

Eckpunktepapier

der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs)

für ein Bund-Länder-Programm zur Gewinnung von Professorinnen

und Professoren an HAWs „HAW-Personal“

(Nachfolge von „FH-Personal“)

Hintergrund

Zur Umsetzung der im Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD vereinbarten Ziele¹ in Bezug auf angewandte Forschung, Transfer und Innovation wollen Bund und Länder als dritte Säule die Deutsche Anwendungsforschungsgemeinschaft (DAFG) einrichten. Sie soll das Dach für die bekannten Programme „Forschung an HAWs“, „FH-Personal“ und „Innovative Hochschule“ darstellen und mittelfristig Teil des Pakts für Forschung und Innovation (PFI) werden. Für die Einrichtung der DAFG hat die GWK eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die bis zur Sommersitzung (Juli 2026) ein Eckpunktepapier erstellen wird. Geplant ist, dass dieses dann in eine Bund-Länder-Vereinbarung umgesetzt wird, die spätestens am 4. Dezember 2026 von Bund und Ländern verabschiedet wird. Die Mitgliedergruppe der HAWs in der HRK begrüßt dieses Vorhaben außerordentlich und hat auf der Bad Wiesseer Tagung (14./15.04.2026, Berlin) ein entsprechendes Eckpunktepapier verabschiedet. Sie spricht sich darin auch ausdrücklich für die Fortsetzung des Programms „**FH-Personal**“ (zukünftig „**HAW-Personal**“) aus und hat hierfür das vorliegende Eckpunktepapier erarbeitet und beschlossen. Dabei sind die Erfahrungen aus der 1. und 2. Förderrunde berücksichtigt.

Ausgangslage

Die Kernaufgaben der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) liegen insbesondere in der praxisorientierten Lehre, der anwendungsorientierten Forschung sowie dem Wissens- und Technologietransfer. Das macht HAWs zu

¹ Siehe Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD „Verantwortung für Deutschland“ Seite 79 „Stärkung und Beschleunigung des Transfers“

regionalen Innovations- und Transformationsmotoren und Vernetzungsinstanzen ersten Ranges, wovon insbesondere kleine und mittlere Unternehmen profitieren. Mit dem Format dualer Studiengänge ermöglichen HAWs ihren Studierenden attraktive und sehr praxisnahe Lernangebote.

In der Vergangenheit hat sowohl die Studierneigung als auch die Nachfrage nach einem Studienplatz an einer HAW sehr stark zugenommen. So stieg die Zahl der Studierenden an HAWs allein im Zeitraum seit dem Wintersemester 2005/06 (ca. 523.000) bis Wintersemester 2024/25 (1.09 Mio.) auf mehr als das Doppelte und damit deutlich stärker als an den Universitäten. Die Zahl der Professuren hielt mit dieser Entwicklung nicht Schritt. Ein weiterer Ausbau der Professuren und die Wiederbesetzung freiwerdender Stellen gestalten sich in vielen Disziplinen schwierig, insbesondere in denen auch eine hohe Nachfrage der Gesellschaft und der Wirtschaft besteht. Vor diesem Hintergrund hat sich der Wissenschaftsrat bereits 2016 intensiv mit der Frage der Gewinnung von Professorinnen und Professoren an FHs/HAWs befasst und eine entsprechende Empfehlung veröffentlicht.

Hinzu kommt, dass sich seit 2016 wesentliche Rahmenbedingungen verändert haben. Die angewandte Forschung und der Transfer haben an HAWs deutlich an Bedeutung gewonnen. In fast allen Bundesländern ist das eigenständige Promotionsrecht für HAWs eingeführt worden oder wird in naher Zukunft eingeführt. Damit sind die HAWs in viel stärkerem Maße in der Lage, auch den eigenen Nachwuchs zu qualifizieren. Außerdem steht die deutsche Wirtschaft auf Grund geopolitischer Herausforderungen und globaler Krisen unter erheblichem Druck. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, die das Rückgrat der Wirtschaft in Deutschland bilden, müssten mehr Innovationskraft entfalten und hoffen auf Unterstützung. HAWs können hier in ihren Regionen einen enorm wichtigen Beitrag leisten. Hierzu müssten jedoch freie Professuren schnell und bestmöglich besetzt werden.

