

Erik Gawel Zur Anrechnung von Leistungsbezügen

Anne König Übergänge aktiv gestalten – Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen in der Praxis

Hartmut F. Binner Qualitätsverbesserung durch institutionelle Durchführung von Audits mit dem MITO-Methoden-Tool

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst



Seminare des Hochschullehrerbunds *h/b* Jetzt anmelden: Fax 0228 55 52 56-99

Fr., 19. April 2013	Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Mo., 22. April 2013	Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen Hannover, ANDOR Hotel Plaza, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Fr., 14. Juni 2013	Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Mo., 24. Juni 2013	Hochschulrecht: Grundlagen und aktuelle Entwicklungen Stuttgart, Commundo Tagungshotel, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Fr., 05. Juli 2013	Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr., 05. Juli 2013	Plagiate in den Wissenschaften Hannover, ANDOR Hotel Plaza, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Mo., 15. Juli 2013	Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Fr., 26. Juli 2013	Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Mo., 14. Oktober 2013	Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen Ismaning, Commundo Tagungshotel, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Programme und Anmeldungen im Internet über www.hlb.de

Der Hochschullehrerbund *h/b* bietet Ihnen

- die Solidargemeinschaft seiner mehr als 5.500 Mitglieder,
- Informationen durch die einzige Zeitschrift für den Fachhochschulbereich „*Die Neue Hochschule*“,
- Beratung in allen Fragen des Hochschullehrerberufs, z. B. zur W-Besoldung, zu Fragen der Organisation von Lehre und Forschung, zur Nebentätigkeit und zur Altersversorgung,
- eine Diensthaftpflichtversicherung, die den Schlüsselverlust einschließt,
- Rechtsberatung durch Mitarbeiter der Bundesgeschäftsstelle sowie den *h/b*-Rechtsschutz (Umfang und Verfahren auf www.hlb.de → Mitgliederbereich).



Die Neuregelung atomisiert die W-Besoldungen der Länder in unterschiedliche Systeme und Detailregelungen. Ein Wechsel zwischen Bundesländern wird nochmals erschwert, Besoldungsbiografien hängen von Zufälligkeiten ab.

Allen Beteiligten war von Anfang an klar, dass das formal nur Hessen verpflichtende Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 inhaltlich die W-Besoldungen aller Bundesländer erfasst. Vollständig inakzeptabel ist es daher, dass sechs Länder ein Jahr ohne erkennbare Versuche einer Neuregelung verstreichen ließen: Baden-Württemberg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, das Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Wir werden in diesen Ländern nunmehr den Regierungen durch Widersprüche der W-2-Besoldeten auf die Sprünge helfen.

Im Übrigen zeichnen sich zwei Systeme ab: Hessen, Bayern, Sachsen und der Bund haben die Besoldung neu durchdacht und führen für das Grundgehalt Erfahrungsstufen ein, die ohne besondere Leistungskriterien durchlaufen werden. Eine Lösung, die unseren Erfahrungen aus der Wirtschaft entspricht, dass ein Gehalt mit zunehmender Erfahrung wächst und ohne Gehaltsperspektive die Motivation gefährdet wird. Die Ergänzung um Leistungszulagen bleibt unverändert. Problematisch ist hier vor allem die Erreichbarkeit der letzten Stufe als Grundlage der Pension. In Hessen werden 5.500 € erst nach 25 Jahren im Professorenamt gezahlt – wer diese bis zum 60. Lebensjahr nicht erreicht, wird mit einer schmaleren Pension abgespeist. Besser liegen der Bund mit 5.700 € nach 21, Sachsen mit 5.422 € nach 20 und Bayern mit 5.400 € nach 19 Jahren.

Einfallslöser waren die übrigen Länder: Sie haben schlicht die Grundgehälter zwischen 592 €, wie in Hamburg, und 690 €, wie Nordrhein-Westfalen (NRW), erhöht oder ergänzt. Besoldungsverbes-

serungen sind daher nur durch besondere Leistungsbezüge zu erzielen. Aber gerade für diese wird der finanzielle Spielraum durch die Anhebung der Grundgehälter enger. Es bleibt daher bei der herausgehobenen Bedeutung der bisherigen Leistungszulagen und ihrer Probleme, wie die fehlende Messbarkeit, mangelnde Transparenz, Demotivation und eine geringe Attraktivität der Professur.

Hauptfehler beider Systeme ist, dass stets die höheren Gehälter mit bereits gewährten Leistungsbezügen verrechnet werden. Das spricht dem Popanz der Leistungshonorierung Hohn, denn angeblich basieren ja gerade die besonderen Leistungsbezüge auf einer festgestellten Leistung. Damit wird das Vertrauen der Betroffenen in die positive Bewertung ihrer Leistung fundamental enttäuscht. Mit dem Vertrauensschutz eines Rechtsstaates ist das unvereinbar. Dass Bayern, Hessen und der Bund Leistungsbezüge nur hälftig anrechnen und NRW 150 € belässt, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Wir werden eine gerichtliche Klärung herbeiführen.

Besonders fällt auf, dass Funktions-Leistungsbezüge außer in Bayern von der Anrechnung ausgenommen werden. Dies verrät erneut den Paradigmenwechsel der letzten Jahre: Eine Hochschule lebt nicht durch gute Professorinnen und Professoren, sondern durch administrative Funktionsträger ...?

Ungeachtet aller systematischen Unzulänglichkeiten bleibt die entscheidende Frage: Welche Mittel stellen die Länder den Hochschulen für besondere Leistungsbezüge zur Verfügung? Ohne „mehr Geld im System“ bleibt aller Aufwand nur Makulatur.

Ihr Nicolai Müller-Bromley



- 33 Leitartikel
„Flickenteppich“

Neuordnung der W-Besoldung

- 38 Zur Anrechnung von Leistungsbezügen
Erik Gawel
- 44 Übergänge aktiv gestalten – Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen in der Praxis
Anne König
- 50 Qualitätsverbesserung durch institutionelle Durchführung von Audits mit dem MITO-Methoden-Tool
Hartmut F. Binner

h/b-Aktuell

- 36 Wissenschaftsfreiheit auch bei Verteilung der Lehraufgaben
- 37 Umfrage des Hochschullehrerbundes h/b zur Arbeitsbelastung

FH-Trends

- 48 Hochschule Osnabrück: Forschungsprojekt „Inklusive Bildung“
- 48 HWR Berlin: Erste deutsche Fachhochschule mit AMBA-Akkreditierung
- 49 FOM Hochschule: Studieren mit und ohne Abitur: FOM Open Business School geht 2013 bundesweit an den Start
- 49 Hochschule Zittau-Görlitz: Dialoge ermöglichen
- 54 FH Münster: Gleich zwei neue Kooperationen
- 54 HAW Hamburg: Das intelligente Auto von morgen wird an der HAW Hamburg entwickelt



Deutschlandstipendium: Fördernde und Geförderte trafen sich zum Gespräch. (S. 49)
Foto: HS Zittau/Görlitz



Prof. Dr. Marcus Laumann hat für die Fachhochschule Münster gleich zwei neue Kooperationen initiiert. (S. 54) Foto: FH Münster/Wilfried Gerharz

- 41 Autoren gesucht
- 57 Leserbrief
- 60 Neues von Kolleginnen und Kollegen
- U3 Neuberufene

Aus den Ländern

- 42 BY: Neuregelung der Professorenbesoldung in Bayern zügig umgesetzt
- 42 HE: Neue Professorenbesoldung bringt Erfahrungsstufen
- 42 RP: Professorenbesoldung in Rheinland-Pfalz – Besoldungserhöhung und Reform der W-Besoldung
- 47 NW: Präsidium des Hochschullehrerbunds NRW gewählt
- 53 ST: Verwaltungsgericht verlangt Einstufung in höchste Dienstaltersstufe
- 53 BB: Fachforum tagt zur Neugründung der BTU Cottbus-Senftenberg
- 55 BW: Hochschulpolitische Fachtagung 2013 des *h1b* Baden-Württemberg in Mannheim

Wissenswertes

- 58 Kein Anspruch auf ein Dienstzimmer oder auf Kostenersatz für das häusliche Arbeitszimmer
- 59 Aufwendungsersatz für den Erwerb eines Schulbuchs

Berichte

- 43 Männer wollen Bilder, Frauen brauchen Text
- 43 Tagungsankündigung „Horizont 2020“



Der MBA-Studiengang an der HWR Berlin erhielt eine international besonders angesehene Akkreditierung. (S. 48) Foto: HWR Berlin

Wissenschaftsfreiheit auch bei Verteilung der Lehraufgaben

Am 26. September 2012 stellte das Bundesverwaltungsgericht im Verfahren eines *h*lb-Mitglieds aus Schleswig-Holstein fest, dass bei der Koordination der von einer Hochschule anzubietenden Lehre die auf Eigeninitiative und Freiwilligkeit beruhende Selbstkoordination der dem Fachbereich angehörenden Hochschullehrer Vorrang vor einer Fremdbestimmung der Hochschulorgane, wie im konkreten Fall der Dekan, besitzt. Erst dann, wenn eine kollegiale Einigung nicht zustande kommt, ist eine einseitige Anweisung des zuständigen Hochschulorgans möglich. Die Aufgaben des Dekans können demnach in verfassungskonformer Weise dahin ausgelegt werden, dass der Dekan einem Hochschullehrer erst dann eine Anweisung zum Abhalten einer Lehrveranstaltung erteilen darf, wenn zuvor in einem angemessenen zeitlichen Rahmen kein geeigneter Vorschlag zur Sicherstellung des erforderlichen Lehrangebots im Wege der Selbstkoordination der betroffenen Hochschullehrer zustande gekommen ist. Dabei bestimmen die Hochschullehrer das Vorschlagsverfahren selbst.

Die Regelung in § 3 Absatz 2 Satz 1 und 2 der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) Schleswig-Holstein verstößt nach Ansicht des Gerichts jedenfalls ihrem Wortlaut nach insoweit gegen den Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes (GG), als sie in organisationsrechtlicher Hinsicht die originäre Kompetenz für die Zuteilung der Lehrveranstaltungen, die für die Sicherstellung des erforderlichen Lehrangebots erbracht werden müssen, nicht bei den dem Fachbereich angehörenden Hochschullehrern, sondern bei einem Hochschulorgan wie dem Dekan verortet.

Das Gericht hat die beklagten Regelungen nicht für verfassungswidrig erklärt, sondern darauf hingewiesen, dass sie wie oben beschrieben in verfassungs-

konformer Weise ausgelegt werden können. Es liegt nach Ansicht des Gerichts auf der Hand, dass dann, wenn sich die betroffenen Hochschullehrer nicht selbstbestimmt über die Verteilung der Lehrverpflichtungen zur Sicherstellung des erforderlichen Lehrangebots einigen können, die notwendigen Entscheidungen durch ein Hochschulorgan getroffen werden müssen. Die Verfassung steht einer derartigen subsidiären Entscheidungskompetenz nicht nur nicht entgegen, sie ist vielmehr im Interesse der in Artikel 12 Absatz 1 des GG garantierten Studierfreiheit sogar geboten (s. Bundesverfassungsgericht BVerfG, Beschluss vom 20. Juli 2010, a. a. O., S. 121).

Die verfassungsrechtlich bedenkliche Regelung wird nach Ansicht des Gerichts auch nicht dadurch ausgeglichen, dass der Dekan die Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung der Rechte des Fachbereichskonvents zuzuteilen hat. Dies folgt bereits daraus, dass keine Identität zwischen dem Fachbereichskonvent und den Hochschullehrern des Fachbereichs besteht. Vielmehr gehören dem Konvent einerseits nicht sämtliche Hochschullehrer des Fachbereichs sowie auch Vertreter der Mitgliedergruppen des wissenschaftlichen Dienstes, der Studierenden und des nichtwissenschaftlichen Dienstes an.

In grundsätzlicher Betrachtung muss der Staat nach Ansicht des Gerichts für funktionsfähige Institutionen eines freien universitären Wissenschaftsbetriebs sorgen. Durch geeignete organisatorische Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass das individuelle Grundrecht der freien wissenschaftlichen Betätigung so weit unangetastet bleibt, wie das unter Berücksichtigung der anderen legitimen Aufgaben der Wissenschaftseinrichtungen und der

Grundrechte der verschiedenen Beteiligten möglich ist. Aus dieser Wertentscheidung erwächst wiederum dem einzelnen Träger des Grundrechts aus Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 des GG ein Recht auf staatliche Maßnahmen auch organisatorischer Art, die zum Schutz seines grundrechtlich gesicherten Freiraums unerlässlich sind, weil sie ihm freie wissenschaftliche Betätigung überhaupt erst ermöglichen. Dabei schützt die Wissenschaftsfreiheit nicht vor Beschränkungen, die für den einzelnen Grundrechtsträger aufgrund des Zusammenwirkens mit anderen Grundrechtsträgern im Wissenschaftsbetrieb unvermeidbar sind. Daher bemängelt das Gericht auch nicht die Regelungen in § 3 Absatz 2 Satz 3 und 4 der LVVO Schleswig-Holstein, wonach grundsätzlich nur die zu dem erforderlichen Lehrangebot gehörenden Lehrveranstaltungen auf die Lehrverpflichtung anrechenbar sind. Vielmehr betont das Gericht die Notwendigkeit, ein ausgewogenes Verhältnis praktischer Konkordanz zwischen der grundgesetzlich verankerten Wissenschaftsfreiheit der Hochschullehrer, der Ausbildungsfreiheit der Studierenden aus Artikel 12 Absatz 1 des GG und der durch Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 des GG verbürgten Funktionsfähigkeit der Hochschulen herzustellen. Ein solches Verhältnis wäre von vornherein unerreichbar, wenn den Hochschullehrern das Recht zustände, vollkommen frei zu entscheiden, mit welchen Lehrveranstaltungen sie ihre Lehrverpflichtung erfüllen. Das Gericht stellt fest, dass ein solches uneingeschränktes Wahlrecht nicht besteht, die Hochschullehrer vielmehr im Rahmen ihres Lehrdeputats die für das erforderliche Lehrangebot notwendigen Lehrveranstaltungen vorrangig zu bedienen haben.

Die Hochschullehrer können zunächst jedenfalls den Kernbereich ihres Grundrechts im Rahmen der von ihnen zu haltenden Pflichtveranstaltungen verwirklichen, insbesondere dort ihre wissenschaftlichen Lehrmeinungen äußern und die Veranstaltungen nach Inhalt, Ablauf und methodischem Ansatz selbst bestimmen (BVerfG, Beschlüsse vom

31. Mai 1995, a. a. O., S. 97, und vom 20. Juli 2010, a. a. O., S. 119 f.). Sie können ferner kraft ihres beschriebenen Grundrechts beanspruchen, dass von ihnen nach eigener Bestimmung angebotene Lehrveranstaltungen im Regelfall auf ihr Lehrdeputat angerechnet werden, soweit dieses in dem jeweiligen Semester nicht für die Abdeckung des

erforderlichen Lehrangebots benötigt wird. Schließlich steht jedem Hochschullehrer aufgrund seines Grundrechts auf Wissenschaftsfreiheit das Recht zu, jederzeit Lehrveranstaltungen, die von seiner Lehrbefähigung umfasst sind, außerhalb des erforderlichen Lehrangebots nach eigener Bestimmung anzubieten.

Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26. September 2012, BVerwG 6 CN 1.11 – Leitsätze

1. Ein Hochschullehrer muss im Rahmen seines Lehrdeputats vorrangig die für das erforderliche Lehrangebot notwendigen Lehrveranstaltungen erbringen.
2. Ein Hochschullehrer darf von dem zuständigen Hochschulorgan erst dann zum Abhalten einer Lehrveranstaltung angewiesen werden, wenn zuvor in einem angemessenen zeitlichen Rahmen kein geeigneter Vorschlag zur Sicherstellung des erforderlichen Lehrangebots im Wege der Selbstkoordination der betroffenen Hochschullehrer zustande gekommen ist.
3. Jedem Hochschullehrer steht kraft seines Grundrechts auf Wissenschaftsfreiheit das Recht zu, jederzeit Lehrveranstaltungen, die von seiner Lehrbefähigung umfasst sind, außerhalb des erforderlichen Lehrangebots nach eigener Bestimmung anzubieten.

Lehrverpflichtungsverordnung Schleswig-Holstein mit Stand 29. Dezember 2010 – Auszug

§ 3 Lehrveranstaltung

(1) ...

(2) Die Dekanin oder der Dekan ist verantwortlich für die Sicherstellung des nach Prüfungsordnungen, Studienordnungen oder Studienplänen für das jeweilige Semester vorgesehenen Lehrangebots (erforderliches Lehrangebot). Sie oder er legt rechtzeitig zu Beginn eines Semesters unter Berücksichtigung der Rechte des Fachbereichskonvents fest, welche Lehrveranstaltungen für das erforderliche Lehrangebot durch wen zu erbringen sind. Es sind grundsätzlich nur die zu dem erforderlichen Lehrangebot gehörenden Lehrveranstaltungen auf die Lehrverpflichtung anrechenbar. Nicht zu dem erforderlichen Lehrangebot gehörende Lehrveranstaltungen werden im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan bei der Anrechnung auf die Lehrverpflichtung erst berücksichtigt, wenn die zur Sicherstellung des erforderlichen Lehrangebots vorgesehenen Lehrveranstaltungen durch hauptberuflich oder nebenberuflich an der Hochschule tätiges wissenschaftliches oder künstlerisches Personal angeboten werden.

(3) ...

