

# Die Neue Hochschule **DNH**

FÜR ANWENDUNGSBEZOGENE WISSENSCHAFT UND KUNST

## Service-Learning – Lernen durch Engagement



### Campusnotizen

Promotionskolleg Schleswig-Holstein gegründet

6

### h**l**b aktuell

Befristete Arbeitsverhältnisse an Hochschulen

18

### Aus Wissenschaft & Politik

Jüngere Geschwister wählen ‚weiche‘ Studienfächer

30

### Wissenswertes

Selbstkoordination der Hochschullehrer hat Vorrang

34



## Campusnotizen

- 4 **Hochschule Darmstadt:** UNESCO-Auszeichnung als „herausragender Lernort“ für Nachhaltigkeit  
**Hochschule Niederrhein:** Studierende für ehrenamtliches Engagement ausgezeichnet
- 5 **Hochschule Harz:** Studie zur Gewinnung von Schiedsrichtern vorgestellt
- 6 **Hochschule Magdeburg-Stendal:** Hochschulprojekt entwickelt regionalen Online-Marktplatz  
**Jade Hochschule:** MA-Studiengang EU-weit notifiziert  
**Schleswig-Holstein:** Promotionskolleg gegründet
- 7 **Hochschule Ludwigsburg:** Service-Learning – „wenn jeder einen kleinen Beitrag leistet ...“

## Fachaufsätze

- 20 **Hochschulen professionell führen und Ombudsstellen einrichten** | Von Dr. Leo Hellemacher und Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe
- 24 **Der Hörsaal ist nicht geschlechtsneutral! Ergebnisse einer Umfrage** | Von Prof. Dr. Elke Wolf
- 28 **Explorative Lernumgebungen in der Hochschullehre: eine Zumutung?** | Von Dr. Anna Mucha und Prof. Dr. Christian Decker

## Titelthema:

### Service-Learning – Lernen durch Engagement

- 8 **Rahmenbedingungen eines erfolgreichen didaktischen Konzeptes** | Von Silvia Roderus, Prof. Dr. Doris Rosenkranz und Prof. Dr.-Ing. Niels Oberbeck
- 12 **Versunkene Welten, verstaubte Ecken? Kulturelles Engagement für modernes fachübergreifendes Lernen** | Von Prof. Dr. Christian Holtorf und Birgit Stubner
- 15 **Erfahrungsbericht aus drei Perspektiven** | Von Prof. Dr.-Ing. Regina Zeitner und Max Büttner

## Aus Wissenschaft & Politik

- 30 **Geschwister-Unterschiede:** Jüngere Geschwister wählen weniger angesehene Studienfächer  
**Studienerfolg:** Studierende ohne Abitur genauso erfolgreich wie andere Studierende
- 31 **Wissenschaftsfreiheit:** Forderung nach Neugestaltung  
**Studienplatznachfrage:** CHE-Prognose: Ansturm der Studienanfänger hält dauerhaft an  
**Zusammenarbeit Deutschland/Niederlande/Frankreich:** Aufbau einer European Open Science Cloud steht bevor
- 32 **Arbeitsmarkt:** Wie sich internationale Studierende als Fachkräfte gewinnen lassen  
**Promotionsrecht:** Erste Promotion an einer HAW in Deutschland

## h/b aktuell

- 18 **Austausch mit den Arbeitgebern** | Bundespräsidium des **h/b** spricht über Nachwuchsprobleme an Fachhochschulen  
**Wissenschaftszeitvertragsgesetz:** Befristete Arbeitsverhältnisse an Hochschulen
- 19 **h/b Kolumne: 12plusEins** | Von Nicolai Müller-Bromley, Präsident der **h/b** Bundesvereinigung

## Wissenswertes

- 34 **Alles, was Recht ist**
- 35 **Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen**
- 36 **Neuberufene**

## Standards

- 3 **Editorial**
- 33 **Autorinnen und Autoren gesucht & Impressum**
- 38 **Stellenanzeigen**
- 40 **h/b Seminartermine 2018**

# Für das Leben lernen

Angewandte Wissenschaft kann viel mehr bedeuten als nur die Auswahl praxisrelevanter Fachinhalte. Beim Service-Learning bringen sich Studierende innerhalb ihres Studiums in gemeinnützige Aufgabenstellungen ein.



Christoph Maas

Foto: hib/Judith Wallerius

Klare Sache: Die Studiengänge an Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften haben die Welt außerhalb des Hochschulbereichs immer im Blick. Aber genügt es, wenn wir unsere Studierenden darauf vorbereiten, ihre Qualifikation im Rahmen der eigenen Erwerbsarbeit zur Geltung zu bringen? Unsere Gesellschaft würde ohne die vielfältigen Formen des gemeinnützigen Engagements nicht funktionieren. Jede und jeder von uns verlässt sich an mancherlei Stellen darauf, dass andere sich für das große Ganze einsetzen. Wie wäre es, wenn unsere Studierenden spüren könnten, dass ihr Studium auch zur Arbeit für das Gemeinwohl taugt?

Unter Service-Learning (auf Deutsch auch umschrieben als Lernen durch Engagement) versteht man eine gemeinnützige Tätigkeit von Studierenden, die in ihr Studium eingebunden ist und ihre im Studium erworbenen Fähigkeiten zum Einsatz bringt. Förderung der guten Sache, Studienfortschritt und Persönlichkeitsentwicklung gehen dabei Hand in Hand.

In diesem Heft finden Sie Beispiele, die ein großes Fächerspektrum aus Sozialer Arbeit, Technik, Wirtschaft und Verwaltungswissenschaften (Letzteres in der Rubrik „Campusnotizen“) widerspiegeln.

Silvia Roderus, Doris Rosenkranz und Niels Oberbeck präsentieren die Grundgedanken der Service-Learning-Strategie der Technischen Hochschule Nürnberg. Dabei geht es nicht nur um die

schlüssige curriculare Einbindung. Eine Vielzahl organisatorischer und rechtlicher Rahmenbedingungen sollte sinnvollerweise zentral über die Hochschule hinweg geregelt werden, ebenso wie die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit. Wichtig ist auch die klare Botschaft nach außen, dass eine Zusammenarbeit nur auf der Basis konkreter klar definierter Fragestellungen möglich ist (Seite 8).

Christian Holtorf und Birgit Stubner stellen ein fachübergreifendes Projekt an der Hochschule Coburg vor. Für ein Freilandmuseum auf der Suche nach einem neuen Konzept wurden „bestrickende“ Ideen entwickelt (Seite 12).

Regina Zeitner und Max Büttner beschreiben die Kooperation zwischen der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und einem örtlichen Sportverein. Der Coautor weiß als früherer Student und jetziger Auftraggeber, wie die studentische Motivation und die Interessenlage des externen Partners erfolgreich zusammengebracht werden können (Seite 15).

Nach meinem Eindruck sind die Hochschulen, die im Bereich des Service-Learning aktiv sind, zwar untereinander gut vernetzt, machen aber darüber hinaus (zu) wenig von sich reden. Deswegen zum Abschluss ein Tipp: Schauen Sie doch einmal auf die Website [www.lernen-durch-verantwortung.de](http://www.lernen-durch-verantwortung.de).

*Ihr Christoph Maas*

## Hochschule Darmstadt

## UNESCO-Auszeichnung als „herausragender Lernort“ für Nachhaltigkeit



Foto: BNE/Thomas Koehler/photothek.net

Dr. Silke Kleihauer nahm den Preis für die Hochschule Darmstadt entgegen.

Erst vor Kurzem ist das neue Bund-Länder-Förderprogramm „Innovative Hochschule“ gestartet. Die „Exzellenzinitiative für HAWs (ehem. FHs)“ fördert das Projekt „Systeminnovation Nachhaltige Entwicklung“ an der Hochschule Darmstadt (h\_da) und ihren Partnern mit rund zehn Millionen Euro. Die Keimzelle des erfolgreichen Projekts, die hochschulweite Gruppe „Initiative: Nachhaltige Entwicklung (I:NE)“, ist erneut ausgezeichnet worden: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Deutsche UNESCO-Kommission haben die h\_da als „herausragenden Lernort für Nachhaltige Entwicklung“ prämiert. Die Jury ehrte den „besonders innovativen Charakter bei der Umsetzung“ und den „beispielhaften

Whole-Institution-Approach“ der beteiligten Hochschul-Akteure.

Dr. Silke Kleihauer, die die hochschulweite Initiative: Nachhaltige Entwicklung (I:NE) koordiniert, hat den Preis in einer feierlichen Veranstaltung von Cornelia Quennet-Thielen, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung, und der Präsidentin der Deutschen UNESCO-Kommission, Prof. Dr. Verena Metze-Mangold, entgegengenommen. Auf dem Kongress unter dem Motto „Bildung für nachhaltige Entwicklung – In Aktion“ kamen Akteure aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammen, um die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Bildung für

nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Er ist zentraler Bestandteil der Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) in Deutschland.

## Die Initiative für Nachhaltige Entwicklung

Die Initiative für Nachhaltige Entwicklung (I:NE) bringt über 60 Lehrende, Forschende und Beschäftigte aus der h\_da zusammen. Sie ist Dreh- und Angelpunkt der Nachhaltigkeits-Bestrebungen der h\_da. I:NE bietet einen Rahmen, in dem sich Hochschulakteure und Partner vernetzen, neue Ideen entwickeln und gemeinsam Nachhaltigkeitsprozesse initiieren und ausbauen. Die Beteiligten treffen sich in regelmäßigen Sitzungen im Plenum. Hinzu kommen Klausurtagungen und der I:NE-Stammtisch. Projektgruppen kümmern sich um Lehrveranstaltungen, darunter die im Wintersemester stattfindenden Ringvorlesungen. Sie planen Lehr- und Forschungsprojekte und bauen Aktivitäten im Klima- und Umweltschutz auf. Durch diese Zusammenarbeit entstehen neue Kooperationen und kreative Ideen, aus denen wiederum neue Aktivitäten wachsen. Die I:NE-Studierenden sind gleichberechtigt integriert. Sie treffen sich zusätzlich in einer studentischen Arbeitsgruppe, in denen sie ihre eigenen Ideen weiterentwickeln und Aktivitäten vorantreiben.

