



Thomas Stelzer-Rothe Mythos W-Besoldung?

Matthias Schmieder

Internationaler Wettbewerb um die besten Wissenschaftler

Helmut Wienert Lehrgeld zahlen lohnt sich!

Hans Paul Prümm Juristische Bachelor-Ausbildung an Fachhochschulen

Günter J. Friesenhahn, Heike Strohe, Agnieszka Szmalec
Bachelor Soziale Arbeit: Professionell, kompakt, flexibel

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst

MOTIVATION W-BESOLDUNG ?



Neue Bücher von Kollegen

Technik | Informatik | Naturwissenschaften

Introduction to Cryptography – Principles and Applications

2. Auflage, H. Delfs und H. Knebl (Georg-Simon-Ohm-HS Nürnberg) Springer Verlag: 2007

Datenbanksysteme: Theorie und Praxis mit Oracle und MySQL

H. Faeskorn-Woyke, B. Bertelsmeier, P. Riemer, E. Bauer (FH Köln) Pearson-Studium: 2007

Physik – Formelsammlung für Ingenieure und Naturwissenschaftler

P. Kurzweil, B. Frenzel (beide FH Amberg-Weiden) und F. Gebhard (Univ. Marburg), Vieweg: 2008

Powders and Bulk solids – Behaviour, Characterization, Storage and Flow

D. Schulze (FH Wolfenbüttel) Springer: 2007

Praxisbeispiele für Einwirkungen nach neuen Normen

herausgegeben von C. Seiler und Ö. Bucak (HS München) Bauwerk Verlag: 2007

Keine Angst vor Microsoft Access 2007 Datenbanken verstehen, entwerfen und entwickeln

A. Stern (FH OOW) Microsoft Press: 2008

Elektronik für Entscheider

M. Winzker (FH Bonn-Rhein-Sieg) Vieweg: 2007

Betriebswirtschaft | Wirtschaft

Praxiswissen BWL

H. Geyer (FH Jena), Haufe Verlag: 2007

BWL kompakt – Die 100 wichtigsten Fakten

H. Geyer (FH Jena), Haufe Verlag: 2007

Value Based Management and Discounted Cash Flow-Ansätze

Eine verfahrens- und aufgabenorientierte Einführung
T. Hagenloch (HS Merseburg), Books on Demand GmbH, Norderstedt: 2007

Organisation: In Aktualität und Tradition

K. J. Heimbrock (HS Merseburg) Shaker Verlag: 2007

Personalführung – leicht verständlich!

B. Lieber (HS Coburg), utb: 2007

Beiträge zu aktuellen Finanzmarktthemen

herausgegeben von B. Streit (HS Merseburg), Shaker Verlag: 2007

Prozessorganisation

2. Auflage, R. Wilhelm (HS Merseburg) Oldenbourg Verlag: 2007

Recht | Soziologie | Kultur

Theoriebuch Marte Meo

P. Bündner (FH Düsseldorf) Eigenverlag Köln: 2007

Antidiskriminierungsrecht

Handbuch für Lehre und Beratungspraxis, Mit Lösungsbeispielen für typische Fallgestaltung
T. Degener, S. Dern, H. Dieball, D. Frings, D. Oberlies und J. Zinsmeister (FH RWL Bochum) Fachhochschulverlag: 2007

Konzeptentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit

herausgegeben von U. Deinet (FH Düsseldorf) und B. Sturzenhecker (FH Kiel) Juventa Verlag: 2007

Accountability in Poverty Reduction Strategies:

The Role of Empowerment and Participation
W. Eberlei, (FH Düsseldorf) World Bank Social Development Paper, Washington D.C.: 2007

Stakeholder Participation in Poverty Reduction

herausgegeben von W. Eberlei (FH Düsseldorf), INEF-Report 86, Duisburg: 2007

Lohndumping und neue Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit

herausgegeben von R. Enggruber und U. Mergner (FH Düsseldorf) Frank und Timme: 2007

Chancengleichheit herstellen – Vielfalt gestalten

herausgegeben von V. Fischer (FH Düsseldorf), Frank und Timme: 2007

Zuwanderung – eine Chance für die Familienbildung

V. Fischer, D. Krumpholz und A. Schmitz (FH Düsseldorf) Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW: 2007

Basiswissen Reiserecht

Grundriss des Reisevertrags- und Individualreiserechts
E. Führich (HS Kempten) Verlag Vahlen/Beck: 2007

Dionysos kann nicht sterben

Theater in der Gegenwart
I. Hentschel (FH Bielefeld) Lit Verlag: 2008

Soziale Arbeit

Wirkungsforschung in der Kinder- und Jugendhilfe
herausgegeben von T. Hermsen und M. Macsenaere (Kath. FH Mainz) EOS-Verlag: 2007

Zurück zur Armutspolizey? – Soziale Arbeit zwischen Hilfe und Kontrolle

herausgegeben von R. Knopp und T. Münch (FH Düsseldorf) Frank und Timme: 2007

Studieren lernen – Arbeits- und Lerntechniken, Prüfungen und Studienarbeiten

S. Litzcke (FH Hannover) und R. Linssen (FH Bund) Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung: 2007

Ist der deutsche Sozialstaat gerecht?

E. Oschek (FH Düsseldorf) Frank und Timme: 2007

Anleitung zur Anfertigung von Praktikums-, Seminar- und Diplomarbeiten sowie Bachelor- und Masterarbeiten

7. aktualisierte Auflage
G. A. Scheld (FH Jena) Fachbibliothek Verlag: 2007

Anna Blume ist rot

herausgegeben von I. Sonnen (FH Düsseldorf) Queredo-Verlag: 2008



Krankenhausärzte und Lokomotivführer haben uns gezeigt: Einheitliche finanzielle Beschäftigungsbedingungen sind vorbei, eine Diversifizierung der Vergütungsentwicklung nach Aufgaben steht an!

AUCH PROFESSOREN SIND LOKOMOTIVFÜHRER!

Professorinnen und Professoren haben in den letzten Jahren immer mehr Aufgaben geschultert: Entwicklung neuer Bachelor- und Master-Studiengänge, Intensivierung der Forschung, gestiegene Prüfungsbelastung als Folge der Modularisierung, Umstellung auf neue Medien in der Lehre, Verbesserung der Studierendenbetreuung, Bewältigung des Studierendenberges, ...

Die Vergütung ist seit August 2004 nominell unverändert. Seitdem betrug die Inflation etwa 7,3%. Als 2003 Weihnachts- und Urlaubsgeld in das Belieben der Länder gestellt wurden, haben diese beides rasch reduziert und zumeist ganz abgeschafft – eine Gehaltskürzung um etwa 7,7%. Gegenüber diesem Einkommensverlust von 15% nehmen sich die aktuellen Erhöhungen einiger Länder, die seit der Föderalismusreform 2006 nun komplett für die Besoldung zuständig sind, bis maximal 3% lächerlich aus. Hinzu kommt, dass bei der W-Besoldung in vielen Hochschulen selbst für gut evaluierte Kolleginnen und Kollegen keine Zulagen oder nur solche gezahlt werden können, die deutlich unter dem früheren C2-Gehalt liegen – vom früheren C3 ganz zu schweigen. Die Absenkung der Pensionen von 75% auf 71,75% bei zusätzlicher Streckung der Mindestzeiten fällt da schon fast nicht mehr auf.

Viele von uns haben diese Sparmaßnahmen, die – mit Ausnahme der verunglückten W-Besoldung – dem gesamten öffentlichen Dienst auferlegt wurden, vor dem Hintergrund der zerrütteten Staatsfinanzen aus Solidarität mit der Gesellschaft zähneknirschend mitgetragen – wir sind ja schließlich nicht des Geldes wegen an die Hochschulen gegangen. Unsere Motivation wurde dadurch allerdings kaum gesteigert. Schlimmer ist: Qualifizierte Führungskräfte aus der Praxis, die wir für Professuren an Fachhochschulen gewinnen müssen, bewerben sich nicht mehr oder ziehen ihre Bewer-

bung zurück, sobald sie über die finanziellen Rahmenbedingungen aufgeklärt werden. Dies wird noch verstärkt, weil durch den Verlust an Eigenständigkeit, den Druck auf den Erwerb von Drittmitteln und die Einführung hierarchischer Strukturen eine Professur auch sonst an Attraktivität verloren hat.

Damit wird es für unsere Hochschulen immer schwieriger, Gesellschaft und Wirtschaft die qualifizierten Absolventen bereitzustellen, die sie – zu Recht! – erwarten. Und das zu einem Zeitpunkt, in dem der Studierendenberg mit vielen Neuberufungen erst noch vor uns liegt!

Wenn Bildung und Wissenschaft wirklich die einzigen Ressourcen sind, die unserem Land zur Verfügung stehen, und wir die „Lissabon-Strategie“, die Europa zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt“ machen soll, ernst nehmen, kann die Lokomotive Deutschland nur in Fahrt kommen, wenn die finanziellen Rahmenbedingungen für unsere Hochschulen und insbesondere für die sie tragenden Professorinnen und Professoren entscheidend verbessert werden. Der *h1b* hat 2007 gefordert, die Besoldungsgruppe W2, die – ohne Zulagen – dem Endgrundgehalt eines Studienrates entspricht, ersatzlos zu streichen. Allein das Gehalt von W3 kann einer Professur gerecht werden, Differenzierungen – nach oben! – sind über Zulagen möglich.

Doch dies wird nicht genügen: Es ist abzusehen, dass die Sparzwänge für den öffentlichen Dienst weiter andauern. Hochschulen – zumal die Fachhochschulen – können ihrer Rolle als Fundament unserer Wissens- und Industriegesellschaft nur gerecht werden, wenn sie von der allgemeinen – negativen – Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes abgekoppelt werden. Wir müssen daher mit den verantwortlichen Ländern intensiv ausloten, wie für den Hochschulbereich eine eigene, an den Aufgaben orientierte Besoldungsentwicklung ermöglicht werden kann.

Ihr
Nicolai Müller-Bromley



- 03** Leitartikel
Auch Professoren sind Lokomotivführer!

Motivation W-Besoldung?

- 08** Mythos W-Besoldung?
Thomas Stelzer-Rothe
- 16** Internationaler Wettbewerb um die besten Wissenschaftler
Matthias Schmieder
- 20** Lehrgeld zahlen lohnt sich!
Helmut Wienert
- 24** Juristische Bachelor-Ausbildung an Fachhochschulen
Hans Paul Prümm
- 32** Bachelor Soziale Arbeit: Professionell, kompakt, flexibel
Günter J. Friesenhahn, Heike Strohe, Agnieszka Szmalec

hfb-Aktuell

- 06** Hochschul- und Besoldungsrecht nach der Föderalismusreform
- 06** Auswirkungen der Hochschulreform für den Hochschulbereich
- 07** Fachhochschulen der Schweiz in Aufbruchstimmung



Ministerialdirigent Dr. Joachim Welz, Vorsitzender des Hochschulausschusses der KMK

- 13** FH Kiel erhält Europäisches Qualitätssiegel für „Internationale Mobilität“
- 13** FH Osnabrück siegt mit dem Field Robot Event beim Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“
- 14** Projektreihe „Energiegarten®“ an der FH Erfurt von UNESCO ausgezeichnet
- 15** Hochschulpartnerschaft zwischen der FH Ansbach und der chinesischen Shandong University of Science and Technology (SUST) in Qingdao

FH-Trends

- 15** FH München kooperiert mit Hanoi
- 15** Mehr als ein Weihnachtsgeschenk: Firma übernimmt sämtliche Studienbeiträge für 6 Studenten
- 19** FH Wiesbaden weiht „Virtual Classroom“ ein
- 19** Wissenschaftskommunikation durch Kunst und Gestaltung
- 23** 40.420 Euro für systematische Innovationsmanagementforschung bei deutschen und chinesischen Mittelständlern
- 28** FH Köln und GAG Immobilien AG suchen gemeinsam Wege für den Wohnungsbau im 21. Jahrhundert
- 28** Effiziente Kooperation von Druckindustrie und Hochschule München
- 29** Commerzbank fördert Nürnberger Fachhochschule
- 29** FH Frankfurt erforscht älter werdende Gesellschaft und die Auswirkungen

Foto: Dorrit Loos

Hochschul- und Besoldungsrecht nach der Föderalismusreform

Die Vorsitzenden der *h/b*-Landesverbände trafen sich am 9. und 10. November 2007 in Hannover, um über die Zukunft der Fachhochschulen nach der Föderalismusreform zu diskutieren. Hierzu führten sie ein Gespräch mit Herrn Ministerialdirigent Dr. Joachim Welz, dem Vorsitzenden des Hochschulausschusses der Kultusministerkonferenz und Leiter der Hochschulabteilung im Kultusministerium Sachsen-Anhalt.

Glaubt man den Aussagen der Politiker in Bund und Ländern, haben alle Beteiligten durch die Föderalismusreform gewonnen. Aber haben auch die Hochschulen gewonnen? Hieran bestehen begründete Zweifel, anders wäre die einhellige Ablehnung der Reform durch die Hochschulseite nicht erklärbar. Es

droht die Zersplitterung der Hochschullandschaft und der Vergütungsstrukturen, denn die Länder sind nach der Reform für die Hochschulgesetzgebung mit Ausnahme der Abschlüsse und der Zulassung jeweils für ihren Bereich allein zuständig, und sie regeln Besoldung und Versorgung ihrer Beamten und damit auch der beamteten Professorinnen und Professoren in eigener Verantwortung. Die Einführung der W-Besoldung muss als Sparreform bezeichnet werden. Nach der Föderalismusreform droht durch die Konkurrenz der Länder eine weitere Spirale nach unten einzusetzen. Das Beispiel der Kürzung und anschließenden Streichung der jährlichen Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) hat die drohende Perspektive eindringlich vor Augen ge-

führt. Dagegen geht die Kultusministerkonferenz von steigenden Besoldungsausgaben aus, da nach Einführung der W-Besoldung nicht nur die Universitäten, sondern auch die Fachhochschulen Berufungszulagen gewähren und Bleibeverhandlungen führen können. Die Länder sind sich darin einig, dass sie stärker zusammenarbeiten müssen. Hierzu wird ein Katalog erarbeitet, der Themen behandeln wird, die die Mobilität von Studierenden und Lehrenden betreffen. Für die Lehrenden ist hier vor allem an eine möglichst einheitliche Regelung der Beamtenversorgung zu denken.

Die Diskussion der *h/b*-Landesvorsitzenden zeigte vor allem eines: Je größer der Handlungsspielraum der Länder und der Hochschulen, desto größer der Bedarf an Koordinierung und Abstimmung. Diesen Bedarf wollen die Vorsitzenden durch eine Intensivierung der Kommunikation decken.

Hubert Mücke

Auswirkungen der Föderalismusreform für den Hochschulbereich

Künftig darf der Bund nur noch in den Bereichen „Hochschulzulassung“ und „Hochschulabschlüsse“ eigene Regelungen treffen (Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG). Eine Zustimmung des Bundesrats ist insoweit nicht erforderlich. Die Länder können von den betreffenden Bundesgesetzen abweichende eigene Regelungen erlassen (Art. 84 Abs. 1 Satz 2 GG). Alle anderen Bereiche des Hochschulrechts, zum Beispiel Aufgaben und Struktur von Hochschulen und Hochschulpersonal, bleiben künftig ausschließlich der Gesetzgebungskompetenz der Länder vorbehalten.



Nicolai Müller-Bromley, Präsident des *h/b*, links neben Ministerialdirigent Dr. Joachim Welz, Vorsitzender des Hochschulausschusses der KMK

Foto: Dorit Loos

Die derzeit geltenden hochschulrechtlichen Regelungen im HRG und in den Landeshochschulgesetzen bleiben aber zunächst bestehen. Bis der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz für Fragen der Hochschulzulassung und der Hochschulabschlüsse Gebrauch gemacht hat, bleiben das HRG und die darauf basierenden Landesgesetze in Kraft. Erst ab dem 1. August 2008 können die Länder in jedem Fall, also unabhängig von Gesetzgebungsaktivitäten des Bundes, von den Vorgaben des HRG abweichende Hochschulgesetze erlassen (Art. 125 b Abs. 1 GG).

Professorenbesoldung

Der Bund ist nun nur noch für die Regelung der Statusrechte und -pflichten (Begründung und Beendigung von Beamtenverhältnissen, Abordnungen und Versetzungen von Beamten zwischen den Ländern etc.) von Landesbeamten zuständig. Die Besoldung und Versorgung von Landesbeamten wird dagegen künftig allein von den Ländern bestimmt.

Forschungsförderung

Die Gemeinschaftsaufgabe Forschungsförderung bleibt erhalten (Art. 91 b GG). Die Max-Planck-Gesellschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft, Institute der Leibniz-Gemeinschaft sowie die DFG werden damit weiterhin gemeinsam von Bund und Ländern finanziert.

Finanzhilfen des Bundes an die Länder

Der Bund kann sich auch im Bereich der Lehre an der Finanzierung der Hochschulen beteiligen: Art. 91 b Nr. 2 GG sieht als weitere Gemeinschaftsaufgabe die „Förderung von Vorhaben der Wissenschaft ... an Hochschulen“ vor. Der Begriff „Wissenschaft“ umfasst auch die Lehre. Daher können Programme wie beispielsweise der Hochschulpakt auf diese Vorschrift gestützt werden. Entsprechende Fördermaßnahmen bedürfen allerdings der Zustimmung sämtlicher Bundesländer.

DFG

Fachhochschulen der Schweiz in Aufbruchstimmung

Am 25. Oktober 2007 besuchte das Bundespräsidium des *h/b* die Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW. Der Direktor der School of Engineering, Prof. Dipl. El. Ing. ETH Martin V. Künzli, sowie der Leiter des Instituts für Mechatronische Systeme, Prof. Dr.-Ing. Hans Wernher van de Venn, präsentierten eine Fachhochschule mit eindrucksvoller Professionalität. An den Fachhochschulen der Schweiz herrscht Aufbruchstimmung, kein Gedanke an Vernachlässigung von Gebäuden und Personal, kein Gedanke an Hochschulen als Spielwiese für politische Ambitionen.

Dabei sind die Aufgaben der Fachhochschulen in der Schweiz und in Deutschland vergleichbar, die Ausstattung ist es nicht. Die Aufwendungen für die Lehre werden mit Kopfpauschalen abgegolten. Je nach Studiengang erhält die Hochschule zwischen 20.000 CHF und 50.000 CHF pro Student und Jahr. Der Bund trägt ca. 1/3 der Kosten, den Rest bezahlen die Wohnsitzkantone der Studierenden und der Trägerkanton. Zusätzlich zahlt der Trägerkanton Beiträge der Grundausstattung für Forschung und Entwicklung. Die Beiträge werden Anfang des Jahres festgelegt und bilden ein Globalbudget. Weiterbildung und Dienstleistungen müssen nach Vollkostenrechnung abgerechnet werden. Trotzdem werden die Angebote der insgesamt 28 Institute der Hochschule von den Unternehmen nachgefragt und auch bei der Einwerbung staatlicher schweizer Drittmittel, aber auch EU-Drittmittel, kann die Hochschule mit Universitäten erfolgreich konkurrieren. Der Grund ist unter anderem in der guten personellen Ausstattung zu suchen: Auf einen Lehrenden kommt ein wissenschaftlicher Mitarbeiter. So erreicht die Forschung ein hohes

Maß an Kontinuität. Anders als in Deutschland wurde von Anfang an Technologie Transfer und anwendungsbezogene Forschung als Aufgabe der Fachhochschulen festgeschrieben. In den Instituten sind fest angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter, die in der Regel promoviert sind, beschäftigt und so genannte Assistierende, also FH-Absolventen ohne Berufserfahrung, die für ein bis zwei Jahre am Institut tätig sind. Hochschullehrer, die in den Instituten forschen, werden von den Lehraufgaben weitgehend freigestellt. Der Anteil der mindestens zu erbringenden Lehrleistung liegt bei 20 Prozent. Das vom deutschen Wissenschaftler van der Venn geleitete Institut für mechatronische Systeme beschäftigt 20 ständige Mitarbeiter: Professoren, wissenschaftliche und technische Mitarbeiter sowie Assistenten. Es bearbeitet eigene Forschungsvorhaben, übernimmt Auftragsforschung und erbringt Lehrleistung.

Und was verdient der Professor an einer Fachhochschule in der Schweiz? In Deutschland kann er mit einem Jahreseinkommen rechnen, das zwischen 43.179,36 Euro (W2 Ost) und 46.680,36 Euro (W2 West) in der Grundvergütung liegt. Die Vergütung in der Schweiz ist alters-, nicht aber fächerabhängig und liegt zwischen 67.000,- und 110.000,- Euro, allerdings im Angestelltenverhältnis. Es lohnt sich also, einen Blick ins benachbarte Ausland zu richten. Einige Berufsgruppen machen es vor. Sie suchen vermehrt nach einer beruflichen Perspektive im Ausland. Aber, hatte die Politik mit der Einführung der W-Besoldung nicht die Rückkehr von Wissenschaftlern nach Deutschland und die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Hochschulen gegenüber ausländischen erreichen wollen?

Hubert Mücke

Mythos W-Besoldung?



Thomas Stelzer-Rothe

Prof. Dr. rer. pol. Thomas Stelzer-Rothe ist Inhaber einer Professur für Betriebswirtschaftslehre insbesondere Personalmanagement an der FH-SWF, Hochschule für Technik und Wirtschaft, Abt. Hagen, Mentor in der hochschuldidaktischen Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen und Vizepräsident des Hochschullehrerbund-Bundesvereinigung e.V.

Hochschulen sind Organisationen, die das noch nicht Gedachte denken sollen und das noch nicht Gemachte machen sollen und damit Innovationen anregen und Entwicklungen ermöglichen. Sie sollten Bedingungen bieten, die diesem Gedanken förderlich sind. Solches wird sicher im weiteren Sinne durch den Artikel 5 Abs. 3 des Grundgesetzes (Freiheit der Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre) intendiert. Die Erfahrungen mit fatalen Einflüssen von Politik und Gesellschaft auf die Wissenschaftsfreiheit aus der deutschen Geschichte haben leider überdeutlich gezeigt, dass es sich hier um ein sensibles Gut handelt, das es zu bewahren gilt.

Wer also Hochschulen verändert, und das geschieht durch die Veränderung des Besoldungssystems, fährt einen riskanten Kurs, wenn er die Folgen seines Handelns nicht genau abschätzen kann. Wo ist die wissenschaftlich fundierte Studie, die die Entscheidungsträger als Grundlage einer Entscheidungsfindung ausgewertet haben, die nachweist, dass die C-Besoldung nicht systemadäquat, nicht leistungsbegründend oder nicht leistungsfördernd war? Waren die Hochschulen so schlecht, dass Handlungsbedarf bestand oder war es ein allgemeiner gesellschaftlicher Trend, der es verbietet, „Gehaltsinseln“ mit kontinuierlich steigenden Gehältern vorzuhalten, auf denen sich Professoren oder Professorinnen „sonnen“ können?

Dieser Verdacht liegt nahe, da die Tatsache, dass es Pflichten gibt, die ein Beamter erfüllen muss, in der öffentlichen Diskussion kaum noch eine Rolle spielt. Die Beobachtung, dass es Abwanderungstendenzen von möglicherweise besonders erfolgreichen Hochschulleh-

tern ins Ausland gab und gibt, sollte sicher in den Blick genommen werden, doch liegen die Gründe dafür in der Besoldung? Es stellt sich die Frage, ob „beim Wettlauf um die besten Köpfe“ die W-Besoldung für die primär auf Geld ausgerichteten Forscher bzw. Lehrer wirklich motivierend sein kann. Ist das Geld wirklich der beste Indikator für die Auswahl von Hochschullehrern? Ist nicht das Berufsethos in Form einer leidenschaftlichen Bemühung um Forschung und (!) Lehre ein wesentlich wichtigerer Faktor, der den dauerhaften Erfolg eines Hochschullehrers beeinflusst?

Worum geht es wirklich bei der W-Besoldung?

