

Christoph Maas W-Besoldung an der HAW Hamburg

Michael Grabinski Prinzipielles zur W-Besoldung

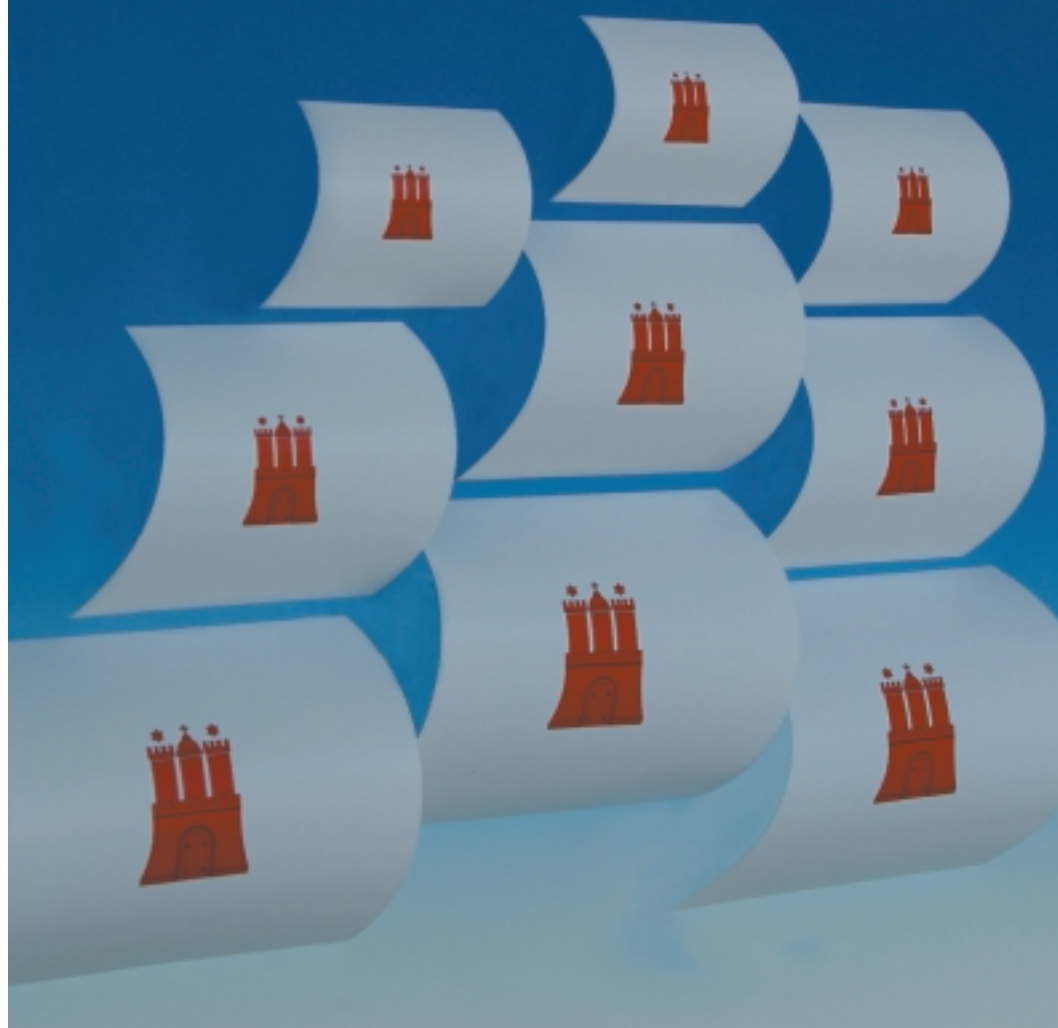
Karl-Otto Edel Ausländische Erfahrungen

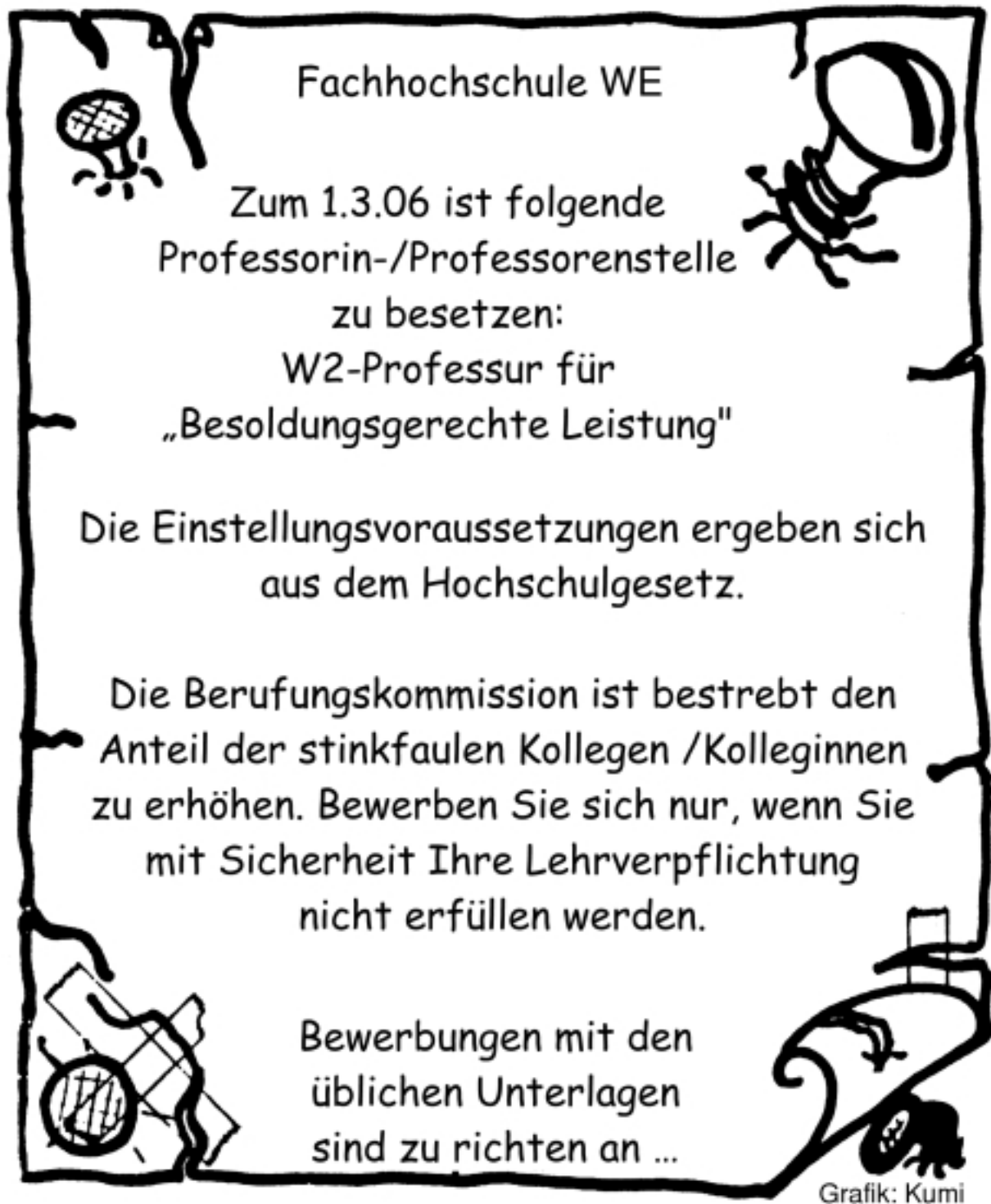
Günther Edler Hochschulfinanzierung und der Bologna-Prozess

Leo Hellemacher, Thomas Knobloch, Thomas Stelzer-Rothe
Erfolgsfaktoren von Fachhochschulen

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst

W-Besoldung in Hamburg





Ist doch klar: Je weniger Leistungsbezüge andere erhalten, desto mehr bleiben für mich ...



Zum zweiten Mal riefen wir in Heft 2-3/05 auf, uns Artikel über die Umsetzung der W-Besoldung in den einzelnen Ländern zu schicken. Wir erwarteten eine Fülle von Einsendungen, da nach Bundesrecht inzwischen alle Länder die W-Besoldung umgesetzt haben müssten. Ganze zwei Beiträge sind gekommen: die Umsetzung der W-Besoldung in Hamburg (s. Maas S. 8ff) und eine generelle volkswirtschaftliche Abhandlung darüber, ob die W-Besoldung zielführend für eine Verbesserung der Hochschulqualität durch eine höhere Motivation der Professoren sein kann oder eher nicht ist (s. Grabinski S. 14ff).

Ja, ist denn die W-Besoldung in den Fachhochschulen kein Thema? Haben sich die Kollegen, die nach C2 besoldet werden, völlig frustriert in ihr Schneckenhaus zurückgezogen und verzichten auf einer Teilnahme an der Diskussion? Das wäre für die Entwicklung der Fachhochschulen fatal! Wir sollten uns aktiv in die Diskussion einbringen und kritisieren, was zu kritisieren ist. Schließlich kommt es nach unserer Lebenserfahrung laufend vor, dass Gesetze und Verordnungen geändert werden!

Stattdessen beschäftigen wir uns mit dem Bologna-Prozess und seinen möglichen Auswirkungen auf die Studienstruktur (Achstetter/Klöck S. 36ff), die Hochschulfinanzierung (Edler S. 28ff), betrachten die Erfahrungen des Auslands und sehen, dass das neue System nicht das neueste, sondern möglicherweise ein Auslaufmodell und unsere Diplomstudiengänge das Zukunftsmodell sein könnten (Edel S. 22 ff). Wir kritisieren die Einführung als überhitzt und die Vorgaben als äußerst vage. Dennoch machen wir uns brav an die Arbeit. Offensichtlich machen wir lieber Sacharbeit und widmen uns den vorgegebenen Inhalten.

Wobei wir uns nicht sicher sein können, ob der Bologna-Prozess das deutsche Hochschulsystem zu einer höheren Exzellenz und die Fachhochschulen zu größerer Anerkennung führen wird. Einige von uns sind da sehr zuversichtlich, halten den Bologna-Prozess für eine Chance für die Fachhochschulen (z.B. Edler), andere sind eher skeptisch eingestellt (z.B. Edel). In dem Zusammenhang lohnt sich ein Blick auf die Universitäten, die auf Grund ihrer Tradition und unangefochtenen Position Nr. 1 im Hochschulsystem mit einem Selbstbewusstsein an die Umsetzung des Bologna-Prozesses gehen, an dem wir uns ein Beispiel nehmen könnten:

Die Technische Universität München (TUM) beispielsweise bietet ein Studienmodell an, das aus „formaljuristischen Gründen“ in einen Bachelor-, einen Master- und einen Diplomstudiengang aufgeteilt ist. „Beim Diplom- und Bachelorstudiengang (10 bzw. 6 Semester Regelstudienzeit) handelt es sich um grundständige Studiengänge, deren erste 6 Fachsemester inhaltlich und formal identisch sind. Der Masterstudiengang (3 Semester Regelstudienzeit) stellt einen Aufbaustudiengang dar, der weitestgehend den letzten drei Semestern des Diplomstudiengangs entspricht. Im Zentrum des neuen Studienmodells steht nach wie vor der Diplomstudiengang. Wer sich für diesen Studiengang einschreibt, schließt nach 10 Semestern Regelstudienzeit mit dem Diplom ab.“

Ein Kollege aus Bayern schließt daraus und aus weiteren Randbedingungen:

- „1. Die Fachhochschulen sollen (und werden offensichtlich) den Diplomingenieur als Regelabschluss durch den Bachelor als Regelabschluss ersetzen.
2. Die Technischen Universitäten behalten den Diplomingenieur als Regelabschluss bei und besitzen damit künftig ein Alleinstellungsmerkmal.
3. Universitäre Masterprogramme in den Ingenieurwissenschaften bleiben Fachhochschul-Bachelorabsolventen verschlossen.

Damit haben die TUs optimal auf Bologna reagiert.“

Und wir?

Ihre Dorit Loos



Foto: Dorit Loos

- 03** Editorial
Ist die W-Besoldung in den Fachhochschulen kein Thema?

W-Besoldung in Hamburg

- 08** Umsetzung der W-Besoldung an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Christoph Maas
- 14** Prinzipielles zur W-Besoldung
Michael Grabinski
- 22** Ausländische Erfahrungen mit der Studienstrukturreform
Karl-Otto Edel
- 28** Hochschulfinanzierung und der Bologna-Prozess
Günther Edler
- 32** Was ist ein Bachelor?
Bernhard Bergmans
- 36** Neue Ansätze zur berufsqualifizierenden Ausbildung von Biologen
Tilman Achstetter, Gerd Klöck
- 40** Die Bewertung der Erfolgsfaktoren von Fachhochschulen
Leo Hellemacher, Thomas Knobloch, Thomas Stelzer-Rothe
- 44** Leere ohne Forschung
Johann Wilhelm Arntz

hIb-Aktuell

- 06** Seminare des Hochschullehrerbundes **hIb**
- 07** Master an Fachhochschulen
- 07** Förderung des weiblichen Nachwuchses

Foto: **hIb**NRW



- 17** Forschung an der FH München – FH³-Programm des BMBF fördert weitere Projekte:
Automatische Objektextraktion aus Laserscannerdaten;
Geklebte Verbindungen im konstruktiven Glasbau

FH-Trends

- 18** Airbus und die HAW Hamburg forschen gemeinsam im Verbundprojekt
- 18** Theorie und Praxis des deutschen und chinesischen Haushaltswesens
- 18** Botschafter für Windkraft in Japan
- 19** Bachelor für Pflegepädagogik an der Katholischen Stiftungsfachhochschule München (KSFH)
- 19** Neuer Bachelor-Studiengang in Wissenschaftsjournalismus
- 19** Architektur als Bachelorstudiengang an der FH Frankfurt
- 20** FH Wiesbaden: Neue, forschungsorientierte Physikstudiengänge mit Bachelor- und Masterabschluss
- 20** Fachhochschule Gelsenkirchen bekommt „UNESCO Chair“



Foto: FH München

Aus den Ländern

- 48 BW: Frauenförderung erstmals von Rechnungshof geprüft
- 48 BY: „Rein in die Hörsäle“ öffnet Frauen die Türen
- 48 BE: Auswertung der Umfrage zur W-Besoldung
- 49 HE: Landesregierung und Hochschulen unterzeichnen neuen Hochschulpakt
- 50 NW: Politik mit (Sach)Verstand
- 51 SN: W-Besoldung in Sachsen



Foto: hlbNRW

21 Leserbrief

Wissenswertes

- 38 Bundesverfassungsgericht bestätigt Versorgungsabsenkung
- 38 Dienstoffall auf dem Weg zur Arbeit
- 38 Rentenversicherungspflicht für unterrichtende (Neben-)Tätigkeit
- 39 Anrechnung von Renten auf die Beamtenversorgung
- 39 Private Altersvorsorge des **h1b** mit guten Noten
- 39 Aktuelle Rundschreiben für Mitglieder

- 50 Autoren gesucht
- 51 Impressum
- 52 Neues von Kollegen
- 54 Neuberufene

Berichte

- 13 Studiengebühren für WiSo-Studenten kein Tabuthema mehr
- 21 Selbstständige Hochschulabsolventen mit ihrer Situation zufrieden
- 31 Bergen-Konferenz: Auftakt zur „zweiten Halbzeit“ des Bologna-Prozesses
- 31 HRK-Publikation unterstützt Einführung des Diploma Supplements
- 45 Sachsen führt Bachelor und Master ein
- 46 Andreas Reich: Kommentar zum Hochschulrahmengesetz
- 46 New York Büro der hessischen Hochschulen nimmt Arbeit auf
- 46 Netzwerk „Wege ins Studium“: Begabungspotenziale ausschöpfen
- 47 Innovative Weiterbildung in Praxis, Forschung und Normung
- 52 Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen an deutschen Hochschulen gewinnt an Breite

Seminare des Hochschullehrerbundes *hlb*

Jetzt anmelden: Fax 0228-3545 12!

- | | | |
|-----------------------|--|--------------------------|
| 18.-20. November 2005 | <i>Training für Bewerberinnen zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren an Fachhochschulen</i>
<i>hlb</i> -Nachwuchsseminar in Kooperation mit dem Projekt PROfessur, dem CEWS und dem MWK Niedersachsen
Hotel Mercure Hannover City, Fr. 14.00 Uhr bis So. 15.00 Uhr
Anmeldung ausschließlich über: professur@fh-hannover.de | <input type="checkbox"/> |
| 24. November 2005 | <i>W-Besoldung: Kompetent beraten, verhandeln und entscheiden</i>
<i>hlb</i> -Führungsseminar,
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 7. Februar 2006 | <i>W-Besoldung: kompetent beraten, verhandeln und entscheiden</i>
<i>hlb</i> -Führungsseminar,
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 9. Februar 2006 | <i>Drittmittelforschung: Die erfolgreiche Planung, Beantragung und Durchführung Drittmittel geförderter Forschung</i>
<i>hlb</i> -Praxisseminar,
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 16. März 2006 | <i>W-Besoldung: kompetent beraten, verhandeln und entscheiden</i>
<i>hlb</i> -Führungsseminar,
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 30. März 2006 | <i>Planspiel Einsatz in der Lehre</i>
<i>hlb</i> -Workshop in Kooperation mit TERTIA und BTI,
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |

Der Seminarbeitrag beträgt für *hlb*-Mitglieder 250,-EUR, Nichtmitglieder zahlen 400,-EUR. Im Seminarbeitrag enthalten sind umfangreiche Seminarunterlagen, Getränke sowie ein Mittagessen. Ein Seminarprogramm erhalten Sie nach Anmeldung. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.hlb.de

Hiermit melde ich mich zu den oben angegebenen (bitte ankreuzen !) *hlb*-Seminaren an:

Titel, Vorname, Name: _____

Institution/Hochschule: _____

Straße: _____ PLZ, Wohnort: _____

Rechnungsanschrift: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

Ich bin Mitglied im *hlb* kein Mitglied im *hlb* an einer Mitgliedschaft im *hlb* interessiert und zahle im Falle eines Beitritts zum *hlb* nur den ermäßigten Seminarbeitrag

(Datum, Unterschrift) _____

Master an Fachhochschulen

Die vollständige Anerkennung der Befähigung der Masterabschlüsse an Fachhochschulen für den höheren öffentlichen Dienst steht immer noch aus.

Das alte Bundeskabinett hat noch am 15. Juni 2005 den Entwurf eines Strukturreformgesetzes verabschiedet. Hiermit sollten die überkommenen beamtenrechtlichen Dienstrechtsstrukturen auf neue, zukunftsorientierte Anforderungen vorbereitet werden. Als Zugangsvoraussetzung für die Laufbahnen des höheren Dienstes wurde weiterhin ein mit einer Prüfung abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss festgeschrieben.

In der Begründung zum Regierungsentwurf wird ein Masterabschluss einer Fachhochschule, der für den höheren Dienst akkreditiert ist, als ein mit einem Hochschulstudium gleichwertig anerkannter Abschluss bezeichnet, wäre also weiterhin kein Hochschulstudium im Sinne des Laufbahnrechts.

Dass diese Regelung nach Auffassung des Hochschullehrerbundes *h/b* in eklatanter Weise im Widerspruch zum Hochschulrahmengesetz und zu den Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz über die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen steht, hat *h/b*-Vizepräsident Prof. Dr. Günter Siegel dem im Juli 2005 amtierenden Bundesinnenminister Otto Schily mit Schreiben vom 21. Juli 2005 mitgeteilt.

Siegel forderte den Bundesinnenminister auf, die vorgesehene Formulierung zu streichen oder in der Begründung zum Gesetzentwurf darauf hinzuweisen, dass ein entsprechend akkreditierter Masterabschluss als Hochschulstudium im Sinne des Laufbahnrechts anzusehen ist.

Förderung des weiblichen Nachwuchses

Der h/b lädt zum Bewerbungstraining zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren an Fachhochschulen

Der *h/b* bietet in Kooperation mit dem Projekt PROfessur und dem Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) vom 18.–20. November 2005 in Hannover ein Seminar zum Thema „Bewerbungstraining zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren an Fachhochschulen“ an. Das Wochenendseminar richtet sich bundesweit an potentielle Bewerberinnen auf eine FH-Professur und wird finanziell durch das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) gefördert. (Die Teilnahmegebühr beträgt 150,- € inkl. Seminarunterlagen, Übernachtung, Mittagessen und Pausengetränken.)

Das Seminar wird bestritten von Dr. Margarete Hubrath (Trainerin und Wissenschaftsberaterin, uni-support, Düsseldorf), Jutta Dalhoff (Stellvertretende Leiterin des CEWS, Universität Bonn), Prof. Dr. Katharina Belling-Seib (Dekanin Fachbereich Wirtschaft, FH OOW) und Dr. Susanne Gunia (Rechtsreferentin des *h/b*).

Anmeldungen sind möglich beim Frauenbüro der Fachhochschule Hannover, Ansprechpartnerin: Christine Deja, Postfach 920251, 30441 Hannover, Telefon (0511) 9296 – 2141, Fax (0511) 9296 – 2100, E-Mail: professur@fh-hannover.de, www.fh-hannover.de/professur oder unter: h/b@h/b.de

www.scientia.de

S-PLUS

**Die weltweit bewährte Software-Lösung:
Von der Raumplanung bis zum kompletten
Veranstaltungsmanagement**

- Überschneidungsfreie Lehrangebote
- Studierbare Bachelor- und Masterstudiengänge
- Aktuelles Änderungsmanagement im Web
- Effiziente Raum- und Zeitplanung
- Optimierte Gebäudebewirtschaftung



Weitere Informationen unter:
Scientia GmbH
Hansaring 61
50670 Köln
Telefon: +49 (0) 221-16 12 177
Fax: +49 (0) 211-16 12 100
E-Mail: info@scientia.de
Internet: www.scientia.de



Umsetzung der W-Besoldung an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg



Christoph Maas

Prof. Dr. Christoph Maas
Vizepräsident der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Berliner Tor 5
20099 Hamburg
christoph.maas@hv.haw-hamburg.de

An der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg begann bereits kurz nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes zur Reform der Professorenbesoldung [8] eine intensive Diskussion über die Art und Weise einer Umsetzung der W-Besoldung. Der *hwb* Hamburg leistete hierzu maßgebliche Beiträge. Den organisatorischen Rahmen hierfür bildete eine Arbeitsgruppe des Hochschulsenats. Im Mittelpunkt ihrer Arbeit stand dabei die Frage, welche Botschaft die HAW Hamburg an ihre Professorinnen und Professoren in Bezug auf ihre Erwartungen an deren Arbeit durch die Vergabe von Leistungsbezügen vermitteln möchte.

Kern dieser Botschaft ist die Aussage, dass die Hochschule es honoriert, wenn jemand über lange Zeit dazu beiträgt, dass die Hochschule auf einem bestimmten Gebiet vorankommt und dass bei der Frage, wie umfangreich diese Honorierung ausfällt, die Professorinnen und Professoren auch in einem gewissen Wettbewerb untereinander stehen. Zugleich wurde angestrebt, durch das Entwickeln eines hinreichend konkreten Modells [4] sich auch im laufenden Prozess der Gesetzgebung Gehör zu verschaffen.

Das zum 4. Januar 2005 geschaffene Landesrecht zur W-Besoldung entspricht durchaus in wesentlicher Hinsicht den Erwartungen der HAW Hamburg. In einigen Punkten mussten aber die innerhalb der Hochschule entwickelten Vorstellungen noch abgewandelt und dadurch mit der Rechtslage in Einklang gebracht werden, bevor damit begonnen werden konnte, sie im Tagesgeschäft zu praktizieren.

Rechtlicher Rahmen

Die landesrechtlichen Grundlagen für die W-Besoldung sind über mehrere Gesetze verteilt:

- Hamburgisches Beamtengesetz
- Hamburgisches Hochschulgesetz
- Hamburgisches Besoldungsgesetz

Die hierbei wesentlichen Vorschriften in diesen Gesetzen wurden von der Bürgerschaft¹⁾ durch das Hamburgische Professorenbesoldungsreformgesetz [1] erlassen und vom Senat durch die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung [2] konkretisiert. In wenigen Einzelpunkten sind danach noch weitere Regelungen in Kraft gesetzt oder angeündigt worden.

Materielle Regelungen

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge können befristet oder unbefristet gewährt werden. Bleibe-Leistungsbezüge setzen ein konkretes externes Einstellungsangebot voraus. Eine Gewährung eines weiteren Leistungsbezugs aufgrund eines neuen Rufes soll jeweils erst nach drei Jahren erfolgen.

Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung können monatlich oder als Einmalzahlung gewährt werden. Für die Art der hierbei zu berücksichtigenden Leistungen gibt es eine nicht abschließende Aufzählung. Bei monatlicher Zahlung müssen die entsprechenden Leistungen in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden. Die Vergabe darf dabei zunächst nur befristet erfolgen (Maximaldauer:

In Hamburg haben die Hochschulen einen vergleichsweise großen Spielraum bei der Entscheidung über Leistungsbezüge. Die HAW Hamburg legt den Schwerpunkt auf Leistungsbezüge für besondere Leistungen und gibt sich Regeln für den Wettbewerb innerhalb der Professorenschaft.

5 Jahre). Bei einer erneuten Vergabe desselben Leistungsbezugs für einen sich unmittelbar anschließenden Zeitraum kann der Leistungsbezug auch unbefristet vergeben werden. Eine Konsequenz dieser Vorschrift ist, dass bei jedem Wechsel von der C-Besoldung zur W-Besoldung auch ein Leistungsbezug, der nur das bisherige Besoldungsniveau absichert, befristet vergeben werden muss.²⁾ Es ist übrigens nicht zwingend, dass die Leistung zum Zeitpunkt der Vergabe bereits erbracht wurde. Die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit (BWG) legt die Verordnung in diesem Punkt so aus, dass ein Leistungsbezug für Leistungen, die in der Zukunft erbracht werden sollen, vergeben werden kann, wenn hierüber zwischen der Professorin oder dem Professor und der Hochschulleitung eine Ziel- und Leistungsvereinbarung abgeschlossen wird.

Die Zahlung von Funktions-Leistungsbezügen ist auf die Mitglieder der Präsidien (Präsident, Vizepräsident, Kanzler) und der Fakultätsleitungen (Dekan, Prodekan, Geschäftsführer) beschränkt. Die Funktions-Leistungsbezüge für Präsidiumsmitglieder können erfolgsabhängig ausgestaltet werden.³⁾

Zulagen aus Drittmitteln für Forschungs- oder Lehrtätigkeiten sind auf 100% des Jahresgrundgehalts beschränkt. Alle monatlich gewährten Leistungsbezüge nehmen an allgemeinen Anpassungen der Beamtenbesoldung teil.

Die Mitglieder der Hochschulpräsidien sowie die hauptamtlichen Fakultätsdekanen⁴⁾ und die Fakultätsgeschäftsführer⁵⁾ sind im Beamtenverhältnis auf Zeit

tätig. Ihre Stellen sind nach W3 (bzw. W2 bei Fakultätsgeschäftsführern und bei Kanzlern einiger kleinerer Hochschulen) ausgewiesen. Wer vor Antritt eines solchen Leitungsamtes eine C-Professur an einer Hochschule in Hamburg innehatte, kann bei Ablauf der Amtszeit dieses zwischenzeitlich ruhende Amt der C-Besoldung wieder fortführen.

Zuständigkeiten

Die Vergabe von Leistungsbezügen (nicht nur der Funktions-Leistungsbezüge) an die Mitglieder der Hochschulpräsidien erfolgt durch die BWG. Der Hochschulrat ist vorher zu hören. Für die Vergabe aller weiteren Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen sind die Hochschulpräsidien zuständig, wobei die Fakultätsdekanate jeweils ein Vorschlagsrecht besitzen.⁶⁾ Die Hochschulpräsidien können hierzu Richtlinien erlassen.

W3-Professuren

Im Regelfall werden Professuren an der HAW Hamburg nach W2 ausgewiesen. Die BWG wäre bereit, jede zehnte freierwerdende C3-Stelle in eine W3-Professur umzuwandeln, sodass sich langfristig ein W3-Anteil von 6% ergeben würde. Allerdings legt die Bürgerschaft im Rahmen ihres Haushaltsbeschlusses regelmäßig einen sehr hohen Begründungsaufwand für die Nutzung einer solchen Stelle fest, sodass der W3-Anteil unter den tatsächlich besetzten Professorenstellen auch niedriger ausfallen kann.

Besoldungsdurchschnitt

Der Besoldungsdurchschnitt an Fachhochschulen wird im Gesetz für das Jahr 2001 auf 61.000 € und damit auf das damalige bundesweite Maximum festgelegt. Die offizielle Fortschreibung für das Jahr 2005 lautet 63.428,34 €.⁷⁾ Bei einem W2-Jahresgrundgehalt von 49.014,38 €⁸⁾ stehen damit in erster Näherung pro Stelle 14.413,96 € für Leistungsbezüge zur Verfügung. Da in der C-Besoldung der Nachwuchs von „unten“ ausbleibt und sich die am niedrigsten besoldeten C-Professorinnen und -Professoren vermutlich am schnellsten für einen Wechsel in die W-Besoldung entscheiden werden, ist auf den verbleibenden C-Stellen von einer überdurchschnittlichen Vergütung auszugehen, für die ein Teil des genannten disponiblen Betrags reserviert werden muss. Da aber gleichzeitig der Anteil C-Stellen an allen Professuren in den nächsten Jahren erheblich sinkt (und im Jahre 2011 zwischen 30% und 40% liegen wird), wird hierfür voraussichtlich ein Betrag in der Größenordnung von 1.000 € jährlich pro W-Stelle ausreichen.

Das strategische Konzept der HAW Hamburg ...

Die drei Leitsätze, die in [4] formuliert wurden, beschreiben weiterhin die Grundgedanken, aus denen die konkreten Umsetzungsschritte abgeleitet werden.

Leistung anerkennen: Zwar ist die Höhe des Gehalts nicht die einzige (und vielfach vielleicht auch noch nicht einmal die wichtigste) „Belohnung“ auf einer Professur.⁹⁾ Das ist ja auch gut so, denn dies wäre mit unseren Mitteln nicht finanzierbar und würde vor allem dem Bild, das wir selbst von unserem Beruf haben, wesentlich widersprechen. Trotz-

dem kann und will die Hochschule auf diesem Wege Signale senden, welche Art von Leistung sie besonders wertschätzt. An der HAW Hamburg ist dies vor allem der anhaltende, verlässliche, kreative und engagierte Einsatz für die Qualität ihrer Lehre, Forschung und Weiterbildung. Deshalb wird der überwiegende Teil des Vergaberahmens für Leistungsbezüge für besondere Leistungen vorgesehen und dort vor allem (aber nicht nur) für Leistungen, die über längere Zeit hinweg erbracht wurden. Deshalb gibt es auch kein „Endgehalt“, nach dessen Erreichen (und in der C-Besoldung war dies bekanntlich schon 16 Jahre vor der Pensionierung der Fall) nichts von dem, was man tut, noch irgendeinen Einfluss auf das Gehalt hat. Wir freuen uns natürlich, wenn eine besonders geschätzte Kollegin oder ein besonders geschätzter Kollege auch anderswo Anerkennung findet, und führen dann gerne die entsprechenden Bleibeverhandlungen, aber legen gleichzeitig großen Wert auf die Feststellung, dass niemand sich erst ausgiebig und häufig wegbewerben muss, bevor er oder sie im eigenen Hause Wertschätzung spüren darf.

Transparent entscheiden: Bei den meisten Menschen weicht die Freude über eine Gehaltssteigerung sehr schnell einer Gewöhnung an die neuen Verhältnisse.¹⁰⁾ Was aber immer und in allen Köpfen präsent ist, ist die Frage: Wie fair gehen wir hier miteinander um? Da alle Entscheidungen sich im Rahmen eines zuvor festgelegten Vergaberahmens abspielen, gehört dazu als erstes das offene Eingeständnis einer Wettbewerbssituation. Es geht also nicht darum, dass jemand gut oder schlecht ist, sondern darum, dass diejenigen, die entscheiden, von ihm oder ihr einen besseren oder weniger guten Eindruck haben als von anderen, die ebenfalls eine Gehaltsverbesserung beantragen. Dazu gehört des Weiteren, dass an Entscheidungen über meinen Antrag jemand beteiligt ist, der oder die

von meiner Arbeit hinreichend viel versteht. Und dazu gehört eine nachvollziehbare Information über die Chancen, die derartige Anträge im aktuellen Jahr haben.

Solide finanzieren: Die Hochschule ist grundsätzlich verpflichtet, in jedem Jahr den Besoldungsdurchschnitt als Untergrenze der tatsächlich gezahlten Durchschnittsvergütung zu beachten. Dabei gesteht die BWG aber einen kleinen Rahmen für jahresübergreifende Dispositionen durchaus zu.¹¹⁾ Zusätzlich kann die Hochschule durch Abwägen zwischen Einmalzahlungen und laufenden Zahlungen ihre jeweilige Finanzsituation in Folgejahren beeinflussen. Die Hochschule will diese Spielräume so nutzen, dass die Chancen, einen neuen Leistungsbezug zu erhalten, von Jahr zu Jahr möglichst wenig schwanken und dass „Entfristungen“ (also erneute und dann unbefristete Vergabe) von Leistungsbezügen allenfalls einmal aus sachlich-fachlichen, aber keinesfalls aus finanziellen Gründen verweigert werden.

