

Drs. 5637-16
Weimar 21 10 2016

Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen

	Vorbemerkung	5
	Kurzfassung	6
A.	Ausgangslage	15
A.I	Fokus der Empfehlungen und Begriffsklärungen	15
A.II	Hochschultyp Fachhochschule: Entwicklung und Herausforderungen	19
	II.1 Entwicklung und Rolle der Fachhochschulen im Bildungs-, Wissenschafts- und Innovationssystem	19
	II.2 Herausforderungen	23
A.III	Personalbestand	25
	III.1 Ausstattung der Fachhochschulen mit Professuren	25
	III.2 Zuwachs an wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Professur	26
A.IV	Personalgewinnung	28
	IV.1 Besetzung von Professuren	28
	IV.2 Gewinnung weiteren Personals	36
A.V	Personalentwicklung	37
	V.1 Entwicklungsmöglichkeiten für Professorinnen und Professoren	38
	V.2 Allgemeine Angebote der Personalentwicklung für das weitere wissenschaftliche Personal	39
	V.3 Wissenschaftliche Qualifizierung	40
	V.4 Nutzung von Kooperationsplattformen für Personalgewinnung und -entwicklung	45
B.	Empfehlungen	47
B.I	Personalstruktur und Ausstattung	49
	I.1 Aufgaben- und Stellenprofile	49
	I.2 Personalplanung und Arbeitsbedingungen	51
B.II	Wege zur Fachhochschulprofessur	52
	II.1 Erwerb der Lehrkompetenz	55
	II.2 Erwerb der Forschungsqualifikation und Begleitmaßnahmen in der Karrierephase	56
	II.3 Erwerb der außerhochschulischen Berufspraxis und gemeinsame Personalentwicklung: Tandem-Programme	59
	II.4 Rekrutierungsmaßnahmen	63
	II.5 Instrumente zur Erhöhung der Sichtbarkeit	64

4	B.III	Ausgestaltung der Professur und Personalentwicklung	65
	III.1	Schwerpunktprofessur	66
	III.2	Gemeinsame Professur und Teilzeitprofessur	70
	III.3	Standards zur systematischen Personalentwicklung	71
	B.IV	Kooperationsplattformen	75
	IV.1	Institutionelle Verankerung	75
	IV.2	Multifunktionalität	76
	B.V	Umsetzung der Empfehlungen	78
	V.1	Grundausstattung der Fachhochschulen	78
	V.2	Förderprogramm zur Implementierung der empfohlenen Instrumente im Rahmen von Kooperationsplattformen	79
	C.	Anhang	81
	C.I	Daten und Fakten zum Status Quo	81
	I.1	Rechtliche Aspekte	81
	I.2	Datenlage	85
	I.3	Personalbestand 2014	85
	I.4	Entwicklungen seit 2005	95
	I.5	Promovierende und Promotionen	100
	C.II	Tabellen	107
	C.III	Landeshochschulgesetze und Verordnungen	124

Vorbemerkung

Der Wissenschaftsrat hat sich seit Gründung der ersten Fachhochschulen wiederholt mit dem Fachhochschulsektor befasst, ausführlicher zuletzt im Jahr 2010 und zuvor 2002. | ¹ Daran anknüpfend konzentriert er sich im Folgenden auf Anforderungen an die Personalgewinnung und -entwicklung, die sich an Fachhochschulen auf Grund ihres Aufgabenprofils von denen an Universitäten z. T. grundlegend unterscheiden. Er legt Empfehlungen dazu vor, wie die vorhandenen Personalkategorien gestaltet sein müssen, damit Fachhochschulen ihre gewachsenen Aufgaben qualitätsgerecht erfüllen können, mit Hilfe welcher Maßnahmen es Fachhochschulen besser gelingen kann, Karrierewege zu begleiten und zu strukturieren, Professuren in Fächern mit Bewerbermangel adäquat zu besetzen, und wie die in den vergangenen Jahren v. a. auf Grund von Drittmitteln erheblich gewachsene Gruppe des wissenschaftlichen Personals ohne Professur weiterentwickelt werden kann.

Zur Vorbereitung der Empfehlungen hat der Wissenschaftsrat im Juli 2014 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die im November 2014 ihre Arbeit aufgenommen hat. In der Arbeitsgruppe haben auch Sachverständige mitgewirkt, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrates sind. Ihnen ist der Wissenschaftsrat ebenso zu besonderem Dank verpflichtet wie den Expertinnen und Experten, die die Arbeitsgruppe in mehreren Anhörungen mit ihren Einschätzungen und Einsichten unterstützt haben. Darüber hinaus dankt der Wissenschaftsrat jenen Sachverständigen, mit denen die Arbeitsgruppe vorläufige Beratungsstände diskutiert und ihre Vorschläge weiterentwickelt hat, etwa Hochschulleitungen und Vertreterinnen und Vertretern aus der außerhochschulischen Berufspraxis.

Der Wissenschaftsrat hat die vorliegenden Empfehlungen am 21. Oktober 2016 in Weimar verabschiedet.

| ¹ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, Köln 2010; ders.: Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, Köln 2010; ders. Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, Köln 2002.

Kurzfassung

Die Kernaufgabe der Fachhochschulen liegt in der wissenschaftlichen und praxisorientierten Fachkräfteausbildung. Indem sie eine wachsende und zunehmend heterogene Gruppe von Studierenden auf wissenschaftlicher Basis anwendungsorientiert aus- bzw. weiterbilden, übernehmen sie wesentliche Aufgaben im Bildungs-, Wissenschafts- und Innovationssystem. Insgesamt hat sich der Typus Fachhochschule auch in der jüngsten Ausbauphase des Hochschulsystems als anpassungsfähig und geeignet erwiesen, auf Veränderungen in der Wissenschaft, Bedarf des Arbeitsmarktes und Nachfrage der Studierenden dynamisch und flexibel zu reagieren. Ihre anwendungsorientierte Lehre sowie zahlreiche Transferleistungen und Kooperationen in angewandter Forschung und Entwicklung machen die Fachhochschulen zu regionalen Innovationsmotoren und Vernetzungsinstanzen ersten Ranges.

Die Wachstumsphase der vergangenen Jahre haben Fachhochschulen genutzt, um vermehrt besondere fachliche und strukturelle Profilmerkmale auszuprägen und damit die empfohlene Differenzierung des Fachhochschulsektors ebenso wie die Binnendifferenzierung der Institutionen voranzutreiben. Der Wissenschaftsrat bewertet die Entwicklung der Fachhochschulen und die ihnen inzwischen zugewiesenen Aufgaben in Forschung und Entwicklung, Transfer und wissenschaftlicher Weiterbildung als Bereicherung, da auf diese Weise zusätzliche Potenziale dieses Hochschultyps erschlossen und gesellschaftlich nutzbar gemacht werden. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben wirkt sich vorteilhaft auf die praxisorientierte Lehre aus, die auf Grund der dynamischen technischen und sozialen Entwicklung unter ständigem Veränderungsdruck steht.

Damit Fachhochschulen auch künftig ihre Rolle für technische und soziale Innovationen und als Vernetzungsinstanzen von Wissenschaft und Arbeitswelt qualitätsgerecht erfüllen können, muss sichergestellt werden, dass sie das für sie am besten qualifizierte Personal gewinnen und diesem attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten anbieten können. Dafür sind neue Instrumente und strukturelle Reformen erforderlich. Deshalb legt der Wissenschaftsrat nun Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen vor.

Der Fachhochschulsektor ist im Zuge der Expansion des Hochschulsystems überproportional gewachsen. Dies entspricht wiederholten Empfehlungen des Wissenschaftsrates, wenngleich das Ausbauziel – gemessen an Nachfrage und Bedarf – augenscheinlich noch nicht erreicht ist. Im Zuge des Ausbaus und in Folge der vielfältigen gesellschaftlichen und individuellen Erwartungen an den Hochschulsektor wurden den Fachhochschulen verschiedene neue Aufgaben vom Gesetzgeber zugewiesen und bestimmte Aufgaben haben ein neues Gewicht erhalten.

Der Zuwachs an Aufgaben und neue Finanzierungsmöglichkeiten haben an Fachhochschulen das Gesamtgefüge im Bereich des wissenschaftlichen Personals bereits verändert, allerdings entsprechen Personalstruktur und Personalbestand noch nicht überall dem neuen Aufgabenprofil und den bewährten Merkmalen des Hochschultyps mit dem Schwerpunkt auf praxisorientierter, professoraler Lehre. Die Zahl der Professuren bleibt insgesamt deutlich hinter den wachsenden Studierendenzahlen zurück, die neuen Aufgaben führen zu Arbeitsverdichtungen und darunter leidet die Qualität. Da in manchen Fächern und Regionen Professuren trotz mehrfacher Ausschreibungen nicht zu besetzen sind, wird in großem Umfang auf Lehrbeauftragte ausgewichen, oder die Lerngruppen werden stark vergrößert, um die Nachfrage in der Lehre zu bewältigen. Beide Ansätze gefährden eines der Kernmerkmale des Fachhochschulprofils: die professorale Lehre und Unterricht in Kleingruppen.

Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Dienstleistungen in allen Aufgabenbereichen der Fachhochschulen erbringen, ist während der letzten zehn Jahre zwar stark gestiegen. Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jedoch befristet eingestellt. Die Zahl der dauerhaft verfügbaren Stellen zur Erfüllung allgemeiner Hochschulaufgaben ist aus Sicht des Wissenschaftsrates zu gering. Das belastet die Professorinnen und Professoren mit qualifikationsinadäquaten Aufgaben.

Während auf der einen Seite der Bedarf an zusätzlichem wissenschaftlichem Personal wächst, gestaltet sich die Personalgewinnung auf der anderen Seite zunehmend schwierig. Berufungen erfolgen an Fachhochschulen aus der beruflichen Praxis; dies ist eine notwendige Voraussetzung für die Anwendungsorientierung, die ein wesentliches Merkmal dieses Hochschultyps ist. Fachhochschulen sind also – im Unterschied zu Universitäten – auf Bewerbungen von Personen angewiesen, die außerhalb des Hochschulsektors beschäftigt sind, und stehen dabei in Konkurrenz zu Unternehmen und in einigen Fächern auch zu Universitäten. Die Rekrutierung geeigneter Personen ist mancherorts und besonders in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik seit einiger Zeit mit Schwierigkeiten verbunden. Betroffen sind vorrangig Fächer, deren Absolventinnen und Absolventen attraktive Tätigkeiten in der

Privatwirtschaft finden, das Problem wächst mit einer guten Konjunktur in den entsprechenden Branchen. Zugleich werden in denselben Fächern Studienplätze und Absolventen besonders stark nachgefragt. Je höher der Bedarf nach qualifizierten Fachkräften ist, umso wichtiger ist es, dass Fachhochschulen über ausreichend professorales Personal verfügen, um den Fachkräftenachwuchs wissenschaftlich und praxisnah auszubilden. Schwierigkeiten bei der Besetzung von Professuren gibt es auch dort, wo neue akademische Berufsbilder entstehen (z. B. Gesundheitsfachberufe). Auf Grund der relativ jungen Entwicklung gibt es in diesen Fällen bislang nur wenige Personen, die die anspruchsvollen Einstellungsvoraussetzungen erfüllen können. Die Besetzung von Fachhochschulprofessuren ist somit von zentraler wirtschaftlicher sowie gesellschaftlicher Bedeutung und liegt auch im Interesse anderer Arbeitgeber.

Darüber hinaus ist das Berufsbild der Fachhochschulprofessur potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern oft nicht hinreichend bekannt, weil sie Studium und Promotion i. d. R. an Universitäten absolviert haben.

Wenn die Personalgewinnung schwierig ist und durch die Vakanz an Professuren der Anteil an professoraler Lehre sinkt, ist die Qualität der Ausbildung gefährdet. Auch andere Aufgaben in Transfer, Forschung und Entwicklung können nur unzureichend wahrgenommen werden. Zudem scheitert die Gewinnung von geeigneten Beschäftigten ohne Professur, wenn aus Sicht der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber weder die Gehälter noch die Vertragslaufzeiten und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten hinreichend attraktiv und konkurrenzfähig sind.

Abgesehen von der akademischen Weiterqualifikation ist die systematische Befassung mit dem Thema Personalentwicklung für den Hochschulsektor noch vergleichsweise neu. Professorale Berufsbiographien werden üblicherweise durch Profilierung in bestimmten Lehrformaten oder in Forschung oder Weiterbildung, Engagement in der akademischen Selbstverwaltung oder Wahlämter gestaltet. Fortbildungsangebote beschränken sich häufig auf die Hochschuldidaktik. Personalentwicklung in Form von befristeten und leistungsbezogenen Tätigkeitsschwerpunkten wird nur in wenigen Ländern ermöglicht. Dabei könnte dies nicht nur zur Attraktivitätssteigerung der Professur, sondern zudem zur Profilbildung beitragen, die auch im Fachhochschulsektor wünschenswert ist und inzwischen von vielen Fachhochschulen angestrebt wird. Die gesetzlich geregelte befristete Freistellung von Dienstaufgaben für eine außerhochschulische Praxisphase oder zur konzentrierten Beschäftigung mit Forschungsfragen kann von den Professorinnen und Professoren mehrheitlich nicht in Anspruch genommen werden, weil ihr Lehrdeputat nicht aufgefangen werden kann. Damit droht ihr Praxiswissen zu veralten, ihre Verbindungen in die Arbeitswelt schwinden und ihr Potenzial für Innovation in Lehre und Forschung wird nicht ausgeschöpft.

Für das weitere wissenschaftliche Personal gibt es nur vereinzelt Möglichkeiten der individuellen Entwicklung mit dem Ziel, andere oder höherwertige Aufgaben zu übernehmen und längerfristige Perspektiven zu erhalten. In den ihnen angebotenen Fortbildungen können vorrangig soziale und personale Kompetenzen vertieft werden, das Budget für Fortbildungen aus Grundmitteln ist gering. Auf fachlicher Ebene können in Einzelfällen berufsbegleitend höhere Abschlüsse erworben werden, z. B. in Kooperation mit einer Universität eine Promotion. Letztere sind gelegentlich auch im Rahmen von *Kooperationsplattformen* möglich, die der Wissenschaftsrat empfohlen hat, um die Zusammenarbeit auf eine langfristige, finanziell und rechtlich gesicherte Grundlage zu stellen. *Kooperationsplattformen* werden von Fachhochschulen und ihren Partnern somit schon heute für die wissenschaftliche Weiterqualifikation genutzt, bislang aber kaum zur Personalgewinnung und -entwicklung.

Empfehlungen: Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen

Das bewährte Profil des Typs Fachhochschule, das der Versorgung der Unternehmen und Einrichtungen mit qualifizierten Fachkräften dient, soll gestärkt werden. Die Arbeitgeber in den Regionen agieren zunehmend international. Das hat Folgen für die Internationalisierung des Lehrangebots und Lehrkörpers von Fachhochschulen. Die Unternehmen und Einrichtungen suchen vermehrt Partner für Forschung und Entwicklung, was wiederum Konsequenzen für die Berufungspraxis der Fachhochschulen nach sich zieht. Die gestiegene Nachfrage nach grundständigen und weiterbildenden Präsenz- und Fernstudienangeboten erfordert neue Curricula und neue Lehrformate. Sie wird die Heterogenität der Studierenden und damit entsprechende Kompetenzanforderungen an Lehrende weiter erhöhen. All das verändert die Personalgewinnung und -entwicklung an den Fachhochschulen. Die verstärkte Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Transfer und Weiterbildung und die Ausprägung von spezifischen Hochschulprofilen in diesen Leistungsdimensionen sollen weitere Potenziale der Fachhochschulen erschließen und gesellschaftlich nutzbar machen. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben muss sich in der Personalstruktur und in den Stellenprofilen niederschlagen und dafür braucht es strukturelle Reformen. Zur Umsetzung dieser Reformen und den sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Aufgabenfeld der Fachhochschulen, ihre Bedarfe und deren Finanzierung gibt der Wissenschaftsrat Handlungsempfehlungen.

Personalbestand: Die wissenschaftliche und zugleich anwendungsbezogene Lehre soll als im Vordergrund stehende Aufgabe der Fachhochschulen ganz überwiegend von Professorinnen und Professoren geleistet werden, die über eine qualifizierte außerhochschulische Berufspraxis verfügen. Diese Personalgruppe soll den Personalbestand an Fachhochschulen auch weiterhin quantitativ dominieren. Für den Aufwuchs an Studienplätzen und für die neuen

zusätzlichen Aufgaben benötigen die Fachhochschulen eine hinreichende Zahl an Professorinnen und Professoren. Diese sollte in allen Fächern und an allen Orten von den Ländern gewährleistet werden. Allerdings muss der gewünschte Aufwuchs die Rekrutierungsprobleme in manchen Fächern berücksichtigen: Wo Professuren aufgrund der Nachfrage erforderlich sind, aber geeignete Bewerbungen fehlen, muss zunächst die Bewerberlage verbessert werden. Der Wissenschaftsrat empfiehlt dafür folgende Maßnahmen: die frühe und kontinuierliche Begleitung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten, die Steigerung der Attraktivität des Stellen- und Aufgabenprofils der Fachhochschulprofessur und die flexible Ausgestaltung der Professur. Diese Maßnahmen sollten grundsätzlich den Anwendungsbezug der Fachhochschulen berücksichtigen und daher in nachhaltige Kooperationsstrukturen, sog. *Kooperationsplattformen*, eingebettet sein. Diese stellen Austauschbeziehungen mit Partnern aus der außerhochschulischen Praxis, aber auch mit Universitäten auf eine feste Grundlage.

Personalstruktur: Der Wissenschaftsrat empfiehlt, in stärkerem Umfang als bisher üblich sogenannte *Schwerpunktprofessuren* auszuweisen, deren Inhaberinnen und Inhaber Aufgabenschwerpunkte in definierten Leistungsdimensionen übernehmen und so dazu beitragen können, die Profilbereiche der Fachhochschulen zu stärken. Zur Erfüllung dieser Aufgaben sollten sie ein reduziertes Lehrdeputat von durchschnittlich 11 Stunden erhalten. Die Vergabe solcher *Schwerpunktprofessuren* soll befristet und leistungsorientiert erfolgen und inhaltlich an den Entwicklungszielen der Institution ausgerichtet sein. Die Fachhochschulen sollen zudem mehr Flexibilität bei der Ausgestaltung der Professur erhalten durch das Angebot von *Teilzeitprofessuren* und *Gemeinsamen Professuren* mit außerhochschulischen Partnern. Außerdem soll ihnen in ausgewählten Fällen das Angebot einer leistungsorientierten Besoldung auf der Höhe eines W3-Gehalts ermöglicht werden. Zur qualitätsgerechten Aufgabenerfüllung ist zudem qualifiziertes Personal neben der Professur in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement sowie Technik (z. B. Gebäudemanagement, Labortechnik, Infrastruktur für informations- und Datenverarbeitung) und Verwaltung erforderlich, das ebenfalls attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven braucht.

Personalgewinnung: Die bisherige Praxis, Fachhochschulprofessorinnen und -professoren i. d. R. nach einem Hochschulstudium und einer Promotion aus der außerhochschulischen Berufspraxis zu rekrutieren, hat sich nach Auffassung des Wissenschaftsrates bewährt und sollte beibehalten werden. Auch an der dreifachen Qualifikation in Forschung, Lehre und Berufspraxis als Berufungsvoraussetzung soll festgehalten werden. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Fachhochschulprofessuren die Wissenschaft mit dem außerhochschulischen Arbeitsmarktsektor verschränken. Dies ist die wesentliche Voraussetzung für die Anwendungsorientierung von Studium und Lehre und

sorgt dafür, dass die Fachhochschulen Innovationen von Gesellschaft und Volkswirtschaft vorantreiben. Damit geeignete Personen für diese Positionen gewonnen werden können, empfiehlt der Wissenschaftsrat eine frühzeitige aktive Ansprache potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten (auch Promovierender mit Anwendungsbezug an Universitäten) und deren Bindung an die Fachhochschule durch Lehraufträge. Die Personalgewinnung profitiert durch die Förderung von Promotionen von Fachhochschulabsolventen und internationalen Rekrutierungen. Für Fachhochschulpersonal ohne Professur empfiehlt der Wissenschaftsrat eine strukturierte Personalgewinnung mit klaren Aufgaben- und Anforderungsprofilen, offen ausgeschriebenen Positionen und transparenten, wettbewerbsorientierten Auswahlverfahren nach dem Mehraugenprinzip, außerdem eine angemessene Vergütung bzw. Besoldung.

Karrierebegleitung und Qualifizierung: Der notwendige Sektorenwechsel vor der Berufung stellt die Personalgewinnung an Fachhochschulen vor besondere Herausforderungen: Anders als an Universitäten müssen die Fachhochschulen potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten und Zielgruppen für eine Fachhochschulprofessur in anderen Arbeitsmarktsektoren identifizieren, begleiten und fördern. Dafür benötigen sie eigene Formate und karrierebegleitende Maßnahmen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen verschiedene Instrumente zur systematischen Karrierebegleitung während der Qualifizierungsphasen in den Universitäten bzw. an Fachhochschulen und der Berufstätigkeit in Unternehmen und anderen außerhochschulischen Einrichtungen. Dazu gehören die *Kooperative Promotion*, die Unterstützung beim Erwerb weiterer Berufungsvoraussetzungen in Forschung und Lehre, die frühzeitige Information sowie gezielte und auch internationale Rekrutierung. Ferner empfiehlt der Wissenschaftsrat in den Fächern, in denen ein Bewerbermangel herrscht, den traditionellen Zugang zur Fachhochschulprofessur durch einen strukturierten Zugang zu ergänzen. Dieser Zugang zeichnet sich durch unterstützende Strukturen und eine enge Anbindung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten an die Fachhochschule während der Erlangung der Berufungsvoraussetzungen aus. Dazu gehört z. B. die Unterstützung dieser Personen in der Phase der außerhochschulischen Berufspraxis und beim Erwerb der Lehrqualifikation. Der Wissenschaftsrat empfiehlt dazu die Einrichtung von *Tandem-Programmen*, die einerseits den Zugang der Fachhochschulen zu potenziellen Professorinnen und Professoren und andererseits den Zugang von Unternehmen bzw. Einrichtungen zu Studierenden und zur Forschung an Fachhochschulen verbessern sollen. *Tandem-Programme* sollten als gemeinsam getragene Personalentwicklungsmaßnahme von einer oder mehreren Fachhochschulen und mehreren Unternehmen und/oder Einrichtungen konzipiert und für eine ausgewählte Gruppe außerhochschulisch Beschäftigter angeboten werden. Der Weg zur Fachhochschulprofessur soll v. a. dadurch unterstützt werden, dass während der mehrjährigen außerhochschulischen Berufstätigkeit eine enge Anbindung an eine Fachhoch-

schule hergestellt wird. Wenn die Berufungsvoraussetzungen vorliegen, können sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Fachhochschulprofessuren bewerben, auch an den das *Tandem-Programm* tragenden Fachhochschulen. Als Größenordnung schlägt der Wissenschaftsrat mittelfristig 15-20 vorrangig hochschulübergreifend genutzte Programme bundesweit mit je 15-20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor. Zudem sollen Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen sowie geeignetes hochschuleigenes Personals beim Erwerb der Forschungsqualifikation unterstützt werden, vorzugsweise im Rahmen kooperativer Promotionsverfahren.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die karrierebegleitenden Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen nach Möglichkeit im Rahmen von *Kooperationsplattformen* zu verankern, die gemeinsam mit Universitäten und außerhochschulischen Praxispartnern betrieben werden sollten. Die Nutzung dieser Maßnahmen in stabilen kooperativen Strukturen steigert die Sichtbarkeit, die langfristige Erfolgswahrscheinlichkeit und verspricht eine Verbesserung der Karrierebegleitung sowie der Personalgewinnung in der Fläche des Fachhochschulsystems.

Personalmanagement: Optimierungsbedarf sieht der Wissenschaftsrat auch in anderen Bereichen von Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung. Er empfiehlt den Fachhochschulen eine langfristige und datenbasierte Personalplanung für das gesamte Personal und die Bildung von Stellenpools in größeren Organisationseinheiten für das wissenschaftliche Personal ohne Professur. Zur Erleichterung der Personalgewinnung rät er grundsätzlich zu einem stärkeren Fokus auf die „Arbeitgebermarke“ (*employer branding*) sowie zu fachhochschulübergreifenden Kampagnen zur Steigerung der Bekanntheit des Berufsbilds Fachhochschulprofessur. Der Wissenschaftsrat fordert die Fachhochschulen zudem auf, Standards für eine umfassende und systematische Personalentwicklung zu erarbeiten. Damit Professorinnen und Professoren ihren Aufgaben dauerhaft auf hohem Niveau nachkommen können, empfiehlt er den Fachhochschulen, erfolgreich erprobte Instrumente systematisch zu nutzen, etwa Freistellungen für praxisbezogene oder Forschungstätigkeiten, Fortbildungs-, Trainings- oder Coaching-Angebote, insbesondere für Erstberufene, aber bei Bedarf auch bei Übernahme eines Wahlamtes oder Aufbau und Leitung einer Forschungsgruppe. Personalentwicklung und zudem Führung durch die Vorgesetzten ist auch in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals neben der Professur erforderlich. Mitarbeitergespräche sollten regelmäßig geführt und individuelle Fort- und Weiterbildungsangebote unterbreitet werden, ggf. auch zur Höherqualifizierung. Bei den empfohlenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung sind Gleichstellungsaspekte mit berücksichtigt. Dies betrifft die Transparenz der Einstellungs Voraussetzungen und Auswahlkriterien sowie die empfohlenen Instrumente zur Flexibilisierung der Professur, zur Personalentwicklung und zur Karrierebegleitung. Diese Maßnahmen sollen die Karriere-

und Lebensplanung erleichtern und die Attraktivität von Fachhochschulen als Arbeitgeber insbesondere auch für potenzielle Kandidatinnen steigern.

Umsetzungsbedingungen: Ein Teil der vorliegenden Empfehlungen kann zügig und ohne erhebliche Mittel von den Fachhochschulen umgesetzt werden, etwa die Entwicklung der „Arbeitgebermarke“ Fachhochschule (*employer branding*), die Sicherstellung transparenter und fairer Auswahlverfahren oder die Ermöglichung von *Gemeinsamen Professuren (shared professorships)*. Bessere Personalgewinnung und -entwicklung erfordern zusätzliche Mittel und Anschubfinanzierungen, aber auch Vorleistungen der Hochschulen. Eine transparente Entwicklungsplanung der Fachhochschulen mit der Akzentuierung von Profilmerkmalen in den verschiedenen Leistungsdimensionen ist die Voraussetzung zur Einrichtung von *Schwerpunktprofessuren*, für die seitens der Länder zum Kapazitätserhalt zusätzliche Mittel bereitgestellt werden sollten. Denkbar ist auch eine Förderung im Rahmen von *Kooperationsplattformen*. Der Wissenschaftsrat sieht besonderes Potenzial in der Nutzung von *Kooperationsplattformen* und bekräftigt hier seine Empfehlungen von 2010, diese weiter auszubauen. *Kooperationsplattformen* stellen Transferprozesse zwischen Einrichtungen auf eine institutionelle, finanzielle und rechtlich gesicherte Grundlage. Sie sind besonders geeignet, personelle sowie materielle Ressourcen effektiv und effizient zu nutzen, Kooperationen in allen Leistungsbereichen von der Lehre über die wissenschaftliche Weiterbildung, die Forschung und den Transfer zu ermöglichen und technologisches Wissen, Methoden und Forschungsansätze interaktiv zu gestalten. Als langfristig angelegte institutionelle Strukturen eignen sie sich dazu, die empfohlenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung nachhaltig umzusetzen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt Bund und Ländern Aufwendungen für die Einrichtung von *Kooperationsplattformen*. In diesem Rahmen sollten Maßnahmen wie z. B. *Schwerpunktprofessuren* und *Tandem-Programme* angesiedelt werden. Ein solches Programm trägt dazu bei, das Modell an vielen Standorten zu etablieren und vielfältige Kooperationspotenziale auszuschöpfen. Positive Erfahrungen werden dafür sorgen, dass sich die außerhochschulischen Partner an den Kosten beteiligen und für die Nachhaltigkeit der Strukturen und Maßnahmen sorgen.

Um akuten Personalgewinnungsproblemen in den betroffenen Fachbereichen zu begegnen und hier zeitnah Anreize für die Kooperation von Fachhochschulen und außerhochschulischen Partnern zu setzen, empfiehlt der Wissenschaftsrat Bund und Ländern zudem, *Tandem-Programme* mit einer Anschubfinanzierung zu fördern.

Der Wissenschaftsrat fordert die Länder und die Fachhochschulen ferner auf, gemeinsam zu prüfen, an welchen Standorten und in welchen Fächern eine Aufstockung von Professuren erforderlich ist, um die Qualität der Lehrangebote und eine dem Hochschultyp adäquate Betreuung zu sichern. Die Fachhochschu-

len sollten im Rahmen ihrer Profilbildung die Möglichkeit erhalten, bis zu 15 % ihrer Professuren als *Schwerpunktprofessuren* mit einem durchschnittlichen Lehrdeputat von 11 Semesterwochenstunden anzubieten und in bestimmtem Umfang ihre Professuren mit einer Besoldung in Höhe von W3 auszuweisen. Es sollte außerdem zusätzliches Personal neben der Professur für Daueraufgaben vorhanden sein, damit sich die Professorinnen und Professoren auf ihre wissenschaftlichen Kernaufgaben konzentrieren können.

Zur Erfüllung der Personalentwicklungsaufgaben sollten die Fachhochschulen aus Sicht des Wissenschaftsrates zusätzliche Grundmittel einkalkulieren, um insbesondere Personalentwicklung im Rahmen von *Kooperationsplattformen* zu unterstützen, Fortbildungsangebote und Coachings zu finanzieren und Service-Einheiten für die Personalentwicklung auszubauen bzw. einzurichten. Die Länder sollten die Fachhochschulen unterstützen, damit Grundmittel in diesem Umfang für Personalentwicklung eingesetzt werden können.

A. Ausgangslage

Die vorliegenden Empfehlungen konzentrieren sich auf Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen. Im Anschluss an Erläuterungen zum Fokus der Empfehlungen und Begriffsklärungen (vgl. A.I) werden dazu in der „Ausgangslage“ zentrale Entwicklungen und Herausforderungen des Hochschultyps Fachhochschule identifiziert, die mit den Aufgaben und der Finanzierung von Fachhochschulen (A.II), dem Personalbestand (A.III), der Gewinnung von Personal (A.IV) und dessen Entwicklung sowie mit der Zusammenarbeit mit externen Partnern (A.V) zusammenhängen. In den „Empfehlungen“ unterbreitet der Wissenschaftsrat Lösungsvorschläge (Teil B). Ausführliche Informationen zu Daten und Fakten zum Status Quo einschließlich Tabellen mit wichtigen Kennzahlen und einer Synopse zu hochschulrechtlichen Aspekten finden sich im „Anhang“ (Teil C).

A.I FOKUS DER EMPFEHLUNGEN UND BEGRIFFSKLÄRUNGEN

Personalgewinnung und -entwicklung unterliegen an Fachhochschulen häufig anderen Bedingungen als an Universitäten.^{|2} Deshalb ist es erforderlich, für den Fachhochschulsektor eigene Empfehlungen zu entwickeln. Im Folgenden sollen die Besonderheiten des Fachhochschulsektors mit Blick auf Personalgewinnung und -entwicklung zunächst kurz skizziert werden:

- _ Bei ihrer Berufung müssen Fachhochschulprofessorinnen und -professoren besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden nachweisen, die sie während einer mehrjährigen beruflichen Praxisphase außerhalb der Hochschule erbracht haben. Der Berufung gehen also mehrere Sektorenwechsel voraus: von der Universität in

^{|2} Im Jahr 2014 hat der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ Probleme bei der Gestaltung der Karrierewege zwischen Promotion und Berufung an Universitäten identifiziert und darauf bezogene Lösungsvorschläge erarbeitet; vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Köln 2014.

die Berufspraxis und an die Fachhochschule. Eine innerhochschulische Qualifizierungsphase während oder nach der Promotion gibt es an Fachhochschulen i. d. R. nicht. Für die Phase der außerhochschulischen Berufspraxis gibt es wiederum keine strukturierten „Wege“, geregelt ist allein der Zugang zur Fachhochschulprofessur über die Einstellungs Voraussetzungen.

- _ Fachhochschulen rekrutieren Professorinnen und Professoren vorrangig aus der außerhochschulischen Berufspraxis und stehen somit als Arbeitgeber in Konkurrenz zu Unternehmen und außerhochschulischen Einrichtungen. Im Wettbewerb ist es für Fachhochschulen oftmals schwierig, das für sie geeignete Personal zu gewinnen, gerade in solchen Bereichen, die von der Wirtschaft besonders stark nachgefragt und attraktiv entlohnt werden. Dies betrifft insbesondere den MINT Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). |³ Zudem befinden sich die für eine Professur in Frage kommenden Personen oft nicht auf der Suche nach einer Position an einer Fachhochschule und haben daher auch keine Kenntnis von deren Ausschreibungen. Einen Mittelbau, aus dem Professorinnen und Professoren gewonnen werden könnten, gibt es i. d. R. an Fachhochschulen nicht. Wegen der besonderen Berufungsvoraussetzungen wäre dies mit Blick auf die Besetzung zukünftiger Professuren alleine auch nicht zielführend.
- _ Fachhochschulen müssen auf andere Mechanismen der Karrierebegleitung zurückgreifen als Universitäten. Für die Universitäten hat der Wissenschaftsrat die Einführung der *Tenure Track*-Professur als Weiterentwicklung der Juniorprofessur empfohlen. Diese Empfehlung kann auf den Fachhochschulsektor nicht übertragen werden, da die qualifizierte außerhochschulische Praxiserfahrung nicht durch eine Bewährung im Professorenamt wie beim *Tenure Track* erlangt werden kann.

Fokus auf staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen

Insgesamt gab es im Wintersemester 2014/15 in Deutschland 217 staatlich *anerkannte* Allgemeine Fachhochschulen, darunter 109 in *staatlicher Trägerschaft* (im Folgenden „staatliche Allgemeine Fachhochschulen“). |⁴ An den staatlichen All-

|³ Vgl. Verband Deutscher Maschinen- und Anlagebau e. V. (VDMA): Berufungsverfahren in den Ingenieurwissenschaften. Ergebnisse einer Tendenzbefragung bei Hochschulleitungen sowie Dekaninnen und Dekanen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik, Januar 2016, S. 13. Vgl. A.IV.1.a. Die erschwerte Gewinnung von Professorinnen und Professoren in den beschriebenen Fachbereichen wird zudem von einem dem Wissenschaftsrat vorliegenden Zwischenbericht der Studie „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung bestätigt. Endgültige Ergebnisse werden voraussichtlich im ersten Quartal 2017 veröffentlicht.

|⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.5, Anhang 1. Fachhochschulen in Gründung oder Fachhochschulen, die sich im Anerkennungsverfahren befinden, sind hier nicht berücksichtigt. Die Duale

gemeinen Fachhochschulen waren rd. 84 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Fachhochschulpersonals beschäftigt und rd. 77 % der Fachhochschulstudierenden eingeschrieben (vgl. Abbildung 1).

Der Wissenschaftsrat konzentriert sich in den vorliegenden Empfehlungen auf die staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen. Ist im Folgenden von „Fachhochschulen“ die Rede, sind somit i. d. R. die Allgemeinen Fachhochschulen in staatlicher Trägerschaft gemeint. Dies gilt auch für quantitative Angaben.

Abbildung 1 Anteile Fachhochschulen, wiss. Personal und Studierende an Fachhochschulen insgesamt nach Fachhochschultyp 2014

	Anteil an Zahl FH insg. WS 2014/ 15	Anteil hauptberufl. wiss. Personal 2014 an FH insg.	Anteil Studierende WS 2014/ 15 an FH insg.
staatliche Allg. FH	44 %	84 %	77 %
staatlich anerkannte private FH	37 %	9 %	17 %
staatlich anerkannte kirchliche FH	7 %	2 %	2 %
staatliche u. staatlich anerk. Verwaltungs-FH	12 %	5 %	4 %

Quellen: destatis-online (Hochschulen) sowie eigene Berechnungen laut ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes (Personal und Studierende).

Die fast ausnahmslos staatlichen *Verwaltungsfachhochschulen*, die insbesondere für den gehobenen Verwaltungsdienst ausbilden, unterscheiden sich bezüglich der Studienangebote, der ministeriellen Aufsicht, der Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals u. a. m. teilweise erheblich von den staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen. Die Bedingungen von Personalgewinnung und -entwicklung an den staatlich anerkannten *privaten* und *kirchlichen* Fachhochschulen weichen z. T. ebenfalls deutlich von denen an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen ab. |⁵ Die Empfehlungen lassen diese Unterschiede unbeachtet. Die Einrichtungen sind aufgefordert zu prüfen, ob Problembe-schreibung und Empfehlungen teilweise auf den nichtstaatlichen Fachhoch-schulsektor übertragen werden können.

Hochschule Baden-Württemberg ist im Folgenden bei quantitativen Angaben enthalten, weil sie in der Sta-tistik als „Fachhochschule“ geführt wird.

|⁵ Vgl. dazu auch Wissenschaftsrat: Private und kirchliche Hochschulen aus Sicht der Institutionellen Ak-kreditierung, Köln 2012.

An den 109 staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen gab es in den Bereichen Wissenschaft, Kunst, Technik und Verwaltung im Jahr 2014 insgesamt 103.419 Personen. 28.648 Personen gehören zum hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, davon sind 15.987 Professorinnen und Professoren, 10.542 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 1.940 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 7 in Abschnitt C.I.3.a). Die vorliegenden Empfehlungen konzentrieren sich auf das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal. Dieser Fokus wurde gewählt, weil sich der Personalbestand in diesem Bereich in den letzten zehn Jahren aus unterschiedlichen Gründen besonders stark verändert hat und einige Personalgruppen v. a. durch eine starke Zunahme der Drittmittelfinanzierung überproportional gewachsen sind, während es bei anderen Personalgruppen Engpässe gibt. Dessen ungeachtet haben die Empfehlungen Konsequenzen für den Bereich des Verwaltungs- und technischen Personals, das hier jedoch nicht im Fokus steht.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Definition)

Im Jahr 2014 gab es 10.542 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. drittmittelfinanziertes Personal).⁶ Sie sind weisungsgebunden, und ihnen obliegen wissenschaftliche Dienstleistungen bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen: in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung. Häufig handelt es sich um Personen auf sog. Funktionsstellen. Im Unterschied zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten befinden sich an Fachhochschulen nur wenige von ihnen in der Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifikation (Promotion, Postdoc-Phase), nur wenige haben ein Lehrdeputat. Insgesamt umfasst die Personalkategorie „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ heterogene Aufgabenprofile, und es gibt z. T. große Eingruppierungsunterschiede zwischen den Ländern. So werden wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einigen Ländern v. a. im gehobenen Dienst beschäftigt, in anderen Ländern v. a. im höheren Dienst. Zudem gibt es z. T. hybride Stellenprofile

⁶ Ist im Folgenden von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rede, sind die in Baden-Württemberg und Brandenburg sog. „akademischen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i. d. R. eingeschlossen: In Baden-Württemberg besteht das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal an Hochschulen laut Landeshochschulgesetz 1. aus den „Hochschullehrern (Professoren, Juniorprofessoren und Dozenten)“, 2. den sog. „Akademischen Mitarbeitern“, darunter auch Lektorinnen und Lektoren; in Brandenburg zählen dazu die (Junior-)Professorinnen und -Professoren sowie die ebenfalls sog. „Akademischen Mitarbeiter“, darunter auch wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die über einen Hochschulabschluss verfügen.

mit Aufgaben in der Wissenschaft, im Wissenschaftsmanagement und in Technik und Verwaltung. Laboringenieurinnen und -ingenieure zählen in einigen Ländern zum wissenschaftlichen, in anderen zum technischen Personal. Diese und weitere Unschärfen, die ausführlich in den Abschnitten A.III.2 und C.I.3.c dargelegt werden, sind zu bedenken, wenn im Folgenden von wissenschaftlichen bzw. wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rede ist.

Kooperation mit Unternehmen und weiteren Einrichtungen

In den vorliegenden Empfehlungen werden mehrfach Kooperationen von Fachhochschulen mit „Unternehmen bzw. Einrichtungen“ angesprochen. Damit sind Organisationen sowohl des Unternehmenssektors als auch des Nicht-Unternehmenssektors gemeint, insbesondere im Bereich produzierendes Gewerbe (sekundärer Sektor) und im Bereich Dienstleistungen (tertiärer Sektor), z. B. Industrieunternehmen, Banken und Versicherungen, Einrichtungen des Gesundheitswesens sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit Anwendungsbezug, insbesondere der Fraunhofer-Gesellschaft.

A.II HOCHSCHULTYP FACHHOCHSCHULE: ENTWICKLUNG UND HERAUSFORDERUNGEN

II.1 Entwicklung und Rolle der Fachhochschulen im Bildungs-, Wissenschafts- und Innovationssystem

Im Jahr 2010 hat der Wissenschaftsrat Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem vorgelegt. |⁷ Dabei hat er auch die Veränderungsprozesse im Hochschulsystem und seinen Sektoren analysiert – etwa auf Grund der Bologna-Reform oder auf Grund von demographischen, sozioökonomischen und soziokulturellen Wandlungsprozessen sowie von Globalisierung und Internationalisierung. Der Wissenschaftsrat hat festgestellt, dass die Vielfalt und der Umfang der gesellschaftlichen |⁸ und individuellen Erwartungen an Bildung und Ausbildung, Forschung und Entwicklung, Weiterbildung und Wissenstransfer in den vergangenen Jahren zugenommen haben. Mit Blick auf die

|⁷ Vgl. hierzu und zum Folgenden Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O.

|⁸ Im Folgenden sind die Begriffe Gesellschaft und Volkswirtschaft umfassend zu verstehen. Der Begriff Gesellschaft soll nicht nur den Bereich der Zivilgesellschaft, sondern auch die Bereiche Politik und Kultur einschließen, der Begriff Volkswirtschaft neben Industrie und privaten Dienstleistungen auch den öffentlichen Sektor.

Fachhochschulen hat der Wissenschaftsrat empfohlen, verstärkt auf die Potenziale dieses Hochschultyps zu setzen und ihn zeitgemäß weiterzuentwickeln: Er hat für eine funktionsadäquate, bedarfs- und kompetenzorientierte Ausdifferenzierung der Fachhochschulen im Allgemeinen sowie für eine Weiterentwicklung einzelner Fachhochschulen jenseits der Möglichkeiten des Regelfalles plädiert. Diese soll auch eine Etablierung von neuen Hochschulformen und -formaten zulassen. Der Stellenwert und die Qualität der Lehre sowie die Anwendungsorientierung, die die Fachhochschulen auszeichnen, sollen in jedem Fall erhalten bleiben. |⁹

Ebenfalls im Jahr 2010 hat der Wissenschaftsrat die zunehmende funktionale Differenzierung der Hochschulen beschrieben. Unter einer „funktionalen“ Differenzierung versteht der Wissenschaftsrat einen Prozess, durch den die Anforderungen an das Hochschulsystem mit dem Aufgabenspektrum unterschiedlicher Hochschultypen und -formate optimal in Einklang gebracht werden. |¹⁰ Nicht die Auflösung der Hochschultypen Universität vs. Fachhochschule, sondern eine wachsende Binnendifferenzierung ist in beiden Sektoren wahrnehmbar. Dem Wissenschaftsrat war und ist es ein wichtiges Anliegen, dass nicht unterschiedslos alle Hochschulen sämtliche gesellschaftliche Anforderungen in den verschiedenen Leistungsdimensionen erfüllen müssen, sondern über eine Profilierung und funktionale Differenzierung der Hochschulen die Leistungsfähigkeit des Hochschulsystems insgesamt gesteigert wird.

II.1.a Rolle der Fachhochschulen im Bildungssystem

Der Fachhochschulsektor wurde mit dem Ziel gegründet, eine wachsende Zahl an Studierenden auf wissenschaftlicher Basis anwendungs- und praxisorientiert auszubilden und zu anspruchsvollen Tätigkeiten zu befähigen. Etwa ein Drittel aller Studierenden an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen ist inzwischen an Fachhochschulen eingeschrieben, überwiegend an Fachhochschulen in staatlicher Trägerschaft. |¹¹ Der Primat der Lehre an Fachhochschulen spiegelt sich nach wie vor in höheren Curricularnormwerten bzw. kleineren Lerngruppen als an Universitäten sowie mehrheitlich professoraler Lehre mit der Konsequenz hoher Lehrdeputate. Das andere konstitutive Merkmal des

|⁹ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, a. a. O., S. 74f. Zur Profilierung der Hochschulen in der Lehre vgl. auch ders.: Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, Köln 2013, S. 39-41.

|¹⁰ Vgl. hierzu und zum Folgenden Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, a. a. O., hier S. 13.

|¹¹ Eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes: Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 4.1: Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2014/15, Wiesbaden 2015.

Hochschultyps Fachhochschule, der Anwendungsbezug, zeigt sich z. B. an obligatorischen Praxisphasen, die in das Studium integriert sind, und an Lehrenden, die über qualifizierte außerhochschulische Berufserfahrung verfügen.