Jenseits dieser Fragen geht es letztlich darum, wie das System Hochschule für die Gesellschaft vorteilhaft gestaltet werden sollte, um die im Grundgesetz festgelegten Ziele zu fördern. Dabei kann die Leistungswirksamkeit eines Entlohnungssystems für Professoren und Professorinnen indirekt eine Rolle spielen, weil sie über deren Leistungsfähigkeit das Fortkommen der Gesellschaft wesentlich beeinflusst. Volkswirtschaftlich und gesellschaftlich steckt hinter dieser Thematik einerseits die Notwendigkeit eines ressourcenoptimalen Einsatzes von Steuergeldern und andererseits die genauso wichtige Frage, wie die Gesellschaft durch Hochschulen gedeihlich weiterentwickelt werden kann.

Die Botschaft der W-Besoldung erinnert an Ratten-Experimente

Die leistungsorientierte Besoldung hat eine vergleichsweise einfache Botschaft.

Darf man eigentlich noch die Frage stellen, ob die W-Besoldung wirklich das richtige System der Bezahlung von Professorinnen und Professoren ist? Ist sie nicht schon festgezurr und soll nur noch hinsichtlich ihrer Ausführung evaluiert werden? Der Autor geht der Frage nach, aus welcher Motivation heraus Hochschullehrer lehren und forschen und kommt zu dem Ergebnis, dass die W-Besoldung in dieser Beziehung höchst risikoreich ist.

Wer mehr Leistung erbringt, wird mit zusätzlichem Geld entlohnt. Das erinnert stark an das Rattenexperiment, das im Rahmen der Forschung zur operanten Konditionierung durchgeführt wurde. Die Bezahlung der W-Besoldung ist dabei nicht streng auf die Leistung bezogen, sondern „orientiert“ sich an ihr. Die de facto vorhandene Deckelung des Besoldungsrahmens bedingt, dass Kolleginnen und Kollegen, die an einer Hochschule mit einer Vielzahl besonders leistungsfähiger Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen zusammenarbeiten, tendenziell nicht so große Chancen haben, ihr Gehalt zu steigern wie die Kollegen, die nach und nach erleben, dass die Qualität der Neuberufenen abnimmt.

Leistung aus Leidenschaft?

Aktuell titelt eine große deutsche Bank, die nicht gerade als leistungsschwach gilt, mit dem Werbeslogan „Leistung aus Leidenschaft“. Sollte den politischen Entscheidungsträgern, also den für Wissenschaft und Finanzen zuständigen Ministern, in der Vergangenheit etwas entgangen sein, was der Marktführer im harten Wettbewerb des Bankenmarktes mittlerweile erkannt hat? Leistung wird nicht primär durch Geld bewirkt, sondern durch Leidenschaft. Systeme, die nicht zu einer Entfaltung oder Erhaltung von Leidenschaft beitragen, könnten kontraproduktiv sein. Das man Leidenschaft nicht einfach gegen Geld erhält, dürfte genauso klar sein wie die Vorstellung, dass man sich echte Zuneigung nicht erkaufen kann. Nun muss und sollte man nicht ungeprüft glauben, was in der Werbung verbreitet wird und so fragt sich, ob nicht

auf Grund der Forschungslage zum Thema Motivation Ansätze erkennbar werden, die die W-Besoldung in einem neuen Licht erscheinen lassen.

Die Fragen, die hier deshalb insbesondere behandelt werden sollen, lauten:

- Was sagt die Forschung zum Thema Motivation?
- Wie passen W-Besoldung und Motivation zusammen?
- Was ist eine gerechte Besoldung?
- Was müsste eine Hochschule tun, um Kreativität und Innovation zu fördern?

Was sagt die Forschung zum Thema Motivation?

Motivation erklärt allgemein die grundsätzliche Richtung, Intensität und Ausdauer menschlichen Verhaltens (vgl. dazu Nerdinger 2001, S. 350) und bekommt damit seinen Bezug zum Thema W-Besoldung. Geht man der Forschungslage zur Motivation nach, so wird man schnell feststellen, dass bei weitem keine eindeutige und in sich geschlossene Theorie vorhanden ist (vgl. dazu zum Beispiel Becker 2002, S. 370). Das macht die Darstellung der Ergebnisse und Anwendung auf die vorliegende Fragestellung nicht leicht.

Die „leistungsorientierte“ Vergütung der W-Besoldung soll Leistung beflügeln, indem sie Geld (zum Teil auch andere „Zuwendungen“) zur Verfügung stellt. Das wäre der „klassische“ Fall der operanten Konditionierung und einer extrinsischen Motivation, die in Experimenten mit Ratten von Skinner (vgl. dazu vor allem Edelmann 2000, S. 108 ff.) vor mehr als einem halben

Jahrhundert nachgewiesen wurde. Die W-Besoldung überträgt diesen Zusammenhang auf Besoldungssysteme und hofft, dass dadurch Motivationsprobleme gelöst oder zumindest verringert werden. Ist es zulässig, derartige Zusammenhänge herzustellen? Natürlich darf man die in Tierexperimenten gewonnen Erkenntnisse als Ausgangspunkt von Forschungen zum Menschen betrachten, wenn die notwendigen methodischen Voraussetzungen vorliegen. Ganz so einfach wie eben dargestellt, funktionieren allerdings auch Ratten nicht und schon gar nicht Menschen.

Wie kommt das? Antworten hierauf liefern Untersuchungen aus der Hirnforschung, die in den vergangenen Jahren deutlich zur Weiterentwicklung des Themas Motivation beigetragen haben. Sie liefern auf jeden Fall interessante Ansätze, um dem Phänomen Motivation auf die Spur zu kommen. Grundlage der Untersuchungen sind vor allem Beobachtungen, die mit Hilfe bildgebender Verfahren (funktionelles Neuroimaging: funktionale Magnetresonanztomographie und Positronenemissionstomographie) im Gehirn gemacht wurden und die Zusammenhänge zwischen Verhalten und neuronaler Repräsentation deutlich machen (vgl. Spitzer 2007, S. 37 ff.).

Neuere Erkenntnisse der Hirnforschung

Um zu klären, was sich hinter diesen Untersuchungen themenbezogen verbergen kann, ist es notwendig, sich mit dem Neurotransmitter Dopamin im

Gehirn zu befassen. Auf den ersten Blick scheint dieser Ansatz ein wenig weit hergeholt, um später wieder den Bogen zum Thema W-Besoldung zu spannen. Weiter unten wird deutlich, dass die Erkenntnisse aber sehr hilfreich sind, weil sie Zusammenhänge verdeutlichen, die bisher nicht bekannt waren und Licht in das Dunkel der „Black-Box“ Gehirn bringen können.

Dopamin beeinflusst vier funktionelle Systeme im Gehirn (vgl. zum Folgenden vor allem Spitzer 2007, S. 177 ff.). Von diesen Systemen spielen zwei im Zusammenhang mit dem Thema Motivation eine Rolle:

- das meso-limbische und
- das meso-kortikale System.

Der Schlüssel liegt im Neurotransmitter Dopamin

Kurz gesagt führt das meso-limbische System über die Aktivierung des Nucleus accumbens zu einer Ausschüttung von Neuropeptiden im frontalen Kortex. Diese Stoffe entfalten opiatähnliche Wirkung und vermitteln ein positives Gefühl. Das meso-kortikale System führt bei Ansprache direkt zum frontalen Kortex und zu einer Ausschüttung von Dopamin. Die beiden Systeme werden auch als Belohnungssystem bezeichnet und sind der Schlüssel zum Thema Motivation und Lernen. Interessant ist, dass die Prozesse nur in Gang gesetzt werden, wenn ein Verhalten besser ist als erwartet. Das Dopaminsystem wird nur aktiviert, wenn etwas Positives passiert. An Bestrafungsprozessen ist Dopamin nicht beteiligt. Dopamin wird bei der Konfrontation mit Neuem freigesetzt und deshalb auch als Substanz der Neugier bezeichnet. Konsequenterweise wird Dopaminmangel mit Lustlosigkeit und Interessenverlust (Anhedonie), sozialem Rückzug und gedrückter Stimmung in Verbindung gebracht. Umgekehrt führt eine Überaktivität des Systems auch zur Überaktivität des Menschen (Workoholic).

Wie kann man Motivation erzeugen?

Die Frage, wie man Motivation erzeugen kann, ist nach dem Gesagten falsch gestellt. Menschen sind von Natur aus motiviert. Dieser Befund hat Konsequenzen auf die Art und Weise, wie Menschen miteinander umgehen. Wir haben überaus effektive Systeme entwickelt, um uns selbst zu motivieren. Das ist nichts anderes als intrinsische Motivation. Das, was man üblicherweise als Leistungsfreude bezeichnet, ist die Antwort neuronaler Strukturen auf Erfolg, und das macht glücklich und motiviert. Hätte der Mensch dieses System nicht, hätte er nicht überlebt. Meso-limbisches und meso-kortikales System sind permanent in Aktion und können eigentlich nur abgeschaltet werden, wenn wir schlafen. Wenn wir also von Motivationsproblemen sprechen, verbirgt sich dahinter eher das Problem, was jemand hat, wenn ein anderer nicht das tun will, was er selbst will, das es der andere tut (vgl. Spitzer 2007, S. 192). Mit anderen Worten, wir brauchen Professorinnen und Professoren, die das, was sie tun, freiwillig machen, weil sie es dann gerne und dauerhaft ausführen.

Wenn wir neue Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen berufen, die gerne lehren und forschen, kann es eigentlich nicht zu Motivationsproblemen kommen. Es gibt sicher Bedingungen, die dazu führen können, dass die grundsätzliche Motivation in Demotivation und/oder Lethargie umgewandelt wird (Anhedonie, siehe oben). Eine Möglichkeit besteht darin, dass wir Menschen berufen, die gar nicht für den Beruf geeignet sind und permanent Misserfolgserlebnisse produzieren. Ein zweiter Fall ist der, dass jemand gar nicht merkt, dass er erfolgreich ist, oder welchen Grad an Erfolg er produziert hat. Menschen brauchen deshalb Anerkennung.

Wie passen Motivation und W-Besoldung zusammen?

Es ist klar, dass Geld Menschen dazu bewegen kann, etwas zu tun. Geld als Motivator ist auf Dauer und als entscheidender Antrieb allerdings eher kritisch. Bei einer Verweildauer von ca. 30 aktiven Jahren ist die langfristige Zufriedenheit mit der Berufswahl motivierender. Dabei spielen Faktoren eine Rolle, die eher als „weich“ bezeichnet werden können und deren Wirksamkeit durch die neuere Hirnforschung untermauert wird. Die Art der Zusammenarbeit, das Erleben eines wertschätzenden Umfeldes und/oder von Erfolgen in Lehre und Forschung sind mit hoher Wahrscheinlichkeit gegenüber einer rein materiellen Orientierung, wie sie die W-Besoldung suggeriert, stabilere Grundlagen für den langfristigen Erfolg von kreativen und innovativen Einrichtungen wie sie Hochschulen darstellen.

Geld ein schlechter Motivator?

Wer auf Geld setzt, wird die Dosis im Zweifel immer wieder erhöhen müssen, dies aber unter Umständen nicht umsetzen können. Da der Faktor Geld gerade im öffentlich-rechtlichen System tendenziell als Engpassfaktor angesehen werden kann, ist eine primär extrinsische Motivation von Professorinnen und Professoren, die vor allem aus wissenschaftlichem oder pädagogisch-didaktischen Antrieb den Hochschul-lehrerberuf angestrebt haben, von vornherein fraglich und ein hochgradiges Risiko, das von den Entscheidungsträgern der W-Besoldung vielleicht nicht bedacht wurde. Wer einen gedeckelten Besoldungsrahmen zur Verfügung stellt, darf sich nicht wundern, wenn Neid und Missgunst systemimmanent verankert werden und damit das Gegenteil von dem getan wird, was langfristig erfolgreich macht. Daran können auch die Kataloge der Hochschulen nichts ändern, die den einzelnen Hochschul-lehrer in vorher festgelegte Wege kanalisieren, was sich ohnehin mit dem Freiheitsbegriff der Hochschulen nur schwer vereinbaren lässt. Das Problem einer gerechten Messung der Leistung,

das in diesem Zusammenhang nicht weiter thematisiert werden kann, bleibt dabei noch außer acht, ist aber kaum zu unterschätzen und enthält ein gewaltiges Demotivationspotenzial.¹⁾

Verteilungskämpfe um knappe Ressourcen bei insgesamt recht schmalem Grundgehalt werden in vielen Fällen bedeuten, dass die Stimmung an Hochschulen in Zukunft schlechter werden wird, vielleicht sogar Ängste entstehen oder Erwartungen enttäuscht werden. Vielleicht wird man die nächste Stufe im Besoldungssystem nicht erreichen oder noch schlimmer, überhaupt keine faire Chance dazu erhalten. Angst lähmt und führt neurobiologisch zur Abschaltung des für kreative Prozesse zuständigen Bereiches (Hippocampus) und zum Einschalten der Mandelkerne (Amygdalae), deren Potenzial auf einfache und schnelle, aber eben nicht kreative Lösungen ausgerichtet ist. Dauerhafte Angst macht krank. Dauerhafte Stresssituationen führen im Extremfall zu einer Schädigung des Hippocampus. Das ist dann genau das Gegenteil von Hochschule, wie sie in der Einleitung beschrieben wurde.

Hochschullehrer in Watte packen?

Nun muss man Hochschullehrer nicht in Watte packen und sie sollten sicher auch in der Lage sein, unter Druck zu arbeiten. Es ist aber zu bedenken, dass das System, das mittlerweile an deutschen Hochschulen zu entstehen scheint, für Hochschullehrer deutlich mehr „Bedrohungspotenziale“ aufweist als in der Vergangenheit. Wer glaubt, dass die W-Besoldung, die studentische Veranstaltungskritik, Evaluationsprozesse, Akkreditierungsprozesse und deutliche Ansätze hierarchischer Strukturen das allgemeine „Bedrohungspotenzial“ nicht erhöhen, argumentiert lebensfremd. Dass die Freiheit von Forschung und Lehre dabei strukturell gefährdet ist, ist so deutlich, das es nicht weiter begründet werden muss.

Wie wäre es mit umfassender Hochschulentwicklung?

Wer Hochschulen fördern will, könnte Ressourcen in die Organisationsentwicklung investieren und dafür sorgen, dass die Beteiligten produktiver zusammenarbeiten können. Dazu gehört zum Beispiel die Evaluation und Schulung der Leitungsgremien in Fragen der Führung und Zusammenarbeit oder die konsequente Förderung des Dienstleistungsgedankens in der Hochschulverwaltung. Wer dies so sieht, wird bei der Auswahl neuer Kolleginnen und Kollegen einen genauen Blick auf die dafür notwendigen Eigenschaften der Bewerberinnen und Bewerber richten und dafür Sorge tragen, erfahrene und stabile Persönlichkeiten anzuwerben, die einen hohen Grad intrinsischer Motivation beobachten oder vermuten lassen. Das geht übrigens bei Kolleginnen und Kollegen mit längerer Berufstätigkeit besser, als bei jungen Bewerberinnen und Bewerbern.

Unter diesem Sachverhalt leiden besonders die Fachhochschulen. Die Eingangsbesoldung von ca. 4.000 Euro an Fachhochschulen verhindert vielfach die Bewerbung langfristiger Berufserfahrener, weil der Einkommensverlust dramatisch sein kann und Einkommenssteigerungen zum Teil völlig unkalkulierbar sind. Die Gruppe berufserfahrener und erfolgreicher Persönlichkeiten ist aber gerade das Reservoir, aus dem die Fachhochschulen ihre besondere Kompetenzmischung ableiten. Die W-Besoldung ist tendenziell eine Wettbewerbsschwächung gegenüber den Universitäten, die beim Eingangsamt W-3 ansetzen können und deren Verfüngungsrahmen deutlich höher liegt.

Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass die folgenden Faktoren für die Frage der langfristigen Arbeitszufriedenheit und damit auch für die Motivation allgemein eine beträchtliche Rolle spielen (modifiziert nach Rosenstiel 2003, S. 214).

Aspekte einer guten und motivierenden Arbeitssituation:

- Autonomie (Selbst- und Mitbestimmung, Entscheidungsfreiheit),
- Komplexität und Lernchancen (Qualifizierungsangebote),
- Variabilität und Aktivität (Reichhaltigkeit der Tätigkeit),
- Kooperationserfordernisse und soziale Unterstützung (gedeihliche Zusammenarbeit),
- Kommunikationsmöglichkeiten (informelle Beziehungen) und
- Ganzheitlichkeit und Sinnhaftigkeit (Transparenz).

Schaut man sich die genannten und abgesicherten Faktoren an, wird man unschwer erkennen, dass Hochschulen bis heute viel von dem genannten Ideal verwirklichen konnten, wenn sie wollten. Diese Bedingungen mit einer risikobehafteten W-Besoldungsordnung aufs Spiel zu setzen, scheint sehr gewagt. Konkret könnte man an Hochschulen versuchen, Handlungsfelder zu benennen, in denen motivationale Aspekte in Zukunft stärker als in der Vergangenheit bearbeitet werden könnten.

Leistungsfördernde Faktoren an Hochschulen:

- eine positive Lehr- und Lernatmosphäre des Förderns, Forderns und Gelingens,
- ein als angenehmes empfundenes Arbeitsklima in einem Fachbereich,
- die stabile und gute Zusammenarbeit in und mit den Leitungsgremien,
- die gedeihliche Zusammenarbeit der Gremien und
- die faire und gute Zusammenarbeit in und mit der Verwaltung.

Ist die zunehmende Reife von Professorinnen und Professoren eine Fiktion?

Etwas pointiert könnte man die Auffassung vertreten, dass die W-Besoldung den Abschied vom Ethos des Beamten

markiert, der seine ganze Kraft in den Dienst des Staates stellt, um von ihm angemessen alimentiert zu werden. Das Beamtenrecht sieht eine Pflicht vor, Leistung zu erbringen und wer seinen Ruf ernst nimmt, wird sie aus Leidenschaft erbringen wollen. Das schließt die Möglichkeit ein, auch mehr Leistungen zu erbringen, als dies die Besoldung tatsächlich honorieren kann. Welche Vorstellungen mögen die Erfinder einer leistungsorientierten Besoldungsordnung über die Leistungsmotivation von Professorinnen und Professoren implizit haben? Sind sie zunächst faul und erst nach entsprechender Belohnung fleißig?

Wenn Professorinnen und Professoren dabei im Laufe ihres Lebens in der alten Besoldungsordnung bis zur Pensionierung schrittweise mehr Geld erhalten, beinhaltet dies die These, dass auf Grund von Berufserfahrung und damit verbundener Reife die Leistung des Beamten steigt und dass Lebensleistungen belohnt werden. Ist dies eigentlich im Hochschullehrerberuf so abwegig? Wer leistungsfördernde Bedingungen vorfindet, wie sie eben beschrieben wurden, wird wenig Demotivationspotenziale vorfinden.

Was passiert, wenn kein zusätzliches Geld mehr vorhanden ist?

Zuletzt und nicht zu vergessen ist das abschließende Argument. Organisationen könnten grundsätzlich schlecht beraten sein, wenn sie Leistung gegen Geld als Grundsatz anregen, da in der Krise, in der besondere Leistungen gefordert sind, normalerweise nicht mehr ausreichend Geld vorhanden ist, um besondere Leistungen zu initiieren. Was wäre von einer chronischen Finanznot von Ländern und demnächst vielleicht der einzelnen Hochschule zu halten, wenn besondere Leistungen gefordert sind, aber kein Geld mehr zur Verfügung steht? Werden die Studierenden dann unter unmotivierten Hochschullehrern leiden müssen und im Nachhinein vielleicht die Gesellschaft durch schlecht ausgebildete Absolventen? Wer die W-Besoldung einführt,

geht ein hohes Risiko ein, dass im Zweifel die Gesellschaft nachhaltig dadurch geschädigt wird, dass demotivierte Professorinnen und Professoren das notwendige Engagement vermissen lassen, weil sie auf Geld „umkonditioniert“ wurden.

Berufungen im Auge behalten

Sozialromantik unter dem Motto „alles ist gut“ ist natürlich auch fehl am Platze, und die Frage ist zu stellen, wie in Zukunft die neu einzustellenden Hochschullehrer ausgewählt werden müssten, damit sie auch weiterhin einem tragfähigen Ethos des Berufsbeamten-tums entsprechen können und für ca. 30 Jahre im aktiven Dienst der Gesellschaft dienen können. Dazu bedarf es valider Auswahlverfahren (vgl. dazu Stelzer-Rothe 2006) und anschließend einer gezielten Förderung und Entwicklung im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen der Beteiligten des Systems. Hier scheint es noch deutliche Defizite zu geben. Die systematische und professionelle Hochschulentwicklung steckt noch in den Kinderschuhen und es bedarf einiger Anstrengungen, die Bemühungen in diesem Feld voranzutreiben.

Was ist eine gerechte Besoldung?

Insgesamt sollte eine faire Entlohnung die Grundlage sein, um nicht Demotivation zu erzeugen. Was als fair empfunden wird, richtet sich nicht nur nach der absoluten Höhe der Bezahlung, sondern vor allem nach dem sozialen Vergleich innerhalb eines Systems. Das bedeutet konkret, dass die Besoldung der einzelnen Hochschullehrer untereinander gerecht sein muss und dass die Einordnung in die Entlohnungssysteme einer Gesellschaft stim-

mig sein sollte. Hierzu existieren seit längerem Untersuchungen, die sehr plausibel erscheinen (vgl. Rosenstiel S. 213 und die dort genannten Hinweise). Die Ausrichtung der Besoldung von Hochschullehrern an Richtern (R 2) scheint dafür einen guten Rahmen an Fachhochschulen zu bilden. Für diese wird bei hoher Kompetenz zu Recht Unabhängigkeit gefordert, die durch eine angemessene Besoldung nach außen und innen dokumentiert wird.

Die Risiken der W-Besoldung sind offensichtlich

Die Ausführungen lassen massive Risiken der W-Besoldung erkennen. Sollte man den Schaden in Zukunft spüren, dürfte es schon zu spät für kurzfristige Veränderungen sein. Das Problem an Konditionierungsprozessen ist, dass eine Umkonditionierung in der Regel viel Zeit in Anspruch nimmt.

Ist der Slogan „Leistung aus Leidenschaft“ eine unglaubwürdige und gar nicht mehr zeitgemäße Fiktion, die man getrost als Werbegag einer erfolgreichen Bank ansehen kann? Nach den hier gemachten Ausführungen dürfte die Antwort klar sein. Leistung aus Leidenschaft ist ein Urprinzip des Menschen, für das nur wenige Systeme besser geeignet erscheinen als Hochschulen. Entscheider, die dieses Urprinzip in einem Kernbereich für innovative und kreative gesellschaftliche Entwicklungen zerstören, fahren einen hochriskanten Kurs.

Mythos W-Besoldung?

Es ist zu befürchten, dass die W-Besoldung nicht das trifft, was sie anzustreben vorgibt. Wer glaubt, dass der Wettbewerb um knappe Ressourcen automatisch zur Steigerung der Qualität von Hochschulen beiträgt, muss blind sein. Ein Blick auf das Privatfernsehen reicht, um das Missverständnis von Wettbe-

werb und automatisch folgender Qualität auszuräumen. Endpunkt einer Entwicklung könnten Hochschulen mit einer schlechten und von Neid und Missgunst geprägten Arbeitsatmosphäre sein, die sich vor allem mit sich selbst befassen und maximal mittelmäßige Ergebnisse erzielen. Handlungsbedarf für weitere differenzierte Untersuchungen ist also dringend geboten.

Wie wäre es mit einer Hochschule, die

- nur noch leidenschaftliche Professorinnen und Professoren beruft,
- mit einem fairen Entlohnungssystem aufwartet, das die Reifeentwicklung von Professorinnen und Professoren angemessen berücksichtigt,
- durch umfassende Organisationsentwicklungsprozesse unterstützt wird,
- mit professionellen Leitungsstrukturen eine offene und faire Kommunikationskultur gewährleistet,
- damit einen hohen Grad an wissenschaftlicher Kreativität und Innovation fördert und
- nachhaltig über leistungsfähige Absolventen zu einer gedeihlichen Entwicklung unserer Gesellschaft beiträgt? ■

- 1) Ende des Jahres 2007 hat der *hln*NRW eine Umfrage durchgeführt, die unter anderem die W-Besoldung zum Inhalt hatte und in einer der kommenden Ausgaben der DNH veröffentlicht werden soll. Darüber hinaus ist eine bundesweite Umfrage des *hln*b zur W-Besoldung geplant, die ebenfalls im Jahre 2008 veröffentlicht wird.