... und seine Umsetzung [10]

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

Als einzige Kategorie der Leistungsbezüge dürfen Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge von vornherein unbefristet gewährt werden. Dies ist an der HAW Hamburg auch der Normalfall. Sie werden für den Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. der Rufabwendung festgesetzt und sind nicht mit Zusagen über (oder Aussichten auf) zukünftige Besoldungsverbesserungen verbunden.¹²⁾

Leistungsbezüge für bemerkenswerte Leistungen

Im Bereich der besonderen Leistungen differenziert die HAW Hamburg zwischen bemerkenswerten und herausra-

genden Leistungen. Bemerkenswerte Leistungen sind dabei besondere Leistungen, die deutlich erkennbar über die Pflichtaufgaben einer Professorin oder eines Professors hinausgehen. Derartige Leistungen können durch monatliche Leistungsbezüge honoriert werden. Frühestens drei Jahre nach Dienstantritt und dann jeweils frühestens weitere drei Jahre nach der Gewährung des letzten neuen Leistungsbezugs kann die Professorin oder der Professor einen (weiteren) Leistungsbezug in Höhe von bis zu 5% des W2-Grundgehalts beantragen. Dieser Leistungsbezug ist zunächst befristet, sodass später noch einmal die unbefristete Gewährung beantragt werden muss. Bei der erstmaligen Beantragung wird es in der Regel zu einem Wettbewerb kommen, da es mehr Anträge als verfügbare Leistungsbezüge geben wird. Hier werden die Fakultätsdekanate von je einer Vertrauenskommission aus drei Professorinnen und Professoren beraten, bevor sie dem Präsidium ihren Vergabevorschlag mitteilen. Bei der Entscheidung über die „Entfristung“ (also erneute und dann unbefristete Vergabe desselben Leistungsbezugs) soll eine Konkurrenz unter den Betroffenen keine Rolle spielen, sondern nur, ob die mit der Erstvergabe verbundene Einschätzung des Leistungsverhaltens sich auch weiterhin bestätigt hat.

Für die meisten Professorinnen und Professoren wird dies der hauptsächliche Weg zu Gehaltssteigerungen an der HAW Hamburg sein. Je nachdem, wie lange sie der Hochschule angehören und wie schnell neue Leistungsbezüge aufeinander folgen, wird es hier zu durchaus unterschiedlichen Besoldungsverläufen kommen. Dies ist seitens der Hochschule auch gewollt.

Für Leistungen, die vom Prinzip her nur über begrenzte Zeit erbracht werden (ein Beispiel wäre die Übernahme einer zusätzlichen Lehrverpflichtung in einem Semester) oder bei denen dies aus anderen Gründen angebracht ist, ist die Möglichkeit von Einmalzahlungen von bis zu 2.500 € vorgesehen.

Leistungsbezüge für herausragende Leistungen

Deutlich über dem Durchschnitt liegende besondere Leistungen können durch Einmalzahlungen zwischen 5.000 € und 10.000 € honoriert werden. Im Laufe eines Kalenderjahres können maximal 5% der nach W besoldeten Professorinnen und Professoren einen solchen Leistungsbezug erhalten. Bei der Entscheidung wird das Präsidium von einer Kommission beraten, in die jede Fakultät eine Professorin oder einen Professor entsendet.

Funktions-Leistungsbezüge

Der Kreis der Professorinnen und Professoren sowie der grundsätzlich nach W besoldeten weiteren Leitungspositionen (Präsident, Kanzler, Fakultätsgeschäftsführer) umfasst nach Ausgliederung der Baufachbereiche zum 1. Januar 2006 circa 380 Personen, von denen aufgrund der landesrechtlichen abschließenden Aufzählung circa 20 bis 25 Funktions-Leistungsbezüge erhalten. Schon durch dieses Zahlenverhältnis ist klar, dass der Rahmen für die Vergabe von Leistungsbezügen für fachliche Leistungen hierdurch nicht wesentlich geschmälert wird. Bisherige Erfahrungen legen nahe, dass die BWG die Vergütung nicht für einen wesentlichen Anreiz zur Übernahme einer Leitungstätigkeit hält. Somit ist auch von der Höhe der Leistungsbezüge her gesichert, dass dieser Posten nur einen kleinen Anteil am gesamten Besoldungsbudget ausmacht.

Übergang von der C-Besoldung in die W-Besoldung

Wegen des festgelegten Besoldungsdurchschnitts sind dauerhafte Verbesserungen der Besoldung beim Übergang von der Besoldungsgruppe C3 nach W nur im Ausnahmefall realisierbar. Das ist mehr als nur ein „Schönheitsfehler“,

weil damit einem wesentlichen Prozentsatz der Professorinnen und Professoren signalisiert wird, dass vermehrte Anstrengungen gerade eben nicht zu mehr materieller Anerkennung führen. Dieser Missstand folgt aber zwingend aus den bundesgesetzlichen Regeln und kann deshalb auf der Ebene der Hochschule nicht behoben werden. Praktisch wirkt sich dies so aus, dass sich diejenigen, die aus C3 in die W-Besoldung übergegangen sind, erst nach mehreren Jahren um monatliche Zahlungen für bemerkenswerte Leistungen bewerben dürfen.

Für den Wechsel von C2 nach W2 sieht die Situation anders aus. Hier kann jede Professorin und jeder Professor zwischen zwei Möglichkeiten wählen:

Wechsel auf Status-Quo-Basis

Ein solcher Wechsel aufgrund eines entsprechenden Antrags der Professorin oder des Professors ist jederzeit möglich. Im Normalfall wird die Differenz zwischen dem W2-Grundgehalt und der erreichten C2-Vergütung als Leistungsbezug für bemerkenswerte Leistungen für ein Jahr und anschließend auf einen entsprechenden Antrag unbefristet gewährt. Vom Zeitpunkt des Wechsels an besteht derselbe Zugang zu allen Arten von Leistungsbezügen wie bei Neuberufenen.

Wechsel mit Gehaltsverbesserung

Da eine Zweitberufung nach C3 nicht mehr möglich ist, können C2-Professorinnen und -Professoren beantragen, beim Wechsel nach W2 einer besonderen Leistungsüberprüfung unterzogen zu werden, um so einen Leistungsbezug zu erreichen, der zusammen mit dem Grundgehalt die Höhe der bisherigen C3-Besoldung ausmacht. Dafür stellt das Präsidium pro Jahr ungefähr dieselbe Anzahl von Leistungsbezügen für bemerkenswerte Leistungen zur Verfügung wie unter den früheren Bedingun-

gen Zweitberufungen möglich gewesen wären. Die Entscheidung fällt damit durch eine vergleichende Bewertung der Anträge. Hierfür gibt es jährlich einen Termin. Bei einem erfolgreichen Antrag wird der Leistungsbezug zunächst für ein Jahr befristet und im Normalfall anschließend auf einen weiteren Antrag hin unbefristet gewährt. Weitere monatliche Zahlungen für bemerkenswerte Leistungen dürfen dann aber erst mehrere Jahre später beantragt werden. Dieser Weg des Wechsels wird bis zum Jahresende 2010 angeboten.

Forschungs- und Lehrzulagen

Welche Praxis sich in diesem Punkt entwickeln wird, hängt entscheidend davon ab, inwieweit Drittmittelgeber bereit sind, derartige Zulagen zu finanzieren. Dazu gibt es noch keine Erfahrungen. Natürlich ist unter diesem Punkt auch daran gedacht, die Verlagerung von Tätigkeiten in der Weiterbildung vom Nebenamt ins Hauptamt zu ermutigen, da aber das Steuerrecht zumindest bei Einnahmen bis zu 1.800 € pro Jahr die Nebentätigkeit begünstigt, wird es wohl kurzfristig nur in Ausnahmefällen dazu kommen.

Exkurs: Die Richtlinie der Technischen Universität Hamburg-Harburg

Als erste Hamburger Hochschule hat die Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH) eine Richtlinie zur Umsetzung der W-Besoldung erlassen [9]. Bei den Leistungsbezügen für besondere Leistungen sind darin fünf Leistungsstufen definiert, die jeweils mit einem monatlichen Betrag versehen sind:

„Stufe 1: Leistungen in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Weiterbildung, die über üblicherweise zu erwartende Leistungen von Professoren hinausgehen. Diese Stufe entspricht 150.— Euro.“

Stufe 2: Besondere Beiträge in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Weiterbildung, die ein bemerkenswertes Engagement für deren Pflege und Entwicklung an der Universität belegen. Diese Stufe entspricht weiteren 225,— Euro.

Stufe 3: Dauerhaft sehr gute Beiträge in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Weiterbildung. Diese Stufe entspricht weiteren 338,— Euro.

Stufe 4: Beiträge in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Weiterbildung von sehr hohen Standards oder herausragender Bedeutung für deren Pflege und Entwicklung an der Universität. Diese Stufe entspricht weiteren 506,— Euro.

Stufe 5: Herausragende, international beachtete und maßgebliche Beiträge in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Weiterbildung von internationaler und fachübergreifender Reputation. Diese Stufe entspricht weiteren 759,— Euro.“ [9, § 5 Absatz 4]

Die Anzahl der in jedem Jahr neu zu vergebenden Leistungsstufen wird jeweils vom Präsidium festgelegt und hochschulintern veröffentlicht. Bei der Vergabe wirkt ein Ältestenrat mit.

Da die Stufe 5 vermutlich nur recht selten vergeben werden wird und andererseits selbst in der Stufe 4 der Leistungsbezug für besondere Leistungen mit 1.219 € niedriger ist als die Differenz sowohl zwischen dem W2-Grundgehalt und der bisherigen C3-Endstufe (1.468,34 €) als auch zwischen dem W3-Grundgehalt und der bisherigen C4-Endstufe (1.450,18 €), liegt die Vermutung nahe, dass die TUHH von Professorinnen und Professoren, die das bisher übliche Gehaltsniveau erreichen wollen, erwartet, dass sie dies zu einem wesentlichen Teil über Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge realisieren.

Fazit

Wir stehen an der HAW Hamburg noch ziemlich am Anfang eines Weges, von dem wir auch noch nicht mit Sicherheit sagen können, wohin genau er uns führen wird. Wir sehen uns gut vorbereitet, doch das englische Sprichwort mahnt uns treffend: The proof of the pudding is the eating!

Einen starken Grund, hier zuversichtlich zu sein, kann man aber, denke ich, per Umkehrschluss erhalten: Ich habe eine kleine Sammlung von Aufsätzen und Artikeln angelegt, die alle schlüssig beweisen, warum jegliche Umsetzung der W-Besoldung scheitern muss (als Beispiel sei hier [11] angeführt). Dort taucht als Ausgangspunkt der Argumentation zuverlässig immer wieder die Grundannahme auf, dass die Vergabe von Leistungsbezügen ohne Blick auf das Individuum, schematisch und konfliktscheu erfolgen wird. Ich bin mir aber sicher, dass wir genau das besser können: Wir können durchaus die Leistung der einzelnen Professorin und des einzelnen Professors in ihren wesentlichen Zügen wahrnehmen und würdigen. Wir können durchaus die Entscheidungen auf gemeinsam festgelegte Regeln stützen. Und wir können durchaus im Streitfall für diese Regeln eintreten. Und das ist alles in allem keine schlechte Voraussetzung für einen erfolgreichen Umgang miteinander! ■

Literatur

[1] Hamburgisches Professorenbesoldungsreformgesetz vom 30. November 2004, HmbGVBl Nr. 51/2004, 465, <http://www.luewu.de/2004/51.pdf>

[2] Hamburgische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschulleistungsbezügeverordnung

HmbHLeistBVO) vom 4. Januar 2005, HmbGVBl Nr. 1/2005, 2, http://hh.juris.de/hh/gesamt/HSchulLeistZulV_HA.htm#HSchulLeistZulV_HA_P4 alternativ <http://www.luewu.de/2005/1.pdf>

[3] Handel, K.: Die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in den Bundesländern, CHE Arbeitspapier 65, Juni 2005, http://www.che.de/downloads/Profbesoldung_Laendervergleich_AP65.pdf

[4] Maas, Ch. und C.-D. Wacker: Leistung anerkennen, transparent entscheiden, solide finanzieren – Ein Szenario für die W-Besoldung an der HAW Hamburg, Die Neue Hochschule 3/2004, 9 – 15 (Zweitabdruck in [5])

[5] Müller-Böling, D. (Hg.): Leistungsorientierte Professorenbesoldung, Grundlagen – Weichenstellungen – Optionen, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh (2. Auflage) 2004

[6] Müller-Bromley, N.: Die Umsetzung der W-Besoldung an den Fachhochschulen in Niedersachsen, Die Neue Hochschule 3/2004, 18 – 27, http://www.vm.fh-osnabrueck.de/personal/material/mb/W-Besoldung_Niedersachsen.pdf

[7] Pfeffer, J.: Six Dangerous Myths about Pay, Harvard Business Review, May-June 1998, 109 - 119

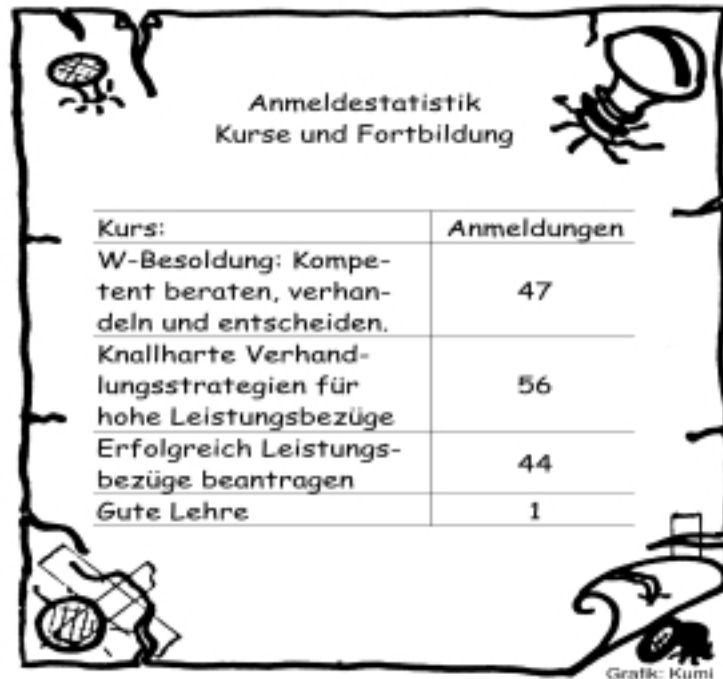
[8] Professorenbesoldungsreformgesetz, ProfBesReformG vom 16.02.2002, BGBl. S. 686

[9] Richtlinie über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen der Technischen Universität Hamburg-Hamburg vom 2. März 2005

[10] Richtlinie zur Gewährung von Leistungsbezügen gemäß §§ 33 und 35 Absatz 1 Bundesbesoldungsgesetz und § 7 der Hamburgischen Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs-

und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW-Leistungsbezüge-Richtlinie) vom 1. August 2005

[11] Winter, S.: Ökonomische Wahrheiten, eine kleine Polemik zur leistungsabhängigen Professorenbesoldung, *Forschung & Lehre* 12/2002, 639 – 643



Kurs:	Anmeldungen
W-Besoldung: Kompetent beraten, verhandeln und entscheiden.	47
Knallharte Verhandlungsstrategien für hohe Leistungsbezüge	56
Erfolgreich Leistungsbezüge beantragen	44
Gute Lehre	1

Grafik: Kumi

Ziel Verfehlt?

- 1) In Hamburg ist das Gesetzgebungsorgan die Hamburgische Bürgerschaft, der Senat übt die Regierungsgewalt aus, und das fachlich zuständige Ministerium ist die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit (kurz BWG).
- 2) Im Gesetzgebungsverfahren hat der Senat als Antwort auf eine entsprechende Forderung des *h1b* angekündigt, diese Vorschrift nach zwei Jahren zu überprüfen (Bürgerschaftsdrucksache 18/817, S. 4).
- 3) Änderung der HmbLeistBVO, zz. im Erlassverfahren
- 4) angekündigt
- 5) angekündigt
- 6) Durch das Fakultätengesetz vom 4. Mai 2005 in das Hamburgische Hochschulgesetz (§ 90) eingefügt.
- 7) Amtlicher Anzeiger Nr. 43/2005, S. 1002
- 8) Entsprechend 12,6 Monatsbeträgen zu 3.890,03 €. In Hamburg beträgt das Weihnachtsgeld 60% der monatlichen Vergütung.
- 9) „People do work for money – but they work even more for meaning in their lives. In fact, they work to have fun. Companies that ignore this fact are essentially bribing their employees and will pay the price in a lack of loyalty and commitment.“ [7]
- 10) Kleiner Selbsttest für alle C3-Leute unter uns: Wann haben Sie zum letzten Mal daran gedacht, wie viel Geld Sie jetzt in C2 zur Verfügung hätten und sich bewusst darüber gefreut, dass Ihnen die Differenz jetzt zusätzlich zur Verfügung steht?
- 11) „Nicht ausgeschlossen ist damit [gemeint ist § 34 BBesG, C.M.] allerdings eine sinnvolle Vergabeplanung der Hochschulen, die z.B. ein ‚Dezemberfieber‘ vermeidet und Vorsorge für zu erwartende Berufungen trifft.“, Bürgerschaftsdrucksache 18/817, S.3
- 12) Anders als beispielsweise die Regelung an der FH Osnabrück [6].

Studiengebühren für WiSo-Studenten kein Tabuthema mehr

Eine Umfrage unter wirtschaftswissenschaftlichen Studenten an der WiSo-Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg zeigt prinzipielle Aufgeschlossenheit gegenüber Studiengebühren. Sie fand Ende 2004 vor dem Hintergrund der geplanten neuen Master- und Bachelor-Studiengänge statt und diente dazu, die Preisspielräume für einen Masterstudiengang auszuloten. Dabei stellte sich u.a. heraus, dass nur etwa 14% der Studenten selbst bei einem für sie optimal gestalteten Masterstudiengang nicht bereit wären, 500 € pro Semester zu bezahlen. Etwa 50% (20%) der Befragten wären dagegen sogar bereit, bis zu 1.000 € (2.000 €) pro Semester zu bezahlen. Außerdem sehen fast zwei Drittel der Befragten Studiengebühren als sinnvoll an, wenn sich die Qualität der Lehre dadurch verbessert.

Die Untersuchungen zeigten allerdings auch die soziale Problematik von Studiengebühren. So hängt die Zahlungsbereitschaft stark davon ab, wie viel Geld dem Studenten pro Monat zur Verfügung steht: Im Durchschnitt liegt die maximale Zahlungsbereitschaft für

einen „idealen“ Masterstudiengang bei Studenten, denen mehr als 1.000 € pro Monat zur Verfügung stehen, mehr als doppelt so hoch als bei Studenten, denen bis zu 500 € zur Verfügung stehen. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der generellen Einstellung zu Studiengebühren: Studenten mit geringen Einkommen stehen Studiengebühren wesentlich skeptischer gegenüber als Studenten mit hohem Einkommen. Außerdem wirkt sich bei ihnen die Einführung von Studiengebühren wesentlich stärker negativ auf das Interesse an einem Masterstudiengang aus.

Die Ergebnisse der Studie sind in einem Studienbericht (Arbeitspapier Nr. 126) auf ca. 40 Seiten ausführlich dokumentiert: Hermann Diller/Robert Metz: Messung der Zahlungsbereitschaft für einen Masterstudiengang, Arbeitspapier Nr. 126 des Lehrstuhls für Marketing, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg 2005.

Doris Häusner

Prinzipielles zur W-Besoldung



Michael Grabinski

Professor Dr.
Michael Grabinski
Fachhochschule Neu-Ulm
Steubenstraße 17
89231 Neu-Ulm
michael.grabinski@fh-neu-
ulm.de

Viele Unzulänglichkeiten der neuen Besoldungsstruktur wurden bereits diskutiert. Dieser wichtigen Diskussion soll hier nichts hinzugefügt werden, obwohl sie alles andere als abgeschlossen ist, und die größten Probleme noch kommen werden. Vielmehr sollen zwei bisher nicht gestellte Fragen beantwortet werden:

Ist es aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen *prinzipiell* möglich, ein Controlling der spezifischen Leistung eines Hochschullehrers durchzuführen?

Ist es hinsichtlich der Stärkung der Motivation zielführend, Hochschullehrer leistungsbezogen zu bezahlen?

Es ist überraschend, dass beide Fragen von Gesetzgeber und Hochschulleitungen bisher nie gestellt wurden. Vermutlich wurden sie implizit bejaht. Dieser Aufsatz kommt zu dem eindeutigen Schluss, beide Fragen zu verneinen.

Die betriebswirtschaftliche Sicht zeigt, dass ein Leistungs-Controlling zwar häufig wünschenswert ist, aber auch im ganz normalen industriellen Umfeld manchmal aus prinzipiellen Gründen nicht durchführbar ist.¹⁾ Dies ist immer dann der Fall, wenn entweder keine geeignete (messbare) Controllingvariable

existiert oder der Controllingprozess nicht sinnvoll durchlaufen werden kann. Letzteres trifft hier zu, wie weiter unten noch erläutert werden wird.

Aus volkswirtschaftlicher oder soziologischer Sicht ist eine Vergütung nach Leistung auch nicht immer sinnvoll. Wie Julian Lee Grand kürzlich gezeigt hat, macht eine leistungsbezogene Bezahlung bei Personen wie z.B. Krankenhausärzten oder Lehrern keinen Sinn.²⁾ Solche Personengruppen müssen durch andere Anreize motiviert werden. Eine monetäre Abgeltung führt bei einem durchschnittlich gleichen Gehaltsniveau zu einem Leistungsabfall; es ist eine wesentliche höhere Bezahlung notwendig, um die Motivation und Leistung zu steigern. Damit ergibt sich das Problem, dass die Einführung der W-Besoldung nicht nur schwierig ist und ggf. viele Ungerechtigkeiten mit sich bringt. Vielmehr wurde per Gesetz etwas prinzipiell Unmögliches und Leistungshemmendes beschlossen.

Die betriebswirtschaftliche Sicht

Ein Controllingprozess ist vergleichbar mit einem Regelkreis in der Ingenieurwissenschaft. Man wählt eine zu steuernde (oder in der Ingenieursprache besser zu regelnde) Größe, die man hier Controllingvariable nennen kann. Im

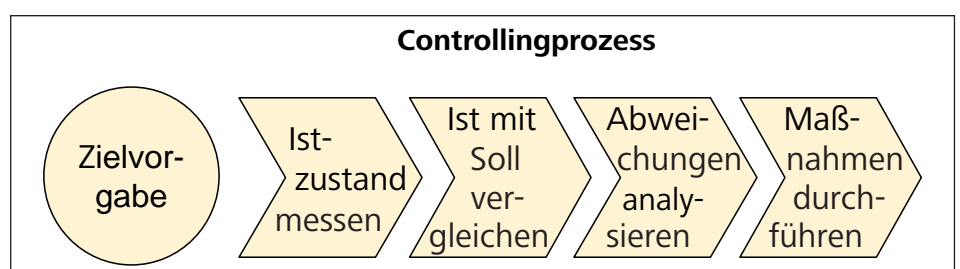


Abbildung 1

Der Autor geht der Frage der Leistungsmessung und der Motivationsstärkung von Hochschullehrern nach. Seine Analyse kommt zu dem Schluss, dass die Hochschullehrerleistung nur mit Zeitverzögerung messbar und damit für die Besoldung keine sinnvolle operationale Messgröße darstellt. Darüber hinaus ist die Motivation von Hochschullehrern nicht von der Höhe der Besoldung abhängig.

konkreten Fall wäre das hier ein Leistungsparameter für die Qualität des Hochschullehrers. Wie in Abb. 1 angedeutet, muss man den Ist-Zustand messen, ihn mit dem Sollzustand vergleichen, Abweichungen analysieren und gegebenenfalls Maßnahmen zur Verbesserung durchführen.

Eine wesentliche Frage dabei ist, lässt sich eine geeignete Controllingvariable (gleich Zielvorgabe in Abb. 1) finden und mit ihr der Controllingprozess sinnvoll durchlaufen? Eine Controllingvariable ist dann sinnvoll, wenn sie ein eindeutiges Maß für die Erfüllung des Gesamtzieles darstellt. In einem Unternehmen ist nicht selten der Gewinn die entscheidende Größe. Damit muss das Optimum einer Controllingvariablen auch zu einer Maximierung des Gewinns führen. Das ist nicht immer leicht, was aber hier nicht diskutiert werden soll.

Nimmt man im Hochschulbereich als das Ziel sehr gut ausgebildete Studenten an, so muss dazu eine Messgröße gefunden werden, die das eindeutig zeigt. Die so definierte Qualität der Ausbildung lässt sich nicht innerhalb der Vorlesung messen. Die Ausbildung ist nämlich dann besonders gut, wenn man damit eine besonders gute Arbeitsstelle findet. Wie soll man das nun messen? An sich ist das sehr einfach. Findet der Studierende nach seinem Studium besser eine Arbeit bzw. liegt die Bezahlung höher als die eines gleichwertigen Kommilitonen, der aber anderswo ausgebildet wurde, so war die Ausbildung offenbar qualitativ besser. In diesem Sinne lassen sich einfache und sehr gut messbare Controllingvariablen finden. Die Bezahlung bei Einstellung oder besser noch

nach drei bis fünf Jahren wäre z.B. ein geeignetes Maß (Etwas pessimistischer wäre es, die Arbeitslosenquote zu betrachten).

Damit ist die Wahl der Controllingvariablen hier einfach. Sie hat aber einen entscheidenden Nachteil. Sie misst die Qualität der Lehre erst viele Jahre nach der Leistungserbringung durch den Hochschullehrer. Ferner zeigt sie zwar sehr gut, welche Qualität die Ausbildung der Hochschule besitzt, aber nicht notwendig die Qualität der einzelnen Vorlesung. (Betriebswirte der Fachhochschule Reutlingen bekommen sicher auf Grund der guten Ausbildung hoch bezahlte Stellen, aber welchen Anteil hat daran die Mathematikvorlesung des Grundstudiums?)

Somit liegt ein Fall vor, in dem die positive oder negative Leistung weder zeitnah gefunden noch auf den Einzelnen herunter gebrochen werden kann. Eine solche Situation ist übrigens alles andere als einzigartig. Betrachtet man z.B. die Forstwirtschaft und nimmt als Ziel eine gute Holzernte an, so wird diese sicher durch die Pflanz- und Pflorgetechniken maßgeblich bestimmt. Aber auch hier ist der Erfolg erst viel später messbar, etwa hundert Jahre nach der Leistungserbringung. Aus gleichen Gründen ist somit ein Leistungscontrolling zu innovativen Bewirtschaftungsmethoden aus prinzipiellen Gründen ausgeschlossen. Viele strategische Tätigkeiten im Management teilen das gleiche Schicksal, dass sich der Erfolg oder Misserfolg erst wesentlich später einstellt.

Keinesfalls sinnvoll ist es in einem solchen Fall, eine andere, sofort messbare Controllingvariable zu wählen, die aber

keinen direkten Zusammenhang zum Gesamtziel hat. Im Falle der Lehre wäre dazu die Evaluation durch die Studierenden zu nennen. Dadurch bekommt man zwar eine Messgröße, diese ist aber irrelevant, weil hier etwas gemessen werden soll, was sich erst in einigen Jahren einstellen wird. Ferner ist es für den Studierenden unmöglich zu beantworten, ob die Ausbildung für den zukünftigen Beruf wertvoll ist, da ja gerade keinerlei Berufserfahrung vorliegt. Auch andere potentielle Messgrößen wie z.B. Anzahl der Veröffentlichungen oder auch das Einwerben von Drittmitteln sind nicht sinnvoll, da sie stets nicht auf das Kernziel (gute Ausbildung) fokussiert sind oder eine andere Zielgruppe vor Augen haben (nicht die Studierenden).

Es ist übrigens alles andere als ein Gegenbeweis, wenn man in diesem Zusammenhang auf das Ausland verweist, wo diese Messgrößen häufig Anwendung finden. Denn es gibt nicht einmal in Ansätzen einen Beweis, dass damit irgendeine Leistung gesteigert wurde.

Die volkswirtschaftliche Sicht

Es gilt als „politically correct“, wenn man auch für Beamte eine leistungsbezogene Bezahlung verlangt und dazu gehören auch die Hochschullehrer. Es erscheint als eine Binsenweisheit, dass die Bezahlung der Hauptleistungsanreiz ist. In dem kürzlich erschienenen Buch von Grand²⁾ wird der Mechanismus als „knavish“ bezeichnet. In der Abb. 2 ist er durch die gestrichelte Supply Kurve S_{kna} dargestellt.

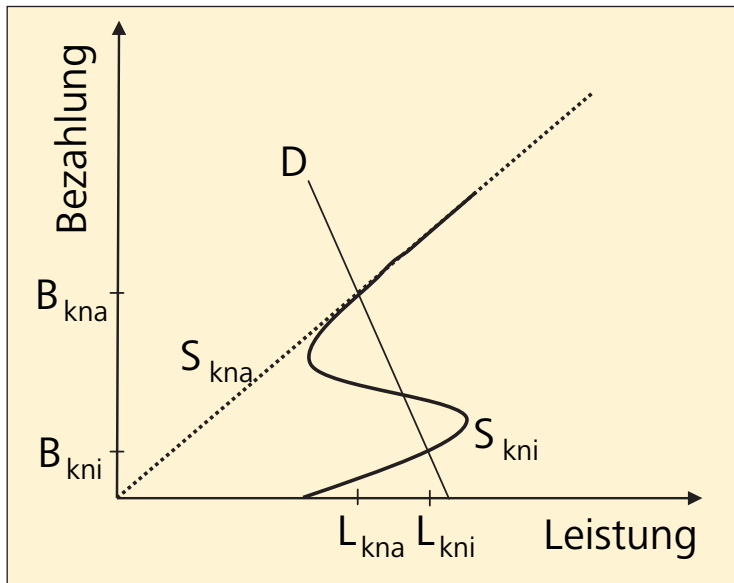


Abbildung 2

Eine solche Kurve spiegelt das als normal geltende Verhalten wider. Sicher ist es in vielen Berufszweigen anzutreffen. Auch wenn es vielleicht den häufigsten Zusammenhang zwischen Bezahlung und Leistung widerspiegelt, ist es keineswegs die einzige Möglichkeit.

Der Mensch verrichtet eine Vielzahl von Tätigkeiten, für die er gar nicht oder nicht „marktüblich“ entlohnt wird. Das Kümmern um die eigene Familie ist hier an erster Stelle zu nennen. Aber natürlich gibt es ein solches Verhalten auch außerhalb der eigenen Familie. Es wird mit dem Begriff Altruismus belegt, der unter anderem den Kern der christlichen Wertvorstellung darstellt. Viele ehrenamtliche Tätigkeiten sind z.B. nur dadurch zu erklären, dass Menschen zumindest teilweise eine altruistische Prägung haben. Grand²⁾ zeigt, dass sehr viele Menschen, die im Dienste der Gemeinschaft arbeiten, zumindest zum großen Teil nicht materiell, sondern altruistisch motiviert sind. Das trifft auch dann zu, wenn sie für ihre Tätigkeiten bezahlt werden. Selbst wenn es die einzige Einkommensquelle ist, ist die Motivation häufig nicht materiell.

Zur Abgrenzung eines reinen Altruisten nennt Grand²⁾ diese Menschen „Knights“ und ihr Verhalten „knightly“. Interessanter als die eigentliche Defini-

tion von Knights ist ihre Darstellung im Bezahlungs-Leistungs-Diagramm (Abb. 2). Es ist dort mit der durchgezogenen Kurve S_{kni} bezeichnet. Als quasi definierende Eigenschaft folgt, dass Knights für weniger Bezahlung mehr Leistung erbringen. Es zeigt sich, dass auch Knights auf monetäre Anreize reagieren, aber etwas anders. Der Anreiz funktioniert eher wie ein Lob oder eine Bestätigung. Viele Untersuchungen haben gezeigt, dass eine förmliche Anerkennung die Leistung steigert. Grand²⁾ nennt es „Crowding-in“.

Wird diese Anerkennung aber nur noch mit einer höheren Bezahlung gleichgesetzt, so entsteht das, was Grand²⁾ mit dem Begriff „Crowding-out“ bezeichnet. Die entsprechende Person erkennt, dass die Bezahlung zwar mit der Leistung steigt, aber immer noch unter einer reinen Vergütung für einen Knave liegt. Der Knight wird förmlich dazu getrieben, sich in einen Knave zu verwandeln. Die Kurve S_{kni} in Abb. 2 nähert sich dann der Kurve S_{kna} .

Das beschriebene Verhalten ist alles andere als eine wissenschaftliche Fiktion. Zahlreiche soziologische Studien zeigen (siehe z.B. Grand²⁾ und dort zitierte Literatur wie z.B. Titmuss³⁾), dass

ein solches Verhalten in der Praxis durchaus existiert. Bei Grand²⁾ werden dazu z.B. das medizinische Pflegepersonal oder auch Lehrer genannt. Interessanterweise wird die Berufsgruppe der Hochschullehrer gar nicht erwähnt, obwohl es keinerlei Argumente gibt, warum sie sich auf der Kurve S_{kna} und nicht S_{kni} bewegen sollten. Schließlich verzichtet ein in der Praxis sehr erfolgreicher Akademiker bei seiner Berufung als Hochschullehrer an eine Fachhochschule auf einen erheblichen Teil seines bisher erzielten Gehaltes. Jede stark leistungsabhängige Bezahlung eines Hochschullehrers wird bei bleibenden Durchschnittsgehältern dazu führen, dass sich die Leistung verringert.

