

Die Neue Hochschule DNH

hl**b**

Hochschullehrerbund

Anke S. Kampmeier und Steffi Kraehmer Inklusion als Chance für Hochschulen und Hochschuldidaktik

Ursula Sautter und Bettina Franzke Lebensweg inklusive: KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung

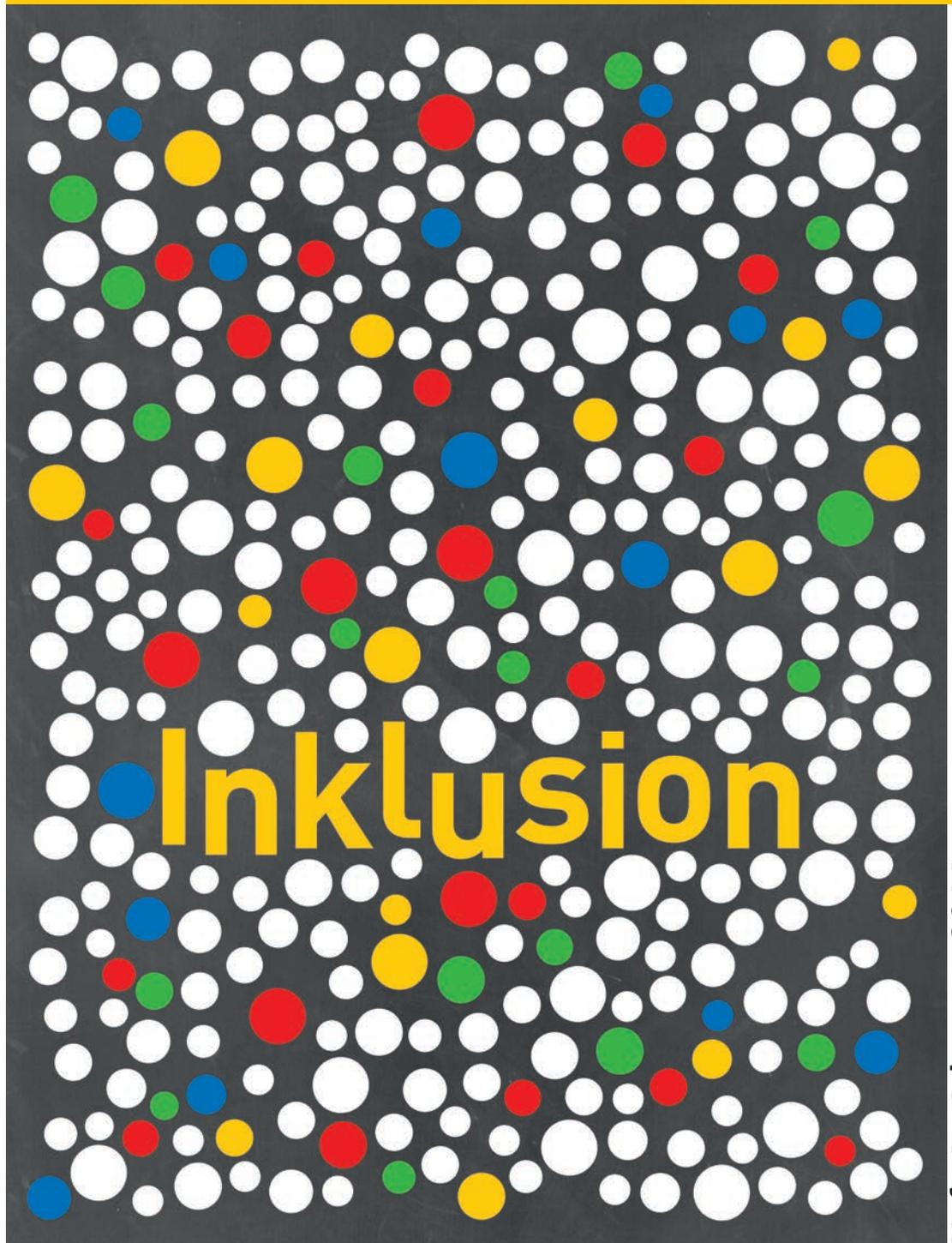
Brigitte Caster, Ulrich Mergner und Ilona Matheis Strategien zur Inklusion – ein fachübergreifendes Konzept

Leo Hellemacher und Thomas Stelzer-Rothe Ergebnisse der *h**l**b*-Online-Umfrage zu Aspekten des Hochschulzukunftsgesetzes NRW

Marcel Schütz Reorganisation der Hochschulräte

Heribert Popp und Martina Reitmaier Mathematik an der Hochschule: Die Potenziale virtuellen Lernens und die Bedeutung von Learning Analytics

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst



Internationalisierung der Hochschulen

Entwicklungen und Korrekturbedarf aus Sicht der Lehrenden

ANKÜNDIGUNG

Kolloquium 2014 des Hochschullehrerbundes *hl**b***

Montag, den 17. November 2014

Wissenschaftszentrum Bonn, Ahrstraße 45, 53175 Bonn

PROGRAMM *

- > 10:30 Uhr Eröffnung
- > Impulsreferate:
 - Internationalisierung als ein Baustein der Profilierung der Hochschulen im Wettbewerb um die „besten Köpfe“
 - Internationalisierung des Studiums durch Mobilität – Versuch einer Bilanzierung der letzten 15 Jahre
 - Heranführung ausländischer Studierender an das Lern-, Lebens- und Kulturumfeld an deutschen Hochschulen
 - Internationalisierung der Lehre und die Lehrveranstaltungen deutscher Professoren und Professorinnen in englischer Sprache
- > Im Anschluss Arbeitsgruppen zu den Themen:
 - Die „klassische“ Internationalisierung des Studiums durch Mobilität der Beteiligten
 - Wie stellen sich ausländische Studierende auf das Lernumfeld ein und wie wirkt ihre Präsenz darauf zurück?
 - Die Internationale Dimension in der Lehre
 - Gibt es nachhaltige und sozial ausgewogene Konzepte für einen internationalen „Wettbewerb um die besten Köpfe“?
- > Anschließend Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppen
- > 16:00 – 17:00 Uhr Abschlussdiskussion: „Quo vadis internationalisierte Hochschule?“

** Änderungen gegenüber dem endgültigen Programm sind möglich*

Seminartermine des Hochschullehrerbunds *hl**b***

Fr.,	26. September 2014	Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.,	17. Oktober 2014	
Fr.,	7. November 2014	
Fr.,	26. September 2014	Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Fr.,	24. Oktober 2014	
Fr.,	21. November 2014	Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen Ismaning, Commundo Tagungshotel, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Programm und Anmeldung im Internet über [hl**b.de/Seminare](http://hlb.de/Seminare)**



Auch Hochschulen tun sich schwer mit Menschen, die anders sind, als die tägliche Routine es eingeplant hat. Aber eine einladende Hochschule ist für uns ein besserer Ort zum Arbeiten und zum Leben.

WAS I
UNS
FEHLT
DA
GLEICH
ZU
GLEICH

„Gleich zu gleich gesellt sich gern“ – so funktioniert menschliche Gruppenbildung. Die akademische Welt bildet keine Ausnahme. Nach ausgesprochenen und unausgesprochenen Kriterien freuen wir uns vor allem auf Erstsemester, die zu uns passen. Manche traditionellen Ausgrenzungen sind zwar inzwischen ins Wanken geraten. Familiäre Verpflichtungen zu haben, ist kein akzeptiertes Argument gegen die Teilnahme am Studienbetrieb mehr; bei Studierenden der ersten Generation wird nur noch halblaut die Studierfähigkeit infrage gestellt und vor dem Aussterben ehrenwerter Berufe gewarnt; bei ausländischen Studierenden werden dem angeblich oder tatsächlich höheren Betreuungsaufwand Nützlichkeitsabwägungen gegenübergestellt. Bei behinderten und chronisch kranken Studierenden hingegen hört man schnell wieder unverstellt die Klage über die unverhältnismäßig großen Anstrengungen für die Bedürfnisse eines kleinen Kreises. Gemeint sind dann etwa rollstuhlgeeignete Gebäude, barrierefreie Webseiten oder geeignete Prüfungsbedingungen bei psychischen Problemen.

Alle diese Ausgrenzungen sind auch ein Stück Selbstbetrug, denn sie lassen unser Bekenntnis, Wissenschaft sei allein der Erkenntnisgewinnung nach den Standards und Methoden der jeweiligen Disziplin verpflichtet, arg hohl klingen. Zudem ist Behinderung keine Null-Eins-Funktion – also ein Zustand, der entweder hundertprozentig vorliegt oder aber vollständig abwesend ist. Eher schon gilt in umgekehrter Blickrichtung: „Normal sein“ ist eine Fiktion, der wir mal mehr, mal weniger angestrengt und mal mehr, mal weniger erfolgreich nachjagen.

Die Beiträge in diesem Heft zum Themenschwerpunkt „Inklusion“ zeigen aus der Praxis heraus, wie Begegnungen auf Augenhöhe zwischen Menschen mit unterschiedlichen Lebensvoraussetzungen gelingen können und wie Hochschulen daran wachsen, wenn sie sich auf diese Zielsetzung einlassen.

Anke S. Kampmeier und Steffi Kraemer stellen dar, wie sich unter dem Vorzeichen der Inklusion an der Hochschule Neubrandenburg die Hochschuldidaktik insgesamt verändert hat (Seite 110). Tandems auf Zeit zwischen behinderten und nicht behinderten Studentinnen sind der Kern des bundesweiten Projekts, das Ursula Sautter und Bettina Franzke präsentieren (Seite 114). An der Fachhochschule Köln gibt es das Weiterbildungsangebot „Strategien zur Inklusion“. Brigitte Caster, Ulrich Mergner und Ilona Matheis zeigen, wie dadurch stimmiges Handeln ermöglicht wird im Spannungsfeld zwischen guten Absichten, widerstreitenden Interessen und einzelnen konkreten Maßnahmen (Seite 118).

Bei Inklusion geht es nicht um Entgegenkommen gegenüber vermeintlich defizitären Mitmenschen, sondern darum, wie einladend unsere Hochschulen angesichts der menschlichen Vielfalt sind. „Wichtig auf einer Reise ist nicht allein dein Ziel, sondern auch, mit wem du unterwegs bist“* – auch bei der Reise durch die Welt der Wissenschaft.

Ihr Christoph Maas

* Whatever the journey is, it's not only the destination that matters, but the person with whom you travel." Leider habe ich den Ursprung dieses Zitats nicht ausfindig machen können. Wer kann mir hier weiterhelfen?



- 105** Editorial:
Gleich zu gleich – da fehlt uns was!

Aufsätze

- 110** Inklusion als Chance für Hochschulen und Hochschuldidaktik
Anke S. Kampmeier und Steffi Kraehmer
- 114** Lebensweg inklusive: KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung
Ursula Sautter und Bettina Franzke
- 118** Strategien zur Inklusion – ein fachübergreifendes Konzept
Brigitte Caster, Ulrich Mergner und Ilona Matheis
- 122** Ergebnisse der *hlb*-Onlineumfrage zu Aspekten des Hochschulzukunftsgesetzes NRW
Leo Hellemacher und Thomas Stelzer-Rothe
- 126** Reorganisation der Hochschulräte
Marcel Schütz
- 130** Mathematik an der Hochschule: Die Potenziale virtuellen Lernens und die Bedeutung von Learning Analytics
Heribert Popp und Martina Reitmaier

hlb-Aktuell

- 108** Kriterium der „überregionalen Bedeutung“ bei gemeinsamer Bund-Länder-Förderung der Lehre hat keine Wirkung entfaltet
- 108** Diskussion zur Entwicklung des *hlb* wird eröffnet
- 109** Der *hlb* berichtet
- 109** Bundesverfassungsgericht stärkt die Position der Wissenschaft in Fragen der Hochschulorganisation



Zur Wissenschaftsfreiheit gehört auch die Mitwirkung bei der Hochschulplanung und bei Haushaltsfragen, sagt das Bundesverfassungsgericht (Seite 109).
Foto: J. Nehen



Der Hildegardis-Verein fördert KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung (Seite 114).
Foto: Hildegardis-Verein

Aus den Ländern

- 113** HH: Neuer Weg zur Festlegung der Anzahl der Studienplätze
- 121** B: BAföG-Millionen dürfen nicht zweckentfremdet werden

Wissenswertes

- 134** Entscheidung eines Obergerichts in NRW: Hochschule lehnte Antrag auf Forschungssemester ab

- 129** Autoren gesucht
- 136** Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen
- U3** Neuberufene



Besprochene Aufgabenlösungen mit Visualizer in der Ingenieurmathematik (Seite 130).
Foto: Martin Geiß, TH Deggendorf

Kriterium der „überregionalen Bedeutung“ bei gemeinsamer Bund-Länder-Förderung der Lehre hat keine Wirkung entfaltet

Stellungnahme des *h1b* zur Änderung des Grundgesetzes Artikel 91b

Der Hochschullehrerbund *h1b* begrüßt, dass die unglückliche Änderung der Gemeinschaftsaufgaben in Artikel 91a und 91b des Grundgesetzes (GG) durch die Föderalismusreform Teil 1 des Jahres 2006 mit dem vorgelegten Gesetzentwurf revidiert werden soll. Auch im Einzelnen befürwortet der *h1b* den vorgelegten Gesetzentwurf mit einer Ausnahme. Dieser Passus zur überregionalen Bedeutung beruht auf Artikel 91b GG in der Fassung von 1969 bis 2006. Dort bezog er sich nur auf „Einrichtungen und Vorhaben der wissenschaftlichen

Forschung“. Im Zuge der Föderalismusreform Teil 1 wurde dieses Kriterium 2006 ohne nähere Diskussion in die Neuregelung von Artikel 91b übernommen und auf alle Fördermöglichkeiten nach dieser Vorschrift bezogen. Die jetzt vorgeschlagene Grundgesetzänderung soll explizit auch eine gemeinsame Förderung der Lehre durch Bund und Länder ermöglichen. Insoweit ist die Änderung ausdrücklich zu begrüßen, da gerade über eine exzellente Lehre internationale Studierende vom Hochschulstandort Deutschland angezogen werden und in diesem Bereich die deut-

schen Hochschulen im globalen Vergleich Wettbewerbsnachteile aufweisen.

Sowohl in der Fassung von 1969 bis 2006 als auch in der seit 2006 geltenden Fassung des GG hat das Merkmal der „überregionalen Bedeutung“ keine erkennbare Wirkung entfaltet. Die im vorliegenden Gesetzentwurf nun explizit vorgesehenen Fälle „überregionaler Bedeutung bei der Förderung ... [der] Lehre“ sind genau genommen nicht vorstellbar: Es gibt weder eine Lehre von „regionaler“ noch von „überregionaler“ Bedeutung, sondern nur eine gute und eine schlechte Lehre. Gute Lehre entfaltet überregionale Anziehungskraft und weist damit überregionale Bedeutung auf, schlechte nicht. Bei enger Auslegung des Merkmals „Lehre von überregionaler Bedeutung“ wird daher die beabsichtigte gemeinsame Förderung der Lehre durch Bund und Länder ausgeschlossen, da es eine solche Lehre gar nicht gäbe; damit würde der Sinn der Vorschrift verfehlt. Lässt man daher im Zuge einer weiten Auslegung für die „überregionale Bedeutung“ allein die Verbesserung der überregionalen – möglichst internationalen – Anziehungskraft des deutschen Hochschulwesens genügen, würde jedes Vorhaben zur Verbesserung der Lehre förderbar. Auch die Begründung zum vorliegenden Gesetzentwurf weist – zutreffend – darauf hin, dass Bund und Ländern bei der Konkretisierung dieses Begriffs im Rahmen der jeweiligen Bund-Länder-Vereinbarung „ein weiter Spielraum“ zusteht. Es handelt sich daher bei dem Merkmal „in Fällen überregionaler Bedeutung“ um eine auf die vorgesehene Neuregelung vollends nicht mehr passende Leerformel, die unserer Verfassung erspart werden sollte.

(Auszug aus der Stellungnahme des *h1b* zum Gesetzentwurf zur Änderung des Grundgesetzes Artikel 91b, siehe auch <http://h1b.de/stellungnahmen/>)

Diskussion zur Entwicklung des *h1b* wird eröffnet

Am 30. Juni 2014 tagte im Bonner Wissenschaftszentrum die auf Veranlassung der Bundesdelegiertenversammlung 2014 neu eingerichtete Bund-Länder-AG „Anhebung des Mitgliedsbeitrags/strategische Ausrichtung des *h1b*“. Ange-reist waren zwölf Vertreter aus den Landesverbänden des Hochschullehrerbunds. Inhalte dieser ersten Runde waren u. a. die nähere Bestimmung der Aufgabenteilung zwischen der Bundesvereinigung und den Landesverbänden. Gemeinsam wurden Prioritäten analysiert. Derzeit erbringt die Bundesvereinigung ein umfängliches und auf große Resonanz stoßendes Beratungsangebot für die Mitglieder der Landesverbände, das seit 2006 immer mehr nachgefragt wird und seither stetig ansteigt. Andere satzungsgemäße Aufgabenbereiche drohen aufgrund der enormen Nachfrage nach Beratungs- und Rechtsdienstleistungen ins Abseits zu geraten.

Die Möglichkeit zum Mitdiskutieren über die weitere Entwicklung des *h1b* sollen alle Mitglieder in einem Onlineforum erhalten. Im Mitgliederbereich der *h1b*-Homepage wird dazu ein Informationsportal eingerichtet, in dem offene Fragen zu der Problematik gestellt und eigene Beiträge geschrieben werden können. Nähere Informationen zum Start des Diskussionsforums erhalten *h1b*-Mitglieder von ihren Landesvorsitzenden per E-Mail. Eine weitere Sitzung, in die die Ergebnisse des Forums bereits einfließen, haben die Teilnehmer der Arbeitsgruppe für den 1. September 2014 in Würzburg vereinbart. Dabei soll die strategische Ausrichtung des *h1b* besprochen werden.

Karla Neschke

Der *h**lb*** berichtet

Wissenswertes über die von der *h**lb***-Bundesvereinigung wahrgenommenen Termine der letzten Wochen

Neue Trends nach Reform der W-Besoldung

Um die 1.000 Euro sollen nach der W-Besoldungsreform über ein Berufsleben für Leistungsbezüge zur Verfügung stehen. Hochschulen würden Einmalzahlungen den monatlich gewährten Leistungsbezügen vorziehen und der Aufwand bei der Vergabe von Leistungszulagen könnte durch die Umstellung auf einen fünf- oder achtjährigen Rhythmus verringert werden. Dies sind erste Tendenzen an den Hochschulen nach der Reform der W-Besoldung nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012. Der Sprecherkreis der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands und der Verein zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts veranstalteten dazu im März 2014 in Weimar eine Tagung, auf der Erfahrungen nach der Anhebung der Grundvergütung für Professorinnen und Professoren diskutiert wurden.

Die Nachteile von angestellten Professoren

Hochschullehrer werden in der Regel als Beamte beschäftigt. Daher nimmt die Besoldung und die Altersversorgung auf das Beamtenverhältnis Bezug. Sind Professoren in den möglichen Ausnahmefällen als Angestellte tätig, erfolgt die Beschäftigung zwar sinngemäß nach dem Beamtenrecht. Das Tarifrecht regelt in diesen Fällen jedoch die Altersversorgung durch eine gesetzliche Rente und die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, was finanzielle Nachteile für die Betroffenen bedeutet. Weitere Nachteile gibt es z. B. bei der Vergütung, der Versorgung im Krankheitsfall und bei Berufsunfähigkeit. Die letzte Umfrage des *h**lb*** zur Arbeitsbelastung von Professorinnen und Professoren aus dem Vorjahr ergab, dass 6,3 Prozent der Hochschullehrer an Fachhochschulen angestellt beschäftigt sind. Bisher kam die Arbeitsgruppe des *h**lb*** „Angestellte Professorinnen und Professoren“ bereits zweimal zusammen. In

einem nächsten Schritt stellt die Arbeitsgruppe Best-Practice-Beispiele zusammen. Der *h**lb*** wird sich für die Verbesserung der Situation der Betroffenen einsetzen.

Gespräch mit Sven Volmering, MdB, zur Digitalen Agenda

Die Bundesregierung plant eine umfassende Digitale Agenda 2014–2017, die einerseits die Informations- und Kommunikationstechnologiewirtschaft (IKT) und ihre Vernetzung mit der klassischen Industrie stärkt, aber auch neue Formen der Digitalisierung unserer Gesellschaft einbindet. Beabsichtigt ist u. a., den Einsatz digitaler Medien auch an den Hochschulen zu fördern. Bundestagsabgeordneter Sven Volmering, Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, lud den *h**lb*** zu Gesprächen darüber nach Berlin ein. Der *h**lb*** betonte, dass Hochschulen keine kurzfristigen Programme benötigen, sondern nachhaltige Unterstützung beim weiteren Ausbau der elektronisch gestützten Lehre.

Karla Neschke

Bundesverfassungsgericht stärkt die Position der Wissenschaft in Fragen der Hochschulorganisation

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 24. Juli 2014 (1 BvR 3217/07) die Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bekräftigt, wenn in Hochschulen über Fragen der Organisation oder des Haushalts entschieden wird.

