

DIE HAW KÖNNEN MEHR!

Gute Argumente für die Kampagne „Erfolg braucht HAW“

1. für eine aufgabengerechte Lehrverpflichtung von 12 SWS
2. für eine aufgabengerechte personelle Ausstattung von einem wissenschaftlich Mitarbeitenden pro Professur
3. zur Finanzierung

Stand: 4. Dezember 2019

| 1. Aufgabengerechte Lehrverpflichtung von 12 SWS | |
|--|--|
| 1 | <p>Die Lehrverpflichtung von 18 SWS¹ wurde mit der Gründung der FH eingeführt, als diese noch reine Lehrinrichtungen waren.</p> <p>➤ <i>Da damals keine Teilzeit-, sondern Vollzeitprofessuren eingeführt wurden, deckt sie die gesamte Arbeitskraft einer Professorin bzw. eines Professors ab. Für weitere Aufgaben (insbes. Forschung, die seit den 1990er-Jahren Pflichtaufgabe aller Professorinnen und Professoren ist), lässt sie kein Zeitbudget.</i></p> |
| 2 | <p>Das erweiterte Aufgabenspektrum der HAW kann ohne Zeitbudget nicht angemessen wahrgenommen werden.</p> <p>➤ <i>Den Professorinnen und Professoren an HAW sind in den letzten 10 Jahren per Gesetz zahlreiche neue Regelaufgaben zugewiesen worden, z. B.: Forschung, Weiterbildung, Einwerbung und Management von Drittmitteln für Forschung, Akkreditierung, Evaluation, Internationalisierung, Gleichstellung u. a. m. Dieses umfangreiche Aufgabenspektrum muss qualitativ angemessen wahrgenommen werden können. Bisher sind diese Aufgaben überwiegend prekär über Drittmittel oder befristete Sonderprogramme finanziert oder die Finanzierung erfolgt zulasten der für andere Aufgaben vorgesehenen Haushaltsmittel. Gleichzeitig besteht die ebenfalls durch Rechtsvorschriften festgelegte Vollaustattung der Professorinnen und Professoren an HAW mit Lehre und Selbstverwaltung und ihre fehlende Ausstattung mit wissenschaftlichem Personal seit den achtziger Jahren beinahe unverändert fort.</i></p> <p>⇒ Es kann daher nicht bei dem vor 50 Jahren für die damaligen Fachhochschulen als reine Lehrinrichtungen festgelegten Lehrrumfang der Professorinnen und Professoren von 18 SWS bleiben.</p> |
| 3 | <p>12 SWS sind nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrats das Maximum für eine am aktuellen Stand der Wissenschaft orientierte Lehre.</p> <p>➤ <i>Die Zahl „12 SWS“ beruht auf den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten (2007, S. 37, 46): „12 SWS Lehrdeputatsverpflichtung sollten auch hier als Maximum betrachtet werden, um eine am aktuellen Stand der Forschung orientierte Lehre zu ermöglichen.“ Bei einem Tätigkeitsschwerpunkt Lehre („Lehrprofessuren“) bei Professuren und Juniorprofessuren an Universitäten soll der Tätigkeitsanteil der lehrbezogenen Aufgaben</i></p> |

1 eine SWS umfasst 45 Minuten pro Vorlesungswoche: Zur Berechnung der entsprechenden Zeitstundenzahl wird der Faktor 2,2 oder 2 angewendet.

