

## Erfolg braucht Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Für unseren gemeinsamen Erfolg brauchen wir die Unterstützung der Parlamente

### A. Problem

Wissenschaft, Forschung und Transfer sind Schlüsselfaktoren bei der Bewältigung der zentralen gesellschaftlichen Zukunftsherausforderungen. In vielen Bereichen zeichnet sich eine ökonomische, ökologische und soziale Transformation ab, für die die Hochschulen ein wichtiger Bezugspunkt sind. Im Zusammenspiel zwischen Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft können die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) mit ihrer besonderen Fokussierung auf Transfer und Praxis, ihrer breiten regionalen Vernetzung und als impulsgebender Akteur in Kooperationsbeziehungen einen entscheidenden Beitrag leisten. Dieses den HAW zuzurechnende Innovationspotenzial für Wertschöpfung, Zukunftssicherung und Gesellschaftsgestaltung hat die Politik erkannt und ihnen immer mehr Kompetenzen und Aufgaben übertragen, insbesondere in der Forschung. Angesichts der Komplexität und Vielfalt der bevorstehenden Transformationsprozesse kommt es nun darauf an, Forschung, Entwicklung, Anwendung und Praxis noch stärker zusammenzudenken und den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern neben der Lehre mehr Raum für die Entfaltung dieser Potenziale einzuräumen.

### Forschung und Transfer als Aufgabe der Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Vor fünfzig Jahren wurden in den alten Bundesländern die ersten Fachhochschulen gegründet, die nach 1990 in den neuen Bundesländern durch Neugründungen oder durch Umwandlung verschiedener Vorgängereinrichtungen, etwa der Ingenieur- und Technischen Hochschulen der ehemaligen DDR – einige mit eigenem Promotionsrecht –, ergänzt wurden.

Seit ihrer Gründung haben sich die Fachhochschulen dynamisch weiterentwickelt. Aus anfänglichen Lehreinrichtungen sind heute Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit dem gesamten Aufgabenspektrum von Lehre, Forschung, Transfer und Weiterbildung geworden, die in der Hochschullandschaft gleichberechtigt neben Universitäten und anderen Hochschularten stehen:

#### 1. Gleichwertige Bachelor- und Masterstudiengänge

Im Zuge des „Bologna-Prozesses“ wurden für alle Hochschularten Bachelor- und Master-Studiengänge eingeführt. Diese Studienprogramme unterliegen an Universitäten und HAW/FH den gleichen Voraussetzungen und werden nach denselben Maßstäben und unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern beider Hochschularten akkreditiert. Sowohl HAW/FH als auch Universitäten können „stärker anwendungsbezogene“ und „stärker forschungsbezogene“ Studienprogrammen anbieten. Master-Abschlüsse aller Hochschularten, also auch der HAW/FH, – natürlich abhängig von der Passung zum angestrebten Doktorgrad und von der Qualität der Note – berechtigen zur Promotion.

## 2. *Forschung als verpflichtende Aufgabe der HAW*

Die Hochschulgesetze aller Bundesländer regeln seit Ende der 1990er-Jahre die anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung als institutionelle Aufgabe der HAW/FH. Die Forschung ist damit zur Dienstaufgabe der Professorinnen und Professoren an HAW geworden.

Insbesondere mit der Akkreditierung und Einführung von Master-Programmen wurde die Forschung an den HAW/FH mit zunehmender Geschwindigkeit ausgebaut. Nach einer 2013 durchgeführter Studie des Hochschullehrerbunds **hln** sind ca. 75 Prozent der Professorinnen und Professoren an HAW/FH in der Forschung aktiv, davon 20 Prozent mehr als zwei volle Tage pro Woche. Die seit 2013 von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) veröffentlichte Forschungslandkarte bietet einen Überblick, in welchen Bereichen und in welchem Umfang an deutschen HAW/FH inzwischen geforscht wird.