Im konkreten Fall ging es um die Rechtsstellung des Senats der Medizinischen Hochschule Hannover. Durch gesetzliche Änderungen waren ihm Entscheidungsrechte entzogen und auf den Vorstand der Hochschule übertragen worden. Bei vielen Fragen ist der

Senat seitdem nur noch beratend beteiligt. Für die aktuelle Entscheidung war wichtig, dass es seit längerem keinen Struktur- und Entwicklungsplan mehr gegeben hatte, sondern nur noch Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Ministerium und Vorstand abgeschlossen worden waren.

Das Gericht stellte nun fest, dass das Grundrecht auf Wissenschaftsfreiheit leerliefe, wenn die Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nur auf konkrete Forschungsvorhaben oder Lehrangebote beschränkt wäre und

sich nicht auch auf die Planung der weiteren Entwicklung einer Einrichtung sowie die Organisationsstruktur und den Haushalt erstrecken würde.

Für die praktische Ausgestaltung dieser Mitwirkung lässt das Gericht unterschiedliche Optionen gelten. Vor Ort in den Bundesländern ist also mit intensiven Diskussionen zu rechnen.

Die DNH wird in einer der nächsten Ausgaben weiter über das Urteil und seine Folgen berichten.

Christoph Maas

Inklusion als Chance für Hochschulen und Hochschuldidaktik



Anke S. Kampmeier

Prof. Dr. paed.
Anke S. Kampmeier
Professorin für Sozialpädagogik/Arbeit mit Menschen mit Behinderungen
Studiengangsleiterin Organisationsentwicklung und Inklusion (M.A.)
Hochschule Neubrandenburg
kampmeier@hs-nb.de



Steffi Kraehmer

Prof. Dr. phil., MBA
Steffi Kraehmer
Prorektorin für Studium, Lehre, Weiterbildung und Evaluation
Professorin für Sozialpolitik, Ökonomie sozialer Einrichtungen und sozialer Dienste
Studiengangsleiterin Organisationsentwicklung und Inklusion (M.A.)
Hochschule Neubrandenburg
kraehmer@hs-nb.de

Angestoßen durch die Notwendigkeit, die Inhalte der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, BRK) umzusetzen, ist unter dem Paradigma der Inklusion eine neue und intensive Bildungsdebatte entstanden, in der sich soziologische, reform-, sonder- und sozialpädagogische sowie hochschuldidaktische Diskussionsstränge treffen und moderne didaktische Möglichkeiten des wertschätzenden und nutzvollen Umgangs mit Verschiedenheit diskutiert werden. Die Dimension „Behinderung“ stellt nur eine Dimension von Verschiedenheit dar. Inklusion ist ein gesellschaftsorientiertes und menschenrechtsbasiertes Paradigma, nach dem die Heterogenität von Menschen ohne Ausnahme anzuerkennen ist, die Vielfalt der Menschen in der Gesellschaft und ihren Institutionen wertgeschätzt wird und gemeinsam Voraussetzungen für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe aller Beteiligten entwickelt werden.

Artikel 24 der BRK beschreibt die Bildung. Der Einschluss der Hochschulbildung ist ein relevantes Segment eines inklusiven Bildungssystems. In Deutschland gibt es bislang nur an wenigen Hochschulstandorten Bestrebungen, Hochschule und Universität als Lern- und Bildungsorte inklusionsorientiert zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

An der Hochschule Neubrandenburg wurden in den letzten Jahren sukzessive inklusionsorientierte Aktivitäten angestoßen, die in ihrer Gesamtheit zu einem kohärenten Konzept weiterentwickelt werden. Die Hochschule Neubrandenburg versteht die aktuelle

Bildungsdebatte als Chance der Weiterentwicklung für sich als lernende Organisation und für die Hochschuldidaktik.

Der Begriff Inklusion

Inklusion hat ihre Wurzeln in Bürgerrechtsbewegungen, die vor allem in den angloamerikanischen Ländern USA, Kanada und Großbritannien zu unterschiedlichen Zeiten Forderungen nach Gleichberechtigung einzelner sozialer Minderheiten stellten. Aus diesen Bewegungen entwickelte sich im angloamerikanischen Raum ein pädagogisches Konzept, welches das heterogene Miteinander unterschiedlichster Mehr- und Minderheiten zur Grundlage hat. Bei der Inklusion geht es nicht darum, eine Person zu integrieren im Sinne von assimilieren (Integration), sondern es geht um die – in unserem Hochschulkontext – institutionsbezogene und didaktische Gestaltung von Lernprozessen mit allen. Inklusive Pädagogik geht nicht von einzelnen Gruppen aus, die gebildet oder gefördert werden, z. B. die Menschen mit Behinderungen, sondern sie geht von Menschen aus, die sich durch unterschiedliche Dimensionen von Heterogenität auszeichnen: sexuelle Orientierungen und Geschlechteridentitäten, ethnische, sprachliche und kulturelle Hintergründe, religiöse und weltanschauliche Überzeugungen, Familienstrukturen, soziale Lagen, Fähigkeiten etc. (vgl. Hinz 2002, S. 357). Übertragen auf die Hochschuldidaktik bedeutet dieses Konzept die Achtung und die Nutzung der jeweiligen individuellen Lernwege der Studierenden. Die folgenden Fragen verdeutlichen einige Dimensionen der Heterogenität sowie der Achtung derselben:

Der Einschluss der Hochschulbildung ist ein relevantes Segment eines inklusiven Bildungssystems. Die Hochschule Neubrandenburg versteht die angestoßene Bildungsdebatte als Chance der Weiterentwicklung für sich als lernende Organisation und für die Hochschuldidaktik.

- Wird die Unterschiedlichkeit der Studierenden und der Hochschulbeschäftigten als Last oder als Chance empfunden?
- Wird die Lehre auf die Vielfalt der Studierenden hin geplant?
- Nutzt die Organisation Hochschule die Vielfalt ihrer Mitglieder zum Wohle aller Beteiligten?
- Ist das Gebäude barrierefrei? (vgl. Boban, Hinz 2003)

Inklusion als Chance

Die Inhalte der BRK geben uns aus der Perspektive Behinderung die Möglichkeit, unseren gesellschaftlichen Umgang miteinander, unser miteinander Lehren und Lernen und unser gegenseitiges Erkennen, Deuten und Verstehen verstärkt in den Fokus zu nehmen.

Es existiert mittlerweile eine Vielzahl von Beispielen guter Praxis, die sich je unterschiedlich auf den Weg der Inklusion gemacht haben und machen. Da wird überlegt, wie Inklusion gelingen kann, nicht ob Inklusion gelingen kann. Der frühere Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe, sagte 2010 in einem Interview sehr treffend: „Wer Inklusion will, sucht Wege. Wer sie nicht will, sucht Begründungen.“ (Weser-Kurier, 28.06.10). Diese Wege sind sehr unterschiedlich. Sie sind abhängig von denjenigen Akteurinnen und Akteuren, die beteiligt sind und die unterschiedliche Kompetenzen und Bedarfe haben. Inklusion geht nicht alleine, Inklusion kann nur gemeinsam mit vielen gelingen. Inklusion hat mit der gesellschaftlichen und institutionellen Kultur zu tun, mit den Haltungen und Einstellungen der Beteiligten. Sie hat mit den Strukturen zu tun, die die

Gesellschaft und ihre Einrichtungen für die Zugänglichkeit und Partizipation bietet. Sie hat mit den Handlungen, mit der Praxis zu tun, die im Umgang miteinander, in der Erziehung, der Bildung, der Hochschulbildung und darüber hinaus angewendet werden. Es gibt also ausreichend Anknüpfungspunkte für die Umsetzung der Inklusion.

Chancen für die Hochschuldidaktik

Die Anerkennung der Verschiedenartigkeit der Studierenden als konstitutive Basis der Hochschullehre – Inklusion – findet sich ebenfalls in den Weiterentwicklungen des Bologna- und des Lisbon-Prozesses, den grundständigen oder berufsbegleitenden, anwendungs- oder forschungsbezogenen Bachelor- und Masterstudiengängen sowie in dem europäischen und deutschen Qualifika-

tionsrahmen. An der Hochschule Neubrandenburg sind Themen der Inklusion sukzessive implementiert worden: durch Lehrveranstaltungen in verschiedenen Modulen der Studiengänge, durch Studienschwerpunkte in verschiedenen Studiengängen, durch spezielle Studiengänge, durch Forschung, durch didaktische Elemente und durch Fort- und Weiterbildungen.

Exemplarisch soll hier der Masterstudiengang Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.) vorgestellt werden. Er spiegelt eine Vielzahl von Charakteristika wider, die für eine inklusionsorientierte Hochschuldidaktik sinnvoll bzw. notwendig sind.



Abbildung 1: Inklusion an der Hochschule Neubrandenburg

Chance Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.)

Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.) lenkt den Blick auf die Verschiedenheit der Menschen innerhalb unserer Gesellschaft und ihrer Systeme. Inklusion wird als gesellschaftsorientiertes und menschenrechtsbasiertes Paradigma aufgegriffen und an den Kulturen, Strukturen und Praktiken der Organisationen reflektiert und praktiziert. Der Studiengang arbeitet auf dem Grundsatz, die Heterogenität von Studierenden und Lehrenden anzuerkennen, Vielfalt wertzuschätzen und Voraussetzungen für die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe aller zu schaffen. Der Studiengang führt absichtsvoll Menschen zusammen, die über sehr vielfältige und unterschiedliche Erfahrungen im Feld der Erziehung, Bildung, Förderung und Begleitung verfügen. Die Studierenden arbeiten in Fernstudienphasen in Studiengruppen sowie auf einer Moodle-gestützten Lernplattform. Mit einer fest installierten internationalen Sommerhochschule wird die didaktische Vielfalt durch den Blick über den nationalen Horizont erweitert.

Der Studiengang fußt auf einem multimodalen didaktischen Blended-Learning-Konzept mit zentralen Elementen, zentralen Methoden und einem Online gestütztes Lernmanagementsystem.

Zentrale Elemente: Kommunikation und Kooperation

Für Organisationen, für die Organisationsentwicklung und für Inklusion sind Kommunikation und Kooperation essenzielle Aktivitäten und Kompetenzen. Entsprechend sind der gegenseitige Austausch und das gemeinsame, konstruktive Arbeiten zentrale didaktische Elemente des Studiengangs Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.): Arbeit in Studiengruppen, steter Austausch zwischen Studierenden und Dozierenden in den Präsenzphasen und über das Lernmanagementsystem,

kooperative und kommunikative Prüfungsformen, individuelle, reflektierte und kommunizierte Modulbelegung, Anmeldung und Abgleich individueller Bedarfe (Partizipation).

Drei zentrale Methoden

Problembasiertes Lernen

Die Lehr- und Lerninhalte werden im Sinne eines integrativen Ordnungsprinzips über das gesamte Studium durch die Methode des Problembasierten Lernens praktiziert, d. h. reale und komplexe Problemstellungen aus dem beruflichen Alltag bilden den Ausgangspunkt des Lernens. Das Konzept des Problembasierten Lernens fördert ein handlungsorientiertes, selbstbestimmtes und entdeckendes Lernen, es ermöglicht ein komplexes, fächerübergreifendes Lernen und eine kritisch-reflexive Selbstevaluation.

Kollegiale Beratung und Supervision

Die kollegiale Beratung und Supervision nach Jörg Schlee ermöglicht es Supervisionslaien, sich gegenseitig in Klein-

gruppen zu beraten und supervidieren. Die Studierenden reflektieren und klären die Studieninhalte, ihr berufliches Handeln, ihre Herausforderungen, Belastungen, ihre Unsicherheiten und Konflikte und stärken so ihre eigene Entscheidungs- und Handlungssicherheit sowie Eigenständigkeit und Professionalität.

Lernwerkstatt Organisationsentwicklung und Inklusion

Durch die Nutzung der Lernwerkstatt wird von Anfang an eine enge Koppelung zwischen Theorie und Praxis garantiert – durch den Einsatz der Materialien, durch das regionale und digitale Netzwerk inklusiv arbeitender (Bildungs-)Einrichtungen und durch Kontakte zu Fachleuten.

Online gestütztes Lernmanagementsystem

Für die Fernstudienzeiten wird über eine Moodle-Plattform ein breites Spektrum an Arbeitsmöglichkeiten bereitgehalten: Studienbriefe, Literaturlisten, ergänzende Materialien (Audio, Video, Text), Foren, Chats, Aufgaben, Lernerfolgskontrollen u. a. Auf diese Weise werden die je notwendige zeitlich flexi-

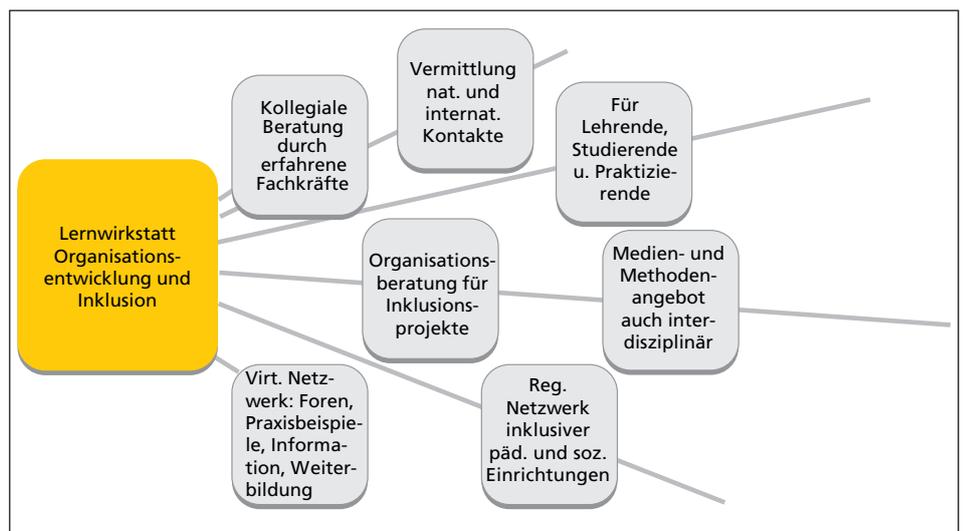


Abbildung 2: Lernwerkstatt Organisationsentwicklung und Inklusion

ble Selbstorganisation, wissenschaftliche Betreuung und der akademische Austausch miteinander verbunden.

Umgang mit Vielfalt im Rahmen des Studiengangs

Der Studiengang Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.) ist in größtmöglicher Weise inklusiv angelegt. Er beinhaltet das Thema Inklusion in der notwendigen Verbindung mit dem Thema Organisationsentwicklung, er beinhaltet und thematisiert Heterogenität auf verschiedenen Ebenen und er bietet vielfältige Optionen, die ein individuelles Studieren ermöglichen.

Der Studiengang führt durch die offenen Zulassungsvoraussetzungen Menschen zusammen, die über sehr vielfältige und unterschiedliche disziplinäre und professionelle Erfahrungen im Feld der Erziehung, Bildung, Förderung und Begleitung verfügen.

Es lehren Professorinnen und Professoren unterschiedlicher Disziplinen aus unterschiedlichen Fachbereichen der Hochschule Neubrandenburg sowie Gastdozierende in- und ausländischer Hochschulen und bieten auf diese Weise eine Vielzahl an Perspektiven und Methoden an.

Der Studiengang ist modularisiert und ermöglicht ein individuelles Studium.

Die Organisation des Studiengangs in Präsenz- und Fernstudienphasen gestattet eine größtmögliche Passung zu den individuellen Situationen der Studierenden.

Die Methodenvielfalt – Problem-basiertes Lernen, kollegiale Beratung und Supervision, Exkursionen, Projektarbeit, Einzel-, Partner- und Gruppenarbeiten –, jeweils im direkten persönlichen Austausch oder onlinegestützt, reagiert auf die Verschiedenheit der Lerntypen der Studierenden sowie auf ihre vorhandenen starken und zu stärkenden methodischen Kompetenzen.

Die Vielfalt der Perspektiven der Studierenden und Dozierenden wird um einen international vergleichenden Blick erweitert.

Die disziplin- und professionsbezogene Mehrperspektivität der Studierenden und Dozierenden erfährt durch den kommunikativen und kooperativen Ansatz die Möglichkeit der Transdisziplinarität bzw. Transprofessionalität im Sinne einer „Metaprofession“ (Kampmeier 2008).

Die Offenheit für die Bedarfe aller Beteiligten – Studierende, Dozierende, Mitarbeitende –, das Prinzip der Partizipation und das gemeinsame Finden von Lösungen ist immanenter Bestandteil des Studiengangs.

Mit diesen Gestaltungsmerkmalen entspricht der beschriebene Studiengang der im Kontext einer inklusiven Hochschulbildung geforderten Flexibilität der Curricula, der Lehr- und Lernmethoden und der interdisziplinären Aus- bzw. Weiterbildung (vgl. Tippelt, Schmidt-Hertha 2013).

Die Erfahrungen mit einer inklusionsorientierten Hochschuldidaktik in der eigenen Ausbildung wirken für die Studierenden wegweisend in ihrer künftigen Funktion als Handelnde innerhalb einer inklusionsorientierten Gesellschaft.

Literatur:

- Boban, Ines; Hinz, Andreas: Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Halle, 2003.
- Hinz, Andreas: Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 9, 2002, S. 354–361.
- Kampmeier, Anke S.: Paradigmatische Einbettung der Lösungsansätze. In: Kampmeier, Anke S.; Niemeyer, Beatrix; Petersen, Ralf; Stannius, Meike: Das Miteinander fördern. Ansätze für eine professionelle Benachteiligtenförderung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 61–72.
- Tippelt, Rudolf; Schmidt-Hertha, Bernhard: Inklusion im Hochschulbereich. In: Döbert, Hans; Weisshaupt, Horst (Hrsg.) (2013): Inklusive Bildung professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster u. a.: Waxmann, S. 203–229.



Hamburg

Neuer Weg zur Festlegung der Anzahl der Studienplätze

Mit dem „Gesetz zur Regelung der Ausbildungskapazitäten an den staatlichen hamburgischen Hochschulen“ (AKapG) will sich Hamburg von der seit Jahrzehnten angewandten Kapazitätsverordnung (KapVO) abkoppeln und ab dem Wintersemester 2014/15 die Anzahl der Studienplätze in den Studiengängen auf neue Weise festlegen. Dazu wird jährlich zwischen der Behörde für Wissenschaft und Forschung und der jeweiligen Hochschule eine Vereinbarung darüber abgeschlossen, welche Lehrleistung die Hochschule erbringt und wie viele Studienplätze sie dabei anbietet. Dabei sind drei Ziele gegeneinander abzuwägen (§ 1(1) AKapG):

qualitativ hochwertige Studienbedingungen für hohes Ausbildungsniveau und guten Studienerfolg,
Gestaltungsraum der Hochschule für autonome Schwerpunktsetzungen in der Lehre wie in der Profilierung der Studienangebote,
angemessene Befriedigung der Nachfrage nach Studienplätzen.

Die Lehrleistung und die Anzahl der Studienplätze werden anschließend vom Präsidium auf die Studiengänge verteilt (§ 3 AKapG).

Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesverfassungsgericht die Gleichrangigkeit dieser Ziele akzeptieren wird. *hfb*-Anwalt Erik Günter weist darauf hin, dass sich das Verfahren zum Einklagen eines Studienplatzes möglicherweise verkomplizieren wird, weil neben der Zulassungszahl für den konkreten Studiengang auch die Vereinbarung zwischen Behörde und Hochschule vor Gericht angegriffen werden muss.

Red.

Lebensweg inklusive: KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung



Ursula Sautter

Dr. Ursula Sautter
Leiterin Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
Hildegardis-Verein e. V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn
sautter@hildegardis-verein.de
www.lebensweg-inklusive.de
www.hildegardis-verein.de



Bettina Franzke

Prof. Dr. Bettina Franzke
Professorin für interkul-
turelle Kompetenzen und
Diversity-Management an
der Fachhochschule für
Öffentliche Verwaltung
NRW
Abteilung Köln
Thürmchenswall 48-54
50668 Köln
bettina.franzke@fhoev.nrw.de
www.fhoev.nrw.de

Studieren mit Behinderung ist eine Herausforderung der besonderen Art. Das erfährt Manuela Dauner jeden Tag. Bei einem Inlineskating-Unfall vor drei Jahren erlitt die heute 21-jährige Bauingenieurwesen-Studentin ein Schädel-Hirn-Trauma, das sie noch heute beeinträchtigt. Sie benötigt daher mehr Zeit und Kraft für all das, was ihre nicht behinderten Kommilitoninnen an der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH) im Flug zu erledigen scheinen: den Gang von einem Hörsaal zum anderen, die Recherche in der Seminarbibliothek, das Mitschreiben bei Lehrveranstaltungen. Dass daher so gut wie nie die Gelegenheit zum Austausch mit Mitstudierenden besteht, ist eine zusätzliche Belastung.