*Hochschule Darmstadt*

## Hochschule Niederrhein

## Studierende für ehrenamtliches Engagement ausgezeichnet

Studierende der Hochschule Niederrhein sind auf Lerninhalte, Seminare oder Klausuren und damit auf ihre Karriere fokussiert. Dass man sich neben der intensiven Auseinandersetzung mit seinem Studium aber auch ehrenamtlich engagieren kann, beweisen zahlreiche Studierende immer wieder aufs Neue eindrucksvoll.

Um dieses besondere Engagement zu würdigen, wurde vom katholischen Hochschulzentrum LAKUM zum zweiten Mal nach 2016 der „MitBedacht“-Preis vergeben. Insgesamt neun Bewerbungen waren der Jury vorgelegt worden. „Sie waren vom ehrenamtlichen Engagement her imposant und eindrucksvoll und

haben es der Jury wirklich nicht leicht gemacht“, sagte Frank Seeger-Hupperten, Leiter des LAKUM in Mönchengladbach.

Das Preisgeld in Höhe von insgesamt 2 000 Euro teilten sich Christina Hermann (1. Platz), Michelle Blase (2. Platz) und Jasmin Könes (3. Platz).

Daneben erhielten die drei Preisträgerinnen symbolisch einen Diamanten. „Denn Menschen, die sich ehrenamtlich einsetzen, sind echte Juwelen“, sagte Seeger-Hupperten.

Die erstplatzierte Christina Hermann studiert im 3. Semester Soziale Arbeit und ist bereits seit über 16 Jahren im Malteser Hilfsdienst in Neuss aktiv. Sie übernimmt für den Malteser-Nachwuchs Verantwortung und zeigt den Jugendlichen so, wie einfach es sein kann, soziale Verantwortung zu übernehmen.

Die zweitplatzierte Michelle Blase studiert im siebten Semester Kulturpädagogik und ist seit ihrem zwölften Lebensjahr ehrenamtlich tätig und das in ganz Deutschland. Ob in ihrer Heimat Dinslaken oder im Rahmen ihres freiwilligen sozialen Jahres in Stralsund in der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit oder nun neben ihrem Studium in Mönchengladbach im Kulturbereich: Die 23-Jährige sucht immer wieder das Ehrenamt. Die drittplatzierte Jasmin Könes, die Soziale Arbeit studiert, engagiert sich seit Jahren für die Katholische Studierende Jugend in Rheindahlen.



Die Preisträgerinnen Jasmin Könes, Christina Hermann und Michelle Blase (v. l.) mit Frank Seeger-Hupperten

Foto: Hochschule Niederrhein

Hochschule Niederrhein

## Hochschule Harz

### Studie zur Gewinnung von Schiedsrichtern vorgestellt

Im Wintersemester 2017/18 haben angehende Verwaltungsökonominnen vom Halberstädter Standort der Hochschule Harz ein Konzept zur Gewinnung von Schiedsrichtern in Sachsen-Anhalt erarbeitet. Um den Spielbetrieb aufrechtzuerhalten, braucht es nicht nur die Elf, sondern auch die Männer und Frauen, die das Spiel durch unparteiische Entscheidungen bestimmen.

„In den letzten vier Jahren hat sich die Anzahl von Schiedsrichtern im Land um ca. 400 auf etwa 1.500 reduziert“, erklärt Markus Scheibel; als ehemaliger Profischiedsrichter ist er verantwortlich für den Spielbetrieb beim Fußballverband Sachsen-Anhalt. Die Studierenden des Fachbereichs Verwaltungswissenschaften fanden u. a. heraus, dass sich die Ehrenamtlichen nicht – wie vermutet – eine höhere Entlohnung wünschen, sondern vor allem mehr Anerkennung. Verbandschef Dr. Christian Reinhardt erklärt: „Diese Projektarbeit ist für uns ein enormer Erkenntnisgewinn und von hohem praktischen Nutzen. Die Gründe für das Aufhören sind Dinge, an denen wir arbeiten können.“

In der Vertiefung „Marketing“ des Studiengangs Verwaltungsökonomie untersuchten die Studenten Nico Nolte, Maximilian Scheibel und Sebastian Schmidt unter Leitung von Prof. Dr. Sabine Elfring Aspekte der Bindung, Gewinnung und



Sven Komnick (Koordinator Fußballentwicklung Fußballverband Sachsen-Anhalt), Markus Scheibel (Spielbetrieb Fußballverband Sachsen-Anhalt) und Dr. Christian Reinhardt (Geschäftsführer Fußballverband Sachsen-Anhalt) mit den Studenten Maximilian Scheibel, Sebastian Schmidt und Nico Nolte sowie Prof. Dr. Sabine Elfring (v. l.)

Foto: Hochschule Harz

Rückgewinnung von Schiedsrichtern. Dabei befragten sie mehr als 1.500 Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter und erstellten ein Konzept mit konkreten Maßnahmen. „Einer der wichtigsten Punkte ist die Einbindung in die Fußballfamilie. Die Ehrenamtlichen wünschen sich mehr Anerkennung für ihre Arbeit und Respekt“, sagt Nico Nolte. In speziellen Coachings und Lizenzierungsprogrammen für Trainer und Schiedsrichter sehen er und seine Kommilitonen eine mögliche Maßnahme. Sie schlagen auch vor, schon in jungen Jahren mit der Bindung der sogenannten Referees zu

beginnen: „Wir denken an ein besonderes Programm bereits in den Jugendklassen ab einem Alter von 14 Jahren.“ Auch eine Werbekampagne in sozialen Netzwerken halten die Studenten für sinnvoll und setzen so mit ihren Ideen an mehreren Stellen an, um die Schiedsrichter wieder ins Spiel zu bringen.

Hochschule Harz

## Hochschule Magdeburg-Stendal

## Hochschulprojekt entwickelt regionalen Online-Marktplatz



Foto: Kerstin Seela

Im Einsatz für die Altmark: Prof. Dr. Volker Wiedemer, Theresia Laske, Nicole Milkereit, Prof. Dr. Michael Herzog (v. l.).

An der Hochschule Magdeburg-Stendal wird im Projekt ROLAND (Regionaler On-Line-Handel) ein Online-Marktplatz für die Region Stendal aufgebaut. Dadurch sollen einerseits regional ansässige Händler und landwirtschaftliche Erzeuger ihre Produkte über einen weiteren Vertriebskanal vermarkten und vertreiben können. Andererseits soll die Bevölkerung in und um Stendal von den verbesserten Einkaufsmöglichkeiten profitieren.

Zielgruppe sind zuerst die Inhaber von Ladengeschäften sowie Erzeuger von landwirtschaftlichen Produkten aus der Region Stendal. Im späteren Verlauf kann das Angebot auf Dienstleistungen ausgeweitet werden. Regionale Händler werden bereits in die Entwicklung des Online-Marktplatzes eingebunden. Somit kann eine passgenaue Plattform gestaltet werden.

Der Trend geht seit einiger Zeit in Richtung Online-Handel. Eine Vorstudie, durchgeführt von der Hochschule Magdeburg-Stendal, zeigt, dass 86 Prozent der befragten regionalen Händler der Altmark eine Bedrohung durch den wachsenden überregionalen Online-Handel sehen und damit Einbußen in ihrer Branche zu verzeichnen haben. Mit der neuen Plattform wird den regional ansässigen Händlern ermöglicht, mit dem Trend zu gehen. Die Altmark kann davon profitieren.

HS Magdeburg-Stendal

## Schleswig-Holstein

## Promotionskolleg gegründet



Foto: Matthias Pillich/FH Kiel

Wissenschaftsministerin Karin Prien überreicht dem Vorsitzenden der Landesrektorenkonferenz, Prof. Dr. Udo Beer, die Zustimmung des Ministeriums zum Gründungsvertrag des Promotionskollegs Schleswig-Holstein.

Im November 2017 haben die schleswig-holsteinischen Fachhochschulen und Universitäten in Anwesenheit von Wissenschaftsministerin Karin Prien und Staatssekretär Dr. Oliver Grundei das Promotionskolleg Schleswig-Holstein gegründet.

Mit der Novelle des Hochschulgesetzes wurde 2016 die Möglichkeit geschaffen,

Promotionen in gemeinsamen Forschungsteams aus Fachhochschulen und Universitäten zu realisieren. Der Ansatz, einem hochschulübergreifenden Kolleg als öffentlich-rechtliche Körperschaft ein institutionelles Promotionsrecht zu erteilen, ist bundesweit ein Novum. Somit erhalten Professorinnen und -professoren an Fachhochschulen die Möglichkeit zum erstverantwortlichen Betreuen und Begutachten von Promotionen.

„Das Promotionskolleg Schleswig-Holstein ist eine große Bereicherung für den Wissenschaftsstandort Schleswig-Holstein“, betont der Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz Prof. Dr. Udo Beer.

„Mit der Gründung des Promotionskollegs betreten wir in Schleswig-Holstein Neuland und schaffen eine innovative Lösung“, sagte Wissenschaftsministerin Karin Prien.

FH Kiel

## Jade Hochschule

## MA-Studiengang EU-weit notifiziert



Foto: Jade HS

Für Absolvierenden und Absolventen des Master-Studiengangs Architektur der Jade Hochschule gibt es keine Komplikationen bei der Arbeit im europäischen Ausland.

Die Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen an europäischen Hochschulen ging mit dem Versprechen von Vergleichbarkeit und Mobilität einher. Dies wurde und wird vor allem durch fortlaufende Akkreditierungen sichergestellt. Mit der Notifizierung gilt es, bei der Architekturausbildung eine zusätzliche Hürde zu meistern. Sie stellt sicher, dass ein Masterabschluss europaweit für den Eintrag in die berufsständigen Kammerlisten und Register qualifiziert. Dieser Prozess wurde nun für die Jade Hochschule als zweite Hochschule in Niedersachsen erfolgreich abgeschlossen. Das Curriculum wurde dabei mit den Anforderungen der Europäischen Union abgeglichen.

