

hlb-Positionspapier zu „Teachers workload“

Olaf Winkel Alternatives Konzept (FHTP) – Version II

Hartmut F. Binner

Systematisches Prozess- und Qualitätsmanagement im Hochschulbereich

Felix Kolbeck Evaluation als Instrument des Qualitätsmanagements

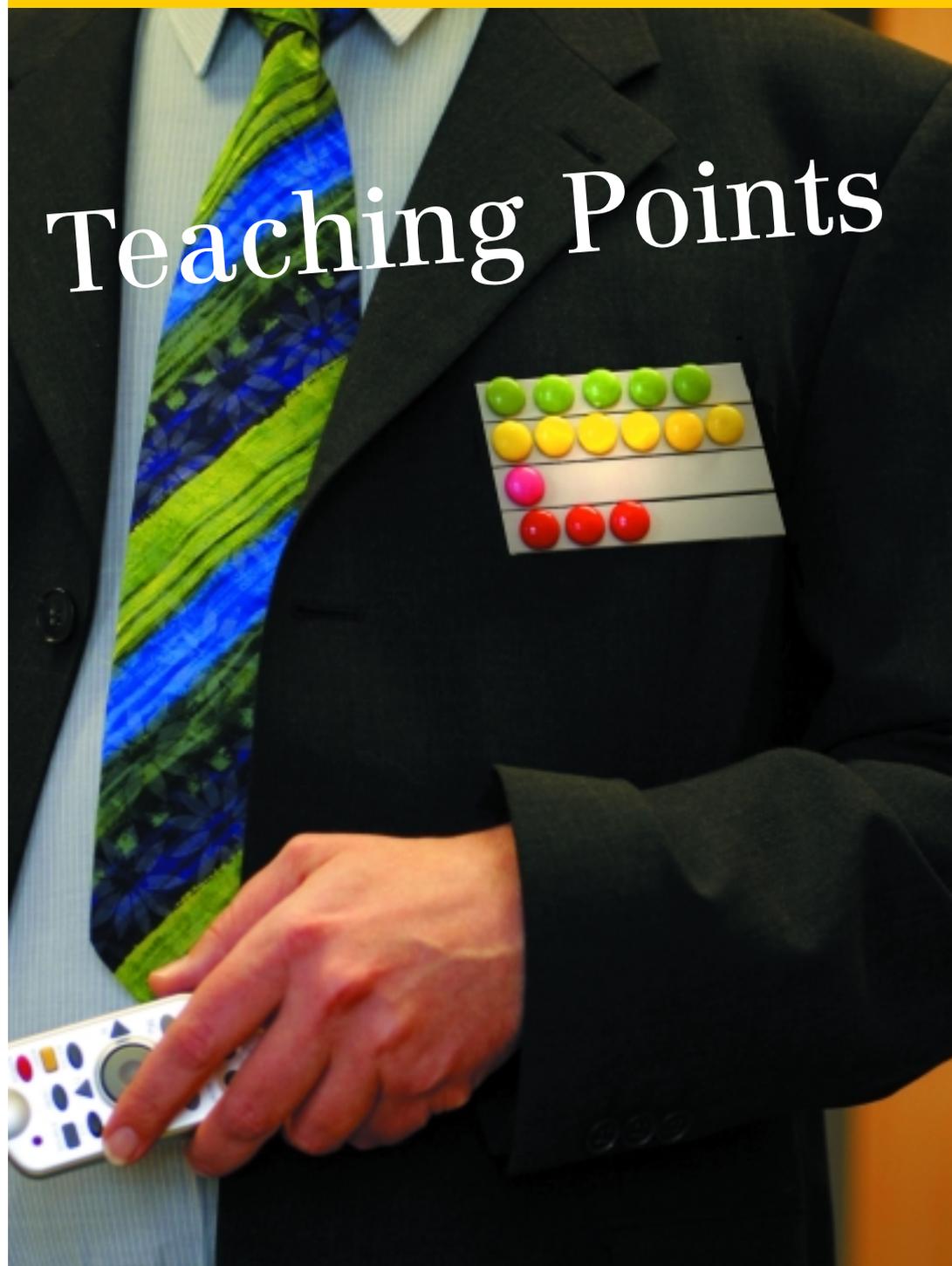
Tilman Achstetter, Gerd Klöck, Christine Lang

Berufliche Eingliederung von Bachelorabsolventen

Serie Hochschule 2020:

Klaus Peter Kratzer Zukunft von der Werkbank

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst



Seminare des Hochschullehrerbundes *hlb*

Jetzt anmelden: Fax 0228-354512!

- | | | |
|--|---|--------------------------|
| 09. März 2007
20. April 2007
15. Juni 2007 | Das Berufungsverfahren an Fachhochschulen:
rechtliche und praktische Aspekte
Hotel Kranz, Siegburg, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 9./10. März 2007 | Intensiv-Bewerbertraining in
künstlerischen Berufen
Hotel Kranz, Siegburg, Fr. 16.00 Uhr bis Sa. 17.15 Uhr
Der Seminarbeitrag beträgt 550,- EUR, eine Ermäßigung ist nicht möglich | <input type="checkbox"/> |
| 22. März 2007 | Wirtschaftliche und Personalverantwortung
in Fakultäten und Fachbereichen
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 27. März 2007 | W-Besoldung
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 29. März 2007 | Altersversorgung/Nebentätigkeit
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 19. April 2007 | Öffentliche Drittmittel erfolgreich einwerben
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 20./21. April 2007 | Intensiv-Bewerbertraining für Frauen
Hotel Kranz, Siegburg. Fr. 16.00 Uhr bis Sa. 17.15 Uhr
Der Seminarbeitrag beträgt 550,- EUR, eine Ermäßigung ist nicht möglich | <input type="checkbox"/> |
| 01./02. Juni 2007
15./16. Juni 2007 | Intensiv-Bewerbertraining für alle Fächer
Hotel Kranz, Siegburg, Fr. 16.00 Uhr bis Sa. 17.15 Uhr
Der Seminarbeitrag beträgt 550,- EUR, eine Ermäßigung ist nicht möglich | <input type="checkbox"/> |
| 01. Juni 2007 | W-Besoldung
TFH Berlin, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 02. Juni 2007 | Rechte und Pflichten der ProfessorInnen
TFH Berlin, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 14. Juni 2007 | EU-Forschungsprojekte erfolgreich
beantragen und durchführen
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) _____



Eine der Besonderheiten der Fachhochschule gegenüber der Universität besteht in dem Primat der Lehre.

Z
W
E
I
E
R
L
E
I
M
A
ß

Wissenschaftsorientierte, praxisbezogene, gute Lehre bedarf der Weiterentwicklung und Aktualisierung durch Forschung. Folgerichtig ist inzwischen in allen Bundesländern die Forschung eine der Pflichtaufgaben der Fachhochschulen geworden, gebunden an die Institution, nicht an den einzelnen Professor. Dieser muss sich mühsam Freiräume für die Forschung erkämpfen, bei 18 SWS sind in der Regel maximal vier Wochenstunden erlaubt, wenn sie überhaupt infolge der vorzuhaltenden Lehrkapazität der Fakultät zu erlangen sind.

Infolge des zu erwartenden Ansturms der Studenten in den nächsten Jahren müssen die Studienkapazitäten zügig ausgebaut und – laut Wissenschaftsrat (WR) – muss die Qualität der Lehre deutlich verbessert werden. Er empfiehlt dazu an den Universitäten die Einführung von Professuren mit dem Schwerpunkt Lehre. Der Zugang zu diesen Professuren soll über eine Juniorprofessur führen. „Der Tätigkeitsanteil der lehrbezogenen Aufgaben soll bei etwa zwei Dritteln des Zeitbudgets liegen (max. 12 SWS; erste Phase Juniorprofessur 6, maximal 8 SWS); für die Forschung sollten 30 Prozent zur Verfügung stehen.“ (PM des WR vom 29.01.07)

Welch ein Luxus im Vergleich zur Situation an einer Fachhochschule! Der WR führt weiter aus: „Die systematische Professionalisierung der Lehrtätigkeit verlangt ein strukturiertes Angebot zur Vermittlung von Lehrkompetenzen, die Herausbildung von Standards dieser Kompetenzen sowie die Etablierung von Instrumenten zu deren Überprüfung ... Für die zügige Implementierung der vorgeschlagenen Angebote ... müssen Ressourcen in nicht unerheblichem Umfang bereitgestellt werden.“ Und noch einmal:

„Für Lehrkräfte, die forschungsnahe Lehrinhalte vermitteln, sollte eine maximale Lehrverpflichtung von maximal 12 SWS gelten.“

Was ist dazu aus der Sicht einer Professorin an einer Fachhochschule mit vielen Jahren Lehr-Erfahrung zu sagen?

1. Wenn es das vor 30 Jahren gegeben hätte, wäre ich an eine Universität gegangen!
2. 12 SWS Lehre sind in der Tat genug, wenn sie anspruchsvoll gestaltet und fortlaufend an den neuesten Erkenntnissen der Wissenschaft aktualisiert wird.
3. Eine Absenkung der Lehrverpflichtung im ersten Jahr ist notwendig, um die Qualität der Lehre zu gewährleisten.
4. Hilfen zum Erwerb von Lehrkompetenzen durch ein entsprechendes Qualifizierungsangebot sind zu begrüßen.

Die Empfehlung des WR wirft jedoch eine Reihe von Fragen auf: Warum bleiben die Professoren an den Fachhochschulen hier außen vor, wo doch insbesondere an den Fachhochschulen der Primat der Lehre herrscht? Sind ihre Professoren durch die Praxiserfahrung in der Wirtschaft und der Industrie per se prädestiniert und hinsichtlich des Zeitbedarfs gestählt für eine hervorragende Lehre? Bekommen die Fachhochschulen in Zukunft überhaupt noch Bewerbungen für Berufungen, wenn der Anteil der Lehre an den Universitäten bei praktisch gleichen Aufgaben für forschungswillige Bewerber bis zu 30 Prozent geringer ist? Werden jetzt unsere jungen Kollegen (W2-besoldet), lehrerfahren, forschungsstark, sich mit fliegenden Fahnen an die Universitäten (W3-besoldet) berufen lassen?

Der einzige Trost, der den Fachhochschulen bleibt, ist die Fußnote 3 auf S. 5 des Volltextes: „... Die Empfehlungen enthalten Hinweise, die auch für die Personalstruktur der Fachhochschulen relevant sind. Den damit aufgeworfenen Fragen soll zeitnah nachgegangen werden.“ Wann?

Ihre Dorit Loos

(Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Berlin 26.01.07, DRS. 7721-7)



- 03 Leitartikel
Zweierlei Maß

Teaching Points

- 08 *hIb*-Positionspapier zum Thema „Teachers workload“
- 12 Alternatives Konzept zur Einführung von Teaching Points an Fachhochschulen (FHTP)
Olaf Winkel
- 18 Evaluation 2.0 – Von ungeliebter Papierarbeit zu einem umfassenden Instrument des Qualitätsmanagements
Felix Kolbeck
- 22 Systematisches Prozess- und Qualitätsmanagement als Grundlage der Prozess- und Qualitätsverbesserung im Hochschulbereich
Hartmut F. Binner
- 30 **Serie Hochschule 2020:**
Zukunft von der Werkbank
Klaus Peter Kratzer
- 34 Ein Modell für eine raschere und gezieltere berufliche Eingliederung von Absolventen der neuen Bachelorstudiengänge
Tilman Achstetter, Gerd Klöck und Christine Lang

hIb-Aktuell

- 06 Zugang zum höheren Dienst für Masterabsolventen der FHn
- 06 Anhebung der Altersgrenze für Professorinnen und Professoren in Niedersachsen
- 07 Mitgliederrundschreiben jetzt online anfordern



Foto: FH Gelsenkirchen

- 11 Ausgezeichnete Geschäftsideen an der Hochschule Bremen
- 11 Designstudierende der FH Düsseldorf gewinnen den internationalen Sappi-Wettbewerb „Ideas that matter“
- 15 Studierende entwickeln innovative Konzepte rund um die Themen Schlitten und Web 2.0 (FH München)
- 15 Studiengang Virtual Design an der FH Kaiserslautern gibt jungen Gestaltern das Rüstzeug zum Game-Designer
- 16 NUK-Gründerpreis für Studierende der FH Bonn-Rhein-Sieg

FH-Trends

- 16 Akkreditierungen an der FH Frankfurt
- 17 Kooperation zwischen der Stadt und der FH Frankfurt auf dem Gebiet der Geoinformation
- 17 Kooperationsvereinbarung zwischen der AIDA Cruises und der FH Stralsund
- 21 Masterstudiengang „Integriertes Wasserressourcenmanagement“ (FH Köln)
- 36 FH München erhält Grundzertifikat „audit familiengerechte Hochschule“
- 36 FH Trier ermöglicht Studium in Japan und Deutschland – Master mit Doppelabschluss
- 36 Doppelanerkennung des Masterstudiengangs „Medical Engineering“ (FH Jena) und „Biomedical Engineering“ (Technische Universität Katalonien)
- 37 Master of Insurance (FH Köln)
- 37 Weiterbildungsverband zwischen der FH Lausitz und der Brandenburgischen Ingenieurkammer



Foto: FH Trier

Aus den Ländern

- 38 Einigung im Hochschulpakt 2020 erreicht

Wissenswertes

- 28 Einkünfte aus einer Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst
- 28 Steuerliche Berücksichtigung von Fahrtkosten
- 29 Rentenversicherungspflicht für unterrichtende Tätigkeit



Foto: FH Gelsenkirchen

- 39 Leserbrief: Überschätzung der eigenen Möglichkeiten
- 39 Was macht Fachhochschulen zu Hochschulen?
- 10 Autoren gesucht
- 16 Impressum
- 40 Neue Bücher von Kollegen
- 40 Neuberufene

Berichte

- 10 Forschungsprämie stärkt Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft
- 27 Immer mehr Bachelor- und Masterstudien, immer mehr Zulassungsbeschränkungen
- 27 HRK empfiehlt Promotion von Fachhochschul-Absolventen
- 33 Forschungsausgaben der Bundesregierung 2006 um knapp 7 Prozent gestiegen
- 33 Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)
- 33 Bund und Länder geben Startschuss für die Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens

Zugang zum höheren Dienst für Masterabsolventen der FHn

Die im Entwurf vorliegende Änderung des Bundesbeamtengesetzes sieht vor, dass Bachelor- und Masterabschlüsse, die an Universitäten und Fachhochschulen erworben wurden, die gleichen Zugänge zu den Laufbahnen des öffentlichen Dienstes im Bundesbereich eröffnen. Der Bachelor eröffnet demnach den Zugang zum gehobenen Dienst, der Masterabschluss den Zugang zum höheren Dienst. Der Diplomabschluss der Fachhochschulen eröffnet wie bisher den Zugang zum gehobenen Dienst.

Damit reagiert der Bund auf eine Bitte, die das hlb-Bundespräsidium am 30. August 2006 Frau Bundesministerin Schavan während eines persönlichen Gespräches übermittelt hatte.

Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG), vom 24.1.2007, Artikel 1 Bundesbeamtengesetz Bundesbeamtengesetz § 17 Zulassung zu den Laufbahnen

...

(5) Für Laufbahnen des höheren Dienstes sind mindestens zu fordern 1. als Bildungsvoraussetzung a) ein mit einem Master abgeschlossenes Hochschulstudium oder b) ein gleichwertiger Abschluss und 2. als sonstige Voraussetzung a) ein mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst oder b) eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit.

Aus der Begründung zum Entwurf:

„Absätze 2 bis 5 ordnen wie bisher die Laufbahnen nach Vor- und Ausbildungsabschlüssen den Laufbahnen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes zu. Mit der einheitlichen Regelung von Vor- und Ausbildung wird eine größere Flexibilität erreicht. Da die Hochschulen im Rahmen des sog. Bologna-Prozesses bis zum Jahr 2010 nahezu flächendeckend Bachelor- und Masterstudiengänge einführen, werden die Zulassungsvoraussetzungen für den gehobenen und höheren Dienst neu definiert. Für die bestehenden Abschlüsse (insbesondere Diplomabschlüsse an Fachhochschulen und Universitäten) ändert sich nichts.

Sie bleiben als gleichwertige Abschlüsse anerkannt.

Absatz 5 fasst die Zulassungsvoraussetzungen für den höheren Dienst zusammen, die sowohl im Bundesbeamtengesetz als auch in der Bundeslaufbahnverordnung geregelt waren. Alle Bewerberinnen und Bewerber, die keinen Vorbereitungsdienst absolviert haben, müssen eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit nachweisen, die nach Erwerb der Bildungsvoraussetzungen geleistet wurde und diesen entspricht. Sie muss ihrer Art und Bedeutung nach der Tätigkeit der betreffenden Laufbahn gleichwertig sein und die Befähigung zur selbstständigen Wahrnehmung von Aufgaben der betreffenden Laufbahn vermitteln. Anders als bisher eröffnen auch Masterabschlüsse an Fachhochschulen den Zugang zum höheren Dienst. Einem Master gleichwertig ist wie bisher ein Diplomabschluss an einer Universität.“

Hubert Mücke

nicht zu Abschlüssen gegenüber dem bisherigen Ruhegehalt. Dies ergibt sich aus § 14 Abs. 3 Satz 4 in Verbindung mit Satz 1 Nr. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes (BVG). Dieses Bundesgesetz ist noch in Kraft, allerdings können die Länder nach der sog. Föderalismusreform ab

1. September 2006 künftig hierzu eigene gesetzliche Regelungen erlassen. Danach (§ 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BVG) gibt es bei vorzeitigem Ruhestand pro Jahr 3,6% weniger Ruhestandsgehalt; nach § 14 Abs. 3 Satz 4 BVG gilt dies allerdings dann, wenn die gesetzliche Grenze höher als 65 liegt (also jetzt für Professoren bei 68), trotzdem nur bis 65.

Bei denjenigen, die bis 65 noch nicht das höchstmögliche Ruhegehalt von 71,75% erreicht haben sollten, erhöht sich das Ruhegehalt bis 68 dann auch noch weiter (um 1,79% pro Jahr, natürlich nur bis zum Höchstsatz).

Im Gesetzgebungsverfahren hatte das Wissenschaftsministerium geltend gemacht, es handele sich hier um eine

Anhebung der Altersgrenze für Professorinnen und Professoren in Niedersachsen

Zu den am 1. Januar 2007 in Kraft getretenen Änderungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) gehört die Anhebung der Altersgrenze für Professorinnen und Professoren von bisher 65 auf 68 Jahre (§ 27 Abs. 2 Satz 4 NHG). Dies gilt nicht, wenn am 1. Januar 2007 das 60. Lebensjahr bereits vollendet war (§ 72 Abs. 8 NHG); dann bleibt es beim Ausscheiden mit 65 Jahren.

Unverändert bleibt – auch nach Anheben der reguläre Altersgrenze auf 68 Jahre – die Möglichkeit bestehen, schon

vor Erreichen der regulären Altersgrenze einen **Antrag auf vorzeitigen Ruhestand** zu stellen. Man spricht insoweit von der „Antragsaltersgrenze“, die sich aus dem Niedersächsischen Beamtengesetz ergibt (§ 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 NBG). Danach bleibt ein vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand wie bisher auf Antrag ab 63 Jahren (mit den bekannten Abschlüssen) möglich.

Diesen Antrag auf vorzeitigen Ruhestand kann man auch **mit/nach Vollendung des 65. Lebensjahres** stellen. Dann kommt es **beim Ruhegehalt**

sog. „Optionslösung“, nach der also alle Kolleginnen und Kollegen selbst entscheiden könnten, ob sie mit 63 (dann mit Abschlügen), mit 65 (dann ohne Abschlüge) oder erst mit 68 in Pension gehen möchten. Zudem hatten viele Kolleginnen und Kollegen um die 60 den Wunsch geäußert, der *h/b* möge sich dafür einsetzen, dass sie auch noch in den Genuss dieser Regelung kommen könnten, weil sie gern noch länger arbeiten würden.

Der *h/b* hatte zur Altersgrenze im Gesetzgebungsverfahren folgende drei Punkte angemahnt:

1. Es handelt sich nicht um eine echte Optionsregelung, weil die Entscheidung über einen Antrag, schon mit 65 Jahren in den Ruhestand einzutreten, nach § 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) im Ermessen des Dienstherrn steht. Es liegt daher beim MWK bzw. für Hochschulen in Trägerschaft einer Stiftung beim Präsidium, ob einem solchen Antrag entsprochen wird. Theoretisch kann ein solcher Antrag auch – allerdings nur bei Vorliegen sachlicher Gründe, also z. B. steigende Studierendenzahlen – abgelehnt werden. Ob das in der Praxis geschieht, kann man bezweifeln, weil es wenig Sinn macht, jemanden gegen seinen Willen zur Professorentätigkeit zu zwingen.

Der *h/b* hatte daher vorgeschlagen, § 27 Abs. 2 NHG um einen Satz 5 zu ergänzen, nach dem ab Vollendung des 65. Lebensjahres ein Anspruch auf Eintritt in den Ruhestand bestanden hätte („Auf Antrag sind Professorinnen nach Erreichen der in § 51 Abs. 1 Satz 1 NBG allgemein festgesetzten Altersgrenze in den Ruhestand zu versetzen.“) Dem wurde leider nicht entsprochen.

2. Der *h/b* hatte weiter vorgeschlagen, eine solche echte Optionsregelung auch auf Professorinnen und Professoren, die bereits das 60. Lebensjahr erreicht haben, auszudehnen. Die Übergangsregelung in § 72 Abs. 8 des Gesetzentwurfs der Landesregierung hätte dazu entfallen müssen. Diesem Anliegen wurde ebenfalls nicht entsprochen.

3. Schließlich hatte der *h/b* auf Anregung etlicher Mitglieder vorgeschlagen, entsprechend dem gesellschaftlichen Bedürfnis nach einem allmählichen Übergang vom aktiven Berufsleben in den Ruhestand die Option einer Verlängerung der Altersgrenze auf das 68. Lebensjahr um eine Möglichkeit zu ergänzen, das Beamten- oder Angestelltenverhältnis bis zum 68. Lebensjahr in Teilzeit fortzuführen und dazu etwa in § 27 Abs. 1 NHG die Wörter „, die Altersteilzeit“ zu streichen. Leider wurde auch diese Anregung nicht aufgegriffen.

Im Ergebnis handelt es sich also um eine Regelung, die im Moment einer Optionslösung jedenfalls nahe kommt: Wer mit 65 in den Ruhestand gehen möchte, kann das zu den selben Konditionen wie bisher tun (nur ist dafür jetzt ein Antrag erforderlich), wer nichts veranlasst, arbeitet bis 68. Unmittelbar ist also gegen die

Regelung nichts gravierendes zu sagen.