Für das Studienangebot bedeutet eine bedarfsorientierte Ausdifferenzierung des Hochschultyps Fachhochschule, dass Fachhochschulen in allen Fachgebieten praxis- und berufsfeldorientierte Studienprogramme entwickeln können, in denen es einen entsprechenden gesellschaftlichen Bedarf gibt und in denen Fachhochschulen entsprechende Kompetenzen aufgebaut haben bzw. aufbauen. Ein Bereich, den die Fachhochschulen seit einigen Jahren gezielt erschließen, ist die Akademisierung neuer Berufsbilder, etwa der Gesundheitsfachberufe, für die es bis dahin primär eine im fachschulischen und betrieblichen Bereich organisierte Ausbildung gab. |¹² Fachhochschulen nehmen auch eine Vorreiterrolle bei der Entwicklung neuer, eng mit der beruflichen Praxis verbundener Ausbildungsangebote wie dem dualen Studium ein. |¹³

Die Aufgabe der wissenschaftlichen Weiterbildung weisen etliche Landeshochschulgesetze explizit auch dem Fachhochschulsektor zu. |¹⁴ Dieser Aufgabenbereich, der die Anforderungen der Arbeitgeber berücksichtigt und wesentlich dazu beiträgt, das Fachkräfteangebot in den Regionen dauerhaft zu sichern, verzeichnet zunehmende Aktivitäten der Fachhochschulen. |¹⁵ An der Schnittstelle zwischen Hochschule und Gesellschaft ist zudem der wachsende Bereich des *service learning* bzw. „Lernen durch Engagement“ angesiedelt, der durch eine Verbesserung der Qualität der akademischen Lehre sowie des wechselseitigen Wissenstransfers zwischen Hochschule und Gesellschaft zur Förderung des gesellschaftlichen Miteinanders beitragen soll. |¹⁶

II.1.b Rolle der Fachhochschulen im Wissenschafts- und Innovationssystem

Da die Hochschulgesetze neben Lehre und wissenschaftlicher Weiterbildung mittlerweile Forschung und Entwicklung sowie Transfer ebenfalls zu den Auf-

|¹² Die einschlägigen Studiengänge, die im Kontext „Akademisierung der Gesundheitsfachberufe“ eingerichtet wurden, finden sich an Fachhochschulen; vgl. dazu auch Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen, Köln 2012.

|¹³ Vgl. ausführlich Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier (Drs. 3479-13), Mainz Oktober 2013.

|¹⁴ Etwa in Nordrhein-Westfalen (§ 3 Abs. 2 HZG NRW) und im Saarland (§ 2 Abs. 1 u. 2 FhG).

|¹⁵ Das zeigt sich z. B. an den geförderten Projekten des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, an dem sich zahlreiche Fachhochschulen erfolgreich beteiligt haben (vgl. <http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de> v. 18.08.2016).

|¹⁶ Vgl. z. B. das Hochschulnetzwerk „Bildung durch Verantwortung e. V.“, dem viele Fachhochschulen angehören (<http://www.bildung-durch-verantwortung.de> v. 18.08.2016).

gaben der Fachhochschulen zählen (vgl. C.I.1.a), hat sich der Fachhochschulsektor auch zu einem wichtigen Teilbereich des Wissenschafts- und Innovationsystems entwickelt. Im Zuge der Bologna-Reform wurde es Fachhochschulen ermöglicht, forschungsorientierte Master-Studiengänge anzubieten. |¹⁷ Einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von April 2010 zufolge können sich auch Fachhochschulprofessorinnen und -professoren auf das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 GG berufen. |¹⁸

Um Fachhochschulen bei ihren Aufgaben im Wissenschafts- und Innovationsystem zu unterstützen, haben der Bund und die Länder zahlreiche Förderprogramme aufgelegt (vgl. A.II.2.b). Von Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen gehen wesentliche Impulse für die Innovationsfähigkeit der Gesellschaft aus. In den Landeshochschulgesetzen ist i. d. R. von „anwendungsbezogener“ bzw. „praxisnaher“ Forschung und Entwicklung die Rede. Diese sollten nicht als Teil eines eindimensionalen Kontinuums mit dem Gegenpol der Grundlagenforschung verstanden werden, sondern als Teil eines mehrdimensionalen Modells, in dem hohes Erkenntnisinteresse und hohes Nutzeninteresse im Rahmen nutzenorientierter Grundlagenforschung auch verbunden werden können. |¹⁹ Inzwischen ist unbestritten, dass Innovationen in einem Prozess generiert werden, der die verschiedenen Dimensionen von Forschung, Entwicklung und Praxis in komplexer Wechselwirkung integriert: Vernetzungs- und Transferprozesse, die interaktiv im Sinne eines Austauschs und nicht als ein Fluss in nur eine Richtung verlaufen, sind geeignete Strukturen für die Entwicklung von technologischen wie auch sozialen Innovationen.

Den Fachhochschulen kommt aufgrund ihres Praxisbezugs und ihrer regionalen Verankerung in diesem Prozess eine besondere Bedeutung zu. Fachhochschulen sind wichtige Partner für innovative Unternehmen und Einrichtungen, vor allem wenn diese über keine eigenen oder nur kleine Forschungs- und Entwicklungsabteilungen verfügen. Nachweislich fungieren Fachhochschulen als Innovationsmotoren der wirtschaftlichen Entwicklung, insbesondere in strukturschwächeren, ländlichen und sogar demographisch schrumpfenden Regionen. Denn sie sind sowohl in der Lage, Absolventinnen und Absolventen an die Region zu binden, als auch die Innovationsfähigkeit kleiner und mittelständi-

|¹⁷ Vgl. Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i. d. F. vom 04.02.2010).

|¹⁸ Vgl. Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 13.04.2010, 1 BvR 216/07.

|¹⁹ Vgl. Stokes, D. E.: Pasteur's Quadrant. Basic Science and Technological Innovation, Washington 1997; mit Bezug auf Stokes vgl. auch DFG: Entwicklung und Bewertung von anwendungsorientierter Grundlagenforschung in der Psychologie. Rundgespräche und Kolloquien. Hg. von Brüggemann, A., Bromme, R., Berlin 2006.

scher Unternehmen vor Ort zu unterstützen und somit Wertschöpfungszuwächse zu generieren. |²⁰ Ähnliches gilt für soziale Innovationen in Kooperation mit Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens.

Davon abgesehen sind Fachhochschulen inzwischen auch (inter-)national gefragte Partner. Die internationale Ausrichtung der Fachhochschulen kommt solchen Unternehmen zugute, die auch international kooperieren und einen Bedarf an Absolventinnen und Absolventen mit Auslandserfahrung und interkulturellen Kompetenzen haben, welche in internationalen Projekten und Teams eingesetzt werden können.

II.2 Herausforderungen

Im Folgenden werden zunächst Veränderungen im Umfeld der Fachhochschulen skizziert, anschließend Entwicklungen im Kontext der Finanzierung der Fachhochschulen und insbesondere ihres Personals.

II.2.a Veränderungen im Umfeld der Fachhochschulen

Globaler Wettbewerb, kontinuierlicher technologischer Wandel, alternde Gesellschaft, z. T. schrumpfende Regionen bei gleichzeitiger Flüchtlingsmigration, große gesellschaftliche Herausforderungen (Klimawandel, Energieversorgung etc.) stellen den Hochschulsektor und damit auch die Fachhochschulen vor anspruchsvolle Aufgaben. Vor dem Hintergrund der politischen Zielsetzungen, die Innovationskraft in Deutschland weiter zu erhöhen, den wachsenden Fachkräftebedarf des Arbeitsmarktes zu decken und auf die steigende Bildungsbeteiligung und den zunehmenden Wunsch junger Menschen zur Aufnahme eines qualitativ hochwertigen Studiums zu reagieren, müssen die Fachhochschulen sich weiterhin in hohem Maße an der Bereitstellung der erforderlichen Studienkapazitäten beteiligen. So prognostiziert die Kultusministerkonferenz (KMK), dass die Zahl der studienberechtigten Schulabsolventinnen und Schulabsolventen im Jahr 2025 immer noch um rd. 8 % über der Zahl von 2005 liegen wird. Gleichzeitig hat sich im Verlaufe der Jahre der Trend verstärkt, dass die Studienberechtigten ihr Studium an einer Fachhochschule aufnehmen. Gingen im Jahr 2005 noch 65,7 % der Studienanfänger an die Universität, so waren es 2014 nur noch 58,3 %. Die Fachhochschulen müssen sich auf diese Situation einstellen und ihre wichtige Ausbildungsfunktion erhalten. Fachhochschulen müssen wachsenden und sich permanent wandelnden Erwartungen gerecht werden, die Wirtschaft und Gesellschaft sowohl an die Kompetenzen der Absolventinnen

|²⁰ Vgl. z. B. Kratz, F., Lenz, T.: Regional-ökonomische Effekte von Hochschulabsolventen, in: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF): Beiträge zur Hochschulforschung, 2/2015, S. 8-27.

und Absolventen als auch an die Leistungen des wissenschaftlichen Personals im Kontext von Wissens- und Technologietransfer stellen. Auf Grund der verbesserten (und gewollten) Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung hat die Heterogenität der Studierenden stark zugenommen. Die Qualifizierung ist angesichts der sehr unterschiedlichen schulischen Voraussetzungen eine Herausforderung, die in Folge hoher Zuwanderungszahlen und wegen des damit z. T. verbundenen Nach- oder Weiterqualifizierungsbedarfs noch komplexer wird. Ein zentrales Problem besteht für die Fachhochschulen in einigen Fächern und Regionen darin, Professuren mit den dafür am besten geeigneten Personen zu besetzen und den steigenden Bedarf an Fachkräften befriedigen zu können (vgl. A.IV.1).

Der Fachhochschulsektor bietet grundsätzlich die Voraussetzungen dafür, die an ihn gerichteten gesellschaftlichen Erwartungen zu erfüllen. Schwierigkeiten entstehen, wenn den gewachsenen Aufgaben und Anforderungen kein angemessener finanzieller und personeller Aufwuchs entspricht (vgl. ausführlich A.II.2.b und A.III).

II.2.b Entwicklung der Finanzierung der Fachhochschulen

Der Wissenschaftsrat hat mehrfach und zuletzt im Jahr 2013 festgestellt, dass die Handlungsspielräume und die Leistungsfähigkeit der Hochschulen in den letzten Jahren dadurch eingeschränkt wurden, dass ihre Grundfinanzierung nicht an die gestiegenen Leistungserwartungen und die Zunahme der Aufgaben angepasst wurde. |²¹ Das gilt insbesondere für den Fachhochschulsektor.

Die laufenden Grundmittel pro Studentin bzw. Student stagnieren an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen seit Jahren (vgl. C.I.4.c). Probleme entstehen, wenn ein Teil der Grundmittel nur befristet gewährt wird (sonstige Haushaltsmittel). Das hat an vielen Fachhochschulen dazu geführt, vermehrt auf Lehraufträge auszuweichen oder Lehrpersonal bis zur Dauer von zwei Jahren befristet zu beschäftigen. Die fluktuierenden Lehrbeauftragten und befristete Professuren erschweren die Aufgabenerfüllung.

Anzuerkennen ist, dass der Bund und die Länder Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen zunehmend unterstützen, um das Innovationspotenzial der Fachhochschulen besser auszuschöpfen. |²² In diesem Jahr verabschiedeten

|²¹ Vgl. Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a. a. O., S. 55-59.

|²² Vgl. zuletzt die Fördermaßnahmen „FH Impuls“ vom BMBF (<http://www.bmbf.de/de/28721.php> v. 18.08.2016) und „FH KOMPETENZ“ vom nordrhein-westfälischen Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (<http://www.wissenschaft.nrw.de/forschung/foerderung/sonstige-foerderprogramme/forschungsfoerderung-an-fachhochschulen/fh-kompetenz-2016/> v. 18.08.2016).

Bund und Länder u. a. das Programm „Innovative Hochschule“ zur Förderung des Wissens- und Technologietransfers an Fachhochschulen und kleineren Universitäten. |²³ Im Jahr 2013 förderten sie den Fachhochschulsektor mit Drittmitteln in Höhe von insgesamt rd. 233 Mio. Euro. |²⁴ Im Rahmen der Förderung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) wurden den Fachhochschulen im selben Jahr zudem rd. 5 Mio. Euro bewilligt. |²⁵

A.III PERSONALBESTAND

Die veränderten Aufgaben von Fachhochschulen und die aktuellen Finanzierungsmöglichkeiten im Bereich der sonstigen Haushaltsmittel und der Drittmittel (vgl. A.II) führen zu veränderten Proportionen innerhalb der einzelnen Personalkategorien, aber auch zu einem veränderten Gesamtgefüge im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

III.1 Ausstattung der Fachhochschulen mit Professuren

Fachhochschulen bilden eine zunehmende Zahl an Fachkräften aus. Die Zahl der Studierenden an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen ist zwischen 2005 und 2014 etwa um den Faktor 1,5 gewachsen, die Zahl der Studienanfänger um den Faktor 1,7. Demgegenüber wurde die Zahl der Professorinnen und Professoren im selben Zeitraum nur um den Faktor 1,2 erhöht. In Folge dessen haben sich die Betreuungsrelationen deutlich verschlechtert. Im Jahr 2014 kamen auf 15.987 hauptberufliche Professorinnen und Professoren 717.271 Studierende. |²⁶ Dieses Verhältnis von rd. 1:45 konterkariert die wichtigsten Merkmale des Studiums an Fachhochschulen: kleine Gruppen, vorwiegend professorale Lehre und eine intensive Betreuung. Bereits im Jahr 2010 hat der Wissenschaftsrat die Länder aufgefordert, dafür zu sorgen, dass sich die Betreuungsrelationen im Fachhochschulsektor trotz der Expansion nicht weiter

|²³ Vgl. zu den Einzelheiten der Förderinitiative „Innovative Hochschule“: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Verwaltungsvereinbarung-innovative-Hochschule-2016.pdf> v. 16.08.2016.

|²⁴ Zur Fachhochschulförderung durch Bund und Länder vgl. C.I.4.c und Tabelle 12 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

|²⁵ In den Jahren 2011 und 2012 waren es jeweils rd. 7 Mio. Euro (vgl. Tabelle 12 im Anhang C.II dieser Empfehlungen). Zwar wurden in den Jahren 2011-2013 insgesamt 82 Fachhochschulen durch die DFG gefördert (neben 23 Musik- und Kunsthochschulen und 105 Universitäten). Auf die geförderten Universitäten fielen im selben Zeitraum jedoch 99,5 % des Bewilligungsvolumens innerhalb des Hochschulsektors; vgl. DFG: Förderatlas 2015. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland, Weinheim 2015, S. 61.

|²⁶ Eigene Berechnungen, basierend auf Tabelle 10 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

verschlechtern. Denn dies würde die Qualität der akademischen Ausbildung an diesem Hochschultyp beschädigen. |²⁷

Fachhochschulen können Vakanzen nicht mit Hilfe von Vertretungsprofessuren für qualifizierte Nachwuchskräfte (wie an Universitäten üblich) überbrücken. Das starke Anwachsen der Studierendenzahl hat deshalb auch zu einem starken Anstieg der Zahl der Lehrbeauftragten geführt, |²⁸ mit denen Fachhochschulen das reguläre Lehrangebot aufrechterhalten. |²⁹ Zum Konzept anwendungsorientierter Lehre gehören solche Lehrbeauftragten, die das Lehrangebot punktuell ergänzen und aktuelle Erfahrungen aus der beruflichen Praxis einbringen, nicht aber Grundlagenfächer auf breiter Basis abdecken. Der Wissenschaftsrat hat im Jahr 2010 einen adäquaten Einsatz von Lehrbeauftragten empfohlen (die Übernahme von max. 20 % des gesamten Lehrdeputats, in erster Linie im Wahlbereich |³⁰). Einen übermäßigen Einsatz hält er für nicht vertretbar. Er ist mit Nachteilen für die Studierenden verbunden, die trotz des für diesen Hochschultyp beanspruchten Primats der Lehre mit ständig wechselndem Lehrpersonal und ungünstigeren Gruppengrößen zurechtkommen müssen, aber auch mit Nachteilen für die Institution und z. T. auch für die Lehrbeauftragten selbst.

III.2 Zuwachs an wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Professur

An Fachhochschulen ist in den vergangenen Jahren eine nennenswerte Gruppe an wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Professur mit unterschiedlichen Auf-

|²⁷ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 61.

|²⁸ Die Zahl der Lehrbeauftragten an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen ist zwischen 2005 und 2014 bundesweit fast um den Faktor 2,6 gestiegen und lag bei gut 40.000 Personen im Jahr 2014 (vgl. auch Tabelle 2 im Anhang C.II dieser Empfehlungen). Allerdings war im Jahr 2014 fast die Hälfte der Lehrbeauftragten in Baden-Württemberg tätig, wo es im selben Zeitraum einen Aufwuchs um mehr als den Faktor 6 gab. Der Aufwuchs kann darauf zurückgeführt werden, dass die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) seit 2009 in die Hochschulstatistik einbezogen wird und Lehrbeauftragte an verschiedenen Standorten der DHBW tätig sein können. Dem baden-württembergischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zufolge wird die Lehre an der DHBW überwiegend durch Lehrbeauftragte abgedeckt. In Baden-Württemberg wurden im Jahr 2014 insgesamt 19.226 Lehrbeauftragte vermerkt, über 70 % von ihnen waren an der DHBW tätig (vgl. ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes und Angaben des baden-württembergischen Ministeriums).

|²⁹ Angaben zum Anteil der Lehraufträge am Lehrangebot finden sich bei Dölle, F.; Deuse, C. et al.: Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich – Fachhochschulen 2013. Kennzahlenergebnisse für die Länder Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein auf Basis des Jahres 2013, DZHW Forum Hochschule 2/2015, Hannover, Tabellen 3.1.1-3.2.3.

|³⁰ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 82.

gabenprofilen entstanden. In den entsprechenden Personalkategorien (wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Dozentinnen und Dozenten) waren im Jahr 2014 fast 12.700 Personen bzw. rd. 44 % des gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals beschäftigt, vielfach aus Drittmitteln. |³¹

Auffällig ist der starke Zuwachs an Personen in der Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Zwischen 2005 und 2014 hat sich ihre Zahl von deutlich unter 3.000 auf über 10.500 Personen fast vervierfacht. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden benötigt, um wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Entwicklung, Transfer, Lehre und im Wissenschaftsmanagement weisungsgebunden zu erbringen. Sie werden z. B. zur Unterstützung von Forschungsprojekten eingesetzt, zur Betreuung wissenschaftlicher Labore und Infrastrukturen, bei der Betreuung und Anleitung von Studierenden, bei der Praktikumsvermittlung, der Koordination und Qualitätssicherung der Studiengänge, beim *service learning* und z. T. auch in der eigenständigen Lehre (vgl. ausführlich C.I.3.c). |³² Vielfach gibt es hybride Stellenprofile. Im Unterschied zu Universitäten arbeiten aber nur wenige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer Dissertation, die wenigsten sind bereits promoviert. Bundesweit gesehen sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen noch immer mehrheitlich im gehobenen, nicht im höheren Dienst eingruppiert. |³³ Allerdings führen die zunehmende Drittmittelfinanzierung und die steigende Zahl an Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zu einer zunehmenden Beschäftigung im höheren Dienst. |³⁴

Aus dem Stellenplan und sonstigen Haushaltsmitteln waren im Jahr 2014 etwas mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen

|³¹ Eigene Berechnungen basierend auf Tabelle 1 im Anhang C.II dieser Empfehlungen; zu den aus Drittmitteln Beschäftigten vgl. Tabelle 5 und Tabelle 7.

|³² Im Unterschied zu wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten können diese an Fachhochschulen – den gesetzlichen Vorgaben entsprechend – vergleichsweise weniger mit eigenständigen Lehrveranstaltungen betraut werden; vgl. die Synopse zu „Lehrverpflichtungen an Allgemeinen Fachhochschulen“ im Anhang C.III dieser Empfehlungen.

|³³ Dies liegt v. a. daran, dass die Flächenländer Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen überwiegend im gehobenen Dienst eingruppierten und dort mehr als die Hälfte aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind (vgl. dazu Tabelle 6 im Anhang C.II dieser Empfehlungen).

|³⁴ Im Jahr 2014 waren nur noch rd. 53 % der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gehobenen Dienst eingruppiert (2005: rd. 73 %), darunter ein Anteil von rd. 64 % aus Grundmitteln finanzierten Personen (2005: rd. 73 %). Eigene Berechnungen basierend auf Tabelle 5 im Anhang C.II dieser Empfehlungen, für 2005 basierend auf einer ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

und Mitarbeiter finanziert, etwa ein Fünftel war unbefristet beschäftigt. |³⁵ Im Jahr 2010 hat der Wissenschaftsrat ein Zielverhältnis von drei hauptberuflichen Professorinnen und Professoren zu einer aus Grundmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter empfohlen. |³⁶ Mit 15.987 Professorinnen und Professoren und 5.367 aus dem Stellenplan und sonstigen Haushaltsmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jahr 2014 ist dieses Zielverhältnis inzwischen erreicht. |³⁷ Zu bedenken ist dabei, dass die Lage in den Ländern z. T. sehr unterschiedlich ist und nur eine Minderheit der Länder diese Quote vorweisen kann. |³⁸

A.IV PERSONALGEWINNUNG

Das Thema Personalgewinnung betrifft haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches, künstlerisches und nichtwissenschaftliches Personal an Fachhochschulen. Schwierig für Fachhochschulen ist seit einiger Zeit insbesondere die Gewinnung von Professorinnen und Professoren in bestimmten Fächergruppen.

IV.1 Besetzung von Professuren

IV.1.a Problemanalyse

Bei der Berufung auf eine Fachhochschulprofessur müssen Kandidatinnen und Kandidaten als formale Einstellungsvoraussetzungen eine wissenschaftliche Qualifikation, Lehrbefähigung und qualifizierte Erfahrung in der außerhochschulischen Berufspraxis nachweisen. |³⁹ Letztere erweist sich als ein anspruchsvolles Strukturmerkmal des Zugangs zur Fachhochschulprofessur. Es trifft in einigen Fächern und Regionen auf eine Arbeitsmarktsituation, die durch Fachkräfteengpässe geprägt ist. |⁴⁰ Der demographische Wandel betrifft

|³⁵ Vgl. ausführlich Abschnitt C.I im Anhang dieser Empfehlungen, insbesondere C.I.3.

|³⁶ Vgl. auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 80.

|³⁷ Vgl. Tabelle 14 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

|³⁸ Vgl. Abbildung 8 in C.I.3.c.

|³⁹ Die qualifizierte Praxiserfahrung muss während einer mehrjährigen Berufstätigkeit erworben worden sein, darunter mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs; vgl. dazu die in § 44 HRG und in den einzelnen Landeshochschulgesetzen entsprechend geregelten „Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren“.

|⁴⁰ Vgl. auch Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels (Drs. 3818-14), Darmstadt April 2014. Zur Vollbeschäftigung vgl. Bundes-

den Fachhochschulsektor auf Grund seines Fächerprofils in besonderer Weise: Probleme, Personen für eine Fachhochschulprofessur zu gewinnen, bestehen im MINT-Bereich, insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, denen rd. 44 % aller Fachhochschulprofessuren zugeordnet sind. |⁴¹ Allein in dieser Fächergruppe müssen an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen bis 2025 im Mittel ca. 250 Professuren jährlich neu besetzt werden. |⁴² Eine Tendenzumfrage des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. belegt die jetzt schon vorhandene Unzufriedenheit der Fachhochschulen mit der quantitativen Bewerberlage. |⁴³ Verschärft sind die Probleme der Personalgewinnung auch in den Fächern, die für neue akademische Berufsbilder qualifizieren, etwa die Gesundheitsfachberufe, weil es hier auf Grund der relativ jungen Entwicklung nur wenige Personen gibt, die die erforderlichen Berufungsvoraussetzungen erfüllen können. |⁴⁴ Da sich zu wenige geeignete Personen bewerben, sind Mehrfachausschreibungen in den genannten Fächern vielerorts die Regel.

Auch andere strukturelle Merkmale der Fachhochschulprofessur erschweren die Gewinnung geeigneten Personals. Dies gilt insbesondere für die Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern: Fachhochschulen können sich gegenüber Angeboten aus der Wirtschaft oder von Universitäten, mit denen sie in bestimmten Fächern, etwa den Ingenieurwissenschaften, ebenfalls im

bericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, S. 275f.

|⁴¹ Vgl. Tabelle 2 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

|⁴² Dies übersteigt den Bedarf an Universitäten um den Faktor 2,5. Eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 4.4, sowie Tabelle 18 im Anhang C.II dieser Empfehlungen. Die Bedarfszahlen deuten auf einen Generationenwechsel hin, der an vielen Fachhochschulen bevorsteht.

|⁴³ Demzufolge sind 70 % der befragten Dekaninnen und Dekane an Fachhochschulen „unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ mit der Quantität der Bewerbungen. Demgegenüber sei die Lage an Universitäten laut der Umfrage „deutlich entspannter“. Vgl. VDMA: Berufungsverfahren in den Ingenieurwissenschaften. Ergebnisse einer Tendenzbefragung bei Hochschulleitungen sowie Dekaninnen und Dekanen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik, Januar 2016, S. 13. Vgl. A.IV.1.a. Die erschwerte Gewinnung von Professorinnen und Professoren in den beschriebenen Fachbereichen wird zudem von einem dem Wissenschaftsrat vorliegenden Zwischenbericht der Studie „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung bestätigt. Endgültige Ergebnisse werden voraussichtlich im ersten Quartal 2017 veröffentlicht. Als weiterer Indikator für diesen Befund kann der rapide Zuwachs an Lehrbeauftragten gewertet werden (vgl. A.III.1 sowie Tabelle 2 im Anhang C.II dieser Empfehlungen), auch unabhängig vom Zuwachs in Baden-Württemberg (vgl. dazu Anmerkung 28).

|⁴⁴ Die Studiengänge, die im Kontext „Akademisierung der Gesundheitsfachberufe“ eingerichtet wurden, haben ein zusätzliches Problem, das auch andere Fächer betrifft, die es nur an Fachhochschulen gibt und nicht an Universitäten: Für Professuren müssen Fachhochschulen z. T. Personen rekrutieren, die in einem verwandten Fach promoviert haben. Vgl. auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen, a. a. O.

Wettbewerb um geeignetes Personal stehen, vielfach nicht durchsetzen. Die Situation verschärft sich, wenn Fachhochschulen Mittel nur befristet gewährt werden (vgl. dazu A.II.2.b). In Konkurrenzsituationen sind Fachhochschulen mit folgenden Problemen konfrontiert:

- _ Die Besoldung der Professuren, die überwiegend nach W2 erfolgt (vgl. C.I.3.b), und der Umstand, dass auch Zulagen dem Vergaberahmen unterliegen, führt zu einem Wettbewerbsnachteil. In einem erheblichen Teil der Fächer sind diese Gehälter mit der Wirtschaft nicht konkurrenzfähig. Auch gegenüber Universitäten sind Fachhochschulen im Nachteil, da jene überwiegend W3-Gehälter anbieten und auf Grund des höher bemessenen Vergaberahmens oder größerer Finanzierungsspielräume einen erheblich höheren Besoldungsdurchschnitt als Fachhochschulen haben. Das erklärt, warum die Personalgewinnung an den Universitäten auch in den technischen Fächern unproblematischer ist.
- _ Die Verbeamtung von Hochschullehrerinnen und -Lehrern kann ebenfalls ein Problem darstellen. Die geltenden Regelungen zur Altershöchstgrenze für die Verbeamtung von Professorinnen und Professoren werden der besonderen Situation von Fachhochschulen nicht gerecht. Denn wegen der geforderten Berufserfahrung kann es durchaus sinnvoll sein, auch ältere Personen aus der außerhochschulischen Berufspraxis (vielfach Privatwirtschaft, i. d. R. im Angestelltenverhältnis) auf Fachhochschulprofessuren zu berufen. Diese gewollte Mobilität stößt jedoch auf Grenzen der Portabilität der Ruhegehaltsansprüche. Bei überschrittener Verbeamtungsgrenze ist i. d. R. nur ein Angestelltenverhältnis möglich, was bei gleichem Grundgehalt (brutto) mit Einbußen bei der Nettovergütung, der Altersversorgung und Versorgungsansprüchen bei Krankheit und Berufsunfähigkeit verbunden ist. |⁴⁵ Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, müssten die Fachhochschulen Gehälter häufig aufstocken, was auf Grund des Vergaberahmens nur begrenzt möglich ist.

Demgegenüber steht die Attraktivität einer hauptberuflichen Fachhochschulprofessur, die geprägt ist von der Arbeit mit wissbegierigen jungen Menschen, der großen Selbstbestimmtheit bei der zeitlichen, inhaltlichen und thematischen Gestaltung der Aufgaben, dem Anspruch und der Vielfalt der Aufgaben und Anforderungen. Auch die mit einer Fachhochschulprofessur verbundene hohe gesellschaftliche Bedeutung und Anerkennung sowie die stabile Einkommenssituation und die hohe Arbeitsplatzsicherheit können potenzielle Bewer-

|⁴⁵ Zur Lage der Professuren im Angestelltenverhältnis an staatlichen Fachhochschulen vgl. das gleichnamige Positionspapier des Hochschullehrerbundes von September 2014 (http://hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/uber_uns/hlb_AG_Angestellte_Professoren-Positionspapier-2014-12-12.pdf v. 18.08.2016).

ber und Bewerberinnen als vorteilhaft empfinden. |⁴⁶ Attraktiv ist eine Fachhochschulprofessur aber auch für Personen aus der außerhochschulischen Berufspraxis, die nach Erfahrungen in Personalführung und Management wieder stärker fachlich arbeiten möchten.

Eine Fachhochschulprofessur mit einem Lehrdeputat von i. d. R. 18 SWS sollte Personen ansprechen, die ihre Stärke vorrangig in der Lehre sehen. Wenn die Lehre den Erwartungen entsprechend stets inhaltlich und methodisch aktualisiert und darüber hinaus Transferbeziehungen gestärkt werden sollen, entstehen zusätzliche Aufgaben, die nicht im Lehrdeputat abgebildet sind. Damit Fachhochschulen ihren vielfältigen Aufgaben besser gerecht werden und auf gesellschaftliche Bedarfe reagieren können, hat der Wissenschaftsrat im Jahr 2010 eine teilweise Flexibilisierung individueller Lehrdeputate zur Ermöglichung leistungsorientierter befristeter Tätigkeitsschwerpunkte empfohlen. |⁴⁷ Derartige Tätigkeitsschwerpunkte sind allerdings bislang auf Forschungsaufgaben beschränkt. I. d. R. befristet besetzte Forschungsprofessuren gibt es in begrenztem Umfang bislang in Bayern, Brandenburg und Niedersachsen. |⁴⁸

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen und angesichts der beschriebenen Herausforderungen drohen die bestehenden Probleme bei der Gewinnung von Professorinnen und Professoren zuzunehmen. Unter vakanten Professuren in Folge schwieriger Personalgewinnung sowie unter einem sinkenden Anteil an professoraler Lehre leidet insgesamt gesehen die Ausbildung der Studierenden. Die Unterausstattung der Fachhochschulen mit Professuren wirkt sich aber nicht nur auf die Lehre aus, sondern behindert auch die Erfüllung von Aufgaben in den Bereichen Transfer sowie Forschung und Entwicklung. Im Konfliktfall wird sich der Lehrprimat stets durchsetzen. Das hat Folgen für die Innovationsfunktion der Fachhochschulen. Ihre Professorinnen und Professoren sind die wesentlichen Leistungsträgerinnen und -träger auch für den Technologie- und Erkenntnistransfer in Wirtschaft und Gesellschaft. Für die kooperierenden Einrichtungen sind sie die relevanten Ansprechpartner, insbesondere für die kleinen und mittleren Unternehmen und Einrichtungen im Umfeld (vgl. dazu auch A.II.1). Haben Professorinnen und Professoren wegen der Aufgabenfülle in Studium und Lehre keine Kapazitäten für Forschung und Entwicklung oder

|⁴⁶ Vgl. dazu auch die Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbundes zum Workload der Professorenschaft Teil II, in: Die Neue Hochschule 2/2014, S. 42-45 u. 56, hier S. 56: „Gründe für die Attraktivität des Hochschullehrerberufs“.

|⁴⁷ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 78.

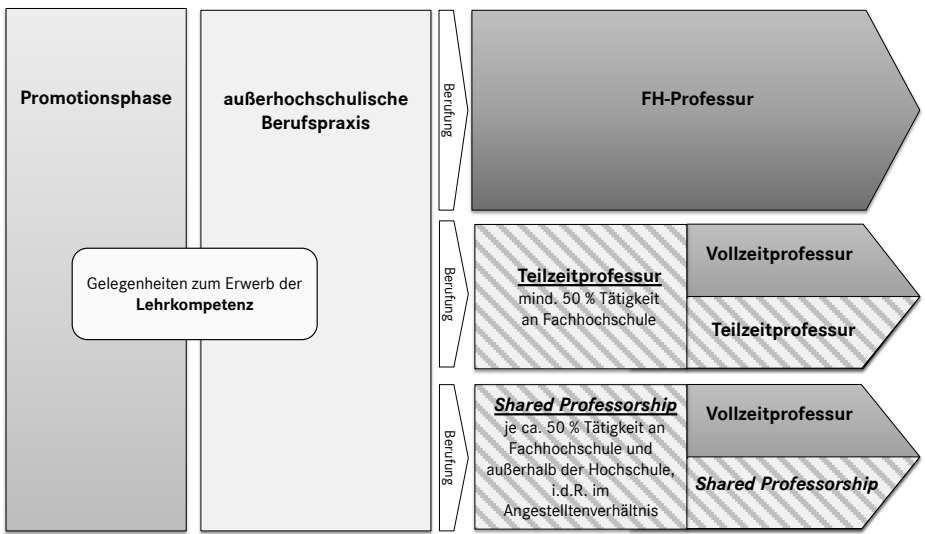
|⁴⁸ Vgl. für Bayern Art. 9 Abs. 1 Satz 4 LHPG, Brandenburg § 45 Abs. 3 BbgHG. In Niedersachsen gab es 2012 und 2013 Ausschreibungen des gemeinsam vom Land und von der VolkswagenStiftung getragenen Programms „Forschungsprofessur (FH!)“.

Transferleistungen, können diese Potenziale nicht ausgeschöpft werden, und die Fachhochschulen können ihre Funktion als Treiber der regionalen Entwicklung weder wahrnehmen noch ihre Kompetenzen und Aktivitäten im Bereich Transfer ausbauen. Insofern betreffen die Rekrutierungsprobleme nicht nur die Fachhochschulen, sondern auch Volkswirtschaft und Gesellschaft, und es bedarf übergeordneter Lösungsstrategien, um das derzeitige Leistungsspektrum und -niveau der Fachhochschulen halten zu können.

IV.1.b Lösungsansätze

Die Fachhochschulen haben das Problem der Personalgewinnung auf Ebene der Professur erkannt, gehen es strategisch an und begegnen ihm mit einem ganzen Bündel an Maßnahmen. Teilweise werden bereits Promovierende an Universitäten und Postdoktorandinnen und -doktoranden im Ausland über die Karriereoption „Fachhochschulprofessur“ informiert und gezielt beraten. Persönliche Kontakte aus der Zusammenarbeit in Forschungsprojekten oder über Unternehmens- und Alumni-Netzwerke werden genutzt, um Personen für diese Positionen zu interessieren. Aktiv angesprochen werden geeignete Lehrbeauftragte und Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, während aktives Personalmarketing mit Werbekampagnen oder die Ansprache über Netzwerke wie XING oder Personalagenturen weniger intensiv praktiziert werden. Darüber hinaus werden die im Folgenden beschriebenen Ansätze zur Gewinnung von Professorinnen und Professoren systematisch genutzt (vgl. auch Abbildung 2).

Abbildung 2 Zugang zur FH-Professur



Quelle: Eigene Darstellung.

Die *Teilzeitprofessur* ist eine Variante, um Berufungen für hochqualifizierte Personen mit eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit zu ermöglichen. Eine *Teilzeitprofessur* kann z. B. dazu dienen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren oder auch einer selbständigen beruflichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule nachzugehen (z. B. als Architekt, Unternehmer oder Berater).

Gemeinsame Professuren (shared professorship) unterscheiden sich von *Teilzeitprofessuren* dadurch, dass es neben der Fachhochschulprofessur ein weiteres hauptberufliches Dienstverhältnis bei einem Unternehmen oder einer Einrichtung gibt. Finanziert wird dieses Modell i. d. R. anteilig von beiden Arbeitgebern. Das Instrument der *Gemeinsamen Professur* wird nach Einschätzung des Wissenschaftsrates bislang eher selten genutzt, wenngleich es viele Vorteile bietet:

- _ **Vorteile für die Hochschule und die Studierenden:** *Gemeinsame Professuren* tragen dazu bei, längerfristige und ggf. sogar dauerhafte Partnerschaften mit Unternehmen und anderen Einrichtungen zu generieren oder zu konsolidieren. Sie stellen einen stets aktuellen Praxisbezug in der Lehre sicher und verbessern den Zugang der Studierenden zur außerhochschulischen Berufspraxis bzw. Forschungseinrichtung. *Gemeinsame Professuren* können dabei helfen, Drittmittel aus dem Unternehmen einzuwerben und qualifizierte Beschäftigte des Partnerunternehmens für ein duales oder ein Weiterbildungsstudium zu gewinnen oder auch praxisorientierte Gastdozentinnen und -dozenten oder weitere Lehrbeauftragte zu generieren.
- _ **Vorteile für den Kooperationspartner (Unternehmen und weitere Einrichtungen):** *Gemeinsame Professuren* verbessern durch den direkten Zugang zu den Studierenden die Möglichkeiten des Talentmanagements und der Personalgewinnung. Darüber hinaus erhalten Arbeitgeber ohne Forschungsabteilungen Zugang zur Forschung an der Fachhochschule. Der Wissenstransfer kann sichergestellt werden und ggf. weitere Forschung und Entwicklung inspirieren.
- _ **Vorteile für die Kandidatin bzw. den Kandidaten:** Eine *Gemeinsame Professur* bietet die Chance, gleichzeitig auf verschiedenen, attraktiven Aufgabenfeldern in verantwortlicher Position mitzuwirken. Die Vermittlung eigener Kenntnisse kann neue Einsichten in das eigene Fach gewähren, auch durch die dafür erforderliche Beschäftigung mit aktueller Forschung.

Frauenförderung

Maßnahmen, um die Besetzung von Professuren zu unterstützen, gibt es in einigen Ländern im Rahmen der Frauenförderung. Die Programme tragen dem

Umstand Rechnung, dass Frauen bislang nicht in angemessenem Umfang für Fachhochschulprofessuren gewonnen werden können. |⁴⁹ Im Rahmen der Förderprogramme werden primär Lehraufträge finanziert, teilweise aber auch Stellen und Stipendien. Lehrauftragsprogramme sollen es bereits promovierten Akademikerinnen mit einschlägiger außerhochschulischer Berufserfahrung ermöglichen, Lehrerfahrung zu sammeln und Kontakte zur Fachhochschule zu knüpfen. |⁵⁰ Muss für die Berufbarkeit auf eine Fachhochschulprofessur noch der Nachweis außerhochschulischer Berufspraxis erworben werden, werden vereinzelt auch Teilzeitstellen an Fachhochschulen befristet gefördert; die Vergütung außerhalb der Hochschule übernimmt i. d. R. das beschäftigende Unternehmen. |⁵¹ Stipendien wiederum können darauf zielen, den Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach einer Unterbrechung durch Familienaufgaben oder mehrjährige außerhochschulische Berufspraxis zu ermöglichen. |⁵² Bund und Länder haben zur Rekrutierung von Professorinnen zudem das „Professorinnenprogramm“ aufgelegt. Mit diesen Mitteln werden seit 2008 Wissenschaftlerinnen bis zu fünf Jahre gefördert, wobei es sich um vorgezogene Berufungen oder Regelberufungen handeln kann. |⁵³

Nachwuchsprofessuren

An einigen wenigen Standorten werden derzeit auch strukturierte Karrierewege zur Fachhochschulprofessur erprobt, um Personen zu gewinnen, die für eine Fachhochschulprofessur geeignet erscheinen, aber noch nicht alle Einstellungsvoraussetzungen erfüllen. Derartige Modelle für die Phase nach der Promotion gibt es z. B. an den Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen und Bremen. |⁵⁴

|⁴⁹ Vgl. auch Tabelle 16 und Tabelle 17 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

|⁵⁰ Vgl. z. B. das „Mathilde-Planck-Programm“ in Baden-Württemberg, das „Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Lehre“ in Bayern oder das Lehrbeauftragtenprogramm „Mary Somerville“ in Rheinland-Pfalz.

|⁵¹ Vgl. etwa die Säule „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen“ des nordrhein-westfälischen „Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen“.

|⁵² Vgl. z. B. die „Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen in der Forschung“ in Rheinland-Pfalz.

|⁵³ Vgl. <http://www.bmbf.de/de/494.php?hilite=professorinnenprogramm> v. 18.08.2016.

|⁵⁴ Vgl. das Programm „Karriereweg FH-Professuren“ in Nordrhein-Westfalen zur beruflichen Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen (<http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/presse-meldungen/details/verbindung-von-wissenschaft-und-praxis-land-startet-programm-fuer-mehr-professuren-an-fachhochschulen/> v. 03.08.2016); die „Nachwuchsprofessur“ in Münster, die im Dezember 2012 auch in der „Ordnung für die Durchführung von Berufungsverfahren“ verankert worden ist (vgl. https://www.fh-muenster.de/uploads/amtliche_bekanntmachungen/109_2012.pdf v. 18.08.2016) sowie die „FH Nachwuchsprofessur“ der Hochschule Ostwestfalen-Lippe (vgl. das Konzept unter <https://www.hs-owl.de/fileadmin/aktuelles/rektoratsmitteilungen/fh-nachwuchsprofessur-Konzept.pdf> v. 18.08.2016),

Dabei kooperieren die Fachhochschulen jeweils mit einem oder mehreren Unternehmen in der Region.

Je nach Modell gibt es unterschiedliche Ansätze:

- _ offene Ausschreibungen (Auswahl- oder Berufungsverfahren) oder nach wiederholt erfolglosen Ausschreibungen auch die direkte Ansprache potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten;
- _ das kooperierende Unternehmen wirkt in einigen Fällen an der Personalauswahl gleichberechtigt mit, in anderen nur beratend;
- _ die Beschäftigung erfolgt entweder jeweils in Teilzeit an der Fachhochschule und im kooperierenden Unternehmen oder in Vollzeit mit mehreren Phasen nacheinander an den beteiligten Partnereinrichtungen;
- _ die befristete Beschäftigung an der Hochschule im Angestelltenverhältnis erfolgt entweder mit oder ohne Entwicklungszusage (*tenure track* | ⁵⁵);
- _ im Fall einer Entwicklungszusage wird im Anschluss an eine erfolgreich durchlaufene Evaluation eine Professur auf Zeit oder unbefristet vergeben, wobei in der Evaluation überwiegend Forschungsleistungen bewertet werden.

Die Ziele der einzelnen Hochschulen variieren. So kann es etwa darum gehen, mehr Frauen für Fachhochschulprofessuren zu gewinnen, insbesondere im Bereich Ingenieurwissenschaften, oder darum, eine Fachhochschulprofessur nach mindestens zwei erfolglosen Ausschreibungen besetzen zu können. Die beschriebenen Maßnahmen zielen z. T. aber auch darauf, mehr Professuren mit promovierten Fachhochschulabsolventinnen bzw. -absolventen zu besetzen oder aber geeigneten Beschäftigten an der Fachhochschule nach Abschluss ihrer Promotion eine Entwicklungsperspektive anzubieten. Aus Sicht des Wissenschaftsrates bleibt abzuwarten, ob mit Hilfe von Nachwuchsprofessuren Personen gewonnen werden können, die das für Fachhochschulen typische Kompetenzprofil aufweisen können.

Ein weiteres Modell für die Strukturierung von Karrierewegen wird derzeit im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „Stärkung und Erweiterung des akademischen Mittelbaus“

außerdem das „Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftler_innen der Hochschule Bremen“ (vgl. http://www.hs-bremen.de/internet/personalentwicklung_foerderprogramm.pdf v. 18.08.2016).

|⁵⁵ Vgl. das Modell der „Nachwuchsprofessur mit tenure track“ der Fachhochschule Münster (http://www.che.de/downloads/Veranstaltungen/CHE_Vortrag_Lojewski_Karrieremodell_Berufungen_FH_PK457.pdf v. 18.08.2016).

(SEM) an der Hochschule Mittweida erprobt. |⁵⁶ Im Vordergrund steht die Verbesserung der Studienbedingungen im Zuge des Qualitätspakts Lehre und die Förderung des fachhochschuleigenen Nachwuchses durch ein Personalentwicklungsprogramm. Das Kernstück bilden die sogenannten *Akademischen Assistenten* (vgl. C.III), die bereits außerhochschulische Berufspraxis erworben haben und wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen sollen. Die im Vordergrund stehende Qualifikation, die während der Tätigkeit als Akademische Assistentin bzw. Akademischer Assistenz erworben werden soll, ist die hochschuldidaktische Ausbildung. Voraussetzung für eine Tätigkeit als Akademische Assistentin bzw. akademischer Assistent ist i. d. R. eine herausragende Promotion, in einigen Fachbereichen können hier aber Ausnahmen gemacht werden.

IV.2 Gewinnung weiteren Personals

Herausforderungen gibt es z. T. auch bei der Gewinnung von Beschäftigten in anderen Personalgruppen. Wie im gesamten Hochschulbereich sind befristete Verträge, vielfach mit kurzen Vertragslaufzeiten, ein Problem. Fachhochschulen verfügen auf Grund des anders gewichteten Aufgabenspektrums über wesentlich weniger Haushaltsstellen für das weitere wissenschaftliche Personal als Universitäten. Im bundesweiten Durchschnitt fallen beispielsweise auf drei Professuren eine aus Grundmitteln finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter (vgl. A.III.2). Bei diesen Stellen handelt es sich i. d. R. nicht um dezidierte Qualifizierungsstellen. Promotionsvorhaben an Fachhochschulen sind zumeist in drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte eingebunden bzw. für sie müssen Drittmittel eingeworben werden. Wenn Projekte enden, kann für eine Weiterbeschäftigung des projektfinanzierten Personals oft nicht einmal vorübergehend auf Haushaltsstellen ausgewichen werden, und nur ausnahmsweise wird Forschungspersonal ohne Professur unbefristet beschäftigt (vgl. auch A.V.2).

Häufig nicht wettbewerbsfähig ist zudem das Gehalt, das Fachhochschulen anbieten können, v. a. im Vergleich zu einer Beschäftigung in der Wirtschaft, teilweise aber auch im Vergleich zu einer ähnlichen Beschäftigung an einer Universität. Denn diese können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einigen Fällen auf Zeit oder Lebenszeit verbeamen, was Fachhoch-

|⁵⁶ Vgl. „Realisierung neuer Lehr- und Lernformen durch Stärkung und Erweiterung des akademischen Mittelbaus (SEM)“ (<https://www.hs-mittweida.de/webs/sem.html> v. 18.08.16).

schulen in manchen Ländern nicht möglich ist |⁵⁷, und ihnen zudem die Möglichkeit der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung anbieten.

Beim nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sind die Probleme anders gelagert. Der gestiegene Bedarf zur Abdeckung von Lehrveranstaltungen hat zu einem starken Anstieg der Zahl der Lehrbeauftragten geführt (vgl. A.III.1). Problematisch ist es aus Sicht des Wissenschaftsrates, wenn an den Hochschulen Kriterien und Standards für die Auswahl von Lehrbeauftragten fehlen, die sicherstellen, dass die gewonnenen Personen hinreichend qualifiziert sind, insbesondere im Bereich Hochschuldidaktik. Es gibt aber auch Hochschulen, die bei der Gewinnung von Lehrbeauftragten kooperieren, geeignete Personen identifizieren und ggf. weiterqualifizieren, um sie an den beteiligten Hochschulen nach Bedarf und auch mehrfach einsetzen zu können. |⁵⁸

Unabhängig von den beschriebenen Problemen beim wissenschaftlichen Personal gibt es auch beim Verwaltungs- und technischen Personal Schwierigkeiten, geeignete Personen zu gewinnen. Diese hängen z. B. mit der Stellenstruktur, der vielfach nicht konkurrenzfähigen Vergütung und fehlenden Ausbildungskapazitäten für die öffentliche Verwaltung zusammen. Besonders bei den anspruchsvollen Aufgaben des Wissenschaftsmanagements, wo Fachhochschulen mit Universitäten um denselben Personenkreis konkurrieren, haben erstere Wettbewerbsnachteile, da sie für diese Aufgaben selten Stellen im höheren Dienst vergeben können.