| | |
|----------|--|
| | <p>bei etwa 60 Prozent des Zeitbudgets (max. 12 SWS) liegen, für die Forschung 30 Prozent und für Aufgaben in Selbstverwaltung und Management 10 Prozent zur Verfügung stehen.</p> |
| 4 | <p>Die bestehenden Ermäßigungsmöglichkeiten sind unzureichend.</p> <p>➤ Die Ermäßigungstatbestände der Lehrverpflichtungsverordnungen (7 bis 12 % der Gesamtkapazität, abzüglich der administrativen Aufgaben, sind vom Volumen her viel zu gering. Selbst bei vollständiger Ausnutzung reduzieren sie die Lehrverpflichtung aller Professorinnen und Professoren nur auf etwa 17 SWS. Zudem wird die Ermäßigung nur in Einzelfällen gewährt, ermöglicht also nicht die Erfüllung der Pflichtaufgabe Forschung durch alle Professorinnen und Professoren. Zudem steht sie im Ermessen des Präsidiums, wird also für von diesem nicht geschätzte Vorhaben nicht gewährt, was mit der Forschungsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 GG inkompatibel ist.</p> |
| 5 | <p>Die gegenwärtige Forschung an HAW findet nur unter Nutzung der viel zu geringen Ermäßigungstatbestände für wenige Professorinnen und Professoren und/oder in der Freizeit statt.</p> <p>➤ Nur aufgrund der engen Verzahnung der fachlichen Aufgaben und des Lebensinhalts vieler Professorinnen und Professoren findet Forschung statt. Das Potenzial der HAW bleibt so in weiten Bereichen ungenutzt.</p> |
| 6 | <p>Forschung an HAW dient Innovationen und der Regionalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).</p> <p>➤ Professorinnen und Professoren an HAW/FH verfügen mit ihrer Doppelqualifikation in Berufspraxis und Wissenschaft über ein einzigartiges Know-how sowohl im Hochtechnologiebereich, in der Gesellschaft als auch in der Regionalentwicklung und in KMU, um innovative Impulse für die Wirtschaft und für Institutionen geben zu können. Sie müssen an der Hochschule aber ihre Forschung unter der Last der Lehre einstellen. Um dieses Potenzial zu erschließen, bedarf es eines ausreichenden Frei- raums für die Forschung.</p> <p>Die Gesellschaft verschenkt das an den HAW/FH vorhandene Innovationspotenzial.</p> |
| 7 | <p>Der Anschluss an die globalen Entwicklungen gelingt nur durch Stärkung von anwendungsorientierter Forschung, Innovation sowie Wissens- und Technologietransfer – die Stärken der HAW/FH.</p> <p>➤ Wirtschaft und Gesellschaft brauchen anwendungsorientierte Forschung an HAW, um mit der globalen Entwicklung Schritt zu halten. Gerade hier liegt die wesentliche Kompetenz von HAW/FH. Deutschland ist in vielen Bereichen derzeit noch weltweiter Innovationsführer. Global betrachtet fordern jedoch neue Unternehmensstrategien und Geschäftsmodelle die Vorrangstellung der deutschen Wirtschaft im innovativen Bereich heraus, vor allem bei Produkten, Technologien und Dienstleistungen. Die zehn wertvollsten Technologiekonzerne kommen nicht aus Deutschland. Ebenso stehen Herausforderungen in der Gesellschaft wie demografischer Wandel, Digitalisierung, Gesundheit und Pflege auf der Agenda.</p> |

