-Eintrag vom 09.02.2017, <https://www.jmwiarda.de/2017/02/09/ich-werde-k%C3%A4mpfen/> (abgerufen am 10.04.2017).
- Wissenschaftsrat (2016). Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen. Weimar, <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf> (abgerufen am 10.04.2017).

Impressum

Deutsches Zentrum für Hochschul- und
Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)

Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu

Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960 | info@dzhw.eu

Geschäftsführung: Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, Dr. Bernhard Hartung

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht: Amtsgericht Hannover | B 210251

Redaktionell verantwortlich: Dr. Susanne In der Smitten

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/>