„Lebensweg inklusive“

Zu ihrer Freude hat die Regensburgerin inzwischen Marilena Theisen kennengelernt. Die 20-jährige Studentin der Sonderpädagogischen Förderung aus Bonn ist Manuelas Partnerin im Projekt „Lebensweg inklusive“, das der in Bonn ansässige Hildegardis-Verein im März 2013 ins Leben gerufen hat.¹⁾ In zwei Jahresdurchläufen bietet das innovative, bundesweite Programm insgesamt 40 jungen Fachhochschul- und Universitätsstudentinnen mit und ohne Behinderung oder chronischer Erkrankung die Möglichkeit, ihre akademische und berufliche Karriere gemeinsam mit Gleichgesinnten in den Blick zu nehmen, ihre Netzwerke auszubauen und ihre persönliche Perspektive zu erweitern.

Für die Dauer von je zwölf Monaten bilden dabei je eine Studentin mit und eine Studentin ohne Behinderung ein „Tandem“, in dem sie sich gegenseitig austauschen, beraten und stärken. Begleitet werden die inklusiven Teams dabei für je sechs Monate von zwei „Co-Mentorinnen“ – berufserfahrene Akademikerinnen und Akademiker, von denen einige ebenfalls eine physische Beeinträchtigung haben. Bei drei Gruppentreffen, persönlichen Besuchen sowie Kontakten via E-Mail, Skype und Telefon, die eigenverantwortlich organisiert werden, sprechen sie über all das, was die jungen Frauen beschäftigt. „Für mich ist das eine wirklich gute Sache“, sagt Manuela Dauner. „Ich kann mit meiner Tandempartnerin in Ruhe über alles Mögliche sprechen: welches Seminar ich wähle, ob ich mein Studienfach wechseln soll und so weiter. Sie gibt mir auch Feedback, wenn ich welches brauche. Und ich erzähle ihr von meinen Erfahrungen als jemand, der mit Behinderung an der FH klarkommen muss.“

Der Hildegardis-Verein ist der älteste Verein zur Förderung von Frauenstudien in Deutschland. Seit seiner Gründung durch engagierte Katholiken 1907 fördert er Frauen aller Altersstufen, Fachrichtungen und Nationalitäten durch zinslose Studiendarlehen und Familienstipendien. Mit inklusiven Mentoring- und Tandemprogrammen will er lebenslanges Lernen ermöglichen – auch in späteren Phasen der Biografie.

Das Projekt „Lebensweg inklusive“ des Hildegardis-Vereins bietet Tandems aus Studentinnen mit und ohne Behinderung jeweils ein Jahr lang die Möglichkeit, ihre akademische und berufliche Karriere gemeinsam mit Gleichgesinnten in den Blick zu nehmen, ihre Netzwerke auszubauen und ihre persönliche Perspektive zu erweitern.

Biografische Informationen und ...

Ein wichtiger Baustein des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Programms sind außerdem die biografischen Interviews, in denen die Tandems ihren Co-Mentorinnen und -Mentoren Fragen zu ihrem Lebensweg und ihrer Berufsbiografie stellen. Sie bieten den jungen Frauen die Gelegenheit, Erfolgsstrategien im Umgang mit Chancen, Barrieren und Widerständen kennenzulernen und für sich zu nutzen – außerhalb des gewohnten familiären oder universitären Umfelds. Dies, sagt Manuela Dauner, sei für sie genauso wichtig, wie einen Einblick in die Arbeit und Berufswelt ihrer Co-Mentorin zu gewinnen.

... praktische Unterstützung

Daneben haben die Studentinnen natürlich auch die Möglichkeit, ihre Co-Mentorinnen und -Mentoren um praktische Tipps zu Studium, Examen, Praktika, Bewerbung und Beruf zu bitten. Je nach Möglichkeiten der Co-Mentorinnen und -Mentoren sind u. U. Praktika oder Ähnliches möglich.

Um Lernerfahrungen zu multiplizieren und Synergieeffekte zu schaffen, sind die Tandems und Co-Mentorinnen und -Mentoren in das große Netzwerk aller Projektteilnehmenden eingebunden. So entstehen vielfältige Kontakte und Unterstützungsangebote, die während des Programms – aber auch darüber hinaus – hilfreich sein können (Abb. 1). Nicht nur universitäre und berufliche Ziele werden so konkretisiert und besser erreichbar, die Studentinnen werden in ihren persönlichen Stärken gestärkt und können selbstbewusster für sich selbst eintreten.

Damit die Passung zwischen den jeweils zusammenarbeitenden Studierenden sowie mit den jeweiligen Co-Mentorinnen und Co-Mentoren möglichst gut ist, werden die Tandems (bzw. Dreiergruppen) von einem Auswahlgremium sorgfältig zusammengestellt. Als Basis dieses „Matchings“ dienen ausführliche Bewerbungs- und Motivationsschreiben sowie telefonische Gespräche mit der Projektkoordinatorin. Die Auswahl und Zusammenstellung richten sich nach Kriterien wie Studienfach, Berufsziel bzw. Beruf, Alter, Motivation für die Projektteilnahme, persönliche Lebensumstände usw. Im Projektverlauf (Abb. 2) werden die Tandems und ihre Co-Mentorinnen und Co-Mentoren zusätzlich von einer externen Supervisorin begleitet, die bei Problemen oder Konflikten sowie zur Rollenklärung zur Verfügung steht.

Besonderer Förderbedarf

Studentinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung haben einen besonderen Unterstützungsbedarf. Das stellte der Hildegardis-Verein bereits 2007 in einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Machbarkeitsstudie fest.²⁾ Sie brauchen für viele Studierforderfahrungen mehr Zeit; Zeit, die dann an anderer Stelle, z. B. für studentische Nebenjobs und Praktika, fehlt. Daneben haben sie außerhalb der Familie häufig keine erwachsenen Ansprechpersonen, die vielfältige Beratung in Studien- und Karrierefragen bieten könnten. Besonders in den Übergangsphasen Schule – Studium und Studium – Beruf vermissen sie zudem gezielte Informationen und Unterstützung, um sich zu orientieren und zu organisieren.

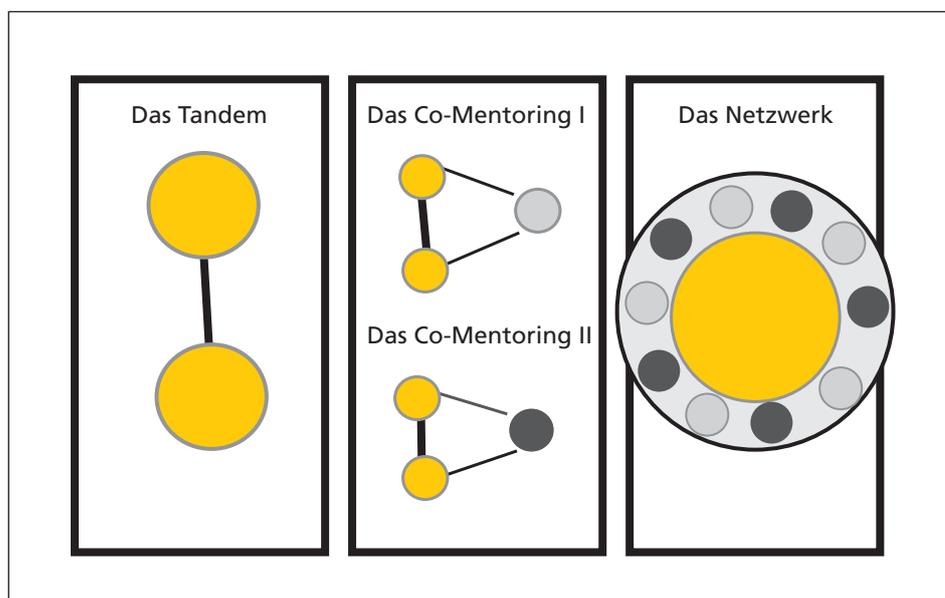


Abbildung 1: Akteure im Projekt „Lebensweg inklusive“

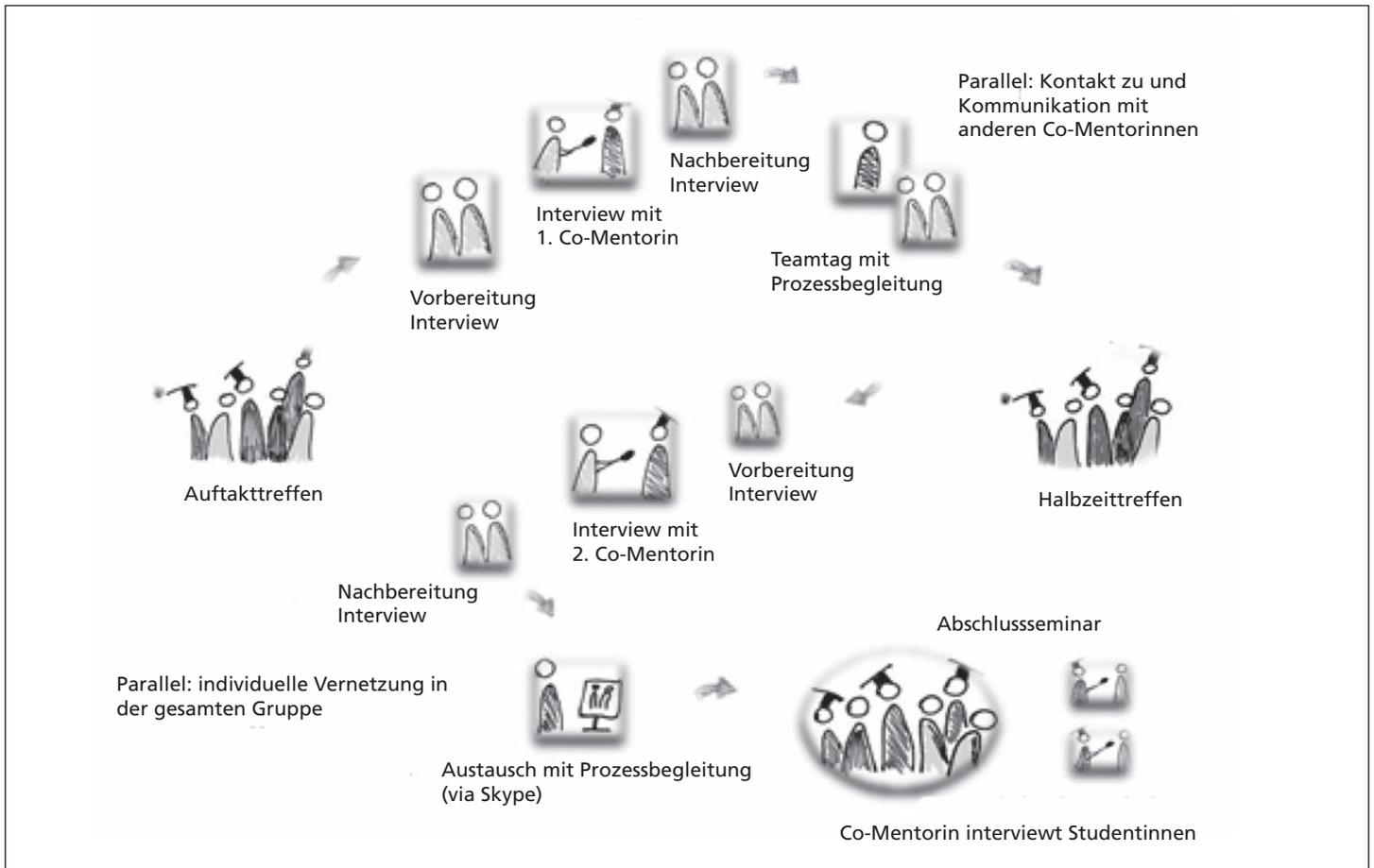


Abbildung 2: Projekt „Lebensweg inklusive“; Verlaufsmodell

Fehlen effektiver Beratungsangebote

Dass an den Hochschulen zusätzliche Förderangebote für Studierende mit Behinderung nötig sind, zeigt auch die Untersuchung „beeinträchtigt studieren“ des Deutschen Studentenwerks (DSW) von 2012. Obwohl fast 60 Prozent der befragten Studierenden beeinträchtigungsbedingt starke und sehr starke Studienschwierigkeiten angeben, haben nur 24 Prozent der Studierenden wenigstens eine der an ihrer Fachhochschule oder Universität angebotenen spezifischen Beratungsmöglichkeiten genutzt.³⁾

Die Sondererhebung ergab weiter, dass zwischen einem Fünftel und einem Drittel derjenigen, die die jeweils existierenden Beratungsangebote in Anspruch nahmen, mit diesen nicht zufrieden sind. „Sie kritisieren insbesondere, dass Informationen im Internet die eigene Beeinträchtigung nicht ein-

beziehen und dass Beraterinnen die individuelle Situation der Studierenden zu wenig berücksichtigen“, so die DSW-Studie.

Warum Mentoring?

Genau hier helfen Mentoring-Programme wie „Lebensweg inklusive“: Sie bieten über eine längere Dauer einen offenen und maßgeschneiderten Erfahrungsaustausch in geschütztem Raum, der die Entwicklung akademischer, beruflicher und persönlicher Kompetenzen fördert und Perspektiven wechselseitig erweitert. Das beweist das vom Hildegardis-Verein zwischen 2008 und 2013 durchgeführte bundesweit erste Mentoring-Projekt für Studentinnen mit Behinderung. Das von der Conterganstiftung finanzierte Pilotvorhaben zeigte, dass die jungen Akademikerinnen, von denen fast alle mit einer körperli-

chen oder Sinnesbeeinträchtigung leben, sehr von der jeweils einjährigen Unterstützung ihrer berufserfahrenen Mentoren und Mentorinnen profitierten. Die Evaluationsergebnisse dieses von einer qualitativen Langzeitstudie begleiteten Mentoring-Projekts⁴⁾ bestimmten die Konzeption von „Lebensweg inklusive“:

Da die Studierenden den Austausch mit Gleichaltrigen als (fast) genauso wichtig empfanden wie den Austausch mit ihren zumeist doch wesentlich älteren Mentorinnen und Mentoren, ist der ursprüngliche Ansatz des One-to-One-Mentoring im neuen Programm in ein Peer-Mentoring im Tandem, kombiniert mit der Betreuung durch Mentoren und Mentorinnen, weiterentwickelt worden.

Da sich die Mitwirkung von drei nicht behinderten Studentinnen in der dritten Projektrunde für alle Teilnehmenden als äußerst wertvoll

erwies, ist die Zielgruppe von „Lebensweg inklusive“ nun paritätisch aus behinderten und nicht behinderten Studentinnen zusammengesetzt.

Inklusionsmentoring noch nicht existent

Ursprünglich in erster Linie in der Wirtschaft zur Karriereförderung besonders von Frauen in MINT-Berufen eingesetzt, haben entsprechende Mentoring-Programme heute auch an den Hochschulen Konjunktur. An fast jeder Hochschule werden sie in den unterschiedlichen Formen angeboten – sowohl in ihrer ursprünglichen Funktion als Instrument der Frauenförderung in den naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen als auch zur beruflichen Qualifizierung, Studierendenbetreuung oder zum Zweck von Gender-Mainstreaming und Diversity-Förderung.⁵⁾

Fachhochschulen prädestiniert

Doch trotz der Beliebtheit dieses Ansatzes ist zurzeit noch keines der in Deutschland durchgeführten Mentoring-Programme inklusiv ausgerichtet. Dabei bietet sich ein Modell wie das von „Lebensweg inklusive“ gerade für die Fachhochschulen an. Sie sind stark in der Lehre, anwendungsorientiert und haben den Anspruch, dicht an der Berufswelt zu sein. Das ist genau das, was auch durch die Beziehung zwischen Mentees und Mentorin oder Mentor erreicht werden soll: Sie erhalten Einblick in das konkrete Arbeitsleben und lernen Vorbilder kennen, die den Schritt von der Hochschule in den Beruf erfolgreich gemeistert haben. Und es gibt eine weitere Parallele: „Lebensweg inklusive“ passt gut in das Bildungsverständnis und das Leitbild vieler Fachhochschulen, denn sie wollen den Studierenden mehr als Fachkenntnisse vermitteln. Ihr Auftrag ist es, Personen mit unterschiedlichen Bildungsbiografien nicht nur zu einem praxisori-

entierten Abschluss zu bringen, sondern ihr kreatives Potenzial zu fördern und Persönlichkeiten aus ihnen zu machen. Und das gelingt am besten durch die Beratungsbeziehung zwischen den Tandems und ihren Co-Mentorinnen und Co-Mentoren sowie den Austausch der Studierenden untereinander. Denn immer steht der persönliche, zwischenmenschliche Austausch im Vordergrund. „Es geht hier nicht um eine ‚Leistungsschau‘. In dem Projekt möchte ich nicht an meinen beruflichen Leistungen gemessen werden, sondern an meiner Persönlichkeit und meinem Engagement in der Beratung“, so eine der Co-Mentorinnen.

Was haben die nicht behinderten Studierenden davon?

Nun könnte man vermuten, dass es in einem inklusiv angelegten Projekt wie „Lebensweg inklusive“ insbesondere die behinderten Studierenden sind, die von der engen Beziehung zu einer nicht behinderten Kommilitonin profitieren. Das ist jedoch nicht der Fall. Auch Tandempartnerinnen, die ohne gesundheitliche Beeinträchtigung leben, nehmen viel aus der Arbeit im Team mit. „Mit einer Beeinträchtigung studieren, heißt mutig sein und für seine Ziele einzustehen“, sagt Marilena Theisen. Der Austausch mit Manuela ist für sie daher auch „eine wichtige Erweiterung meiner Perspektive, nicht nur was das Studium angeht“. Sie lernt, wie man mit Barrieren umgehen kann.

Eine wissenschaftliche Untersuchung von Isabel Novo-Corti et al. an der Universität A Coruña belegt, dass es zurzeit noch immer geleiteter Programme bedarf, um die Integration behinderter Studentinnen zu fördern.⁶⁾ Die überwiegende Anzahl der Studierenden, so ergab die Befragung, sahen Integrations-

maßnahmen offenbar noch als Aufgabe von institutionellen Einrichtungen, z. B. von den Hochschulen selbst. Mentoring-Programme sollten hier das Mittel der Wahl sein. Manuela Dauner stimmt dem zu: „Tandemprojekte sind gut geeignet, um Studierende ohne Behinderung offener zu machen für die Wahrnehmung und die Belange ihrer behinderter Kommilitonen – und umgekehrt. Das ist für mich Inklusion.“

- 1) Das Projekt wird unter dem Titel „Führungskompetenz, Leistungseinschätzung und Erfolgsstrategien vor dem Hintergrund der Erfahrungen von Differenz. Ein Inklusionspartnerschaftsprojekt für Studentinnen und Akademikerinnen mit und ohne Behinderung“ vom BMBF gefördert.
- 2) Ahmann, Martina: Studienförderbedarf von Studentinnen mit Behinderung. Bonn: Hildegardis-Verein, 2007. Die Studie kann unter <http://www.hildegardis-verein.de/machbarkeitsstudie.html> abgerufen werden.
- 3) Beeinträchtigt studieren. Sondererhebung zur Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischer Krankheit. Deutsches Studentenwerk. Berlin, o. V., 2012.
- 4) Bereswill, Mechthild; Pax, Rafaela; Zühlke, Johanna: Mentoring als Möglichkeitsraum: Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Mentoringprogramms für Studentinnen mit Behinderung. Kassel: Kassel University Press, 2014.
- 5) Harung, Anna Bozena: Studie zum Einsatz von Mentoring-Programmen als Instrument struktureller Förderung für Studierende an deutschen Universitäten. Arbeitspapier 2452, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: 2012, S. 3.
- 6) Novocorti, Isabel; Muñoz-Cantero, Jesús-Miguel; Calvo-Porrá, Cristina: Analysis of attitudes towards disability among university students: a focus on the theory of reasoned action. In: Relieve, v. 17, Nr. 2 (2011), Art. 5.

Strategien zur Inklusion – ein fachübergreifendes Konzept



Brigitte Caster

Prof. Brigitte Caster
Fakultät für Architektur
Institut für Ökonomie und
Organisation des Planens
und Bauens
Lehrgebiet:
Organisation des Bauens
Wissenschaftliche Leitung
der Weiterbildung „Strate-
gien zur Inklusion“
brigitte.caster@fh-koeln.de



Ulrich Mergner

Prof. Dr. Ulrich Mergner
Fakultät für Angewandte
Sozialwissenschaften
Institut für die Wissen-
schaft der Sozialen Arbeit
(IRIS)
Lehrgebiete: Soziologie der
Familie und der Lebensalter
und Soziologie der Arbeits-
welt



Ilona Matheis

Ilona Matheis M. A.
Zentrum für akademische
Qualifikationen und wis-
senschaftliche Weiterbil-
dung (ZaQwW)
Stellvertretende Geschäfts-
führerin

Spätestens seit der Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 ist „Inklusion“ zum Mantra geworden, das, obwohl in aller Munde, vielfach darüber hinwegtäuscht, dass sich die dahinterstehenden Problemverständnisse nicht wirklich geändert haben: Konkret geht es doch meist um die Herstellung von Barrierefreiheit in der realen und – bestenfalls – in der virtuellen Welt und da scheinen sich rein bauliche oder technische Lösungen ganz selbstverständlich anzubieten. Oder aber es geht um die „inklusive Schule“, weswegen – ebenfalls nahe-
liegend – die fachlichen Fähigkeiten von Pädagoginnen und Pädagogen gefragt sind.