## 3. *International kein nennenswerter Unterschied zwischen Universitäten und HAW*

Im internationalen Vergleich sind HAW/FH von Universitäten in der Forschung heute nicht mehr institutionell unterscheidbar. In länderübergreifenden Konsortien – etwa bei der Beteiligung an Projekten der Forschungsrahmenprogramme der EU – übernehmen HAW/FH und ihre Professorinnen und Professoren im Verbund mit Universitäten die Führungsrolle. Die Überlegenheit etlicher deutscher HAW/FH gerade bei der Forschungsleistung gegenüber Universitäten mit Promotionsberechtigung aus anderen Staaten war 2008 ein wesentlicher Grund für die Reform der Aufnahmevoraussetzungen in die European University Association (EUA), dem Zusammenschluss der europäischen Hochschulen mit etwa 800 Mitgliedshochschulen. War bis dahin alleiniges Zugangskriterium die Promotionsberechtigung, können nunmehr auch Hochschulen Mitglied werden, die sich aktiv an europäischen oder nationalen Forschungsprogrammen mit Peer-Review-Verfahren beteiligen. Danach sind inzwischen 36 deutsche HAW/FH der EUA beigetreten (<https://eua.eu/>, zuletzt abgerufen am 13. Oktober 2020). Auch im von der EU initiierten weltweiten Hochschulranking „U-Multirank“ nehmen unter mittlerweile mehr als 1.700 gerankten Hochschulen die deutschen HAW/FH bei der Forschung durchweg Plätze im gehobenen Mittelfeld ein.

## 4. *Eigenständiges Promotionsrecht für HAW*

Als Folge der intensivierten Forschung an HAW/FH und der im Zuge des Bologna-Prozesses vereinheitlichten Abschlüsse stieg die Nachfrage qualifizierter Absolventinnen und Absolventen der HAW/FH nach einer Promotion. Vom Wissenschaftsrat im Juli 2009 aufgestellte strukturelle und leistungsbezogene Kriterien für eine Vergabe des Promotionsrechts an nichtstaatliche Hochschulen (Drs. 9279-09 vom 9. Juli 2009, <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/9279-09.pdf>, zuletzt aufgerufen am 19. Oktober 2020) warfen die Frage auf, warum HAW/FH, die diese Kriterien erfüllten, vom Promotionsrecht institutionell ausgeschlossen bleiben sollten.

Zahlreiche Bundesländer haben inzwischen Anpassungen vorgenommen. So hat das Land Baden-Württemberg die gesetzliche Grundlage für die Vergabe des Promotionsrechts an Verbände der HAW geschaffen (LHG BW § 76 Abs. 2). Schleswig-Holstein hat

ein Promotionskolleg als hochschulübergreifendes Kolleg als öffentlich-rechtliche Körperschaft mit institutionellem Promotionsrecht gegründet (SHG § 54a, Abs. 3), mit dem Professorinnen und Professoren an HAW/FH die Möglichkeit zum erstverantwortlichen Betreuen und Begutachten von Promotionen erhalten. In Hessen haben forschungsstarke Einheiten der HAW das eigenständige Promotionsrecht erhalten (HesHG § 4, Abs. 3). Inzwischen haben dort sieben Promotionskollegs (Stand 11/2020) von HAW ihre Arbeit aufgenommen. In Nordrhein-Westfalen wurde zum 14. Dezember 2020 das bisherige Graduierteninstitut in ein rechtlich selbstständiges Promotionskolleg der HAW überführt, dem nach der erfolgreichen Begutachtung durch den Wissenschaftsrat das – eigenständige – Promotionsrecht verliehen werden soll. Das Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt vom 8. Juli 2020 sieht vor, dass einer HAW das Promotionsrecht für solche Fachrichtungen zuerkannt werden kann, in denen sie eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen hat. Im Rahmen der Novellierung des Hochschulrechts strebt Bayern die Verleihung des Promotionsrechts an forschungsstarke Bereiche der HAW an (vgl. Eckpunkte Hochschulrechtsreform, Stand Oktober 2020, S. 21). Der aktuelle Koalitionsvertrag in Sachsen von CDU/SPD/Bündnis 90/Die Grünen 2019–2024 sieht vor, ein Promotionskolleg als gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der sächsischen Hochschulen einzurichten und ihm nach einer positiven wissenschaftlichen Evaluation das Recht zur Promotion zu verleihen

Das Bundesverfassungsgericht hat diese Entwicklung bereits 2010 mit der Feststellung anerkannt, die Bundes- und Landesgesetzgeber hätten in den vergangenen Jahren Universitäten und Fachhochschulen einander angenähert. Insbesondere mit der Forschung hätten sich die dienstrechtlich vermittelten Aufgaben von Professorinnen und Professoren der Fachhochschulen inhaltlich erweitert (BVerfG, Beschluss vom 13. April 2010 – 1 BvR 216/07 –, BVerfGE 126, 1-29, Rn. 44 bis 46).

