
Profil erhalten – Durchlässigkeit fördern.

Promotionsrecht für Forschende an Berliner Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Berlin, den 22. Januar 2019

Position des Hochschullehrerbundes Landesverband Berlin zur Modernisierung des Berliner Hochschulgesetzes. Vorgelegt zur 2. Veranstaltung am 22. 1. 2019 – Themenbereich Personal – Frageblock Personalentwicklung c: Wie soll die Promotion gesetzlich ausgestaltet werden.

Antrag:

Der Hochschullehrerbund Landesverband Berlin e. V. (kurz hlb-Berlin) fordert ein eigenständiges Promotionsrecht der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs). Dies erfordert eine Streichung des Satz 5 im § 4 Abs. 3 BerlHG und die Aufhebung des § 35 Abs. 4, 5 BerlHG.

Zusätzlich soll eine Arbeitsgruppe gebildet werden, um die strukturellen Bedingungen an HAWs für die Durchführung qualitätsgesicherter Promotionen von forschenden Promovent*innen mit ihren forschenden HAW-Professor*innen zu prüfen. Ergebnisse können u. a. Musterpromotionsordnungen, Varianten der organisatorischen Einbindung in die Hochschule, Hinweise zur Governance und Vorschläge zur Anpassungen der LVVO für die Betreuungsleistungen sein.

Begründung:

Hochschulen für angewandte Wissenschaften (kurz HAWs) und Universitäten bieten in Deutschland und in Berlin unterschiedliche Studienangebote und sie verfügen über unterschiedliche Ressourcen. Ihre Abschlüsse sind aber spätestens seit der Bologna-Reform grundsätzlich gleichwertig und werden weltweit auch als solche anerkannt. Beruflich sind Absolvent*innen beider Hochschultypen gleich erfolgreich¹.

Im Deutschland und besonders in Berlin sind aber die Chancen auf eine Wissenschaftskarriere ungleich verteilt: Die Zahlen für Deutschland: 23 Prozent der Universitätsabsolvent*innen gelingt eine Promotion, aber nur 3 Prozent der Fachhochschulabsolvent*innen². Berlin erreicht im Ranking der Bundesländer den drittletzten Platz: Lediglich 22 HAW-Absolvent*innen (6 Frauen, 16 Männer) haben zwischen 2012 und 2014 ihre Promotion in Berlin erlangt³. Bei 1176 Promotionen in Berlin in diesen drei Jahren⁴ sind das 1,8 %, also noch weniger als die bundesweit ermittelten 3 Prozent. Dieser jahrzehntelange Unterschied führt heute zu einem wissenschaftlich anerkannten Nachwuchsmangel für Professuren an den HAWs. Das erfolgreiche Modell, forschungsorientiert und anwendungsnahe zu lehren, ist in Gefahr. Und die Durchlässigkeit ist nicht gegeben.

¹ Aufgrund der großen Unterschiede nach Fachrichtungen und der unterschiedlichen Übergangsquoten zum Master (HAW 44%, Uni 82%, vgl. Fabian et. al. 2016, S. X) sei hier nur auf die Ingenieurwissenschaftler*innen verwiesen: Zehn Jahre nach dem Studienabschluss liegt die Erwerbsquote bei 95 Prozent - unabhängig vom Hochschultyp und der Abschlussart (vgl. Euler et.al. 2018, S. 21).

² Vgl. Euler et. al. 2018, S. 4.

³ HRK 2017, S. 10.

⁴ Amt für Statistik 2019.

Hintergrundinformationen zur Ausgangslage

1	Quantitative und qualitative Bedeutung der HAWs	2
2	Nachwuchsmangel an geeigneten HAW-Professor*innen	2
	Zu 1.) Notwendige Doppelqualifikation: Promotion & Berufspraxis	3
	Zu 2.) Spezielle Fachgebiete ohne Pendant eines universitären Studienangebots	3
	Zu 3.) Wettbewerbsnachteil bei der Personalentwicklung und bei der Anwerbung	3
3	Probleme der Kooperativen Promotion	4
	Zu 2.) Mangelndes Interesse an kooperativen Promotionen von HAW-Absolvent*innen	4
	Zu 3.): Qualitätsverschlechterung der Promotion durch den Zwang zur Kooperation	4
4	Themenblock Durchlässigkeit	5
5	Quellen	5
6	Online-Link zu diesem Dokument	5

1 Quantitative und qualitative Bedeutung der HAWs

50 Jahre nach Gründung des Modells der Fachhochschule studieren heute fast ein Drittel (31 Prozent) aller Berliner Studierenden an einer Hochschule der angewandten Wissenschaften (HAW). 45 % aller Absolvent*innen eines ersten Hochschulabschlusses in Berlin haben diesen an einer HAW erworben (vgl. Tabelle).