A.V PERSONALENTWICKLUNG

Personalentwicklung gehört zu den genuinen Aufgaben jedes Arbeitgebers. Für die Hochschulen ist die systematische Befassung mit diesem Thema jenseits der wissenschaftlichen Qualifizierung allerdings vergleichsweise neu. Maßnahmen der individuellen Personalentwicklung erfolgen vielerorts vorrangig auf Initiative der Beschäftigten. Dass Personalentwicklung von den Vorgesetzten und Institutionen oft nachrangig behandelt wird, kann darauf zurückgeführt werden, dass der Reformbedarf im Hochschulsektor viele Bereiche gleichzeitig betrifft. Gleichwohl wurde die Dringlichkeit dieser Aufgabe erkannt, weshalb eine

|⁵⁷ Nicht möglich ist eine Verbeamtung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. an Fachhochschulen in Bayern (vgl. Art. 20 LHPG).

|⁵⁸ Vgl. das Verbundprojekt „Servicestelle Lehrbeauftragtenpool“ der Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg, Düsseldorf, Niederrhein und Rhein-Waal (<https://www.lehrbeauftragtenpool.de> v. 18.08.2016).

wachsende Zahl an Hochschulen inzwischen Maßnahmen zur strukturierten Personalentwicklung ergriffen hat. |⁵⁹

V.1 Entwicklungsmöglichkeiten für Professorinnen und Professoren

Professorinnen und Professoren können ihre Berufsbiographie aktiv mitgestalten, indem sie sich z. B. mit bestimmten Lehrformaten oder in Forschung oder Weiterbildung profilieren, in der akademischen Selbstverwaltung engagieren oder Wahlämter übernehmen. Sie können sich somit auf eigene Initiative oder als Nebenfolge von Projektarbeit weiter entwickeln, Angebote der gezielten und systematischen Personalentwicklung der Professorenschaft gibt es – abgesehen von der Entwicklung von Kompetenzen im Bereich Hochschuldidaktik und Coaching-Angeboten für Neuberufene – allerdings nur vereinzelt, und sie stoßen auch nicht immer auf Interesse.

Tätigkeitsschwerpunkte für Professorinnen und Professoren, die für die Profilbildung der Fachhochschulen erforderlich sind und auch als Instrument der Personalentwicklung genutzt werden können, sind in den meisten Ländern bislang unüblich (vgl. A.IV.1.a). Demgegenüber ist die Möglichkeit der vorübergehenden Freistellung von Dienstaufgaben für eine außerhochschulische Praxisphase oder zur konzentrierten Beschäftigung mit Forschungsfragen, die jeweils einer Spezialisierung der freigestellten Person und davon abgeleitet der Profilbildung der Fachhochschule dienen könnten, zwar in allen Ländern gesetzlich geregelt. Sie kann von den Professorinnen und Professoren mehrheitlich jedoch nicht in Anspruch genommen werden. |⁶⁰ Denn um die ordnungsgemäße Vertretung eines Faches in der Lehre zu gewährleisten, müssen die Lehrleistungen ausgeglichen werden, eine Freistellung ist i. d. R. also nur zu Lasten der übrigen Professorinnen und Professoren möglich.

|⁵⁹ Der Fokus liegt in den vorliegenden Empfehlungen auf dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Bei den *nebenberuflich* Tätigen, insbesondere den Lehrbeauftragten, geht der Wissenschaftsrat davon aus, dass Personalentwicklung im Wesentlichen mit Blick auf den Hauptberuf relevant ist. Wenn Lehrbeauftragte hingegen über Jahre hinweg an mehreren Fachhochschulen gleichzeitig beschäftigt sind, kann man kaum mehr von einer Nebentätigkeit sprechen, was insofern problematisch sein kann, als diese Lehrbeauftragten von Angeboten der Personalentwicklung gewöhnlich nicht profitieren, zumal kein Vorgesetzter für sie zuständig ist. Verwaltungs- und technisches Personal wiederum hat auf Grund der Stellenstruktur an Fachhochschulen vielfach früher als an Universitäten das jeweilige Karriereende erreicht und keine internen Entwicklungsmöglichkeiten.

|⁶⁰ Vgl. die Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbundes zum Workload der Professorenschaft Teil II, a. a. O., hier S. 43: „Ein Forschungssemester haben nach eigener Aussage zwei Drittel aller Befragten noch nie genommen, 21 Prozent einmal und 14 Prozent bereits mehrfach.“

Für das wissenschaftliche Fachhochschulpersonal ohne Professur gibt es jenseits von Angeboten zur wissenschaftlichen Qualifizierung (vgl. dazu A.V.3) kaum Möglichkeiten der Personalentwicklung.

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unbefristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Aufgaben in Forschung, Wissensmanagement, -administration und Unterstützung sowie in geringem Umfang auch in der Lehre (vgl. C.I.3.c) sind an Fachhochschulen mehrheitlich im gehobenen Dienst eingruppiert. |⁶¹ Eine Höhergruppierung ist selten möglich, da die Grundausrüstung bzw. der Stellenplan der Fachhochschule i. d. R. keine höherwertigen Stellen aufweisen und damit keinen neuen Aufgabenzuschnitt erlauben. |⁶² Dies hat zur Folge, dass bei einer längerfristigen Beschäftigung entweder Aufgaben und Verantwortung nicht anspruchsvoller werden oder das Gehalt diesen nicht mehr entspricht. Gerade ambitioniertes Personal kann an Fachhochschulen nur selten gehalten werden und wechselt an andere Einrichtungen, z. B. an Universitäten, die über mehr Stellen im höheren Dienst verfügen.

Befristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind v. a. in Projekten tätig. Hinsichtlich ihrer Personalentwicklung entsteht häufig ein Interessenkonflikt: Den professoralen Projektleitungen ist i. d. R. primär daran gelegen, das jeweilige Projektziel zu erreichen. Dies ist nicht immer gleichbedeutend mit der Entwicklung des projektfinanzierten Personals, darunter in erster Linie Promovierende (vgl. dazu A.V.3). Gleichwohl ist anzuerkennen, dass Professorinnen und Professoren, die ihrer Fürsorgepflicht als Vorgesetzte und Betreuende nachkommen wollen, akquirierte Projekte gezielt nutzen, um Promovierende und vereinzelt auch bereits Promovierte weiter beschäftigen zu können. Eine Verstetigung von Beschäftigungsverhältnissen auf Basis eingeworbener (und noch einzuwerbender) Drittmittel, insbesondere aus Overhead-Mitteln, ist hingegen selten, weil riskant für die Hochschule oder weil diese – wie es in manchen Ländern der Fall ist – dafür eine Leerstelle benötigt. Deshalb tragen die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter das Risiko der Beschäftigung aus Drittmitteln i. d. R. allein.

|⁶¹ Vgl. Tabelle 5 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

|⁶² Das betrifft auch Laboringenieurinnen und -ingenieure, wenn sie dem wissenschaftlichen Personal und nicht dem technischen Personal zugeordnet sind.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden i. d. R. ausschließlich in der Lehre eingesetzt (je nach Land und Eingruppierung mit einem Lehrdeputat zwischen 16 und 26 SWS |⁶³), außerdem ggf. in der Betreuung von Studierenden, die Praxissemester absolvieren. Voraussetzungen für eine Beschäftigung als Lehrkraft für besondere Aufgaben sind üblicherweise ein abgeschlossenes Hochschulstudium, mehrjährige Praxiserfahrung, der Nachweis pädagogischer Eignung, ggf. auch eine Promotion. Die Einstellungsvoraussetzungen laut § 56 HRG, dem die Landeshochschulgesetze im Wesentlichen folgen, sind nicht klar von denen von Professorinnen und Professoren abgegrenzt. |⁶⁴ Möglichkeiten der Weiterentwicklung erhalten Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die an Fachhochschulen vielfach unbefristet beschäftigt sind, nur selten. Zwar sind in einigen Ländern Lehrdeputats-reduktionen mit dem Ziel der Weiterbildung möglich, etwa in Niedersachsen, der Umfang erlaubt jedoch keine systematische Höherqualifizierung, sondern höchstens Kurse und Lehrgänge mit dem Ziel pädagogisch-didaktischer Fortbildung o. ä. Die fehlende Personalentwicklung und das Fehlen höherwertiger Stellen führen dazu, dass es für Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fachhochschulen keine Weiterentwicklungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten gibt.

V.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

Für promoviertes Personal neben der Professur, das an Fachhochschulen inzwischen vereinzelt beschäftigt wird, um für Kontinuität in Forschung und Transfer zu sorgen, gibt es bislang wenige Möglichkeiten der Personalentwicklung. Bedarf an solchen Personen haben insbesondere Fächer, die es schwerpunktmäßig oder ausschließlich an Fachhochschulen gibt, etwa im Gesundheitsbereich.

Die wissenschaftliche Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion ist auch an Fachhochschulen vergleichsweise differenziert ausgestaltet. Die Zahl der Promovierenden mit Fachhochschulabschluss und der erfolgreich abgelegten Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen ist in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen (vgl. ausführlich C.I.5). Bis vor etwa zwanzig Jahren ist nur ein gutes Dutzend Promotionen von Fachhochschulab-

|⁶³ Vgl. Absatz 3. „Lehrverpflichtungen an Allgemeinen Fachhochschulen in SWS“ der Synopse im Anhang C.III dieser Empfehlungen.

|⁶⁴ Allein das saarländische Fachhochschulgesetz enthält konkrete Regelungen und fordert je nach den fachlichen Anforderungen der dienstlichen Aufgaben ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine Meisterprüfung, außerdem „pädagogische Eignung und gute fachbezogene Leistungen in der Praxis auf dem Gebiet, auf dem die praktischen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden sollen“ (§ 34 Abs. 4 FHG).

solventinnen und -absolventen statistisch vermerkt worden, inzwischen sind es mehrere Hundert pro Jahr, darunter ein zunehmender Anteil an kooperativen Promotionsverfahren, in die Fachhochschulen institutionell eingebunden sind.

Möglichkeiten der kooperativen Promotion

In Kooperation mit Universitäten sind Promotionsverfahren unter Beteiligung von Fachhochschulen möglich. |⁶⁵ Inzwischen zeichnen sich vielfältige, in unterschiedlichem Maße strukturierte Wege zur kooperativen Promotion ab (vgl. auch Abbildung 3). In diesen Kontexten kann ein Teil der Promovierenden von Angeboten wie etwa einer strukturierten Begleitung, Zugang zu Netzwerken oder Fortbildungsmaßnahmen profitieren. |⁶⁶ Vereinzelt gibt es hochschulweite oder hochschulübergreifende Graduiertenzentren, an denen die wissenschaftliche und überfachliche Qualifizierung der Promovierenden gefördert wird. |⁶⁷

|⁶⁵ Über das Promotionsrecht verfügen faktisch allein die Universitäten. Von den erweiterten Kompetenzen für Fachhochschulen, die einige Landeshochschulgesetze in Aussicht stellen, wurde bislang nur in Hessen für die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Gebrauch gemacht. Der Wissenschaftsrat ist sich der damit verbundenen Debatte bewusst, sie soll im Rahmen der vorliegenden Empfehlungen aber nicht weitergeführt werden. Zur Rechtslage vgl. die Abschnitte C.I.1 und C.I.5 im Anhang dieser Empfehlungen.

|⁶⁶ An einigen Fachhochschulen gibt es im Rahmen von „Promotionsprogrammen“ und „Promotionsbegleitstudien“ auch Angebote wie Seminare, Workshops und Symposien, die es den Promovierenden ermöglichen sollen, Forschungs-, Führungs-, Kommunikations- und Fachkompetenzen zu erlangen bzw. zu vertiefen. Beispiele dafür sind das „Promotionsprogramm“ des Promotionskollegs der Fachhochschule Münster und die „Promotionsbegleitstudien“ der Graduiertenschule der Hochschule Darmstadt (vgl. https://fh-muenster.de/promotion/promotionskolleg/aufbau_struktur.php für Münster bzw. https://www.h-da.de/fileadmin/h_da/Forschung/Graduiertenschule/Flyer_KooperativPromovierenAnDerHDa.pdf für Darmstadt; jeweils abgerufen am 18.08.2016).

|⁶⁷ Ein hochschulübergreifendes Promotionszentrum gibt es z. B. an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (<http://www.haw-hamburg.de/promotion.html> v. 18.08.2016).



Quelle: Eigene Darstellung.

Die besonders häufige **Individualpromotion** hat den Vorteil, dass die Promovierenden das Thema und die betreuende Person frei wählen können, unabhängig davon, ob und wo es kooperative Promotionsprogramme etc. gibt und welche Laufzeit diese ggf. haben. Es gibt aber auch noch immer Herausforderungen, mit denen die Beteiligten an Fachhochschulen konfrontiert sind:

- _ Fehlende passgenaue Kontakte zu potenziellen Betreuenden an Universitäten können ein Problem darstellen, da eine Professorin bzw. ein Professor gefunden werden muss, die bzw. der Kapazitäten für die Betreuung hat, fachlich dazu geeignet ist, an dem Promotionsvorhaben auch fachliches Interesse hat

und hinreichende Unterstützung oder Akzeptanz für das kooperative Promotionsverfahren in der jeweiligen Fakultät erfährt. |⁶⁸

- _ Aufgrund der Ausprägung der Fächer und der Anwendungsorientierung der Forschung an Fachhochschulen ist eine inhaltliche Passfähigkeit der universitären Disziplinen zu Promotionsvorhaben von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen nicht immer gewährleistet. In diesen Fällen müssen letztere auf affine Fächer oder Angebote im Ausland ausweichen. Zunehmend gibt es aber auch in Deutschland passende Angebote. |⁶⁹
- _ Einige Landeshochschulgesetze regeln, dass Promotionsordnungen für Absolventinnen und Absolventen mit einem Master-Abschluss einer Universität oder Fachhochschule weitere Auflagen vorsehen dürfen (vgl. auch C.I.1.b). Problematisch ist, wenn die Verfahren nicht diskriminierungsfrei entschieden werden.
- _ Ist die Absolventin bzw. der Absolvent zur Promotion zugelassen, kann es schließlich mit Nachteilen verbunden sein, wenn der rechtliche Status von Promovierenden an der gradverleihenden Hochschule nicht geregelt ist, da ohne diesen nicht alle Hochschulangebote genutzt werden können und Promotionsvorhaben ggf. von Finanzierungsmöglichkeiten ausgeschlossen sind.
- _ Herausforderungen gibt es auch aus Sicht der Fachhochschulprofessorinnen und -professoren. Nachvollziehbar ist es, wenn diese adäquate Forschungsleistungen nachweisen müssen, um eine Funktion bei der Betreuung oder Begutachtung wahrzunehmen (vgl. auch C.I.1.b). Allerdings werden Forschungsleistungen an Fachhochschulen und Universitäten z. T. auf Grund unterschiedlicher Indikatoren bewertet bzw. diese werden unterschiedlich gewichtet. Eine Privatdozentur kann es Fachhochschulprofessorinnen und -professoren erleichtern, an Promotionsverfahren beteiligt zu werden und dabei ggf. sogar als Erstgutachterin bzw. -gutachter zu fungieren. Eine Habilitation ist für eine

|⁶⁸ Einen Rechtsanspruch auf die Zulassung zum Promotionsstudium gibt es nicht, weder für Absolventinnen und Absolventen von Universitäten noch von Fachhochschulen. Eine Hochschullehrerin bzw. ein Hochschullehrer kann selbst entscheiden, ob sie oder er weitere Betreuungsverhältnisse begründet oder – etwa aufgrund bestehender Auslastung mit Lehre, Forschung und Betreuung von bereits vorhandenem wissenschaftlichem Nachwuchs – darauf verzichtet. Vgl. Urteil des Oberverwaltungsgerichts Sachsen vom 31.03.2014, Az. 2 A 89/12.

|⁶⁹ Im Bereich Soziale Arbeit kann man z. B. am gemeinsam von der Universität Vechta und der Hochschule Emden/Leer getragenen Promotionskolleg promovieren (<http://www.hs-emden-leer.de/forschung-transfer/forschung/promotion/strukturierte-promotionsprogramme/promotionskolleg-soziale-arbeit-devianz-und-kohaesion.html> v. 18.08.2016). Das kooperative Forschungskolleg „FamiLe - Familiengesundheit im Lebensverlauf“ der Universität Witten/Herdecke und der Hochschule Osnabrück ermöglicht die Promotion für Hebammen und Pflegewissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler (vgl. z. B. <https://www.hs-osnabrueck.de/de/forschungskolleg-famile/> v. 18.08.2016).

Fachhochschulprofessur aber keine Berufungsvoraussetzung. |⁷⁰ Wenig nachvollziehbar ist schließlich, dass Betreuungsleistungen von Fachhochschulprofessorinnen und -professoren auf Promotionsurkunden i. d. R. unsichtbar sind und die kooperierende Fachhochschule häufig nicht genannt wird. |⁷¹

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche **Strukturen zur Unterstützung kooperativer Promotionsverfahren** implementiert. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie auf Vereinbarungen und Verträgen zwischen den beteiligten Einrichtungen basieren und sowohl einen strukturierten und somit i. d. R. transparenten und verbindlich geregelten Zugang zur Promotion als auch eine strukturierte Begleitung sicherstellen:

- _ Durch **Kooptation**, eine **Gastprofessur** oder **Doppelberufung** können Fachhochschulprofessorinnen und -professoren nach einem qualitätsgesicherten Verfahren in den Lehrkörper einer Universität aufgenommen werden. |⁷² Entsprechend können sie im Promotionsverfahren Betreuungs- und Begutachtungsfunktionen übernehmen und haben automatisch Zugang zu einem Netzwerk an weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an derselben oder anderen Universitäten.
- _ **Kooperative Promotionsprogramme**, die i. d. R. ohne Drittmittelförderung zwischen einer Fachhochschule und einer Universität vereinbart werden, können themenoffen, über Ländergrenzen hinweg, auch international und zudem langfristig aufgebaut werden und sind nicht an die Förderdauer eines Drittmittelprogramms gebunden. Die Langfristigkeit gibt Promovierenden und ihren Betreuungspersonen Planungssicherheit und sorgt somit für einen verlässlichen Rahmen der Dissertation. Ein Vorteil von Kooperationen, die auf eigenen Mitteln gründen, kann in einer möglicherweise höheren Verbindlichkeit der Kooperationspartner bestehen. Zumeist sind für kooperative Promotionsprogramme aber zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten für die Promotionsvorhaben, für Angebote im Rahmen der Personalentwicklung, Un-

|⁷⁰ Entsprechend gering ist die Zahl der habilitierten Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen. Unter den 810 Erstberufenen an Allgemeinen Fachhochschulen 2014 gab es insgesamt 30 Habilitierte bzw. einen Anteil von 3,7 % (vgl. Tabelle 17 im Anhang C.II dieser Empfehlungen). Eher kleine Zahlen hat auch der Wissenschaftsrat für das Jahr 2007 ermittelt, vgl. ders., Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., Tabelle 26.

|⁷¹ Das soll sich in Bayern ändern: Die an einer „Verbundpromotion“ beteiligte Fachhochschule soll auf der Promotionsurkunde als Institution künftig präsent sein (zur Vereinbarung, ein „Bayerisches Wissenschaftsforum“ einzurichten, vgl. die Abschnitte A.V.4 und C.I.5.b).

|⁷² Zu Doppelberufungen vgl. auch Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a. a. O., S. 90.

terstützungsstrukturen u. ä. erforderlich, was regelmäßig Ressourcen der damit befassten Professorinnen und Professoren bindet.

- _ Bei **kooperativen Promotionskollegs** werden den beteiligten Partnereinrichtungen i. d. R. zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt, die für die Beschäftigung von Promovierenden sowie für zusätzliche zielgruppenspezifische Angebote genutzt werden können. Dies stellt auch für die Universitäten einen Anreiz dar, sich an solchen Strukturen zu beteiligen. Im Rahmen kooperativer Promotionskollegs ist es möglich, die Kollegiatinnen und Kollegiaten auf wenigstens zwei verschiedene akademische Berufsfelder vorzubereiten. Denn durch den Kontakt zur Fachhochschule werden auch Absolventinnen und Absolventen von Universitäten auf das Karriereziel Fachhochschulprofessur aufmerksam gemacht. Ein struktureller Nachteil kooperativer Promotionskollegs kann darin bestehen, dass in einigen Förderprogrammen kein Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule, sondern nur Stipendien vergeben werden können, die z. B. in den Ingenieurwissenschaften gegenüber Tätigkeiten in der Wirtschaft häufig nicht konkurrenzfähig sind. So wegweisend die kooperativen Promotionskollegs sind, der Anteil der dort durchgeführten kooperativen Promotionsverfahren ist aktuell vergleichsweise gering und liegt vermutlich bei insgesamt weniger als etwa einem Fünftel aller kooperativen Promotionsverfahren.
- _ Dissertationen können auch im Rahmen von **Kooperationsplattformen** angefertigt werden, sofern die Nachwuchsförderung Teil des Aufgabenspektrums ist.

V.4 Nutzung von Kooperationsplattformen für Personalgewinnung und -entwicklung

Der Wissenschaftsrat hat im Jahr 2010 die Etablierung von *Kooperationsplattformen* von Fachhochschulen und Universitäten und ggf. außerhochschulischen Partnern zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, für gemeinsame Lehrveranstaltungen und zur Anbahnung gemeinsamer Forschungsprojekte empfohlen. |⁷³ *Kooperationsplattformen* sind langfristig angelegte Strukturen und fungieren als ein stabiles und multifunktionales Gerüst, das Kooperationen auf eine institutionelle, finanziell und rechtlich gesicherte Grundlage stellt. *Kooperationsplattformen* können auf bestehenden Kooperationen aufbauen, diese ausweiten und institutionalisieren. Kooperationen außerhalb von derartigen Plattformen sind vielerorts bereits etabliert und häufig bilateral organisiert. Sie betreffen Lehre, Nachwuchsförderung, Forschung u. a. m. Solche Kooperationen

|⁷³ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 40 u. 47, und im Anschluss daran ders., Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a. a. O., S. 91.

– sofern sie keine strategische Bedeutung für die Einrichtung haben – sind oft informell, flexibel, fachlich fokussiert und schnell zu etablieren. Gleichzeitig sind sie von Personen und persönlichen Beziehungen abhängig und deshalb häufig instabil.

Mit öffentlichen oder privaten Mitteln finanziell geförderte *Kooperationsplattformen* sind z. B. Anwendungszentren der Fraunhofer-Gesellschaft, das Institut für angewandte Forschung (IFAF Berlin) und das ostwestfälische Forschungs- und Entwicklungszentrum CENTRUM INDUSTRIAL IT (CIIT). |⁷⁴ Einige *Kooperationsplattformen* haben auch das Ziel der Nachwuchsförderung, z. B. das Robert-Bosch-Zentrum für Leistungselektronik und das Wissenschaftszentrum Straubing, die beide inzwischen über mehrjährige positive Erfahrungen mit der institutionalisierten Kooperation verfügen, außerdem die TechnologieAllianz Oberfranken und das Zentrum für angewandte Forschung der Technischen Hochschule Ingolstadt. |⁷⁵ Die Gründung eines alle Kooperationsformen umfassenden, aus themenbezogenen Fachforen zusammengesetzten „Bayerischen Wissenschaftsforums“ (BayWISS) zum Austausch, zur Koordinierung und zur Stärkung der Zusammenarbeit haben die bayrischen Universitäten und Fachhochschulen im Oktober 2015 vereinbart (vgl. C.I.5.b). Das BayWISS mit seinem umfassenden Ansatz ist modellhaft für *Kooperationsplattformen*, die verschiedene Projekte und Funktionen in ein Gesamtkonzept integrieren. Der Wissenschaftsrat begrüßt diese Ansätze und bewertet *Kooperationsplattformen* nach wie vor als passendes Instrument, um langfristig die Interessen unterschiedlicher Akteure zusammenzubringen, zu fundieren, Synergieeffekte zu erzielen und die Potenziale der kooperierenden Partner optimal auszuschöpfen. Die nachstehenden Empfehlungen enthalten Hinweise dazu, wie dieses Instrument künftig noch stärker für Personalgewinnung und -entwicklung genutzt werden kann.

|⁷⁴ Beispiele für Fraunhofer-Anwendungszentren sind das Fraunhofer-Anwendungszentrum für Atmosphärendruck-Plasmen an der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst am Standort Göttingen und das Fraunhofer-Anwendungszentrum für Holzfaserforschung an der Hochschule Hannover. Im CIIT arbeiten neben der Hochschule Ostwestfalen-Lippe und dem Fraunhofer Anwendungszentrum Industrial Automation (IOSB-INA) am Markt unabhängig voneinander agierende Unternehmen der Privatwirtschaft zusammen; zum CIIT und IFAF Berlin vgl. <http://www.ciit-owl.de> bzw. <http://www.ifaf-berlin.de/ifaf-berlin/> (jeweils abgerufen am 18.08.2016).

|⁷⁵ Vgl. zum Robert-Bosch-Zentrum für Leistungselektronik: <http://www.rbzentrum.de/home.html>, zum Wissenschaftszentrum Straubing: <http://www.wz-straubing.de/default.asp?MandantID=1>; zur TechnologieAllianz Oberfranken: <http://www.tao-oberfranken.de/index.html>; zum Zentrum für angewandte Forschung: <http://www.thi.de/zaf/zaf-zentrum-fuer-angewandte-forschung.html> (abgerufen am 18.08.2016).

B. Empfehlungen

Der Wissenschaftsrat bewertet die Entwicklung der Fachhochschulen grundsätzlich als positiv. Ihre Kernaufgabe liegt in der wissenschaftlichen und praxisorientierten Fachkräfteausbildung. Ihre anwendungsorientierte Lehre sowie zahlreiche Transferleistungen und Kooperationen in angewandter Forschung und Entwicklung verleihen den Fachhochschulen ihre besondere Funktion als regionale Innovationsmotoren und Vernetzungsinstanzen ersten Ranges. Durch die ihnen in den vergangenen Jahrzehnten zugewiesenen Aufgaben in Forschung und Entwicklung, Transfer und wissenschaftlicher Weiterbildung (vgl. A.II.1.b) wurden zusätzliche Potenziale der Fachhochschulen erschlossen und gesellschaftlich nutzbar gemacht. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben wirkt sich sehr vorteilhaft auf die Lehre an Fachhochschulen aus, die auf Grund der dynamischen technischen und gesellschaftlichen Entwicklung beständig zu aktualisieren ist. Insgesamt hat sich der Typus Fachhochschule auch in der jüngsten Ausbauphase des Hochschulsystems als sehr anpassungsfähig und besonders geeignet erwiesen, auf Veränderungen in der Wissenschaft, den wachsenden Bedarf des Arbeitsmarktes und der zunehmenden Nachfrage der Studierenden dynamisch und flexibel zu reagieren.

Die neuen Entwicklungen stellen Fachhochschulen aber auch vor Herausforderungen, die zukünftig angegangen werden müssen: Die Zahl der Professorinnen und Professoren bleibt in einigen Fächern und Standorten deutlich hinter den wachsenden Studierendenzahlen zurück, und für viele neue Aufgaben in Lehre, Weiterbildung, Forschung, Entwicklung und Transfer fehlen oftmals adäquate Personalstrukturen (vgl. A.II.2). Die konkreten personalstrukturellen Rahmenbedingungen sind zwar von Hochschule zu Hochschule sehr verschieden. Vielen Standorten gemeinsam sind allerdings Disproportionen in der Anzahl der Professuren im Verhältnis zur Anzahl der Studierenden, der übermäßige Einsatz von befristeten Lehraufträgen zur Bewältigung der Lehraufgaben und zu wenig wissenschaftliches Personal neben der Professur, was die Professorinnen und Professoren mit zahlreichen qualifikationsinadäquaten Tätigkeiten belastet (vgl. A.III und C.I.3).

Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Empfehlung aus dem Jahr 2010, folgende Richtwerte und Grundnormen zu beachten, damit der Hochschultypus bewahrt

bleibt und seine wichtigen Funktionen für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft erfüllen kann: |⁷⁶

- _ Professorinnen und Professoren sollen weiterhin den größten Teil des hauptberuflichen Lehrpersonals ausmachen,
- _ 80 % des Lehrangebots eines Fachbereichs sollen durch hauptberufliches wissenschaftliches Personal, in erster Linie durch Professorinnen und Professoren, abgedeckt werden und nur 20 % durch Lehrbeauftragte aus der beruflichen Praxis,
- _ die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Grundmitteln zu Professorinnen und Professoren sollte mindestens einem Verhältnis von 1 zu 3 entsprechen (s. a. B.I.1).

Damit Fachhochschulen auch künftig als Vernetzungsinstanzen und Innovationsmotoren wirken, die dynamische Entwicklung der Wissenschaft mitgestalten und ihre vielfältigen Aufgaben qualitätsgerecht erfüllen können, muss sichergestellt werden, dass sie das hierfür am besten qualifizierte Personal gewinnen und diesem attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten anbieten können. Dafür sind neue Instrumente und Personalstrukturen erforderlich. Eine hohe Bedeutung misst der Wissenschaftsrat der Attraktivitätssteigerung der Fachhochschulprofessur und der stärkeren Strukturierung und Begleitung von Karrierewegen bei. Um geeignete Personen für das Berufsziel Fachhochschulprofessur zu interessieren, sind gezielte Maßnahmen zur Kontaktaufnahme und Begleitung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten erforderlich (B.II). Der Wissenschaftsrat empfiehlt die Einrichtung von *Tandem-Programmen* (B.II.3), die von Fachhochschulen und außerhochschulischen Kooperationspartnern gemeinsam getragen werden, um den Zugang zur Fachhochschule aus der Berufspraxis zu verbessern. Zur Attraktivitätssteigerung und Weiterentwicklung auch nach der Berufung empfiehlt er die Vergabe von *Schwerpunktprofessuren* (B.III.1). Dies sind bedarfsgerechte Tätigkeitsschwerpunkte in den verschiedenen Leistungsdimensionen der Fachhochschulen, die Professorinnen und Professoren nach deren Leistung und befristet zugewiesen werden. Der Wissenschaftsrat spricht sich außerdem dafür aus, vermehrt *Gemeinsame Professuren* in Kooperation mit Unternehmen und anderen außerhochschulischen Einrichtungen sowie *Teilzeitprofessuren* anzubieten (B.III.2).

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen, die genannten Instrumente zur Personalgewinnung und -entwicklung, Attraktivitätssteigerung und

|⁷⁶ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 80.

Karrierebegleitung nach Möglichkeit zu bündeln und im Rahmen von *Kooperationsplattformen* einzusetzen (B.IV). *Kooperationsplattformen* bilden als langfristig angelegte Strukturen ein stabiles und multifunktionales Gerüst, das Kooperationen institutionell, finanziell und rechtlich stabilisiert und absichert, weshalb damit auch Personalstrategien unterstützt werden können.

B.I PERSONALSTRUKTUR UND AUSSTATTUNG

Im Zuge der Expansion des Hochschulsystems ist der Fachhochschulsektor überproportional gewachsen, dies entspricht wiederholten Empfehlungen des Wissenschaftsrats. |⁷⁷ Die zunehmenden Studierendenzahlen und das erweiterte Aufgaben- und Wirkungsspektrum der Fachhochschulen erfordern allerdings eine Weiterentwicklung der Personalstrukturen. Fachhochschulen müssen dazu in der Lage sein, ihr Lehrangebot beständig zu aktualisieren und auf neue Bedarfe hin zu entwickeln, neue Aufgaben in den Bereichen Wissens- und Technologietransfer, Forschung und Entwicklung sowie wissenschaftlicher Weiterbildung zu übernehmen und ein individuelles Profil im Fachhochschulsystem durch die Gewichtung einzelner Leistungsdimensionen auszuprägen. Dazu benötigen sie geeignetes Personal auf allen Ebenen sowie die Möglichkeit zur Schwerpunktsetzung. Außerdem ist für die Professorinnen und Professoren eine angemessene Unterstützung erforderlich.

I.1 Aufgaben- und Stellenprofile

Die wissenschaftliche und zugleich anwendungsbezogene Lehre als primäre Aufgabe der Fachhochschulen soll aus Sicht des Wissenschaftsrates auch künftig ganz überwiegend von Professorinnen und Professoren geleistet werden, die über die bewährte Dreifachqualifikation in Lehre, Forschung und Berufspraxis verfügen. Sie sollen das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an Fachhochschulen weiterhin quantitativ dominieren. Entsprechend bekräftigt der Wissenschaftsrat seine Empfehlung, 80 % des Lehrangebots eines Fachbereichs durch hauptberufliches wissenschaftliches Personal, vorrangig durch Professorinnen und Professoren, abzudecken (und nur 20 % durch Lehrbeauftragte aus der beruflichen Praxis). |⁷⁸ Je nach Ausgangslage in den Ländern kann die Umsetzung dieser Empfehlung die Notwendigkeit zur Folge haben, die Zahl der

|⁷⁷ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, a. a. O., S. 87 und ders., Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 37 und 42f.

|⁷⁸ Vgl. bereits auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 77-85.

Fachhochschulprofessuren zu erhöhen, um Qualitätseinbußen bei dem Ausbau des Fachhochschulsektors zu vermeiden.

Neben dem Ziel, mit einer hinreichenden Zahl an Professuren weiterhin den für Fachhochschulen typischen Unterricht in Kleingruppen mit intensiver Betreuung anbieten zu können, sollen bessere Unterstützungsstrukturen und entsprechendes Personal dazu führen, dass die Professorinnen und Professoren sich wieder auf ihre Kernaufgaben in Studium und Lehre konzentrieren können. Unterstützung wird insbesondere bei wissenschaftlichen Aufgaben, Aufgaben im Wissenschaftsmanagement sowie in Verwaltung und Technik benötigt. Eine Einheitslösung bei der Personalstruktur würde den faktischen Unterschieden in Größe, Fächerspektrum und besonderen Profilerkmalen nicht gerecht. Eine zukunftsfähige Personalstruktur muss daher in den einzelnen Fachhochschulen entwickelt werden. Die Länder und der Bund sollten den Fachhochschulen den dafür rechtlichen und finanziellen Gestaltungsraum eröffnen (z. B. mehr Flexibilität bei der befristeten und unbefristeten Anstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und flexible Instrumente (wie z. B. Globalhaushalt, Personalbudgets, leistungsorientierte Vergütung, Lockerung der Stellenplanbindung) nutzen.

Der Wissenschaftsrat begrüßt, dass Bund und Länder dafür Sorge getragen haben, das im Jahr 2010 empfohlene Zielverhältnis von drei hauptberuflichen Professorinnen und Professoren zu einer aus Grundmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter zu erreichen. Da sich die Quoten von Land zu Land und von Hochschule zu Hochschule z. T. erheblich unterscheiden (vgl. auch C.I.3.c), fordert der Wissenschaftsrat die Länder auf, die Relation „Professuren zu Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ zu überprüfen und zeitnah ggf. zusätzliche Stellen bzw. Mittel aus dem Grundhaushalt in Berücksichtigung des differenzierten Aufgabenspektrums und des Aufwuchses an Studienplätzen unbefristet bereitzustellen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die Eingruppierung den anspruchsvollen Aufgaben entsprechend vorrangig im höheren Dienst anzusiedeln.

Qualifiziertes Personal benötigen die Fachhochschulen auch im Bereich Technik und Verwaltung. Der Wissenschaftsrat hat bereits im Jahr 2002 empfohlen, zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Forschung und Lehre in bestimmten maßgeblichen Dienstleistungsbereichen den Bestand des Verwaltungs- und technischen Personals an Fachhochschulen aufzustocken. Dies betraf Bereiche, die damals neu waren, etwa die Akademischen Auslandsämter, Stabsstellen für Forschungscoordination und Transfer sowie für strategische Planung und Controlling, Abteilungen für Öffentlichkeitsarbeit und Marketing sowie zur Organi-

sation von Weiterbildung, Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement und Evaluation. |⁷⁹ Seitdem sind weitere Aufgaben hinzugekommen, etwa im Personalmanagement, andere wurden ausgeweitet, etwa im Drittmittelmanagement und im Bereich Informations- und Datenverarbeitung. Es handelt sich hierbei i. d. R. um Daueraufgaben, die nicht über Drittmittel oder Förderprogramme finanziert werden können. Der Wissenschaftsrat fordert deswegen die Länder dazu auf, gemeinsam mit den Fachhochschulen zu analysieren, welche Bereiche unterausgestattet sind und für diese Aufgaben zusätzliches, aus Grundmitteln finanziertes, Personal entsprechend der ermittelten Anforderungen zu gewährleisten.

1.2 Personalplanung und Arbeitsbedingungen

Den Fachhochschulen empfiehlt der Wissenschaftsrat grundsätzlich eine langfristige und datenbasierte Personalplanung, die sich auf alle Beschäftigten bezieht. Darüber hinaus empfiehlt er ihnen, Stellenpools für wissenschaftliches Personal ohne Professur an größeren Organisationseinheiten (z. B. Institute, Fachbereiche oder Hochschulen) zu bilden. |⁸⁰ Auf diese Weise werden z. B. ein flexibler Personaleinsatz, eine längerfristige Personalplanung und damit einhergehend längere, über Einzelprojekte hinausgehende, Vertragslaufzeiten ermöglicht. An drittmittelstarken Fachhochschulen sollten Stellenpools eine längerfristige Beschäftigung wissenschaftlichen Personals auch dann zulassen, wenn die Finanzierung noch nicht bis zum Ende der Vertragslaufzeit gesichert ist. Die Träger sollten es den Fachhochschulen – analog zu den Universitäten – rechtlich und finanziell ermöglichen, zwischenzeitlich zur Überbrückung von zwei Projektfinanzierungen drittmittelfinanzierte Personen aus Grundmitteln zu beschäftigen. Es wird darüber hinaus empfohlen, Dauerstellen nicht einer Professur zuzuordnen, sondern sie bei der jeweils übergeordneten Organisationseinheit anzusiedeln. Personal mit Daueraufgaben sollte unbefristet beschäftigt werden. |⁸¹ Wenn weisungsgebundenes Personal einer Organisationseinheit zugeordnet und für mehrere Professorinnen und Professoren tätig ist, ist die Vorgesetztenfunktion zu klären. Die Klärung ist eine Leitungsaufgabe und sollte nach transparenten Kriterien erfolgen.

|⁷⁹ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, a. a. O., S. 153f.

|⁸⁰ Vgl. analog dazu bereits ausführlicher Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, a. a. O., S. 74f.

|⁸¹ Vgl. ebd., S. 55. Dem Wissenschaftsrat ist bewusst, dass „Daueraufgabe“ bislang nicht scharf definiert ist. Gemeint sind an dieser Stelle dauerhaft zu erbringende Dienstleistungen zur Unterstützung von Lehre, Forschung und Service.

Für Personen, die überwiegend Daueraufgaben haben, sollten die Fachhochschulen in die Lage versetzt werden, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vorzusehen. Um hierfür qualifiziertes Personal gewinnen zu können, müssen die Stellen mit guten Arbeitsbedingungen und Entwicklungs- und Gestaltungsspielräumen einhergehen. Entsprechend den Befugnissen und Funktionen wird empfohlen, geeigneten Personen weitere akademische Graduierungen und in Einzelfällen Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zu Leitungsfunktionen in Aussicht zu stellen. Dies gilt insbesondere in den Bereichen Wissenschaftsmanagement und Infrastrukturbetreuung. Damit Fachhochschulen gegenüber Angeboten anderer Arbeitsmärkte im In- und Ausland konkurrenzfähig sind, empfiehlt der Wissenschaftsrat zudem die Möglichkeit der Verbeamtung sowie eine angemessene Vergütung bzw. Besoldung, auch im höheren Dienst.

Die größte Gruppe des nebenberuflichen Personals stellen an Fachhochschulen die Lehrbeauftragten. Lehraufträge sollten eingesetzt werden, um den Praxisbezug zu pflegen, und nicht, um die Lehre vakanter Professuren abzudecken. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen, Voraussetzungen für die Vergabe von Lehraufträgen verbindlich festzulegen, um die Eignung der Lehrbeauftragten sicherzustellen. |⁸²

B.II WEGE ZUR FACHHOCHSCHULPROFESSUR

Im Folgenden werden zunächst aus der Perspektive von Individuen und ihren Berufsbiographien mögliche Karrierewege zur Fachhochschulprofessur skizziert und karrierebegleitende Maßnahmen empfohlen. Der traditionelle Zugang zur Fachhochschulprofessur mit der für die Berufung erforderlichen Dreifachqualifikation in Lehre, Forschung und außerhochschulischer Berufspraxis hat sich bewährt und sollte beibehalten werden. Ausnahmen können in solchen Fächern gemacht werden, die es fast ausschließlich an Fachhochschulen gibt. So können im Gesundheitsbereich ggf. auch Forschungsnachwuchsgruppen ein sinnvolles Instrument sein, um in Kooperation mit einer Universitätsmedizin oder einem anderen universitären Fachbereich Forschungsstrukturen aufzubauen und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für eine Professur zu qualifizieren, zumal die in Frage kommenden Personen i. d. R. bereits eine Berufsausbildung erfolgreich absolviert haben und darüber hinaus über Praxiserfahrung verfügen. Die Rekrutierung von Fachhochschulprofessorinnen und -professoren mit Berufspraxis stellt sicher, dass Fachhochschulprofessuren die Wissenschaft wei-

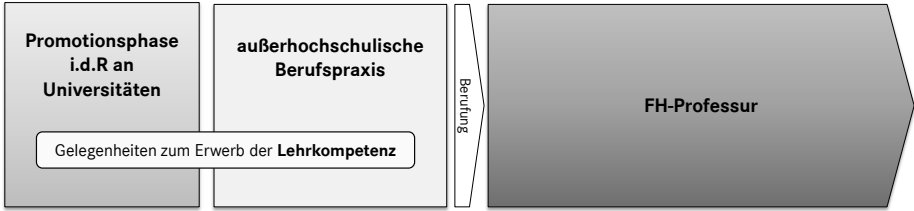
|⁸² Vgl. analog dazu ausführlicher Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, a. a. O., S. 75-81.

terhin mit dem außerhochschulischen Unternehmens- und Nicht-Unternehmenssektor verschränken. Es ist die wesentliche Voraussetzung für den Anwendungsbezug von Studium und Lehre sowie dafür, dass der Fachhochschulsektor Innovationen von Gesellschaft und Volkswirtschaft vorantreibt.

Nach dem Erwerb der Forschungsqualifikation – i. d. R. durch die Promotion an einer Universität – sieht der traditionelle Karriereweg zur Fachhochschulprofessur einen mehrjährigen Wechsel in die außerhochschulische berufliche Praxis vor. Die Lehrqualifikation wird i. d. R. während der Promotion oder neben der außerhochschulischen Berufspraxis erworben (Abbildung 4). Der notwendige Sektorenwechsel stellt Fachhochschulen vor besondere Herausforderungen in der Personalgewinnung, da die potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten für eine Fachhochschulprofessur in den meisten Fällen im außerhochschulischen Sektor beschäftigt sind und nicht nach einer neuen Stelle suchen; ihre Aufmerksamkeit muss also erst geweckt werden. In einigen Fachbereichen, insbesondere in den MINT-Fächern und in den Gesundheits- und Pflegewissenschaften, führt auch dies in Zeiten einer hohen wirtschaftlichen Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften zu einem Bewerbermangel (vgl. auch A.IV.1.a). Der Wissenschaftsrat empfiehlt, in diesen Fällen den traditionellen Zugang zur Fachhochschulprofessur durch einen neuen strukturierten Zugang zu ergänzen. Er zeichnet sich durch eine enge Anbindung an die Fachhochschule und durch systematische Begleitmaßnahmen auf allen Karrierestufen aus. Zur Begleitung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten während der Promotion empfiehlt der Wissenschaftsrat den Fachhochschulen die verstärkte Nutzung der kooperativen Promotion im Rahmen von Promotionskollegs mit Universitäten (vgl. II.2.a). Als Begleitmaßnahme während der außerhochschulischen Praxisphase empfiehlt er die Einrichtung von *Tandem-Programmen* (Abbildung 4), die gemeinsam von Fachhochschulen und Unternehmen bzw. Einrichtungen getragen werden und promovierten außerhochschulisch Beschäftigten in geringerem Umfang eine gleichzeitige Tätigkeit an einer Fachhochschule ermöglichen (vgl. II.3).

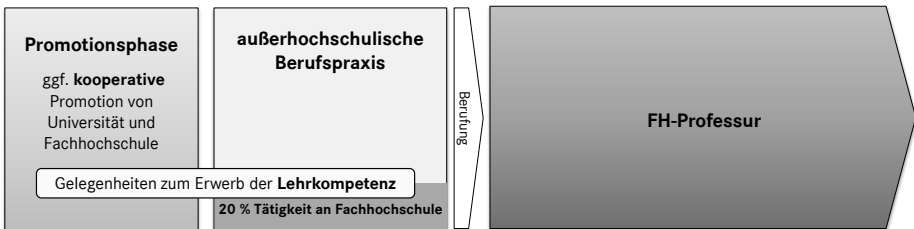
Abbildung 4 Zugang zur FH-Professur

Traditioneller Zugang

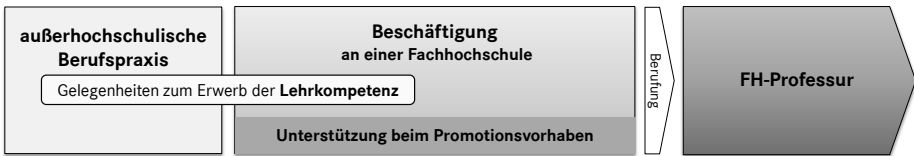


Strukturierter Zugang

Tandem-Programme



Entwicklung hochschuleigenen Personals mit außerhochschulischer Berufspraxis



Quelle: Eigene Darstellung.

Der strukturierte Zugang zur Fachhochschulprofessur soll die Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber vergrößern. Er soll den traditionellen Zugang ausdrücklich nicht ersetzen, sondern ergänzen und die Personalgewinnung erleichtern. Er unterstützt den Erwerb der für die Berufung erforderlichen Kompetenzen in Lehre und Forschung in der Phase der außerhochschulischen Berufspraxis.

Der Wissenschaftsrat gibt im Folgenden Hinweise zur Begleitung des potenziellen Nachwuchses und geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten auf eine Fachhochschulprofessur während des Erwerbs der notwendigen Kompetenzen in Lehre (II.1), Forschung (II.2) und Praxis (II.3). Ferner empfiehlt er Maßnahmen zur gezielten und internationalen Rekrutierung (II.4) und Instrumente, die die Sichtbarkeit der Fachhochschulen als Arbeitgeber erhöhen sollen (II.5).