Trotz dieses fundamental veränderten, gesetzlich verankerten Profils der HAW/FH und ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden die Rahmenbedingungen den neuen Aufgaben und Herausforderungen bisher nicht angepasst. Insbesondere ist der einstmals für reine Lehrinrichtungen festgelegte Lehrumfang mit 18 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) im Gegensatz zu 8 oder 9 LVS an Universitäten unverändert geblieben. Stattdessen orientieren sich Lehrverpflichtung und Ausstattung mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin an der überholten Struktur, der Stellung und den Aufgaben der Vorgängereinrichtungen. Ein Zeitbudget oder personelle Unterstützung für die neuen Aufgaben in Bachelor- und Masterstudiengängen, in der Forschung und durch die Betreuung kooperativer und eigenständiger Promotionen wurde nicht bereitgestellt.

## **B. Ziele**

Forschung und Transfer sind ohne Ressourcen nicht durchführbar. Die Schaffung eines Zeitbudgets für die Erfüllung dieser Aufgaben durch Professorinnen und Professoren an HAW/FH und die Einführung einer Planstelle für wissenschaftliche Mitarbeitende pro Professur würde die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als Schlüsselakteure im Innovationssystem

stärken und sie konsequent darin unterstützen, diese Funktion dauerhaft, nachhaltig und erfolgreich erfüllen zu können. Damit kann ein entscheidender Impuls für die erfolgreiche Bewältigung von Zukunftsherausforderungen wie Klimawandel, Nachhaltigkeitstransformation, demografische Entwicklung oder Sicherung von Wertschöpfung nach den durch die Corona-Pandemie bedingten Einbrüchen gesetzt werden.

### *1. Erschließung des Innovationspotenzials von Professorinnen und Professoren an HAW/FH*

Für eine Professur an einer HAW/FH sind – anders als an anderen Hochschularten – „besondere Leistungen bei der Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse außerhalb des Hochschulbereichs“ zwingende Berufungsvoraussetzung. Ohne Studium, qualifizierte Promotion und qualifizierte fachbezogene Berufstätigkeit ist die Berufung auf eine Professur an einer HAW nicht möglich.

Mit dieser typenbildenden Doppelqualifikation in Berufspraxis und Wissenschaft verfügen Professorinnen und Professoren an HAW/FH über ein einzigartiges Know-how, um innovative Impulse für die Wirtschaft und für Institutionen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich zu entwickeln, sowohl im Hochtechnologiebereich, in der Gesellschaft als auch in der Regionalentwicklung und in KMU. Durch den aus der Zeit der Fachhochschulen als reiner Lehreinrichtungen herrührenden Lehrumfang werden sie an der Erfüllung dieser Aufgaben stark behindert. Um dieses vorhandene Potenzial besser zu erschließen, bedarf es eines ausreichenden Frei- raums und personeller Unterstützung für die Forschung.

### *2. Dynamisierung der Überführung von Erkenntnissen aus der Wissenschaft in Anwendung und Entwicklung*

4

---

Nach wie vor existiert im deutschen Innovationssystem eine Lücke, insbesondere während der Phase des Marktzugangs: Wissenschaftliche Erkenntnisse werden zwar erzielt, aber nicht in ausreichendem Maße in innovative Produkte oder Dienstleistungen umgesetzt. Es wächst die Diskrepanz zwischen einer starken Grundlagenforschung und der Fähigkeit, aus wissenschaftlichen Erkenntnissen ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen zu ziehen (EFI-Gutachten 2017, S. 50). Dies wirkt sich auch negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft des deutschen Mittelstands aus (a. a. O, S. 72, S. 80).

Mit der oben beschriebenen Doppelqualifikation in Wissenschaft und Berufspraxis verfügen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an HAW über ideale Voraussetzungen, die Überführung von Erkenntnissen aus der Wissenschaft in Anwendung und Entwicklung voranzubringen und das Innovationssystem zu dynamisieren.