Für Oldenburger Absolventinnen und Absolventen bedeutet dies die gleichberechtigte Anerkennung ihres Studienabschlusses beim Gang ins Ausland. „Komplikationen bei der Arbeit im Ausland werden ausgeschlossen – ein weiteres Argument dafür, bei uns den Master in Architektur zu absolvieren“, so Prof. Dr. Lutz Beckmann, Dekan des Fachbereichs Architektur. Dieser eher administrative Akt ist ein weiterer Baustein zur Internationalisierung der Jade Hochschule. Denn den Studierenden bietet sich bereits ein vielfältiges Angebot an Austauschprogrammen, internationalen Workshops und Exkursionen sowie Besuche von Gastwissenschaftlern und -kritikern aus aller Welt. Oder wie Lutz Beckmann es ausdrückt: „Internationalität ist zentral für das Selbstverständnis einer Architekturhochschule!“

Jade Hochschule

## Service-Learning – „wenn jeder einen kleinen Beitrag leistet ...“



Foto: privat

Der Projektgruppe „Helping Hands“ von der HVF Ludwigsburg gewinnt 112 Personen als potenzielle Spender für die DKMS.

Haben Sie schon mal mit einem Häftling gesprochen oder sich mit Prostituierten unterhalten und erfahren, wie es „wirklich“ ist? Die Studierenden der Steuerverwaltung der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg tun dies im Rahmen ihrer Projektarbeit im Fach Sozialwissenschaften. Hier engagieren sie sich für die Gesellschaft und gewinnen kostbare Erfahrungen.

Eine Projektgruppe arbeitet beispielsweise ehrenamtlich 188 Stunden bei der „Tafel“. Ein anderes Team schafft es, dass sich 112 Menschen für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS) registrieren lassen. Ein weiteres sammelt über 1 000 Euro Spenden, womit es einer Schule in Ghana einen Schulbus kauft. Und wieder andere Studierende tanzen mit Menschen, die im Rollstuhl sitzen.

Kritiker könnten einwerfen: „Brauchen angehende Finanzbeamte das wirklich?“ Ja, sie brauchen es! Denn sie lernen dabei Empathie mit benachteiligten Gruppen. Wenn sie mit ihren Kommilitonen 17 Monate an einem Projekt arbeiten, entwickeln sie zudem ihre Team- und Konfliktfähigkeit. Sie lernen, kreative Lösungen für Herausforderungen zu finden. Und das alles brauchen die Studierenden für

ihre Arbeit in den Finanzämtern und ganz besonders mit den Bürgern. Es ist berührend, welche Ideen die Studierenden entwickeln und wie viel Zeit und Mühe sie investieren. Sie übernehmen Verantwortung.

Eine Projektgruppe führt in einer Erstaufnahmestelle für Flüchtlinge Experteninterviews mit dem Integrationsbeauftragten, der Polizei, den freiwilligen Helfern und natürlich den Flüchtlingen selbst. Die Studierenden organisieren einen Nachmittag für Flüchtlingskinder, basteln, spielen und tanzen mit ihnen. Deren lachende Gesichter in den Filmen, die das Projektteam bei der abschließenden Präsentation zeigt, rühren das Publikum zu Tränen. Die Sicht der Gruppe auf Flüchtlinge verändert sich für immer.

Ein anderes Projektteam fragt: „Muss Obdachlosigkeit in Deutschland wirklich sein?“ Den Studierenden gelingt es, dass obdachlose Menschen ihnen ihre Lebensgeschichten anvertrauen. Die Gruppe lernt, wie hart ein Leben sein kann, dass es keinen Anspruch auf Glück und Sicherheit gibt und erfährt darüber hinaus etwas über Angebote sozialer Einrichtungen und mit welchen Herausforderungen diese zu kämpfen haben.

Dieses Projekt wird den Blick der Gruppe auf Obdachlose für immer prägen.

Die Studierenden organisieren sich in ihren Projektgruppen selbst. Dabei werden sie intensiv von den Professorinnen für Sozialwissenschaften Dr. Gunda Rosenauer und Dr. Kathrin Hänel begleitet. Jede Gruppe wählt das Thema, das sie interessiert.

Ein Team entscheidet sich für „Alzheimer Demenz“, weil es in ihrer näheren Umgebung erlebt, wie Menschen daran erkranken. Die Studierenden recherchieren zum Thema, finden zwei Pflegeheime, in denen sie Praktika absolvieren dürfen, nehmen Kontakt zu Erkrankten und Familienangehörigen sowie Ärzten und Pflegepersonal auf, führen Interviews und arbeiten im Pflegeheim mit, organisieren einen Gottesdienst für die alten Menschen.

Die Erfahrungen, die jede Projektgruppe bei den Präsentationen ihrer Ergebnisse dem Publikum aus Studierenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Hochschulangehörigen sehr lebendig vorstellt, lassen Einblicke zu, die für alle Beteiligten ein Gewinn sind.

Service-Learning stärkt die soziale Verantwortung der Studierenden. Sie erschließen sich bislang unbekannte Themen, werden befähigt, sich Herausforderungen zu stellen und mit Rückschlägen umzugehen, sodass ihr Selbstwirksamkeitsgefühl sowie ihre Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden. Und sie lernen bei alledem fürs Leben.

„Ein Gramm Erfahrung ist besser als eine Tonne Theorie, einfach deswegen, weil jede Theorie nur in der Erfahrung lebendige und der Nachprüfung zugängliche Bedeutung hat.“ (Dewey 1916/1993, S. 193)

*Prof. Dr. Gunda Rosenauer,  
Prof. Dr. Kathrin Hänel*

*Die Meldungen in dieser Rubrik, soweit sie nicht namentlich gekennzeichnet sind, basieren auf Pressemitteilungen der jeweils genannten Institutionen.*

# Rahmenbedingungen eines erfolgreichen didaktischen Konzeptes

**Mit Service-Learning etablieren sich Hochschulen unter Beteiligung gemeinnütziger Partner stärker als Partner in der Stadtgesellschaft. Zudem können Studierende neben der akademischen Ausbildung ihre Persönlichkeit weiterbilden.** | Von Silvia Roderus, Prof. Dr. Doris Rosenkranz und Prof. Dr.-Ing. Niels Oberbeck

Kernkompetenzen von Hochschulen sind Lehre und Forschung. Praxisorientierte Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen, kleinen und mittleren Betrieben sowie wissenschaftlichen Instituten gehören dabei zum Selbstverständnis (und zum Tagesgeschäft) gerade der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.

Das Konzept des Service-Learning erweitert diesen Rahmen um die Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Partnern aus Sport, Kultur und Wohlfahrt sowie mit Kommunen. Dahinter stehen verschiedene Anliegen: Die Hochschulen verstärken damit einerseits ihren Community Outreach, nehmen sich selbst stärker als Partner in der Stadtgesellschaft wahr und werden auch von außen so wahrgenommen. Zum anderen bieten die Kooperationen mit gemeinnützigen Anliegen auch die Chance, Studierenden neben der Ausbildung in der Fachlichkeit didaktisch begleitet Erfahrungsräume zur Persönlichkeitsbildung anzubieten. Grundcharakteristika des Service-Learning lassen sich knapp so beschreiben: Kooperation mit gemeinnützigen Partnern, didaktisch begleitet. Service-Learning ist keine Vermittlung in ein privates Ehrenamt, sondern immer im Hochschulkontext eingebunden, teilweise mit ECTS versehen.

International ist das Konzept Service-Learning vor allem im angelsächsischen Raum schon lange etabliert, Forschungsaktivitäten und fachlicher Austausch finden u. a. in der International Association of Research on Service-Learning and Community Engagement (IARSLCE) eine umfassende Plattform.

Deutsche Hochschulen greifen diese Perspektive nun ebenfalls verstärkt auf. Auf Bundesebene werden diese Akzente strategisch wie operativ unterstützt, etwa in der aktuellen Förderinitiative „Innovative Hochschule“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), bei der für den Zeitraum 2018

bis 2027 ein Fördervolumen von 550 Millionen Euro ausgelobt wurde. Seit dem Jahr 2009 besteht zudem ein bundesweites Hochschulnetzwerk Bildung durch Verantwortung e. V. mit im Moment 41 Mitgliedshochschulen. In Deutschland sind Aktivitäten zum Service-Learning an Hochschulen und Universitäten durch eine hohe inhaltliche und methodische Vielfalt gekennzeichnet (Backhaus-Maul & Roth, 2013).

Die Aktivitäten der Hochschulen unterscheiden sich in den Zielgruppen (z. B. nur für ausländische Studierende), im Umfang (z. B. nur einzelne Lehrangebote) und in der Intensität der Einbindung in eine hochschulzentrale Strategie. Bisher gibt es allerdings keine einheitliche Definition von Service-Learning. Dies ist insofern wenig verwunderlich, da viele unterschiedliche Fachdisziplinen in unterschiedlichen Kontexten beteiligt sind. Jede Hochschule gestaltet den Rahmen der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen, um Forschung und Lehre umzusetzen. Dies ermöglicht gerade auch bei der Entwicklung des Themas Service-Learning einen Freiraum seitens der Hochschulen, der sich in der konkreten Gestaltung auch an den lokalen Bedarfen der gemeinnützigen Kooperationspartner orientiert.

In diesem Beitrag wird exemplarisch die Perspektive beschrieben, die an der Technischen Hochschule Nürnberg (TH Nürnberg) umgesetzt wird. Zunächst wurden an der TH Nürnberg konstituierende Kriterien festgelegt und im Sinne einer Gesamtstrategie entwickelt. Diese werden aktuell und künftig bei der Entwicklung und Umsetzung von Service-Learning-Angeboten berücksichtigt, um das Konzept erfolgreich und nachhaltig anbieten zu können. Die Kriterien lassen sich nach den vorliegenden Nürnberger Erfahrungen für einzelne Service-Learning-Projekte genauso heranziehen wie für die Entwicklung einer Hochschulstrategie zu Service-Learning.