Die Herausforderungen bei der Qualifizierung und Rekrutierung von Professorinnen und Professoren sind seit der Empfehlung des Wissenschaftsrats von 2016 noch größer geworden. Verstärkt hat sich die Problematik insbesondere durch den Eintritt

vieler Professorinnen und Professoren aus der sogenannten „Baby-Boomer“-Generation in den Ruhestand. Allein im Zeitraum 2026 bis 2030 erreichen ca. 20 Prozent aller HAW-Professorinnen und -Professoren die Altersgrenze und scheiden aus. Darüber hinaus sehen sich HAWs nach wie vor mit folgenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Professorinnen und Professoren konfrontiert:

- Die Karrierewege für die Tätigkeit an einer HAW in Lehre und Forschung sind nicht systematisch angelegt und das Tätigkeitsfeld ist insbesondere an Universitäten nur unzureichend bekannt.
- Die notwendige Doppelqualifikation in Wissenschaft und Praxis erschwert die Gewinnung von Professorinnen und Professoren, dies gilt insbesondere für Frauen. Darüber hinaus wirkt die genderbedingte Benachteiligung in der zusätzlich geforderten beruflichen Karriere außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems wie ein doppelter Filter.
- Weder die Ausstattung der Professuren mit Sach- und Personalmitteln noch die Vergütung ist oft attraktiv genug, um Menschen aus der Berufspraxis für eine Tätigkeit an einer HAW zu gewinnen. Für ein Anreiz- und Unterstützungssystem für Forschung in der Hochschule fehlt HAWs die institutionelle Ressourcenausstattung (Grundfinanzierung). Die Flexibilisierung der Deputatsbelastung ist dabei ein wesentliches Element.
- Die zunehmende Akademisierung spezifischer Qualifikationen der Arbeitswelt, z.B. in den Gesundheits- und Pflegewissenschaften (inkl. Physio-/Ergotherapie, Logopädie, Hebammenwissenschaften), hat einen massiven Anstieg der Nachfrage nach wissenschaftlichem Lehrpersonal bewirkt. Es gibt in diesen Bereichen nach wie vor kaum promovierte Bewerberinnen und Bewerber.
- In Fächern, die an Universitäten nicht oder nur am Rande vertreten sind, z.B. der Sozialen Arbeit, der Kindheitspädagogik sowie der Sozialpädagogik, gibt es nicht genügend geeignete Bewerberinnen und

Bewerber.

- Für bestimmte Berufsgruppen wie die Ingenieure ist der Wechsel an eine HAW auch im Vergleich zu Universitäten mit deutlichen Gehaltseinbußen verbunden. Diese Kluft hat in den vergangenen Jahren weiter zugenommen.
- Durch das eigenständige Promotionsrecht, das in allen Bundesländern außer Sachsen bereits eingeführt ist oder in naher Zukunft eingeführt werden soll, können HAWs zukünftig in sehr viel stärkerem Maße ihren eigenen akademischen Nachwuchs ausbilden. Allerdings fehlen an den HAWs immer noch entsprechende Promotionsstellen zur Qualifikation des eigenen Nachwuchses.

Vor diesem Hintergrund ist eine Fortsetzung des BL-Programms mit sowohl neuen, innovativen, aber auch bewährten auf die Bedürfnisse der jeweiligen Hochschule zugeschnittenen Maßnahmen für die HAWs von größter Bedeutung.

Wichtige Erkenntnisse aus dem laufenden Programm

„FH-Personal“

Aus dem Kreis der HAWs haben sich insbesondere folgende Stärken und Schwäche, Chancen und Risiken herauskristallisiert.

