



Positionspapier der Hochschulallianz für den Mittelstand zur Personalgewinnung und -entwicklung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften – Modell eines „Professional Tenure Track“

Abbau des Nachwuchsüberhangs an Universitäten

Durch befristet finanzierte Forschungsförderprogramme ist an den Universitäten im Laufe der Zeit ein Stau von Nachwuchswissenschaftlern entstanden. Mit dem eine Milliarde schweren "Nachwuchs-Pakt" für 1.000 Tenure-Track-Professuren an Universitäten wollen Bund und Länder jetzt Entlastung schaffen. Der Einstieg in dauerhafte Einstellungen erfolgt dabei in der Regel in W2-Professuren. Da sich in Deutschland aber mehr als 50% aller W2-Professuren an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) finden, wäre es zielführend, auch Karrierewege hin zu einer Professur an einer HAW zu fördern.

Nachwuchssorgen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW)

Das Angebot von solchen Nachwuchswissenschaftlern/innen träfe hier auf eine hohe Nachfrage. HAWs haben mittlerweile in vielen Disziplinen (vor allem in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften) große Schwierigkeiten, geeignete Kandidaten für ausgeschriebene Professuren zu finden. Die wichtigste Ursache für dieses Problem liegt darin, dass Professoren an HAWs vor ihrem ersten Ruf eine mindestens dreijährige Berufsphase durchlaufen haben müssen. Wenige Berufseinsteiger sind aber nach drei Berufsjahren zu einem Wechsel an eine HAW zu bewegen. Das heutige, auf den „spontanen Berufsaussteiger“ bauende Rekrutierungssystem für HAW-Professuren ist deshalb weder strukturiert noch verlässlich noch transparent.

Unser Modell eines „Professional Tenure Track“ zur Nachwuchsgewinnung

Während der Karriereweg hin zu einer Universitätsprofessur jedermann gut bekannt ist, existiert bislang kein eigener, verlässlicher Karriereweg hin zu einer HAW-Professur. Insbesondere für diejenigen Nachwuchswissenschaftler/innen, die sich nach der Promotionsphase eine HAW-Professur als Berufsziel wünschen, stellt die zusätzlich geforderte Berufserfahrung eine hohe Hürde dar. Viele sehr gut ausgebildete Wissenschaftler/innen schließen noch immer ein lebenslanges Wirken an einer HAW von vornherein aus, da sie glauben, eine wichtige Voraussetzung für eine HAW Professur nie erfüllen zu können. Viele von ihnen könnten aber an HAWs ihre Professur finden, wenn ihnen nur ein entsprechender Qualifizierungspfad geboten würde, mit dessen Hilfe sie aus der Wissenschaft kommend den Erwerb der berufspraktischen Erfahrungen nachholen könnten. Die Hochschulallianz für den Mittelstand hält es deshalb für notwendig, dass ein strukturierter, transparenter und planbarer Karriereweg auch für promovierte Wissenschaftler auf dem Weg zur HAW Professur eingerichtet wird. **Die Hochschulallianz für den Mittelstand schlägt dafür das Modell des „Professional Tenure Track“ vor.**

Enge Verbindung von Lehre, Forschung und Berufspraxis

Im Rahmen des „Professional Tenure Track“ könnten Wissenschaftler/innen die nötige Berufserfahrung erwerben, um sich für eine Bewerbung auf eine HAW-Professur zu qualifizieren. Dabei sind viele Modelle möglich und werden zum Teil auch schon von HAWs ausprobiert. Wesentlicher Kern eines