Um dies zu verdeutlichen, wurde die (beliebige) Demand-Kurve D in Abb. 2 eingezeichnet. Man sieht, dass sich die Leistung von L_{kni} auf L_{kna} verringert und die Bezahlung von B_{kni} auf B_{kna} steigen muss. Die Form der eingezeichneten Demand-Kurve D ist natürlich hier frei gewählt. Bei der Besoldungsreform ist der Gesamtpfennig bekanntlich fix. Wir haben damit eine waagerechte Demand-Kurve D . Somit folgt ein drastischer Leistungsabfall und damit genau das Gegenteil von dem, was die Besoldungsstruktur zum Ziel hatte.

Nicht alle Hochschullehrer werden Knights sein. Wie in jeder Berufsgruppe wird es eine Mischung geben. Wie oben gezeigt ist es sinnvoll, ein knightly Verhalten zu fördern. Ein knavish Verhalten impliziert eine deutlich geringere Leistung oder bei gleichem Leistungs-niveau deutlich höhere Kosten. Titmuss³⁾ (und darauf aufbauend auch Grand²⁾) zeigen, dass Knaves einen intrinsischen Antrieb haben, eine hohe Qualität vorzutauschen, wenn die Leistung schlecht messbar ist. Auf diese Art und Weise

finden sie ihr betriebswirtschaftliches Optimum. Die schlechte Messbarkeit der Leistung trifft nun aber gerade auf die Lehre zu. Wenn der Hochschullehrer ein Knave ist, so würde er logisch handeln, wenn er seine wesentliche Energie dazu benutzt, seine Leistung schön darzustellen und nicht etwa viel zu leisten, was aller Vermutung nach einen größeren Aufwand bedeuten würde.

Schlussfolgerung

Der Gesetzgeber hat mit der W-Besoldung beschlossen, Hochschullehrer „leistungsabhängig“ zu bezahlen. Eine betriebswirtschaftliche Betrachtung zeigt, dass das notwendige Leistungscontrolling hier aus prinzipiellen Gründen nicht durchführbar ist. Welches Verfahren zum Leistungscontrolling auch immer eingesetzt wird, es unterscheidet sich im durchschnittlichen Gesamteffekt nicht von einem Losverfahren, in dem die Leistung ausgewürfelt wird. Aller Vermutung nach werden die angestrebten Verfahren jedoch viel aufwendiger als Würfeln sein, wodurch viele Ressourcen nutzlos verbraucht werden. Obwohl dieses Argument allein die W-Besoldung bereits ad absurdum führt, wäre sie trotzdem alles andere als zielführend. Insbesondere kann man zeigen, dass sich beim Einsatz gleicher finanzieller Mittel die Leistung erheblich verringern wird.

Was sollte nun getan werden? Das Einfachste und Wirkungsvollste wäre es, die Reform zurückzunehmen und alles beim Alten zu belassen. Leider ist damit nicht zu rechnen. Da also „nur“ noch die konkrete Ausgestaltung der W-Besoldung zur Debatte steht, so sollte sie so erfolgen, dass das Ergebnis der alten Struktur möglichst ähnlich sieht, um den Schaden zu minimieren. Möglich

wäre es z.B., allen W-Kollegen alle zwei Jahre eine praktisch konstante Leistungszulage zu gewähren, was zumindest teilweise (inoffiziell) angestrebt wird.

Abschließend möchte ich noch ein paar Gedanken zu einer sinnvollen Reform darlegen, die die Leistung der Hochschulen steigern könnte. Wenn man von einem knightly Verhalten ausgeht, so gibt es durchaus Methoden, die Leistungsfähigkeit zu steigern. Auf den Einzelnen bezogen wird es sich dabei maximal um kleine Incentives handeln. Wenn man die Leistung einer Hochschule (nicht die des einzelnen Hochschullehrers!) z.B. daran misst, wie gut die Absolventen im jeweiligen Beruf zurechtkommen, so könnte man dies in einer offiziellen „Hitliste“ zusammenstellen. Das Incentive hätte dann die Form Lob (oder Tadel). Es wäre auch denkbar, die Mittelzuweisung der Hochschulen von der so gemessenen Leistung abhängig zu machen. (Aber sicher nur im geringen Umfang, sonst würde sich das oben erwähnte Crowding-out einstellen) Solche zusätzlichen Mittel könnten dann dazu verwendet werden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wie dargelegt wäre es jedoch kontraproduktiv zu versuchen, es in irgendeiner Form auf den Einzelnen herunter zu brechen. ■

- 1) Michael Grabinski, Vorlesung Unternehmensführung, unveröffentlicht
- 2) Julian Lee Grand, Motivation, Agency, and Public Policy, Oxford 2003
- 3) R. Titmuss, The Gift Relationship, 1971 (auch Neuauflage 1997)

Forschung und Entwicklung

Forschung an der FH München – FH³-Programm des BMBF fördert weitere Projekte

Automatische Objektextraktion aus Laser-scannerdaten (Prof. Dr. Peter Krzystek, FB Geoinformationswesen)

Zielsetzung des zusammen mit der Fachhochschule Stuttgart-Hochschule für Technik beantragten Projektes ist die Erfassung und Analyse von Waldstrukturen mit Hilfe von Laserstrahlen, die von einem Flugzeug ausgesendet werden und die Waldoberfläche sehr dicht abtasten. Prof. Krzystek entwickelt diese Technik in enger Zusammenarbeit mit der Forschungsabteilung der Nationalparkverwaltung Bayerischer Wald und der Firma Geolas. Mit einem neuartigen flugzeuggestützten Laserscanner wird die gesamte reflektierte Intensität eines zum Boden durchgedrungenen Laserstrahls registriert. Da die empfangene Laserintensität die vollständige Information der reflektierenden Baumstruktur beinhaltet, werden aus den Messdaten neben dem Geländemodell auch Parameter wie Baumposition, Baumart und Biomasse bestimmt und damit wichtige Aussagen über die Waldentwicklung ermöglicht.

Geklebte Verbindungen im konstruktiven Glasbau (Prof. Dr. Ömer Bucak, FB Bauingenieurwesen)

Aus der modernen Architektur sind vollständig verglaste Gebäude nicht mehr wegzudenken. Dabei soll die tragende Struktur immer weniger sichtbar sein, die Konstruktionen werden transparenter und optisch leichter. Um dies zu erreichen, werden mechanische Verbindungen zunehmend durch geklebte Verbindungen abgelöst. Eine herausragende Rolle spielt dabei der Werkstoff Silikon. Der Silikon-Glasfassadenbau eröffnet Architekten und Fassadengestaltern neue Wege, das kreative Potenzial von Glas in Fassaden, Dächern und Innenanwendungen mit Klebeverglä-

sungstechniken in vollem Umfang zu nutzen. Jedoch fehlt es an Wissen über eine optimale Auslegung der Silikonverklebung sowie über die entsprechende Nachweisführung zur Einhaltung einschlägiger Vorschriften. Ziel des Projekts ist es, allgemeine Materialmodelle für Silikonwerkstoffe zu erarbeiten, die das Potential von Silikon für tragende Verklebungsanwendungen im Bauwesen aufzeigen. Im Bereich Glasfassadenbau und in verwandten Fachgebieten wird damit ein Innovationsschub erwartet.

Christina Kaufmann

Airbus und die HAW Hamburg forschen gemeinsam im Verbundprojekt

Das Unternehmen Airbus Deutschland, die Bremer Firma CeBeNetwork und die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) forschen gemeinsam in einem Verbundprojekt an innovativen Klimasystemen in Flugzeugkabinen. Das Ziel ist, durch Anwendung neuer Klimaanlagekonzepte eine Reduzierung des Energieverbrauchs bei gleichzeitig hohem Passagierkomfort zu erreichen.

Das Verbundprojekt mit dem Namen „Funktionale Modellbibliothek des Environment Control Systems“, kurz FLECS genannt, ist ein Computer gestütztes Auslegungsverfahren für energiesparende Klima-Systeme in modernen Verkehrsflugzeugen. Unter Verwendung von kommerzieller Standardsoftware werden hierbei die Komponenten des Klima-Systems einer Flugzeugkabine in einer Gesamtsimulation abgebildet. Unterschiedliche Systemarchitekturen können damit im frühen Entwicklungsprozess getestet und

bewertet werden. Das Projekt wird im Studiendepartment Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau der Fakultät Technik und Informatik der HAW Hamburg unter der Leitung von Prof. Dr.-Ing. Dieter Scholz durchgeführt. Bei Airbus Deutschland ist der Bereich „Engineering Air Systems Technologies and Processes“ beteiligt.

Die Aufgaben im Verbundprojekt FLECS sind genau verteilt: Die HAW Hamburg ist für das Projektmanagement, die thermodynamische Modellbildung und die Verifikation der Modellbibliothek zuständig, Airbus Deutschland für die Definition der Anforderungen und CeBeNetwork für die Softwaretechnik. Die Hamburger Behörde für Wirtschaft und Arbeit unterstützt die Forschung der HAW Hamburg innerhalb des Verbundprojekts FLECS bei einer Laufzeit von zwei Jahren mit zirka 162.000 Euro.

Für die Durchführung des Projekts konnte an der HAW Hamburg im Studiendepartment Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau ein wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellt werden.

Katharina Jeorgakopulos

Wissenstransfer

Theorie und Praxis des deutschen und chinesischen Haushaltswesens

Die Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) veranstaltete in Kooperation mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) und der Hamburger Finanzbehörde vom 5. bis 16. September 2005 ein Trainingsseminar zum Haushaltswesen. Zum ersten Mal wurden Mitglieder des Haushaltsausschusses des chinesischen Parlaments und der Parlamente der chinesischen Provinzen in Deutschland zum Haushalts-

recht geschult. Das Seminar ist Teil eines Rechtsberatungsprojekts der GTZ mit dem chinesischen Volkskongress.

In den zwei Wochen Trainingsseminar spielten neben der Erstellung und Verabschiedung des Haushalts und den Mechanismen der Budgetüberwachung auch allgemeine Fragen des Steuerrechts eine zentrale Rolle. Mit dem Seminar sollten Praktiker der Zentralebene Chinas und seiner Provinzen mit der Theorie und Praxis des deutschen Haushaltswesens bekannt gemacht werden. Neben Anregungen für die in China geplante Reform des Haushaltsrechts standen praktische Erfahrungen der Kollegen aus Deutschland zur Verfügung.

Alle drei Beteiligten betraten mit diesem Kurs Neuland. In der praktischen Arbeit der GTZ in Peking steht in der Regel die Gesetzgebungsberatung im Vordergrund. Der Fachbereich Public Management der HAW Hamburg und die Hamburger Finanzbehörde nehmen aktiv teil an der Rechtsimplementierung in China. Sowohl für die Entwicklung in China selbst als auch den Erfolg ausländischer Investoren in China spielt die Implementierung des Rechts eine immer stärkere Rolle. Daher soll diese Veranstaltung zukünftig jährlich mit Teilnehmern aus allen chinesischen Provinzen stattfinden.

Katharina Jeorgakopulos

Botschafter für Windkraft in Japan

Als einzige deutsche Fachhochschule, die im Rahmen der Akademischen Sommerschule vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) gefördert wird, präsentiert sich die Fachhochschule Kiel während des Deutschlandjahres 2005/2006 in Japan. Vom 3. bis 16. Oktober hat sie die „Engelbert-Kaempfer-Summer School 2005“

zum Thema Windenergie in Ashikaga City veranstaltet. Ihre Veranstaltungspartner sind die Japan Wind Energy Association (JWEA), das Kompetenzzentrum Windenergie Schleswig-Holstein und das Ashikaga Institute of Technology.

89 Hochschulen hatten sich im Dezember 2004 beim DAAD für das Programm „Summer Schools im Ausland 2005“ beworben. Die Fachhochschule Kiel gehört zu den 17 Hochschulen, die in diese Förderung aufgenommen wurden. Sie ist als größte Fachhochschule des Landes Schleswig-Holstein eine der international aktivsten Hochschulen in Deutschland.

Das Projekt „Deutschland in Japan“ war im Frühjahr dieses Jahres von Bundespräsident Horst Köhler eröffnet worden. Deutschland präsentiert sich ein Jahr lang in seiner ganzen Vielfalt als aktiver Wirtschaftspartner, traditionsreiche Kulturturnation sowie moderner Bildungs-, Forschungs- und Investitionsstandort.

Das Land Schleswig-Holstein konnte in den vergangenen Jahren einen erheblichen Forschungs- und Technologievorsprung bei großen Windanlagen erlangen. Von weltweit etwa zehn Entwicklungsprojekten für Multi-Megawatt-Windkonverter werden allein fünf in Schleswig-Holstein bearbeitet. An dem im Sommer 2004 gegründeten „Kompetenzzentrum Windenergie Schleswig-Holstein“ sind 18 Professoren aus sechs Hochschulen beteiligt.

Klaus Nilius

Bachelor-Studiengänge

Bachelor für Pflegepädagogik an der Katholischen Stiftungsfachhochschule München (KSFH)

Zum ersten Male wird in Bayern im kommenden WS 2005/06 der Studien-

gang Pflegepädagogik als Fachhochschulstudiengang angeboten. Dieses Studium an der Katholischen Stiftungsfachhochschule München (KSFH) dauert einschließlich eines Praxissemesters sieben Semester. Es dient der Ausbildung von Lehrkräften an den Schulen des Gesundheitswesens und endet mit dem Abschluss des „Bachelor of Arts“. Es handelt sich um einen integrierten Studiengang Pflegemanagement/Pflegepädagogik, bei dem die Studenten/innen in den ersten zwei Semestern gemeinsam studieren. Danach teilen sich die Fachrichtungen auf, der Abschluss „Pflegemanagement“ qualifiziert für leitende Positionen und Managementaufgaben, zum Beispiel als Pflegedienstleitung in einer Einrichtung des Gesundheitswesens. Der Abschluss Pflegepädagogik wiederum hat zum Ziel, für Lehraufgaben in der Aus- und Weiterbildung im Bereich Pflege zu qualifizieren. Pflegepädagogen/innen sollen in der Lage sein, Aufgaben im Bereich des Unterrichts und der Lehre eigenverantwortlich und fachkundig wahrzunehmen, zum Beispiel an den Berufsfachschulen für Kranken- oder Altenpflege.

Notwendig geworden ist der neue Studiengang durch eine veränderte Rechtsvorschrift des Bundes, wonach künftig die Lehrkräfte an Kranken- oder Altenpflegesschulen einen Hochschulabschluss nachweisen müssen. Im Freistaat werden an den rund 160 Berufsfachschulen pro Jahr etwa 50 neue Pflege-Lehrkräfte benötigt. Voraussetzung ist die Fachhochschulreife und eine Berufsausbildung in einem Pflegeberuf.

Rudolf Sturmberger

Neuer Bachelor-Studiengang in Wissenschaftsjournalismus

Bereits 2004 war die Fachhochschule Darmstadt in einem Wettbewerb der Volkswagen-Stiftung, der Bertelsmann-Stiftung und der BASF AG für das Konzept des neuen Studiengangs Wissenschaftsjournalismus ausgezeichnet worden. Der Studiengang wird ab dem Wintersemester 2005/2006 angeboten. Das auf sechs Semester angelegte Studienprogramm ist eine Kooperation der Fachbereiche Sozial- und Kulturwissenschaften, Chemie- und Biotechnologie sowie Mathematik und Naturwissenschaften. Bis zum Abschluss mit dem Bachelor of Arts (B.A.) werden den Studierenden journalistische Kompetenz, gesellschaftswissenschaftliche Kenntnisse und eine naturwissenschaftliche Grundausbildung vermittelt.

Charakteristisch für den neuen Studiengang ist die Kooperation von Wissenschaft, Medien und Wirtschaft. Dadurch können Studierende schon während der Ausbildung verschiedene Arbeitsfelder kennen lernen und erste Kontakte zur Berufswelt knüpfen.

Susi Tesch

Architektur als Bachelorstudiengang an der FH Frankfurt

Ab dem Wintersemester 2005/2006 bietet die FH Frankfurt am Main den Bachelorstudiengang Architektur an. Er dauert sechs Semester und schließt mit dem „Bachelor of Arts“ ab. Damit wird der achtsemestrige Diplomstudiengang Architektur abgelöst.

Im Mittelpunkt des Bachelorstudienganges steht die angewandte, praxisorientierte Entwurfs- und Projektarbeit. Das Studium vermittelt neben den Kompetenzen zur Lösung klassischer Hochbauaufgaben auch die Grundlagen des Städtebaus.

Der erfolgreiche Bachelorabschluss qualifiziert für das anschließende Masterstudium, welches zum höheren öffentlichen Dienst, zum Eintritt in die Architektenkammer sowie zur Promotion berechtigt.

Angelika Hutzel

Fachhochschule Wiesbaden: Neue, forschungsorientierte Physikstudiengänge mit Bachelor- und Masterabschluss

Als erster Fachbereich am Studienort Rüsselsheim der Fachhochschule Wiesbaden bietet der Fachbereich „Physikalische Technik“ ein konsekutives Bachelor-Master-Studium an. Dem sechsemestrigen Bachelor of Science-Studiengang „Physikalische Technik“ folgt der viersemestrige Studiengang „Angewandte Physik“ mit dem Abschluss Master of Science. Im Bachelor-Studiengang kann der Studierende zwischen den Schwerpunkten Mikrosystemtech-



Medizintechnik ist einer von vier Schwerpunkten des neuen Studienangebots im Rüsselsheimer Fachbereich Physikalische Technik der Fachhochschule Wiesbaden: hier ein Blick in das Labor für Medizintechnik.

nik, Medizintechnik, Computational Engineering und Physikalische Technik wählen. Praxisnah wird das Studium vor allem durch Praktika, Laborveranstaltungen und das Industriepraktikum gestaltet. Aktuelle Forschungs- und Ent-

wicklungsaufgaben im Hochtechnologiebereich wie in der Photonik, der Mikro- und Nanostrukturphysik, der Quantenelektronik und Oberflächenphysik besitzen einen hohen Stellenwert bei den Studieninhalten des Master-Studienganges. Hier liegt der Akzent beim Studium darauf, durch Einbindung in die Forschung die Studierenden zu eigenständiger Forschungstätigkeit zu befähigen.

Im Bachelor-Studiengang soll trotz der verkürzten Studiendauer die hohe Qualität der Ingenieurausbildung durch Straffung der Lehrinhalte und z.B. durch die Verlegung des Industriepraktikums in die vorlesungsfreie Zeit erreicht werden. Der Masterstudiengang mit seinen zwei Theoriesemestern, einem Forschungssemester und einem Semester für die Anfertigung der Master-Thesis vertieft die physikalisch-technologische Basis des Bachelor-Studiengangs. Die studentische Mitwirkung an Forschungs- und Entwicklungsprojekten dient dem Einstieg in aktuelle Forschungs- und Technologiegebiete. Hierfür hat der Fachbereich „Physikalische Technik“ renommierte Forschungspartner an der Seite wie z.B. das MPI für Polymerforschung Mainz, die Gesellschaft für Schwerionenforschung in Darmstadt, die Universität Mainz oder etwa das Institut für Mikrotechnik Mainz. Neben zahlreichen modernen Labors gehören auch ein fachbereichseigener Reinraum und ein Ionenbeschleuniger zur technischen Ausstattung für Lehre und Forschung. Weitere Pluspunkte sind zum Beispiel die individuelle Betreuung im Rahmen kleiner Studierendenteams und der frühe Kontakt zu Firmen, d.h. zur beruflichen Praxis.

Ausstattung

Fachhochschule Gelsenkirchen bekommt „UNESCO Chair“

Die Fachhochschule Gelsenkirchen bekommt am zweiten Juni als bisher erste Hochschule in Nordrhein-Westfalen und einzige Fachhochschule in Deutschland einen UNESCO-Lehrstuhl. Lehrstuhlinhaberin des „UNESCO Chair für „Entrepreneurship and Intercultural Management“ wird Prof. Dr. Christine Volkmann, die bereits seit 1999 am hochschuleigenen Institut zur Förderung von Innovation und Existenzgründung lehrt und forscht.

UNESCO-Lehrstühle tragen zu einem weltweiten Netzwerk zwischen Hochschulen und Forschungszentren bei und damit zu einer stärkeren Internationalisierung von Lehrenden und Studierenden. Weltweit gibt es mehr als 500 solcher Lehrstühle. Der Gelsenkirchener UNESCO-Lehrstuhl ist erst der Fünfte in Deutschland. Die vier anderen sind an den Universitäten Trier, Kiel, Mannheim und Magdeburg errichtet.

Den Festvortrag zur Verleihung des „UNESCO Chairs“ in Gelsenkirchen wird der ehemalige Bundeskanzler Dr. Helmut Kohl halten. Der Titel seines Vortrags ist „Die Zukunft Europas“.

Die Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule Gelsenkirchen und der UNESCO besteht schon länger. Bereits im Januar 2004 legten die Hochschule, das UNESCO-Europazentrum für Hochschulbildung und die Deutschland-Kommission der UNESCO die „Gelsenkirchener UNESCO-Erklärung“ vor, die Einbindung unternehmerischer Inhalte in die Hochschulausbildung fordert.

Susanne Bieder

Selbstständige Hochschulabsolventen mit ihrer Situation zufrieden

Studie zeigt *dennoch Stagnation bei der Selbstständigkeit*

Hochschulabsolventen, die sich selbstständig machen, sind mit ihrer beruflichen Situation überwiegend zufrieden. Nach einer am Sonntag in Berlin vorgestellten aktuellen Auswertung zur „Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen fünf Jahre nach dem Studium“ werden von den Befragten vor allem die großen Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsinhalte, Organisation und Arbeitsweise positiv bewertet. Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) von der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH erstellt. Sie ist eine gesonderte Auswertung von repräsentativen Befragungen der Examensjahrgänge 1997 und 2001.

Demnach waren die Selbstständigen unter den Absolventen des Examensjahrgangs 1997 fünf Jahre nach dem Examen mit ihrer beruflichen Position deutlich zufriedener (81 Prozent) als die Angestellten (33 Prozent). Dies galt für die Tätigkeitsinhalte, die 83 Prozent der Selbstständigen positiv bewerteten und 69 Prozent der Angestellten. Unter den Selbstständigen bezeichneten 88 Prozent die Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen, als sehr gut, unter den Angestellten waren das 74 Prozent.

Die HIS stellte gleichzeitig eine Stagnation bei der Bereitschaft zur Selbstständigkeit fest. Zwar wies der Absolventenjahrgang 2001 mit mehr als 4 Prozent die höchste Selbstständigenquote kurz nach Ende des Studium auf und übertraf die bei vorhergehenden Erhebungen ermittelten Werte deutlich (1989: 2,1 Prozent; 1993: 3,5 Prozent; 1997:

3 Prozent). Gleichzeitig aber sank der Anteil derjenigen, die fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss selbstständig waren über die Jahre von neun Prozent (1993) auf etwa sieben Prozent (1997).

Selbstständigkeit entstand ganz überwiegend im Dienstleistungssektor, in dem über 90 Prozent der Selbstständigen angesiedelt waren. Fünf Jahre nach dem Studienabschluss zeigte sich im Examensjahrgang 1997, dass vor allem Absolventinnen und Absolventen der Studiengänge Architektur (mit FH-Diplom zu 20%, mit Uni-Diplom zu 8%), Jura (16%) und Psychologie (7%) sowie aus Magisterstudiengängen (9%) selbstständig waren. In der Medizin begann die Phase der Selbstständigkeit zu einem noch späteren Zeitpunkt, was mit dem späteren Abschluss der Facharzt Ausbildung erklärt werden kann. Unterdurchschnittlich selbstständig machten sich innerhalb der ersten fünf Jahre Ingenieure, Naturwissenschaftler und Informatiker. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften war erst nach der Promotionsphase mit steigender Selbstständigkeit zu rechnen. Offenbar spielte auch der persönliche Hintergrund eine Rolle. So neigten insbesondere Kinder von Selbstständigen überproportional häufig (12 Prozent) dazu, sich ebenfalls selbstständig zu machen.

Das Einkommen der Selbstständigen lag bei einer sehr großen Bandbreite insgesamt auf dem durchschnittlichen Niveau der angestellten Akademiker. 38 Prozent der befragten Selbstständigen hatten ein Jahreseinkommen unter 30.000 Euro; 24 Prozent verdienten über 60.000 Euro im Jahr. Etwa 40 Prozent der Selbstständigen beschäftigten keine weiteren Mitarbeiter, 13 Prozent hatten mindestens 20 Mitarbeiter; 2 Prozent über 100 Mitarbeiter.

Leserbrief

Digitale White Boards

Mit Interesse habe ich den Artikel „Der Einsatz Digitaler White Boards in der Mathematikausbildung“ gelesen. Im Studiengang Medientechnik der HAW-Hamburg wird ebenfalls ein White Board eingesetzt und wir haben den im Artikel vermerkten Umstand, dass jeder Punkt an dieser Tafelfläche ohne Verschieben der Tafel vom Dozenten erreichbar sein muss, als Nachteil empfunden. Abhängig von der Höhe, in der die Tafel angebracht wird, sind entweder die oberen Tafelteile für kleinere Dozenten oder die unteren Tafelteile für größere Dozenten schwer erreichbar. Wir haben uns daher dafür entschieden, das White Board vertikal verschiebbar zu installieren und als Beamer ein Gerät mit einer sogenannten „lens-shift“ Optik einzusetzen, dessen Bild mit der Fernbedienung oder direkt über eine Rechnerschnittstelle (RS232) ebenfalls vertikal verschiebbar ist. In einem Projekt wurde von den Studenten Bohnhoff, Emmerich und Hermanns für den Beamer eine kleine Regelung entwickelt, die die Beamer-Optik mit Hilfe von Fotosensoren jederzeit so nachfährt, dass das projizierte Bild den vertikalen Bewegungen des White Boards folgt. Einen kurzen Bericht zu diesem Projekt findet man auf der Homepage des Studiengangs Medientechnik (www.mt.haw-hamburg.de) unter Campus/Labore/ERC/Projekte.

Thomas Veeseer,
Prof. an der HAW Hamburg

BMBF

Ausländische Erfahrungen mit der Studienstrukturreform



Karl-Otto Edel

Prof. Dr.-Ing. habil.
Karl-Otto Edel
Fachbereich Technik
Fachhochschule
Brandenburg
Magdeburger Str. 50
14770 Brandenburg/Havel
edel@fh-brandenburg.de

Dänemark

Konsekutive Bachelor-Master-Studiengänge haben in den angelsächsisch dominierten Ländern Europas, in Großbritannien, Irland und Malta Tradition. Schon vor dem Beginn des Bologna-Prozesses wurden sie in Dänemark, Norwegen, Schweden und Island sowie in den baltischen Republiken Estland, Lettland und Litauen und einigen osteuropäischen Ländern, u.a. in Bulgarien, eingeführt. Der Anpassungsprozess ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich weit gediehen.

In Dänemark gab es bis Ende der 1980er Jahre nur ein einstufiges Studium. 1993 wurde die Möglichkeit geschaffen, nach dreijährigem Studium im Kandidat-Programm einen ersten, dem Bachelor entsprechenden akademischen Grad abzulegen. Nach weiteren zwei Studienjahren kann der dem Master bzw. Magister entsprechende akademische Grad erworben werden. Im Ingenieurwesen werden anstelle der Abschlussbezeichnungen Kandidat und Magister die Bezeichnungen Diplom-Ingenieur für die Bachelor-Stufe und Civil-Ingenieur für die Master-Stufe verwendet. Neben dem gestuften Studiensystem besteht weiterhin das fünf Jahre dauernde einjährige Hochschulstudium.

In Dänemark bildet die „Bachelor“-Stufe nur in wenigen Fällen einen eigenen abschließenden Studiengang. Meistens bildet sie die Grundlage für das weiterführende Studium zum Magister. Die Einführung der gestuften Studienstruktur hat in Dänemark nur geringe Auswirkungen auf das gesamte Studiensystem gehabt, da einerseits die Zulassungsbedingungen zu den beiden unter-

schiedlichen Studiensystemen die gleichen sind und andererseits nur in wenigen Fällen im gestuften System Qualifikationsauflagen für den Übergang von der ersten zur zweiten Stufe gemacht werden.

Die Durchlässigkeit innerhalb der Studiensysteme ist in Dänemark recht gut ausgebildet. 90% derjenigen Studenten, die im gestuften System den Grad eines Kandidaten erworben haben, setzen ihr Studium bis zum Erreichen des Magistergrades fort.

Dänemark kann insofern als Musterland für die Integration des gestuften angelsächsischen Studiensystems angesehen werden, bei dem der traditionelle Studienverlauf durch diese Umstellung nicht in irgendeiner Weise tangiert worden ist.

Finnland

In Finnland wurden die 1980 abgeschafften Bachelor-Grade 1995 wieder eingeführt.¹⁾ Die Studienabschlüsse folgen einer dem Bachelor-Master-System vergleichbaren Diplomstruktur, allerdings verlassen weniger als 20% der Studierenden die Universität mit einem tieferen als dem Master-Abschluss.²⁾

Im Zusammenhang mit der Einführung des akademischen Grades eines Bachelors in Deutschland im Rahmen des Bologna-Prozesses als berufsqualifizierenden Abschluss oder als Zwischenabschluss auf dem Wege zum Master sind die Beweggründe, die in Finnland vorgelegen haben, bei der Abschaffung des Bachelor-Niveaus 1980 und bei der Wiedereinführung 1995 von großem

Trotz seiner dringenden Reformbedürftigkeit scheint das deutsche Diplomstudium grundsätzlich erfolgreich und erneuerungsfähig zu sein. In Kenntnis der neueren internationalen Entwicklungen wäre es vorschnell, das seit 100 Jahren existierende deutsche Diplomstudium zum Auslaufmodell zu erklären und ausschließlich auf das Bachelor-Master-System zu setzen.

Interesse. Hierzu liegen bedauerlicherweise aber keine Angaben vor.

Die überwiegend negativen Erfahrungen mit dem gestuften Studiensystem in Dänemark und Finnland fasste der Generalsekretär der Schweizer Hochschulrektorenkonferenz Nägeli wie folgt zusammen:³⁾

- Die Einführung eines zweistufigen Studiensystems birgt die Tendenz in sich, nicht die Gesamtstudienzeit zu verkürzen, sondern diese zu verlängern, da der überwiegende Teil der Studenten sich nicht mit dem ersten Abschluss zufrieden gibt, sondern auch noch den zweiten Abschluss anstrebt.
- Die als notwendig herausgestellte verbesserte Betreuung der Studenten in kleineren Gruppen läßt sich aus finanziellen Gründen kaum realisieren.
- Die Studienkosten steigen eher durch den Übergang zu dem konsekutiven Studiensystem, als dass sie sinken.
- Es ist schlichtweg unmöglich, in einem dreijährigen Basisstudium sowohl eine solide wissenschaftliche Grundlage, als auch eine spezifische Berufsbefähigung zu vermitteln.
- Durch die stärkere Einbeziehung von berufsorientierten Aspekten werden die Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen zunehmend verwischt.
- Es gibt fachliche Bereiche, die sich nicht sinnvoll in zwei Stufen unterteilen lassen. Beispiele hierfür sind die Medizin und die Ingenieurwissenschaften.
- Die Akzeptanz der neu eingeführten akademischen Grade des Bachelors am Arbeitsmarkt ist völlig ungewiss. In Dänemark liegen sogar sehr negative Erfahrungen vor. Die mit dem

Grad eines Bachelors ihr Studium beendenden Studenten riskieren Lohneinbußen bei Aufnahme einer Berufstätigkeit.

- Da sich die Universitäten infolge der Wissenschaftsentwicklung ständig von sich aus erneuern und anpassen müssen, besteht keine Notwendigkeit einer Reformation durch politische Steuerung „von oben“.
- Infolge der Notwendigkeit der Anpassung der Universitäten an neuere Entwicklungen entsteht durch eine externe Akkreditierung ein Kontrollapparat, der überflüssig und fachlich inkompetent ist, finanzielle und personelle Ressourcen verschleudert und die wissenschaftliche Entwicklung der Hochschulen nur behindert.

Zur Studienstrukturreform in Griechenland⁴⁾

Der erste akademische Grad, der nach einem Studium von vier bis fünf Jahren (nach 6 Jahren in der Medizin) verliehen wird, ist in Griechenland der Ptychio oder das Diplom. Die Universitäten bieten einen Typ des Master-Grades nach einem weiterführenden, ein oder zwei Jahre dauerndem Studium an, der als „postgraduate diploma of specialisation“ bezeichnet wird. Obwohl das griechische System formal aus zwei Stufen (Rängen) besteht, beendet die Mehrheit der Studenten (im Umfang von etwa 75 Prozent) das Studium mit dem Ptychio und strebt nicht nach dem Master oder dem Ph.D.