Wir behaupten aber: Inklusion ist anders, erfordert ein breiteres Problemverständnis und komplexere Lösungsansätze, d. h. ist schon per se interdisziplinär strukturiert und benötigt deshalb ständigen Perspektivenwechsel in einem disziplinübergreifenden, einem interdisziplinären Konzept.

Inklusion ist Teilhabe

Inklusion bedeutet unserer Auffassung nach nicht – wie der Begriff vermuten ließe –, andere in bestehende Systeme einzuschließen, sondern vielmehr, niemanden von der Möglichkeit der Teilhabe in allen lebensweltlichen Bereichen auszuschließen. Dabei geht es nicht nur um behinderte Menschen, sondern auch um andere tendenziell exkludierte Gruppen – wie Ältere, Menschen mit Migrationshintergründen, funktionale Analphabeten, Arme, aber auch Schwule und Lesben oder Menschen mit von der „Normalität“ abwei-

chenden Lebenskonzepten. Und wir haben es zunehmend mit Exklusion auf individueller Ebene zu tun, wenn man das Phänomen der Intersektionalität, also der „Mehrfachbehinderung und -ausschließung“ in Rechnung stellt.

Es geht also um menschliche Vielfalt, um Diversität, der mit theoretischer und methodischer Vielfalt und mit interdisziplinärer Kooperation statt mit fachlich einseitiger Problemanalyse und -benennung begegnet werden muss. Es geht um die Schaffung von Teilhabemöglichkeiten, und das setzt auch die Einsicht voraus, dass Inklusion kein Handeln „von Experten für Betroffene“ sein darf, sondern dass die Vorstellungen der Betroffenen bereits im Prozess der Entwicklung inklusiver Maßnahmen eingebracht werden können müssen, dass also für die Gestaltung von Teilhabe wirkliche und rechtzeitige Partizipation der Betroffenen notwendig ist.

Inklusionsfragen sind Interessenfragen

Interdisziplinarität und Gewährleistung von Teilhabe sind in Strategieentwicklung und Erarbeitung konkreter Lösungen unverzichtbar, um außerhalb des Naheliegenden (wie z. B. Pflegeroboter, behindertengerechtes Wohnen) nach Möglichkeiten von professioneller oder sozialer Unterstützung der Betroffenen zu fragen. Oder auch um zu vermeiden, dass pädagogische Konzepte mit dem Ziel der Akzeptanz der Betroffenen durch die Umwelt und der Eröffnung von Wegen der „Hilfe zur Selbsthilfe“ dazu führen, dass technische Lösungen als „inhuman“ etikettiert werden. Nur

Inklusion bedeutet, niemanden von der Möglichkeit der Teilhabe in allen lebensweltlichen Bereichen auszuschließen. Menschlicher Vielfalt muss mit theoretischer und methodischer Vielfalt und mit interdisziplinärer Kooperation begegnet werden. Zudem sind im Prozess der Entwicklung inklusiver Maßnahmen wirkliche und rechtzeitige Partizipation der Betroffenen und eine differenzierte Beachtung und Abwägung unterschiedlicher Interessen notwendig.

in der Zusammenschau und im Zusammenwirken der verschiedenen Ansätze können wirklich optimale Lösungen gefunden werden. Die Herausforderung besteht darin, fachliche Scheuklappen abzulegen, verengte Problemsichten zu überwinden und – darüber hinaus – zu erkennen, dass Inklusionsfragen immer auch Interessenfragen sind. Dabei müssen nicht nur die Interessen unterschiedlicher exkludierter Individuen und Gruppen vereinbart werden (z. B. die widersprüchlichen Anforderungen im Straßenraum von Sehbehinderten und Menschen, die Rollatoren benutzen), sondern es müssen auch ökonomische, denkmal- oder naturschützerische Aspekte und sonstige Interessen von „allgemeinerer Bedeutung“ Berücksichtigung finden.

Ein Weg: Wissenschaftliche Weiterbildung

All dies erfordert, was wir programmatisch verwirklicht haben: Interdisziplinäre Kooperation und transdisziplinäre Orientierung in Problemanalyse und Maßnahmenentwicklung. Mit „Strategien zur Inklusion“ bezeichnen wir ein einjähriges wissenschaftliches, berufsbegleitendes Weiterbildungsformat, das von vier Fakultäten der Fachhochschule Köln entwickelt und im Jahr 2012 erstmals durch das Zentrum für akademische Qualifikationen und wissenschaftliche Weiterbildung (ZaQwW) der Hochschule angeboten wurde.

Zielgruppe sind Führungskräfte, Referentinnen und Referenten sowie Mitglieder von Stabsstellen von Einrichtungen sowohl der öffentlichen Hand als auch der Privatwirtschaft und des dritten Sektors.

Das Programm umfasst vier Modulreihen aus den Bereichen

Angewandte Sozialwissenschaften, Kulturwissenschaften (hier: Design), Architektur, Bauingenieurwesen (hier: Verkehrsplanung).

Jede Disziplin bestreitet insgesamt drei Modultage, eingeteilt in Theorie, Studio (= experimentell-praktische Übung und Felderkundung) und einem die Studio-Erfahrungen aufgreifenden zweiten Theorieteil. Flankiert werden die Lehrveranstaltungen durch zwei Werkstatttage, an denen jeweils alle vier Disziplinen beteiligt sind. Diese Tage dienen dem Erfahrungsaustausch über das Gelernte und Erlebte, der kritisch reflektierenden Analyse von Phänomenen und der Erkundung von Veränderungspotenzialen. In der zweiten Jahreshälfte der Weiterbildung bearbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein selbst gewähltes Projekt aus dem eigenen Arbeitszusammenhang, das wissenschaftlich begleitet zur Abschlussarbeit weitergeführt wird. Alle erhalten nach erfolgreicher Absolvierung ein Hochschulzertifikat als „Prozessplanerin bzw. Prozessplaner Inklusion“.

Die Entwicklung einer inklusiven Haltung

Die theoretischen und praktischen Werkzeuge zum Erkenntnisgewinn aus vier Disziplinen führen zu einem – zunächst individuellen – Bewusstseinswandel und Perspektivwechsel. Dadurch entstehen ein theoretisch fundiertes, auf Ganzheitlichkeit angelegtes Verständnis von Planungs- und Entscheidungsprozessen sowie Ansätze zu Strategien, um strukturelle Anpassungen im

eigenen beruflichen und auch privaten Aufgabenfeld zu initiieren und die Entwicklung zu einer „Inklusiven Gesellschaft“ zu unterstützen.

Die allmähliche Entwicklung einer ‚inkluisiven‘ Haltung kann eine innovative Kraft begründen, die die unterschiedlichen Handlungsfelder der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchdringt und dazu beiträgt, gesellschaftlich nachhaltig wirkende Handlungskonzepte zu entwickeln und umzusetzen.

Inklusion hat den Anspruch der Schaffung einer der Unterschiedlichkeit der Menschen gerecht werdenden und damit ihre Würde wahrenden Lebenswelt. Aber nicht nur. Inklusion hat daneben auch ganz konkreten Nutzen. Sie erspart – in präventiver und kurativer Sicht – nicht nur unnötige Ausgaben durch Fehlinvestitionen aufgrund nicht oder zu spät initiiertes Partizipation, sondern kann auch, in betriebswirtschaftlicher wie nationalökonomischer Perspektive, zum Standortfaktor werden; sie hilft durch Einbeziehung bisher auf dem Arbeitsmarkt kaum „Nachgefragter“ (oder sogar Exkludierter), dem allseits beschworenen Fachkräftemangel zu begegnen. Sie hält die Gesellschaft zusammen, bewirkt die Steigerung von Systemlegitimität und kann sogar der Politikverdrossenheit entgegenwirken.

Inklusion nützt der Gesellschaft

Insbesondere kann kein vernünftiger Zweifel daran bestehen, dass es sich nicht nur wirtschaftlich lohnt, den Inklusionsprozess zu befördern, sondern dass die ökonomische Vernunft es nachgerade verlangt.

4 Disziplinen

Angewandte Sozialwissenschaften	Architektur	Design	Bauingenieurwesen
---------------------------------	-------------	--------	-------------------

mit 3 Modulen an jeweils 3 Tagen

Exklusion und Inklusion als gesellschaftliche Prozesse	Städtebauliche, architektonische u. planerische Dimensionen von Inklusion	Design – Lehre vom Erkennen von Problemen	Inklusion und Exklusion im Verkehrsraum und -system erleben
Exklusion konkret analysieren und Inklusion voranbringen	Exklusion/ Inklusion an Beispielen der gebauten Umwelt	Gestaltung von Dienstleistung	Inklusive Planung/ Gestaltung des Verkehrsraums und -systems
Inklusion als Veränderungsprozess	Wohnmodelle	Gestaltung von Prozessen	Inklusive Gestaltung von Planungs- und Beteiligungsprozessen

+ 2 Werkstatttage

Programm: · Statements der Vertreter der Fachrichtungen	Programm: · Veränderungsstrategien – entdecken und anwenden · Präsentation im Plenum Diskussion
Gruppenarbeit I: · Spezifische Strukturen und Verhalten der Professionen Diskussion	· Techniken: · SWOT-Analyse · Walt-Disney-Methode · Raum der Ressourcen
Gruppenarbeit II: · Unsere Stadt wird inklusiv Diskussion	· In der Rolle ankommen: „Ich bin Inklusionsexperte“ Diskussion

Laut amtlicher Statistik waren zum Jahresende 2011 7,3 Mio. Menschen in Deutschland schwerbehindert, etwa 7,5 Mio. Deutsche Menschen mit funktionalem Analphabetismus, im Jahr 2011 etwa 20 Prozent der deutschen Bevölkerung Menschen mit Migrationshintergrund, im Jahr 2009 20 Prozent der Bevölkerung in Deutschland 65 Jahre alt oder älter; für das Jahr 2060 wird angenommen, dass dann mehr als 30 Prozent der Bevölkerung 65 Jahre durchlebt haben werden.

Der bereits bestehende Markt für Dienstleistungen, Produkte und bauliche Anpassungen ist ebenso wenig erschöpft wie das Potenzial, das vermeintliche Behinderungen bergen. Aktivitäten Einzelner, wie z. B. die Beschäftigung von Menschen mit Autismus in der IT-Branche oder die Ausbildung von blinden Frauen zu Fachkräften bei der Früherkennung von Brustkrebs (discovering hands) sind Anzeichen einer Entwicklung, die soziale Anforderungen mit wirtschaftlicher Vernunft zusammenbringt. Auch die für die Weiterentwicklung dieser und ähnlicher Ansätze erforderliche Kreativität wird durch die „Strategien zur Inklusion“ aktiv angeregt.

Vielfalt auch in der Didaktik

Die Gestaltung inspirierender Lernarrangements, die den Teilnehmenden eine aktive Mitgestaltung ermöglicht, Prüfungsformate, die eigene berufliche Fragestellungen aufgreifen, und die professionelle Lernbegleitung durch erfahrene Dozentinnen und Dozenten aus Wissenschaft und Praxis (siehe Kasten) zielen auf einen selbstorganisierten und selbstverantwortlichen Lernprozess ab, der den vielfältigen Wissens- und Bildungsbedürfnissen Erwachsener entspricht. Der durch die beteiligten Disziplinen bedingte und provozierte Perspektivwechsel, der Einsatz verschie-

denster wissenschaftlicher Methoden und Werkzeuge, die praktische Erfahrung in der Rolle einer von den Teilnehmenden angenommenen Behinderung u. a. führen über Irritation und Infragestellen von Deutungs- und Handlungsmustern hin zu einer angemesseneren, weil offeneren Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und Chancen der Inklusion.

Das unserem Ansatz zugrunde liegende didaktische Design hat als wesentliche Elemente

Bezug auf die alltäglichen, inklusionsbezogenen Fragestellungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Transfermöglichkeit in berufliche Zusammenhänge,
 Perspektivwechsel durch Vorstellung fachlich unterschiedlicher Konzeptionen, Handlungsmethoden und Lösungsvorschläge in den Fachmodulen,
 Angebote für den Umgang mit unterschiedlichen Interessenpositionen in Inklusionsfragen (z. B. Moderation mit dem Ziel der Findung von Interessenkompromissen),
 interdisziplinäre Werkstatttage unter gleichzeitiger Beteiligung aller Disziplinen,
 kompetenzorientierte Lehr- und Lernformate,
 individuelle, wissenschaftliche Begleitung der aus dem eigenen Arbeitsumfeld der Teilnehmenden hergeleiteten Projektarbeiten,
 Begleitung in den Phasen des Selbststudiums durch virtuelle Lehr- und Lernumgebungen,
 Arbeit in kleiner Gruppe (max. 20–25 Personen),
 Förderung der Bildung von Netzwerken, die die Weiterbildung überdauernd, nicht zuletzt der Weiterentwicklung von Berufsbildern dienen.

Die nächste Herausforderung wird sein, das Fortbildungsangebot selbst mit allen erforderlichen Maßnahmen, Einrichtungen, Gerätschaften und sonsti-

gem unterstützenden Equipment auszustatten, also auch die Weiterbildung selbst didaktisch noch inklusiver zu gestalten. Auch die anbietende Gruppe der Lehrenden ist Teil des nie abzuschließenden Prozesses, in dem Inklusion kleinschrittig in allen Wirkungsfeldern vorangebracht wird.

Das Dozententeam besteht neben den Autorinnen und Autoren aus:

Prof. Dr. Andrea Platte
 Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
 Institut für Kindheit, Jugend, Familie und Erwachsene (KJFE)
 Lehrgebiete: Bildungsdidaktik, Didaktik der Elementarpädagogik, Inklusive Didaktik, Erziehungswissenschaften, Kulturelle Bildung & Musikpädagogik

Prof. Dr. Julia Zinsmeister
 Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
 Institut für Soziales Recht (ISR)
 Lehrgebiete: Zivil- und Sozialrecht, insbesondere Sozialverwaltungsrecht, Rehabilitations-, Teilhabe- und Pflegerecht, Antidiskriminierungsrecht, Rechtsschutz bei Gewalt, Berufsrecht der Sozialen Arbeit

Prof. Wolfgang Laubersheimer
 Fakultät für Kulturwissenschaften
 Köln International School of Design (KISD)
 Lehrgebiet: Produktionstechnologie

Prof. Karl Heinz Schäfer
 Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik
 Institut für Baustoffe, Geotechnik, Verkehr und Wasser (IBGVW)
 Lehrgebiete: Verkehrsplanung, Verkehrstechnik, Straßenentwurf

Prof. Dr. Norbert Schöndeling
 Fakultät für Architektur
 Institut für Baugeschichte und Denkmalpflege (IBD)
 Lehrgebiet: Denkmalpflege

Prof. em. Gerd Hamacher
 Fakultät für Architektur
 Institut für Städtebau
 Lehrgebiet: Sozio-ökonomische Grundlagen der Planung

Frank Opper, Dipl.-Ing.
 Architekt
 Sachverständiger für barrierefreies Bauen

Weitere Informationen unter:
www.fh-koeln.de/wisswb



Berlin

BAföG-Millionen dürfen nicht zweckentfremdet werden

Berliner Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten begrüßt Schritt des Bundes, BAföG-Zahlungen zu übernehmen

Die Präsidenten und Rektoren der Berliner Universitäten und Hochschulen begrüßen den Schritt des Bundes, die BAföG-Zahlungen ab 1. Januar nächsten Jahres vollständig zu übernehmen. Der Bund entlastet damit die Bundesländer um insgesamt 1,17 Milliarden Euro pro Jahr. Berlin profitiert aufgrund seiner vielen Studierenden überproportional. Dem Land stünden laut Medienberichten ab 2015 zirka 79 Millionen Euro zur Verfügung, die dann nicht mehr in die BAföG-Förderung fließen.

„Diese BAföG-Millionen müssen ohne Abzug an genau die Bildungseinrichtungen durchgereicht werden, denen die BAföG-Entlastung zusteht. Die frei werdenden Finanzen dürfen nicht zweckentfremdet werden und in andere Berliner Vorhaben fließen. Das können wir uns für den Hochschulstandort nicht leisten. Das wäre unverantwortlich“, fasst Prof. Dr. Christian Thomsen, Vorsitzender der Berliner Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten (LKR) und Präsident der TU Berlin, zusammen.

„Wir stärken Wissenschaftssenatorin Sandra Scheeres den Rücken, sich dafür einzusetzen, dass die freiwerdenden Mittel für den Hochschulbereich verwendet werden, wie es der Bund erwartet“, so Thomsen weiter.

Außerdem appelliert die LKR an den Bund, eine angemessene Steigerung der BAföG-Sätze zu beschließen. Das BAföG müsse sich an der Lebenswirklichkeit der Empfängerinnen und Empfänger orientieren.

HU Berlin, Pressestelle

Ergebnisse der *h/b*-Onlineumfrage zu Aspekten des Hochschulzukunftsgesetzes NRW



Leo Hellemacher

Dr. rer. pol.
Leo Hellemacher
Lehrbeauftragter an verschiedenen Hochschulen
wissenschaftliche Beratung, Konzeption und Auswertung empirischer Studien
leo.hellemacher@arcor.de



Thomas Stelzer-Rothe

Prof. Dr. rer. pol.
Thomas Stelzer-Rothe
Präsident des *h/b*NRW
Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Personalmanagement
FH Südwestfalen Hochschule für Technik und Wirtschaft – Standort Hagen
Mentor in der Hochschuldidaktischen Weiterbildung des Landes NRW (HDW NRW)
tsr@stelzer-rothe.de

Kaum ein anderes Gesetz hat in den letzten Jahren in Nordrhein-Westfalen (NRW) für solches Aufsehen gesorgt wie der Entwurf des neuen Hochschulgesetzes, des sogenannten Hochschulzukunftsgesetzes. Der zuvor vom damaligen Wissenschaftsminister Andreas Pinkwart mit Unterstützung des von Bertelsmann mitfinanzierten CHE (Centrum für Hochschulentwicklung) eingeleitete Wandel der Nordrhein-Westfälischen Hochschulen zu Wirtschaftsunternehmen hatte zu weitreichenden Befugnissen für den verfassungsrechtlich hoch strittigen neuen Hochschulrat geführt.

Nach den teilweise heftigen Auseinandersetzungen zwischen Hochschulräten, Rektoren, Hochschulrektorenkonferenz HRK und dem Ministerium bzw. der Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung um die Änderung des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes stehen sich die Beteiligten und auch die Fraktionen im Landtag NRW weitgehend konträr gegenüber.¹⁾ Mit der Umfrage des *h/b* im Bundesland Nordrhein-Westfalen sollte untersucht werden, wie die betroffenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer einzelne geplante Änderungen im neuen Hochschulzukunftsgesetz einschätzen.

Methodisches Vorgehen und Aussagefähigkeit

Dazu führte der *h/b*NRW von März bis April 2014 kurzfristig eine schriftliche anonyme Onlinebefragung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an öffentlichen Fachhochschulen in NRW durch. Die Information der Zielgruppe über den Anlass der Unter-

suchung und den Link zur Umfrage erfolgte per Mail. Insgesamt haben sich 253 Professorinnen und Professoren beteiligt.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer lag im Erhebungszeitraum bei 52 Jahren ($s = 7,6$ Jahre),²⁾ die Altersspanne zwischen 33 und 73 Jahren. Der Frauenanteil betrug 22 Prozent, der Männeranteil 78 Prozent. Insgesamt wurden 59 Prozent der Professorinnen und Professoren nach C besoldet und 41 Prozent nach W.

Da sich die Parameter „Geschlecht“ und „Fachbereichsstruktur“ der Grundgesamtheit nach der Statistik 2013³⁾ weitgehend in der Umfragestruktur wiederfinden, wird – trotz bestehender Über- und Unterrepräsentierungen⁴⁾ – von einer guten Aussagefähigkeit der Befunde ausgegangen, nicht jedoch von einer durchgehenden Repräsentativität. Die Ergebnisse⁵⁾ sind primär als aktuelles Stimmungsbild unter den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in NRW zu sehen und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Der Senat muss in seiner Stellung gestärkt werden

Nachdem durch das Pinkwart'sche Hochschulfreiheitsgesetz die Bedeutung des Senats in der Hochschule weitgehend in den Hintergrund geraten ist,⁷⁾ soll dieser Fehler durch das neue Hochschulzukunftsgesetz NRW wieder behoben werden.⁸⁾ Die Stärkungsmaßnahme für den Senat ist offen-

Der Hochschullehrerbund Nordrhein-Westfalen **hib**NRW führte im März und April 2014 eine Onlinebefragung der Professorinnen und Professoren in NRW durch. Lesen Sie in diesem Beitrag, wie sich die Befragten zur Stellung des Senats, zur Drittmittelfinanzierung sowie zur Rolle des Präsidenten und des Hochschulrates geäußert haben.

sichtlich dringend erforderlich und wird von 82 Prozent der Befragten voll bzw. überwiegend unterstützt. 84 Prozent stimmten auch der These zu, der Senat solle in Zukunft den Hochschulentwicklungsplan verabschieden. Dabei lag die Zustimmung in der C-Besoldung mit 88 Prozent signifikant höher als in der W-Besoldung mit nur 78 Prozent.⁹⁾ Auch nach Altersgruppen wird dieser Befund bestätigt.¹⁰⁾

Bei der Frage, wie der Senat zukünftig an der Wahl des Präsidenten beteiligt werden soll, gehen die Meinungen unter den befragten Professorinnen und Professoren hingegen auseinander. Während 48 Prozent für eine alleinige Wahl des Präsidenten durch den Senat votieren, plädiert ein nahezu gleich großer Anteil von 49 Prozent für eine gemeinsame Wahl durch Senat und Hochschulrat. Deutlicher werden die Unterschiede bei der Differenzierung nach „Besoldung“ und „Dienstjahren“.