Natürlich ist nicht zu verkennen, dass es im Zuge einer allgemeinen Erhöhung der Lebensarbeitszeit dabei nicht bleiben wird. Die angestrebte Erhöhung des Rentenalters für Angestellte auf 67 wird – wie dem bereits vorgelegten Gesetzentwurf eines neuen Bundesversorgungsgesetzes (das nur noch für die Beamten des Bundes gilt) zu entnehmen ist – an den Beamten nicht vorbeigehen. Dann wird das auch uns betreffen mit der Folge, dass ein Eintritt in den Ruhestand auf Antrag vor 67 mit Abschlügen verbunden sein wird. Und noch schlimmer: Seit dem 1. September 2006 kann jedes Land diese Fragen eigenständig entscheiden. Ein Wettlauf nach unten, wie wir ihn in schon bei der Abschaffung des Weihnachtsgeldes erlebt haben, könnte die Folge sein ...

Mitglieder-Rundschreiben jetzt online anfordern

Ab sofort können Mitglieder des Hochschullehrerbundes Informationen zu folgenden Themen online als pdf-Datei anfordern. Senden Sie bitte eine eMail an h/bonn@aol.com. Rundschreiben geben einen ersten Überblick über vorhandene Regelungen; sie ersetzen nicht die persönliche Beratung. Hierfür stehen die Mitarbeiter der *h/b*-Bundesgeschäftsstelle montags bis freitags von 8.30 Uhr bis 13.00 Uhr gern zur Verfügung.

- Altersversorgung aus dem Beamtenverhältnis (Grundsätze)
- Mindestversorgung
- Beamtenversorgung bei Dienstunfähigkeit
- Betriebsrenten/Firmenrenten und ihr Einfluss auf die Versorgung
- Vordienstzeiten in den neuen Bundesländern aus der Zeit vor dem 3.10.1990
- Steuerliche Berücksichtigung der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer:
 - Eine Beispielrechnung gegenüber den Finanzämtern
 - Grundsätze
 - Aufwendungen, die nicht unter die Pauschale fallen
- Computerkauf und -nutzung
- Ehegatten-Arbeitsverhältnis
- Beihilfeberechtigung von Ehegatten mit eigenem Einkommen
- Dienstreise
- Steuerliche Anerkennung der Aufwendungen für Studienreisen/Besuchen von Fachkongressen
- Erholungsurlaub
- Mitwirkung und Mitbestimmung in Kollegialorganen
- Nachholung von Lehrveranstaltungen
- Urheberrecht bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen
- Urheberrecht an Hochschulen
- Betreuung von Abschlussarbeiten
- Erfindungen und deren Verwertung
- Haftung an Hochschulen
- Steuerpflicht der Hochschulen bei Forschungstätigkeit
- Rentenversicherungspflicht für unterrichtende Tätigkeit
- Sorgfaltspflichten beim Umgang mit ausgehändigten Dienstschlüsseln
- Grundsätze der Beihilfe

h**lb**-Positionspapier zum Thema „Teachers workload“



Der Beruf des Hochschullehrers hat in den vergangenen Jahren einen grundlegenden Wandel hinsichtlich der Gewichtung der Aufgaben erfahren. Das Bild des Professors, der sich ausschließlich der Lehre und Forschung widmet, gehört der Vergangenheit an. Professorinnen an Fachhochschulen übernehmen zunehmend Managementaufgaben an ihrer Hochschule. Sie gestalten die Studienreform und repräsentieren ihre Hochschule auf nationaler und internationaler Ebene. Die gegenwärtig allein an der Lehre orientierte Regellehrverpflichtung bildet somit nicht mehr den tatsächlichen Arbeitsaufwand der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen ab und vermittelt daher in der Öffentlichkeit ein falsches, ja negatives Bild der Arbeitsbelastung der Professorinnen und Professoren.

Ausgangslage

Trotz der ohnehin schon hohen Lehrverpflichtung an Fachhochschulen wurde der für Lehre und Organisation der Lehre aufzubringende Teil der Gesamtarbeitszeit in den vergangenen Jahren von zahlreichen Bundesländern auf unterschiedliche Art und Weise angehoben:

- durch Anhebung der Stundenzahl der Lehrverpflichtung,
- durch Absenkung des Pools für Freistellungen oder
- durch Streichung von Anrechnungsmöglichkeiten (zum Beispiel für die Betreuung von Abschlussarbeiten).

Nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen in den Lehrverpflichtungsverordnungen haben sich verschlechtert, sondern es sind auch weitere Auf-

gaben und neue Belastungen hinzugekommen:

- Die Umstellung auf Bologna-kompatible Studiengänge ist mit einer regelmäßigen Weiterentwicklung der Curricula, durch stärkere Verzahnung der Module mit erhöhtem Abstimmungsaufwand, mit einer ständigen Qualitätssicherung, mit Akkreditierung und Reakkreditierung sowie mit einem erheblich höheren Betreuungsaufwand auch in Zukunft verbunden.
- Der zunehmende nationale und internationale Wettbewerb der Hochschulen erfordert eine stärkere Begleitung der Lehre durch anwendungsorientierte Forschungsaktivitäten.
- Steigende Studienanfängerzahlen veranlassen die Hochschulen, Gruppengrößen anzuheben und damit den Prüfungs- und Betreuungsaufwand der Professorinnen und Professoren zu steigern.
- Die Schnittstelle Schule-Hochschule hat in den vergangenen Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Intensive Kooperationen mit Schulen ergeben sich einerseits als Reaktion auf die beobachteten gesunkenen Vorkenntnisse der Studienanfängerinnen und -anfänger und andererseits aus dem Wettbewerb der Hochschulen um die besten Studierenden.

Arbeitspunkte/Teaching Points nach dem CHE Modell

Alle bisher vorgelegten Vorschläge für eine Neuausrichtung der Lehrverpflichtung, z. B. durch den Wissenschaftsrat, waren in der Praxis nicht umsetzbar und daher wenig hilfreich. Das vom Centrum für Hochschulentwicklung vorgelegte Modell der Arbeitspunkte

Die im internationalen Vergleich hohe Lehrverpflichtung der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen erweist sich zunehmend als Hindernis bei der Weiterentwicklung der Fachhochschulen zu Bologna-Hochschulen, die ihren Beitrag zur Lissabon-Strategie der EU der 27 durch qualitätsvolle Vorbereitung auf wissensbasierte Berufe und durch Forschung und Technologietransfer leisten sollen. Insofern begrüßt der Hochschullehrerbund **hfb** den Versuch des Centrums für Hochschulentwicklung, die individuelle Arbeitsleistung möglichst realitätsnah abzubilden. Die Überlegungen des CHE bieten daher eine willkommene Gelegenheit, den tatsächlichen Arbeitsaufwand der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen zu berechnen.

geht von einem neuen Ansatz aus, als es erstmals versucht, über die Lehre hinaus den gesamten Arbeitsaufwand der Professorinnen und Professoren zu erfassen, und dazu den Maßstab der Kreditpunkte für den zeitlichen Aufwand der Studierenden auf den Arbeitsaufwand der Professorinnen und Professoren überträgt.

Für Studierende wird eine Arbeitszeit bei 1800 h/a = 2 x 30 Kreditpunkte/a angenommen. Analog soll die Arbeitszeit für Professoren bei 1800 h/a = 2 x 30 Arbeitspunkte/a betragen.

Neben der reinen Präsenzzeit in Lehrveranstaltungen werden folgende mit der Lehre zusammenhängende Tätigkeiten berücksichtigt:

- Die Beratungszeit beträgt pro Modul 0,25 Stunden je Student, pro Hausarbeit 0,5 Stunden und pro Abschlussarbeit 24 Stunden (Bachelor).
- Die Vor- und Nachbereitungszeit für Vorlesungen wird mit 1 Stunde pro Vorlesungsstunde angesetzt, für Übungen 0,25 Stunden, für Seminare u. ä. 0,5 Stunden.
- Die Prüfungszeit beträgt je Student bei Klausuren 1 Stunde, für mündliche Prüfungen 0,5 Stunden, für eine Hausarbeit 1,5 Stunden, für die Abschlussarbeit (Bachelor) 7,5 Stunden.

Somit können 30 Arbeitspunkte auf unterschiedlichem individuellem Weg erreicht werden, also durch unterschiedliche Lehrveranstaltungs- und Prüfungsformen und unterschiedliche Gruppengrößen.

Das CHE nimmt an, dass sich 30 Professoren-Arbeitspunkte an Fachhochschulen regelmäßig auf 3 Kreditpunkte für Verwaltungstätigkeiten (10 Prozent der Gesamtarbeitszeit), 6 Kreditpunkte für Forschung und Entwicklung (20 Prozent der Gesamtarbeitszeit) und 21 Kreditpunkte für Lehraufwand (70 Prozent der Gesamtarbeitszeit) verteilen.

Das CHE Modell in realitätsnaher Modifizierung

Hauptmangel des CHE-Modells ist, dass es auf universitäre Arbeitsbedingungen ausgerichtet ist. Im Vergleich zu Fachhochschulen sind diese durch eine geringere Belastung mit Präsenzlehre und einen hohen Anteil an Unterstützung durch wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter geprägt. An den Fachhochschulen steht den Professoren demgegenüber kaum Personal zur Verfügung, insbesondere nicht für die Administration von Lehre und Forschung. Das CHE-Modell berücksichtigt diese Tätigkeiten nicht. Berechnungen des **hfb** ergeben allein für die Bereiche Studienreform, Selbstverwaltung und Organisation im bisherigen Umfang einen Arbeitsaufwand von rund 250 h/Semester bzw. nach CHE-Modell von 8,3 Arbeitspunkten/Semester.

Das CHE-Modell übersieht zudem, dass sich Professorinnen und Professoren im vertretenen Fach fortbilden und ihren Wissenstand der aktuellen Entwicklung anpassen müssen. Diese Arbeit gehört weder zur Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen noch zur For-

schung. Bachelorarbeiten werden im Gegensatz zu Diplomarbeiten kaum einen Beitrag zur Sicherung aktuellen Fachwissens leisten können, sodass deren Betreuung und Bewertung für die Lehrenden von geringem wissenschaftlichen Wert ist.

Insgesamt ergeben sich 250 h (Selbstverwaltung und Studienreform/SV) + 180 h (F+E) + 630 h (=21 TP Lehre) + 67h (fachliche Fortbildung) = 1127 h/Semester bzw. 2254h/a .Das ist bei 45 Wochen/a eine Wochenarbeitszeit von mehr als 50h/Woche für einen durchschnittlich engagierten Hochschullehrer.

Dabei fehlt noch der Aufwand, der sich durch neue Aufgaben im Umfang von geschätzten 120h/Semester im Zusammenhang mit der Umsetzung des Bologna-Prozesses ergibt. Selbst unter der Voraussetzung, dass auf Forschung und Entwicklung völlig verzichtet wird, ergibt sich damit ein Jahresaufwand von 2.134 Jahresarbeitsstunden (entspr. 47,4 h pro Woche).

Damit erweist sich das CHE-Modell als ein höchst komplexes System, das trotz des hohen bürokratischen Aufwandes für die Ermittlung und Bewertung der jeweiligen Belastung die angestrebte Detailgenauigkeit nicht leisten kann, sondern zu einer verkappten Arbeitszeiterhöhung führt.

Voraussetzungen für die Gestaltung des Lehraufwandes an Fachhochschulen

Ein Berechnungsmodell für den Arbeitsaufwand der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen muss sich daran messen lassen, ob es den Fachhochschulen weitere Möglichkeiten auf ihrem Weg zu Bologna-Hochschulen im europäischen Hochschulraum eröffnet:

- Es muss eine Flexibilisierung der Lehrverpflichtung ermöglichen, um Aufgaben in der Weiterentwicklung und im Management der Lehre sowie in der Forschung zu unterstützen.
- Es muss dem einzelnen Hochschul-lehrer eine Mindestteilhabe an Forschung und fachlicher Fortbildung ermöglichen.
- Es muss die mengenmäßig stark zunehmenden nicht lehr-, prüfungs- und forschungsnahen Tätigkeiten realistisch abbilden.
- Es muss Anreize schaffen, das Profil der Fachhochschulen durch Anwendungsbezug und Gruppenarbeit zu fördern.
- Es muss leicht handhabbar sein und sollte von geplanten und nicht nachträglich ermitteltem Lehraufwand ausgehen.

Daher schlägt der Hochschullehrerbund *h1b* folgendes Modell vor:

- Bei Abwägung des hohen bürokratischen Aufwandes und des geringen Zugewinns an Transparenz nach dem CHE-Modell plädiert der *h1b* für die Beibehaltung eines Systems, das von Präsenzstunden in der Lehre ausgeht.
- 18 SWS oder 21 Arbeitspunkte/ Teaching Points nach dem CHE-

Modell müssen die Obergrenze für den dauerhaften individuellen Lehraufwand sein.

- Gruppengrößen werden rechtsverbindlich festgeschrieben. Für Überschreitungen werden Grenzwerte eingeführt, die zwingend zu einer Teilung der Gruppen führen.
- Die Wahrnehmung eines Forschungs- oder Praxissemesters wird als Rechtsanspruch ausgestaltet. Beide Instrumente sind von originärem Wert für den Forschungs-/Praxisbezug der Lehre an Fachhochschulen und müssen daher besonders gefördert werden.
- Die Fachhochschulen erhalten neben einem 12 Prozent-Pool für Freistellungen für besondere Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung einen 12 Prozent-Pool für Freistellungen für Forschung.
- Neuberufene erhalten eine Freistellung von Lehraufgaben im Umfang von 4 SWS in Verbindung mit dem Besuch hochschuldidaktischer Weiterbildung.

Der vorangestellte Bericht wurde im Auftrag des Bundespräsidiums erarbeitet. Mitglieder der Arbeitsgruppe waren:

Prof. Dr. Gerd Albers, Hochschule Magdeburg, Prof. Dr. Frank Gräfe, HAWK Göttingen, Prof. Dr. Peter Mischke, Hochschule Niederrhein (stv. Vorsitzender), Dr. Hubert Mücke, Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley, Prof. Dr. Angela Schwenk, TFH Berlin (Vorsitzende), Prof. Dr. Günter Siegel, TFH Berlin.

Forschungsprämie stärkt Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft

Die Forschungsprämie des BMBF ist eine der zentralen Maßnahmen der Hightech-Strategie der Bundesregierung. Ideen sollen in Deutschland nicht mehr nur entwickelt, sondern hier auch in Produkte, Verfahren und Dienstleistungen umgesetzt werden. Das neue Förderinstrument gibt der öffentlichen Forschung deshalb den Anreiz, ihre Kompetenzen im Wissens- und Technologietransfer weiter auszubauen.

Für das bis Ende 2009 befristete Förderinstrument werden insgesamt rund 100 Millionen Euro zur Verfügung stehen. Die Forschungsprämie erhalten öffentliche und staatlich anerkannte Hochschulen sowie die gemeinsam von Bund und Ländern finanzierten Forschungseinrichtungen für FuE-Aufträge von Unternehmen mit maximal 1.000 Beschäftigten. Sie soll für neue, zusätzliche Aktivitäten verwendet werden und die Kooperationsfähigkeit der öffentlichen Forschung insbesondere mit mittelständischen Unternehmen verbessern. Die Forschungsprämie beträgt 25% des Auftragsvolumens, mit einer Prämienuntergrenze von 2.500 Euro und einer Prämienobergrenze von 100.000 Euro pro FuE-Auftrag.

BMBF

Weitere Informationen zur Forschungsprämie im Internet unter www.hightech-strategie.de/forschungspraemie

AUTOREN GESUCHT!

3/2007

Europäische Dimensionen: EQR, EQVet, EUA

Welche Einflüsse hat die Kommission auf die Hochschulen?

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

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

Redaktionsschluss für die Ausgabe 3/2007 ist der **4. Mai 2007**

Auszeichnungen

Ausgezeichnete Geschäftsideen aus der Hochschule Bremen

Unter der Schirmherrschaft von Handelskammer-Präses Dr. Patrick Wendisch hat die Hochschulinitiative BRIDGE in diesem Jahr zum vierten Mal den Ideenwettbewerb CAMPUSideen ausgeschrieben. Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Bremen und der Hochschule Bremen waren aufgefordert, kreative Geschäftsideen einzureichen. Die Sieger der verschiedenen Kategorien erhielten 750, die Zweitplatzierten 250 Euro. Das Bremer Unternehmen brunel hatte zudem einen mit 1.250 Euro dotierten Sonderpreis „Technik“ ausgelobt. Mit fast 200 eingereichten Geschäftsideen in vier Jahren hat sich CAMPUSideen mittlerweile als einer der erfolgreichsten Ideenwettbewerbe an deutschen Hochschulen etabliert. Sponsoren sind neben der brunel GmbH die Bremer Investitions-Gesellschaft mbH, die Sparkasse Bremen sowie die BLG Logistics Group AG & Co. KG.

Eine der Gewinnerinnen war Dr. Judith Roth, die für ihr Konzept „Agentur für Kindermedien – Klaro safaro“ in der Kategorie „Bildung und Soziales“ mit dem ersten Preis ausgezeichnet wurde. Mit ihrem Produkt „Klaro Safaro“ will sie aktuelle Tagesthemen so aufarbeiten, dass Kinder im Alter von acht bis zwölf Jahren sie verstehen können. Als Kunden spricht die wissenschaftliche Mitarbeiterin im Internationalen Studiengang Fachjournalistik der Hochschule Bremen Verlage an, die die gestaltete Kinderseite im Abonnement beziehen und damit ihren jungen Lesern ein attraktives Angebot machen können. Jaqueline Preuß, Studentin der Medieninformatik an der Hochschule Bremen, hat sich dagegen damit beschäftigt, Schwimmsport attraktiver zu gestalten. Schwimmer, so ihr Vorschlag, könnten sich genau wie Jogger oder Nordic Walker von einem MP3-Player unterhalten lassen. Voraussetzung sei allein, dass

wasserdichte Geräte zur Verfügung stünden. Potenzielle Kunden wären Besucher von Hallenbädern sowie deren Betreiber. Die ehemalige Leistungsschwimmerin wurde für ihr Konzept „AquaMusic“ in der Kategorie „Neue Medien“ mit dem ersten Preis ausgezeichnet.

CAMPUSideen ist ein gemeinsamer Wettbewerb der Universität Bremen, der Hochschule Bremen sowie der Bremer Investitions-Gesellschaft mbH, der von der Bremer Hochschul-Initiative zur Förderung von Unternehmerischem Denken, Gründung und Entrepreneurship (BRIDGE) durchgeführt wird.

Ulrich Berlin

Designstudierende der FH Düsseldorf gewinnen den internationalen Sappi-Wettbewerb „Ideas that matter“ mit einer kreativen Kampagne

„Alzheimer ist tödlich, Forschung ist nötig“, so lautet die Botschaft der Plakatkampagne von Seonmee Kong und Youngju Cha, die im Sommersemester 2006 am Fachbereich Design der Fachhochschule Düsseldorf (FH D) unter Leitung von Prof. Wilfried Korfmacher entstanden ist. Der Slogan der Kampagne stellt das tödliche Ende jeder Alzheimer-Erkrankung als Aufmacher für die vier verschiedenen Entwürfe heraus. Der Appell beschönigt nicht, spendet

aber Hoffnung. Am 25. Januar 2007 stellten der Schirmherr der Aktion, NRW-Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann, die Geschäftsführerin der Alzheimer Forschung Initiative e.V., Oda Sanel, Franz Stein, Marketingleiter von Sappi Deutschland sowie die Preisträgerinnen Seonmee Kong und Youngju Cha und Professor Wilfried Korfmacher auf dem Gelände der FH D das Projekt einer breiten Öffentlichkeit vor. Die Plakate sind ab jetzt an über 1.000 Stellen im gesamten Düsseldorfer Stadtgebiet, in Meerbusch und in Ratingen zu finden.

Die angehenden Designerinnen setzten sich mit ihrer Idee gegen eine professionelle Konkurrenz durch: Insgesamt wurden beim internationalen Wettbewerb des Feinpapierherstellers Sappi – „Ideas that matter“ – europaweit mehr als 150 Ideen eingereicht. Als einziges der zwölf siegreichen Konzepte zugunsten sozialer Organisationen wird in Deutschland das Projekt der beiden Düsseldorfer Designstudierenden realisiert. Die Jury bildete ein unabhängiges Komitee internationaler Experten für Social Design und Marketing. Bewertet wurden dabei die Kreativität von Konzept und Entwurf sowie die Effizienz der Kampagne.

Besonders bemerkenswert bei dem Projekt ist die Tatsache, dass die Designer unter finanziellen Aspekten leer ausgehen. Das komplette Preisgeld in Höhe von 50.000 Euro dient ausschließlich zur Produktion der Plakate, der Poster und der Postkarten, erläuterte Franz Stein, Marketingleiter von Sappi Deutschland. Seit 1999 schüttet Sappi weltweit 1 Million US-Dollar pro Jahr dafür aus. Die finanzielle Investition für die Preise kommt komplett der Arbeit der gemeinnützigen Organisationen zugute.

Simone Fischer

Alternatives Konzept zur Einführung von Teaching Points an Fachhochschulen (FHTP)



Olaf Winkel

Prof. Dr. Olaf Winkel
FHVR Berlin
Alt-Friedrichsfelde 60
10315 Berlin
o.winkel@fhvr-berlin.de

Das Vorhaben, TP im deutschen Hochschulwesen einzuführen, geht auf Empfehlungen zurück, die das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) im Oktober 2005 veröffentlicht hat. Das CHE ist eine Public Private Partnership der Hochschulrektorenkonferenz und der Bertelsmann-Stiftung. Seine Aufgabe ist die Weiterentwicklung der Hochschulen zu fördern. Es versteht sich als eine Reformwerkstatt für das deutsche Hochschulwesen. Unabhängig davon, ob die Reformvorschläge unter inhaltlichen Aspekten überzeugen können, sind sie von nicht zu unterschätzender politischer Bedeutung.

Gegenüber der Semesterwochenstunde (SWS) als bislang gültiger Einheit zur Berechnung von Lehrdeputaten sollen TP den Vorteil bieten, dass nicht nur Präsenzzeiten, sondern auch „unterschiedliche Belastungen im Zeitaufwand für die Veranstaltungen“ und zeitliche Aufwendungen für „zusätzliche Lehraufgaben wie Prüfungen, Betreuung von Abschlussarbeiten oder Beratung“ Berücksichtigung finden können. Das CHE-Modell geht von einem Jahreszeitbudget von 60 TP pro Hochschullehrer aus, welche in mikroskopisch kleinen Partikeln auf einzelne Lehraktivitäten entfallen.