§ 12 Lehrverpflichtung bei abweichendem Lehrbedarf

Die Dekanin oder der Dekan kann feststellen, dass sich die Lehrverpflichtung entsprechend vermindert, soweit eine Lehrperson in ihrem Aufgabenbereich wegen eines Überangebots in der Lehre ihre Lehrverpflichtung nicht erfüllen kann und diese auch nicht in verwandten Fachgebieten oder im Durchschnitt von drei aufeinander folgenden Studienjahren erbringen kann. ...

Umfrage des Hochschullehrerbundes h/b zur Arbeitsbelastung

Der Hochschullehrerbund führt vom 15. April bis 31. Mai 2013 eine Umfrage zur Arbeitssituation an den Fachhochschulen und zur Belastung der Professorinnen und Professoren durch. In den letzten Jahren haben die Entwicklungen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Arbeitsbedingungen massiv verändert. Bei knappen Finanzmitteln wurde das Studienplatzangebot erheblich ausgeweitet. Die Einführung von Bachelor- und Masterstudienangeboten brachte an den Hochschulen grundlegende Veränderungen mit sich. Die Betreuung der Studierenden fordert deutlich mehr Zeit. Der Verwaltungsaufwand ist enorm angestiegen. Statistiken und Leistungsvergleiche müssen erstellt, Zahlen und Berichte zusammengetragen werden. Außerdem ist die Forschung ein fester Bestandteil des Aufgabenspektrums an Fachhochschulen geworden. Forschungsleistungen werden eingefordert und Drittmittel müssen eingeworben werden.

Der Hochschullehrerbund möchte die Belastung in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung mit einer Online-Umfrage ermitteln. Gleichzeitig können die Professorinnen und Professoren ihre Einschätzung der Situation abgeben. Die Ergebnisse der Umfrage können so die aktuelle Lage an den Fachhochschulen dokumentieren und widerspiegeln. Sie sollen zudem Anstöße für die politischen Aktivitäten des **h/b** liefern. Über die Auswertung der Ergebnisse wird Ende des Jahres in dieser Zeitschrift berichtet.

Mit der Durchführung der Befragung ist das „Mittelstands-Institut an der Hochschule Kempten e. V.“ beauftragt. Alle Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen sind eingeladen, sich an dieser Umfrage zu beteiligen. Vom 15. April bis 31. Mai 2013 ist sie online zugänglich. Der Fragebogen kann direkt ausgefüllt werden unter <http://h/b.de/workload-prof>.

Zur Anrechnung von Leistungsbezügen



Erik Gawel

Prof. Dr. Erik Gawel
Universität Leipzig und
Helmholtz-Zentrum für
Umweltforschung – UFZ
Professor für Volkswirt-
schaftslehre, insbesondere
Institutionenökonomische
Umweltforschung

Grimmaische Str. 12
04109 Leipzig
erik.gawel@ufz.de

Die bisher bekannt gewordenen Entwürfe sowie die in Hessen und Bayern in Kraft getretenen Neuregelungen der W-Besoldung setzen ausnahmslos, wenngleich in unterschiedlicher Weise, auf eine Anhebung der Grundvergütungen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 unter grundsätzlicher Beibehaltung des Leistungszulagensystems. Ebenso flächendeckend werden jedoch Anrechnungen bisher bezogener Leistungszulagen auf diese Anhebungen vorgesehen (Konsumtion). So soll in erster Linie sichergestellt werden, dass die Mehrausgaben als Folge des Urteils des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) begrenzt bleiben. Zugleich wird die Anrechnung aber auch mit Systemnotwendigkeiten begründet. Der Gesetzentwurf des Bundes verweist darauf, dass ohne Verrechnung früherer Zulagen dauerhaft ein Nebeneinander von Besoldungssystemen und eine Besserstellung der im alten System berufenen Professoren zu besorgen sei.¹⁾ Der sächsische, hessische und der bayerische Gesetzgeber befürchten gar eine „Überalimentation“ bzw. einen „Verstoß gegen den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung“.²⁾

Es bestehen erhebliche Zweifel daran, dass die Zulagenkürzungen verfassungsrechtlich einwandfrei ausgestaltet sind. Die Gesetzesbegründungen verweisen hier zunächst auf den vom BVerfG regelmäßig eingeräumten weiten besoldungsrechtlichen Wertungsspielraum. Dieser schließt ausdrücklich auch Neubewertungen von Besoldungsrelationen, Eingriffe in Berufungszusagen und sogar Besoldungskürzungen ein, soweit ein verfassungsrechtlich zulässiges Neuordnungsziel nicht anders erreicht werden kann. Genau daran bestehen jedoch

erhebliche Zweifel. Zunächst lässt das BVerfG in diesen Fällen eine rein fiskalische Motivation nicht genügen, indem es formuliert, dass „fiskalische Erwägungen und das Bemühen, Ausgaben zu sparen“, in aller Regel nicht ausreichen. Vielmehr müssten systemische Neuordnungsziele dem Fortbestehen entgegenstehen. Den Reformwerken ist aber keine außerfiskalische Zielsetzung zu entnehmen, die einer ungeschmäleren Fortzahlung der Zulagen mit der Folge entgegenstehen würde, dass die Konsumtion als mildestes Mittel zur Zielerreichung hingenommen werden müsste. Dies ergibt sich schon daraus, dass das zweigliedrige System aus Grundvergütung einerseits und individuellen Leistungszulagen andererseits unverändert fortbestehen soll. Vor diesem Hintergrund wäre es offensichtlich sinnwidrig, unter unverändert geltenden Leistungsgesichtspunkten vergebene Zulagen nunmehr als „unerwünschte Vergünstigungen“ abbauen zu wollen. Dies hatte das BVerfG als Begründung zugelassen. Einzelne Länder nehmen darauf Bezug und schmähen ungekürzte Leistungsbezüge gar als „Mitnahmeeffekte“,³⁾ die es nunmehr abzubauen gelte.

Auch die weiteren zur Begründung angeführten Argumente greifen nicht. Als prüfwürdige Gestaltungsziele der Reform werden eine „Überalimentation“, die Gefahr einer Bevorzugung von Bestandsprofessoren und die Kollision mit dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung bemüht.

Zunächst erscheint es fragwürdig, wenn additive individuelle Leistungskomponenten im Rahmen eines zweigliedrigen

Als wesentliches Reformelement sehen die neu geordneten W-Besoldungen von Bund und Ländern die (Teil-)Anrechnung bisheriger Leistungsbezüge auf das anzuhebende Grundgehalt vor. Zulässigkeit und Sinnhaftigkeit der im Einzelnen höchst unterschiedlichen Regelungen stehen auf dem Prüfstand.

Systems zugleich einer sachfremden alimentativen Erforderlichkeitsprüfung unterzogen werden.⁴⁾ Im Übrigen ist in dem vom BVerfG ausdrücklich bestätigten System der Leistungszulagen auch eine deutlich überdurchschnittliche Besoldung möglich und gewollt. Insofern ist nicht leicht zu beantworten, wann in einem solchen nach „oben“ grundsätzlich offenen System eine „Überalimentation“ eintritt. Eine „Überalimentation“ im besoldungsrechtlichen Sinne, die eine nach Amt und Verantwortung nicht mehr angemessene Bezügestruktur bei W-Professoren für den Fall besorgen ließe, dass Alt-Zulagen ungeschmälert fortbestehen, ist vor diesem Hintergrund nicht erkennbar. Aus diesen Gründen greift auch der Hinweis auf einen Verstoß gegen den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung nicht.

In der Gesetzesbegründung in Sachsen heißt es, dass bestandskräftige Leistungsbezüge zu einer Besserstellung der Bestandsprofessoren führen.⁵⁾ In ähnlicher Weise wird auch ein dauerhaftes „Nebeneinander“ von Besoldungssystemen befürchtet.⁶⁾ Hier wäre zunächst zu klären, woraus sich eine Besserstellung oder ein als unangemessen zu beurteilendes duales System ergeben soll. Die neuen Besoldungsgesetze jedenfalls sehen keine Unterscheidung zwischen Bestandsprofessoren und nach dem Stichtag Berufenen vor. Eine angeblich „nicht zu rechtfertigende Besserstellung“⁷⁾ bestünde zunächst einmal darin, dass nach Maßgabe des unverändert fortgeltenden Leistungsprinzips leistungsstarke Professoren weiterhin im bisherigen absoluten Umfange vor weniger leistungsstarken einen Besoldungsvorsprung realisieren. Inwieweit

die Nivellierung oder Einebnung dieses Vorsprunges sogar „geboten“⁸⁾ sein soll, bleibt unklar. Hier ist die Verschränkung von Leistungs- und Alimentsationsprinzip in einem zweigliedrigen Besoldungssystem zu berücksichtigen. Innerhalb dessen kann den Leistungselementen kaum vorgehalten werden, sie seien „überalimentierend“. Vielmehr sind sie aus dem tragenden und den Alimentsationsgedanken überformenden Leistungsprinzip selbst zu würdigen. Der vom BVerfG ausdrücklich zugestandene Fall des Abbaus „unerwünschter Vergünstigungen“ kann vor dem Hintergrund des auch künftig wesentlich tragenden Leistungsprinzips kaum ernstlich ins Feld geführt werden. Soweit sich diese „Unerwünschtheit“ nicht lediglich aus fiskalischen Gründen ergibt, wäre zu begründen, warum die bislang erwünschten Leistungsbezüge nunmehr zu „unerwünschten“ Besoldungsbestandteilen werden. Dies ergibt sich weder aus einer Änderung des Wertungssystems noch aus besoldungstragenden Wertungsumständen und ebenso wenig aus gleichheitsrechtlichen Geboten.

Soweit in diesem Zusammenhang auf einen Vergaberahmen abgestellt wird, der infolge aufgestockter Bezüge von Bestandsprofessoren zulasten später Berufener angespannt würde, so schieben hier erneut finanzielle Motive auf, denen für sich genommen keine Rechtfertigung zur Bezügekürzung zukommt. Länder wie Hessen und Nordrhein-Westfalen haben den Vergaberahmen mangels Funktionalität zwischenzeitlich bereits abgeschafft. Auch mit einem Vergaberahmen sind im Übrigen völlig gleichartige Zuteilungschancen bislang zu keinem Zeitpunkt gegeben gewesen. Bisher hing es einerseits vom Bestand der C-Professoren und ihrer Dienstalters- und Zulagenstruktur sowie ande-

rerseits von den zuvor bereits an W-Professoren vergebenen Leistungsbezügen ab, inwieweit noch Mittel für eine Vergabe vorhanden waren.

Probleme bei der Ausgestaltung

Weitere Probleme ergeben sich in der konkreten Durchführung der Anrechnung. Zunächst werden die besoldungsrechtlich auch künftig gleichwertigen drei Zulagearten bei der Anrechnung weithin diskriminiert. Vor allem die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge stehen zur Verrechnung an. Dies ist äußerst fragwürdig, da gerade die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge dem im Grundgesetz in Artikel 33 Abs. 2 verankerten Leistungsprinzip im Ämterzugang entsprechen. So heißt es im Urteil des BVerfG: „Das Leistungsprinzip betrifft nicht nur den erstmaligen Zugang zu einem öffentlichen Amt beim Eintritt in das Beamtenverhältnis, sondern beinhaltet auch die Anerkennung und rechtliche Absicherung des Beförderungserfolges, den der Beamte bei der Bestenauslese aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erlangt hat.“⁹⁾ Dem dürfte der Berufungs- bzw. Bleibeberufungserfolg gleichstehen, den der Beamte bei der Bestenauslese im Rahmen eines wissenschaftsadäquaten Berufungsverfahrens an derselben oder einer anderen Hochschule erlangt hat und der deswegen – analog zum Beförderungserfolg – dauerhaft anerkannt und rechtlich abgesichert sein muss. Es irritiert, dass im Zuge der Konsumtion ausgerechnet das unmittelbar verfassungsstarke Leis-

tungsprinzip der Bestenauslese beim Ämterzugang als leistungsbezogenes Gestaltungsprinzip der Wertigkeitsdifferenzierung von den Gesetzgebern marginalisiert wird.

Es bedarf einer tragfähigen Begründung, weshalb im Zuge von Konsumtionsregelungen zwischen Formen von Leistungsbewertung bzw. Zulagengewährung bezügewirksam differenziert wird. Die Gesetzesbegründung des Bundes¹⁰⁾ verweist auf eine „Grundgehaltsaffinität“, in der sich die Zulagenarten angeblich unterscheiden. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge seien „die dem Grundgehalt ähnlichsten Leistungsbezüge“. Zur Begründung wird der bloß rechtstatsächliche Umstand angeführt, dass diese „ganz überwiegend unbefristet vergeben würden“. Der Bundesgesetzgeber sieht allerdings diesen Unterschied im Bundesbesoldungsgesetz (BbesG) § 33 Abs. 1 Satz 2 gerade nicht, wonach sowohl Berufungs-, Bleibe- als auch besondere Leistungszulagen „befristet oder unbefristet sowie als Einmalzahlung“ gewährt werden können. Weiterhin wird angeführt, besondere Leistungszulagen würden für „konkrete, individuelle Leistungen gewährt“, während für Berufungs- und Bleibebehandlungen „Aspekte der fachlichen Reputation sowie die Bewerberlage oder Konkurrenzangebote einfließen“. Im Übrigen seien besondere Leistungszulagen für die Hochschule steuerungs- und für die Bezieher motivationsrelevant.¹¹⁾ Soweit damit angedeutet werden soll, dass Zulagen aus Anlass von Berufungs- und Bleibebehandlungen gleichsam leistungsfremden Erwägungen unterlägen und weniger schutzbedürftig anmuteten, so ist dem – nicht zuletzt unter Verweis auf das Grundgesetz, Artikel 33 Abs. 2 – zu widersprechen. Der Unterschied der Zulagenarten liegt zunächst in Anlass und Form der Leistungsbewertung (Berufungsverfahren versus interne Evaluierung), nicht jedoch in der Leistungsnähe der anzulegenden Kriterien. Gerade die im Zuge von Berufungs- und Bleibebehandlungen maßgebliche fachliche Reputation sowie Konkurrenzangebote verkörpern wichtige Leistungsindikatoren und stehen insoweit wohl kaum hinter einer hochschulinter-

nen Evaluierung von Leistungen aus einem ebenfalls zurückliegenden Beobachtungszeitraum zurück. Im Übrigen dürften aus der Sicht des einzelnen Hochschullehrers Berufungs- und Bleibebezugulagen ebenso motivationsrelevant sein wie laufende Zulagen. Es ist nicht ersichtlich, warum sich eine nachträgliche Verrechnung von Zulagen für den Empfänger danach unterscheiden soll, ob es sich um eine frühere Berufungs-, Bleibe- oder besondere Leistungszulage handelt, die nunmehr bezügeneutral aufgelöst wird.

Die über eine angebliche „Grundgehaltsaffinität“ konstruierten Unterschiede zwischen Leistungszulagen nach verschiedenen Anlässen einer Leistungsbewertung überzeugen damit nicht. Das Argument der „Ähnlichkeit“ sorgt im Wesentlichen dafür, dass die Dienstherren nur die jeweils geringstmögliche Aufwertung der Bezüge in den alimentativen Wirkdimensionen Befristung, Ruhegehaltfähigkeit und Dynamisierung vornehmen müssen. Ob dies als verfassungsfeste Grundlage der zu beobachtenden Ungleichbehandlungen von Zulagenansprüchen gelten kann, darf bezweifelt werden.

Konsumtionssperren

Auch die Höhe der Anrechnung wirft Fragen auf: So wird weithin von Konsumtionssperren Gebrauch gemacht, die einen bestimmten Prozentsatz der Zulagen vor Anrechnung schützen sollen. Diese Erhaltungsgarantie bezieht sich lediglich auf die verbleibende Bezügewirksamkeit der Zulagen in der neuen Gesamtbesoldung, nicht jedoch auf ihre bisherige Erhöhungswirkung. Soweit also die Zulagen auch nach der Verrechnung künftig z. B. zu mindestens 50 Prozent, wie in Hessen, bezügewirksam werden, unterbleibt eine Verbesserung der Bezüge. Diese wird nur dann erforderlich, falls der bezügewirksame Anteil an der neuen Gesamtbesoldung auf unter 50 Prozent der Alt-Zulagen sinkt. Dadurch werden etliche Zulagenemp-

fänger trotz Sperrklausel von einer Bezügerhöhung ausgenommen. Vor allem kleine Zulagen werden künftig über die Grundgehaltsanhebungen hinaus zu zusätzlichen Steigerungen führen. Der eher symbolische Halbteilungschutz ist auf diese Weise vor allem ein wirksamer Fiskalschutz für die Gebietskörperschaften. Im Ergebnis erhalten wir so leistungswidrige Effekte, denn je höher die bisherige Leistungsbewertung eines Professors, desto wahrscheinlicher ist die Bezügestagnation. Je niedriger die bisherige Leistungsbewertung, desto wahrscheinlicher ist eine über die Bezügeverbesserung als Folge der Anhebung der Grundvergütung hinausreichende Steigerung.¹²⁾ Dies kann als umgekehrtes Leistungsprinzip in der Konsumtion bezeichnet werden.