In der C-Besoldung sprachen sich 55 Prozent für die alleinige Wahl des Präsidenten aus, während 60 Prozent der Befragten in der W-Besoldung die gemeinsame Wahl mit dem Hochschulrat bevorzugen.¹¹⁾ Dieser Befund korrespondiert mit den entsprechenden Dienstjahresgruppen.¹²⁾

Auch in der Frage der viertelparitätischen Entscheidungen im Senat bei Entscheidungen außerhalb der akademischen Angelegenheiten zeigt sich ein gemischtes Bild. Etwa ein Drittel der Befragten ist für die Viertelparität, 39 Prozent sind dagegen und 27 Prozent äußerten sich indifferent. Während die Professorinnen mit einem Anteil von 47 Prozent der betreffenden These zustimmen, lehnt mit 41 Prozent der größte Anteil der Professoren diese ab. Mit 28 Prozent ist der indifferente Anteil bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen (22 Prozent).

2. Eine maßgebliche Finanzierung über Drittmittel wird abgelehnt

Bei einer gleichbleibenden und real damit sinkenden Grundfinanzierung wächst der faktische Druck auf die Hochschulen, sich zunehmend über Drittmittel zu finanzieren. Sobald sie aber zur Sicherung der Finanzierung Drittmittelforschung betreiben und Kooperationen mit Unternehmen¹³⁾ eingehen müssen (und diese Situation ist angesichts der knappen Kassen und hohen Schulden des Landes bereits erkennbar), stellt sich die Frage nach der damit verbundenen Abhängigkeit. Getreu dem Motto „Wes Brot ich ess, des Lied ich sing“¹⁴⁾ werden die Hochschulen ihre Unabhängigkeit auf Dauer nur schwer halten können. Dass diese Gefahr nicht nur theoretisch besteht, sondern in den Hochschulen durchaus gesehen wird,¹⁵⁾ belegt die hohe Ablehnung von 84 Prozent der These in der Umfrage, dass die Hochschulen sich maßgeblich über Drittmittel finanzieren sollen. In der Altersgruppe bis 49 liegt die Ablehnung bei 86 Prozent und in der Altersgruppe 60 plus sogar bei 88 Prozent.¹⁶⁾

Wenn aber die Finanzierung der Hochschulen durch Drittmittel mangels einer soliden Grundfinanzierung nicht abzuwenden ist, dann sollten die Hochschulen nach Ansicht von 65 Prozent der Befragten ihre Drittmittelgeber zumindest in angemessener Weise transparent machen, also so, wie es im Entwurf des neuen Hochschulgesetzes vorgesehen ist.¹⁷⁾

3. Die Hochschulen brauchen (k)einen starken Präsidenten in der Rolle des CEO

Mit dem Hochschulfreiheitsgesetz wurde im Jahre 2007 der Grundstein für

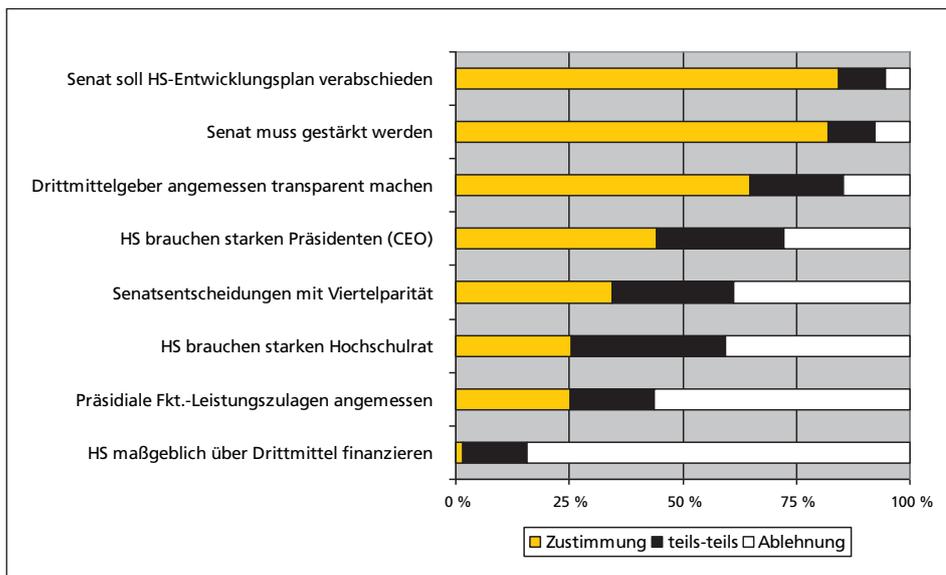


Abbildung 1: Wesentliche Ergebnisse im Überblick

die unternehmerische Hochschule in NRW gelegt. Nach den Vorstellungen des zurzeit noch gültigen Gesetzes haben die Hochschulen weitgehende Entscheidungsspielräume. So kann eine Hochschule nach den Vorstellungen des damaligen Ministers Pinkwart in ihrer Grundordnung entscheiden, „dass der Präsident die Richtlinienkompetenz wahrnimmt, dass die Hochschulleitung nicht als Kollegialorgan, sondern nach dem Ressortprinzip tätig wird oder dass gegen die Stimme des Präsidenten nichts entschieden werden kann“.¹⁸⁾

Ob die Hochschulen in NRW solche starken Präsidenten benötigen, die ihre Hochschulen quasi als Chief Executive Officer (CEO) managen, ist zumindest unter den befragten Professorinnen und Professoren umstritten. Während der größere Anteil die Notwendigkeit voll bzw. überwiegend bejaht (44 Prozent), lehnen 28 Prozent der Befragten dies deutlich ab. Ein ebenso großer Teil von 28 Prozent äußerte sich indifferent. Die höchste Zustimmung zeigte sich in der Gruppe bis zehn Dienstjahre (52 Prozent),¹⁹⁾ die höchste Ablehnung mit 41 Prozent in der Dienstjahresgruppe „21 plus“.

Dieser Befund macht deutlich, dass sich an den (Fach-)Hochschulen in NRW mit dem Generationswechsel auch die Einstellung zu den Machtverhältnissen verändert hat. Wurde früher das Leitbild noch vom Kollegialprinzip mit einem Rektor als Primus inter Pares geprägt,²⁰⁾ wird bei den dienstjüngeren Professorinnen und Professoren die unternehmerische Hochschule mit einem starken Präsidenten (und folglich schwächeren Professoren) zunehmend salonfähig. Die Ergebnisse sind zwar statistisch nicht signifikant, lassen aber eine deutliche Tendenz erkennen.

Trotz dieser Entwicklung wird die Angemessenheit der den Präsidentinnen und Präsidenten der (Fach-)Hochschulen in NRW zwischen 2006 und 2012 gezahlten Funktions-Leistungsbezüge (zehnfache Steigerung) von der Mehrheit der Befragten abgelehnt (56 Prozent), u. a. auch von denen, die einen starken Präsidenten in der Hoch-

schulleitung sehen möchten. Etwa ein Viertel hält sie für angemessen und 18 Prozent sind teilweise dieser Auffassung.

4. Die Hochschulen brauchen (k)einen starken Hochschulrat

Nach § 21 Hochschulgesetz NRW wählt und entlastet der Hochschulrat das Präsidium und entscheidet über die strategische Ausrichtung der Hochschule. Darüber hinaus obliegt ihm die Zustimmung zum Hochschulentwicklungsplan sowie zu den Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Nach Auffassung des für die Einführung des sogenannten Hochschulfreiheitsgesetzes verantwortlichen Ministers Pinkwart sollte der Rat – insbesondere über die entsprechende Auswahl der externen Mitglieder – Impulse aus Wirtschaft und Gesellschaft aufnehmen und das erforderliche Beratungswissen für die Entscheidungen der Hochschulleitungen einbringen.²¹⁾ Ob die im Gesetz eher stark angelegten Hochschulräte tatsächlich diese Machtfülle benötigen, wurde schon damals durchaus kritisch gesehen. So schrieb der Gründungsrektor der Universität Duisburg-Essen in derselben Veröffentlichung: „Bei den Führungssystemen wird man aufpassen müssen, dass die neu geschaffenen Hochschulräte nicht übersteuern und so zu einer neuen Fremdsteuerung führen.“²²⁾

Auch heute, gut sechs Jahre nach Einführung des betreffenden Gesetzes, ist eine eindeutige Antwort darauf nicht möglich. Nach den Ergebnissen der Onlineumfrage lehnen zwar die meisten Befragten ganz oder überwiegend einen starken Hochschulrat ab (40 Prozent), aber rund ein Viertel ist gegenteiliger Ansicht und etwa ein Drittel äußerte sich indifferent. Die stärkste Ablehnung der These findet man in den Altersgruppen 50 bis 59 und 60 plus mit 47 Prozent bzw. 51 Prozent, die höchste Zustimmung in der Altersgruppe bis 49 mit 40 Prozent.²³⁾ Da die Befragten in der W-Besoldung stärker zustimmen (39 Prozent) und die in der C-Besoldung stärker ablehnen (47 Prozent),²⁴⁾

wird auch bei den Antworten auf diese These der Generationswechsel zur unternehmerischen Hochschule erkennbar.²⁵⁾

5. Die Zufriedenheit mit der Berufswahl hat sich stabilisiert

Obwohl die hochschulpolitischen Entwicklungen der letzten Jahre nicht immer auf ungeteilte Zustimmung gestoßen sind, hat sich die Zufriedenheit mit der Berufswahl unter den befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern seit 2012 stabilisiert. In der W-Besoldung ist sie sogar um einige Prozentpunkte gestiegen. Trotz der im Vergleich zu anderen Berufsgruppen durchaus beachtlichen Wertewürde aber rund ein Viertel der Befragten die Hochschule wechseln, wenn sie dazu die Chance hätten. 35 Prozent würden bleiben und der größte Teil überlegen (40 Prozent). Nach der soziodemografischen Analyse zeigt sich die höchste Bleibeabsicht (über 41 Prozent) und die größte Wechselbereitschaft (über 27 Prozent) in der C-Besoldung, während man in der W-Besoldung schwerpunktmäßig „überlegt“ (über 52 Prozent).²⁶⁾

Demnach scheint eine den Wechsel begünstigende Unzufriedenheit weniger mit der Berufswahl an sich, sondern zu einem großen Teil mit der Situation an der jeweiligen Hochschule zusammenzuhängen, ein Aspekt, der noch in einer der folgenden Befragungen vertieft werden sollte.

Fazit

In der Onlineumfrage des *h1b*NRW haben sich 253 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zu wesentlichen Aspekten des geplanten Hochschulzukunftsgesetzes geäußert. Dabei war man sich einig, dass der Senat in seiner Stellung gestärkt werden muss, zum Beispiel durch die zukünftige Verabschiedung des Hochschulentwicklungsplanes. Ebenso deutlich war die breite

Ablehnung einer maßgeblichen Drittmittelfinanzierung.

Weniger einig waren sich die Befragten bei der Wahl des Präsidenten (alleine oder zusammen mit dem Hochschulrat) sowie bei der Frage der viertelparitätischen Entscheidungen (außerhalb der akademischen Angelegenheiten) im Senat. Auch bei den Aspekten „Stärke“ und „Rolle“ des Präsidenten bzw. des Hochschulrates gab es unterschiedliche Meinungen. Während sich viele, insbesondere dienstjüngere Professorinnen und Professoren durchaus einen starken Präsidenten vorstellen können, war dies beim Hochschulrat nicht der Fall. Insgesamt lassen sich die Unterschiede in der Befragung zu einem großen Teil auf den Generationswechsel der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zurückführen, der offensichtlich auch zu einer veränderten Einstellung bezüglich der Machtstrukturen an Hochschulen geführt hat.

Hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit hat sich die Situation stabilisiert, bei den nach W Besoldeten Teilnehmern der Umfrage sogar verbessert. Gleichwohl würden viele die Hochschule wechseln, wenn sich dafür eine Chance bietet. Den hochinteressanten Zusammenhängen genauer auf den Grund zu gehen, die diese Phänomene begründen, wird Inhalt einer umfassenden Studie sein, die der *h1b*NRW voraussichtlich im Herbst 2014 durchführen wird und die dringend notwendig erscheint, wenn man Hochschulpolitik auf eine rationale Basis stellen will.

Literaturverzeichnis:

- Bortz, Jürgen (2005): Statistik, 6. Aufl., Heidelberg 2005.
- Hartmann, Michael (2012): Wettlauf um Drittmittel – Gefahr für eine unparteiliche Wissenschaft? http://www.academics.de/wissenschaft/wettlauf_um_drittmittel_-_gefahr_fuer_eine_unparteiliche_wissenschaft_52422.html (17.05.2014).
- Hellemacher, Leo; Stelzer-Rothe, Thomas (2012): Ergebnisse der *h1b*-Umfrage 2012 in Nordrhein-Westfalen. In: Die neue Hochschule DNH, Band 50, Heft 5, 2012, S. 146–151; http://h1b.de/uploads/tx_news/DNH_2012_5.pdf (08.05.2014).

Konegen-Grenier, Christiane (2009): Hochschulen und Wirtschaft – Formen der Kooperation und der Finanzierung, hrsg. vom Institut der Deutschen Wirtschaft, IW-Analysen – NR. 48 2009; <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-analysen/beitrag/62515> (13.05.2014).

Konegen-Grenier, Christiane (2013): Das Hochschulzukunftsgesetz NRW, hrsg. vom Institut der Deutschen Wirtschaft, IW policy paper 10/2013; <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-policy-papers/beitrag/christiane-konegen-grenier-das-hochschulzukunftsgesetz-nrw-118735> (13.05.2014).

Lieb, Wolfgang (2011): Das Paradigma der Unternehmerischen Universität und der Wettbewerbssteuerung der Hochschule; <http://www.nachdenkseiten.de/?p=8139> (17.05.2014).

Lieb, Wolfgang (2014): Unternehmerlobby will die Hochschulen steuern – Zum offenen Brief der Vorsitzenden der Hochschulräte an die NRW-Landesregierung; <http://www.nachdenkseiten.de/?p=19873> (17.05.2014).

Offener Brief der Vorsitzenden der Hochschulräte der Universitäten und Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (2014) http://www.unibielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Hochschulrat/dokumente/brief_der_hochschulratsvorsitzenden.pdf (17.05.2014).

Pinkwart, Andreas (2007): Die neue Hochschulfreiheit in NRW. In: Hochschulen auf neuen Wegen, hrsg. vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, 2007, S. 18–26; http://www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/6_organisation/Hochschulrecht/extern/Hochschulen_auf_neuen_Wegen.pdf (12.05.2014).

Regierungsentwurf eines Hochschulzukunftsgesetzes (HZG NRW) (2014); http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/HZG_RegE_mit_Aenderungen.pdf (17.05.2014).

Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen – Vorläufige Ergebnisse; Stand 01.12.2012; <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bildung-ForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht.html> (17.05.2014).

Zechlin, Lothar (2007): Was bringt die neue Freiheit den Hochschulen? In: Hochschulen auf neuen Wegen, hrsg. vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, 2007, S. 28–30; http://www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/6_organisation/Hochschulrecht/extern/Hochschulen_auf_neuen_Wegen.pdf (12.05.2014).

1) Vgl. Konegen-Grenier, Christiane (2013), S. 3 f.; siehe auch: Offener Brief der Vorsitzenden der Hochschulräte der Universitäten und Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (2014) sowie Lieb, Wolfgang (2014).

- 2) Die Standardabweichung (s) gibt die durchschnittliche Streuung intervallskaliert Merkmalswerte um ihren arithmetischen Mittelwert an. Vgl. Bortz, Jürgen (2005), S. 41 f.
- 3) Statistisches Bundesamt (2013), S. 59 und S. 151.
- 4) Überrepräsentiert sind der mathematisch-naturwissenschaftliche Fachbereich (4,3 und 6,1 Prozentpunkte), die übrigen Fachbereiche sind unterrepräsentiert (zwischen 1,2 und 7,4 Prozentpunkten).
- 5) Bei den Ratingskalen mit Antwortkategorien auf Ordinalskalenniveau und bei den klassifizierten Items wurde der aus gruppierten Werten berechnete Median (vgl. Bortz, Jürgen (2005), S. 37) und bei den intervall- bzw. rational-skalierten Variablen das arithmetische Mittel als Lageparameter verwandt. Darüber hinaus kamen – je nach Anforderung, Variablenstruktur und Skalenniveau – parametrische und nicht parametrische Tests zum Einsatz. Die fünfstufigen Skalen wurden für eine übersichtlichere Ergebnisdarstellung auf drei Stufen recodiert. Die Prüfung der Hypothesen erfolgte auf dem Signifikanz-Niveau von 5 Prozent. Die Prozentangaben sind kaufmännisch gerundet.
- 6) HS = Hochschulen.
- 7) Vgl. Hellemacher, Leo und Stelzer-Rothe, Thomas (2012), S. 148.
- 8) Vgl. Regierungsentwurf eines Hochschulzukunftsgesetzes (2014), S. 5.
- 9) Sign. = ,028.
- 10) ab 50 = 88 Prozent, bis 49 = 77,3 Prozent Zustimmung, Sign. = ,033.
- 11) Sign. = ,021.
- 12) In den Dienstjahresgruppen „11–20“ und „21 plus“ wird die alleinige Wahl des Präsidenten präferiert (55 bzw. 58 Prozent), während die Dienstjahresgruppe „bis 10“ die gemeinsame Wahl mit dem Hochschulrat bevorzugt (rd. 61 Prozent), Sign. = ,037.
- 13) Vgl. hierzu die Ausführungen von Konegen-Grenier, Christiane (2009).
- 14) Siehe hierzu auch <http://www.swr.de/blog/1000antworten/antwort/1248/woher-kommt-die-redewendung-wes-brot-ich-ess-des-lied-ich-sing/>.
- 15) Siehe hierzu Hartmann, Michael (2012).
- 16) Sign. = ,042.
- 17) Vgl. Regierungsentwurf eines Hochschulzukunftsgesetzes (2014), S. 138.
- 18) Pinkwart, Andreas (2007), S. 22.
- 19) Den höchsten Zustimmungswert in dieser Gruppe zeigte die Dienstjahresklasse 1–2 Jahre mit rund 69 Prozent.
- 20) Vgl. Lieb, Wolfgang (2011).
- 21) Vgl. Pinkwart, Andreas (2007), S. 23.
- 22) Zechlin, Lothar (2007), S. 30.
- 23) Hochsign. = ,001.
- 24) Hochsign. = ,000.
- 25) Deutliche Zustimmung auch in der Gruppe bis 10 Dienstjahre (38 Prozent), starke Ablehnung hingegen in den Dienstjahresgruppen „11–20“ und „21 plus“ (45–51 Prozent). Ebenso hohe indifferente Anteile in diesen beiden Gruppen (36–39 Prozent), Sign. = ,003.
- 26) Sign. = ,004.

Reorganisation der Hochschulräte



Marcel Schütz

Marcel Schütz, M.A.
Mitarbeiter
Carl von Ossietzky
Universität Oldenburg
Lehrstuhl für Bildungs-
management
Ammerländer Heerstraße
114-118
marcel.schuetz@uni-olden-
burg.de

Seit zwei Jahrzehnten haben die Länder Hochschulräte als Aufsichtsorgane an ihren Hochschulen installiert, die Grundsatz- und Steuerungsaufgaben übernehmen und strategischen Einfluss ausüben. War der Hochschulrat (HSR) in der Gremienorganisation stets umstritten, folgte mit den Jahren seine Etablierung. Hamburg und Nordrhein-Westfalen planen Novellen ihrer Hochschulgesetze. Baden-Württemberg hat sein neues Gesetz bereits im April verabschiedet. Hierbei sind auch Änderungen für die HSR festzustellen. Im Folgenden werden die Neuordnungen einer Kurzanalyse unterzogen. Zunächst sind die (alten) Regelungen in den drei Ländern zu betrachten. Abbildung 1 deutet darauf hin, dass es im Bund nicht „die“ Gestalt des HSR gibt. Von einem Mustertyp kann nicht die Rede sein (vgl. Bogumil et al. 2013, S. 91). Die Befugnisse sind jedoch regelmäßig so gelagert, dass sie im Zusammenspiel der Gremien kompensatorische Wirkung wahren.