Der Ansatz der TP fügt sich in den Rahmen ein, der durch die deutsche Lesart des Bologna-Prozesses vorgegeben wird. Seine Realisierung ist mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden.

TP und Haushaltskonsolidierung

Es gibt Anlass zu der Vermutung, dass sich die Hochschulpolitik bemühen wird, die Einführung von TP als Gelegenheit für eine verdeckte Lehrdeputatserhöhung zu nutzen, um einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung zu leisten. Die Universitäten mit ihren bislang niedrigen Deputaten könnten dies vielleicht noch verkraften. Die Fachhochschulen, an denen die Lehrverpflichtung 18 Stunden beträgt, sind dagegen bereits heute an den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit angelangt.

TP und die Folgen für Fachhochschulen

Trotz der problematischen Lage und Perspektiven von Fachhochschulen laufen die Empfehlungen des CHE darauf hinaus, dass gerade der auf diesen Einrichtungen lastende Druck weiter erhöht wird. Würden sie umgesetzt, müsste ein Professor an einer Fachhochschule, der ausschließlich Vorlesungen hält, zur Erfüllung seines Deputates 28 Stunden lehren, was faktisch das Ende dieses Berufsstandes bedeuten würde. Und dass dieser Wert nicht noch höher liegt, ist nur darauf zurückzuführen, dass das Modell bei der Bestimmung der Berechnungsgrundlagen einen Fehler enthält. Korrigiert man diesen, klettert das Lehrdeputat über die 30-Stunden-Grenze.

Teaching Points (TP) sind konzipiert als differenzierter Maßstab zur Berechnung der Lehrleistung bzw. Lehrverpflichtung von Hochschullehrern. Erprobt wird dieses Instrument derzeit in zwei Fächern an der Universität Heidelberg. Die besondere Lage der Fachhochschulen macht ein auf ihre Belange zugeschnittenes TP-Modell erforderlich. Der Autor stellt ein alternatives Modell vor.

Lehrdeputatsreduzierung als Notwendigkeit

Eine Neujustierung der Lehrdeputate von Hochschullehrern stellt ein unabweisbares Erfordernis dar. Die wichtigsten Argumente auf einen Blick:

- Der rasante Wandel und die Informationsexplosion in allen Bereichen von Gesellschaft und Wissenschaft haben den für die Lehre erforderlichen Aufwand in den letzten Jahren stetig ansteigen lassen.
- Viele Fachhochschulen konnten sich in der Vergangenheit „anwendungsnahe, transferorientiert“ und „KMU-relevant“ in der Forschung profilieren, was seinen Niederschlag auch in einer hochwertigen Lehre fand. Wenn ihre Professoren aber durch immer weiter ausufernde Belastungen im Lehr- und Prüfungsbetrieb als Wissenschaftler neutralisiert werden, geht den Fachhochschulen diese Perspektive verloren.
- Durch den Bologna-Prozess sind die Anforderungen an die Fachhochschulen und das Engagement ihrer Kollegien noch einmal sprunghaft gestiegen. Die Entwicklung, Akkreditierung und Reakkreditierung der Bachelor- und Masterstudiengänge verschlingen erhebliche zeitliche Ressourcen. Das zentrale Problem liegt aber darin, dass die modifizierten (verstärkt auf eine individuell angepasste Anleitung zum eigenständigen Lernen setzenden) Lehrformen wegen des höheren Aufwands an Vorbereitung, Koordination und Betreuung immense neue zeitliche Belastungen mit sich bringen.

- Hinzu kommt, dass die Fachhochschulen unter den veränderten Vorzeichen des Bologna-Prozesses auch mit den Universitäten konkurrieren müssen. Dabei setzt ein fairer Wettbewerb vergleichbare Ausgangsbedingungen voraus. Hochschullehrer, die 18 Stunden lehren und weitgehend auf sich selbst gestellt sind, können aber schwerlich mit Hochschullehrern konkurrieren, deren Lehrverpflichtung bei acht oder neun Stunden liegt, und die zudem noch von einem akademischen Mittelbau unterstützt werden.

Vor diesem Hintergrund sollten die Fachhochschulen die Diskussion um TP zum Anlass nehmen, auf ihre Probleme aufmerksam zu machen und nachdrücklich auf eine realitätsgerechte Anpassung der Lehrverpflichtung hinzuwirken. Bei diesen Bestrebungen könnte ein alternatives TP-Konzept hilfreich sein, das den besonderen Belangen dieser Einrichtungen Rechnung trägt und den TP im CHE-Modell Fachhochschul-TP (FHTP) gegenüberstellt.

FHTP – Konzeption

Die Prämissen, die dem FHTP-Konzept zugrunde liegen, sind partiell bereits angesprochen worden. Eine zusammenfassende Darstellung:

- Die besondere Lage der Fachhochschulen macht ein auf ihre Belange zugeschnittenes TP-Modell erforderlich.
- Die an Fachhochschulen übliche Lehrverpflichtung von 18 SWS stellt schon seit geraumer Zeit einen Anachronismus dar und ist insbesondere mit den neuen Anforderungen unvereinbar, die aus dem Bologna-prozess erwachsen. Diesem Aspekt

- muss die Einführung von TP an Fachhochschulen Rechnung tragen.
- Ein Alternativkonzept sollte die technischen Defizite vermeiden, die dem CHE-Modell anhaften. Diese resultieren vor allem daraus
 - dass der abrupte Systemwechsel von SWS zu TP zu Kompatibilitätsproblemen, Akzeptanzproblemen und Doppelarbeiten führt.
 - dass das Berechnungsverfahren zur Messung der Lehrleistung durch eine unnötige Komplexität geprägt und daher auch zu wenig transparent ist.
 - dass die TP wegen ihrer Grobkörnigkeit nicht gut handhabbar sind.
 - dass die Einführung des Modells einen erheblichen bürokratischen Aufwand und damit Effektivitäts- und Effizienzprobleme nach sich zieht.

Die Eckpunkte, das Berechnungssystem und das Vergabesystem stellen sich im FHTP-Ansatz folgendermaßen dar:

- Die FHTP ersetzen die Berechnungsgröße SWS nicht, sondern ergänzen sie.
- Die FHTP dienen als feinkörniges Instrument zur genaueren Messung und Honorierung der Arbeitsleistung von Hochschullehrern bei folgendem Schlüssel: 1 SWS = 3 FHTP. Damit kann das rechtlich vorgesehene Lehrdeputat alternativ in 18 SWS oder in 54 FHTP ausgedrückt werden.
- Wenn die dafür erforderlichen Voraussetzungen gegeben sind, können bei der Berechnung der Lehrleistung eines Hochschullehrers Sonderleistungen bis zu einer Grenze von 12 FHTP (analog 4 SWS) in Anrechnung

nung gebracht werden. Damit kann die rein quantitativ betrachtete individuelle Lehrleistung bis auf 14 SWS sinken.

- FHTP haben in erster Linie die Funktion, Asymmetrien in der Lehrbelastung von Hochschullehrern aufzufangen. Daneben dienen sie der Honorierung von zusätzlichen Leistungen wie Betreuung von Praktikanten oder Examenskandidaten.
- Die Lehrenden beantragen die FHTP als Ausgleich für einen Mehraufwand in Lehrveranstaltungen oder für Zusatzleistungen jeweils mit einer Begründung, die auf zuvordefinierte Vergabekriterien Bezug nimmt. Im Erfolgsfall werden den Antragstellern die FHTP zusätzlich zu den für die Veranstaltungen vorgesehenen Basis-SWS auf dem Deputatskonto gutgeschrieben.
- Die Kriterien, nach denen die FHTP den Lehrveranstaltungen und Zusatzleistungen zugeordnet werden, können etwa vom Dekan vorgeschlagen und vom Fachbereichsrat verabschiedet werden.
- Aspekte, die bei der Vergabe von FHTP für Mehraufwand in Lehrveranstaltungen eine Rolle spielen können:
 - Handelt es sich um eine neu konzipierte oder um eine zum wiederholten Male durchgeführte Lehrveranstaltung?
 - Wie hoch ist der Vorbereitungsaufwand z. B. im Hinblick auf die Auswahl, Anfertigung und Bereitstellung von Arbeitsmaterial?
 - Wie hoch ist der Koordinationsaufwand z. B. im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit anderen Lehrenden und die Einbindung von Externen?
 - Wie hoch ist der Betreuungsaufwand z. B. im Hinblick auf die Anleitung zum eigenständigen Lernen?
 - Werden E-Learning Elemente (zusätzlich) eingesetzt?
 - Wie hoch ist der Aufwand für die Abnahme studienbegleitender Prüfungen?

- Zur Beurteilung von Lehrveranstaltungsbezogenen Zuteilungsfragen bieten die in den Beschreibungen von Modulen und Lehrereinheiten enthaltenen Angaben zu Workloads, Präsenzzeiten, Selbststudiumsanteilen, prüfungsrelevanten Studienleistungen etc. wichtige Anhaltspunkte. Automatismen sind hier aber nicht vorgesehen.
- Auch FHTP zur Honorierung zusätzlicher Leistungen (wie Betreuung von Examenskandidaten) dienen ausschließlich der Qualitätssicherung in den Bachelor- und Masterstudiengängen. Für andere Zwecke dürfen sie nicht eingesetzt werden. (Ermäßigungen für Forschungszwecke oder für die Übernahme von Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung bleiben davon unberührt.)
- Über die konkrete Vergabe von FHTP kann etwa durch den Dekan, durch den Fachbereich oder durch beide Instanzen gemeinsam entschieden werden.

FHTP – Vorzüge

Das FHTP-Konzept zeichnet sich gegenüber dem CHE-Modell durch unterschiedliche Vorteile aus. Hervorzuheben ist etwa

- dass es eine geringe Komplexität aufweist und damit einfach handhabbar und transparent ist.
- dass es ein feinkörniges Berechnungssystem bietet, das Beteiligte und Betroffene dennoch ohne besonderen Aufwand nachvollziehen können.
- dass es kein systemfremdes Element darstellt, sondern in die gegebenen Strukturen und Kulturen der Fachhochschulen problemlos integrierbar ist.
- dass es dem bürokratischen Aufwand enge Grenzen setzt, was auch darin zum Ausdruck kommt, dass weder neue Arbeitsgruppen geschaffen noch Parallelrechnungen oder andere Doppelarbeiten in Kauf genommen werden müssen.

Ein zentraler Vorzug von FHTP liegt natürlich darin, dass dieses Konzept dem Problem der Lehrüberlastung Rechnung trägt, mit dem sich die Fachhochschulen schon seit geraumer Zeit konfrontiert sehen, und das mit dem Übergang zum Bologna-Prozess noch eine neue Qualität gewonnen hat.

FHTP – Umsetzungsstrategie

Als erste Schritte zur Realisierung des FHTP-Konzeptes kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Werbung für FHTP im Bereich der Fachhochschulen
- Vorstellung und Erläuterung des Ansatzes in der Fachöffentlichkeit
- Einwirkung auf das CHE, sich für ein fachhochschulspezifisches Konzept zu öffnen
- Präsentation des Konzeptes gegenüber der Hochschulpolitik, indem um Genehmigung eines Pilotvorhabens ersucht wird
- Durchführung eines Pilotprojektes in einem dafür geeigneten Fachbereich.

Diese oder andere geeignete Schritte sollten frühzeitig ergriffen werden. Denn wenn die Kultusministerkonferenz dieses Thema vorher auf die hochschulpolitische Tagesordnung setzen sollte, würde dies ohne Zweifel unter Bezugnahme auf die Vorlagen des CHE geschehen, die mit den Belangen der Fachhochschulen bislang unvereinbar sind. ■



Studierende entwickeln innovative Konzepte rund um die Themen Schlitten und Web 2.0 (FH München)

Ein Semester lang hatten drei Teams aus den Fachbereichen Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen der Fachhochschule München an einem innovativen Konzept zum Thema „Schlitten“ getüftelt. Die Aufgabenstellung beinhaltete nicht nur die Entwicklung einer innovativen und marktfähigen Idee, vielmehr mussten neben einem stimmigen und überzeugenden Marketingkonzept auch ein funktionierender Prototyp gebaut werden. Die drei Teams präsentierten einen Langlaufschlitten für Kinder, ein Multifunktions-Schlitten im Rucksackformat und einen sportlich-sichereren Schlitten für Menschen mit Behinderungen. Dass ihr Prototyp auch wirklich funktionierte, bewies das Team „SAFESLED“ mittels Videoaufnahmen eines „Selbsttests“ in den Bayrischen Alpen. Mit ihrem behindertengerechten Schlitten konnten Sie die Jury in allen drei Kategorien überzeugen.

Auch die Teams aus dem Bereich Software- und Servicelösungen präsentierten innovative Produktideen. Die drei Studententeams aus den Fachbereichen Informatik und Wirtschaftsinformatik hatten Softwareprodukte für Web 2.0 entwickelt. Neben einem personalisierten Stadtführer (Your City Port) und

einer Software, die das Auffinden von Freunden und Bekannten in der Umgebung komfortabel und sicher ermöglicht (Mobile Social Software), entwickelte eine Gruppe ein universal einsetzbares Tool zur Konvertierung von Datenbanken in jedes gewünschte Format (Costumize My Data). Auch hier war nicht nur eine technische Lösung gefordert, sondern auch ein Marketingkonzept, um die Produktideen in den hart umkämpften Märkten erfolgreich platzieren zu können. Das Ergebnis war denkbar knapp. Gewonnen haben am Ende in der Kategorie Marketing das Team Costumize My Data und in den Kategorien Produkt und Finanzierbarkeit das Team Mobile Social Software.

FH München

Studiengang Virtual Design an der FH Kaiserslautern gibt jungen Gestaltern das Rüstzeug zum Game-Designer

Auch in diesem Semester konnten Absolventen mit Abschlussarbeiten aus dem Bereich der Unterhaltungssoftware ihre erworbene Kompetenz unter Beweis stellen. So hat Stefanie Kopp im Rahmen einer fiktiven Coca-Cola-

Werbekampagne ein Spiel entwickelt, das den Benutzer mittels Webcam und Bewegungserkennung zu körperlicher Aktivität während der Arbeitspausen animiert. Christian Schul hingegen hat dem Wetterfrosch des Hessischen Rundfunks Leben eingehaucht: In diesem gewaltfreien und kinderfreundlichen Spiel steuert der Spieler den liebevoll animierten Frosch durch kunterbunte 3D-Landschaften und muss vor einer üblen Regenwolke flüchten.

Dank einer Kooperation mit dem SWR können Studierende aus dem 3. Semester ihr aktuelles Computerspielprojekt mit einem professionellen Sprecher im SWR Studio Kaiserslautern hochqualitativ vertonen, um so ihre Geschichten noch ein wenig spannender zu erzählen. Auch die speziellen technischen und inhaltlichen Anforderungen des bedeutenden Handyspielmarktes werden in einem gesonderten Wahlfach behandelt. Derartige Projekte bereiten den Studierenden nicht nur großen Spaß, sondern bieten dank der erworbenen Fachkenntnisse ein Alleinstellungsmerkmal am Arbeitsmarkt.

Ein wichtiger Bestandteil des Studiums sind dabei nicht zuletzt inhaltliche Aspekte, die den Studierenden das notwendige Urteilsvermögen zu gestaltungstheoretischen sowie vor allem ethischen Fragestellungen vermitteln. Insbesondere die aktuelle Diskussion zu Gewalt in Computerspielen hat gezeigt, dass die Erziehung künftiger Spielentwickler zu Mündigkeit und Verantwortungsbewusstsein eine Kernaufgabe der Hochschullehre in gestalterischen Studiengängen sein muss.

Elvira Grub

NUK-Gründerpreis für Studierende der FH Bonn-Rhein-Sieg

„The Smoothie Project“ lautet der Titel des ehrgeizigen unternehmerischen Ansatzes, mit dem die drei Studierenden jetzt beim größten Gründerwettbewerb der Kölner Region einen der mit 500 Euro dotierten Hauptpreise gewonnen haben. Sie nahmen den Preis stellvertretend für ihr Team entgegen, dem noch sechs Studierende der Fächer Chemie und Biologie angehören.

Schmecken und Mixen exotischer Früchte gehören für die Wirtschaftsstudenten Marco Knauf, Inga Koster und Nicolas Lecloux der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg ebenso zu ihrer Geschäftsidee wie Verhandlungen mit möglichen Produzenten und Händlern: Die drei möchten ein neuartiges Fruchtgetränk auf den deutschen Markt bringen.

Marco Knauf, Inga Koster und Nicolas Lecloux konnten die Juroren des NUK-Gründerwettbewerbes von ihrer Idee eines neuartigen Fruchtsaftgetränkes überzeugen. Anders als bei herkömmlichen Fruchtsäften wird bei Smoothies die ganze Frucht verarbeitet. Ganz besonderer Wert wird dabei auf die Fruchtauswahl gelegt. Hauptbestandteil bilden exotische, auf dem deutschen Markt nicht erhältliche Früchte wie Acerola oder Cajú. Dadurch sind Smoothies eher eine Fruchtmahlzeit als

ein Fruchtsaftgetränk. Das Smoothie Project möchte diese hierzulande neuartigen Getränke künftig in Deutschland vertreiben.

Die Geschäftsidee brachten Inga Koster und Marko Knauf aus ihrem Auslandssemester in Schottland mit. Dort, wie auch bereits in den USA, den Niederlanden und in England, sind Smoothies das aktuelle Trendgetränk. Die köstlichen, leicht dickflüssigen Ganzfruchtgetränke kommen ganz ohne Zucker, Wasser, Farb- und Konservierungsstoffe aus und sind daher äußerst gesund. Eine 250-ml-Flasche, so die angehenden Unternehmer, deckt bereits die von der deutschen Gesellschaft für Ernährung empfohlene Tagesration an Obst ab. Ein ideales Getränk für alle, die sich gesund ernähren möchten und manchmal nicht die Zeit dafür haben.

Eva Tritschler

Akkreditierungen

Akkreditierungen an der FH Frankfurt

Zwei neue Studiengänge mit Bachelorabschluss der FH Frankfurt am Main (FH FFM) haben das Gütesiegel des Akkreditierungsrates erhalten: Luftverkehrsmanagement und Public Administration. Es wurde von der FIBAA Inter-

nationale Stiftung für Qualität bei Bachelor- und Masterstudiengängen (Foundation for International Business Accreditation) verliehen. Die Studiengänge dauern jeweils sechs Semester und führen zu dem Abschluss Bachelor of Arts (B.A.); sie gehören zum Fachbereich Wirtschaft und Recht der FH FFM.

Luftverkehrsmanagement – Aviation Management verbindet das Hochschulstudium durchgängig mit betrieblichen Studienabschnitten. Kooperationspartner sind die Deutsche Flugsicherung, Fraport sowie die Flughäfen Hamburg, Hannover, Köln/Bonn, Nürnberg und München.

Public Administration ist ein dualer Pilotstudiengang mit der Stadt Frankfurt als Partner. Bei entsprechender Entwicklung könne er auch für andere hessische Städte und Gemeinden angepasst werden, heißt es seitens der FH FFM. „Mit den kooperativen Bachelor Studiengängen setzen wir neue Maßstäbe für die Praxisorientierung des Hochschulstudiums; durch die Integration der betrieblichen Studienabschnitte in das Hochschulstudium grenzen wir uns gleichzeitig von den Berufsakademien ab“, erklärt Hilko Meyer, Dekan des Fachbereichs Wirtschaft und Recht.

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

Telefon 0228 352271, Fax 0228 354512
E-Mail: h/b@h/b.de
Internet: www.h/b.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: h/b@h/b.de

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

Die Teilnahme an den beiden kooperativen Studiengängen setzt den Abschluss eines Studien- und Ausbildungsvertrags mit einem der kooperierenden Unternehmen oder Institutionen voraus, daher müssen Bewerber ein Jahr Vorlaufzeit einplanen.

Kooperationen Hochschule – Wirtschaft

Kooperation zwischen der Stadt und der FH Frankfurt auf dem Gebiet der Geoinformation

Der Präsident der Fachhochschule Frankfurt am Main (FH FFM) Prof. Dr. Rieck und der Planungsdezernent der Stadt Frankfurt am Main Edwin Schwarz haben am 30.01.2007 eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Geoinformation vereinbart. Die Vereinbarung wurde zunächst für die nächsten drei Jahre mit der Zielsetzung abgeschlossen, die praxisbezogenen Forschungs- und Transferaktivitäten der Fachhochschule für innovative Lösungen in der kommunalen Geoinformationspraxis zu nutzen.

Für die Stadt Frankfurt und die Fachhochschule stehen dabei insbesondere die Weiterentwicklung der kommunalen Geodateninfrastruktur und der Aufbau eines digitalen 3D Stadtmodells für Frankfurt am Main im Fokus der Kooperation. Das Stadtvermessungsamt ist zuständig für die Verwaltung großer raumbezogener Datenmengen in der Stadtverwaltung. Aufgrund der dynamischen Entwicklungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie ist eine Anpassung der Hard- und Software in immer kürzeren Abständen erforderlich, um den kommunalen Anforderungen an eine Geodateninfrastruktur zu genügen.

Auch werden von den Nutzern der Geodaten im Umweltschutz- und Planungsbereich immer öfter Informationen im dreidimensionalen Bereich gewünscht,

die z. B. über Laserscannerbefliegungen gewonnen werden können. Man spricht hier von 3D Geodaten, wie sie u. a. im Internet bei Google Earth zu sehen sind. Seit einiger Zeit arbeitet das Stadtvermessungsamt deshalb an der Erstellung eines digitalen 3D-Stadtmodells, das mit Unterstützung der FH in verschiedenen Detaillierungsstufen ausgebaut werden soll.

Bis voraussichtlich Ende 2008 soll ein neues, bundeseinheitliches Datenmodell für die Geobasisdaten des Liegenschaftskatasters der Stadt nach internationalen Normen und Standards eingeführt werden. Dieses neue System (ALKIS) ist zunächst nur für die sog. Geobasisdaten (z. B. Grundstücksgrenzen) konzipiert, so dass dem Stadtvermessungsamt die Aufgabe zukommt, die Geofachdaten der anderen Ämter wie Stadtopographie, Grünflächenkataster, Kanalinformationssystem, Verkehrsleit- oder Feuerwehrleitssystem an das ALKIS-Konzept entsprechend anzupassen.

Um solchen Entwicklungen in der kommunalen Praxis auch mit qualifizierten Fachkräften Rechnung zu tragen, hat der Fachbereich FB1 (Architektur, Bauingenieurwesen und Geomatik) der FH Frankfurt bereits vor drei Jahren einen neuen Studiengang „Geoinformation und Kommunaltechnik“ eingeführt. Die Kooperation führt nun die Forschung und Lehre und die kommunale Praxis näher zusammen. Das Stadtvermessungsamt stellt seine umfangreichen Geodaten für die praktische Lehre der Fachhochschule zur Verfügung und erhält im Gegenzug Unterstützung von der Fachhochschule bei der Entwicklung praxistauglicher Konzepte und bei der Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter.

