

## **Berufungsverfahren an Fachhochschulen: Methodische Herausforderungen bei der Untersuchung der Bewerber(innen)lage, aktuelle Ergebnisse und hochschulpolitische Diskurse**

Berufungsverfahren gehören zu den relevantesten Entscheidungsprozessen an Hochschulen, denn berufene Professorinnen und Professoren können die Profilierung eines Faches, eines Fachbereichs oder auch der ganzen Hochschule über viele Jahre und sogar Jahrzehnte hinweg prägen. Entsprechend geht es den beteiligten Akteuren darum, die „besten Köpfe“ zu gewinnen.

In der öffentlichen Diskussion der letzten Jahre mehren sich jedoch Hinweise, dass Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) mitunter Schwierigkeiten haben, hervorragend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für sich zu gewinnen. So konstatierte der Wissenschaftsrat schon im Jahr 2002, dass für die Fachhochschulen „große Schwierigkeiten bestehen, in neuen Fächern oder in Fachgebieten, in denen die Konkurrenz zu attraktiven Positionen im Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschulen groß ist, geeignetes Lehrpersonal zu finden“ (WR 2002: 70). Eine ähnliche Einschätzung findet sich auch im aktuellen Arbeitsprogramm des Wissenschaftsrats (2016) wieder: „Fachhochschulprofessuren sind in vielen Fachgebieten schwierig zu besetzen, der prognostizierte Fachkräftemangel wird die Situation vermutlich noch verschärfen. [...] In einigen Fächern konkurrieren Fachhochschulen auch mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, oft allerdings unter deutlich ungünstigeren Bedingungen. Gelegentlich müssen Fachhochschulen auf Personal aus affinen Fächern zurückgreifen, in denen man an Universitäten promovieren kann. Besonders in neu entstehenden Lehrgebieten, mit denen Berufe akademisiert werden, gibt es Herausforderungen an die Rekrutierung“ (WR 2016: 12 f.). Darauf aufbauend stellen sich die Fragen, in welchem Ausmaß in unterschiedlichen Fächern und Regionen ein Mangel an Bewerber(inne)n vorliegt und welche Gründe dafür verantwortlich gemacht werden können.

Die Beantwortung dieser Fragen, vor allem mit Blick auf Quantifizierungen, steht methodisch vor der Schwierigkeit, dass Berufungsverfahren vertrauliche Prozesse sind, die hinter verschlossenen Türen stattfinden und denen sensible personenbezogene Daten zugrunde liegen. Daher können Herangehensweisen wie eine teilnehmende Beobachtung im Regelfall nicht eingesetzt werden, und auch von Befragungen sind keine hinreichend validen Ergebnisse zu erwarten.

Vor diesen Hintergründen weist der vorgeschlagene Beitrag zu „Berufungsverfahren an Fachhochschulen“ vier relevante Dimensionen für die deutsche Hochschulforschung auf:

- Erstens legt er hinsichtlich des Untersuchungsgegenstands den Schwerpunkt auf staatliche Fachhochschulen als in der deutschen Hochschulforschung im Vergleich zu Universitäten eher wenig erforschten Organisationstypus. Bei den zu Fachhochschulen vorhandenen Untersuchungen steht in der Regel nicht das Hochschulpersonal im Fokus, sondern die Entwicklung des Hochschultyps insgesamt, aktuell z.B. im Bereich der Third-Mission-Forschung. Beide Forschungsaspekte stehen jedoch nicht unverbunden nebeneinander, denn Veränderungen der Rahmenbedingungen und Aufgabenschwerpunkte der Hochschulen beeinflussen auch die Arbeitsbedingungen des Hochschulpersonals im Allgemeinen und die Anforderungen an Professorinnen und Professoren im Besonderen. Mit Blick auf die Anforderungen an Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen ist das Erfordernis der Doppelqualifikation einer Promotion einerseits und einer mehrjährigen außerhochschulischen Berufserfahrung andererseits hervorzuheben. Dadurch unterscheiden sich Karrierewege an FH und HAW, wie der Wissenschaftsrat (2016) in seinem aktuellen Arbeitsprogramm hervorhebt, „grundlegend von denen an Universitäten“ (ebd.: 12), oder, wie Roessler et al. (2016) es formulieren: „Die akademische Welt ist ihnen [den Professor(inn)en an Fachhochschulen] ebenso vertraut wie die praktische Arbeit außerhalb der Hochschulmauern“ (ebd.: 8). Potentiell relevante Unterschiede zu den Universitäten bestehen jedoch nicht nur mit Blick auf die Qualifizierung zur

Professur, sondern auch hinsichtlich des Lehrdeputats, der Ausstattung der Stellen in finanzieller, räumlich-sächlicher und personeller Hinsicht sowie der Besoldungsstrukturen.

- Zweitens diskutiert der Beitrag in methodischer Hinsicht, wie eine an die Hochschulen selbst verlagerte Datenerhebung für die Hochschulforschung fruchtbar gemacht werden konnte. Differenziert entlang der verschiedenen Phasen erstens der Ansprache und Motivation der Kooperationspartner(innen) an den Hochschulen, zweitens der Anleitung und Begleitung der Datenerhebung und drittens der nachfolgenden Datenverarbeitung und -auswertung wird aufgezeigt, auf welche Aspekte im Einzelnen zu achten ist, um eine solche Herangehensweise für alle Beteiligten zu einem Erfolg werden zu lassen.
- Drittens werden aktuelle Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung dazu präsentiert, welche Professuren in welchen fachlichen und regionalen Kontexten ohne Schwierigkeiten besetzt werden konnten, in welchen Fällen mehrmalige Ausschreibungen erforderlich waren und wie viele Stellen letztendlich gar nicht besetzt werden konnten. Die vorgestellten Daten geben darüber Aufschluss, aus welchen Gründen Bewerber(innen) aus dem Verfahren ausgeschlossen wurden (z.B. aufgrund einer fehlenden Promotion oder nicht ausreichender außerhochschulischer Berufserfahrung), wie viele Kandidat(inn)en eingeladen wurden, sich vorgestellt haben und letztendlich zur Besetzung der Stelle vorgeschlagen wurden.
- Und Viertens wurde über ergänzende Expert(inn)eninterviews untersucht, welche Gründe für den Mangel an geeigneten Bewerber(inne)n verantwortlich gemacht werden können und welche hochschul- und wissenschaftspolitischen Handlungsmöglichkeiten, aber auch Gestaltungsmöglichkeiten der Hochschulen selbst sich auf dieser Basis ableiten lassen, um die Bewerber(innen)situation der FH und HAW zu verbessern.

## Literatur

Roessler, Isabel; Hachmeister, Cort-Denis; Scholz, Christina (2016). Positionierung durch Profilierung – Stärkung der Third Mission an HAW. Arbeitspapier Nr. 191. Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). S .7-8.

Statistisches Bundesamt (2007). Personal an Hochschulen – Vorläufige Ergebnisse. URL: [https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DEHeft\\_heft\\_00029138](https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DEHeft_heft_00029138); zuletzt zugegriffen am 16.08.2016.

Statistisches Bundesamt (2015). Personal an Hochschulen – Vorbericht. URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht.html>; zuletzt zugegriffen am 16.08.2016.

[WR] Wissenschaftsrat (2002). Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen. Berlin.

[WR] Wissenschaftsrat (2007). Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin.

[WR] Wissenschaftsrat (2016). Arbeitsprogramm des Wissenschaftsrates Juli 2016 – Januar 2017. Kiel.