Es gibt einen generellen Widerstand der Universitäten, der Studenten und der Regierung (staatlichen Verwaltung) zu einer Verkürzung des Ptychio-Studiums auf drei Jahre. Auch der neuerliche Vor-

schlag der Regierung zur Einführung eines zweiten Typs des Master-Grades mit der Bezeichnung „diploma of advanced studies“ und das Angebot eines breiteren Profils als der existierende Master-Grad wurde zurückgezogen auf Grund des Widerstandes der Universitäten und der Studenten.

Das vorgeschlagene neue Hochschulgesetz sieht die Einführung eines neuen integrierten Studienprogramms von mindestens fünfjähriger Dauer vor, hauptsächlich für die Ingenieurwissenschaften, die Architektur, die Landwirtschaftswissenschaften usw. Das wird zum Diplom in den Ingenieurwissenschaften und zum Ptychio in den anderen Bereichen führen. Diese Grade werden den gleichen akademischen Wert haben wie der existierende Master-Grad.

Master-Abschlüsse werden ausschließlich von Universitäten angeboten. Jedoch wertete eine kürzliche Gesetzesänderung die Technologischen Bildungseinrichtungen (Technological Educational Institutions, TEI) auf und machte sie zu einem Teil des griechischen Hochschulsystems. Das bedeutet, dass die TEI nach dem Bestehen einer Qualitätsbewertungsprozedur nunmehr mit ihrem Personal, ihren Möglichkeiten und ihren Einrichtungen bei der Durchführung von Master-Programmen mit den Universitäten kooperieren können. Der Master-Grad wird jedoch in allen Fällen durch die Universität verliehen.

Nach Aussagen von Keller⁵⁾ sind die Situationen in Slowenien und in Rumänien ähnlich der in Griechenland, wo sich an die überkommenen vier- bis fünfjährigen Studiengänge postgraduale Studiengänge anschließen.

Großbritannien und der Bologna-Prozess

Die Sorbonne-Deklaration wurde am 25. Mai 1998 von der Ministerin für Höhere Bildung, Baroneß Tessa Blackstone of Newington, seitens Großbritanniens unterzeichnet. Für Großbritannien unterzeichnete sie ebenfalls die Bologna-Erklärung vom 19. Juni 1999.

Während in Deutschland der Bologna-Prozess zum Anlass für eine grundlegenden Änderung der Hochschulstrukturen genommen wird, wobei immer wieder die Internationalität, das „international anerkannte“ Bachelor-Master-System und die Unumkehrbarkeit des Strukturänderungsprozesses besonders hervorgehoben werden, ist das Verhältnis Großbritanniens zum Bologna-Prozess wesentlich distanzierter oder auch selbstbewußter. Die britische Akkreditierungsagentur „Quality Assurance Agency for Higher Education“ begreift den Bologna-Prozess als Chance, die eigenen britischen Interessen nicht nur zu schützen, sondern auch noch zu stärken. Das mag auch der Grund gewesen sein, weswegen der britische Bildungsminister bezeichnenderweise auch bei der Bologna-Nachfolgekonferenz im September 2003 in Berlin fehlte.⁶⁾

Um nicht nur etwa einem Drittel, sondern rund der Hälfte der britischen Bevölkerung die Chance zu geben, einen akademischen Abschluss zu erringen, wurde es von 2001 an vorerst als Pilotprojekt ermöglicht, schon nach zwei Studienjahren mit einem Abschluss die Universität verlassen zu können.⁷⁾ Der als Foundation degree – Basisdiplom – bezeichnete Abschlussgrad nach zweijährigem Studium ist nicht auf die umfassende Wissensvermittlung für ein langes Berufsleben konzipiert. Vielmehr sollen die Grundlagen für eigenständiges Lernen gelegt werden. Die Argumente der britischen Regierung zur Einführung dieses Abschlussgrades sind die gleichen wie in Deutschland zur Einführung des Bachelor-Master-Systems, nämlich: kür-

zere Studienzeiten, Berufs- und Praxisorientierung, arbeitgeberorientierte Lerninhalte und Vermittlung von Schlüsselqualifikationen.

Seitens des bundesdeutschen BMBF wurde in einer ersten Stellungnahme zu dieser britischen Entwicklung bemängelt, dass dieser Abschlussgrad unterhalb des Bachelors nicht mit der Bologna-Erklärung in Einklang zu bringen sei; nach Feststellungen der Leiterin der Londoner Außenstelle des DAAD ist die Einführung dieses neuen Abschlussgrades „ein Beweis mehr, wie wenig sich zumindest die britische Regierung in Hochschulsachen um Europa schert“.⁸⁾

In einer Erwiderung des CHE⁹⁾ auf die Veröffentlichung von Heike Schmoll am 17.6.2004 in der FAZ wird konstatiert, dass die Einführung des foundation degree in Großbritannien den Bologna-Prozess nicht gefährdet. Es stellt ein Spezifikum des britischen Hochschulsystems dar und ermöglicht durch ein Ergänzungsstudium den Erwerb des Bachelor-Grades.

Eine mehr oder weniger amüsante Meldung,¹⁰⁾ die am 28. Juli 2004 von der Zeitung The Guardian publiziert wurde, deren Inhalt teilweise aber schon seit mehreren Jahren bekannt ist, verkündet die Etablierung und Nachfrage der folgenden innovativen „Mickey-Mouse“-Studiengänge, die mit dem akademischen Grad eines Bachelors abschließen:

- Surf and beach management (Swansea Institute of Higher Education),
- Golf-Management (University of Birmingham),
- „Pilatis“-Schönheitstherapie (University of East London).

Ein Kommentar hierzu erübrigt sich!

Die USA und der deutsche Bachelor

Bisher galt für deutsche Studenten, die in den USA ihr in Deutschland begonnenes Studium weiterführen wollten, die Relation, dass dem US-Bachelor die deutsche Ausbildung „Abitur im 13. Schuljahr + zwei Semester nach der deutschen Zwischenprüfung“ entspricht. Mit der Etablierung des gestuften Systems in Deutschland herrscht an amerikanischen Hochschulen eine große Verunsicherung, da diese Relation nunmehr in Frage gestellt ist. Deutsche Bachelor-Absolventen bekommen Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Studienleistungen und der Aufnahme eines beabsichtigten Studiums in einem Graduiertenprogramm.

In den USA ist der Bachelor (BA) ein berufsvorbereitender Abschluss, so die Aussage des geschäftsführenden Direktors der Fulbright-Kommission, Rolf Hoffmann. Mit diesem Grad ergeben sich verschiedene Möglichkeiten für diese Absolventen:

- Sie beginnen danach ein Fachstudium an einer Professional School.
- Sie beginnen eine akademische Karriere an einer anderen Hochschule.
- Sie nehmen eine Berufstätigkeit auf.

Aus amerikanischer Sicht ist in Deutschland der Bachelor nur eine Durchgangsstation zum Erwerb des Grades eines Masters. Da das Studium bis zum Erwerb des BA in den USA vier, in Deutschland drei Jahre dauert, kann es nach Auffassung der amerikanischen Hochschulen nicht das Gleiche sein. Diese Differenzen in der Wertigkeit ergeben sich daraus, dass gegenwärtig zwar die Schulzeit in Deutschland für die künftigen Studenten mit dem 13. Schuljahr, in den USA mit dem 12. Schuljahr endet, doch ist zu berücksichtigen, dass in Deutschland in vielen Bundesländern Bestrebungen im Gange sind, die Schulzeit bis zum Abitur von 13 auf 12 Jahre zu verkürzen. Somit ist aus amerikanischer Sicht die ursprünglich für deutsche Studenten in den USA verwendete Relation nicht mehr zutreffend.

Um diese Problematik für alle Seiten zufriedenstellend zu lösen, ist es nicht ausreichend, nur das Etikett, die Verpackung, d.h. den formal bzw. nominell identischen Grad eines Bachelors zu betrachten. Von den auf beiden Seiten zuständigen Fachorganisationen muss hinterfragt bzw. belegt werden, welche Kurse der deutsche Bachelor-Absolvent belegt hatte und was die amerikanischen Hochschulen von ihm fachlich erwarten können.

Einstufiges Masterstudium in den USA, Großbritannien und Indien

Einige Tage nach der Verabschiedung der Sorbonne-Deklaration durch die Wissenschaftsminister Frankreichs, Italiens, Großbritanniens und Deutschlands und nahezu ein Jahr vor der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung durch die Wissenschaftsminister von 29 Regierungen fand in den USA in der Zeit vom 3.–6. Juni 1998 ein Kongress in Baltimore statt, der sich mit der Thematik befasste „Realizing the New Paradigm for Engineering Education“.¹¹⁾

Auf dieser Konferenz hielt der Präsident der Nationalen Akademie der Ingenieurwissenschaften der USA, William A. Wulf, einen Vortrag „The Urgency of Engineering Education Reform“, in dem er die Frage stellte, ob der akademische Abschlussgrad eines Bachelors of Science der erste berufsbefähigende Grad bleiben könne.

Ebenfalls ist es schon einige Jahre her, dass die Association of Civil Engineers der USA festgestellt hat, dass sie den Abschluss eines Bachelors für ihre Belange als nicht berufsbefähigend einstufen muss.¹²⁾ In den „ASCE News“ vom November 1998 spricht sich die Association of Civil Engineers für die Abschaffung gestufter Studiengänge aus.¹³⁾ Die Präsidentin der Association

of Civil Engineers plädierte vehement für die Abschaffung des akademischen Grades eines Bachelors, da dieser den Anforderungen des modernen Bauwesens nicht mehr gerecht wird.¹⁴⁾

„Die meisten (akademischen) Berufe – Wirtschaft, Jura und Medizin – betrachten den Bachelor-Grad nicht als einen berufsqualifizierenden Grad, doch das Ingenieurwesen tut es noch,“ äußert sich der Präsident der National Academy of Engineering William A. Wulf, „angesichts der globalen Konkurrenz und der explosionsartigen Zunahme neuer Technologien ändert sich das Berufsbild; wir müssen die Art, wie wir Ingenieure ausbilden, ändern!“¹⁵⁾ Wulf betont nachdrücklich die Dringlichkeit der Reform der Ingenieurausbildung.¹⁶⁾

„Als Anwalt des Berufsstandes der Bauingenieure muß die ASCE die Entwicklung und Einbettung dieses neuen Ausbildungsmodells leiten“, sagt der Vorsitzende des ASCE Task Committee Jeffrey S. Russel, Ph.D., „der heutige Vier-Jahres-Bachelor-Grad ist unangemessen geworden zur Vorbereitung auf die Praxis der Bauingenieure im 21. Jahrhundert.“¹⁷⁾

Im Juni 2003 schlug James M. Tien,¹⁸⁾ Vizepräsident des US-amerikanischen Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE) vor, in den USA die Ausbildung der Ingenieure auf dem Gebiet der Elektrotechnik und Elektronik von dem vierjährigen Bachelor auf insgesamt 5 Jahre zu erweitern, um so analog zu den sogenannten Professional Schools der Mediziner und Juristen die Elektrotechnik-Ingenieure in einem Zuge bis zum Niveau des Masters auszubilden. In deutscher Übersetzung wird Tien wie folgt zitiert: „Wir in den USA müssen das zweistufige Hochschulsystem in ein professionelles Programm umbauen, das wie das deutsche Diplomstudium organisiert ist!“¹⁹⁾ Im Original heißt es: „I propose restructuring the U.S. undergraduate and graduate degrees into a professionally oriented program based on a five-year European

model such as the Diplomingenieur program in Germany, which includes writing a master thesis similar to that required by the current U.S. master's of business administration degree.“

Die Umsetzung dieser Vorstellungen vom Übergang vom angelsächsischen gestuften Bachelor-Master-System in Richtung zum einstufigen Studiensystem analog zum deutschen Studiensystem erfolgt an vielen US-amerikanischen Hochschulen, u.a. dem MIT und den Universitäten Yale, Harvard, Georgia Tech, Stanford, University of Illinois, Colorado State, UC Davies, Princeton, University of Maryland, University of Florida, North Carolina State durch die folgenden Studienprogramme²⁰⁾

- „Accelerated“ BSc/MSc Dual Degree Programs
- „Five Year BSc/MSc Programs“
- Integrated, Combined or Joint BSc/MSc Programs
- Coterminal Bachelor/Master Degree Programs
- Concurrent Bachelor/Master Degree Programs.

Betont wird von den Teilnehmern des TU9-Workshops der Fakultäten für Elektrotechnik und Informationstechnik, dass das deutsche Hochschulbildungssystem in den USA Nachahmer gefunden hat, dass in den USA der Trend zur Koexistenz zweistufiger und einstufiger Studienstrukturen auszumachen und nicht zu übersehen ist, so dass die Trennung in undergraduate und graduate studies künftig an Bedeutung verlieren wird, dass in den USA die besten Studenten „einstufig“ studieren dürfen, und dass in den USA die Vorteile des einstufigen Studiensystems mit einer optimalen Verzahnung und als effektiverer Weg zum (zweiten) Graduations-Abschluss erkannt worden sind.

Auf dem XXI. Internationalen Kongress für Theoretische und Angewandte Mechanik im August 2004 in Warschau behandelt Carl T. Herakovich in seinem Vortrag „On Mechanics/Engineering Science Education“ die Probleme der Änderung bei der Ingenieurausbildung an den US-amerikanischen Hochschulen. Er kommt zu dem Schluss,

- dass Ingenieure, die nur den Untergraduierten-Grad eines Bachelors erworben haben, in ihren Aktivitäten eingegrenzt sind auf die Bereiche, die von Technikern wahrgenommen werden und
- dass eine Lösung der gegenwärtigen Probleme nur möglich ist durch „ein grundsätzliches Umdenken und einen radikalen Neuentwurf des Prozesses“ der untergraduierten Ingenieurausbildung.

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass in den USA erkannt wurde, dass das bisherige zweistufige System der Hochschulausbildung der Ingenieure zur Lösung der Probleme des 21. Jahrhunderts unangemessen ist und radikal neustrukturiert werden muss. Der akademische Grad eines Bachelors in seiner bisherigen Gestalt wird an Bedeutung verlieren. Das Vorbild für die angedachten Änderungen ist die akademische Berufsbildung der Mediziner, Juristen und – bei einem Blick von den USA in das Ausland – das deutsche Diplomstudium.

Bei einem Systemvergleich „Diplom – Bachelor/Master“ wird in einem für das Präsidium der DFG unter der Federführung seines Vizepräsidenten Eigenberger erarbeiteten Diskussionspapier²¹⁾ festgestellt: „Die Vorteile der einzügigen Ausbildungsgänge für das wissenschaftliche Ausbildungsprofil werden inzwischen auch in Ländern mit traditionell zweizügiger Bachelor/Master-Ausbildung gesehen. So gelten in England einzügige vierjährige Master-Studiengänge als effizienter als das zweizügige Bachelor-Master-System und werden daher an den führenden Universitäten verstärkt eingeführt.“

In Großbritannien, einschließlich Nordirland, sind an den Hochschulen einzügige Vier-Jahres-Masterprogramme mit dem Abschluss Master of Engineering (MEng) bereits fest etabliert und führen zum „Chartered Engineer“.²²⁾ Der Studienablauf für dieses weiterentwickelte Ingenieurstudium führt zu einer höheren Qualifikation als der traditionelle

Grad eines Bachelors of Engineering und erfordert dementsprechend ein Studium von vier Jahren, wobei die beiden ersten Jahre mit dem Studium zum BEng übereinstimmen. In den letzten beiden Jahren erfolgt eine Konzentration der Ausbildung auf die gewählte Studienrichtung. Der Studienablauf beim MEng führt direkter als über den BEng zum zugelassenen Ingenieur. Das „Sandwich-Schema“ ist eine Erweiterung dieses Studiums durch ein Praxisjahr nach dem zweiten Studienjahr; die Studiendauer zum MEng beträgt unter diesen Umständen dann insgesamt fünf Jahre. Je nach Hochschule und der Qualifikation der Studienanfänger kann sich das Studium zum Master of Engineering gegebenenfalls auch über fünf Jahre erstrecken, ohne dass ein Praxisjahr vorgesehen ist.

Von dem DFG-Vizepräsidenten Eigenberger werden in dem Thesen-Papier der DFG analoge Entwicklungen an den Indian Institutes of Technology (IITs) erwähnt. Die u.a. von IIT Bombay, IIT Delhi, IIT Madras und IIT Kharagpur sowie von vielen technischen Universitäten Indiens angebotenen integrierten Bachelor-Master-Programme, die auch als Dual Degree (BTech/MTech) Program bezeichnet werden, haben eine Gesamtstudiendauer von 5 Jahren. Seitens der indischen Hochschulen wird darauf verwiesen, dass ähnliche Entwicklungen sich auch im Ausland vollziehen, u.a. wird insbesondere auch auf das MIT Bezug genommen. Von den fünf Studienjahren werden sieben bis acht Semester für die Qualifikation bis zum Bachelor, der Rest für die Qualifikation bis zum Master verwendet. Durch das Studium nach diesen integrierten Programmen erringt der Student die beiden akademischen Grade; als Option kann das Studium auch schon nach dem Erlangen des Grades eines Bachelors beendet werden.²³⁾

Schlussbetrachtung

Angesichts der ständigen Beschwörung der Internationalität der im Hochschulbildungswesen ablaufenden und als unumkehrbar deklarierten Bologna-Prozesse sollte es nachdenklich stimmen, wenn Großbritannien als eines der Unterzeichnerländer der Sorbonne-Erklärung sowie der Bologna-Deklaration zusammen mit den USA als die typischen Traditionsländer mit gestuften Studienstrukturen von ihren Stufen Abschied nehmen, teilweise sogar mit dem nachdrücklichen Hinweis auf den Übergang zu einzügigen Studienstrukturen gemäß dem deutschen Diplomstudium.

Trotz seiner dringenden Reformbedürftigkeit scheint das deutsche Diplomstudium grundsätzlich erfolgreich und erneuerungsfähig zu sein. In Kenntnis der neueren internationalen Entwicklungen wäre es vorschnell, das seit 100 Jahren existierende deutsche Diplomstudium zum Auslaufmodell zu erklären und ausschließlich auf das Bachelor-Master-System zu setzen. Vielleicht stellt sich in wenigen Jahren heraus, dass sich die internationale Anerkennung wieder dem einstufigen Studienmodell zuwendet. ■

- 1) A. Keller: Von Bologna nach Berlin – Perspektiven eines Europäischen Hochschulraums im Rahmen des Bologna-Prozesses am Vorabend des europäischen Hochschulgipfels 2003 in Berlin. Expertise im Auftrag von Felekna Uca (Mitglied des Europäischen Parlaments), Berlin, Januar 2003.
- 2) S. Spoun: Bericht zur „Bologna Follow up Conference in Helsinki, 16. und 17. Februar 2001“
- 3) R. Nägeli (Generalsekretär SHRK): Zur Einführung von Bachelor- und Master-Graden in Europa und die möglichen Folgen für die Schweiz. Schweizerische Hochschulrektorenkonferenz, ergänzte Fassung des Lageberichts zuhanden der Schweizerischen Hochschulrektorenkonferenz, 10. April 2000.
- 4) Chr. Tauch, A. Rauhvargers: Survey on Master Degrees and Joint Degrees in Europe. European Universities Association, September 2002.
- 5) A. Keller: Von Bologna nach Berlin – Perspektiven eines Europäischen Hochschulraums im Rahmen des Bologna-Prozesses am Vorabend des europäischen Hochschulgipfels 2003 in

- Berlin. Expertise im Auftrag von Feleknas Uca (Mitglied des Europäischen Parlaments), Berlin, Januar 2003.
- 6) H. Schmoll: Kein europäischer Hochschulraum. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17. Juni 2004.
 - 7) I. Henkel: Schnell, schneller, Bachelor – Großbritannien will mehr Studenten in kürzerer Zeit ausbilden. Die Zeit 9/2000.
 - 8) H. Schmoll: Kein europäischer Hochschulraum. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17. Juni 2004.
 - 9) (L.Hüning): Vielfalt gefährdet Bologna-Prozess nicht. Centrum für Hochschulentwicklung. Forschung und Lehre, 9/2004.
 - 10) Proceedings „Realizing the New Paradigm for Engineering Education“, Engineering Foundation Conferences, Baltimore, Maryland, June 3-6, 1998.
 - 12) I. Walter: Inhalte von Zertifikaten – neue Studienabschlüsse in den Bauingenieurstudiengängen. Forschung und Lehre 7 (2000), Seite 466 – 467.
 - 13) Jonas Standhardt im „Forum Spiegel ONLINE“ am 11.2.2000.
 - 14) E. Lehmann: Bachelor und Master – noch fehlen die geeigneten Strukturen. VDI-Nachrichten, 16. Juli 2004.
 - 15) ...: Elevating Educational Prerequisites for Future Engineers. The Virginia Engineer May 2004.
...: Unzureichend – Die amerikanischen Bauingenieure verabschieden sich vom Bachelor als Regel-Abschluss. Forschung und Lehre 11 (2004) 2, Seite 72 – 73.
 - 16) C. T. Herakovich: On Mechanics/Engineering Science Education. XXI. International Congress of Theoretical and Applied Mechanics. Warsaw (Poland), 15.-21. August 2004.
 - 17) ...: Civil Engineers Define a New Body of Knowledge for the 21st Century. Civil Engineer THE NEWSLETTER, March 2004
 - 18) J. M. Tien: Time to Think about a Master's of Engineering. IEEE spectrum, Juni 2003, Seite 15.
 - 19) Ch. Scholz: Auf dem Bildungsniveau des amerikanischen Durchschnitts. Die Tagespost, 14. April 2004.
 - 20) ...: TU9 zum Bologna Reformprozess – Gemeinsame Position der Fakultäten für Elektrotechnik und Informationstechnik. Universität Karlsruhe, TU9 Workshop, 14. Mai 2004.
 - 21) ...: Kurzfassung der Thesen und Empfehlungen zur universitären Ingenieurausbildung. Diskussionspapier für das Präsidium der DFG, erarbeitet unter der Federführung von Vizepräsident Eigenberger, vorgetragen auf dem Symposium „Bachelor- und Master-Ingenieure: Welche Kompetenzen verlangt der Arbeitsmarkt?“ 26. März 2004, Siemens-Forum, München.
 - 22) ...: Thesen und Empfehlungen zur universitären Ingenieurausbildung. DFG, Diskussionspapier für das Präsidium der DFG, erarbeitet unter der Federführung von Vizepräsident Eigenberger. Stand: 4. März 2004.
 - 23) Jitendra Kadam, RWTH Aachen: e-mail, 26. Oktober 2004.

14. Internationaler Kongress und Fachmesse für Bildungs- und Informationstechnologie

Wie Sie aus Bildung Kapital schlagen.

WWW.LEARNTEC.DE

14. – 16. Februar 2006
Kongresszentrum Karlsruhe

LEARNTEC ■
Wissen, was kommt.

KMG
Karlsruher
Messe- und
Kongress-
GmbH

Hochschulfinanzierung und der Bologna-Prozess



Günther Edler

Professor Günther Edler
ehemals Rektor der
(Fach)Hochschule
Niederrhein
Büschgensstr. 24
41239 Mönchengladbach
guenther.edler@t-online.de

Alljährlich gibt es im Mai zwei hochschulpolitisch bedeutsame Veranstaltungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Die Jahresversammlung¹⁾ und die Tagung des Bad Wiesseer Kreises,²⁾ die zugleich eine Versammlung der Mitgliedergruppe Fachhochschulen in der HRK ist. Im Jahr 2005 war die Finanzierung der Hochschulen Thema der HRK-Jahresversammlung, in Bad Wiessee waren es die Perspektiven der Hochschulentwicklung in Deutschland im Lichte des Bologna-Prozesses. Es passte, dass in dieser Zeitschrift „Kritisches und Konstruktives zum Bologna-Prozess“ in Heft 2-3/2005 nachgereicht wurde.

Hochschulfinanzierung

Finanzierungsnotlage

Die Finanzierungsnotlage der Hochschulen war zwar erstmals zentrales Thema einer HRK-Jahresversammlung, es war aber immer ein Generalthema. Festzustellen ist, dass die HRK zwar Reformen im Hochschulbereich (z.B. die der Professorenbesoldung) angestoßen und andere (z.B. den Bologna-Prozess) mitgetragen hat,³⁾ es aber nicht vermochte, diesen Beitrag auch finanziell abzusichern. Es wurden jeweils nur Erwartungen geäußert, nie ernsthaft Bedingungen gestellt geschweige denn mit Konsequenzen gedroht. Ein Generalstreik der Hochschulen ist offenbar noch undenkbar.

Organisationsmängel

Als Organisation auf Bundesebene gebracht es der HRK an einer für die Finanzierung der Hochschulen zustän-

digen staatlichen Zentralinstanz. Zuständig sind grundsätzlich die Länder.

Die HRK als Organisation auf Bundesebene hatte es nur mit dem zu tun, was seitens des Bundes finanziert werden darf, ohne die grundsätzliche Länderzuständigkeit zu beeinträchtigen. Die Bundesinitiative zur Finanzierung der Juniorprofessuren und die Exzellenzinitiative zur Förderung der Spitzenforschung begünstigt(e) ausschließlich die Universitäten.⁴⁾ Die HRK hat es vermieden, die rahmengesetzlich vorgegebene leistungsgerechte Finanzierung der Hochschulen nachdrücklich und vorrangig einzufordern und dafür tragfähige Kriterien zu entwickeln. Und: Zur Frage der Hochschulfinanzierung durch Studiengebühren hat sich die HRK erst und nur mehrheitlich positiv geäußert, als der Zug in diese Richtung bereits abgefahren war.

Föderalismusreform

Eine Besserung der finanziellen Ausstattung der Fachhochschulen ist nicht zu erwarten, sollte sich der Bund aus der Bildungspolitik⁵⁾ völlig zurückziehen. Die Länder werden sich zu 25 v. H. an den 1,9 Mrd. EURO beteiligen, die für die Exzellenzinitiative vorgesehen sind. Für die „Förderung der angewandten Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen“ standen im Jahr 2004 bescheidene 16,2 Mio. EURO zur Verfügung, wovon die Länder lediglich mindestens 10 v. H. durch die Bereitstellung der Grundausstattung – also nicht mit zusätzlichen Finanzmitteln – beitragen. Anders gesagt: Die Länder sind in ihrer Gesamtheit bisher nicht bereit, die

Tagungsberichte sind selten eine spannende Lektüre, selbst wenn sie den Versuch unternehmen, nur die Essenz der jeweiligen Beiträge darzustellen. Dieses Essay beschränkt sich auf eine sehr subjektive Auslese mitteilenswerter Äußerungen, Gedanken und Konsequenzen, die daraus gezogen werden können.

anwendungsbezogene Forschung an Fachhochschulen zu entwickeln. Und die HRK hat sich bisher für ein Sonderprogramm zugunsten der Fachhochschulen – sei es für anwendungsbezogene Forschung oder für die Qualität der Lehre – nicht engagiert.

Ausschließliche Vertretung der Fachhochschulen durch die HRK

Wenn die Fachhochschulen also nicht teilhaben an den Sonder-Finanzierungsprogrammen des Bundes und ihr Finanzierungsanteil an den Gesamtausgaben aller Hochschulen nicht signifikant gesteigert werden konnte: Was hat es den Fachhochschulen gebracht, dass sie ihre Interessen ausschließlich von der HRK vertreten lassen? Eher Atmosphärisches als Rechenbares. Für das Grobe, d.h. die Bewahrung der Privilegien sind nach wie vor die Universitäten⁶⁾ und die universitären Fakultätentage zuständig; die HRK-Spitze kann sich so einen gepflegten Dialog mit den FH-Präsidenten und -Rektoren leisten. HRK-Präsident Gaethgens referierte vor dem Bad Wiesseer Kreis über das deutsche Hochschulsystem. Es gibt auch bemerkenswert herzliche Beziehungen zwischen Universitäts- und FH-Spitzenvertretern – so zwischen dem Präsidenten der TU Darmstadt Wörner und dem Präsidenten der FH Wiesbaden Klockner, der sich als Mitglied des Wissenschaftsrates offenbar hohen Respekt auch unter den Granden der Universitäten erworben hat. Die Einordnung der Fachhochschulen in die HRK hat jedenfalls dazu beigetragen, dass ihre Kooperationsfähig-

keit und -würdigkeit von Universitäten nicht mehr generell in Frage gestellt ist. Das muss aber Überlegungen nicht ausschließen, wie die Fachhochschulen sich gemeinsam in der Öffentlichkeit – auch übernational – darstellen können.⁷⁾

Fazit

Die Unterfinanzierung der Hochschulen hat offenbar vielfältige Gründe. Hochschulen sind im Verteilungskampf um staatliche Mittel⁸⁾ auch deshalb unterlegen, weil sie zwar als Einzelkämpfer ihre Erfolge herausstellen, aber keine nennenswerten Anstrengungen unternehmen, das Schicksal aller Hochschulen mit der Zukunftsfähigkeit des Landes zu verbinden. Der ehemalige Generalsekretär der HRK, der jetzt in gleicher Funktion für den DAAD wirkt, wünschte sich ein gemeinsames professionelles Marketing der Hochschulen, und sprach damit ein weiteres Defizit seiner ehemaligen HRK an.

Bologna-Prozess

Auch der Bologna-Prozess, d.h. die Einführung gestufter Studienabschlüsse, verheißt in Deutschland keine Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Hochschulen – im Gegenteil: die Finanzseite hofft auch eine kostenneutrale Erhöhung der Studierendenzahlen. Und die Fachhochschulen wären besonders negativ betroffen, wenn die Curricular-Normwerte tatsächlich auf das Niveau der Universitäten abgesenkt würden. Die Abschlüsse erhalten die in angelsächsischen Ländern üblichen Bezeichnungen, die zunächst im weitgehend unveränderten deutschen Hochschulsystem vergeben werden. Dieses muss und wird sich allerdings nachhaltig verändern.

Abitur und Aditur

Das deutsche Schulsystem scheint von der international orientierten Änderung des Hochschulsystems noch nicht betroffen zu sein. Die Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur, der allgemeinen Hochschulreife, auf 12 Jahre verringert lediglich das Zeitgefälle zur FH-Reife auf Null. In Großbritannien gibt es keine wie auch immer geartete Hochschulreife, sondern die in wenigen studienrelevanten Fächern erreichte Qualifikation ist Ausgangspunkt für die Auswahl der künftigen Studierenden durch die Hochschulen. Sollen die Hochschulen in Deutschland grundsätzlich das Recht erhalten, ihre Studierenden auszuwählen, so müsste aus dem Abitur ein Aditur werden.

Hochschulartenunabhängige Abschlüsse

Die Differenzierung der Abschlüsse nach der Hochschulart – die mit Hilfe des Bundesverfassungsgerichts durchgesetzte Kennzeichnung der Diplome mit dem Klammerzusatz FH – wird mit den Abschlüssen Bachelor und Master aufgegeben. An eine Abschaffung der Hochschularten nach angelsächsischem Vorbild⁹⁾ hingegen ist noch nicht zu denken. Sind erst einmal sämtliche Abschlüsse in Deutschland umgestellt, gibt es auch keine Universitäten und Fachhochschulen im herkömmlichen Sinne mehr; die Universitäten werden fachhochschulähnlich, wenn sie ihre Ausbildungskapazität überwiegend für irgendwie berufsbefähigende Bachelor-Abschlüsse einsetzen müssen.

Vernetzungen im Hochschulbereich

Das Ziel, das Fächerspektrum der Fachhochschulen auszuweiten, ist noch nicht aufgegeben. Andererseits hat der Wissenschaftsrat sich von dem Ziel des Ausbaus der Fachhochschulen verabschiedet.¹⁰⁾ Wenn also der Studierendanteil eines Jahrgangs erhöht werden soll, werden sowohl Kooperationen innerhalb des bestehenden Hochschulsystems wie auch mit anderen Bildungseinrichtungen Konjunktur haben, um Reserven zu mobilisieren. Dies läuft unter der Überschrift der Vernetzung.

Fusionen

Die Fusion der Fachhochschule Nordost-Niedersachsen mit der Universität Lüneburg ist das real existierende Beispiel des Aufgehens einer FH in einer Universität. Der Präsident der Uni Lüneburg hatte in Bad Wiessee die Gelegenheit, diese Perspektive der Hochschulentwicklung im Lichte des Bologna-Prozesses darzustellen – er legte großen Wert darauf, dass die fusionierte Hochschule keine Gesamthochschule, sondern eben eine Universität sei. Dass das Zusammenfügen von gleichartigen Hochschulelementen, die bisher in verschiedenen Hochschularten angesiedelt sind, kein Einzelfall bleibt, zeigt die Gründung der HafenCity Universität Hamburg zum 1. Januar 2006. In ihr werden die Bereiche Architektur, Stadtplanung und Bauingenieurwesen aus drei Hamburger Hochschulen vereinigt.¹¹⁾

Eigenständige Entwicklung der Fachhochschulen

Die eigenständige Entwicklung der Fachhochschulen als bessere Alternative für eine wissenschaftlich fundierte Berufsausbildung – im Vergleich mit dem, was Universitäten hier leisten können und wollen – ist angesagt. Basis ist der berufsqualifizierende Bachelor ohne Abstriche von der bisherigen Qualität der FH-Diplome.¹²⁾ Unverzichtbar ist ein Masterstudiengang für die Graduierten, die hier in die anwendungsbezogene Forschung eingeführt und für entsprechende Entwicklungsaufgaben

in der Praxis ausgebildet werden. Dass ein herausragender Master-Absolvent mit den Ergebnissen eigenständiger anwendungsbezogener Forschung promovieren können muss – das liegt nicht nur in der Logik des Bologna-Prozesses, sondern wird auch zum Allgemeingut der Bildungspolitik. Der Baden-Württembergische Minister Frankenberg will den PhD (noch) ausschließlich an den Universitäten belassen – „aber dieses Recht gefährden sie, wenn sie FH-Absolventen abweisen“. Ob es dann ein institutionelles verbrieftes Recht der Fachhochschulen zur Promotion gäbe, ist nur eine der denkbaren Optionen.