Angelika Birle

Kooperationsvereinbarung zwischen der AIDA Cruises und der FH Stralsund

Mit Beginn des neuen Jahres baute die FH Stralsund ihre Praxiskontakte zu Unternehmen der Region mit einer Kooperationsvereinbarung mit AIDA Cruises weiter aus. Die AIDA Flotte wird bis zum Jahr 2010 von vier auf sieben Clubschiffe anwachsen und ist in Deutschland die Nummer eins auf dem Kreuzfahrtenmarkt nach Umsatz und Passagieren mit 35% Marktanteil. Bekannt ist das Unternehmen auch durch sein hervorragendes Arbeitgeberimage. Es zählt zu den 50 besten Arbeitgebern Deutschlands.

Nach langjährigen Kontakten zwischen unterschiedlichen Mitarbeitern des Unternehmens sowie dem Leiter des Studiengangs Leisure and Tourism Management Prof. Dr. Thomas Rasmussen und der Projektmanagerin des Studiengangs Anne Wegner waren sich beide Seiten einig, dass die Kontakte über eine Kooperationsvereinbarung intensiviert werden sollten. Ziel der Zusammenarbeit ist die Vermittlung praktischer Erfahrungen aus der Arbeitswelt in die Wissenschaft und der Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis. Im Rahmen der Maßnahmen, die durch die Kooperationsvereinbarung festgeschrieben wurden, sollen die Studenten der Fachhochschule auf die Entwicklungsperspektiven im Unternehmen aufmerksam gemacht und das Interesse an einer interessanten und vielschichtigen Karriere geweckt werden. So wird das Unternehmen einmal im Studienjahr für die Studierenden einen Tag der offenen Tür anbieten, an dem sich Mitarbeiter der einzelnen Fachabteilungen den Fragen der Studenten stellen werden.

Weiterhin ist vereinbart, dass das Unternehmen für die Studierenden interessante Praktikumsplätze sowie praxisorientierte Themen für Diplom- und Bachelorarbeiten anbieten wird.

Rudi Wendorf

Evaluation 2.0 – Von ungeliebter Papierarbeit zu einem umfassenden Instrument des Qualitätsmanagements



Felix Kolbeck

Prof. Dr. Felix Kolbeck
Studiendekan
Fachhochschule München
Fakultät für Tourismus
Am Stadtpark 20
81243 München
felix.kolbeck@fhm.edu

Die Bezüge der Evaluation zum Qualitätsmanagement von Hochschulen und Fakultäten sind offenkundig und vielfältig.¹⁾ Dennoch wird die Evaluation im Hochschulalltag bislang von den Beteiligten häufig als formale, losgelöste und eher belastende Pflichtübung angesehen. Ein Grund hierfür liegt in der meist anzutreffenden Beschränkung der Evaluation auf einzelne Lehrveranstaltungen, die dann – wenn trotz häufiger Wiederholung kein Aufgreifen der Ergebnisse stattfindet – starken Abnutzungseffekten unterworfen ist.

Sachliche Erweiterung und Bedeutungsanstieg der Evaluation

In Zeiten zunehmender Eigenständigkeit und stärkerem Wettbewerb stehen Hochschulen und Fakultäten vor der Herausforderung, ihr eigenes Handeln in neuen Kontexten zu planen, zu beurteilen und – bei knappen Budgets – gezielt zu verbessern.

Auch die Evaluation erscheint hier in einem neuen Licht. So weitet etwa das neue Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. 05. 2006 die Themenfelder der internen Evaluation von der Lehre auf die regelmäßige Beurteilung der Organisation und Verwaltung²⁾ aus. Ferner setzt diese erweiterte Evaluation ganz klar einen Kontext mit obligatorischen, hochschulweiten Qualitätssicherungssystemen³⁾ und der Forderung nach begleitenden, externen Evaluationen und Akkreditierungen.⁴⁾

Hochschulrankings und Evaluation

Auch wenn externe Hochschul- und Fakultätsrankings bei der studentischen Auswahlentscheidung eine zunehmende Rolle spielen, weisen sie – gemessen an ihrem eigenen Anspruch der Qualitätsmessung – häufig grundsätzliche und handwerkliche Mängel auf.

Dem handwerklichen Mangel der oft unzureichenden Repräsentativität vieler Rankings wäre noch relativ einfach durch höhere Fallzahlen beizukommen. Dagegen wird sich ein ranking-inhärenter Mangel – der Charakter einer von den Lehrinhalten weitgehend abgekoppelten Messung isolierter Indikatoren „subjektiven Wohlempfindens“ – wohl kaum abstellen lassen.

Darüber hinaus fallen die Rankingergebnisse großer, älterer Fakultäten mit vergleichsweise schlechten Strukturvoraussetzungen in aller Regel schlechter aus als bei kleineren, jüngeren Fakultäten oder Studiengängen mit eher familiärem Charakter, obwohl zu vermuten ist, dass das Lehrangebot einer großen Fakultät in Breite und Tiefe tendenziell „mehr“ zu bieten hat.

Demgegenüber sind interne, repräsentative und umfassendere Evaluationen in der Lage, lehrveranstaltungsspezifische Ergebnisse mit Erhebungen zu Umfeld- und Dienstleistungsaspekten der Fakultät zu verbinden, Interdependenzen schlüssig darzustellen und somit bei allen Beteiligten (Leitungsinstanzen,

Die Evaluation wird zukünftig nicht nur „die Lehre“, sondern auch die Lehrumfeld- und Dienstleistungsaufgaben der Fakultäten zum Gegenstand haben. Sie soll sich zu einem zentralen Baustein innerhalb eines systematischen Qualitätsmanagements der Hochschulen entwickeln. Das Beispiel der Lehr- und Fakultätsevaluation an der Fakultät für Tourismus an der FH München zeigt, wie die neuen Anforderungen an die Evaluation aufgegriffen werden können. Gleichzeitig wird der Aufwand für die Evaluation durch effiziente Erhebungs- und Auswertungsverfahren reduziert.

Lehrende, Studierende, Studieninteressenten) ein umfassendes Qualitätsverständnis aufzubauen.

Studienbeiträge und Evaluation

Die Evaluationsergebnisse einer Fakultät insgesamt und die Ergebnisse einzelner Lehrveranstaltungscluster oder Dienstleistungsbereiche sollten bei den Verteilungsentscheidungen für die fakultäts-eigenen Anteile an den Studienbeiträgen herangezogen werden. Es geht nicht darum nachzuweisen, dass X € Studienbeiträge irgendwann einmal genau Y% bessere Ergebnisse bei den Folgeevaluationen bringen müssen. Vielmehr liefern Evaluationsdaten hier Ansatzpunkte hinsichtlich gemeinsam erkannter Prioritäten und für sachlich fundierte Entscheidungen zur Verausgabung.

Leistungszulagen und Evaluation

Im vertrauten Bereich der „klassischen“ Evaluation der Lehre ist zu erwarten, dass deren Ergebnisse zunehmend eine Rolle bei der Vergabe von Leistungszulagen im Rahmen der W-Besoldung einnehmen werden. Viele Hochschulen haben dies bereits in ihren Evaluationsordnungen festgeschrieben.

Praxisbeispiel: Neuaufbau der Evaluation an der Fakultät für Tourismus an der FH München⁵⁾

Die Evaluation der Lehre erfolgte bis zum Jahr 2004 papiergestützt über das Verteilen und Wiedereinsammeln von Fragebögen der Lehrpersonen in ihren Lehrveranstaltungen. Im Frühjahr 2005 wurde eine grundlegende Neukonzept-

tion der Evaluation beschlossen. Hierbei galten folgende inhaltliche Ziele:

1. Überarbeitung der Fragebögen zu Lehrveranstaltungen: Verlegung des Schwerpunktes von der Messung personenbezogener Dozentenmerkmale in Richtung outputorientierter Fragen zur Messung des Lernerfolges
2. Erweiterung der Evaluation durch Einbezug einer separaten, repräsentativen Fakultätsevaluation.

Als zu evaluierende Sachverhalte der Fakultät wurden definiert:

- Funktionen und Betreuung: Prüfungsangelegenheiten Grund- und Hauptstudium, Dekane/Dekanat, Praktikanten, Fachschaft, studentische Initiativen
- Zusatzangebote: Exkursionen, Fallstudien, Gastvorträge
- Infrastruktur: Mensa und Cafeteria, EDV, Bibliothek
- Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden.

Trotz gestiegenen Umfangs und Anspruchs an die Evaluation sollte der Erhebungs- und Auswertungsaufwand reduziert, eine schlanke, kostengünstige Lösung gefunden und diese dann zügig eingeführt werden, so dass als formale Ziele hinzukamen:

3. Ersetzen der papiergestützten Erhebung durch eine anonyme Online-Erhebung, die vom Studiendekan zentral gesteuert werden kann.
4. Verzicht auf unflexible Spezialsoftware, stattdessen flexible Auswertung und Zeitvergleiche der Daten in einem Tabellenkalkulationsprogramm.

Treiber dieses Neuaufbaus waren die geplanten Verbesserungen beim Wechsel auf Bachelor- und Masterstudiengänge sowie der Wunsch, bei den zukünftigen Verteilungs-, Anspruchs- und Bewertungssituationen (s.o., Studienbeiträge, Leistungszulagen, Rankings, Globalbudgets, Zielvereinbarungen ...) eine adäquate Daten- und Vergleichsbasis zur Verfügung zu haben.

Erst durch regelmäßige Messung der Lehr- und Dienstleistungsqualität gewinnt die Fakultät für Tourismus Ansatzpunkte für eine systematische Qualitätsverbesserung. Das heißt natürlich nicht, dass früher „alles schlecht“ gewesen sein muss, damit man zukünftig über einen möglichst langen Zeitraum Qualitäts-„Verbesserungen“ nachweisen kann. Vielmehr muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die Themenfelder, die in diesen Zeiten auf Studierende und Lehrende einwirken, sich im Zeitablauf stark verändern und in ihren Auswirkungen a priori schlecht greifbar sind. Dennoch müssen Ziele gesetzt werden; und dies geht nur, wenn die Fakultät von Zeit zu Zeit prüft, wo sie steht, wo sie die Prioritäten setzen soll und – nicht zuletzt – was sie schon erreicht hat.

Aufbau der Evaluation

Die Evaluation besteht aus zwei Teilen, der Evaluation der Lehre und der Evaluation der Fakultät. Das Bewertungs-raster ist an Schulnoten (1–6) orientiert, bei der Fakultätsevaluation steht zusätzlich eine 7 für „kenne ich nicht bzw. nicht in Anspruch genommen“ zur Verfügung. Daneben kann der Studierende bei jeder Veranstaltung und bei der Fakultätsevaluation auch Freitexte unter

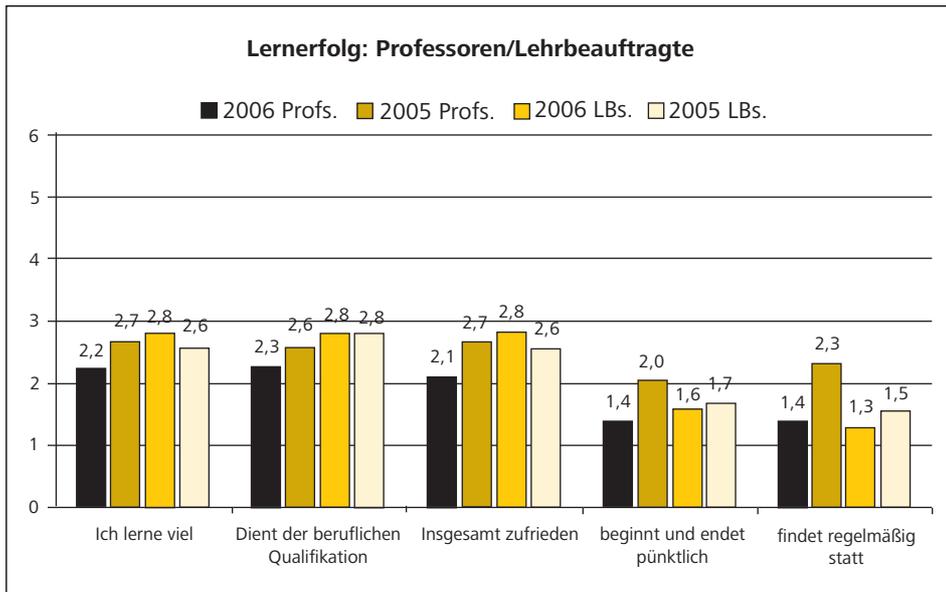


Abbildung 1

den Rubriken „Besonders gut finde ich ...“ und „Anregen möchte ich gerne ...“ eingeben. Diese Texte geben nach Zählung, Clustering und qualitativer Auswertung viele wertvolle Hinweise auf bestimmte Sachverhalte und Befindlichkeiten.

Ablauf der Online-Erhebung

Die Online-Evaluation wurde ganz bewusst in das vertraute „Look&Feel“ der Fakultätshomepage eingepasst und kann dort nur von den an der Fakultät registrierten Studierenden über Username und Passwort aufgerufen werden. Da die Studierenden diese Registrierung auch für andere exklusive „Benefits“ benötigen (Skripten-Download, Zugriff auf Praktikumsdatenbank, Zeitschriften), steht die Evaluation in einem positiv besetzten Gesamtkontext. Dies erhöht den Stellenwert der Evaluation bei den Studierenden deutlich; ein wichtiger Umstand in Anbetracht der früher teilweise lustlos verwendeten, mehrfach kopierten Papierbögen.

Der Studiendekan legt zentral Starttermin, Dauer und den Kreis der einbezogenen Lehrveranstaltungen fest.⁶⁾ Nach entsprechender Ankündigung und Werbung wird die Evaluation Mitte des Semesters für 14 Tage „scharf“ geschaltet. Nun kann jeder Studierende die Fakultät und seine Lehrveranstaltungen

seiner Studiengruppe jeweils einmal evaluieren.

Im Evaluationszeitraum sieht jede Lehrperson in ihrem personalisierten Bereich der Fakultätshomepage die einlaufenden Evaluationen seiner Lehrveranstaltungen und nach 14 Tagen den Endstand inkl. einer kurzen Statistik (Auszählung, Durchschnittswerte und Freitexteinträge). Zukünftig sehen alle Lehrenden – zur Stärkung der „faculty identity“ – auch die Ergebnisse der Fakultätsbewertung.

Dadurch, dass die Ergebnisse vorliegen, können die Lehrenden noch im Laufe des Semesters auf Kritik/Lob der Studierenden eingehen. Der Studiendekan hat Einblick in alle Daten.

Auswertung

Das Datenerhebungstool stellt lediglich die Daten anonym in eine standardisierte Datenbank auf einem separaten abgesicherten Server ein und bietet kaum „built-in“ Auswertungs- oder gar Grafikmöglichkeiten. Aus den Rohdaten der Datenbank werden je nach Auswertungszweck verschiedene Tabellen und Grafiken erzeugt.

Die Auswertung fällt dem Studiendekan zu, was dem Datenschutz Rechnung trägt, aber auch entsprechende Kenntnisse der Tabellenkalkulation und Grafikerzeugung voraussetzt. Der Aufbau der Auswertungstabellen ist im Wesentlichen ein einmaliger Aufwand, in Folgeevaluationen werden die gleichen Tabellen durch neue Daten ersetzt oder ergänzt. Die Auswertung erfolgt zeitpunktbezogen für ein Semester und im Zeitvergleich zu den letzten Evaluationen.

Innerhalb der Auswertung der Lehrveranstaltungsevaluationen werden anhand der Datenbankmerkmale Untergruppen gebildet: Die Gruppe der Lehrbeauftragten, die Gruppe der Professorinnen und Professoren, beide Gruppen differenziert nach Fachgruppen etc. (Abb. 1)

Kommunikation und Nutzung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Fakultätsbewertung und zusammengefasste Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen (Tendenzen der Themen, nicht die der Personen) werden den Studierenden im Rahmen einer Vollversammlung vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Die Fakultät erstellt auf dieser Basis einen groben Plan zur Verbesserung von „Missständen“ und zur weiteren Förderung der Erfolge. Die Ergebnisse gehen nicht nur in Lehrbericht und Fakultätsrat ein, sondern auch in die Beratungen des fakultätsinternen Ausschusses zur Verwendung der Studienbeiträge.

In der Kommunikation der lehrveranstaltungsbezogenen Ergebnisse stellt die Fakultät Positives besonders heraus und zeichnet z. B. während der Vollversammlung unter großem Applaus die

drei am besten evaluierten Lehrbeauftragten mit kleinen Preisen aus.

Die Ergebnisse der Fakultätsevaluation sind dagegen vor allem für das Management der Fakultät wichtig. Es wird getrennt analysiert nach Faktoren, die in der direkten Verantwortung der Fakultät liegen und gut beeinflussbar sind (Funktionsausübung, Informationsdefizite, allg. Dienstleistungsqualität, ...) und nach Bereichen, die nicht in der direkten Verantwortung der Fakultät liegen und nur mittel- bis langfristig beeinflussbar sind (Bibliothek, Studentenwerk, IT-Support, ...). (Abb. 2)

Ausblick

Die bisherigen zwei Durchläufe dieser „Evaluation 2.0“ waren sehr erfolgreich. Es nahmen gut ein Drittel der Studierenden teil, ein im Vergleich zum dürftigen Rücklauf bei externen Rankings (3–4% der Studierenden) sehr guter, wenn auch sicherlich noch steigerungsfähiger Wert.

Zukünftig sind Änderungen an den Evaluationsfragen (in Bezug auf Verwendung der Studienbeiträge) vorgesehen. Zudem wird die Fakultät sowohl sachli-

che als auch zeitliche Schwerpunkte setzen, um verschiedene didaktische Formen angemessen zu evaluieren (z. B. in einem Semester nur die Seminare zu evaluieren oder einen bestimmten Themenschwerpunkt), Experimente und neue Ideen zu fördern (z. B. durch fakultative anstelle obligatorischer Evaluationen im jeweiligen Semester) sowie bestehenden Lehrkonzepten Zeit für Veränderungen zu geben.⁷⁾ ■

- 1) Vgl. grundlegend: Berthold, C.: Von der Evaluation zur strategischen Hochschulentwicklung – 16 Thesen; in: Reil, T.; Winter, M.: Qualitätssicherung an Hochschulen: Theorie und Praxis. Erschienen in der Schriftenreihe „Forum der Hochschulpolitik“ der Hochschulrektorenkonferenz, Bielefeld 2002, S. 160–165
- 2) Vgl. Art. 10 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG
- 3) Vgl. Art. 10 Abs. 2 Satz 1 BayHSchG
- 4) Vgl. ebd. sowie Art. 10 Abs. 4 BayHSchG
- 5) Die Fakultät für Tourismus der Fachhochschule München besteht aus 18 Professorinnen und Professoren, 55 Lehrbeauftragten und über 1.000 Studierenden.
- 6) In den Sommersemestern 2005 und 2006 wurden alle Lehrveranstaltungen und die Fakultät evaluiert.
- 7) Insgesamt sollte auch die Evaluation den Ideen- und Methodenpluralismus als wichtigste „Spielregel“ der Wissenschaft fördern und ihn nicht durch einen Zwang zur Konformität behindern. Zu dieser Spielregel vgl. Schanz, G.: Wissenschaftsprogramme der Betriebswirtschaftslehre; in: Bea, F.X.; Friedl, B.; Schweitzer, M.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Bd. 1: Grundfragen. 9., überarb. Aufl., Stuttgart 2004, S. 94–96

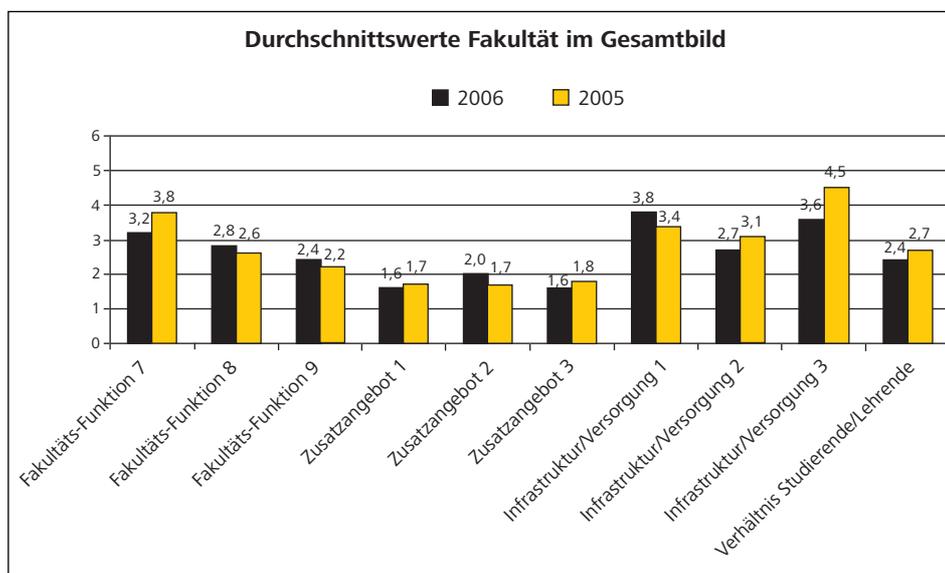


Abbildung 2

Masterstudiengang „Integriertes Wasserressourcenmanagement“ (FH Köln)

Im Juli 2007 startet der neue 3-semesterige Masterstudiengang „Integrated Water Resource Management for Arab and German Young Professionals (IWRM)“. Er wird gemeinsam von der FH Köln (Institut für Tropentechnologie) und der University of Jordan (Water and Environment Research and Study Center) angeboten.

Der erste Durchgang wird im Juli 2007 in Amman beginnen, das 2. Semester findet in Köln statt. In beiden Semestern lernen und arbeiten deutsche und arabische Studierende gemeinsam. Neben Fachkenntnissen zum IWRM werden auch Projektmanagement, interkulturelle Kompetenzen und Grundlagen der internationalen Zusammenarbeit vermittelt. Im 3. Semester arbeiten die Studierenden an einem konkreten Projekt in einem arabischen Land oder in Deutschland, um ihre Masterarbeit anzufertigen. Das Berufsfeld der Absolventen ist vor allem in international tätigen Unternehmen bzw. in der Entwicklungszusammenarbeit, jeweils mit Bezug zum Wassersektor, zu sehen.