Diese systemwidrigen Effekte werden durch den Erfahrungsaufstieg in einigen Ländern noch verstärkt. Unabhängig von der jeweiligen Zulagenhöhe gilt dort nämlich, dass erfahrene Professoren bei gleicher Leistungszulage stärker von der Sperrwirkung profitieren. Wie sich eine identische Alt-Zulage in ein neues Bezügniveau transformiert, hängt nunmehr auch von der zum Stichtag erreichten Zulagenstufe ab. Erfahrene Professoren erhalten nicht nur eine höhere Erfahrungsstufe, ihre gleich hohe Zulage wird auch noch besser vor Konsumtion geschützt, weil sie eher die 50-prozentige Sperrwirkung für sich aktivieren können. Jüngere Hochschullehrer mit gleicher Performance beziehen daher nach der Umstellung nicht nur ein im Vergleich zur erfahreneren Gruppe niedrigeres Grundgehalt, sondern zusätzlich noch eine mangels Sperrwirkung vollständig um den Erhöhungsbetrag gekürzte Zulage. Auch hier werden die Bezügewüchse der Umstellung leistungsfremd verteilt. Diesmal zugunsten der Erfahrung. Besoldungsrechtlich mag dies gerechtfertigt sein,¹³⁾ zumal auch in dieser Betrachtung niemand schlechter gestellt wird, es entspricht aber wohl kaum der Zielsetzung der W-Besoldung.

Anrechnung und Erfahrungsaufstieg

Wird im Rahmen eines Besoldungssystems mit Erfahrungsaufstieg lediglich eine einmalige, stichtagsbezogene Anrechnung früherer Leistungszulagen vorgenommen, bleibt also der noch ausstehende Erfahrungsaufstieg künftig konsumtionsfrei, so ergeben sich zufällige Bezügeaufspreizungen. Diese sind nicht als sachgerecht anzusehen:

„Erfahrungsjunge“ Professoren erhalten künftig – für wohlgerne jeweils identische Zulagenhöhen – bei Erreichen derselben Erfahrungsstufe einen höheren Gesamtsold als zum Umstellungstichtag „erfahrungsalte“ Professoren. In einem solchen System spielt es im Übrigen schon eine sachfremde Rolle, ob eine bestimmte Erfahrungsstufe im Dezember 2012 erreicht wird und daher zum Stichtag konsumtionswirksam wird oder aber erst einige Tage später im Januar 2013. Die Bezügesteigerung bleibt nunmehr gänzlich konsumtionsfrei. Soweit ersichtlich, hat der hessische Gesetzgeber dieses Problem erkannt und im Hessischen Besoldungsgesetz (HPBesG) in § 10 Abs. 1 eine einmalige Stichtagsanrechnung vorgesehen, die nicht auf die späteren Stufenanstiege erstreckt wird. In Bayern, Sachsen und beim Bund ist demgegenüber jeweils eine permanente Konsumtion vorgesehen. Im Zusammenhang eines Erfahrungsstufensystems ist diese zwingend, um gleichheits- und systemwidrige Zufallsergebnisse einer Stichtagsanrechnung zu vermeiden.¹⁴⁾ Allein deshalb dürfte die hessische Neuregelung nicht verfassungsfest sein.

Über die verfassungsrechtliche Problematik hinaus bleibt schließlich auch rechtspolitisch zu fragen, wie sinnvoll es sein kann, bei der unvermeidlichen Bezügeanhebung vor allem Low Performer und darüber hinaus ohne verfassungsrechtliche Notwendigkeit abermals Altgediente, nicht aber die bisheri-

gen Leistungsträger angemessen zu berücksichtigen. Early Performance hat sich im W-System nicht ausgezahlt. Stattdessen profitieren jetzt diejenigen über die Maßen, die sich bisher im Leistungs- und Zulagenwettbewerb zurückgehalten haben. Dabei geht es wohlgerne nicht um die Anhebung der Mindestvergütung, sondern die Art und Weise, wie bereits eingeworbene Zulagen in die neue Besoldungsstruktur transformiert werden. ■

Literaturverzeichnis

- Battis/Grigoleit, Reformansätze zur Professorenbesoldung bislang mangelhaft, in: Zeitschrift für Beamtenrecht 2013, S. 73–79.
- Gawel, Konsumtionsregeln bei der Neuordnung der W-Besoldung: Formen und Auswirkungen, in: Die öffentliche Verwaltung 2013, Heft 8, im Druck.
- Gawel, Neuordnung der W-Besoldung in Hessen: Verfassungsrechtliche Probleme bleiben, in: LKRZ 2013, Hefte 5 und 6, im Druck.

- 1) BRat-Drs. 50/13, S. 16 der Begründung.
- 2) BayLT-Drs. 16/13863, S. 11; HessLT-Drs. 18/6074, S. 16.
- 3) BayLT-Drs. 16/13863, S. 11.
- 4) Ebenso Battis/Grigoleit, ZBR 2013.
- 5) Gesetzesbegründung Sachsen, S. 24; BayLT-Drs. 16/13863, S. 11.
- 6) Gesetzesbegründung Bund (Fn. 1), S. 17 f. (zu § 77a Abs. 2 neu).
- 7) BayLT-Drs. 16/13863, S. 11.
- 8) Ebd.
- 9) BVerfG, U. v. 14.2.2012 – 2 BvL 4/10, Rn. 153.
- 10) Gesetzesbegründung Bund (Fn. 1), S. 17 f. (zu § 77a Abs. 2 neu).
- 11) Referentenentwurf Sachsen, S. 25 (zu § 80 Abs. 4 SächsBesG-E).
- 12) Hierzu im Einzelnen Gawel, DÖV 2013; LKRZ 2013.
- 13) Jedenfalls könnte der Erfahrungsaufstieg als zulässige andere Form der Leistungsbewertung anzusehen sein, welche im Rahmen des weiten Gestaltungsermessens auch grundsätzlich mit dem Zulagensystem kombiniert werden könnte. A. A. Battis/Grigoleit.
- 14) Dieses Problem wird in der Gesetzesbegründung des Bundes zutreffend angesprochen (BRat-Drs. 50/13, S. 18).

AUTOREN GESUCHT!

3/2013
Internationalität beginnt zu Hause

4/2013
**Juristenausbildung
an die Fachhochschulen!**

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

Kontaktadresse: Prof. Dr. Christoph Maas · christoph.maas@haw-hamburg.de

Redaktionsschluss für die Ausgabe 3/2013 ist der **6. Mai 2013**

Redaktionsschluss für die Ausgabe 4/2013 ist der **1. Juli 2013**



Bayern

Neuregelung der Professorenbesoldung in Bayern zügig umgesetzt

In Bayern wurde die Novellierung zügig aufgegriffen und am 4. Dezember 2012 mit Wirkung zum 1. Januar 2013 verabschiedet.

Das System mit festem W-Grundgehalt und variablen Leistungsbezügen bleibt grundsätzlich erhalten. Neu ist der Anstieg des Grundgehalts in drei Erfahrungsstufen ab der Berufung. Ausgehend von 4.668,11 € als bisheriges W-2-Gehalt gelten jetzt die Grundgehaltsstufen 1 mit 4.900 €, nach 5 Jahren die Stufe 2 mit 5.100 € und nach 12 Jahren die Stufe 3 mit 5.400 € – auch für bereits zuvor Berufene. Die bis 31. Dezember 2012 geltenden Leistungsbezüge werden in der Regel um die Erhöhung des Grundgehalts bis zur Hälfte verringert. Dies gilt auch bei künftigen Anstiegen der Gehaltsstufen. Viele W-Besoldete können einen deutlichen Gehaltszuwachs erwarten, sodass diese Regelung überwiegend akzeptiert wird, auch wenn sie nicht alle Erwartungen erfüllt. Gut, dass die deutliche Anhebung des Besoldungsdurchschnitts an Fachhochschulen von 75.073,40 € pro Jahr eine vernünftige Realisierung weiterer Leistungsbezüge ermöglicht.

Der Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen in Bayern (VHB) konnte im Vorfeld der Novellierung seine Vorstellungen bei den zuständigen Ministerien und der Verbändeanhörung einbringen. In Verbindung mit den komplexen Neuregelungen ist der Beratungsbedarf erheblich. Nun müssen an den Hochschulen entsprechende Neuregelungen für die Vergabe von Leistungsbezügen erarbeitet werden.

Walter Kurz
Vorstandsmitglied des VHB



Hessen

Neue Professorenbesoldung bringt Erfahrungsstufen

Mit Beginn des Jahres 2013 ist in Hessen das Professorenbesoldungsgesetz in Kraft, das die W-Besoldung neu strukturiert. Wie bisher setzen sich die Bezüge aus Grundgehalt und Leistungsbezügen zusammen. Es gibt weiterhin Berufungs-, Bleibe-, Funktions- und besondere Leistungsbezüge. Das Grundgehalt steigt jedoch nun in fünf Erfahrungsstufen an, die über die Zugehörigkeitszeit zum Professorenamt definiert sind. Das bisherige W-2-Grundgehalt betrug 4.349,22 €. Nach der Neuordnung beginnt es nun bei 4.780 € und steigt alle fünf Jahre um 180 € bis zum Endgrundgehalt von 5.500 €. Die letzte Erfahrungsstufe liegt ca. 500 € unter der Endstufe C 3. Eine Zulage von etwa 10 Prozent des Grundgehalts führt künftig auf das Niveau der C-3-Endstufe. Damit wird im W-System endlich eine angemessene Perspektive für die Gehaltsentwicklung etabliert.

Im Regierungsentwurf sollten bereits gewährte Leistungszulagen auf die Erhöhung des Grundgehalts vollständig angerechnet werden. Im Anhörungsverfahren wurde dieses Vorhaben vom *hlb* und den anderen Verbänden heftig kritisiert. Letztlich wurde die Anrechnung durch die Regierungsfractionen auf die Hälfte der bereits gewährten Leistungszulagen beschränkt. Immerhin werden mit wenigen Ausnahmen alle Kolleginnen und Kollegen in der W-Besoldung mit der Umstellung unmittelbar höhere Bezüge auf ihrer Gehaltsabrechnung sehen.

Christoph Heckenkamp
Landesvorsitzender des *hlb* Hessen



Rheinland-Pfalz

Professorenbesoldung in Rheinland-Pfalz – Besoldungserhöhung und Reform der W-Besoldung

Rheinland-Pfalz hat mit dem Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung vom 20. Dezember 2011 eine fünfjährige „Besoldungserhöhungsbremse“ beschlossen. Danach beträgt die jährliche Besoldungserhöhung in den Jahren 2012 bis 2016 jeweils ein Prozent. Zum 1. Juli 2012 wurde als ein erster Schritt in Richtung Amtsgemessenheit das W-2-Grundgehalt von 4.416,29 € auf 4.606,63 € angehoben. Seit 1. Januar 2013 beträgt es nach der Erhöhung um ein Prozent nun 4652,70 € und liegt damit um ca. 50 € unter A 15, Stufe 7.

Bei der Reform der W-Besoldung hat sich das Land Zeit gelassen, um die Entwicklung in den anderen Bundesländern in die eigenen Überlegungen einfließen zu lassen. Bisher (Stand 28.2.2013) planen die beiden Regierungsfractionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen, das Grundgehalt der W2-Besoldung zum 1. Januar 2013 um 240 € anzuheben. Bereits gewährte Leistungsbezüge werden bis auf einen Sockelbetrag von 150 € gegengerechnet. Darüber hinaus soll nach zehnjähriger Tätigkeit ein Mindestleistungsbezug von 300 € in W 2 und W 3 gewährleistet werden. Mit einer Steigerung von 240 € würde die von der Kultusministerkonferenz als Untergrenze empfohlene Stufe 8 in A 15, die einer Besoldung von 4889,17 € entspricht, ein klein wenig überschritten.

Klaus Zellner
Landesvorsitzender des
hlb Rheinland-Pfalz

Männer wollen Bilder, Frauen brauchen Text

Bundesforschungsministerin Johanna Wanka betont zum Weltfrauentag die Bedeutung der Genderforschung

Brauchen Roboter ein Geschlecht?

Warum erkranken Frauen an manchen Tumoren häufiger als Männer? Welche Erwartungen haben Männer an technische Geräte? Antworten auf Fragen wie diese liefert die Genderforschung. Sie hat sich zu einem interdisziplinären Forschungsgebiet mit großem Innovationspotenzial für Wissenschaft und Gesellschaft entwickelt. „In vielen Forschungsbereichen, etwa in der Medizin und in der Pflege, sind Gender-Aspekte sehr wichtig“, sagte Johanna Wanka anlässlich des Weltfrauentages in Berlin. „Sie helfen, bestimmte Produkte wie Medikamente oder technische Geräte noch passgenauer auf die Bedürfnisse der Menschen – Männer und Frauen – hin zu entwickeln. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat deshalb die Erforschung geschlechterbezogener Fragestellungen in den vergangenen sechs Jahren gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) mit insgesamt 32 Millionen Euro unterstützt.

So hat die Fraunhofer Gesellschaft mit Förderung des BMBF beispielsweise einen Leitfaden erstellt, anhand dessen Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden können. Bei der Entwicklung von Pflegerobotern etwa ist zu berücksichtigen, dass die Pflege von Frauen andere Anforderungen an die technische Gestaltung und an die Funktionalität des Roboters stellt als die Pflege von Männern. Männer sind in der Regel größer und stärker als Frauen. Werden etwa Roboter, die als Gehhilfe dienen sollen, zu groß gebaut, können sie Frauen die Sicht versperren. Assistenzsysteme, deren Handhabung zu viel Kraft erfordert, eignen sich nicht für Frauen. Auch bei der Bedienung müssen geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt werden: Hier gibt es Beobachtungen, dass Frauen beim Touchscreen eher auf Text und damit auch auf Menüleisten und Hinweise achten, während Männer sich stärker

von Bildern angesprochen fühlen. Schließlich unterscheidet sich auch die Erwartung an die Art der Hilfeleistung. Ältere Frauen wünschen sich eher Unterstützung bei der Körperpflege, Männer brauchen Hilfe im Haushalt.

In dem medizinischen Verbundvorhaben „Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung“ gehen Forscher unter anderem den Fragen nach, warum Schilddrüsenkarzinome bei Frauen häufiger vorkommen als bei Männern oder welchen Einfluss Hormone auf die Gedächtnisleistung von (gesunden) Frauen haben. Die Ergebnisse aus solchen Forschungsprojekten können wichtige Hilfe leisten bei der maßgeschneiderten Therapie von Krankheiten bei Männern und Frauen oder bei der Dosierung von Medikamenten.

Auch wenn es darum geht, die Anzahl von Frauen in den Gestaltungspositionen unserer Gesellschaft zu erhöhen, brauchen wir die Erkenntnisse der Genderforschung. „Erst müssen wir wissen, warum so viele begabte Wissenschaftlerinnen die Hochschulen nach der Promotion verlassen, dann können wir geeignete Gegenmaßnahmen entwickeln und die Potenziale der Frauen für

Wissenschaft und Forschung erhalten“, so Ministerin Wanka. „Die Genderforschung hat zum Beispiel aufgezeigt, dass Frauen – auch an Hochschulen und Forschungsinstituten – oft an Männergovernments scheitern und dass sie ein besonders hohes Gewicht auf eine verlässliche Anschlussbeschäftigung nach der Promotion legen. Wir haben als Antwort darauf das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen, das gerade in die zweite Runde geht.“

Zurzeit läuft darüber hinaus eine neue Förderrichtlinie zum Ausbau von innovativen Forschungskooperationen und zur Stärkung der Netzwerktätigkeit im Förderbereich Chancengerechtigkeit. Projektskizzen können noch bis zum 15. November 2013 eingereicht werden. Für diese neue Förderlinie stellt das BMBF mindestens zwei Millionen Euro zur Verfügung.

Informationen zum Förderbereich Chancengerechtigkeit erhalten Sie unter <http://www.bmbf.de/de/474.php>.

Pressemeldung BMBF

Tagungsankündigung

Am 8. Juli 2013 führt das BMBF in Bonn eine ganztägige Informations- und Beratungsveranstaltung speziell für Fachhochschulen zum neuen EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „**Horizont 2020**“ durch.

Nähere Informationen erteilt Filip Stiglmayer unter 030-20199-3256 bzw. f.stiglmayer@fz-juelich.de

Übergänge aktiv gestalten – Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen in der Praxis



Anne König

Prof. Dr. phil. Anne König
Professur Betriebswirtschaftslehre für die Druck- und Medienindustrie
Beuth Hochschule für Technik Berlin
Luxemburger Straße 10
13353 Berlin
akoenig@beuth-hochschule.de
www.anne-koenig.de

Gesetzte Rahmenbedingung: Durchlässigkeit

In den meisten Bundesländern, und damit auch in den Studienordnungen der jeweiligen Hochschulen, sind Rahmenbedingungen für den Zugang von Studierenden ohne Hochschulzugangsberechtigung gesetzt. So wurde die Forderung nach Durchlässigkeit des Bildungssystems erfüllt. Dazu gehören

- die fachgebundene Zulassung nach erfolgreicher Erstausbildung und drei- oder vierjähriger Berufserfahrung sowie die
- fachungebundene Zulassung nach erfolgreicher beruflicher Aufstiegsfortbildung („Meisterzulassung“).

Einflussmöglichkeiten auf Studiengangsebene: Anrechnung

Für jeden einzelnen Studiengang ergeben sich bezüglich der konkreten Anrechnung beruflicher Kompetenzen zahlreiche Gestaltungsfelder. Diese Kompetenzen können vor oder während des Studiums erreicht werden. Angerechnet werden

- eine berufliche Erstausbildung,
- Berufspraxis und
- eine Aufstiegsfortbildung oder anderer formelle Weiterbildungen.