Fazit

Der Bologna-Prozess ist unaufhaltsam. Er wird die deutsche Hochschullandschaft nachhaltig verändern. Die Fachhochschulen tun sich keinen Gefallen, ihn aufzuhalten, selbst wenn zunächst nicht alle Blümenträume Früchte tragen. Keine Chance ohne Risiko! ■

- 1) 2.-3. Mai 2005 in der Technischen Universität München – Die HRK-Jahresversammlung gibt auch den FH-Präsidenten und -Rektoren eine Möglichkeit zur Teilnahme, die nicht Sitz und Stimme in den beschlussfassenden Gremien der HRK haben.
- 2) 5.-8. Mai 2005 in Bad Wiessee. Es war die 35. Tagung des Bad Wiesseer Kreises, der aus einem Treffen vornehmlich süddeutscher Ingenieurschuldirektoren hervorgegangen ist. Inzwischen ist es ein gesamtdeutsches Treffen mit stetig steigender Beteiligung.
- 3) Nach Auffassung von Professor Dr. Joachim Metzner, Rektor der FH Köln und Vorsitzender der nordrhein-westfälischen Landesrektorenkonferenz (FH), haben nicht der Staat, sondern gar nicht die Wirtschaft und ebenso wenig die Finanzminister den Stein in Rollen gebracht, sondern eine Gruppe einflussreicher Rektoren in der HRK. – Hochschulpolitische Folgen des Bologna-Prozesses, Manuskript zum 2. Forum Lehre am 6. April 2005 in Hagen
- 4) Die Fachhochschulen haben kein Antragsrecht, sondern können allenfalls von antrags-

stellenden Universitäten in so genannten Exzellenzclustern mitwirken.

- 5) Die Bertelsmann-Stiftung warnte am 18.5.2005 vor dieser Konsequenz, wenn die Neuordnung des Föderalismus den von den Ländern gewünschten Kompetenzzuwachs bringen sollte. Grundlage ist eine international vergleichende Analyse über die Struktur und Organisation des Bildungswesens in Bundesstaaten, die von Professor Hans-Peter Schneider, Institut für Föderalismus-Forschung an der Universität Hannover, erstellt wurde.
- 6) Der Gastgeber der HRK-Jahresversammlung, der Präsident der TUM, beschrieb die bayerische Doktrin der Aufgabenteilung zwischen Universitäten und Fachhochschulen: Wissenschaft generieren hier und Ergebnisse schnell umsetzen dort. Die Kooperation zwischen Uni und FH müsse diesem Ziel dienen, und hier gäbe es noch Defizite.
- 7) Professor Hans R. Friedrich regte in seinem Beitrag in DNH 2-3/2005, Seite 14, eine Mitgliedschaft einer geeigneten FH-nahen Organisation in der European University Association (EUA) an.
- 8) Die Diskussion um die Abschaffung der Eigenheimzulage zwecks besserer Finanzierung der Bildungseinrichtungen (Rot-Grün) und die Erhöhung der Mehrwertsteuer zwecks Senkung der Lohnnebenkosten (CDU/CSU mit Duldung durch die FDP) gibt die künftige Richtung an.
- 9) Die mit den Fachhochschulen vergleichbaren Polytechnics erhielten die Möglichkeit, sich Universitäten zu nennen, nachdem ihre Studierenden zunächst die akademischen Grade vom CNAA (Council of National Academic Awards) erhielten und dann von den Polytechnics selbst.
- 10) So Professor Dr. h.c. Clemens Klockner, Mitglied des Wissenschaftsrates, in seinem Beitrag in Bad Wiessee.
- 11) Die Hochschule für angewandte Wissenschaften (die frühere Fachhochschule Hamburg) verliert die Architektur, Bauingenieurwesen und Geomatik, die Hochschule für bildende Künste die Architektur und die TU Hamburg-Harburg die Stadtplanung.
- 12) Metzner formulierte das so: „Die langjährige Erfahrung der Fachhochschulen mit der Gestaltung von kurzen Studiengängen muss im Wettbewerb belegbar herausgestellt werden. Das gelingt immer dann, wenn auch ein Bachelorstudiengang nachweisbar zu direkter Berufsfähigkeit führt, und nicht nur zu ‚Employability‘.“ Quelle siehe Fußnote 3

Bergen-Konferenz: Auftakt zur „zweiten Halbzeit“ des Bologna-Prozesses

Die Europäischen Hochschulminister trafen sich am 19. und 20. Mai in Bergen (Norwegen), um über die bisher erreichten Ziele des Bologna-Prozesses zu diskutieren und Schwerpunkte für die „zweite Halbzeit“ bis 2010 festzulegen. Außerdem nahmen sie fünf weitere Länder in den Bologna-Prozess auf (Armenien, Aserbeidjan, Georgien, Moldavien und die Ukraine) und vereinbarten eine nächste Konferenz 2007 in London.

Die den Ministern vorgelegten Fortschrittsberichte bestätigen beträchtliche Verbesserungen bei der europaweiten Verwirklichung der Reformziele in den Hochschulen, insbesondere in den Schwerpunktbereichen von Studienstrukturen, Qualitätssicherung und Anerkennung von Abschlüssen.

Die Minister mahnten verstärkte Anstrengungen in einigen anderen Aufgabenbereichen an, z.B. den Dialog mit den Sozialpartnern im Interesse der Beschäftigungsfähigkeit von Bachelor-Absolventen oder für die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens. Hier wurden in Deutschland durch die gemeinsame Arbeit von HRK, BMBF, KMK und anderen Organisationen gute Erfolge erzielt.

Zum Thema der Doktorantenausbildung enthält das Bergen-Kommuniqué Formulierungen, die sich völlig mit der Position decken, die die HRK gemeinsam mit den Rektorenkonferenzen Österreichs und der Schweiz erarbeitet hatte.

Trotz einer erfreulichen Gesamtbilanz wies HRK-Präsident Gaetgens auf einige nicht erledigte Aufgaben der Minis-

terkonferenz hin: „Zwar unterstrichen die versammelten Minister, dass den Hochschulen schon jetzt eine zentrale Rolle bei der Verwirklichung des Europäischen Hochschulraumes zukommt, da die notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen für die Reformen in den meisten Ländern geschaffen worden seien. Aber sie versäumten in Bergen die Gelegenheit, Lösungen für die verbleibenden Probleme zu formulieren und klare Verpflichtungen einzugehen.“ Dazu zähle insbesondere die Frage der Beschäftigungschancen für Bachelor-Absolventen im öffentlichen Dienst, eine wirksame Zusicherung ausreichender Finanzierung der Hochschulen sowie die Beseitigung von Mobilitätshindernissen auch für das Hochschulpersonal.

Letztlich gehen viele Aspekte des Bologna-Prozesses über die Ressortzuständigkeit der Bildungsminister hinaus“, so Gaetgens. „Bergen wäre die Gelegenheit zu einem klaren Bekenntnis gewesen, in den verbleibenden fünf Jahren die Finanz-, Innen- und weitere Ressorts in die Debatte einzubeziehen, um die Reformen zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.“ In vielen Ländern vermuteten die Hochschulen hinter dem Bologna-Prozess vor allem ein staatliches Einsparungsprogramm, dies aber diskreditiere das ganze Unterfangen und müsse daher entkräftet werden.

Insgesamt vermissten die Hochschulen in Bergen eine Vision der Bildungsminister, die über 2010 hinausweisen, eine Verknüpfung mit den Zielen von Lissabon sichern und den Erfordernissen des vielbeschworenen Europa des Wissens Rechnung tragen würde.

Cläre Friedrichs

HRK-Publikation unterstützt Einführung des Diploma Supplements

Um die Hochschulen bei der Einführung des so genannten „Diploma Supplements“ zu unterstützen, hat die Service-Stelle Bologna der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) soeben eine neue Handreichung herausgegeben.

Die Broschüre „Diploma Supplement. Funktion – Inhalte – Umsetzung“ liefert zu den inhaltlichen wie den technisch-organisatorischen Aspekten der Einführung praktische Hilfe.

Das Diploma Supplement ist eine Erklärung zu Zeugnissen über akademische Abschlüsse. Es liefert Informationen über Niveau und Inhalt des Studienabschlusses, die ausgebende Hochschule sowie das Qualifikationsprofil der Absolventen in einer europaweit standardisierten Form. So erleichtert es die Bewertung und Einstufung von akademischen Abschlüssen und damit den Wechsel an eine andere Hochschule, aber auch den Schritt in den nationalen und internationalen Arbeitsmarkt. Die europäischen Bildungsministerinnen und -minister hatten bei ihrer vorletzten Konferenz im September 2003 in Berlin beschlossen, dass „alle Studierenden, die ab 2005 ihr Studium abschließen, das Diploma Supplement automatisch und gebührenfrei erhalten sollen.“

Die Hochschulen unterstützen diesen Beschluss, die konkrete Umsetzung stellt sie allerdings vor einige Herausforderungen: Zum einen sollen die Inhalte aussagekräftig und auch außerhalb der Hochschulen verständlich sein, zum anderen erfordert die serielle Erstellung der Diploma Supplements eine solide technische Vorbereitung. Die Service-Stelle Bologna der HRK liefert hier nun praktische Unterstützung. Der Bedarf in den Hochschulen an solcherlei Unterstützung ist mitten in den laufenden Reformprozessen groß. Dies zeigte

Fortsetzung Seite 52

Was ist ein Bachelor?



Bernhard Bergmans

Prof. Dr.
Bernhard Bergmans
FB Wirtschaftsrecht
FH Gelsenkirchen
Abt. Recklinghausen
bernhard.bergmans@fh-
gelsenkirchen.de

Der Bachelor als Definitionsproblem

Kernbestandteil der Reform des deutschen Hochschulbildungssystems im Rahmen des Bologna-Prozesses¹⁾ ist die Einführung gestufter Studiengänge mit dem Bachelor als neuem Regelabschluss. Obschon dies zu einem grundlegenden Systemwechsel²⁾ mit tief greifenden Veränderungen führt, lag lange Zeit kein klares Konzept vor, welchem Qualifikationsprofil ein Bachelor eigentlich entsprechen sollte. Die offiziellen Aktivitäten schienen ebenfalls vor allem auf die Schaffung eines auch international konkurrenzfähigen Master-Systems abzielen, an dessen Gegebenheiten der Bachelor sich als Restgröße zu orientieren hatte.

So besagen die Strukturvorgaben³⁾ der Kultusministerkonferenz (KMK) zu letzterem lediglich: *„Er hat ein gegenüber dem Diplom- und Magisterabschluss eigenständiges berufsqualifizierendes Profil, das durch die innerhalb der vorgegebenen Regelstudienzeit zu vermittelnden Inhalte deutlich werden muss. Als Studiengänge, die zu berufsqualifizierenden Abschlüssen führen, müssen die Bachelorstudiengänge wissenschaftliche Grundlagen, Methodenkompetenz und berufsfeldbezogene Qualifikationen vermitteln.“* (Nr. 1 und 3.1.).

Auch die ersatzweise Orientierung an den Anforderungen der Akkreditierungsagenturen löste das Problem letztlich nicht, denn auch diese verfügen bisher – wenn überhaupt – diesbezüglich nicht über detailliertere Kriterien.⁴⁾ Es verwundert demnach nicht, dass auch die Qualitätskontrolleure gelegentlich überfordert waren und Studiengän-

ge bei der einen Agentur abgelehnt, bei der nächsten aber als solide anerkannt wurden.⁵⁾

Auf europäischer Ebene haben die Minister erst im Mai 2005 die sogen. Dublin-Deskriptoren⁶⁾ als übergreifenden Qualifikationsrahmen definiert.⁷⁾ Parallel dazu haben Hochschulrektorenkonferenz (HRK), KMK und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) einen hiermit kompatiblen nationalen Qualifikationsrahmen erstellt, der im April d. J. verabschiedet wurde⁸⁾ und für die einzelnen Abschlussstypen insbesondere eine fachunspecifische und hochschultypenunabhängige Auflistung der jeweils angestrebten Lernergebnisse sowie eine Beschreibung des Qualifikationsprofils der Absolventen solcher Abschlüsse enthält.

Eine Gegenüberstellung des Bachelor mit dem Master zeigt jedoch, dass hier weiterhin Ambivalenzen bestehen. Und ein Vergleich mit dem Diplom macht deutlich, was man tatsächlich vom Bachelor erwarten können.

Bachelor und Master

Die KMK-Strukturvorgaben definieren den Master lediglich als weiteren berufsqualifizierenden Abschluss mit hohem fachlichem und wissenschaftlichem Niveau (Nr. 2.1), der nach den Profiltypen „stärker anwendungsorientiert“ und „stärker forschungsorientiert“ zu differenzieren ist (Nr. 3.2), während letztere Unterscheidung für den Bachelor abgelehnt wird. Wesentlich ausführlicher ist hingegen die Festlegung des Anforderungsprofils für die Akkreditierung von Master-Studiengängen mit Zugangsberechtigung zum höheren Dienst.⁹⁾

Dass erst zur Halbzeit des Bologna-Prozesses ein Qualifikationsrahmen vorgelegt wird, ist nur eines der Beispiele für eine überhastete und unausgereifte Reform. Aber selbst diese Richtschnur ist letztlich nur eine Grobskizze, die dringend der weiteren Vertiefung und fachspezifischen Ausdifferenzierung bedarf, wenn die mit der Einführung des Bachelor verbundenen Ziele erreicht werden sollen.

Aber aus alledem wird insbesondere nicht deutlich, ob der Master etwas qualitativ anderes ist als der Bachelor und worin diese Unterschiede genau bestehen. Der neue Qualifikationsrahmen beantwortet diese Frage implizit mit einem ‚sowohl-als auch‘ (s. Tabelle). Denn obwohl sich der Master in manchen Aspekten eindeutig vom Bachelor unterscheidet, sind andere Formulierungen so allgemein gehalten, dass der Master (vor allem die anwendungsorientierte Variante) auch als verlängerter Bachelor gestaltet werden kann.

Für die Konzeption neuer Studiengänge kann man hieraus schließen, dass zumindest aus dieser Perspektive der Bachelor durchaus anspruchsvoll gestaltet werden kann, dass er aber auch so modelliert sein kann, als stelle er faktisch ein Vordiplom dar, das zu einem Master-Regelabschluss führt, vorausgesetzt, das Erfordernis der Berufsqualifizierung wird erfüllt. Eine Präzisierung dieses grundlegenden, aber vieldeutigen Kriteriums liefert der Qualifikationsrahmen im Übrigen nicht.

Nicht aufgenommen wurde in den Bachelor-Kompetenzkatalog das Interdisziplinäre und Fachübergreifende, das in der ersten Experimentierphase der neuen Studiengänge zu einem wesentlichen Kennzeichen erhoben worden war. Dies soll vielmehr den Master kennzeichnen, während der Bachelor grundsätzlich auf das Lern- oder Fachgebiet zu beschränken ist, was jedoch interdisziplinär angelegte Studiengänge nicht ausschließen dürfte.

Bachelor und Diplom

Im Vergleich zum bisherigen Diplom sollen die neuen Bachelor-Abschlüsse i. d. R. nicht nur kürzer, sondern vor allem auch qualitativ anders sein. Eine Umetikettierung bisheriger Studiengänge darf im Prinzip nicht erfolgen. Die hieraus resultierende Möglichkeit, sich mit neuen Ideen und Konzepten auseinander zu setzen und im Wettbewerb zu profilieren, wird jedoch in vielen Bundesländern durch die vorgegebene verkürzte und vom Studienfach unabhängige Regelstudienzeit eingeschränkt.

Die Verkürzung auf drei Jahre, für die es auch in Europa weder Vorgabe noch unzweideutiges Vorbild gibt,¹⁰ konkretisiert dabei gleichzeitig ein selten ausgesprochenes, de facto aber entscheidendes Ziel, das sich zwangsläufig auch auf die Inhalte auswirken muss, nämlich die Ausweitung der Hochschulbildungsbeteiligung auf 50% eines Jahrgangs. Dies *„führt [nämlich] unvermeidlich dazu, dass auch immer mehr weniger Begabte zum Studium kommen werden. ... Man muss für die neue breitere Studienbeteiligung einen Abschluss vorsehen, der deutlich weniger verlangt, aber dennoch auf einer mittleren Ebene berufsqualifizierend ist, eben den dreijährigen, berufsqualifizierenden Bachelor. ... Jetzt für alle das Diplomniveau beibehalten zu wollen ist kurzsichtig und ohne Sinn für die strategischen Entwicklungsnotwendigkeiten des Bildungssystems in Deutschland.“*¹¹

Ob dies wirklich wünschenswert ist, ist noch keineswegs überzeugend dargelegt worden. Hier spielt vor allem die zu schaffende Berufsqualifizierung eine entscheidende Rolle. Aber es macht auf der inhaltlichen Ebene deutlich, dass die Anforderungen an die Studierenden zum Erreichen eines Bachelor-Abschlusses

im Vergleich zum Diplom abnehmen sollen und auch werden. Implizit geht wohl auch die KMK hiervon aus, wenn sie fordert, dass das fachliche und wissenschaftliche Niveau des Master mindestens dem der eingeführten Diplomabschlüsse entsprechen muss (Strukturvorgaben Nr. 2.1).

Fazit

Dass erst zur Halbzeit des Bologna-Prozesses ein Qualifikationsrahmen vorgelegt wird, ist nur eines der Beispiele für eine überhastete und unausgereifte Reform. Aber selbst diese Richtschnur ist letztlich nur eine Grobskizze, die dringend der weiteren Vertiefung und fachspezifischen Ausdifferenzierung bedarf, wenn die mit der Einführung des Bachelor verbundenen Ziele erreicht werden sollen.

Denn wenn die Hochschulen es nicht schaffen, insbesondere das Spannungsverhältnis zwischen der Notwendigkeit der Reduktion von Studieninhalten einerseits und einer zunehmenden inhaltlichen Komplexität und Entgrenzung andererseits mit dem Ergebnis einer echten Berufsqualifizierung erfolgreich zu überwinden, besteht die Gefahr, dass der Bachelor ein Billigstudium wird, das nicht nur den Studierenden, sondern der deutschen Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt einen Bärenienst erweist. Und dies muss schnell geschehen, ehe eine Generation studentischer Versuchskaninchen die Folgen einer fehlerhaften Bachelorisierung zu spüren bekommt,¹² und damit nicht die Prognose wahr wird, *„dass gut die Hälfte*

Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse (Auszug)

	Bachelor	Master
	Wissen und Verstehen	
Wissensverbreiterung	Wissen und Verstehen von Absolventen bauen auf der Ebene der Hochschulzugangsberechtigung auf und gehen über diese wesentlich hinaus. Absolventen haben ein breites und integriertes Wissen und Verstehen der wissenschaftlichen Grundlagen ihres Lerngebietes nachgewiesen.	Masterabsolventen haben Wissen und Verstehen nachgewiesen, das normalerweise auf der Bachelor-Ebene aufbaut und dieses wesentlich vertieft oder erweitert. Sie sind in der Lage, die Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Lehrmeinungen ihres Lerngebietes zu definieren und zu interpretieren.
Wissensvertiefung	Sie verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden ihres Studienprogramms und sind in der Lage, ihr Wissen vertikal, horizontal und lateral zu vertiefen. Ihr Wissen und Verstehen entspricht dem Stand der Fachliteratur, sollte aber zugleich einige vertiefte Wissensbestände auf dem aktuellen Stand der Forschung in ihrem Lerngebiet einschließen.	Ihr Wissen und Verstehen bildet die Grundlage für die Entwicklung und/oder Anwendung eigenständiger Ideen. Dies kann anwendungs- oder forschungsorientiert erfolgen. Sie verfügen über ein breites, detailliertes und kritisches Verständnis auf dem neuesten Stand des Wissens in einem oder mehreren Spezialbereichen.
	Können (Wissenserschließung)	
	Absolventen haben folgende Kompetenzen erworben:	
Instrumentale Kompetenz	Ihr Wissen und Verstehen auf ihre Tätigkeit oder ihren Beruf anzuwenden und Problemlösungen und Argumente in ihrem Fachgebiet zu erarbeiten und weiter zu entwickeln.	Ihr Wissen und Verstehen sowie ihre Fähigkeiten zur Problemlösung auch in neuen und unvertrauten Situationen anzuwenden, die in einem breiteren oder multidisziplinären Zusammenhang mit ihrem Studienfach stehen.
Systemische Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Relevante Informationen, insbesondere in ihrem Studienprogramm zu sammeln, zu bewerten und zu interpretieren. – Daraus wissenschaftlich fundierte Urteile abzuleiten, die gesellschaftliche, wissenschaftliche, und ethische Erkenntnisse berücksichtigen. – Selbstständig weiterführende Lernprozesse zu gestalten. 	<ul style="list-style-type: none"> – Wissen zu integrieren und mit Komplexität umzugehen. – Auch auf der Grundlage unvollständiger oder begrenzter Informationen wissenschaftlich fundierte Entscheidungen zu fällen und dabei gesellschaftliche, wissenschaftliche und ethische Erkenntnisse zu berücksichtigen, die sich aus der Anwendung ihres Wissens und aus ihren Entscheidungen ergeben. – Selbstständig sich neues Wissen und Können anzueignen. – Weitgehend selbstgesteuert und/oder autonom eigenständige forschungs- oder anwendungsorientierte Projekte durchzuführen.
Kommunikative Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Fachbezogene Positionen und Problemlösungen zu formulieren und argumentativ zu verteidigen. – Sich mit Fachvertretern und mit Laien über Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen austauschen. – Verantwortung in einem Team übernehmen. 	<ul style="list-style-type: none"> – Auf dem aktuellen Stand von Forschung und Anwendung Fachvertretern und Laien ihre Schlussfolgerungen und die diesen zugrunde liegenden Informationen und Beweggründe in klarer und eindeutiger Weise zu vermitteln. – Sich mit Fachvertretern und mit Laien über Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen auf wissenschaftlichem Niveau auszutauschen. – In einem Team herausgehobene Verantwortung zu übernehmen.

*dessen, was im Augenblick entschieden wird, sich in einigen Jahren als falsch herausstellen wird.*¹³⁾ ■

1) S. die verschiedenen Erklärungen unter <http://www.bologna-berlin2003.de>. Aktueller Stand nach der Konferenz vom 19. - 20. Mai 2005 unter <http://www.bologna-bergen2005.no>. Die wichtigsten Texte findet man auch in HRK (Hrsg.), Bologna-Reader. Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele

des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen (Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004, 3. Aufl., Bonn 2005).
2) Zur Tragweite s. z.B. S. REICHERT, C. TAUCH, Trends IV. European universities implementing Bologna (EUA, Brussels 2005), S. 47 ff. (<http://www.eua.be>).

- 3) KMK, Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss vom 10. Oktober 2003, ergänzt durch Beschluss vom 16. Dezember 2004 für künstlerische Studiengänge) (<http://www.kmk.org>).
- 4) S. z.B. FIBAA, Qualitätsstandards für Studiengänge mit dem Abschluss Bachelor/Bakkalaureus (Bonn März 2002), (<http://www.fibaa.de>), Standard PI-2.
- 5) T.R. STOLDT, Der Campus Europa wird teuer, WamS 15. Mai 2005, Rubrik ‚Politik‘, S. 7.
- 6) <http://www.jointquality.org>. Deutsche Übersetzung im Bologna-Reader, a.a.O., S. 39-40. From Berlin to Bergen. General Report of the BFUG to the Conference of European Ministers responsible for Higher Education (Bergen, May 3, 2005), S. 3, 25 ff., 37; The European higher Education Area - Achieving the goals (Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education, Bergen May 19-20, 2005), S. 2. (<http://www.bologna-bergen2005.no>).
- 8) Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse (Im Zusammenwirken von HRK, KMK und BMBF erarbeitet und von der KMK am 21.4.2005 beschlossen) (<http://www.kmk.org>).
- 9) Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Masterabschluss an Fachhochschulen, (Gemeinsamer Beschluss der IMK v. 6. Juni 2002 und der KMK vom 24. Mai 2002) (<http://www.kmk.org>).
- 10) BMBF, Stand der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen im Bologna-Prozess sowie in ausgewählten Ländern Europas im Vergleich zu Deutschland (Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel, Februar 2005), S. 5, 19, 36-37 (<http://www.bmbf.de>).
- 11) W. WAGNER, Bologna ohne Bologna - oder das Studium neu denken, Die neue Hochschule 4-5/2004, S. 33.
- 12) J. KAUBE, Ihr geht alle in die Medien. Die deutschen Universitäten basteln an Berufsattrappen, FAZ 8. Mai 2004.
- 12) F. GRIGAT, Keine einheitliche Logik des Systems. Zur aktuellen Situation der Einführung von Bachelorstudiengängen vor dem Hintergrund der Bologna-Folgekonferenz in Bergen, Forschung und Lehre 6/2005 (<http://www.forschung-und-lehre.de>).
- 13) J. METZNER, Hochschulpolitische Folgen des Bologna-Prozesses (Rede beim 2. Forum Lehre in Hagen am 6. April 2005) (<http://www.hlb-nrw.de>, Archiv Email-Dienst Nr. 27/2005), S. 8-9.



Die SRH Hochschulen mit der Fachhochschule Heidelberg, der Fernfachhochschule Riedlingen und in Kooperation mit der Universität Heidelberg, der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung sind ein innovatives Hochschulunternehmen, das nach modernen Managementgrundsätzen geführt wird.

Für die Fachhochschule Heidelberg, Fakultät für Betriebswirtschaft, suchen wir zum baldmöglichsten Zeitpunkt eine/einen



Fachhochschule
Heidelberg

Professorin/Professor

für den neuen Studienschwerpunkt "Management in asiatischen Staaten", der eines der folgenden Studienfächer im Grund- und Hauptstudium vertreten kann: Personal-Organisation, Unternehmensführung, strategisches Management. Die Stelle ist nach dem Hochschulgesetz auf 3 Jahre befristet.

Das Aufgabengebiet umfasst folgende Kernbereiche:

- Sie leisten hervorragende Arbeit in der Lehre im Grund- und Hauptstudium und in der in unserem Hause besonders intensiven Betreuung unserer Studierenden.
- Sie arbeiten neben der Lehre aktiv an der Weiterentwicklung und kontinuierlichen Verbesserung des bestehenden Studienangebots und der Organisation des Fachbereichs mit.
- Sie entwickeln unser "praxisintegriertes Projektstudium" weiter und leisten einen Beitrag zum Wissenstransfer zwischen der Hochschule und der regionalen Wirtschaft durch die gezielte Integration von Lehre und Praxis.
- Sie unterstützen aktiv die interdisziplinären Forschungsprojekte der Fachhochschule Heidelberg.

Ihre wissenschaftliche und methodische Kompetenz haben Sie nach einem mit Prädikat bestandenen wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulstudium durch eine mit Prädikat absolvierte Promotion nachgewiesen. Darüber hinaus verfügen Sie über mehrjährige Managementenerfahrung und haben sich hierüber eine hohe Fach- und Methodenkompetenz angeeignet.

Im Übrigen gelten die Einstellungs Voraussetzungen des § 47 Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg.

Wir bieten ein für Hochschulen innovatives leistungsabhängiges Vergütungssystem in Anlehnung an die W-Besoldung. Einen Teil Ihres Einkommens bestimmen Sie durch Ihren persönlichen Einsatz selbst.

Die Hochschule ist bestrebt, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und fordert deshalb qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung, die Sie bitte an folgende Anschrift senden:

SRH Hochschulen gGmbH
Geschäftsführer Professor Dr. Wolfram Hahn
Ludwig-Guttman-Straße 6, 69123 Heidelberg
wolfram.hahn@hochschulen.srh.de
www.fh-heidelberg.de

Ein Unternehmen der SRH Learnlife AG



Neue Ansätze zur berufsqualifizierenden Ausbildung von Biologen



Tilman Achstetter
Gerd Klöck
Institut für Umwelt und
Biotechnik
Hochschule Bremen
Neustadtswall 30
D-28199 Bremen
tilman.achstetter@
hs-bremen.de
gkloeck@
fbsm.hs-bremen.de

Dem Bologna-Prozess folgend werden seit dem Ende der 90er Jahre immer mehr naturwissenschaftliche Bachelor-Studiengänge eingerichtet. Mit diesem Abschluss sollen den Absolventen die zur Berufsausübung notwendigen Fähigkeiten dokumentiert werden. Fachwissen und Teamfähigkeit, Selbstmotivation und Kommunikationskompetenz müssen hierbei zwingend ergänzt werden durch ein frühzeitiges und praxisnahes Training der Kompetenz zur Problemstrukturierung und -lösung. Dies kann mit den klassischen Mitteln der Hochschulausbildung (Vorlesung, Seminar, angeleitete Laborübung) alleine nicht geleistet werden, erforderlich sind hier neue Konzepte mit besonderem Praxisbezug.

Der Internationale Studiengang für Technische und Angewandte Biologie (ISTAB) der Hochschule Bremen ist ein solches neues Studienangebot. ISTAB führt die Absolventen in sieben Semestern (eingeschlossen ist hierin ein obligates Auslands-Semester und ein Praxissemester in Ausland) zum Bachelorabschluss. Dabei kann im Laufe des Studiums ein Schwerpunkt in Biotechnologie oder Umweltbiologie gesetzt werden (www.biologie.hs-bremen.de).

Von besonderem Interesse ist an dieser Stelle die in dieser Form neuartige Ausgestaltung des Abschlusssemesters im Schwerpunkt Biotechnologie, in dem Theorie und Berufspraxis an einem wirklichkeitsnahen Planspiel didaktisch verzahnt werden.

Das Planspiel

ISTAB-Studierende des Schwerpunktes Biotechnologie wurden für die Dauer des Abschlusssemesters zu Mitarbeitern der FuE-Abteilung einer Übungsfirma (TiGer-Biotech) ernannt. Das Geschäftsfeld der TiGer-Biotech liegt auf der Entwicklung und Herstellung von Enzympräparaten zum Einsatz in der verarbeitenden Industrie, z.B. im Lebensmittel- und Futtermittelbereich. Die Firma hat neben der Geschäftsleitung verschiedene Abteilungen: FuE, Produktion, Qualitätssicherung, Marketing und Vertrieb.

Aufgabe des neuen FuE-Teams war die Erstellung einer Feasibility Study zur Entwicklung eines neuen Produktes. Das FuE-Team erhielt zu Beginn als einzige Information den Namen eines möglicherweise kommerziell interessanten Proteins. Rahmenbedingungen für die Produktentwicklung sollten identifiziert und formuliert werden. Der Gesamtzeitrahmen für das Projekt betrug vier Monate.

Das Team stand vor folgenden Aufgaben:

- Erstellung einer orientierenden Literatur- und Patentrecherche und erste Marktübersicht
- selbstständige Projektplanung und Arbeitsorganisation: Verteilung von Arbeitspaketen und Zuweisung spezifischer Aufgaben an einzelne Teammitglieder
- Versuchsplanung: Zeit- und Kostenkalkulation
- Aufbau der Laborversuche, Einkauf von Geräten und Chemikalien
- Versuchsplanung: Festlegung und Kontrolle von Meilensteinen
- Versuchsdurchführung: tägliche Abstimmung zwischen den einzelnen Team-Mitgliedern, die jeweils spezifi-

In einem wirklichkeitsnahen Planspiel werden Theorie und Berufspraxis didaktisch so verzahnt, dass Fachwissen und Teamfähigkeit, Selbstmotivation, Kommunikationskompetenz sowie die Kompetenz zur Problemstrukturierung und -lösung eingeübt und trainiert werden.

sche Aufgaben (Teilprojekte) verantworteten

- Auswertung der Versuchsergebnisse und Umsetzung in Modifikation des Versuchsplans
- Kostenabschätzung
- Abfassung eines aussagekräftigen Projektberichts und Abschlusspräsentation mit einem Vorschlag für das weitere Vorgehen.

In den ersten beiden Projektwochen organisierte sich die Gruppe, Aufgaben wurden innerhalb des Teams an verschiedene Mitglieder verteilt und die Verantwortlichkeit für Unteraufgaben wurde festgelegt. Als wesentliche Herausforderung erwies sich die terminliche und inhaltliche Aufgaben-Koordination und die effektive Kommunikation innerhalb der Gruppe (document work flow). Nach zwei Wochen hatte das Team eine erste Literatur- und Patentrecherche durchgeführt, und auf Basis der ausgewerteten Publikationen einen Versuchsplan inklusive einer Zeit- und Kostenplanung erstellt. Dieser wurde vor der Geschäftsleitung präsentiert und verteidigt.

Nach Prüfung des Vorschlags des FuE-Teams entschied die Geschäftsleitung, die folgenden Aspekte einer möglichen Produktentwicklung experimentell im Labor untersuchen zu lassen:

- geeignete Produktionsstämme, mögliche Klonierungsstrategien
- geeignete Kulturverfahren
- Zellaufschluss, Grobreinigung
- Stabilisierung (Mikroverkapselung, Sprühtrocknung)
- Qualitätssicherung, Verfahrensdokumentation.