Literatur und Quellen:

- Becker, F.G. 2002: Lexikon des Personalmanagements. München
- Edelman, W. 2000: Lernpsychologie. Weinheim
- Nerdinger, F.W. 2001: Motivation. In: Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch Personalpsychologie. S. 349 – 372. Göttingen u.a.
- Rosenstiel, L. v. 2003: Motivation von Mitarbeitern. In: Rosenstiel, L.v., Regnet, E. und Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern. S. 195 – 215. Stuttgart
- Spitzer, M. 2007: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Berlin und Heidelberg
- Stelzer-Rothe, T. 2006: Berufungen an Fachhochschulen als strategische Aufgabe. In: DNH 4/5/2006. S. 32 – 35

Auszeichnungen

FH Kiel erhält Europäisches Qualitätssiegel für „Internationale Mobilität“

Die FH Kiel ist besonders erfolgreich bei der internationalen Mobilität ihrer Studierenden und Lehrenden. Dafür wird sie jetzt von der Nationalen Agentur für das EU-Programm „Erasmus“ im Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD), Bonn, mit dem Europäischen Qualitätssiegel „E-Quality 2006“ als bundesweit beste Hochschule ausgezeichnet.

Die FH Kiel belegt auf nationaler Ebene Platz eins unter insgesamt acht ausgezeichneten deutschen Hochschulen. Zweite Preisträgerin ist die „Stiftung Universität Hildesheim“. Auf den weiteren Plätzen folgen sechs Universitäten.

Das Gütesiegel „E-Quality“ erhalten Hochschulen, die europäische Mobilitätsmaßnahmen für Studierende und Lehrende besonders gut und innovativ umsetzen. Es wird auf nationaler Ebene vom DAAD nach der Bewertung durch unabhängige Experten jährlich vergeben. Dabei geht es um die vier Kriterien Innovation, Bewertung und administrative Abwicklung des Programms, Nachhaltigkeit der Mobilitätsmaßnahmen, Qualität der Umsetzung. Mit der Verleihung des Qualitätssiegels will der DAAD einen Ansporn zur Qualitätssteigerung bei Mobilitätsmaßnahmen geben, die Leistungen der Hochschulen bei der Unterstützung der Austauschprogramme anerkennen und diese der Öffentlichkeit vorstellen.

Die Zahl der deutschen Studierenden und Dozenten, die im Rahmen des nunmehr seit 20 Jahren bestehenden Erasmus-Programms im Ausland studieren oder lehren, ist an der FH Kiel stetig gewachsen. Über 100 Studierende und über 20 Lehrende der FH Kiel nahmen in den letzten zwei Jahren an diesem Programm teil. Zu den weiteren Erfolgen zählen langjährige Partnerschaften mit Hochschulen im europäischen Aus-

land, gegenseitige Anerkennung von Prüfungen, Programme mit Doppelabschlüssen, ein breit gefächertes Angebot an Fremdsprachenkursen, intensive Betreuung internationaler Studierender, umfangreiche Informationen für ausländische Lehrende und eine exzellente Öffentlichkeitsarbeit des International Office.

Klaus Nilius

FH Osnabrück siegt mit dem Field Robot Event beim Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“

Die bundesweite Veranstaltungsreihe „365 Orte im Land der Ideen“ stellte in Berlin neben Osnabrück insgesamt 365 Initiativen und Institutionen, Vereine und Verbände vor, in denen Innovationen entwickelt und Ideen kreiert werden, zum Beispiel öffentliche und private Einrichtungen, Universitäten und Forschungsinstitute, Unternehmen sowie soziale und kulturelle Projekte. Die 17-köpfige Jury unter dem Vorsitz von Prof. Martin Roth, Generaldirektor der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden, und Prof. Michael Hüther, Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln, hat die Sieger aus rund 1.500 Bewerbern ausgewählt.

Ein ungewöhnliches Spektakel für Sportsfreunde, Bastler, High-Tech-Fans und Wissenschaftler, Erwachsene und Kinder, bietet die FH Osnabrück als Austragungsort des Field Robot Event 2008. Vom 12.–14. Juni 2008 konkurrieren Landwirtschafts-Roboter aus aller Welt, so unter anderem aus Japan, Finnland, den Niederlanden und Malaysia in den Königsdisziplinen. „Dabei handelt es sich beim Field Robot Event um weit mehr als ein Fun-Spektakel“, so Prof. Arno Ruckelshausen von der FH Osnabrück, der mit dem Hochschul-



Ob er es wieder auf das Siegetreppchen schafft? – Der Maizerati der FH Osnabrück

Foto: FH Osnabrück

team und dem Feldroboter Maizerati 2006 bereits den WM Titel nach Osnabrück holen konnte. Für Wissenschaftler und Agrarfirmer handelt es sich auch um ein Entwicklungslabor für Zukunftsvisionen, die bald schon auf Äckern und Grünflächen Wirklichkeit sein können.

Olga Suin de Boutemard

Projektreihe „Energiegarten® an der FH Erfurt von UNESCO ausgezeichnet

Hohe Anerkennung für die Projektreihe „Energiegarten® – Lehrveranstaltungen zur Entwicklung des Orts- und Landschaftsbildes mit erneuerbaren Energien“ des Studiengangs Landschaftsarchitektur der FH Erfurt: Prof. Horst Schumacher nahm Ende November in Stuttgart die offizielle Auszeichnungsurkunde der Deutschen UNESCO-Kommission und des Deutschen Nationalkomitees der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005–2014“

entgegen. Damit darf die Projektreihe für die Jahre 2008 und 2009 den Titel „Offizielles Projekt der UN-Weltdekade Bildung für nachhaltige Entwicklung“ tragen.

Ziel der UNESCO Weltdekade ist es, die bereits 1992 in der Agenda 21 der UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio beschlossene „Neuorientierung der Bildung auf eine nachhaltige Entwicklung“ auf nationaler und lokaler Ebene umzusetzen. Die Bildungsziele der Agenda 21 machen deutlich, dass ein neuer, zukunftsfähiger Umgang mit Umwelt und Ressourcen nur aus einem neuen, zukunftsfähigen Bewusstsein resultieren kann. Dieses Bewusstsein aus der politischen Agenda in die praktische Hochschul-Bildung zu übersetzen, ist das Ziel der Projektreihe „Energiegarten®“.

Im Sinne des Energiegarten®-Konzepts und einer neuen „Kultur der Energie“ befassen sich Studierende des Studiengangs Landschaftsarchitektur in den Lehrgebieten Freiraumplanung und Entwerfen bereits seit 2001 mit der Frage

einer zukunftsfähigen Gestaltung des Orts- und Landschaftsbildes. Die erneuerbaren Energien stehen dabei im Fokus, denn ihre Gestaltqualität wird das Erscheinungsbild des 21. Jahrhunderts maßgeblich prägen.

Das große Spektrum der planerischen Auseinandersetzung mit der Gestaltqualität erneuerbarer Energien im Orts- und Landschaftsbild spiegelt sich auch in den Themenfeldern der Projektreihe „Energiegarten®: Von der temporären Brachflächen-Gestaltung durch Biomasse über erneuerbare Energien als Teil der Freizeit- und Erholungslandschaft Erfurter Seen bis hin zu den Möglichkeiten einer Umsetzung des UN-Dekademottos „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ im Freiraumtyp Schulhof.

In allen Projekten setzen sich die Studierenden mit der Frage auseinander, was „Nachhaltigkeit“ in der Planung und baulichen Umsetzung überhaupt bedeutet. Wie kann Nachhaltigkeit sichtbar und damit – im doppelten Wortsinn – begreifbar werden? Welche Bilder hat der Begriff der Nachhaltigkeit bislang produziert und mit welchen adäquaten Bildwelten kann der Planer antworten, wenn Nachhaltigkeit und erneuerbare Energien zur funktionalen und gestalterischen Selbstverständlichkeit in unserer Alltagsumgebung werden sollen? Ein weiterer Schritt in der Umsetzung des UN-Dekademottos „Bildung durch nachhaltige Entwicklung“ ist die Initiierung des neuen Studiengangs „Kultur der Energie“ an der FH Erfurt.

Infos zur UN-Dekade unter:

www.dekade.org

Infos zur Projektreihe Energiegarten® auf der Homepage des StG Landschaftsarchitektur:

www.fh-erfurt.de/la/home.htm

Roland Hahn

Kooperationen

Hochschulpartnerschaft zwischen der FH Ansbach und der chinesischen Shandong University of Science and Technology (SUST) in Qingdao

Außergewöhnliches hatte der Präsident der FH Ansbach, Prof. Dr. Gerhard Mammen, im Reisegepäck, als er zusammen mit dem Leiter des Goethe-Instituts in Schwäbisch Hall die chinesische Shandong University of Science and Technology (SUST) in Qingdao besuchte. Er überreichte seinem dortigen Amtskollegen Prof. Dr. Wang Chenqui elf Diplommurkunden von Studierenden der SUST, die an der FH Ansbach im Rahmen einer Hochschulpartnerschaft erfolgreich ihr Studium der Betriebswirtschaft abgeschlossen hatten.

Hoherfreut nahm Präsident Wang die Dokumente entgegen und dankte von ganzem Herzen allen Ansbacher Professoren und Dozenten für die hervorragende Ausbildung und Betreuung der chinesischen Studenten. Er sei sehr glücklich über die Zusammenarbeit mit der FH Ansbach, es sei die erfolgreichste von knapp siebzig Hochschulpartnerschaften, die die SUST weltweit unterhalte.

Die elf chinesischen Diplomanden hatten zunächst vier Fachsemester BWL an der SUST studiert, dann in zwei Semestern deutsche Sprachkenntnisse erworben und anschließend ihr Studium an der FH Ansbach fortgesetzt. Mehrere von ihnen haben ein Masterstudium an einer anderen deutschen Universität aufgenommen, so unter anderem an der Eliteuniversität Göttingen, einige wollen noch Berufserfahrung in deutschen Unternehmen sammeln, bevor sie in ihre Heimat zurückkehren. „Es sind hervorragende Botschafter unserer beiden Hochschulen“, erklärte Mammen.

Die Sprachausbildung der künftigen chinesischen Studenten, die zur FH

Ansbach kommen, übernimmt das Goethe-Institut Schwäbisch Hall. Institutsleiter Panes zeigte sich beeindruckt vom Eifer und der Sprachfertigkeit der chinesischen Studenten, die im nächsten Jahr nach Ansbach kommen. Er werde gemeinsam mit seinen international erfahrenen Lehrern alles tun, um optimale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Zusammenarbeit von SUST und FH Ansbach zu schaffen.

Sabine McIntosh

FH München kooperiert mit Hanoi

Die größte deutsche Fakultät für Tourismus treibt ihre Internationalisierung voran. Im Bereich Ökonomie sowie im weltweiten Tourismus spielt Asien eine immer wichtigere Rolle. Aus diesem Grund wurde die jüngste Kooperation der FH München mit der vietnamesischen University of Social Sciences and Humanities in Hanoi geschlossen. Damit wird der Weg frei für den Austausch von Studierenden und ProfessorInnen sowie für gemeinsame Forschungsprojekte. Vorbereitet haben die Kooperation die Professoren Dr. Theo Eberhard und Dr. DinhTrung Kien, die in München und Hanoi als Dekane die Fakultäten für Tourismus leiten.

Für beide Tourismus-Fakultäten wird die Zusammenarbeit ein Novum sein: Die Münchner bekommen ihren ersten vietnamesischen Partner, die Vietnamesen den ersten deutschen. Theo Eberhard sieht das Abkommen als Teil einer ehrgeizigen Internationalisierungs-Strategie. „Natürlich ‚müssen‘ unsere Studierenden nicht ins Ausland gehen, aber wir tun alles, um ihnen ein Auslandssemester zu ermöglichen“. Schon jetzt arbeitet die Fakultät mit 28 europäischen Universitäten zusammen; demnächst kommen zwei irische Institute dazu, das Athlone Institute of Technology und das Cork Institute of Technology.

Besonders schnell wächst die Zahl der Partner auf den anderen Kontinenten. Den bestehenden Abkommen mit der Universidad de La Serena in Chile und der australischen University of the Sunshine Coast (USC) sollen bald weitere Verträge mit australischen und neuseeländischen Instituten folgen. Und selbst wer die Heimat nicht verlässt, kann im Hörsaal auf dem Campus Pasing den Duft der weiten Welt schnuppern: Die Münchner Tourismus-Fakultät bietet neuerdings verstärkt Vorlesungen von GastdozentInnen aus aller Welt an.

Christina Kaufmann

Stipendien

Mehr als ein Weihnachtsgeschenk: Firma übernimmt sämtliche Studienbeiträge für 6 Studenten

Die Maschinenfabrik Bernard Krone GmbH übernimmt sämtliche Studienbeiträge für sechs Studenten der FH Osnabrück. Die Krone-Stipendiaten sind die Jahrgangsbesten in den Bachelor-Studiengängen „Maschinenbau“ und „Fahrzeugtechnik“. Jeder von ihnen erhält bis zum Studienabschluss Fördergelder in Höhe von 500 Euro pro Semester.

Bereits seit über einem Jahrzehnt arbeitet das Unternehmen eng mit der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik zusammen. Praxissemester und Diplomarbeiten, gemeinsame Forschungsprojekte und Sponsoring bei studentischen Wettbewerben sind nur einige Beispiele dafür. Die Vergabe der mehrjährigen Stipendien ist dagegen ganz neu: sowohl für das Unternehmen als auch für die Fakultät. Wichtig dabei: Die Stipendiaten gehen dadurch keinerlei Verpflichtungen ein.

FH Osnabrück

Internationaler Wettbewerb um die besten Wissenschaftler



Matthias Schmieder

Prof. Dr. Matthias Schmieder
 Fachhochschule Köln
 Betzdorfer Straße 2
 D 50679 Köln
 matthias.schmieder@fh-koeln.de

Die richtige personelle Ausstattung setzt die richtigen Bewerber für die jeweiligen Stellen voraus. Die richtigen Bewerber melden sich nur, wenn sie angesprochen werden. So schreibt der Wissenschaftsrat „um sicherzustellen, dass auch ausländische Spitzenkräfte bei der im Berufungsverfahren angestrebten Bestenauslese berücksichtigt werden können, sollten vakante Hochschullehrerstellen international ausgeschrieben werden“. Auch die vielen Länderhochschulgesetze empfehlen den Hochschulen die internationale Ausschreibung von Stellen für Professoren.

Doch wie hoch ist der Anteil international ausgeschriebener Stellen tatsächlich? Diese Frage stammt aus einem Fragenkatalog, mit dem sich ein Team um Professor Dr. Matthias Schmieder von der Fachhochschule Köln im 1. Halbjahr 2007 an 63 Fachhochschulen und 64 Universitäten wandte. Die Ergebnisse der Befragung beleuchten das Ausschreibungsverhalten für Professor/innen und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an deutschen Fachhochschulen.

Fehlende internationale Ausrichtung

Im Durchschnitt schreiben zwei Drittel der beteiligten Hochschulen ihre vakanten Stellen für Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeiter nicht international aus. Lediglich die restlichen 36% nutzen die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter auch auf dem internationalen Markt zu finden. Nur 48% der Universitäten und nur 19% der Fachhochschulen bieten freie Stellen auch im Ausland an. Diese Hochschulen schreiben alle Professorenstellen international aus. Aber nur 27% der Fachhochschulen und 29% der Universitäten schreiben freie Stellen auch für wissenschaftliche Mitarbeiter international aus.

Von den international ausgeschriebenen Stellen werden ein Viertel in deutscher Sprache abgefasst. Die Umfrage hat ergeben, dass 19% der Fachhochschulen Bewerber ausschließen, die der deutschen Sprache nicht bzw. noch nicht mächtig sind. Bei 76% der nationalen Stellenausschreibungen wird nicht darauf hingewiesen, dass auch ausländische Bewerber erwünscht sind.

Hauptsächlich werden Ausschreibungen sowohl in Printmedien als auch gleichzeitig in elektronischen Stellenbörsen veröffentlicht. Dabei nutzen die meis-

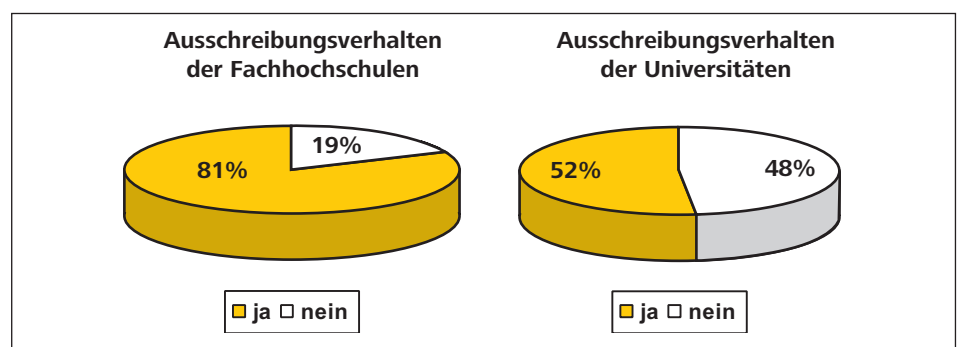


Abbildung 1: Internationales Ausschreibungsverhalten der Hochschulen

Weltweit konkurrieren wissenschaftliche Einrichtungen bei der Besetzung freier Stellen für Lehrpersonal um die internationale Forschungselite. Mehr noch als in der freien Wirtschaft entscheidet die personelle Ausstattung einer Hochschule über ihr Renommee und bildet damit einen entscheidenden Erfolgsfaktor. Doch wie hoch ist der Anteil international ausgeschriebener Stellen tatsächlich?

ten Hochschulen lediglich die elektronischen Stellenbörsen der Zeitungen/Zeitschriften, in denen sie annoncieren. Die beteiligten Universitäten geben im Schnitt 3005 € für eine international ausgeschriebene Stelle aus. Das sind durchschnittlich ca. 700 € mehr als bei den Fachhochschulen. Die Mehrheit der Hochschulen (60–70%) beurteilen internationale Ausschreibungen als zu kostenintensiv.

Gewünschte Kompetenzen bei ausländischen Bewerbern

Bei ausländischen Bewerbern stehen ähnlich wie bei inländischen Bewerbern die fachliche und persönliche Kompetenz im Vordergrund. Mit weitem Abstand folgt dann die sprachliche, soziale und kulturelle Kompetenz. Hier zeigt sich, dass Deutschland immer noch nicht als Einwanderungsland angesehen wird.

Probleme bei internationalen Ausschreibungen

Für 65% der Fachhochschulen ist ihr beschränktes Budget der wichtigste Hindernisgrund für die weltweite Mitarbeitersuche. Die durchschnittlichen Kosten von 2.300 Euro für eine internationale Stellenanzeige beurteilen 46% als zu kostenintensiv. Nur 8% stufen sie als günstig ein. Folglich haben 78% der Fachhochschulen bisher keinerlei Maßnahmen getroffen, um die Internationalisierung von Stellenausschreibungen voranzutreiben.

Knapp 2/3 betrachten das geringe Ausschreibungsbudget als Hauptproblem

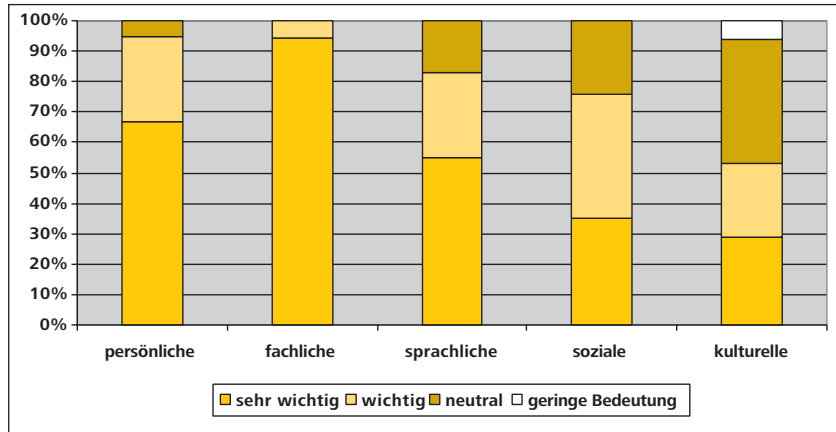


Abbildung 2: Gewünschte Kompetenzen

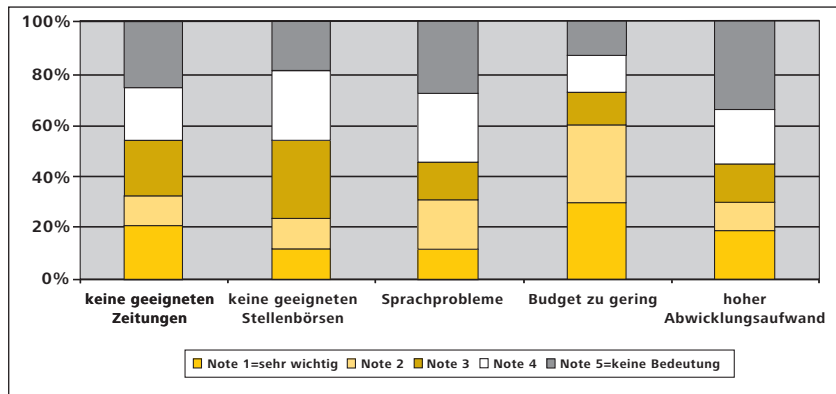


Abbildung 3: Probleme bei internationalen Ausschreibungen

für internationale Ausschreibungen. Danach folgen keine geeigneten Zeitungen sowie Sprachprobleme und der hohe Abwicklungsaufwand.

Wo suchen?

Sollen zukünftig vermehrt auch internationale Spitzenkräfte an deutschen Hochschulen arbeiten, muss die optimale Erreichbarkeit dieser Zielgruppe in den Fokus rücken. Die Zahlen verdeutlichen, dass hier noch ein erheblicher Nachholbedarf herrscht. Knapp die Hälfte der beteiligten Hochschulen platziert Anzeigen zwar sowohl in Printmedien als auch in Online-Stellenbörsen.

Dabei erscheinen aber mehr als zwei Drittel aller Printanzeigen in Wochenzeitungen und nur 31% in zielgruppenspezifischen Fachzeitschriften. Schwerpunkt internationaler Ausschreibungen bildet Großbritannien mit 66,7%.

36% der beteiligten Universitäten und 33% der Fachhochschulen schreiben auf ihrer Homepage aus. Allerdings kann das Kriterium der Internationalität, laut Wissenschaftsrat nicht als erfüllt gelten, wenn eine vakante Stelle lediglich auf der jeweiligen Homepage der Hochschule veröffentlicht wird.

Ausländischen Bewerbern ist ebenso wenig wie inländischen Bewerbern

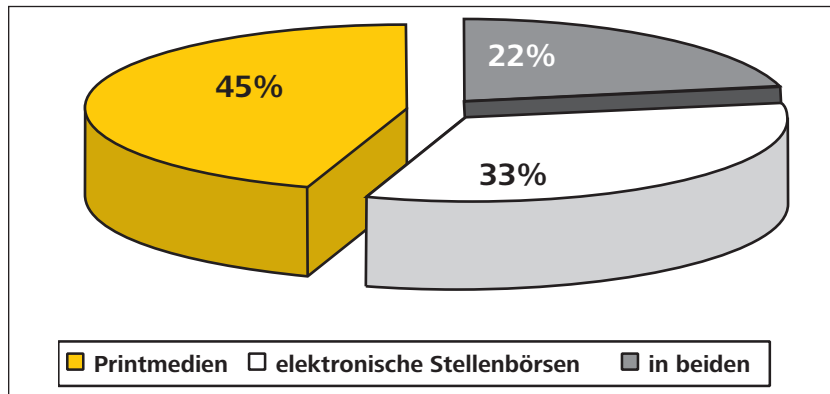


Abbildung 4: Bisherige Ausschreibungsmedien

zuzumuten, sich über Stellenvakanzen durch regelmäßige Besuche der Homepages der verschiedenen Hochschulen zu informieren. Um die mit einer Ausschreibung in international einschlägigen Fachzeitschriften verbundenen Kosten zu vermeiden, bietet sich die Ausschreibung in geeigneten Stellenbörsen der Zielländer an. Im englischsprachigen Raum dienen dazu die elektronischen Stellenbörsen, in denen dort die Professorenstellen ausgeschrieben werden. In den USA ist dies die Stellenbörse der Zeitschrift „Chronicle of Higher Education“ www.chronicle.com, für GB ist dies die elektronische Stellenbörse www.jobs.ac.uk. Die dortigen Hochschulen schreiben ihre Professorenstellen größtenteils in diesen Stellenbörsen aus. Vergleichbare Stellenbörsen für Professoren gibt es leider in Frankreich, Italien und den Benelux-Ländern nicht. Für die Ausschreibung von Professuren im naturwissenschaftlichen Bereich bietet die Stellenbörse der Zeitschrift Nature (www.naturejobs.com) kostenlos diesen Service. Im geisteswissenschaftlichen Bereich gibt es für internationale Ausschreibungen die Stellenbörse von Humanities and Social Sciences (www.h-net.org) die gegen eine geringe Gebühr den Ausschreibungsservice anbietet.