Länderspezifische Änderungen im Detail

Baden-Württemberg

Die Novelle des Hochschulgesetzes in Baden-Württemberg sieht zunächst sprachliche Korrekturen vor. Aus „Vorständen“ werden wieder Rektorate, der „Vorstandsvorsitzende“ wird wieder Rektor. Und statt von einem „Aufsichtsrat“ spricht das Gesetz vom Hochschulrat. Nun wird der Senat an Wahl und Abwahl der Hochschulleitung und hauptamtlicher Rektoratsmitglieder beteiligt. Eine Reihe von Ratskompetenzen fallen weg. So wird der HSR nicht

mehr an der Bestätigung nebenamtlicher Rektoratsmitglieder beteiligt. Weiter gehen ihm zwei in die Binnenorganisation hineinreichende Zuständigkeiten verloren: Über Organisationseinheiten hat der HSR nicht mehr mitzureden. Ebenso verliert er das Recht, Funktionsbeschreibungen der Hochschullehrer zu beschließen. Rektoriale Jahresberichte werden nun unter Senatsbeteiligung erörtert. Auch in der Struktur- und Entwicklungsplanung kann der Senat zukünftig auf Mitbestimmung hoffen: Ein Ausschuss mit dem HSR soll Vorschläge erarbeiten, die dem Rektorat vorgelegt werden. Eingebracht wird eine Frauenquotierung von mindestens 40 Prozent. In puncto Mitgliedschaft sollen zukünftig keine Hochschulinternen im HSR wirken. Allerdings besteht ein Passus, der die Konstruktion gemischter Räte über die Grundordnung ermöglicht. Dann jedoch ist die Mehrheit des Rates extern zu stellen. Zudem muss der Vorsitzende extern herkommen. Zur Frage, wer in den HSR berufen werden kann, ist künftig eine gemeinsame Abstimmung zwischen Senat und Ministerium vorgesehen. Der HSR selbst wird an seiner Konstitution also nicht mehr beteiligt. Im vorherigen Gesetz fehlten Angaben zur Herkunft der Mitglieder. Nun werden „Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft“ als zentrale Domänen ausgewiesen. Ferner werden Vertreter aus solchen Bereichen für interessant erachtet, die in einer „beruflichen Praxis tätig sind oder waren, die für die Aufgaben der Hochschule relevant“ erscheint. Der Rechtsduktus betont also ein klares Verwertungsinteresse potenzieller Mitglieder. Auch wird die Abberufung von Mitgliedern des Rates „bei verlorenem Vertrau-

Baden-Württemberg, Hamburg und Nordrhein-Westfalen reformieren die Hochschulaufsicht. Die Hochschulräte geben Kompetenzen ab und erhalten neue. Im Zuge der Neuordnungen werden vor allem Legitimation und Kontrolle akzentuiert.

en“ konkretisiert. Eine Absetzung kann entweder vom Minister initiiert, im Einvernehmen mit dem Senat oder von diesem beim Minister beantragt werden. Hierzu heißt es, das Ministerium könne den „Public Corporate Governance Code“¹⁾ für HSR anwenden. Amtsperioden des Gremiums und die Nachbestellung ausgeschiedener Mitglieder regelt die Grundordnung, Berufungen bestehen längstens neun Jahre.

Ansprüche an die Transparenz werden deutlich hervorgehoben. So können Sitzungen des HSR bedarfsweise auch öffentlich erfolgen, wobei eine reguläre Nichtöffentlichkeit gilt. Öffentlich zu

machen ist die Sitzungsarbeit. Eine erhebliche Neuerung bedeutet die Einführung eines Rechenschaftsberichts, der zweijährlich dem Senat und dem Ministerium vorzulegen ist. „Rechenschaft über die Erfüllung seiner Aufgaben“ soll der HSR auch „in geeigneter Weise hochschulöffentlich“ machen. Schlussendlich ist die Beteiligung der Hochschulen an Kooperationen geregelt. Auch dabei ist eine konsensuelle Aufsicht von HSR und Senat vorgesehen.

Hamburg

Auch hier ist eine Limitation der Wahlrechte des HSR gegenüber der Hoch-

schulleitung vorgesehen. Künftig soll der Rat für die Bestätigung der Wahl und Abwahl zuständig sein und nicht mehr initiativ Wahlaktivitäten organisieren. Neben der Präsidentenwahl oder -abwahl gilt die Änderung analog für die übrige Präsidialebene. Die bisher autonome Beschlussfassung über die Struktur- und Entwicklungsplanung wird nun um den Passus „im Einvernehmen mit dem Hochschulsenat“ limitiert. Können sich Hochschulsenat und HSR länger als vier Monate nicht auf eine Planung einigen, wird die Wissenschaftsbehörde angerufen. In seiner

STRUKTURMERKMALE	B W	H H	N R W
Einführung	2005	2001	2006
Amtl. Bezeichnung	Aufsichtsrat	Hochschulrat	Hochschulrat
Mitgliederzahl	fakultativ: 7, 9, 11	Univ. HH und HAW HH je 9; sonstige Hochschulen 5	fakultativ: 6, 8, 10
Zusammensetzung	externe Mehrheit erforderlich	Univ. HH und HAW HH je min. 2 Externe; sonstige Hochschulen min. 1 Externer	2 Optionen: vollständig extern oder: hälftig extern
Besetzung	Hochschulleitung u. Ministerium beratend Teil des Gremiums	mit Hochschulwesen vertraute Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft, Politik; vom Hochschulsenat bestimmte Mitglieder dürfen je zur Hälfte der Hochschule angehören	„verantwortungsvolle Positionen“ in der Gesellschaft; insbes. Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft; ein Nutzenbeitrag der Mitglieder wird erwartet; Präsidium nimmt beratend teil; Ministerium kann teilnehmen
Vorsitz	externes Mitglied	externes Mitglied	externes Mitglied
Bestellung	gemeinsamer Ausschuss aus Senat, Aufsichtsrat und Ministerium; Ministerium bestellt Mitglieder	Hochschulsenat und Senat bestimmen 8 (Univ. und HAW) bzw. 4 (sonstige Hochschulen) Mitglieder hälftig; das 5. bzw. 9. Mitgl. wird dann durch den Hochschulrat selbst gewählt	Auswahlgremium aus Senat, Hochschulrat und Ministerium; Ministerium bestellt Mitglieder
Amtszeit	regelt die Grundordnung der HS	4 Jahre	5 Jahre
Wiederwahl	k. A.	möglich/geregelt	k. A.
Abberufung	durch den Minister möglich	k. A.	k. A.

Kompetenzprofil	B W	H H	N R W
Grundsätze Profil/Leitbild	Vorschlagsrecht	Empfehlungen	X
Struktur-/Entwicklungsplanung	Beschlussfassung	Beschlussfassung	Zustimmung
Gliederung der HS	X	X	X
Strukturentscheidungen ü. Organisationseinheiten	Stellungnahme + Zustimmung	X	X
Wahl/Abwahl der Hochschulleitung	Wahlrechte/Abwahlrechte	Wahlrechte/Abwahlrechte (bzw. Beteiligung bei Wahl/Abwahl d. Vizepräsidenten)	Wahlrechte/Abwahlrechte (vorangehende Beteiligung Senat in Findungskommission)
Grundordnung	Stellungnahme	Genehmigung	X
Satzungsrechte	X	Genehmigung	X
Haushaltskontrolle	Beschlussfassung/Prüfung	Genehmigung/Entscheidung	Zustimmung/Entlastung
Mittelverteilung	Beschlussfassung	Beschlussfassung	X

Abbildung 1: Synopse aktueller (bzw. für Baden-Württemberg vorheriger) Konzeptionen des HSR.

Erläuterung legitimiert der Entwurf die Änderung als „Stärkung der demokratischen Partizipation“. Hinzugekommen ist die Beratung des Jahresabschlusses der Hochschule und ein Auskunftsrecht des HSR in Fragen der Wirtschaftsführung und des Rechnungswesens gegenüber allen Organisationseinheiten, insbesondere dem Präsidium. Informationen können durch den HSR oder „besondere Sachverständige“ eingeholt werden. Der Artikel endet mit dem Hinweis, dass „alle erforderlichen Auskünfte [jederzeit] zu erteilen“ seien. Mag ein solchermaßen unbedingtes Auskunftsrecht schnell an den Aufsichtsrat im Konzernbetrieb erinnern, so trifft diese Analogie den Kern der neuen Regelung. Tatsächlich begründet der Entwurf den Artikel explizit mit Verweis auf das Aktiengesetz (AktG) § 111 und sieht hiermit eine gestärkte „Verantwortung des Hochschulrates im Finanzbereich“. Erstmals geregelt wird die Abberufung „aus wichtigem Grund“. Hierdurch meint der Entwurf die „Verantwortlichkeit der Mitglieder des Hochschulrates betont“ zu sehen, wenngleich ein „wichtiger Grund“ qualitativ unkommentiert bleibt. Ergänzend dazu kommt ein Haftungsartikel ins Spiel, welcher die Haftbarkeit der Mitglieder „auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit“ festlegt. Hinsichtlich Organisation des HSR fällt analog zu Baden-Württemberg die auch hier festgelegte Geschlechterquote jeweils mindestens „zwischen 40 Prozent und 44,4 Prozent“ ins Auge. Ferner soll künftig die Landesbehörde mit am Tisch des HSR sitzen: Ein Vertreter ohne Stimmrecht ist zu jeder Sitzung zu laden. Mit ihm soll „die Kommunikation zwischen Behörde und Hochschulrat intensiviert werden“. Kompensatorisch zum Auskunftsrecht (analog AktG) sieht die Novelle nun Rechenschaftspflichten gegenüber der Hochschule vor.

Nordrhein-Westfalen

Ebenfalls in Nordrhein-Westfalen sollen Wahl und Abwahl des Präsidiums künftig nicht mehr im Alleingang durch den HSR entschieden werden. Stattdessen sieht der Entwurf eine „Hochschulwahlversammlung“ als Gremium mit reinem

Wahlzweck vor, die sich aus HSR und Senat konstituiert. Konkret ist hierbei die Rede nurmehr von einer Mitwirkung. Zwei neue Artikel regeln die Verantwortung des HSR in der Wirtschaftsführung. Eine diesbezügliche Aufsichtsfunktion wird nun gegenüber dem Präsidium expliziert. So soll der HSR den Jahresabschluss feststellen, die Verwendung der Jahresüberschüsse und den Umgang mit Jahresfehlbeträgen beschließen. Leicht konkretisiert wurden zudem die beruflichen Provenienzen der Vertreter. Neben der Trias von „Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft“ gehört dazu nun „die organisierte Wahrnehmung der Interessen gesellschaftlich relevanter Gruppen“. Auch in NRW ist eine Frauenquote vorgesehen. Exakt wie in Hamburg und Baden-Württemberg müssen mindestens 40 Prozent der Mitglieder fortan weiblich sein. Eine ebenso gleichstimmige Neuerung zu Hamburg und Baden-Württemberg erfährt das Gesetz mit Regelung der Abberufung eines Mitgliedes aus „wichtigem Grund“. Sie soll „insbesondere bei einer erheblichen Verletzung einer jedem [Mitglied] obliegenden Pflicht“ über Beschluss durch den HSR, Senat und Ministerium möglich sein. Ein besonderes Gewicht legt der Entwurf schließlich auf die Transparenz des HSR. Beschlüsse sind (analog zu Hamburg) „in geeigneter Weise hochschulöffentlich“ zu machen. Ferner soll das Gremium sich stärker einzelnen Personalgruppen widmen. Neben mehr Kommunikation wird auch in NRW eine jährliche Rechenschaftspflicht für den HSR gesetzlich.

Konzeptionelle Folgerungen

Beachtenswert ist die Reaktivierung der Senate als Entscheidungsinstanzen. Um sich deren Aufwertung klarzumachen, ist an die teilweise Degradierung im

Zuge der Einführung von HSR zu erinnern. So wurde in akademischen State-ments die Senatspolitik als Störfaktor der „unternehmerischen“ Hochschule kritisiert (vgl. Oechsler; Reichwald 1997, S. 285). Sodann wurden die Senate weithin um Befugnisse beschnitten, die teilweise auf HSR und Präsidium übergangen (vgl. von Coelln; Horst 2009, S. 174; widersprechend: Borgwardt 2013, S. 67). Es werden nun wesentliche Kompetenzen dem Senat neu zugesprochen, wie Präsidienwahl, Mitbestimmung bei Struktur- und Entwicklungsplanung und Organisationsänderungen. Damit erfolgt eine paritätische Rekonfiguration des Gremienmanagements. Die Steuerungsaktivitäten zwischen den Zentralorganen HSR, Präsidium und Senat werden über verschiedene, mithin neuartige Ausgleichsinstrumente (Findungsgruppen, Wahlversammlungen etc.) harmonisiert.

Weitere Änderungen erfährt der HSR mit einer Kompetenzerweiterung in der Wirtschaftsprüfung und Haushaltsaufsicht. Dies wird für das Organ formal eine betriebswirtschaftliche Aufgabekonzentration bewirken. Hier ist zu bedenken, welche mögliche personelle Konzentration eintritt, wird die Funktion des Gremiums derart fokussiert gelenkt. Hält sich bisher konstant eine Koalition aus Professoren und Managern in den HSR (Bogumil et al. 2013, S. 94 f., Röbbken; Schütz 2013), kann sich eine Bevorzugung von Wirtschaftsakteuren in Zukunft als opportun erweisen, womit abermalige Kritik bevorsteht. Die Entwicklung mag auch der kritischen Einschätzung verfügbarer personeller Ressourcen geschuldet sein. In Anbetracht eher skeptischer Auffassungen hinsichtlich des Wirkungsbeitrags des HSR wurde das Problem der „Unterwachung“ beschrieben (vgl. Kühl 2012, S. N5). Aus Perspektive der Organisationsforschung nimmt die faktische Einflussnahme des HSR in dem Maße ab, in dem ihre Besetzung durch systemfremde, externe Akteure erfolgt und die Entscheidungskomplexität zunimmt. Werden knapp die Hälfte aller HSR durch die Rektorate mit Informationen versorgt (vgl. Bogumil et al.

2013, S. 96 f.), so besteht eine gewisse Abhängigkeit der Aufsichtsorgane von ihren Hochschulleitern. Selektive Entscheidungsvorlage messen latent den Rektoren eine Systemmacht bei, die weithin unterschätzt wird (vgl. Kühl ebd.). Wird dieser Hintergrund reflektiert, kann die Eingrenzung der Aufgaben von HSR darauf hindeuten, dass potenzielle Unterwachung durch eine Gewichtung von Haushaltsangelegenheiten geheilt werden soll. Mitglieder, deren Zeit knapp ist und bei denen Detailwissen fehlt, könnten so eine Zuständigkeit erhalten, bei der ihr externer (oftmals ökonomischer) Sachverstand höheren Nutzen entfaltet. Gleichwohl werden hiermit ggf. Engpässe hinsichtlich anderer Fachkompetenzen erkaufte.

Neben Fragen der Disposition und Expansion bestehender Aufsichtsrechte sind in allen drei Ländern bemerkenswert gleichförmige, neue Pflichtvorgaben zur Organisation der HSR formuliert worden. Dies betrifft die Einführung einer Rechenschaftspflicht, Paragraphen zur Abberufung von Ratsmitgliedern, Regelungen zur Transparenz und eine Geschlechterquotierung. Will man einen gemeinsamen Nenner dieser Vorgaben finden, wird man diesen aus der sozialen Legitimation herleiten können. Mit der Festlegung einer Frauenquote besetzt der Gesetzgeber ein Thema, welches in der politischen Debatte große Beachtung erfährt. Nicht minder öffentlichkeitswirksam zeigen sich die Reglements zur Rechenschaftspflicht. Alle diese Neuerungen lesen sich in Summe als gezielte Legitimationsaktivitäten gegenüber der hochschulischen Umwelt (vgl. Hasse; Krücken 2005, S. 22 ff., 99). Der bislang womöglich als defizitär erachteten Legitimation der HSR soll mit einer Ummantelung neuer Anforderungen begegnet werden. Eine besondere Beteuerung erfährt hierbei die Verpflichtung des HSR auf integriertes Leitungshandeln.

Fazit

Abschließend ist herauszustellen, dass der Gesetzgeber seine Reformakzente in

puncto HSR besonders engagiert auf die Befriedigung gesellschaftlicher Legitimationsansprüche richtet. Im Zuge dessen dienen sozial-paritätische, betriebswirtschaftliche und funktionale Aspekte als die wesentlichen politischen Entscheidungsargumente. Hierbei ist zu sehen, dass im Zuge dessen auch der staatliche Einfluss auf den Hochschulbetrieb wieder zunimmt. Ob aber eine derart regulatorische „Überformung“ akademischer Gremien angesichts der (mikro-)politischen Realität der Expertenorganisation Hochschule adäquat erscheinen mag, kann – entgegen pathetischer Polit-Rhetorik – längst nicht als ausgemacht gelten.

Literatur:

- Behörde für Wissenschaft und Forschung Hamburg: Hochschulgesetz (Entwurf): <http://www.hamburg.de/bwfr/reform-des-hamburgischen-hochschulgesetzes>, Aktualisierungsdatum: 20.06.2014.
- Bogumil, Jörg et al.: Modernisierung der Universitäten. Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin: edition sigma, 2013.
- Borgwardt, Angela: Hochschulräte und Hochschulsteuerung. Zwischen Beratung und Kontrolle. Berlin: o. V., 2013.
- Hasse, Raimund; Krücken, Georg: Neo-Institutionalismus. Mit einem Vorwort von John Meyer. 2. Aufl., Bielefeld: transcript, 2005.
- Krücken, Georg; Meier, Frank (2005): Der gesellschaftliche Innovationsdiskurs und die Rolle von Universitäten. Eine Analyse gegenwärtiger Mythen. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung. Nr. 1, S. 157–170.
- Kühl, Stefan: Nicht Überwachung, Unterwachung ist das Problem. Debatten über die angeblich enorme Macht von Hochschulräten über Universitäten führen an der Sache vorbei. In:

Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 39 v. 15.02., S. N5 (2012).

Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen: Hochschulgesetz: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=221&bes_id=9796&aufgehoben=N&menu=1&sg= Aktualisierungsdatum: 20.06.2014.

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen: Hochschulzukunftsgesetz (Entwurf): <http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulrecht/hochschulzukunftsgesetz>, Aktualisierungsdatum: 20.06.2014.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Landeshochschulgesetz (Entwurf): <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/landeshochschulgesetz/>, Aktualisierungsdatum: 20.06.2014.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Landeshochschulgesetz (Entwurf): <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/landeshochschulgesetz/>, Aktualisierungsdatum: 20.06.2014.

Oechsler, Walter A.; Reichwald, Ralf: Managementstrukturen an deutschen Universitäten. Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive. In: Forschung & Lehre 4, Nr. 6, 1997, S. 282–285.

Röbken, Heinke; Schütz, Marcel: Hochschulräte. Eine empirische Bestandsaufnahme ihrer Zusammensetzung. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, Nr. 2, 2013, S. 96–107.

Von Coelln, Christian; Horst, Thomas: Ökonomisierung, Effizienz und Professionalisierung. Das nordrhein-westfälische Hochschulfreiheitsgesetz. In: Forschung & Lehre 16, Nr. 3, 2009, S. 174–176.

- 1) Ein Kodex der Bundesregierung für Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften.

5/2014

**Kompetenzorientierung beim Lehren,
Lernen und Prüfen**

6/2014

Die Fachhochschule von morgen

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

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

Redaktionsschluss für die Ausgabe 5/2014 ist der **1. September 2014**

Redaktionsschluss für die Ausgabe 6/2014 ist der **31. Oktober 2014**

Mathematik an der Hochschule: Die Potenziale virtuellen Lernens und die Bedeutung von Learning Analytics



Heribert Popp

Prof. Dr. Dr. Heribert Popp
TH Deggendorf
Fakultät BWL/WI
Edlmaistr. 6+8
94469 Deggendorf
heribert.popp@th-deg.de



Martina Reitmaier

Dr. Martina Reitmaier
Leiterin Kompetenzzentrum E-Learning
TH Deggendorf
martina.reitmaier@th-deg.de

„Mathematik kann man nur mit Tafel und Kreide unterrichten.“ Dieses Zitat eines Deggendorfer Mathematikprofessors, der deutschlandweit manche Gleichgesinnte hat, stellen wir nun auf den Prüfstand. Ist es tatsächlich nur über das Medium Tafel möglich, den Studierenden Mathematikwissen zu vermitteln? Oder gibt es vielleicht doch noch andere Möglichkeiten?

Dieser Artikel gibt zunächst einen exemplarischen Überblick, wie sich die Lehre mit digitalen Medien an den Hochschulen in Deutschland entwickelt hat. Weiterhin wird an den virtuellen Kursen „Wirtschaftsmathematik“, „Einstiegskurs Mathematik“ und „Ingenieurmathematik“ veranschaulicht, welche Möglichkeiten der IT-gestützten Lehre es im Fach Mathematik gibt. Und schließlich wird erläutert, wie Learning Analytics an der TH Deggendorf für das Fach Mathematik genutzt wird.