| | |
|----|---|
| 8 | <p>Ausbildung von Studierenden auf einem der aktuellen Forschung entsprechenden Stand für Verbleib und Ansiedlung von Hochtechnologieunternehmen in Deutschland.</p> <p>➤ Die Aufgaben durch Studienfächer mit hoher Wandel- und Innovationsrate haben an Umfang, inhaltlicher Breite und Tiefe erheblich zugenommen. Unternehmen erwarten von HAW auf einem hohen Niveau und anwendungsnah ausgebildete Fachkräfte, ansonsten drohen Standortverlegungen. Der dadurch signifikant steigende Aufwand für Lehre verhindert eine Verstärkung der gesellschaftlich notwendigen Forschung an den HAW.</p> |
| 9 | <p>Digitalisierung in der Wirtschaft</p> <p>➤ Der digitale Wandel ist in vollem Gange. Die technologischen Entwicklungen sind rasant und verändern die Art, wie wir leben. Professorinnen und Professoren, die ihre beruflichen Erfahrungen im digitalen Wirtschaftsbereich gesammelt haben, verfügen über Forschungskompetenzen, deren Potenzial während ihrer Tätigkeit an HAW aufgrund der hohen Lehrbelastung nicht angemessen ausgeschöpft werden kann.</p> |
| 10 | <p>Qualitätssicherung in Lehre und Studierendenbetreuung</p> <p>➤ Bei gestiegenen Studierendenzahlen hat sich das Zeitbudget für die Betreuung jedes einzelnen Studierenden verringert. Die Betreuungsrelationen zwischen Studierenden pro Professur haben sich eklatant verschlechtert: Sie lag 2005 noch bei 36,5:1, im Jahr 2014 betrug sie bereits 44,9:1. Diese Verschlechterung führt zu sinkender Qualität und trägt zu erhöhten Abbrecherquoten bei.</p> |
| 11 | <p>An HAW verfügen Professorinnen und Professoren weder für Verwaltungsaufgaben, Materialbeschaffung, Drittmittelwerbung, Projektbeantragung noch für die Betreuung von Abschlussarbeiten über Unterstützung durch wissenschaftlich Mitarbeitende.</p> <p>➤ Pro Abschlussarbeit in einem Bachelorstudiengang besteht ein Aufwand von mindestens 20 Stunden und in einem Masterstudiengang von mindestens 30 Stunden. Eine Anrechnung von 0,5 SWS pro Abschlussarbeit stellt die Untergrenze einer angemessenen Anrechnung dar. Für die Anrechnung des Aufwandes für die Betreuung von kooperativen Promotionen sind 2 SWS pro Semester angemessen. Steigende Studierendenzahlen ohne Ausbau der Hochschulen brachten eine Zunahme an Abschlussarbeiten mit sich.</p> <p>➤ Wenn Verwaltungsaufgaben, Materialbeschaffung u. a. Unterstützungstätigkeiten von Professorinnen und Professoren ohne personelle Unterstützung allein ausgeführt werden müssen, verringern sich die Ressourcen für die wesentlichen Aufgaben einer Professur wie Forschung und Transfer.</p> |
| 12 | <p>Immer mehr Studierende streben an HAW/FH. Dem Trend an Universitäten mit sinkenden Studierendenzahlen steht eine Zunahme an Studienanfängerinnen und -anfängern an HAW gegenüber. Zuletzt war von 2018 zu 2019 ein Anstieg von 1,2 Prozent und an den Verwaltungsfachhochschulen von 14,3 Prozent zu verzeichnen.</p> <p>➤ Die in den westlichen Bundesländern schon über Jahre andauernde Überlast gefährdet die Qualität der Ausbildung.</p> <p>➤ Die Zunahme der Studierendenzahlen an HAW in Verbindung mit dem unzureichenden Ausbau der Hochschulen hat zu einem drastischen Anstieg des Aufwands für Lehraufgaben geführt.</p> <p>➤ Die Länder müssen entweder den Zugang zu den HAW/FH erschweren (was politisch wohl kaum gewollt sein kann), zusätzliche Professuren schaffen und/oder die</p> |