Stärken:

- Hohe Flexibilität und Bandbreite an geförderten Maßnahmen, zugeschnitten auf die teils sehr individuellen Bedürfnisse der jeweiligen HAW
- Professionalisierung der Berufungsprozesse mit mehr Transparenz und höherer Rechtssicherheit, neue Rekrutierungswege werden ermöglicht
- Ausbildung des akademischen Nachwuchses insbesondere in Fächern die an Universitäten nicht oder nur am Rande vertreten sind durch eigenständiges Promotionsrecht, z.B. soziale Arbeit, (teil-)akademisierte Gesundheitsberufe
- Unterstützende Maßnahmen beim Aufbau des akademischen Mittelbaus an

HAWs

- Deutliche Erhöhung der Sichtbarkeit des Karrierewegs in die HAW-Professur, mehr Aufmerksamkeit bei Unternehmen, wohlfahrtsstaatlichen Trägern und zivilgesellschaftlichen Institutionen in der Region für die Problematik, Förderung der Vernetzung mit Unternehmen und Einrichtungen in der Region
- Unterstützung beim Aufbau wichtiger und nützlicher Strukturen und Plattformen, teilweise sogar hochschulübergreifend

Schwächen:

- Kontinuität der aufgebauten Strukturen durch begrenzte Laufzeit ist garantiert nicht
- Tandemprogramme und Tandemprofessuren sind durch Abstimmung mit externen Projektpartnern häufig aufwändig und komplex, Tandemprofessuren existieren noch nicht in allen Bundesländern
- Attraktivität der Schwerpunktprofessuren wird nicht ausreichend wahrgenommen, Deputatsreduktionen sind zeitlich befristet
- In einigen Fällen wird mehr Flexibilität für die Verwendung der Mittel über den Projektzeitraum gewünscht, wenigstens jedoch über die Jahresscheiben hinweg, da auch die Gewinnung von Doktoranden und Kandidaten von Tandemprofessuren in Mangelfächer schwer planbar ist
- Formate, wie duale Studiengänge, werden noch zu wenig berücksichtigt

Chancen:

- „Lessons learned“ nutzen für HAW-Personal, Aufbau erfolgreicher Strukturen fortsetzen und verstetigen
- Chancengerechtigkeit, Frauenförderung weiter vorantreiben, nach wie vor existiert hier Handlungsbedarf
- Betrag zum Aufbau des akademischen Mittelbaus an HAWs, Stärkung des

eigenständigen Promotionsrechts an HAWs

- Stärkung und Intensivierung der Transferleistungen von HAWs, insbesondere durch Tandemprofessuren, Tandemprogramme und Schwerpunktprofessuren
- Wichtige Beiträge zu einem erfolgreichen „Employer Branding“, dadurch Bindung von hervorragendem Personal,
- Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals fördern
- Neue Wege zur Rekrutierung exzellenter Professorinnen und Professoren erschließen

Risiken:

- Bewährte oder im Aufbau befindliche Strukturen dürfen nicht weitergefördert werden (nur absolut neue Maßnahmen)
- Bisher nicht geförderte HAWs fürchten einen schwierigeren Einstieg und geringere Aussichten auf Erfolg in einer neuen Ausschreibung
- Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit, Frauenförderung und Diversitätssensibilität könnten plötzlich wegfallen und zu einem Rückschritt führen

Es sei hier noch einmal darauf hingewiesen, dass nicht alle Rückmeldung von HAWs in der Auflistung berücksichtigt sind, insgesamt spiegeln die Punkte jedoch die Wahrnehmung der großen Mehrheit wider. Die genannten Aspekte sollten bei der Ausgestaltung der Ausschreibung idealerweise Berücksichtigung finden.

Programmziele

Mit ihrem Fokus auf praxisbezogene Lehre, anwendungsorientierte Forschung und Transfer spielen die HAWs eine besondere Rolle im deutschen Hochschulsystem. Sie verbinden Wissenschaft, Wirtschaft, wohlfahrtsstaatliche Institutionen und Gesellschaft und sorgen dafür, dass Forschungsergebnisse und Innovationen auch

zur Anwendung kommen. Zu den großen Herausforderungen der kommenden Jahre zählt sicherlich der Aufschwung der Wirtschaft und die Belebung der Konjunktur. Vieles wird vom Erfolg der kleinen und mittleren Unternehmen abhängen, die in immer kürzeren Zyklen Innovationen implementieren und umsetzen müssen. Auch müssen regionale Lösungen auf die drängenden gesellschaftlichen Fragen entwickelt werden. Dabei können die HAWs eine zentrale Rolle spielen. Voraussetzung hierfür ist die Gewinnung geeigneter Professorinnen und Professoren, die eine Doppelqualifikation sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis besitzen müssen. Ein neues BL-Programm „HAW-Personal“ kann einen wichtigen, vielleicht sogar entscheidenden Beitrag dazu leisten.