Lehren mit digitalen Medien an Hochschulen

In Deutschland wird seit den 90er-Jahren erfolgreich über den Einsatz vom elektronischen Lernen und Lehren (E-Learning) geforscht (Kopp, H.; Michl, W. 1999). Es haben sich drei Tagungen etabliert: Online Educa in Berlin, Learntec in Karlsruhe und die GMW-Jahrestagung. Auch die Zeitschrift „Die Neue Hochschule“ befasste sich in mehreren Artikeln mit diesem Thema. Als zwei Leuchtturmprojekte für E-Learning im Hochschulbereich, die in den erfolgreichen Regelbetrieb übergegangen sind, gelten die virtuelle

Hochschule Bayern (www.vhb.org) und in Norddeutschland oncampus.de.

Der Koautor startete 1998 mit Fernsehvorlesungen auf BR-Alpha, die im Internet durch Skripte, Folien und Tests ergänzt wurden (Popp 2000). Er setzt seit zehn Jahren virtuelle Lehre substituierend (bis zu 50 Prozent) in regulären Studiengängen ein (mit aufwandsbezogener Anrechnung auf das Lehrdepudat) und leitet seit 2000 einen berufsbegleitenden Studiengang Wirtschaftsinformatik, bei dem von Beginn an 50 Prozent der Lehre durch IT-gestützte Lehre erbracht wird (Popp 2000).

Der aktuelle Trend ist der Web-2.0-Gedanke, also Content von Studierenden für Studierende erstellen, z. B. mithilfe von Wikis (Wilms 2011). Der Horizon Report 2013 sieht als Entwicklungen mit Breitenwirkung

für 2014 Massive Open Online Courses (MOOCs) und Tablet Computing, für 2015/16 Games und Learning Analytics (New Media Consortium 2013).

Virtuelle Wirtschaftsmathematik

Der Koautor startete 2002 unter Mitwirkung weiterer Kollegen bei BR-Alpha eine 14-teilige Fernsehvorlesung zur Wirtschaftsmathematik. Dieser Kurs wurde 2003 ausgeweitet und zu einem Kurs der virtuellen Hochschule Bayern (www.vhb.org) weiterentwickelt. Die

Virtuelle Hochschullehre und Lernangebote, die durch eine automatische Analyse des Lernverhaltens angepasst werden, steigern die Lerneffizienz.

Gliederung eines typischen Kapitels enthält folgende Rubriken:

- „Skripte und Folien“
- „Lösungen von Aufgaben“: Lösungen wurden in einem Wissensmanagementprojekt „von Studierenden für Studierende“ von den Studierenden selbst erzeugt und vom Professor überprüft.
- „Video“: in den Videos sind links der Dozent und rechts daneben die Folien zu sehen, die immer nur einen weiteren Fakt zeigen, sodass sich die Folien Fakt für Fakt aufbauen. Unter dem Video befindet sich ein verlinktes Inhaltsverzeichnis, um ein inhaltsbezogenes selektives Ansehen der Videos zu ermöglichen.
- „Kontrollfragen“

Zusätzlich findet man Ordner und Links für verschiedene Lerngruppen, wie die Ordner, um für verschiedene Zielgruppen verschiedene Skripte und ehemalige Klausuren anzubieten, einen Link zum Mathe-Chatbot, der in Frageform den Stoff des Kurses abfragen lässt, und einen Link zur Erlebnislernwelt, die einen problemorientierten Zugang zum Kurs realisiert. Auch kann man den Audio-Teil der Videos unter dem Ordner Podcast auf seinen Podcast-Player laden und die Vorlesungen mobil hören.

Über die vhb ist der Kurs für alle bayerischen Studierenden offen. Ihn benutzen je Semester ca. 600 Studierende von rund 15 bayerischen Hochschulen und Universitäten. Der Kurs beinhaltet die Themen Analysis, Lineare Algebra und Finanzmathematik und umfasst 8 ECTS (6 SWS). Bestimmte Hochschulen wählen aus dem Gesamtkurs nur Teilmengen von 5 ECTS aus, je nachdem, wie es dem Stoff des Moduls Mathematik an ihrer Hochschule entspricht.

Seit 13 Jahren werden an der Vorlesung „Wirtschaftsmathematik für BWL-Studierende“ drei Lernszenarien – Präsenzlehre, Blended Learning und rein virtuelle Lehre – empirisch untersucht. Tabelle 1 fasst die Ergebnisse zusammen. Bei der Präsenzlehre ergab sich ein Notendurchschnitt von 3,4 bei einer Standardabweichung von 0,332. Blended Learning, d. h., bei einer 4-SWS-Vorlesung wurden 2 SWS durch diesen virtuellen Kurs ersetzt, erbrachte eine merkliche Verbesserung der Durchschnittsnote auf 2,98 mit einer Standardabweichung von 0,336 und das Szenario der rein virtuellen Lehre konnte eine Prüfungsnote von durchschnittlich 3,53 mit einer Standardabweichung von 0,252 erzielen. Dies lässt schlussfolgern, dass Blended Learning die Prüfungsleistung signifikant verbessert, da sie von beiden Lernszenarien die Vorzüge integriert.

Die Mehrwerte der mediengestützten Lehre sind:

- Steigerung der Flexibilität in Zeit, Geschwindigkeit und Ort
- Intensivierung des Lernens durch Anschaulichkeit (Video, Audio, Multimedia)
- Viele Übungsmöglichkeiten und Unterstützung der Selbststeuerung

Als Mehrwert der Präsenzphase gilt, dass man Studierende besser motivieren und Aufgaben oder Fallstudien leichter besprechen kann. Wichtig ist eine gute Verzahnung der virtuellen Anteile mit der Präsenzphase. So erarbeiten sich die Studierenden meist virtuell Faktenwissen und in Präsenz werden Aufgaben bzw. Fallstudien besprochen.

Virtueller Einstiegskurs Mathematik

In ihrem Artikel „Mathematische Fähigkeiten zu Studienbeginn“ stellt Angelika Schwenk-Schellschmidt (2013) in einer Langzeitstudie eine dramatische Verschlechterung der mathematischen Fähigkeiten zu Studienbeginn fest. Alle Hochschulen reagierten darauf und bieten zumindest Brückenkurse „Mathematik“ vor Studienbeginn an.

Um das Einstiegsmathematikwissen bereits vor Studienbeginn weiter zu heben, hat der Koautor zusammen mit Frau Prof. Dr. Gabriele Hornsteiner von der HAW Hof und Prof. Dr. Franz Seitz von der OTH Amberg-Weiden einen virtuellen Mathematik-Einstiegskurs entwickelt. Dieser setzt auf Realschulabschlussniveau auf und vermittelt einen

	reine Präsenz	rein virtuell	Blended Learning
Zahl der Tests	5	8	8
Durchschnittliche Teilnehmerzahl je Test	126	95	112
Notendurchschnitt	3,39	3,53	2,98
Standardabweichung	0,3324	0,2520	0,3362

Tabelle 1: Evaluation Mathematik für BWL in den Varianten Präsenz, virtuell und Blended Learning

großen Teil des Abiturstoffes in Analysis und Linearer Algebra.

Die Inhalte des Einstiegskurses sind Aussagen und Mengen, Rechnen mit Klammern, Brüchen, Potenzen, Beträgen und mit binomischen Formeln, Lösung von linearen Gleichungen, Ungleichungen, linearen Gleichungssystemen und quadratischen Gleichungen, Grundlagen von Funktionen – lineare und nicht lineare, einfache Differenzialrechnung, Tabellen und Matrizen.

Der Kurs hat neben einem Gesamtskript und den Kommunikationsmöglichkeiten die Adaptivität als Spezialität: Wer den Kurs das erste Mal betritt, kann sich dem „Einstiegstest zur Anpassung der Kursoberfläche“ unterziehen. Aus dessen Ergebnissen konfiguriert das System eine individuelle Kursoberfläche, auf der nur noch diejenigen Kapitel angezeigt werden, bei denen der Lernende im Test weniger als 50 Prozent der Punkte erreichte.

Eine weitere Besonderheit des Kurses ist das interaktive Rechensystem. Dabei werden jeweils zu den typischen Rechenthemen wie Klammern, Brüche, Potenzen und Gleichungen jeweils zehn Aufgaben angeboten. Für jeden Rechenschritt zeigt das System entweder drei unterschiedliche Lösungen und der Lernende muss die richtige Lösung herausfinden, oder es verlangt Eingaben. Das System kommentiert jeden Schritt mit „richtig“ oder „falsch“. Bei falschen Ansätzen erklärt es auch, warum es falsch war (siehe Abb. 1). Somit können die Lernenden nicht nur ihr selbstständig errechnetes Ergebnis mit dem korrekten Ergebnis vergleichen, sondern sie werden bei der schrittweisen Lösung einer Rechenaufgabe begleitet.

Jedes Kapitel enthält ein „interaktives Buch“ mit dem digitalen Skript, den Videos und einigen interaktiven Kontrollfragen. Dazu gibt es ein „Interakti-

$$\frac{5x^3 + 3}{4} + \frac{7x}{2 - 3x^2}$$

richtige Lösung:

$$\frac{(5x^3 + 3)(2 - 3x^2) + 4 \cdot 7x}{4 \cdot (2 - 3x^2)}$$

Das ist leider falsch!
Beim Addieren und Subtrahieren von Brüchen dürfen nicht einfach Zähler und Nenner paarweise addiert werden. Zunächst muss der Hauptnenner gebildet werden (Produkt beider Nenner) und dann der Zähler des einen Bruchs mit dem Nenner des anderen erweitert, d.h. multipliziert, werden!

Abbildung 1: Rechensystem, das je Schritt entweder Alternativen anbietet oder Eingabemöglichkeit und dann Fehler erklärt.

ves Video“, d. h. hier wechseln sich ein Video zur Theorie des Kapitels mit interaktiven Selbsttests und der Videoerklärung der Testaufgabe ab – sei es als elementare Folien oder Vorrechnen auf dem Tablet. Diesen Einstiegskurs können alle bayerischen Studienbewerber bereits sechs Wochen vor Studienbeginn über die vhb benutzen. Auf Wunsch erhalten sie nach einer bestandenen Onlineprüfung ein Zertifikat.

Virtuelle Ingenieurmathematik

Das dritte Deggendorfer Highlight in Mathematik ist ein virtueller Kurs Ingenieurmathematik, der derzeit von den Professoren Dr. Rudi Marek, Dr. Peter Faber, Dr. Peter Ullrich und den LfBA Diane Arends und Willibald Hengl aufgebaut wird und teilweise schon für Deggendorfer Studierende im Einsatz ist. Der virtuelle Kurs Ingenieurmathematik steht allen Deggendorfer Studierenden zur Verfügung und ist als Ergänzung zur Präsenzvorlesung gedacht. Der Schwerpunkt dieses Kurses liegt in der Lösung von Aufgaben. In diesem Kurs werden zu den typischen Inhalten einer zehn ECTS-Ingenieurmathematikvorlesung die mathematischen Aufgaben inklusive Lösungen angeboten.

Die Aufgabenlösungen werden von den o. g. Dozenten mit dem Visualizer oder iPad vorgerechnet (siehe Abbildung im Inhaltsverzeichnis) und aufgezeichnet. Somit haben die Studierenden eine umfangreiche Aufgabensammlung, deren Aufgaben im virtuellen Kurs als PDFs zu finden sind. Nach dem eigenen Lösen der Aufgabe können die Studierenden diese mit der Musterlösung, in der die Berechnung mittels eines Videos schrittweise vorgeführt und erklärt wird, vergleichen. Damit ist es möglich, dass die Studierenden nicht nur während eines Mathetutoriums in Präsenz Aufgaben lösen können und die Musterlösung vom Tutor erklärt bekommen, sondern sie können dies mithilfe des virtuellen Kurses Ingenieurmathematik zeit- und ortsunabhängig umsetzen. Ein weiterer Vorteil dieser Aufgabenlösungen per Video ist, dass die Studierenden die Videos beliebig oft ansehen, bestimmte Stellen wiederholen und vor-/zurückspulen können. Zur Akzeptanzproblematik bei den Lehrenden, siehe Eingangszitat, sei die Meinung eines Studierenden wiedergegeben: „Hatte mit den Integrationsmethoden noch etwas Probleme. Durch die Videos ist aber alles plausibel geworden und ich konnte die Übungsaufgaben dann auch lösen. Fazit: Super Lernergänzung!“

Learning Analytics

Die Prüfungsergebnisse können nicht nur mithilfe der virtuellen Mathematikurse verbessert werden. Die TH Degendorf erprobt die Unterstützung von Learning Analytics zur Verbesserung der Prüfungsergebnisse und zur Erhöhung der Verbleibensquote der Studierenden. Learning Analytics bezeichnet die Sammlung, Auswertung und Interpretation verschiedenster Daten, die von Studierenden produziert werden, um Lernfortschritte zu messen, zukünftige Leistungen vorzuberechnen und potenzielle Problembereiche aufzudecken (New Media Consortium, 2013). In einer Studie konnten mittels Clusterverfahren für die drei Lernerklassen „Rein virtueller Lerner Erstkurs“, „Rein virtueller Lerner Wiederholer“, „Blended Learner“ typische Verhaltensmuster bei der Benutzung der Onlinematerialien insbesondere der Quizzes gefunden werden. In Abb. 2 sieht man für die Lernerklasse „Rein virtueller Lerner Erstkurs“ den Zusammenhang zwischen der Dauer der Kursnutzung und dem Prüfungserfolg (Schlierf 2013). Dazu wurde eine Unterteilung der Nutzer in drei Segmente vorgenommen:

- Segment 1 mit Noten von 1,0 bis 3,0
- Segment 2 mit Noten von 3,3 bis 4,0
- Segment 3 mit der Note 5,0

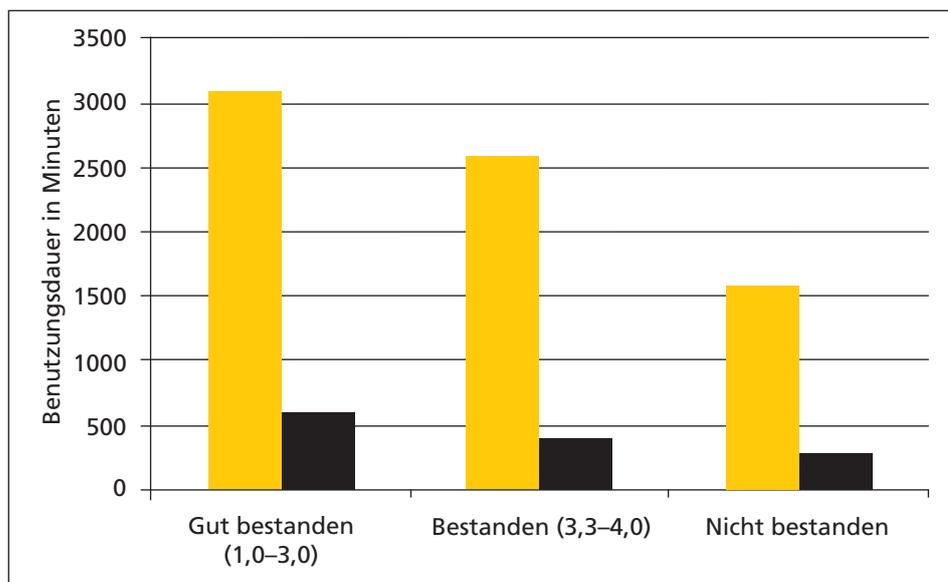


Abbildung 2: Beim vhb-Kurs Wirtschaftsmathematik (Erstkurs Passau) wurde eine hohe Korrelation zwischen Prüfungsnoten und Benutzungsverhalten bei Kontrollfragen (re. Säule) und Materialien (li. Säule) festgestellt.

Je Segment erfolgte eine Berechnung, wie lange sich die Studierenden in jeder dieser Segmente mit den Lernmaterialien im Kurs und mit den Kontrollfragen beschäftigt haben. Es gibt eine sehr gute Korrelation zwischen Erfolg und Aktivität.

In der Arbeitsphase werden diese Muster verwendet, um zu prognostizieren, wer wahrscheinlich besteht, aber Unterstützung braucht (Klasse 2), wer mit großer Wahrscheinlichkeit nicht bestehen würde und daher Unterstützung braucht (Klasse 3). Erst nachdem die Studierenden mit ihrer Datenschutzerklärung zugestimmt haben, werden für sie gemäß ihrem aktuellen Lernverhalten im Lernmanagementsystem Moodle durch Vergleich mit diesen Vergangenheitsdaten der jeweiligen Lernerklasse Prognosen über Klausurleistungen angestellt. Dies ist erst in der Entwicklungsphase und kann noch nicht mit gesicherten Ergebnissen aufwarten.

Ziel der Dokumentation des Lernverhaltens für den einzelnen Studierenden und einer daraus folgenden Erfolgsprognose ist es, dem Lernenden sein eigenes Lernverhalten von Kursbeginn an auf-

zuzeigen und ihn zu motivieren, sich ggf. intensiver und aktiver mit den Kursinhalten auseinanderzusetzen, um ein besseres Prüfungsergebnis zu erreichen. Zudem kann den Studierenden frühzeitig entsprechende Unterstützung angeboten werden. Neben der Verbesserung der Prüfungsergebnisse wird zudem eine Erhöhung der Verbleibensquote angestrebt.

Fazit

Zusammenfassend kann man sagen, dass mit Blended Learning Mathematik effizient vermittelt werden kann, wobei die virtuellen Elemente sehr heterogen sein können, wie Rechensimulation, Videos mit auf Tablets geschriebenen Aufgaben, interaktive Bücher oder Videos. Man kann die Mathematik-erfahrungen auf andere Ingenieursfächer übertragen. Bei mehr geisteswissenschaftlichen Fächern ist eine Anpassung der hier vorgestellten Lösungskonzepte nötig. Erste Ergebnisse mit Learning Analytics lassen eine Bereicherung bei dem Coaching der Studierenden erwarten.

Literatur:

- Kopp, Heiner; Michl, Werner (Hrsg.) (1999): *Multi-media in der Lehre*, Neuwied, Leuchterburg.
- New Media Consortium; EDUCAUSE Learning Initiative (2013): *NMC Horizon Report: 2013 Higher Education Edition*.
- Popp, Heribert (2000): „Grundlagen der Wirtschaftsinformatik“ an Fachhochschulen als Fernsehserie mit tutorieller Betreuung aus dem Internet, *ZfB* 3/2000, 2000, S. 143–154.
- Popp, Heribert; Zehetmair, Michael (2002): *E-Learning – Konzept und Erfahrung mit dem IT-Kompaktkurs als virtueller Studiengang und zur Weiterbildung*. In: Britzelmaier, Bernd; Geberl, Stephan; Weinmann, Siegfried (Hrsg.): *Der Mensch im Netz – Ubiquitous Computing*, Teubner, S. 71–82.
- Schlierf, Elisabeth (2013): *Methoden der Wissensgenerierung bei den Learning Analytics*, Bachelorarbeit, HDU Degendorf.
- Schwenk-Schellschmidt, Angela (2013): *Mathematische Fähigkeiten zu Studienbeginn. Symptome des Wandels – Thesen der Ursache*. Die Neue Hochschule, Heft 1, S. 26–29.
- Wilms, Falko (2011): *Kollaboratives Lernen mit Wikis*. In: Die Neue Hochschule, Heft 4–5, S. 184–188.

+ + + NEUES AUS DER RECHTSPRECHUNG + + +

Entscheidung eines Obergerichts in NRW: Hochschule lehnte Antrag auf Forschungssemester ab

Mit Bescheid vom 25. Februar 2010 hatte eine Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen den Antrag eines Professors auf Bewilligung eines Forschungssemesters für das Sommersemester 2010 abgelehnt. Hiergegen klagte der Hochschullehrer. Das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen gab der Klage mit Urteil vom 18. April 2012 (Az. 4 K 1099/10) statt. Für die Klage, die aufgrund des Zeitablaufs auf die Feststellung der Rechtswidrigkeit der Ablehnung gerichtet wurde, bestehe aus Rehabilitationsgründen und wegen drohender Wiederholungsgefahr ein Feststellungsinteresse. Die Klage sei wie folgt begründet. Ausgangspunkt ist, dass die Hochschule Professoren von ihren Aufgaben in der Lehre und der Verwaltung zugunsten der Dienstaufgaben in der Forschung oder in der Durchführung künstlerischer Entwicklungsvorhaben freistellen könne, wenn die ordnungsgemäße Vertretung des Faches in der Lehre während dieser Zeit gewährleistet sei. Dies regelt § 40 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG). Maßgeblich sei dabei die Lehre, die zur Erhaltung des notwendigen Lehrangebots im Sinne der Studien- und Prüfungsordnung erforderlich ist. Diese sei sichergestellt gewesen. Diese grundlegende Voraussetzung habe die Fachhochschule fehlerhaft verneint und daher keine Ermessenserwägungen in die Entscheidung einfließen lassen. Die unterbliebene Ermessensbetätigung könne nicht im gerichtlichen Verfahren nachgeholt werden. Die Fachhochschule beantragte die Zulassung der Berufung. Das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen lehnte das mit Beschluss vom 10. Juli 2014 (Az. 6 A 1376/12) ab.