Die Lehrkompetenz ist eine unverzichtbare Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren. Sie wird zumeist während der Promotionsphase und während der außerhochschulischen Berufspraxis erworben. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fachhochschulen, die in Kooperation mit einer Universität eine Promotion anstreben und grundsätzlich für eine Professur in Frage kommen, sollten Lehrerfahrungen ermöglicht und die Teilnahme an Fortbildungsangeboten im Bereich Hochschuldidaktik angeboten werden. Dies gilt auch für Promovierende ohne reguläres Lehrdeputat, die es an Fachhochschulen besonders häufig gibt, etwa Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie Stipendiatinnen und Stipendiaten. Promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der außerhochschulischen Berufspraxis sollten systematisch für Lehraufträge gewonnen und dafür hochschul- und fachdidaktisch geschult werden. Als ressourcenschonend und standardbildend hat sich erwiesen und wird daher empfohlen, dass Fachhochschulen bei der Gewinnung und Schulung von Lehrbeauftragten miteinander kooperieren und „Lehrbeauftragtenpools“ einrichten (vgl. A.IV.2). Diese könnten auch Teil langfristig angelegter regionaler Verbünde mit Unternehmen (*Kooperationsplattformen*) sein und daraus gespeist einen steten Zufluss neuer Lehrkräfte erhalten. Für die Entwicklung der Lehrkompetenz der Lehrenden erachtet der Wissenschaftsrat ein strukturiertes Feedback sowie Coaching durch didaktisch erfahrene Professorinnen und Professoren als sehr sinnvoll.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen, einheitliche Kriterien der Bewertung der pädagogischen Eignung zu entwickeln. Interessierte und geeignete Personen sollten aktiv über die Kriterien der pädagogischen Eignung informiert werden, damit sie die erforderlichen Kompetenzen erwerben können. Es muss transparent sein, wie die Nachweise der Lehrkompetenz und die Quantität der Lehrerfahrung im Zuge von Berufungsverfahren bewertet werden (Bsp. Zertifikate im Bereich Hochschuldidaktik, Probe-Vorlesungen, Lehr-Konzept, Lehr-Portfolio). |⁸³ Voraussetzung für die Qualitätsentwicklung und -sicherung im Bereich Lehre und Studium sind der Aufbau eines systematischen und integrierten Qualitätsmanagements und die Etablierung hochschulischer Fortbil-

|⁸³ Zur „Qualifizierung für die Lehre“ vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, Köln 2008, S. 66-69. Die Einschätzung der Lehrkompetenz kann auf einem Lehr-Portfolio basieren, einem von der Bewerberin bzw. dem Bewerber erstellten Dokument, das Leistungsnachweise und Beurteilungen über die bisherige Lehrtätigkeit und die Qualifizierung hierfür enthält und durch eine Reflexion der Bewerberin bzw. des Bewerbers über den eigenen Kenntnis- und Qualifikationsstand ergänzt wird.

dungseinrichtungen, ggf. auch in Kooperation mit außerhochschulischen Partnern, und überregional ausgerichteter Fachzentren für die Hochschullehre. |⁸⁴

II.2 Erwerb der Forschungsqualifikation und Begleitmaßnahmen in der Karrierephase

Die für eine Fachhochschulprofessur erforderliche Forschungskompetenz wird formal i. d. R. durch eine überdurchschnittliche Promotion nachgewiesen. Daher kann die Identifizierung und Begleitung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten für eine Fachhochschulprofessur bereits in der Promotionsphase ansetzen (vgl. Abbildung 4). Diese wird auch weiterhin vorrangig an Universitäten erfolgen.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, Verfahren zur Identifizierung und Begleitung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten in Kooperation beider Hochschultypen zu entwickeln. Um die Anbahnung von kooperativen Promotionsverfahren zu erleichtern, empfiehlt der Wissenschaftsrat, erfolgreich erprobte Instrumente verstärkt zu nutzen: Kooptationen, Gastprofessuren und Doppelberufungen, kooperative Promotionsprogramme und insbesondere kooperative Promotionskollegs (vgl. A.V.3). Darüber hinaus sollten sich Fachhochschul- und Universitätsverbünde auf gemeinsame Eckpunkte zur Zusammenarbeit und insbesondere zur kooperativen Promotion und ihrer Qualitätssicherung verständigen, da dies Aushandlungsprozesse für bilaterale Vereinbarungen abkürzen kann. In manchen Ländern gibt es dafür bereits Vorbilder (vgl. C.I.5.b). Solche Kooperationen mit Universitäten stärken zugleich die Forschungsleistungen der Fachhochschulen.

II.2.a Die kooperative Promotion

Das Instrument kooperativer Promotionskollegs ist in den vergangenen Jahren in vielen Ländern und z. T. mit Unterstützung des Bundes systematisch eingeführt und weiterentwickelt worden (vgl. C.I.5.b). Der Wissenschaftsrat begrüßt diese Aktivitäten ausdrücklich. Der Bedarf an solchen Kollegs ist nach Einschätzung des Wissenschaftsrates weiterhin groß – sowohl wegen des allgemeinen Bedarfs der Gesellschaft an anwendungsorientierter Forschung und ihrem Transfer durch die Fachhochschulen als auch wegen der Möglichkeiten, aus diesen Kollegs zusätzlichen qualifizierten Nachwuchs für Fachhochschulprofessuren zu gewinnen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, Programme zur Förderung kooperativer Promotionskollegs auszubauen bzw. aufzulegen. Zudem empfiehlt

|⁸⁴ Vgl. auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, a. a. O., S. 54 u. 69-73. Zur „Leistungsbewertung im Bereich Lehre“ vgl. auch ders.: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Köln 2005, S. 61f.

er, sie für länderübergreifende Kooperationen zu öffnen, weil so die aus fachlicher Sicht optimalen Partner ohne regionale Einschränkungen zusammenarbeiten können.

Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Empfehlung, *Kooperationsplattformen* zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu etablieren (vgl. A.V.4 und ausführlicher B.IV). Sie schaffen Transparenz und einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten der kooperativen Promotion an den beteiligten Hochschulen. Sie können qualifizierten Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen dabei helfen, fachlich geeignete Professorinnen und Professoren zu identifizieren, die für die Betreuung und Begutachtung Interesse und Arbeitskapazitäten aufbringen. Fachhochschulen sollten derartige institutionalisierte Vernetzungsstrukturen aber auch nutzen, um Personen frühzeitig auf das Berufsbild Fachhochschulprofessur aufmerksam zu machen, eine Verbindung mit ihnen zu pflegen, um sie zu einem späteren Zeitpunkt aus der außerhochschulischen Praxis zurückzugewinnen. Wegen der Chancen für eine weiterführende Kooperation ermutigt der Wissenschaftsrat Fachhochschulen und Universitäten, außerhochschulische Partner in *Kooperationsplattformen*, die der Nachwuchsförderung und Karrierebegleitung dienen sollen, systematisch einzubeziehen.

II.2.b Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen

Der Wissenschaftsrat sieht auch in der Förderung und systematischen Begleitung von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen zusätzliche Potenziale für die Gewinnung professoralen Personals. Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen an Universitäten sind zwar häufiger geworden, aber immer noch selten. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten deshalb auf, für einen diskriminierungsfreien, transparenten und für alle Fächergruppen offenen Zugang zur Promotion einschließlich Doktorandenstatus zu sorgen. |⁸⁵ Ausgewiesene Fachhochschulprofessorinnen und -professoren sollen in die Betreuung von Promovierenden und die Begutachtung von Dissertationen eingebunden werden. Angemessen ist es aus Sicht des Wissenschaftsrates zudem, die Beteiligung der Fachhochschule auf der Promotionsurkunde auszuweisen. |⁸⁶ Den Fachhochschulen empfiehlt der Wissenschaftsrat, bei einer hinreichenden kritischen Masse von Promotionsverfahren zielgruppenspezifische

|⁸⁵ Das Promotionsrecht der Universitäten impliziert eine Kooperationspflicht mit denjenigen Einrichtungen, die über kein eigenständiges Promotionsrecht verfügen, sich an der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses aber beteiligen. Vgl. dazu ausführlich Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, a. a. O., S. 85-87; vgl. auch ders., Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 86-90.

|⁸⁶ Vgl. bereits Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 89.

Seminare und Service-Strukturen zu etablieren, auf denen ggf. auch kooperative Promotionsprogramme etc. aufbauen können.

Eine gezielte Förderung hochschuleigenen Personals bzw. Personals mit einem Fachhochschulabschluss kann dazu beitragen, das Bewerberpotenzial für Fachhochschulprofessuren zu vergrößern. Fachhochschulen sollten verstärkt die Möglichkeit nutzen, Personen mit qualifiziertem Hochschulabschluss |⁸⁷ und mehrjähriger, qualifizierter außerhochschulischer Praxiserfahrung, aber noch ohne Promotion, in Kooperation mit einer Universität zu promovieren (vgl. Abbildung 4, dritte Zeile). Anschließend können sich diese Personen auf eine Fachhochschulprofessur bewerben. Während der Beschäftigungsphase an der Fachhochschule sollte auch die Lehrkompetenz erworben werden.

In besonders begründeten Fällen, nämlich wenn Lehrkräfte für besondere Aufgaben über einschlägige außerhochschulische Berufserfahrungen verfügen und eine Promotion anstreben, für eine Professur geeignet erscheinen und in diesem Fach Bedarf besteht, sollten sie aus Sicht des Wissenschaftsrates von ihrer Fachhochschule ebenfalls unterstützt werden. Mögliche Maßnahmen sind die teilweise Freistellung von Dienstaufgaben zugunsten der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung oder die Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung. |⁸⁸ Ist im Fall von Lehrkräften für besondere Aufgaben aus rechtlichen Gründen eine Reduktion des Lehrdeputats nicht möglich, können Fachhochschulen Teilzeitstellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben ggf. auch mit Teilzeitstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter kombinieren.

Die hier skizzierte Entwicklung hochschuleigenen Personals bzw. das Abweichen von der üblichen Reihenfolge des Kompetenzerwerbs (zunächst Promotion, dann außerhochschulische Berufserfahrung) empfiehlt der Wissenschaftsrat für Fälle, in denen sichergestellt werden kann, dass bereits qualifizierte Praxiserfahrung |⁸⁹ nachgewiesen ist. Die Qualität der Praxiserfahrung ist für die Fachhochschulprofessur von erheblicher Bedeutung; diese Kompetenz ist nur in wenigen Ausnahmefällen verzichtbar oder substituierbar. Das eigene Personal so weiter zu entwickeln, dass es für eine Fachhochschulprofessur qualifiziert wird, geht einher mit der Empfehlung, auch in diesen Fällen ordentliche Berufungsverfahren durchzuführen. Ziel dieser Personalentwicklungsmaßnahmen ist es, den Bewerberpool insgesamt zu vergrößern und die

|⁸⁷ Dieser kann an einer Universität oder Fachhochschule erworben worden sein.

|⁸⁸ Vgl. auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 81.

|⁸⁹ Praxiserfahrung wird hier im Sinne der nach § 44 HRG erforderlichen besonderen Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in der außerhochschulischen Berufspraxis verstanden.

Bestenauswahl im Berufungsverfahren zu fördern. Öffentliche Ausschreibungen und ordentliche Berufungsverfahren sind in jedem Fall unverzichtbar.

II.3 Erwerb der außerhochschulischen Berufspraxis und gemeinsame Personalentwicklung: Tandem-Programme

Der bisherige Zugang zur Fachhochschulprofessur mit mehrfachem Sektorenwechsel sollte nach Auffassung des Wissenschaftsrates grundsätzlich beibehalten werden. Um dort Abhilfe zu schaffen, wo es einen Bewerbermangel gibt, sollten ergänzend strukturierte Wege durch die Sektorenwechsel gebahnt werden.

Mit dem *Tandem-Programm* skizziert der Wissenschaftsrat im Folgenden ein Modell, mit dem zwei Zugänge zugleich verbessert werden sollen: einerseits der Zugang der Fachhochschulen zu potenziellen Professorinnen und Professoren und andererseits der Zugang von Unternehmen bzw. Einrichtungen zu Studierenden und Forschung und Innovation an Fachhochschulen.

Konkret empfiehlt der Wissenschaftsrat, das *Tandem-Programm* als Personalentwicklungsmaßnahme und zugleich als Instrument zur Intensivierung von Kooperationen zu konzipieren. Das Programm sollte von einer oder mehreren Fachhochschulen und mehreren Unternehmen und/oder Einrichtungen gemeinsam getragen und miteinander abgestimmt sein. Auf dieser Grundlage sollen bereits promovierte, außerhochschulisch Beschäftigte mit einem kleineren Teil ihrer Arbeitszeit auch an einer Fachhochschule tätig werden (ohne oder auch mit Anstellung an der Fachhochschule). Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sollte im Unternehmen bzw. in der außerhochschulischen Einrichtung liegen, damit neben der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden auch Projektleitungs- oder Führungserfahrungen gesammelt werden können und eine Bewährung in der außerhochschulischen Berufsrealität möglich ist. Als angemessen erscheinen 20 % der Tätigkeit in der Fachhochschule und 80 % im Unternehmen.

Das wichtigste Ziel des Programms besteht darin, die ausgewählten Personen durch eine enge Anbindung an eine Fachhochschule für eine Berufung zu interessieren und zu qualifizieren. So könnten sie an der Fachhochschule z. B. in der Lehre eingesetzt werden, Weiterbildungsangebote initiieren, Forschungs- und Entwicklungsprojekte gemeinsam mit Professorinnen und Professoren betreuen, Studierende für Praktika oder Abschlussarbeiten an das eigene Unternehmen bzw. die eigene Einrichtung holen, Absolventinnen und Absolventen mit Gründungsideen beraten u. a. m. und auf diese Weise eine Kooperation mit der Fachhochschule aufbauen oder intensivieren. Der konkrete Einsatz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kann über eine Laufzeit von ca. 3-5 Jahren variieren. Der Erwerb der Lehrkompetenz ist eine unverzichtbare Voraussetzung für eine mögliche spätere Berufung und hat eine hohe Priorität. Die Tätig-

keit in der Hochschule muss auch den Interessen des außerhochschulischen Arbeitgebers entsprechen. Das Programm schafft die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Professur und eröffnet neue Berufsperspektiven, denn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich anschließend auf eine Fachhochschulprofessur bewerben – auch, aber nicht nur an den das Programm tragenden Hochschulen.

Die Implementierung eines *Tandem-Programms* erfordert aus Sicht des Wissenschaftsrates ein abgestimmtes Konzept von Fachhochschule(n) und Unternehmen bzw. Einrichtungen, das den Mehrwert für die beteiligten Partner bestimmt und die Finanzierung des Programms sowie die Auswahl und Begleitung der Kandidatinnen und Kandidaten regelt:

- **Abgestimmtes Konzept:** Der Wissenschaftsrat empfiehlt Fachhochschule(n) und Unternehmen bzw. Einrichtungen sich auf ein gemeinsames Konzept zu verständigen. Bei den Beteiligten müssen die für die Umsetzung erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen und die notwendigen Regelungen im Rahmen eines Kooperationsvertrags verbindlich vereinbart werden. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, *Tandem-Programme* im Rahmen von *Kooperationsplattformen* zu initiieren, damit die Wege zur Fachhochschulprofessur auf gewachsenen Kooperationsbeziehungen und somit gemeinsamen fachlichen Interessen und gegenseitigem Vertrauen aufbauen können (vgl. ausführlicher B.IV). |⁹⁰
- **Mehrwert für die beteiligten Partner:** Grundsätzlich sollen über kompetitive *Tandem-Programme* Innovationsbrücken zwischen den Unternehmen bzw. Einrichtungen und der Hochschule gestärkt und der dringend erforderliche Wissens- und Technologietransfer sichergestellt werden. Davon könnten insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bzw. Einrichtungen profitieren, die über das *Tandem-Programm* auch einen direkten Kontakt in die Fachhochschulen und somit auch zu Studierenden und (kooperativ) Promovierenden, d. h. zu potenziellen Fachkräften erhalten. Darüber hinaus können sie Beschäftigten, die für eine Leitungsfunktion prinzipiell in Frage kämen, für die in der eigenen Institution absehbar aber keine Aufstiegsposition frei würde, auch Perspektiven außerhalb des Unternehmens bzw. der Einrichtung aufzeigen und sie gleichzeitig durch die Auswahl für das *Tandem-Programm* evtl. länger an sich binden. Fachhochschulen verbessern durch ein solches Programm

|⁹⁰ Zur Konzipierung von *Tandem-Programmen* gemeinsam mit Einrichtungen der Fraunhofer-Gesellschaft könnten die beteiligten Einrichtungen z. B. an die Bemühungen der Fraunhofer-Gesellschaft um ein integriertes Personalmanagement mit Fach- und Führungskarrieren und Maßnahmen wie das Programm „Vintage Class“ für Führungskräfte anknüpfen (vgl. etwa <https://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/ueber-fraunhofer/Personalpolitik/Integriertes%20Personalmanagement-Fraunhofer-Gesellschaft.pdf> v. 18.08.2016).

ihre Chancen, Professuren besetzen zu können. Dafür sind sie gefordert, eine strukturierte längerfristige Personalplanung zu betreiben, gehen aber keine Verpflichtung ein, die geförderten Personen selbst zu berufen. Gleichwohl beteiligen sie sich an der Verbesserung der Bewerberlage und machen geeignete Personen frühzeitig auf ihre Stellenangebote aufmerksam. Die ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten können ihre beruflichen Kontakte ausbauen und ihre fachlichen und überfachlichen Kompetenzen erweitern und erhalten eine zusätzliche Karriereoption. |⁹¹ Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die sorgfältige Auswahl der Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer (ähnlich einer Maßnahme zur Entwicklung künftiger Führungskräfte) als Auszeichnung zu gestalten.

- **Finanzierung:** Die Finanzierung von *Tandem-Programmen* hängt von der konkreten Ausgestaltung bzw. den jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkten ab und kann zwischen den Vertragspartnern ausgehandelt werden. Der Wissenschaftsrat empfiehlt Bund und Ländern, die Einführung von *Tandem-Programmen* in der Anfangsphase mit zusätzlichen Mitteln zu unterstützen (vgl. auch B.V): Er schlägt vor, dass Hochschulen, die auf Basis einer Bedarfsanalyse ein solches *Tandem-Programm* initiieren wollen, ein entsprechendes Konzept vorlegen, mit dem sie eine staatliche Anschubfinanzierung beantragen. Das beantragte Budget kann z. B. für die Implementierung des Programms, zur Qualitätssicherung, für konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen eines Begleitprogramms oder zur Finanzierung gemeinsamer Vorhaben in Forschung und Entwicklung (*seed funds*) genutzt werden. |⁹² Eine Anschubfinanzierung würde substanziell dazu beitragen, dieses neuartige Modell zu erproben und sichtbar zu machen. Dies unterstützt seine Ausbreitung, die für einen stärker strukturierten Zugang, eine intensivere Begleitung und die damit verbundene Verbesserung der Bewerberlage an Fachhochschulen sorgt. Als Größenordnung schlägt der Wissenschaftsrat mittelfristig 15-20 vorrangig hochschulübergreifend genutzte Programme bundesweit mit je 15-20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor. |⁹³ Davon sollten in einer Pilotphase 5-6 Programme gefördert werden, um das

|⁹¹ Dabei steht es den beteiligten Partnereinrichtungen frei, mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Programms weitere Rechte und Pflichten für die Zeit nach dem Ende der Laufzeit zu vereinbaren.

|⁹² Bei der Vergabe von *seed funds* sind Vorgaben des Wettbewerbsrechts zu beachten.

|⁹³ Eine hinreichende Zahl an *Tandem-Programmen* ist v. a. wegen der vorrangig lokalen und regionalen Kooperationsbeziehungen von Fachhochschulen und ihren Partnereinrichtungen erforderlich. Bei jeweils 15-20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern kann über *Tandem-Programme* ein Teil der jährlich freiwerdenden Professuren besetzt werden – allein in den Ingenieurwissenschaften werden in den kommenden Jahren aus Altersgründen ca. 250 Stellen p. a. frei (vgl. A.IV.1.a). *Tandem-Programme* sollen somit einen Beitrag dazu leisten, die Bewerberlage zu verbessern und eine Bestenauswahl zu garantieren.

Instrument zu erproben und private Kooperationspartner zu eigenen Investitionen zu motivieren. Positive Erfahrungen mit dem Modell werden aus Sicht des Wissenschaftsrates dazu führen, dass sich die außerhochschulischen Partnereinrichtungen nach der Pilotphase an den Kosten beteiligen und für die Nachhaltigkeit der Strukturen und Maßnahmen sorgen. Sie haben Interesse an gut ausgebildeten Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen, die entsprechend besetzte Fachhochschulprofessuren voraussetzen, sowie an der Stärkung der eigenen Innovationsfähigkeit, die durch die Teilnahme eigener Beschäftigter an einem solchen Programm erreicht werden kann. |⁹⁴

- **Auswahl und Begleitung geeigneter Personen:** Die beteiligten Unternehmen bzw. Einrichtungen werden üblicherweise beim eigenen Personal Kompetenz- und Potenzialanalysen durchführen, um die Entwicklungschancen, auch im Rahmen von *Tandem-Programmen*, einzuschätzen. Eine andere Option besteht in Einzelfällen auch darin, dass Fachhochschulen ihren Partnern proaktiv Vorschläge für Personen unterbreiten, die aus ihrer Sicht für eine Tätigkeit an der Partnereinrichtung interessant und zugleich für die Teilnahme an einem solchen Programm geeignet wären. |⁹⁵ Sie einzustellen hätte insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen bzw. Einrichtungen den Vorteil, dass sie Zugang zu *high potentials* erhielten, die sich ohne ein solches Programm nicht bei ihnen bewerben würden. Um in jedem Fall eine transparente Bestenauswahl für *Tandem-Programme* zu gewährleisten, empfiehlt der Wissenschaftsrat, alle Partnerinstitutionen in die Personalauswahl einzubinden, gemeinsame Auswahlkriterien zu vereinbaren und ein kompetitives Verfahren durchzuführen. Für die strukturierte Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von *Tandem-Programmen* sollten die Partnerinstitutionen ebenfalls Vorkehrungen treffen und miteinander abstimmen (Beispiele: Coachings, Trainings, Lehrgänge). Wer das Programm erfolgreich absolviert hat, verfügt über die Berufungsvoraussetzungen und kann sich auf Fachhochschulprofessuren bewerben. Diese Personengruppe kann zudem von Fachhochschulen aktiv auf Vakanzen aufmerksam gemacht und zur Bewerbung ermutigt werden. Die Hochschule muss auch in diesen Fällen ein ordentliches Berufungsverfahren mit offener Ausschreibung durchführen.

|⁹⁴ Vgl. dazu auch acatech/BDI: Innovationsindikator 2015, a. a. O., hier S. 49: Durch Wissenschaftskooperationen können kleine und mittlere Unternehmen ihre grundsätzlichen technologischen Kompetenzen stärken. Da sich solche langfristig orientierten Investitionen oft erst in ferner Zukunft rechnen, gehen sie im Tagesgeschäft aber schnell unter: „Eine Förderung kann einen wesentlichen Impuls leisten, dennoch solche Investitionen vorzunehmen.“

|⁹⁵ Diese Personen sollen dem Unternehmen nur vorgeschlagen werden, das Unternehmen muss in jedem Fall eine unabhängige Entscheidung über deren Einstellung (und Bezahlung) treffen können.

Angesichts ihrer wichtigen Rolle im deutschen Bildungssystem ist die Gewinnung geeigneten Personals an Fachhochschulen ein Beitrag zum Wissenstransfer und zur Innovationskraft der Volkswirtschaft. In einigen Fächern und Regionen sind jedoch zur Besetzung von Professuren mit geeignetem Personal nach der Erfahrung vieler Hochschulleitungen derzeit häufig Mehrfachausschreibungen erforderlich; eine Berufung ist angesichts der unzureichenden Eignung der Bewerberinnen und Bewerber oftmals nicht möglich (vgl. A.IV.1.a). |⁹⁶ Um die Bewerberlage zu verbessern, empfiehlt der Wissenschaftsrat eine frühzeitige und umfassende Information bzw. die direkte Ansprache potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten:

- **Frühzeitige Information:** Von Universitätsabsolventinnen und -absolventen werden auf absehbare Zeit weiterhin die meisten Bewerbungen kommen. Sie sollten von den Hochschulen künftig noch gezielter auf das mögliche Karriereziel Fachhochschulprofessur aufmerksam gemacht werden. Ihre Betreuungspersonen an den Universitäten können geeignete Kandidatinnen und Kandidaten besonders gut identifizieren. In den in Frage kommenden Fächern |⁹⁷ sollten Promovierende im Rahmen von Beratungen, Mentoring-Programmen und Informationsveranstaltungen auf diese Option und ihre Voraussetzungen hingewiesen werden, ihnen könnten gezielt auch Lehraufträge an Fachhochschulen vermittelt werden. Deutlich werden sollte, dass ein Verlassen der Hochschule nach der Promotion oder einer Postdoc-Phase keine unumkehrbare Entscheidung sein muss, sondern außerhochschulische Berufspraxis beim Hochschultyp Fachhochschule i. d. R. sogar Voraussetzung für eine Berufung ist. Der Wechsel von der Universität zur Fachhochschule ist ein gewünschter Weg, der die Durchlässigkeit zwischen den Hochschultypen unterstützt.
- **Gezielte Rekrutierung:** Grundsätzlich sollten im Rahmen von Neubesetzungen von Professuren mögliche Kandidatinnen und Kandidaten mit entsprechender Qualifikation von Berufungskommissionen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden. Bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Be-

|⁹⁶ Vgl. VDMA: Berufungsverfahren in den Ingenieurwissenschaften. Ergebnisse einer Tendenzbefragung bei Hochschulleitungen sowie Dekaninnen und Dekanen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik, Januar 2016, S. 13 (Vgl. auch A.IV). Dies bestätigt auch der dem Wissenschaftsrat vorliegende Zwischenbericht der Studie „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Endgültige Ergebnisse werden voraussichtlich im ersten Quartal 2017 veröffentlicht.

|⁹⁷ Relevant sind Fächer, die es sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen gibt, sowie ggf. affine Fächer.

werben sollte auf bestehende Netzwerke zurückgegriffen werden (Kooperationspartner, Lehrbeauftragte, Gastprofessorinnen und -professoren u. a. m.). Nicht zuletzt sollte die Alumni-Arbeit zur Personalgewinnung genutzt werden, denn Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen kennen diesen Hochschultyp und seine spezifischen Aufgabenausprägungen aus eigener Erfahrung und haben klare Vorstellungen von dem Berufsbild. Auch in diesem Fall sollte es das Ziel sein, die Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber um Fachhochschulprofessuren insgesamt zu vergrößern, nicht aber *eigene* Absolventinnen und Absolventen an die Hochschule zu berufen. |⁹⁸

- **Internationale Rekrutierung:** Angesichts des zunehmenden globalen Wettbewerbs empfiehlt der Wissenschaftsrat den Fachhochschulen, gezielt auch international zu rekrutieren und auf Kandidatinnen und Kandidaten mit internationaler Kompetenz bzw. Arbeitserfahrungen in Unternehmen im Ausland zu achten. Ein Lehrkörper mit internationaler Erfahrung unterstützt die Fachhochschulen dabei, die internationalen Netzwerke auszubauen und in einem größeren Umfang fremdsprachige Master-Programme anzubieten. Davon würden auch die in der Region ansässigen, z. T. international agierenden Unternehmen und Einrichtungen profitieren und Absolventinnen und Absolventen wären auf Tätigkeiten in internationalen Kontexten und Teams noch besser vorbereitet. Da den Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland das Fachhochschul-System wenig bekannt ist, sollte eine frühzeitige Kontaktaufnahme über Partner-Unternehmen im Ausland angestrebt werden und Informationen über fachhochschulspezifische Anforderungen sowie ggf. Angebote zum Qualifikationserwerb gegeben werden.

II.5 Instrumente zur Erhöhung der Sichtbarkeit

Neben karrierebegleitenden Maßnahmen während des Erwerbs der Forschungs-, Lehr- und außerhochschulischen Kompetenzen, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Fachhochschulen Instrumente zur Erhöhung der Sichtbarkeit.

- **Sichtbarkeit an Universitäten:** Eine Beteiligung des Fachhochschulpersonals an der universitären Karriereberatung und Weiterbildung kann dazu beitragen, dass Bachelor- und Masterstudierende auch an Universitäten das besondere Profil der Fachhochschulen kennen lernen. Mögliche Formate sind gemeinsam veranstaltete Workshops, *summer schools* und Schulungen. Den Universitäten wird empfohlen, fortgeschrittene Studierende und Promovierende in der Karriereberatung verstärkt auf das Berufsfeld Fachhochschule

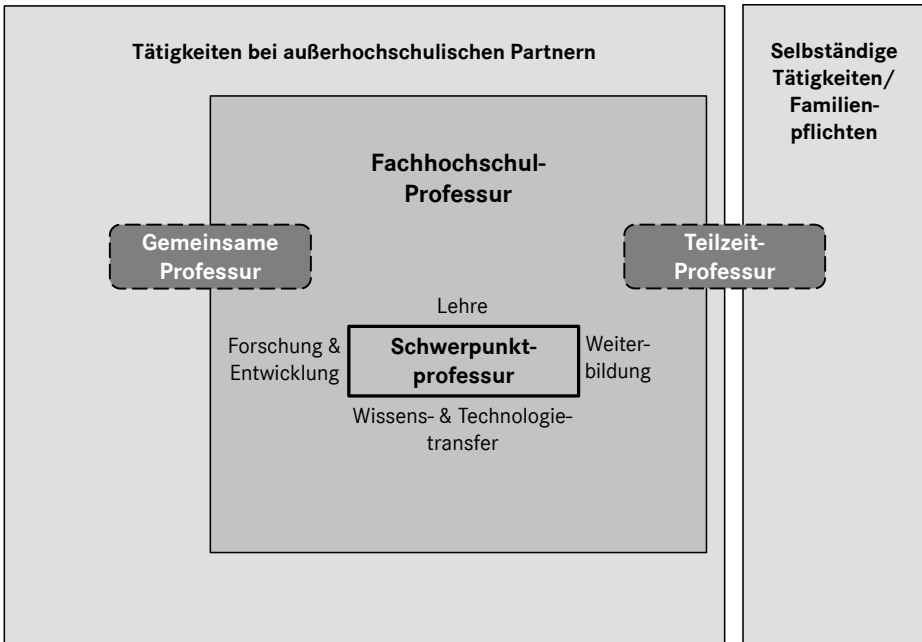
|⁹⁸ Vgl. dazu schon Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschule im Hochschulsystem, a. a. O., S. S. 84.

aufmerksam zu machen und diesbezüglich in der Beratung mit Fachhochschulen zusammenzuwirken.

- **employer branding:** Damit sich die Fachhochschulen in einem zunehmend differenzierten Hochschulsystem profilieren und sich als Arbeitgeber im Wettbewerb behaupten können, empfiehlt ihnen der Wissenschaftsrat, künftig einen stärkeren Fokus auf die „Arbeitgebermarke“ zu legen und ihre Stärken im Vergleich mit anderen Arbeitgebern einschließlich Universitäten gezielt herauszustellen (*employer branding*). Die Stärken der Fachhochschulen mit ihrer gesellschaftlichen Relevanz und Innovationskraft, ihren anspruchsvollen Aufgaben in der Ausbildung qualifizierter Fachkräfte und in der angewandten Forschung und Entwicklung mögen für die Mitglieder des Hochschultyps selbstverständlich sein, sind aber durchaus nicht überall geläufig. Die permanente Weiterentwicklung ihres Lehrangebots, ihre vielfältigen Vernetzungsfunktionen sowie die Möglichkeit, technische und soziale Innovationen zu entwickeln und in der Anwendung zu erproben, stellen hochattraktive Merkmale des Stellenprofils Fachhochschulprofessur dar. Diese müssen entsprechend präsentiert werden, um geeignete Personen für diese Positionen zu interessieren.

B.III AUSGESTALTUNG DER PROFESSUR UND PERSONALENTWICKLUNG

Auch nach der Berufung wird von Fachhochschulprofessorinnen und -professoren eine kontinuierliche Weiterentwicklung in den verschiedenen Kernaufgaben erwartet. Für das fachliche und strukturelle Profil der einzelnen Institution ist dies unerlässlich. Dem müssen die Personalentwicklungsinstrumente und eine flexiblere Ausgestaltung der Professur entsprechen. Dies betrifft die Ermöglichung von Aufgabenschwerpunkten im Rahmen von temporären *Schwerpunktprofessuren* und die Einrichtung von *Teilzeit-* bzw. *Gemeinsamen Professuren* neben der regulären *Vollzeitprofessur* (Abbildung 5). Solche Maßnahmen tragen zur Attraktivitätssteigerung der Fachhochschulprofessur bei. Darüber hinaus empfiehlt der Wissenschaftsrat den Fachhochschulen, systematische Standards zur Personalentwicklung zu entwickeln und umzusetzen. Die Länder werden aufgefordert, die Umsetzung dieser Maßnahmen zu unterstützen und, wenn nötig, Strukturveränderungen einzuleiten.



Quelle: Eigene Darstellung.

III.1 Schwerpunktprofessur

Um die Attraktivität der Fachhochschulprofessur zu steigern, empfiehlt der Wissenschaftsrat die Einrichtung von *Schwerpunktprofessuren*.^{| 99} Diese Maßnahme lehnt sich an die 2013 vom Wissenschaftsrat empfohlene Merian-Professur an und soll geeigneten Professorinnen und Professoren erlauben, bestimmte Aufgabenschwerpunkte in Lehre und Weiterbildung, im Wissens- und Technologietransfer oder in angewandter Forschung und Entwicklung zu übernehmen und dafür eine befristete Zeit lang ein niedrigeres Lehrdeputat zu erhalten.^{| 100} Mögliche Schwerpunkte in der Lehre können beispielsweise auf der

^{| 99} Der Wissenschaftsrat hat bereits im Jahr 2010 empfohlen, Fachhochschulprofessuren mit Schwerpunkten in der Forschung und einem niedrigeren Lehrdeputat einzurichten. Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 79. Diese Empfehlung soll mit dem Instrument der *Schwerpunktprofessur* weiterentwickelt und auf mehrere Leistungsdimensionen ausgedehnt werden.

^{| 100} Vgl. Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a. a. O., S. 12-13. Der Wissenschaftsrat machte 2013 im Rahmen dieser Empfehlungen darauf aufmerksam, dass „die Profilierung der Hochschulen entlang der unterschiedlichen Leistungsdimensionen [...] der Unterstützung durch geeignete Instrumente [bedarf]. Insbesondere fehlen Instrumente einer langfristigen Etablierung von Schwer-

Entwicklung und Implementierung neuer Lehrformate (im Rahmen von Internationalisierung, Digitalisierung, Orientierungsstudium usw.) und fachübergreifender Konzepte zur interdisziplinären und anwendungsnahen Arbeit mit Studierenden liegen, ein weiteres Beispiel ist die Koordination von Lehrprofilen. |¹⁰¹ Der Aufbau einer *Kooperationsplattform*, eines Weiterbildungszentrums oder ähnlicher struktureller Vorhaben der Hochschule können einen solchen Aufgabenschwerpunkt ebenfalls begründen. Auch thematische Schwerpunkte können durch *Schwerpunktprofessuren* gestärkt werden.

Attraktivitätssteigernd wirkt der Spielraum, der Fachhochschulprofessorinnen und -professoren für ihre Entwicklung gegeben wird. Inhaberinnen und Inhaber einer *Schwerpunktprofessur* sind freier, sie können sich auf bestimmte Aufgaben konzentrieren und in diesen Feldern ihre Expertise erweitern oder vertiefen. Das kommt der Hochschule zugute, auch wenn die Person die *Schwerpunktprofessur* nicht mehr innehat.

Der Wissenschaftsrat erwartet, dass die Attraktivität der Fachhochschulprofessur mit dieser Maßnahme gesteigert wird, sowohl für das vorhandene als auch für das zu gewinnende Personal. Er empfiehlt den Fachhochschulen, mittelfristig bis zu 15 % ihrer Professuren als *Schwerpunktprofessur* mit verringertem Lehrdeputat auszuweisen. Die Hochschulen und ihre Träger sind aufgefordert, zu beobachten, inwieweit auch die Bewerberlage an Hochschulen mit dieser Entwicklungs- und Vertiefungsmaßnahme verbessert wird, ohne das spezifische Merkmal des Hochschultyps zu beschädigen.

Umsetzung: Um die Konzentration auf gezielte Aufgabenschwerpunkte zu ermöglichen, empfiehlt der Wissenschaftsrat, *Schwerpunktprofessuren* mit einem Lehrdeputat von durchschnittlich 11 Semesterwochenstunden einzurichten. Das abweichende Lehrdeputat muss von den Ländern rechtlich ermöglicht werden, dabei sind Kapazitätsfragen zu berücksichtigen (s. u.). Die *Schwerpunktprofessuren* sollten auf Grundlage einer Ausschreibung wettbewerblich vergeben werden.

Die Kandidatin oder der Kandidat muss bereits besondere Vorleistungen in dem vorgesehen Schwerpunkt nachweisen können (z. B. durch eingeworbene Drittmittel, erfolgreich gestellte Anträge, Preise). Eine *Schwerpunktprofessur* sollte für 3-5 Jahre vergeben werden. Nach Ablauf der zu Beginn vereinbarten Zeit kann

punktbereichen an Hochschulen und es fehlen Instrumente zur Unterstützung strategischer Berufungen, die nicht nur die Forschung, sondern alle Leistungsdimensionen an Universitäten wie an Fachhochschulen abdecken sollen.“

|¹⁰¹ Lehrinnovationen sind zeitaufwendig und neben einem vollen Deputat i. d. R. nur begrenzt möglich. Die Ermäßigung des Lehrdeputats kann ggf. auf einen kürzeren Zeitraum befristet werden.

sie bei Bedarf verlängert werden oder für einen anderen Schwerpunkt und eine andere Person verwendet werden. Wenn eine *Schwerpunktprofessur* nicht verlängert werden soll, der dadurch markierte Schwerpunkt aber weiterhin besonderen Einsatz verlangt, kann die betreffende Person alternativ eine Deputatsreduktion aus Drittmitteln erhalten. Hochschul- und Fakultätsleitungen sind aufgefordert, konkrete Kriterien für die Vergabe und die Dauer von *Schwerpunktprofessuren* zu entwickeln und diese im Rahmen von internen oder externen Ausschreibungen transparent zu machen.

Schwerpunktprofessuren sollten so konzipiert werden, dass sich sowohl Professorinnen und Professoren, die bereits an der jeweiligen Fachhochschule beschäftigt sind, als auch externe Kandidatinnen und Kandidaten in einem Berufungsverfahren dafür bewerben können. | ¹⁰²

Profilentwicklung der Hochschule: Die temporäre Schwerpunktsetzung einzelner Professuren muss einen Mehrwert für die strategische Entwicklung der Hochschule haben. Die zahlreichen neuen Ansätze in der grundständigen Lehre (z. B. Steigerung von Durchlässigkeit, Umgang mit der heterogenen Studierendenschaft und Erhöhung der Studienerfolgsquote, Digitalisierung), in der Weiterbildung, in der Forschung, auch in Kooperation mit Unternehmen, können durch *Schwerpunktprofessuren* intensiver verfolgt oder ausgeweitet und sichtbar gemacht werden. Dies ermöglicht es, die Entwicklungsziele der Institution mit den Entwicklungszielen ihrer Professorinnen und Professoren zu koordinieren. Für die Fachhochschulen ist das von großem Vorteil, weil identifizierte Leistungsträger an der institutionellen Profilentwicklung beteiligt werden, was die Erfolgswahrscheinlichkeit steigert. Eine Hochschule, die sich z. B. mit innovativen Lehrformaten profilieren möchte, könnte in der Entwicklungs- und Implementierungsphase mehrere *Schwerpunktprofessuren* hierfür (und begleitend entsprechende Angebote für die hochschul- und fachdidaktische Weiterbildung des Lehrkörpers) vorsehen. Für andere Profilmerkmale könnten weitere *Schwerpunktprofessuren* im Bereich Wissens- und Technologietransfer bereitgestellt werden, um Kooperationen anzubahnen, aufzubauen, zu pflegen und in stabile Strukturen zu überführen. Ein weiterer Anteil der *Schwerpunktprofessuren* kann im Bereich Forschung und Entwicklung liegen. | ¹⁰³ Voraussetzung für den Ein-

| ¹⁰² Eine ähnliche Regelung hat der Wissenschaftsrat für die Vergabe der Merian-Professuren empfohlen. Demzufolge kann für das Förderprogramm der Merian-Professur „auch eine bereits an der Hochschule tätige Professorin bzw. ein bereits tätiger Professor vorgeschlagen werden.“ Vgl. Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a. a. O., S. 110.

| ¹⁰³ Die Anteile der jeweiligen Schwerpunkte können variieren. An Fachhochschulen in Brandenburg können gemäß § 47 Abs. 3 BbgHG bis zu 20 % *Forschungsprofessuren* besetzt werden. Brandenburgs Fachhochschulen konnten in den vergangenen Jahren erhebliche Summen an Drittmitteln einwerben, was vermutlich auch auf die Berufung von Forschungsprofessorinnen und -professoren zurückgeführt werden kann.

satz der *Schwerpunktprofessur* ist folglich, dass die Hochschule eine transparente Entwicklungsplanung und klar erkennbare Profilvermerkmale vorweisen kann.

Die Länder und ihre Fachhochschulen haben im Rahmen der empfohlenen 15 % für *Schwerpunktprofessuren* Spielraum, um die Profilentwicklung voranzutreiben und unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten und entsprechender Zielgruppen Akzente zu setzen. Insgesamt ist zu erwarten, dass sich die *Schwerpunktprofessuren* positiv auf die Qualität der Lehre auswirken, da die entsprechenden Professorinnen und Professoren weiterhin ein Lehrdeputat von durchschnittlich 11 Semesterwochenstunden haben und ihre Aufgabenschwerpunkte unmittelbar in ihre Lehre einbringen können.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Ländern, Mittel für die Finanzierung der *Schwerpunktprofessuren* bereitzustellen. Denkbar ist auch eine Förderung im Rahmen des an anderer Stelle empfohlenen Bund-Länder-Programms zur Unterstützung von *Kooperationsplattformen* (siehe ausführlicher B.IV und V.2). Zur Umsetzung dieser Empfehlung haben sie verschiedene Handlungsoptionen: Sie können entweder die *Schwerpunktprofessuren* als zusätzliche Professuren mit durchschnittlich 11 Semesterwochenstunden schaffen und damit die Lehrkapazität um diese 11 Semesterwochenstunden erhöhen oder vorhandene Professuren als *Schwerpunktprofessuren* ausweisen; damit die Lehrkapazität in diesem Fall erhalten bliebe, müssten zusätzliche Professuren mit normalem Lehrdeputat eingerichtet werden (ca. 1 neue Professur für 2 *Schwerpunktprofessuren*). Im letzteren Fall sind Konzepte aus den Hochschulen im Rahmen ihrer strategischen Personalplanung erforderlich, wie das Lehrdeputat ausgeglichen werden kann. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, zur Abdeckung der Lehrkapazität auch *Gemeinsame Professuren* mit Unternehmen bzw. Einrichtungen oder *Teilzeitprofessuren* zu bedenken. Um das Merkmal des Hochschultyps (überwiegend professorales Lehrpersonal) zu erhalten, sollte mit Lehraufträgen zum Ausgleich der Kapazität zurückhaltend umgegangen werden.

Für die zentralen und dezentralen Leitungsebenen sind mit dieser Ausgestaltung der Professur allerdings auch neue Governance-Aufgaben verbunden, auf die sich die Hochschulleitungen und Dekaninnen und Dekane vorbereiten müssen, v. a. bezogen auf die Bewertung von Leistungen in den verschiedenen Aufgabenbereichen einer Hochschule (intern oder durch Hinzuziehung von externen Sachverständigen). Denn die Vergabe der *Schwerpunktprofessuren* soll leistungsbezogen erfolgen und muss inhaltlich zu den Entwicklungszielen und Schwerpunkten der Hochschule passen. Nicht alle Bewerbungen interner und externer Personen werden erfolgreich sein können, mit dieser Binnendifferenzierung der Professorengruppe gehen absehbar auch Spannungen einher. Damit müssen Führungskräfte konstruktiv umgehen. Andererseits wird die Verfügbarkeit solcher *Schwerpunktprofessuren* in den Hochschulen zusätzliche Initiativen und Aktivitäten anregen, die für die Profilentwicklung willkommen sind.

Es gibt weitere Maßnahmen, um die Fachhochschulprofessur für einen größeren Personenkreis noch attraktiver zu gestalten: die *Teilzeitprofessur* und die *Gemeinsame Professur* (*shared professorship*) mit einer Tätigkeit an zwei Orten. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen, bei der Ausschreibung und Berufung die Option der *Teilzeitprofessur* oder einer *Gemeinsamen Professur* mit einem außerhochschulischen Partner anzubieten. Beide Beschäftigungsformate signalisieren eine Offenheit gegenüber heterogenen Lebensentwürfen und sollten dazu genutzt werden, Personen für eine Fachhochschulprofessur zu gewinnen, die dafür in Vollzeit nicht zur Verfügung stünden, und auf diese Weise das Bewerberpotenzial zu vergrößern. *Teilzeitprofessur* und *Gemeinsame Professur* unterscheiden sich darin, dass die *Gemeinsame Professur* mit einer zweiten Anstellung in einem Unternehmen oder einer außerhochschulischen Einrichtung verbunden ist, während die *Teilzeitprofessur* darauf ausgelegt ist, der Inhaberin oder dem Inhaber eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf oder eine selbständige berufliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule zu ermöglichen (vgl. ausführlicher A.IV.1.b). Damit kann die *Teilzeitprofessur* zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Familienpflichten ebenso attraktiv sein wie für Selbständige (Architekten, Ingenieure), Unternehmer oder freiberufliche Berater. Die Lehre profitiert davon, dass solche Professorinnen und Professoren über eine permanent aktuelle Berufspraxis verfügen.

Die *Gemeinsame Professur* bietet die Chance, eine Person während ihrer Beschäftigung in der Berufspraxis zugleich in den Lehrkörper einzubinden, und zwar deutlich intensiver als im Fall eines Lehrauftrages. Sie sollte so gestaltet sein, dass sie sowohl eine befristete als auch eine dauerhafte Lösung darstellen kann. Damit entstehen neue Berufsbiographien und Entwicklungsoptionen, was zur Attraktivitätssteigerung der Fachhochschulprofessur ebenso beiträgt wie zu langfristigen Kooperationsbeziehungen mit Praxispartnern.

Als Kooperationspartner für *Gemeinsame Professuren* treten bisher i. d. R. Unternehmen auf. Der Wissenschaftsrat empfiehlt aber auch Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit Anwendungsbezug, insbesondere der Fraunhofer-Gesellschaft. Ebenso wären *Gemeinsame Professuren* für Einrichtungen in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Rechtswesen ein Gewinn. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen, aktiv auf die Einrichtung solcher *Gemeinsamer Professuren* hinzuwirken und bei den externen Partnern dafür zu werben, da mit diesem Instrument viele Vorteile verbunden sind (vgl. ausführlich A.IV.1.b). Nachteilig kann es aus Sicht des Wissenschaftsrates sein, wenn das Dienstverhältnis an der Fachhochschule im Rahmen einer *Gemeinsamen Professur* nur als Angestelltenverhältnis möglich ist. Mittelfristig hält er Lösungen für wünschenswert, die eine Verbeamtung auch von Personen mit *Gemeinsamer Professur* ermöglichen.

Die Hochschule muss dafür Sorge tragen, dass die Stelleninhaber von *Teilzeit-* oder *Gemeinsamen Professuren* mit einem halben Lehrdeputat gut in den Lehrkörper integriert werden und auch an der akademischen Selbstorganisation teilhaben können. Aufgrund der teamförmigen Lehrorganisation der Fachhochschulen sieht der Wissenschaftsrat hierfür allerdings gute Voraussetzungen als gegeben.

III.3 Standards zur systematischen Personalentwicklung

Der Wissenschaftsrat fordert die Fachhochschulen auf, sofern noch nicht geschehen, Standards für eine umfassende und systematische Personalentwicklung zu erarbeiten. Wichtig sind die Etablierung von Fort- und Weiterbildung als Teil der Hochschulkultur und die systematische Unterstützung von Mobilität und Durchlässigkeit, um flexible Karriereverläufe zu ermöglichen. Personen, die aus Drittmitteln finanziert werden, sollten in die Personalentwicklung einbezogen werden. |¹⁰⁴ Im Folgenden werden Maßnahmen zur systematischen Personalentwicklung für Professorinnen und Professoren (III.3.a) und für das weitere wissenschaftliche Personal (III.3.b) empfohlen.