Bei der Art der Anrechnung gibt es zahlreiche Varianten. Die Anrechnungsleitlinie des Projektes „ANKOM – Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung“ der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) 2010 unterscheidet die Grundtypen „pauschale Anrechnung“ und „individuelle Anrechnung“ sowie deren Kombinationsmöglichkeiten. Pauschale Anrechnungsverfahren erfolgen unabhängig

von der Person der Bewerberin oder des Bewerbers auf Basis von im Vorfeld vom Studiengang ermittelten Äquivalenzmodulen. Dabei handelt es sich fast immer um anrechenbare Bestandteile aus formalen Aus- und Fortbildungsabschlüssen. Individuelle Abrechnungsverfahren erfolgen typischerweise aufgrund von konkreten Lebensläufen mit entsprechenden Dokumenten, oftmals verbunden mit einem persönlichen Gespräch.

Voraussetzungen auf Hochschulebene und Vorgehensweise im Beispielstudiengang

Der Vollzeitstudiengang Druck- und Medientechnik der Beuth Hochschule für Technik Berlin wurde zum Wintersemester 1995/96 eingerichtet und immatrikulierte zunächst jährlich, ab 2011 semesterweise je 44 Studierende. 2005 wurde der Diplomstudiengang auf das zweistufige Bachelor- und Mastersystem umgestellt.

Eine Anerkennung beruflicher Kompetenzen gab es von Beginn an durch die Anrechnung einer einschlägigen Berufsausbildung als Äquivalenz zum 13-wöchigen Pflichtvorpraktikum. Weitere Anrechnungen waren nach geltender Hochschulrahmenordnung nur durch gesonderte Einstufungsprüfungen möglich – eine Option, die nach Kenntnis der Autorin nie in Anspruch genommen wurde. Seit 2012 können die Prüfungsausschüsse der Studiengänge der Beuth Hochschule das Anrechnungsverfahren selbst gestalten (vgl. Beuth Hochschule RSPO 2012, § 37 Absatz 2).

Es ist viel in Bewegung bei der Anerkennung beruflicher Kompetenzen für ein Studium. Die Durchlässigkeit ist nun da – aber wie kann eine konkrete Anrechnung von Vorkenntnissen in einem einzelnen Studiengang umgesetzt werden? Ein Praxisbericht.

Wie hoch der Bedarf einer Anrechnung beruflicher Kompetenzen ist, musste vom Studiengang selbst ermittelt werden. Denn während das Verhältnis von Bewerbungen zu Immatrikulationen von 5 : 1 und der Frauenanteil von 60 Prozent aufgrund der Daten der zentralen Studienverwaltung bekannt sind, lagen Zahlen zum Anteil an Studierenden mit beruflicher Vorerfahrung sowie dessen jeweilige inhaltliche Nähe zum Studiengang nicht vor.

Die Motivation zu einer Bedarfserhebung im Studiengang Druck- und Medientechnik ergab sich aufgrund der Alltagserfahrung der Lehrenden im Studiengang. Über die Hälfte einer Kohorte beherrschte bereits vor Studienbeginn die gängigen grafischen Anwendungsprogramme und verfügte über gestalterisches Wissen. Außerdem fielen in jedem Semester mehrere ausgebildete Druckerinnen und Drucker auf, die die entsprechenden Übungen mit ihren Vorkenntnissen bereicherten. Welch eine Verschwendung von Lebenszeit, wenn diese Studierenden in großem Umfang etwas doppelt absolvieren – so die Ausgangsthese.

Vorbereitung der Anrechnung von beruflichen Kompetenzen: Bedarfserhebung¹⁾

Eine erste Erhebung wurde im Mai 2009 vom Studiengang mit Unterstützung der Qualitätssicherungsstelle der Hochschule als Querschnittsuntersuchung durchgeführt. Die zweiten, vierten und sechsten Semester des Bachelor-Studiengangs sowie das zweite Semester des Masterstudiengangs wurden jeweils in einer Grundlagenvorlesung besucht. Die

Anwesenden wurden mittels Fragebogen nicht nur nach der beruflichen Vorerfahrung, sondern auch – bezogen auf alle bereits absolvierten Module – nach dem Anteil an Dopplungen im Studium in Bezug auf ihre jeweilige berufliche Vorerfahrung befragt.

Berufliche Kompetenzen: breit, bunt, vielfältig – und nicht pauschal anrechenbar

Die Ergebnisse der Stichprobe (n=97) waren erhellend und ernüchternd zugleich: Wie erwartet verfügte eine Mehrheit von 65 Prozent der Befragten über eine fachbezogene berufliche Vorerfahrung. Bei 60 Prozent (n=58) war diese verbunden mit einer formalen Erstausbildung. 85 Prozent der fachlich Vorqualifizierten bestätigten außerdem, dass es in ihrem Studium bereits Dopplungen zu ihren Ausbildungs- bzw. Berufserfahrungen gegeben hat.

Es gelang in der Auswertung nicht, einen Zusammenhang zwischen der formalen oder informellen beruflichen Vorerfahrung und den genannten Dopplungen in den Studiengangsmodulen herzustellen. Der Grund war die sehr hohe Heterogenität der Einstiegsqualifikationen. Allein bei den 58 Studierenden mit fachbezogener Erstausbildung fanden sich 20 verschiedene Berufe und innerhalb gleicher Berufsbilder auch noch zahlreiche Varianten von vollzeitschulischer und dualer Ausbildung mit verschiedenen Fachrichtungen bis hin zu bereits ausgestorbenen Berufen wie dem des Schriftsetzers. Darüber hinaus gaben von denjenigen, die den meistgenannten Beruf Mediengestaltung erlernt und ausgeübt haben, nur gut die Hälfte an, einen Dopplungs-

anteil im Grundlagenmodul Druckvorstufe zu erkennen. Dieser lag – von Person zu Person unterschiedlich – zwischen 20 bis 80 Prozent, sodass keine pauschale Anrechnung möglich ist (vgl. ausführlich König 2009).

Individuelle Anrechnungen – viel Arbeit, wenig Nutzen

Individuelle Anrechnungen kamen aufgrund des dafür notwendigen Personalaufwandes nicht in Betracht. Statistisch müssten zweimal jährlich je 29 Erstsemester während der vierwöchigen Belegzeit individuelle Anrechnungsverfahren durchlaufen. Der Anerkennungsbeauftragte wäre damit zwei Wochen lang vollzeitbeschäftigt. Da er parallel seine Lehre durchführen muss, steht ihm diese Zeit dafür nicht zur Verfügung. Hinzu kommt der geringe Nutzen für den einzelnen Studierenden. Wenn heute eine ausgebildete Mediengestalterin in den Übungen Grafik Design I eine zu große Dopplung sieht, so nimmt sie einfach an den Übungen nicht regelmäßig teil, sondern konzentriert sich auf die Theorieauffrischung. Daraus resultiert eine oft bessere Note in der Klausur im Vergleich zur Äquivalenz aus dem Gesellenbrief. Hinzu kommt, dass eine individuelle Anrechnung zwar zu Freistunden, nicht aber zu einer Studienzeiterkürzung bei dem hier betrachteten Vollzeitstudium führen würde.

Kompetenzen nutzen statt Kompetenzen anrechnen. Nachhilfe bei fehlenden beruflichen Kompetenzen

Das Projekt „Bedarfserhebung 1“ mit dem Ziel der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf den Studiengang endete ohne Anrechnung, aber mit zwei Maßnahmen zur Verbesserung des Studienerfolgs aller Studierenden:

1. Jede neue Semestergruppe wird seit 2010 anonym hinsichtlich der beruflichen Vorkenntnisse befragt. Die Ergebnisse werden den Lehrenden im Studiengang mit der Empfehlung zugesandt, die vorhandenen Kompetenzen für eine möglichst heterogene Zusammensetzung studentischer Projektgruppen zu nutzen.
2. Ein bereits im Masterstudiengang eingeführtes Train-the-Trainer-Modul, in dem Masterstudierende lernen, wie man lehrt, und dieses an freiwilligen Bachelorstudierenden erproben, wurde durch eine verbesserte zeitliche Studiengangsplanung gestärkt, damit alle Interessierten teilnehmen können. Programmwissen wird seither in den Fachmodulen nicht mehr gelehrt, sodass mehr Zeit für die konzeptuelle Lehre vorhanden ist.

Anerkennung von Kompetenzen aus einer Aufstiegsfortbildung: Bedarfserhebung²⁾

Als Nebenbefund der „Bedarfserhebung 1“ aus dem Jahr 2009 stellte sich heraus, dass bis zu diesem Zeitpunkt keine Absolventen einer Aufstiegsfortbildung ein Studium aufgenommen hatten. Das erstaunte die Studiengangsverantwortlichen nicht, denn ein Vollzeitstudiengang ist für Meisterinnen und Meister oder Technikerinnen und Techniker, die meist berufsbegleitend gelernt haben, kaum attraktiv.

Dieses hat sich in den letzten drei Jahren sichtlich geändert. Zwischenzeitlich studieren drei Meister im Studiengang.

Das Berliner Hochschulgesetz wurde um die Meisterzulassung ergänzt. Die Einordnung des Meisters und Bachelors auf dem gleichen Niveau im Deutschen Qualifikationsrahmen führt zu einer erhöhten Anfrage von Interessenten nach schneller Durchlässigkeit zum Masterstudium. Außerdem wurde der Studiengang flexibilisiert. Der jetzt sehr hohe Wahlpflichtanteil ermöglicht eine individuelle zeitliche Gestaltung und leichtere Vereinbarung mit der Berufstätigkeit. Auch die veränderten Arbeitsbedingungen in der Medienbranche mit flexibleren Arbeitszeiten und erhöhtem Anteil an Selbstständigen könnte die Entwicklung zu einer höheren Nachfrage nach Absolventen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung fördern.

Im Rahmen einer Masterarbeit war es 2012 möglich, die „Bedarfserhebung 2“ durchzuführen, um Erkenntnisse über diese Zielgruppe zu erheben und ein Konzept zur Anrechnung von Kompetenzen aus der Aufstiegsfortbildung zu entwickeln (vgl. Ulbrich 2012). Bundesweit wurde Kontakt zu Absolventen von druck- und medienpezifischen Aufstiegsfortbildungen aufgenommen. So konnten 168 Personen zur Teilnahme an der onlinegestützten Umfrage gefunden und angeschrieben werden. Der Rücklauf betrug 34 Prozent (n=57).

In dieser Stichprobe verfügten 44 Prozent über die allgemeine Hochschulreife oder die Fachhochschulreife, 48 Prozent über die Mittlere Reife. Weitere acht Prozent gaben den Hauptschulabschluss als höchsten Schulabschluss an. Für 60 Prozent hat ein Hochschulstudium einen hohen Stellenwert, und immerhin 18 Prozent (n=21) planen, nach der Aufstiegsfortbildung ein Hochschulstudium anzuschließen. Wie zu erwarten, gab der Großteil von 82 Prozent der befragten Absolventen einer Aufstiegsfortbildung an, dass sie es als sinnvoll erachten, Teile einer Aus- oder Fortbildung auf ein Zielstudium anzurechnen.

Entwicklung eines pauschalen Anrechnungsverfahrens für Absolventen einer fachbezogenen Aufstiegsfortbildung

Aufbauend auf diese Bedarfe wurde ein Verfahren mit dem Ziel der pauschalen Anrechnung entwickelt. Die Voraussetzungen waren gegeben. Für drei Aufstiegsfortbildungen und für das Zielstudium liegen standardisierte Lernergebnisbeschreibungen vor.

Die Äquivalenzermittlung erfolgte in fünf Schritten:

1. Auflistung der Qualifikationsschwerpunkte der Aufstiegsfortbildungen und Angabe des Lernaufwandes anhand der Zahl der empfohlenen Unterrichtsstunden,
2. Umrechnung der empfohlenen Unterrichtsstunden pro Qualifikationsschwerpunkt in ECTS-Leistungspunkte (Ergebnis war durchgängig: 40 Leistungspunkte),
3. Erstellung einer Lernergebnismatrix und Inhaltsvergleich,
4. Bündelung von Inhalten der Aufstiegsfortbildung zu „virtuellen Modulen“ und Zuordnung zu Studiengangmodulen,
5. Niveaueinschätzung der zugeordneten Inhalte nach dem Module Level Indicator (vgl. Münskens 2008, S. 99 ff.).

Gemeinsam mit der Anrechnung des studiengangsintegrierten Praktikums konnten auf diese Weise 50 Leistungspunkte (LP) Studiengangmodulen zugeordnet und damit pauschal anerkannt werden. Das entspricht 28 Prozent der Gesamtworkload von 180 LP.

Die Tabelle zeigt das Ergebnis im Einzelnen für die drei untersuchten Aufstiegsfortbildungen (WP = Wahlpflichtmodul). Für Absolventen von Technikerschulen mit länderspezifischen Curricula kann die Tabelle als Hilfestellung für individuelle Anrechnungen genutzt werden.

		Aufstiegsfortbildung		
	Industriemeister Printmedien	Medienfachwirt Print	Medienfachwirt Digital	LP
Lage im Studium	Modulbezeichnung			
1. Semester	Grundlagen Medienwirtschaft			5
1. Semester	Drucktechnik			5
3./4. Sem. WP		Digitales Design		
3./4. Sem. WP	Kalkulation Druck			5
3./4. Sem. WP	Betriebs- und Arbeitspädagogik			5
4. Semester	Medien- und Vertragsrecht			5
5. Semester	Betreutes Praxisprojekt			20
6. Semester	Kommunikation und Kooperation			5
	Summe			50 LPs

Fazit

Die Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen auf ein Hochschulstudium erfordert für jeden Studiengang individuelle Lösungen. Die notwendigen Arbeiten sind aufwendig. Oftmals ist es nur durch Anpassung der Studiengangsstruktur und/oder des Curriculums möglich, pauschalisierte Anrechnungen durchzuführen und Studienzeitverkürzungen zu erwirken. Besonders für Absolventen einer Aufstiegsfortbildung sollte sich aber jeder Studiengang diese Mühe machen, um Frustrationen und unnötig lange Studienzeiten zu vermeiden. Denn die Grundidee, die berufliche Bildung mit einem akademischen Studium besser zu verzahnen, stärkt langfristig beide Bildungswege. Die im Rahmen der ANKOM-Initiative erstellten Unterlagen sind bei der Durchführung der Anrechnung eine wertvolle Hilfe. ■

Literatur

- Beuth Hochschule für Technik (Hrsg.): Rahmenstudien- und -prüfungsordnung (RSPO) 2012. http://www.beuth-hochschule.de/uploads/media/amtliche_mitteilung_93-2012.pdf
Aktualisierungsdatum: 27.02.2013.
- HIS Hochschul-Informationssystem GmbH (Hrsg.): Anrechnungsleitlinie. Leitlinie für die Qualitätssicherung von Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge 2010. http://ankom.his.de/pdf_archiv/ANKOM_Leitlinie_1_2010.pdf – Aktualisierungsdatum: 15.02.2013.
- König, Anne (2009): Anerkennung beruflicher Vorerfahrungen am Beispiel von Studierenden der Druck und Medientechnik – Dokumentation einer Analyse. In: Ullmann, W. (Hrsg.): Berichte aus dem Fachbereich I, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, Technische Fachhochschule Berlin (neuer Name: Beuth Hochschule für Technik Berlin) Nr. 02/2009. http://fb1.beuth-hochschule.de/file/ullmann/Beuth_FB-I_2009-02.pdf – Aktualisierungsdatum: 15.02.2013.
- Müskens, Wolfgang; Gierke, Willi; Hanft, Anke (2008): Nicht gleichartig und doch gleichwertig? Kompensation und Niveaubestimmung im Oldenburger Modell der Anrechnung. In: Stamm-Riemer, Ida (Hrsg.) u. a.: Die Entwicklung von Anrechnungsmodellen. HIS Forum Hochschule 13/2008, Hannover.
- Ulbrich, Sandra (2012): Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen am Beispiel des Bachelorstudiengangs Druck- und Medientechnik. Masterarbeit Beuth Hochschule für Technik Berlin. Bibliothekssignatur Beuth Hochschule: 39.2, 1.2012/61.



Nordrhein-Westfalen

Präsidium des Hochschullehrerbunds NRW gewählt

Die Delegiertenversammlung des Landesverbands Nordrhein-Westfalen des Hochschullehrerbunds wählte am Samstag, 23. März 2013, im Wissenschaftszentrum Bonn turnusgemäß nach zwei Jahren ihr Präsidium. Neuer Präsident ist Professor Thomas Stelzer-Rothe von der Fachhochschule Südwestfalen. Als Vizepräsidenten wurden die Professoren Ulrich Hahn von der FH Dortmund, Hannelore Damm, Professorin an der FH Köln, und Peter Mischke, FH Niederrhein, wiedergewählt. Neues Mitglied ist Professor Dr. Ali Reza Samanpour von der FH Südwestfalen.



Ali Reza Samanpour

Der langjährige Präsident Thomas Knobloch und Vizepräsident Ulf Niemeyer kandidierten nicht mehr. Thomas Stelzer-Rothe dankte beiden scheidenden Mitgliedern für ihr äußerst erfolgreiches Engagement für die Hochschulpolitik in Nordrhein-Westfalen und für die Belange sowohl der Mitglieder des Landesverbands als auch der Professorinnen und Professoren an den Fachhochschulen des Landes.