Mit dem Programm werden Bund und Länder

- a) die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems erhöhen, indem die potentielle Zahl der entsprechend qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber auf eine HAW-Professur deutlich erhöht wird;
- b) einen eigenständigen Karriereweg zur HAW-Professur deutlicher aufzeigen und nachhaltig fördern, wodurch die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbarer und transparenter gestaltet werden;
- c) die Karriereperspektiven für den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs an HAWs erweitern;
- d) die HAWs dabei unterstützen, die für das HAW-spezifische Profil geeignetsten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler zu gewinnen und möglichst dauerhaft zu halten;
- e) eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über eine dauerhafte Perspektive von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem ermöglichen;
- f) die Chancengerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Antragsberechtigung

Antragsberechtigt sind Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, jeweils vertreten durch ihre Leitung.

Gegenstand der Förderung

Die Ausgangslagen und Bedürfnisse der HAWs variieren von Hochschule zu Hochschule sehr stark. Ein BL-Programm „**HAW-Personal**“ sollte eine größtmögliche Flexibilität aufweisen und auf die unterschiedlichen Herausforderungen und Bedürfnisse der jeweiligen HAW eingehen. Im BL-Programms „**FH-Personal**“ hat sich besonders bewährt, dass die beantragenden Hochschulen mit der Beantragung von Mitteln ein schlüssiges Konzept für die Gewinnung von Professor*innen vorlegen musste. Dieses war auf die Bedarfe der jeweiligen Hochschule zugeschnitten und stand im Mittelpunkt der Begutachtung. Dieses Prinzip sollte unbedingt beibehalten werden. Förderfähig sind alle innovativen Maßnahmen, die dazu geeignet sind, zugleich anwendungsbezogene Forschung, Transfer sowie die Qualifizierung Personal – in diesem Fall vor allem auf dem Weg zur Professur – zu stärken. Die Hightech-Agenda² der Bundesregierung soll dabei inhaltlich und strukturell besondere Berücksichtigung finden. Bislang geförderte Maßnahmen sollen dann berücksichtigt werden, wenn sie sich bewährt haben und in diesem Sinne eine neue Ausrichtung finden. Hierbei kann es sich z. B. um die gegenseitige Verstärkung von Transfer, Forschung und Personalgewinnung handeln oder die Einbindung des eigenständigen Promotionsrechts an den HAW. Insbesondere folgende Maßnahmen haben sich als besonders zielführend herausgestellt und sollten daher auch weiterhin grundsätzlich förderfähig sein:

1. Finanzierung von Maßnahmen für Tandem-Programme und Tandemprofessuren.
Dies beinhaltet

² https://www.bmftr.bund.de/DE/Technologie/HightechAgenda/HightechAgenda_node.html

- insbesondere Personalaufwendungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits eine besondere wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation nachweisen können (in der Regel im Rahmen einer Promotion) und die gleichzeitig zwecks Erlangung der notwendigen Berufserfahrung zu mindestens 50% außerhalb des Hochschulbereichs tätig sind.
 - Personalaufwendungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausreichender Qualifikation in der beruflichen Praxis zum Erlangen der besonderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation, insbesondere im Rahmen einer Promotion. Diese Maßnahme hat durch das eigenständige Promotionsrecht an HAWs erheblich an Bedeutung gewonnen.
 - Personalaufwendungen für Tandem- oder Nachwuchsprofessuren, wie sie in einigen Bundesländern inzwischen eingeführt wurden. So kann in einem begrenzten Zeitraum im Rahmen einer Teilzeit-W1-Professur die fehlende Qualifikation für eine Berufung erworben werden. Dieses Konstrukt ist relativ neu an HAWs und damit erst in der Erprobung. Es soll den Karriereweg in die Professur deutlich planbarer machen.
2. Ausstattungsausgaben für eine Schwerpunktprofessur zur Erhöhung der Attraktivität einer HAW-Professur. Dazu zählen auch Sachmittelaufwendungen zur Finanzierung von Lehraufträgen als Kompensation von Deputatsreduktionen.
 3. Sachmittelaufwendungen für Informationskampagnen zur frühzeitigen Information über Karrierewege an FHs/HAWs.
 4. Sachliche und personelle Aufwendungen für die Durchführung von hochschulübergreifenden Veranstaltungen zur Gewinnung und Qualifizierung von professoralem Nachwuchs.
 5. Bereits laufende Maßnahmen im Sinne des vorliegenden Programms z.B. aus den beiden Förderrunden des Programms FH-Personal sollten nach positiver