Ausschreibungsländer/Regionen

Auf dem ersten Rang der Ausschreibungsländer deutscher Hochschulen liegen die USA (30,6%), gefolgt von Großbritannien (20,4%). Die Bewerber kommen maßgeblich auch aus Großbritan-

nien und den USA, sowie nach Angaben der Fachhochschulen aus Frankreich. Nach Angaben der Universitäten lohnt sich das Veröffentlichen von vakanten Stellen besonders in Großbritannien und den USA. Im Vordergrund steht bei Auswahl der ausländischen Bewerber die fachliche Kompetenz, danach folgen die persönliche und die sprachliche Kompetenz. Erst mit Abstand folgen dann die sozialen und

kulturellen Kompetenzen. Allerdings hängt die Gewichtung vom jeweiligen Fach ab.

Zukünftige Veränderungen

Zukünftig planen die Hochschulen, den Anteil der internationalen Ausschreibungen zu erhöhen. Für 2007 wird eine Steigerungsrate von 10% mehr internationalen Stellenanzeigen angestrebt. Dies spiegelt die Zurückhaltung an den Fachhochschulen im Hinblick auf die Internationalisierung deutlich wider.

Zwei Drittel der Hochschulen haben keine Maßnahmen geplant, um die bisherigen Probleme bei internationalen Ausschreibungen zu beheben. Knapp 18% wollen mehrsprachiges Personal einstellen und 11% ausländische Zeitungen bzw. Stellenbörsen auswählen.

Die kompletten Ergebnisse der Studie finden Sie unter: www.new-prof.de. ■

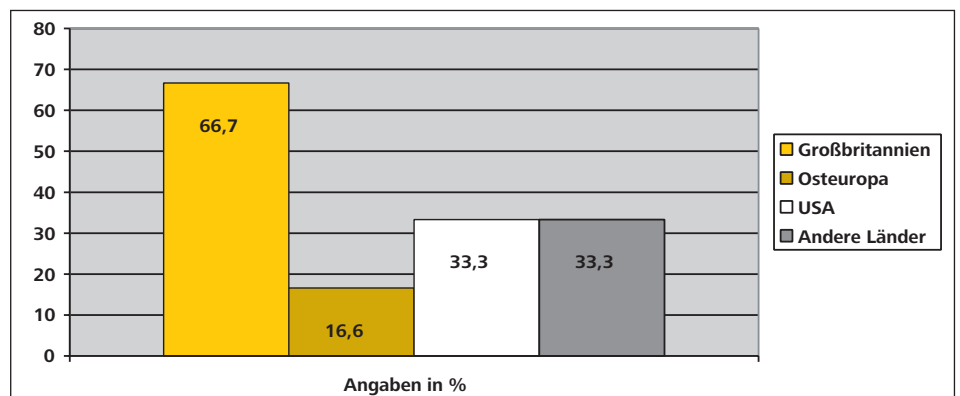


Abbildung 5: Ausschreibungsländer

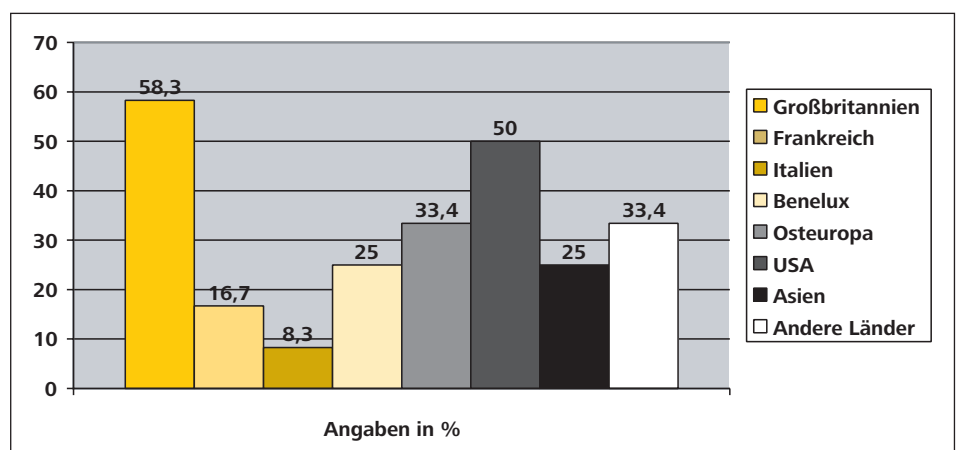


Abbildung 6: Bewerber nach Ländern



Projektleiter Prof. Dr. Reinhold Schäfer aus dem Fachbereich Design Informatik Medien bei der Einweihung des Virtual Classroom vor den „Augen“ der Fernseh-Öffentlichkeit.

Ausstattung

FH Wiesbaden weiht „Virtual Classroom“ ein

Als erste hessische Fachhochschule hat die FH Wiesbaden ihren „Virtual Classroom“ eingeweiht. Dieser virtuelle Hörsaal eröffnet ganz neue Perspektiven für Lehre und Forschung: Per Videokonferenz und über ein „Whiteboard“, eine elektronische Tafel, können Studierende, Professoren und Experten auf der ganzen Welt in Echtzeit miteinander kommunizieren. Enge Kooperationen mit der Indiana University & Purdue University Indianapolis, USA, und mit der russischen Kuban State University laufen bereits.

Im Wintersemester 2007/2008 findet im „Virtual Classroom“ die Vertiefungsveranstaltung „Laborautomation“ statt. An dem Vorlesungszyklus sind zehn Unternehmen, Hochschulen und Forschungsinstitute beteiligt. Für das Sommersemester 2008 ist die Vertiefungsveranstaltung „Web-basierte Anwendungen“ in Zusammenarbeit mit der Kuban State University geplant. Weitere Vertiefungsveranstaltungen, Projektsitzungen und Expertenrunden sowie die Betreuung von Diplom-, Bachelor-, Master-, Dok-

torarbeiten und Arbeiten im berufspraktischen Semester sind in Vorbereitung.

Zur Finanzierung des Virtual Classrooms wurden das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) sowie die multimedia-initiative hessen (mmih) mit ins Boot geholt. Ziel der mmih ist es, neue Entwicklungen im Bereich Multimedia zu unterstützen, um in Hessen den Strukturwandel zur Informations- und Wissensgesellschaft weiterzuführen.

Der Wiesbadener Virtual Classroom ist aus der Zusammenarbeit zwischen Prof. Dr. Reinhold Schäfer von der FH Wiesbaden und Prof. Dr. Douglas Perry aus Indianapolis entstanden. Die beiden Informatiker legten bereits im Jahr 2005 den Grundstein für die erfolgreiche Kooperation und träumten von Anfang an vom Fernziel der gemeinsamen Lehre. Prof. Dr. Schäfer ist der derzeitige Präsident der Association for Laboratory Automation mit weltweit rund 7.000 Mitgliedern.

Birte Müller-Heidelberg

Marketing

Wissenschaftskommunikation durch Kunst und Gestaltung

Wissenschaft „auf einen Blick“ zu begreifen ist schwer und kaum vermittelbar. Wissenschaft zu kommunizieren und anschaulich zu machen, ist das Ziel des neuen Forschungskalenders der HAW Hamburg, der in diesem Monat erscheint. Auf 13 Kalenderseiten zeigen ausgewählte Arbeiten von Studierenden im Studiengang Illustration aus dem Kurs von Prof. Bernd Mölck-Tassel und Prof. Reinhard Schulz-Schaeffer Visualisierungen diverser Forschungstätigkeiten an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Dabei recherchierten die Studierenden die dargestellten Projekte selbst, sprachen mit den Forscherinnen und Forschern und entwarfen auf der Basis dieses Wissens ihre Sinnbilder für die Forschung. Ralf Behrens, Forschungsreferent der HAW Hamburg, unterstützte die Studierenden bei der Organisation und Aufbereitung der Wissenschaftsprojekte.

Die Kalenderillustrationen sollen dabei die Emotionen und den Verstand der Betrachter anregen sowie auch Interesse für die jeweiligen Forschungsgebiete wecken. Die Texte auf der Rückseite der Blätter gehen dann näher auf die dargestellte Forschung ein. So lässt sich mit „einem Blick“ das Forschungsvorhaben schnell erinnern und prägt sich ein. „Das Schöne an diesem Forschungsprojekt aus dem Department Design ist seine unmittelbare Präsenz: Man kann es an die Wand hängen und jeden Tag genießen“, so die Projektleiter des Forschungskalenders. Dass die Ausarbeitungen im Forschungskalender gelungen sind, zeigt unter anderem die Prämierung von Jörg Block, Student des Departments Design. Er erhielt für seine Kalenderseiten den ersten Preis des Adobe Design Achievement Awards 2007 in der Kategorie 2Digital Illustration“. Jörg Block gestaltete drei Kalenderseiten sowie die Titelseite des Forschungskalenders.

Katharina Jeorgakopulos

Lehrgeld zahlen lohnt sich!



Helmut Wienert

Prof. Dr. Helmut Wienert
Hochschule Pforzheim/
Pforzheim University
Fakultät für Wirtschaft und
Recht/Business School
Volkswirtschaftslehre/Eco-
nomics
Tiefenbronner Str. 65
75175 Pforzheim
E-Mail: Helmut.Wienert@
hs-pforzheim.de

Mit der Einführung von Studiengebühren hat sich in den letzten Jahren eine heftige Diskussion um das für und wider solcher Kostenbeteiligungen an den Kosten der Ausbildung entwickelt. Die einen befürchten einen unerwünschten Rückgang der Zahl der Studenten und eine Verschärfung der sozialen Selektion der Studierenden, andere stellen dagegen die Anreize für ein zügiges Studium in den Vordergrund: nur was etwas kostet, wird auch geschätzt. In der Öffentlichkeit weit weniger diskutiert stellt sich ein analoges Problem auch in der beruflichen Ausbildung: Die Zahl der jungen Menschen ohne beruflichen Abschluss ist erschreckend hoch, die angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze halten seit einigen Jahren nur schwer mit der Nachfrage mit. Ursache der Zurückhaltung könnte sein, dass sich für die Betriebe die Ausbildung nicht lohnt, was eine stärkere Beteiligung der Auszubildenden an den Kosten nahelegen würde.

Empirische Studien, die dem Einfluss von Kostenbeteiligungen auf den Bildungsertrag nachgehen, liegen trotz der Aktualität des Themas nicht vor. In der Literatur dominieren mit Hilfe von Querschnittsdaten geschätzte Bildungsrenditen, die jedem zusätzlichen Ausbildungsjahr den gleichen Ertragswert zuordnen. Im Folgenden werden deshalb aus simulierten¹⁾ Längsschnittdaten interne Verzinsungsraten ermittelt, weil dann verschiedene Einflussfaktoren gezielt variiert werden können. Dahinter steht die Überlegung, dass es sich für ein rational handelndes Wirtschaftssubjekt so lange lohnt, zusätzliche Bildungskosten (c) zu tragen, wie diese Kosten durch zusätzliche Erträge (w)

kompensiert werden. Gesucht wird also nach dem internen Zinsfuß i , der die auf einen einheitlichen Zeitpunkt abdiskontierten Barwerte von Erträgen und Kosten null werden lässt.²⁾

$$\sum_{t=0}^T \frac{w_t - c_t}{(1+i)^t} = 0$$

Für die empirische Berechnung der Bildungsrenditen nach der Methode des internen Zinsfußes werden stark vereinfachte qualifikationsspezifische Lebensläufe modelliert:

- Als Qualifikationsgruppen werden unterschieden: Ungelernte, die direkt nach dem Schulbesuch ins Arbeitsleben wechseln, Gelernte, die nach Schulabschluss eine Lehre absolvieren. Meister, die nach fünf Gesellenjahren eine zweijährige Meisterausbildung durchlaufen, Fachhochschulabsolventen, Universitätsabsolventen ohne Promotion sowie Universitätsabsolventen mit Promotion.
- Alle Personen treten mit 6 Jahren in die Schule ein,³⁾ die Schulzeit soll vereinfachend bei Ungelernten und Facharbeitern jeweils 10 Jahre betragen, bei Hochschulabsolventen 13 Jahre. Die Kosten der Ausbildung bis zum Abschluss der 10. Klasse werden (weil für alle einheitlich) nicht berücksichtigt, danach wird jedes weitere Ausbildungsjahr mit dem entgangenen Lohn eines Ungelernten und gegebenenfalls weiteren ausbildungsspezifischen Kosten angesetzt: Wenn sich Facharbeiter zu Meistern weiterqualifizieren, wird von einer zweijährigen Teilzeitausbildung ausgegangen, die das Gesellengehalt halbiert. Zusätzlich sollen Unterrichts- und Prüfungsgebühren

Die Auswirkungen von Kostenbeteiligungen auf Bildungsrenditen sind je nach Bildungsabschluss unterschiedlich: Gelernte liegen schon mit 21 Jahren im Kapitalwert vor Ungelernten. Meister ziehen an Gelernten mit 39 Jahren vorbei, Fachhochschulabsolventen an Meistern mit 40. Universitätsabsolventen ohne Promotion haben ein geringeres Medianlebensinkommen. Promovierte ziehen mit 44 Jahren an ihren nicht promovierten Studienkollegen vorbei, Fachhochschulabsolventen holen sie erst mit 56 Jahren ein.

in Höhe von 5.000 € je Jahr anfallen.⁴⁾ Die faktische Studiendauer wird für Fachhochschulen vereinfachend mit 5 Jahren angesetzt,⁵⁾ die Studierenden an den Universitäten brauchen in den Modellrechnungen 1 Jahr länger. Für die Promotion wird ein Zeitraum von 4 Jahren angesetzt, in dieser Zeit sollen die Doktoranden für die Simulationsrechnungen die Hälfte des Einkommens von Universitätsabsolventen ohne Promotion erhalten.

- In der Lehre entstehen Einkommen von 6.000 € je Jahr, die den Abstand zu den entgangenen Einkommen von Ungelernten deutlich vermindern; im Anschluss an die Ausbildungsphase werden Jahr für Jahr⁶⁾ die ausbildungstypischen Durchschnittseinkommen erzielt. Aus dem Mikrozensus ergeben sich dafür die in Tabelle 1 ausgewiesenen, auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 43 Stunden normierten qualifikations-spezifischen Nettoeinkommen.⁷⁾
- Da das Risiko, arbeitslos zu werden, qualifikationsspezifische Ausprägungen hat, wird das Durchschnittseinkommen um das statistische Risiko, arbeitslos zu werden, korrigiert⁸⁾: Konkret werden den westdeutschen Verhältnissen entsprechend Arbeitslosenquoten von 25% für Ungelernte, 10% für Facharbeiter, 6% für Meister und 4% für Akademiker angenommen. Die Einbußen im Jahr der Arbeitslosigkeit werden mit 40% des Nettoeinkommens angesetzt.
- Der Übergang in die Rente wird für alle Gruppen im Basisfall auf 65

Tabelle 1: Nettomonatseinkommen nach Qualifikationsgruppen; 2001

Qualifikation	Arithm. Mittel	25 %- Perzentil	Median	75 %- Perzentil
Promotion	3380	1911	2585	4046
Uni	2575	1635	2138	2893
FH	2482	1685	2204	2982
Meister	1946	1202	1662	2173
Lehre	1586	1077	1482	1752
Ungelernte	1046	437	875	1504

Quelle: Wienert (2006)

Tabelle 2: Bildungsrenditen für unterschiedliche Einkommensmittelwerte in % p.a.; Referenz: Ungelernte

Qualifikation	Arithm. Mittel	25 %- Perzentil	Median	75 %- Perzentil
Promotion	10,5	14,0	9,7	8,6
Uni	11,6	16,9	11,5	8,5
FH	12,6	19,7	13,5	10,1
Meister	29,2	–	43,1	12,7
Lehre	32,3	–	47,5	11,4

Quelle: Eigene Berechnungen

Jahre normiert, die Rentenleistungen werden vereinfachend für alle Gruppen mit 60% des Nettoeinkommens angesetzt.

Die sich bei diesen Annahmen ergebenden Zahlungsreihen werden auf den Barwert zum Zeitpunkt des Schulabschlusses abdiskontiert,⁹⁾ der gesuchte interne Zinsfuß, der die Differenz von abdiskontierten Zahlungen und Einnahmen verschwinden lässt, wird iterativ

ermittelt und als Bildungsrendite bezeichnet. Tabelle 2 zeigt die Simulationsergebnisse.

Die relativ kurze Ausbildungszeit von Lehrlingen (drei Jahre) bringt wegen der nicht unbeachtlichen Lehrvergütung kaum Mehrkosten, aber ganz erhebliche Einkommenszuwächse gegenüber Ungelernten mit sich,¹⁰⁾ so dass sich sehr hohe Verzinsungen ergeben. Bezogen auf die Medianeinkommen errechnet

sich für Gelernte eine interne Verzinsung der privaten Opportunitätskosten von fast 50%. Beim 25%-Perzentil-Einkommen (also dem Einkommen des ärmsten Viertels aller Einkommensbezieher) springt die rechnerische Rendite in ökonomisch nicht mehr sinnvoll zu interpretierende Höhen, selbst beim 75%-Perzentil-Einkommen (also dem Einkommen des „reichsten“ Viertels, das bei Ungelernten erstaunlich hoch ist), ergeben sich noch Renditen für die Lehre von über 10%.

In wegen der zusätzlichen Aufwendungen für die Meisterschule leicht abgeschwächter Form treffen diese Aussagen auch für die Meisterausbildung zu. Verglichen damit werfen die deutlich längeren akademischen Ausbildungswege erheblich geringere Renditen ab. Für fast alle unterschiedenen Mittelwerte zeigt sich zudem: Je länger die Ausbildungszeit, umso geringer sind die Ertragsraten. Dies ist unter den üblichen ökonomischen Annahmen („Gesetz vom abnehmenden Grenznutzen bzw. Grenzertrag“) auch sehr plausibel, die in Querschnittsregressionen unterstellte gleiche Bildungsrendite für ein zusätzliches Ausbildungsjahr ist danach als Fehlspezifikation zu werten.

Mit Hilfe der simulierten Längsschnittrihen kann man verschiedene Fälle durchspielen:

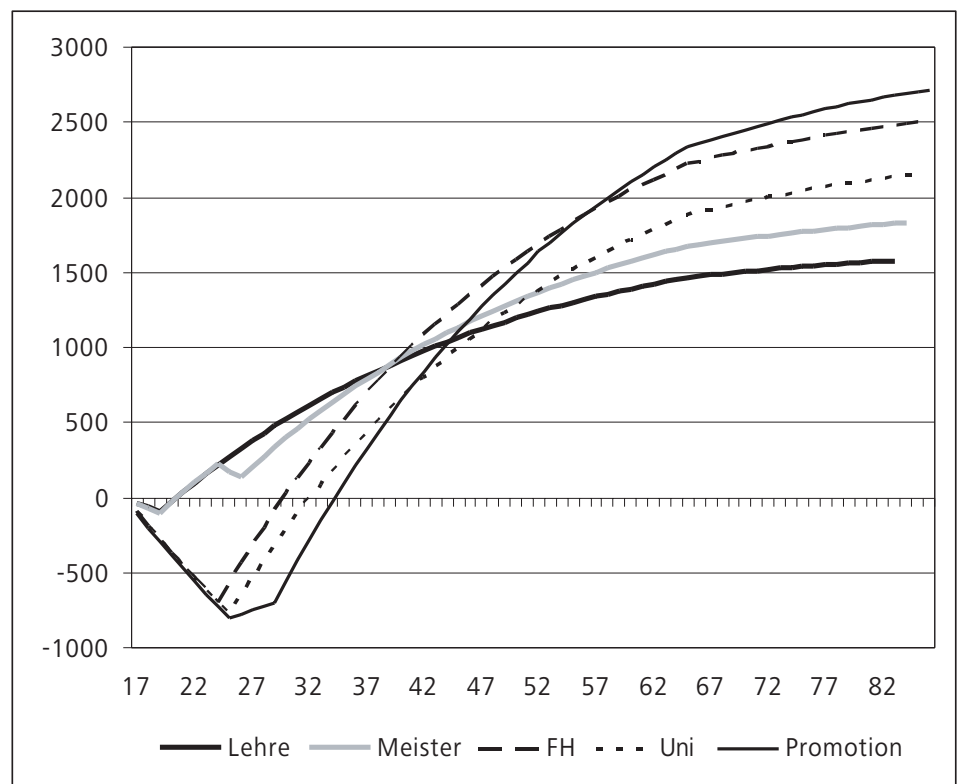
- Auch ohne Lehrlingsvergütung ergäbe sich für die Medianeinkommen noch eine Rendite von satten 21,8% für Lehrabsolventen und von 19,4% für Meister – selbst wenn für die Ausbildung ein Betrag von 500 € im Monat durch die Auszubildenden gezahlt werden müsste, würden sich noch Renditen von 14,3% (Lehre) und 13,2% (Meister) einstellen. Angesichts dieser Zahlen kann nur erstaunen, dass immer noch eine nicht unbeträchtliche Zahl von jungen Menschen auf diesen äußerst renditestarken und zudem kurzen Ausbildungsweg verzichtet.
- Studiengebühren von 1.000 € je Jahr senken die Rendite akademischer Ausbildungsgänge um 0,9 (FH) bis 0,5 %-Punkte (Promotion), solche von kostendeckenden 10.000 € wür-

den zu merklichen Abschlägen von 5,6 (FH) bis 3,4 %-Punkten (Promotion) führen, ein Jahr kürzere Studienzeiten hätten kompensierend einen Anstieg der Renditen um 2,1 (FH) bis 1,0 %-Punkte (Promotion) zur Folge. Relativ moderate Studiengebühren könnten also durch zügigeres Studium gut ausgeglichen werden, Vollkostenbeteiligungen würden insbesondere bei den Leistungsstärkeren die Rendite so weit senken, dass nichtakademische Ausbildungswege attraktiver erscheinen könnten.

Zwecks Unterscheidung der relativen Vorteile von alternativen Investitionen benutzen Betriebswirte nicht nur die Methode der Berechnung des internen Zinsfußes, sondern auch die Methode der Berechnung der Kapitalendwerte. Dabei werden die Salden der periodischen Kosten und Erträge des Projekts

mit einem bestimmten Rechnungszins (meist der Zins für Fremdkapital plus Risikozuschlag) zu einem Kapitalendwert verdichtet. Ergeben sich positive Kapitalendwerte, lohnt sich die Investition, sonst nicht. Bei positiven Werten ist naturgemäß die Investition mit dem höheren Kapitalwert den alternativen Investitionen vorzuziehen. Da der Rechenweg äquivalent zur Bestimmung der internen Verzinsung ist, ergeben sich durch dieses Vorgehen naturgemäß keine anderen Schlussfolgerungen als aus den schon vorgestellten Ergebnissen. Zu illustrativen Zwecken ist es dennoch sinnvoll zu berechnen, welche Kapitalendwerte sich ergeben würden, wenn die gegenüber einer Referenz erzielten Salden von Periodenkosten und Nettoeinkommen zum üblichen Kapitalmarktzins angelegt worden wären. In diesem Fall erhält man ein Zeitprofil der kumulierten „Sparraten“

Schaubild 1: Kapitalendwerte von Ausbildungsinvestitionen
Medianeinkommen, in 1000 €; Referenz: Ungelernte



Quelle: Eigene Berechnungen

und kann erkennen, ab welchem Zeitpunkt höhere Bildungsaufwendungen zu Vorsprüngen bei den Kapitalwerten führen. In eine Frage umgesetzt bedeutet dies: Was stände am Ende des Lebens unter dem Strich, wenn die Einkommensdifferenz gegenüber Ungelernten kontinuierlich angelegt worden wäre? Und wann überholen die später ins Berufsleben Gestarteten die, die früher Geld verdienten? Das Ergebnis für einen Realzins von 3,5% auf dem Kapitalmarkt – diese Größenordnung ist im langjährigen Mittel bislang beobachtet worden – zeigt für die Medianwerte das Schaubild.