In ihrem aktuellen Jahrgutachten 2021 schlägt die Expertenkommission Forschung und Innovation eine neue Missionsorientierung und Agilität der Forschungs- und Entwicklungspolitik vor. Damit ein solcher Ansatz seine Wirksamkeit gerade in kleinen und mittleren Unternehmen entfalten kann, ist es notwendig mit Forschung, Innovation und Transfer über die HAW in die Fläche zu gehen und so die mittelständischen Unternehmen zu erreichen.

### 3. Nachhaltige Stärkung der Forschungs- und Entwicklungspotentiale von KMU über deren Kooperation mit HAW/FH

Viele innovationswillige kleine und mittlere Unternehmen (KMU, 98 Prozent aller deutschen Unternehmen), aber auch Einrichtungen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich, verfügen oft nicht über ausreichende eigene Forschungs- und Entwicklungsressourcen, mit denen sie neue Produkte oder Prozesse entwickeln könnten. Um ihre Innovationsziele zu erreichen, sind sie auf die Zusammenarbeit mit Partnern aus dem öffentlichen Sektor, der Wirtschaft und der Wissenschaft angewiesen. Besonders interessiert sind sie dabei an solchen Akteuren, mit denen sie gemeinsam neue Erkenntnisse generieren, sozioökonomische Prozesse anstoßen und innovative bedarfs- und marktgerechte Produkte entwickeln können.

Bei wissenschaftlichen Publikationen in Kooperation mit Partnern aus der Industrie sind deutsche HAW/FH schon heute weltweit führend. Nach dem „U-Multirank“ 2016 entstanden gemäß einem Vergleich von 1.300 Hochschulen an der Hochschule Reutlingen 18,6 Prozent der Publikationen mit Ko-Autorinnen und -Autoren von Firmen – ein Wert, den sonst keine Hochschule weltweit erreicht. Ähnlich hoch ist der Anteil von Industriekooperationen an der HAW München und der TH Nürnberg. Erst danach folgt mit der TU Eindhoven eine Universität, gefolgt von zwei Pariser Technologieinstituten (<https://www.tagesspiegel.de/wissen/weltweites-ranking-u-multirank-alle-unis-sind-ein-wenig-spitze/13401154.html>, zuletzt gesehen am 18. Februar 2020).

Die geborenen Partner der KMU für die anwendungsorientierte Forschung sind daher die Professorinnen und Professoren der HAW. Gelingen kann diese Zusammenarbeit nur, wenn ihnen die dafür erforderlichen zeitlichen Ressourcen und die Unterstützung durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden.

## C. Lösung und Regelungsbedarf

*Regelungsbedarf in unmittelbarer Zuständigkeit der Parlamente:*

### ► Änderung der Hochschulgesetze:

Die Hochschulgesetze der Länder ermächtigen die Ministerien, Rechtsverordnungen über die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen zu erlassen.

Die Gesetzgebung sollte die Ministerien verpflichten, die Höhe der Lehrverpflichtung an den HAW auf Grundlage der gesetzlichen Aufgaben und ihrem Entwicklungsstand entsprechend festzusetzen, zum Beispiel durch folgende Formulierung:

*„Das Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu regeln, in welchem Umfang hauptberufliches Personal im Rahmen seiner Dienstaufgaben zur Lehrtätigkeit verpflichtet ist (individuelle Lehrverpflichtung). Hierbei ist der Entwicklungsstand der Hochschularten, insbesondere die Belastung des wissenschaftlichen Personals der HAW in der Lehre und ihre Leistungen in Forschung und im Wissens- und Technologietransfer zu berücksichtigen. Auch soll das Wissenschaftsministerium Anreize für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung internetbasierter Lehrveranstaltungen schaffen.“*



► Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an HAW:

Die Parlamente weisen in den Landeshaushalten pro Stelle für Professorinnen und Professoren eine Personalstelle mit Hochschulabschluss für wissenschaftlich qualifizierte Unterstützung in der angewandten Forschung und für Dienstleistungen in der Lehre aus.