III.3.a Entwicklungsmöglichkeiten für Professorinnen und Professoren

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen, die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung (*Schwerpunktprofessur* und *Gemeinsame Professur*) gezielt auch als Instrumente der Personalentwicklung einzusetzen. Darüber hinaus sollte es auch für Professorinnen und Professoren ergänzende Angebote geben, etwa Training oder Coaching für Tätigkeiten, die spezifische Führungs- und Managementkompetenzen erfordern wie die Leitung einer Forschungsgruppe, des Dekanats oder der Hochschule. Der Wissenschaftsrat empfiehlt zudem folgende Instrumente der Personalentwicklung:

- _ Erstberufenen sollten systematisch Fortbildungsangebote gemacht werden, besonders zur Einführung in die hochschulspezifische Lehrkultur und zur Aktualisierung ihrer Lehrkompetenz. Weiterführende Didaktik-Fortbildungen sollten Fachhochschulen ihren Professorinnen und Professoren aber auch im Rahmen der weiteren Personalentwicklung anbieten, damit sich diese z. B. mit neuen Formaten wie E-Learning oder aktuellen Erkenntnissen der Lehr-Lern-Forschung vertraut machen.
- _ Um dauerhaft einen engen Bezug der Lehre zur außerhochschulischen Berufspraxis bzw. zur Forschung sicherzustellen, sollen alle Professorinnen und

|¹⁰⁴ Vgl. analog dazu ausführlicher Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, a. a. O., S. 75-81.

Professoren regelmäßig (mind. alle 4-7 Jahre) Freistellungen für praxisbezogene oder Forschungstätigkeiten in Anspruch nehmen können. Die zeitweise Freistellung von Dienstaufgaben sollte daher dringlich in allen Ländern in der Kapazitätsberechnung berücksichtigt werden, so dass freigestellte Professorinnen und Professoren nicht kapazitätswirksam werden. | ¹⁰⁵

- _ Das Instrument der *Gemeinsamen Professur* sollte auch gezielt als Instrument der Personalentwicklung eingesetzt werden. Für die betroffenen Personen eröffnen sich dadurch drei Wege: Sie können langfristig eine *Vollzeitprofessur* annehmen oder eine Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Hochschule oder dauerhaft beide Aufgaben in Teilzeit wahrnehmen.

Da Wertschätzung und Anerkennung sowie materielle und immaterielle Anreize und Belohnungsstrukturen die Sichtbarkeit und Reputation der einzelnen Professorin bzw. des einzelnen Professors steigern und deren Motivation aufrechterhalten können, empfiehlt der Wissenschaftsrat, verstärkt folgende Instrumente einzusetzen:

- _ leistungsorientiert eine Besoldung in Höhe von W3 für einen Teil der Professorinnen und Professoren,
- _ Preise, z. B. Lehr-, Forschungs-, Innovationspreise oder Preise für internationales Engagement u. a. m.,
- _ Sachmittel zur Unterstützung der Forschungsaktivitäten.

III.3.b Entwicklungsmöglichkeiten für das weitere wissenschaftliche Personal

Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal und Führung durch die Vorgesetzten ist eine Aufgabe, für die v. a. auch Professorinnen und Professoren Sorge tragen müssen:

- _ Mit allen weisungsgebundenen wissenschaftlichen Beschäftigten sollten die Vorgesetzten mindestens jährlich Mitarbeitergespräche führen. Davon ausgehend sollten Beschäftigte bei Bedarf individuelle Fort- und Weiterbildungsangebote erhalten, um ihre fachlichen und überfachlichen sowie sozialen und personalen Kenntnisse und Kompetenzen zu aktualisieren oder zu erweitern. Auch eine Veränderung des Aufgabenschwerpunkts, der Wechsel des Fachbereichs oder etwa ein Quereinstieg in ein neu zu gestaltendes Aufgabenfeld,

| ¹⁰⁵ Eigene promovierte Nachwuchskräfte mit Berufspraxis, die die Lehrvertretung übernehmen könnten, gibt es an Fachhochschulen kaum. Im Fall von Freistellungen müssen somit Kolleginnen und Kollegen oder Lehrbeauftragte das Lehrdeputat von i. d. R. 18 SWS mittragen. Aus diesem Grund können bisher solche Praxis- und Forschungssemester kaum in Anspruch genommen werden. Das gefährdet die Aktualität der professoralen Qualifikationen und auch die Netzwerke mit anderen Einrichtungen.

z. B. im Bereich Wissenschaftsmanagement oder in der wissenschaftlichen Weiterbildung, bewirken eine Weiterentwicklung. Der Wissenschaftsrat empfiehlt gerade kleinen Fachhochschulen, auf diese Weise vielfältig einsetzbares Personal zu entwickeln.

- _ Personen mit Lehrdeputat, insbesondere Lehrkräfte für besondere Aufgaben, sollten in den ersten Berufsjahren Fortbildungen im Bereich Hochschuldidaktik angeboten werden, damit sie ihre Professionalität in diesem Feld steigern können. Promovierenden sollten in begrenztem Umfang Lehraufgaben übertragen werden; bei einer Drittmittelfinanzierung sollte es ihnen im Rahmen der Landeshochschulgesetzte ermöglicht werden, über Lehraufträge Qualifikationen in der Lehre zu erwerben. | ¹⁰⁶ Auch Lehrbeauftragte sollten in der Fach- und Hochschuldidaktik regelmäßig geschult werden.
- _ In geeigneten Fällen sollte wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine berufsbegleitende Höherqualifizierung, ggf. mit entsprechenden Aufstiegsmöglichkeiten an der Hochschule, eröffnet werden: über Master-Studiengänge oder durch externe Kurse und Lehrgänge, Aufbau-Studiengänge oder eine Promotion in Kooperation mit einer Universität. Bei Beförderungen sollte Mentoring angeboten werden; dies kann auch hochschulübergreifend oder im Rahmen von *Kooperationsplattformen* organisiert sein.
- _ Promoviertes Personal könnte für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement eine Vorgesetztenfunktion übernehmen. Eine solche Position kann ein attraktives Karriereziel für promovierte Beschäftigte an einer Fachhochschule bilden und sollte mit einer entsprechenden Eingruppierung einhergehen. Die Übernahme dieser Aufgabe setzt Führungskompetenzen voraus, deren Ausprägung durch Fortbildungen unterstützt werden sollte.
- _ Für Vertragsverlängerungen oder Entfristungen, Zulagen oder Aufstiege sind Entscheidungen nach dem Mehraugenprinzip und verbindlich vereinbarten und transparenten Kriterien erforderlich. Grundsätzlich erwartet der Wissenschaftsrat von den Hochschulen, dass sie die Befristungsmöglichkeiten verantwortungsvoll nutzen. Befristet beschäftigtem Personal muss ein realistisches Bild der Beschäftigungsperspektiven vermittelt und der Wechsel zu anderen Arbeitgebern sollte rechtzeitig unterstützt werden. | ¹⁰⁷ Auch Ar-

| ¹⁰⁶ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 80-82.

| ¹⁰⁷ Der Wechsel von Dauerstelleninhaberinnen und -inhabern zu anderen Hochschulen setzt voraus, dass Dauerstellen auch ausgeschrieben und nicht nur für interne Beförderungen genutzt werden. Rotationsprogramme mit Partnereinrichtungen können Mobilität fördern und Kooperationen intensivieren.

beitsplatzbeschreibungen für projektgebundene Tätigkeiten sind detailliert auszuführen und sollten Aussagen zu Möglichkeiten der Personalentwicklung enthalten.

- Die Vergabe von qualifizierten Zeugnissen, die auch Kompetenzzuwächse transparent abbilden, hält der Wissenschaftsrat für selbstverständlich; sie erleichtern die Mobilität innerhalb der Hochschule und zu anderen Arbeitgebern.

III.3.c Gleichstellungsaspekte

Bei den empfohlenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung wird Gleichstellung grundsätzlich immer mitgedacht. Die Transparenz der Einstellungsvoraussetzungen, Auswahlkriterien und Entwicklungsmöglichkeiten, offene Ausschreibungen und das Mehraugenprinzip bei Entscheidungen sowie Dauerstellen für Daueraufgaben erleichtern auch Frauen die Karriere- und Lebensplanung. Die genannten Empfehlungen beziehen sich sowohl auf Entscheidungen über Einstellung, Aufstieg oder Entfristung wie auch auf die Vergabe von *Schwerpunktprofessuren*. Grundsätzlich dient die stärkere Strukturierung und Sichtbarmachung von Karrierewegen auch den besonderen Bedingungen weiblicher Berufsbiographien. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Einflussnahme der Fachhochschulen auf Karrierewege aufgrund der erforderlichen Sektorenwechsel eingeschränkter und indirekter ist als an Universitäten (vgl. auch A.I).

In einigen Fächergruppen, wie z. B. in den Gesundheitswissenschaften, ist in den verschiedenen Personalgruppen Gleichstellung entweder auf einem guten Weg oder bereits erreicht. In den zahlenmäßig größten Fächergruppen an Fachhochschulen ist die Zahl der Absolventinnen, die überhaupt für eine Entwicklung hin zu einer Professur zur Verfügung stehen, allerdings sehr niedrig (z. B. in den Ingenieurwissenschaften, vgl. Tabelle 15 im Anhang C.II). In Fächern, in denen es einen starken Bewerbermangel und zugleich wenig weibliche Absolventinnen gibt, wäre es unrealistisch, Berufungszielquoten im Sinne des Kaskadenprinzips anzustreben. Gleichstellung muss in solchen Fällen früher ansetzen, d. h. in den Hochschulen und Unternehmen, in denen Frauen ein Studium absolvieren und promovieren bzw. während der Phase der Berufspraxis tätig sind. Partnerschaftliche Kooperationen zwischen Fachhochschulen, Universitäten und Unternehmen eröffnen neue Möglichkeiten und Karrierewege auch für Frauen. Angesichts der Tatsache, dass Frauen in den Personalgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben deutlich besser repräsentiert sind, können gezielte Entwicklungsmaßnahmen für dieses Personal auch dazu genutzt werden, die Gleichstellung auf Ebene der Professur zu verbessern.

Maßnahmen zur Karrierebegleitung potenzieller Bewerberinnen und Bewerber sowie die Information über die Voraussetzungen und Vorteile einer Fachhochschulprofessur auch für universitäre Mitarbeiterinnen auf den verschiedenen Karrierestufen sind ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Gleichstellung. Ein weiterer Schritt besteht darin, die Fachhochschulprofessur für Bewerberinnen attraktiver zu machen. Dabei spielen vor allem die berufliche Flexibilität und die Berücksichtigung heterogener Lebensentwürfe eine zentrale Rolle. Der Wissenschaftsrat erwartet, dass das *Tandem-Programm* ebenso wie die *Schwerpunktprofessuren* die Sichtbarkeit und Attraktivität auch für Kandidatinnen steigern und zu einer höheren Bewerberinnenzahl führen. Die gezielte Einrichtung von *Teilzeitprofessuren* gibt Frauen die Möglichkeit, den Weg zu einer Fachhochschulprofessur auch in der Familienphase einzuschlagen.

B.IV KOOPERATIONSPLATTFORMEN

Die meisten der hier empfohlenen Instrumente zur Gewinnung und Entwicklung geeigneten Personals sowie zur Attraktivitätssteigerung der Fachhochschulprofessur setzen hochschul- und sektorenübergreifende Kooperationsbeziehungen voraus. Dies gilt insbesondere für die *kooperative Promotion*, das *Tandem-Programm* und die Einrichtung von *Gemeinsamen Professuren*. Es erscheint naheliegend, diese verschiedenen Kooperationsaktivitäten und Personalentwicklungsinstrumente zu bündeln und in einer sichtbaren und abgesicherten Struktur zusammenzuführen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen, bereits bestehende und neue Kooperationen in Form von *Kooperationsplattformen* auf eine stabile und institutionell nachhaltige Grundlage zu stellen, um die Potenziale der Zusammenarbeit zu steigern und auszuschöpfen. |¹⁰⁸ Fachhochschulen sind aufgrund ihrer bereits etablierten Vernetzungskultur dazu geeignet, *Kooperationsplattformen* federführend zu gestalten und anzustoßen.

IV.1 Institutionelle Verankerung

Die Vorteile einer institutionalisierten und somit i. d. R. langfristigen Zusammenarbeit liegen insbesondere darin, dass sich eine gemeinsame Kooperationskultur entwickeln kann und Verbindlichkeit und Rechtssicherheit gewährleistet sind. Es hat sich gezeigt, dass es dafür mehrere sinnvolle Umsetzungsmöglichkeiten geben kann. Die bereits existierenden *Kooperationsplattformen* sind je nach Standort bzw. Region und rechtlichen wie finanziellen Rahmenbedin-

|¹⁰⁸ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 40 u. 47, und im Anschluss daran ders., Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a. a. O., S. 91.

gungen verschieden ausgestaltet (vgl. A.V.4). Deshalb beschreibt der Wissenschaftsrat im Folgenden auch kein Standardmodell, denn er rechnet nicht mit einer Einheitslösung für alle Standorte bzw. Regionen; vielmehr werden Rahmenbedingungen für die Anbahnung und Einrichtung von *Kooperationsplattformen* skizziert:

- _ Von den beteiligten Partnern muss geklärt werden, welche Ziele mit der Kooperation verfolgt werden, welche Strategie zielführend ist, um diese Ziele zu erreichen, und welche Strukturen, Organisationselemente und Prozesse erforderlich sind, damit eine *Kooperationsplattform* erfolgreich arbeiten kann.
- _ Sie sollten sich auf gemeinsame Standards der Qualitätssicherung und auf Regelungen zur Einrichtung von Gremien verständigen.
- _ Zu klären ist außerdem, mit welchen personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen sich die beteiligten Partner konkret einbringen und ggf. welche zusätzlichen Mittel Dritter erschlossen werden können.
- _ Weil auch Kooperationspartner insbesondere bei der Personalgewinnung gelegentlich in Konkurrenz zueinander stehen können, ist es von großer Bedeutung, dass die beteiligten Partner auf Augenhöhe agieren, ohne ihre Eigenständigkeit aufzugeben.

IV.2 Multifunktionalität

Neben der institutionellen Verankerung besteht ein weiterer Vorteil von *Kooperationsplattformen* in ihrem multifunktionalen Charakter und der grundsätzlichen Offenheit für veränderte Nutzung. Sie können in verschiedenen fachlichen Kontexten eingerichtet werden, diverse inhaltliche Ziele verfolgen und im Laufe der Zeit mit zusätzlichen Funktionen versehen werden. Die Anzahl und Auswahl der Kooperationspartner kann je nach regionalen und fächerspezifischen Gegebenheiten variieren. Die Kernfunktion von *Kooperationsplattformen* besteht darin, den Wissens- und Technologietransfer zu befördern, das wiederum kommt Forschung und Entwicklung, aber auch der Aktualität und der Anwendungsorientierung der Lehre zu Gute; all diese Leistungsdimensionen sind an Fachhochschulen eng miteinander verzahnt. Die gesicherte Zusammenarbeit von Fachhochschulen und Unternehmen stärkt die Innovationskraft der regionalen Wirtschaft, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen ohne eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilungen. Auch Vernetzungen mit Partnern außerhalb des eigenen Bundeslandes und im Ausland können im Rahmen von *Kooperationsplattformen* vorangetrieben werden. Für Unternehmen und Einrichtungen in der Region bilden *Kooperationsplattformen* ideale Anknüpfungspunkte für den Erstkontakt zu Hochschulen und die Perspektive, die eigene Innovationsfähigkeit durch die Zusammenarbeit mit einer oder mehreren

Hochschulen zu stärken. Besonders geeignet sind *Kooperationsplattformen* auch in der Nachwuchsförderung und Karrierebegleitung (vgl. A.V.4, B.II.2.a und B.II.3).

Die langfristig angelegten Kooperationsstrukturen bieten die Möglichkeit, die Personalstrukturen an Fachhochschulen nachhaltig zu verbessern. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Fachhochschulen, die genannten Instrumente zur Personalgewinnung und -entwicklung, Attraktivitätssteigerung und Karrierebegleitung nach Möglichkeit zu bündeln und im Rahmen von *Kooperationsplattformen* einzusetzen. Es lassen sich so Synergieeffekte erzielen und Verwaltungsaufwand mindern, die Sichtbarkeit der Fachhochschulen, ihres Profils und ihrer Karriereoptionen wird gesteigert und die Attraktivität der Professuren erhöht.

Beispiele kooperativer Verfahren und Instrumente wurden in den Abschnitten B.II und B.III bereits genannt. Im Rahmen einer *Kooperationsplattform*, an der Fachhochschulen und Universitäten beteiligt sind, ließe sich beispielsweise neben Forschungsk Kooperationen eine Vielzahl der empfohlenen Instrumente der Karrierebegleitung gebündelt umsetzen (z. B. Mentoring-Programme, die *kooperative Promotion*, gemeinsam veranstaltete Lehrprogramme, Informationsveranstaltungen, Schulungen etc.). Sind Unternehmen oder andere außerhochschulische Einrichtungen an der *Kooperationsplattform* beteiligt, ließe sich zusätzlich das *Tandem-Programm* integrieren. Darüber hinaus können sowohl Kooperationen mit hochschulischen als auch mit außerhochschulischen Partnern Entwicklungsspielräume für Fachhochschulprofessorinnen und -professoren eröffnen und im Rahmen von *Schwerpunktprofessuren* genutzt werden. Aufgabenschwerpunkte können hier beispielsweise im Wissens- und Technologietransfer oder auch in der Karriere- und Studierendenbegleitung im Rahmen der *kooperativen Promotion* liegen.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Hochschulen, neben Unternehmen und Einrichtungen auch Kammern und Verbände gezielt in *Kooperationsplattformen* einzubeziehen, etwa die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und Verbände der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Sie können als wichtige Vermittler fungieren und Hemmschwellen für solche Unternehmen abbauen, die bislang kaum Berührungspunkte mit Hochschulen haben.

Bund und Ländern wird empfohlen, Förderformate für die Initiierung von *Kooperationsplattformen* aufzulegen, um damit eine strukturelle Breitenwirkung in allen Leistungsdimensionen der Fachhochschulen zu erreichen und insbesondere auch neue Strukturen zur Personalgewinnung, -entwicklung und Nachwuchsbegleitung zu integrieren (siehe im Folgenden B.V). Auch die Finanzierung von *Schwerpunktprofessuren* im Rahmen von *Kooperationsplattformen* wäre in diese Fördermaßnahme integrierbar.

Einen Teil der vorliegenden Empfehlungen können die Fachhochschulen zügig und ohne erhebliche Mittel umsetzen:

- _ die Entwicklung einer „Arbeitgebermarke“ Fachhochschule (*employer branding*) bei der Personalgewinnung;
- _ die Einführung von Standards für eine umfassende und systematische Personalplanung und -entwicklung;
- _ eine transparente Entwicklungsplanung der jeweiligen Hochschulen und die Akzentuierung von Profildimensionen in den verschiedenen Leistungsdimensionen zur Anbahnung von *Schwerpunktprofessuren*;
- _ die Einrichtung von *Gemeinsamen Professuren* oder das gezielte Angebot von *Teilzeitprofessuren*;
- _ Maßnahmen zur systematischen Karrierebegleitung von Personen mit Potenzial für eine Fachhochschulprofessur zur Vergrößerung des Bewerberpotenzials;
- _ die Initiierung und Pflege von Kooperationen mit hochschulischen und außerhochschulischen Partnern und ihre verstärkte Nutzung auch für Personalgewinnung und -entwicklung sowie Karrierebegleitung.

Insgesamt aber wird es den Fachhochschulen nur mit zusätzlichen Mitteln und Anschubfinanzierungen gelingen, die gewachsenen Aufgaben sowie die weiter steigenden Anforderungen und Leistungserwartungen qualitätsgerecht zu erfüllen und hierfür qualifiziertes Personal zu gewinnen.

V.1 Grundausrüstung der Fachhochschulen

Der Fachhochschulsektor ist in den letzten Jahren besonders stark gewachsen. Eine hinreichende Zahl der Professorinnen und Professoren muss diesem Umstand Rechnung tragen, damit die zentralen Merkmale dieses Hochschultypus nicht ungewollt beschädigt werden. Die gegenwärtige Wachstumsphase ist zugleich geeignet und macht es auch erforderlich, das Profil der einzelnen Fachhochschulen auszugestalten und die Binnendifferenzierung voranzutreiben. Dafür können die empfohlenen *Schwerpunktprofessuren* genutzt werden. Auf diese Weise wird zugleich die Attraktivität der Fachhochschulprofessur gesteigert.

Der Ausbau der Fachhochschulen in Fächern, deren Absolventinnen und Absolventen in wirtschaftlich besonders erfolgreichen Branchen tätig sind, steht vor besonderen Herausforderungen. Die Länder sind gefordert, durch die beschriebenen Maßnahmen sicherzustellen, dass der erhöhte gesellschaftliche Bedarf an

Absolventinnen und Absolventen, angewandter Forschung und wichtigen Transfer- und Innovationsleistungen gedeckt werden kann.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Ländern und den Fachhochschulen, gemeinsam zu prüfen,

- _ an welchen Standorten und in welchen Fächern eine Aufstockung der Professuren angezeigt ist, um für den Fachhochschultyp angemessene Betreuungsverhältnisse zu schaffen und die permanente Aktualisierung der Lehre sicherzustellen;
- _ wo eine Besoldung in Höhe von W3 sinnvoll und erforderlich ist, welche Bereiche unterausgestattet sind und wo zusätzliches Personal neben der Professur für eine qualifizierte Aufgabenerfüllung erforderlich ist;
- _ welche rechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von *Schwerpunktprofessuren* geschaffen werden müssen;
- _ in welchem Umfang *Schwerpunktprofessuren* mit einem Lehrdeputat von durchschnittlich 11 Semesterstunden geschaffen werden sollten;
- _ wie die notwendigen Freistellungen für praxisbezogene oder Forschungstätigkeiten von Professorinnen und Professoren (Freisemester) in Anspruch genommen werden können, ohne kapazitätswirksam zu werden und ohne von dem vorhandenen Lehrpersonal ausgeglichen werden zu müssen.

Die Fachhochschulen sollten aus Sicht des Wissenschaftsrates einen Anteil der ihnen zur Verfügung stehenden Grundmittel für Angebote der Personalentwicklung einkalkulieren. Diese Mittel sind erforderlich, um Personalentwicklung im Rahmen von *Kooperationsplattformen* zu unterstützen, Fortbildungsangebote und Coachings zu finanzieren und Service-Einheiten zur Bündelung und Erweiterung der Angebote für die Personalentwicklung auszubauen bzw. einzurichten, sofern noch nicht geschehen. Die Länder sollten die Fachhochschulen unterstützen, Grundmittel in diesem Umfang für Personalentwicklung einsetzen zu können.

V.2 Förderprogramm zur Implementierung der empfohlenen Instrumente im Rahmen von Kooperationsplattformen

Damit die empfohlenen Strukturveränderungen eingeleitet werden können, sollten die Fachhochschulen aus Sicht des Wissenschaftsrates durch ein Förderprogramm unterstützt werden, das Aufwendungen für die Einrichtung von *Kooperationsplattformen* und Maßnahmen wie z. B. *Schwerpunktprofessuren* und *Tandem-Programme* finanziert. Die Einrichtung solcher *Kooperationsplattformen* ist voraussetzungsreich und in der Anbahnungsphase förderbedürftig.

Bund und Länder können mittels eines solchen Förderprogramms Anreize zur Etablierung von *Kooperationsplattformen* setzen und somit zur Umsetzung der beschriebenen Instrumente zur Karrierebegleitung, Personalgewinnung und -entwicklung sowie zur Attraktivitätssteigerung beitragen. Der Wissenschaftsrat begrüßt das Engagement des Bundes und der Länder zur Förderung der Fachhochschulen im Kontext bereits laufender Programme und insbesondere im Rahmen des Programms zur Förderung des forschungsbasierten Wissens- und Technologietransfers, „Innovative Hochschule“, und der vom BMBF getragenen Fördermaßnahme „FH-Impuls“ (vgl. A.II.2.b). Auf diesen Entwicklungen aufbauend soll das empfohlene Programm an vielen Standorten nachhaltige Strukturen für die Verbesserung der Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen schaffen. Es soll dafür Sorge tragen, dass die Vernetzung in Form von *Kooperationsplattformen* in die Fläche getragen wird. Der Wissenschaftsrat empfiehlt Bund und Ländern, das Programm basierend auf einer Bedarfsanalyse und auf insgesamt zehn Jahre anzulegen, um eine schrittweise Umsetzung zu ermöglichen und den Fachhochschulen gleichzeitig Planungssicherheit zu gewähren. Positive Erfahrungen mit dem Modell werden dazu führen, dass sich die außerhochschulischen Partnereinrichtungen nach der Pilotphase an den Kosten beteiligen und eine Nachhaltigkeit sicherstellen.

Es gibt gegenwärtig akute Personalgewinnungsprobleme in einigen Fachbereichen, deren Lösung rasch angegangen werden muss, um die Qualität der Lehre nicht zu gefährden. Dies gilt insbesondere in Fächern und an Standorten, in denen ein Generationswechsel im Lehrkörper bzw. ein besonderer Ausbau wegen erhöhter Studierendennachfrage bevorsteht. Grundsätzlich sind solche Personalentwicklungsmaßnahmen wie ein *Tandem-Programm* sehr gut in *Kooperationsplattformen* integrierbar, doch zugleich sollte die Gründung einer *Kooperationsplattform* nicht zu einer Voraussetzung und damit zu einer Hürde werden. Vielmehr könnten *Tandem-Programme* im Einzelfall auch zum Inkubator von *Kooperationsplattformen* werden. Darum empfiehlt der Wissenschaftsrat Bund und Ländern, zeitgleich zum Förderprogramm für *Kooperationsplattformen* ein Förderinstrument zum Anschub einiger *Tandem-Programme* aufzulegen. Damit können zeitnah Anreize für Maßnahmen der Karrierebegleitung und Vergrößerung des Bewerberpotenzials gesetzt werden. Als Größenordnung schlägt er mittelfristig 15-20 vorrangig hochschulübergreifend genutzte Programme bundesweit mit je 15-20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor. Davon sollten in einer Pilotphase zunächst 5-6 Programme gefördert werden, um das Instrument zu erproben und private Kooperationspartner zu eigenen Investitionen zu motivieren.

C. Anhang

Der Anhang stellt Daten und Fakten zum Personalbestand sowie zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen zusammen und konzentriert sich auf rechtliche Aspekte (vgl. C.I.1), die Datenlage (C.I.2), den Personalbestand im Jahr 2014 (C.I.3), Entwicklungen seit 2005 (C.I.4) und Promovierende und erfolgreich abgelegte Promotionen (C.I.5). Sofern die relevanten Daten in Abschnitt C.I nicht grafisch aufbereitet sind, finden sie sich i. d. R. im Tabellenteil C.II. Der Anhang enthält zudem eine Synopse mit ausgewählten Aspekten im Kontext der vorliegenden Empfehlungen, wie sie in geltenden Gesetzen und Verordnungen geregelt sind (C.III).

C.I DATEN UND FAKTEN ZUM STATUS QUO

I.1 Rechtliche Aspekte

Seit der Föderalismusreform liegt die Gestaltung des gesamten Hochschulrechts und von weiten Teilen des Beamtenrechts in der Kompetenz der Länder. Hinsichtlich der Personalstrukturen weisen die Landeshochschulgesetze eine große Übereinstimmung auf. |¹⁰⁹ Mit Blick auf die Aufgaben der Fachhochschulen gibt es jedoch relevante Unterschiede, die im Folgenden erläutert werden.

I.1.a Aufgabe Forschung

In allen Hochschulgesetzen gibt es Regelungen zur anwendungsbezogenen bzw. praxisnahen Forschung und Entwicklung als Aufgaben von Fachhochschulen. Die Hochschulgesetze in sechs Ländern (Baden-Württemberg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein) schreiben den Fachhochschulen explizit zu, anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung „zu betreiben“ bzw. „durchzuführen“ bzw. diese Aufgabe „wahrzunehmen“.

| ¹⁰⁹ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, a. a. O., S. 90.

men“. |¹¹⁰ In fünf Ländern (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Thüringen) ist geregelt, dass Fachhochschulen ihre Aufgaben insbesondere „durch“ anwendungsbezogene Lehre und entsprechende Forschung zu erfüllen haben. |¹¹¹ Dabei gibt es in Berlin die Besonderheit, dass das Land im Zusammenwirken mit den Fachhochschulen schrittweise die Forschungsmöglichkeiten der Fachhochschulmitglieder ausbauen soll. Die Hochschulgesetze in Bayern, Hessen und Sachsen-Anhalt regeln, dass Fachhochschulen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben „im Rahmen“ ihres Ausbildungsauftrags wahrnehmen sollen. |¹¹² In Sachsen sollen Fachhochschulen „überwiegend“ praxisorientierte Lehr- und Forschungsaufgaben wahrnehmen. |¹¹³ In Bremen gibt es einen allgemeinen Passus zum Gegenstand der Forschung an Hochschulen, der auch die „Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Praxis“ als Aufgabe benennt, aber nicht speziell den Fachhochschulen zuordnet. |¹¹⁴

I.1.b Aufgabe Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Promotionsverfahren

Die Aufgabe der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird in zwölf Hochschulgesetzen ausdrücklich den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen oder den Hochschulen „entsprechend ihrer Aufgabenstellung“ zugeordnet. Hinsichtlich der Nachwuchsförderung keine Differenzierung nach Hochschultypen gibt es demgegenüber in den Hochschulgesetzen in Brandenburg, Sachsen und Schleswig-Holstein. Die Nachwuchsförderung obliegt somit den Hochschulen im Allgemeinen. In Berlin regelt § 4 Abs. 3 des Hochschulgesetzes, dass das Land im Zusammenwirken mit den Fachhochschulen schrittweise Möglichkeiten zur Förderung eines wissenschaftlichen Nachwuchses für diesen Hochschulbereich entwickeln soll.

Über das Promotionsrecht verfügen allein die Universitäten, wenngleich vier Landeshochschulgesetze den Fachhochschulen zusätzliche Kompetenzen in Aussicht stellen (vgl. C.I.5.c). Diese i. d. R. ausschließliche Aufgabenzuordnung geht mit der Verantwortung einher, nicht nur den eigenen Nachwuchs und die

|¹¹⁰ Der Einfachheit halber sind die sehr unterschiedlich abgekürzten Landeshochschulgesetze hier und im Folgenden mit den üblichen Länderkürzeln bezeichnet. Vgl. hier § 2 Abs. 1 LHG BW, § 4 Abs. 2 LHG HH, § 3 Abs. 2 LHG NW, § 2 Abs. 1 LHG RP, § 2 Abs. 1 FHG SL und § 94 LHG SH.

|¹¹¹ Vgl. § 4 Abs. 3 LHG BE, § 3 Abs. 1 LHG BB, § 3 Abs. 1 LHG MV, § 3 Abs. 4 LHG NI und § 5 Abs. 1 LHG TH.

|¹¹² Vgl. Art. 2 Abs. 1 LHG BY, § 4 Abs. 2 LHG HE und § 3 Abs. 1 LHG ST.

|¹¹³ Vgl. § 5 Abs. 1 LHG SN.

|¹¹⁴ Vgl. § 70 Abs. 1 LHG HB.

eigenen Absolventinnen und Absolventen, sondern auch den Hochschullehrernachwuchs für und aus Fachhochschulen zu qualifizieren. Deshalb impliziert das Promotionsrecht der Universitäten aus Sicht des Wissenschaftsrates eine Kooperationspflicht. | ¹¹⁵ Die wiederkehrenden Forderungen nach einem Promotionsrecht für Fachhochschulen beziehen sich häufig auf Aussagen des Wissenschaftsrates, etwa auf die „Empfehlungen zur Vergabe des Promotionsrechts an nichtstaatliche Hochschulen“ (2009) oder die Leitfäden der Institutionellen Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen. Allerdings hat der Wissenschaftsrat wiederholt darauf hingewiesen, dass bei der Prüfung einer Verleihung des Promotionsrechts an private Hochschulen „nur solche forschungsorientierten Einrichtungen in Betracht [kommen], deren institutionelle Merkmale und deren Aufgabenspektrum im Wesentlichen denen von Universitäten oder diesen gleichwertigen Hochschulen entsprechen und die insbesondere im Leistungsbe- reich Forschung einen universitätsgleichen Anspruch einlösen.“ | ¹¹⁶

Regelungen zur Beteiligung von Fachhochschulen an Promotionsverfahren gibt es in allen Ländern. | ¹¹⁷ Sie betreffen Promotionsverfahren im Allgemeinen und *kooperative Promotionsverfahren* im Besonderen.

– **Promotionsverfahren im Allgemeinen:** In vier Ländern (Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Schleswig-Holstein) „können“ Fachhochschullehrerinnen und -lehrer an der Betreuung der Dissertation beteiligt werden. Dabei ist in Bremen geregelt, dass Fachhochschulprofessorinnen und -professoren „be-sonders qualifiziert“ sein müssen. In vier Ländern (Baden-Württemberg, Ber- lin, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein) „können“ Fachhochschullehrerinnen und -lehrer darüber hinaus als Gutachterin bzw. Gutachter oder als Prüferin bzw. Prüfer bestellt werden.

| ¹¹⁵ Vgl. hierzu und zum Folgenden bereits Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Differenzierung der Hoch- schulen, a. a. O., S. 85-87; ders., Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, a. a. O., S. 40 u. 86-90.

| ¹¹⁶ Zu den Positionen des Wissenschaftsrates vgl. ders.: Leitfaden der Institutionellen Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen (Drs. 4395-15), Berlin Januar 2015, hier S. 40; vgl. aber auch schon ders., Private und kirchliche Hochschulen aus Sicht der Institutionellen Akkreditierung, a. a. O. Nichtstaatliche Hochschulen, die eine Empfehlung des Wissenschaftsrates zur Verleihung des Promotionsrechts anstreben, durchlaufen im Rahmen der Institutionellen Akkreditierung ein gesondertes Verfahren. Dabei prüft der Wis- senschaftsrat, ob die Hochschule oder eine Teileinheit dieser Hochschule wissenschaftlichen Qualitäts- maßstäben genügt, die für die Verleihung eines eigenständigen Promotionsrechts vorauszusetzen sind. Zu den institutionellen Merkmalen gehören etwa die wissenschaftliche Qualifikation der Professorinnen und Professoren und deren Aufgaben und Arbeitszeitkontingente für Forschung und Lehre (Lehrdeputat) oder auch die kollegiale Verantwortung und Erfahrung in Betreuung und Qualitätssicherung, die Forschungsstär- ke in der Breite voraussetzen.

| ¹¹⁷ Hierzu und zum Folgenden vgl. Abschnitt 2. „Promotionsverfahren unter der Beteiligung von Fach- hochschulen“ der Synopse im Anhang C.III dieser Empfehlungen.

– **Kooperative Promotionsverfahren:** In drei Ländern (Bayern, Hessen, Saarland) „können“ Fachhochschullehrerinnen und -lehrer an der Betreuung der Dissertation beteiligt werden. In vier Ländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Thüringen) „sollen“ sie beteiligt werden. In vier Ländern (Bayern, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern) „können“ Fachhochschullehrerinnen und -lehrer darüber hinaus als Gutachterin bzw. Gutachter oder als Prüferin bzw. Prüfer bestellt werden. In Nordrhein-Westfalen „sollen“ sie bestellt werden, in Hamburg „sind“ sie am Prüfungsverfahren zu beteiligen. Für Bremen gilt wiederum, dass Fachhochschulprofessorinnen und -professoren, „die in der Forschung in besonderer Weise ausgewiesen sind“, in Promotionsverfahren beteiligt werden „sollen“. Im Saarland ist die Beteiligung an der Betreuung der Promovierenden „zu ermöglichen“.

Auch die Zulassung zu Promotionsverfahren ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt: In allen Ländern setzt sie einen Master-Abschluss oder einen vergleichbaren Abschluss voraus. Sechs Länder (Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Thüringen) regeln, dass die Promotionsordnungen für Absolventinnen und Absolventen mit einem Master-Abschluss oder einem vergleichbaren Abschluss, unabhängig vom Hochschultyp, weitere Auflagen vorsehen dürfen, etwa das Durchlaufen eines Eignungsfeststellungsverfahrens, den Nachweis einer qualifizierten Abschlussprüfung oder das Erbringen anderweitiger zusätzlicher Leistungen. In diesen sechs Ländern sowie in drei weiteren Ländern gibt es allerdings auch Regelungen dazu, dass entweder bei der Zulassung zur Promotion kein Unterschied zwischen den Hochschulabschlüssen der Hochschultypen bestehen darf (Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Thüringen) oder Inhaberinnen und Inhaber von Fachhochschul-Abschlüssen nicht benachteiligt werden dürfen (Hamburg, Sachsen-Anhalt) oder im Fall von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen der Erwerb eines universitären Abschlusses nicht zur Voraussetzung für die Zulassung zur Promotion gemacht werden darf (Mecklenburg-Vorpommern). In sieben Ländern gibt es darüber hinaus in den Promotionsordnungen festzulegende Regelungen für Absolventinnen und Absolventen eines Diplom-Studiengangs einer Fachhochschule. | ¹¹⁸

| ¹¹⁸ In Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein sind für Diplom-Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen Eignungsfeststellungsverfahren vorzusehen. Im Saarland kann die Promotionsordnung die Zulassung zur Promotion zusätzlich zum Hochschulabschluss vom Nachweis „einer qualifizierten Abschlussprüfung“ oder „weiterer Studienleistungen sowie sonstiger Leistungen, die die Eignung für eine Promotion erkennen lassen, abhängig machen.“ In Bayern, Berlin, Rheinland-Pfalz und Thüringen muss in der Promotionsordnung geregelt sein, unter welchen Voraussetzungen die Zulassung zur Promotion erfolgt. Dabei gibt es in Bayern die Einschränkung, dass die zu erbringenden zusätzlichen Studien- und Prüfungs-

Die in den Unterabschnitten C.I.3 und C.I.4 ausgewerteten Daten basieren im Wesentlichen auf Angaben des Statistischen Bundesamtes. Sie sind für die Analyse der aktuellen Situation sowie der Entwicklung der vergangenen Jahre aufschlussreich. Insgesamt ist die Datenlage zum Personalbestand und zur Personalgewinnung an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen allerdings problematisch, unabhängig davon, dass die Lage an den einzelnen Hochschulen z. T. sehr unterschiedlich ist. Das ist in vielerlei Hinsicht auch an Universitäten der Fall, |¹¹⁹ außerdem an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Für die Hochschulforschung hingegen gilt, dass Forschung über Fachhochschulen viel seltener ist als über Universitäten oder über das Hochschulsystem insgesamt.

Folgende fachhochschulspezifische Daten und Informationen, die für Steuerungszwecke hilfreich wären, werden nicht oder nur vereinzelt und in jedem Fall nicht bundeseinheitlich erhoben oder bereitgestellt: eine Übersicht über das Aufgabenspektrum des Fachhochschulpersonals, insbesondere des wissenschaftlichen Personals ohne Professur (sowohl haupt- als auch nebenberuflich), Daten zu Berufsverläufen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen, die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Absicht einer Weiterqualifizierung (differenziert nach bisherigem Abschluss), die Zahl der Mehrfachausschreibungen von Professuren u. a. m. Im Kontext von Promotionsverfahren gibt es bislang nur vereinzelt Hochrechnungen und Schätzungen: zu Promovierenden mit Fachhochschul-Diplom und zu Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen (vgl. C.I.5). Die Datenlage zur Zahl der Promovierenden und Promotionen nach Hochschulabschluss wird sich durch das novellierte Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen voraussichtlich nachhaltig verbessern – vorausgesetzt, die Daten werden bundeseinheitlich erhoben.

I.3 Personalbestand 2014

I.3.a Fachhochschulpersonal insgesamt

Im Jahr 2014 gab es in Deutschland 109 staatliche Allgemeine Fachhochschulen. |¹²⁰ Dort waren in den Bereichen Wissenschaft, Kunst, Technik und Verwaltung insgesamt über 100.000 Personen haupt- und nebenberuflich tätig, da-

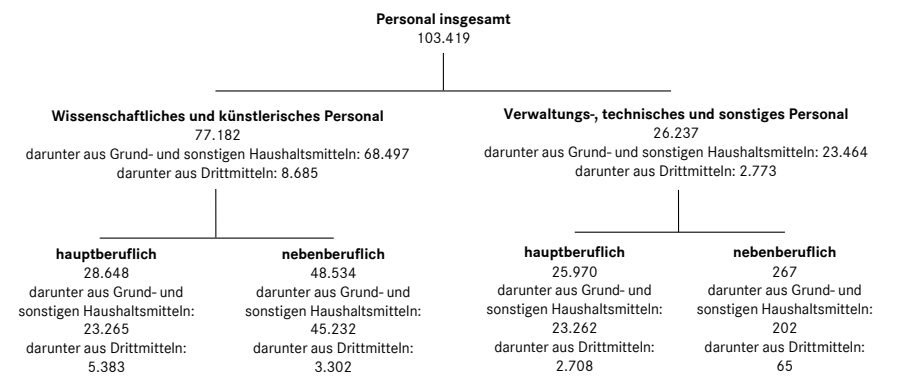
leistungen „grundsätzlich höchstens ein Jahr erfordern“ sollen. In Berlin darf der Nachweis der Befähigung zur Promotion „nicht an den Erwerb eines universitären Abschlusses gekoppelt werden“.

|¹¹⁹ Mit Blick auf die Universitäten vgl. auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, a. a. O., Abschnitt C.I.1.b.

|¹²⁰ Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 4.5, Anhang 1.

runter Beschäftigte aus Drittmitteln (vgl. Abbildung 6). In der Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gab es eine erhebliche Zahl an nebenberuflich Tätigen, darunter über vier Fünftel Lehrbeauftragte. Sie sollen das Lehrangebot ergänzen. | ¹²¹

Abbildung 6 Hochschulpersonal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Finanzierungsarten und Beschäftigungsintensität 2014



Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

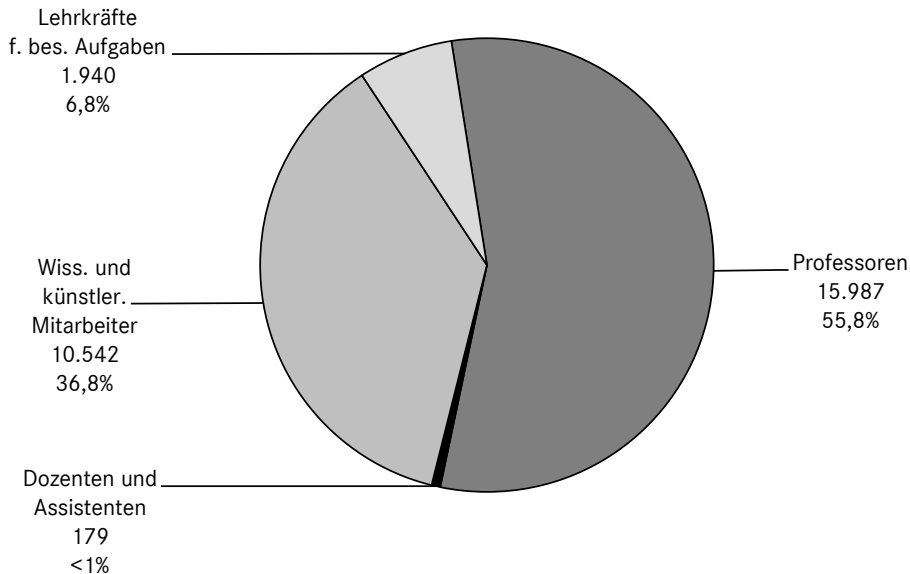
Aufgaben, die z. B. von Wissenschaftsmanagerinnen und -managern oder Laboringenieurinnen und -ingenieuren wahrgenommen werden, lassen erkennen, dass das wissenschaftliche Personal nicht unabhängig vom nichtwissenschaftlichen Personal betrachtet werden kann, weil Personen mit diesen Aufgaben beiden Gruppen zugeordnet werden können. Da aber kaum Daten zum Wissenschaftsmanagement an Fachhochschulen sowie zum Verwaltungs- und technischen Personal an Hochschulen (unabhängig vom Hochschultyp) vorliegen, konzentrieren sich die Teile C.I.3 und C.I.4 primär auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal.

I.3.b Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Als hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal waren an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen im Jahr 2014 insgesamt 28.648 Personen beschäftigt (inkl. Drittmittelpersonal), darunter 15.987 Professorinnen und Professoren und 10.542 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Abbildung 7).

| ¹²¹ ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2014.

Abbildung 7 Hauptberufliches wiss. und künstler. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Personalgruppen 2014



Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Die drei größten Fächergruppen, auf die sich die hauptberuflichen Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Jahr 2014 jeweils verteilten, sind die Ingenieurwissenschaften, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und die Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften. | ¹²² Dies sind auch die drei größten Fächergruppen mit Blick auf Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen, allerdings mit einer anderen Reihung: Bezogen auf alle Prüfungsgruppen gab es die meisten Absolventinnen und Absolventen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, knapp gefolgt von den Ingenieurwissenschaften und der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften. | ¹²³ In den Ingenieurwissenschaften bildeten die Fachhochschulen im Jahr 2014 rd. 53 % aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen dieser Fächergruppe aus. | ¹²⁴

| ¹²² Vgl. Tabelle 2 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

| ¹²³ Vgl. Tabelle 8 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

| ¹²⁴ Vgl. Tabelle 9 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

Fachhochschulprofessorinnen und -professoren werden überwiegend nach W2 besoldet. Im Jahr 2014 waren 1,8 % aller hauptberuflichen Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen der Besoldungsgruppe W3 zugeordnet, fast die Hälfte der nach W3 besoldeten Professorinnen und Professoren waren in Baden-Württemberg beschäftigt. | ¹²⁵

Eine dauerhafte Beschäftigung ist in der Gruppe der Professorinnen und Professoren der Regelfall. Demgegenüber sind befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe des übrigen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, insbesondere bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben, sehr üblich (vgl. C.I.3.c und C.I.3.d).

Bei der vom Statistischen Bundesamt erfassten Personalkategorie „Dozenten und Assistenten“ ist angesichts der geringen Zahl von nur 179 Personen im Jahr 2014 eine Systematisierung nach Vergütung bzw. Besoldung, nach Beschäftigungsverhältnis, Finanzierung oder Aufgaben aus Sicht des Wissenschaftsrates wenig sinnvoll – zumal „Dozenten und Assistenten“ in den meisten Landeshochschulgesetzen ohnehin nur noch zu den auslaufenden Personalkategorien des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zählen. | ¹²⁶ Andere Personalkategorien, die es ebenfalls nur in wenigen Ländern gibt, etwa die Gruppe der Lektorinnen und Lektoren in Bremen, werden in diesen Empfehlungen i. d. R. auch nicht gesondert behandelt.

I.3.c Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Jahr 2014 betrug die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 10.542 Personen. Da der Anteil dieser Personalkategorie im Bestand des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals seit 2005 besonders stark angewachsen ist (vgl. C.I.4.a) und man an Fachhochschulen inzwischen von einer differenzierten Personalstruktur neben der Professur sprechen kann, werden die Daten und Fakten zu wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Folgenden ausführlicher als bei den anderen Personalkategorien beschrieben.

Zwischen den verschiedenen Ländern gibt es z. T. große Unterschiede, auch gemessen an der Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterin-

| ¹²⁵ Die Fachhochschulprofessorinnen und -professoren verteilen sich im Jahr 2014 wie folgt auf die Besoldungsgruppen: 293 W3, 13.003 W2/C3, 2.617 C2 (auf Zeit und auf Dauer), außerdem 74 „hauptberufliche Gastprofessoren“; 139 bzw. rd. 47 % der 293 W3-Professorinnen und -Professoren waren in Baden-Württemberg beschäftigt (eigene Berechnungen laut ICE-Abfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes).

| ¹²⁶ Vgl. Abschnitt 1. „Personalkategorien an Hochschulen“ der Synopse in Anhang C.III dieser Empfehlungen.

nen und Mitarbeiter im Verhältnis zur Zahl der Professorinnen und Professoren: | ¹²⁷

- _ Die meisten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen gibt es in den Flächenländern Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern. Über 60 % aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dort tätig.
- _ In Relation zur Zahl der Professorinnen und Professoren gibt es an den Fachhochschulen in Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Hamburg überdurchschnittlich viele wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Unterschiede zwischen den Ländern beziehen sich z. T. auch auf Aufgaben, erforderliche Qualifikation und ggf. Weiterqualifizierung, auf Eingruppierung, Art der Finanzierung und Beschäftigungsverhältnis bzw. Befristung. Dies ist bei den weiteren Versuchen der Systematisierung zu berücksichtigen.