	WiSe 92/93	WiSe 07/08	WiSe 17/18
Gesamtzahl Studierende Land Berlin	148.000	135.000	188.000
Davon Studierende an Fachhochschulen Gesamt und %	17.000 (12 %)	30.000 (22 %)	58.000 (31 %)
Gesamtzahl Absolventen 1. Hochschulabschluss	12.000	16.000	17.600
Davon 1. Hochschulabschluss an Fachhochschulen Gesamt und %	3.600 (30 %)	5.300 (33 %)	8.000 (45 %)

Tabelle Studierende nach Studienart Land Berlin (Amt für Statistik 2019)

2 Nachwuchsmangel an geeigneten HAW-Professor*innen

Der Nachwuchsmangel hat im Wesentlichen drei Gründe:

1. die notwendige Doppelqualifikation (Promotion & Berufspraxis);
2. das spezielle Fachgebiet ohne Pendant eines universitären Studienangebots und
3. der Wettbewerbsnachteil bei der Anwerbung (bessere Ressourcen an Universitäten).

Zu 1.) Notwendige Doppelqualifikation: Promotion & Berufspraxis

Der zu erhaltene »Markenkern« der HAWs sind forschungsorientierte und anwendungsbezogene Lehre von Professor*innen mit Promotion und zusätzlich – anders als die Professuren am Hochschultyp Universität – mit mindestens fünfjähriger Berufspraxis, wovon drei Jahre außerhalb einer Hochschule verbracht sein müssen. Der Karriereweg zur HAW-Professur geht also immer einen produktiven Umweg: Entweder von der Promotion zunächst in die Wirtschaft, oder – eine noch wenig erschlossene Nachwuchsressource – von der Wirtschaft zurück an eine Hochschule zur Promotion und dann zur Professur. Die niedrige und oft nicht qualifizierte Bewerberzahl wurde zwischenzeitlich auch wissenschaftlich untersucht. „Auf eine ausgeschriebene Professur gehen (...) durchschnittlich 22 Bewerbungen ein (...). In 25 Prozent der Fälle wurden höchstens zehn Bewerbungen registriert“⁵. Der Nachwuchsmangel führte im November 2018 zum Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, ein Bund-Länder-Programm mit 430 Mio. € „zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ aufzulegen.⁶

Zu 2.) Spezielle Fachgebiete ohne Pendant eines universitären Studienangebots

Bestimmte Studiengänge sind »HAW-Exklusiv« und können nur Nachwuchs finden, der selbst an einer HAW studiert hat. „Hier müssen also Promotionen im Ausland oder in anderen Disziplinen angestrebt (...) werden. Im Gesundheitswesen kommt in diesem Kontext verschärfend hinzu, dass Gesundheitsfachberufe erst unlängst akademisiert wurden; hier wurden mit durchschnittlich 15,5 Bewerbungen die geringsten Bewerbungszahlen pro Professur gemessen“⁷. Manche Professuren im Bereich Pflege, Ergo-/Physiotherapie, Hebammenwissenschaften und einige Ingenieurdisziplinen können gar nicht besetzt werden.

Zu 3.) Wettbewerbsnachteil bei der Personalentwicklung und bei der Anwerbung

Die HAWs können selbst keine Nachwuchswerbung betreiben:

- Herausragende Praktiker*innen aus der Wirtschaft können nicht angeworben werden, da ein Promotionspfad nicht angeboten werden kann.
- Die jetzt durch die Hochschulverträge möglich gewordenen Ausschreibungen auf Qualifikationsstellen müssen unter dem Vorbehalt der erfolgreichen Suche nach einem universitären Kooperationspartner stehen.

Die Bedingungen sind im Wettbewerb zu einer Universitätsprofessur weniger attraktiv:

- Doppeltes Lehrdeputat (18 SWS statt 9 SWS);
- Forschungsressourcen fast nur über Drittmittel möglich und ein
- wesentlich geringerer Spielraum bei den Besoldungsverhandlungen.

Hinzu kommt, dass Nachwuchs, der selbst an einer HAW studiert hat, bei einer Promotionsquote von bundesweit 3 % kaum existiert. Die Bewerbungen stammen von an Universitäten sozialisierten Personen.

⁵ Vgl. In der Smitten 2017, S. 28.

⁶ Vgl. GWK 2018.

⁷ In der Smitten 2017, S. 30.

3 Probleme der Kooperativen Promotion

Dass der Nachwuchsmangel trotz der Möglichkeit der kooperativen Promotion nicht vermieden werden konnte und auch zukünftig nicht gelingen kann, hat im Wesentlichen zwei Gründe:

1. die bereits erwähnten speziellen Fachgebiete ohne Pendant eines universitären Studienangebots
2. das nicht ausreichende Interesse von Universitätsprofessor*innen an Promovent*innen mit HAW-Abschluss.

Hinzu kommt ein drittes Problem: Ein anwendungsorientiertes Promotionsthema muss bei kooperativen Promotionen der Tradition des kooperierenden Lehrstuhls angepasst werden und innovative Themen können so nicht vertieft erforscht werden.