In der folgenden Projektphase wurden diese Teilaufgaben im Labor experimentell bearbeitet. Das Team hatte Aufgaben auf verschiedene Personen verteilt, die sich intensiv über aktuelle Versuchsergebnisse, Versuchsplanung und weitere Schritte austauschen müssten. Praktische Schwierigkeiten entstanden bei der für die Studierenden neuen Prozedur der Standardisierung und Validierung eines Testverfahrens für das Protein. In einem wöchentlichen „jour fixe“ wurde die Geschäftsleitung über Fortschritte und Probleme auf dem Laufenden gehalten.

Nach Abschluss der experimentellen Phase bereitete das FuE-Team die Abschlusspräsentation vor mit dem Ziel, der Geschäftsleitung eine definitive Entscheidung zu Gunsten oder gegen die Fortführung dieser Produktentwicklung zu ermöglichen.

Akzeptanz bei den Studierenden

Die selbstständige realitätsnahe Projektarbeit in der Übungsfirma wurde von allen beteiligten Studierenden begeistert angenommen. Dies zeigte sich schon in der Zeit, die die Beteiligten im Labor verbrachten. Insgesamt zeigten sich alle Teammitglieder weit überdurchschnittlich engagiert.

Das Projekt förderte innerhalb weniger Tage die Ausbildung eines echten Teams, in dem eine kooperative, vertrauensvolle Arbeits- und Kommunikationsatmosphäre herrschte. Dies ist umso bemerkenswerter, als sich die meisten Studierenden während des unmittelbar vorausgegangenen Auslandsjahres nicht gesehen und im Praxissemester sehr unterschiedliche Erfahrungen erworben hatten. Schließlich stießen zum Team noch zwei neue, brasilianische Gaststudenten hinzu.

Lernerfolge und -Probleme

Nach Abschluss des Projektes hatten alle Studierenden gezeigt, dass sie zur Umsetzung theoretischen Wissens in planvolle experimentelle Arbeit in der Lage waren. Die Studierenden haben sich schnell daran gewöhnt, im Team mit verteilten Aufgaben zu kooperieren und vor allem zeitnah zu planen und arbeiten.

Insgesamt lernte das Team, Ziele und Strategien festzulegen und mit komplexen Entscheidungssituationen auch unter gewisser fachlicher Unsicherheit rational umzugehen.

Als Problem erwies sich in der praktischen Umsetzung des Projekts der hohe Betreuungsaufwand für die Dozenten, auch und vor allem unter dem Aspekt der Laborsicherheit. Dies wurde pragmatisch dadurch gelöst, dass die Dozenten (Geschäftsleitung der TiGer Biotech) während des gesamten Projekts ihren Arbeitsplatz in die entsprechenden Laboratorien verlegten.

Schlussfolgerungen

Das oben skizzierte Ausbildungsmodell scheint nach Ansicht der Autoren ein vielseitiger, flexibler Ansatz zu sein, der im Themenfeld vielfältig variiert werden kann. So steht die Produktionsabteilung der TiGer für entsprechende Projekte aus der Verfahrenstechnik offen, der Vertrieb wäre für angehende Betriebswirte oder Marketingstudenten geeignet etc. Der realitätsnahe Ansatz erfordert allerdings stets eine intensive Betreuung durch Lehrkräfte mit ausreichender Praxis-Erfahrung. ■

Bundesverfassungsgericht bestätigt Versorgungs- absenkung

Es existiert kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, der den Gesetzgeber verpflichtete, bei Anpassungen der Bezüge eine strikte Parallelität der Besoldungs- und Versorgungsentwicklung zu gewährleisten. Auch gibt es keinen hergebrachten Grundsatz, wonach der Höchstversorgungssatz mindestens 75 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge betragen müsste, so die Auffassung des Bundesverfassungsgerichts in seinem Urteil vom 27. September 2005 zum Versorgungsänderungsgesetz 2001 (Aktenzeichen: 2 BvR 1387/02).

Das Bundesverfassungsgericht weist in seinem Urteil aber auch darauf hin, dass im Beamtenrecht das Bemühen, Ausgaben zu sparen, in aller Regel für sich genommen keine ausreichende Legitimation für eine Kürzung der Altersversorgung darstellt. Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung können zur Bestimmung der Amtsangemessenheit der Versorgungsbezüge und zur Rechtfertigung von deren Absenkung nur herangezogen werden, soweit dies mit den strukturellen Unterschieden der Versorgungssysteme vereinbar ist.

Das Versorgungsänderungsgesetz (VersÄndG) 2001 ist am 1. Januar 2002 in Kraft getreten. Dadurch sollte die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung übertragen und aktive Beamte in die Förderung einer privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge („Riester-Rente“) einbezogen werden. Das Ruhegehalt des Beamten errechnet sich aus einer Multiplikation der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem erdienten Ruhegehaltssatz. Dieser betrug vor dem Inkrafttreten des VersÄndG 2001 für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,875 v.H. und war auf einen Höchstsatz von 75 v.H. begrenzt. Durch das VersÄndG 2001 wurde der Ruhegehaltssatz auf 1,79375 v.H. und der Höchstruhegehaltssatz auf 71,75 v.H. vermindert.

Um auch bei den Ruhestandsbeamten das Versorgungsniveau entsprechend abzusenken, werden ab dem Jahr 2003 bei den folgenden sieben Versorgungsanpassungen für die Berechnung der Versorgungsbezüge die zu Grunde liegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mittels eines im Gesetz festgelegten Anpassungsfaktors vermindert. Nach der achten Anpassung werden alle Versorgungsempfänger so gestellt, als hätten der geminderte Ruhegehaltssatz (1,79375 %) und der Höchstruhegehaltssatz (71,75 %) schon immer gegolten.

Hubert Mücke

Dienstunfall auf dem Weg zur Arbeit

Die Dienstunfallfürsorge schützt den Beamten ausschließlich auf dem unmittelbaren Weg zwischen Wohnung und Dienststelle, soweit gesetzlich nicht ausdrücklich auch andere Wege einbezogen sind, so die Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts in seinem Urteil vom 27. Mai 2004 (Aktenzeichen: 2 C 2903).

Das Bundesverwaltungsgericht wies die Klage eines Polizeibeamten ab, der mit dem Motorrad in Begleitung von Freunden zunächst an den Strand gefahren war, bevor er von dort aus den Weg zur Dienststelle angetreten hatte. Unterwegs zur Arbeit verunglückte er und zog sich schwere Verletzungen zu. Das Bundesverwaltungsgericht bestätigte die Intention des Gesetzgebers, die Unfallfürsorge auf eine klar definierte Risikosphäre zu begrenzen. Der Unfall des Klägers sei nicht auf dem „unmittelbaren“ Weg zum Dienst geschehen. Der Begriff der „Unmittelbarkeit“ im Gesetz,

so die Richter, hebe nicht zwangsläufig auf den kürzesten und schnellsten Weg zur Arbeit ab. Vielmehr sei jeweils die Strecke gemeint, die man ohne erhöhtes Risiko üblicherweise mit einem bestimmten Verkehrsmittel zurücklegt. Auch geringe Umwege oder kurze Unterbrechungen beenden die Unfallfürsorge nicht sofort. Zudem trage der Gesetzgeber den Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung, dass sie Fahrgemeinschaften bilden und vor Dienstantritt eine Tagesmutter oder den Kindergarten ansteuern. Auf diesen Strecken bleibt der Unfallschutz ebenfalls erhalten.

Hubert Mücke

Rentenversicherungspflicht für unterrichtende (Neben-) Tätig- keit

Ein selbständig tätiger Lehrer, der im Zusammenhang mit seiner Lehrtätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt, ist gemäß § 2 Nr. 1 SGB VI rentenversicherungspflichtig. Für die Tätigkeit als selbständiger Dozent, die neben einer Beamtentätigkeit ausgeübt wird, besteht somit ebenfalls Rentenversicherungspflicht. Für die Entscheidung, ob Versicherte dem Personenkreis der selbständigen Lehrer zuzuordnen sind, ist es unerheblich, ob die selbständige Lehrtätigkeit ausschließlich allein oder neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird oder ob eine anderweitige Altersvorsorge besteht (u.a. Landessozialgericht NRW, Urteil vom 25. Februar 2005, Aktenzeichen L 13 (18) RA 25/03).

Unterricht ist die Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Handlungsweisen und Einstellungen durch Lehrer. Hiervon abzugrenzen ist die beratende Tätigkeit. Beratung liegt vor bei der Vermittlung von Informationen zur Lösung konkreter Probleme und bei Auswertung der Informationen durch

den Berater. Entscheidend ist somit, ob Informationen abstrakt weitergegeben werden oder der Behandlung spezifischer Fragestellungen dienen (Finanzgericht Köln, Urteil vom 8. Dezember 2004, Aktenzeichen 5 K 6581/03).

Mitglieder des Hochschullehrerbundes **hlb** fordern hierzu das einschlägige Mitglieder-Rundschreiben an.

Anrechnung von Renten auf die Beamtenversorgung

In seinem Urteil vom 28. Januar 2004 (Aktenzeichen 2 C 4.03) weist das Bundesverwaltungsgericht auf die Anrechnung von Renten im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes auf die Altersversorgung aus dem Beamtenverhältnis hin. Mit der Ruhensregelung nach § 55 BeamtVG solle die Gesamtversorgung eines Beamten aus Rente und Ruhegehalt auf einen Betrag begrenzt bleiben, den er als Ruhegehalt erreicht hätte, wenn er sein gesamtes Arbeitsleben als Beamter verbracht hätte. Der über die so ermittelte Höchstgrenze hinausgehende Teil der Versorgungsbezüge werde weggekürzt. Grundgedanke dieser Regelung sei die Erwägung, eine durch die Anrechnung gleicher Zeiten in verschiedenen Altersversicherungssystemen eintretende „Doppelversorgung“ zu vermeiden, welche eine höchstmögliche Versorgung eines vergleichbaren „Nur-Beamten“ übersteigen würde.

Mitglieder des Hochschullehrerbundes **hlb** fordern hierzu das einschlägige Mitglieder-Rundschreiben an.

Private Altersvorsorge des **hlb** mit guten Noten

Der **hlb** bietet seinen Mitgliedern den Abschluss eines Vertrags über eine private Rentenversicherung mit der Neuen Bayerischen Beamten Lebensversicherung. Das Wirtschaftsmagazin Capital

veröffentlichte in seiner Ausgabe 16/2004 einen Branchen-Check für Lebensversicherer. Auf Basis der Bilanzen für 2003 wurden die wichtigsten Kennzahlen von 86 Versicherungsunternehmen untersucht. Eine wichtige Kennzahl zur Beurteilung der wirtschaftlichen Situation eines Unternehmens, die Nettoverzinsung, zeigt, wie viel Rendite die Unternehmen mit Kapitalanlagen erwirtschafteten. Hier liegt die Neue Bayerische Beamten Lebensversicherung AG mit 10, 22% unangefochten auf Platz 1 vor dem Rangzweiten mit 8, 49%. Beim so genannten Stresstest, den die Bafin (Bundesanstalt

für Finanzdienstleistungsaufsicht) als Qualitätsmaßstab an alle Versicherungsunternehmen anlegt, wird für drei mögliche Krisenfälle die finanzielle Sicherheit der Unternehmen beurteilt. Szenario A nimmt einen Rückgang der Rentenwerte um 10% an, Szenario B lässt den Wert von Aktien um 35% sinken, Szenario C unterstellt Aktien einen Kursverlust von 20% sowie einen Rückgang der Renten um 5 Prozent. Die Neue Bayerische Beamten Lebensversicherung AG hat alle Stresstests bestanden.

Mitglieder fordern Informationen per eMail unter hbl@hbl.de an.

Aktuelle Rundschreiben für Mitglieder

- ▶ Rs. 01 Beihilfeberechtigung von Ehegatten mit eigenem Einkommen
- ▶ Rs. 02 Erholungsurlaub ohne Beantragung und Genehmigung
- ▶ Rs. 03 Mitbestimmung in Kollegialorganen
- ▶ Rs. 04 Ehegatten-Arbeitsverhältnis
- ▶ Rs. 05 Arbeitszimmer: Ausstattung und Arbeitsmittel fallen nicht unter den steuerlichen Höchstbetrag
- ▶ Rs. 06 Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers, eine Beispielrechnung
- ▶ Rs. 07 Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers: Verwaltungsanweisung des Bundesfinanzministeriums vom 16.6.98
- ▶ Rs. 08 Computerkauf und seine steuerliche Behandlung
- ▶ Rs. 09 Dienstreise und Genehmigungspflicht
- ▶ Rs. 10 Berufsunfähigkeit und Rente, Leistungen der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)
- ▶ Rs. 11 Betriebsrenten und ihr Einfluss auf die Höhe der Altersversorgung
- ▶ Rs. 12 Renten und ihr Einfluss auf die Höhe der Altersversorgung
- ▶ Rs. 13 Kindergeld bei Kindern über 18 Jahre
- ▶ Rs. 14 Nachholung von Lehrveranstaltungen
- ▶ Rs. 15 Mindestversorgung unter besonderer Berücksichtigung der neuen Länder
- ▶ Rs. 16 Anerkennung von Vordienstzeiten in den neuen Bundesländern aus der Zeit vor dem 3. Oktober 1990
- ▶ Rs. 17 Einnahmen der Hochschulen aus Forschungstätigkeit im Umsatzsteuerrecht
- ▶ Rs. 18 Versorgung bei Dienstunfähigkeit
- ▶ Rs. 19 Verwertung von Diplomarbeiten
- ▶ Rs. 20 Steuerliche Anerkennung der Aufwendungen für Studienreisen/Besuche von Fachkongressen
- ▶ Rs. 21 Urheberrecht bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen
- ▶ Rs. 22 Beantragung von Forschungsfreisemestern
- ▶ Rs. 23 Haftung an Hochschulen
- ▶ Rs. 24 Nebenberuflicher Unterricht ist rentenversicherungspflichtig
- ▶ Rs. 25 Erfindungen und Patente
- ▶ Rs. 26 Sorgfalt im Umgang mit Dienstschlüsseln



Rs. 27 Die leicht verständliche Beihilfebroschüre des **hlb**

Anzusehen gegen Rückporto in Höhe von E 1,44 schriftlich beim
Hochschullehrerbund, Postfach 201448, 53144 Bonn

Die Bewertung der Erfolgsfaktoren von Fachhochschulen

Eine empirische Studie des *hln*NRW



Leo Hellemacher

Dr. rer. pol. Leo Hellemacher ist im Bereich wissenschaftlichen Beratung, Konzeption und Auswertung empirischer Studien tätig.
leo.hellemacher@arcor.de



Thomas Knobloch

Prof. Dr. rer. pol. Thomas Knobloch ist Inhaber einer Professur Bilanz- und Steuerrecht an der FH-Südwestfalen, Hochschule für Technik und Wirtschaft, Abt. Meschede und Mitglied im Landesvorstand des *hln*NRW.
knobloch@fh-swf.de



Thomas Stelzer-Rothe

Prof. Dr. rer. pol. Thomas Stelzer-Rothe ist Inhaber einer Professur für Betriebswirtschaftslehre insbesondere Personalmanagement an der FH-Südwestfalen, Hochschule für Technik und Wirtschaft, Abt. Hagen und Vorstandsvorsitzender des *hln*NRW.
tsr@stelzer-rothe.de

Gründe, Ziele und Vorgehen der Untersuchung

Die Hochschullandschaft der Bundesrepublik Deutschland ist seit einiger Zeit von einer besonderen Dynamik erfasst. Nicht nur die angestrebte vollständige Umstellung der Studienprogramme auf Bachelor- und Master-Studiengänge hat die Hochschulen heftig bewegt, sondern auch die allgemeine Finanzknappheit, die zu umfangreichen Sparmaßnahmen zwingt. Zur Zukunft der Hochschulen hat sich der neue Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, Jürgen Rüttgers, dezidiert geäußert: „Die Hochschulen müssen aus der staatlichen Bevormundung und Zwangsbezwirtschaftung in die Freiheit entlassen werden. Wir brauchen mehr Wettbewerb, mehr Leistung, mehr Exzellenz.“⁽¹⁾

Was liegt also näher, als die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Dazu ist es insbesondere notwendig, die Erfolgsfaktoren von Fachhochschulen zu benennen, diese zu bewerten und mit der notwendigen Vorsicht Konsequenzen aus der Analyse abzuleiten. Systematische wissenschaftliche Untersuchungen aus der Vergangenheit hierzu liegen erstaunlicher Weise nicht vor und man fragt sich, wie eine sinnvolle Politik zu gestalten ist, wenn wesentliche Grundlagen des Systems nicht geklärt sind. So ist die hochschulpolitische Diskussion bisher darauf angewiesen, „gefühlsmäßige“ Aussagen zu treffen und ebenso zu handeln.

Erfolgsfaktoren systematisch-wissenschaftlich ermitteln und handeln

Um das Ziel des *hln*NRW, die Versachlichung der notwendigen Diskussion, zu

erreichen, wurde in einem ersten Schritt zunächst die Isolierung der wesentlichen Erfolgsfaktoren vorgenommen (Anfang 2004). In einem ersten Teil⁽²⁾ der empirischen Analyse wurde wie auch bei der Folgeuntersuchung die Gesamtheit der Kernkompetenzträger, nämlich die Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen im Lande NRW, nach den wesentlichen Erfolgsfaktoren befragt (ca. 2500 Professorinnen und Professoren). Die Ergebnisse der Vorstudie (Benennung der Erfolgsfaktoren) diente als Basis für die im Folgenden dargestellte Untersuchung, die zum Jahreswechsel 2004/2005 durchgeführt wurde. Dabei handelte es sich ebenfalls um eine schriftliche, anonyme Befragung aller Professorinnen und Professoren in Nordrhein-Westfalen (Rücklaufquote 15,6 Prozent). Die codierten Antworten der Befragten wurden zunächst elektronisch erfasst und anschließend mit SPSS (Statistical Package for the Social Science) ausgewertet und analysiert. In Abhängigkeit vom Messniveau erfolgte die Auswertung des Datenmaterials mit deskriptiven und inferenzstatistischen Verfahren. Bei den Variablen mit Antwortkategorien auf Ordinalskalenniveau (Notenwerte 1–6) wurde der aus gruppierten Werten berechnete Median und bei den intervall- bzw. rationalskalierten Variablen das arithmetische Mittel als Lageparameter verwandt. Darüber hinaus kamen – je nach Anforderung, Variablenstruktur und Skalenniveau – parametrische (t-Test) und nicht parametrische Tests (Chi-Quadrat-Test, Binomial-Test, U-Test nach Mann-Whitney und H-Test nach Kruskal-Wallis) zum Einsatz. Die Prüfung der Hypothesen erfolgte auf dem Signifikanz-Niveau von 5 % ($\alpha = 0,05$).

Die vorliegende Untersuchung lässt den Schluss zu, dass der gute Ruf der Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen unter anderem auf die hohe Motivation der Professorinnen und Professoren zurückgeführt werden kann, die trotz teilweise ungünstiger Rahmenbedingungen gesellschaftlich wertvolle Leistungen in Lehre und Forschung erbringen. Ob dies in Zukunft weiterhin im selben Ausmaß der Fall sein wird, wenn intrinsische durch extrinsische Motivationsmuster in Form der W-Besoldung und ihre schwer kalkulierbaren Entwicklungen für den einzelnen Professor ersetzt wird, bleibt abzuwarten und ist sehr kritisch zu verfolgen.

Die Struktur der Befragten und die Repräsentativität der Untersuchung

Mehr als die Hälfte, nämlich 55,6% der an der Befragung teilnehmenden Professorinnen und Professoren, sind älter als 50 Jahre und 17% zum Zeitpunkt der Erhebung 60 Jahre und älter. Im Durchschnitt lag deren Alter bei 51,3 Jahren mit einer Standardabweichung (Std.abw.) von 7,3 Jahren. Der Anteil weiblicher Hochschullehrer in der Stichprobe beträgt 17%. Die männlichen Vertreter sind mit 83% vertreten. Mit 49,6 Jahren und einer Standardabweichung von 6,4 Jahren waren die Professorinnen durchschnittlich um zwei Jahre jünger als ihre männlichen Kollegen, deren Alter im Mittel bei 51,6 Jahren lag (Std.abw. 7,4 Jahre).

Annähernd die Hälfte der Hochschullehrer (47,9%) ist bis zu zehn Jahre im Dienst. 15% der Befragten arbeiten bereits seit über 20 Jahren an der Hochschule. Am absolut stärksten besetzt sind jedoch die Dienstjahresklassen „6–10 Jahre“ und „11–15 Jahre“. Sie erfassen insgesamt 61,3% der Befragten. Das durchschnittliche Dienstalder der Professorinnen in der Stichprobe beträgt 11,9 Jahre (Std.abw. 7,5). Bei den männlichen Kollegen ergab sich ein um 1,6 Jahre höherer Vergleichswert von 12,5 Jahren mit einer Standardabweichung von 7,9.

Obwohl das Thema Repräsentativität der Ergebnisse bei der Konzeption dieser explorativen Studie zunächst nicht im Vordergrund stand, ergaben sich hinsichtlich der Fachbereichsstruktur durchgehend sehr gute Passungen zwischen Stichprobe und Grundgesamt-

heit,³⁾ sodass nach diesem Kriterium von einer adäquaten Abbildung der Parameter ausgegangen werden kann. Hinsichtlich des Geschlechts der Befragten zeigten die Daten, dass die weiblichen Teilnehmer in der Stichprobe mit drei Prozentpunkten überrepräsentiert sind.

Für die soziodemografischen Merkmale „Alter“ und „Dienstjahre“ stehen leider keine statistischen Referenzwerte über die Grundgesamtheit zur Verfügung, sodass weitere Kriterien der Repräsentativität nicht überprüft werden konnten.

Ergebnisse

Aus der Vielzahl interessanter Befunde zu „Lehre“, „Forschung“ und „Verwaltung“ sollen in diesem Rahmen „nur“ die Fragen und Ergebnisse vorgestellt werden, die von den Hochschullehrern in diesen Untersuchungsbereichen mit den höchsten und den niedrigsten „Noten“ bewertet wurden.

Erfolgsfaktorbereich: Rahmenbedingungen für Lehre und Forschung

Im ersten Teil der Befragung ging es um die Rahmenbedingungen für die Lehre an den Hochschulen. Dazu gehören zum einen die Räumlichkeiten wie Hörsäle, Seminarräume, Bibliotheken, Labore, Werkstätten und Büros, zum anderen aber auch die Ausstattung mit technischem Equipment und die finanziellen Ressourcen. Zudem wurden auch

andere für den Lehrbetrieb wichtige Voraussetzungen, wie z.B. fachliche und didaktische Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Anwendungs- und Praxisbezug, Eignung der Studierenden, Motivation und Engagement sowie die Unterstützung durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, betrachtet.

Anwendungs- und Praxisbezug des Studiums und Kommunikation mit den Studierenden positiv bewertet

Dabei erhielt der Anwendungs- und Praxisbezug mit rund 20% „befriedigend“, 48,5% „gut“ und rund 24% „sehr gut“ eine hervorragende Bewertung, die sich auch in dem niedrigen Median von 2,14 (Modus = 2) widerspiegelt. Dieses Ergebnis unterstreicht mehr als deutlich, dass der Anwendungs- und Praxisbezug als eine Kernkompetenz der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen wahrgenommen wird. Ebenso positiv wird die Kommunikation mit den Studierenden von den Professorinnen und Professoren gesehen (Median = 2,1; Modus = 2). Die meisten wählten hier die Noten „gut“ (rund 52%) und „sehr gut“ (rund 20%). Da an vielen Hochschulen die Zahl der zu betreuenden Studenten pro Hochschullehrer sehr hoch ist und eine regelmäßige Kommunikation oftmals kaum noch möglich scheint, ist dies in der Wahrnehmung der Befragten an den Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen offensichtlich anders. Die intensive Kommunikation der Professorinnen und Professoren mit den Studierenden ist in Zeiten zunehmenden Wettbewerbs, z.B. durch Hochschul-Rankings und Umstellung auf Bachelor/Master, sicher ein wichtiger „Marktvorteil“ der Fachhochschulen.

Mangelnde personelle und finanzielle Ausstattung in der Lehre

Andererseits dokumentiert die Datenauswertung im Bereich der Lehre auch einige Schwachstellen. Als wohl größtes Problem zeigt sich in den Ergebnissen der Untersuchung die fehlende Unterstützung der Lehre durch wissenschaftliche Mitarbeiter (Median = 4,6; Modus = 5). Mehr als drei Viertel der Hochschullehrer, nämlich 76,8% sind damit nicht zufrieden: 22,4% der Professoren bewerteten diese Situation mit „ausreichend“, rund 30% mit „mangelhaft“ und 24,5%, also etwa ein Viertel, als „fehlend“. Dabei beurteilen Befragte bis 49 Jahre die Unterstützung der Lehre durch wissenschaftliche Mitarbeiter negativer als ihre Kollegen ab 50. Fraglich bleibt, ob der deutlich artikuliert Wunsch nach einer besseren personellen Unterstützung, der auch noch einmal im Bereich der Forschung geäußert wird, in Zeiten leerer Kassen hochschulpolitisches Gehör findet. Ein weiterer deutlicher Kritikpunkt der Hochschullehrer betrifft die finanzielle Ausstattung der Professur (Median = 4,1; Modus = 5). Insgesamt zwei Drittel sind mit dieser Beeinträchtigung ihrer Arbeit nicht zufrieden: 27% bewerteten die derzeitige Situation mit „ausreichend“ und rund 41% mit „mangelhaft“ bzw. „fehlend“.

Auswahl der Studierenden ein drängendes Problem

Als dritter Problempunkt im Bereich Lehre können die Verfahren zur Auswahl der Studierenden identifiziert werden (Median = 4,0; Modus = 3). Während knapp 40% der Stichprobe die gegenwärtigen Möglichkeiten positiv beurteilen, bewerten gut 60% der Professoren die Auswahlverfahren als „ausreichend“ (21%), „mangelhaft“ (20,7%) bzw. als „fehlend“ (19,1%). Darüber hinaus zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Fachbereichen

(Chi-Quadrat-Test = 27,302; df = 15; Signifikanz = 0,026). Die Professoren der Mathematik/Naturwissenschaften und der Ingenieurwissenschaften sehen die Situation negativer als ihre Kolleginnen und Kollegen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der übrigen Fachbereiche.

Wenn die Hochschulen in Zukunft den größten Teil ihrer Studenten selbst auswählen dürfen bzw. müssen,⁵⁾ lässt sich ermesen, welche Probleme dort demnächst ins Haus stehen. Die Befragungsergebnisse unterstreichen die dringende Notwendigkeit der Optimierung vorhandener Instrumente bzw. der Entwicklung neuer eignungsdiagnostischer Verfahren, um bereits im Vorfeld geeignete und weniger geeignete Bewerberinnen und Bewerber für einen Studiengang erkennen zu können, und zwar objektiv, valide und reliabel.

Rahmenbedingungen für die Forschung mäßig eingeschätzt

Der zweite Teil der Untersuchung befasste sich schwerpunktmäßig mit den Rahmenbedingungen für die Forschung an den Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen. Im Vordergrund stand dabei die Bewertung der zeitlichen Freiräume für Forschungsaktivitäten, der Forschungskontakte, der räumlichen und technischen Ausstattung, der Forschungsförderung sowie der Unterstützung von Forschungsaktivitäten durch die Hochschulverwaltung bzw. die Forschungs- und Hochschulpolitik in NRW.

Insgesamt zeigen die Antworten der befragten Hochschullehrer, dass das Thema Forschung an den Fachhochschulen in NRW kritisch gesehen wird. So erreichte lediglich die Beurteilung der Forschungskontakte einen Median von 3,1. Bei allen anderen Themen bewegt sich der Median zwischen 3,5 und 4,9. Besonders unzufrieden sind die Hochschullehrer – ähnlich wie im Bereich Lehre – mit der Unterstützung der Forschung durch wissenschaftliches Personal (Median = 4,9; Modus = 5). Rund 20% wählten die Kategorie „ausreichend“, ein Drittel „mangelhaft“ und 31,7% „fehlend“. Das ist insgesamt ein

Anteil von rund 85%. Auch hier zeigten sich signifikante Unterschiede nach Altersklassen. Befragte bis 49 Jahre bewerteten dieses Thema negativer als ihre Kollegen ab 50.

Eng verbunden mit der fehlenden Unterstützung der Forschung durch wissenschaftliche Mitarbeiter ist auch der beklagte Mangel an zeitlichen Freiräumen für Forschungsaktivitäten zu sehen (Median = 4,4; Modus = 5). Rund 72% sind mit dieser Rahmenbedingung unzufrieden: etwa 20% der Hochschullehrer bewerteten die Situation mit „ausreichend“ und mehr als die Hälfte (52%) mit „mangelhaft“ und „fehlend“.

Der dritte Kritikpunkt der befragten Hochschullehrer bemängelt die Unterstützung der Forschung durch die Forschungs- und Hochschulpolitik NRW (Median = 4,3; Modus = 5). Mehr als ein Viertel der Hochschullehrer (26,9%) bewertet diesen Aspekt mit „ausreichend“ und 46,4% mit „mangelhaft“ bzw. „fehlend“.

Erfolgsfaktorbereich: Selbstverwaltung und Verwaltung der Hochschulen

Im dritten Teil der Untersuchung wurde nach der Bewertung verschiedener für die Selbstverwaltung der Hochschulen relevanter Punkte gefragt, wie z.B. Effizienz in der Arbeit der Hochschulorgane, Autonomie der Selbstverwaltung, Verantwortlichkeit der Mitglieder und Leistungskontrolle. Außerdem standen Fragen zur Motivation und zum Engagement der Hochschulverwaltung, zur Dienstleistungsorientierung, Führung durch Zielvorgaben, Leistungskontrolle und administrative Vorgaben im Mittelpunkt.

Hochschulverwaltung bürokratisch aber mit Motivation und Engagement

Obwohl die Verwaltung in den Hochschulen oft als bürokratisch beschrieben wird, zeigt sich in den Umfrageergeb-

nissen ein differenziertes Bild. Mehr als zwei Drittel der Hochschullehrer bewerteten die Motivation und das Engagement ihrer Hochschulverwaltung als positiv: 35% mit „befriedigend“ und 33,2%, also ein Drittel, mit „gut“ und „sehr gut“ (Median = 3,0; Modus = 3). Es zeigten sich dabei keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fachbereichen.

Anreize für Selbstverwaltung zu gering

Kritisch gesehen werden vor allem die Anreize für das Engagement in der Selbstverwaltung (Median = 4,1; Modus = 5). Knapp zwei Drittel der Befragten sind damit nicht zufrieden: 24,6% der Hochschullehrer gaben dafür die Note „ausreichend“, 27% „mangelhaft“ und 14,2% „fehlend“. Ebenso kritisiert wird die Leistungskontrolle in der Hochschulverwaltung (Median = 4,1; Modus 4). 66,3% der Befragten sind mit dem aktuellen Stand unzufrieden: 27,5% bewerteten dies mit der Note „ausreichend“, 22,8% mit „mangelhaft“ und 16% mit „fehlend“. Als dritten Punkt äußerten die Professorinnen und Professoren überwiegend ihre Unzufriedenheit wegen des Fehlens eindeutiger administrativer Vorgaben (Median = 4,0; Modus = 3). 26,1% gaben dafür die Note „ausreichend“, 24,1% „mangelhaft“ und 12,9% „fehlend“.

Weitere Ergebnisse

Attraktive Studiengänge, gutes Hochschulimage und Zufriedenheit mit der Berufswahl

Den Spitzenplatz bei der Bewertung der Erfolgsfaktoren erreichte die Attraktivität der Studiengänge. Insgesamt 97,4% der Befragten äußerten sich dazu positiv: 16,1% „befriedigend“ und 81,3% „gut“ bis „sehr gut“ (Median = 2,0; Modus = 2). 82,8% der Professorinnen und Professoren sehen das Image ihrer Hochschule positiv (Median = 2,5; Modus = 2). 31,7% bewerteten bei dieser Einschätzung mit der Note „befriedigend“, 38,7% mit „gut“ und 12,7% mit „sehr gut“.

85,5% der Hochschullehrer sind mit ihrer Berufswahl überwiegend bzw. voll und ganz zufrieden. Der Anteil der nicht zufriedenen Kolleginnen und Kollegen beträgt lediglich 1,6%. Der Median beträgt 1,7 auf der 5-stufigen Skala „voll und ganz“, „überwiegend ja“, „teils/teils“, „eher nicht“ und „gar nicht“. Zu diesem Ergebnis passt auch, dass die meisten Professorinnen und Professoren, nämlich 64,6%, einem guten Freund bzw. einer guten Freundin „auf jeden Fall“ oder „sehr wahrscheinlich“ raten würden, sich für den Hochschuldienst zu bewerben. Lediglich 15% würden das genau nicht tun und rund 20% sind unentschieden (Median = 2,2).