Das Institut für Tropentechnologie der FH Köln kann auf eine reichhaltige, langjährige Erfahrung in der internationalen Zusammenarbeit, der Entwicklung und Bewertung von standortgerechten Technologien für die Tropen und Subtropen sowie der postgraduierten Ausbildung zurückgreifen. Es setzt dabei u. a. folgende Schwerpunkte:

1. Partner der Zusammenarbeit und Ursprungsgebiet sind vornehmlich Institutionen und Unternehmen in Lateinamerika, Afrika und Asien. Durch die zunehmende Bedeutung der EU wurden zudem strategische Partnerschaften mit europäischen Hochschulen aufgebaut.
2. Angebote für öffentliche Institutionen und private Unternehmen in den Bereichen Ausbildung und wissenschaftliche Beratung für die internationale Zusammenarbeit.

Monika Probst

Systematisches Prozess- und Qualitätsmanagement als Grundlage der Prozess- und Qualitätsverbesserung im Hochschulbereich



Hartmut F. Binner

Prof. Dr. Hartmut F. Binner
FH Hannover
FB Maschinenbau
binner@cim-house.de

Leitlinie für die Hochschulreform sind Dezentralisierung, Bürokratieabbau und Subsidiarität in Verbindung mit der Durchsetzung eines umfassenden Qualitätsmanagements. Es ist den Hochschulen selbst überlassen, welche QM-Konzepte und Modelle Anwendung finden sollen.

Unter diesen Rahmenbedingungen sind die Zielsetzungen der Hochschule für eine Reform abzuleiten. Aus Vision und Leitbild leiten sich die Hochschulverwaltungsstrategien und -zielvorgaben ab, die zur Überwindung der vorhandenen Defizite führen. Strategisch ist wichtig, ein ganzheitliches Hochschulverwaltungsoptimum innerhalb der vier Handlungsfelder „Bildungsorientierung, Mitarbeiterorientierung, Prozessorientierung und Finanzorientierung“ anzustreben, auf die sich anschließend die konkreten Ziel- und Maßnahmenvorgaben beziehen.

Vorgabe von Best Practice Hochschulreferenzprozessen

Managementführungsinstrumente bzw. -systeme können als Ordnungsrahmen für Führungsaufgaben den Hochschulmanagern eine wesentliche Unterstützung bei der Zielerfüllung innerhalb der genannten Handlungsfelder und im Hinblick auf Kundenorientierung, Kontinuierlichem Verbesserungsprozess (KVP), Reduzierung von Verschwendungen und Zusatzaufwand leisten. Hierbei ist das integrierte Prozess- und Qualitätsmanagement für den Hochschulerefolg wichtig.

Die Hochschultätigkeiten beziehen sich auf den administrativen Bereich sowie innerhalb der einzelnen Institute und Forschungseinrichtungen auf die Durchführung von Prozessen in Verbindung mit der Pflege von Beziehungen, um den Studenten einen optimalen Unterricht zu garantieren. Hauptziel des Prozess- und Qualitätsmanagements ist, dass alle Transaktionen in den Schlüsselprozessen, die für die Bildungsvermittlung, aber auch bei den Management- und Unterstützungsprozessen notwendig sind, vollständig und richtig durchgeführt werden, damit keine Verschwendung auftritt und alle Beziehungen harmonisch und erfolgreich verlaufen. Deshalb ist als Führungsinstrument ein Qualitätsmanagementsystem nach der DIN EN ISO 9001 einzuführen, das diese Zielerreichung ermöglicht.

Die Erbringung der Dienstleistung nach DIN EN ISO 9001 erfolgt durch den Input von Personen, Informationen, Technik und Mitarbeitern. Aus Qualitätssicht ist hiermit die Strukturqualität angesprochen. Diese Strukturqualität wird durch die vorhandene Ausstattung, das Qualifizierungsniveau der Hochschullehrer und Dozenten sowie der dahinter stehenden Infrastruktur geprägt. Damit sind gleichzeitig die Qualitätsstandards genannt, an denen sich Studenten, Eltern und die Gesellschaft ganz allgemein bei der Auswahl und Beurteilung der Bildungsdienstleistung einer Hochschule orientieren.

Die Hochschulen in Deutschland sind aufgrund des internationalen Wissenschaftswettbewerbes einem enorm hohen Reformdruck ausgesetzt. Die Strukturen im Hochschulbereich stehen auf dem Prüfstand. Besondere Schwerpunkte in der Hochschulreform sind die qualitativen Fragen: Studieninhalte, Studienstruktur, Studienabschlüsse und multimediale Vermittlung der Lehrinhalte. Jede Hochschule muss selbstständig und eigenverantwortlich ihre Bildungsschwerpunkte neu austarieren und als Differenzierungsmerkmal Profil bildende Bereiche schaffen, um ihre Studierenden nach weitgehend eigenen Kriterien auszusuchen.

Die Prozessqualität bezieht sich auf die wirtschaftliche, sichere und fehlerfreie Durchführung des Transformationsprozesses von Input zu Output. Hier ist Führungsqualität hinsichtlich umfassender Ziel- und Maßnahmen-Vorgaben gefordert. Die Ergebnisqualität zeigt sich im Lernresultat/Unterrichts-Verhältnis, in der lerngruppenspezifischen Differenzierung, der Termintreue und weiteren Qualitätsindikatoren.

Die Leistungsstandards sollen bereits beim ersten Mal fehlerfrei erreicht werden, damit keine Verschwendungen entstehen. In Analysen und Untersuchungen in Unternehmen wurde festgestellt, dass die Abweichungskosten von vorgegebenen Best-Practice-Standards in Form von Zusatzaufwendungen für Ausschuss, Nacharbeiten, Nachbetreuung, Garantieleistungen, Inspektionen, Tests, Reklamationen und ähnlichen Aktivitäten bei den administrativen Prozessen im Bereich von 40% der gesamten Prozesskosten liegen. Der Grund dafür ist einfach: Es liegen keine exakt definierten Prozessbeschreibungen vor, so dass, angefangen beim Management, immer wieder die gleichen Fehler gemacht werden, ohne dass die Abweichung überhaupt erkannt wird.

Die Leistungsbeschreibungen sind zum Teil trivial, beispielsweise für Mitarbeiter im Sekretariat der Hochschule die Vorgabe, dass sie während des Hochschulbetriebes bei neun von zehn Anrufen erreicht werden und der Anrufer eine kompetente, vollständige und korrekte Antwort auf seine Anfrage erhält. Auch der nachfolgende Dienstleistungsprozess zur Lösung der Anfrage durch eine zufriedenstellende Handlung muss transaktionsbezogen eindeutig und klar

beschrieben sein. Gleiches gilt für den Beschaffungsprozess als weiteres Beispiel. Hierbei ist es wichtig, dass der Lieferant eine detaillierte Leistungsbeschreibung der von ihm erwarteten Lieferantendienstleistung erhält, z. B. neue PCs für die juristische Fakultät, damit er termintreu die bestellte Ware anliefern kann. Schon jetzt werden für den Lehr- und Unterrichtsprozess Lehr- und Unterrichtsentwürfe mit entsprechendem Lernzielkatalog und auch Arbeits- und Dienstpläne entwickelt, aber wichtig für die direkte Wertschöpfungskette sind dabei definierte Leistungsvorgaben, damit deren Einhaltung möglichst objektiv gemessen werden kann. Der pädagogischen Freiheit der Hochschullehrer wird dabei nicht nur der nötige Raum gelassen, sondern im Sinne einer umfassenden Mitarbeiterorientierung werden sie geradezu dazu aufgefordert, ihre Anliegen einzubringen.

Diese beispielhaft definierten hochschulspezifischen Prozessleistungsbeschreibungen sind somit die Grundlage für definierte Zielvereinbarungen mit Vorgaben zur Prozessplanung und -lenkung, für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess sowie für die Messung der Prozessleistung und des Prozesscontrollings mit den darauf resultierenden Anstößen für weitere Prozessverbesserungen.

Inhalt und Struktur der DIN EN ISO 9001

Die Struktur eines normkonformen Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9001 ist in den nachfolgend erläuterten 5 Kapiteln dieser Norm in Form eines Qualitätsmanagementregelkreises so konzipiert, dass es diese feh-



Abb. 1: Umsetzung des Transformationsprozesses in der Hochschule

lerfreien Transaktionen bei der Produkt-erstellung ermöglicht. Abbildung 1 zeigt den DIN EN ISO-relevanten QMS-Regelkreis, bestehend aus Kapitel 5, 6, 7 und 8 der QM-Norm. Kapitel 4 der Norm enthält die allgemeinen Anforderungen bezüglich der Anwendung des Prozessmanagements. In Kapitel 4.2 der Norm sind die Dokumentationsanforderungen bezüglich Qualitätspolitik und -ziele, Qualitätsmanagementhandbuch, Verfahrensbeschreibungen, Aufzeichnungen und Sicherstellung des Prozessmanagements genannt.

In Kapitel 5 „Verantwortung der Leitung“ wird in Kapitel 5.1 die Verpflichtung der Leitung zur Entwicklung und Verbesserung des Managementsystems durch Sicherstellung der Kundenforderung und gesetzlichen Auflagen sowie durch Festlegung von Qualitätspolitik und Qualitätszielen und der Bereitstellung von Ressourcen präzisiert. Weitere Inhalte sind in Kapitel 5.2 die Sicherstellung der Kundenorientierung, in Kapitel 5.3 die Sicherstellung der Qualitätspolitik, in Kapitel 5.4 die Planung der Qualitätsziele für Prozesse und Produkte sowie für das Qualitätsmanagementsystem. Weiter gehören dazu in Kapitel 5.5 die Regelungen für Verantwortung, Befugnisse und Kommunikation und abschließend in Kapitel 5.6 die Beschreibung der Managementbewertung.

Kapitel 6 beinhaltet das Management von Ressourcen. Es beginnt in Kapitel 6.1 mit den Vorgaben für eine zeitgerechte Bereitstellung von Ressourcen zur Erreichung der Kundenzufriedenheit, wobei in Kapitel 6.2 speziell die personellen Ressourcen herausgestellt werden, in Kapitel 6.3 die weitere Infrastruktur mit Arbeitsplatzumfeld, Betriebsmitteln und Hard- und Software sowie in Kapitel 6.4 die Arbeitsumgebung, die für das Erreichen der Produktanforderung notwendig ist.

Kapitel 7 „Produktrealisierung“ beginnt mit Kapitel 7.1 Planung der Produktrealisierung. Hier wird die Kundenanforderung mit Qualitätszielen für Produkte, Projekte und Verträge definiert. In Kapitel 7.2 „Kundenbezogene Prozesse“ werden die Anforderungen für die Erfüllung der Kundenanforderungen durch Marketingaktivitäten vorgegeben. Es schließt sich im Kapitel 7.3 die Entwicklung mit Entwicklungsplanung, Entwicklungseingaben, Entwicklungsergebnissen, Entwicklungsbewertung, Entwicklungsvalidierung sowie der Lenkung von Entwicklungsänderungen an. Das Kapitel 7.4 umfasst die Beschaffung mit Beschreibung des Beschaffungsprozesses, den Beschaffungsangaben, der Verifizierung von beschafften Produkten, um dann im Kapitel 7.5 zur eigentlichen Produkt- und Dienstleistungserbringung zu kommen. Die Kapitel sind nach Lenkung der Produktion und der Dienstleistungserbringung sowie Validierung der Prozesse zur Produktion und zur Dienstleistungserbringung unterteilt. Weiter gehören dazu Anforderungen zur Kennzeichnung und Rückverfolgbarkeit zum Eigentum des Kunden und zur Produkterhaltung. Abschließend wird in Kapitel 7 die Lenkung von Überwachungs- und Messmitteln mit der dazu notwendigen Tätigkeit festgelegt.

Es schließt sich Kapitel 8 mit der Messung, Analyse und Verbesserung an. Dies unterteilt in Kapitel 8.1 „Allgemeines“ mit der Planung und Verwirklichung von Prüfungen zur Sicherstellung von Konformitäten, Produkten, Qualitätsmanagementsystemen und Verbesserungen, weiter mit Kapitel 8.2 „Überwachung und Messung“. Dazu gehören Kundenzufriedenheit, interne Audits, Überwachung und Messung von Prozessen sowie die Messung und Überwachung des Produktes. Im nachfolgenden Kapitel 8.3 „Lenkung fehlerhafter Produkte“ geht es um dokumentierte Verfahren. In Kapitel 8.4 „Datenanalyse“ wird die Erfassung und Analyse von Daten für die Eignung, Wirksamkeit und Verbesserung von Qualitäts-

managementsystemen behandelt. In Kapitel 8.5 geht es um die ständige Verbesserung in Verbindung mit Korrekturmaßnahmen sowie den Vorbeugungsmaßnahmen. Für die Einführung dieses QM-Systems im Hochschulbereich gibt es ein praxiserprobtes Vorgehensmodell mit der Standardsoftware SYCAT.

Systematische Prozessanalyse methode (SYPAM)

Der wesentliche Erfolgsfaktor für die nachhaltige Qualitätsverbesserung in der Hochschule ist die transparente Verfahrensbeschreibung von effektiven und effizienten Hochschulunternehmensprozessen. Da diese Verfahrensbeschreibungen mit der notwendigen Detaillierung in der Regel in den Hochschulen nicht vorliegen, muss über eine Prozessanalyse und -gestaltung die Dokumentation erstellt werden.

Die von Prof. Binner entwickelte Systematische Prozessanalyse-methode SYPAM ermöglicht den Anwendern strukturiert alle notwendigen Prozessparameter innerhalb des Transformationsprozesses von der Prozesseingabe über die Prozessdurchführung bis zur Prozessausgabe zu erfassen. Hierbei wird gleichzeitig eine Stärken-/Schwächen-Systematik sowie eine Chancen-/Risikobetrachtung durchgeführt. Bezugspunkt ist hierbei immer der mit SYCAT®-Process Designer abgebildete Geschäftsprozess in der charakteristischen Organisationsprozessdarstellung (OPD), heute weltweit als Swimlane bezeichnet. In der SYCAT-Organisationsprozessdarstellung wird in der sachlich-logischen und zeitlichen Reihenfolge exakt festgelegt, wodurch ein Prozess ausgelöst wird, welche Transaktionen in welcher Reihenfolge auszuführen sind, welche Objekte, Daten und Dokumente

erzeugt, bearbeitet, dokumentiert und weitergeleitet werden, wer an welcher Stelle für welche Transaktionen und Aufgabenerledigung verantwortlich ist oder welche Schwachstellen und Defizite existieren.

Entsprechend dieser Unterscheidung nach Input, Transformationsprozess und Output werden bei SYPAM systematisch Antworten zu den in Abbildung 1 genannten Fragen gegeben. Jede Frage bezieht sich auf ein Analysesegment. Die zur Beantwortung der Fragen einzusetzenden SYCAT-Standardsoftwaremodule sind ebenfalls zugeordnet.

Entsprechend dieser Struktur werden mit SYPAM systematisch der Prozess-Input, der Transformationsprozess selber und anschließend der Prozess-Output der administrativen und pädagogischen Hochschulprozesse analysiert und dokumentiert. Hierbei handelt es sich z. B. um:

1. Inputseitige Betrachtungen

- 1.1 Wer mit wem?: Informationen und Daten über die Bereitstellung der personellen Ressourcen, d.h. Mitarbeiter, Partner, Hochschul-Zulieferer für den betrachteten Prozess
- 1.2 Welche kundenrelevanten Eingaben?: Informationen über alle hochschulkundenbezogenen Daten bzw. Schnittstellenbeschreibungen mit Leistungsvereinbarungen zu internen Zulieferern
- 1.3 Wo und womit?: Informationen und Daten über die materiellen Ressourcen, d.h. die verwendeten bzw. benötigten Hochschul-Betriebsmittel, -Anlagen, -IT-Systeme, -Gebäude, -Infrastruktur.

2. Transformationsbezogene Aussagen

- 2.1 Wie und warum?: Vorgabe der Verfahrens-, Tätigkeits- und Arbeitsbeschreibungen sowie QS-Standard, Kennzahlen und Soll-daten je Transaktion
- 2.2 Wie läuft der Prozess ab und welche Schnittstellen sind rollenbasiert vorhanden?: Ableitung der

Swimlane-Darstellung des betrachteten Prozesses mit sachlich-logischer und zeitlicher Reihenfolge der Transaktionen und Dokumentation der Schnittstellen, z.B. zu Vor-, Folge-, Führungs- oder Unterstützungsprozessen

- 2.3 Was, wie viel und wann?: Vorgabe der externen oder internen Hochschulkunden/Bildungsempfänger-bezogenen Anforderungs- und Leistungsdaten mit Qualitätsstandard, Frequenzen und Häufigkeiten.

3. Outputseitige Betrachtungen

- 3.1 Wie gut?: Bewertung, ob die vorgegebenen Hochschulziele erreicht wurden (Haben wir die Dinge richtig getan?)

- 3.3 Welcher Nutzen?: Bewertung, welcher Aufwand für die Zielerreichung notwendig war (Haben wir die richtigen Dinge getan?).

Auf diese Weise werden innerhalb der definierten neun Prozessanalysefelder die dort formulierten Fragen strukturiert beantwortet sowie gleichzeitig Schwachstellen und Risiken lokalisiert. Die gemeinsam mit den Beteiligten analysierten, modellierten und dokumentierten Prozesse finden als best-practice Referenzbeschreibung Eingang in das hochschulspezifische Prozessmodell.

Zusammenfassung

Das wesentliche Merkmal des hier beschriebenen integrierten Prozess- und Qualitätsmanagementführungsinstru-



Abb.2: Systematische Beantwortung der Prozessanalysefragen mit SYPAM (Systematischen-Prozess-Analysel-Methode)

- 3.2 Welche kundenrelevanten Ergebnisse?: Beschreibung und Bewertung des Prozessergebnisses in Bezug auf die Bildungsqualität für den Kunden bzw. Bildungsempfänger (Kundenzufriedenheitsmessung)

mentariums ist die Verknüpfung unterschiedlicher Organisations-, Entwicklungs- und Qualitätsmanagement-Modelle, die es den Hochschulen gestatten, ihren eigenen wirtschaftlichen Weg zur Qualitätsfähigkeit zu wählen. Wie Abb. 3 zeigt, lässt sich die hochschulspezifische Führungs-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität auf Grundlage des Prozessmodells über

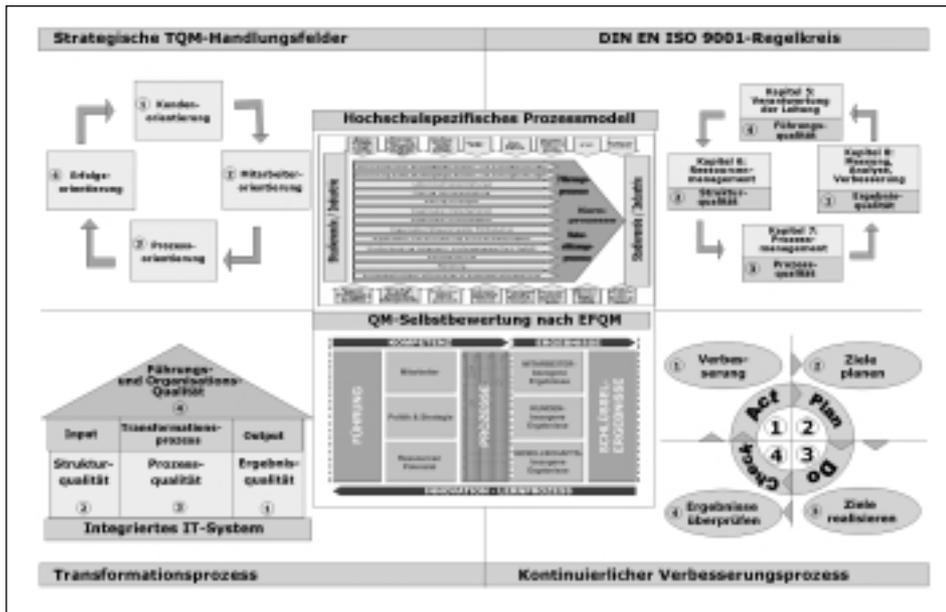


Abbildung 3: Verknüpfung der TQM-Strategieumsetzungsmodelle, -vorgehensweisen und -methoden im Hochschulbereich

- die strategischen TQM- Handlungsfelder
- den DIN EN ISO 9001 Regelkreis
- den Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) und
- den Transformationsprozess aus betriebswirtschaftlicher Sicht entwickeln und anhand des EFQM-Modells in Form einer Selbstbewertung auf Nachhaltigkeit überprüfen.

Zusammenfassend handelt es sich bei dem hier beschriebenen Prozessgestaltungsansatz auf Grund der OPD-Prozess- und Prozessfunktionsbeschreibung um eine umfassende, führungsbezogene, aufbauorganisatorische, ablauforganisatorische, zeitliche, sachlich-logische, informationelle und funktionale Optimierung der Prozesse mit den jeweiligen Prozessfunktionen unter Zuordnung der Prozessforderungen, Prozessziele, Aufgaben, Mengengerüste, Frequenz, Kosten, Zeiten, Input/Output-Information und weiteren Prozessparametern.

Das beschriebene Vorgehensmodell ist praxiserprobt und wurde bereits in sehr vielen unterschiedlichen Branchen und bei einigen Hochschulen, aber auch anderen Organisationen, eingesetzt. Entscheidend ist allerdings, dass die Mitarbeiter im Mittelpunkt der Prozessmanagementumsetzung stehen und bei

der Prozessanalyse und -modellierung über das Prozessmodell eine wesentliche Hilfestellung erhalten.

Zusammengefasst ergeben sich folgende Vorteile:

- Einfachere, effizientere, transparentere Prozesse
- Weniger Doppelarbeit, weniger Ausschuss und Nacharbeit
- Kürzere Bearbeitungs- und Durchlaufzeiten
- Kontinuierliche Prozessverbesserung
- Höhere Produkt- und Prozessqualität
- Verbesserte und aktuellere Informationen und Dokumentationen
- Verbesserte Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterleistung
- Weniger Reklamationen und Fehler
- Höhere Kundenzufriedenheit mit höherer Kundenanbindung.

Die im Prozessmodell analysierten, modellierten und dokumentierten Prozesse können auf vielfältige Art und Weise in der Hochschule weitere Verwendung finden.

In diesen Gestaltungsansatz integriert sind hier nicht näher behandelte Software-Module zur Unternehmensgestaltung wie beispielsweise das SYCAT®-WORKflow-, Assessment-, Audit-, Simulations-, Personalbemessungs-, Prozesskostenrechnungs- oder Prozesszeiter-

mittlungs-Tool. Sie unterstützen gemeinsam die nachhaltige Veränderung von der funktionsorientierten zur prozessorientierten Organisationsentwicklung und ermöglichen so ein funktionierendes Changemanagement durch Überwindung der Abteilungs- und Bereichsbarrieren.