Zu 2.) Mangelndes Interesse an kooperativen Promotionen von HAW-Absolvent*innen

Erfahrungen zeigen, dass kooperative Promotionen dann gelingen, wenn sich die Menschen bereits kennen und vertrauen. Das führt auf der einen Seite dazu, dass Absolvent*innen von Universitätsstudiengängen eher einen universitären Kooperationspartner finden, als Absolvent*innen einer HAW, die ja keine*n Universitätsprofessor*in kennen können. Genauso ergeht es HAW-Professor*innen, die für eine/n erfolgreiche/n Studierende/n einen Kooperationspartner suchen. Wer nicht in Berlin studiert hat, kennt keine Berliner Kolleg*innen, die er/sie ansprechen könnte.

Erschwert wird die Suche nach Kooperationspartnern auch dadurch, dass die Kolleg*innen an den Universitäten eine hohe Zahl an Promovend*innen betreuen. Die Übernahme einer weiteren Promotion, auch wenn geringere Betreuungsaufwände anfallen, ist Mehraufwand und risikobehaftet. Schließlich steht der eigene universitäre Name auf der Promotionsurkunde, und ggf. entspricht das Thema nicht dem eigenen Forschungsschwerpunkt.

Zu 3): Qualitätsverschlechterung der Promotion durch den Zwang zur Kooperation

Kooperativen Promotionen erfordern eine Anpassung des Forschungsprofils an den kooperierenden universitären Lehrstuhl. Das kann dazu führen, dass eine wissenschaftlich fundierte anwendungsbezogene Promotion, ggf. im Zusammenhang mit Forschungsdaten aus drittmittelgestützten Projekten, den Wissenschaftstraditionen universitärer Lehrstühle angepasst werden muss, und dadurch das Potential der Promotion geschmälert wird. Denn: Universitäten suchen traditionell nach der „wissenschaftlichen Anschlussfähigkeit“ (Was weiß die Welt darüber, und was gilt es jetzt zu überprüfen?). HAWs suchen traditionell nach wissenschaftlich fundierten Lösungen für aktuelle Probleme (Welches Problem wurde bisher wie gelöst und wie könnte das evtl. anders gelöst werden).

4 Themenblock Durchlässigkeit

Wenn wir unsere Studierenden, von denen z. B. an der Beuth Hochschule über 60 % das Abitur als Hochschulzugangsberechtigung vorweisen, im ersten Semester fragen, warum sie zu uns und nicht zur Universität gegangen sind, dann zeigt sich ein recht gutes Vorwissen: Neben spezifischen Fachinteressen (Exklusiv-Studiengänge der HAWs) findet man ein klares Wissen über die Unterschiede: große Gruppen versus kleinere Gruppen, direkter Kontakt zu den Professor*innen, integriertes Pflichtpraktikum und mehr Anwendungsbezug.

Dass eine Wissenschaftskarriere an einer HAW schwierig ist, das ist zu dem Zeitpunkt, an dem sich die jungen Menschen entscheiden zu studieren, kein Thema. Aber letztlich wird ihnen dieser Weg strukturell verschlossen.

Einige HAW-Professor*innen, die spätestens in der Bachelorarbeit hohes wissenschaftliches Potential erkennen, empfehlen deshalb den Wechsel zum Master an einer Universität. Viele wollen das aber nicht, da sie gute Erfahrungen mit „ihrer“ Alma Mater gemacht haben – und landen dann in der Falle, als HAW-Absolvent*in zwar rechtlich promovieren zu dürfen, aber, zumindest berufsbegleitend, keine Chance zu haben, ein*en betreuende Professor*in an einer Universität zu finden. Eine Sackgasse und das Gegenteil von Durchlässigkeit.

5 Quellen

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2019): Statistiken, Bildung und Kultur, Hochschulen, Lange Reihe. Online im Internet: URL <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de> [06. 01. 2019]

Euler, Thorsten et.al. (2018): Werdegänge der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen 2005. Dritte Befragung des Prüfungsjahrgangs 2005 zehn Jahre nach dem Abschluss. DZHW (Hrsg.): Forum Hochschule, 1/2018. URL: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201801.pdf.

Fabian, Gregor et.al. (2016): Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013. DZHW (Hrsg.): Forum Hochschule, 1/2016. URL: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201601.pdf.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (Hrsg.) (2018): Pressemitteilung PM 11/2018 Berlin/Bonn, 16. November 2018: Personal an Fachhochschulen – neues Bund-Länder-Programm. URL <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2018-11.pdf>

Hochschulrektorenkonferenz HRK (2017) (Hrsg.): Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Promotionen in kooperativen

Promotionsverfahren HRK-Umfrage zu den Prüfungsjahren 2012, 2013 und 2014. In: Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2017. URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/Promotion_FH_HAW-Absolvent_innen.pdf

In der Smitten, Susanne; Sembritzki, Thorben; Thiele, Lisa (2017): Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachhochschulprofessuren. In: Die Neue Hochschule 5/2017, S. 26-30.

6 Online-Link zu diesem Dokument

https://hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/Positionen/2019-01_hlbBerlin-promotionsrecht.pdf