Zusammenfassung und Konsequenzen

Dass die Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen im Wettbewerb der Hochschulen bisher sehr gut mithalten können, bezweifelt kein ernst zu nehmender Teilnehmer der hochschulpolitischen Diskussion. Die vorliegende Untersuchung lässt den Schluss zu, dass dies unter anderem auf die hohe Motivation der Professorinnen und Professoren zurückgeführt werden kann, die trotz teilweise ungünstiger Rahmenbedingungen gesellschaftlich wertvolle Leistungen in Lehre und Forschung erbringen. Ob dies in Zukunft weiterhin im selben Ausmaß der Fall sein wird, wenn intrinsische durch extrinsische Motivationsmuster in Form der W-Besoldung und ihre schwer kalkulierbaren Entwicklungen für den einzelnen Professor ersetzt wird, bleibt abzuwarten und ist sehr kritisch zu verfolgen.

Die finanziellen und personellen Rahmenbedingungen für die Fachhochschulen werden eher negativ beurteilt. Wer Wettbewerb und Leistung fordert, muss für faire Wettbewerbsbedingungen, spricht für die Förderung der Erfolgsfaktoren, eintreten. Dies bedeutet, dass jeder Professor/jede Professorin angemessene Möglichkeiten erhalten

muss, um auch in Zukunft qualitativ hochwertig zu lehren und (!) zu forschen. Wenn Fachhochschulen sich verstärkt mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen in Bachelor- und vor allem in Masterstudiengängen messen müssen und wollen, gehört dazu insbesondere der Zugriff auf wissenschaftliches Personal, ohne das dafür Professorstellen gestrichen werden. Hier sind neue Ideen gefordert, die dazu beitragen, finanziellen Spielraum zu schaffen und den Erfolg der Fachhochschulen in Lehre und Forschung langfristig zu sichern.

Erfreulich ist, dass Hochschulverwaltungen als motiviert und engagiert wahrgenommen werden. Bis heute bleibt es jedoch ein Rätsel, warum keine Grundlagen geschaffen wurden, regelmäßige Evaluationen der Verwaltung zuzulassen. Es stellt sich doch die ernsthafte Frage, warum es eine gesetzlich verankerte, studentische Veranstaltungskritik gibt, aber kein vergleichbares Instrument, das zur Qualitätssicherung in den Hochschulverwaltungen beiträgt. ■

Literatur und Quellen:

- 1) Regierungserklärung von Ministerpräsident Rüttgers am 13.07.2005, S. 25 f. zitiert in: http://www.cdu-nrw.de/663.php?ar_id=3607
- 2) Knobloch, T. und Stelzer-Rothe, T.2004 : Empirische Untersuchung der Erfolgsfaktoren an Fachhochschulen des Landes NRW, Teil 1, Bonn
- 3) vgl. dazu Sonderauswertung des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) in NRW für das Jahr 2003
- 4) Der Median wurde – wie auch in allen weiteren Fällen – aus gruppierten Werten berechnet; vgl. hierzu Bortz, Jürgen: Statistik, 6. Aufl., Heidelberg, 2004, S. 37
- 5) vgl. 7. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 28. August 2004 unter http://www.bmbf.de/pub/HRG_7_bgb_l_.pdf sowie das Thesenpapier der CDU-Landtagsfraktion NRW zur Hochschulreform, vom 30.05.2005, unter http://www.rcds-bonn.de/images/stories/thesen_stahl.pdf

Leere ohne Forschung



Johann Wilhelm Arntz

Johann Wilhelm Arntz
Präsident der Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen „Otto von Guericke“ e.V. (AiF)
Hauptgeschäftsstelle
Bayenthalgürtel 23
50968 Köln
www.aif.de

Metallrohre transportieren Gase oder Flüssigkeiten in zahlreichen technischen Apparaturen wie Reaktoren, Katalysatoren, Tiefkühl- und Klimaanlage. Wissenschaftler der Technischen Fachhochschule Wildau haben erforscht, wie die Oberfläche der Rohre gestaltet werden kann, um ihre Wärme- und Stoffübertragungsfähigkeit zu erhöhen. Sie fanden heraus, dass eine regelmäßige, wabenförmige Struktur die äußere und innere Strömung beeinflusst, Schall- und Lichtwellen auf besondere Weise reflektiert und dem Rohr vorteilhafte Schwingungs- und Festigkeitseigenschaften verleiht. In der Fertigung bedeutet dies weniger Materialeinsatz, geringere Produktionszeiten und damit Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. Dafür wurde der TFH Wildau beim Technologietransferpreis 2004 des Landes Brandenburg der dritte Platz zuerkannt.

Auf dem diesjährigen Innovationstag Mittelstand der Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen „Otto von Guericke“ (AiF) in Berlin wurden diese Forschungsergebnisse präsentiert. Ein Schwerpunkt der Veranstaltung mit 600 Teilnehmern war die Kooperation von mittelständischen Unternehmen und Fachhochschulen. Das erfolgreiche Vorhaben wurde über das Programm „Angewandte Forschung an Fachhochschulen im Verbund mit der Wirtschaft“ (FH³) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und von der AiF als Projektträger betreut.

Unterfinanzierung behindert Innovationen

Wie oft in Zukunft mit solchen wirtschaftlich Erfolg versprechenden Innovationen aus der Forschung an Fachhochschulen zu rechnen ist, ist offen. Nicht, dass es hier an guten Ideen mangeln würde. In diesem Jahr haben bundesweit rund 100 Fachhochschulen insgesamt 564 Anträge auf eine Förderung aus dem Programm FH³ gestellt. An diesen Forschungsprojekten wollten sich 2.000 Partner aus dem In- und Ausland beteiligen, darunter über 1.000 mittelständische Unternehmen. In einem aufwändigen Begutachtungs- und Rankingverfahren wurden 343 Anträge für förderwürdig befunden. Aber nur 40 konnten bewilligt werden, weil das Programm mit rund 10 Millionen Euro pro Jahr deutlich unterfinanziert ist und die meisten Mittel bereits durch in Vorjahren begonnene Vorhaben gebunden sind.

Die Forschungskapazität der Fachhochschulen kann nur dann erhöht und gleichzeitig innovationsorientierter gestaltet werden, wenn die erforderliche Anschubfinanzierung zur Verfügung steht. Die Fachhochschulen sind offensichtlich in der Lage, ihr Wissen für die Fragestellungen der Unternehmen aufzubereiten und innovationsrelevante Forschungsprojekte zu formulieren. Die große Zahl von Partnern aus der mittelständischen Wirtschaft zeigt, dass die 2003 eingeleitete förderpolitische Neuausrichtung des Programms FH³ von den Fachhochschulen erfolgreich umgesetzt wurde. Sie sind zunehmend in der Lage, sich an interdisziplinären und hochschulübergreifenden Forschungsverbänden zu beteiligen. Aber der qualitative und quantitative Aufgabenzuwachs, vor allem der erhebliche Aufwand, den sie dafür treiben müssen,

Die brachliegenden Innovationspotenziale der Fachhochschulen und ihrer Partner nicht zu nutzen, wird auf lange Sicht für unsere Volkswirtschaft deutlich teurer als die angemessene Ausstattung der Förderprogramme. Ziel muss es sein, künftig die Hälfte der förderwürdigen Anträge im FH³-Programm bewilligen zu können.

Kooperationspartner zu finden, die sich an den Kosten beteiligen, wird nicht angemessen belohnt. Die geringen Erfolgsaussichten können zu einem Vertrauensverlust der Wirtschaft gegenüber den Fachhochschulen und der Förderpolitik des Bundes führen.

Steigende Antragszahlen zeigen erheblichen Forschungsbedarf

Auch beim Programm „Transferorientierte Forschung an Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen“ (TRAFO), das die AiF im Auftrag dieses Landes betreut, und bei den firmenspezifischen Programmen, allen voran PRO INNO II, registriert die AiF einen deutlichen Anstieg der Antragszahlen. PRO INNO II, finanziert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, soll kleine und mittlere Unternehmen zu Forschungsk Kooperationen untereinander und mit Forschungseinrichtungen im In- und Ausland, darunter nicht wenige Fachhochschulen, anregen. Dazu erhielt die AiF seit dem Start des Programms im August 2004 über 2.500 Förderanträge von 1.900 Unternehmen und etwa 360 Forschungseinrichtungen. Auch hier muss die finanzielle Ausstattung der Maßnahmen dem erheblichen Forschungsbedarf Rechnung tragen, damit sich die Schere zwischen der Zahl der Anträge und der Bewilligungen nicht weiter öffnet.

Wirtschaftlich können wir hier zu Lande nur dann wirklich erfolgreich sein, wenn die gesamte Innovationskette bis zum marktreifen Produkt funktioniert. Anwendungsorientierte Forschung muss deutlich an Bedeutung

gewinnen und das muss sich auch in ihrer Förderung niederschlagen. Die brachliegenden Innovationspotenziale der Fachhochschulen und ihrer Partner nicht zu nutzen, wird auf lange Sicht für unsere Volkswirtschaft deutlich teurer als die angemessene Ausstattung der Förderprogramme. Umgekehrt liegt der volkswirtschaftliche Nutzen durch Wachstum und Beschäftigung bei einem Vielfachen der eingesetzten Fördergelder. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die Fachhochschulen mehr als 60 Prozent des dringend benötigten Ingenieurnachwuchses ausbilden.

Die Politik ist hier gefordert, auch weil die Wirtschaft bereit ist, den öffentlichen Fördermitteln eigene Forschungsinvestitionen zur Seite zu stellen. Gerade im Mittelstand schafft dies Arbeitsplätze. Jede neue Bundesregierung muss sich daran messen lassen, ob sie Forschung und Entwicklung für mittelständische Unternehmen adäquat und verlässlich finanzieren wird. Ziel muss es sein, künftig die Hälfte der förderwürdigen Anträge im FH³-Programm bewilligen zu können. Sonst drohen die Anstrengungen der Fachhochschulen, ihr Forschungspotenzial für den Mittelstand zu nutzen, ins Leere zu laufen. ■

Sachsen führt Bachelor und Master ein

Am 30. September fand die Anhörung des Gesetzentwurfes zur Änderung des Sächsischen Hochschulgesetzes vor dem Wissenschaftsausschuss des Landtages statt. Die Staatsregierung beabsichtigt, hiermit für Klarheit der Abschlussgrade durch Bevorzugung der Abschlussbezeichnungen Bachelor und Master gegenüber den bisher bevorzugten Bezeichnungen Baccalaureus und Magister zu schaffen. Sie verzichtet auf eine zwangsweise Abschaffung der Diplomabschlüsse, schreibt aber die Modularisierung aller bestehenden Studiengänge, auch der Diplomstudiengänge, spätestens bis zum Ablauf des Jahres 2009 vor. Modulbeschreibungen sollen integraler Bestandteil der Prüfungsordnungen sein, die nicht mehr vom Ministerium, sondern vom Rektoratskollegium genehmigt werden. Der Gesetzentwurf enthält einen ausführlichen Katalog an Gegenständen, die innerhalb der Prüfungsordnungen zu regeln sind. Hierzu gehört auch die verpflichtende Ausstellung eines Diploma Supplements.

Während der Anhörung im Landtag wurde deutlich, dass Modulbeschreibungen einem ständigen Wandel unterliegen und insofern unbürokratisch geändert werden sollten. Diesem Anspruch wird ihr Status eines integralen Bestandteils der Prüfungsordnungen nicht gerecht.

Das Promotionsrecht soll neu geregelt werden. Zur Promotion kann in Zukunft zugelassen werden, wer an Universitäten oder Kunsthochschulen einen Diplom-, Master- oder Magistergrad oder das Staatsexamen erworben hat oder den Mastergrad einer Fachhochschule besitzt. Besonders befähigte Fachhochschulabsolventen mit Diplomabschluss oder Bachelorabschluss der Fachhochschule können auch ohne Erwerb eines weiteren Grades im Wege eines Eignungsfeststellungsverfahrens zur Promotion im kooperativen Verfahren zugelassen werden.

Holger Theilig

Andreas Reich: Kommentar zum Hochschulrahmengesetz

Im Frühjahr dieses Jahres ist die 9. Auflage des von Andreas Reich verfassten Kommentars zum Hochschulrahmengesetz erschienen.¹⁾ Dies ist deshalb von erheblicher Bedeutung, weil das Hochschulrahmengesetz durch die Urteile des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004²⁾ und vom 26. Januar 2005³⁾ sowie das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften vom 27. Dezember 2004⁴⁾ wesentlich umgestaltet worden ist. Der Kommentar von Andreas Reich trägt diesen Änderungen bereits Rechnung. Er stellt das einzige Erläuterungswerk zur aktuellen Fassung des Hochschulrahmengesetzes dar und besitzt insoweit eine Monopolstellung. Auch die Neuauflage ist von hoher Qualität. Sie zeichnet sich durch akribische Gesetzesauslegung und die umfassende Berücksichtigung von Rechtsprechung und Schrifttum aus. Aus diesem Grunde stellt der Kommentar ein unverzichtbares Hilfsmittel zur Klärung hochschulrechtlicher Fragen dar. Lobenswert ist, dass auf abweichende Meinungen umfassend hingewiesen wird. Auf die Fachhochschulen wird in der Kommentierung umfangreicher eingegangen, als dies im Sachverzeichnis zum Ausdruck kommt.

Für die Weiterentwicklung der Fachhochschulen in den vergangenen Jahrzehnten war das Hochschulrahmengesetz von überragender Bedeutung. Auch zukünftig können die Fachhochschulen auf dieses Gesetz, in dem der Grundsatz der Andersartigkeit, aber Gleichwertigkeit der Hochschularten verankert ist, nicht verzichten. Nicht zuletzt auch aus diesem Grunde sind dem meisterhaften Kommentar von Andreas Reich noch weitere Auflagen zu wünschen.

- 1) Verlag Karl Heinrich Bock Bad Honnef, Umfang: 560 Seiten, Preis: 79,90 €
- 2) NJW 2004, 2803-2814
- 3) NJW 2005, 493-497
- 4) BGBl. I S. 3835

Hans-Wolfgang Waldeyer

New York Büro der hessischen Hochschulen nimmt Arbeit auf

Das Verbindungsbüro der Hessischen Hochschulen beim Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) New York hat jetzt seine Arbeit aufgenommen. Mit der Repräsentanz „Hessen Universities“ sind unter dem Dach des DAAD im Deutschen Haus in New York die zwölf staatlichen hessischen Hochschulen erstmals dauerhaft in den Vereinigten Staaten vertreten. Das Büro wird bestehende Kooperationen vertiefen und erweitern, amerikanischen Wissenschaftlern und Studierenden als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und dazu beitragen, Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen des Landes in den USA besser zu positionieren.

Gegenwärtig kommen rund 15 Prozent der Studierenden in Hessen aus dem Ausland, von diesen aber nur 1 Prozent aus den USA. Dieser Anteil soll in den nächsten Jahren erhöht werden. Durch die Einführung von Bachelor- und Masterprogrammen sowie englischsprachiger Studiengänge werden deutsche Hochschulen für amerikanische Studierende künftig attraktiver.

Die Vereinigten Staaten bilden den größten „Wissenschaftsmarkt“ der Welt. Die Präsenz eines Hochschulbüros in New York bietet daher auch Möglichkeiten, über die USA hinaus internationale Kontakte zu knüpfen sowie Profile und Stärken der hessischen Hochschulen besser zu nutzen. Das gilt auch für schon erfolgreich etablierte Programme wie die Hessen International Summer Universities, die in diesem Jahr in Frankfurt, Fulda, Gießen, Kassel und Marburg stattgefunden haben.

Ulrich Adolphs

Netzwerk „Wege ins Studium“: Begabungspotenziale ausschöpfen

Spitzenvertreter der Bundesagentur für Arbeit, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Bildungsministerien der Länder, der Hochschulrektorenkonferenz, des Deutschen Studentenwerks, des Bundeselternrats und des Deutschen Gewerkschaftsbundes wollen mit Hilfe der Initiative „Netzwerk Wege ins Studium“ mehr junge Menschen zu einem Hochschulstudium motivieren. Die Zusammenarbeit im Netzwerk soll entsprechend ausgebaut werden.

Das jüngste Informationsangebot des Netzwerks „Wege ins Studium“ richtet sich an Studierwillige ohne Abitur. Wer eine berufliche Ausbildung abgeschlossen und erste Berufserfahrung gesammelt hat, kann durchaus ein Hochschulstudium aufnehmen.

Das Netzwerk „Wege ins Studium“ besteht seit fünf Jahren. Es setzt sich dafür ein, dass Hindernisse auf dem Weg ins Studium abgebaut werden. Durch Informationen und Beratung soll die Entscheidungskompetenz der Schulabgänger vor Aufnahme eines Studiums erhöht und Eltern, Lehrern und Beratungskräften Hilfen an die Hand gegeben werden, damit sie die Schüler und Studieninteressierten bei ihrem Entscheidungsprozess besser unterstützen können. Ziel ist es, die Studierneigung junger Menschen, die in Deutschland unter dem internationalen Durchschnitt liegt, langfristig weiter zu erhöhen.

Rita Riegel

Innovative Weiterbildung in Praxis, Forschung und Normung

Weitreichende und grundlegende Veränderungen im Rahmen des Bologna-Prozesses prägen die deutsche Hochschullandschaft. Welcher Stellenwert kommt dabei den Fachhochschulen zu? Sind sie richtig aufgestellt, um auch zukünftig national und international wettbewerbsfähig zu sein?

Fachhochschulen vermitteln den angehenden Ingenieuren eine praxisorientierte Ausbildung, deren Erfolg durch eine praxisnahe und aktuelle Lehre, anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung sowie Wissens- und Technologietransfer gekennzeichnet sind.

Zur Unterstützung dieses Zieles ist die Fördergemeinschaft zur Information der Hochschullehrer für das Bauwesen e.V. (FIHB) aktiv. Die FIHB ist in ihrer Art die einzige bundesweite Weiterbildungseinrichtung für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Architektur und im Bauingenieurwesen. Ihr gehören die Fachhochschulen, Hochschulen für Technik und Gesamthochschulen Deutschlands mit den Fachbereichen oder Fakultäten Architektur und/oder Bauingenieurwesen sowie namhafte Firmen, Unternehmen und Verbände an.

Sie hat den Zweck, wissenschaftliche und praktische Fachtagungen und Studienfahrten zu Bauanlagen und Betrieben in Verbindung mit den zuständigen Bundes- und Landesministerien sowie den einschlägigen Fachverbänden und Bauindustrien durchzuführen.

Sie trägt seit über 50 Jahren bei zu

- einem intensiven wechselseitigen Wissenstransfer zwischen Hochschule und Industrie, Wissenschaft und Wirtschaft, Theorie und Praxis,
- einer engen Kooperation bei praxisnahen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben,

- einer Stärkung des Profils und Qualitätssicherung des anwendungsbezogenen Studiums
- und einer vertieften und immer wichtiger werdenden Vernetzung von Aufgabenfeldern und Kooperation zwischen Architekten und Ingenieuren.

Die Lehrinhalte sind einem ständigen Wandel unterworfen, der die Dynamik der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung widerspiegelt, begleitet von einem wachsenden öffentlichen Bewusstsein für ein sozial verpflichtetes und ökologieverträgliches Bauen und Gestalten. Hinzu kommt in vielen Bereichen eine Internationalisierung. Die Situation ist charakterisiert durch

- einen globalen Innovationswettbewerb,
- anspruchsvolle Umweltstandards,
- die Forderung nach umwelt- und ressourcenschonenden Baustoffen,
- den Wunsch nach lebenswerter Umwelt,
- wachsende Kundenansprüche an Produkte und Dienstleistungen,
- eine Internationalisierung und Globalisierung der Lebensverhältnisse sowie
- eine rasante Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Dieser Herausforderung muss mit einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der auszubildenden Architekten und Ingenieure begegnet werden. Dies bedeutet im Wesentlichen eine Schärfung und Stärkung des Profils und Qualitätssicherung und -steigerung des anwendungsbezogenen Studiums. Das

Anforderungsprofil ist hoch gesteckt und wird gemessen an

- der Intensität des Praxisbezuges in Lehre, Forschung und Entwicklung,
- der Qualität und internationalen Vergleichbarkeit des Studiums,
- der Berufsfähigkeit durch Fach-, Praxis-, Sozial-, Sprachen-, Methoden- und Medienkompetenz,
- einer integrierten und vernetzten Sicht der Abläufe und
- einer Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt.

Qualitätssicherung durch Normung ist von höchst aktueller Bedeutung. Die Qualitätssicherung der Lehre erfordert eine Aktualisierung der wissenschaftlichen und berufspraktischen Kompetenz der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Die FIHB bietet hierbei insbesondere über die wissenschaftlichen und praktischen Fachtagungen Hilfestellung.

In der Praxis müssen sich Architekten und Ingenieure in starkem Maße an Richtlinien und Verordnungen orientieren. Eine prägende Rolle spielen DIN-Normen. Aufgabe des 1917 gegründeten Deutschen Instituts für Normung (DIN) ist die Festsetzung, Anpassung und Harmonisierung von Normen mit dem Ziel der Rationalisierung und Qualitätssicherung. Für Baustoffe, Produkte, Dienstleistungen usw. gibt es in Deutschland insgesamt über 25.000 Normen. Jährlich kommen etwa 2000 hinzu. Im Rahmen der Europäisierung erfolgt die Abstimmung nationaler Normen mit dem europäischen Regelwerk.

Normen kennzeichnen Mindeststandards und geben Handlungsempfehlungen. Durch deren Anwendung entzieht man sich jedoch nicht der Verantwortung. Die FIHB informiert über den aktuellen Stand und erkennbare Trends in Zusammenarbeit mit den einschlägigen Verbänden und staatlichen Instanzen.

Manfred Andrié



Baden-Württemberg

Frauenförderung erstmals von Rechnungshof geprüft

Erstmals hat ein deutscher Rechnungshof die Finanzierung von Frauenförderung kontrolliert: Der Landesrechnungshof prüfte die Verwendung der Mittel, die in Baden-Württemberg zur Steigerung des Frauenanteils bei Fachhochschul-Professuren eingesetzt werden. In seiner jüngst veröffentlichten Denkschrift lobt der Rechnungshof diesen Mitteleinsatz als ordnungsgemäß, wirtschaftlich und notwendig. Zusätzlich empfiehlt er eine Weiterfinanzierung und verzichtet auf Vorschläge zu Mittelkürzungen.

Besonders gut beurteilt der Rechnungshof die speziellen Instrumente an Fachhochschulen, die im Mittelpunkt der Prüfung standen und überregional wirksam sind: „Als strategisch schlüssig und (nachweisbar) erfolgreich erwiesen sich bei der Prüfung insbesondere das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm und das Informations- und Seminarangebot der Koordinierungsstelle der Landeskongress der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg.“ Aus diesem kostengünstigen Maßnahmenpaket entstanden bis jetzt 43 Berufungen. An den Fachhochschulen im Land erhöhte sich dadurch der Frauenanteil bei den Professuren stärker als an den anderen Hochschularten und im Bundesdurchschnitt.

Die Sprecherin der Landeskongress der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen, Prof. Dr. Margot Körber-Weik, hofft, dass die Befürwortung der speziellen FH-Instrumente die Chance erhöht, „dass zumindest der Kern der Frauenförderung an Fachhochschulen nach dem

Auslaufen des aktuellen Bund-Länder-Sonderprogramms im Jahr 2006 aus Landesmitteln weiter finanziert wird.“ Diesen Kern bildet ein überregional angelegtes Maßnahmenpaket, das Akademikerinnen für die Fachhochschul-Professur motiviert und auf ihrem Weg zum Ziel unterstützt. Den Einstieg eröffnet die Website www.gleichstellung-fh-bw.de; sie enthält alles Wissenswerte rund um die Fachhochschul-Professur sowie eine Online-Datenbank, die als interaktive Vermittlungs- und Kontaktbörse dient.

Margot Körber-Weik



Bayern

„Rein in die Hörsäle“ öffnet Frauen die Türen

„Rein in die Hörsäle“ lautet der Name der gemeinsamen Initiative der Frauenbeauftragten der Fachhochschulen in Bayern. Nur 7,7 Prozent beträgt der weibliche Anteil bei den Professorenstellen an den rund 20 Fachhochschulen des Freistaats. Vor allem im Bereich Technik sind Professorinnen noch die Ausnahme. Mit einem gezielten Programm, das Frauen den Weg in eine wissenschaftliche Karriere ebnet, soll der Anteil der Professorinnen erhöht werden.

Bis zum Jahr 2009 werden an den Fachhochschulen des Freistaats rund 640 Professorinnen und Professoren in den Ruhestand treten, nicht eingerechnet Frühpensionierungen und vorgezogene Altersteilzeit. Durch diesen Umstrukturierungsprozess bietet sich die Chance, den im Zuge des Gleichstellungsgedankens angestrebten Frauenanteil im Lehrpersonal aufzustocken.

Seit dem Wintersemester 2001/02 haben bereits 200 Frauen die Chance ergriffen, als Lehrbeauftragte den Weg in eine bayerische Fachhochschule einzuschlagen. Viele weitere sollen nun folgen. Mitbringen müssen die Interessentinnen mindestens zwei Jahre praktische Berufserfahrung außerhalb der Hochschule und die „Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten“, was in der Regel mit einer Promotion erfüllt wird. Gegen Honorar halten die jungen Akademikerinnen zunächst ein Mal pro Woche eine zwei-, drei- oder vierstündige Vorlesung, Übung oder ein Seminar zu Themen aus ihren jeweiligen Fachgebieten.

Im Freistaat hofft man, auf diese Weise neues weibliches Lehrpersonal zu gewinnen. Denn es gibt viel zu tun: 20 Prozent Frauenanteil hat das Bundesbildungsministerium für das Jahr 2005 vorgegeben, aber auch die im Gesetz festgelegte Chancengleichheit von Männern und Frauen gilt es zu stärken. Und schließlich will man Vorbilder für jungen Studentinnen schaffen: Als Beispiel für eine Karriere in Forschung und Wissenschaft.

Marc Briele



Berlin

Auswertung der Umfrage zur W-Besoldung

Die jetzt benachteiligte („verlorene“) C2-Generation besteht überwiegend aus erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, von denen zwei Drittel ihre besondere Leistung neben der Lehre in der akademischen Selbstverwaltung sehen. Das ergab eine Umfrage, die der Hochschullehrerbund *h1b*-Berlin im Sommer 2005 durchgeführt hat. Es drängt sich danach

die Frage auf, ob die alte Praxis der Hausberufungen nach C3 die Forscher gefördert hat – oder sind allgemein die Forschungsmöglichkeiten an unseren Hochschulen zu schlecht? Bei den in den letzten Jahren Berufenen steht dagegen erwartungsgemäß die Forschung im Mittelpunkt.

Die Kolleginnen und Kollegen würden sich gerne der Bewertung und Einstufung ihrer Leistungen stellen, misstrauen aber den Rahmenbedingungen. Beim Übergang in die W-Besoldung kann nicht einmal das alte C2-Gehaltsniveau auf Dauer garantiert werden, da unbefristete Wechselzulagen in Berlin nicht vorgesehen sind. Damit Zulagen auch ruhegehaltfähig werden, müssen sie aber unbefristet mindestens über 3 Jahre bezogen worden sein. Für die Bewerbung um Leistungszulagen mit Wirkung auf die Pension bleibt den Kolleginnen und Kollegen ab dem 55. Lebensjahr daher kaum genug Zeit.

Weitere Frustration entsteht durch Überlagerung mit Änderungen, die alle Professorinnen und Professoren betreffen: Erhöhung der Arbeitslast durch die neue Lehrverpflichtungsverordnung (Abschlussarbeiten müssen in der Regel ohne Anrechnung betreut werden) bei gleichzeitiger Verringerung des Gehalts (Kürzung des Weihnachts- und Urlaubsgelds, höherer Eigenanteil bei der Beihilfe). Für viele rückt zudem ein 71,75%-Pensionsanspruch in weite Ferne, da dieser Maximalsatz mehrfach gesenkt wurde und unter ständig veränderten Anrechnungsmodalitäten 40 Dienstjahre kaum noch erreichbar sind.

Im Vergleich zu den C3-Kolleginnen und Kollegen vermissen die C2-Stelleneinhaber die Anerkennung ihrer Leistungen. Keine Hochschule kann es sich leisten, in einer so wichtigen Umstellungsphase der Bildungslandschaft die Motivation von 40% ihrer Professorinnen und Professoren zu verlieren! Der *hlib* hat in allen Diskussionen auf diese

Problematik verwiesen und wird sich weiter insbesondere für die in C2 verbliebenen Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Informationen zum Thema W-Besoldung werden auf den Internetseiten www.hlb-berlin.de ständig aktualisiert.

Prof. Dr. Angela Schwenk
Landesvorsitzende



Landesregierung und Hochschulen unterzeichnen neuen Hochschulpakt

Landesregierung und Hochschulen haben den neuen Hochschulpakt unterschrieben, der den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen finanzielle und planerische Sicherheit für die nächsten fünf Jahre gibt. Die „Rahmenvereinbarung zur Sicherung der Leistungskraft der Hochschulen in den Jahren 2006 bis 2010“ – die bestehende Abmachung läuft zum Jahresende aus – sieht vor, dass die Budgets des laufenden Jahrs 2006 unverändert fortgeschrieben werden. Von 2007 an werden die Jahresbudgets dann innerhalb eines Korridors garantiert, der sich an der Steuerentwicklung orientiert: Bei sinkenden Steuereinnahmen verringern sie sich um maximal 1,5 Prozent, bei steigenden Einnahmen wachsen sie um höchstens 1,5 Prozent. Verschiebungen zwischen den Hochschulen soll es nicht geben. Gleichzeitig wird die maximale Steigerung der Budgets während der Laufzeit des Pakts auf sechs Prozent gegenüber dem Basisjahr 2005 begrenzt. Die Hochschulen werden für die Dauer des Hochschulpakts von Konsolidierungsbeiträgen und Erfolgsbeteiligungen im Haushaltvollzug freigestellt.

Darüber hinaus wird es von 2006 an ein Innovationsbudget in Höhe von 15,3 Millionen Euro geben. Diese Mittel sollen den Hochschulen zur Förderung von Umstellungen und Schwerpunktbildungen in Lehre und Forschung sowie zur Förderung von Exzellenz zur Verfügung stehen. Tarifsteigerungen werden von 2008 an folgendermaßen berücksichtigt: Bis zu einem Anstieg der Tarife von 2 Prozent trägt das Land 50 Prozent; sollte die Steigerung über 2 Prozent liegen, werden 70 Prozent des übersteigenden Teils übernommen. Ab 2007 wird die Verteilung der Hochschulbudgets auf die Hochschulen nach einem leistungsorientierten System erfolgen, das zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Hochschulen vereinbart wurde und Bestandteil des Hochschulpakts ist.

Auf der anderen Seite erwartet das Land von den Hochschulen weitere Fortschritte auf folgenden Gebieten: Erhöhung des Anteils an Absolventen und Verkürzung der Studiendauer, Umstellung der Studienstruktur auf Bachelor/Master-Studiengänge, gemeinsame Struktur- und Entwicklungsplanung mit Schwerpunkten, Ausbau der strategischen Partnerschaften innerhalb und außerhalb Hessens sowie Weiterentwicklung der Verfahren zur internen und externen Leistungskontrolle in Forschung und Lehre. Diese und andere Verpflichtungen sollen in Zielvereinbarungen mit jeder einzelnen Hochschule konkret vereinbart werden. Der Hochschulpakt ist im Internet auf den Seiten des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst unter folgender Adresse zu finden:

<http://www.hmwk.hessen.de/hochschule/politik/hochschulpakt.html>

Irmgard Krumm



NRW

Politik mit (Sach)Verstand

Der Vorstand des *hln*NRW im Gespräch mit Innovationsminister Pinkwart

Düsseldorf, den 30. September 2005. Mehr Autonomie und damit Gestaltungsfreiheit kündigte Innovationsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart im Gespräch mit dem Vorsitzenden des *hln*NRW, Prof. Dr. Stelzer-Rothe, und dem stv. Vorsitzenden, Prof. Dr. Gerhard Juen, an. Die Hochschulen sollen einen Teil der Studierenden selbst auswählen können, denn sie haben sich nach Auffassung des Ministers in der Vergangenheit zu sehr mit ungeeigneten Studierenden befassen müssen und zu wenig Zeit für die Betreuung geeigneter Studierender gehabt. Der Aufwand für eine hochschuleigene Auswahl muss begrenzt werden aber zuverlässig sein. Besser: Um den Aufwand in Grenzen zu halten, könnte zunächst eine Erstausswahl nach Schulnoten erfolgen, die in einem zweiten Schritt für eine dann verkleinerte Bewerbergruppe in geeignete valide Auswahlmethoden mündet.

Dazu sollte auf jeden Fall das Bewerbergespräch gehören.

Mit großer Erleichterung nahm der *hln*NRW die Information auf, dass die 6 plus 4 Strukturvorgabe für die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, wie seit langem vom *hln* gefordert, außer Kraft gesetzt wurde. Nun wird es möglich sein, den besonderen Praxisbezug der Fachhochschulen auch in Bachelorstudiengängen sicherzustellen. Minister Pinkwart ermahnte die Fachhochschulen, nicht nur Masterstudiengänge, sondern vermehrt Bachelorstudiengänge einzurichten. Die Hochschulen seien verfassungsrechtlich verpflichtet, ihre Studienplatzkapazität zunächst für den ersten berufsqualifizierenden Abschluss bereit zu stellen. Der momentan erreichte Anteil von 40% Masterstudiengängen bei den neuen Fachhochschulstudiengängen sei vor diesem Hintergrund problematisch.