*Regelungsbedarf in mittelbarer Zuständigkeit der Parlamente:*

► Änderung der Lehrverpflichtungsverordnungen:

Die Parlamente sollten die zuständigen Ministerien (Wissenschaft, Finanzen) auffordern, die Höhe der Lehrverpflichtung für Professuren an HAW auf 12 bis 9 Lehrveranstaltungsstunden festzulegen.

*Begründung:*

- Umfang der Lehrverpflichtung

In seinen Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten (Drs. 7721-07 vom 26. Januar 2007, S. 37, 46, [https://wissenschaftsrat.de/download/archiv/7721-07.pdf?\\_blob=publicationFile&v=1](https://wissenschaftsrat.de/download/archiv/7721-07.pdf?_blob=publicationFile&v=1), zuletzt abgerufen am 19. Oktober 2020) hat der Wissenschaftsrat darauf hingewiesen, dass 12 LVS Lehrverpflichtung als Maximum betrachtet werden sollten, um eine am aktuellen Stand der Forschung orientierte Lehre zu ermöglichen. Bei einem Tätigkeitsschwerpunkt Lehre bei Professuren und Juniorprofessuren an Universitäten soll der Tätigkeitsanteil der lehrbezogenen Aufgaben bei etwa 60 Prozent des Zeitbudgets (max. 12 LVS) liegen, für die Forschung 30 Prozent und für Aufgaben in Selbstverwaltung und Management 10 Prozent zur Verfügung stehen.

Seit 1976 haben alle Länder auf der Grundlage ihrer Hochschulgesetze Verordnungen über die Lehrverpflichtung an Hochschulen erlassen, in denen sie auf KMK-Ebene getroffene Vereinbarungen umsetzen. Die aktuelle Vereinbarung vom 12. Juni 2003 sieht unverändert für Professorinnen und Professoren an Universitäten eine Regellehrverpflichtung von 8 Lehrveranstaltungsstunden und für diejenigen an HAW/FH 18 LVS vor, wobei sechs der damals elf Bundesländer sich eine Reduzierung auf 16 LVS vorbehalten haben ([https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2003/2003\\_06\\_12-Vereinbarung-Lehrverpflichtung-HS.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_06_12-Vereinbarung-Lehrverpflichtung-HS.pdf), zuletzt abgerufen am 13. Oktober 2020).

Für die Wahrnehmung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben sowie von weiteren Aufgaben und Funktionen in HAW/FH (z. B. Verwaltung von Einrichtungen wie Labors und Rechenzentren, Betreuung von Sammlungen einschließlich Bibliotheken, Praktikantenamt und Praktikantenbetreuung, Prüfungsamt) können Ermäßigungen gewährt werden, die abhängig vom Bundesland 7 bis 12 v. H. der Gesamtheit der Lehrverpflichtungen der hauptberuflichen Lehrpersonen an HAW/FH und bei einzelnen Professorinnen und Professoren 4 LVS, für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben 8 LVS, nicht überschreiten sollen.

Diese Ermäßigungsmöglichkeiten decken das für die verpflichtende Aufgabe der Forschung nötige Zeitbudget nicht annähernd ab, weil sie im Wesentlichen auf administrative Aufgaben abzielen und nur im Einzelfall durch das Präsidium gewährt werden können, im Regelfall also nicht zur Verfügung stehen.