Service-Learning an der TH Nürnberg lässt sich durch folgende Merkmale charakterisieren (vgl. [www.th-nuernberg.de/servicelearning](http://www.th-nuernberg.de/servicelearning)):

1. Studierende engagieren sich bei gemeinnützigen oder öffentlichen Partnern in der Region (z. B. Sport, Kultur, Wohlfahrt, Kommunen).
2. Dabei ist das Engagement immer curricular eingebunden in eine Lehrveranstaltung, ein Lehrprojekt oder eine Abschlussarbeit. Das Engagement (der „Praxiseinsatz“) findet während des Semesters statt.
3. Die Laufzeit der Service-Learning-Angebote beträgt in der Regel ein (bis max. zwei) Semester.
4. Es liegt eine konkrete, klar definierte Fragestellung seitens des gemeinnützigen oder öffentlichen Partners vor.
5. Das Engagement der Studierenden wird kontinuierlich durch die Hochschule und Vertreterinnen bzw. Vertreter der Kooperationspartner vor Ort fachlich begleitet und schließt mit einer (angeleiteten) Reflexion ab.
6. Die Anerkennung des Engagements ist z. B. durch ECTS-Punkte, Zertifikate oder einer Nennung im Abschlusszeugnis möglich.
7. Das Service-Learning-Angebot darf keine Konkurrenz für den Ersten Arbeitsmarkt darstellen.

Eine standardisierte schriftliche Vollerhebung unter allen hauptamtlich Lehrenden und allen Lehrbeauftragten zeigte im Ergebnis eine Vielzahl von Projekten, die anhand dieser Merkmale in unterschiedlichen Studiengängen bereits stattfinden, häufig ohne das überwölbende „Etikett“ Service-Learning dafür zu verwenden – oder gar zu kennen. Eruiert wurden für den Zeitraum der zurückliegenden fünf Jahre 94 Projekte in acht Fakultäten, darunter z. B. Projekte in der Elektrotechnik mit karitativen Organisationen, Lehrforschungsprojekte im Bauingenieurwesen mit der Stadt

Nürnberg sowie akademische Abschlussarbeiten in Bachelor- und Masterstudiengängen z. B. zur Erstellung einer Webseite für einen Sportverein.

### Strategische Überlegungen

Die identifizierten Kriterien zur Implementierung von Service-Learning im Überblick:

1. Stakeholder identifizieren und einbinden
2. Rahmenbedingungen klären
3. Öffentlichkeitsarbeit: Service-Learning bekannt machen
4. Vernetzung mit Service-Learning Akteuren und Interessierten
5. Curriculare Verankerung
6. Evaluation
7. Einrichtung einer Koordinierungsstelle

Die Auflistung der Kriterien ist nicht als Reihenfolge zu verstehen. Die einzelnen Schritte zur Implementierung eines Service-Learning-Angebots können und müssen zum Teil parallel ablaufen. Die beiden wichtigsten Kriterien zu Beginn sind nach den vorliegenden Erfahrungen „Rahmenbedingungen klären“ und „Stakeholder identifizieren und einbinden“.

1. Stakeholder identifizieren und einbinden Begleitet wird das Thema Service-Learning an der TH Nürnberg durch die Hochschulleitung, vertreten durch den Vizepräsidenten für Studium und Lehre. Zudem wurden die weiteren Stakeholder für Service-Learning identifiziert und in den Prozess miteingebunden. Dazu zählen hochschulintern die Erweiterte Hochschulleitung, der Sachverständigenausschuss Lehre und Studium (Studiendekane), die Fakultäts- und Institutsleitungen, die Vorsitzenden aller Prüfungskommissionen, das Justizariat, die Fachschaften wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TH Nürnberg



Foto: privat

#### Silvia Roderus

B. A. Bildungswissenschaft  
Koordinatorin „Service-Learning – Kompetenz durch Engagement“  
[silvia.roderus@th-nuernberg.de](mailto:silvia.roderus@th-nuernberg.de)  
[www.th-nuernberg.de/servicelearning](http://www.th-nuernberg.de/servicelearning)



Foto: privat

#### Prof. Dr. Doris Rosenkranz

Lehrgebiet Soziologie und  
Freiwilligenmanagement  
Wissenschaftliche Leitung Service-Learning  
[doris.rosenkranz@th-nuernberg.de](mailto:doris.rosenkranz@th-nuernberg.de)



Foto: TH Nürnberg, Benedikt Seidl

#### Prof. Dr.-Ing. Niels Oberbeck

Vizepräsident für Studium und Lehre  
[niels.oberbeck@th-nuernberg.de](mailto:niels.oberbeck@th-nuernberg.de)

Technische Hochschule Nürnberg  
Georg Simon Ohm  
Bahnhofstraße 90  
90402 Nürnberg

etwa im Studienbüro. Extern wurden zudem systematisch auf Leitungsebene Vertreterinnen und Vertreter von gemeinnützigen Organisationen sowie von Kommunen angesprochen. Auf diese Weise wurden alle drei unmittelbar an Service-Learning beteiligte Personengruppen eingebunden: Lehrende, Studierende, gemeinnützige/öffentliche Partner. Alle Stakeholder wurden und werden regelmäßig in die Weiterentwicklung von Service-Learning an der TH Nürnberg miteinbezogen und über Neuigkeiten informiert (siehe 3. Öffentlichkeitsarbeit und 4. Vernetzung).

### 2. Rahmenbedingungen klären

Bei der Entwicklung von Service-Learning als innovative Lehr- und Lernform, bei der externe Partner eingebunden sind und Studierende zum Teil das Hochschulgelände verlassen, um ihr Engagement zu erbringen, müssen die formalen, auch rechtlichen, Rahmenbedingungen an der Hochschule geklärt sein. Zunächst wurden Merkmale entwickelt, um das Format Service-Learning an der TH Nürnberg zu charakterisieren (siehe oben). Im moderierten Austausch mit Lehrenden der TH Nürnberg sowie externen Partnern wurden dann systematisch Fragen zusammengetragen, die im Rahmen von Service-Learning noch als offen wahrgenommen wurden. Diese Fragen wurden intern in den jeweiligen Fachabteilungen kompetent bearbeitet. Rechtliche Rahmenbedingungen wurden direkt mit dem Justizariat besprochen. Teilweise war es möglich, auf bereits bestehende Regelungen bei Kooperationen mit Wirtschaft und Wissenschaft oder andere ähnliche Formate (z. B. Lehr-Exkursionen) zurückzugreifen. Es wurde ein Kontaktformular für externe Partner entwickelt, welches die Rahmenbedingungen an der TH Nürnberg abbildet.

### 3. Öffentlichkeitsarbeit: Service-Learning sichtbar machen

Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen von Service-Learning ist es, das Thema hochschulintern wie extern sichtbar zu machen. Hierfür sind mehrere Wege beschritten worden. An der TH Nürnberg wurde zunächst dieser didaktischen Perspektive ein hochschulspezifischer Name gegeben – „Service-Learning – Kompetenz durch Engagement“. Auf der Homepage der TH Nürnberg sind alle inhaltlichen und strukturellen Informationen hinterlegt und Kontaktdaten für weiterführende Informationen benannt. Der Webauftritt ist an mehreren Menüpunkten verlinkt, die für die an Service-Learning beteiligten Personengruppen relevant sind (z. B. unter „Studium & Karriere“, „Hochschule & Region“, „Beratung & Services“, „Innovative Angebote“). Außerdem wurde Service-Learning im Rahmen mehrerer öffentlicher Veranstaltungen unterschiedlichen Zielgruppen vorgestellt (intern: Tag des Lehrens und Lernen 2016, Kick-off-Veranstaltung Koordinierungsstelle „Service Learning“; extern: Information und Austausch mit gemeinnützigen Organisationen und Kommunen). Bei den Veranstaltungen waren auch immer Lehrende eingebunden, die bereits Erfahrung mit Service-Learning hatten und diese in Form von kurzen Statements und Präsentationen darstellten.

### 4. Vernetzung

Im Rahmen der genannten Veranstaltungen wurde Service-Learning nicht nur beworben und sichtbar gemacht. Zu allen Veranstaltungen waren Lehrende, Studierende und gemeinnützige wie öffentliche Partner eingeladen und es wurde Raum für Austausch und Diskussion geboten. Fragen, die aus diesem Austausch entstanden, wurden zur Klärung aufgenommen und im Anschluss auch beantwortet (siehe 2. Rahmenbedingungen klären). So ist gewährleistet, dass die Interessenten für Service-Learning auch in die Weiterentwicklung miteingebunden sind. Die TH Nürnberg ist zudem Mitglied im bundesweiten Hochschulnetzwerk Bildung durch Verantwortung e. V.

### 5. Curriculare Verankerung

Um Service-Learning als Lehr-/Lernangebot langfristig zu etablieren, ist es notwendig, eine Einbindung in die Studien- und Prüfungsordnungen zu erreichen. Dafür ist es nicht zwangsläufig erforderlich, neue Formate zu entwickeln, was vermutlich die Implementierung und Akzeptanz von Service-Learning auch erschweren würde. An der TH Nürnberg wurden daher alle Studien- und Prüfungsordnungen auf bestehende Formate untersucht, die mit Service-Learning kompatibel sind. Die Verankerung von Service-Learning in der Lehre ist curricular an der TH Nürnberg mit zwei Optionen möglich:

- Als Lehrangebot in den jeweiligen Fakultäten und Studiengängen („fachintegriertes Service-Learning“). Hier sind als Formate Projektarbeiten oder Abschlussarbeiten möglich.
- Als Lehrangebot im Katalog der allgemeinwissenschaftlichen Wahlpflichtfächer („fakultätsübergreifendes Service-Learning“).

Zudem wurden die Prüfungskommissionen aller Studiengänge schriftlich gebeten, die Anerkennung des studentischen Engagements im Rahmen von Service-Learning auf die Studienleistung zu prüfen. Diesem Anliegen wurde sehr häufig entsprochen.