Freiheit erhalten die Hochschulen nicht ohne Kontrolle. Im Vergleich zu anderen Bundesländern hat Nordrhein-Westfalen noch keine systematische und nachhaltige Evaluation eingeführt. Insbesondere externe Evaluationen sollen Ursachen für studentischen Lernerfolg ermitteln. Der *hln*NRW mahnte zu Zurückhaltung. Die Erfahrung an den Hochschulen zeige, dass Daten zu klein-



Minister Prof. Dr. Andreas Pinkwart

teilig erhoben werden und damit den Blick auf das Wesentliche verstellen. Evaluation sollte stets die Betroffenen mit einbinden. Der *hln*NRW hat daher alle Professorinnen und Professoren an den Fachhochschulen in NRW nach den Erfolgsfaktoren für Lehre und Forschung befragt. Diese Umfrage soll in regelmäßigen Abständen wiederholt werden, um Veränderungen verfolgen zu können.

Es war ein besonderes Anliegen von Minister Pinkwart, das NRW Studiengebührenmodell zu erläutern. Zunächst soll jeder Student Studiengebühren zahlen. Diese sollen nachgelagert, also nach Abschluss des Studiums und bei Vorliegen von Einkommen zurückgezahlt werden. Das gilt grundsätzlich auch für BAföG-Empfänger. Deren Gesamtbelastung durch BAföG- und Studiengebühren Rückzahlung soll aber auf den Betrag der BAföG-Höchstförderung begrenzt bleiben. Jeder Student soll ein zinsgünstiges Darlehen der NRW-Bank erhalten können.

In Bezug auf die W-Besoldung forderte der *hln*NRW Nachbesserungen in mindestens drei Punkten. Zunächst lag dem Minister eine Aufstellung der Besoldungsdurchschnitte der Bundesländer für 2005 vor. Danach liegt NRW mit Abstand am Ende der Skala für die alten Bundesländer. Die W-Besoldung ist an den Fachhochschulen völlig unterfinanziert. Danach ist aber auch dringend die Regelung aufzuheben, wonach besondere Leistungsbezüge ausschließlich befristet vergeben werden können. Nicht zuletzt sollte auch NRW dem Beispiel anderer Länder folgen und eine Über-

Ausbau der Fachhochschulen

(Neue Studiengänge in neuen Fächern wie bspw. Ergotherapie, Physiotherapie, Pflegedienstleitung, Dentaltechnologie; Flight Engineering (Ausbildung als Pilot und zugleich Ingenieur) o.a.)

Innere Hochschulstruktur

(Tendenz zur Stärkung der „monokratischen“ Organe zu Lasten der Kollegialorgane wie Senat, Fakultätsrat etc.; Beispiele aus verschiedenen Ländern)

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

Kontaktadresse: Prof. Dr. Dorit Loos, d.loos@t-online.de

Redaktionsschluss für die Ausgabe 6/2005 ist der **11. November 2005**, für die Ausgabe 1/2006 der **9. Januar 2006**

AUTOREN GESUCHT!

gangsregelung für C2-Stelleninhaber schaffen, um vorhandene Motivationspotentiale zu nutzen bzw. nicht langfristige Unzufriedenheit zu erzeugen.

Eine weitere Forderung des *hlnb*NRW bezog sich auf Maßnahmen zur Unterstützung der Forschung an Fachhochschulen. Die fachhochschulspezifischen Förderprogramme des Landes und des Bundes sind inzwischen hoffnungslos überbucht. Minister Pinkwart wies darauf hin, dass das Bundesprogramm im Jahr 2006 ausläuft und zu diesem Zeitpunkt über eine Finanzierung entschieden werden müsse. Er machte deutlich, dass eine alleinige Finanzierung durch das Land ausgeschlossen sei.

Der *hlnb*NRW hatte zu dem Ministergespräch ein Thesenpapier vorgelegt, das auf den Internetseiten des *hlnb*NRW (www.hlb-nrw.de) abgelegt ist.

Der Vorsitzende des *hlnb*NRW Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe lud Minister Pinkwart zu weiteren Gesprächen ein. Die erste Gelegenheit dazu soll Anfang des Jahres 2006 in Form einer Podiumsdiskussion („*hlnb*NRW Dialog“) geschaffen werden, zu dem der Minister erfreulicherweise seine Bereitschaft bekundet hat.

Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe
hlnb-Landesvorsitzender



Sachsen

W-Besoldung in Sachsen

Durch das vierte Gesetz zur Änderung des sächsischen Besoldungsgesetzes vom 14. Juli 2005 hat der Freistaat Sachsen die W-Besoldung an den Hochschulen des Landes eingeführt. Zum Entwurf der Leistungsbezügeverordnung schlug der Hochschullehrerbund Landesverband Sachsen vor, die Gewährung besonderer Leistungsbezüge in der Forschung nur in besonders begründeten Fällen mit einer Ermäßigung der Lehrverpflichtung zu verbinden und die Gewährung besonderer Leistungsbezüge nicht von den Ergebnissen der studentischen Lehrveranstaltungsevaluationen abhängig zu machen, sondern vom Nachweis der Durchführung studentischer Lehrveranstaltungsevaluationen und dem Nachweis über Gespräche zwischen Studierenden und Lehrenden.

Der *hlnb* wies insbesondere auch darauf hin, dass die Lehrverpflichtung der Pro-

fessorinnen und Professoren an Fachhochschulen mit 18 SWS im nationalen wie im internationalen Vergleich hoch angesetzt ist. Wenn den Hochschulen die Möglichkeit eröffnet wird, Lehrtätigkeit, die über die Lehrverpflichtung hinaus erbracht wird, als Kriterium für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge heranzuziehen, sei eine schleichende Anhebung der Lehrverpflichtung zu befürchten.

Der Entwurf sieht vor, dass das Rektoratskollegium über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge entscheidet. Vor der Entscheidung holt es eine Stellungnahme des zuständigen Dekans ein. § 86 Abs. 1 des Sächsischen Hochschulgesetzes regelt, dass der Dekan vom Fakultätsrat auf Vorschlag des Rektoratskollegiums aus dem Kreis der dem Fakultätsrat angehörenden Professoren gewählt wird. Der *hlnb* schlägt daher vor, den vom Fakultätsrat gewählten zuständigen Studiendekan in die Entscheidung einzubeziehen.

Prof. Dr.-Ing. habil. Holger Theilig
hlnb-Landesvorsitzender

Herausgeber: Hochschullehrerbund – Bundesvereinigung – e.V. (*hlnb*)
Verlag: *hlnb*, Postfach 2014 48, 53144 Bonn

Telefon 0228 352271, Fax 0228 354512
E-Mail: hlb@hlb.de
Internet: www.hlb.de

Chefredakteurin: Prof. Dr. Dorit Loos
Buchenländer Str. 60, 70569 Stuttgart,
Telefon 0711 682508
Fax 0711 6770596
E-Mail: d.loos@t-online.de

Redaktion: Dr. Hubert Mücke
Titelbildentwurf: Prof. Wolfgang Lüftner

Herstellung und Versand:
Wienands PrintMedien GmbH,
Linzer Straße 140, 53604 Bad Honnef

Erscheinung: zweimonatlich

Jahresabonnements für Nichtmitglieder
45,50 Euro (Inland), inkl. Versand
60,84 Euro (Ausland), zzgl. Versand
Probeabonnement auf Anfrage

Erfüllungs-, Zahlungsort und Gerichtsstand ist Bonn.

Anzeigenverwaltung:
Dr. Hubert Mücke
Telefon 0228 352271, Fax 0228 354512
E-Mail: hlb@hlb.de

Verbands offiziell ist die Rubrik „*hlnb*-aktuell“. Alle mit Namen des Autors/der Autorin versehenen Beiträge entsprechen nicht unbedingt der Auffassung des *hlnb* sowie der Mitgliedsverbände.

Fortsetzung von Seite 31

bereits die große Nachfrage nach dem „Bologna-Reader“ der Service-Stelle, der inzwischen in der vierten Auflage erschienen ist und von dem schon 15.000 Exemplare bei der HRK abgerufen wurden.

Im ersten Teil dokumentiert die neue Publikation eine Veranstaltungsreihe der Service-Stelle Bologna zum Thema Diploma Supplement, die im Frühjahr 2005 stattfand und sich an alle Personen in den Hochschulen richtete, die auf unterschiedlichen Ebenen an der Einführung des Diploma Supplement beteiligt sind. Der zweite Teil des Bandes bietet weitere Materialien und Arbeitshilfen. Dazu zählen Informationen zum Stand der Einführung des Diploma Supplements in Europa und in Deutschland, eine aktualisierte Fassung der Darstellung des deutschen Bildungssystems („National Statement“) sowie eine einheitliche deutsche Version des Diploma Supplement-Formulars, die auf Wunsch vieler Hochschulen vom HRK-Plenum im Juni 2005 empfohlen wurde.

Hinweise der EU, ein Glossar und eine Linksammlung ergänzen die Publikation.

Die Publikation kann unter readerverband@hrk.de bestellt oder auf der Internetseite der Service-Stelle Bologna heruntergeladen werden: www.hrk-bologna.de à Publikationen.

Cläre Friedrichs

Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen an deutschen Hochschulen gewinnt an Breite

Die Studienreform an deutschen Hochschulen hat mit einer stark gestiegenen Zahl von Bachelor- und Master-Studiengängen zum Wintersemester 2005/06

deutlich an Breite gewonnen. Ihre Anzahl ist gegenüber dem Sommersemester 2005 um 29% auf nunmehr 3.797 gestiegen. Damit führen 34% aller Studiengänge an deutschen Hochschulen zu den Abschlüssen Bachelor oder Master.

Der Löwenanteil dieses Zuwachses ist im Bachelor-Bereich zu verzeichnen. Es wird deutlich, dass zahlreiche Hochschulen inzwischen ihr Studienangebot in der Breite umstellen. In den vorhergehenden Jahren hatte noch der Bereich der tendenziell kleinen und spezialisierten Masterstudiengänge überwogen.

An den Fachhochschulen ist diese Entwicklung noch deutlicher als an den Universitäten. Dort stieg die Zahl der Bachelor-Studiengänge gegenüber dem Sommersemester 2005 um 56% (Universitäten: +42%). Die deutschen Fachhochschulen bieten inzwischen überwiegend Bachelor- und Masterstudiengänge an (53%, Universitäten: 30%).

Hinsichtlich der Regelstudienzeiten dominieren nach wie vor sechssemestrige Bachelor- und viersemestrige Masterstudiengänge, obwohl die Vorgaben der Kultusministerkonferenz eine Bandbreite von sechs bis acht Semestern zum Erwerb des Bachelor-Grades, bzw. zwei bis vier Semestern für den Master ermöglichen. Allerdings gewinnt der siebensemestrige Bachelor an den Fachhochschulen an Bedeutung: Inzwischen werden 36% aller Bachelor-Studiengänge an Fachhochschulen mit einer Dauer von dreieinhalb Jahren Länge angeboten. So kann beispielsweise ein Praxissemester mit einem sechssemestrigen Studienanteil in der Hochschule verbunden werden. Im Sommersemester 2006 hatten erst 13% der FH-Studiengänge mit dem Abschlussgrad Bachelor diese Möglichkeit genutzt.

Cläre Friedrichs

Neues von Kollegen

Technik | Informatik | Naturwissenschaften

Kontaminationen in der Mikrostrukturierung

J. Albers (FH Dortmund)
Hanser-Verlag: München 2005

Technische Simulation

P. Brychta und K. Müller (FH Bochum)
Vogel Fachbuch: Würzburg 2005

LACONA V proceedings

Lasers in the Conservation of Artworks
Tagungsband zur Konferenz in Osnabrück 2003
K. Dickmann, C. Fotakis, J.F. Asmus (FH Münster)
Springer Verlag: Heidelberg 2003

Einführung in die Regelungstechnik

10. Auflage
H. Mann, H. Schiffelgen, R. Froriep (alle FH München)
Hanser-Verlag: München 2005

Stahlbeton-Projekt

J. Minnert (FH Gießen-Friedberg)
Basis Bibliothek Bauwerk Verlag:
Berlin 2005

Abbruch, Rückbau, Sanierung und Entsorgung

Praxisleitfaden
K. Waninger u.a. (FH Mainz)
Institut für Baubetrieb e.V.: Mainz 2005

Umweltinformationssysteme

herausgegeben von P. Fischer-Stabel (FH Trier/Birkenfeld)
Wichmann Verlag: Heidelberg 2005

Betriebswirtschaft | Wirtschaft | Recht

Internationales Steuerrecht

Grundkurs des Steuerrechts, Band 17
E. Bächle (FH Ludwigsburg), J.-P. Ott, T. Rupp
Verlag Schäffer Poeschel: Stuttgart 2005

Sozialversicherungsrecht und sonstige Bereiche des Sozialrechts

12. Auflage
herausgegeben von H-D. Braun (FH Bundesagentur für Arbeit, Mannheim)
Erich Schmidt Verlag: Berlin 2005

Lohnsteuer

Grundkurs des Steuerrechts, Band 7
13. neu bearbeitete Auflage 2005
U. Grobshäuser und J. Sauter
(beide FH Ludwigsburg)

Volkswirtschaftslehre

– Lust auf Wirtschaft –
3. überarbeitete und völlig neu konzi-
pierte Auflage, F. Hieber (FH Ludwigs-
burg), Verlag Sternenfels: 2005

Öffentliche Betriebswirtschaftslehre
Grundlagen für das Management in der
öffentlichen Verwaltung

5. überarbeitete und erweiterte Auflage
F. Hieber und S. Brändle (FH Ludwigs-
burg), Verlag Sternenfels: 2005

**Der Provisionsanspruch des
Immobilienmaklers**

R. Koch (FH Zittau/Görlitz)
Richard Boorberg Verlag: Stuttgart 2005

**Produktivgenossenschaften als Instru-
ment der Arbeitsmarktpolitik?**

Anmerkungen zu ihren Entstehungs-
bedingungen und Fördermöglichkeiten
J.W. Kramer (HS Wismar)
Verlag Institut für Genossenschafts-
wesen an der Humboldt-Universität zu
Berlin: Berlin 2005

Ökonomie der Information

Reihe Göttinger Schriften zur Internet-
forschung
F. Linde (FH Köln)
Univerlag: Göttingen 2005

**Die Besteuerung der Personengesell-
schaften**

U. Niehus (FH Stralsund) und
H. Wilke (FHTW Berlin)
Verlag Schäffer-Poeschel: Stuttgart 2005

Statistik in Sozialer Arbeit und Pflege

3. Auflage
R. Ostermann (FH Münster) und
K. Wolf-Ostermann (ASFH Berlin)
Verlag Oldenbourg: München 2005

Customer Relationship Management

Aufbau dauerhafter und profitabler
Kundenbeziehungen
2. Auflage
G. Raab (FH Ludwigshafen) und N. Wer-
ner, Verlag Recht und Wirtschaft:
Frankfurt am Main 2005

Finanzierung im Mittelstand

Neue Herausforderungen und Chancen
herausgegeben von M. Rumpf und
F.-K. Feyerabend (beide FH Gießen-
Friedberg), Verlag Ferber'sche Universi-
tätsbuchhandlung: Gießen 2005

**Internationale Rechnungslegungs-
standards**

IFRS/IAS Schritt für Schritt
2. Auflage
J. S. Tanski (FH Brandenburg), Verlag
Beck Wirtschaftsberater im dtv 2005

**Grundzüge der betrieblichen Steuer-
lehre**

Arbeitsbuch und Foliensammlung
T. Wengel (FH Remagen)
Fachbibliothek Verlag: Büren 2005

BWL im Überblick

Prüfungswissen in Zusammenfassungen
und Grafiken
M. Wobbermin (FH Reutlingen)
Verlag Schäffer-Poeschel: Stuttgart 2005

Die häufigsten Managementfehler

Ch. Zielke (FH Gießen-Friedberg)
Haufe-Verlag: Stuttgart 2005

**Körperschaftsteuer und
Gewerbesteuer**

Grundkurs des Steuerrechts, Band 11
W. Zenthöfer (FH Finanzen, Nord-
kirchen) und G. Leben (Verwaltungs-
FH Rotenburg/Fulda)

Sonstiges**Verhaltensmodifikation als Methode
der Sozialen Arbeit**

U. Bartmann (FH Würzburg-Schwein-
furt), DGVT-Verlag: Tübingen 2005

Konflikttraining

Konflikte verstehen, analysieren, bewäl-
tigen
8. Auflage, K. Berkel (Univ. München)
Herausgegeben von E. Crisand
(Wilhlemsfeld) und G. Raab (FH Lud-
wigshafen), Verlag Recht und Wirt-
schaft: Frankfurt am Main 2005

Sucht oder Sinn

H. Feser (Kath. FH NRW), Fachverlag
Peter Sabo: Schwabenheim 2005

Liebesaffären

Zur Psychologie leidenschaftlicher
Beziehungen
W. Hantel-Quitmann (HAW Hamburg)
Psychozial-Verlag: Gießen 2005

**Polizeiliche Vernehmung und Glaub-
haftigkeit**

Ein Trainingsleitfaden
Band 32

M. Hermanutz (FH Villingen-Schwen-
ningen), S.M. Litzke (FH VR-HS Öffent-
licher Dienst, Hildesheim) und O. Kroll
Boorberg Verlag: Stuttgart 2005

**Hochschulen im Spannungsfeld
zwischen Lehre und Forschung**

Kooperation und Wettbewerb
Band 5, herausgegeben von J.W. Kramer
(HS Wismar), Rainer Hampp Verlag:
München/Mering 2005

**Lehre an der FH Bund zukunftsfähig
gestalten**

Reihe Berichte der FH des Bundes,
Band 32
S.M. Litzcke (VH VR-HS Öffentlicher
Dienst, Hildesheim) und F. Linssen
(FH Bund), Bundes-Sebstverlag 2005

Methoden der Verhaltensänderung

Reihe Psychologie in der Sozialen Arbeit
F.-J. Schermer (FH Würzburg-Schwein-
furt), A. Drinkmann (FH Nürnberg) und
G. Jungnitsch (FH Regensburg)
Kohlhammer Verlag: Stuttgart 2005

Kompetenzen in der Hochschullehre

Rüstzeug für gutes Lehren und Lernen
an Hochschulen
herausgegeben von T. Stelzer-Rothe
(FH Südwestfalen)
Merkur Verlag: Rinteln 2005

Filme machen

Technik – Gestaltung – Kunst
herausgegeben von A. Urban und
H. Schleicher (FH Brandenburg)
Verlag Zweitausendeins: Frankfurt 2005

Erfolgreiche Rhetorik

2. Auflage
G. Vogt (HTW Saarland)
Oldenbourg Verlag: München 2005

Die Peperoni-Strategie

So setzen Sie Ihre natürliche Aggression
konstruktiv ein
J. Weidner (HAW Hamburg), Campus
Verlag: Frankfurt am Main 2005

**Interdisziplinarität und
Interkulturalität**

Beiträge zum Zweiten Internationalen
Tag
Texte des FB Allgemeinwissenschaften
Band 2
herausgegeben von B. Zimmermann
(FH München), Rainer Hampp Verlag:
München/Mering 2005

Neuberufene

Baden Württemberg

Prof. Dr.-Ing. Albert **Krügel**,
Regelungstechnik, FH Karlsruhe

Prof. Dr.-Ing. Ivica **Rogina**,
Informatik, FH Karlsruhe



Bayern

Prof. Dr. Reiner **Buzin**,
Geoinformationswesen:
Geomedientechnik, Praktische
Kartographie und
Fernerkundung, FH München

Prof. Dr. Angela **Gosch**,
Soziale Arbeit mit kranken und
behinderten Kindern und
Jugendlichen, FH München

Prof. Dr.-Ing. Klemens **Graf**,
Regelungstechnik und Automa-
tisierungstechnik, FH München

Prof. Dr. Helmut **Kahl**,
Ingenieurmathematik/Grund-
lagen der Elektrotechnik,
FH München

Prof. Dr. Birgit **Lenzen**,
Gebäudetechnik und Energie-
tisches Bauen, FH Regensburg

Prof. Dr. Markus **Reinke**,
Landschaftsplanung,
FH Weihenstephan

Prof. Dr. Christian **Siewert**,
Ökologische Standortlehre und
nachhaltige Bodennutzung,
FH Weihenstephan

Prof. Dr. Silke **Stratmann**,
Interkulturelle Länderstudien
des anglo-amerikanischen
Raums und Englische Wirt-
schaftssprache, FH München

Prof. Sabrina **Wilk**, Darstel-
lungsmethodik und Visualisie-
rung, FH Weihenstephan

Prof. Dr. Elke **Wolf**, Volkswirt-
schaftslehre, FH München



Berlin

Prof. Susanne **Auffermann-
Lemmer**, Beleuchtungs-
technik und Lichtdesign,
TFH Berlin

Prof. Dr. Karoline **Barthel**,
Betriebswirtschaft/Personal-
management, TFH Berlin

Prof. Dr. Dirk-Mario **Boltz**,
Marketing, FHW Berlin

Prof. Stephan **Braunfels**, Städte-
bau und Entwurf, TFH Berlin

Prof. Dr. Holger **Dietze**, Physio-
logische Optik, Optometrie,
Technische Optik, FHW Berlin

Prof. Felix **Gers**, Programmie-
rung multimedialer Software,
TFH Berlin

Prof. Peter **Gober**, Embedded
Systems für Kommunika-
tionssysteme, TFH Berlin

Prof. Dr. Stefan **Höflacher**,
Externes Rechnungswesen und
Steuerlehre, FHW Berlin

Prof. Dr. Marita **Körner**, Wirt-
schaftsrecht/ Arbeitsrecht und
Sozialrecht, FHW Berlin

Prof. Dr. Ralf **Kreutzer**,
Marketing, FHW Berlin

Prof. Dr. Bernd **Lutz**,
Geotechnik, TFH Berlin

Prof. Dr.-Ing. Tobias **Merkel**,
Elektronik, System- und
Regelungstechnik, TFH Berlin

Prof. Dr. Susanne **Meyer**, Wirt-
schaftsrecht/ Gesellschaftsrecht
und Vertragsrecht, FHW Berlin

Prof. Dr. Christian **Noss**,
Betriebswirtschaftslehre/Strate-
gische Unternehmensführung/
Planspiele, FHW Berlin

Prof. Dr. Annette **Pattloch**,
Marketing, TFH Berlin



Prof. Dr. Julia **Rakob**, Wirt-
schaftsrecht /Bankrecht und
KMR, TFH Berlin

Prof. Dr. Solveig **Reißig-Thust**,
Betriebliches Rechnungswesen,
insbes. Unternehmensrech-
nung, FHW Berlin

Prof. Dr. Andreas **Schmieten-
dorf**, Wirtschaftsinformatik
/Systementwicklung,
FHW Berlin

Prof. Dr. Matthias **Tomenendal**,
Betriebswirtschaftslehre/
Management und Consulting,
FHW Berlin

Prof. Dr. Rüdiger **Weis**, System-
programmierung, TFH Berlin

Brandenburg

Prof. Dr. Ralf **Stohwasser**,
Biochemie, FH Lausitz



Bremen

Prof. Dr. Dirk **Hennings**,
CAD und Bauteilkonstruk-
tion, HS Bremen



Prof. Dr. Harmen **Jelten**, Allge-
meine Betriebswirtschaftslehre
mit dem Schwerpunkt Organi-
sation, HS Bremen

Prof. Ulrike **Mansfeld**,
Entwerfen und Gestaltung mit
dem Schwerpunkt Modellbau,
HS Bremen

Prof. Dipl.-Ing. Henry **Seifert**,
Maschinenbau und Energie-
systeme, HS Bremerhaven

Prof. Dr. Martina **Wimmer**,
Städtebau und Entwurf,
HS Bremen

Neuberufene

Prof. Dr. Beate **Zimpelmann**,
Politikmanagement mit dem
Schwerpunkt Praxis der Politik,
HS Bremen

Hamburg

Prof. Dr. Volker **Böder**,
Praktische Geodäsie ein-
schließlich Hydrographie,
HAW Hamburg

Prof. Dr. Peter **Hornberger**,
Umformtechnik/Blechum-
formung, HAW Hamburg

Prof. Dr. Ulfert **Meiners**,
Automatisierungstechnik/
Grundlagen Elektrotechnik,
HAW Hamburg

Prof. Dr. Birgit **Weiber**,
Recht, HAW Hamburg

Prof. Dr. Marcus **Wolff**,
Physik/Technische Optik,
HAW Hamburg

Hessen

Prof. Dr.-Ing. Jürgen **Apfel-
beck**, Digitaltechnik sowie
Entwurf und Simulation
elektronischer Systeme,
FH Wiesbaden

Prof. Dr. Joachim **Heller**,
Tropischer und subtropischer
Pflanzenbau, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Martin **Kappes**,
Rechnernetze und Betriebs-
systeme, FH Frankfurt

Prof. Dr.-Ing. Patrick **Metzler**,
Technische Informatik und
Automatisierungstechnik,
FH Wiesbaden

Prof. Dr. Markus **Petry**, All-
gemeine Betriebswirtschafts-
lehre, insbesondere Finanz-
dienstleistungscontrolling
und Rechnungswesen,
FH Wiesbaden

Prof. Dr. Thomas **Pyttel**,
Technische Mechanik,
FH Giessen-Friedberg

Niedersachsen

Prof. Dr. Volker **Ahlers**,
Simulation und Mathema-
tik, FH Hannover

Prof. Dr.-Ing. Stefan **Beyer**,
Elektrische Antriebstechnik,
Elektrotechnische Grundlagen,
FH Hannover

Prof. Dipl.-Des. Martina **Glomb**,
Modedesign,
FH Hannover

Prof. Dipl.-Ing. Suzanne
Koechert, Innenarchitektur,
FH Hannover

Prof. Dr.-Ing. Arne **Koschel**,
Verteilte Systeme, FH Hannover

Prof. Michael **Sutor**, Medien-
gestaltung, FH Hannover

Prof. Dr.-Ing. Jörg **Wehmeier**,
Bauelemente, FH Hannover

Prof. Dorothee **Weinlich**,
Modedesign, FH Hannover

Nordrhein Westfalen

Prof. Dr. Christopher **Beer-
mann**, Rechtswissenschaft,
Kath. FH NW

Prof. Nicolas **Beucker**,
Public und Social Design,
HS Niederrhein

Prof. Dipl.-Des. Karel **Boon-
zaajer**, Conceptual Design,
FH Aachen

Prof. Dr. Michael **Bösch**,
Philosophie, insbes. Grund-
fragen sozialer Arbeit, Ethik,
Kath. FH NW

Prof. Dr.-Ing. Dieter **Brämer**,
Elektrische Maschinen,
FH Köln

Prof. Dr.-Ing. Uwe **Dettmer**,
Qualitätssicherung,
TFH Georg Agricola



Prof. Dr. Gundula **Dörries**,
Interaktives Broadcasting,
FH Düsseldorf

Prof. Dr. Heike **Ehrig**, Heil-
und Sonderpädagogik,
FH Düsseldorf

Prof. Dr. Patric **Enewoldsen**,
Konstruktionslehre und
Kunststofftechnologie,
Hochschule Niederrhein

Prof. Dr. Thomas **Eppenstein**,
Pädagogik, Erziehungswissen-
schaften, Theorien der Sozialen
Arbeit, Ev. FH Rheinland-
Westfalen-Lippe

Prof. Dr. Christian **Ernst**,
Betriebswirtschaftslehre,
insb. Berufsbildung und
Personalführung, FH Köln

Prof. Dr. Karsten **Fehn**, Öffent-
liches Recht und Strafrecht im
Rettungswesen, FH Köln

Prof. Dr. Gotthard **Fermor**,
Gemeindepädagogik und
Diakoniewissenschaft, insb.
Systematische Theologie, Ev.
FH Rheinland-Westfalen-Lippe

Prof. Dr. Lothar **Funk**, BWL,
FH Düsseldorf

Prof. Dr. Christian **Geiger**,
Mixed Reality und Visualisie-
rung, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Jörg **Graetz**, BWL,
insb. Betriebliche Steuerlehre
und Unternehmensprüfung,
FH Düsseldorf

Prof. Dr. Marion **Halfmann**,
BWL insb. Marketing, FH Köln

Prof. Dr. Birgit **Hoffmann**,
Zivil- und Sozialrecht, FH Köln

Prof. Dr. Harald **Illges**,
Biology and Immunology,
FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Richard **Jung**, Kommuni-
kationsdesign und Corporate
Identity, HS Niederrhein

Neuberufene

Prof. Dr. Siegbert **Kern**,
Wirtschaftsinformatik,
FH Gelsenkirchen

Prof. Dr.
Gerhard K. **Kraetzmar**,
Autonome Systeme,
FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Rainer **Kronberger**,
Hochfrequenztechnik, FH Köln

Prof. Dipl.-Ing. Tanja **Kullack**,
temporäre Bauten/mediale für
Innenarchitektur, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Dr. Alex
Lechleuthner, Medizin im
Rettungswesen, FH Köln

Prof. Dipl.-Ing. Dominik **Len-
gyel**, Architekturdarstellung,
CAD, Medien, darstellende
Geometrie, FH Köln

Prof. Dr. Ingeborg **Löser-Pries-
ter**, Pflegewissenschaften, theo-
retische Grundlagen Pflege und
Pflegeforschung, Ev. FH Rhein-
land-Westfalen-Lippe

Prof. Dr. Mona Sabine **Meis**,
Kunst- und Kulturpädagogik,
FH Niederrhein

Prof. Dr. Johannes **Mocken-
haupt**, Medizininformatik,
FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr.-Ing. Sina **Mostafawy**,
Computeranimation und
Computergrafik, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Imke **Niebaum**,
Erziehungswissenschaften,
insb. Gesundheitspädagogik,
FH Köln

Prof. Dr. Antje **Ohlhoff**, Mathe-
matik, Physik, FH Bielefeld

Prof. Dr. Dieter **Oesterwind**,
Innovative Energiesysteme,
FH Düsseldorf

Prof. Dr. Sven **Pagel**, BWL,
insb. Kommunikation und
Multimedia, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Dr. Alexander **Prange**,
Mikrobiologie und Lebens-
mittelhygiene,
Hochschule Niederrhein

Prof. Dr.-Ing. Thomas **Rakow**,
Informatik, insb. Datenbanken
und E-Business, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Sigrid **Randa-Campa-
ni**, Kulturarbeit – Kultur-
management, HS Niederrhein

Prof. Dr.-Ing. Christian
Rexrodt, Case-Management I,
FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Gerd **Sadowski**,
Wissenschaft der Sozialen
Arbeit, FH Köln

Prof. Dr. Andreas **Sandermann**,
Tourismus-, Hospitality- und
Freizeitdienste, HS Niederrhein

Prof. Dipl.-Ing. Walter **Schöller**,
Werkstofflehre/Baustofflehre
und Entwerfen, FH Düsseldorf

Prof. Dipl.-Ing. Uwe **Schröder**,
Entwerfen und Architektur-
theorie, FH Köln

Prof. Dr.-Ing. Michael **Silver-
berg**, Messtechnik und
statistische Signalverarbeitung,
FH Köln

Prof. Dr. Silvia **Simon**,
Volkswirtschaftslehre,
FH Niederrhein

Prof. Dr. Kurt **Steuer**,
Medizin II, FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Gebhard **Theis**,
Heil- und Sonderpädagogik,
FH Bielefeld

Prof. Dr. Christoph **Thiel**,
Betriebssysteme, Algorithmen
und Kryptografie, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Ursula **Tölle**, Theorien
und Konzepte Sozialer Arbeit,
Kath. FH NRW

Prof. Dr. Dieter **Wälte**,
Klinische Psychologie und
Persönlichkeitspsychologie,
Hochschule Niederrhein

Prof. Dr. Michael **Wendler**,
Didaktik und Methodik der
Heilpädagogik, insb.
Bewegungspädagogik, Moto-
pädagogik, Ev. FH Rheinland-
Westfalen-Lippe

Prof. Dr.-Ing. Dirk **Zielke**,
Werkstoffe der Elektrotechnik,
Elektronik, FH Bielefeld

Rheinland Pfalz

Prof. Dr. Claus-Michael
Langenbahn, Wirtschafts-
mathematik, Statistik und
Informatik, FH Koblenz

Sachsen Anhalt

Prof. Dr. Sven **Groß**,
Management von
Verkehrsträgern, HS Harz

Schleswig Holstein

Prof. Dr. Gordon H.
Eckardt, Allgemeine
Betriebswirtschaftslehre und
Marketing, FH Kiel

Prof. Dr. Yves **Reckleben**,
Landtechnik mit dem Schwer-
punkt Außenwirtschaft, FH Kiel

Prof. Dr. Jan Henri **Weyhardt**,
Konstruktion, FH Kiel

Thüringen

Prof. Dr. Andreas **Luckey**,
Baurecht, FH Erfurt

Prof. Dr. Steffen **Schwarz**,
Existenzgründung- und Mittel-
standsmanagement, FH Erfurt

Prof. Dr.-Ing. Volker **Spork**,
Siedlungswasserwirtschaft und
Wasserbau, FH Erfurt

Prof. Dr. Sebastian **Strobl**,
Glasmalerei und Mosaik,
FH Erfurt