Das neue Präsidium wird sich in Zukunft verstärkt der Novelle des Hochschulgesetzes in Nordrhein-Westfalen widmen. Hier muss eine Redemokratisierung der Hochschulen durch Stärkung des Senates eingeleitet werden. Darüber hinaus gilt es, die Ungereimtheiten, die die W-Besoldung auf Landesebene verursacht hat, zu beheben.

h/b NRW

Hochschule Osnabrück

Forschungsprojekt „Inklusive Bildung“

Die Hochschule Osnabrück hat im Oktober 2012 den Binnenforschungsschwerpunkt „Inklusive Bildung – Teilhabe als Handlungs- und Organisationsprinzip“ (BilbaHO) ins Leben gerufen.

Die Forderung nach Inklusion zählt zu den bedeutsamsten Paradigmenwechseln in der nationalen und internationalen Bildungspolitik der vergangenen Jahre. Im Hinblick auf die Vielfalt der Menschen rückt das Ermöglichen von Teilhabe in den Vordergrund. Niedersachsen wird – als ein Beispiel des veränderten Ansatzes – die inklusive Schule verbindlich zum Beginn des Schuljahres 2013/14 einführen. Internationale Grundlage ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). Die Verwirklichung der Inklusion bringt einen enormen Forschungsbedarf mit sich, den der Forschungsschwerpunkt BilbaHO aufgreift. Erforscht wird die Umsetzung von Inklusion in unterschiedlichen Themenfeldern. Anhand von drei Teilstudien zu den Inklusionsorten Kindertageseinrichtungen, Schule und schulbezogene Kinder- und Jugendhilfe sowie Berufsbildung und Arbeit, untersucht ein interdisziplinäres Forschungsteam zahlreiche Einrichtungen und Unternehmen in Niedersachsen. Begleitend dazu werden Querschnittsthemen beforscht, die eng mit den drei Teilstudien verknüpft sind, wie die Themen Organisationsgestaltung und Personalentwicklung, Kommunen als Raum der System- und Lebensweltvermittlung sowie (Sozial-)Rechtliche Grundlagen und Gestaltungsspielräume. Sprecher der Forschergruppe ist Professor Stephan Maykus.

Kontakt: s.maykus@hs-osnabrueck.de

Mirko Eikötter (BilbaHO)

HWR Berlin

Erste deutsche Fachhochschule mit AMBA-Akkreditierung

MBA der HWR Berlin ist internationale Spitze

Die international renommierte Akkreditierungsagentur Association of MBAs (AMBA) hat dem Institute of Management Berlin (IMB) an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin für seinen Master of Business Administration (MBA) ihr Gütesiegel verliehen. Damit ist die HWR Berlin die erste Fachhochschule in Deutschland und eine von bisher nur vier deutschen Hochschulen überhaupt, der es gelungen ist, erfolgreich die AMBA-Akkreditierung zu erlangen. Gutachter von Business Schools aus Großbritannien, Spanien und Belgien evaluierten das Management-Weiterbildungsprogramm zum MBA und zeigten sich beeindruckt vom Management-Team des IMB, dem Studienangebot und den Studierenden.

„Inhalte und Lehre des MBA-Programms sind geprägt durch eine exzellente Balance aus akademischer Wissensvermittlung und Anwendung. Es ist diese Ausgewogenheit, die von den

MBA-Teilnehmenden besonders geschätzt wird und die die Stärke des Institute of Management Berlin ausmacht“, schreiben die Gutachter in ihrem Resümee. Anerkennend äußern sie sich zudem über die heterogenen Studiengruppen, in denen Teilnehmende mit unterschiedlichsten ersten Studienabschlüssen, mit langjähriger Berufserfahrung und verschiedener Nationalitäten studieren. Dies sei das Fundament für die innovative und exzellente postgraduale Managementausbildung des IMB. „Wir freuen uns sehr und sind stolz darauf, in den Kreis der besten internationalen MBA-Anbieter aufgenommen worden zu sein. Ein tolles Team, unsere langjährige Erfahrung und die Verbindung aus hoher akademischer Qualität und praktischer Relevanz haben dies möglich gemacht“, sagt IMB-Direktor Matthias Tomenendal.

Weitere Informationen auch unter www.mba-berlin.de

Pressemeldung HWR Berlin



Foto: HWR Berlin

FOM Hochschule

Studieren mit und ohne Abitur: FOM Open Business School geht 2013 bundesweit an den Start

Deutsche Hochschulen sollen Berufstätigen auch ohne Abitur einen leichten Zugang zum Studium verschaffen. Auf diese Forderung aus Politik und Gesellschaft reagiert die FOM Hochschule mit der neuen FOM Open Business School, die 2013 in bundesweit 19 Städten ihre Tore öffnet. „Die Studienprogramme der FOM Open Business School sind auf die Situation beruflich qualifizierter Menschen abgestimmt. Wir sprechen Berufstätige ohne Abitur an, die sich beruflich fortgebildet haben, aber auch Menschen, die schon länger aus dem Lernprozess heraus sind“, erläutert der wissenschaftliche Direktor der FOM Open Business School, Professor Stefan Heinemann. „In Anbetracht des demografischen Wandels sind solche Angebote für Berufstätige unabdingbar, wenn wir die Bildungspotenziale in Deutschland ausschöpfen und darüber hinaus eine höhere Bildungsgerechtigkeit erreichen wollen.“

An der FOM Open Business School werden Studierende dort abgeholt, wo sie fachlich stehen. Wer beispielsweise in der Immobilienbranche tätig ist, beginnt das Studium mit Immobilienthemmen. Wer im Marketing arbeitet, startet mit marketingrelevanten Modulen. Erst in späteren Semestern werden generalistische Aspekte und Soft Skills gelehrt. „Dieses Konzept der Lehre vom Speziellen hin zum Allgemeinen erleichtert Praktikern den Zugang in die akademische Welt“, so Heinemann. In drei Stufen können Studierende an der FOM Open Business School den Bachelor-Abschluss erlangen. Heinemann: „Unser

Stufensystem setzt die Hemmschwelle, ein Studium neben dem Beruf zu beginnen, deutlich herab. Nach vier Semestern ist das erste Zertifikat zum Ökonom erreicht. Damit hat man bereits etwas vorzuweisen und kann in Ruhe über das weitere Studium zum Betriebswirt und schließlich zum Bachelor of Arts nachdenken.“

Gemäß den Vorgaben des Europäischen Qualifikationsrahmens setzt die FOM Open Business School damit die Durchlässigkeit von der berufspraktischen in die akademische Welt konsequent um. Auch die Gleichwertigkeit von Abschlüssen und Qualifikationen findet Berücksichtigung, indem bereits bei der Einschreibung vorhandene berufspraktische Qualifikationen anerkannt werden. So kann beispielsweise ein Fachwirt (IHK) mit entsprechendem kaufmännischen Wissen seine Studienzeit um bis zu vier Semester verkürzen.

Voraussetzung für das Studium an der FOM Open Business School ist eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung mit dreijähriger Berufserfahrung. Das Studium zum Ökonom ist in 13 Studienrichtungen möglich, darunter Controlling, Personalmanagement sowie Marketing-Kommunikation. Das Zertifikat zum Betriebswirt wird in „Wirtschaft und Management“ oder „Wirtschaft und Kommunikation“ erworben. Auch der Bachelor of Arts wird in einem dieser beiden Schwerpunkte absolviert.

Pressemitteilung FOM

Deutschland STIPENDIUM

Hochschule Zittau-Görlitz

Dialoge ermöglichen

Neben der Herausforderung, Förderer für Deutschlandstipendien zu gewinnen, arbeiten viele deutsche Hochschulen derzeit an der Schaffung einer ganzheitlichen Stipendienkultur. Die Hochschule Zittau/Görlitz räumt dabei dem Dialog zwischen Förderern und Stipendiaten einen besonderen Stellenwert ein. Regelmäßig finden Gesprächsrunden statt, zu denen Förderer und Stipendiaten von der Hochschulleitung eingeladen werden. „Wir möchten, dass sich die Stipendiaten und ihre Förderer kennenlernen und in ungezwungener Atmosphäre in den Dialog treten“, konstatiert Rektor Prof. Dr. Friedrich Albrecht. Diese Art des Austausches kann jeder nach seinen individuellen Bedürfnissen ausbauen. Während der eine Förderer intensiven Kontakt zu Stipendiat und Hochschule wünscht, möchten andere wiederum nur im Hintergrund in Erscheinung treten. Die offenen Gespräche führen dazu, dass die Stipendiaten in ihrer künftigen beruflichen Entwicklung oft auch nach Auslauf der Förderung unterstützt werden. Die Stipendiaten selbst stehen einem regelmäßigen Kontakt zu ihren Förderern meist aufgeschlossen gegenüber. Im Studienjahr 2012/13 konnten an der Hochschule Zittau/Görlitz doppelt so viele Stipendien wie im vergangenen Jahr eingeworben und den Bewerbern zur Verfügung gestellt werden. „Besonders erfreulich war“, so der Rektor, „dass darunter auch Stipendien waren, bei denen sich die Stipendiengeber nicht auf einen Studiengang festgelegt hatten.“

HS Zittau/Görlitz

Qualitätsverbesserung durch institutionelle Durchführung von Audits mit dem MITO-Methoden-Tool



Hartmut F. Binner

Prof. Dr.-Ing.
Hartmut F. Binner
Abteilungsleiter
Prof. Binner Akademie
Schützenallee 1
30519 Hannover
0511 84 86 48-120
info@pbaka.de
www.prof-binner-akademie.de

Der Wettbewerb der Hochschulen untereinander im nationalen, aber immer stärker auch im internationalen Umfeld verlangt von den Hochschulen permanente Anstrengungen zur Qualitätssicherung und zur Stärkung der Qualitätsfähigkeit. In einer engen Wechselbeziehung zu dieser Ausgangssituation steht die hochschulpolitische Entwicklung zu mehr Autonomie, Selbstverantwortung und Profilbildung. Mit dieser Entwicklung verbunden ist die Einführung von Globalhaushalten, die Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung mit Erfolgs- und Kostenkontrolle sowie Zielvereinbarungen für Professoren. Um eine wissenschaftsgeleitete Qualitätsentwicklung zu unterstützen, wird von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die Durchführung von institutionellen Audits empfohlen. Hierbei wird auf der Grundlage des angestrebten Profils und der festgelegten Ziele der Hochschule begutachtet, ob die implementierten bzw. konzipierten Strukturen und Prozesse geeignet sind, die gewählten (Qualitäts-)Ziele insbesondere in Lehre und Studium zu erreichen.

Für die Auditdurchführung hat die Prof. Binner Akademie in Hannover ein integriertes Analyse-, Diagnose-, Therapie- und Evaluierungswerkzeug entwickelt, das in Form einer Initial- und Detailauditierung die Hochschulen dabei unterstützt, Qualitätsfragestellungen optimal zu lösen, um dann die Qualität kontinuierlich zu verbessern.

1. Einführung eines Qualitätsmanagementsystems nach der ISO 9001

Die Inhalte eines institutionalisierten Audits orientieren sich an der Struktur eines prozessorientierten Ansatzes, der in allen Integrierten Management Systemen (IMS) gefordert wird.

Unter einem „Prozessorientierten Ansatz“ wird das Identifizieren, Dokumentieren sowie das Leiten, Lenken und Pflegen bzw. Verbessern der Prozesse innerhalb einer Hochschulorganisation bei der Wissens- bzw. Bildungsermittlung verstanden. Es ist weiterhin die Verfügbarkeit von Ressourcen und Informationen sicherzustellen, die zur Durchführung und Überwachung dieser Prozesse benötigt werden.

Die systematische Vorgehensweise zur Umsetzung des prozessorientierten Ansatzes und damit zum Erreichen der strategischen und operativen Hochschulziele auf der Grundlage einer hochschulspezifischen Strategie- und Erfolgsfaktorenableitung orientiert sich an dem im ganzheitlichen MITO-Prozessmanagement-Modell (s. Abb. 1) gezeigten Inhalten in den einzelnen vier Segmenten, die im Sinne eines Regelkreises miteinander in Verbindung stehen:

- Managementsegment (Führungsvorgaben),
- Inputsegment (Eingaben),
- Transformationssegment (Umsetzung),
- Outputsegment (Ausgaben) mit Rückkopplung zum Managementsegment.

Die systematische Durchführung von institutionellen Audits im Hochschulbereich nach dem prozessorientierten Ansatz bietet Hilfestellung zur Verbesserung der Qualität und fördert das Qualitätsbewusstsein aller Beteiligten.

MITO-Hochschul-Prozessmanagement-Regelkreismodell

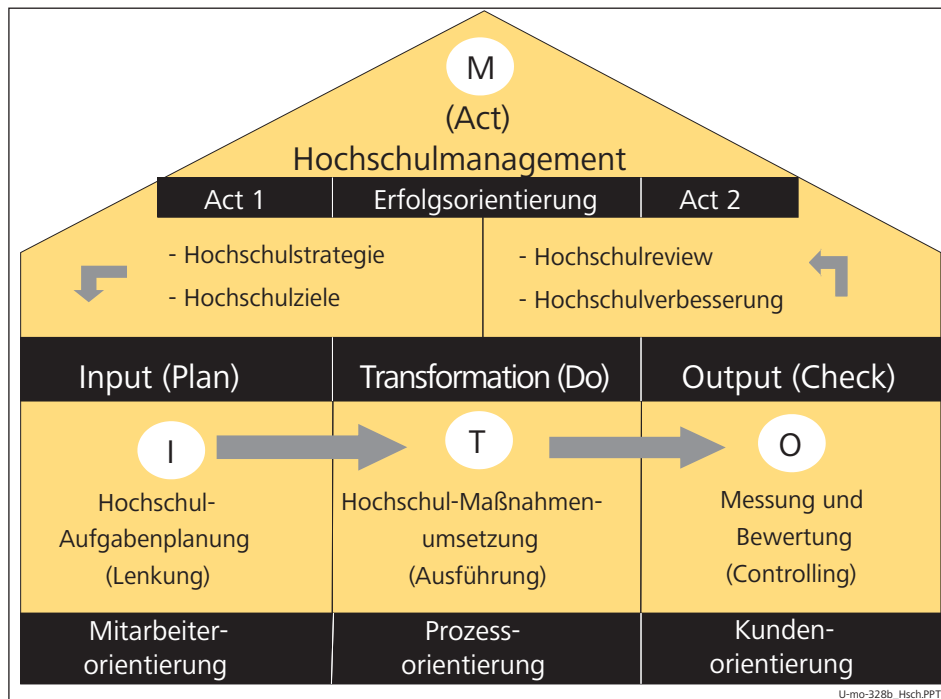


Abbildung 1

Entsprechend der Vorgaben der übergeordneten Management-Führungsebene lassen sich in Bezug auf die dazugehörigen Segmente wie Input (Eingaben), Transformation (Umsetzung) sowie Output (Ausgaben) alle Bildungsanforderungen, Ziele, Maßnahmen und Bewertungen miteinander in Beziehung setzen bzw. vernetzen. Dies entspricht der Prozessdefinition der DIN EN ISO 9001. Danach wird unter einem Prozess ein Bündel von Aktivitäten verstanden, für das ein oder mehrere Inputs für die Umwandlung (Transformation) von Ressourcen in Produkte oder Dienstleistungen nötig sind und das für den Kunden ein Ergebnis von Wert erzeugt.

Die Betrachtung einer Organisation als MITO-System ermöglicht es, die Organisation selbst mit ihren verschiedenen Teilsystemen sowie die Beziehung zwischen der Organisation und ihrer

Umwelt in einer vereinfachten, aber dennoch ganzheitlichen Sichtweise abzubilden. Aus Sicht der Systemtheorie interessieren vor allen Dingen die Ziele bzw. das Zielsystem einer Organisation sowie die Potenziale, Fähigkeiten und Erfolgsfaktoren, mit denen diese Ziele erreicht werden. Dazu soll diese Systemtheorie die Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge liefern.

Weiter werden über das MITO-Regelkreis-Modell (s. Abb. 1) die organisationsspezifischen Strategie-, Ziel-, Handlungs- und Gestaltungsfelder

- Erfolgsorientierung,
 - Mitarbeiterorientierung,
 - Produktorientierung sowie
 - Bildungsorientierung
- im Sinne des PDCA-Verbesserungszyklus (Plan, Do, Check, Act) miteinander ver-

knüpft und auf diese Weise das vernetzte Denken bei der Hochschul-Prozessanalyse, -gestaltung und -dokumentation durch Berücksichtigung vieler Einflussgrößen systemtechnisch unterstützt.

Auch unter der Bezeichnung „Total Quality Management (TQM)“ findet dieses ganzheitliche Konzept als ganzheitlicher Organisationsgestaltungsansatz in Verbindung mit einer Balanced Scorecard in vielen Organisationen Anwendung.

2. MITO-gestützte Initial- und Detailqualitätsverbesserung

Nach der Vorgabe des Hochschulprofils mit den Strategien und Prozesszielen kann das Hochschulaudit softwaregestützt durchgeführt werden. Aus der Beantwortung der Fragestellungen und der Darstellung der Ergebnisse durch das MITO-Methoden-Tool über ein Portfolio-Diagramm wird der Handlungsbedarf deutlich.