Für das Medianeinkommen ergeben sich gerechnet in Preisen von 2001 Kapitalendwerte zwischen 1,6 (Lehre) und 2,7 Mill. € (Promotion). Als über die Lebenszeit akkumuliertes Nettogesamtvermögen sind das beachtliche Beträge, allerdings ist eine extrem „knauserige“ Lebensführung unterstellt worden, denn von den erzielten Einkommen wurde annahmegemäß nur ein Betrag konsumiert, der dem Einkommen von Ungelernten entspricht. Vor diesem Hintergrund sind die Endwerte eher bescheiden – ganz große Vermögen entstehen offensichtlich weniger aus abhängiger Erwerbstätigkeit als aus unternehmerischem Erfolg.

Mit Blick auf das Zeitprofil zeigt sich, dass Gelernte schon mit 21 Jahren im Kapitalwert vor Ungelernten liegen, da die Einkommensunterschiede erheblich, die Zahl der Jahre mit niedrigerem Einkommen wegen der kurzen Ausbildungszeit aber gering ist. Meister ziehen an Gelernten mit 39 Jahren vorbei, Fachhochschulabsolventen an Meistern mit 40, Universitätsabsolventen ohne Promotion schaffen dies erst mit 52, die Fachhochschulkollegen erreichen sie beim Medianeinkommen nie. Die Promovierten ziehen mit 44 Jahren an ihren nicht promovierten Studienkollegen vorbei, Fachhochschulabsolventen holen sie erst mit 56 Jahren ein. ■

- 1) Repräsentative „echte“ Längsschnittdaten (Lebenseinkommensbiographien) stehen (noch) nicht zur Verfügung. Das Sozioökonomische Panel (SOEP) liefert inzwischen aber immer länger werdende Datensätze zur Einkommensentwicklung von Personen, die immer wieder befragt werden. Einzelheiten zum SOEP finden sich bei Haisken-DeNew and Frick (2003).
- 2) Ammermüller und Dohmen (2004), S. 23.
- 3) Menschen ohne Schulbesuch sind in Deutschland natürlich nur eine theoretischen Referenz, um die Bildungsrenditen von Ungelernten zu bestimmen, und keine empirisch zu schätzende Gruppe.
- 4) Diese Größenordnung ergibt sich aus im Internet verfügbaren Angeboten von Handwerkskammern.
- 5) Die in den Prüfungsordnungen für das Diplom vorgesehene Regelstudienzeit liegt in der Regel bei 4 Jahren.
- 6) Gleichbleibende Einkommenszahlungen in Höhe des Durchschnittseinkommens sind natürlich eine grobe Vereinfachung, in der Realität nehmen die Zahlungsströme wie auch in Abschnitt 2.1 gezeigt mit Lebensalter und Berufserfahrung zu.
- 7) Vgl. Wienert (2005), S. 107.
- 8) Wenn EK das statistische Mittel des Einkommens von Erwerbstätigen einer bestimmten Qualifikationsgruppe darstellt, ALQ die entsprechende Arbeitslosenquote, dann ergibt sich das korrigierte Einkommen EK' als $EK \cdot (1 - ALQ) + EK \cdot ALQ \cdot 0,6$, da von 60% der Nettoeinkommen ausgegangen wird.
- 9) Die Wahl des Zeitpunkts hat methodisch bedingt keinen Einfluss auf die Höhe des zu errechnenden internen Zinsfußes.
- 10) Annahmegemäß werden während der Lehre Einnahmen von 6.000 € je Jahr erzielt; Ungelernte verdienen beim Medianeinkommen aber nur 10.373 € im Jahr, so dass die „Ausbildungskosten“ sich über drei Jahre auf 4.373 € belaufen, die zu einem dauerhaften jährlichen Einkommensvorsprung von 6.916 € führen.

Literatur:

- Ammermüller, A. und Dohmen, D. (2004): Individuelle und soziale Erträge von Bildungsinvestitionen. (FiBS: Studien zum Deutschen Innovationssystem 1/2004) Köln.
- Haisken-DeNew, J.P. and Frick, J.R. (Eds.) (2003): Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Version 7.0, Berlin.
- Wienert, H. (2006): Wie lohnend ist Lernen - Ertragsraten und Kapitalendwerte von unterschiedlichen Bildungswegen. (Beiträge der Hochschule Pforzheim Nr. 122.) Pforzheim.

40.420 Euro für systematische Innovationsmanagementforschung bei deutschen und chinesischen Mittelständlern

Mit einem Förderbetrag in Höhe von 40.420 Euro unterstützt die Nürnberger STAEDTLER Stiftung ein neues Projekt an der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg. Gefördert wird eine vergleichende Untersuchung mittelständischer Unternehmen in Deutschland und China, bei der es um „Stärkung und Ausbau der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch systematisches Innovationsmanagement“ geht.

„Anhand einer empirischen Untersuchung in deutschen und chinesischen mittelständischen Unternehmen wollen wir analysieren, ob und inwieweit signifikante Unterschiede hinsichtlich der Innovationsfähigkeit in China und Deutschland bestehen“, erläutert Projektleiter Prof. Dr. Werner Fees vom Fachbereich Betriebswirtschaft die Zielsetzung des Projekts. „Für die deutschen Unternehmen sind dabei insbesondere zwei Fragestellungen wichtig: Einerseits ist zu prognostizieren, wie lange der Wettbewerbsvorsprung der deutschen Wirtschaft, der sich ganz wesentlich auf ein überlegenes Innovationspotenzial stützt, noch gehalten bzw. wie dieser abgesichert werden kann. Andererseits ist zu untersuchen, ob die Fortschritte der chinesischen Innovationsanstrengungen nicht auch sinnvoll durch deutsche Firmen genutzt werden können.“

Die empirische Analyse wird zunächst auf der Basis einer Fragebogen-Umfrage in Deutschland und China durchgeführt. Anschließend sollen Detail-Interviews mit ausgewählten Firmen einen tieferen Einblick und eine Verifizierung der Ergebnisse gewähren. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen publiziert werden. Vor allem aber sollen Workshops mit Firmenvertretern durchgeführt werden mit dem Ziel, ein Praxis-Seminar zur Verbesserung der Innovationsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu entwickeln.

Elke Zapf

Juristische Bachelor-Ausbildung an Fachhochschulen¹⁾



Hans Paul Prümm

Prof. Dr. iur.
Hans Paul Prümm
Rektor der Fachhochschule
für Verwaltung und
Rechtspflege Berlin
Alt-Friedrichsfelde 60
10315 Berlin
hp.pruemm@fhvr-berlin.de

Zum Beginn dieses Beitrags sollen drei Statements zur juristischen Ausbildung stehen:

1. Der ehemalige Bundesverfassungsrichter Ernst-Wolfgang Böckenförde vertrat die Auffassung: „Die verbreitete Abwehrhaltung der Rechtsfakultäten gegen die Verlagerung gewisser Studiengänge und Qualifikationsmöglichkeiten an die Fachhochschulen bedarf ohnehin einer Überprüfung.“⁽²⁾
2. Einige Jahre später führte der seinerzeitige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Ernst-Ludwig Winnacker, in „Die Zeit“ vom 19.10.2006 aus: „Man sollte sich ohnehin überlegen, ob manche Disziplinen an einer Fachhochschule besser aufgehoben sind als an einer Universität. Betriebswirtschaft, große Teile der Ingenieurwissenschaften und Jura könnten an Fachhochschulen verlegt werden.“⁽³⁾
3. Die JustizministerInnen von Nordrhein-Westfalen, Roswitha Müller-Piepenkötter, Baden-Württemberg, Ulrich Goll (FDP), und Sachsen, Geert Mackenroth (CDU), plädieren für ein juristisches Bachelor-Studium von grundsätzlich sechs Semestern⁽⁴⁾ und liegen damit insofern im Trend der HRK, die allgemein ebenfalls von einem sechssemestrigen Bachelor-Studiengang ausgeht.⁽⁵⁾

Diese Ausgangspunkte ließen uns an der FHVR Berlin im letzten Jahr über die Entwicklung und Implementation eines allgemeinen juristischen Bachelors an unserer Hochschule nachdenken.

Solche Überlegungen gehen immer von zwei Grundsatzpositionen aus:

- Was ist am bisherigen System kritikwürdig?
- Was kann ein neues System besser leisten anstatt oder neben dem bisherigen System?

Problempunkte der derzeitigen juristischen Ausbildung

Ich möchte die Vielzahl der Kritikpunkte an der derzeitigen allgemein-juristischen universitären Ausbildung in Deutschland unter fünf Aspekten akzentuieren:

1. Die derzeitige juristische Ausbildung dauert zu lang: Eines der Ziele des Bologna-Prozesses liegt speziell in Deutschland darin, die Studienzeiten zu verkürzen. Vor allem die deutschen Volljuristen schließen im europäischen Vergleich als „Oldies“ ab.⁽⁶⁾ Das deutsche Referendariat wird bei Bewerbungen für die europäische Beamtenlaufbahn nicht als Berufserfahrung anerkannt.⁽⁷⁾
2. Beim ersten juristischen Staatsexamen fallen im Durchschnitt 30% der Studierenden durch.⁽⁸⁾ Geht man von einer statistischen Normalverteilung bei der Erzielung von Abschlüssen und Noten aus,⁽⁹⁾ dass die Gauss'sche Kurve ein allgemein verlässliches Indiz für die angemessene Relation zwischen Aufgabenstellungen und zu erwarteten Ergebnissen darstellt, erscheint die 30%ige Durchfallquote im ersten juristischen Staatsexamen jedenfalls unangemessen hoch.
3. Das juristische Studium ist immer noch an zu vielen Details statt an strukturellem Wissen und Methodenkompetenzen orientiert. Vielleicht

Nach einer kurzen Zusammenfassung der Kritikpunkte an der derzeitigen juristischen universitären Ausbildung hält der Autor ein Plädoyer für die Ausbildung von juristischen Bachelor-Studiengängen an den Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst.

kann nichts dies besser belegen als die Unübersichtlichkeit der juristischen Lehrbuchproduktion. Dies lässt sich an den Studienbuchreihen des größten deutschen juristischen Verlags, des Verlags C.H. Beck, demonstrieren:

- Großes Lehrbuch
- Juristische Kurzlehrbücher
- Grundrisse des Rechts
- Grundkurs
- Studium und Praxis
- JuS-Schriftenreihe
- Juristische Fall-Lösung
- Beck'sches Examinatorium
- Dazu kommt dann noch im Verlag Vahlen, der zur Verlagsgruppe C.H.Beck gehört, die Reihe: Lernbuch Jura

Jürgen Schwabe hat kürzlich vorge-rechnet, dass man allein für einen Überblick auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts jährlich 19.000 große und 6.000 kleine Zeitschriftenseiten lesen müsste.¹⁰⁾

4. Grundlagenfächer, wie Rechtsphilosophie, -soziologie oder -geschichte, werden – obwohl sie offiziell hochgehalten werden – in der praktischen Lehre und Prüfung nach wie vor vernachlässigt.¹¹⁾ Insofern soll die Aussage des Passauer Rechtswissenschaftlers Johann Braun in Erinnerung gerufen werden, dass im ersten Staatsexamen schon heutzutage nicht Rechtswissenschaft, sondern (nur) für die Praxis durchaus brauchbare Rechtskunde geprüft werde.¹²⁾
5. Die eigentliche Ausbildung findet gar nicht an den Universitäten, sondern in Ausbildungsunternehmen, schamhaft Repetitorien genannt, statt: Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass 89% der Jurastudierenden im 9. Semester ein kommerzielles Repetitorium besuchen.¹³⁾ Waren diese Repetitorien noch bis in die 1970er Jahre Einmann-Shows,¹⁴⁾ so haben sie sich in den größeren

Universitätsstädten mittlerweile zu einem flächendeckenden, ihre Lehr- und Lernmethoden geradezu perfektionierenden Gewerbe-zweig entwickelt,¹⁵⁾ dem die juristischen Fakultäten der Universitäten keine ernsthaften Alternativen entgegengesetzt haben – obwohl die Universitäten immer wieder „die hohe Qualität in der akademischen Lehre“ fordern.¹⁶⁾

Eine der kritischsten Beschreibungen dieser universitären Situation stammt von Ulrich Herbert, wenn er von dem universitären Kontrollinstrument der „scharfen Klausuren“ spricht,¹⁷⁾ „die vor allem eingepacktes Wissen einfordern, jene Methode also, welche bei den Juristen die Lehre wissenschaftlich ruiniert, aber zu hohem Ansehen gebracht haben.“

Nicht nur, aber wohl auch aus diesen Gründen meinte wohl denn auch der baden-württembergische Minister für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Peter Frankenberg im Mai 2005, „die Nichtumstellung der Rechtswissenschaften (sei) eigentlich ein Anachronismus.“¹⁸⁾ Peter M. Huber, der Vorsitzende des Deutschen Juristen-Fakultätentages spricht insofern von dem „Drama der deutschen Juristenausbildung“.¹⁹⁾

Stärken der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst – am Beispiel der FHVR Berlin

Ausgangspunkt muss zunächst einmal sein: Wenn man die Bachelorisierung der juristischen Ausbildung im Kontext des Bologna-Prozesses will, dann kann es nicht so sein, dass die juristische Ausbildung allein eine universitäre ist.²⁰⁾

Entsprechend den soeben skizzierten Kritikpunkten sollen nun die Stärken

der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst (FHöD) – am Beispiel der FHVR Berlin – hinsichtlich der juristischen Grundausbildung im Rahmen eines LLB-Studiums belegt werden:

1. Der höhere Stellenwert der Lehre im Berufungs- und Bewertungsraster der Hochschullehrer an Fachhochschulen führt zu einer besseren Lehrqualität als an den Universitäten. Für die Universitäten ist Lehre cum grano salis nach wie vor eine lästige Angelegenheit im Verhältnis zur Prestige einbringenden Forschung. So lässt sich aus den Verhandlungen über den „Masterplan Wissenschaft und Forschung in Berlin“ des Berliner Wissenschaftssenators Jürgen Zöllner berichten, dass die Universitäten die ihnen dort angebotenen Juniorprofessuren mit einem Lehrschwerpunkt abgelehnt haben, weil die Lehre in eine universitäre Karriere-Sackgasse führe.
2. Die Fachhochschulen verfügen über eine intensive Erfahrung in der Integration von Praxis in die Lehre. Nach den Vorstellungen der Justizminister Ulrich Goll und Geert Mackenroth sollen in die Bachelor-Ausbildung obligatorische Praktika einbezogen werden.²¹⁾ Ein Markenzeichen der Fachhochschulen ist gerade die Einbeziehung von Praktika in den Studienbetrieb. Unsere einschlägigen Praktikumsordnungen und deren Umsetzungsorgane wie Praktikumsbeauftragte, Praktikumsbetreuer, Praktikumsanleiter und Praktikantenamt sind dafür hinlänglich praktische Zeugnisse.
3. Die Notwendigkeit der Umstellung eines acht-semestrigen Diplomstudiums für den Studiengang Öffentliche Verwaltungswirtschaft auf ein sechs-semestriges Bachelorstudium und die erfolgreiche Umsetzung dieses Modells am Fachbereich 1 der FHVR

Berlin zeigen die Fähigkeit der Reduktion kleinteiliger Stoffvermittlungen auf exemplarische Lerninhalte einerseits und die Einrichtung methodenorientierter²²⁾ Lehrveranstaltungen. Diese methodenorientierten Lehrveranstaltungen kann man auch mit dem Begriff des juristischen Denkens²³⁾ beschreiben – genau dieses gilt es zu entwickeln. Dieser Ansatz in Verbindung mit dem Aspekt des exemplarischen Lernens kann nur dazu führen, dass verstärkt allgemeine und Fachmethodenkompetenzen statt der letzten Verästelungen einer Rechtsprechung zur Interpretation bestimmter Vorschriften des StGB gelehrt werden.²⁴⁾

4. Je mehr das Studium voranschreitet, desto stärker müssen die Studierenden in teamorientierte Projektarbeit eingeübt werden. Ein Beispiel für rechtsbezogene Projekte als Kulminationspunkt von Fachmethodik und Schlüsselkompetenzen ist das an der FHVR Berlin institutionalisierte Projekt Studentische Rechtsberatung.²⁵⁾ In diesem Projekt beraten Studierende unserer Hochschule andere Studierende unter der Supervision eines Hochschullehrers und lernen so praktische Rechtsanwendung – ein Manko der derzeitigen juristischen Ausbildung,²⁶⁾ das merkwürdigerweise jedoch kaum positiv aufgenommen wird.²⁷⁾
5. Gerade die Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung sind in einer Pilotphase für die Einrichtung von LLB-Studiengängen prädestiniert. Auch hier diene unsere FHVR Berlin als Beispiel: Wir tragen schon den Vermittlungsgegenstand in unserem Namen: Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege – und die neue Hochschule zu der wir integrieren, wird Fachhochschule für Wirtschaft und Recht heißen.²⁸⁾

Dementsprechend verfügen wir mit mehr als 20 juristischen HochschullehrerInnen aus allen Rechtsbereichen:

- Inter- und Supranationales Recht
- Verfassungsrecht

- Verwaltungsrecht
 - Zivilrecht
 - Strafrecht
- über einen exzellenten juristischen Lehrkörper.

6. Über diese inhaltlichen Punkte hinaus soll allerdings auch die Kostenargumentation nicht verschwiegen werden: Es sei zunächst einmal darauf hingewiesen, dass die Finanzausstattung einer Professur in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sich im Jahre 2004 im Durchschnitt an Universitäten auf 272.480 €, an Fachhochschulen auf 105.400 € belief.²⁹⁾ Auch die jährlichen Kosten für einen Studienplatz stellen sich unterschiedlich dar: An Universitäten – ohne medizinische Einrichtungen – kostet er 7.000 €, an Fachhochschulen 4.300 €. ³⁰⁾

Während in den Geisteswissenschaften, zu denen sich die Rechtswissenschaft ja zählt, das universitäre Betreuungsverhältnis 1 HochschullehrerIn : 100 Studierende beträgt,³¹⁾ beläuft sich dieses Verhältnis an den geisteswissenschaftlichen Fachhochschulstudiengängen auf unter ca. 1 HochschullehrerIn : 50 Studierende.³²⁾

Ist ein LLB an einer FH verantwortbar?

Zunächst sei darauf hingewiesen, dass Fachhochschulen schon seit geraumer Zeit juristische Studienprogramme anbieten. Und zwar sowohl auf der Bachelor- als auch auf der Master-Ebene. Die wichtigsten Bachelor-Angebote sind

- WirtschaftsjuristIn³³⁾
- SozialjuristIn³⁴⁾
- InformationsjuristIn.³⁵⁾

Angesicht einer Vielzahl von juristischen Studiengängen an Fachhochschulen, allein die Wirtschaftsjuristische Vereinigung zählt 17 Mitgliedhochschulen mit wirtschaftsjuristischen Studiengängen auf,³⁶⁾ sollte man insofern nicht mehr von einer Nischen-Ausbildung³⁷⁾ sprechen.

Christoph Ehrenberg hat kürzlich darauf hingewiesen, die Employability/ Berufsbefähigung des jeweiligen Studienabschlusses sei der Dreh- und Angelpunkt jeder Studienreform.³⁸⁾ Wenn man diesen Ansatzpunkt übernimmt, muss man natürlich mögliche Berufsfelder für die nicht-fachspezifischen LLB-AbsolventInnen darlegen können. Da die juristischen Berufe, die zurzeit an die Befähigung zum Richteramt i.S.d. § 5 DRiG gekoppelt sind, für LLB-AbsolventInnen unmittelbar nicht zur Verfügung stehen,³⁹⁾ geht es vor allem um Berufe im Bereich der öffentlichen Verwaltung, in Vereinen und Verbänden sowie im Bereich von Journalismus, Politik oder Unternehmensberatung.⁴⁰⁾

Darüber hinaus sind die Weiterstudiermöglichkeiten im Hinblick auf europäische Perspektiven hervorzuheben⁴¹⁾ und last but not least sei auf diesen Gedanken von Jens Jeep hingewiesen:⁴²⁾ „Was machen jene, die ‚nur‘ den Bachelor vorweisen können? Sie machen das Gleiche wie alle anderen Akademiker vom Betriebswirt bis zum Philosophen; sie ergreifen einen für sie passenden Beruf – vom Journalisten über den Unternehmensberater, vom Selbständigen bis zum Sachbearbeiter, vom Verbandsmanager bis zum Politiker. Juristisches Wissen und der Hang zur klaren Argumentation werden niemandem schaden. Und warum sollten wir die vielen Juristen, die diese Berufe anstreben, weiterhin zur Teilnahme am Staatsexamen zwingen?“⁴³⁾

Zum anderen muss man aber auch feststellen, dass die derzeit strikt staatlich gesteuerte juristische Ausbildung selbst an staatlichen Profilen vorbeigeht, so dass das Land Hessen seine neu einzustellenden VolljuristInnen in ein 30-monatiges Trainee-Programm schickt, um sie auf ihre zukünftigen Aufgaben vorzubereiten.⁴⁴⁾

Fazit

Zumindest als Pilotprojekt sollte man auch an FHÖD juristische Studienprogramme, die zum (allgemeinen) LLB führen, auflegen können. Sie sollten

sich verstärkt auf wissenschaftlich-methodische Grundlagen konzentrieren⁴⁵⁾ und in den klassischen Kernbereichen Öffentliches, Privat- und Strafrecht (allerdings einschließlich der inter- und supranationalen Ebene) ausbilden. Zugleich könnte man anhand solcher Pilotprojekte erkennen, in welchem Maße einerseits Studierende, andererseits aber auch der Markt auf dieses konzeptionell und strukturell neue Angebot reagieren. Dass man den an diesem Studium Interessierten diese Konzeption hinreichend verdeutlichen muss,⁴⁶⁾ ergibt sich aus der Verantwortlichkeit der Hochschulen gegenüber ihren Studierenden und ist aus dem Ethos der Hochschule⁴⁷⁾ heraus eine Selbstverständlichkeit.

Einen Versuch lohnt ein solches Modell, das die Studiendauer für die Erlangung der juristischen Grundkenntnisse und Methoden analog dem ersten juristischen Staatsexamen herblich reduziert, allemal.⁴⁸⁾ ■

- 1) Es handelt sich um das Einleitungsreferat des Verfassers auf dem Workshop der Berlin Law School der FHVR Berlin am 11. 10. 2007 zur Einführung eines allgemeinen juristischen LLB an der FHVR Berlin.
- 2) Ernst-Wolfgang Böckenförde, Juristenausbildung – auf dem Weg ins Abseits?, in: Dieter Stempel (Hrsg.), Juristenausbildung zwischen Internationalität und Individualität, 1999, S. 81.
- 3) Die Zeit vom 19. 10. 2006, S. 43
- 4) Spectator, Bologna ante portas? Zur Reform der Juristenausbildung, RuP 2007, 65 (66); zu weiteren Bachelorisierungs-Befürwortern siehe Stefan Bienefeld/ Patrick A. Neuhaus, Frischer Wind im Heiligum, in: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), Fit für die Welt. Die deutschen Hochschulen auf dem Weg zum Europäischen Hochschulraum, 2007, S. 38; die Kritiker findet man unter <http://ausbildungsreform.blogspot.com/> [26. 6. 2007]; retardierend allerdings die Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Drucksache 16/10680 des Abgeordnetenhaus Berlin: Antwort auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Klaus Lederer (Die Linke) zur Reform der Juristenausbildung.