Exemplarisch ist die Ermäßigungspraxis an der Hochschule Hannover: Von dem gemäß § 9 Satz 2 der niedersächsischen Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO NS) möglichen Volumen von 7 bis 10 Prozent der Regellehrverpflichtung des Lehrpersonals stehen nach der „Leitlinie Vergabe“ dieser Hochschule tatsächlich nur 4,5 Prozent für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben zur Verfügung ([https://www.hs-hannover.de/fileadmin/HsH/Hochschule\\_Hannover/Forschung/Forschung/06\\_Unterstuetzung\\_und\\_Informationen/Forschungsstrategie\\_und\\_Leitlinien/Leitlinie\\_zur\\_Vergabe\\_von\\_Lehrverpflichtungsermaessigungen.pdf](https://www.hs-hannover.de/fileadmin/HsH/Hochschule_Hannover/Forschung/Forschung/06_Unterstuetzung_und_Informationen/Forschungsstrategie_und_Leitlinien/Leitlinie_zur_Vergabe_von_Lehrverpflichtungsermaessigungen.pdf), zuletzt abgerufen am 16. Oktober 2020, S. 1 f.). Pro Person können dort gemäß einer weiteren Richtlinie über Voraussetzungen und Verfahren auch für mehrere Vorhaben höchstens acht LVS pro Semester gewährt werden mit der Folge, dass die Lehrverpflichtung nicht unter zehn LVS absinken kann. Würde jeder Professorin oder jedem Professor die gemäß § 9 Satz 2 LVVO mögliche Ermäßigung gewährt, würde die individuelle Lehrverpflichtung von 18 LVS um 4,5 Prozent oder 0,81 LVS auf 17,19 LVS sinken. Es liegt auf der Hand, dass damit eine sinnvolle Erfüllung der gesetzlichen Forschungsverpflichtung ebenso wenig möglich ist wie bei 18 LVS. Wird dagegen für eine einzige Person die Lehrverpflichtung auf das Minimum von zehn LVS reduziert, müssen die dafür erforderlichen acht LVS dadurch gewonnen werden, dass fast zehn (genau 9,88) anderen Professorinnen und Professoren gar keine Ermäßigung gewährt wird, sie also neben der vollständigen Auslastung durch die Lehre überhaupt kein Zeitbudget für die Forschung haben.

- Planstellen für wissenschaftlich Mitarbeitende

Erst mit mindestens einer Stelle für die wissenschaftliche Mitarbeit pro Professur werden HAW zu einem verlässlichen Partner für Industrie, Wirtschaft, und Gesellschaft. Nur dauerhaft verfügbare Stellen für Mitarbeitende gewährleisten die Kontinuität der anwendungsorientierten Forschung.

7

---

Aus Projektmitteln finanziertes Personal kann nur für das Projekt, nicht aber für andere Projektanträge eingesetzt werden. Sowohl die Beantragung als auch Betreuung von Projekten erfordert ein Minimum an kontinuierlich verfügbarem, aus Haushaltsmitteln finanziertem Personal, das in die Möglichkeiten der Drittmittellandschaft und deren zum Teil komplexen Antragsverfahren eingearbeitet ist und aufgrund seiner Erfahrungen die Reaktionszeit auf Anforderungen der Wirtschaft verkürzt. Die derzeitige Situation, nach einer mühsamen Antragstellung in der Anlaufphase des Projekts zunächst geeignetes Personal zu suchen, ist für alle Beteiligten einschließlich der Kooperationspartner aus Industrie und Gesellschaft zu langsam und unbefriedigend.

Zudem sind die Drittmittelbeschäftigten derzeit gezwungen, bereits vor dem Ende eines Forschungsprojekts (ca. ein halbes bis ein Jahr vor dem Abschluss) am Arbeitsmarkt eine neue Stelle zu suchen. Die Wahrscheinlichkeit, über Anschlussprojekte weiterhin in der Forschung einer HAW beschäftigt zu werden, ist allein aufgrund der zeitlichen Abläufe von Antragstellung bis zur Bewilligung gering. Im Ergebnis beenden in Projekten Beschäftigte häufig schon deutlich vor dem Abschluss eines Forschungsvorhabens ihr Arbeitsverhältnis an der Hochschule mit der Folge, dass ausstehende Restarbeiten und die abschließende Projektdokumentation nur unzureichend erledigt werden können.

Derartige Effekte bei der Beantragung, Beginn und Ende von Forschungsprojekten an HAW sind für alle Beteiligten unbefriedigend und wirken sich negativ auf die Qualität der Forschungsarbeiten aus. Grundständig finanzierte Stellen sorgen daher für mehr Kontinuität, Verlässlichkeit und Qualität der Forschungsaktivitäten an HAW, wodurch Arbeitsplätze und Dienstleistungen der HAW in der anwendungsorientierten Forschung für qualifizierte Personen und die Industrie zunehmend interessant werden.