Beim MITO-Methoden-Tool handelt es sich um eine MS-Office oder Share-Point-Anwendung, in der eine ganze Anzahl von – in der Literatur als japanische Managementmethoden bezeichneten – Problemlösungswerkzeugen miteinander über den MITO-Modell-Ordnungs- und Anwendungsrahmen in einem übergeordneten Analyse-, Diagnose-, Therapie- und Evaluierungszyklus verknüpft sind. Gleichzeitig wird dabei der PDCA-Verbesserungskreislauf abgebildet. Enthalten in der Toolfunktionalität sind verschiedenartige Portfolio-, Affinitäts-, Matrix-, Sensitivitäts-, Korrelations- und Relationsdiagramme und -bäume, erweiterte Nutzwert- und Wirkungsanalysen, FMEA- und PDCA- sowie Reifegradbewertungsmodelle. Im

Systematische MITO®-gestützte QM-Beratung in der Hochschule

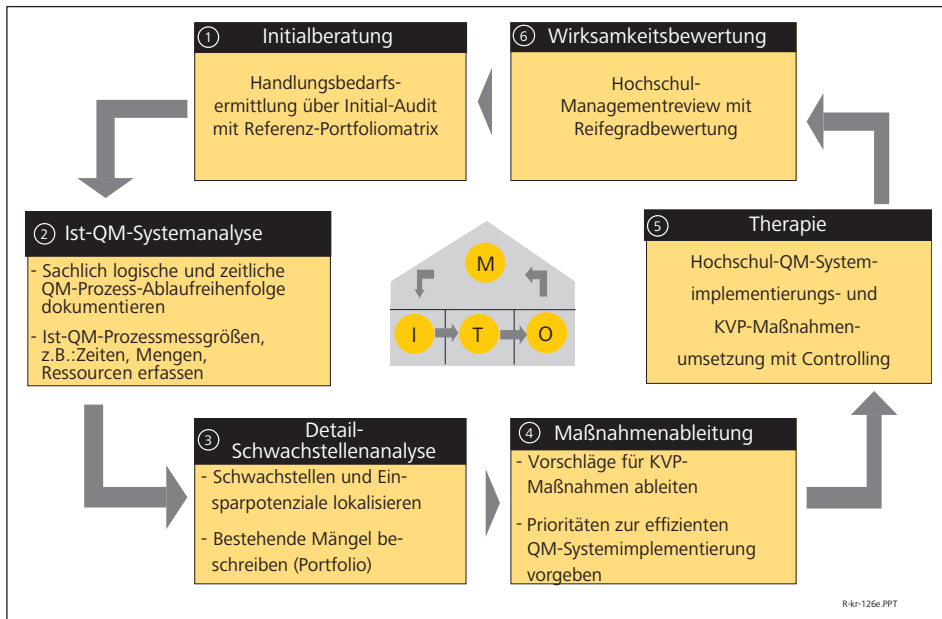


Abbildung 2

Mittelpunkt stehen zielführende Problemlösungsvorgaben und die Wissensvermittlung bei der Anwendung dieser verschiedenen Managementmethoden auf der Grundlage von Referenzchecklisten, -portfolios und -prozessen. Weiter bildet das MITO-Methoden-Tool auch unterschiedlichste bereits vorhandene oder auch noch selbst zu entwickelnde Evaluierungs-, Assessments- und Reifegradmodelle ab, die ebenfalls über den PDCA-Zyklus umgesetzt werden. Integriert sind Quick-Check-Programme zur Potenzialaktivierung oder Schwachstellenbeseitigung für unterschiedliche betriebliche Aufgaben- und Problemstellungen.

Die MITO-gestützte Initial- und Detailqualitätsverbesserung erfolgt in der gezeigten Vorgehensweise in 6 Schritten (s. Abb. 2).

In Schritt 1 werden als Erstes die Hauptansatzpunkte zur normkonformen QM-Systemimplementierung abgeleitet, gleichzeitig muss in Schritt 2 aber auch eine Ist-QM-Prozessanalyse durchgeführt werden, um eine transparente Darstellung der Ablaufreihenfolge zu erhalten.

Anschließend können mit den bereitgestellten Detail-Schwachstellen-Analyseportfolios in Schritt 3 die Verbesserungspotenziale exakt lokalisiert und bestehende Mängel dokumentiert werden. Danach schließt sich in Schritt 4 die Umsetzung mit Maßnahmenableitungen an. Auch hierfür existieren Best-Practice-Maßnahmenkataloge, die kaskadenförmig den Mängeln, Zielen und Mitarbeitern zugeordnet werden. In Schritt 5 folgt die Maßnahmenumsetzung entsprechend des vorgegebenen Relationsdiagramms, das die in Schritt 4 vorgenommene Kaskadenverknüpfung als Handlungsableitung abbildet. Die abschließende Wirksamkeitsbewertung in Schritt 6 kann über eine ganze Anzahl unterschiedlicher frei konfigurierbarer Bewertungsmodelle vorgenommen werden. Das MITO-Methoden-Tool bietet auch die Möglichkeit der Ermittlung eines Prozessreifegrades als Benchmark-Instrument für Vergleiche mit anderen Hochschulen.

3. Zusammenfassung

Mit Unterstützung des MITO-Methoden-Tools lassen sich bei der Durchführung des institutionellen Audits viele Qualitätspotenziale identifizieren und entsprechend der inhaltlichen Ausprägung geeignete Maßnahmen zur Qualitätssteigerung ableiten. Hierbei findet konsequent das Regelkreisprinzip Anwendung.

Die notwendige Qualitätsanalyse wird jetzt von den einzelnen Mitarbeitern qualitativ wesentlich hochwertiger ausgeführt, da die MITO-Methodenvorgabe über Referenz-Auditfragen eine klare Abarbeitung der notwendigen Tätigkeiten gewährleistet.

Ein weiterer Nutzen ist ein gezielter Wissensspeicheraufbau, der das innovationsbezogene Erfahrungs- und Kompetenzwissen von allen Mitarbeitern über unterschiedlichste Projekte und Bildungsprozesse in strukturierter Form prozessorientiert dokumentiert. Bei neuen Aufgabenstellungen können die Mitarbeiter auf dieses Erfahrungswissen direkt zugreifen und sich jetzt in Form von Deltaanalysen darauf konzentrieren, was bei den jeweiligen Projekten oder Prozessen aus Qualitätssicht noch zu verbessern ist. Dadurch werden die Prozess- bzw. Projektzeiten wesentlich verkürzt und die Qualität der Projektergebnisse für die Studierenden wesentlich gesteigert, da sie an dem geschaffenen Wissenspool partizipieren.

Anwendung findet das MITO-Methoden-Tool u. a. in Siemenswerken in Shanghai bei der Evaluierung des Siemens-Produktions-Systems (SPS). Weiter bei der wissenschaftlichen Ausbildung der Studenten an der Hochschule Hannover im Prozessmanagement-Labor, im Krankenhausbereich bei der Risikoanalyse und bei einer großen Zahl von Beratern, die ihre spezielle Beratungskompetenz zu vielen unterschiedlichen Organisationsentwicklungsthemen auch in Form von MITO-Lernlaboren vermitteln. ■

Literatur:

Handbuch der prozessorientierten Arbeitsorganisation. REFA-Fachbuchreihe.
 „Unternehmensentwicklung“. 4. Auflage. Carl Hanser Verlag, München Wien 2010. Copyright REFA Bundesverband e. V. Darmstadt. REFA-Bestell-Nr. 280052.
 Pragmatisches Wissensmanagement – Systematische Steigerung des intellektuellen Kapitals. REFA-Fachbuchreihe „Unternehmensentwicklung“. 1. Auflage. Carl Hanser Verlag, München, Wien 2007.
 Managementleitfaden: Auf dem Weg zur Spitzenleistung. 1. Auflage, Carl Hanser Verlag, München, Wien 2005. Copyright REFA Bundesverband e. V. Darmstadt.
 Prozessmanagement von A bis Z, 1. Auflage, Carl Hanser Verlag München, Wien 2010.
 Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.pbaka.de



Sachsen-Anhalt

Verwaltungsgericht verlangt Einstufung in höchste Dienstaltersstufe

Das Verwaltungsgericht Halle (Az: 5 A 65/10) sieht in der Verwendung von Dienstaltersstufen in der Beamtenbesoldung eine Diskriminierung auf Grund des Alters und somit einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG). Nach Ansicht des Gerichts ist dieser Verstoß nur zu heilen, wenn für alle Betroffenen eine Besoldung aus der jeweils höchsten Dienstaltersstufe gewährt wird. Weiterhin vertritt es die Ansicht, dass dieser Anspruch auf eine höhere Besoldung im Rahmen von Verjährungsfristen auch rückwirkend geltend gemacht werden kann.

In manchen Bundesländern wurden inzwischen in der A- und in der C-Besoldung die Dienstaltersstufen durch Erfahrungsstufen ersetzt. Die Modalitäten der Überleitung bieten mitunter Anhaltspunkte dafür, dass hierbei weiterhin Alterskriterien wirksam sind und die Ansicht des Gerichts sich daher auf diesen Sachverhalt übertragen lässt.

Zu beachten ist allerdings, dass es sich um das Urteil einer unteren Instanz handelt. Es ist im Moment nicht abzu-

sehen, ob die Argumentation vor höheren Gerichten Bestand haben wird. In der Urteilsbegründung weist das Verwaltungsgericht selbst darauf hin, dass eine Bezugnahme auf die Dauer der Dienstzeit oder eine Umstellung auf Erfahrungsstufen durchaus rechtmäßig sein kann. Bei der Überprüfung, ob die Differenzierung zwischen den Besoldungsstufen rechtmäßig oder rechtswidrig erfolgt, werden also möglicherweise juristische Feinheiten eine Rolle spielen.

Christoph Maas



Brandenburg

Fachforum tagt zur Neugründung der BTU Cottbus-Senftenberg

In Senftenberg haben sich am 25. März 2013 rund 30 Wissenschaftler und Unternehmer getroffen, um über die künftige Ausrichtung der Ingenieurstudiengänge in der Lausitz zu beraten. Darunter Unternehmer aus der Region, Vertreter der Brandenburgischen Technischen Universität (BTU) Cottbus und der Hochschule Lausitz sowie Wissenschaftler von außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Hintergrund ist die Neugründung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg zum 1. Juli 2013. Dann werden die BTU Cottbus und die Hochschule Lausitz in einer neuen Universität aufgehen.

Wolfgang Krüger, Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirates der Hochschulregion Lausitz hatte zu dem Termin eingeladen: „Viele Unternehmen aus der Region haben ein großes Interesse daran, dass bei der Neugründung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg ihre berechtigten Anforderungen an die Hochschullandschaft berücksichtigt werden. Viele der Unternehmen, die heute hier teilnehmen, stehen bereits in Kooperationsbeziehungen zu den verschiedenen Forschungsfeldern insbesondere der Hochschule Lausitz. Daher sind

diese Foren wichtig, um neben den Belangen von guter Lehre und profilierter Forschung, auch die Anwendungsorientierung im Blick zu behalten“.

Wissenschaftsministerin Sabine Kunst erklärte zur besondere Aufgabe der Ingenieurwissenschaften am Standort Senftenberg: „Einen hohen Beitrag der neuen Universität zur Wertschöpfung in der Region erreiche ich durch eine gute Ausbildung für Fachkräfte und durch die weitere Stärkung der grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung. Gerade der Bereich der Gesundheitstechnik, der in besonderer Weise von der Zusammenarbeit von Ingenieuren, Naturwissenschaftlern und Physiotherapeuten geprägt ist, ist jetzt ungemein forschungsintensiv. Die Hochschule Lausitz, die zu der Spitzengruppe der forschungsstarken Fachhochschulen in Deutschland gehört, macht sich auf, hier ein sichtbares Profil für die künftige BTU Cottbus-Senftenberg zu entwickeln.“

Dazu Prof. Dr. Günter Schulz, Präsident der Hochschule Lausitz: „Ich begrüße es, dass durch die Einführung der gesundheitswissenschaftlichen Studiengänge ein zukunftssicherndes Profil für den Standort Senftenberg entsteht, das über die Grenzen von Brandenburg hinweg wahrgenommen wird. Einen solchen Effekt verspreche ich mir auch vom Ausbau der Medizintechnik. Hier wird es darauf ankommen, in Senftenberg die Forschung in den Bereichen Elektrotechnik, Maschinenbau und Informatik in diese Richtung zu aktivieren.“

Die Hochschule Lausitz hat am selben Tag eine Rahmenvereinbarung mit dem Helmholtz-Zentrum Geesthacht, Standort Teltow, über die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Biomaterialforschung abgeschlossen. Hierzu ist insbesondere im Rahmen einer gemeinsamen Berufung die Einrichtung einer W-2-Professur zum Thema „Funktionale Polymermaterialien“ vorgesehen.

PM des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg

FH Münster

Gleich zwei neue Kooperationen

Fachhochschule Münster gewinnt Partnerhochschulen in Indien und China

Professor Marcus Laumann hat für die Fachhochschule Münster zwei neue Kooperationen initiiert. Ab sofort können Studierende des Fachbereichs Wirtschaft ein oder mehrere Semester an der „University of Shanghai for Science and Technology“ (USST) in China oder am „Advent Institute“ in Udaipur, Indien, verbringen. „Insbesondere aufgrund des starken wirtschaftlichen Wachstums dieser Länder interessieren sich immer mehr Studierende am Fachbereich Wirtschaft für ein Auslandssemester in Indien oder China“, so Laumann. Er gibt zu bedenken, dass Sprachkenntnisse alleine heutzutage oft nicht mehr ausreichen. Von Studierenden der Betriebswirtschaftslehre werde immer öfter auch erwartet, dass sie eine Zeit im Ausland gelebt haben, so der

Experte für internationales Management. Er selbst war im letzten Jahr in Shanghai zu Besuch: „Die Reise war sehr erfolgreich, neben der Weichenstellung für die Vertragsunterzeichnung habe ich vor Ort wichtige persönliche Kontakte geknüpft.“ Land und Leute hätten ihn fasziniert. Die Ansprechpartner vor Ort hatte ihm die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg vermittelt, die ein Verbundpartner aus dem UAS-7-Netzwerk ist.

Nun wünscht Laumann sich, dass ihm viele Studierende folgen. Ab sofort stehen an beiden Partnerhochschulen jeweils fünf Plätze zur Verfügung. Unterrichtet wird auf Englisch. Der Austausch mit Udaipur steht auch Masterstudierenden offen. Der erste Student wird bereits im Juli nach Indien aufbrechen. Wichtig sei, dass auch ausländische Studierende aus China und Indien nach Münster kämen. Nur so könnten die Kooperationen auch langfristig funktionieren. Laumann: „Um dies zu fördern, werden wir in Zukunft verstärkt Veranstaltungen auf Englisch anbieten.“

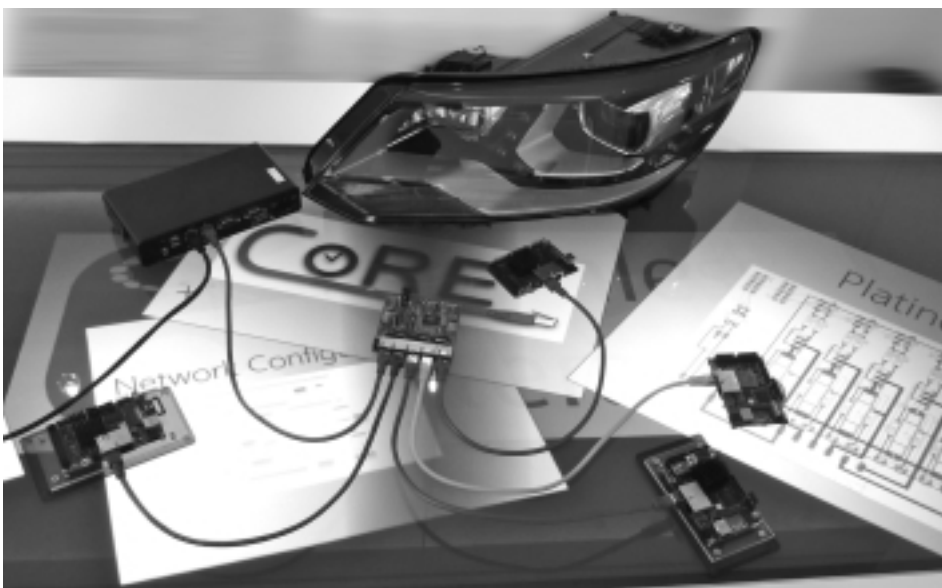
Pressemeldung FH Münster

HAW Hamburg

Das intelligente Auto von morgen wird an der HAW Hamburg entwickelt

An der HAW Hamburg startet ein neues Forschungsprojekt zur intelligenten Vernetzung von Elektronik im Auto. RECBAR – so heißt das Forschungsprojekt an der HAW Hamburg, das ein intelligentes Fahrzeug-Bordnetz entwickelt und testet. Das Kürzel RECBAR steht dabei für „Realtime Ethernet Backbone for Cars“ und demonstriert, wie eine neuartige und intelligente Bordnetz-Architektur etabliert werden kann. Hierfür erhält die Forschergruppe um Franz Korf in den kommenden drei Jahren eine Viertelmillion Euro vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Automobilindustrie. Partner des Projektes sind die IAV, das OFFIS An-Institut der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und das C-LAB Paderborn. In Automobilen spielt Elektronik eine immer wichtigere Rolle. Fahrerassistenzsysteme wie ESP und PreCrash sowie deren Umfeld-Sensoren machen das Fahren sicherer. Komfortfunktionen vom Fensterheber bis zum automatischen Einparken oder Unterhaltungs- und Informationssysteme sind unmittelbare Bestandteile des modernen Autos. Durch die starke Zunahme von Elektronik kommen die heute eingesetzten Kommunikationsstrukturen allerdings an ihre Grenzen. Hier greift das Projekt RECBAR. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, die Komplexität des Fahrzeug-Bordnetzes zu reduzieren und gleichzeitig deren Kapazität zu erhöhen. Dabei werden vorhandene Technologien aus dem Bereich der Computernetze auf das Auto übertragen, was die Forscher als „Fahrzeug-Backbone“ bezeichnen. Ein Pilotfahrzeug zusammen mit der IAV ist geplant.