- 5) HRK (Hrsg.), Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Wintersemester 2007/2008, 2007, S. 13.
- 6) Dominik Düsterhaus, Assessorexamen – kein Tor nach Europa. Von Verfahren, Fallstricken und Fehlvorstellungen, Justament Dezember 2005, 24 (25).
- 7) Dominik Düsterhaus, Fn. 7, S. 24; diese Position wurde vom EuGel am 30. 6. 2005 bestätigt (Rs T-439/03 [Eppe ./ Parliament])
- 8) Antwort des Senats von Berlin auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Klaus Lederer (Die Linke) zur Wirkung der Zwischenprüfung im Studiengang Rechtswissenschaften, Abgeordnetenhaus Berlin Drs. 16/11 196.
- 9) Peter Pasternak, Politik als Besuch. Ein wissenschaftspolitischer Feldreport aus Berlin, 2005, S. 141.
- 10) Jürgen Schwabe Zeitschriftenbünde, NJW 10/2007, XXII.
- 11) Thomas Osterkamp/Thomas Thiesen, Forum: Rechtsphilosophie – Orchideenfach oder juristische Grundausstattung? Ein Plädoyer für die Grundlagenfächer, JuS 2004, 657.
- 12) Johann Braun, 10 Antithesen zur Reform des juristischen Studiums, ZRP 1998, 41 (42); belegt insofern auch die Beobachtung des BVerfG, dass auch die Universitäten nicht (mehr) an dem Humboldt'schen Ideal der „reinen Wissenschaft“, sondern „auf die Heranbildung einer möglichst großen Zahl von Fachleuten für eine zunehmend ‚verwissenschaftlichte‘ berufliche Praxis eingestellt“ sind (BVerfGE 35, 79 [121]).
- 13) Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Reform der staatlichen Abschlüsse, 2002, S. 17.
- 14) Man vergleiche nur die Beschreibung des Berliner Repetitors Drei(y)er durch Martin Walsler, Die Verteidigung der Kindheit. Roman, 1991, S. 66 ff.
- 15) Siehe dazu etwa Marco von Münchhausen/Ingo P. Püschel, Lernprofi Jura, 2002, S. 2002, S. 165, die von „bundesweit agierenden Unternehmen mit ‚Rundumservice‘“ sprechen.
- 16) So zuletzt die Präsidentin der HRK, Margret Wintermantel, HRK Pressemitteilung vom 17. 10. 2007.
- 17) Ulrich Herbert, Kontrollierte Verwahrlosung, Die Zeit vom 30. 8. 2007, 36.
- 18) Peter Frankenberg, Die Rolle der Fachhochschulen im europäischen Hochschulsystem der Zukunft, in: HRK (Hrsg.), Perspektiven der Hochschulentwicklung in Deutschland im Lichte des Bologna-Prozesses. Dokumentation der 35. Jahrestagung des Bad Wiesseer Kreises 5. Mai – 8. Mai, 2005, 2006, S. 18 (29).
- 19) Peter M. Huber, Zwischen Konsolidierung und Dauerreform – Das Drama der deutschen Juristenausbildung, ZRP 2007, 188.
- 20) So aber anscheinend Peter M. Huber, Fn. 19.
- 21) Spectator, Fn. 4.
- 22) Roswitha Müller-Piepenkötter, Bologna und die deutsche Juristenausbildung, RuP 2007, 138 (140), hebt die Wichtigkeit „mit Hilfe der Methodenlehre und des juristischen Hand-

werkszeug selbständig neue Problem, Rechtsgebiete oder sogar fremde Rechtsordnungen zu erschließen“ hervor.

- 23) Siehe dazu Karl Engisch, Einführung in das juristische Denken, 8. Aufl., 1983; Philippe Mastronardi, Juristisches Denken, 2001.
- 24) Siehe zum Konzept der FHVR: Hans Paul Prümm/Marc Eckebrecht, LLB Das Konzept, im Erscheinen.
- 25) Hans Paul Prümm, Integration von Legal Aid und Legal Clinic in deutsche Hochschulen: Studierende beraten Studierende in Rechtsangelegenheiten, apf 2007, 243.
- 26) Siehe dazu Wolfgang Fritzmeyer, Die Bedeutung der „Soft Skills“ für die Juristenausbildung und die juristischen Berufe, NJW 2006, 2825 (2829): „Vergleichbare Veranstaltungen unter aktiver Einbeziehung der Studenten finden sich in der deutschen Juristenausbildung bislang noch kaum wieder, obgleich auf diese Weise praxisorientiertes Wissen deutlich effektiver vermittelt werden kann als in theoretisierenden Lehrveranstaltungen“.
- 27) Man vergleiche die abstrakten Vorstellungen über die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen von Joachim Jahn/Jörg Risse, Studenten auf die Praxis vorbereiten. Erste Erfahrungen an den Universitäten, AnwBl. 2004, S. 179.
- 28) Siehe dazu schon Hans Paul Prümm, FH für Verwaltung und Rechtspflege Berlin fusioniert mit FH für Wirtschaft Berlin, DNH 4-5/ 2007, 40.
- 29) Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Hochschulen auf einen Blick, 2006, S. 39.
- 30) Berechnung des DHV nach Daten des Statistischen Bundesamtes, angestellt im Kontext der Kontroverse um finanzielle Aspekte des Hochschulpaktes, veröffentlicht in: Forschung und Lehre 1/2007, S. 9.
- 31) Amory Burchard, Bestens betreut. Die Kultusminister planen einen neuen Elitewettbewerb. Nach der Forschung soll jetzt die Lehre an den Unis gestärkt werden, Der Tagesspiegel vom 14. 6. 2007, 28.
- 32) Landesregierung Brandenburg, Drucksache 4/2184 des Landtag Brandenburg, Antwort auf die kleine Anfrage des Abgeordneten Peer Jürgens (Linkspartei, PDS) Betreuungsrelation.
- 33) Siehe dazu als Indiz die Homepage der Wirtschaftsrechtliche(n) Hochschulvereinigung unter: <http://www.wirtschaftsrecht-fh.de/> [10. 10. 2007]; vgl. auch
- 34) Der LL.B. Sozialrecht wird von der FH Fulda angeboten; siehe unter: <http://www.fh-fulda.de/index.php?id=445> [10. 10. 2007].
- 35) Der Studiengang Informationsrecht wird (noch) als Diplomstudiengang von der Hochschule Darmstadt angeboten; siehe unter: <http://www.h-da.de/studieninteressierte/studienangebote/informatik-und-informationswissenschaften/informationsrecht-dipl/index.htm> [10. 10. 2007].

- 36) Siehe die Mitgliederliste auf der Homepage unter Fn. 33.
- 37) So allerdings die Vereinigung der Hochschul-lehrer für Wirtschaftsrecht in ihrer Görlitzer Resolution vom 9. 6. 2007, DNH 3/ 2007, 38 (39).
- 38) Christoph Ehrenberg, Der Bologna-Prozess und die Entwicklung der Fachhochschulen, in: HRK (Hrsg.), Perspektiven der Hochschulentwicklung in Deutschland im Lichte des Bologna-Prozesses. Dokumentation der 35. Jahrestagung des Bad Wiesseer Kreises 5. Mai - 8. Mai, 2005, 2006, S. 45 (47).
- 39) Zu möglichen Verknüpfungen zwischen dem LLB und dem ersten juristischen Staatsexamen siehe Jens Jeep, Bologna und die Reform der Juristenausbildung. Chancen schaffen und Qualität verbessern mit Bachelor, Master und Staatsexamen, RuP 2007, 131 (133 ff.) sowie Roswitha Müller-Piepenkötter, Fn. 22, S. 139 f..
- 40) Vgl. Lisa Rosenthal, „Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“, NJW -Stellenmarkt; siehe auch weitere Berufsfelder bei Roswitha Müller-Piepenkötter, Fn. 22, S. 139.
- 41) Darauf weist ausdrücklich Roswitha Müller-Piepenkötter, Fn. 22, S. 139, hin.
- 42) Jens Jeep, Der unnötige Kampf deutscher Juristen, SZ vom 22. 2. 2006, 2.
- 43) In diese Richtung weist auch Ulrich Goll, Das „Stuttgarter Modell“ der Juristenausbildung, ZRP 2007, 190 (192).
- 44) Anzeige des Hessische(n) Ministerium des Innern und für Sport, NJW 9/2007, LIX; noch rigider ist in seiner Kritik Wolfgang Schütz, Zwanzig Jahre Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Bundeswehrverwaltung – Eine Bestandsaufnahme – RiA 2000, 163 (165): „Wenn sie (die Juristen, H.P.P.) nach bestandenen 2. Staatsexamen die Verwaltungslaufbahn einschlagen – auch das gilt als ausgemacht –, dann haben sie auch davon nur eine unzureichende Ahnung.“
- 45) So auch Ulrich Goll, Fn. 43.
- 46) So auch ausdrücklich Hans Paul Prümm/Marc Ekebrecht, Fn. 24, unter 1.2.
- 47) Siehe dazu Hans Paul Prümm, Hochschulen in vernetzter Verantwortung – Die Rolle der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, in: Ders./ Denis Kirstein (Hrsg.), Hochschulen in vernetzter Verantwortung – Die Rolle der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst. Redebeiträge und Thesen des 18. Glienicker Gesprächs 2007, S. 7 (19 ff.).
- 48) So auch für den vergleichbaren Vorschlag von Roswitha Müller-Piepenkötter: Michael Prox, Präsident der RAK Schleswig, „Nach der Reform ist vor der Reform“, BRAKMagazin 06/2006, S. 3.

Kooperationen Hochschule Wirtschaft

FH Köln und GAG Immobilien AG suchen gemeinsam Wege für den Wohnungsbau im 21. Jahrhundert

Wie müssen Wohnkonzepte aussehen, die den Bedürfnissen einer älter werdenden Bevölkerung gerecht werden? Wie lässt sich Klimaschutz in Wohnsiedlungen realisieren? Auf diese und andere Fragen rund um den Wohnungsbau will Kölns größtes Wohnungsunternehmen, die GAG Immobilien AG, mit Hilfe des an der FH Köln vorhandenen Expertenwissens Antworten finden. Dazu wurde mit der Fakultät für Architektur ein Kooperationsvertrag über drei Jahre geschlossen, der ein Gesamtbudget von 50.000 Euro umfasst.

Konkrete Projekte sind bereits verabredet. So soll mit dem Know-how der Fakultät für Architektur und unter Einsatz modernster Technologien in Köln-Müngersdorf (Dansweiler Weg/Manstedter Weg) eine Null-Emissionssiedlung entstehen. 21 Reihenhäuser und 40 Eigentumswohnungen in Passivhausbauweise sind geplant.

„Route 66 – Neue Wege des Wohnens im Rentenalter“ heißt ein zweites Projekt, das sich mit Wohnlösungen für die alternde Gesellschaft beschäftigt. Neben Wohngemeinschaften für ältere Bewohner soll auch das generationenübergreifende Zusammenleben erforscht werden.

Auch ein drittes Projekt ist einzigartig: Vier Überseecontainer werden von Studierenden und Dozenten im Rahmen einer Studienarbeit im kommenden Sommersemester zu studentischen Arbeitsplätzen umgestaltet. Die Arbeiten werden von der Kölner Initiative „Jack in the Box“ ausgeführt, einem gemeinnützigen Verein für die Entwicklung und Erprobung innovativer Modelle der

Beschäftigungsförderung. Auf diese Weise erhalten arbeitslose Jugendliche eine Beschäftigung und zugleich eine Qualifizierung für das Berufsleben.

Petra Schmidt-Bentum

Effiziente Kooperation von Druckindustrie und Hochschule München

Der Studiengang Druck- und Medientechnik der Hochschule München baut seine unmittelbare Zusammenarbeit mit der Druckindustrie weiter aus: Der Förderverein Druck und Medien Bayern e.V. stellt die Mittel zur Errichtung einer neuen Stelle zur Verfügung, die Projektkooperationen, Forschung und Know-how künftig direkt miteinander vernetzt. Der Verein ist eine Initiative des Verbandes Druck und Medien Bayern e.V. (vdmb).

„Mit dieser Kooperation setzen wir neue Maßstäbe. Stiftungsprofessuren kennen alle, aber die gemeinsame Einrichtung einer unmittelbaren Schnittstelle zwischen Unternehmen und Hochschule ist wegweisend“, so Prof. Dr. Marion Schick, Präsidentin der Hochschule München.

Die strategisch ausgerichtete Position steht der Druckbranche zukünftig als direkter Ansprechpartner für Industriekooperationen und Wissenstransfer zur Verfügung. Zusätzlich übernimmt sie die Konzeption und Vorbereitung innovativer Industrieprojekte sowie die Durchführung von Forschungsmessen und Jobbörsen. Karl-Georg Nickel, Vorsitzender des Fördervereins und Hauptgeschäftsführer des Verbandes Druck und Medien Bayern (vdmb), sieht in der festen Verankerung dieser Position an der Hochschule die Kompetenzen und das Wissen des Studiengangs Druck und Medientechnik für die Industrie optimal

genutzt: „Die Einrichtung der Stelle garantiert den permanenten Austausch und damit die effektive Vernetzung von Erfahrungen und Personen.“ Mit der neu geschaffenen Stelle erhalten insbesondere die Themen Innovation und externe Finanzierung von Forschungsaufgaben eine zentrale Bedeutung.

Christina Kaufmann

Commerzbank fördert Nürnberger Fachhochschule

Über die Finanzierung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters für den Bereich „Rating und Mittelstandsfinanzierung“ freut sich die Fakultät Betriebswirtschaft der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg. Kooperationspartner ist die Commerzbank. „Die Frage nach Gegenwart und Zukunft der Finanzierung mittelständischer Unternehmen ist für uns ein enorm wichtiges Thema“, betont Bernd Grossmann, Geschäftsleitung Firmenkunden Nordbayern, von der Commerzbank Nürnberg. „Deshalb unterstützen wir gerne die Fachhochschule Nürnberg in ihrem Bemühen, das Thema Rating und Mittelstandsfinanzierung in der Lehre und der Weiterbildung voranzutreiben. Damit sind wir Vorreiter in der von den Arbeitgeberverbänden und den Bildungsministern seit langem geforderten direkten Unterstützung der Hochschulen als Stätten der Weiterbildung. Für uns ist die Kooperation mit der Fachhochschule die Basis für eine engere, für beide Partner nutzenbringende Zusammenarbeit. Sie ist die logische Fortsetzung unserer auf den deutschen Mittelstand gerichteten Aktivitäten“.

Die Aufgaben des wissenschaftlichen Mitarbeiters liegen unter anderem im Aufbau eines Weiterbildungsmasters „Rating, Restrukturierung und Finanzierung im Mittelstand“. Im Einzelnen unterstützt er Forschungsprojekte und Lehrveranstaltungen zu diesem Themenbereich, bereitet wissenschaftliche Publikationen vor, erarbeitet Lehrmodule für einzelne Seminare und betreut die Seminarteilnehmer fachlich.

„Die Fachhochschule Nürnberg zählt am Weiterbildungsmarkt in Deutschland zu einer der ersten Adressen und bietet bereits seit mehreren Jahren eine praxisorientierte Ausbildung zum Rating-Experten mit dem Focus auf mittelständische Unternehmen an. Mit dem neuen Weiterbildungsmaster entwickeln wir unser Portfolio in diesem Bereich fort und werden damit den steigenden Anforderungen im Kreditgeschäft und bei der Mittelstandsfinanzierung gerecht,“ erklärte der Rektor der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg, Prof. Dr. Michael Braun. Durch den direkten Kontakt zu den Unternehmen in der Region und den enormen Gewinn an Erfahrungen im Zuge der Weiterbildung werden sich auch direkte Auswirkungen auf die Qualität und den Praxisbezug der betriebswirtschaftlichen Ausbildung in den neuen Bachelor- und Masterstudiengängen der Fakultät Betriebswirtschaft ergeben.

Elke Zapf

Forschung und Entwicklung

FH Frankfurt erforscht älter werdende Gesellschaft und die Auswirkungen

Die FH Frankfurt am Main – University of Applied Sciences (FH FFM) hat ein Forschungszentrum Demografischer Wandel (FZDW) eingerichtet. „Ziel des FZDW ist die interdisziplinäre Untersu-

chung der Herausforderungen und der Folgen des Demografischen Wandels“, sagte Andreas Klocke anlässlich der Pressekonferenz, mit der das Zentrum vorgestellt wurde. Er bezeichnete den Ansatz, der über das einzelne Fachgebiet hinausreicht, als besonderes Charakteristikum des FZDW. Klocke ist Professor an der FH FFM und Leiter des neuen Zentrums. Er legte dar, dass die Durchführung und wissenschaftliche Begleitung von Modellprojekten zur Gestaltung des Demografischen Wandels angestrebt wird. Das FZDW könne seine wissenschaftlichen Erkenntnisse auch zur Politikberatung einsetzen. Besonders wolle man sich mit den Konsequenzen, die mit einer älter werdenden und schrumpfenden Gesellschaft verbunden seien, für die Kommunen, die Infra- und Siedlungsstruktur, die Ökonomie, den Arbeitsmarkt, die Sozialstruktur sowie für die Implikationen für die Gesundheit der Menschen beschäftigen.

Wolf Rieck, Präsident der FH-Frankfurt, betonte die Bedeutung des neuen Forschungszentrums für seine Hochschule: „Die Arbeit des neuen Forschungszentrums wird einen prägenden Akzent für unsere Hochschule setzen.“ Außerdem wolle das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst die FH FFM auf dem Gebiet Sozialwesen, Pflege und Gesundheit fördern, da es aufgrund der vorhandenen Kompetenz besondere Entwicklungschancen in diesen Feldern sehe.

Sarah Höner

AUTOREN GESUCHT!

2/2008

Internationale Vergütung der Hochschullehrer

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

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

Redaktionsschluss für die Ausgabe 2/2008 ist der **14. März 2008**

Verfassungsbeschwerden gegen niedersächsische Kostendämpfungspauschale ohne Erfolg

Das Beamtenrecht des Landes Niedersachsen sah für die Jahre 1999, 2000 und 2001 jährliche Pauschalabschläge bei der Gewährung von Beihilfeleistungen vor. Diese betragen – je nach Besoldungsgruppe des Beamten – zwischen 200,- DM und 1.000,- DM im Kalenderjahr. Die gegen die „Kostendämpfungspauschale“ gerichteten Verfassungsbeschwerden mehrerer Beamter und Pensionäre wurden von der 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts mangels Erfolgsaussicht nicht zur Entscheidung angenommen.

Dem Nichtannahmebeschluss liegen im Wesentlichen folgende Erwägungen zu Grunde:

Nach der gesetzlichen Konzeption ergänzt die Beihilfe die Eigenvorsorge des Beamten. Sie deckt nur einen Teil der aus Anlass von Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen entstehenden Aufwendungen des Beamten ab. Für den von der Beihilfe nicht abgedeckten Teil der Aufwendungen hat der Beamte selbst Vorsorge zu treffen. Hierfür stellt der Besoldungsgesetzgeber dem Beamten einen Alimentationsteil zur Verfügung. Der Alimentationsgrundsatz verpflichtet von verfassungswegen, die für die Krankheitsvorsorge erforderlichen Kosten bei der Bezügebemessung zu berücksichtigen. Die beamtenrechtliche Alimentation wäre nicht mehr ausreichend, wenn die zur Abwendung von krankheitsbedingten Belastungen aufzubringenden Kosten einen solchen Umfang erreichten, dass der amtsangemessene Lebensunterhalt des Beamten oder Versorgungsempfängers nicht mehr gewährleistet wäre. Die mit den Abschlägen der Kostendämpfungspauschale verbundene Verteuerung der vom Beamten aufzubringenden Krank-

heitskosten erreicht für sich genommen jedoch nicht ein Ausmaß, das den Schluss zuließe, der Gesetzgeber unterschreite bereits hierdurch die Mindestanforderungen der verfassungsrechtlich verbürgten Alimentation.

Bundesverfassungsgericht – Pressemitteilung Nr. 104/2007 vom 23. Oktober 2007, zum Beschluss vom 2. Oktober 2007 – 2 BvR 1715/03; 2 BvR 1716/03; 2 BvR 1717/03

Vorlage des Verwaltungsgerichts Düsseldorf zur Kürzung des Weihnachtsgeldes für Beamte des Landes NRW im Jahre 2003 unzulässig

Durch das Sonderzahlungsgesetz NRW, das am 30. November 2003 in Kraft trat, wurde das Weihnachtsgeld für Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen ab der Besoldungsgruppe A 7 von früher rund 84% auf bis zu 50% der für den Monat Dezember maßgeblichen Bezüge abgesenkt. Drei Beamte der Besoldungsgruppe A 10 klagten vor dem Verwaltungsgericht Düsseldorf gegen das gekürzte Weihnachtsgeld für das Jahr 2003. Das Verwaltungsgericht Düsseldorf ist zu der Ansicht gelangt, dass die Neuregelung hinsichtlich des zum Dezember 2003 auszahlenden Weihnachtsgeldes verfassungswidrig sei, da sie insoweit gegen das Rückwirkungsverbot und den rechtsstaatlichen Vertrauensschutzgrundsatz verstoße. Im Laufe des Jahres 2003 hätten sich Monat für Monat jeweils 1/12 Anteile der Sonderzuwendung aufgebaut, die nicht durch ein Gesetz rückwirkend hätten verändert werden dürfen. Das Gericht hat die Verfahren ausgesetzt, um eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts herbeizuführen.

Die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat die Vor-

lage für unzulässig erklärt. Das vorliegende Gericht habe seine Überzeugung von der Verfassungswidrigkeit der zur Prüfung gestellten Vorschriften nicht in ausreichender Weise begründet. Insbesondere setze sich das Gericht nicht hinreichend mit der einfachgesetzlichen Rechtslage sowie der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts zur rechtlichen Behandlung von Sonderzuwendungen auseinander. Zudem gehe das Gericht nicht der Frage nach, ob die wechselnde Entwicklung der Sonderzuwendung für Beamte zur Begründung von Vertrauen in den Fortbestand einer ungeminderten Sonderzuwendung geeignet ist oder ihr entgegenstehen könnte.

In der Urteilsbegründung weist das Gericht auf eine Entscheidung hin, die es zur Kürzung der Sonderzahlung getroffen hat: „Die Vorlagebeschlüsse befassen sich in diesem Zusammenhang nicht mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 29. November 1967 – 2 BvR 668/67 –, JZ 1968, S. 61, durch den eine Verfassungsbeschwerde wegen einer Kürzung der Weihnachtzuwendung nicht angenommen wurde. Gegenstand der Verfassungsbeschwerde war die Weihnachtzuwendung für Beamte in Baden-Württemberg, die seit 1962 aufgrund des Landesbeamtengesetzes gewährt und deren Höhe durch Rechtsverordnungen festgelegt wurde. Seit Dezember 1964 wurde als Grundbetrag ein Drittel der für den Monat Dezember maßgebenden Bezüge gezahlt (GABl BW 1964 S. 455). Mit der Vierten Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung einer Weihnachtzuwendung an Beamte und Versorgungsempfänger vom 12. Oktober 1967 (GABl BW S. 240) wurde diese Regelung für das Jahr 1967 dahingehend geändert, dass der Grundbetrag nur noch bis zu einem Höchstbetrag von 60 DM gewährt wurde. Das Bundesverfassungsgericht führte in seinem Beschluss aus, die nicht zur verfassungsrechtlich

geschuldeten Alimentation zählende Weihnachtswendung könne jederzeit für die Zukunft gemindert oder gestrichen werden. Anlass zur Erörterung eines möglichen Vertrauensschutzes der betroffenen Beamten sah das Bundesverfassungsgericht bei der vorliegenden Kürzung der im Dezember 1967 fälligen Wendung durch die Rechtsverordnung vom Oktober 1967 nicht.“

Bundesverfassungsgericht – Pressemitteilung Nr. 103/2007 vom 18. Oktober 2007 und Auszug aus dem Beschluss vom 28. September 2007 – 2 BvL 5/05; 2 BvL 6/05; 2 BvL 7/05 –

Antragslose Teilzeitbeschäftigung von Beamten verfassungswidrig

Gegenstand des Normenkontrollantrags ist § 80c Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG). Nach dieser Vorschrift können Bewerber für die Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes in ein Teilzeit-Beamtenverhältnis von drei Vierteln der regelmäßigen Arbeitszeit eingestellt werden. Die Einstellungszeit war im Jahr 1997 aus arbeitsmarktpolitischen Gründen eingeführt worden, um auf diese Weise möglichst vielen Bewerbern, insbesondere Lehramtsbewerbern, eine Einstellung in den öffentlichen Dienst zu ermöglichen.