Aufgaben und Anforderungen

Allgemein ist in den Landeshochschulgesetzen geregelt, dass wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisungsgebunden sind und ihnen im Rahmen der Aufgabenerfüllung der Hochschule und je nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses wissenschaftliche Dienstleistungen in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung obliegen. Das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz enthält als einziges Hochschulgesetz einen eigenen Paragraphen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen (§ 45 HZG NRW). Im Saarland existiert ein eigenes Fachhochschulgesetz und somit ebenfalls eine fachhochschulspezifische Aufgabenbeschreibung für diese Beschäftigtengruppe (§ 39 FhG).

An den Aufgaben von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern orientiert sich die Eingruppierung:

Im **gehobenen Dienst** fallen wissenschaftliche, technische und administrative Unterstützungsaufgaben in Lehre und z. T. Weiterbildung, Forschung, Transfer und Infrastrukturbetreuung und außerdem im Bereich Wissenschaftsmanagement an, die i. d. R. jeweils unter Anleitung einer Professorin bzw. eines Professors wahrzunehmen sind. Dazu zählen etwa die Betreuung und Anleitung von Studierenden und die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen von Projekten, Praktika und praktischen Übungen, die Betreuung

| ¹²⁷ Vgl. dazu Tabelle 6 im Anhang C.II dieser Empfehlungen, vgl. außerdem Abbildung 8.

von Laboren und Sammlungen, Unterstützung von Projekten im Bereich Forschung und Entwicklung (darunter auch Tätigkeiten wie Werkstoffuntersuchungen und Schadensanalysen), Beschaffungsmaßnahmen u. a. m. Hybride Aufgabenprofile sind vermutlich üblich. Personen mit administrativen und technischen Tätigkeiten sind in einigen Ländern vorrangig als Verwaltungs- und technisches Personal beschäftigt, z. B. Laboringenieurinnen und -ingenieure in Bayern. Erforderliche Qualifikation ist derzeit der Bachelor-Abschluss, es gibt aber vielfach auch noch Beschäftigte mit Fachhochschul-Diplom und entsprechender Spezialisierung. Ein Teil der Beschäftigten dieser Personalkategorie hat das Ziel einer berufsbegleitenden Weiterqualifizierung (Master-Abschluss).

Im **höheren Dienst** kann unterschieden werden zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Projekten tätig sind, darunter Promovierende und bereits Promovierte, und solchen, die vorrangig Daueraufgaben der Hochschulen übernehmen, etwa im Bereich Wissenschaftsmanagement, wobei auch hier hybride Aufgabenprofile anzunehmen sind:

- _ Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter haben an Fachhochschulen v. a. Aufgaben im Bereich Forschung. Tätigkeiten sind i. d. R. die wissenschaftliche und z. T. administrative Unterstützung von Forschungsvorhaben. Erforderliche Qualifikation ist der Master-Abschluss, vielfach wird eine Promotion angestrebt. Tätigkeiten von bereits Promovierten betreffen ebenfalls Forschungsaufgaben, die eher als bei Promovierenden eigenständig erbracht werden können, ggf. auch verbunden mit Personalführung. Die Beschäftigten motiviert vermutlich ihr Interesse am Forschungsgebiet, teilweise kann auch eine Professur als Karriereziel angenommen werden. Die Zahl der bereits Promovierten ist im Vergleich zur Zahl der Promovierenden gering, da sie nach Abschluss der Promotion meist in die außerhochschulische Berufspraxis wechseln. Finanziert werden Promovierende und bereits Promovierte fast ausschließlich über Drittmittel. Aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigte erhalten z. T. Gelegenheit, an derselben Hochschule als Lehrbeauftragte tätig zu sein, um auf diese Weise Lehrererfahrung sammeln zu können.
- _ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die stärker Daueraufgaben übernehmen und aus dem Stellenplan oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert werden, können ebenfalls in allen Leistungsdimensionen der Hochschulen eingesetzt werden, auch in der Lehre, wobei häufig nur ein geringes Lehrdeputat vorgesehen ist. Aufgaben im Wissenschaftsmanagement betreffen etwa die Akquise, Beantragung und Koordinierung von Forschungsvorhaben, was z. B. von Forschungsreferentinnen und -referenten übernommen wird, außerdem Qualitätssicherung und -management, Fakultätsmanagement, Arbeitsschutz oder Querschnittsaufgaben wie Internationales, Diversity-Management u. a. m. In den Bereich Wissenschaftsmanagement oder in den Bereich der Zentralverwaltung fallen zudem Aufgaben wie Hochschulentwicklungsplanung und Or-

ganisationsmanagement, außerdem Personal, Haushalt u. a. m. Die erforderliche Qualifikation ist i. d. R. ein Master-Abschluss.

Eingruppierung und Finanzierung

Bezogen auf die Eingruppierung und die Art der Finanzierung unterscheiden sich die Situationen in den einzelnen Ländern ebenfalls (vgl. auch Abbildung 8):

- _ Insgesamt sind etwas mehr als die Hälfte aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gehobenen Dienst eingruppiert. Dies liegt auch daran, dass die großen Flächenländer Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen diese Personen vorrangig im gehobenen Dienst eingruppieren. | ¹²⁸
- _ Gleichzeitig beschäftigen die meisten Länder wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu größeren Anteilen im höheren als im gehobenen Dienst.
- _ Mit Blick auf die Art der Finanzierung kann man feststellen, dass die Mehrheit der in dieser Personalgruppe im höheren Dienst Beschäftigten aus Drittmitteln finanziert ist, die Mehrheit der Beschäftigten im gehobenen Dienst ist hingegen aus Haushaltsmitteln finanziert.

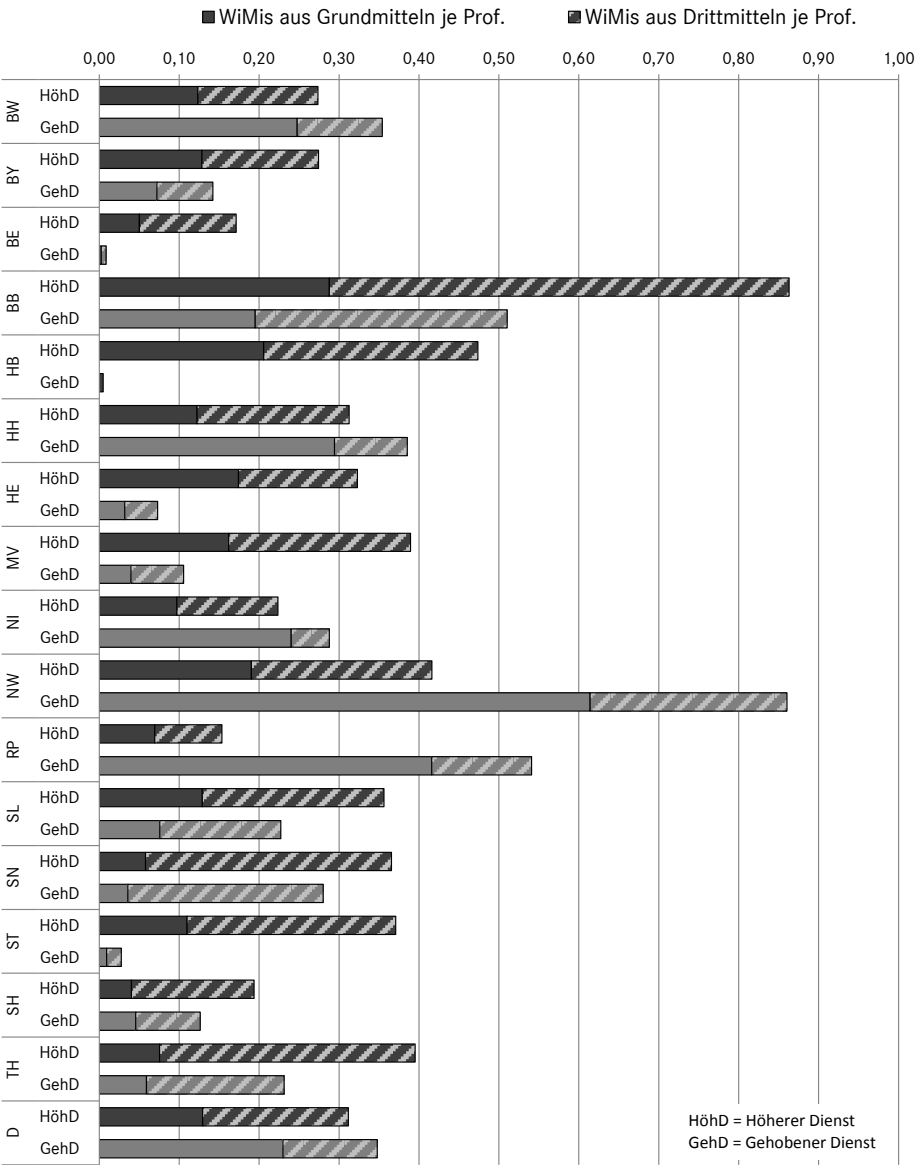
Die Unterschiede mit Blick auf Eingruppierung und Art der Finanzierung können z. T. mit unterschiedlichen Anforderungen und Funktionen in den verschiedenen Ländern erklärt werden. Laboringenieurinnen und -ingenieure werden z. B. teilweise als wissenschaftliches Personal beschäftigt, teilweise als technisches Personal. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Wissenschaftsmanagement werden teilweise als wissenschaftliches Personal, teilweise als Verwaltungspersonal beschäftigt.

Befristung

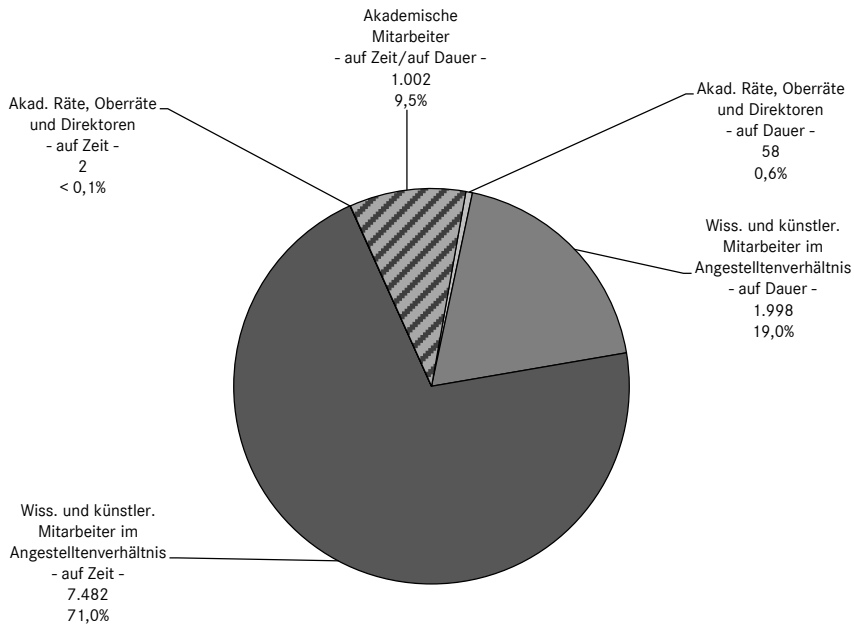
Im Jahr 2014 waren rd. 71 % aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt, fast ausschließlich im Angestelltenverhältnis auf Zeit. Keine Angaben gibt es zu den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Baden-Württemberg und Brandenburg, wobei davon ausgegangen werden kann, dass ein Großteil dieser Gruppe ebenfalls auf Zeit beschäftigt war (vgl. Abbildung 9). Grundsätzlich sind Befristungen sowohl auf Grundlage des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (§ 14 Abs. 1 u. 2 TzBfG) als auch des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§ 2 Abs. 1 u. 2 WissZeitVG) möglich.

| ¹²⁸ Vgl. Tabelle 6 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

Abbildung 8 Relation wiss. und künstler. Mitarbeiter je Prof. an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Laufbahngruppen, Finanzierungsarten und Ländern 2014



Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.



Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

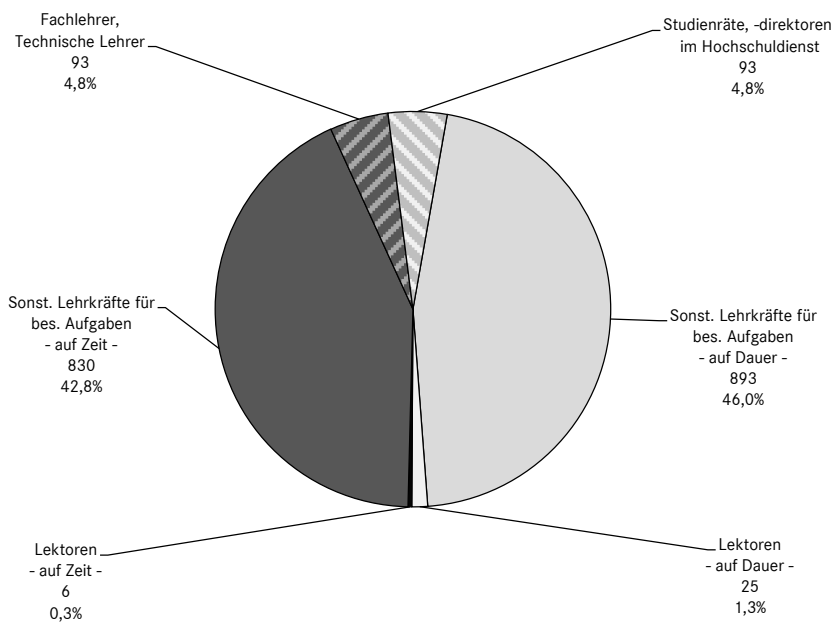
I.3.d Lehrkräfte für besondere Aufgaben

In der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren im Jahr 2014 nur gut 43 % der Beschäftigten auf Zeit beschäftigt, keine Angaben zum Beschäftigungsverhältnis gibt es in den Kategorien „Fachlehrer, Technische Lehrer“ sowie „Studienräte, -direktoren im Hochschuldienst“ (vgl. Abbildung 10). Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren mehrheitlich im höheren Dienst eingruppiert. |¹²⁹ Dass sich diese Personalkategorie von der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse so unterscheidet, liegt vermutlich wesentlich an den Funktionen und am Aufgabenschwerpunkt: wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben häufig einen Fokus auf Forschung und wissenschaftliche Dienstleitungen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben haben einen Fokus auf Lehre und der Vermittlung von technischen und praktischen Fertigkeiten. Zudem können wissenschaftliche und künstlerische

|¹²⁹ Vgl. Tabelle 7 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl auf Grundlage des TzBfG als auch des WissZeitVG befristet beschäftigt werden, während die Regeln des WissZeitVG im Fall von Lehrkräften für besondere Aufgaben nicht angewendet werden dürfen. | ¹³⁰

Abbildung 10 Lehrkräfte für bes. Aufgaben an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Dienstbezeichnung und Beschäftigungsverhältnis 2014



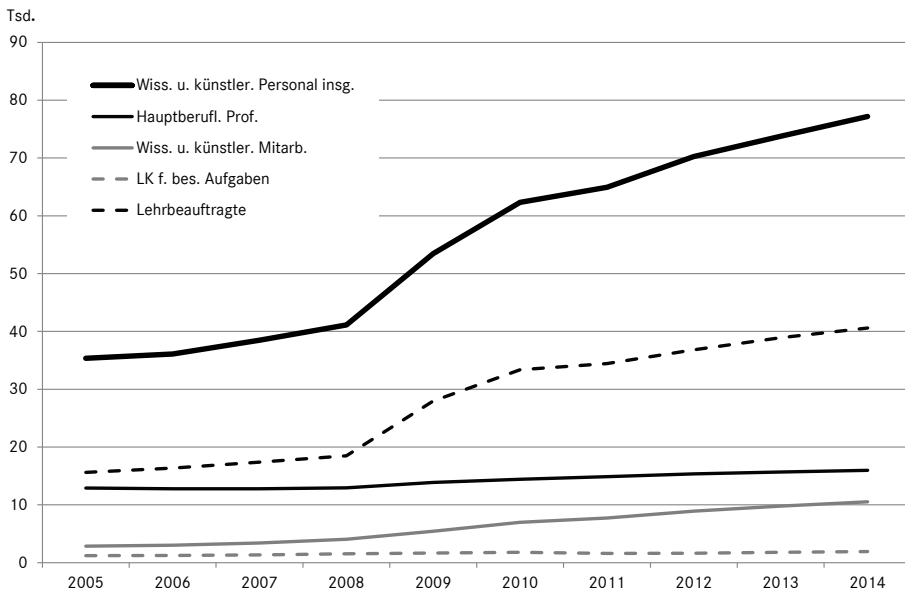
Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

| ¹³⁰ Einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 01.06.2011 zufolge bestimmt das WissZeitVG „seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig“, das dort so genannte „wissenschaftliche Personal“ bezieht sich nur auf Personen, die wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen haben, und ist nicht gleichzusetzen mit dem „wissenschaftlichen Personal“ laut Landeshochschulgesetz. Lehrkräfte für besondere Aufgaben zählen dem Urteil zufolge nicht zum wissenschaftlichen Personal, weil sie überwiegend technische und praktische Fertigkeiten sowie Kenntnisse in der Anwendung wissenschaftlicher und künstlerischer Methoden vermitteln und somit reproduktive oder repetierende Tätigkeiten ausüben; vgl. <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2011-6-1&nr=15460&pos=4&anz=5> v. 18.08.2016. Dem Urteil haben sich inzwischen etliche Instanzgerichte angeschlossen.

I.4.a Veränderung der Personalstruktur

Die Personalstruktur an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert (vgl. Abbildung 11). Während die Professorinnen und Professoren im Jahr 2005 noch rd. 76 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals stellten, lag der Anteil dieser Gruppe im Jahr 2014 nur noch bei rd. 56 %. | ¹³¹

Abbildung 11 Entwicklung des wiss. und künstler. Personals an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach ausgewählten Personalgruppen von 2005 bis 2014



Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Die Steigerung der Zahl des übrigen *hauptberuflichen* wissenschaftlichen Personals um rd. 23 % im selben Zeitraum resultiert wesentlich aus der Erhöhung der Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Zwischen 2005 und 2014 hat sich ihre Zahl von 2.871 auf 10.542 Personen fast vervierfacht. Besonders stark angewachsen ist auch die Zahl der

| ¹³¹ Eigene Berechnungen, basierend auf Tabelle 1 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

Lehrbeauftragten, die zum *nebenberuflichen* wissenschaftlichen Personal zählen. Sie verzeichnet im selben Zeitraum einen Zuwachs um den Faktor 2,6. | ¹³²

I.4.b Betreuungsmöglichkeiten Studierende pro Professorin bzw. Professor

An staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen ist die Zahl der Professorinnen und Professoren von 12.927 im Jahr 2005 auf 15.987 im Jahr 2014 gestiegen. | ¹³³ Die Zahl der Studierenden ist im selben Zeitraum von 472.245 auf 717.271 angewachsen. Durch den stärkeren Aufwuchs der Studierenden (um rd. 51 %) als der Professorinnen und Professoren (um rd. 23 %) hat sich die Relation „Studierende pro Professorin bzw. Professor“ verändert, sie lag im Jahr 2005 noch bei rd. 36,5:1, im Jahr 2014 betrug sie bereits rd. 44,9:1.

I.4.c Finanzierung

Die quantitative Entwicklung der Fachhochschulen und ihres Personalbestands ist wesentlich an die Finanzierung der Fachhochschulen gekoppelt. Die laufenden Grundmittel | ¹³⁴ pro Studentin bzw. Student sind an den staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen minimal gestiegen, um gut 7 % bzw. von rd. 4,6 Tsd. Euro im Jahr 2006 | ¹³⁵ auf rd. 5,0 Tsd. Euro im Jahr 2013. | ¹³⁶

Die laufenden Grundmittel und die Drittmittel pro Professorin bzw. Professor verzeichnen an den staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen einen Aufwuchs (vgl. auch Abbildung 12). Die Grundmittel pro Professorin bzw. Professor stiegen um rd. 21 % bzw. von rd. 183 Tsd. Euro im Jahr 2006 auf rd. 232 Tsd. Euro im Jahr 2013, die entsprechenden Drittmittel haben sich von rd. 15 Tsd. Euro im Jahr 2006 auf rd. 32 Tsd. Euro im Jahr 2013 mehr als verdoppelt. | ¹³⁷

| ¹³² Vgl. dazu auch Anmerkung 28.

| ¹³³ Hierzu und zum Folgenden vgl. Tabelle 10 und Tabelle 11 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

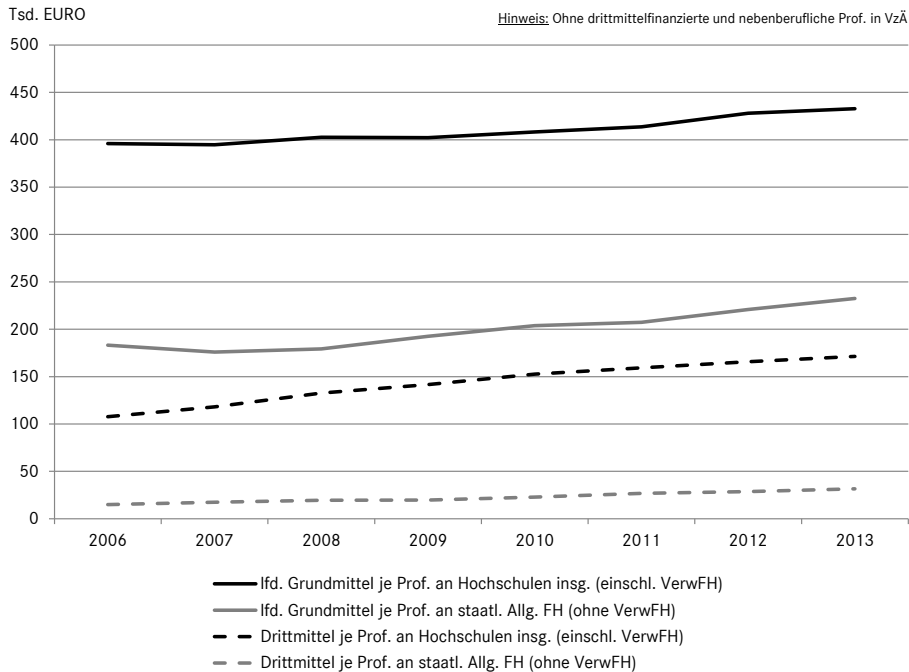
| ¹³⁴ Als Grundmittel (und nicht als Drittmittel) gelten dem Statistischen Bundesamt zufolge z. B. Mittel der Programmlinie Lehre aus dem Hochschulpakt 2020; zu den Drittmitteln zählen demgegenüber z. B. die Programmpauschale aus dem Hochschulpakt 2020 sowie der Qualitätspakt Lehre (vgl. Drittmitteldefinition des Statistischen Bundesamtes: Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 4.5 Finanzen der Hochschulen, Wiesbaden 2014, S. 165f.).

| ¹³⁵ Die folgenden, die Finanzdaten betreffenden Zeitreihen beginnen aufgrund von Änderungen in der Erhebungssystematik abweichend erst 2006; eine Vergleichbarkeit mit den Berichtsjahren zuvor ist daher nur eingeschränkt möglich. Sie enden mit dem Jahr 2013, weil die monetären Kennzahlen für 2014 zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Empfehlungen noch nicht vorlagen.

| ¹³⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 4.3.2, nach Tabelle 2.3.1.

| ¹³⁷ Vgl. ebd.

Abbildung 12 Entwicklung der laufenden Grundmittel sowie Drittmittel je Prof. an staatlichen Allg. Fachhochschulen von 2006 bis 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 / Reihe 4.3.2, nach Tabelle 2.3.1.

Beim Aufwuchs der Drittmittel pro Professorin bzw. Professor ist zu bedenken, dass die jeweilige Höhe in den einzelnen Fächergruppen sehr unterschiedlich ist. Im Jahr 2013 warben die drei größten Fächergruppen an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen erhebliche Summen ein: die Ingenieurwissenschaften warben rd. 182 Mio. Euro ein, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften rd. 61 Mio. Euro und die Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften rd. 44 Mio. Euro. |¹³⁸ Betrachtet man die Drittmittel pro Professorin bzw. Professor, so werden allerdings besonders viele Drittmittel in der Fächergruppe Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften eingeworben (rd. 32 Tsd. Euro), gefolgt von den Ingenieurwissenschaften und der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften. Auf Platz 4 findet sich die Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (rd. 22 Tsd. Euro), wiederum gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. |¹³⁹

|¹³⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 4.5, Tabelle 3.

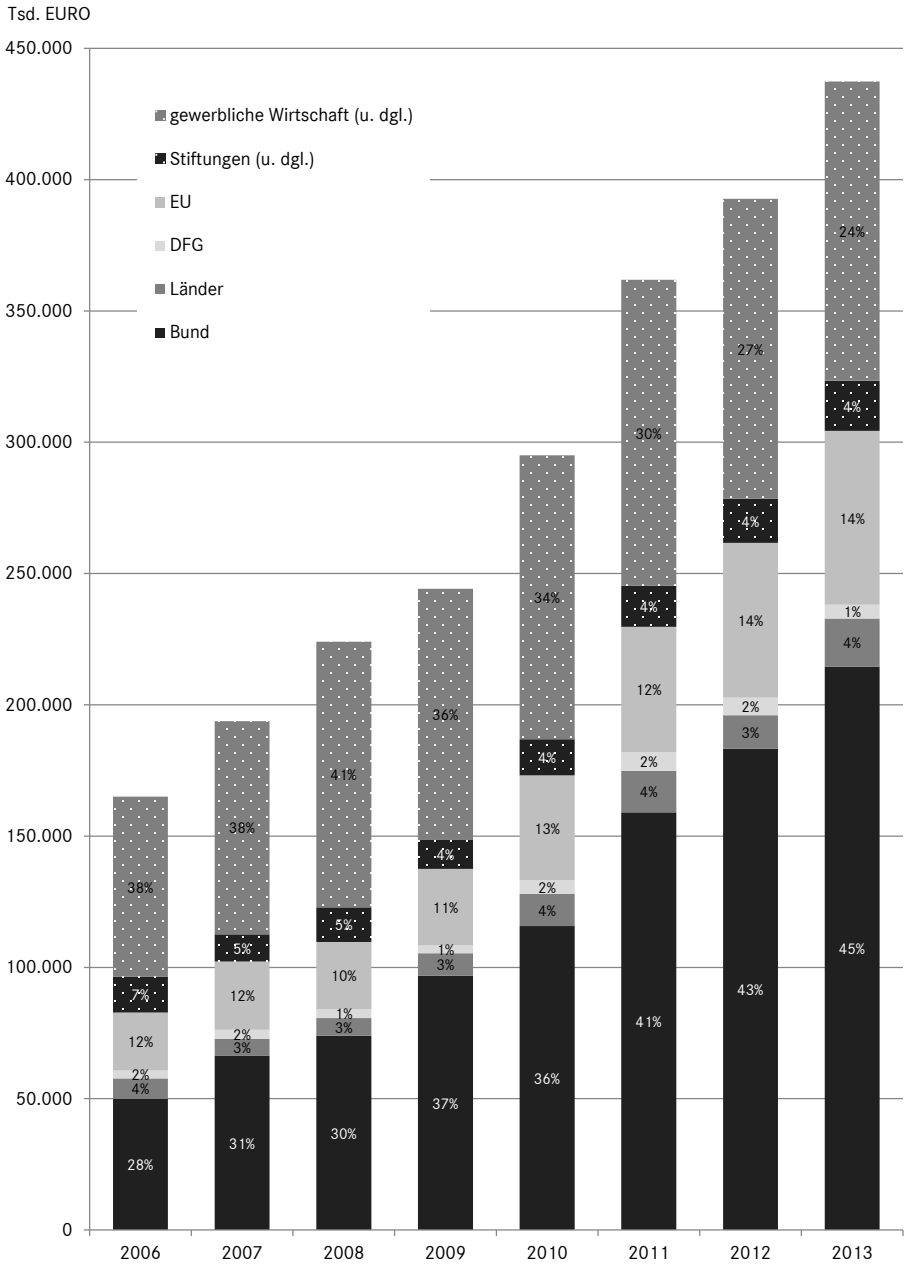
|¹³⁹ Vgl. Tabelle 13 im Anhang dieser C.II Empfehlungen.

Die Summe der eingeworbenen Drittmittel ist seit 2006 kontinuierlich gewachsen. Die Drittmittel stammten im Jahr 2013 zur Hälfte von Bund, Ländern und DFG. Dabei haben sich die Drittmittel des Bundes zwischen 2006 und 2013 mehr als vervierfacht. Da die Drittmittel anderer Geber nicht im selben Ausmaß mitgewachsen sind, hat sich der Anteil der Drittmittel des Bundes von rd. 28 % im Jahr 2006 auf rd. 45 % im Jahr 2013 kontinuierlich erhöht (vgl. Abbildung 13).

Die eingeworbenen Drittmittel werden vielfach zur Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben genutzt. Durch die Steigerung der Drittmiteinnahmen ist auch die Zahl dieser Beschäftigten gewachsen, deutlich stärker als die Zahl des aus Grundmitteln (inkl. Studiengebühren/-beiträgen) finanzierten Personals. Im Jahr 2013 waren rd. 48 % der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und rd. 11 % der Lehrkräfte für besondere Aufgaben drittmittelfinanziert (gegenüber rd. 31 % bzw. rd. 6 % im Jahr 2005, vgl. Abbildung 14). | ¹⁴⁰

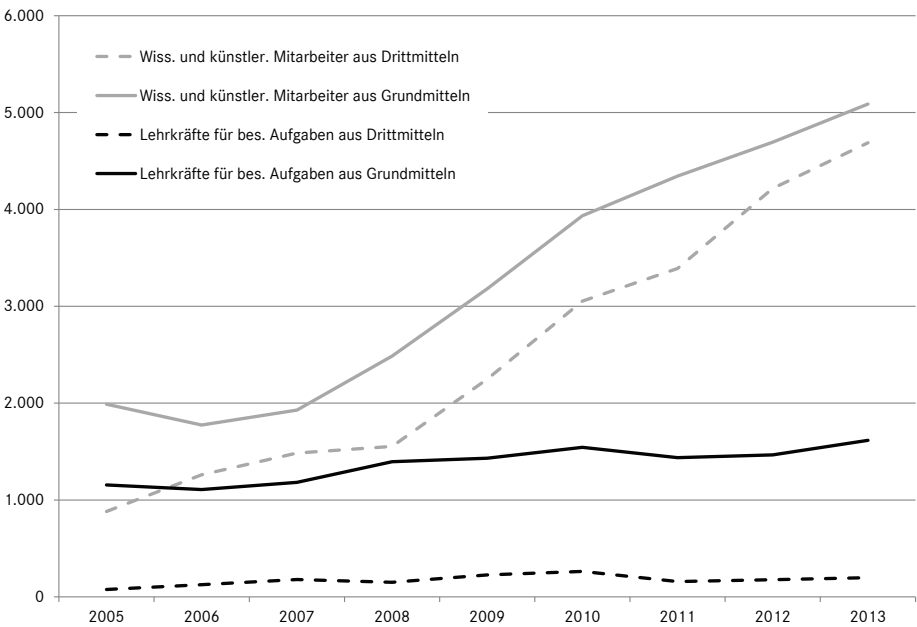
| ¹⁴⁰ Die Daten zur Finanzierung der Beschäftigung liegen für 2014 für diesen Abschnitt zwar bereits vor, wurden um der Vergleichbarkeit Willen aber nicht genutzt. Im Jahr 2014 waren rd. 46 % der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und rd. 10 % der Lehrkräfte für besondere Aufgaben drittmittelfinanziert (vgl. ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes).

Abbildung 13 Entwicklung der Drittmiteinnahmen an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Gebern von 2006 bis 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt: FS 11 / R 4.5; eigene Weiterberechnung nach Anteilen.

Abbildung 14 Entwicklung ausgewählter Personalgruppen an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Finanzierungsarten von 2005 bis 2013



Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

I.5 Promovierende und Promotionen

I.5.a Erhebungen und Hochrechnungen

Belastbare Daten zur Anzahl der Promovierenden mit Fachhochschul-Diplom liegen derzeit nicht vor. |¹⁴¹ Die Daten zu erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen sind unvollständig. Die umfangreichsten und aktuellsten Daten basieren auf einer Umfrage der

|¹⁴¹ Entsprechende Daten hatte das Statistische Bundesamt 2012 als Ergebnis von Befragungen zu Promovierenden in Deutschland vorgelegt. Diese Erhebung wurde im Rahmen eines nach § 7 Sondererhebung Bundesstatistikgesetz durchgeführten Fortschreibungsverfahrens für den Zeitraum 2014/15 wiederholt. Den aktuellen Ergebnissen zufolge war die für 2010 errechnete Gesamtzahl der Promovierenden in Deutschland überhöht, die zum damaligen Zeitpunkt ermittelte Zahl von insgesamt 200.400 wurde in dem inzwischen vorliegenden Nachfolgebericht auf 182.800 korrigiert. Vgl. Statistisches Bundesamt: Promovierende in Deutschland 2014/15, Wiesbaden 2016, S. 7. Aufgrund dieser Überschätzung der Zahl der Promovierenden wurden die 2012 veröffentlichten Daten zurückgezogen. Der Nachfolgebericht enthält keine Angaben mehr zu den unterschiedlichen Hochschulabschlüssen (z. B. Fachhochschul- oder Universitäts-Abschluss) der Promovierenden.

HRK für die Jahre 2009-2011. | ¹⁴² Den Ergebnissen zufolge wurden zwischen 2009 und 2011 von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen im Durchschnitt fast 320 Promotionen pro Jahr abgeschlossen bzw. ca. 1,2 % aller Promotionen, Tendenz steigend. | ¹⁴³ Da die Rücklaufquote bei nur 72 % der befragten promotionsberechtigten Hochschulen lag, | ¹⁴⁴ war der tatsächliche Anteil der zwischen 2009 und 2011 von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen abgelegten Promotionen an den insgesamt abgelegten Promotionen vermutlich größer.

Bei den Ergebnissen der Umfrage zu den von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen abgelegten Promotionen ist zu bedenken, dass nur solche Verfahren erfasst wurden, die sich auf *kooperative Promotionsverfahren* an deutschen Universitäten bezogen, und somit eine erhebliche Zahl an Promotionen nicht berücksichtigt werden konnte. Denn anderen Erhebungen zufolge kann man davon ausgehen, dass derzeit etwa ein Drittel bis knapp die Hälfte der *kooperativen Promotionsverfahren* unter Beteiligung einer Fachhochschule mit einer Universität im selben Bundesland durchgeführt werden, etwa ein Drittel mit einer Universität in einem anderen Bundesland und etwa ein Drittel oder weniger mit einer Universität im Ausland. | ¹⁴⁵

| ¹⁴² Vgl. HRK-Umfrage: Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen in den Prüfungsjahren 2009, 2010 und 2011, Bonn 2013.

| ¹⁴³ Berechnungsgrundlage: Laut HRK-Umfrage, ebd., S. 11 u. 15, gab es in den Jahren 2009-2011 insgesamt 953 Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen, darunter 836 mit Diplom-Abschluss, 117 mit Master-Abschluss. Im selben Zeitraum wurden 77.694 Promotionen insgesamt abgelegt (eigene Berechnungen, basierend auf Tabelle 19 im Anhang C.II dieser Empfehlungen). Die Angaben beziehen sich auf Fachhochschulen insgesamt, es wird nicht nach staatlichen und nichtstaatlichen oder Allgemeinen und Verwaltungsfachhochschulen differenziert.

| ¹⁴⁴ Vgl. HRK-Umfrage, ebd., S. 5.

| ¹⁴⁵ Es gibt bislang keine bundesweiten Erhebungen. Die o. g. Erfahrungswerte beziehen sich auf die drei Flächenländer Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen, in denen gut die Hälfte aller Promotionen abgelegt werden und mehr als die Hälfte aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an staatlichen Allgemeinen Fachhochschulen beschäftigt sind (eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2013, vgl. Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, Wiesbaden 2014, S. 14; vgl. auch Abschnitt C.I.3.c im Anhang dieser Empfehlungen). In Baden-Württemberg hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine Arbeitsgruppe „Promotionswege – FH“ zur Evaluierung der bestehenden Promotionsmöglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften eingesetzt, die u. a. zwei Umfragen in Auftrag gegeben und am 26.10.2015 ihren Ergebnisbericht vorgelegt hat (<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/mehr-kooperation-bei-der-promotion-im-konsens-mit-universitaeten-und-hochschulen-fuer-angewandte-wi/> v. 18.08.2016); in Nordrhein-Westfalen hat die Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen e. V. eine Umfrage durchgeführt und die zentralen Ergebnisse am 26.03.2015 als Pressemitteilung veröffentlicht (vgl. http://www.fh-nrw.de/fileadmin/user_upload/Webseiteninhalte/Stellenausschreibungen/PM_LRK_FH_NRW_Promotionen_final.pdf v. 18.08.2016).

Bei den Hochrechnungen der HRK und des Statistischen Bundesamtes ist zudem zu berücksichtigen, dass Fachhochschulen ein anderes Fächerspektrum als Universitäten aufweisen:

- _ Ein erheblicher Anteil aller Promotionen wird in Fächern abgelegt, die es an Fachhochschulen nicht bzw. kaum gibt. In den Jahren 2009-2011 wurden z. B. rd. 29 % der Promotionen in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften erbracht, darunter fast ausschließlich in den Bereichen Human- und Zahnmedizin. | ¹⁴⁶
- _ Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen promovieren überproportional häufig in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Laut HRK wurden in den Jahren 2009-2011 rd. 59 % der von Master- und Diplomabsolventinnen und -absolventen einer Fachhochschule abgeschlossenen Promotionen in diesen Fächergruppen abgelegt. | ¹⁴⁷ Demgegenüber wurden in diesen Fächergruppen im selben Zeitraum nur rd. 41 % aller Promotionen abgelegt. | ¹⁴⁸

Daten zum Anteil der von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen abgelegten Promotionen, die in *kooperativen Promotionsverfahren* erbracht wurden, liegen durch die Umfrage der HRK ebenfalls vor. Demzufolge wurden in den Jahren 2009-2011 insgesamt 124 der 953 von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen abgelegten Promotionen unter Beteiligung einer Fachhochschule bzw. im Rahmen eines *kooperativen Promotionsverfahrens* durchgeführt, | ¹⁴⁹ was einem Anteil von rd. 13 % aller von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen abgelegten Promotionen und gut 40 Promotionen pro Jahr entspricht. Vermutlich sind die Zahlen und Anteile inzwischen deutlich höher, was z. B. auch Erhebungen in Baden-Württemberg und in Nordrhein-Westfalen nahelegen | ¹⁵⁰ und auf mehrere Faktoren zurückgeführt werden kann, etwa die

| ¹⁴⁶ Eigene Berechnungen, basierend auf Tabelle 19 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

| ¹⁴⁷ Vgl. HRK-Umfrage, Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen in den Prüfungsjahren 2009, 2010 und 2011, a. a. O., S. 11 u. 15.

| ¹⁴⁸ Eigene Berechnungen, basierend auf Tabelle 19 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

| ¹⁴⁹ Eigene Berechnungen, basierend auf den Angaben der HRK-Umfrage, Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen in den Prüfungsjahren 2009, 2010 und 2011, a. a. O., S. 11 u. 15. Der Begriff „kooperatives Promotionsverfahren“ ist laut HRK breit gefasst: „Das bedeutet, dass die möglichen Kooperationsformen nicht auf formelle Kooperationsverträge mit Fachhochschulen eingeschränkt wurden. In diesem Kontext inkludiert ein ‚kooperatives Promotionsverfahren‘ sowohl eine formalisierte Kooperationsvereinbarung zwischen der promotionsberechtigten Hochschule (Fakultät/Fachbereich) und einer Fachhochschule als auch z. B. ‚nur‘ eine Beteiligung von Fachhochschulprofessorinnen und Fachhochschulprofessoren am Promotionsverfahren“ (vgl. ebd., S. 7).

| ¹⁵⁰ Dem Ergebnisbericht der Arbeitsgruppe „Promotionswege - FH“ des baden-württembergischen Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zufolge finden knapp 20 % der kooperativen Promotionsver-

Gleichstellung der Studienabschlüsse von Universitäten und Fachhochschulen, entsprechende Regelungen in den Landeshochschulgesetzen, die sukzessive Einführung von *kooperativen Promotionskollegs* seit 2009 u. a. m.

I.5.b Strukturen zur Verbesserung der kooperativen Promotion

Kooperative Promotionen werden durch vielfältige Strukturen unterstützt, insbesondere durch Kooptationen, kooperative Promotionsprogramme und -kollegs sowie *Kooperationsplattformen* und hochschulbergreifende landesweite Einrichtungen. Von **Kooptationen**, die bei Promotionsvorhaben eine frühzeitige Kooperation und Abstimmung mit den betreuenden Universitätsprofessorinnen und -professoren unterstützen, scheinen die Universitäten nach Einschätzung des Wissenschaftsrates bislang nur vereinzelt Gebrauch zu machen. |¹⁵¹ Die Angebote **kooperativer Promotionsprogramme** scheinen vielfältig zu sein, einen bundesweiten Überblick darüber gibt es allerdings nicht. |¹⁵² **Kooperative Promotionskollegs** gibt es erst seit wenigen Jahren. Die erste Ausschreibung erfolgte in Baden-Württemberg im November 2009, gefolgt von der Ausschreibung kooperativer Forschungskollegs des BMBF im Oktober 2010, mit dem auch Kooperationen von Hochschulen unterschiedlicher Bundesländer gefördert werden. Nach Ausschreibung der BMBF-Forschungskollegs wurden 90 Vorhabenbeschreibungen eingereicht, was die große Kooperationsbereitschaft der Universitäten und laut BMBF auch das enorme Potenzial von Forschungsk Kooperationen zwischen Fachhochschulen und Universitäten belegt. |¹⁵³ Inzwischen

fahren in strukturierten Kollegs statt (vgl. https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2015/Ergebnisbericht_AG_Promotionswege.pdf v. 18.08.2016). Eine gestiegene Zahl der in kooperativen Verfahren abgelegten Promotionen legt auch eine Pressemitteilung der nordrhein-westfälischen Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen vom 26.03.2015 nahe. Angaben zum Zeitraum der Erhebung gibt es allerdings keine, gesprochen wird von „derzeit“ 650 Promotionsvorhaben an nordrhein-westfälischen Fachhochschulen (vgl. http://www.fh-nrw.de/fileadmin/user_upload/Webseiteninhalte/Stellenausschreibungen/PM_LRK_FH_NRW_Promotionen_final.pdf v. 18.08.2016).

|¹⁵¹ Zahlen liegen zu Baden-Württemberg vor, wo Fakultäten von Universitäten seit April 2014 einzelne Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen, einschließlich Fachhochschulen, auf Grundlage von § 22 Abs. 4 LHG BW als kooptierte Mitglieder aufnehmen können. Dem Ergebnisbericht der Arbeitsgruppe „Promotionswege – FH“ des baden-württembergischen Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zufolge wurden an vier Universitäten insgesamt acht Fachhochschulprofessorinnen und -professoren kooptiert (vgl. https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2015/Ergebnisbericht_AG_Promotionswege.pdf v. 18.08.2016).

|¹⁵² Ein Beispiel für eine solche Kooperation ist die Zusammenarbeit von der Ruhr-Universität Bochum und der Hochschule Bochum (<http://aktuell.ruhr-uni-bochum.de/pm2015/pm00099.html> v. 18.08.2016), das auch an die positiven Erfahrungen der Zusammenarbeit im Rahmen der vom Land Nordrhein-Westfalen geförderten „Bochum Graduate School AGES“ zu Applied Research on Geothermal Energy Systems anknüpft (<http://www.bo-ages.de> v. 18.08.2016).

|¹⁵³ Vgl. Homepage des BMBF (<http://www.bmbf.de/de/15427.php> v. 18.08.2016).

gibt es spezielle Förderprogramme in weiteren Ländern, etwa kooperative Promotionsprogramme in Niedersachsen (erste Ausschreibung im September 2011), Forschungsk Kooperationen in Nordrhein-Westfalen (Januar 2012 | ¹⁵⁴) sowie kooperative Graduiertenkollegs in Bayern (Juli 2012) und Hamburg (September 2013 | ¹⁵⁵). Unabhängig davon können sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Fachhochschulen auch an Graduiertenkollegs der DFG beteiligen, | ¹⁵⁶ was bislang allerdings nur in Einzelfällen genutzt wird.