Katharina Ceyp-Jeorgakopoulos
HAW Hamburg



Die Elektronik im Auto braucht eine intelligente Netzarchitektur.

Foto: HAW Hamburg



Baden-Württemberg

Hochschulpolitische Fachtagung 2013 des *h/b* Baden-Württemberg in Mannheim

Dem Landesverband Baden-Württemberg des *h/b* mit fast 400 im Beruf aktiven Mitgliedern und dem „Verband Hochschule und Wissenschaft“ (vhw) mit ca. 700 solchen Mitgliedern gehören insgesamt etwa die Hälfte der Hochschullehrerinnen und -lehrer des Landes an. Seit 2001 arbeiten beide Verbände unter dem Dach „Verband der Hochschullehrer Baden-Württembergs (VHBW)“ zusammen.

Die jährlichen Hauptveranstaltungen werden wechselweise ausgerichtet und sind auch Nichtmitgliedern zugänglich. Die vom *h/b* als „Hochschulpolitische Fachtagung“ ausgerichteten Treffen finden stets im Frühjahr unter Beteiligung von Vertretern der Verbände und Wirtschaft, des Wissenschaftsministeriums sowie gelegentlich auch von Landespolitikern statt. Für die Austragung werden in aller Regel Industriefirmen als Gastgeber gewonnen, denen dabei Gelegenheit zur Präsentation ihrer Tätigkeit und Anforderungen an die Hochschulen gegeben wird.

Am 15. März 2013 fand dieses Treffen bei der Firma Pepperl+Fuchs GmbH in Mannheim statt, einem Weltmarktführer für Sensorik und Explosionsschutz im Bereich von Fabrik- und Prozessautomation. In Nebengesprächen bei einem Firmenrundgang wurde deutlich, dass Pepperl+Fuchs trotz eines Akademikeranteils von 30 Prozent nach wie vor auch viele qualifizierte Techniker und Kaufleute benötigt. In diesem Zusammenhang finden aktuell in Baden-Württemberg Gespräche statt, in denen um die Aufteilung der staatlichen Mittel zwischen den Bereichen der Hochschulen und der beruflichen Qualifizierung geht.

Der Impulsvortrag zum Leitthema „Bildungsauftrag der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften [HAWen] zwischen Anspruch und Wirklichkeit“ wurde von Herrn Bastian Kaiser gehalten, Rektor der Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg und Vorstandsmitglied der Rektorenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg (RKH). Er gab zunächst einen Überblick zur Entwicklung der jährlichen Zahlen der Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung des Bundeslandes, die von ca. 32.000 im Jahr 1980 auf ein Plateau bei 65.000 ab 2015 klettern werden. Die HAWen haben sich diesem Trend mit einer Zunahme der Studierenden um 80 Prozent gestellt, während es an den Universitäten nur 33 Prozent sind. Weiterhin kommen inzwischen 52 Prozent aller Ingenieurabgänger im Lande von den HAWen. Letztlich hat das vor allem mit den Kosten eines Studienplatzes zu tun, indem ein (ganzes) Bachelorstudium an einer HAW durchschnittlich 12.900 €, an einer Universität dagegen 28.200 € kostet. Für den Master sind die Zahlen 8.300 € vs. 19.100 €. Bei den Sachinvestitionen klaffen die Ausstattungsdaten noch eklatanter aus-

einander, bei den wesentlich hiervon abhängigen Drittmitteln zeitigt das einen Faktor 35 zugunsten der Universitäten!

Bastian Kaiser zeichnete ein Bild der Hochschullandschaft Baden-Württembergs, das einem belegten Brötchen entspricht, in welchem die Brötchenhälften von den Dualen Hochschulen und Universitäten repräsentiert sind, der nahrhafte Belag hingegen von den HAWen. Während erstere sich auf die Studierenden mit allgemeiner Hochschulreife konzentrieren, nehmen die HAWen das Gros der Studierenden auf, die auf über 30 weiteren Zugangswegen zum Studium kommen. In diesem Sinne gelten sie der Landespolitik als Partner für den „verlässlichen Bildungsaufstieg“.

Dass die Professoren diese „Arbeitsteilung“ durchaus nicht nur positiv sehen, wurde in der Diskussion klar. Was der Bildungspolitik als Verlässlichkeit gilt, verfremdet sich aus Sicht der direkt Umsetzenden nämlich oft zu einer Art Abschlussgarantie für die Studierenden und ihre Angehörigen, was häufig nur um den Preis einer weiteren Niveaueinkung gelingt. Bastian Kaiser bekundete in Mannheim zwar, dass Nichtbestehensquoten von bis zu 30 Prozent per se den Hochschulen nicht anzukreiden seien, allerdings deutet die in Evaluierungen und Rankings vermehrt als



Fachtagung des *h/b* Baden-Württemberg bei der Firma Pepperl+Fuchs GmbH
Fotos: Michael Scharpf

Qualitätsparameter gehandelte Absolventenquote doch auf das genaue Gegenteil hin.

Das jetzige baden-württembergische Landeshochschulgesetz (LHG) steht mit seinem Top-down Durchgriff von den Hochschulräten über die Rektorate bis zu den Besetzungen der Dekanate für das Paradigma der „unternehmerischen Hochschule“. Es hat sich nach übereinstimmender Einschätzung der Professorenverbände und der Hochschulexperten der Koalitionsparteien der im Jahr 2011 neu ins Amt gewählten „grün-roten“ Stuttgarter Nachfolgeregierung aber nicht bewährt. Von daher bestand die Aussicht auf deutliche Korrekturen – und so stand es noch in der Koalitionsvereinbarung. Es ist aber zu befürchten, dass hierzu letztendlich doch nicht viel passieren wird.

Weiterhin erscheint es bedenklich, dass die Rektorenkonferenz der Hochschulen auch von der neuen Landesregierung als Hauptverhandlungspartner oder gar als Mitvertretung der über 2.000 Professoren des Landes angesehen wird, wohingegen deren Verbände in der Vergangenheit bei Gesetzgebungsverfahren nur „angehört“ wurden, ohne dass selbst eindringliche Hinweise zu Korrekturen führten.

Im Anschluss an den Impulsvortrag fand eine Podiumsdiskussion statt. Teilgenommen haben die beiden Verbandsvorsitzenden Helmut Hopp, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg, und Ronald Schaul, Hochschule der Medien, Stuttgart, der Vizepräsident der *hlb* Bundesvereinigung, Walter Kurz von der Hochschule Kempten sowie Ministerialrat Lutz Bölke vom Wissenschaftsministerium. Als Moderator führte Michael Scharpf von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim die Fragerunde durch drei Themenkomplexe.

Zunächst erörtert wurde das Problem der *professoralen Workload*, bei der vor allem die dreijährige Verfallfrist von Überdeputaten kritisiert wurde. Ob die angekündigte überarbeitete Landeslehrverordnung (LLVO) die Situation verbessert, blieb offen. MR Bölke meinte vielmehr, bei den Hochschulen interne Ausgleichsmöglichkeiten entdecken zu können.

Als nächstes behandelt wurde das Thema *W-Besoldung*, welches durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Nichtamtsangemessenheit der Grundgehälter wieder an Dynamik gewonnen hat. Während es in anderen

Bundesländern und für die Hochschulen des Bundes schon zielführende und deutliche Korrekturansätze gibt, hält sich Baden-Württemberg hier sehr bedeckt. MR Bölke ließ einzig durchscheinen, dass es bei der Erhöhung der Grundgehälter allenfalls eine Aufrechnung der Berufungszulagen geben wird. Dass er regelmäßige Gehaltserhöhungen durch Erfahrungsstufen ablehnte, weckte starken Widerspruch. Gleich mehrere Diskutanten kritisierten die ihrer Ansicht nach starke Geringschätzung von Kompetenzgewinnen. So werde sich Baden-Württemberg mit seinen Professorengehältern im zugehörigen Arbeitsmarkt vollständig isolieren.

Abschließend wendete sich die Diskussion den künftigen *Hochschulleitungsstrukturen* im Zusammenhang mit der LHG-Novelle zu. Hier fordern die Hochschullehrerverbände, dass die Hochschulräte auch mit Professoren der eigenen Hochschule besetzt werden dürfen, weil rein extern besetzte Räte häufig von den Rektoren konditioniert werden, ohne noch Parallelinformationen einzuholen. MR Bölke machte den Versammelten indes wenig Hoffnung auf eine diesbezügliche Gesetzesneuregelung, es soll vielmehr den Senaten der Hochschulen überlassen bleiben, solche Vorschriften zu beschließen. Neu dagegen ist die wahrscheinliche Einführung einer Frauenquote von 40 Prozent für die Räte.

Auch in diesem Jahr ist es dem *hlb* Baden-Württemberg wieder gelungen, eine ansprechende und interessante Hochschulpolitische Fachtagung zu veranstalten. Ein besonderer Dank gilt der Firma Pepperl+Fuchs GmbH für deren Gastfreundlichkeit und die ausgezeichnete Organisation der Tagung.

Prof. Dr. Elmar Schmidt
Beisitzer zum Landesvorstand
des *hlb* Baden-Württemberg



V.l.n.r. Podiumsdiskussion mit Walter Kurz, Helmut Hopp, Ronald Schaul, Lutz Bölke

Gleichstellungspolitik durchbricht Leistungsprinzip

Um eine berufliche Karriere erfolgreich zu bewältigen, sind Qualifikation und Leistung notwendig und unverzichtbar. Deshalb ist und bleibt es prinzipiell sinnvoll, berufliche Positionen überall den jeweils bestqualifizierten Personen zu geben.

So will es auch das Grundgesetz, siehe Art. 33, Abs. 1–2:

(1) Jeder Deutsche hat in jedem Lande die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Die Auswahl der bestqualifizierten Personen gilt insbesondere für die Hochschulen, aber gerade hier wird die Diskriminierung von Männern zum Zweck der Privilegierung von Frauen aktiv, planmäßig und bewusst betrieben, und zwar durch den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag – den es im Grundgesetz nicht gibt – und durch sogenannte „Positive Maßnahmen“.

Ein Beispiel für Letztere ist das Hochschulprogramm „ProProfessor“, das unter Ausschluss von besser qualifizierten Männern nur der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren dient. Die Gleichstellungspolitik bricht mit dem Leistungsprinzip und ersetzt es durch ein geschlechtliches Proporzprinzip. Gleichstellungspolitik ist damit unweigerlich eine privilegierende Quotenpolitik.

Lesen und unterzeichnen Sie bitte die Frankfurter Erklärung zur Gleichstellungspolitik: <http://www.frankfurter-erklärung.de>

*Prof. Dr. Günter Buchholz
Hochschule Hannover*

Ist die Mathematik überhaupt das Problem?

Die Ingenieurmathematik bereitet vielen Studierenden Schwierigkeiten. Neue pädagogische und didaktische Konzepte, Fortbildungen für Dozenten, mathematische Vorkurse und Tutorien und immer neue Lehrmaterialien sollen Abhilfe schaffen. Aber ist die Mathematik überhaupt das Problem?

Das Beispiel der folgenden Aufgabe aus einer Erstsemesterklausur zeigt, dass es noch ganz andere Ursachen für Probleme mit der Ingenieurmathematik gibt. Zunächst die Aufgabe:

Die Funktion $f(x) = 2 \cos(x) - 0,5 x^2$ besitzt eine positive Nullstelle. Bestimmen Sie diese mit dem Newtonschen Tangentenverfahren auf zwei Nachkommastellen genau! Wählen Sie einen ganzzahligen Startwert und überprüfen Sie das Konvergenzkriterium!

Es geht im Folgenden nicht um mathematische Details. Es genügt zu wissen, dass die Aufgabe nach einem bekannten Schema zu lösen war: Nach der Ermittlung der ersten und zweiten Ableitung der Funktion $f(x)$ waren mithilfe eines Taschenrechners Funktionswerte zu berechnen und in mathematische Ausdrücke einzusetzen, die einer Formelsammlung entnommen werden konnten.

Das entsprechende Verfahren wurde gegen Ende des Semesters hergeleitet und eingeübt. Es war bekannt, dass eine solche Aufgabe auch in der Klausur zu erwarten war. Dennoch erreichten die fünfundzwanzig Klausurteilnehmer durchschnittlich weniger als ein Viertel der für diese Aufgabe maximal vergebenen Punktzahl. Waren die Studierenden von der Mathematik überfordert?

Hier eine Analyse der Fehler:

- Drei Klausurteilnehmern fehlte jedes Verständnis dafür, wie das Newtonsche Tangentenverfahren durchzuführen ist.
- Fehler bei der Berechnung der Ableitungen traten in zehn Klausuren auf.

Diese Fehler betreffen die eigentlichen Modulinhalte. Darüber hinaus wurden aber auch die folgenden Fehler gemacht:

- Dreizehn Studierende waren nicht in der Lage, einen Wert der Funktion zu berechnen, beziehungsweise ihren Taschenrechner richtig zu bedienen.
- Sechs Klausurteilnehmer waren nicht fähig, den mathematischen Ausdruck zur Überprüfung des sogenannten Konvergenzkriteriums korrekt aus der Formelsammlung abzuschreiben.
- Drei Klausurteilnehmer wählten, obwohl explizit ein ganzzahliger Startwert gefordert war, einen nicht ganzzahligen Startwert.
- Zwei Klausurteilnehmer suchten nach einer negativen statt einer positiven Nullstelle.
- Außerdem dokumentierte die Mehrheit der Studierenden ihren Lösungsweg nicht vollständig.

Ist die Mathematik überhaupt das Problem? Nach der obigen Analyse lautet das Fazit: Möglicherweise seltener, als man denkt. Angela Schwenk-Schellenschmidt hat in der letzten Ausgabe dieser Zeitschrift Mängel der Studierenden in grundlegenden mathematischen Fertigkeiten geschildert. Was offenbar aber auch eine wesentliche Rolle beim Scheitern vieler Studierender spielt, sind schlicht Unaufmerksamkeit und mangelnde Sorgfalt – Probleme auf einer Ebene, die sich dem Zugriff des Dozenten weitgehend entzieht. Hier sind vorgelagerte Institutionen – Elternhaus und Schule – in der Pflicht.

*Prof. Dr. Klaus Eckhardt
Hochschule Weihenstephan-Triesdorf*

Leserbriefe geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion wieder.

+ + + NEUES AUS DER RECHTSPRECHUNG + + +

Kein Anspruch auf ein Dienstzimmer oder auf Kostenersatz für das häusliche Arbeitszimmer

Bundesverwaltungsgericht Urteil vom 24.01.2013 – BVerwG 5 C 12.12

Der Kläger, ein Gymnasiallehrer, begehrt von der beklagten Landesschulbehörde, ihm ein Dienstzimmer mit Ausstattung in der Schule zur Verfügung zu stellen, hilfsweise die Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer zu übernehmen.

Den Leistungsanspruch unmittelbar auf die Einräumung eines Arbeitszimmers an der Schule lehnte das Gericht aufgrund von schulspezifischen Besonderheiten im Hinblick auf die Anstellungskörperschaft der Lehrer (das Land) und die Träger der sächlichen Ausstattung der Schulen (Städte/Gemeinden/Landkreise) ab.

Dem Kläger stehe jedoch auch der von ihm hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Ersatz von Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer nicht zu, da weder aus den Regelungen des Besoldungsrechts (a), noch aus der Alimentationspflicht des Dienstherrn (b), noch aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (c) noch aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG (d) ein solcher Anspruch abzuleiten sei.

(a) Aufwandsentschädigungen gehören nicht zur unmittelbaren Beamtenbesoldung und unterfallen daher nicht dem strikten Gesetzesvorbehalt des § 2 Abs. 1 BBesG in Verbindung mit Landesbesoldungsrecht.

Die Besoldung dient der Alimentation, d. h. der Bestreitung des allgemeinen Lebensunterhalts des Beamten. Demgegenüber sind Aufwandsentschädigungen dazu bestimmt, die mit einer Dienstleistung verbundenen Beschwerden und finanziellen Einbußen auszugleichen. Mit ihnen werden finanzielle

Belastungen ausgeglichen, die gerade deshalb entstehen, weil der Beamte verpflichtet ist, seine Dienstleistung in bestimmter Art und Weise zu erbringen. Dem Beamten soll grundsätzlich nicht zugemutet werden, diesen Aufwand aus den Dienstbezügen zu bestreiten, obwohl er durch eine von ihm zu befolgende Entscheidung des Dienstherrn verursacht wird. Der Aufwandsentschädigung liegt daher in einem weitgefassten Sinne der Gedanke der „Unkosten-erstattung“ zugrunde.