Auf der Grundlage des § 80c NBG sind in Niedersachsen rund 6.400 Bewerber als beamtete Lehrkräfte nur in Teilzeitbeschäftigung eingestellt worden. Hiergegen gerichtete Klagen waren vor dem Niedersächsischen Oberverwaltungsgericht erfolgreich. Nach Auffassung des Oberverwaltungsgerichts ist § 80c NBG nur dann verfassungsgemäß, wenn die Regelung verfassungskonform dahingehend ausgelegt werde, dass die Begründung einer Teilzeitbeschäftigung einen entsprechenden Wunsch des Bewerbers voraussetze. Fehle ein solcher Wille, sei die Anordnung der Teilzeitbeschäfti-

gung rechtswidrig. Das Bundesverwaltungsgericht bestätigte die Entscheidung.

Die Niedersächsische Landesregierung hält die Regelung, unabhängig von einer beschränkenden Auslegung, für gültig und hat deshalb das Bundesverfassungsgericht angerufen. Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts kam zu dem Ergebnis, dass die antragslose Teilzeitbeschäftigung von Beamten ohne die Möglichkeit zur Wahl der vollen Beschäftigung gegen die gemäß Art. 33 Abs. 5 GG zu beachtenden Grundsätze der Hauptberuflichkeit und der amtsangemessenen Alimentation verstößt. Eine verfassungskonforme Auslegung der Bestimmung ist nicht möglich, insbesondere lässt § 80c NBG eine Deutung nicht zu, nach der die Begründung einer Teilzeitbeschäftigung von der Wahlmöglichkeit des betroffenen Beamten abhängig ist. Die Norm ist daher nichtig. Der Richter Gerhardt hat der Entscheidung eine abweichende Meinung angefügt.

Bundesverfassungsgericht – Pressemitteilung Nr. 95/2007 vom 28. September 2007 zum Beschluss vom 29. August 2007 – 2 BvF 3/02 –

Fristen und Kriterien bei der Beantragung eines Freisemesters

Das Bayerische Verwaltungsgericht Regensburg hatte sich in seinem bisher nicht rechtskräftigen, unveröffentlichten Urteil aufgrund mündlicher Verhandlung vom 21.11.2007 (Az. RN 1 K 07.852) mit dem Begehren einer Professorin an einer Fachhochschule zu befassen. Die Klägerin setzte sich gegen die Ablehnung ihres Antrages auf teilweise Freistellung von der

Lehrverpflichtung durch den Rektor ihrer Fachhochschule zur Wehr.

Im Ergebnis unterlag die Klägerin, weil sie den Antrag auf Freistellung jedenfalls formell auf dem Schriftwege zu knapp vor Beginn der Freistellungsphase gestellt hatte. Das Gericht sah die Planungssicherheit der Hochschule dadurch beeinträchtigt und erachtete aufgrund dieser Planungsunsicherheit die Ablehnung des Antrags als ermessensfehlerfrei.

Bemerkenswert sind weitere Ausführungen in der Entscheidung, die sich darauf beziehen, dass die Hochschule bei der Entscheidung auch Evaluationsergebnisse zu Ungunsten der Klägerin berücksichtigt hatte. Nach dem VG sind „Leistungen in der Lehre“ nach Art. 11 Abs. 3 Satz 1 BayHSchPG nicht Tatbestandsmerkmal für den Anspruch auf Freistellung, sondern spielen nur bei der Ermessensanwendung durch die Hochschule als – gesetzlich vorgezeichneter – Ermessensbelang eine Rolle. Bei der Heranziehung der Evaluationsergebnisse muss ein konkreter Vergleich mit Ergebnissen – nicht näher genannter – anderer Evaluationen bzw. Daten stattfinden. Eine pauschale Einschätzung als „in einigen Vorlesungen unterhalb des Mittelwerts“ genügt den Anforderungen nicht. Leistungen in der Lehre könnten darüber hinaus nur beschränkt durch die Ergebnisse von Evaluationen festgestellt werden, da es keine Gewähr dafür gibt, dass Studenten Lehrleistungen ihrer Professoren hinreichend kompetent einschätzen könnten.

Erik Günther

Bachelor Soziale Arbeit: Professionell, kompakt, flexibel



Günter J. Friesenhahn

Dr. Günter J. Friesenhahn ist Professor für European Community Education Studies und derzeit Dekan des Fachbereichs Sozialwesen und Studiengangsleiter des Studiengangs Bachelor of Arts: Soziale Arbeit. E-Mail: friesenh@fh-koblenz.de
FH Koblenz
Rheinau 3–4
56075 Koblenz



Heike Strohe

Heike Strohe, Diplom-Sozialarbeiterin (FH), ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Sozialwesen.



Agnieszka Szmalec

Agnieszka Szmalec (Diplom-Sozialpädagogin (FH), Mag., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Sozialwesen.

Die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge ist auf der Ebene der Hochschulen kaum von Euphorie begleitet worden. Dafür gibt es Gründe. Einige sehen in der Verkürzung der Studienzeit fachliche Zumutungen, andere beklagen die Verschulung, die mit dem Verlust kritischen Denkens bei Studierenden einhergeht. Kritisiert wird auch immer wieder, dass mit dem Bachelor und seiner Programmformel „employability“ den Akteuren des Arbeitsmarktes zuviel Entgegenkommen auch im Hinblick auf die inhaltliche Ausgestaltung der Curricula entgegengebracht werde. Insbesondere der von Effizienzgedanken bestimmte Druck auf kurze Studienzeiten lasse den Studierenden kaum Möglichkeiten, den Stoff, die Systematik eines Faches zu durchdringen – von der Möglichkeit der subjektbezogenen Bildung ganz zu schweigen. Gelernt werde nur noch, was prüfungsrelevant sei.

Die auf europäischer Ebene erhoffte und angestrebte Mobilitätssteigerung der Studierenden, das Bemühen, Einheitlichkeit in den und über Strukturen herzustellen, scheint ein Pyrrhus-Sieg zu werden. Die den europäischen Strategien innewohnende Effektivitäts- und Standardisierungslogik ist gekoppelt mit Wettbewerbsdenken und dies mündet bei den Studienangeboten in geforderte Profilbildungen. Damit entstandardisieren sich die Studienangebote. Und kommen dann noch die inhaltliche Autonomie der Hochschulen und die Ideale der Freiheit von Wissenschaft und Forschung dazu, ergibt dies nicht nur für Deutschland eine bisher nie da gewesene Vielfalt oder Wildwuchs von Studiengängen in der Sozialen Arbeit, die einen Studienwechsel von einer Hochschule zur anderen schon im eige-

nen Lande erschwert. Daran ändert auch das Kerncurriculum Soziale Arbeit der Deutschen Gesellschaft für Sozialarbeit nichts (<http://www.deutsche-gesellschaft-fuer-sozialarbeit.de/pdf/Kerncurriculum.pdf>).

Studienaufbau mit 210 Credits: kompakt und klar gegliedert

An der FH Koblenz umfasst der Studiengang Bachelor of Arts: Soziale Arbeit sieben Studienbereiche, Projektwerkstätten und Theorie-Praxis-Einheiten. Die Studienbereiche bestehen aus Modulen, die alle mit 6 Credits ausgestattet sind. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Studierenden diese Übersichtlichkeit schätzen und dass die Studienberatung klare Orientierungen im Hinblick auf Studienaufbau und Studienstruktur, Studienbereiche und Credits inklusive der wichtigen Prüfungsmodalitäten bieten kann. Es scheint von Vorteil, alle Module mit der gleichen Anzahl von Credits ausgestattet zu haben.

Die spezifische Konstruktion der Studienbereiche ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Fachkräfte der Sozialen Arbeit sind unter bestimmten gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen tätig (Studienbereich II), sie handeln in bestimmten rechtlich formierten Strukturen und Organisationen (Studienbereich IV), ihr professionelles Handeln fußt auf dem Wissensbestand der Fachwissenschaft der Sozialen Arbeit (Studienbereich I), welcher ergänzt wird durch human- und sozialwissenschaftliche Aspekte (Studienbe-

Der sogenannte Bologna Prozess hat keinen fachlichen Hintergrund, schon gar keinen fachspezifischen. Er ist ein politisch gewollter Prozess, der die Ressourcen Hochschule und Studium unter neuen Perspektiven bewertet. Auf der inhaltlichen Ebene gibt es in der Ausgestaltung des Rahmens Gestaltungsspielräume, über diese die Autoren berichten und zeigen, wie der Fachbereich Sozialwesen der FH Koblenz mit Widrigkeiten und Chancen umgegangen ist.

reich III). Ein besonderes Augenmerk wird auf den Umgang mit Vielfalt und Differenzen (Studienbereich VI) gelegt. Diese Studienbereiche werden durch fachbereichsübergreifende Angebote (Studienbereich VII) ergänzt. Die erworbenen Kompetenzen sollen durch professionelles Handeln (Studienbereich V) handlungswirksam in die Praxis einfließen können. Die praxisbezogenen Bestandteile des Studiengangs sind durch die Theorie-Praxis-Einheiten bewusst so ausgestaltet worden, dass nach Gesprächen mit dem zuständigen Ministerium sowie dem Berufsverband DBSH den Studierenden nach einem

siebensemestrigen Studium weiterhin die Staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagogin verliehen wird. Den hohen Praxisbezug (insgesamt 60 Credits) und die Staatliche Anerkennung sehen wir als ein deutliches Profil an – auch gegenüber universitären Bachelor-Studiengängen – welches unseren Absolvent/innen gute Startchancen fürs Berufeleben verschafft, da die Anstellungsträger in der Mehrheit diese Staatliche Anerkennung als Qualitätsmerkmal schätzen.

Wir sehen aber auch, dass Veränderungen der Praxis der Sozialen Arbeit die Staatliche Anerkennung nicht mehr als unbedingtes Erfordernis einstufen. Zudem entstehen immer neue Arbeitsmöglichkeiten für unsere Absolventen, z. B. im Bildungsbereich (Schulsozialarbeit, Kooperation Schule-Jugendarbeit usw.). Deshalb können Studierende auf das Praktische Studiensemester verzichten und erhalten dann eben nur den Bachelor-Abschluss – eine Variante, die flexibel auf die individuellen Bedürfnisse und Lebensperspektiven von Studierenden eingeht. Der gegenwärtige Studi-

Modulbaukasten Bachelor Studiengang Soziale Arbeit (210 ECTS)

7. Studienhalbjahr	Modul 26 6 ECTS Politische und gesellschaftliche Fremd-/Selbststeuerung	Modul 27 6 ECTS Projektwerkstatt	Modul 28 6 ECTS Theorie – Praxis – Einheit	Modul 29 6 ECTS Bachelor Arbeit	Modul 30 6 ECTS Bachelor Arbeit
6. Studienhalbjahr	Modul 21 6 ECTS Kreative und Experimentelle Interventionsformen	Modul 22 6 ECTS Projektwerkstatt	Modul 23 6 ECTS Theorie – Praxis – Einheit	Modul 24 6 ECTS Theorie und Theorie-transfer, Konzeptentwicklung u. Praxis	Modul 25 6 ECTS Wohlfahrtsstaat. Politik Institutionen, Funktionen Wirkungsweisen
5. Studienhalbjahr	Modul 16 6 ECTS Schwerpunkte des Rechts Gender und Recht Kriminalität, Strafrecht, Strafvollzug	Modul 17 6 ECTS Projektwerkstatt	Modul 18 6 ECTS Theorie – Praxis – Einheit	Modul 19 6 ECTS Spezielle Konzepte und Methoden in der SA	Modul 20 6 ECTS Integration der sozial- u. humanwissenschaftlichen Perspektiven in die Soziale Arbeit
4. Studienhalbjahr	Theorie -Praxis -Einheit - Praktisches Studiensemester 30 ECTS				
3. Studienhalbjahr	Modul 11 6 ECTS Medienanwendung und öffentliche Kommunikation	Modul 12 6 ECTS Umgang mit Vielfalt u. Differenzen in unterschiedlichen Kontexten Ausgew. aktuelle Aspekte	Modul 13 6 ECTS Hospitalisationspraktikum in einem ausgewählten Handlungsfeld der SA	Modul 14 6 ECTS Sozialadministrative Grundlagen	Modul 15 6 ECTS Ökonomie, Politik, Gesellschaft
2. Studienhalbjahr	Modul 6 6 ECTS Soziale Arbeit i. Gefüge d. Wissenschaften und ausgewählte Aspekte der Fachwissenschaft	Modul 7 6 ECTS Umgang mit Vielfalt u. Differenzen in unterschiedlichen Kontexten Vertiefung	Modul 8 6 ECTS Erkundungspraktika in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit	Modul 9 6 ECTS Exemplarisches methodisches Handeln In der Sozialen Arbeit	Modul 10 6 ECTS Human- u. Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Sozialen Arbeit II
1. Studienhalbjahr	Modul 1 6 ECTS Propädeutik und theoretische Zugänge	Modul 2 6 ECTS Umgang mit Vielfalt u. Differenzen in unterschiedlichen Kontexten Grundlagen	Modul 3 6 ECTS Rechtliche Grundlagen	Modul 4 6 ECTS Grundlagen methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit/Kommunikative Kompetenz	Modul 5 6 ECTS Human- u. Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Sozialen Arbeit I

- Studienbereich I**
Fachwissenschaft Soziale Arbeit
- Studienbereich II**
Gesellschaftspolitische und ökonomische Grundlagen
- Studienbereich III**
Human- und sozialwissenschaftliche Grundlagen und transdisziplinäre Verknüpfungen
- Studienbereich IV**
Rechtliche und administrative Rahmenbedingungen
- Studienbereich V**
Grundlagen professionellen Handelns
- Studienbereich VI**
Managing Diversity
- Studienbereich VII**
Fach(bereichs-)übergreifende Angebote
- Theorie – Praxis – Einheiten**
- Projektwerkstätten**
- Bachelor Arbeit**

enalltag zeigt allerdings, dass die Studierenden durchweg ein Praktisches Studensemester anstreben bzw. bereits durchführen.

Verringerung der Semesterzahl

Ein Vorwurf, der die Einführung der Bachelor-Studiengänge begleitet, lautet, dass die Verkürzung des Studiums zum Schmalspurstudium führe.

Im Vergleich zu dem vorangegangenen Diplom-Studiengang hat tatsächlich eine Verkürzung um ein Studienhalbjahr, nämlich das zweite Praktische Studensemester, stattgefunden. Die theoriebezogenen Studieninhalte sind aber nur geringfügig reduziert worden und haben zum Teil neue Akzentuierungen erhalten. In der Regel ist das Verhältnis von Präsenzzeiten und selbstorganisiertem Lernen in allen Modulen 1:2 und nimmt man den Workload ernst, so haben die Studierenden pro Semester 900 Stunden für ihr Studium aufzuwenden. Dies ist eine Menge Zeit, um ordentlich zu studieren, sich systematisch Inhalte anzueignen und kritisch nachzudenken. Die Verringerung der Semesterzahl muss nicht gleichbedeutend mit der Reduzierung der individuellen Studienzeit sein. In der Praxis sieht dies wegen der hohen Zahl arbeitender bzw. jobbender Studierender oft anders aus. Familienarbeit und Erwerbsarbeit (in meist prekären Arbeitsverhältnissen) bei einem sehr großen Anteil an Studierenden ist die zentrale und nicht länger zu ignorierende Realität, die zu einem Dilemma führt und die Rechnung mit den 900 Stunden pro Semester Workload ad absurdum führt.

Freiheitsgrade bei der Auswahl der Lehrveranstaltungen bzw. -inhalte sind auch weiterhin gegeben. Die Möglichkeiten, die das Lehrangebot offen hält, werden deutlich, wenn man berücksichtigt, dass jedem Modul in der Regel wiederum verschiedene Seminare/Vorlesungen/Übungen zugeordnet werden. So werden beispielsweise in Modul 9 – dem „Exemplarischen methodischen Handeln in der Sozialen Arbeit“ – mit seinen drei Teilmodulen insgesamt fünf

Seminare angeboten, von denen die Studierenden mindestens zwei belegen müssen. Für einen Studiengang mit einer Aufnahmezahl von ca. 120 Studierenden pro Jahr keine schlechte Ausgangssituation. Wir gehen davon aus, dass Studierende ihren Studienverlauf zunehmend flexibel und individuell gestalten.

Internationale Bezüge ermöglichen und interkulturelle Kompetenzen anerkennen

Eine Reduzierung der Semesterzahl ist kein Grund, internationale Perspektiven in der Ausbildung aus den Augen zu verlieren. Studienbezogene Auslandsaufenthalte sind neben dem fachlichen Gewinn, der damit verbunden ist, ein beachtlicher Schritt in der Persönlichkeitsbildung. Durch einen Auslandsaufenthalt erlernt man zusätzlich zu den fachlichen Kompetenzen und der Verbesserung der Sprachkenntnisse, sich auf die Besonderheiten anderer kultureller Kontexte einzustellen und das Verständnis für Unbekanntes und Neues zu entwickeln. Die Studierenden müssen Eigeninitiative, Durchhaltevermögen und Geduld zeigen. Außerdem stärken sie folgende Eigenschaften: Durchsetzungsvermögen, Flexibilität, Toleranz, Teamfähigkeit, Selbstbewusstsein, Selbstständigkeit, interkulturelle Kompetenzen. Das Auslandssemester trägt also unbestritten zu der Erweiterung des eigenen Horizontes bei.

Die Entwicklung der Sozialen Arbeit fußt stark in der nationalstaatlichen Einbindung, die allerdings mittlerweile in vielfältige internationale Bezüge übergeht. Um die Studierenden auf professionelle Tätigkeiten in internationalen und interkulturellen Handlungsfeldern vorzubereiten, besteht die Möglichkeit, die Vertiefungsrichtung „European Pathway“ zu wählen. Es findet kein eigenes Zulassungsverfahren statt, die Zulassung erfolgt über den Bachelor-Studiengang.

Die Studierenden müssen dann allerdings bei ihrer Studienplanung solche ausgewiesenen Veranstaltungen berücksichtigen, die sich mit internationalen/interkulturellen Inhalten beschäftigen, wie z.B. Managing Diversity, interkulturelles Lernen, Sprachen, Europarecht und internationale Aspekte der Sozialpolitik. Die erweiterte Qualifikation, die durch die Vertiefungsrichtung „European Pathway“ bei gleichem Arbeitsaufwand von 210 ECTS Punkten erworben wird, wird im Diploma-Supplement zertifiziert.

Von enormer Bedeutung für die Vertiefungsrichtung ist das Praktische Studensemester (Theorie-Praxis-Einheit – TPE) im vierten Studienhalbjahr, welches in internationalen oder interkulturellen Handlungsfeldern durchgeführt werden soll. Dafür gibt es flexibel zwei Möglichkeiten:

- a) Die Theorie-Praxis-Einheit kann im europäischen Ausland absolviert werden und wird durch den Fachbereich organisatorisch und finanziell über das Lebenslanges-Lernen-Programm/ERASMUS, gefördert. Der Fachbereich Sozialwesen hat 35 Partnerhochschulen in 21 Ländern. Regelmäßig findet ein gegenseitiger Austausch von Studierenden im Rahmen des Lebenslanges Lernen Programms – ERASMUS innerhalb von Europa statt. Die Studierenden werden auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet; nach der Rückkehr erfolgt ein Auswertungsseminar. Zur Zeit sind 22 Prozent der Studierenden im Ausland.
- b) Die Theorie-Praxis-Einheit kann im Inland in internationalen oder interkulturellen Handlungsfeldern (z. B. Arbeit mit Migrant/innen, Flüchtlingen und Aussiedlern/innen, Internationaler Jugendarbeit, etc.) absolviert werden. In diesen Kontext gehört auch die Beachtung und Anerkennung der Fremdsprachenkompetenz der Studierenden.

Ab dem zweiten Studienhalbjahr besteht die Möglichkeit, die allgemeinen und fachspezifischen Sprachkurse auf unterschiedlichen Niveaus zu belegen. Für die Studierenden des European Pathway ist dies Pflicht, die anderen

Studierenden können stattdessen alternative Veranstaltungen wählen. Als Besonderheit sei erwähnt, dass wir Studierenden, die mehrsprachig aufgewachsen sind, die Möglichkeit einräumen, ihre Muttersprache nach einer positiven Überprüfung als >Fremdsprachenkompetenz< und damit als bestandene Modulprüfung anerkennen zu lassen. Wir leisten damit einen Beitrag zur Anerkennung von Kompetenzen, die außerhalb der Hochschule erworben wurden. Dieses Prinzip ist auch in anderen Bereichen zur Geltung zu bringen.

Praxisbezug auf hohem Niveau

Die wissenschaftliche Basis des Studiengangs wird ergänzt durch einen strukturierten Praxisbezug. Der schon mehrfach erwähnte Begriff >Theorie-Praxis-Einheit< unterstreicht dies. Insgesamt liegt der Anteil der Veranstaltungen, die durch Lehrbeauftragte aus der Praxis durchgeführt werden bei ca. 30 Prozent. Handlungsfeldspezifische Vorbereitungsveranstaltungen durch Lehrbeauftragte sorgen bei praxisbezogenen Studienanteilen für fundierten Praxisbezug. Erkundungen und Hospitationspraktika im Umfang von 12 Credits sind zu Beginn des Studiums positioniert. Auch die intensive Begleitung der Studierenden im Praktischen Studiensemester erfolgt durch Lehrbeauftragte mit langjähriger Berufs- und Lehrerfahrung.

Die dann folgenden Projektwerkstätten, die zu Arbeitsbereichen wie Jugendhilfe, Gender Psychiatrie, Rehabilitation, Altenhilfe, Sucht und internationale Jugendarbeit gehören, orientieren sich didaktisch am Prinzip des forschenden Lernens. Sie greifen die Komplexität der sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Praxis auf und werden in Zusammenarbeit mit Praxisstellen durchgeführt. Für die Praxisanleiter/innen ist in Zusammenarbeit mit dem Landesamt für Versorgung, Jugend und Soziales und anderen Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz ein Fortbildungsangebot installiert, das 2008 nun erstmalig

auch vor Ort angeboten wird. Für die Praxisstellen ist mit der Einführung des Bachelor Studiengangs erneut eine Veränderung in der Struktur und den Anforderungen bzgl. der praktischen Studienanteile zu verzeichnen gewesen. Wir haben im Vorfeld der Umstellung intensiv Informationsveranstaltungen für Praxisstellen und Praxisanleiter/innen durchgeführt. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Praxis auch die Bachelor Studierenden aufnimmt, sich auf die neuen Bedingungen hervorragend eingestellt hat und 42% der Studierenden weiterhin Praxisentgelte erhalten.

Schwermütiger Abschied vom Diplom

Die Einführung des Bachelor ist auch eine Konsequenz von wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen. Bachelor, so scheint es, steht oft für Verzicht auf Wissenschaftlichkeit, steht für primär beruflich verwertbares Wissen und das geht auf dem Arbeitsmarkt einher mit einer Abwertung des Berufsbildes und mit z. T. dramatischen Einkommensverlusten. Wissenschaftlichkeit und auf die Praxis bezogener Kompetenzerwerb schließen sich nicht aus und waren auch in der Diplom-Ära der Leitgedanke eines FH-Studiums.

Im Hinblick auf die mit dem Abschluss Bachelor vermuteten Einkommenseinbußen lässt sich konstatieren, dass sie bereits ab dem Jahr 2004, also noch während der Zeit ausschließlicher Diplomprüfungen, stattgefunden haben. Hintergründe dieser gravierenden finanziellen Abstufungen bei Neueinstellungen waren die tariflichen Umstellungen von BAT auf den TVÖD bzw. TVL. In dem Zusammenhang ist auch der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad zu erwähnen. Wenn die Bachelor jetzt tatsächlich mit geringerem Gehalt rechnen müssen, liegt dies nicht an einem Qualifikationsabfall der Studierenden, sondern es ist davon auszugehen, dass es sich um Mitnahmeeffekte seitens der Einstellungsträger handelt.