Auch das Instrument der **Kooperationsplattform** wird zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt (vgl. dazu auch A.V.4). Auf Initiative einiger Landesministerien und/oder der Fachhochschulen selbst entstehen in Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen zudem hochschulbergreifende **landesweite Einrichtungen**, die kooperative Promotionsverfahren erleichtern sollen:

- _ Die bayrischen Universitäten und Fachhochschulen haben im Oktober 2015 die Gründung eines aus themenbezogenen Fachforen zusammengesetzten „Bayrischen Wissenschaftsforums (BayWISS)“ zum Austausch, zur Koordinierung und zur Stärkung der Zusammenarbeit beider Hochschultypen vereinbart, an dessen Finanzierung sich das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst beteiligen wird. Das sog. „Fachforum Verbundpromotion“ soll die Aufgabe haben, mindestens vier regionale bzw. themenbezogene Verbundkollegs zu etablieren und zu koordinieren und verlässliche, diskriminierungsfreie und für alle Fächer offene kooperative Promotionsverfahren sicherstellen. | ¹⁵⁷
- _ In Nordrhein-Westfalen wird auf Grundlage von § 67a HZG NRW ein „Graduierteninstitut für angewandte Forschung der Fachhochschulen“ zur Unter-

| ¹⁵⁴ Vor der Ausschreibung der „NRW.Forschungsk Kooperationen U & FH“ wurden kooperative Promotionen in Nordrhein-Westfalen bereits auch im Rahmen des Landesförderprogramms „Kompetenzplattformen an Fachhochschulen – KOPF“ gefördert (Ausschreibung im März 2002).

| ¹⁵⁵ Kooperative Promotionen wurden in Hamburg nach Angaben der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung bereits im Rahmen der Landesexzellenzinitiative sowie von der bis 31.12.2012 existierenden Forschungs- und Wissenschaftsstiftung Hamburg gefördert, d. h. seit 2009 bzw. 2010.

| ¹⁵⁶ Vgl. DFG-Vordruck „Hinweise zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von Fachhochschulen an Graduiertenkollegs“ (http://www.dfg.de/formulare/1_308/1_308.pdf v. 18.08.2016).

| ¹⁵⁷ Vgl. das am 24. Juni 2015 vorgestellte Konzept und die 14 von Universität Bayern e. V. und Hochschule Bayern e. V. vereinbarten Eckpunkte zur Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen (http://www.unibayern.de/files/unibay/cpdf_1435127277.pdf v. 18.08.2016). Die Vereinbarung ist am 19. Oktober 2015 von den beteiligten Partnern unterzeichnet worden (vgl. <http://www.km.bayern.de/pressemitteilung/9793/.html> v. 18.08.2016).

stützung des „kooperative Promotionsstudiums“ eingerichtet. |¹⁵⁸ Es soll die Universitäten, Fachhochschulen und Promovierenden hinsichtlich der Durchführung beraten und dem Ministerium regelmäßig über den Stand des kooperativen Promotionsstudiums berichten. Das Erreichen der mit dem Graduierteninstitut verfolgten Ziele soll drei Jahre nach Gründung des Instituts evaluiert werden. |¹⁵⁹

- _ Im Mai 2014 hat die Mitgliederversammlung des HAW BW e. V. mit dem „Baden-Württemberg Center for Applied Research (BW-CAR)“ eine hochschulübergreifende Plattform zur Weiterentwicklung der angewandten Forschung eingerichtet und Qualitätsmaßstäbe für die Betreuungsberechtigung von Promotionen durch Fachhochschulprofessorinnen und -professoren entwickelt. |¹⁶⁰ Im Juni 2015 haben die Rektoren und Präsidenten der baden-württembergischen Landesuniversitäten ein Vier-Punkte-Programm beschlossen und zugesagt, in den Promotionsordnungen Regelungen zu einem gleichberechtigten Zugang von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen zu verankern und Qualitätsmaßstäbe für die Betreuungsberechtigung von Promotionen durch Fachhochschulprofessorinnen und -professoren zu entwickeln. Forschungsstarke Fachhochschulprofessorinnen und -professoren sollen durch Kooptationen oder Assoziationen in universitäre Strukturen eingebunden werden. Außerdem streben die Universitäten und Fachhochschulen gemeinsam mit dem Wissenschaftsministerium den Ausbau von kooperativen Promotionskollegs an. |¹⁶¹

1.5.c Politische Signale zum Promotionsrecht an Fachhochschulen

In vier Ländern gibt es Ansätze oder Regelungen, um Fachhochschulverbünden oder forschungsstarken Fachrichtungen oder -bereichen ein eigenständiges Promotionsrecht zu verleihen:

- _ In Baden-Württemberg kann das Wissenschaftsministerium im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsausschuss des Landtags auf Grundlage von § 76

|¹⁵⁸ Die Gründungsvereinbarung wurde im Dezember 2015 unterzeichnet (vgl. die Pressemitteilung der nordrhein-westfälischen Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen e. V., http://www.fhn-rnw.de/fileadmin/user_upload/Webseiteninhalte/PM_Gründung_GI_16.11.15.pdf v. 18.08.2016).

|¹⁵⁹ Die vollständigen Paragraphen finden sich auch im Abschnitt „Promotionsverfahren unter der Beteiligung von Fachhochschulen“ in Anhang C.III dieser Empfehlungen.

|¹⁶⁰ Vgl. „Anlage 1 zur Geschäftsordnung BW-CAR“ auf der Homepage von BW-CAR (<https://www.hochschulen-bw.de/en/home/bw-car/ueber-bw-car.html> v. 18.08.2016).

|¹⁶¹ Vgl. den „Beschluss der Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg zur kooperativen Promotion mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften vom 26. Juni 2015“ (http://www.lrk-bw.de/images/Beschluss_Promotion_HAW.pdf v. 18.08.2016).

Abs. 2 LHG BW einem Zusammenschluss von Fachhochschulen nach evaluations- und qualitätsgeleiteten Kriterien das Promotionsrecht befristet und thematisch begrenzt verleihen. Davon wurde bislang aber kein Gebrauch gemacht, stattdessen hat das Land im Oktober 2015 ein „Maßnahmenpaket zur hochschulartübergreifenden Stärkung der Promotionen“ aufgelegt. |¹⁶²

- _ Seit Anfang 2016 ist in Schleswig-Holstein geregelt, dass Universitäten und Fachhochschulen auf Grundlage von § 54a HSG gemeinsam mit Zustimmung des Ministeriums ein „Promotionskolleg Schleswig-Holstein“ als hochschulübergreifende wissenschaftliche Einrichtung zur Durchführung von Promotionsverfahren gründen können, dem das Ministerium unter bestimmten Voraussetzungen nach evaluations- und qualitätsgeleiteten Kriterien das Promotionsrecht verleihen kann.
- _ In Hessen kann das Ministerium auf Grundlage des im November 2015 geänderten § 4 Abs. 3 HHG Fachhochschulen für solche Fachrichtungen ein befristetes und an Bedingungen geknüpftes Promotionsrecht verleihen, in denen diese eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen haben. Dies wurde erstmalig bei der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Fulda angewandt, die im Oktober 2016 das Promotionsrecht erhalten hat.
- _ In Bremen kann die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz nach § 65 Abs. 1 einer Fachhochschule nach Maßgabe ihrer Fortentwicklung im Rahmen der Weiterentwicklung des Hochschulwesens das Recht zur Promotion verleihen.
- _ In Brandenburg soll dem aktuellen Koalitionsvertrag zufolge in einem Modellprojekt das Promotionsrecht an ausgewählte forschungsstarke Fachbereiche der Fachhochschulen vergeben werden. Das Brandenburgische Wissenschaftsministerium befindet sich dazu mit den Fachhochschulen und Universitäten im Gespräch.

|¹⁶² Vgl. die entsprechende Pressemitteilung mit weiteren Hinweisen unter: <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/mehr-kooperation-bei-der-promotion-im-konsens-mit-universitaeten-und-hochschulen-fuer-angewandte-wi/> v. 18.08.2016.

Tabelle 1	Wiss. und künstler. Personal an Hochschulen insgesamt sowie an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Personalgruppen von 2005 bis 2014	109
Tabelle 2	Ausgewählte Personalgruppen an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Fächergruppen von 2005 bis 2014	110
Tabelle 3	Wiss. und künstler. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Personal- und Fächergruppen 2014	111
Tabelle 4	Wiss. und künstler. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Personalgruppen und Ländern 2014	111
Tabelle 5	Wiss. und künstler. Mitarbeiter an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Vergütungs- und Laufbahngruppen und Finanzierungsarten 2014	112
Tabelle 6	Wiss. und künstler. Mitarbeiter an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Laufbahngruppen, Finanzierungsarten und Ländern 2014	113
Tabelle 7	Lehrkräfte für besondere Aufgaben an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Vergütungs- und Laufbahngruppen und Finanzierungsarten 2014	114
Tabelle 8	Absolventen an staatlichen Allg. Fachhochschulen je Fächergruppe nach Bundesländern 2014 (Anteile in %)	115
Tabelle 9	Absolventen der Ingenieurwissenschaften (alle Prüfungsgruppen) nach Hochschularten von 2005 bis 2014	115
Tabelle 10	Entwicklung der Anteile Studierender und Prof. an staatlichen Allg. Fachhochschulen an Hochschulen insgesamt von 2005 bis 2014	116
Tabelle 11	Betreuungsrelation Studierende je hauptberuflichem Prof. an staatlichen Allg. Fachhochschulen von 2005 bis 2014	116
Tabelle 12	Entwicklung der Drittmitteleinnahmen der staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Gebern von 2005 bis 2013 (in Tsd. EURO)	117
Tabelle 13	Drittmitteleinnahmen je hauptberuflichem Prof. an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Fächergruppen von 2006 bis 2013 (in Tsd. EURO)	117
Tabelle 14	Hauptberufliches wiss. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Fächergruppen und Finanzierungsarten 2005 und 2014	118

Tabelle 15	Hauptberufliches wiss. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Personalgruppen, Fächergruppen und Geschlecht 2014	120
Tabelle 16	Bewerbungen, Platzierungen, Berufungen und Ernennungen auf Professuren an Allg. Fachhochschulen insg. nach Wertigkeiten, Fächergruppen und Geschlecht 2014	121
Tabelle 17	Erstberufungen auf Professuren an Allg. Fachhochschulen insg. nach Wertigkeiten, Fächergruppen und Geschlecht 2014	122
Tabelle 18	Ausscheidende hauptberufliche Professoren (auf Dauer) an Allg. Fachhochschulen insg. ab 2014	123
Tabelle 19	Promotionen insgesamt an Hochschulen in staatlicher Trägerschaft nach Fächergruppen von 2005 bis 2014	123

Tabelle 1

Wiss. und künstler. Personal an Hochschulen insgesamt sowie an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Personalgruppen von 2005 bis 2014

109

Jahr	Wiss. und künstler. Personal insgesamt	davon hauptberuflich			davon nebenberuflich			
		Profes- soren	Dozenten und Assistenten	Wiss. und künstler. Mitarbeiter	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	Gastprof. und Emeriti	Lehrbeauftrag. Honorarprof. Privatdoz. apl. Prof.	Wiss. Hilfskräfte und Tutoren
Hochschulen insgesamt (einschl. VerwFH)								
2005	240.186	37.865	9.874	111.343	6.655	1.178	56.756	16.515
2006	248.938	37.694	8.068	116.630	6.831	1.416	60.321	17.978
2007	260.064	38.020	6.157	123.545	7.231	1.235	65.013	18.863
2008	274.769	38.564	4.862	133.497	7.874	1.316	67.232	21.424
2009	301.042	40.165	4.206	146.127	8.243	1.402	76.773	24.126
2010	324.367	41.462	4.038	156.497	8.552	1.373	84.131	28.314
2011	337.102	42.924	3.899	162.091	8.624	1.497	86.081	31.986
2012	353.690	43.862	3.618	167.722	9.912	1.509	90.009	37.058
2013	369.847	45.013	3.693	174.701	9.852	1.579	94.094	40.915
2014	381.269	45.749	3.431	177.528	9.656	1.647	98.944	44.314
davon: Allgemeine Fachhochschulen in staatlicher Trägerschaft								
2005	35.367	12.927	28	2.871	1.233	14	15.724	2.570
2006	36.091	12.783	7	3.036	1.235	60	16.489	2.481
2007	38.487	12.781	2	3.415	1.361	42	17.529	3.357
2008	41.119	12.931	5	4.039	1.547	31	18.604	3.962
2009	53.475	13.891	12	5.431	1.658	31	28.113	4.339
2010	62.333	14.423	94	6.987	1.807	27	33.517	5.478
2011	64.924	14.882	202	7.735	1.595	29	34.581	5.900
2012	70.266	15.353	164	8.911	1.645	40	36.996	7.157
2013	73.764	15.682	163	9.776	1.814	38	39.061	7.230
2014	77.182	15.987	179	10.542	1.940	160	40.734	7.640

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

**Tabelle 2 Ausgewählte Personalgruppen an staatlichen Allg. Fachhoch-
schulen nach Fächergruppen von 2005 bis 2014**

Jahr	Sprach- und Kulturwiss.	Sport	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	Mathematik, Naturwissenschaften	Humanmedizin / Gesundheitswiss.	Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	Ingenieurwiss.	Kunst, Kunstwiss.	Zentrale Einrichtungen	Fächergruppen insg. ohne zentr. Einr.	Fächergruppen insg. mit zentr. Einr.
Hauptberufliche Professoren											
2005	275	-	3.665	1.613	69	531	6.060	573	141	12.786	12.927
2006	271	-	3.678	1.589	76	572	5.884	573	140	12.643	12.783
2007	278	-	3.713	1.609	76	574	5.837	551	143	12.638	12.781
2008	248	-	3.895	1.717	78	578	5.702	562	151	12.780	12.931
2009	265	-	4.425	1.810	90	584	5.880	605	232	13.659	13.891
2010	260	-	4.620	1.786	124	599	6.194	616	224	14.199	14.423
2011	275	-	4.754	1.868	142	611	6.371	623	238	14.644	14.882
2012	289	-	4.799	1.939	145	591	6.702	635	253	15.100	15.353
2013	286	-	4.886	1.939	195	598	6.895	656	227	15.455	15.682
2014	261	-	5.019	1.984	211	616	6.967	665	264	15.723	15.987
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter											
2005	48	-	426	333	18	187	1.399	80	380	2.491	2.871
2006	58	-	423	339	18	179	1.481	78	460	2.576	3.036
2007	67	-	464	410	18	231	1.582	87	556	2.859	3.415
2008	63	-	585	491	28	246	1.830	96	700	3.339	4.039
2009	88	-	786	674	39	320	2.467	106	951	4.480	5.431
2010	102	-	1.008	867	61	364	3.231	135	1.219	5.768	6.987
2011	94	-	1.214	1.019	97	410	3.394	155	1.352	6.383	7.735
2012	118	-	1.342	1.103	113	405	3.971	174	1.685	7.226	8.911
2013	112	-	1.444	1.271	147	439	4.230	197	1.936	7.840	9.776
2014	102	-	1.549	1.355	158	466	4.638	180	2.094	8.448	10.542
Lehrkräfte für besondere Aufgaben											
2005	175	-	375	117	8	24	297	96	141	1.092	1.233
2006	161	1	382	121	8	22	305	90	145	1.090	1.235
2007	145	1	429	144	4	27	327	96	188	1.173	1.361
2008	134	1	538	173	10	26	329	91	245	1.302	1.547
2009	137	1	565	182	11	26	389	104	243	1.415	1.658
2010	145	1	588	168	14	29	484	107	271	1.536	1.807
2011	149	1	535	113	22	58	416	93	208	1.387	1.595
2012	139	1	558	123	24	60	390	94	256	1.389	1.645
2013	138	1	613	141	39	72	427	98	285	1.529	1.814
2014	140	1	658	170	40	68	465	95	303	1.637	1.940
Lehrbeauftragte											
2005	666	1	6.188	1.480	155	595	5.029	833	659	14.947	15.606
2006	736	1	6.399	1.552	151	711	5.259	817	733	15.626	16.359
2007	757	2	6.416	1.628	133	830	5.295	1.344	989	16.405	17.394
2008	743	1	6.902	1.759	111	827	6.025	980	1.129	17.348	18.477
2009	986	1	13.458	2.115	173	858	7.876	1.192	1.298	26.659	27.957
2010	880	1	16.895	2.235	253	825	9.606	1.315	1.351	32.011	33.362
2011	865	1	17.319	2.244	310	909	9.745	1.344	1.696	32.737	34.433
2012	907	1	18.359	2.473	415	905	10.556	1.317	1.904	34.933	36.837
2013	886	-	19.150	2.451	570	899	11.353	1.559	2.049	36.868	38.917
2014	774	25	19.616	2.599	858	973	11.824	1.395	2.519	38.064	40.583

- = Kein Wert vorhanden

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

**Tabelle 3 Wiss. und künstler. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen
nach Personal- und Fächergruppen 2014**

Fächergruppe	Wiss. und künstler. Personal insg.	hauptberuflich				nebenberuflich		
		Profes- soren	Dozenten und Assistenten	Wiss. und künstl. Mitarbeiter	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	Gastprof. und Emeriti	Lehrbeauftragt. Honorarprof. Privatdoz. apl. Prof.	Wiss. Hilfskräfte und Tutoren
Sprach- und Kulturwiss.	1.381	261	-	102	140	3	779	96
Sport	27	-	-	-	1	-	25	1
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	28.625	5.019	42	1.549	658	61	19.655	1.641
Mathematik, Naturwissenschaften	7.096	1.984	36	1.355	170	3	2.604	944
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	1.391	211	7	158	40	1	859	115
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	2.392	616	2	466	68	4	986	250
Ingenieurwissenschaften	27.309	6.967	61	4.638	465	26	11.893	3.259
Kunst, Kunstwissenschaften	2.606	665	-	180	95	2	1.400	264
Zentr. Einrichtungen	6.355	264	31	2.094	303	60	2.533	1.070
Fächergr. insg. ohne zentr. Einr.	70.827	15.723	148	8.448	1.637	100	38.201	6.570
Fächergruppen insg. mit zentr. Einr.	77.182	15.987	179	10.542	1.940	160	40.734	7.640

- = Kein Wert vorhanden.

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

**Tabelle 4 Wiss. und künstler. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen
nach Personalgruppen und Ländern 2014**

Fächergruppe	Wiss. und künstler. Personal insg.	hauptberuflich				nebenberuflich		
		Profes- soren	Dozenten und Assistenten	Wiss. und künstl. Mitarbeiter	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	Gastprof. und Emeriti	Lehrbeauftragt. Honorarprof. Privatdoz. apl. Prof.	Wiss. Hilfskräfte und Tutoren
Baden-Württemberg	24.969	3.214	121	2.017	49	3	19.226 *	339
Bayern	10.107	2.597	-	1.082	254	124	4.050	2.000
Berlin	3.797	818	56	147	42	-	2.595	139
Brandenburg	1.201	292	-	401	24	-	378	106
Bremen	1.052	209	-	100	44	-	699	-
Hamburg	1.498	384	1	268	1	3	476	365
Hessen	4.859	1.189	-	471	214	-	2.536	449
Mecklenburg-Vorpommern	956	303	-	150	35	-	346	122
Niedersachsen	5.604	1.258	-	643	294	9	2.803	597
Nordrhein-Westfalen	13.181	2.802	-	3.578	342	8	3.924	2.527
Rheinland-Pfalz	3.045	880	1	611	92	13	1.243	205
Saarland	730	132	-	77	73	-	371	77
Sachsen	2.216	728	-	470	168	-	399	451
Sachsen-Anhalt	1.480	437	-	175	121	-	714	33
Schleswig-Holstein	1.158	372	-	119	98	-	569	-
Thüringen	1.329	372	-	233	89	-	405	230
Länder insgesamt	77.182	15.987	179	10.542	1.940	160	40.734	7.640

- = Kein Wert vorhanden.

* Hinweis: Zu den Lehrbeauftragten in Baden-Württemberg vgl. Anmerkung 28 in der „Ausgangslage“.

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 5 **Wiss. und künstler. Mitarbeiter an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Vergütungs- und Laufbahngruppen und Finanzierungsarten 2014**

Personal-/ Vergütungsgruppen	Laufbahngruppe	Aus dem Stellenplan	Aus sonstigen Haushaltsmitteln	Studiengebühren/-beiträge	Nicht finanziert/ ohne Angabe	Aus Drittmitteln öffentlich	Aus Drittmitteln privat	Insgesamt	davon aus Drittmitteln
Beschäftigung "auf Dauer"									
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren auf Dauer, A13-A16, B3, C1-C3, R1, R2	Höherer Dienst	47	6	2	-	-	-	56	-
	Gehob. Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	47	6	2	-	-	-	56	-
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren auf Dauer, H1-H3, BAT I-Ila, E12-E15Ü, AT	Höherer Dienst	1	-	-	-	-	-	1	-
	Gehob. Dienst	2	-	-	-	-	-	2	-
	Insgesamt	3	-	-	-	-	-	3	-
Wiss. und künstler. Mitarbeiter im Angestelltenverh. auf Dauer, BAT I-Vb, E9-E15Ü	Höherer Dienst	281	181	12	4	39	14	531	53
	Gehob. Dienst	1.076	300	7	17	53	12	1.465	65
	Insgesamt	1.357	481	19	21	92	26	1.996	118
Wiss. und künstler. Mitarbeiter im Angestelltenverh. auf Dauer, AT	Höherer Dienst	-	1	-	-	1	-	2	1
	Gehob. Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	-	1	-	-	1	-	2	1
Beschäftigung "auf Zeit"									
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren auf Zeit, A13-A16, C1-C3, R1, R2	Höherer Dienst	1	1	-	-	-	-	2	-
	Gehob. Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	1	1	-	-	-	-	2	-
Wiss. und künstler. Mitarbeiter im Angestelltenverh. auf Zeit, BAT I-Va, E9-E15Ü	Höherer Dienst	238	982	30	78	2.125	416	3.869	2.541
	Gehob. Dienst	518	1.277	72	97	1.264	352	3.580	1.616
	Insgesamt	756	2.259	102	175	3.389	768	7.449	4.157
Wiss. und künstler. Mitarbeiter im Angestelltenverh. auf Zeit, AT	Höherer Dienst	9	3	-	-	9	-	21	9
	Gehob. Dienst	-	1	-	-	7	-	8	7
	Insgesamt	9	4	-	-	16	-	29	16
Wiss. und künstler. Mitarbeiter im Angestelltenverh. auf Zeit, Verg. entspr. A13, A14	Höherer Dienst	1	-	-	-	-	-	1	-
	Gehob. Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	1	-	-	-	-	-	1	-
Sonstige									
Akademische Mitarbeiter, A9-A16, B3, R1, R2, H1-H3, C1-C3, BAT I-VIb, E9-E15Ü, AT	Höherer Dienst	61	115	9	3	271	39	498	310
	Gehob. Dienst	85	179	23	20	157	40	504	197
	Insgesamt	146	294	32	23	428	79	1.002	507
Insgesamt	Höherer Dienst	639	1.289	53	85	2.445	469	4.980	2.914
	Gehob. Dienst	1.681	1.757	102	134	1.481	404	5.559	1.885
	Zusammen	2.320	3.046	155	219	3.926	873	10.539	4.799

- = Kein Wert vorhanden.
Hinweis: Weitere 2 Wiss und künstler. Mitarbeiter wurden unter "Mittlerer Dienst" nachgewiesen; 1 Wiss und künstler. Mitarbeiter "nicht zugeordnet".

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 6

Wiss. und künstler. Mitarbeiter an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Laufbahngruppen, Finanzierungsarten und Ländern 2014

113

Land	Laufbahngruppe	Aus dem Stellenplan	Aus sonstigen Haushaltsmitteln	Studiengebühren/-beiträge	Nicht finanziert/ ohne Angabe	Aus Drittmitteln öffentlich	Aus Drittmitteln privat	Insgesamt	davon aus Drittmitteln
Baden-Württemberg	Höherer Dienst	95	224	21	56	388	95	879	483
	Gehob. Dienst	241	370	65	120	241	101	1.138	342
	Insgesamt	336	594	86	176	629	196	2.017	825
Bayern	Höherer Dienst	77	241	14	1	288	91	712	379
	Gehob. Dienst	18	145	24	-	122	60	369	182
	Insgesamt	95	386	38	1	410	151	1.081	561
Berlin	Höherer Dienst	4	36	-	1	86	13	140	99
	Gehob. Dienst	-	2	-	-	4	1	7	5
	Insgesamt	4	38	-	1	90	14	147	104
Brandenburg	Höherer Dienst	56	27	-	1	146	22	252	168
	Gehob. Dienst	30	27	-	-	84	8	149	92
	Insgesamt	86	54	-	1	230	30	401	260
Bremen	Höherer Dienst	27	16	-	-	43	13	99	56
	Gehob. Dienst	-	1	-	-	-	-	1	0
	Insgesamt	27	17	-	-	43	13	100	56
Hamburg	Höherer Dienst	11	33	3	-	72	1	120	73
	Gehob. Dienst	92	21	-	-	32	3	148	35
	Insgesamt	103	54	3	-	104	4	268	108
Hessen	Höherer Dienst	17	189	-	1	126	51	384	177
	Gehob. Dienst	-	38	-	-	28	21	87	49
	Insgesamt	17	227	-	1	154	72	471	226
Mecklenburg-Vorpommern	Höherer Dienst	19	30	-	-	66	3	118	69
	Gehob. Dienst	4	8	-	-	16	4	32	20
	Insgesamt	23	38	-	-	82	7	150	89
Niedersachsen	Höherer Dienst	46	54	10	12	155	4	281	159
	Gehob. Dienst	223	72	3	4	51	9	362	60
	Insgesamt	269	126	13	16	206	13	643	219
Nordrhein-Westfalen	Höherer Dienst	182	343	1	7	529	104	1.166	633
	Gehob. Dienst	857	850	7	7	575	115	2.411	690
	Insgesamt	1.039	1.193	8	14	1.104	219	3.577	1.323
Rheinland-Pfalz	Höherer Dienst	38	22	1	-	59	15	135	74
	Gehob. Dienst	192	174	-	-	78	32	476	110
	Insgesamt	230	196	1	-	137	47	611	184
Saarland	Höherer Dienst	1	16	-	-	30	-	47	30
	Gehob. Dienst	2	5	3	-	20	-	30	20
	Insgesamt	3	21	3	-	50	-	77	50
Sachsen	Höherer Dienst	26	14	-	2	198	26	266	224
	Gehob. Dienst	7	16	-	3	146	32	204	178
	Insgesamt	33	30	-	5	344	58	470	402
Sachsen-Anhalt	Höherer Dienst	27	14	3	4	107	7	162	114
	Gehob. Dienst	2	2	-	-	3	5	12	8
	Insgesamt	29	16	3	4	110	12	174	122
Schleswig-Holstein	Höherer Dienst	11	4	-	-	48	9	72	57
	Gehob. Dienst	5	12	-	-	26	4	47	30
	Insgesamt	16	16	-	-	74	13	119	87
Thüringen	Höherer Dienst	2	26	-	-	104	15	147	119
	Gehob. Dienst	8	14	-	-	55	9	86	64
	Insgesamt	10	40	-	-	159	24	233	183
Länder insgesamt	Höherer Dienst	639	1.289	53	85	2.445	469	4.980	2.914
	Gehob. Dienst	1.681	1.757	102	134	1.481	404	5.559	1.885
	Insgesamt	2.320	3.046	155	219	3.926	873	10.539	4.799

- = Kein Wert vorhanden.

Hinweis: Weitere 2 Wiss. und künstler. Mitarbeiter wurden unter "Mittlerer Dienst" nachgewiesen; 1 Wiss. und künstler. Mitarbeiter "nicht zugeordnet".

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 7 Lehrkräfte für besondere Aufgaben an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Vergütungs- und Laufbahngruppen und Finanzierungsarten 2014

Personal-/ Vergütungsgruppen	Laufbahngruppe	Aus dem Stellenplan	Aus sonstigen Haushaltsmitteln	Studiengebühren/-beiträge	Nicht finanziert/ ohne Angabe	Aus Drittmitteln öffentlich	Aus Drittmitteln privat	Insgesamt	davon aus Drittmitteln
Beschäftigung "auf Dauer"									
Lektorinnen/Lektoren auf Dauer, BAT I-II, E12-E15Ü, AT	Höherer Dienst	15	4	4	-	-	-	23	-
	Gehob. Dienst	-	1	1	-	-	-	2	-
	Insgesamt	15	5	5	-	-	-	25	-
Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Dauer, A9-A13, BAT I-Vc, E8-E15Ü, AT	Höherer Dienst	322	183	4	2	7	3	521	10
	Gehob. Dienst	306	48	6	1	8	1	370	9
	Insgesamt	628	231	10	3	15	4	891	19
Beschäftigung "auf Zeit"									
Lektorinnen/Lektoren auf Zeit, BAT I-II, E12-E15Ü, AT	Höherer Dienst	2	1	-	2	-	-	5	-
	Gehob. Dienst	-	1	-	-	-	-	1	-
	Insgesamt	2	2	-	2	-	-	6	-
Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Zeit, A9-A14, BAT I-Vc, E8-E15Ü, AT	Höherer Dienst	60	293	4	-	84	2	443	86
	Gehob. Dienst	83	207	1	2	89	3	385	92
	Insgesamt	143	500	5	2	173	5	828	178
Sonstige									
Studienrätinnen/-räte, -direktorinnen /-direktoren im Hochschuldienst, A12-A16, BAT Hlb, E12-E15Ü, AT	Höherer Dienst	72	12	-	-	3	-	87	3
	Gehob. Dienst	1	5	-	-	-	-	6	-
	Insgesamt	73	17	-	-	3	-	93	3
Fachlehrer/-innen, Technische Lehrer/-innen, C2, A9-A15, BAT IIa, E13h, AT	Höherer Dienst	11	3	-	-	-	-	14	-
	Gehob. Dienst	65	12	2	-	-	-	79	-
	Insgesamt	76	15	2	-	-	-	93	-
Insgesamt	Höherer Dienst	482	496	12	4	94	5	1.093	99
	Gehob. Dienst	455	274	10	3	97	4	843	101
	Zusammen	937	770	22	7	191	9	1.936	200

- = Kein Wert vorhanden.
Hinweis: 4 weitere Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Dauer wurden unter "Mittlerer Dienst" nachgewiesen.

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 8 Absolventen an staatlichen Allg. Fachhochschulen je Fächergruppe nach Bundesländern 2014 (Anteile in %)

	Fächergruppen insgesamt	Sprach- und Kulturwiss.	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	Mathematik, Naturwiss.	Humanmedizin / Gesundheitswiss.	Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	Ingenieurwiss.	Kunst, Kunstwiss.
	Anzahl	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Baden-Württemberg	26.861	0,6%	44,5%	13,7%	0,8%	0,8%	37,7%	1,9%
Bayern	18.949	0,6%	37,7%	10,6%	1,0%	3,3%	44,5%	2,3%
Berlin	8.060	1,7%	45,2%	10,7%	1,7%	1,9%	36,4%	2,4%
Brandenburg	2.330	4,3%	40,2%	11,9%	-	11,0%	26,1%	6,6%
Bremen	2.021	4,4%	42,9%	12,5%	1,7%	2,3%	36,2%	-
Hamburg	2.529	4,1%	30,4%	7,6%	5,9%	4,3%	41,0%	6,7%
Hessen	8.983	0,3%	37,4%	12,4%	3,0%	4,4%	39,5%	2,9%
Mecklenburg-Vorpommern	2.458	-	45,0%	10,1%	4,3%	7,5%	31,9%	1,2%
Niedersachsen	9.241	2,1%	39,0%	5,0%	5,3%	6,2%	37,6%	4,7%
Nordrhein-Westfalen	19.257	3,0%	36,6%	10,7%	2,1%	2,7%	40,1%	4,8%
Rheinland-Pfalz	6.787	0,7%	48,6%	8,7%	1,0%	1,3%	35,2%	4,5%
Saarland	961	-	53,4%	6,6%	1,6%	-	38,5%	-
Sachsen	6.304	4,1%	30,1%	9,3%	2,8%	1,6%	49,0%	3,1%
Sachsen-Anhalt	3.682	6,7%	41,3%	6,8%	3,7%	7,8%	29,5%	4,2%
Schleswig-Holstein	2.908	2,1%	40,5%	11,2%	0,8%	3,4%	42,0%	-
Thüringen	3.117	0,9%	44,4%	7,5%	2,4%	3,8%	39,8%	1,1%
Länder insgesamt	124.448	1,7%	40,4%	10,6%	2,0%	3,0%	39,2%	3,1%

Rundungsdifferenzen möglich.
- = kein Wert vorhanden.

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 9 Absolventen der Ingenieurwissenschaften (alle Prüfungsgruppen) nach Hochschularten von 2005 bis 2014

	Hochschulen insgesamt	staatliche Allg. FH	Anteil staatl. Allg. FH an HS insg
2005	39.407	23.532	59,7%
2006	40.914	24.548	60,0%
2007	44.050	26.921	61,1%
2008	48.751	30.584	62,7%
2009	52.968	34.246	64,7%
2010	59.249	36.745	62,0%
2011	69.737	41.078	58,9%
2012	77.775	43.677	56,2%
2013	85.094	46.235	54,3%
2014	91.897	48.793	53,1%

Anmerkung: Bei der Hochschule handelt es sich um die Hochschule der letzten Immatrikulation. Das Bundesland der Hochschule kann vom Berichtsland der abgelegten Prüfung abweichen.

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes

Tabelle 10 Entwicklung der Anteile Studierender und Prof. an staatlichen Allg. Fachhochschulen an Hochschulen insgesamt von 2005 bis 2014

Jahr	Studierende					Hauptberufliche Professoren				
	AllgFH (staatl.)	Index AllgFH (Basisjahr 2005)	HS insg.	Index HS insg. (Basisjahr 2005)	Anteil staatl. AllgFH- Stud. an Stud. insg.	AllgFH (staatl.)	Index AllgFH (Basisjahr 2005)	HS insg.	Index HS insg. (Basisjahr 2005)	Anteil staatl. AllgFH- Prof. an Prof. insg.
2005	472.245	100	1.985.765	100	23,8%	12.927	100	37.865	100	34,1%
2006	472.376	100	1.979.043	100	23,9%	12.783	99	37.694	100	33,9%
2007	469.274	99	1.941.405	98	24,2%	12.781	99	38.020	100	33,6%
2008	511.283	108	2.025.307	102	25,2%	12.931	100	38.564	102	33,5%
2009	544.041	115	2.121.178	107	25,6%	13.891	107	40.165	106	34,6%
2010	571.952	121	2.217.294	112	25,8%	14.423	112	41.462	109	34,8%
2011	616.773	131	2.380.974	120	25,9%	14.882	115	42.924	113	34,7%
2012	654.936	139	2.499.409	126	26,2%	15.353	119	43.862	116	35,0%
2013	689.267	146	2.616.881	132	26,3%	15.682	121	45.013	119	34,8%
2014	717.271	180	2.698.910	146	26,6%	15.987	132	45.749	121	34,9%

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes; eigene Weiterberechnung

Tabelle 11 Betreuungsrelation Studierende je hauptberuflichem Prof. an staatlichen Allg. Fachhochschulen von 2005 bis 2014

Jahr	hauptberufl. Prof.	Studierende	Studierende je hauptber. Prof.
2005	12.927	472.245	36,5
2006	12.783	472.376	37,0
2007	12.781	469.274	36,7
2008	12.931	511.283	39,5
2009	13.891	544.041	39,2
2010	14.423	571.952	39,7
2011	14.882	616.773	41,4
2012	15.353	654.936	42,7
2013	15.682	689.267	44,0
2014	15.987	717.271	44,9

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes; eigene Weiterberechnung.

Tabelle 12**Entwicklung der Drittmiteleinnahmen der staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Gebern von 2005 bis 2013 (in Tsd. EURO)****117**

		darunter Drittmittel von:					
Jahr	Insgesamt	Bund	Länder	DFG	EU	Stiftungen (u. dgl.)	gewerbliche Wirtschaft (u. dgl.)
in Tausend EUR							
2006	181.375	49.974	7.786	2.949	22.132	13.544	68.636
2007	213.623	66.316	6.478	3.494	25.982	10.337	81.173
2008	246.357	73.997	6.751	3.294	25.654	13.156	101.148
2009	265.292	96.832	8.576	2.978	29.124	11.004	95.680
2010	317.973	115.785	12.168	5.295	39.850	13.791	108.132
2011	390.291	159.084	15.735	7.105	47.815	15.556	116.553
2012	427.775	183.286	12.752	6.699	58.934	16.825	114.178
2013	474.127	214.594	18.283	5.204	66.260	19.093	113.909
Anteil nach Gebern							
2006	100%	28%	4%	2%	12%	7%	38%
2007	100%	31%	3%	2%	12%	5%	38%
2008	100%	30%	3%	1%	10%	5%	41%
2009	100%	37%	3%	1%	11%	4%	36%
2010	100%	36%	4%	2%	13%	4%	34%
2011	100%	41%	4%	2%	12%	4%	30%
2012	100%	43%	3%	2%	14%	4%	27%
2013	100%	45%	4%	1%	14%	4%	24%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11 / R 4.5; eigene Weiterberechnung nach Anteilen.

Tabelle 13**Drittmiteleinnahmen je hauptberuflichem Prof. an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Fächergruppen von 2006 bis 2013 (in Tsd. EURO)**

Fächergruppe	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sprach- und Kulturwissenschaften	4,4	4,3	5,1	6,0	7,7	7,2	10,8	15,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	7,7	8,5	8,9	9,0	9,8	11,8	11,9	12,6
Mathematik, Naturwissenschaften	11,3	10,9	11,6	11,5	16,4	19,8	22,7	22,7
Humanmedizin, Gesundheitswiss.	12,2	11,1	21,6	23,9	14,0	18,1	25,3	22,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	10,9	15,0	19,7	19,0	24,4	26,5	31,7	31,9
Ingenieurwissenschaften	12,3	15,2	17,5	19,2	21,5	24,4	22,6	26,4
Kunst, Kunstwissenschaft	8,0	7,9	7,6	6,6	5,9	7,0	7,9	7,8
Fächergruppen insgesamt (ohne Zentr. Einr.)	10,4	12,1	13,5	14,1	16,2	18,7	18,7	20,7

Quelle: Statistisches Bundesamt FS 11 / R 4.5, nach Tabelle 3 (Drittmittel) ; sowie ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes (Prof.); eigene Weiterberechnung.

Tabelle 14 **Hauptberufliches wiss. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Fächergruppen und Finanzierungsarten 2005 und 2014**

Personal-/ Fächergruppe	Jahr	Insgesamt	Aus dem Stellen- plan	Aus sonstigen Haushalts- mitteln	Hochschul- pakt (Programm- linie Lehre)	Drittmittel Bund	Drittmittel Land	sonstige Drittmittel ¹⁾	Ohne Angabe
Professoren	Sprach- u. Kulturwiss.	2005	275	263	9	-	-	1	2
		2014	261	208	6	29	6	10	2
	Sport	2005	-	-	-	-	-	0	-
		2014	-	-	-	-	-	0	-
	Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	2005	3.665	3.553	55	-	5	4	24
		2014	5.019	4.304	253	318	31	33	64
	Mathematik, Naturwiss.	2005	1.613	1.578	18	-	-	6	8
		2014	1.984	1.682	108	100	12	23	22
	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	2005	69	65	2	-	-	1	1
		2014	211	154	21	23	2	4	4
	Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	2005	531	522	7	-	-	1	1
		2014	616	541	17	24	3	-	4
	Ingenieurwiss.	2005	6.060	5.958	57	-	4	5	4
		2014	6.967	6.044	276	401	31	39	101
	Kunst, Kunstwiss.	2005	573	563	9	-	-	-	1
		2014	665	583	10	48	4	8	12
	Fächergruppen insg. (ohne zentr. Einr.)	2005	12.786	12.502	157	-	9	17	40
		2014	15.723	13.516	691	943	89	117	209
	Zentrale Einrichtungen	2005	141	128	8	-	1	1	1
		2014	264	231	7	10	7	4	4
	Fächergruppen insgesamt	2005	12.927	12.630	165	-	10	18	41
		2014	15.987	13.747	698	953	96	121	213
Dozenten und Assistenten	Sprach- u. Kulturwiss.	2005	-	-	-	-	-	-	-
		2014	-	-	-	-	-	-	-
	Sport	2005	-	-	-	-	-	-	-
		2014	-	-	-	-	-	-	-
	Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	2005	2	2	-	-	-	-	-
		2014	42	28	11	1	1	-	1
	Mathematik, Naturwiss.	2005	7	3	3	-	-	1	-
		2014	36	21	14	-	-	-	1
	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	2005	-	-	-	-	-	-	-
		2014	7	4	3	-	-	-	-
	Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	2005	-	-	-	-	-	-	-
		2014	2	1	-	-	-	-	-
	Ingenieurwiss.	2005	15	13	2	-	-	-	-
		2014	61	39	17	1	-	-	4
	Kunst, Kunstwiss.	2005	-	-	-	-	-	-	-
		2014	-	-	-	-	-	-	-
	Fächergruppen insg. (ohne zentr. Einr.)	2005	24	18	5	-	-	1	-
		2014	148	93	45	2	1	-	6
	Zentrale Einrichtungen	2005	4	2	1	-	-	-	1
		2014	31	11	18	-	1	-	1
	Fächergruppen insgesamt	2005	28	20	6	-	-	1	1
		2014	179	104	63	2	2	-	7

1) DFG (ohne Exzellenzinitiative), Exzellenzinitiative, sonst. öff. Mittel, Stiftungen, sonst. priv. Mittel, EU u. sonst. Intern. Org., ABM, Studiengebühren, nicht aus Hochschulmitteln finanziert.

noch Tabelle 14 Hauptberufliches wiss. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Fächergruppen und Finanzierungsarten 2005 und 2014

Personal-/ Fächergruppe	Jahr	Insgesamt	Aus dem Stellen- plan	Aus sonstigen Haushalts- mitteln	Hochschul- pakt (Programmlinie Lehre)	Drittmittel Bund	Drittmittel Land	sonstige Drittmittel ¹⁾	Ohne Angabe	
Wiss. und künstler. Mitarbeiter	Sprach- u. Kulturwiss.	2005	48	26	9	-	3	2	8	-
		2014	102	30	23	13	14	7	15	-
	Sport	2005	-	-	-	-	-	0	-	-
		2014	-	-	-	-	-	0	-	-
	Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	2005	426	231	63	-	38	39	55	-
		2014	1.549	347	348	212	235	108	292	7
	Mathematik, Naturwiss.	2005	333	164	50	-	56	19	44	-
		2014	1.355	273	237	134	368	89	244	10
	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	2005	18	2	12	-	-	1	3	-
		2014	158	15	56	17	36	16	18	-
	Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	2005	187	82	60	-	18	16	11	-
		2014	466	93	76	52	99	31	76	39
	Ingenieurwiss.	2005	1.399	798	171	-	128	123	173	6
		2014	4.638	1.167	648	567	1.112	375	730	39
	Kunst, Kunstwiss.	2005	80	53	12	-	8	1	6	-
		2014	180	84	22	28	20	10	15	1
	Fächergruppen insg. (ohne zentr. Einr.)	2005	2.491	1.356	377	-	251	201	300	6
		2014	8.448	2.009	1.410	1.023	1.884	636	1.390	96
	Zentrale Einrichtungen	2005	380	184	65	-	51	32	48	-
		2014	2.094	311	519	95	557	194	414	4
	Fächergruppen insgesamt	2005	2.871	1.540	442	-	302	233	348	6
		2014	10.542	2.320	1.929	1.118	2.441	830	1.804	100
Lehrkräfte für bes. Aufgaben	Sprach- u. Kulturwiss.	2005	175	165	9	-	-	-	1	-
		2014	140	102	20	11	3	-	4	-
	Sport	2005	-	-	-	-	-	0	-	-
		2014	1	-	1	-	-	0	-	-
	Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.	2005	375	333	28	-	1	9	3	1
		2014	658	303	108	164	37	14	30	2
	Mathematik, Naturwiss.	2005	117	90	7	-	3	-	17	-
		2014	170	71	30	55	10	3	1	-
	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	2005	8	8	-	-	-	-	0	-
		2014	40	9	21	9	1	-	0	-
	Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	2005	24	14	10	-	-	-	0	-
		2014	68	32	23	8	1	-	4	-
	Ingenieurwiss.	2005	297	244	25	-	1	17	10	-
		2014	465	182	70	145	24	24	18	2
	Kunst, Kunstwiss.	2005	96	89	7	-	-	-	0	-
		2014	95	81	7	7	-	-	0	-
	Fächergruppen insg. (ohne zentr. Einr.)	2005	1.092	943	86	-	5	26	31	1
		2014	1.637	780	280	399	76	41	57	4
	Zentrale Einrichtungen	2005	141	116	10	-	-	4	11	-
		2014	303	158	56	37	27	5	19	1
	Fächergruppen insgesamt	2005	1.233	1.059	96	-	5	30	42	1
		2014	1.940	938	336	436	103	46	76	5

1) DFG (ohne Exzellenzinitiative), Exzellenzinitiative, sonst. öff. Mittel, Stiftungen, sonst. priv. Mittel, EU u. sonst. Intern. Org., ABM, Studiengebühren, nicht aus Hochschulmitteln finanziert.

Tabelle 15 Hauptberufliches wiss. Personal an staatlichen Allg. Fachhochschulen nach Personalgruppen, Fächergruppen und Geschlecht 2014

		Sprach- und Kulturwiss.	Sport	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	Mathematik, Naturwiss.	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	Ingenieurwiss.	Kunst, Kunstwiss.	Fächergruppen insg. ohne zentrale Einr.	Zentrale Einrichtungen	Fächergruppen insgesamt
Professoren/-innen	insgesamt	261	-	5.019	1.984	211	616	6.967	665	15.723	264	15.987
	männlich	152	-	3.623	1.659	113	469	6.182	471	12.669	200	12.869
	weiblich	109	-	1.396	325	98	147	785	194	3.054	64	3.118
	Anteil weibl.	41,8%	-	27,8%	16,4%	46,4%	23,9%	11,3%	29,2%	19,4%	24,2%	19,5%
Dozenten/-innen, Assistenten/-innen	insgesamt	-	-	42	36	7	2	61	-	148	31	179
	männlich	-	-	19	28	1	2	43	-	93	10	103
	weiblich	-	-	23	8	6	-	18	-	55	21	76
	Anteil weibl.	-	-	54,8%	22,2%	85,7%	-	29,5%	-	37,2%	67,7%	42,5%
Wiss. und künstler. Mitarbeiter/-innen	insgesamt	102	-	1.549	1.355	158	466	4.638	180	8.448	2.094	10.542
	männlich	29	-	630	956	38	217	3.419	87	5.376	1.145	6.521
	weiblich	73	-	919	399	120	249	1.219	93	3.072	949	4.021
	Anteil weibl.	71,6%	-	59,3%	29,4%	75,9%	53,4%	26,3%	51,7%	36,4%	45,3%	38,1%
Lehrkräfte für bes. Aufgaben	insgesamt	140	1	658	170	40	68	465	95	1.637	303	1.940
	männlich	45	1	270	105	11	27	294	68	821	92	913
	weiblich	95	-	388	65	29	41	171	27	816	211	1.027
	Anteil weibl.	67,9%	-	59,0%	38,2%	72,5%	60,3%	36,8%	28,4%	49,8%	69,6%	52,9%
Hauptberufliches wiss. und künstler. Personal insg.	insgesamt	503	1	7.268	3.545	416	1.152	12.131	940	25.956	2.692	28.648
	männlich	226	1	4.542	2.748	163	715	9.938	626	18.959	1.447	20.406
	weiblich	277	-	2.726	797	253	437	2.193	314	6.997	1.245	8.242
	Anteil weibl.	55,1%	-	37,5%	22,5%	60,8%	37,9%	18,1%	33,4%	27,0%	46,2%	28,8%

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Fächergruppe/ Wertigkeit	Bewerbungen bezogen auf Berufungen 2014						Berufungen bzw. Ruferteilungen 2014		Ernennungen bzw. Anstellungen bez. auf Berufungen 2014			
	Gesamtzahl		darunter auf Listenplätzen				insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.						
W3												
Sprach- und Kulturwiss.	125	70	55	5	0	5	3	0	3	0	0	0
Wirtschafts- und Sozialwiss.	279	222	57	24	18	6	13	9	4	8	5	3
Mathematik, Naturwiss.	179	167	12	13	13	0	6	6	0	4	4	0
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingenieurwiss.	521	478	43	41	38	3	19	17	2	11	10	1
Kunst, Kunstwiss.	55	39	16	5	4	1	2	2	0	1	1	0
Zusammen	1.159	976	183	88	73	15	43	34	9	24	20	4
W2												
Sprach- und Kulturwiss.	507	286	221	40	20	20	21	9	12	16	5	11
Wirtschafts- und Sozialwiss.	7.908	5.774	2.134	867	584	283	343	212	131	196	119	77
Mathematik, Naturwiss.	3.458	2.981	477	321	258	63	146	119	27	73	60	13
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	517	288	229	52	24	28	24	8	16	16	4	12
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	383	250	133	66	45	21	22	11	11	10	4	6
Ingenieurwiss.	6.444	5.533	911	685	582	103	355	298	57	212	184	28
Kunst, Kunstwiss.	1.163	791	372	92	59	33	36	21	15	22	12	10
Zusammen	20.380	15.903	4.477	2.123	1.572	551	947	678	269	545	388	157
Insgesamt												
Sprach- und Kulturwiss.	632	356	276	45	20	25	24	9	15	16	5	11
Wirtschafts- und Sozialwiss.	8.187	5.996	2.191	891	602	289	356	221	135	204	124	80
Mathematik, Naturwiss.	3.637	3.148	489	334	271	63	152	125	27	77	64	13
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	517	288	229	52	24	28	24	8	16	16	4	12
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	383	250	133	66	45	21	22	11	11	10	4	6
Ingenieurwiss.	6.965	6.011	954	726	620	106	374	315	59	223	194	29
Kunst, Kunstwiss.	1.218	830	388	97	63	34	38	23	15	23	13	10
Zusammen	21.539	16.879	4.660	2.211	1.645	566	990	712	278	569	408	161

Quelle: GWK-Heft 45, nach Tabelle 5.2, S. 2.