### 6. Evaluation

Um die wissenschaftliche und praxisorientierte Weiterentwicklung von Service-Learning zu sichern, wurden mehrere standardisierte Evaluationen entwickelt und durchgeführt. So wurde zum einen bei zwei der bereits beschriebenen Veranstaltungen Antworten von Teilnehmenden auf konkrete Fragen zu Service-Learning erhoben, ausgewertet und die Ergebnisse schließlich den Teilnehmenden präsentiert. Zum anderen wird das Seminar „Lernhilfen für junge Geflüchtete“, das mittlerweile im fünften Durchgang als Allgemeinwissenschaftliches Wahlpflichtfach angeboten wird, kontinuierlich evaluiert (zu Beginn und zum Ende jeden Durchganges) und anhand der Ergebnisse weiterentwickelt. Kontinuierlich evaluiert wird auch die Zusammenarbeit mit den gemeinnützigen Partnern.

## 7. Einrichtung einer Koordinierungsstelle

Mit der Koordinierungsstelle wurde zum 1. Januar 2017 eine hochschulzentrale Stelle für Service-Learning eingerichtet. Diese nimmt Fragestellungen gemeinnütziger Organisationen und Kommunen aus der Region entgegen und leitet sie an die entsprechenden Lehrgebiete weiter. Zudem werden Lehrende wie auch externe Partner bei der Entwicklung und Umsetzung von Service-Learning-Angeboten beraten und bei der Evaluation unterstützt. Die Stelle ist Teil des Projektes „Mehr Qualität in der Lehre“ an der TH Nürnberg. Es war ein wesentliches Ergebnis aller Evaluationen, dass eine solche zentrale Funktion besetzt und dann auch bekannt gemacht wird. In jedem Fall benötigt die Entwicklung von Service-Learning einen Ansprechpartner direkt an der Hochschule. Diese Funktion eines „Kümmers“ übernimmt strategische Aufgaben wie Beratung für die operative Umsetzung. Dort können u. a. auch Projektanfragen und -ideen zentral gesammelt werden, um sie schließlich an die entsprechenden Fachgebiete weiterzuleiten und die Kontakte herzustellen.

### Ein konkretes Praxisbeispiel: Seminar „Lernhilfen für junge Geflüchtete“

Seit dem Wintersemester 2015/2016 wird an der TH Nürnberg das Seminar „Lernhilfen für junge Geflüchtete“ angeboten. Studierende unterstützen junge Geflüchtete v. a. bei Schulproblemen und in der Vorbereitung auf den Schulabschluss in den Fächern Mathematik und Deutsch. Eingeordnet ist es als Allgemeinwissenschaftliches Wahl(pflicht)fach, das Studierenden an der TH Nürnberg offensteht (verantwortlich: Prof. Dr. Christine Rademacher, Fakultät Angewandte Mathematik und Physik, und Prof. Dr. Rosenkranz, Fakultät Sozialwissenschaften). Vor Beginn ihres Einsatzes werden die Studierenden in einem begleitenden Seminar an der Hochschule mit einer Einführung in den Asylprozess sowie interkulturellem Training auf ihren

Einsatz vorbereitet, weitere Präsenztermine dienen der Reflexion sowie der didaktischen Hilfestellungen. Die Ergebnisse aus zwei Jahren Evaluation liegen nun vor. Insgesamt haben seit Beginn 121 Studierende aus 16 Studiengängen teilgenommen, darunter Informatik, Werkstofftechnik, Soziale Arbeit, Bauingenieurwesen, International Business etc. Als Motivation zur Teilnahme geben die Studierenden beinahe einig an, dass sie das Thema interessieren, sie sich zudem gerne für ein gemeinnütziges Anliegen engagieren möchten und nicht erwartet hätten, an der Hochschule ein Angebot dafür zu finden. Dies wird sehr positiv bewertet. Bei der Frage nach der gewünschten Anerkennung sind für die Studierenden in erster Linie die Aufnahme ins Studienzeugnis sowie der Dank durch die Kooperationspartner zentral. 94 Prozent würden das Fach anderen Studierenden empfehlen. Etwa die Hälfte der Studierenden hat keine Erfahrungen mit einem privaten Ehrenamt, rund die Hälfte engagiert sich nach Ende des Seminars weiter.

### Ausblick

Im Rahmen ihrer auf ihrem Leitbild basierenden Strategie wird die TH Nürnberg den Community Outreach auch für den gemeinnützigen Bereich verstärken. Ziel ist es, die Vernetzung mit gemeinnützigen und öffentlichen Partnern zu intensivieren sowie die Service-Learning-Gesamtstrategie an der TH Nürnberg zu verstetigen. Dies wird auch als wichtiger Beitrag für die Persönlichkeitsbildung der Studierenden angesehen.

Die Förderung der TH Nürnberg im Rahmen des Programms „Innovative Hochschule“ schafft zusätzlichen Raum für die Unterstützung von Kreativität und Innovation. Service-Learning wird auch in diesem Rahmen ein wichtiger Baustein sein, sodass der Aspekt der Innovation künftig bei Kooperationen eine noch größere Rolle spielen wird. ■

## Literatur

- Backhaus-Maul, Holger; Roth, Christiane (2013): Service Learning an Hochschulen in Deutschland: Ein erster empirischer Beitrag zur Vermessung eines jungen Phänomens. Wiesbaden: Springer VS.
- BMBF Förderlinie „Innovative Hochschule“. [www.bmbf.de/de/innovative-hochschule-2866.html](http://www.bmbf.de/de/innovative-hochschule-2866.html) – Abruf am 19.12.2017
- Hochschulnetzwerk Bildung durch Verantwortung e. V.: [www.bildung-durch-verantwortung.de](http://www.bildung-durch-verantwortung.de) – Abruf am 20.12.2017
- International Association of Research on Service Learning and Community Engagement (IARSLCE): [www.researchslce.org](http://www.researchslce.org) – Abruf am 19.12.2017
- Roderus, Silvia (2017): Mit Mathe, Her(t)z und Co: Kompetenz durch Engagement von MINT-Studierenden. In B. Meissner, C. Walter, B. Zinger (Hrsg.), Tagungsband zum 3. Symposium der Hochschullehre in den MINT-Fächern (S. 280–285). Nürnberg. [https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/abteilungen/sll/Dokumente/Hochschuldidaktik/MINT\\_Symposium/Tagungsband\\_MINT\\_Symposium\\_2017.pdf](https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/abteilungen/sll/Dokumente/Hochschuldidaktik/MINT_Symposium/Tagungsband_MINT_Symposium_2017.pdf) – Abruf am 15.12.2017
- Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.) (2012): Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit (2. Aufl.). Grundlagentexte soziale Berufe. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- TH Nürnberg-Koordinierungsstelle „Service Learning – Kompetenz durch Engagement“: [www.th-nuernberg.de/servicelearning](http://www.th-nuernberg.de/servicelearning) – Abruf am 19.12.2017

# Versunkene Welten, verstaubte Ecken? Kulturelles Engagement für modernes fachübergreifendes Lernen

**Eine Kooperation der Hochschule Coburg mit der „Alten Schäferei“ Ahorn ermöglicht praxisorientiertes Lernen und neue Konzepte in der Kulturvermittlung. Partizipation und wechselseitiges Lernen machen das Freilandmuseum zu einem außergewöhnlichen Lernort.**

| Von Prof. Dr. Christian Holtorf und Birgit Stubner



Foto: Hochschule Coburg

**Prof. Dr. Christian Holtorf**

Wissenschafts- und Kulturzentrum der  
Hochschule Coburg

Christian.Holtorf@hs-coburg.de



Foto: Hochschule Coburg

**Birgit Stubner M. A.**

Leiterin des Referats Didaktik und Medien  
Hochschule Coburg

Birgit.Stubner@hs-coburg.de

Friedrich-Streib-Str. 2  
96450 Coburg

Wer heute eine Masche raushat, kann deshalb noch nicht stricken. Auch das „World Wide Web“ hat nichts mit Wolle zu tun. „Verstrickt“ ist die moderne Welt dagegen sehr wohl mit ihren alten Kulturtechniken – und nicht nur metaphorisch. Viele junge Leute interessieren sich wieder für traditionelle Handarbeiten. Es geht ihnen dabei weniger um langes Sitzen mit meditativem Fingerspiel als um die Rückgewinnung kultureller Werte diesseits der Digitalisierung. Was früher ein Häkelkreis war, nennt sich heute „Dorfmasche“. Die Handarbeitslehrerinnen von damals heißen nun „Strick Coaches“, und ihre „Strickwerke“ sind nicht mehr nur für Menschen gedacht, sondern werden auch Verkehrsschildern, Laternen oder Bäumen „angezogen“. Sie sollen die Öffentlichkeit erreichen und sind eigentlich nichts anderes als Graffiti aus Wolle.

Die neue Strickkultur heißt „Urban Knitting“, stammt aus Kalifornien und wird in Oberfranken jetzt als Ergebnis eines ungewöhnlichen Lehrprojekts an der Hochschule Coburg umgesetzt. 21 Studierende im sechsten Semester der Studiengänge Soziale Arbeit, Betriebswirtschaft, Integrative Gesundheitsförderung und Bauingenieurwesen haben im Sommersemester 2017 an einem fachübergreifenden Seminar teilgenommen, das frische Konzepte der Kulturvermittlung entwickeln sollte. Die Gruppe erhielt die Chance, das volkskundliche Museum „Alte Schäferei“ in Ahorn bei Coburg von innen kennenzulernen und aktiv an seiner Erneuerung mitzuwirken.

Unter Leitung der beiden Autoren dieses Berichts und beraten durch die Museumsleiterin Dr. Chris Loos und die Pädagogin Simone Metzner haben die Studierenden zehn Ideen erarbeitet, um wichtige Zielgruppen neu für das Museum zu gewinnen. Ganz im Sinne des „Service-Learning“ nutzten sie ihre unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen und ihre eigenen lebensweltlichen Erfahrungen, um das Freilandmuseum in neue Farben zu tauchen.

Mit „Urban Knitting“ wird 2018 ihr erster Vorschlag in die Wirklichkeit umgesetzt.