| | |
|--|---|
| | <p><i>Lehrverpflichtung absenken, um Kapazitäten für den Mehraufwand bei der Betreuung zu schaffen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>An HAW erfolgt die Betreuung der Abschlussarbeiten ohne jegliche Unterstützung durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</i> |
| 13 | <p>Die HAW/FH leisten einen wichtigen Beitrag für die Integration.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Der erfolgreiche Beitrag für Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund und Geflüchteten muss erhalten und gestärkt werden. Das gelingt nur mit einem Zeitbudget, das Raum für die Erfüllung dieser Aufgabe bietet.</i> |
| 14 | <p>Die HAW/FH leisten einen wichtigen Beitrag für den Bildungsaufstieg von Erststudierenden und beruflich Qualifizierten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Der erfolgreiche Beitrag für Bildungsaufstieg von Erststudierenden und beruflich Qualifizierten der HAW/FH muss erhalten und gestärkt werden. Das gelingt nur mit einem Zeitbudget, das Raum für die Erfüllung des erheblich erhöhten Beratungsaufwands für diese Personengruppen bietet.</i> |
| 15 | <p>Die Attraktivität der Professur muss durch ein Zeitbudget für Forschung, Third Mission und weitere Dienstaufgaben gesteigert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Zurzeit können nur 53 Prozent der ausgeschriebenen Professuren in einer ersten Runde besetzt werden. 36 Prozent der Professuren durchlaufen mehrere Ausschreibungsrunden; 11 Prozent der Stellen werden dreimal oder häufiger ausgeschrieben.</i> ➤ <i>Im Zuge eines „Programms zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ stellen – auf Initiative des hlb – Bund und Länder für acht Jahre 430 Mio. zur Verfügung, um mit subtilen Instrumenten die Attraktivität der Professuren zu verbessern. Die einfachste Maßnahme wäre es, die Professorinnen und Professoren nicht weiterhin mit 18 SWS Lehre neben den vielfältigen anderen Aufgaben – insbes. Forschung – zu überlasten, sondern ihnen dafür ein angemessenes Zeitbudget zur Verfügung zu stellen.</i> ➤ <i>Im Rahmen der W-Besoldung setzt die Gewährung besonderer Leistungszulagen, die für ein angemessenes Gehalt unabdingbar sind, auch die Erbringung von Forschungsleistungen voraus. Dies ist ohne ein Zeitbudget nicht möglich.</i> |
| <p>2. Aufgabengerechte personelle Ausstattung von einem wissenschaftlich Mitarbeitenden pro Professur</p> | |
| 2.1 | <p>Forschung braucht kontinuierlich wissenschaftlich Mitarbeitende.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Erst mit mindestens einer wiss. Mitarbeiterstelle pro Professur werden HAW zu einem verlässlicheren Partner für Industrie, Wirtschaft, und Gesellschaft. Ohne grundständig finanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die HAW/FH ihr professorales Potenzial in der angewandten, innovativen Forschung nicht ausschöpfen.</i> ➤ <i>Nur ständig Mitarbeitende können erfolgreicher Projekte einwerben, weil sie in die Drittmittellandschaft eingearbeitet sind, die Antragstellung beherrschen und sich aufgrund ihrer Erfahrungen die Reaktionszeit auf Anforderungen der Wirtschaft verkürzt. Mitarbeitendes Personal aus Projektmitteln kann nur für das Projekt, nicht aber für andere Projektanträge eingesetzt werden.</i> |
| 2.2 | <p>Wissens- und Technologietransfer von der HAW in Wirtschaft und Institutionen der Verwaltung ist nur mit grundfinanziertem wissenschaftlichem Personal möglich.</p> |

| | |
|------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Ohne kontinuierliche Unterstützung durch qualifizierte, wissenschaftliche Mitarbeitende in der Forschung und im Transfer sind HAW keine verlässlichen Partner im Transfer für Unternehmen und Institutionen. Durch die mangelnde personelle Unterstützung an HAW wird eine große Chance vertan für Innovationen, deren Transfer in die Wirtschaft und deren Platzierung am Markt.</i> |
| 2.3 | <p>Ohne Promotionsstellen kann Forschung kaum in geeigneter Weise geleistet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Einen Anreiz zur wissenschaftlichen Mitarbeit bietet für qualifizierte Personen, die vom Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden, allein die Möglichkeit zur Promotion. Ohne eigenständiges Promotionsrecht sind HAW daher nicht attraktiv genug für forschungsaffine Mitarbeitende und ihre qualifizierten Absolventinnen und Absolventen, da sie der Nachfrage nach einer Promotion nicht nachkommen können.</i> ➤ <i>Das professorale Nachwuchsproblem könnte durch HAW-Promotionsstellen mittelfristig entschärft werden, ohne die Berufungsvoraussetzung Berufserfahrung aufzugeben, denn HAW-Promovenden kennen und schätzen diese Hochschulart.</i> |
| 2.4 | <p>Die Attraktivität der Professur muss durch eine aufgabengerechte Personalausstattung gesteigert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Zurzeit können nur 53 Prozent der ausgeschriebenen Professuren in einer ersten Runde besetzt werden. 36 Prozent der Professuren durchlaufen mehrere Ausschreibungsrunden; 11 Prozent der Stellen werden dreimal oder häufiger ausgeschrieben.</i> ➤ <i>Im Zuge eines „Programms zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ stellen – auf Initiative des h1b – Bund und Länder für acht Jahre 430 Mio. zur Verfügung, um mit subtilen Instrumenten die Attraktivität der Professuren zu verbessern. Eine einfache Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität der Professuren wäre eine wenigstens minimale personelle Ausstattung für Forschung. Sie würde einen wirkungsvollen Beitrag dazu leisten, um die Probleme bei der Besetzung von Professuren an Fachhochschulen zu vermindern.</i> |
| 3. Finanzierung | |
| 3.1 | <p>Wer soll das bezahlen?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Der Staat muss verstehen, dass eine Auferlegung neuer Aufgaben für die HAW und ihre Professorinnen und Professoren nicht kostenneutral zu haben ist.</i> ➤ <i>Die Entwicklung des Finanzierungsvolumens für HAW in den letzten Jahren hat nicht einmal inflationsbedingte Kostensteigerungen ausgeglichen. Weitere Finanzmittel sollten gezielt zur Anpassung der Lehrverpflichtung und für wissenschaftliches Personal eingesetzt werden.</i> ➤ <i>Diese Mittel könnten teilweise durch eine Unterstützung des zusätzlichen wissenschaftlichen Personals kofinanziert werden und würden sich auf eine bessere Ausbildung und höheren Studienerfolg auswirken.</i> |
| 3.2 | <p>Erwartbare Kostensenkung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Bei der Verlagerung von Studiengängen von Universitäten an HAW/Fachhochschulen wird die Ausbildung insgesamt pro Studierenden günstiger, da die Kosten pro Studienplatz an einer HAW/Fachhochschule deutlich unter denen an einer Universität liegen. Diese Einsparungen können zur Finanzierung von wiss. Mitarbeiterstellen an HAW genutzt werden.</i> |
| 3.3 | <p>Finanzierung mindestens analog zu Tenure-Track-Professuren aus vorhandenen Programmmitteln</p> |