Entscheidend ist, dass hierbei auf der Grundlage des hochschulspezifischen Prozessmodells eine Organisationsstruktur zusammen mit einem Wissensspeicher bereitgestellt wird, mit der systematisch Prozess- und Qualitätsverbesserungen vorgenommen werden können. Die anschließend mit dem EFQM-Modell in Form einer Selbstbewertung festgestellten Handlungsbedarfe lassen sich einfach, transparent und effektiv umsetzen. ■

Literaturhinweise

- 1) Binner, Hartmut F.: Integriertes Organisations- und Prozessmanagement. REFA-Fachbuchreihe Unternehmensentwicklung, Carl Hanser Verlag, München 1997. 536 Seiten. ISBN 3-446-19174-7
- 2) Binner, Hartmut F.: Managementleitfaden „Auf dem Weg zur Spitzenleistung“, 1. Auflage, Carl Hanser-Verlag, München Wien, Nov. 2005, 267 Seiten (broschiert, Preis: 42,90 Euro). ISBN 3-446-40481-3
- 3) Binner, Hartmut F.: Prozessorientierte TQM-Umsetzung, 2. Auflage Reihe: Organisationsmanagement und Fertigungsautomatisierung. Carl Hanser Verlag, München 2000. 364 Seiten. ISBN 3-446-21852-1
- 4) Binner, H.F.: Handbuch der prozessorientierten Arbeitsorganisation. REFA-Fachbuchreihe „Unternehmensentwicklung“. 2. Auflage. Carl Hanser Verlag München Wien 2005. Copyright REFA Bundesverband e. V. Darmstadt. REFA-Bestell-Nr. 280052. 1041 Seiten (broschiert, Preis: 49,90 Euro). ISBN 3-446-40395-7.

Immer mehr Bachelor- und Masterstudien, immer mehr Zulassungsbeschränkungen

Die Zahl der Bachelor- und Masterstudiengänge ist gegenüber dem vorangehenden Wintersemester um mehr als ein Drittel gestiegen. Ihr Anteil an allen Studiengängen liegt inzwischen bei 45 Prozent, in den Fachhochschulen sogar bei 70 Prozent. Der größte Teil dieses Zuwachses ist wie schon im vorhergehenden Wintersemester bei den Bachelor-Studiengängen zu verzeichnen.

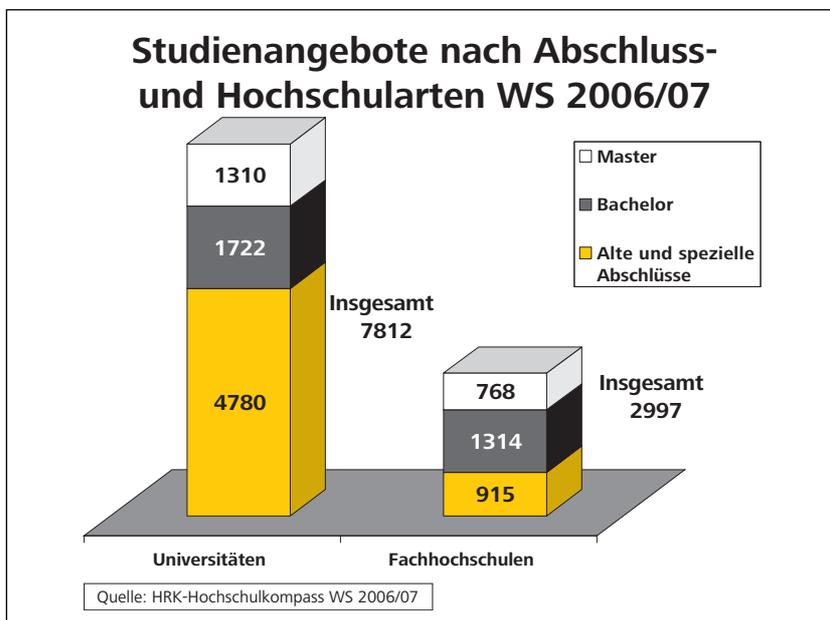
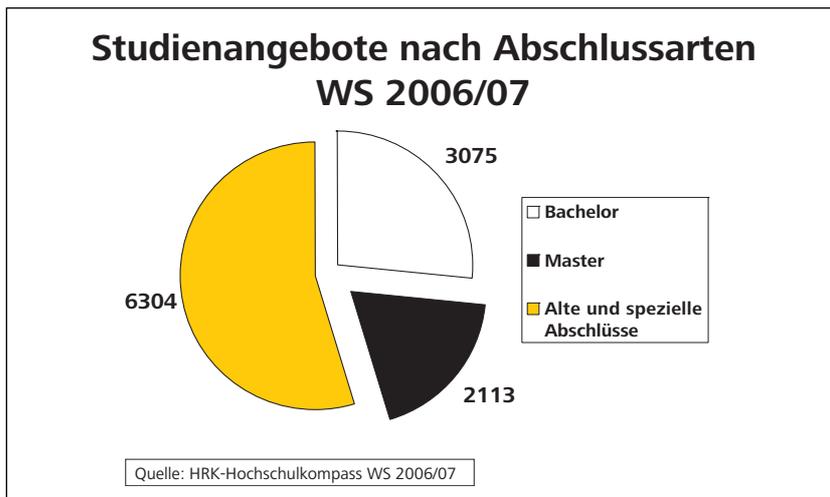
„Es zeigt sich, dass die Hochschulen nun in der Breite umstellen, in vielen Fällen sogar flächendeckend“, sagte die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz Margret Wintermantel. Die neuen Studiengänge werden immer besser angenommen: 28 Prozent der Studienanfängerinnen und -anfänger haben sich zum Wintersemester 2006/07 für einen Bachelor- oder Masterstudiengang entschieden, fast doppelt so viele wie noch ein Jahr zuvor.

Gerade bei den Bachelor-Studiengängen haben die Hochschulen die Zulassung beschränkt, um in kleineren Lerngruppen neue Lehrkonzepte umzusetzen. Für 64 Prozent aller Bachelor-Studiengänge wählen die Hochschulen die Studierenden nach eigenen Kriterien aus, deutlich mehr als in den traditionellen Studiengängen. Besonders hoch ist der Anteil zulassungsbeschränkter Bachelor-Studiengänge in Berlin (92 Prozent), Hamburg (86 Prozent) und Baden-Württemberg (81 Prozent).

Claire Friedrichs

HRK empfiehlt Promotion von Fachhochschul-Absolventen

Am 13. Februar 2007 hat der Senat der Hochschulrektorenkonferenz begrüßt, dass die Zahl der Promotionen von Fachhochschulabsolventen in den letzten zehn Jahren stetig gestiegen ist. Vor dem Hintergrund der neuen Abschlüsse im Rahmen der Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses empfiehlt die



HRK den Universitäten, Master-Absolventen von Fachhochschulen nach den gleichen Regeln zur Promotion zuzulassen wie Universitätsabsolventen.

Die Praxis der Hochschulen sei in diesen Fällen noch sehr uneinheitlich. Der Senat regt an, die Promotionsordnung in entsprechender Weise zu ändern. Dabei sollte ein Eignungsfeststellungsverfahren nicht systematisch vorgesehen werden. Die Universitäten sollten kooperative Promotionsverfahren mit Fachhochschulen schaffen, in denen Professorinnen und Professoren von Fachhochschulen als Betreuer, Gutachter und Prüfer im Promotionsverfahren wirken können. Diese Möglichkeit sei erst in wenigen Promotionsordnungen vorgesehen. Die Hochschulen sollten zu

diesem Zweck regionale Verbände von Fachhochschulen und Universitäten auf der Basis bestehender oder aufzubauen-der Beziehungen in Forschung und Lehre entwickeln.

Die HRK fordert die Länder auf, in ihren Landeshochschulgesetzen Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Umsetzung der genannten Empfehlungen erlauben und fördern. Insbesondere sollten die Länder im Zusammenhang mit der Zulassung von Masterabsolventen der Fachhochschulen sicherstellen, dass Mastergrade der Universitäten und der Fachhochschulen grundsätzlich gleich behandelt werden.

Dorit Loos

Einkünfte aus einer Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Entscheidung vom 16. Januar 2007 die Verfassungsbeschwerde eines Professors einer Fachhochschule abgelehnt, der gegen die Ablieferung von Erlösen für Nebentätigkeiten für Auftraggeber des öffentlichen Dienstes geklagt hatte. Der Beschwerdeführer ist beamteter Hochschullehrer und bei einer Fachhochschule im Fachbereich „Wirtschaftswissenschaften, Studiengang Steuerwesen“ tätig. Er übt eine genehmigte Nebentätigkeit für eine Steuerberaterkammer aus, die aus Vorträgen vor Angehörigen der steuerberatenden Berufe besteht. Im Jahr 1998 erhielt er von der Steuerberaterkammer Vergütungen in Höhe von 45.000,- DM. Nach der Nebentätigkeitsverordnung des Landes Rheinland-Pfalz besteht für Vergütungen aus Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst eine Ablieferungspflicht, wenn bestimmte Beträge überschritten werden. Von der Ablieferungspflicht ausgenommen sind unter anderem Vergütungen für Tätigkeiten von Professoren auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung. Auf der Grundlage der Nebentätigkeitsverordnung forderte das Land Rheinland-Pfalz vom Beschwerdeführer die Ablieferung von 33.000,- DM. Die gegen diesen Bescheid gerichtete Klage des Beschwerdeführers blieb vor den Verwaltungsgerichten ohne Erfolg. Seine Verfassungsbeschwerde wurde von der 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts nicht zur Entscheidung angenommen. Die Ablieferungspflicht für Einkünfte aus Nebentätigkeiten bei öffentlich-rechtlich organisierten Institutionen sei verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Der Entscheidung liegen im Wesentlichen folgende Erwägungen zu Grunde: Dem Gesetzgeber ist es grundsätzlich unbenommen, dem Anreiz zur Übernahme von Nebenbeschäftigungen durch Vorschriften entgegenzuwirken, die die Nebentätigkeitsvergütungen einschränken. Die Beschränkung der Ablieferungspflicht auf öffentlich-rechtlich

organisierte Institutionen verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz. Sachlich gerechtfertigt ist die Differenzierung insbesondere durch das Anliegen, im Interesse sparsamer Haushaltsführung dem überkommenen Gedanken der Einheit des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen, der einer Doppelbesoldung aus öffentlichen Mitteln entgegensteht. Dieser Gesichtspunkt tritt selbstständig neben denjenigen der Vermeidung einer Vernachlässigung des Hauptamtes. Dass letztere Gefahr bei jeder Nebentätigkeit besteht, lässt das berechnete Anliegen des Dienstherrn, Doppelzahlungen zu vermeiden, unberührt. Auch die Privilegierung der Tätigkeiten von Professoren allein auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung, nicht jedoch der Lehre, begegnet im Hinblick auf den Gleichheitssatz keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Es liegt im Gestaltungsspielraum des Verordnungsgesetzgebers, das öffentliche Interesse an einer forschenden Tätigkeit höher zu gewichten als dasjenige an einer Vortragstätigkeit. Die Ablieferungspflicht ist schließlich – als Berufsausübungsregelung – von hinreichenden Gemeinwohlgründen getragen. Nebentätigkeiten des Beamten begegnen nicht allein unter dem Gesichtspunkt der Erhaltung der Arbeitskraft Bedenken. Ihre Beschränkung kann vielmehr auch der Verhinderung oder Minimierung von Interessenkollisionen durch die Bekämpfung außerdienstlicher Abhängigkeiten dienen. Auch soll vermieden werden, dass die Dienstleistung des Beamten dadurch beeinträchtigt wird, dass er im Vertrauen auf seine gesicherte beamtenrechtliche Stellung diese vernachlässigt, um die privatrechtlich vereinbarte (und damit kündbare) Nebentätigkeit zu erlangen oder zu behalten.

Bundesverfassungsgericht,
Pressemitteilung vom 30. Januar 2007

Steuerliche Berücksichtigung von Fahrtkosten

§ 9 Abs. 2 S. 2 EstG regelt die Berücksichtigung von Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Zur Abgeltung dieser Aufwendungen ist für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die Arbeitsstätte aufsucht, eine Entfernungspauschale für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von 0,30 Euro anzusetzen, höchstens jedoch 4.500 Euro im Kalenderjahr; ein höherer Betrag als 4.500 Euro ist anzusetzen, soweit der Arbeitnehmer einen eigenen oder ihm zur Nutzung überlassenen Kraftwagen benutzt.

Dieses bedeutet, dass die Beschränkung auf 4.500 Euro grundsätzlich nur gilt, wenn der Arbeitnehmer z. B. mit Fahrgemeinschaften oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fährt. Wird der Höchstbetrag überschritten, besteht eine gewisse Nachweispflicht des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer muss dann nachweisen oder glaubhaft machen, dass er die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auch tatsächlich mit einem Kraftwagen zurückgelegt hat. In der Fachliteratur werden hierzu Inspektionsrechnungen, TÜV-Belege etc. angeführt.

Beispielhaft könnte der Fall vorliegen, dass eine Professorin oder ein Professor an 220 Arbeitstagen 100 km (einfach), jährlich insgesamt also 44.000 km zur Arbeit mit dem PKW zurückgelegt (Hin- und Rückfahrt). Um insbesondere die 220 Tage zu untermauern müsste der PKW eine jährliche Fahrtleistung von 60.000 – 70.000 km haben, da zusätzlich Privatfahrten durchgeführt werden. Sollte das Finanzamt eine Anerkennung der Fahrtkosten im beantragten Umfang verweigern, wäre eventuell das Führen eines Fahrtenbuches mit Tankbelegen notwendig. Die 220 Arbeitstage im Jahr sind ein üblicher Durchschnitt bei einem Angestellten mit 30 Tagen Urlaub und normalen Krankheitstagen jedoch keine gesetzliche Normierung.

Rentenversicherungspflicht für unterrichtende Tätigkeit

Lehrende an Fachhochschulen, die nebenberuflich unterrichtende Tätigkeiten z. B. in Bildungseinrichtungen oder Unternehmen ausüben, sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, auch wenn sie über ein regelmäßiges Einkommen als Hochschullehrer verfügen. Die Beamtenversorgung umfasst nur das Einkommen aus dem Beamtenverhältnis, befreit somit nicht von der Rentenversicherungspflicht aus Erlösen für weitere Beschäftigungen.

Der Begriff der unterrichtenden Tätigkeit, wie er eine Rentenversicherungspflicht begründet, ist sehr weit zu fassen und umfasst zum Beispiel auch trainierende bzw. coaching Tätigkeiten. Unter den Begriff „Lehrer“ fallen alle Personen, die durch Erteilung theoretischen oder praktischen Unterrichts Allgemeinbildung oder spezielle Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten vermitteln.

Eine geringfügige Tätigkeit unterliegt nicht der Sozialversicherungspflicht. Sie liegt nur dann vor, wenn die Einnahmen die jeweilige Höchstgrenze nicht übersteigen.

Das Eintreten der Versicherungspflicht kann durch die Beschäftigung eines nach § 1 SGB VI versicherungspflichtigen Arbeitnehmers umgangen werden. Die Beschäftigung des Arbeitnehmers muss unmittelbar im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit stehen (Bürohilfe ja, Putzhilfe nein).

Auch selbstständige Tätigkeit ist dann nicht versicherungspflichtig, wenn sie innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate zusammenhängend oder 50 Arbeitstage auf das Jahr verteilt begrenzt ist (kurzfristige Beschäftigung). Die Höhe der Erlöse ist bei der Bewertung der so genannten kurzfristigen Beschäftigung unerheblich. Ebenfalls unerheblich ist die zeitliche Dauer des einzelnen Arbeitstages und die Anzahl der Vorträge

je Arbeitstag. Wird zum Beispiel an einem Tag ein Vortrag von der Dauer einer Stunde gehalten, so ist dieser Tag als voller Arbeitstag zu werten. Hierbei ist zu bedenken, dass die unterrichtende Tätigkeit nicht regelmäßig wiederkehrend ausgeübt werden darf. Regelmäßigkeit liegt insbesondere dann vor, wenn die Tätigkeit für gleiche Auftraggeber über Jahre hinweg wiederholt ausgeübt wird. Schließlich handelt es sich auch dann nicht um eine geringfügige Beschäftigung, wenn die Höhe der Erlöse eine berufsmäßige Ausübung nahe legt und nicht mehr von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Vorträge entsprechen nach Auskunft der BfA keiner Lehrtätigkeit; sie sind somit nicht rentenversicherungspflichtig. Während Unterricht als meist mehrmalige, regelmäßig stattfindende Wissensvermittlung angesehen wird handelt es sich beim Vortrag um das einmalige Referat. Im Rahmen einer Vortragsreihe müssen die Vorträge thematisch voneinander getrennt sein, dürfen also inhaltlich nicht aufeinander aufbauen.

Ebenfalls nicht rentenversicherungspflichtig ist die Beratung. Das Spezifische der Beratung im Gegensatz zur Lehrtätigkeit ist darin zu sehen, dass

eine Person, die in einem speziellen Bereich einen Wissensvorsprung hat, einer anderen Person diesbezügliche Informationen übermittelt. Das Spezifische der beratenden gegenüber der lehrenden Tätigkeit kann nur darin gesehen werden, dass es bei ersterer nicht vorrangig um eine vom Einzelfall losgelöste Vermittlung abstrakten Wissens geht, sondern um konkrete Lösungen. Die Grenzen sind fließend. Ein Indiz für beratende Tätigkeit kann aber zum Beispiel die Zahl der Zuhörer sein. Je geringer diese ist, desto eher wird es sich um eine im Dialog geführte Beratung handeln. Je zahlreicher und unüberschaubarer der Zuhörerkreis desto ferner liegt ein Bezug auf einen konkreten, akuten Problembereich vor.

Ausnahmen von der Rentenversicherungspflicht sind

- geringfügige Beschäftigung
- kurzfristige Beschäftigung
- 50 Tage, nicht regelmäßig und wiederkehrend
- Höhe der Erlöse nicht berufsmäßig
- Vortragstätigkeit (Vortrag ist abstrakt im Dialog und wendet sich an größere Zahl von Zuhörern, Beratung zielt auf Lösung eines konkreten Problems).

**Der Hochschullehrerbund *h/b*
mit neuem Internetauftritt
unter
www.hlb.de**

Hochschule 2020

Zukunft von der Werkbank



Klaus Peter Kratzer

Prof. Dr.-Ing.
Klaus Peter Kratzer
Fakultät Informatik
Hochschule Ulm
kratzer@fh-ulm.de

Ziel war die Entwicklung von Perspektiven für eine Hochschullandschaft, die aus heutiger Sicht für die Welt des Jahres 2020 und darüber hinaus zukunftsweisend sein könnte. Allen Beteiligten, insgesamt fünfzehn Personen, war bewusst, dass Weichenstellungen hin zu diesem zukünftigen Wesen und Verständnis der Hochschule hier und jetzt zu erfolgen hatten.

Die Moderation wurde Dr. Sven Sohr übertragen, einem Spezialisten, der schon viele Erfolge mit Zukunftswerkstätten in diversen Anwendungsfeldern und Lebensbereichen erzielt hatte.

Die Methode

Die Idee der Zukunftswerkstatt geht auf Robert Jungk zurück. Im Grunde handelt es sich dabei um ein basisdemokratisches Verfahren, das in beliebigen Situationen den Betroffenen eine Methodologie bereitstellt, mit deren Hilfe sie ihre eigenen Konzepte einer lebenswerten Zukunft entwickeln können.



Zunächst sind Umfang und Zusammensetzung des Teilnehmerkreises bedeutsam. Idealerweise beträgt die Gruppengröße 15 bis 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wobei Führungs- bzw. Autoritätspersonen, wenn überhaupt zugelassen, in der Minderzahl sein müssen und ihnen besondere Zurückhaltung auferlegt wird.

Ziel des Verfahrens ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern behilflich zu sein, sich ihrer Probleme, Ideen, Wünsche und Konzepte bewusst zu werden, diese zu formulieren und, besonders wichtig, diese Ideen und Konzepte sofort im Hinblick auf die Erzielung eines Gruppenkonsenses zu testen und ggf. zu modifizieren. Ein nicht zu unterschätzendes sekundäres Ziel ist die Zusammenführung von Teilnehmenden aus unterschiedlichen Umfeldern, die oft schon allein durch diesen Kontakt ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln, dabei aber auch ihre eigenen Probleme und Sichtweisen zu objektivieren lernen.

Der Ablauf des Verfahrens wird von einem neutralen Moderator überwacht, der nicht belehrend und steuernd, sondern fördernd und verstärkend auf die Teilnehmenden einwirkt und auch die zeitliche Koordination vornimmt. Dazu dienen insbesondere spezielle Meditations- und Problemlösungstechniken.

Eine Zukunftswerkstatt läuft in drei Phasen ab:

- Die **Kritikphase** in kleinen Arbeitsgruppen definiert das Gesamtproblem und identifiziert die einzelnen Problemfelder. Nach der Arbeit in Kleingruppen werden die Ergebnisse

Abb. 1: Die Katholische Akademie Schwerte

Dieser Beitrag entstand unter Verwendung der Dokumentation der Zukunftswerkstatt „Hochschule 2020“, erstellt und bereitgestellt von Prof. Friedrich Büg und Dr. Sven Sohr.

Auf Einladung des *hnb*-Bundesvorstands fand vom 11. bis 13. September letzten Jahres eine zweitägige Zukunftswerkstatt unter dem weitgefassten Thema „Hochschule 2020“ statt. Ort der Handlung war die Katholische Akademie in Schwerte bei Dortmund. Es nahmen der *hnb*-Bundesvorstand sowie Delegierte diverser Landesverbände teil.

im Plenum zusammengeführt und in „Clustern“ für die Weiterverarbeitung organisiert.

- Die **Utopiephase**, wiederum in kleinen Arbeitsgruppen, entwickelt die Vision von Lebenswelten, in denen die in der Vorphase formulierten Problemfelder gelöst oder bedeutungslos geworden sind. In dieser Phase insbesondere sind kreativitätsfördernde Techniken anzuwenden – schon allein, um Phrasen wie „da wird der Vorstand niemals zustimmen ...“ oder „dieser Zug ist doch schon längst abgefahren ...“ bereits im Vorfeld zu ersticken.
- Die abschließende **Umsetzungsphase** versucht, die entwickelten Utopien wieder in den Kontext des Alltags zu stellen, sie nüchtern und kritisch zu betrachten und Wege zu ihrer weitestgehenden Realisierung zu ermitteln.