## Didaktische Interventionen

Die Zusammenarbeit mit einem Freilandmuseum entspricht dem Selbstverständnis der Hochschule Coburg: In ihrem Leitbild wird die „ganzheitliche, kulturell und interdisziplinär ausgerichtete Bildung“ als „Grundlage kritischer Reflexion und Urteilsfähigkeit“ betont. Angestrebt wird, so heißt es im „Hochschulentwicklungsplan 2020“, „allen Hochschulangehörigen auch über das Fächerspektrum der Hochschule hinaus die Möglichkeit zu kultureller und künstlerischer Weiterbildung, aber auch zu interdisziplinärem Austausch zu bieten, um jenseits der eigenen Fachlichkeit zu reifen und Inspiration zu finden“.

Die Hochschule sieht sich in ihrem Leitbild folgerichtig „in der Rolle des aktiven Vernetzers“ und begreift ihre Angebote als



---

*„Im Sinne des Service-Learning nutzen die Studierenden ihre Kompetenzen und Erfahrungen, um das Freilandmuseum in neue Farben zu tauchen.“*

„Plattform, auf der sich Region und Welt forschend, wirtschaftlich und kulturell begegnen können“. Deshalb ist die enge Kooperation mit regionalen Partnern aus Wirtschaft, Kultur und Politik als Teil einer „Third Mission“ der Hochschule so wesentlich. Schon im Jahr 2011 wurde aus diesen Überzeugungen heraus und unter maßgeblichem Einfluss des damaligen Präsidenten Prof. Dr. Michael Pötzl ein Wissenschafts- und Kulturzentrum gegründet und in der Grundordnung der Hochschule verankert. Im gleichen Herbst bewilligte die Bundesregierung im Rahmen des Qualitätspakts Lehre das umfangreiche Drittmittelprojekt „Der Coburger Weg“. Es experimentiert seitdem mit fachübergreifenden Lehrprojekten, der Vermittlung praxisorientierter Kompetenzen und geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Lerninhalten. Auch für das Museumseminar bot es den organisatorischen Rahmen.

Seit 2014 gibt es außerdem ein eigenes Hochschulreferat Didaktik und Medien, das das erste seiner Art in Bayern ist. Seine Aufgabe ist die kontinuierliche Analyse hochschulischer Lernprozesse von der Lehrveranstaltungs- über die Modul- bis zur Studieneingangsebene. Aus der Analyse leiten sich dann Entwicklung, Kommunikation und Implementierung bedarfsgerechter didaktischer Interventionen ab. Hochschulabsolventinnen und -absolventen werden künftig verstärkt in interprofessionellen, interdisziplinären und technisierten Kontexten agieren müssen. In entsprechenden kompetenzorientierten Lernszenarien wie dem Service-Learning werden sie darauf vorbereitet. Im Fokus des Referats stehen hierbei auch die durch die fortschreitende Digitalisierung veränderten gesellschaftlichen Strukturen und Kommunikationsweisen sowohl in der Alltags- als auch in der Berufswelt.

### **Blicke hinter die Kulissen**

Der wechselseitige Wissenstransfer zwischen praxisorientiertem Studium und gesellschaftlichen Interessen ist in der Kooperation mit der „Alten Schäferei“ gut geglückt. Die „Alte Schäferei“ liegt auf dem Gelände einer barocken Gutsschäferei des Schlosses Ahorn nahe der Stadt und wird derzeit neu konzipiert. Die Sammlungen eines Gerätemuseums und ein Schäfereiarchiv bewahren dort Zeugnisse der Alltagskultur, der Landwirtschafts- und Handwerks-geschichte der Region vom 18. bis ins 20. Jahrhundert auf. Neben der Begegnung mit vergangenen Lebenswelten verfolgt die „Alte Schäferei“ das Ziel, erlebnisreiche Auseinandersetzungen und handlungsorientierte Erfahrungen zu vermitteln – alle Sinne sollen angesprochen werden. Im Mittelpunkt steht deshalb die Kulturgeschichte der Schafhaltung, der Wollverarbeitung und der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Schäfer.

Dabei setzt das Museum insbesondere auf partizipative Mitarbeit aus der Region. Mithilfe von vielen ehrenamtlichen Helfern sind bereits ein romantischer Bauerngarten, eine Streuobstwiese und die Tradition entstanden, regelmäßig Feste zu feiern. „Dan Bernfeld behauptete schon 1993, dass Museen entweder auf Partizipation setzen müssen oder andernfalls verschwinden würden. Genauso begreifen wir in der ‚Alten Schäferei‘ Museumsarbeit und setzen auf die Beteiligung unterschiedlichster Gruppen“, sagt Museumsleiterin Chris Loos. Die Kombination von Förderverein, Landfrauen, Spinngruppe und vielen Ehrenamtlichen ist aus ihrer Sicht ein Erfolgsrezept, das jetzt auch durch Studierende ergänzt werden kann.

Im Mittelpunkt der Kooperation mit der Hochschule standen zwei Felder der Auseinandersetzung: zum einen die Gelegenheit, die versunkene Lebens- und Arbeitswelt des 19. Jahrhunderts kennenzulernen und mit der modernen „Arbeitswelt 4.0“ zu vergleichen. Zum anderen die Möglichkeit, Formen der Mitarbeit in einem modernen Museum kennenzulernen und sich mit Ordnungsprinzipien in Sammlungen auseinanderzusetzen, die die Aufgabe haben, einzelne Objekte zum „Sprechen“ zu bringen. Durch Führungen übers Gelände und in manche verstaubten Ecken, durch Interviews mit Mitarbeitern und Recherchen über einzelne Museumsobjekte bekamen die Studierenden Gelegenheit zu oftmals überraschenden Blicken hinter die Kulissen. Kultur wurde so unmittelbar als Dialog mit „in Geschichte(n) verstrickten Gegenständen“ erlebbar. Diese erzählten von sich, von ihrer Handhabung und Organisation, aber auch von Menschen und ihrer sozialen Praxis zu anderen Zeiten. Die Unterschiede zwischen früher und heute können dadurch im wahrsten Sinne des Wortes „begriffen“ werden.

### Chancen zur außerhochschulischen Anerkennung

Aufbauend auf diesen Auseinandersetzungen wurde als Leistungsnachweis die Entwicklung von kreativen Ideen für die Gewinnung neuer Zielgruppen des Museums samt konkreten Umsetzungskonzepten verlangt. Die Vorschläge der Studierenden wurden auf Postern dargestellt und der Museumsleitung, vielen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern des Museums, dem Vizepräsidenten der Hochschule und dem Coburger Landrat bei einer Veranstaltung vorgestellt. Es entstanden zehn ungewöhnliche Konzepte, darunter – neben der Idee „Urban Knitting“ – ein Wanderweg zur Schäferei, ein Fotokalender, der die „verstaubten“ Museumsobjekte neu in Szene setzt, Seminarangebote für Firmen oder Imagefilme für die Museumshomepage. Beide Lokalzeitungen

berichteten über die erarbeiteten Konzepte. Landrat Michael Busch gab den Studierenden Tipps für Sponsoren und Ansprechpartner mit auf den Weg und versprach, die Kooperation fortzusetzen, um die Ideen umsetzen und weiter ergänzen zu können.

Die Studierenden bewerteten ihre zum Teil erstmalige Begegnung mit einem Museum als Herausforderung mit hohem Arbeitsaufwand. Gleichwohl war ihr teilweise beeindruckendes Engagement getrieben vom Lohn der Partizipation an ungewöhnlichen Prozessen. Einige kritisierten im Nachhinein, dass die Aufgabenstellung „zuerst sehr offen gestellt (war), was zu Verwirrung führte“. Andere sahen die „große Freiheit bei der Projektwahl“ als sehr positiv. Vielen gelang es, im Lernprozess ihre anfängliche Verwirrung zu überwinden und die Freiheit zu nutzen, um eigene Organisations- und Entscheidungsstrukturen zu entdecken und umzusetzen.

Die Erfahrungen aus diesem Semester werden nun ausgewertet und für neue Projektideen genutzt. Ebenso wie der Landrat strebt auch die Hochschule Coburg eine längerfristige Zusammenarbeit an. Entstanden sind bereits Anregungen für weitere partizipative Lehr- und Forschungsformate und Interaktionen, die zur Persönlichkeitsbildung und Wertevermittlung beitragen. Entscheidend wird dafür stets die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung und eine Chance zu außerhochschulischer Anerkennung sein.

Im kommenden Sommersemester 2018 steht nun das grenzüberschreitende Stricken im Mittelpunkt und greift eines der von den Studierenden entwickelten Konzepte auf. Der Trend zum „Urban Knitting“ thematisiert nicht nur das Spannungsverhältnis zwischen lebendigem Handwerk und moderner Industrielwelt, sondern auch den Austausch zwischen jüngeren und älteren Generationen sowie Arbeitsweisen und Praktiken zeitgenössischer Kunst. Strick- oder Häkelkenntnisse werden übrigens nicht vorausgesetzt. ■



Foto: Franziska Koch, Hochschule Coburg.

Vor dem Schafstall in Ahorn überreichen die Studierenden ihre Arbeitsergebnisse an den Coburger Landrat Michael Busch (Mitte).

# Erfahrungsbericht aus drei Perspektiven

## Konkrete Erfahrungen mit und Empfehlungen zu Service-Learning aus Sicht einer Professorin sowie eines ehemaligen Studenten und jetzigen Auftraggebers

| Von Prof. Dr.-Ing. Regina Zeitner und Max Büttner

Foto: HTW Berlin/Camilla Rackemann



**Prof. Dr.-Ing. Regina Zeitner**

HTW Berlin  
Wilhelminenhofstraße 75A  
12459 Berlin

[www.htw-berlin.de](http://www.htw-berlin.de)

Seit über fünf Jahren finden im Masterstudiengang Facility Management an der HTW Berlin die Projekte „Nachhaltigkeitsmanagement“ sowie „Pilotprojekte“ statt. Wird im ersten Semester noch eine Aufgabe aus dem Non-Profit-Bereich vorgegeben, so ist die Vorgabe im zweiten Semester, dass die Studierenden Projekte mit NGOs eigenständig akquirieren, entwickeln, ausarbeiten und vor dem Auftraggeber präsentieren. Aus diesen Projekten hat sich bereits in mehreren Fällen eine langfristige Zusammenarbeit in Form von Folgeprojekten, Masterarbeiten und sogar Anstellungen ergeben. Darüber hinaus sind aus ehemaligen Studierenden, die sich ehrenamtlich betätigen, mittlerweile auch Auftraggeber geworden.