Die vorgesehenen grundfinanzierten Stellen können für eine individuelle wissenschaftliche Qualifikation (Qualifizierungsstellen), etwa für die Promotion von Master-Absolventinnen und -Absolventen, genutzt werden. Dies sichert zum einen die Weiterführung von Forschungsaktivitäten der Hochschule und schafft zugleich ein Potenzial von in der anwendungsorientierten Forschung qualifizierten Personen, die in ihrem späteren Berufsleben die Innovation in Unternehmen und Institutionen hineinbringen und fortentwickeln können.

Zugleich würde die Möglichkeit zur kontinuierlichen Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Entschärfung der erheblichen Probleme bei der Besetzung von Professuren beitragen. Ein Projekt zur „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung konnte im Jahr 2017 zeigen, dass auf eine ausgeschriebene Professur zwar durchschnittlich 22 Bewerbungen eingehen. Rund jede dritte Professur (36 Prozent) wird allerdings mehrfach ausgeschrieben, und in fast der Hälfte der Verfahren (49 Prozent) umfasst die Liste der zur Berufung vorgeschlagenen Personen weniger als drei Namen. So bleibt auch nach mehreren Ausschreibungsrunden mehr als jede sechste Professur unbesetzt ([https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201703.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201703.pdf), zuletzt abgerufen am 12. Oktober 2020).

Die Stellen zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals können auch zur Unterstützung in der Lehre dienen, indem etwa innovative, digital basierte Lehrkonzepte entwickelt, erprobt und umgesetzt werden. Hierdurch werden individuelle Perspektiven in der Lehre und Erwachsenenbildung geschaffen, die für die einzelnen Personen karrierefördernd sind und auch im Interesse der Lebens- und Familienplanung eine mittelfristige Perspektive, die über die Projektdauer hinausgeht, eröffnen.

## **D. Alternativen**

Ein Festhalten am Status quo würde die HAW daran hindern, ihr hohes Innovationspotenzial für Forschung und Transfer zu nutzen und ihre besondere Rolle im Innovationssystem auszufüllen.

Die vereinzelte Einführung von Tandem- oder Schwerpunktprofessuren in manchen Bundesländern greift zu kurz. Forschung und Transfer sind keine als Schwerpunkte definierbaren Ausnahmen, sondern müssen flächendeckend ins Aufgabenspektrum der HAW-Professur integriert werden.

## **E. Kosten**

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts gibt es derzeit rund 17.300 Professorinnen und



Professoren an staatlichen Fachhochschulen (bezogen auf 2019, inkl. Verwaltungsfachhochschulen). Gemäß den „Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“ (2016, S. 28) kann – trotz nach wie vor bestehender großer Unterschiede zwischen den Bundesländern – angenommen werden, dass inzwischen auf drei hauptberufliche Professorinnen und Professoren eine aus Grundmitteln finanzierte Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters kommt. Demnach würden sich die zusätzlichen jährlichen Personalkosten bei rund 65.600 Euro pro Stelle auf ca. 760 Mio. Euro belaufen. Dieser Betrag ist, verteilt auf die Länder und ggf. den Bund unter Nutzung der bereits bewilligten Programme (zum Beispiel zur Besetzung von Professuren) und im Verhältnis zu anderen Ausgaben im Bereich Bildung und Wissenschaft, finanzierbar.

Die vergleichsweise geringe Höhe des zusätzlichen finanziellen Aufwands wird deutlich bei Betrachtung der Finanzierung von 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren an Universitäten. Trotz eines signifikanten Nachwuchsüberschusses haben Bund und Länder dafür eine Milliarde Euro bereitgestellt.

Flankierend sollte für die HAW, die ein spürbares und nachgewiesenes Problem bei der Besetzung ihrer Professuren haben, die im Bund-Länder-Programm „zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ bereitgestellten Mittel von 430 Mio. Euro nicht nur für Marketing-Maßnahmen, sondern ebenfalls für eine Aufstockung des Personaletats zur Steigerung der Attraktivität von Professuren genutzt werden können.

Die Anpassung des Lehrumfangs auf 12 LVS lässt sich teilweise durch die Unterstützung der wissenschaftlich Mitarbeitenden in der Lehre im Umfang von 4 LVS und den Wegfall von Ermäßigungstatbeständen, z. B. für die Betreuung von Abschlussarbeiten (2 LVS), finanzieren.

Bonn im März 2021