Es gibt Befürchtungen, dass in Zukunft stark formalisierte, langfristig festgelegte Lehrinhalte mit penibel aufgelisteten Lernschritten, gar Wissenshäppchen im Sinne einer schuldidaktischen Feinplanung mit anschließendem Abprüfen den Hochschulalltag bestimmen werden. Das neue Format begünstigt besonders strukturierte, langfristig (auch strategisch) planende (bzw. verplante) Lernprozesse. Heißt dies endlose Wiederholung? Nach unserer Sicht werden Variationen und das Eingehen auf aktuelle fachliche Entwicklungen angesichts von in der Regel recht allgemein formulierten Modulbeschreibungen und Kompetenzrastern möglich bleiben. Allerdings sollte man sich in der Modulbeschreibung nicht unnötiger Weise Fesseln anlegen.

Wenn das Studium einen Bezug zum Leben, genauer zum Berufsleben haben soll – und wir sehen dies als eine vornehme Aufgabe der Fachhochschulen an – dann werden wir die Frage immer wieder aufgreifen müssen: Ist dieser Inhalt und diese Lehrform notwendig und wichtig für die Entwicklung von Kompetenzen – oder eher nicht? Und so entstehen bei aller Kritik an der Bachelor-Master-Struktur und der „verschulten“ Modularisierung auch ungewollte und durchaus positive Nebenwirkungen. Die Lehre und ihre Qualität erhält eine große Aufmerksamkeit und die Lehrenden, die Kollegen und Kolleginnen haben mehr denn je die Möglichkeit (und die Notwendigkeit), ihre Inhalte aufeinander abzustimmen.

Es gibt auch die Befürchtung, dass zukünftig das Berufsbild der Sozialpädagogin/des Sozialarbeiters eine Abwertung erfährt. Dem steht gegenüber, dass die Bachelor-Absolvent/innen wie nie zuvor durch vielfältige spezifische Master-Aufbaustudiengänge ihre Kenntnisse vertiefen und zusätzliche Abschlüsse erwerben können. Diese Möglichkeit hatten wir an der Fachhochschule vorher nicht. Insofern ist mit dem Bologna-Prozess auch eine weitergehende Akademisierung der Sozialen Arbeit verbunden, die ihrer Rolle als Wissenschaftsdisziplin zugute kommt. Zweifellos wird es aber auch hierarchische Aus-

differenzierung innerhalb der Sozialen Berufe geben. Insgesamt wird die Entwicklung zu einer Aufwertung der Sozialen Arbeit führen, da sich Absolvent/innen nun für Leitungsfunktionen bewerben können, die sonst eher den Psycholog/innen, Pädagog/innen, Soziolog/innen oder Jurist/innen mit Universitätsabschluss vorbehalten blieben.

Konsekutive Masterstudiengänge sind bereits vielerorts als Präsenzform bzw. berufsbegleitend eingerichtet. Wir haben ab WS 2007/2008 einen >Master of Advanced Professional Studies – Maps< eingeführt, der mit 90 Credits berufsbegleitend und online basiert in fünf Semestern die beiden Schwerpunkte „Klinische Sozialarbeit“ bzw. „Kinder- und Jugendhilfe im europäischen Kontext“ anbietet. Wir bieten damit unseren und anderen Absolventinnen der Diplom- und Bachelor-Studiengänge persönliche und akademische Perspektiven an. Viele wollen dies nutzen. Bologna hat auch Vorteile. ■

Bologna-Prozess: 61 Prozent aller Studiengänge in Deutschland führen zu Bachelor oder Master

61 Prozent aller Studiengänge an deutschen Hochschulen führen zu den Abschlüssen Bachelor oder Master. Die Zahl der neuen Studiengänge ist damit um 22 Prozent im Wintersemester 2007/2008 gegenüber dem vorhergehenden Sommersemester deutlich gestiegen. Dies geht aus der neuesten Publikation der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hervor.

Auch die Studierendenzahlen zeigen, dass die neuen Studiengänge auf dem Weg sind, die Studienlandschaft überwiegend zu prägen. Zum Wintersemester 2006/07 immatrikulierte sich fast jeder zweite Studienanfänger in einen Bachelorstudiengang (44,4 Prozent). Jeder fünfte Studierende an deutschen Hochschulen ist in einem neuen Studiengang eingeschrieben (19,5 Prozent). Der Anteil von Absolventen der neuen Studiengänge ist mit 11 Prozent immer noch niedrig, da die größeren Studierendengruppen noch nicht bei den Abschlussprüfungen angekommen sind.

Die Publikation „Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen – Wintersemester 2007/2008“ ist die sechste ihrer Art seit dem Sommersemester 2005. Sie gibt einen Überblick über die quantitative Entwicklung der neuen Studienstruktur. Dazu betrachtet sie Studiengänge, Studierende, Absolventen sowie die Entwicklung in der Akkreditierung. Die Zahlen basieren auf den von den Hochschulen eingegebenen Daten des Hochschulkompasses (Datenbank der Hochschulrektorenkonferenz für Studiemöglichkeiten an deutschen Hochschulen) sowie den Daten des Statistischen Bundesamtes und des Akkreditierungsrates.

Knapp 4 Prozent mehr Studienanfänger an deutschen Hochschulen

Im Jahr 2007 haben insgesamt 358.217 junge Menschen in Deutschland ein Studium aufgenommen, das sind 13.250 oder 3,8 Prozent mehr als im Jahr 2006. Die im Dezember vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen zeigen, dass der in den vergangenen Jahren zu beobachtende Abwärtstrend bei den Studienanfängerzahlen in 2007 gestoppt ist. Die Studienanfängerquote liegt in diesem Jahr bei 36,6 Prozent, im Studienjahr 2006 lag sie noch bei 35,7 Prozent.

Insbesondere die Hochschulen in den neuen Ländern können einen deutlichen Zuwachs verzeichnen: Die Zahl der Studienanfänger ist dort um knapp 9 Prozent gegenüber 2006 gestiegen.

Erfreulich sind zudem die Ergebnisse für einige der so genannten MINT-Fächer. Die Zahl der Studierenden im 1. Fachsemester ist in den Fächern Informatik um 4 Prozent, im Maschinenbau/Verfahrenstechnik um 9,8 Prozent, in der Elektrotechnik um 3,5 Prozent und im Bauingenieurwesen um 17,9 Prozent gestiegen.

Die Zahlen zeigen zudem, dass die zusätzlichen Mittel des Hochschulpaktes von vielen Ländern insbesondere zum Ausbau der Fachhochschulen eingesetzt werden. Die Zahl der Studienanfänger liegt dort mit 118.204 in diesem Jahr um 8,3 Prozent höher als im Jahr 2006 (109.189).

In dem im Juni 2007 zwischen Bund und Ländern geschlossenen Hochschulpaket 2020 wurde die Aufnahme von rund 90.000 zusätzlichen Studienanfängern bis 2010 vereinbart. Der Bund stellt bis 2010 hierfür Mittel in Höhe von 565 Millionen Euro zur Verfügung.

HRK

BMBF

Teaching Points an Fachhochschulen – ein erster Schritt ist getan

An der Berliner Fachhochschule für Verwaltung und Recht will man bei der Messung und Bewertung der Lehrleistung von Professoren neue Wege gehen.

Anfang dieses Jahres wurde in der DNH über Planungen zur Einführung von Teachingpoints an der Fachhochschule für Verwaltung und Recht Berlin berichtet (Winkel, Olaf: Alternatives Konzept zur Einführung von Teaching Points an Fachhochschulen, in: Die Neue Hochschule 1/2007, S. 12 ff.). Diese sollen die Möglichkeit bieten, die Lehrbelastung von Professorinnen und Professoren genauer zu bestimmen, und weisen daher Analogien zum Workload auf, welcher die Arbeitsbelastung von Studierenden misst. Nun konnte das Projekt die erste Hürde nehmen: Im vergangenen Monat hat der Fachbereich Allgemeine Verwaltung der FHVR Berlin die Einführung von Teaching Points beschlossen. Wenn nach den Hochschulgremien auch die politischen Entscheidungsträger dem Vorhaben zustimmen, können dort zukünftig Lehrkräfte belohnt werden, die etwa Studierenden besonders hochwertiges Arbeitsmaterial anbieten, Telelearning in Vorlesungen einbauen, Seminare durch Exkursionen und Gastvorträge aufwerten oder besonders viele Examenskandidaten betreuen. Die Belohnung besteht dabei natürlich nicht in Geldleistungen, sondern in zeitlichen Entlastungen.

Kurzfristige Ziele des Pilotvorhabens sind die Qualitätssicherung und eine gerechtere Arbeitsverteilung in der Lehre. Mittelfristig angestrebt wird eine Verringerung der an deutschen Fachhochschulen üblichen hohen Lehrdeputate. Diese erscheinen vielen insbesondere angesichts der aus dem Bolognaprozess resultierenden neuen Herausforderungen schon seit geraumer Zeit nicht mehr tragbar. Daher kann das von dem Berliner Verwaltungswissenschaftler Olaf Winkel entwickelte Modell auch als Gegenentwurf zum Teaching Points-Konzept des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE: Teaching

Points als Maßstab für die Lehrverpflichtung und die Lehrplanung. Arbeitspapier Nr. 69 vom Oktober 2005) angesehen werden, dessen Umsetzung die Lehrdeputate an Fachhochschulen in schwindelerregende Höhen emporschnellen lassen würde (Loos, Dorit: Teaching Points, in: Die Neue Hochschule 1/2006, S. 3).

Irmela Gorges

BMBF verdreifacht Forschungsförderung an Fachhochschulen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung verdreifacht die Förderung von Forschung an Fachhochschulen (FH) auf 30 Millionen Euro im Jahr. Lag die Fördersumme im Jahr 2005 noch bei 10,5 Millionen Euro jährlich, sind ab 2008 bis 2010 jährlich 30 Millionen Euro eingeplant. Thomas Rachel, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), betonte das verstärkte Engagement der Bundesregierung in diesem Bereich: „Die Stärke der Forschung an Fachhochschulen liegt in ihrer außergewöhnlichen Umsetzungsorientierung. Hier funktioniert der Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Wirtschaft besonders gut – und Deutschland braucht schnelleren und mehr Transfer aus der Forschung in die Unternehmen“. Rachel verwies auch auf die besonders hohe Beteiligung kleiner und mittelständischer Unternehmen an der FH-Forschung.

Das BMBF setzt zwei Schwerpunkte: Zum einen soll der Wissens- und Technologietransfer in die Wirtschaft verbessert werden. Deshalb fördert das Bundesforschungsministerium FH-Projekte in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften gezielt in Kooperationen mit Unternehmen, Universitäten und weiteren Forschungseinrichtungen. Zum anderen nimmt das

Bundesforschungsministerium den Ingenieur Nachwuchswachstum an den Fachhochschulen mit einer eigenen Förderlinie in den Blick. Aktuell laufen dort Projekte im Bereich Maschinenbau und Elektrotechnik. Jüngere, erstberufene Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen erhalten so die Möglichkeit, anwendungsnahe Forschungsthemen mit einem Nachwuchsteam aus Studierenden, Absolventen und Promovierenden zu bearbeiten. Der Nachwuchs kann sich so gezielt in der Forschung und Entwicklung qualifizieren. „Unsere Förderprojekte sind die Initialzündung für den Aufbau von Nachwuchsteams. Wir unterstützen damit eine Qualifizierung von Studierenden, die sich am neuesten Stand der Forschung und Entwicklung ausrichtet,“ sagte Rachel.

BMBF

Fachbereichstag Mechatronik in Karlsruhe gegründet

An der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft wurde am 26.10.2007 vom Verein Mechatronik e.V. der neue Fachbereichstag Mechatronik gegründet. Der in 2004 aus dem Arbeitskreis Mechatronik an Hochschulen hervorgegangene Verein hat sich zur Aufgabe gesetzt, die Ingenieurausbildung in Studiengängen der Mechatronik zu fördern und ein Forum für Kontakte zwischen der Wirtschaft und den Hochschulen zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde der Fachbereichstag Mechatronik als Vertretung dieser Studienangebote gegründet. In der Bundesrepublik Deutschland werden heute an Fachhochschulen über 50 Studiengänge Mechatronik und an Universitäten ca. 20 Studiengänge angeboten.

Als erster Vorsitzender wurde Prof. Dr.-Ing. Reiner Dudziak (Hochschule Bochum) gewählt.

Detlef Bremkens



Baden-Württemberg

Ausbau der Hochschulen beginnt

Im laufenden Studienjahr wurden innerhalb des Programms Hochschule 2012 3.000 neue Studienanfängerplätze geschaffen, davon etwa je ein Drittel an Fachhochschulen, an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen und an Berufsakademien. Bis 2012 sollen insgesamt 16.000 neue Studienanfängerplätze entstehen. Den Schwerpunkt bei den Universitäten bilden die Natur- und Ingenieurwissenschaften mit über 50 Prozent der zusätzlichen Studienanfängerplätze. Die Fachhochschulen und Berufsakademien konzentrieren sich auf die Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften. Die Pädagogischen Hochschulen setzen neue Schwerpunkte in der frühkindlichen Pädagogik.

Als erstes Bundesland hat Baden-Württemberg von den neuen gesetzgeberischen Möglichkeiten der Föderalismusreform Gebrauch gemacht. Das „Erste Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (EHFRUG)“ ist im November vom Landtag verabschiedet worden. In diesem Gesetz wird ein neuer Qualifikationsweg mit dem Schwerpunkt Lehre geschaffen, der über den Dozenten zur Professur führt. Dozenten können künftig – wie auch Juniorprofessoren mit dem Schwerpunkt Forschung – im so genannten „Tenure Track“ beschleunigt auf eine Professur an der eigenen Hochschule berufen werden.

Im Augenblick wird ein neues Hochschulgesetz vorbereitet, das den Berufsakademien Status einer Hochschule verleihen soll. Die verschiedenen Standorte sollen zwar erhalten, aber unter dem Dach einer Hochschule gebündelt werden. Dabei soll der duale Charakter der Ausbildung bestehen bleiben.

Dorit Loos



Bayern

Vorbereitung auf den doppelten Abiturjahrgang 2011

Bayern bereitet seine Hochschulen mit einer Milliardeninvestition auf die steigenden Studierendenzahlen und den doppelten Abiturjahrgang des Jahres 2011 vor. Der Ministerrat hat in seiner Sitzung am 12. Juni 2007 für den Aufbau von 38.000 zusätzlichen Studienplätzen in Bayern einen konkreten Investitionsplan festgelegt. Die Ausbauplanung ist dabei nach Hochschularten, Standorten und Studienfeldern gegliedert. Bis 2011 werden an Bayerns Hochschulen schrittweise 3.000 zusätzliche Personalstellen aufgebaut, um ein attraktives Lehrangebot für die 38.000 neuen Studienplätze zu schaffen. Allein für Personal und Sachkosten werden die Hochschulen bis zum Jahr 2013 rund eine Milliarde Euro zusätzlich erhalten. Die Finanzierung der Hochschulmilliarde erfolgt schrittweise ab 2008 aus Landesmitteln und dem Hochschulpakt von Bund und Ländern.

Nach der vom Wissenschaftsministerium gemeinsam mit den staatlichen Hochschulen erarbeiteten Ausbauplanung sollen 80% der zusätzlichen Studienplätze jeweils zur Hälfte an den Fachhochschulen und an den Universitäten entstehen. Die restlichen 20% dienen einer bedarfsgerechten, flexiblen Feinsteuerung, mit der auf konkrete Nachfrage nach Studienfächern und Hochschulen reagiert wird. Ziel ist es, einerseits die Vielfalt der Hochschullandschaft zu erhalten und andererseits besonders arbeitsmarktrelevante Bereiche zu stärken. Rund drei Viertel der zusätzlichen Kapazitäten sollen in Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie den Wirtschaftswissenschaften entstehen.

Aufgrund der demographischen Entwicklung sowie des doppelten Abiturjahrgangs 2011 wird die Zahl der Studierenden in Bayern von derzeit 259.000 bis 2012 auf über 330.000 steigen. Bis 2016 wird sie auf diesem Niveau bleiben und auch bis 2020 nicht unter 300.000 fallen.

StM WFK Bayern



Hessen

Differenziertes Meinungsbild zur Zusammenführung der Fachhochschulen Frankfurt am Main und Wiesbaden

Die Senate der Fachhochschulen Frankfurt am Main (FH FFM) und Wiesbaden haben in der Sitzung am 12. Dezember 2007 unterschiedliche Voten zur Zusammenführung der beiden Hochschulen zu einer „Hochschule Rhein-Main – Universität für angewandte Wissenschaften“ abgegeben. Während der Senat der FH Wiesbaden dem Vorschlag zur Neugründung mit deutlicher Mehrheit zustimmte, lehnte der Senat der FH FFM den Vorschlag mit klarer Mehrheit ab und sprach sich stattdessen für eine Kooperation aus.

Die Hochschulräte beider Hochschulen hatten sich kürzlich jeweils einstimmig für den empfohlenen Zusammenschluss ausgesprochen. Dies gilt auch für beide Hochschulleitungen, die im Herbst 2005 die Fusion beider Hochschulen vorgeschlagen hatten.

Tatiana Schukow

Neuberufene

Baden-Württemberg



Prof. Dr. Walter **Commerell**, Regelungstechnik/Elektrotechnik, HS Ulm

Prof. Dipl.-Ing. Susanne **Dürr**, Städtebau, Gebäudelehre und Entwerfen, HS Karlsruhe

Prof. Dr.-Ing. Klaus-Peter **Franke**, Technische Logistik, HS Ulm

Prof. Dr. Harald **Gebhard**, Kommunikationstechnik, HRW Konstanz

Prof. Dr. Heiko **Körner**, Grundlagen der Informatik, HS Karlsruhe

Prof. Dr. Günter **Lorenz**, Kunststoffverarbeitung, Polymerphysik und verwandte Gebiete, HS Reutlingen

Prof. Dr. Thomas **Morgenstern**, Mathematik für Wirtschaftsinformatik, HS Karlsruhe

Prof. Regine **Morys**, Sozialpädagogik /Grundschulpädagogik, HS Esslingen

Prof. Dr. Tatjana **Thimm**, Tourismusmanagement, FH Konstanz

Bayern



Prof. Dr. Frank **Balsliemke**, Wirtschaftswissenschaften, FH Coburg

Prof. Dr. Sabine **Daude**, Internationale Agrarmärkte und Agribusiness, FH Weihenstephan

Prof. Dr. Dirk **Heinz**, Recht in der Sozialen Arbeit, HS Weingarten

Prof. Dr. Sabine **Joeris**, Controlling, FH Augsburg

Prof. Nadja **Letzel**, Sanierung, Denkmalpflege und Stadterneuerung, FH Nürnberg

Prof. Dr. Gerhard **Riemann**, Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, FH Nürnberg

Prof. Dr. Bernhard **Wagner**, Systemtheorie und Regelungstechnik, FH Nürnberg

Berlin



Prof. Dr. Uwe **Bettig**, Management und Betriebswirtschaft, ASFH Berlin

Prof. Dr. Maria **do Ma Castro Varela**, Interkulturelle Sozialarbeit, ASFH Berlin

Prof. Dr. Birgit **Thoma**, Einführung in die Rechtsgrundlagen Sozialer Arbeit, ASFH Berlin

Prof. Dr. Bettina **Völter**, Theorie und Methoden, mit Schwerpunkt Rekonstruktive, resp. Verstehende Soziale Arbeit, ASFH Berlin

Brandenburg



Prof. Dr. Barbara **Priwitzer**, Informatik, FH Lausitz

Prof. Anne **Quiryrenen**, Bewegtbild – Medien gestalten, FH Potsdam

Hamburg



Prof. Ellen **Sturm-Loeding**, Zeichnen, Leitung der Druckwerkstätten, HEW Hamburg

Hessen



Prof. Dr. Stefanie **Gokorsch**, Mikrobiologie, Molekularbiologie und Immunologie, FH Gießen-Friedberg

Prof. Dr. Katja **Müller**, Privat- und Wirtschaftsrecht, FH Frankfurt

Prof. Dr. Petra **Schäfer**, Verkehrsplanung und öffentlicher Verkehr, FH Frankfurt

Prof. Dr. Jens **Schneider**, Baumechanik, Baustatik und konstr. Ingenieurbau, FH Frankfurt

IMPRESSUM

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.

Neuberufene

Prof. Dr. Angelika **Wiltinger**, Marketing, FH Frankfurt

Prof. Dr. Carsten **Zack**, Privat- und Wirtschaftsrecht, FH Gießen-Friedberg

Prof. Dr. Maud **Zitelmann**, Pädagogik der frühen Kindheit, FH Frankfurt

Niedersachsen



Prof. Dr.-Ing. Oliver J. **Bott**, Medizinische Informatik, FH Hannover

Prof. Dr. Albert **Galli**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Sportökonomie, FH Braunschweig/Wolfenbüttel

Prof. Dr.-Ing. Ulrich **Lüdersen**, Verfahrenstechnik, FH Hannover

Prof. Dr. Eva **Nowak**, Journalismus, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

Prof. Dr.-Ing. Dirk **Rabe**, Digitaltechnik, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

Prof. Dr. Folker **Renken**, Mechatronik/Leistungselektronik/Kraftfahrzeugelektronik, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

Prof. Dr. Florian **Riedmüller**, Sportmarketing und Sportkommunikation, FH Braunschweig/Wolfenbüttel

Prof. Dr.-Ing. Jürgen **Scholz**, Anlagentechnik, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

Prof. Martin **Traub**, Film- und Fernsehproduktion /Corporate Media, FH Hannover

Nordrhein-Westfalen



Prof. Dr. Stefan **aus der Wiesche**, Thermodynamik und Wärmeübertragung, FH Münster (Steinfurt)

Prof. Dr. Jochen **Balla**, Physik, FH Bochum

Prof. Dr. Charlotte **Hanisch**, Kinder- und Jugendpsychotherapie, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Swantje **Lichtenstein**, Literaturpädagogik, Medientheorie und Lyrik, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Karsten **Lorenz**, Allgemeine BWL, Unternehmensrechnung, insbesondere IFRS, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Peter **Münster**, Staats- und Verwaltungsrecht sowie Vollzugsrecht, FHR NRW

Prof. Dr.-Ing. Carolin **Radsch**, Werkstofftechnik- und Schweißtechnik, FH Bochum

Prof. Dr. Carola **Strasser**, Nachhaltige Ernährung und Ernährungsökologie, FH Münster

Prof. Dr. Carsten Alexander **Wolff**, Technische Informatik, FH Dortmund

Prof. Dr. Nikola **Ziehe**, Betriebswirtschaftslehre, Kommunikationsmanagement und Handelskommunikation, FH Düsseldorf

Rheinland-Pfalz



Prof. Bernd **Benninghoff**, Möbeldesign und Innenraumdesign, FH Mainz

Prof. Dr. Torsten **Ebner**, Baubetrieb, FH Trier

Prof. Holger **Hoffmann**, Konstruieren - CAAD mit Medien- und Informationstechnologie, FH Trier

Prof. Dr. Uwe **Jaekel**, Wirtschaftsmathematik, FH Koblenz

Prof. Dr. Antje **Krause**, Bioinformatik, FH Bingen

Prof. Dr. Claudia **Kurz**, Allgemeine Volkswirtschaftslehre und Quantitative Methoden, FH Mainz

Prof. Dr. Maic **Masuch**, Digitale Lernspiele, FH Trier

Prof. Robert **Paulmann**, Corporate Identity/Corporate Design, FH Mainz

Prof. Dr. Bernd **Platzmann**, Geotechnik und Tiefbau, FH Mainz

Prof. Dr. Cornelius **Wille**, Software Engineering, FH Bingen

Sachsen



Prof. Dr.-Ing. Sven **Zeisberg**, Telekommunikationstechnik, HTW Dresden

Schleswig-Holstein



Prof. Dr. Marc Oliver **Opresnik**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, FH Lübeck

Prof. Dr.-Ing. Dieter **Warnack**, Strömungsmaschinen und Strömungslehre, FH Lübeck

Prof. Dr. Jack **Weber**, Soziale Arbeit, FH Kiel

Thüringen



Prof. Dr. Werner **Lindner**, Jugendarbeit, jugendliche Ausländer, Jugendkultur, FH Jena