Kompensation des Lehrdeputats versus erforderliches Lehrangebot

Die ordnungsgemäße Vertretung des Faches in der Lehre während des Forschungssemesters sei gewährleistet, wenn das Lehrangebot sichergestellt ist, das zur Einhaltung der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung erforderlich ist. Es komme dabei nicht darauf an, wie und durch wen die individuelle Lehrverpflichtung des Professors von 18 Lehrveranstaltungsstunden während seines Forschungssemesters erfüllt wird. Die Gerichte gingen davon aus, dass die in Rede stehende Veranstaltung „Internet Management“ nur in einem der beiden Semester eines Studienjahres angeboten werden musste und so auch angeboten wurde. Daher zählte sie nicht zu dem im Sommersemester 2010 erforderlichen Lehrangebot, auch wenn der Kläger sie dennoch anbieten und damit seine individuelle Lehrverpflichtung erfüllen konnte. Wesentlich ist jedoch, ob der Wegfall bestimmter Lehrveranstaltungen voraussichtlich Studienzeitverlängerungen für die betroffenen Studierenden zur Folge hätte. Bereits der Wortlaut des Gesetzes stelle auf die Vertretung (allein) des Faches in der Lehre und nicht etwa auf die Vertretung des Professors während des Forschungssemesters bzw. die Übernahme seiner individuellen Lehrverpflichtung ab.

Nur ein solches Normverständnis trage auch dem Zweck eines Forschungssemesters Rechnung, der darin bestehe, einen Professor zugunsten von Forschungsaufgaben vorübergehend von den Aufgaben in der Lehre und in der Verwaltung freizustellen. Für den Zeitraum des Forschungssemesters finde somit eine Aufgabenverlagerung statt. Der Dienstherr erhalte anstelle der Dienstleistungen in der Lehre und in der Verwaltung Forschungsleistungen.

Die auf den Zeitraum des Forschungssemesters entfallende individuelle Lehrverpflichtung des Professors falle weg. Die Übernahme dieser Lehrverpflichtung durch andere Fachvertreter sei keine zwingende Voraussetzung, wenn die Vertretung des Faches nach Maßgabe der Studien- und Prüfungsordnung auf andere Weise gewährleistet ist. Auch rechtssystematische Erwägungen bekräftigten dies. So bestimme § 8 der Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (LVV), dass die dortigen Bestimmungen, mithin auch die zur individuellen Lehrverpflichtung, nicht für Beurlaubungen und Freistellungen nach § 40 HG gelten.

Ermessensspielraum

Die Fachhochschule wendete sich mit hochschul- und beamtenrechtlichen Erwägungen gegen eine solche „enge“ Auslegung. Der Senat hielt ihr den grundsätzlichen Ermessensspielraum bei der Entscheidung über das Forschungssemester entgegen. Die Hochschule werde hierdurch in die Lage versetzt, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Zielvorstellungen einerseits und der konkreten Umstände andererseits eine dem Einzelfall angemessene und sachgerechte Lösung zu finden. Es bleibe der Hochschule somit unbenommen, ihre Entscheidung auf hochschul- und/oder beamtenrechtliche Erwägungen zu stützen, soweit diese mit dem Zweck des Forschungssemesters gemäß § 40 Absatz 1 Satz 1 HG vereinbar sind.

Kostenneutralität

Das Gericht folgte der Hochschule nicht darin, aus der im Gesetz verankerten Kostenneutralität abzuleiten, dass der Ausfall des Professors innerhalb des jeweiligen Fachbereichs aufgefangen

+ + + NEUES AUS DER RECHTSPRECHUNG + + +

werden und insgesamt die entsprechende Lehrkapazität zur Verfügung stehen müsse. Der Senat wies zunächst darauf hin, dass § 40 Absatz 1 Satz 2 HG, wonach der Hochschule keine zusätzlichen Kosten aus der Freistellung entstehen sollen, eine Soll-Vorschrift ist. Im Ausnahmefall könne ein Forschungssemester somit auch dann bewilligt werden, wenn dies mit zusätzlichen Kosten für die Hochschule verbunden ist. Schließlich konnte das Gericht die Behauptung der Hochschule

nicht konkret nachvollziehen, durch die Bewilligung eines Forschungssemesters wären zusätzliche Kosten entstanden. Ein Kompensationsaufwand für Lehrveranstaltungen, die nicht zum erforderlichen Lehrangebot zählten und deren Wegfall keine Studienzeitverlängerung mit sich brächte, blieb für die Frage der Kostenneutralität unberücksichtigt.

Obergericht in Sachsen-Anhalt entscheidet zur Lehrfreiheit

In der Beschwerdeinstanz (OVG Magdeburg, Beschluss vom 29. Mai 2013, Az. 3 M 199/13) scheiterte ein Hochschullehrer in Sachsen-Anhalt mit seinem verwaltungsgerichtlichen Eilantrag, es der Universität zu untersagen, bestimmte Lehrveranstaltungen seines Faches durch einen wissenschaftlichen Mitarbeiter anbieten zu lassen. Diese Gerichtsentscheidung ist deswegen beachtlich, weil sie den Stand der Rechtsprechung zur Lehrfreiheit gut darstellt und darüber hinaus einige beachtliche Rechtssätze u. a. zur Rechtsstellung von Modulverantwortlichen aufstellte. Das Gericht sah durch die Übertragung von bestimmten Lehrveranstaltungen an den wissenschaftlichen Mitarbeiter kein subjektiv-öffentliches Recht des klagenden Professors verletzt. Hierzu prüfte es das dem Hochschullehrer zustehende Recht auf Freiheit der Lehre (Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes), konkretisiert in § 4 Absatz 4 Satz 1 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA). Danach stehe grundsätzlich jedem Hochschullehrer das Recht zu, jederzeit Lehrveranstaltungen, die von seiner Lehrbefähigung umfasst sind, auch außerhalb des erforderlichen Lehrangebots nach eigener Bestimmung anzubieten. Ein Hochschullehrer kann dabei

durchaus in Konkurrenz zu Lehrveranstaltungen anderer Lehrender treten. Daraus ergeben sich jedoch keine Bestimmungsrechte des Hochschullehrers ohne Rücksicht auf die anderen Hochschulmitglieder; die Interessen der verschiedenen – lehrenden und lernenden – Hochschulangehörigen müssen miteinander abgestimmt und koordiniert werden. Das betrifft in erster Linie die Verpflichtung der Hochschulen, diejenige Lehre anzubieten, die die Studierenden benötigen, um ihr Ausbildungsziel zu erreichen. Die Hochschullehrer sind daher etwa an Regelungen (Studien- und Prüfungsordnungen, Studienpläne bzw. Modulhandbücher) der zuständigen Hochschulorgane über die inhaltliche, zeitliche und örtliche Koordination der von der Hochschule anzubietenden Lehre gebunden. Bei der Verteilung von Lehrverpflichtungen ist allerdings die auf Eigeninitiative und Freiwilligkeit beruhende Selbstkoordination der dem Fachbereich angehörenden Hochschullehrer vorrangig gegenüber einer Fremdbestimmung durch die ansonsten zuständigen Hochschulorgane.

Das Gericht stellte den Rechtssatz auf, die Hochschule treffe auch im Hinblick auf den Grundsatz der erschöpfenden

Kapazitätsausnutzung die Verpflichtung, jedem Lehrenden des Fachbereiches die Möglichkeit zur Erfüllung seiner Lehrverpflichtung nach Maßgabe der Lehrverpflichtungsordnung zu eröffnen. Verringert sich aufgrund der relativ geringen Anzahl von Studierenden in den betreffenden Studiengängen die Teilnehmerzahl durch konkurrierende Veranstaltungen derart, dass diese nicht mehr auf das Deputat angerechnet werden können und dieses insgesamt nicht erbracht würde, dann könne die Lehrfreiheit betroffen sein. Der Antragsteller habe einen solchen Zusammenhang jedoch nicht hinreichend dargelegt.

In der Bestellung des Antragstellers zum Modulverantwortlichen sah das Gericht keine hinreichende Rechtsposition. Dem Modulverantwortlichen obliege die Koordination des Gesamtmoduls (personelle Ressourcen, Modulprüfung, Lehrinhalte und -formen), die Pflege und Weiterentwicklung von Modulhandbüchern sowie Auskünfte in Akkreditierungsverfahren. Es werde keine herausgehobene Rechtsposition im Sinne eines „Exklusivrechtes“ bezüglich des Abhaltens von bestimmten Lehrveranstaltungen eingeräumt. Auch den Einwand, dass die erforderliche Abstimmung von Studien- und Prüfungsinhalten für die betroffenen Studierenden nicht mehr sichergestellt sei, ließ das Gericht nicht gelten. Es verwies auf die Regelungen für ein ordnungsgemäßes Prüfungsverfahren. Eine Kollision mit der Lehrfreiheit sei durch solche Vorschriften oder die darauf gestützten Entscheidungen allenfalls insoweit denkbar, als hiervon Rückwirkungen auf die inhaltliche und methodische Gestaltung der Lehrveranstaltung bzw. auf die wissenschaftliche Meinungsäußerung bei der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen ausgehen.

Erik Günther

Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen

Technik | Informatik | Naturwissenschaften

Mathematik für Informatiker: Eine aus der Informatik motivier- te Einführung mit zahlreichen Anwendungs- und Programm- beispielen

S. Goebbels, J. Rethmann
(HS Niederrhein)
Springer Vieweg 2014

Lineare Algebra

G. M. Gramlich (HS Ulm)
4. aktualisierte Auflage
Carl Hanser Verlag 2014

Kleine Formelsammlung Elektro- technik

D. Metz (HS Darmstadt), U. Naundorf,
J. Schlabbach (FH Bielefeld)
6. erweiterte Auflage
Carl Hanser Verlag 2014

Rechnernetze. Grundlagen – Ethernet – Internet

W. Riggert (FH Flensburg)
5. aktualisierte Auflage
Carl Hanser Verlag 2014

Power System Engineering

J. Schlabbach (FH Bielefeld),
K.-H. Rofalski
2. aktualisierte und erweiterte Auflage
Wiley-VCH Verlag 2014

Audioprogrammierung. Klangsyn- these, Bearbeitung, Sounddesign

M. Steppat (Beuth HS)
Carl Hanser Verlag 2014

Wirkerei und Strickerei

M. O. Weber (HS Niederrhein),
K.-P. Weber
6. Auflage
Deutscher Fachbuchverlag 2014

Betriebswirtschaft | Wirtschaft | Recht

Personalmarketing und Personal- beschaffung. Einführung und Fallstudie zur Anforderungs- analyse und Personalakquisition

R. Dincher (HdBA Mannheim)
3. Auflage
Forschungsstelle für Betriebsführung
und Personalmanagement e. V. 2013

Kapital Macht Politik. Die Zerstörung der Demokratie

H. Trabold (HS Osnabrück)
Tectum Verlag 2014

Soziale Arbeit

Elterngarbit und Behinderung: Empowerment – Inklusion – Wohlbefinden

Hrsg. von U. Wilken (HAWK Hildes-
heim), B. Jeltsch-Schudel
Kohlhammer Verlag 2014

IMPRESSUM

Herausgeber: Hochschullehrerbund – Bun-
desvereinigung 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
Titelbild: © GPC

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. Karla Neschke
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 verse-
henen Beiträge entsprechen nicht unbedingt
der Auffassung des *hlb* sowie der Mitglieds-
verbände.

Mit Ihrem Smart-
phone gelangen
Sie hier direkt auf
unsere Homepage.



Neuberufene

Baden-Württemberg



Prof. Dr. rer. nat. habil. Wolfgang **Blochinger**, Informatik, insbes. Services Computing, Internetworking und IT-Sicherheit, HS Reutlingen

Prof. Dr. Ines **Himmelsbach**, Soziale Gerontologie, Kath. HS Freiburg

Prof. Dr. Thilo Oliver **Kromer**, Physiotherapie, insbes. Bewegungssystem, SRH HS Heidelberg

Prof. Dr. rer. nat. Stephan **Schulz**, Grundlagen der Informatik, DHBW Stuttgart

Bayern



Prof. Dr.-Ing. Michael **Botsch**, Fahrzeugsicherheit und Signalverarbeitung, TH Ingolstadt

Prof. Dr.-Ing. Uli **Burger**, Konstruktion und Bauweisen in der Luftfahrt, TH Ingolstadt

Prof. Dr. Beatrice **Dernbach**, Praktischer Journalismus, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr.-Ing. Claudia **Ehinger**, Mechatronik, HS Augsburg

Prof. Dr.-Ing. Ernst-Heinrich **Göldner**, Technische Informatik und Kommunikationsnetze, TH Ingolstadt

Prof. Dr. Ingo **Hahn**, Geografie, insbes. Geoökologie und Kartografie, HS München

Prof. Kristin **Härtl**, Klinische Psychologie, HS Fresenius

Prof. Dr.-Ing. Anton **Haumer**, Elektrische Maschinen, OTH Regensburg

Prof. Dr. Martin **Heckelmann**, Deutsches und Internationales Wirtschafts- und Arbeitsrecht, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. Jiri **Horák**, Mathematik und Technische Simulationen, TH Ingolstadt

Prof. Dr. Robert **Jäckle**, Empirische Volkswirtschaftslehre, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. Günter **Kießling**, Gebäudeintegration in zukünftige Stromnetze, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. Robert **Kilger**, Orthopädie, HS Fresenius

Prof. Dipl.-Ing. Roland **Kraus**, Baubetrieb, Bauverfahrenstechnik, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. Silke **Langenberg**, Bauen im Bestand, Denkmalpflege und Bauaufnahme, HS München

Prof. Dr. Madjid **Madjidi**, Integrale, EDV-gestützte Planung in der Gebäudetechnik, HS München

Prof. Dr. rer. nat. Wolfgang **Mauerer**, Informatik, insbes. Theoretische Informatik, OTH Regensburg

Prof. Dr. iur. Felicitas **Maunz**, Werbe- und Medienrecht, Allgemeines Vertragsrecht, HS Augsburg

Prof. Dr. Michael **Mirke**, Physikalische Chemie, Organische Chemie, Polymerchemie, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. Robin **Müller**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Personalmanagement und Arbeits- und Organisationspsychologie, HS Hof

Prof. Dr. Ulrike **Oehmen**, Pflegepädagogik, Ev. HS Nürnberg

Prof. Dr. Martina **Plieth**, Gemeindepädagogik, Ev. HS Nürnberg

Berlin



Prof. Dr. Janina **Bogajewskaja**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und externes Rechnungswesen, HWR Berlin

Prof. Dr. Stefan **Diemer**, Wirtschaftswissenschaften und Technisches Englisch, Beuth HS Berlin

Prof. Dr. phil. Jürgen **Radel**, Human Resources Management, Organizational Behavior, HTW Berlin

Brandenburg



Prof. Dr.-Ing. Stefan **Kubica**, Wirtschaftsinformatik, insbes. Datenbanken, TH Wildau

Prof. Dr. Michael **Müller**, Fertigungstechnik, Fertigungssimulation, TH Wildau

Hamburg



Prof. Dr. Kerstin **Bruchmann**, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Marketing und Marktforschung, HS Fresenius

Hessen



Prof. Dr.-Ing. Volker **Blees**, Verkehrswesen, HS RheinMain

Prof. Dr.-Ing. Birte **Frommer**, Raum- und Umweltplanung, HS Darmstadt

Prof. Dr. Marina **Gruševaja**, Volkswirtschaftslehre und internationale Wirtschaftsbeziehungen, HS RheinMain

Prof. Dr. oec. troph. Sigrid Ursula **Hahn**, Diätetik, Ernährungswissenschaft, HS Fulda

Prof. Dr. rer. pol. Tobias **Knedlik**, Volkswirtschaftslehre, insbes. internationale Wirtschaft, HS Fulda

Prof. Dr. Michael **Urban**, Quantitative Methoden der Betriebswirtschaft, HS Fresenius

Prof. Dr. Oliver **Vogels**, Wirtschaftsrecht, HS Fresenius

Prof. Dr. rer. soc. Marc **Weinhardt**, Psychosoziale Beratung, Ev. FH Darmstadt

Neuberufene

Mecklenburg-Vorpommern

Prof. Dr.-Ing. Ute **Cornec**,
Landnutzungswandel, HS
Neubrandenburg

Prof. Wolfgang **Schmiedt**,
Musik/Musikpädagogik und
Kultur- & Kreativmanagement,
FH des Mittelstandes

Niedersachsen

Prof. Dr.-Ing. Nikolay
Avgustinov, Produktions-
und Fertigungstechnologie,
PFH Private HS Göttingen

Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. rer. pol. habil.
Fabian **Christandl**, Wirt-
schaftspsychologie,
HS Fresenius

Prof. Dr. Sven **Dieterich**,
Gesundheitswissenschaften,
insbes. Prävention und
Gesundheitsförderung/Kinder-
und Jugendalter,
HS für Gesundheit

Prof. Dr. Sven **Dietrich**,
Gesundheitsförderung und
Prävention im Kindes- und
Jugendalter, HS für Gesundheit

Prof. Dr. paed. Schahrzad **Far-
rokhzad**, Interkulturelle Bil-
dung in sozialen Organisatio-
nen, FH Köln

Prof. Dr. Thomas **Hering**,
Quantitative Methoden,
HS für Gesundheit

Prof. Dr. rer. nat. Kathrin
Hesse, Entsorgungslogistik,
FH Köln

Prof. Dr. oec. Michaela **Hoke**,
Betriebswirtschaftslehre, insbes.
Finanzmanagement und Rech-
nungswesen, FH Bielefeld



Prof. Dr. Julia **Lackmann**,
Betriebswirtschaftslehre, insbes.
Rechnungswesen,
Westfälische HS

Prof. Dr. Frank **Lechtenberg**,
Crossmedia-Journalismus,
HS Ostwestfalen-Lippe

Prof. Dr. Marcela **Lippert-Grü-
ner**, Neurologie und Rehabilita-
tionsmedizin, HS Fresenius

Prof. Dr. Michaela **Moser**, Leite-
rin des Bereichs Training
sozialer Kompetenzen,
EUFH Rhein/Erft

Prof. Dr.-Ing. Christoph
Mudersbach, Wasserwesen,
insbes. Wasserbau und Hydro-
mechanik, HS Bochum

Prof. Dr. rer. nat. Jochen **Mül-
ler**, Gebäudeautomation, FH
Köln

Prof. Dr. Tatjana **Oberdörster**,
Betriebswirtschaft, insbes. Rech-
nungswesen, Westfälische HS

Prof. Dr. Daniela Evrim **Öndül**,
Rechtswissenschaften, insbes.
Sozialrecht, FH Düsseldorf

Prof. Dr.-Ing. Dirk-Falk
Salewski, Steuerungstechnik,
Grundgebiete der Elektrotech-
nik, FH Münster

Prof. Dr. phil. Sören **Schmidt**,
Angewandte Psychologie,
HS Fresenius

Prof. Dr. Frank **Schmitz**,
Betriebswirtschaftslehre,
HS Rhein-Waal

Prof. Dr. Anne **Schwarz-Pfeif-
fer**, Bekleidungstechnik,
HS Niederrhein

Prof. Dr.-Ing. Julian **Tornow**,
Energiespeicher, HS Ruhr West

Prof. Dr. Bianca **Will**, Hochfre-
quenztechnik und Elektronik,
FH Südwestfalen

Rheinland-Pfalz

Prof. Dipl. Des. Henriette
Sauvant, Buchgestaltung/
Illustration, HS Trier



Sachsen

Prof. Dr. phil. Grit **Behse-
Bartels**, Soziale Arbeit mit
Kindern, Jugendlichen und
Familien, HTWK Leipzig



Prof. Dr. Stefan **Frank**, Inhalts-
erschließung und Informations-
vermittlung, HTWK Leipzig

Prof. Dr. rer. oec. Matthias **Her-
fert**, Internationale Betriebs-
wirtschaftslehre, HTWK Leipzig

Prof. Dr.-Ing. Mario **Neugebau-
er**, Informatik/Anwendungssys-
teme, Westsächsische
HS Zwickau

Sachsen-Anhalt

Prof. Hermann **Klößner**,
Interaction Design, HS
Anhalt



Prof. Dr.-Ing. Thomas **Leich**,
Wirtschaftsinformatik, insbes.
Requirements-Engineering, HS
Harz

Prof. Dr. phil. Heinz-Jürgen
Voss, Sexualwissenschaft und
sexuelle Bildung, HS Merseburg

Schleswig-Holstein

Prof. Dipl.-Ing. Jens **Emig**,
Verkehrsplanung/CAD, FH
Lübeck



Thüringen

Prof. Dr. Dirk **Landgraf**,
Nachwachsende Rohstoffe
und Holzmarktlehre, FH
Erfurt



Prof. Dr. Andrej **Werner**,
E-Commerce, EAH Jena