| | |
|------------|---|
| | <p>➤ Für Universitäten mit einem signifikanten Nachwuchsüberschuss haben Bund und Länder 1 Mrd. Euro für 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren bereitgestellt. Die Sitzländer der geförderten Universitäten stellen sicher, dass die Zahl der unbesetzt beschäftigten Professorinnen und Professoren an ihren antragsberechtigten Universitäten dauerhaft um 1.000 zu erhöht wird. Dann sollte für die HAW, die ein spürbares und wissenschaftlich nachgewiesenes Problem bei der Besetzung Ihrer Professuren haben, die im „Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ bereitgestellten Mittel von 430 Mio. nicht nur für Marketing-Maßnahmen, sondern ebenfalls für eine Aufstockung des Personaletats genutzt werden können.</p> |
| 3.4 | <p>Finanzierung der Stellen für wiss. Mitarbeitende durch Bund und Länder</p> <p>➤ Die Kosten für grundfinanzierte wiss. Mitarbeitende belaufen sich bei ca. 15.500 Professuren an staatlichen HAW in Deutschland (2018) und jährlichen Kosten pro wiss. Mitarbeitenden á ca. 65.000 Euro bundesweit auf jährlich ca. 1 Mrd. Euro. Dieser Betrag ist verteilt auf die Länder und ggf. den Bund unter Nutzung der bereits bewilligten Programme (zur Besetzung von Professuren, siehe 3.3.) und im Verhältnis zu anderen Ausgaben im Bereich Bildung und Wissenschaft finanzierbar.</p> |
| 3.5 | <p>Kostenneutrale Finanzierung der Anpassung des Lehrumfangs auf 12 SWS</p> <p>➤ Die Anpassung lässt sich teilweise durch die Unterstützung der wiss. Mitarbeitenden in der Lehre im Umfang von 4 SWS finanzieren.</p> |

Ansprechpartnerin

Dr. Karla Neschke

Hochschullehrerbund **h1b** – Bundesvereinigung e. V.

Telefon 0228 555256 - 0

Telefax 0228 555256 - 99

E-Mail: h1b@h1b.de

Internet: www.h1b.de

h1b-Kampagne: www.erfolg-braucht.de

Der Hochschullehrerbund **h1b** ist der Berufsverband der Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland mit ca. 7.300 Mitgliedern. Der **h1b** ist der Wissenschaftsfreiheit verpflichtet, politisch und konfessionell neutral. Er fördert die Kommunikation zwischen den Lehrenden und Forschenden, den Unternehmen in der privaten Wirtschaft und den Arbeitgebern in der öffentlichen Verwaltung. Er berät seine Mitglieder in allen Fragen der Ausübung des Hochschullehrerberufs, vertritt das Profil einer Hochschulart, die Wissenschaft und Praxis miteinander verbindet, in der Öffentlichkeit und gibt zweimonatlich das Periodikum „Die Neue Hochschule“ heraus.