„Professional Tenure Tracks“ ist die Idee, dass die Nachwuchswissenschaftler/innen im Anschluss an die Promotion oder die Post-Doc -Phase mit dem überwiegenden Anteil ihrer Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren in einem Unternehmen angestellt und tätig sind und dort ein vorab ausgehandeltes und begutachtetes Forschungsprojekt bearbeiten. Auf diese Weise erwerben die Nachwuchswissenschaftler/innen die für die HAW-Professur notwendige Berufserfahrung. Das Unternehmen wird von der Hochschule für diese Kooperation gewonnen, das Forschungsprojekt wird gemeinschaftlich geplant. Dem Unternehmen ist in diesem Modell von vornherein klar, dass es einen Wissenschaftler für einen begrenzten Zeitraum und vor allem zum Zwecke einer Qualifizierung für eine HAW Professur beschäftigt. Der übrige Anteil der Arbeitszeit wird an der betreuenden Hochschule für die Lehre verwendet. Auf diese Weise wird trotz des Erwerbs einer Berufserfahrung nie der Kontakt zur Hochschule, zu Studium und Lehre unterbrochen. Im Anschluss an die dreijährige berufspraktische Phase kann eine zweijährige Phase erfolgen, in der die Hochschule das Erreichen weiterer Qualifizierungsschritte fest vereinbart. Am Ende der Zeit im „Professional Tenure Track“ – und dazu soll sich die Hochschule schon gleich zu Beginn verpflichten (!) – steht die Ausschreibung auf eine Professur, die von Anfang an bekannt ist und auf die die „Professional Tenure Track“-Phase optimal vorbereitet hat. In einem normalen Berufungsverfahren muss sich der Kandidat dann gegen ein Wettbewerbsfeld durchsetzen, hat dafür aber die besseren Startbedingungen als der von außen kommende Mitbewerber. Dies ist der in jedem Tenure-Track Verfahren übliche Evaluationsschritt. Über eine solche Qualifizierung via eines „Professional Tenure Track“ kann man auch die Forschungsrichtung noch nachjustieren. Jemand, der beispielsweise in den Grundlagenwissenschaften erfolgreich promoviert hat, kann sich innerhalb des Professional Tenure Track auf eine Professur mit höherem Spezialisierungsgrad in den angewandten Wissenschaften vorbereiten.

Erhöhung des Frauenanteils an HAW-Professoren

Mithilfe eines solchen Programms könnte überdies der in einigen Fachbereichen immer noch beängstigend geringe Anteil von Professorinnen sehr effizient angehoben werden, indem man den „Professional Tenure Track“ für weibliche Post-Docs in speziellen Disziplinen besonders attraktiv ausgestalten könnte. HAWs hätten nämlich weit größere Chancen, im gut gefüllten Pool der weiblichen Post-Docs interessante Bewerberinnen für ihre Professuren zu finden als außerhalb der Hochschulwelt. Darüber hinaus bietet ein solcher „Professional Tenure Track“ einen interessanten Weg, Post-Docs aus dem Ausland wieder zurück nach Deutschland zu holen. Sie würden über dieses Programm von der Möglichkeit erfahren, ihre wissenschaftliche Karriere an einer HAW fortzuführen und würden eine Möglichkeit geboten bekommen, die noch fehlende Berufserfahrung nachzuholen.

Institutionalisierung des Wissenstransfers

Der „Professional Tenure Track“ hat noch weitere interessante Aspekte. So wie die HAWs das duale Studium zum Erfolgsmodell gemacht haben, könnte der „Professional Tenure Track“ als eine Fortsetzung der Idee der Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft in Form einer „Joint Trainee Phase“ für HAW-Professoren gedacht werden. Im Übrigen sei angemerkt, dass die Idee eines „Professional Tenure Track“ in den Kontext des Wissens- und Technologietransfers gehört, neben Forschung und Lehre eine der wesentlichen Leistungsdimensionen von Hochschulen.