Ablauf und Ergebnisse

Nach der Begrüßung, der Vorstellung des Moderators und der Methodik legte Kollege Büg aus dem Bundesvorstand, der Initiator der Zukunftswerkstatt, die Umriss des Betrachtungsraums in einem Impulsreferat fest. Die im Zuge der Kritikphase in Kleingruppenarbeit – dank des schönen Wetters im Freien – bis zum Abend erarbeiteten Einzelprobleme wurden im Plenum zu weiträumigen Problemfeldern verdichtet – in groben Umrissen und absteigender Folge der Wertigkeit wie folgt:

- **Hochschule + Gesellschaft:** Dies betrifft einerseits die immer schlechter werdende Verankerung der Fachhochschulen in der Gesellschaft, das schwindende Ansehen des Professors an einer Fachhochschule und die unklare Mission der Fachhochschulen im bildungs- und wirtschaftspolitischen Umfeld.
- **Organisation + Atmosphäre:** Dabei wurden insbesondere starre Strukturen in Lehre und Organisation, phantasielose Architektur und Gestaltung, inkompetente und amateurhafte Führung, mangelnder Respekt und Vertrauensvorschuss sowie das Schwinden des Vorbildcharakters der professoralen Mitglieder der Hochschulen genannt.
- **Professoren:** Dies adressiert die Positionierung als Einzelkämpfer ohne entsprechende Unterstützung durch Mitarbeiter, mit finanzieller Unsicherheit dank der W-Besoldung, die die Attraktivität des Berufs und damit die Motivation des Nachwuchses eher dämpft denn steigert.

- **Lehre + Qualität:** In diesem Kontext wurde die hohe Lehrverpflichtung besonders hervorgehoben, neben der Verschulung und Standardisierung als Folge der Akkreditierungsprozesse.
- **Forschung + Fortbildung:** Dieses Problemfeld fand die geringste Beachtung – wohl auch, da fehlende Anreize zur Forschung die anderen Problemfelder im individuellen Bewusstsein dominieren lassen.

Der zweite Tag der Veranstaltung führte zur Entwicklung utopischer Hochschul-szenarien durch vier Arbeitsgruppen, die im Sinne einer „Zeitreise“ Momentaufnahmen und Führungen durch visionäre Hochschulen des Jahres 2020 vermittelten. Die Aspektsammlung aus diesen Visionen ließ sich in groben Zügen in dieselben Problemfelder gliedern und führte am dritten Tag zu einer Bewertung und zu sechzehn Thesen.



Abb. 2: Gruppenarbeit im Freien
(stehend: Dr. Sven Sohr)

Hochschule + Gesellschaft

- 1 Im Jahr 2020 ist das Bologna-Modell an allen Hochschulen in letzter Konsequenz in drei Stufen verwirklicht. Es gibt keine unterschiedlichen Hochschularten mehr.
- 2 Hochschulen sind in selbstbestimmten Matrix-Strukturen organisiert. Hochschulleitung, Verwaltung und zentrale Einrichtungen haben Dienstleistungsfunktion.
- 3 Der Staat trägt die Hochschule nur durch Sicherung einer Grundfinanzierung, die die Einbettung in gesellschaftliche und wirtschaftliche Strukturen sowie sozialverträgliche Studiengebühren ergänzen.

Professoren

- 4 Professorinnen und Professoren benötigen Freiräume, um aus Kreativität Exzellenz entstehen zu lassen. Freiheit in Forschung und Lehre ist daher ein unverzichtbares Merkmal einer zukunftsorientierten Hochschulausbildung.
- 5 Die Ausstattung des Arbeitsumfelds und die Vergütung von Professorinnen und Professoren entsprechen ihrer Qualifikation und ihrer Bedeutung für die Gesellschaft.
- 6 Der Hochschulprofessor anno 2020 ist in gesellschaftlicher und akademischer Hinsicht ein Vorbild.
- 7 Das moderne Verständnis des Berufs des Professors sieht ihn in erster Linie als Wissens-Manager.

Lehre + Forschung

- 8 Die neue Hochschule bietet über die Vermittlung von Fach- und Systemkompetenz hinaus den Studierenden Raum zur Entwicklung einer verantwortungsvollen Persönlichkeit.
- 9 Die neue Hochschule bietet vielfältige Lehr- und Lernformen, insbesondere virtuelle.

10 Die neue Hochschule leitet ihre Studierenden hin zur Erkennung der Zusammenhänge in komplexen Systemen.

11 Die neue Hochschule bietet ihren Studierenden die Möglichkeit der Promotion im Umfeld ihrer anwendungsorientierten Forschungsaktivität.

12 Die neue Hochschule bildet als Campus-Hochschule eine "Scientific Community". Sie ist dadurch geprägt, dass Studierende und Lehrende während des Studienjahrs zusammen intensiv studieren, lernen und forschen.

Atmosphäre + Studierende

13 Die Campus-Hochschule zeichnet sich dadurch aus, dass sich ihre Mitglieder mit ihr identifizieren, auch an Hand identitätsstiftender Symbolik.

14 Lernen und Leben in der Hochschule geschehen in einer demokratischen, vertrauensbildenden und persönlichkeitsfördernden Kultur des Umgangs miteinander. Ein allgemein anerkannter Verhaltenskodex ist für alle Mitglieder verbindlich.

15 Voraussetzung für die Mitgliedschaft an der Campus-Hochschule ist die persönliche Bereitschaft zu Leistung und Übernahme von Verantwortung.

16 Die Campus-Hochschule ist mit der sie umgebenden Gesellschaft sowie der weltweiten "Scientific Community" eng vernetzt.

Was tun? – Kritik und Ausblick

Das Besondere an dieser Reihung von Thesen, in denen man sich in Einzelfällen sicher spontan, jedoch nicht in allen Fällen wiedererkennt, war der Gruppenkonsens, von dem sie am Ende der Veranstaltung getragen wurde. Dennoch ist der reflexartige Gedanke, der sich einige Tage später bei der Nachbetrachtung der Ergebnisse einstellt, bei

vielen Thesen einer im Sinne von „das werde ich nie erleben ... der *h1b* wird dies nie durchsetzen können ... die sollten mal die Leitung meiner Hochschule kennen lernen“.

Wirklich? Nicht wirklich! Selbstverständlich wird man, bequem und passiv zurückgelehnt, nicht erleben, dass mit einem Ruck plötzlich das durch die sechzehn Thesen aufgerissene Szenarium vor einem steht; aber bei vielen Punkten ist es durchaus möglich, sofort persönlich aktiv in Vorleistung zu gehen. Zu denken ist da an die Thesen (6), (9), (10) und (15), deren Verwirklichung allein die eigene Hochschule signifikant hin zu dieser Utopie bewegen würde. Auf Hochschulebene und im lokalen Konsens kann versucht werden, im Hinblick auf die Thesen (2), (4), (5), (8), (13), (14) und (16) Annäherungen zu erzielen. Der *h1b* als Berufsvereinigung kann natürlich Unterstützung hierzu leisten – entscheidend wird aber die Verbandsarbeit hinsichtlich der übrigen Thesen sein, durch Beratung und argumentative Beeinflussung von Entscheidungsträgern, die die rechtlichen Normen im Umfeld der Hochschulen setzen. Die DNH kann durch Anstoß der Diskussion zu diesen Thesen diese Prozesse weitergehend fördern.

Die Zukunftswerkstatt als Prozess hat in Schwere ihren Wert insbesondere als Methodik der Interaktion und Konsensbildung in vollem Umfang bewiesen. Der Zeitrahmen ließ bedauerlicherweise etwas wenig Raum für die eigentliche Umsetzungsphase, doch könnte man die zeitliche Enge durchaus auch als Mittel interpretieren, eine Fokussierung auf das Wesentliche zu erzielen. Aus diesem Grund könnte die utopische Hochschule durchaus auch einer siebzehnten These folgen:

17 Die strategische Entwicklung der Hochschule wird periodisch an den Ergebnissen einer auf die jeweils lokalen Verhältnisse zugeschnittenen Zukunftswerkstatt unter Einbezug aller beteiligten Gruppen gemessen. ■

Forschungsausgaben der Bundesregierung 2006 um knapp 7 Prozent gestiegen

Mit dem Bundesforschungsbericht, der im Dezember 2006 verabschiedet wurde, steht eine umfassende und aktuelle Übersicht zu Stand und Entwicklung der Forschung in Deutschland zur Verfügung.

Die Bundesregierung hat im Jahr 2006 ihre Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (FuE-Ausgaben) gegenüber 2005 um 609 Millionen Euro oder 6,8 Prozent gesteigert. Das entspricht einer Gesamtsumme von 9,6 Milliarden Euro. Bis 2010 sollen die FuE-Ausgaben des Staates und der Wirtschaft 3 Prozent des Inlandsproduktes erreichen. Dafür erhöht die Bundesregierung ihre FuE-Ausgaben bis 2009 um 6 Milliarden Euro. Einen stärkeren Anstieg hat es in der Geschichte der Bundesrepublik noch nicht gegeben. Jetzt sind die Länder und die Wirtschaft gefordert. Heute liegt Deutschland mit einem FuE-Anteil von 2,5 Prozent international noch auf Platz 9 – hinter OECD Mitgliedsstaaten wie den USA und Japan, aber beispielsweise vor China. In der Europäischen Union steht Deutschland auf dem dritten Platz hinter Schweden und Finnland.

Der Bundesbericht Forschung, den es bereits seit 1965 gibt, wird in diesem Jahr zum letzten Mal erscheinen. Zukünftig wird eine international besetzte, unabhängige Expertenkommission „Forschung und Innovation“ die Bundesregierung kontinuierlich wissenschaftlich beraten und von 2008 an alle zwei Jahre Gutachten zu Forschung und Innovation vorlegen. Die Bundesregierung wird ergänzend einen Bundesbericht herausgeben, der umfassend über die Forschungs- und Innovationspolitik der Bundesregierung, der Länder und der EU informiert.

Der Bundesforschungsbericht 2006 kann im Internet abgerufen werden unter: www.bmbf.de/pub/bufo2006.pdf

BMBF

Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)

Die Europäische Kommission hat in einem Vorschlag die wesentlichen Grundzüge des EQR vorgestellt. Der EQR umfasst die allgemeine Bildung und Erwachsenenbildung genauso wie die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die höhere Bildung. Den Kern des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) bildet ein Satz von acht Referenzniveaus, mit denen Lernergebnisse beschrieben werden, unabhängig davon, in welchem System eine bestimmte Qualifikation erworben wurde.

Die Verschiebung des Schwerpunktes vom Lerninput auf die Lernergebnisse macht es leichter, die Anforderungen am Arbeitsmarkt und das Aus- und Weiterbildungsangebot aufeinander abzustimmen. Die acht Niveaus decken sämtliche Qualifikationen ab, vom allgemeinen und beruflichen Pflichtschulabschluss bis zu Qualifikationen, die auf der höchsten Stufe akademischer oder beruflicher Aus- und Weiterbildung verliehen werden. Damit können Einzelpersonen und Arbeitgeber/innen die Qualifikationsniveaus verschiedener Länder und deren Aus- und Weiterbildungssysteme besser miteinander vergleichen. Der Entwurf sieht vor, dass die Mitgliedstaaten ihre nationalen Qualifikationssysteme (bis 2009) an den EQR koppeln.

Der Vorschlag ist nur eines von mehreren konkreten Ergebnissen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, das im Anschluss an den Europäischen Rat von Lissabon (2000) erstellt wurde. Darüber hinaus ist er die Antwort auf eine ausdrückliche Forderung der Frühjahrstagungen des Europäischen Rates 2005 und 2006. Der EQR wird dazu beitragen, die europäischen Aus- und Weiterbildungssysteme für die breite Öffentlichkeit transpa-

renter und zugänglicher zu machen. Mit der Annahme des Vorschlags durch den Rat und das Europäische Parlament wird im laufenden Jahr gerechnet.

Europäische Kommission

Bund und Länder geben Startschuss für die Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens

Bund und Länder haben eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) eingerichtet. Der Deutsche Qualifikationsrahmen soll höhere Transparenz der Bildungswege ermöglichen und dadurch die Voraussetzung für verbesserte Information und Mobilität aller Bildungsteilnehmer und Beschäftigten schaffen. Durch Orientierung an Lernergebnissen, d. h. an erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen, sollen Bildungsgänge und -abschlüsse besser miteinander vergleichbar werden. Der im Rahmen des Bologna-Prozesses entwickelte Deutsche Qualifikationsrahmen für Hochschulabschlüsse ist hierfür eine wichtige Grundlage.

Die Entwicklung des DQR erfolgt in der Arbeitsgruppe durch die Kultusministerkonferenz (KMK) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und in Abstimmung mit relevanten Akteuren aus dem gesamten Bildungsbereich und der Wirtschaft. Die Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens steht im Zusammenhang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), der im Rahmen der Deutschen Ratspräsidentschaft deutlich voran gebracht und bis Ende 2007 auf EU-Ebene abgestimmt werden soll. Der EQR bildet das europäische Bezugssystem für Lernergebnisse und Kompetenzniveaus und wird als Übersetzungsinstrument zwischen nationalen Bezugssystemen und Qualifikationsrahmen fungieren.

BMBF

Ein Modell für eine raschere und gezieltere berufliche Eingliederung von Absolventen der neuen Bachelorstudiengänge



Dr. Tilman Achstetter,
Professor für Industrielle
Mikrobiologie
Institut für Umwelt- und
Biotechnik der Hochschule
Bremen,
Neustadtswall 27,
28199 Bremen
Tel. 0421/5905 4267,
tilman.achstetter@hs-bre-
men.de

Dr. habil. Gerd Klöck,
Professor für Bioverfahren-
stechnik
Institut für Umwelt- und
Biotechnik der Hochschule
Bremen,
Neustadtswall 27,
28199 Bremen
Tel. 0421/5905/4266,
gerd.kloeck@hs-bremen.de

Prof. Dr. Christine Lang
Organobalance GmbH
Gustav-Meyer-Allee 25
13355 Berlin
lang@organobalance.de



Schneller und näher an der Praxis studieren, um früher in den Beruf einzusteigen – dies ist das erklärte Ziel der Reform der europäischen Hochschulbildung, die sich nicht nur in ihrem (ersten) Abschluss mit dem Bachelor's Degree an angelsächsischen Ausbildungsformen orientiert. Diesen Hochschulabschluss können die Studierenden meist bereits nach drei Jahren Studium erwerben. Der Bachelor soll nach dem Verständnis der Unterzeichner als vollwertiger akademischer Abschluss eine „für den europäischen Arbeitsmarkt relevante Qualifikationsebene“ erreichen (Bologna-Deklaration, 1999). In sich anschließenden Master-Programmen kann eine weitere Qualifikationsstufe erreicht werden. Um dem Ziel kürzerer Studienzeiten und größerer Praxisnähe gerecht zu werden, sind die grundlegende Modernisierung und inhaltliche „Entschlackung“ der tradierten Studienprogramme erforderlich. Der für die Hochschulen z. T. schmerzhaft Umstellungsprozess ist derzeit in Deutschland auf seinem Höhepunkt. 53% der Studienprogramme an den Fachhochschulen und 30% an den Universitäten sind bereits auf das neue System umgestellt.

Überraschenderweise ist von den Veränderungen und Folgen, die diese dynamischen Reformprozesse in den deutschen Hochschulen mit sich bringen werden, in der beruflichen und industriellen Praxis noch wenig zu spüren. So wird gelegentlich noch immer die Sinnhaftigkeit des Reformprozesses und insbesondere des Bachelor-Abschlusses in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert,

Begriffe wie „Schmalspur-Studium“, „eigentlich doch nur ein Vordiplom“ etc. diskreditieren die Reformabsichten und werden vor allem der Qualifikation der jungen Absolventen der neuen Studienprogramme, die einen Einstieg ins Berufsleben suchen, nicht gerecht. Die ersten Absolventen der Studiengänge neuen Typs erreichen jetzt als Bachelors (BSc, BE, BA, usw.) den Arbeitsmarkt. Die Abschlüsse des neuen Typs werden unweigerlich in kürzester Zeit den etablierten Ausbildungsgrad „Diplom“ ablösen.

Aktuelle Umfragen belegen, dass sich viele – in Deutschland operierende – Unternehmen noch nicht genügend über die neuen Abschlüsse informiert fühlen. So haben noch 2004 laut einer Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages rund zwei Fünftel der befragten Firmen von den neuen deutschen Abschlüssen Bachelor und Master keine Vorstellung. Es fehlen einerseits Kenntnisse über das Ausbildungsprofil, andererseits kann die Qualifikation der Absolventen noch nicht eingeschätzt werden.

Eine besondere Herausforderung stellt eine weit reichende und gravierende Änderung gegenüber den bisherigen Studiengängen dar: es fehlt im Bachelor-Studium die Zeit und die Möglichkeit für eine traditionelle „Diplomarbeit“. In den herkömmlichen technisch-naturwissenschaftlich ausgerich-

Die Deutschen Bildungspolitiker feierten in diesem Herbst Halbzeit für den sogenannten Bologna-Prozess, der nach dem Willen der Unterzeichner-Staaten eine Harmonisierung der Hochschulausbildung in Europa herbeiführen soll (http://www.hrk.de/de/presse/95_2577.php). Um den Kontakt mit den Unternehmen und den Studierenden bzw. Absolventen zu pflegen, der bislang überwiegend über die Diplomarbeiten hergestellt wurde, schlagen die Autoren ein neuartiges Kooperationsmodell zwischen Hochschulen und Unternehmen vor.

teten Diplom-Studiengängen (z. B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Biotechnologie usw.) ermöglichte eine gemeinsam mit der Hochschule durchgeführte Diplomarbeit einem Unternehmen, Absolventen näher kennen zu lernen und deren Qualifikationen besser zu beurteilen, oftmals auch in Hinsicht auf eine mögliche Einstellung. Der Wegfall der Diplomarbeit, folgenreiche Konsequenz der Studienreform, hat in den gestrafften Programmen weithin kein Äquivalent gefunden, womit diese Möglichkeit des Berufseinstiegs zunichte gemacht wurde.

Das trägt zur Unsicherheit bei den Unternehmen in Bezug auf die Einschätzung der Absolventen bei, es hat aber auch Konsequenzen in Hinblick auf den generellen Kontakt zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen, die nur über begrenzte Kapazitäten in der Forschung einerseits und in der Personalentwicklung andererseits verfügen, greifen heute gern auf die Diplomarbeit zur Kooperation mit der Academia und zum ersten Kennenlernen möglicher Bewerber zurück.

Gemeinsame Trainee-Programme zwischen Hochschulen und Wirtschaft

Hochschulen und Unternehmen müssen die Aufgabe, jungen Bachelor-Absolventen einen Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, als gemeinsame Verantwortung begreifen: insbesondere, da es mittelfristig keine alternativen Studienabgänger – also Dipl. Ing. nach altem Schema – mehr geben wird. Um diese Aufgabe zu meistern, sind gezielte Maßnahmen erforderlich.

Die Autoren schlagen ein neuartiges Kooperationsmodell zwischen Hochschulen und Unternehmen vor, das einen Ausweg aus dieser schwierigen Situation öffnen kann.

Grundlage soll hierbei ein Trainee-Programm für Bachelor-Absolventen der Natur- und Ingenieurwissenschaften sein, das Unternehmen und Academia gemeinsam durchführen. Dabei bieten Unternehmen für die Dauer von sechs bis neun Monaten zeitlich befristet einen Trainee-Vertrag an. Der oder die Trainee bearbeitet im Rahmen dieses Vertrages in diesem Zeitraum im Unternehmen vorrangig eine spezifische Themenstellung, vergleichbar einer Diplomarbeit, er steht aber auch für weitere Aufgaben im Unternehmen zur Verfügung. Inhaltlich, wissenschaftlich und ggf. methodisch kann das Projekt des Trainees dabei von einem Hochschullehrer der Hochschule, bei der er seinen Abschluss erworben hat, betreut werden.

Das Trainee-Programm wird auch dazu dienen, den Kontakt zwischen Hochschule und Industrie zu fördern, um vorrangig die Situation des intensiven Kennen-Lernens, wie sie im Rahmen einer Diplomarbeit gegeben war, wieder zu schaffen.

Die Option der Kooperation mit einem Hochschullehrer soll dabei zum einen möglichen Vorbehalten in der Industrie entgegenwirken, die Einstellung eines Bachelor belaste das Unternehmen mit einem unkalkulierbaren Betreuungsaufwand. Zum anderen sichern diese Trai-

nee-Projekte den bislang durch Diplomarbeiten gesicherten regen Austausch zwischen Industrie und Wissenschaft. Gleichzeitig bietet ein solcher Kontakt die Möglichkeit, Wünsche und Anliegen der Unternehmen in den jeweiligen Studienprogrammen zu berücksichtigen.

Die Rahmenbedingungen für ein solches Programm könnten durch einfache Kooperationsverträge zwischen Unternehmen und Hochschulen geschaffen werden, wie sie schon seit langem, beispielsweise für gemeinsam durchgeführte Projekt- oder Diplomarbeiten üblich sind.

Von der Wirtschaft werden dringend intelligente, gut ausgebildete und zielstrebige junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt. Insbesondere die Absolventen der neuen Bachelorstudiengänge haben sich häufig bewusst für kurze Studienzeiten, Praxisnähe und moderne Studienprogramme entschieden. Dieses Potenzial an hochmotivierten jungen Leute darf nicht vergeudet werden. ■

Soziales Umfeld

FH München erhält Grundzertifikat „audit familien-gerechte hochschule“

Die Fachhochschule München fördert seit Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium. Dafür wurde sie nun mit dem „audit familien-gerechte hochschule“ zertifiziert. Schon jetzt erleichtert ein Bündel von Maßnahmen an der FH München die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit: Äußerst flexible Arbeitszeiten, gesundheitsfördernde Maßnahmen, Weiterbildungsmaßnahmen von Teilzeitbeschäftigten oder Angebote an Kinderbetreuungseinrichtungen sind nur einige Angebote, die Studierende, MitarbeiterInnen und ProfessorInnen wahrnehmen können.

In mehreren Workshops, an denen VertreterInnen aller Hochschulbereiche teilnahmen, wurde zusammen mit professionellen Coachs ein Konzept erarbeitet, das die Familienorientierung an der FH München auf dieser Basis weiterentwickelt und in allen Hochschulbereichen noch intensiver umsetzen wird. Im Fokus standen dabei Vorschläge für eine familienbewusste Personalpolitik und die Verbesserung von Rahmenbedingungen für Eltern, die Vernetzung und Information über bereits vorhandene Angebote sowie deren kontinuierliche Weiterentwicklung.