Tabelle 17

Erstberufungen auf Professuren an Allg. Fachhochschulen insg.
nach Wertigkeiten, Fächergruppen und Geschlecht 2014

Fächergruppe/ Wertigkeit	Erstberufungen		davon Vorqualifikation										Promotion u. Sonst.*		
			Juniorprofessur		Habilitation		ausschl. Promotion		ausschl. Sonstige*						
	insg. männl.	weibl.	insg.	männl. weibl.	insg.	männl. weibl.	insg.	männl. weibl.	insg.	männl. weibl.	insg.	männl. weibl.			
W3															
Sprach- und Kulturwiss.	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wirtschafts- und Sozialwiss.	2	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Mathematik, Naturwiss.	4	4	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	1	0
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingenieurwiss.	9	8	1	0	0	1	1	0	7	7	0	0	0	1	0
Kunst, Kunstwiss.	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Zusammen	17	15	2	1	0	1	2	2	0	12	12	0	0	2	1
W2															
Sprach- und Kulturwiss.	23	13	10	2	2	0	5	3	2	17	9	8	3	2	1
Wirtschafts- und Sozialwiss.	263	160	103	5	2	3	5	2	3	203	124	79	15	8	7
Mathematik, Naturwiss.	120	98	22	0	0	0	7	5	2	81	66	15	11	9	2
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	27	12	15	0	0	0	2	0	2	24	11	13	0	0	0
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	20	11	9	0	0	0	1	0	1	13	8	5	3	1	2
Ingenieurwiss.	313	264	49	3	2	1	8	7	1	222	185	37	19	16	3
Kunst, Kunstwiss.	27	16	11	0	0	0	0	0	0	16	10	6	10	5	5
Zusammen	793	574	219	10	6	4	28	17	11	576	413	163	61	41	20

* z.B. Führungskräfte aus der Industrie oder aus Einrichtungen im Sozialbereich (für sozialwiss. Fächer)
Hinweis: Abweichungen zwischen der Anzahl der Erstberufungen und der Vorqualifikation können sich durch Mehrfachzuordnungen ergeben.

Tabelle 18

Ausscheidende hauptberufliche Professoren (auf Dauer) an
Allg. Fachhochschulen insg. ab 2014

123

Fächergruppe	Insgesamt												Durchschnittsalter (Median)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 oder später	
Sprach- und Kulturwissenschaften	552	13	8	12	19	18	19	22	24	26	24	367	50,8
Sport	10	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	7	43,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	5.709	139	141	135	171	196	192	180	211	213	224	3.907	49,7
Mathematik, Naturwissenschaften	2.096	57	62	90	79	70	74	75	82	80	87	1.340	50,4
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	355	3	6	9	3	10	12	17	12	13	12	258	48,8
Veterinärmedizin	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	51,3
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	493	14	14	19	19	20	27	21	27	20	26	286	52,8
Ingenieurwissenschaften	6.117	183	204	249	255	288	260	278	274	304	288	3.534	52,3
Kunst, Kunstwissenschaften	690	11	16	32	22	17	23	32	19	25	29	464	50,7
Zentrale Einrichtungen insgesamt	211	4	5	5	9	6	9	8	9	8	6	142	50,0
Allg. Fachhochschulen insgesamt	16.240	424	456	553	578	625	616	633	658	689	696	10.312	50,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11 / Reihe 4.4.

Tabelle 19

Promotionen insgesamt an Hochschulen in staatlicher Träger-
schaft nach Fächergruppen von 2005 bis 2014

Fächergruppen	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sprach- und Kulturwissenschaften	2.801	2.538	2.593	2.639	2.571	2.706	2.659	2.839	2.927	2.968
Sport	90	90	110	110	101	114	138	129	128	156
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	3.704	3.640	3.242	3.652	3.423	3.400	3.604	3.271	3.540	3.446
Mathematik, Naturwissenschaften	7.036	6.608	6.799	7.253	7.355	8.024	8.359	8.617	9.478	9.464
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	8.106	7.454	7.139	7.275	7.596	7.205	7.643	7.208	6.885	7.198
Veterinärmedizin	668	558	519	476	510	481	488	492	415	437
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	575	498	555	535	484	538	539	573	482	532
Ingenieurwissenschaften	2.319	2.190	2.231	2.531	2.321	2.551	2.814	2.844	3.094	3.177
Kunst, Kunstwissenschaften	325	301	261	321	258	260	248	254	255	304
Sonstige	-	35	48	102	92	-	32	30	2	20
Fächergruppen insgesamt	25.624	23.912	23.497	24.894	24.711	25.279	26.524	26.257	27.206	27.702

- = Kein Wert vorhanden.

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Im Folgenden werden Regelungen zu Promotionsverfahren unter der Beteiligung von Fachhochschulen und zur Lehrverpflichtung von Fachhochschulpersonal, wie sie in den geltenden Gesetzen und Verordnungen enthalten sind, in einer Synopse dargestellt. In den einzelnen Gesetzen und Verordnungen wird die geschlechtergerechte Formulierung derzeit uneinheitlich gehandhabt. Aus Gründen der Vereinheitlichung und besseren Lesbarkeit werden anstelle der Doppelbezeichnung die Personen- und Funktionsbezeichnungen in der männlichen Form verwendet, diese stehen aber jeweils für die weibliche und männliche Form. Der Vollständigkeit halber werden ganze Absätze wiedergegeben. Sollte dies aufgrund eines sehr umfangreichen Absatzes nicht möglich sein, wird die ausgelassene Passage durch „[...]“ markiert.

Ausgewertete Gesetze und Verordnungen

Als Quellen wurden die Landeshochschulgesetze (LHG) und Lehrverpflichtungsverordnungen (LVVO) der jeweiligen Länder ausgewertet. In Bayern gibt es einen aus dem LHG ausgelagerten Gesetzesteil mit Regelungen zum Hochschulpersonal, in dieser Übersicht als LHPG abgekürzt. Im Saarland gibt es ein eigenes Fachhochschulgesetz, in dieser Übersicht als FhG abgekürzt. Die LHG sind Grundlage für die Abschnitt 1 und 2, die LVVO für Abschnitt 3. Abweichungen wurden kenntlich gemacht.

Baden-Württemberg	<u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 23. Februar 2016. <u>LVVO</u>: Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtungen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 11. Dezember 1995, zuletzt geändert am 20. November 2007.
Bayern	<u>LHG</u>: Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006, letzte Änderung vom 22. Juli 2014. <u>LHPG</u>: Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) vom 23. Mai 2006, zuletzt geändert am 27. Juli 2014. <u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LUFV) vom 14. Februar 2007, letzte Änderung vom 14. März 2013.
Berlin	<u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerLHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011, zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 9. Mai 2016. <u>LVVO</u>: Lehrverpflichtungsverordnung in der Fassung vom 27. März 2001, zuletzt geändert durch Nr. 58 des Art. I § 1 des Gesetzes vom 22. Oktober 2008.

Brandenburg	<u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz - BbHG) vom 28. April 2014, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 1. Juli 2015. <u>LVVO</u>: Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg (Lehrverpflichtungsverordnung - LehrVV) vom 6. September 2002, letzte Änderung vom 11. Februar 2013.
Bremen	<u>LHG</u>: Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) vom 9. Mai 2007, zuletzt mehrfach geändert durch Geschäftsverteilung des Senats vom 2. August 2016. <u>LVVO</u>: Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen (Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung - LVNV) vom 14. Mai 2004, mehrfach geändert durch Geschäftsverteilung des Senats vom 5. Juli 2011 und 13. Dezember 2011.
Hamburg	<u>LHG</u>: Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2015. <u>LVVO</u>: Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO) vom 21. Dezember 2004, letzte Änderung vom 8. Juli 2014.
Hessen	<u>LHG</u>: Hessisches Hochschulgesetz (HHG) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 30. November 2015, in Kraft zum 1. Januar 2016. <u>LVVO</u>: Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes (Lehrverpflichtungsverordnung) vom 10. September 2013.
Mecklenburg-Vorpommern	<u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz - LHG M-V) vom 25. Januar 2011, zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 22. Juni 2012. <u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung des hauptberuflichen Lehrpersonals an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO M-V -) vom 25. Oktober 2001, letzte Änderung vom 16. Dezember 2010.
Niedersachsen	<u>LHG</u>: Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 26. Februar 2007, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 2015. <u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO -) vom 2. August 2007, letzte Änderung vom 4. August 2014.
Nordrhein-Westfalen	<u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulzukunftsgesetz, HZG NRW) vom 16. September 2014. <u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVV) vom 24. Juni 2009, letzte Änderung am 10. Dezember 2014.
Rheinland-Pfalz	<u>LHG</u>: Hochschulgesetz (HochSchG) vom 19. November 2010, zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 22. Dezember 2015. <u>LVVO</u>: Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (HLehrVO) vom 13. August 2012, zuletzt geändert durch Art. 18 des Gesetzes vom 22. Dezember 2015.
Saarland	<u>LHG</u>: Gesetz Nr. 1556 über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz - UG) vom 23. Juni 2004, letzte Änderung vom 14. Oktober 2014. <u>FhG</u>: Gesetz über die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (Fachhochschulgesetz) vom 23. Juni 1999, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 26. Oktober 2010. <u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung an den staatlichen Hochschulen des Saarlandes - Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) - vom 19. Dezember 2008, letzte Änderung vom 2. Dezember 2013, zuletzt geändert durch die Verordnung vom 10. Januar 2015.

Sachsen	<u>LHG</u>: Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), zuletzt geändert mit Art. 11 des Gesetzes vom 29. April 2015. <u>LVVO</u>: Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über Art und Umfang der Aufgaben an staatlichen Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen – DAVOHS) vom 10. November 2011.
Sachsen-Anhalt	<u>LHG</u>: Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2010, zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 25. Februar 2016. <u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 6. April 2006.
Schleswig-Holstein	<u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) vom 28. Februar 2007 in der Fassung vom 5. Februar 2016. <u>LVVO</u>: Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 27. Juni 2016.
Thüringen	<u>LHG</u>: Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 21. Dezember 2006, Gesamtausgabe gültig ab 1. Januar 2012, letzte Änderung vom 12. August 2014. <u>LVVO</u>: Thüringer Verordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung - ThürLVVO -) vom 24. März 2005, Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 1. Mai 2014 bis 31. März 2016, zuletzt geändert durch Art. 2 der Verordnung vom 11. November 2014.

1. Personalkategorien an Hochschulen

In den Gesetzestexten werden die Personalkategorien unterschiedlich differenziert dargestellt, die jeweiligen Oberkategorien (bspw. Unterscheidung zwischen haupt- und nebenberuflichem Personal) finden sich entsprechend in der Synopse. Sofern es gesonderte Angaben zum Personal an Fachhochschulen gibt, wurden sie berücksichtigt. Auslaufende Personalkategorien werden separat aufgeführt.

Baden-Württemberg	Hauptberufliches Personal: Hochschullehrer (Professoren, Juniorprofessoren und Dozenten), akademische Mitarbeiter (inkl. akademische Räte und Oberräte). [§ 44 Abs. 1] Sonstiges wissenschaftliches Personal: Honorarprofessoren, Privatdozenten, Gastprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Hilfskräfte (diesen kann die Bezeichnung <i>Lehrassistent</i> verliehen werden) und studentische Hilfskräfte. [§ 44 Abs. 2]
Bayern	Hauptberufliches Personal: Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. Akademische Räte und Oberräte), Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [LHPG Art. 2 Abs. 1] Nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätige: Honorarprofessoren, Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren, Lehrbeauftragte, sonstige nebenberuflich wissenschaftlich oder künstlerisch Tätige. [LHPG Art. 2 Abs. 2] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure. [LHPG Art. 38]

Berlin	Hauptberufliches Personal: Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [§ 92 Abs. 2] Nebenberufliches Personal: Honorarprofessoren, außerplanmäßige Professoren, Privatdozenten, Lehrbeauftragte, studentischen Hilfskräfte. [§ 114] Auslaufend: Hochschuldozenten, Akademische Räte und Oberräte, Hochschulassistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Oberärzte. [§ 129]
Brandenburg	Hauptberufliches Personal: Professoren und Akademische Mitarbeiter (hierzu zählen auch wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben). [§ 39, § 49 Abs. 4] Nebenberufliches Personal: Nebenberufliche Professoren, Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. [§ 53 Abs. 2] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 93]
Bremen	Hauptberufliches Personal: Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektoren. [§ 5] Nebenberufliches Personal: Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, Studentische Hilfskräfte. [§§ 25-27] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 21]
Hamburg	Wissenschaftliches Personal: Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. Akademische Räte), Lehrbeauftragte, Unterrichtstutoren. [2. Teil, 2. Abschnitt] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 120 Abs. 2]
Hessen	Hauptberufliches Personal: Professoren, Qualifikationsprofessoren, wissenschaftliche Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [7. Abschnitt] Nebenberufliches Personal: Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. [7. Abschnitt]
Mecklenburg-Vorpommern	Hauptberufliches Personal: Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. Lehrkräfte für besondere Aufgaben). [Teil 8 Kapitel 1 § 55 Abs. 1] Nebenberufliches Personal: Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Gastprofessoren, Professorenvertreter, nebenberufliche künstlerische Professoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte. [Teil 8 Kapitel 1 § 55 Abs. 2] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [Teil 14 § 113]
Niedersachsen	Hauptberufliches Personal: Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (inkl. Lektoren). [§ 21, § 32] Nebenberufliches Personal: Nebenberufliche Professoren, Honorarprofessoren, außerplanmäßige Professoren, Gastwissenschaftler, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, studentische Hilfskräfte, Lehrbeauftragte. [2. Kapitel, 2. Abschnitt]. Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten, Fachhochschuldozenten. [§ 72 Abs. 1]

Nordrhein-Westfalen	Hochschullehrer: Professoren, Juniorprofessoren. [Teil 4 Kapitel 2] Sonstiges Personal: Außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Ernennung zum <i>Lecturer</i> möglich), Lehrbeauftragte (nebenberuflich), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. Akademische Räte und Oberräte), wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. [Teil 4 Kapitel 3] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [Teil 10 § 78 Abs. 3]
Rheinland-Pfalz	Hauptberufliches Personal: Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. akademische Räte und Oberräte sowie Direktoren), Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [§ 46] Nebenberufliches Personal: Habilitierte, außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. [§§ 61-64] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 128]
Saarland	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal: Professoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (darunter ggf. abgeordnete Beamte), Fachhochschulassistenten, wissenschaftliche Mitarbeiter. [Kapitel 4 Abschnitt 1 FhG] Sonstiges Personal: Honorarprofessoren, Professoren für besondere Aufgaben, Gastprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte. [Kapitel 4 Abschnitt 2 FhG] Anderes Personal: Andere Mitarbeiter. [Kapitel 4 Abschnitt 3 FhG]
Sachsen	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Hochschullehrer (Professoren, Juniorprofessoren), akademische Mitarbeiter (wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter einschließlich Akademische Assistenten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte), studentische Hilfskräfte, außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte. [§ 50, 57, 65, 66] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 114 Abs. 20]
Sachsen-Anhalt	Hauptberufliches Personal: Professoren, Juniorprofessoren, Universitätsdozenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [§ 33 Abs. 1] Nebenberufliches Personal: Honorarprofessoren, Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren, Gastprofessoren, Gastdozenten, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte. [§ 33 Abs. 2] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 116 Abs. 1]
Schleswig-Holstein	Hochschulpersonal: Professoren, Juniorprofessoren, außerplanmäßige Professoren, Honorar-Professoren, Seniorprofessoren, Privatdozenten, Lehrbeauftragte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. [Abschnitt 6] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten.
Thüringen	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Professoren, Juniorprofessoren, Honorarprofessoren, Seniorprofessoren (im Ruhestand befindlich und mit der Vertretung ihrer bisherigen Stelle beauftragte Professoren), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (Ernennung zum Akademischen Rat bzw. Oberrat auf Zeit möglich), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (inklusive Lektoren), Lehrbeauftragte, Gastwissenschaftler, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Tutoren. [Fünfter Teil, Erster Abschnitt] Auslaufend: Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 119]

**Baden-
Württemberg**

Zur Promotion kann als Doktorand in der Regel zugelassen werden, wer 1. einen Masterstudiengang, 2. einen Studiengang an einer Universität, Pädagogischen Hochschule oder Kunsthochschule mit einer mindestens vierjährigen Regelstudienzeit oder 3. einen auf einen grundständigen Studiengang aufbauenden Studiengang an einer Universität, Pädagogischen Hochschule oder einer anderen Hochschule mit Promotionsrecht mit einer Prüfung erfolgreich abgeschlossen hat. Für besonders qualifizierte Absolventen eines Diplomstudiengangs einer Fachhochschule [...] soll in der Promotionsordnung als Zulassungsvoraussetzung ein besonderes Eignungsfeststellungsverfahren vorgesehen werden. [§ 38 Abs. 3]

Die Hochschule [mit Promotionsrecht] führt Promotionsverfahren auf der Grundlage einer Promotionsordnung durch, die vom Senat zu beschließen ist und der Zustimmung des Rektors bedarf. Die Promotionsordnung regelt die weiteren Zulassungsvoraussetzungen, die Durchführung des Promotionsverfahrens, die Einbeziehung externer Doktoranden und die Einsetzung von Ombudspersonen; sie kann eine Höchstdauer der Promotion vorsehen. Die Promotionsordnung legt fest, dass als Betreuer und Prüfer auch Professoren der Hochschulen für angewandte Wissenschaften oder der DHBW bestellt werden können. In den Promotionsordnungen kann geregelt werden, dass die Hochschule eine Versicherung an Eides statt über die Eigenständigkeit der erbrachten wissenschaftlichen Leistungen verlangen und abnehmen kann. [§ 38 Abs. 4]

Das Wissenschaftsministerium kann einem Zusammenschluss von Hochschulen für angewandte Wissenschaften, dessen Zweck die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Weiterentwicklung der angewandten Wissenschaften ist, nach evaluations- und qualitätsgeleiteten Kriterien das Promotionsrecht befristet und thematisch begrenzt verleihen. Das Nähere regelt das Wissenschaftsministerium durch Rechtsverordnung, die des Einvernehmens des Wissenschaftsausschusses des Landtags bedarf. [§ 76 Abs. 2]

Bayern

[...] Die Universitäten und, im Rahmen kooperativer Promotionen, auch die Fachhochschulen wirken auf die wissenschaftliche Betreuung der Personen hin, die eine Promotion anstreben; die Universitäten sollen für diese forschungsorientierte Studien anbieten. Zum Erwerb der pädagogischen Eignung für eine Professur bieten die Hochschulen fächerübergreifend oder in Zusammenarbeit mehrerer Hochschulen geeignete Veranstaltungen an. [Art. 2 Abs. 2]

Die Promotion [...] setzt in der Regel ein mit einer Prüfung erfolgreich abgeschlossenes Studium [...] 5. in einem Masterstudiengang im Sinn von Art. 57 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 an einer Universität oder Fachhochschule, [...] voraus. Die Universitäten und Kunsthochschulen regeln in der Promotionsordnung, unter welchen Voraussetzungen Absolventen einschlägiger sonstiger universitärer Studiengänge, sonstiger Fachhochschulstudiengänge, sonstiger Studiengänge in Musikpädagogik (Lehramtsstudiengänge Musik) und Musikwissenschaft an einer Hochschule für Musik, sonstiger Studiengänge in Kunstpädagogik (Lehramtsstudiengänge Kunst) an einer Akademie der Bildenden Künste und sonstiger Studiengänge in Medienwissenschaften an einer Hochschule für Fernsehen und Film zugelassen werden; dabei sollen zu erbringende zusätzliche Studien- und Prüfungsleistungen grundsätzlich höchstens ein Jahr erfordern. Die Universitäten sehen in der Promotionsordnung vor, dass Professoren von Fachhochschulen und Kunsthochschulen als Betreuende und Prüfende bestellt werden können (kooperative Promotion). [...] [Art. 64 Abs. 1]

Berlin

Die Zulassung zur Promotion setzt den erfolgreichen Abschluss eines Masterstudiengangs einer Universität oder einer Fachhochschule oder einen vom Niveau vergleichbaren Hochschulabschluss voraus. Die Promotionsordnungen unterscheiden dabei nicht zwischen den Hochschulabschlüssen der beiden Hochschularten. [...] [§ 35 Abs. 2]

Die Promotionsordnungen müssen Bestimmungen enthalten, wonach entsprechend befähigten Fachhochschulabsolventen mit einem Diplomabschluss der unmittelbare Zugang zur Promotion ermöglicht wird. Der Nachweis der entsprechenden Befähigung darf nicht an den Erwerb eines universitären Abschlusses gekoppelt werden. [§ 35 Abs. 3]

Professoren an Fachhochschulen können an der Betreuung von Promovenden beteiligt werden; sie können auch zu Gutachtern und Prüfern im Promotionsverfahren bestellt werden. In kooperativen Promotionsverfahren wirken Universitäten und Fachhochschulen zusammen. [§ 35 Abs. 4]

Brandenburg	Der Zugang zur Promotion setzt grundsätzlich den erfolgreichen Abschluss eines Hochschulstudiums voraus. Masterabschlüsse, die an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen oder an Fachhochschulen erworben wurden, berechtigen grundsätzlich zur Promotion. Wer den Masterabschluss an einer Fachhochschule erworben hat, unterliegt den gleichen Zugangsvoraussetzungen zur Promotion wie die Absolventen mit Masterabschluss einer Universität. [...] [§ 31 Abs. 4] In die Promotionsordnungen sind nach Anhörung der kooperierenden Fachhochschulen Bestimmungen über ein kooperatives Verfahren zwischen der Universität und den Fachhochschulen aufzunehmen. Der Erwerb eines universitären Abschlusses darf nicht zur Voraussetzung für eine Zulassung zum Promotionsverfahren gemacht werden. Die Dissertation soll von einem Hochschullehrer einer Universität und einem Hochschullehrer einer Fachhochschule betreut werden. Hochschullehrer von Fachhochschulen sollen zu Gutachtern und Prüfern in Promotionsverfahren nach Satz 1 bestellt werden. [§ 31 Abs. 5]
Bremen	[...] Die Universität Bremen hat das Recht zur Promotion. Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz kann einer anderen staatlichen oder staatlich anerkannten, privaten Hochschule oder einer nach den §§ 13 oder 13a eingerichteten sonstigen Organisationseinheit nach Maßgabe ihrer Fortentwicklung im Rahmen der Weiterentwicklung des Hochschulwesens durch Rechtsverordnung das Recht zur Promotion verleihen. [§ 65 Abs. 1] Zur Promotion kann zugelassen werden, wer einen Diplom-, Master- oder Magistergrad an einer Hochschule oder ein Staatsexamen erworben hat. Besonders qualifizierte Bewerber oder Bewerberinnen mit einem Bachelorabschluss können auf der Grundlage eines Eignungsfeststellungsverfahrens zur Promotion zugelassen werden. [§ 65 Abs. 2] Die Universität einerseits und die Fachhochschulen oder die Hochschule für Künste andererseits sollen Kooperationsvereinbarungen zur gemeinsamen Durchführung und Betreuung von Promotionsvorhaben unter Beachtung von Absatz 3 schließen. In Promotionsverfahren nach Satz 1 sollen Fachhochschulprofessoren beteiligt werden, die in der Forschung in besonderer Weise ausgewiesen sind. Satz 2 gilt entsprechend für Professorinnen und Professoren der Hochschule für Künste. Sie können Prüfende sein, Betreuung übernehmen und Erst- oder Zweitgutachten erstellen. [§ 65 Abs. 3] Das Nähere zu den Absätzen 1 bis 3 haben die Promotionsordnungen der Hochschulen zu regeln, insbesondere [...] 4. die gemeinsame Betreuung und Durchführung von Promotionsvorhaben mit Fachhochschulen oder der Hochschule für Künste, die Beteiligung von in der Forschung ausgewiesenen Fachhochschullehrern oder Hochschullehrern der Hochschule für Künste und den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit den Fachhochschulen oder der Hochschule für Künste. [§ 65 Abs. 4 Nr. 4]
Hamburg	Die Zulassung zur Promotion setzt grundsätzlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium voraus. Inhaber von Masterabschlüssen der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg oder einer anderen Fachhochschule dürfen nicht benachteiligt werden. Bewerber müssen die Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit erkennen lassen. Die Hochschule, an der die Promotion erfolgen soll, legt fest, wie Bewerber diese Befähigung nachzuweisen haben. Bei der Beurteilung der Befähigung von Bewerbern mit einer Behinderungen [sic] sind die bisherigen Nachteile auf Grund der Behinderung zu berücksichtigen. [§ 70 Abs. 3] Die Universitäten richten mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg kooperative Promotionsprogramme ein, bei denen die Betreuung der Promovierenden gemeinsam erfolgt. Hierbei und bei etwaigen kooperativen Promotionsprogrammen mit den künstlerischen Hochschulen sind Professoren der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg am Prüfungsverfahren zu beteiligen. [§ 70 Abs. 7]
Hessen	Die Hochschule für angewandte Wissenschaften ermöglicht durch anwendungsbezogene Lehre, Forschung und Entwicklung eine wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung, die zur selbstständigen Anwendung wissenschaftlicher und künstlerischer Erkenntnisse und Methoden in der beruflichen Praxis befähigt. Sie beteiligt sich im Rahmen kooperativer Promotionen mit Universitäten und Kunsthochschulen an der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Darüber hinaus kann der Hochschule für angewandte Wissenschaften durch besonderen Verleihungsakt des Ministeriums ein befristetes und an Bedingungen geknüpftes Promotionsrecht für solche Fachrichtungen zuerkannt werden, in denen sie eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen hat. [§ 4 Abs. 3]

[...] Voraussetzung zur Promotion ist in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit einer Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern, ein Master-Abschluss oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium in Verbindung mit einer Eignungsfeststellung. Das Verfahren der Eignungsfeststellung ist in der Promotionsordnung oder den Allgemeinen Bestimmungen für Prüfungsordnungen zu regeln. [§ 24 Abs. 1]

Zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen die Hochschulen für Doktoranden forschungsorientierte Studien anbieten. Bei der Entwicklung und Durchführung von Promotionsstudien, in denen die Doktoranden von Universitäten und Fachhochschulen gemeinsam betreut werden, arbeiten Universitäten und Fachhochschulen zusammen. Die Promotionsordnungen müssen in geeigneten Fächern Bestimmungen über kooperative Verfahren zwischen Universitäten und Fachhochschulen zur Promotion besonders befähigter Fachhochschulabsolventen enthalten. Zur Betreuung und Begutachtung der Dissertation können Professoren von Fachhochschulen bestellt werden. [§ 24 Abs. 3]

Mecklenburg- Vorpommern

Die Universitäten haben das Promotionsrecht und das Habilitationsrecht. Die Hochschule für Musik und Theater Rostock hat das Promotionsrecht und das Habilitationsrecht für ihre wissenschaftlichen Fächer; die Ausübung setzt eine ausreichend breite Vertretung des Faches an der Hochschule für Musik und Theater voraus. Die Fachhochschulen wirken bei der Promotion ihrer Absolventen nach den Vorschriften dieses Gesetzes mit. [§ 2 Abs. 2]

[...] Die Zulassung zur Promotion setzt den erfolgreichen Abschluss eines Studienganges an einer Hochschule voraus. Weitere Voraussetzungen zum Nachweis der Befähigung zu vertiefter wissenschaftlicher Arbeit können in der Promotionsordnung festgelegt werden. [§ 43 Abs. 1]

In Promotionsordnungen sind Bestimmungen über ein kooperatives Verfahren zwischen der Universität und der Fachhochschule zur Promotion besonders befähigter Fachhochschulabsolventen aufzunehmen. Der vorherige Erwerb eines universitären Abschlusses darf nicht zur Voraussetzung für die Zulassung zur Promotion gemacht werden. Professoren an Fachhochschulen sollen an der Betreuung der Promovenden beteiligt werden; sie können auch zu Gutachtern und Prüfern im Promotionsverfahren bestellt werden. [§ 43 Abs. 4]

Niedersachsen

Die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen haben das Recht zur Promotion in den von ihnen vertretenen Fächern, soweit sie in diesen universitäre Master-, Diplom- oder Magisterstudiengänge oder diesen entsprechende Studiengänge, die mit einem Staatsexamen abschließen, anbieten. [...] Promotionsverfahren sollen auch mit anderen Hochschulen und mit Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen durchgeführt werden. [§ 9 Abs. 1]

Zur Promotion kann als Doktorand zugelassen werden, wer einen Master-, Diplom- oder Magister-Studiengang oder einen diesen entsprechenden Studiengang, der zu einem Staatsexamen führt, abgeschlossen hat. Personen mit besonderer Befähigung, denen ein Bachelorgrad verliehen wurde, können nach einer Eignungsfeststellung zur Promotion zugelassen werden. [...] [§ 9 Abs. 2]

Nordrhein- Westfalen

Zum Promotionsstudium hat Zugang, wer 1. einen Abschluss nach einem einschlägigen Hochschulstudium mit einer generellen Regelstudienzeit von wenigstens acht Semestern, für das ein anderer Grad als „Bachelor“ verliehen wird, oder 2. einen Abschluss nach einem einschlägigen Hochschulstudium mit einer generellen Regelstudienzeit von wenigstens sechs Semestern und daran anschließende angemessene, auf die Promotion vorbereitende Studien in den Promotionsfächern oder 3. einen Abschluss eines Masterstudiengangs im Sinne des § 61 Absatz 2 Satz 2 nachweist. Die Promotionsordnung soll den Zugang vom Nachweis eines qualifizierten Abschlusses abhängig machen und kann den Nachweis weiterer Studienleistungen sowie sonstiger Leistungen, die die Eignung für eine Promotion erkennen lassen, verlangen. Eine unterschiedliche Behandlung von Bewerbern mit dem Abschluss eines Fachhochschulstudiums einerseits und mit dem Abschluss eines Universitätsstudiums andererseits beim Zugang zum Promotionsstudium ist nicht zulässig. [§ 67 Abs. 4]

Die Universitäten und Fachhochschulen entwickeln in Kooperation Promotionsstudien im Sinne des § 67, bei denen die Erbringung der Promotionsleistungen gemeinsam betreut wird. Das Nähere zu diesen Studien und zur gemeinsamen Betreuung regelt die Promotionsordnung; diese soll dabei vorsehen, dass Hochschullehrer an Fachhochschu-

len an der Betreuung von Promotionsstudien beteiligt sowie zu Gutachtern oder Prüfern bestellt werden. Die individuellen Promotionsstudien sind in einer Vereinbarung zwischen einem Hochschullehrer an der Universität und einem Hochschullehrer an der Fachhochschule festzulegen. Doktoranden, die im Rahmen eines kooperativen Promotionsstudiums nach Satz 1 in der Fachhochschule betreut werden, können als Doktoranden an dieser Fachhochschule eingeschrieben werden; sie nehmen in der Fachhochschule an Wahlen nicht teil. [...] [§ 67a Abs. 1]

Das von Fachhochschulen nach Maßgabe des § 77 Absatz 2 errichtete Graduierteninstitut für angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen unterstützt das kooperative Promotionsstudium, berät die Universitäten, Fachhochschulen und Doktoranden hinsichtlich seiner Durchführung und berichtet dem Ministerium regelmäßig über den Stand des kooperativen Promotionsstudiums. Die Universitäten arbeiten hierzu mit dem Graduierteninstitut zusammen. [§ 67a Abs. 2]

Das Erreichen der mit dem Graduierteninstitut nach Absatz 2 verfolgten Ziele wird drei Jahre nach Gründung des Instituts evaluiert. [§ 67a Abs. 3]

Mehrere Hochschulen können durch Vereinbarung gemeinsame Fachbereiche, Organisationseinheiten im Sinne des § 26 Absatz 5, wissenschaftliche Einrichtungen und Betriebseinheiten sowie Verwaltungseinrichtungen (gemeinsame Einheiten) bei einer oder mehreren der beteiligten Hochschulen errichten oder Verwaltungsverbünde bilden, wenn es mit Rücksicht auf die Aufgaben, Größe und Ausstattung dieser Einrichtungen zweckmäßig ist. Werden die gemeinsamen Einheiten bei mehreren der beteiligten Hochschulen errichtet, sind in der Vereinbarung darüber hinaus die erforderlichen Regelungen über die Aufgaben und Befugnisse der Rektorate, bei gemeinsamen Fachbereichen oder Organisationseinheiten nach § 26 Absatz 5 zudem über die Mitwirkung in der Selbstverwaltung sowie über die mitgliedschaftsrechtliche Zuordnung der Studierenden zu einer oder zu den beteiligten Hochschulen zu treffen; hinsichtlich der Beschäftigten arbeiten die Dienststellenleitungen und die Personalvertretungen vertrauensvoll zusammen. Staatliche Mitwirkungsrechte bleiben unberührt. Nehmen der Verwaltungsverbund oder die gemeinsame Einheit Aufgaben der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft wahr, gilt hierfür Absatz 3 Satz 3 entsprechend. [§ 77 Abs. 2]

Rheinland-Pfalz

[...] In Promotionsverfahren können auch Hochschullehrer an Fachhochschulen zu Prüfenden bestellt werden. [§ 25 Abs. 4]

Prüfungsordnungen müssen Bestimmungen enthalten über: [...] die Voraussetzungen für die Zulassung zur und den Ausschluss von der Prüfung sowie das Verfahren [...]. [§ 26 Abs. 2]

Die Bestimmungen der Absätze 1 bis 6 sind auf Promotions- und Habilitationsordnungen entsprechend anzuwenden, soweit dies sachlich gerechtfertigt ist. Masterabschlüsse berechtigen zur Promotion. [§ 26 Abs. 7]

Promotionsordnungen sollen Bestimmungen über die Zulassung besonders befähigter Fachhochschulabsolventen mit Diplomabschluss sowie besonders qualifizierter Absolventen mit Bachelorabschlüssen zur Promotion enthalten. [§ 26 Abs. 8]

Die Universitäten sollen gemeinsam mit den Fachhochschulen kooperative Promotionsverfahren durchführen. [§ 34 Abs. 4]

Saarland

Zum Promotionsverfahren wird zugelassen, wer 1. den Abschluss eines einschlägigen Masterstudiengangs an einer Hochschule oder eines einschlägigen postgradualen Studiengangs im Sinne von § 55 Absatz 2 oder 2. den Abschluss in einem einschlägigen Universitätsstudium mit einer Regelstudienzeit von wenigstens acht Semestern oder 3. einen Abschluss mit hervorragenden Leistungen in einem Bachelorstudiengang und daran anschließende angemessene, auf die Promotion vorbereitende wissenschaftliche Studienleistungen in den Promotionsfächern im Gesamtumfang von maximal drei Semestern oder 4. einen Abschluss mit hervorragenden Leistungen in einem einschlägigen Diplomstudiengang an einer Fachhochschule und daran anschließende angemessene, auf die Promotion vorbereitende Studienleistungen in den Promotionsfächern im Gesamtumfang von maximal drei Semestern nachweist. Soweit die Besonderheiten des Studiengangs es erfordern, können Ausnahmen vorgesehen werden. Die Promotionsordnung kann die Zulassung zusätzlich vom Nachweis einer qualifizierten Abschlussprüfung oder vom Nachweis weiterer Studienleistungen sowie sonstiger Leistungen, die die Eignung für eine Promotion erkennen lassen, abhängig machen. Bei den zusätzlichen Zulassungsvoraussetzungen darf nicht zwischen dem Masterabschluss, der

an einer Universität, und dem Masterabschluss, der an einer Fachhochschule erworben wurde, unterschieden werden. [§ 64 Abs. 2 UG]

Für Promotionsverfahren von Fachhochschulabsolventen sind in die Promotionsordnung Bestimmungen über die Mitwirkung von Professoren der Fachhochschule aufzunehmen. Bei kooperativen Promotionen ist die Beteiligung von Professoren der Fachhochschule an der Betreuung der Doktoranden durch die Universität zu ermöglichen. Hierbei sind die nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 und 4 [Zulassungsvoraussetzungen zur Promotion] erforderlichen zusätzlichen Studienleistungen in einer Vereinbarung zwischen einem Professor der Fachhochschule und einem Hochschullehrer der Universität festzulegen. Diese werden von den zuständigen Fachbereichen bzw. Fakultäten der Fachhochschule und der Universität beauftragt. Die Dissertation soll von einem Hochschullehrer der Universität allein oder gemeinsam mit einem Professor der Fachhochschule betreut werden. [§ 64 Abs. 4 UG]

Sachsen

Zur Promotion kann zugelassen werden, wer einen Diplom-, Master- oder Magistergrad an einer Hochschule oder das Staatsexamen erworben hat. Bei der Zulassung sind Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen gleich zu behandeln. [§ 40 Abs. 2]

Universitäten und Fachhochschulen wirken zur Promotion von Fachhochschulabsolventen im kooperativen Promotionsverfahren zusammen. [§ 40 Abs. 4]

Das Nähere, insbesondere 1. die Zulassung zur Promotion, 2. das Eignungsfeststellungsverfahren einschließlich der Kriterien für die Festlegung zusätzlich zu erbringender Studienleistungen, 3. das Zusammenwirken mit Fachhochschulen einschließlich der Mitwirkung von Hochschullehrern an Fachhochschulen im kooperativen Promotionsverfahren als Betreuer, Gutachter oder Prüfer, 4. ob ein Rigorosum durchzuführen ist, regelt eine Promotionsordnung. [...] [§ 40 Abs. 5]

Sachsen-Anhalt

Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg haben das Promotions- und das Habilitationsrecht. Kooperative Promotionsverfahren unter Leitung einer Hochschule mit Promotionsrecht können mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Fachhochschulen durchgeführt werden. Dabei dürfen Absolventen von Fachhochschulen nicht benachteiligt werden. Der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle kann das Promotionsrecht vom Ministerium auf Antrag verliehen werden, soweit dort wissenschaftliche Fächer vorhanden sind und Studiengänge geführt werden, die die Befähigung zu vertiefter wissenschaftlicher Arbeit vermitteln. [§ 17 Abs. 6]

Die Zulassung zur Promotion setzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium voraus. Dieses gilt nicht für Bachelor-Abschlüsse. Die Hochschulen sollen zur Betreuung von Doktoranden Promotionsstudiengänge anbieten. [§ 18 Abs. 1]

In die Promotionsordnungen sind Bestimmungen zur Promotion von Fachhochschulabsolventen aufzunehmen. [§ 18 Abs. 5]

Schleswig-Holstein

Die Zulassung zum Promotionsverfahren setzt in der Regel einen Master- oder vergleichbaren Abschluss in einem universitären, einem künstlerisch-wissenschaftlichen oder in einem Fachhochschulstudiengang voraus. Wer einen entsprechenden Studiengang mit einem Bachelorgrad oder einen Studiengang an einer Fachhochschule mit einem Diplomgrad abgeschlossen hat, kann im Wege eines Eignungsfeststellungsverfahrens, das in der Promotionsordnung zu regeln ist, zum Promotionsverfahren zugelassen werden. Professoren der Fachhochschulen können an der Betreuung der Promotion beteiligt sowie zu Gutachtern und zu Prüfern bestellt werden. [§ 54 Abs. 2]

[...] Für Promotionsverfahren von Fachhochschulabsolventen sind in die Promotionsordnung Bestimmungen über die Mitwirkung von Professoren der Fachhochschulen aufzunehmen. [§ 54 Abs. 3]

Das Recht, Promotionen und Ehrenpromotionen zu verleihen, haben die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, die Universität zu Lübeck, die Universität Flensburg, die Musikhochschule Lübeck sowie die Muthesius Kunsthochschule Kiel. Absolventen von Fachhochschulen können außerdem nach Maßgabe des § 54 a Absatz 3 Satz 1 über das Promotionskolleg Schleswig-Holstein promoviert werden. Das Promotionskolleg Schleswig-Holstein kann auch Ehrenpromotionen verleihen. [§ 54 Abs. 5]

Universitäten und Fachhochschulen können gemeinsam unbeschadet des § 18 Absatz 3 auf Grundlage eines zwischen ihnen abzuschließenden öffentlich-rechtlichen Vertrages nach § 38 Absatz 1 Nummer 2 Landesverwaltungsgesetz mit Zustimmung des Ministe-

riums ein Promotionskolleg Schleswig-Holstein als hochschulübergreifende wissenschaftliche Einrichtung zur Durchführung von Promotionsverfahren gründen. Dabei sind insbesondere Regelungen für 1. Zweck und Aufgabe, 2. Name, Mitglieder, Sitz und Rechtsform „öffentlich-rechtliche Körperschaft“, 3. Organe, Zuständigkeiten, Verfahrensregelungen, wobei mindestens eine Versammlung der Verbandsmitglieder, der die Entscheidung über die grundsätzlichen Angelegenheiten, der Erlass von Satzungen und die Wahl und Überwachung des Vorstands zu übertragen ist, sowie ein Vorstand vorzusehen ist, der die Vertretung des Promotionskollegs gegenüber Dritten und die operativen Aufgaben wahrnimmt, 4. Finanzierung und 5. den Fall der Auflösung vorzusehen. Die Zustimmung des Ministeriums ist abweichend von § 38 Absatz 4 Satz 1 Landesverwaltungsgesetz im Nachrichtenblatt des Ministeriums bekannt zu machen. Die für die Hochschulen geltenden haushaltsrechtlichen Vorschriften gelten entsprechend. Im Rahmen der Gesetze und des öffentlich-rechtlichen Vertrages in der Form des Zustimmungserlasses kann das Kolleg seine Angelegenheiten durch Satzung regeln. § 4 gilt entsprechend; die Gewährleistung dieser Rechte ist durch geeignete organisatorische Regelungen sicherzustellen. [§ 54a Abs. 1]

Im Rahmen von Kooperationsverträgen können Professoren nichtstaatlicher Hochschulen nach den §§ 76 bis 81 sowie von Universitäten anderer Bundesländer und des Auslands an Promotionsverfahren des Promotionskollegs Schleswig-Holstein mitwirken. Studierende nichtstaatlicher Hochschulen nach den §§ 76 bis 81 können im Rahmen dieser Kooperationsverträge am Promotionskolleg promoviert werden. [§ 54a Abs. 2]

Das Ministerium kann durch Verordnung dem Promotionskolleg nach evaluations- und qualitätsgeleiteten Kriterien das Promotionsrecht verleihen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: 1. Einrichtung und Zusammensetzung von Forschungsteams, denen mindestens drei Fachhochschulprofessoren sowie mindestens ein Universitätsprofessor angehören müssen, 2. Trennung von Betreuung und Begutachtung der Promotion und 3. besondere Qualifikation, insbesondere Forschungsstärke, Zweitmitgliedschaft an einer Universität oder zusätzliche wissenschaftliche Leistungen nach § 61 Absatz 1 Nummer 5 Buchstabe a im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, der beteiligten Fachhochschulprofessoren. § 54 Absatz 5 Satz 1 und § 76 Absatz 6 Satz 6 bleiben unberührt. [§ 54a Abs. 3]

Das Erreichen der mit dem Promotionskolleg verfolgten Ziele wird frühestens fünf Jahre und spätestens sieben Jahre nach Gründung evaluiert. [§ 54a Abs. 4]

Thüringen

Die Zulassung zur Promotion setzt in der Regel den erfolgreichen Abschluss eines Hochschulstudiums voraus. In der Promotionsordnung können weitere mit der Befähigung zu vertiefter wissenschaftlicher Arbeit in Zusammenhang stehende Voraussetzungen für die Zulassung zur Promotion festgelegt werden. Die Promotionsordnungen regeln, unter welchen Voraussetzungen Hochschulabsolventen mit einem Fachhochschuldiplom- oder einem Bachelorabschluss im Anschluss an das Studium zur Promotion zugelassen werden; für Fachhochschulabsolventen mit einem Masterabschluss gelten die gleichen Zulassungsvoraussetzungen zur Promotion wie für Universitätsabsolventen mit einem Masterabschluss. Die gemeinsame Betreuung von Dissertationen durch Hochschullehrer der Hochschulen nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 5 [promotionsberechtigte Hochschulen] und der Fachhochschulen ist in den Promotionsordnungen vorzusehen. [§ 54 Abs. 5]

3. Lehrverpflichtungen an Allgemeinen Fachhochschulen in SWS (ohne Verwaltungsfachhochschulen)

Mögliche Tätigkeitsschwerpunkte wurden mit „SP“ gekennzeichnet. Nicht berücksichtigt wurden Regelungen zu Möglichkeiten der Lehrdeputatsreduktion auf Grund besonderer Verpflichtungen und Aufgaben, etwa Leitungsfunktionen, Wahrnehmung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, Verwaltung von Einrichtungen wie Labors und Rechenzentren, Praktikantenbetreuung u. v. m.

Land	Professoren	Dozenten, Assistenten und Wissenschaftliche Mitarbeiter	Lehrkräfte für besondere Aufgaben
Baden- Württemberg	18	Akad. Mitarbeiter: i. d. R. 0 (außer Fachschulräte: bis zu 28)	-
Bayern	18	-	3. Qualifikationsebene: 23 4. Qualifikationsebene: 19
Berlin	18	-	22
Brandenburg	18 SP Forschung: 9-12	Akad. Mitarbeiter: bis zu 24 (nur als Ausgleich für Lehrreduktion eines Professor bei SP Forschung)	22-24
Bremen	18	-	24 Lektoren: 18-24
Hamburg	18	-	-
Hessen	18	Wiss. Mitarbeiter: 8 (bis zu 18) Wiss. Mitarbeiter auf Zeit auf Qualifikationsstellen: 4 (bei SP Lehre: 8)	24
Mecklenburg- Vorpommern	18	Wiss. Mitarbeiter: 8 Wiss. Mitarbeiter SP Lehre: 20-24 Wiss. Mitarbeiter auf Zeit auf Qualifikationsstellen: 4	-
Niedersachsen	18	Wiss. Mitarbeiter: 8 Wiss. Mitarbeiter auf Zeit auf Qualifikationsstellen: 4	Höherer Dienst: 20 Gehobener Dienst: 24
Nordrhein- Westfalen	18	Wiss. Mitarbeiter: bis zu 4	Fachlehrer an FH und in FH- Studiengängen an Universität: 24/20 Studienräte an FH und in FH- Studiengängen an Universität (als Lehrer für Fremdsprachen): 20
Rheinland-Pfalz	18	Wiss. Mitarbeiter: bis zu 9 Fachlehrer: 23 Lehrer für Fachpraxis: 23	23 (i. d. Laufbahn des Akademischen Rats)
Saarland	18	-	22-26
Sachsen	18	Wiss. Mitarbeiter: bis zu 8	16-24
Sachsen-Anhalt	16	-	bis zu 24
Schleswig- Holstein	18	Wiss. Mitarbeiter: 9 Wiss. Mitarbeiter drittmittelfinanziert: 0	22-24

Land	Professoren	Dozenten, Assistenten und Wissenschaftliche Mitarbeiter	Lehrkräfte für besondere Aufgaben
Thüringen	18	Wiss. Mitarbeiter: i. d. R. 8 (6-10) Wiss. Mitarbeiter SP Forschung: 2-6 Wiss. Mitarbeiter SP Lehre: 10-16 Wiss. Mitarbeiter auf Zeit mit Möglichkeit der Weiterqualifikation: bis zu 4 (nach Erreichen der Weiterqualifikation: 6)	20-26