Kooperation mit kleinen und mittelständischen Unternehmen

Besteht die Gefahr, dass die berufliche Qualifikation in den Unternehmen darunter leidet, dass die Berufslaufbahn innerhalb des „Professional Tenure Track“ befristet ist? Besteht die Gefahr, dass der Wissenschaftler in seiner beruflichen Tenure-Track Phase im Unternehmen wie ein „besserer Praktikant“ behandelt wird? Aus unserer langjährigen Erfahrung in der Kooperation mit kleinen und mittelständischen Unternehmen glauben wir, dass das nicht der Fall sein wird. Regionale KMU haben in der

Regel flache Hierarchien und kleine Entwicklungsabteilungen. Der künftige HAW-Professor bzw. -Professorin wird daher höchstwahrscheinlich von Anfang an in leitender Position für das Unternehmen tätig sein. Insbesondere dann, wenn die dreijährige Unternehmensphase mit einem konkreten, vorab gemeinsam geplanten Forschungs- und Entwicklungsprojekt verbunden wird. Die Unternehmen sollten das Programm ebenfalls interessant finden, weil sie ihre Forschungs- und Entwicklungsthemen durch solch eine Zusammenarbeit mit einem werdenden HAW-Professor dauerhaft in Lehre und Forschung einbringen und sich ihnen attraktive Rekrutierungswege für Fach- und Führungskräfte eröffnen. Die Hochschulen würden profitieren, weil sie neben den Unternehmenskontakten und einem lebendigen, personalisierten Transfer gleichzeitig sicherstellen, dass sich ein zusätzlicher Weg zur Gewinnung höchstqualifizierter Professorinnen und Professoren ergibt, der das traditionelle Rekrutierungssystem sinnvoll ergänzt.

Verteilung der Lasten

Die Kosten des „Professional Tenure Track“ werden fair verteilt. Das Modell sieht die Einrichtung von befristeten Qualifizierungsstellen (W1 bzw. W2 auf Zeit) vor, die vom Bund gesondert finanziert werden. Die Unternehmen kofinanzieren die Stelle, übernehmen also einen Anteil an den Ausbildungskosten eines werdenden HAW Professors und wissen dies auch von vornherein (während sie es heute erst in dem Moment realisieren, wo der „spontane Berufsaussteiger“ sie verlässt!). Insofern ist der „Professional Tenure Track“ auch ehrlicher und transparenter als das bisherige System der „Abwerbung“.

Zusammenfassung

Professorinnen und Professoren an HAWs haben als Berufungsvoraussetzung eine Doppelkarriere innerhalb und außerhalb des Hochschulbereichs vorzuweisen. Es besteht auch keine Veranlassung, diese Regel zu ändern, weil sie die Erfüllung des gesetzlichen Bildungsauftrags der HAWs erst möglich macht, nämlich praxisorientierte Lehre und anwendungsnahe Forschung zu betreiben. Es wäre aber im Interesse des gesamten deutschen Hochschulsystems, wenn bei der Überführung des jetzt befristet angestellten wissenschaftlichen Nachwuchses in dauerhafte Anstellungen in der Wissenschaft die Aufnahmemöglichkeiten und der Bedarf der deutschen Hochschulen für angewandte Wissenschaften berücksichtigt würde. Analog zum Tenure Track Programm sollten Bund und Länder deshalb die Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen bei der Gewinnung von Professorinnen und Professoren in der Größenordnung von 1 Mrd. Euro über 15 Jahre unterstützen. Wir sehen uns in dieser Forderung durch den Beschluss der HRK auf der Sitzung vom 18.10.16 bestärkt. Dieser lautet: „Damit die Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften weiterhin ihrer Aufgabe gerecht werden können, einen Studienwilligen anwendungsnah auszubilden, fordert die HRK Bund und Länder auf, ein Bund-Länder-Programm zur Gewinnung von Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) bzw. Fachhochschulen (FH) aufzulegen.“

20. Oktober 2016

Prof. Dr. Hans-Hennig von Grünberg
Vorsitzender der Hochschulallianz für den Mittelstand
c/o Hochschule Niederrhein
Reinarzstr. 49
47805 Krefeld