Bewertung des Konzepts ebenfalls gefördert werden. Dabei ist schlüssig nachzuweisen, welche neuen und innovativen Aspekte die weitere Förderung rechtfertigen.

Grundsätzlich sind auch weitere, hier nicht gelistete, innovative Maßnahmen förderfähig.

Anforderungen an die Förderung der Maßnahmen

Für die Förderung der Maßnahmen wird die Vorlage eines Professorinnen- und Professoren-Gewinnungskonzepts (max. 10-15 Seiten) mit der Darstellung der (geplanten) Umsetzung einer oder mehrerer Maßnahmen gemäß dem Kapitel „Gegenstand der Förderung“ gefordert. Das Konzept soll die besondere Situation der jeweiligen HAW adressieren und kann sich ggf. auf das bestehende Konzept der Förderung aus der 1. bzw. 2. Förderrunde beziehen, dabei jedoch insbesondere aktuelle Herausforderungen und neue, innovative Maßnahmen adressieren;

Förderkriterien und Verfahren

Die Förderkriterien und das Verfahren orientieren sich an der 1. und 2. Ausschreibungsrunde unter Berücksichtigung der dort gewonnen qualifizierten Erfahrungen.

Mittelbereitstellung, Umfang und Dauer der Förderung

1. Zur Finanzierung des Programms stellen der Bund und die Länder, vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften, ab dem Jahr 2028 ein Gesamtvolumen von **mindestens 60 Millionen** Euro pro Jahr für die Gesamtlaufzeit des Programms bis zum Jahr 2038 zur Verfügung.
2. Praktisch alle geförderten HAWs haben dank der Förderung durch das BL-Programm FH-Personal neue, erfolgreiche Strukturen an ihren jeweiligen Hochschulen aufgebaut, die unbedingt erhalten werden sollten. Um eine nahtlose Fortsetzung bewährter Maßnahmen sicher zu stellen, wird die Möglichkeit geschaffen, ab dem Jahr 2027 bis zum Start der neuen

Ausschreibungsrunde laufende, bewährte Projekte kostenneutral zu verlängern. Falls dies nicht möglich ist, werden für den Übergang in einem angemessenen Umfang und unbürokratisch zusätzliche Mittel bereitgestellt.

3. Die Förderung erfolgt als Zuwendung des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt an die HAWs.
4. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte besonders berücksichtigt werden.
5. Das jeweilige Sitzland stellt die Gesamtfinanzierung sicher.
6. Die Kosten des Verfahrens und der Evaluation werden aus den Programmmitteln des Bundes getragen.

Evaluation

1. Das Programm wird hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die genannten Programmziele einer unabhängigen Evaluation unterzogen. Bund und Länder legen gemeinsam bis Ende 2028 Inhalt, Umfang und Berichtszeitpunkte der Evaluation fest.
2. Ziel der Evaluation ist eine dauerhafte Implementierung des Karrierewegs „HAW Professur“.
3. Die Kosten für das programmbegleitende Monitoring und die Evaluation trägt der Bund aus den Programmmitteln.

Laufzeit, Inkrafttreten

1. Die Vereinbarung wird bis 31. Dezember 2038 geschlossen.
2. Die Vereinbarung tritt nach Unterzeichnung durch alle Vertragschließenden in Kraft.

Kontakt:

Prof. Dr. Karim Khakzar
Präsident Hochschule Fulda
praesident@hs-fulda.de