Foto: privat



**M. Sc. Max Büttner**

Vorsitzender SV Askania Coepenick e. V.,  
Key Account Manager

[max.buettner@askania-coepenick.de](mailto:max.buettner@askania-coepenick.de)  
[www.askania-coepenick.de](http://www.askania-coepenick.de)

### Perspektive Professorin

Als ich die Zusammenarbeit mit NPOs startete, war mir der Begriff des Service-Learning unbekannt. In unserem Studiengang ist es curricular vorgesehen, Lehrinhalte über reale Praxisbeispiele zu vermitteln. Die meisten Projekte, die mit der Wirtschaft zusammen bearbeitet werden, landen allerdings letztendlich in der Schublade. Dies ist für Lehrende und Studierende gleichermaßen frustrierend und stellt den Sinn einer solchen Arbeit infrage. Die Idee war, dass NPOs, die finanziell und personell in der Regel nicht ausreichend ausgestattet sind, unsere Unterstützung vermutlich eher benötigen und die Studierenden durch den gesellschaftlichen Auftrag der Unternehmen stärker motiviert werden. Ein weiterer Beweggrund war und ist der Fakt, dass sowohl Professoren (als Beamte) und Studierende (als Nutznießer eines kostenlosen Studiums) in ihrer privilegierten Stellung der Gesellschaft etwas zurückgeben können und sollten. Der Einblick in

die Arbeit von NPOs u. a. mit Obdachlosen, Flüchtlingen, mit Sportvereinen und Hospizen erweitert darüber hinaus den Horizont aller Beteiligten.

Die Erfahrungen mit diesen Projekten sind grundsätzlich positiv. Die Mehrheit der Studierenden fühlt sich durch den gesellschaftlichen Kontext der Projekte stärker angesprochen und arbeitet dadurch motivierter. Dieses Engagement ist allerdings nicht in allen studentischen Projektgruppen der Fall und unterscheidet sich je nach Semester. Für mich ergibt sich an dieser Stelle immer wieder ein Problem: Die Organisationen, mit denen wir arbeiten, sind meist überaus zukommend, engagiert und freuen sich sehr über die versprochene Unterstützung. Was aber, wenn die studentischen Arbeiten nicht gut sind? Als Professorin fühle ich mich in diesem Fall noch stärker verpflichtet, die Studierenden zu sehr guten Leistungen zu motivieren. Ich versuche daher die Qualität der Arbeiten u. a. durch vermehrte Korrekturschleifen zu verbessern, was allerdings auf geteiltes Feedback der Studierenden trifft und auch für mich den Arbeitsaufwand deutlich erhöht.

In der Regel aber führt das höhere Engagement der Studierenden und Professoren zu guten bis sehr guten Ergebnissen, die allen Beteiligten helfen und vor Augen führen, dass man etwas bewegen kann. Dies hat bereits mehrfach dazu geführt, dass parallel zur Projektarbeit Spenden (z. B. für die Anpflanzung eines Baumes) eingetrieben und ehrenamtliche Tätigkeiten (z. B. Betreuung eines Sportfestes) durchgeführt wurden.

Generell wäre es sinnvoll, wenn die Hochschulen das gesellschaftliche Engagement ihrer Professoren stärker



---

*„Das höhere Engagement der Studierenden und Professoren führt zu Ergebnissen, die allen Beteiligten helfen und vor Augen führen, dass man etwas bewegen kann.“*

unterstützen würden, indem beispielsweise für Anfragen aus dem Non-Profit-Bereich eindeutige Ansprechstellen geschaffen und mit bereits realisierten Projekten für eine Zusammenarbeit geworben werden würde. Dies würde sicherlich die Hemmschwelle von NPOs, mit Hochschulen in Kontakt zu treten, senken.

#### **Perspektive Student**

Das Erlebnis, innerhalb des Studiums meine Zeit für eine gemeinnützig tätige Institution einzusetzen, war für mich in vielerlei Hinsicht prägend. Diese Projekte betreffen reale Missstände, die in der Regel dringend gelöst werden müssen. Der Kontakt mit hochmotivierten Auftraggebern aus einem anderen Kontext und die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Problemen motiviert über das übliche Maß hinaus. Es schärft das Bewusstsein für die schwierigen Rahmenbedingungen, innerhalb derer viele NGOs tätig sind, aber auch für den Wert und die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit. Zugleich fördert es das Interesse an gesellschaftlichem Engagement und gibt einen Eindruck, wie mit temporären Einsätzen und dem Einbringen von Know-how schnell geholfen werden kann.

Die Projekte verschaffen uns Studenten eine gewisse Erdung, das Bewusstsein, dass ein Studium und die Rahmenbedingungen, in denen wir leben, keine Selbstverständlichkeit sind. Man gewinnt Achtung vor der Leistung gemeinnütziger Institutionen und hat zugleich die Chance, leidenschaftlich handelnde Menschen außerhalb des eigenen Fachgebiets kennenzulernen. Darüber hinaus ist nicht zu unterschätzen, dass einige NPOs gut vernetzt sind. So kann ein studentischer Einsatz dazu führen, dass man Interesse bei potenziellen Arbeitgebern weckt. In unserem Fall konnten wir über die Projektarbeit hinaus für die NGOs studentische Arbeitseinsätze vor Ort organisieren, die mit einer CSR-Urkunde der Hochschule honoriert wurden. Ein Fakt, der von potenziellen Arbeitgebern bei der Bewerbung durchaus gerne gesehen wird.

Aus eigener Erfahrung ist das CSR-Projekt auch eine Auseinandersetzung mit sich selbst. Vor allem stellt sich die Frage: Leiste ich in einem Studienmodul nur etwas, um eine gute Note zu erhalten, oder weil reale Personen (Institutionen) eine positive Erwartungshaltung an mich haben? Sich von einer durch eine Note bewerteten Leistung zu lösen, kann im Studium ein Segen sein. Daher kann ich nur empfehlen, sich in einem gemeinnützigen Projekt so zu engagieren,



Foto: privat

Studierende der HTW Berlin bei einem Sportfest des SV Askania Coepenick

dass es nicht mehr als notwendiges Modul wahrgenommen wird. Es ist das eigene Engagement, die eigene Haltung, die das Projekt erfolgreich macht, und nicht die Projektdokumentation oder die Note. Service-Learning bietet eine große Chance zur Persönlichkeitsentwicklung.

### Perspektive Auftraggeber

In meinem Fall erweiterte sich die Perspektive vom Studenten zum Auftraggeber bereits im zweiten Mastersemester, da ich seit Studienbeginn als Vorstand des Fußballvereins SV Askania Coepenick ehrenamtlich tätig bin. Dies ermöglichte mir in der Veranstaltung „Pilotprojekte“, meinen Kommilitonen Projekte anzubieten. Als Verein stehen wir vor dem Problem, dass neben der eigentlichen Vereinsarbeit – in unserem Fall Fußball – kaum Zeit für andere Dinge wie z. B. die notwendige Modernisierung unserer Spielstätte oder die Ausrichtung von Festivitäten bleibt, von fehlenden finanziellen Mitteln ganz zu schweigen. Fördermittel zu beantragen oder Sponsoren zu gewinnen, ist jedoch ohne aussagekräftige Konzepte oder Personen, die eine Veranstaltung umsetzen, schwer möglich. Durch Service-Learning ist es uns als Verein möglich, regelmäßig motivierte Studierende für unsere Projekte zu gewinnen. Die HTW ist zu unserem Kooperationspartner geworden. Als Auftraggeber partizipieren wir in vielerlei Hinsicht:

- Die Projektdokumentationen der Studierenden dienen uns als Leitfaden für Folgeprojekte.
- Die Studierenden sind für uns Impuls- und Ideengeber von außen, um sprichwörtlich über den Tellerrand hinauszublicken, aber auch kritische Feedback-Geber.
- Wir erhalten fachspezifische Ergebnisse, wie Instandhaltungskonzepte, Marktanalysen,

grafische Aufarbeitung von Entwicklungsszenarien oder Bestandsanalysen, die uns als Basis für Förderanträge dienen.

- Wir gewinnen neue Mitglieder/Unterstützer für unseren Verein.
- Wir haben neuen Anlass, unser Tun zu reflektieren.

Als Auftraggeber muss man sich darüber im Klaren sein, dass Service-Learning keine Auftragsarbeit ist und die Motivation aller Studierenden nicht immer vorausgesetzt werden kann. Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Professoren und Studierenden ist die Bereitschaft, Informationen zu teilen und als Ansprechpartner auch während des Projekts zur Verfügung zu stehen. Ein größerer Rahmen im Projekt schafft Raum für Ideen und Impulse. Um diese zuzulassen, muss auch der Auftraggeber das Projekt steuern, Studenten motivieren und seinen Zweck oder das Projekt mit Leidenschaft vermitteln können. Nur dann führt Service-Learning zu einem wirklichen Erfolg. ■

## Austausch mit den Arbeitgebern

Bundespräsidium des *hlb* spricht über Nachwuchsprobleme an FachhochschulenFoto: *hlb*/Karla Neschke

Das *hlb*-Bundespräsidium und der Chefredakteur der DNH im Gespräch mit Vertreterinnen der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände BDA: (v. l.) Irene Seling, Isabel Rohner, Olga Rösch, Nicolai Müller-Bromley, Christoph Maas.