Das Oberverwaltungsgericht ist – was auch zwischen den Beteiligten nicht im Streit steht – zu Recht davon ausgegangen, dass die Vorschrift insoweit anwendbar ist, als es sich bei den von dem Kläger für die Vorhaltung seines häuslichen Arbeitszimmers beanspruchten Kosten um finanzielle Aufwendungen handelt, deren Entstehung dienstlich veranlasst ist. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts besteht die dienstliche Veranlassung, ein häusliches Arbeitszimmer vorzuhalten, weil der Kläger dienstliche Aufgaben außerhalb des Unterrichts (wie die erforderliche Vor- und Nachbereitung des Unterrichts) zu erfüllen habe, hierfür jedoch die Nutzung der Arbeitsmittel und -räume in dem Schulgebäude nur unter erschwerten Bedingungen möglich sei.

Das Oberverwaltungsgericht geht zwar zu Unrecht davon aus, dass sich aus § 5 Abs. 1 Satz 1 NBesG selbst ein Anspruch auf Aufwandsentschädigung ergeben könnte und die Vorschrift „Ausdruck der Alimentationspflicht“ sei. Es lehnt aber im Ergebnis zu Recht einen Anspruch ab. Denn die Regelung des § 5 Abs. 1 Satz 1 NBesG kann als solche nicht als Anspruchsgrundlage herangezogen werden. Vielmehr legt die Vorschrift, wie sich bereits aus ihrem Wortlaut ergibt, die Grenzen fest, inner-

halb derer einem Beamten neben seinen Dienstbezügen Zuwendungen als Aufwandsersatz gewährt werden dürfen. Dagegen sagt sie nichts darüber aus, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf solche Zuwendungen besteht. Ein Anspruch kann vielmehr erst durch eine entsprechende Erlass- oder Verordnungslage begründet werden, in der im Einzelnen geregelt ist, für welche Aufwendungen die zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel gezahlt werden sollen. Eine solche ist hier – wie das Oberverwaltungsgericht beanstandungsfrei festgestellt hat – nicht vorhanden, weil es weder entsprechende Regelungen gibt, noch im Haushaltsplan des Landes Mittel dafür zur Verfügung gestellt worden sind.

(b) Die Begründung eines Anspruchs des Klägers auf Aufwandsentschädigung aus dem Alimentationsgrundsatz scheidet zum einen bereits deshalb aus, weil Aufwandsentschädigungen (im Sinne von § 5 NBesG bzw. § 17 BBesG) – wie oben dargelegt – keine Besoldungsleistungen im vorgenannten Sinne darstellen und insoweit nicht dem Regelungsbereich des Alimentationsprinzips unterfallen. Außerdem müsste bei einer solchen Argumentation ein zu niedrig bemessenes Einkommen und nicht ein Ersatz von Aufwendungen zum Gegenstand der Klage gemacht werden. Eine solche mit dem Alimentationsprinzip unvereinbare zu niedrige Bemessung seines Einkommens ist jedoch weder vom Kläger geltend gemacht noch – und dies zu Recht – von den Vorinstanzen als Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens angesehen worden.

(c) Die Fürsorgepflicht wird durch Art. 33 Abs. 5 GG garantiert und im Beamtenstatusgesetz sowie im Niedersächsischen Beamtenengesetz konkretisiert. Danach hat der Dienstherr im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien zu sorgen und die Beamtinnen und Beamten bei ihrer

+ + + NEUES AUS DER RECHTSPRECHUNG + + +

amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung zu schützen. Von der Fürsorgepflicht ist auch die Pflicht des Dienstherrn umfasst, für die Ausübung des Amtes angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Unmittelbar aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn kann sich ein Anspruch des Beamten auf Aufwandsentschädigung allenfalls ergeben, wenn ohne eine Hilfeleistung des Dienstherrn eine unerträgliche Belastung der amtsangemessenen Lebensführung des Beamten eintreten und damit die Fürsorgepflicht in ihrem Wesenskern beeinträchtigt würde.

(d) Das Oberverwaltungsgericht hat auch im Ergebnis zu Recht einen Anspruch des Klägers aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) abgelehnt. Ein solcher käme im Hinblick auf die Verpflichtung zur Gewährung von Aufwendungsersatz allenfalls in Betracht, wenn der Gesetzgeber oder der Dienstherr einer Gruppe von Beamten die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer (teilweise) erstatten, hiervon bei den beamteten Lehrern aber abweichen würde, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art oder solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten. Das ist jedoch nicht der Fall.

Entwurf: Erik Günther

Bearbeitung: Christoph Maas

Aufwendungsersatz für den Erwerb eines Schulbuchs

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. März 2013 – 9 AZR 455/11 – Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 2. Mai 2011 – 8 Sa 1258/10 –

Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung von § 670 BGB Aufwendungen zu ersetzen, die dieser in Bezug auf die Arbeitsausführung gemacht hat, wenn die erbrachten Aufwendungen nicht durch das Arbeitsentgelt abgegolten sind und der Arbeitnehmer sie nach verständigem Ermessen subjektiv für notwendig halten durfte.

Der Kläger ist beim beklagten Land als Lehrer angestellt. Er hatte im Schuljahr 2008/2009 in der fünften Klasse einer Hauptschule Mathematik zu unterrichten. Das beklagte Land stellte ihm das von der zuständigen Stelle für den Unterricht bestimmte Schulbuch zu Beginn des Schuljahres nicht zur Verfügung. Nachdem der Kläger bereits im Vorjahr das beklagte Land erfolglos aufgefordert hatte, ihm ein für den Unterricht erforderliches Schulbuch zu überlassen, und der Leiter der Hauptschule die Überlassung des für den Mathematikunterricht benötigten Schulbuchs aus der Schulbibliothek abgelehnt hatte, kaufte der Kläger das Buch selbst. Der Kläger, der bereit war, das Schulbuch dem beklagten Land zu übereignen, verlangte von diesem ohne Erfolg die Erstattung des Kaufpreises in Höhe von 14,36 Euro. Das beklagte Land hat gemeint, die Kosten für Lehrmittel und damit auch Schulbücher habe die örtliche Gemeinde als Trägerin der Hauptschule zu tragen. Der Kläger solle sich an die Gemeinde wenden oder die Kosten für den Erwerb des Schulbuchs im Rahmen der Steuererklärung geltend machen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und das beklagte Land zur Erstattung des Kaufpreises verurteilt.

Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts, der an die Zulassung der Revision durch das Berufungsgericht gebunden war, keinen Erfolg. Das beklagte Land als Arbeitgeber des Klägers und nicht die Gemeinde als Schulträgerin ist verpflichtet, dem Kläger den Kaufpreis für das Schulbuch zu erstatten. Mit dem Hinweis, der Kläger könne die Aufwendungen für den Kauf des Buchs als Werbungskosten steuermindernd geltend machen, konnte das beklagte Land sich dieser Verpflichtung nicht entziehen. Maßgebend ist, dass der Kläger ohne das von den Schülern benutzte Schulbuch nicht in der Lage war, ordnungsgemäß Mathematikunterricht zu erteilen. Die Kosten für den Erwerb des Buchs waren nicht durch die Vergütung des Klägers abgegolten.

*(Pressemitteilung 16/13
des Bundesarbeitsgerichts)*

Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen

Technik | Informatik | Naturwissenschaften

Licht. Die faszinierende Geschichte eines Phänomens

R. Heilmann (HS München)
Herbig Verlag 2013

Das Kleinkläranlagen-Handbuch

K. Heinrich (Beuth HS Berlin),
S. Heinrich
Mironde Verlag 2009

Stromgewinnung mit Klärgas. Das Stirling-Kraftwerk

K. Heinrich (Beuth HS Berlin),
S. Heinrich
Mironde Verlag 2012

Physik für Bachelors

J. Rybach (HS Niederrhein)
3. Auflage, Fachbuchverlag Leipzig im
Carl Hanser Verlag 2013

Netzanschluss von EEG-Anlagen

J. Schlabbach (FH Bielefeld)
Verlag ew Medien und Kongresse
GmbH 2013

Audio-Vision – Ton und Bild im Kino

Deutsche Übersetzung von J. U. Lensing
(FH-Dortmund) in Zusammenarbeit mit
dem Autor Michel Chion,
Verlag Schiele & Schön 2013

Betriebswirtschaft | Wirtschaft | Recht

Führung, wohin führst Du? Wie Führungskräfte Unternehmenswerte optimieren, vergüten, bilanzieren.

W. Habelt (HS München),
M. Sonnabend
2. Auflage, Oldenbourg Verlag 2013

Controlling: Betriebswirtschaftliche Grundlagen und Anwendungen mit SAP ERP

N. Varnholt (FH Worms), P. Hoberg
(FH Worms), U. Lebefromm
2. überarbeitete und wesentlich
erweiterte Auflage,
Oldenbourg Verlag 2012

Business Intelligence and Performance Management: Theory, Systems, and Industrial Applications

P. Rausch (Ohm HS Nürnberg),
A. F. Sheta, A. Ayesh (Eds.)
Springer Verlag 2013

In-Memory Computing – Die Rückkehr der Unternehmenssteuerung in Echtzeit?

Tagungsband zum 11. Berlin-Brandenburger
SAP-Forum der FH Brandenburg
A. Johannsen, R. Franz (FH Brandenburg),
H. Heinrich (Hrsg.)
Shaker Verlag 2012

Innovationsmanagement für Wirtschaftsingenieure

K. Loehr (DHBW Heidenheim)
Oldenbourg Verlag 2013

Adäquanz und Konsistenz des Risikomanagements in Versicherungsunternehmen auf Basis aufsichtsrechtlicher Mindestanforderungen

M. Müller-Reichart (HS RheinMain),
M. Petry (HS RheinMain), I. Kopitzki
Sina Krenzer
Shaker Verlag 2012

Nachhaltiges Facility Management

Hrsg. von K. Kummert (Beuth HS Berlin),
M. May (HTW Berlin) und
A. Pelzeter (HWR Berlin)
Springer Vieweg Verlag 2013

Sonstiges

In der wundersamsten Gegend der Welt – die Phlegraeischen Felder am Golf von Neapel

M. Döring (ehem. FH Darmstadt)
Parmenios-Verlag 2012

Die Deutsche Sprache im Digitalen Zeitalter

Weißbuch-Serie, Hrsg. von G. Rehm
und H. Uszkoreit,
Mitarbeit: J. Kreutel (FH Brandenburg)
Springer Verlag 2012

Herausgeber: Hochschullehrerbund – Bundesvereinigung e. V. **hlb**
Verlag: *hlb*, Postfach 20 14 48, 53144 Bonn

Telefon 0228 555256-0,
Fax 0228 555256-99
E-Mail: hlb@hlb.de
Internet: www.hlb.de

Chefredakteur: Prof. Dr. Christoph Maas
Molkenbuhrstr. 3, 22880 Wedel
Telefon 04103 14114
E-Mail: christoph.maas@haw-hamburg.de

Redaktion: Dr. Karla Neschke
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 555256-0, Fax 0228 555256-99
E-Mail: hlb@hlb.de

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

Mit Ihrem Smartphone gelangen Sie hier direkt auf unsere Homepage.



Neuberufene



Baden-Württemberg

Prof. Dipl.-Ing. Andreas **Bartels**, Gebäudelehre und Entwerfen, SRH Heidelberg

Prof. Dr. Thomas **Bäumer**, Wirtschaftspsychologie, insbes. Marktforschung, HFT Stuttgart

Prof. Dr. rer. pol. Frank **Best**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Internationales Management, HTWG Konstanz

Prof. DBA Jürgen **Bleicher**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Studiengangsleiter BWL-Industrie, DHBW Villingen-Schwenningen

Prof. Dr. Jörg **Fischer**, Produktionsmanagement und Digitale Fabrik, HS Karlsruhe

Prof. Dr. rer. nat. Dominik **Giel**, Physik, HS Offenburg

Prof. Peter **Krebs**, Raumgestaltung und Entwerfen, HFT Stuttgart

Prof. Dr.-Ing. Gerrit **Meixner**, Informatik, insbes. Mensch-Computer-Interaktion, HS Heilbronn

Prof. Michael **Roeder**, Gebäudelehre, Baukonstruktion und Entwerfen, HFT Stuttgart

Prof. Dr. Gernot **Schiefer**, Wirtschaftspsychologie, Human Resources und Marketing, FOM Mannheim

Prof. Dr. Mark **Vetter**, Kartographie und Geovisualisierung, HS Karlsruhe



Bayern

Prof. Dr. Fiorentino Valerio **Conte**, Elektrotechnik, Elektronik und Energiespeichertechnik, HS Augsburg

Prof. Dr. agr. Thomas **Hannus**, Handelsökonomie, HS Weihenstephan-Triesdorf

Prof. Dr.-Ing. Dirk **Hirschmann**, Elektrische Maschinen und Antriebe, HS München

Prof. Dr. Christian **Kellner**, Geotechnik und Wasserbau, HS München

Prof. Dr. Sabine **Kirschenbauer**, Thematische Kartographie, HS München

Prof. Dr. Oliver **Koch**, Werkzeugmaschinen, Robotik und Handhabungstechnik, Mikroproduktionstechnik, Qualitätsmanagement, HS Coburg

Prof. Dr. Michael **Müller**, Organisation und Management, insbes. Wissensmanagement, HS Ansbach

Prof. Dr. Michael **Nitsch**, Theorie und Praxis der erzieherischen Hilfen, HS München

Prof. Mark **Phillips**, Innenarchitektur, insbes. Entwerfen, Corporate Interior, Praxisorientierte Projekte, HS Coburg

Prof. Dr.-Ing. Tobias **Plessing**, Ingenieurmathematik, HS Hof

Prof. Dr. Harald **Ruhnke**, Betriebliche Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung, HS München

Prof. Dr. rer. nat. Torsten **Schmidt**, Elektrotechnik und Automatisierungstechnik, HS Ansbach

Prof. Dr. Sabine **Tornow**, Mathematik und Physik, HS München



Berlin

Prof. Dr. Michael **Abou-Dakn**, Medizinische und naturwissenschaftliche Grundlagen, Ev. HS Berlin

Prof. Dr. Christian **Huschke**, Unternehmensrechnung und Wirtschaftsprüfung, HTW Berlin

Prof. Dr.-Ing. Gerrit **Kalkbrenner**, Informatik, insbes. Netzwerke und Systemsicherheit, HWR Berlin

Prof. Dr. Bernd **Venohr**, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Strategisches Management, HWR Berlin



Bremen

Prof. Dr. rer. nat. Mathias **Lindemann**, Technische Informatik/Modellierung und Simulation, HS Bremerhaven

Neuberufene



Hessen

Prof. Dr. rer. pol. Stephan **Golla**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmensführung und Entrepreneurship, HS Fulda

Prof. Dr. Rüdiger **Graf**, Bioverfahrenstechnik, HS Darmstadt

Prof. Dr. Arnim **Malcherek**, Wirtschaftsinformatik und Grundlagen der Informatik, HS Darmstadt

Prof. Dr. rer. pol. Werner **Stork**, Management und Organisation, HS Darmstadt



Niedersachsen

Prof. Henrik **Arndt**, Interaktive Medien, HS Osnabrück

Prof. Dr.-Ing. Alexandra **Burger**, Regelungs- und Automatisierungstechnik, Jade HS Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

Prof. Dr.-Ing. Jochen **Forstmann**, Konstruktion und CAD, HS Osnabrück

Prof. Dr. Marianne **Hirschberg**, Soziale Arbeit, insbes. Heilpädagogik und Rehabilitationswissenschaften, HS Emden/Leer

Prof. Dr. Kerstin **Kamke**, Gesundheitsmanagement, HS Emden/Leer

Prof. Dr. rer. nat. Thorsten **Schmidt**, Bioinformatik und Informatik, HS Emden/Leer



Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. rer. pol. Carsten **Feldmann**, Logistik, Prozessmanagement, FH Münster

Prof. Dr. iur. Michael **Fuhlrott**, Wirtschaftsrecht und Vertragsgestaltung, FH Bielefeld

Prof. Dr.-Ing. Richard **Gräßler**, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Operations & Supply Chain Management, E-Commerce, HS Ruhr West

Prof. Dr. rer. pol. Christine **Immenkötter**, Rechnungswesen, Finanzwirtschaft und Steuern, HS Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Martin **Jäger**, Instrumentelle Analytik, HS Niederrhein

Prof. Dr. Klaus **Lehmann**, Chemie, insbes. allgemeine Chemie und Organische Chemie, HS Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Thomas **Lux**, Prozessmanagement im Gesundheitswesen, HS Niederrhein

Prof. Dr. med. Dr. phil. Christian **Postert**, Ergotherapie, insbes. Kinder- und Jugendpsychiatrie, HS für Gesundheit Bochum

Prof. Dr. Kathrin **Römis**ch, Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Erwachsenenalter, Ev. FH Rheinl.-Westf.-Lippe

Prof. Dr.-Ing. Sebastian **Schinkel**, Praktische Informatik, IT-Sicherheit, FH Münster

Prof. Dr. Stefan **Weinacht**, Kommunikationswissenschaften und Medienpsychologie, Westfälische HS Gelsenkirchen



Rheinland-Pfalz

Prof. Thomas **Giel**, Technisches Gebäudemanagement, insbes. technische Gebäudeausrüstung, FH Mainz

Prof. Olaf **Hirschberg**, Film und Video, insbes. Kamera, FH Mainz

Prof. Dr. Timothy **Kautz**, Wirtschaftsrecht, FH Mainz

Prof. Dr. Christian **Menn**, Quantitative Methoden, FH Mainz

Prof. Dr. Norbert **Rohleder**, Human Resources, FH Mainz



Sachsen

Prof. Dr.-Ing. Faouzi **Derbel**, Smart Monitoring und Online-Diagnostik, HTWK Leipzig