FH-Präsidentin Prof. Dr. Marion Schick betont: „Die Zertifizierung bestärkt uns auf dem eingeschlagenen Weg zu einer familienfreundlichen Hochschule. Mit den bereits vorhandenen Maßnahmen und den geplanten Ausweitungen machen wir die FH München besonders auch für Menschen attraktiv, die in Familien leben oder dies planen.“

Initiiert von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, wird das Zertifikat jährlich an Unternehmen und Hochschulen verliehen, die eine familienfreundliche Grundorientierung umgesetzt haben und auf der Basis der Analyse von Schwächen und Stärken ihrer familien-

bewussten Personalpolitik eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen anstreben.

Christina Kaufmann

Doppelabschlüsse

FH Trier ermöglicht Studium in Japan und Deutschland – Master mit Doppelabschluss

Im Jahr 2007 bietet die FH Trier ihren Studierenden die Gelegenheit, das innovative deutsch-japanische Doppel-Masterprogramm zu besonderen Vorzugskonditionen zu belegen. Obwohl die Gesamtstudiengebühren regulär 24.000 Euro betragen, wird Studierenden und ehemaligen Studierenden der Fachhochschule Trier die Teilnahme für nur 5.000 Euro zzgl. 670 Euro Aufnahmegebühr angeboten.

Der Studiengang hat im vergangenen Jahr mit 14 internationalen Studierenden an der Asia Pacific University in Beppu (Japan) erstmalig den Betrieb aufgenommen. Fünf der Teilnehmer sind deutsche Studierende. Nach erfolgreichem Abschluss wird den Studierenden ein deutsch-japanischer Doppelabschluss verliehen: Der Master of Engineering in International Material Flow Management – FH Trier, Deutschland und der Master of Science in International Cooperation Policy – Ritsumeikan Asia Pacific University, Japan.

Weitere Informationen zum Studiengang unter:
<http://www.imat-master.com>

FH Trier

Doppelanerkennung des Masterstudiengangs „Medical Engineering“ (FH Jena) und „Biomedical Engineering“ (Technische Universität Katalonien)

Die Rektorin der Fachhochschule Jena, Prof. Dr. Gabriele Beibst und Prof. Dr. Andreas Voß, Dekan des Fachbereichs Medizintechnik/Biotechnologie, haben die Doppelanerkennung des Masterstudiengangs „Medical Engineering“ der FH Jena und des Masterstudiengangs „Biomedical Engineering“ der Technischen Universität Katalonien durch eine entsprechende Vertragsunterzeichnung realisiert.

Die Master-Studierenden der FH Jena haben die Möglichkeit, nach drei regulären Semestern an der FH Jena an die Technische Universität Katalonien (Universitat Politècnica de Catalunya – UPC/Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de Barcelona, School of Engineering of Barcelona – ETSEIB) zu wechseln. Dort absolvieren sie ein weiteres Studiensemester und daran unmittelbar anschließend ihre Masterarbeit. Die FH Jena verleiht den Masterabschluss für die drei regulären Semester an der FH Jena und das Semester der Masterarbeit in Barcelona. Die Technische Universität Katalonien verleiht den zusätzlichen Masterabschluss für ein zusätzliches Studiensemester und die Erstellung der Masterarbeit an der ETSEIB.

Das gleiche Verfahren gilt für die Studierenden der ETSEIB der Technischen Universität Katalonien beim Wechsel an die FH Jena. Damit erhalten die Absolventen beider Hochschulen zwei Masterurkunden, jeweils eine von jeder Hochschule. Der Beginn des Austausch ist zum SS 2008 vorgesehen.

Sigrid Neef

Neue Studiengänge

Master of Insurance (FH Köln)

Ab dem Wintersemester 2007/2008 bietet das Institut für Versicherungswesen der Fachhochschule Köln (IVW) den konsekutiven Studiengang „Master of Insurance“ an. Der betriebswirtschaftlich orientierte Studiengang richtet sich an Absolventen der Wirtschaftswissenschaften mit einem Studienschwerpunkt oder ersten Berufserfahrungen im Versicherungswesen sowie an Mathematiker und Juristen mit dem Berufsziel Versicherungswirtschaft. Besonders begabten Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird ein berufsbegleitendes Studium ermöglicht.

Mit dem zweijährigen Studium eröffnen sich Berufsperspektiven wie beispielsweise Managementfunktionen und Stabsaufgaben in Versicherungsunternehmen, aber auch bei Unternehmensberatungen, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften oder Aktuarien. Angesichts der zunehmenden Komplexität des Versicherungsgeschäfts und des Veränderungsdrucks, der aus den vielfältigen gesetzgeberischen Aktivitäten, Kapitalmarktanforderungen und Marktveränderungen resultiert, ist der Bedarf nach diesen Fachkräften groß.

Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen bei Versicherungsmanagement, Aktuarwissenschaften, Management-Fähigkeiten sowie internationalem Recht und Versicherungsgeschäft. Gleichzeitig wird der „Master of Insurance“ auch durch den besonderen Praxisbezug der Fachhochschulausbildung geprägt. Dazu dienen unter anderem Fallstudien, die in Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen durchgeführt werden, Auslandspraktika oder auch die Beteiligung an Forschungsaktivitäten. Darüber hinaus spielen „Soft Skills“ eine große Rolle, beispielsweise durch ein umfangreiches Mentoringkonzept, durch Teamarbeit oder durch Einführung in das Projektmanagement.

Als Kooperationspartner für den Masterstudiengang konnten bereits national und international operierende Versicherer wie die AXA-Gruppe, Converium, die ERGO-Gruppe, die Gothaer, die Provinzial Rheinland und die Zurich Group sowie für die Branche tätige Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen wie KPMG, psychonomics, Aon und Assekurata gewonnen werden.

Monika Probst

Weiterbildung

Weiterbildungsverbund zwischen der FH Lausitz und der Brandenburgischen Ingenieurkammer

Die Brandenburgische Ingenieurkammer (BBIK) in Potsdam und die Fachhochschule Lausitz (FHL) haben ihre Zusammenarbeit in einem Rahmenvertrag zum weiteren Aufbau von Prüflaboren zur Ausbildung und Prüfung von bauaufsichtlich anerkannten Sachverständigen in Cottbus festgeschrieben. Die Zusammenarbeit der BBIK und der FHL fördert das Ziel, sachkundige Ingenieure auszubilden, die eine hohe Sicherheit für Personen in Gebäuden gewährleisten. Praktisch umgesetzt wird die Zusammenarbeit seitens der Hochschule durch den Studiengang Versorgungstechnik im Fachbereich Architektur/Bauingenieurwesen/Versorgungstechnik.

Die theoretische Ausbildung erfolgt in Potsdam und an der Fachhochschule Lausitz in Cottbus, wo auch die praktischen Prüfungen abgenommen werden. Die an der Hochschule vorhandenen Prüfeinrichtungen zeichnen sich durch eine große Variabilität und besondere Praxisrelevanz aus. Sie ermöglichen es, vielfältige Situationen darzustellen, die der angehende Sachkundige beherrschen muss.

Die FHL bietet seit dem Jahr 2005 erfolgreich ein Weiterbildungsseminar an, das sich an zukünftige Sachverständige richtet. Mit den „Versorgungstechnischen Gesprächen“, einer Vortragsveranstaltung im Bereich technische Gebäudeausrüstung und Kommunaltechnik, veranstaltet der Studiengang Versorgungstechnik seit Jahren eine kostenlose Weiterbildung für Studierende und Berufstätige mit auswärtigen Erfahrungsträgern. Für technische Gebäudeausrüstung und Kommunaltechnik ist der Standort Cottbus an der FHL die einzige Ausbildungsstätte im Land Brandenburg. Neben aktiver Teilnahme an nationaler und internationaler Normungsarbeit, Forschung und Beratung für die Region ist die Mitwirkung des Studienganges Versorgungstechnik bei der Ausbildung und Prüfung von Sachverständigen in Brandenburg eine weitere positive Tätigkeit.

Weitere Informationen erteilt: Prof. Dr. Winfried Schütz, Studiendekan Versorgungstechnik an der Fachhochschule Lausitz, wschutz@ve.fh-lausitz.de



Einigung im Hochschulpaket 2020 erreicht

Bund und Ländern haben sich im Dezember 2006 einstimmig über die Eckpunkte für die Ausgestaltung des Hochschulpaktes 2020 geeinigt. Der Hochschulpaket ist notwendig, da den Prognosen zufolge in den kommenden Jahren die Gesamtzahl der Studenten von zwei auf 2,7 Millionen steigen und 2014 ihren Höhepunkt erreichen wird. Er beruht auf den beiden Programmlinien „Lehre“ und „Einführung von Programmpauschalen für die DFG“: In der Säule „Lehre“ verpflichten sich die Länder bis zum Jahr 2010 zur Aufnahme von ca. 90.000 zusätzlichen Studienanfängern. Der Bund stellt hierfür 565 Mio. Euro bis 2010 zur Verfügung. Die Kosten werden mit 22.000 Euro je zusätzlichem Studienplatz verteilt auf vier Jahre kalkuliert, die zur Hälfte vom Bund finanziert werden.

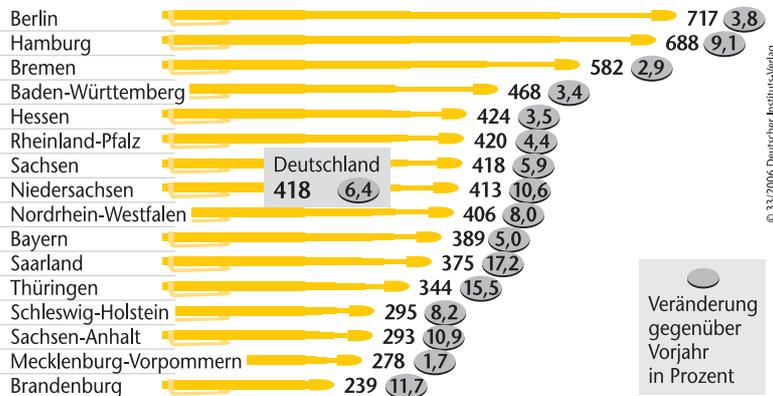
Die deutschen Hochschulen müssen sich in ihren Forschungsleistungen im internationalen Vergleich noch stärker profilieren. Forschungsintensität und -exzellenz müssen auch dann gesteigert werden, wenn ein weiterer Anstieg an Studierenden die Hochschulen vor zusätzliche Herausforderungen stellt. Dem wird mit der zweiten Säule des Hochschulpaktes „Einführung von Programmpauschalen“ (Overhead) Rechnung getragen.

1. Programmlinie Lehre

Die Verteilung der Mittel unter den Ländern erfolgt in den Jahren 2007 und 2008 über den so genannten Königsteiner Schlüssel. Die Länder stellen hierzu die Gesamtfinanzierung sicher. Ab dem Jahr 2009 wird für den gesamten Förderzeitraum „spitz“ abgerechnet auf der Grundlage der gegenüber 2005 zusätzlich aufgenommenen Studienanfänger. Damit wird gewährleistet, dass die Gelder des Bundes letztendlich dorthin fließen, wo zusätzliche junge Menschen ihr Studium aufnehmen.

Hochschulen: Akademikerschmiede Berlin

Absolventen je 100.000 Einwohner im Alter von 15 bis 65 Jahren im Jahr 2004



Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Sonderregelungen bestehen für die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt und für die Stadtstaaten:

- Die neuen Länder erhalten angesichts ihrer demographischen Besonderheiten in den Jahren 2007 bis 2010 eine Pauschale von insgesamt 15% der vom Bund jährlich zur Verfügung gestellten Mittel dieser Säule. Im Gegenzug verpflichten sie sich, die Studienanfängerzahlen auf der Basis des Jahres 2005 auch in den Folgejahren sicherzustellen.
- Die Länder Bremen und Hamburg erhalten zusammen 3,5% der vom Bund zur Verfügung gestellten Mittel unter der Voraussetzung, dass die Studienanfängerzahlen auf der Basis des Jahres 2005 erhalten bleiben. Darüber hinaus gehende Studienanfängerzahlen werden wie die der anderen Länder finanziert.
- Berlin, das seit vielen Jahren weit über den eigenen Akademikerbedarf hinaus ausbildet, erhält eine Pauschale von 4% der jährlich vom Bund zur Verfügung gestellten Mittel

erhalten soll. Dafür soll Berlin 19.500 Studienanfängerplätze dauerhaft erhalten.

Bei der Verwendung der Fördermittel werden die Länder besondere Schwerpunkte setzen, z. B. bei der Erhöhung des Anteils der Studienanfängerplätzen an Fachhochschulen, beim Ausbau des Frauenanteils bei Professuren oder bei der Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien („Lecturer“).

2. Programmlinie Overhead

Mit der zweiten Säule des Hochschulpaktes „Einführung von Programmpauschalen“ (Overhead) wird über den Einstieg in die Vollkostenfinanzierung von Forschungsprojekten die universitäre Forschung nachhaltig gestärkt. Dabei sollen von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekte ein Plus von 20% der Fördersumme erhalten. In den Jahren 2007 bis 2010 trägt der Bund die anfallenden Finanzierungskosten zu 100%. Der Overhead wird ab 2007 für Sonderforschungsbereiche, Forschungszentren, Graduiertenkollegs gewährt, ab dem Jahr 2008 auch für sonstige neue DFG-geförderte Forschungsvorhaben.

BLK-Kommission

Überschätzung der eigenen Möglichkeiten

Lieber Herr Kollege Mischke, ich stimme Ihrem Kommentar und auch dem Kommentar unserer Kollegen von der FH Frankfurt voll zu. Es ist wohlthuend zu hören und zu lesen, dass es neben der scheinbar immer größer werdenden Flut von Schaumschlägern auch noch Kollegen gibt, die offensichtlich noch alle ihre Tassen im Schrank haben...

Ich bin zwar selbst nicht Psychologe, dennoch: Mir scheint, dass viele unserer Kollegen „misserfolgsmotiviert“ (Fachausdruck) sind. Solche Kollegen neigen bei zunehmenden Wahrnehmungsstörungen zur Überschätzung der eigenen Möglichkeiten... Man sollte sich vielleicht besser an alte Volkswisheiten erinnern: „Schuster, bleib bei Deinen Leisten!“

Als Volkswirt beobachte ich die Entwicklung an unseren Fachhochschulen seit einigen Jahren mit wachsendem Unbehagen: Ich fürchte, dass wir es in den nächsten Jahren verstärkt mit dem Problem der „adversen Auslese“ zu tun bekommen werden: Nicht die Hochschulen mit den besseren Angeboten und den besseren Konzepten, sondern die „billigen Jakobe“ (mit „softigen“ Anforderungen) unter den Hochschulen werden wegen der bei Akkreditierungen nach wie vor fehlenden Mindeststandards für einige Jahre das Rennen machen – zu unserem „Trost“ (?) aber sicher nicht für immer: Die „Softies“ werden über kurz oder lang als solche enttarnt werden...

Prof. Dr. Willy Frank,
fon+fax 09561-319173,
www.fh-coburg.de/frank
1409 Z

Was macht Fachhochschulen zu Hochschulen?

Brauchen Fachhochschulen einen Ph.D.? Kann man diese Frage rasch mit ja oder nein beantworten? Nein! Warum nicht? Weil es sich um eine überaus differenzierte Fragestellung handelt, hinter der sich sehr Grundsätzliches verbirgt. Zum Glück kommt dies auch in den Leserbriefen zum Thema in der DNH zum Ausdruck. Wichtig scheint mir zunächst, dass Befürworter und die, die den Ph.D. ablehnen, Ansichten vertreten, die jeweils ihre eigene Berechtigung haben, denn die Frage nach den Zielen, die an einer Bildungseinrichtung verfolgt werden, kann unterschiedlich beantwortet werden. Das was und wie von Lehre und Forschung an Fachhochschulen ist an Universitäten nicht kopierbar, weil die dort tätigen Professoren in aller Regel keinerlei betriebliche Berufserfahrung besitzen. Praxisorientiertes Fachwissen ist wichtig und zwar jetzt und in Zukunft. Was macht Fachhochschulen aber zu Hochschulen? Nicht die Vermittlung von aktuellem und hochwertigem Fachwissen, sondern die Vermittlung wissenschaftlicher Kompetenzen, zu denen vor allem methodische Kompetenzen zu rechnen sind. Alles andere könnten nichtwissenschaftliche Einrichtungen auch tun. Hochschulen sind Hochschulen, weil sie per definitionem wissenschaftlich sind. Ich bin nicht als Dozent berufen worden, sondern als Professor und ich arbeite nicht an einer Schule, sondern an einer Hochschule. Fachhochschulen sind eine neuartige Erweiterung der Hochschullandschaft und schöpfen ihre Berechtigung u. a. aus der anwendungsorientierten Wis-

senschaftlichkeit mit aktiver Forschungstätigkeit der Professoren. Theorie und Praxis sind keine Gegensätze, sondern eine Einheit. Genau diese Einheit bilden Fachhochschulen ab, was ihren besonderen Reiz ausmacht.

Grundlagenforschung an Universitäten ist ebenfalls wichtig, weil ich als Professor an einer Fachhochschule von diesen Erkenntnissen profitiere. Halten wir fest: Die Idee der Hochschule in Form der Fachhochschule hat ihre Berechtigung. Fachhochschulen sind Hochschulen und unterliegen mittlerweile den Vereinbarungen des Bologna-Prozesses. Wenn aber der Bologna-Prozess gilt, ob man ihn nun mag oder nicht, dann gehören dazu der Bachelor, der Master und der Ph.D. Wer den Ph.D. dabei ausschließt, geht nach meiner Einschätzung freiwillig in die zweite Liga der Hochschulen. Das gefällt mir persönlich überhaupt nicht, wenn ich eine Chance sehe, erstklassig zu sein. Dass man in dieser Dynamik nicht die Qualität unserer Studierenden und unsere eigene außer acht lassen darf, versteht sich von selbst. In der Praxis wird das Modell der FH dadurch beeinträchtigt, dass wir nicht immer die leistungsfähigeren Studierenden eines Jahrgangs für die Hochschule gewinnen können. Ein Grund dafür könnte sein, dass wir diesen im Moment nur auf Umwegen die Promotion anbieten, weil wir „am Tropf der Universitäten hängen“, was diese mitunter ausnutzen, um unliebsame Konkurrenz abzuweisen. Meine Botschaft lautet daher: Wenn wir den Ph.D. einführen, dann richtig! Setzen wir uns fundiert mit dem Ph.D. auseinander, prüfen wir uns sehr kritisch, welche Voraussetzungen notwendig sind, ihn qualitativ hochwertig an den Fachhochschulen anzubieten und führen wir den Ph.D. ein, wenn wir es wirklich wollen, verantworten können und Gelegenheit dazu erhalten, sonst nicht. Potemkinische Dörfer gibt es in Deutschland bereits genug.

Prof. Dr. rer. pol. Thomas Stelzer-Rothe
Fachhochschule Südwestfalen

Neue Bücher von Kollegen

Technik | Informatik | Naturwissenschaften

Simulink

Grundlagen und Beispiele
F. Grupp und F. Grupp
(FH Würzburg-Schweinfurt)
Oldenbourg-Verlag: 2007

Grundlagen der Informatik

Praktisch – Technisch – Theoretisch
H. Herold, B. Lurz und J. Wohlrab
(FH Nürnberg)
Verlag Pearson Studium: 2006

Linux/Unix-Kurzreferenz

Der Crashkurs für Profis
H. Herold (FH Nürnberg)
Addison-Wesley: 2006

Kühlen und Gefrieren von Lebensmitteln

Leitfaden für den Praktiker
H.-A. Kurzhals (HS Bremerhaven)
BEHR'S Verlag: 2007

Pneumatic Drives

System Design, Modelling and Control
P. Beater (FH SWF)
Springer Verlag 2007

Betriebswirtschaft | Wirtschaft

Kleine und mittelgroße Unternehmen in Polen und Deutschland

Finanzierung, Internationalisierung, Strukturwandel
herausgegeben von H. H. Bass (HS Bremen) und E. Gostomski (Universität Danzig)
Universitätsverlag Danzig: 2006

Landwirtschaftliche Betriebslehre

Grundwissen Bachelor
J. Braun (FH Südwestfalen) und S. Dabbert (Uni Hohenheim)
Verlag Eugen Ulmer: 2006

Kompakt-Training E-Business

B. Ebel (FH Bonn-Rhein-Sieg)
Kiehl Verlag: 2007

Wirtschaftskommunikation

Reihe: Das Kompendium
S. Fermers, FHTW Berlin
Merkur Verlag: 2006

Leistungserstellungs- und Finanzierungsprozesse

Ganzheitliches Management Band 4
herausgegeben von U. Gonschorrek und W. Hoffmeister (HS Darmstadt)
Berliner Wissenschaftsverlag: 2007

Risikomanagement

T. Wolke (FH Wirtschaft Berlin)
Oldenbourg Verlag: 2007

Recht | Soziologie | Kultur

Wirtschaftsprivatrecht

Rechtliche Grundlagen wirtschaftlichen Handelns
10. neu bearbeitete Auflage
P. Müssig (FH Frankfurt)
C.F. Müller Verlagsgruppe Hüthig – Jehle – Rehm: 2007

Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz

4. Auflage
S.M. Litzcke und H. Schuh (Niedersächsische FHVR)
Springer: 2007

Neuberufene

Bayern

Prof. Ralph **Ammer**, Digitale Medien, FH München



Prof. Dr. Robert **Goecke**, Informationstechnologie, FH München

Prof. Peter **Naumann**, Industriedesign, FH München

Prof. Dr. Bärbel **Stein**, Betriebswirtschaftslehre/Rechnungswesen & Controlling, FH Amberg-Weiden

Berlin

Prof. Dr. Immelyn **Domnick**, Geoinformation, Kartografie, Geografie, TFH Berlin



Prof. Dr. Holger **Erchinger**, Allgemeine BWL, insbesondere Externes Rechnungswesen, FHW Berlin

Prof. Dr.-Ing. Helmut W. **Jung**, Allgemeine BWL, insbesondere Marketing, FHW Berlin

Prof. Bettina **Kitzing**, Veranstaltungsgestaltung, TFH Berlin

Prof. Dr. Agathe **Merceron**, Medieninformatik, TFH Berlin

Prof. Dr. Andrea **Pelzeter**, Facility Management, FHW Berlin

Hamburg

Prof. Dr. Dieter **Röh**, Rehabilitation, klinische Sozialarbeit, HAW Hamburg



Prof. Jürgen **Vollmer**, Digitale Informationstechnik und Kommunikationstechnik, HAW Hamburg

Hessen

Prof. Dr. Isabella **Anders-Rudes**, Wirtschaftsprivatrecht, insbesondere Internet- und Onlinerecht, FH Frankfurt

Prof. Dr. Wolfgan, **Ruppel**, Fernsehtechnik und elektronische Medien, FH Wiesbaden

Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. Volker **Nikich**, Physik, Technische Informatik und Beleuchtungstechnik, FH Köln