Der hochschulpolitische Austausch des Bundespräsidiums mit Vertretern der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zu aktuellen Entwicklungen im Hochschulbereich hat bereits Tradition. Auch in diesem Jahr trafen sich dazu Vertreter der Hochschullehrerbund-Bundesvereinigung in Berlin mit der stellvertretenden Leiterin der Abteilung für Bildung und berufliche Bildung, Dr. Irene Seling, und Referentin Dr. Isabel Rohner. Seitens der Bundesvereinigung des Hochschullehrerbunds *hlb* nahmen an diesem Gespräch am 1. Februar 2018 der Präsident Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley, Vizepräsidentin Prof. Dr. Olga Rösch, DNH-Chefredakteur Prof. Dr. Christoph Maas und die stellvertretende Geschäftsführerin der *hlb*-Bundesvereinigung, Dr. Karla Neschke, teil. Im Mittelpunkt des Gesprächs standen

– aus aktuellem Anlass – u. a. die Ergebnisse der Sondierungsgespräche von CDU, CSU und SPD zu Fragen der Bildung und Forschung. Die Parteien hatten sich dabei darauf verständigt, dass vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Studiennachfrage die Bundesmittel des Hochschulpakts verstetigt werden sollen, um eine qualitativ hochwertige Lehre sicherzustellen. Die konkreten Förderbedingungen sollen dabei periodisch mit den Ländern und Hochschulen ausgehandelt werden. Parallel planen die Parteien in dem Sondierungspapier, das Weiterbildungsangebot der Hochschulen auszuweiten.

Weitere Themen waren die Probleme bei der Besetzung von Professuren an Fachhochschule/Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die positiven

Entwicklungen bei der Promotion an Fachhochschulen in Hessen und Schleswig-Holstein sowie die Forschungssituation an Fachhochschulen. Irene Seling erläuterte die Auffassung der BDA, dass beide Hochschultypen, also sowohl die Universitäten als auch die Fachhochschulen/HAW, in jenen Bereichen promovieren können sollten, in denen sie forschungsstark sind. Präsident Müller-Bromley berichtete über die Probleme bei der Besetzung von Professuren an Fachhochschulen. Eine Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung von 2017 zeigte, dass bei 30 Prozent der zu besetzenden Stellen wiederholt Ausschreibungen durchgeführt werden müssen, in Einzelfällen sogar bis zu achtmal.

Präsident Müller-Bromley erläuterte die Verschlechterung der Betreuungsrelation. 2005 betrug sie noch 35 Studierende pro Professor bzw. pro Professorin. Bis 2015 änderte sich das Verhältnis auf rund 45 Studierende pro Hochschullehrendem. Daneben sind die zunehmenden Verwaltungsaufgaben zu bewältigen, die Studienabbrecherquote zu senken sowie die Forschung und der Wissens- und Technologietransfer zu stärken. Unter diesen Bedingungen bleibt es für die Hochschulen schwierig, allen Aufgaben gerecht zu werden.

*Karla Neschke*

## Wissenschaftszeitvertragsgesetz

## Befristete Arbeitsverhältnisse an Hochschulen

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht nach seiner letzten Novellierung 2016 bei Befristungen von Personal ohne Promotion die Angabe eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierungsziels vor. Maximal sind diese Befristungen bis zu sechs Jahren möglich. Nach Erreichens des ersten Qualifikationsziels, z. B. Promotion, sind weitere sechs Jahre Befristungen möglich. Verlängerungen sind in den Fällen von Beurteilung für wissenschaftliche oder

**künstlerische Tätigkeiten sowie von Eltern, Erziehungs- oder Pflegezeiten vorgesehen.**

Befristungen von Arbeitsverträgen haben sich als ein flexibles Instrument für die Erfüllung konkreter Aufgaben für die Innovationskraft der Wissenschaft bewährt. Befristete Stellen dienen an Hochschulen zudem häufig der Vorbereitung der Promotion oder dem Erwerb zusätzlicher künstlerischer

Qualifikationen. An Fachhochschulen war bislang die Befristung von wissenschaftlichem Personal mit dem Ziel der Promotion weniger stark ausgeprägt. Die Frage stellt sich daher, welche Möglichkeiten der Befristungen hier infrage kommen:

**Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Das bundesweit geltende Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist

ausschließlich für jene Personen anzuwenden, die inhaltlich ausschließlich oder überwiegend wissenschaftlich oder künstlerisch arbeiten mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Gemeint sind damit jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Stelle ausschließlich oder überwiegend wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen erbringen bzw. bei denen die wissenschaftlichen Aufgaben das Arbeitsverhältnis prägen. Die Bezeichnung, die ein Arbeitgeber wählt, ist dabei nicht ausschlaggebend, sondern ausschließlich der Inhalt der Tätigkeit. Nicht unter die Regelungen des WissZeitVG fallen Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Für sie kommt im Falle einer Befristung das Teilzeit- und Befristungsgesetz infrage.

Der Gesetzgeber hat bei seiner Novellierung des WissZeitVG den Aspekt der Qualifizierung des befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals deutlich akzentuiert. Das entsprechende Qualifikationsziel ist im Arbeitsvertrag zu benennen. Häufig wird dies die Promotion sein, muss es aber nicht. In Bereichen, in denen eine Promotion nicht üblich ist, wie in einigen künstlerischen Fächern, könnte das Qualifikationsziel die Durchführung von Projekten, Arbeiten o. Ä. sein, die die Voraussetzung für weitere Karriereschritte schaffen. Gleichzeitig soll die Dauer der Befristung nach der Novellierung 2016 dem Qualifikationsziel angemessen sein. D. h., dass in dem Zeitraum der Befristung das benannte Qualifikationsziel auch erreicht werden können sollte. Die Befristung für diese Personengruppe ist bis zu maximal sechs Jahren zulässig (WissZeitVG, § 2, Absatz 1, Satz 1). Nach abgeschlossener Promotion bzw. Erreichen des benannten Qualifikationsziels ist die Befristung für weitere sechs Jahre möglich. Nicht „genutzte“ Befristungszeiten aus der Promotionsphase bzw. der ersten Qualifizierungsphase können in die Post-Doc-Phase übertragen werden.

### Befristung bei Stellen aus Drittmitteln

Häufiger gibt es hingegen Stellen, die vollständig oder überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden. Der Abschluss von befristeten Verträgen im Drittmittelbereich ist unabhängig davon möglich, ob die Höchstgrenzen für die Befristung zur

Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG (sechs plus sechs Jahre) bereits ausgeschöpft sind oder nicht. Die Dauer der Befristung soll hier dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Zahlreiche Hochschulen haben im Rahmen von Hochschulvereinbarungen Regelungen für den Drittmittelbereich getroffen, befristete Verträge mindestens für die Dauer eines Jahres zu schließen.

### Befristete Stellen aus Haushaltsmitteln

Wenn an einer Hochschule für eine konkrete Aufgabe, ein bestimmtes Projekt o. Ä. Haushaltsmittel befristet bereitgestellt werden, dann kann eine befristete Beschäftigung für die Erfüllung dieser Aufgabe auch weiterhin auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen.

### Studentische Hilfskräfte oder vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen

Studentische wissenschaftliche Hilfskräfte, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium eingeschrieben sind, können ebenfalls über einen Gesamtzeitraum von maximal sechs Jahren befristet beschäftigt werden. Innerhalb dieser sechs Jahre sind Verlängerungen für wissenschaftliche Hilfskräfte oder vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen möglich. Diese Zeiten werden nicht bei den späteren Befristungen an der Hochschule mit einem Qualifikationsziel angerechnet. Nach Abschluss des Studiums wirken sich die Zeiten als studentische Hilfskraft demnach nicht verkürzend auf spätere Befristungen mit einem Qualifikationsziel aus (WissZeitVG, § 2 Absatz 3).

Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das wissenschaftliche und künstlerische Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

### h/b-Seminar „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, 11. Juni 2018, Siegburg

🔗 <https://hbl.de/seminare/>

🔗 Ausführliche Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz finden Sie im Bereich für **h/b**-Mitglieder unserer Homepage unter „Infoblätter“.

Karla Neschke

## h/b-Kolumne



Nicolai Müller-Bromley

Foto: h/b/Barbara Frommann

## 12plusEins

Hochschulen für angewandte Wissenschaften wurden Ende der Sechzigerjahre als Fachhochschulen mit der vorrangigen Aufgabe der Lehre gegründet. Den Umfang der Lehrverpflichtung legten die Landesregierungen damals per Verordnung mit 18 SWS auf etwa das Zweifache gegenüber Universitäten fest.

Nachdem die Gesetzgebung die Doppelqualifikation in Wissenschaft und Berufspraxis zur Voraussetzung für Professuren an Fachhochschulen gemacht hatte, wurde dieses Potenzial gern von Wirtschaft und Gesellschaft zu Forschungszwecken genutzt. Konsequenterweise führten alle Länder Forschung und Entwicklung als weitere gesetzliche Aufgaben der Fachhochschulen ein. Auch kann seit der W-Besoldung ein akzeptables Gehalt nur über Zulagen für besondere Leistungen in der Forschung erreicht werden. Insgesamt hat die Gesetzgebung damit Fachhochschulen und Universitäten einander angenähert – so das Bundesverfassungsgericht 2010.

Trotz dieser Veränderungen – und weiterer neuer Aufgaben wie Entwicklung und Akkreditierung von Studiengängen, Weiterbildung, Digitalisierung der Lehre, ... – blieb die Lehrverpflichtung unverändert bei 18 SWS. Und das, obwohl der Wissenschaftsrat schon 2007 zu Lehrprofessuren an Universitäten festgestellt hat, 12 SWS seien das Maximum, um eine am aktuellen Stand der Forschung orientierte Lehre zu ermöglichen.

Eine Lehrverpflichtung über 12 SWS hinaus ist daher mit den beamtenrechtlichen Pflichten des Dienstherrn nicht mehr vereinbar. Sollte es bei der Ignoranz der Landesregierungen gegenüber den grundlegenden Veränderungen unserer Hochschulen bleiben, ist eine Anrufung des Bundesverfassungsgerichts unvermeidbar – dieses hat jüngst schon vielversprechende Akzente bei Richtern und Lehrern gesetzt.

Ihr Nicolai Müller-Bromley  
Präsident der **h/b**-Bundesvereinigung

# Hochschulen professionell führen und Ombudsstellen einrichten

**Nicht alle (Fach-)Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) werden professionell und kompetent geführt. Einige Präsidien bzw. Rektorate nehmen sogar ein dauerhaft belastetes oder gestörtes Verhältnis zu den Professorinnen und Professoren in Kauf. Ombudsstellen erscheinen als eine lösungsfördernde Intervention im System.** | Von Dr. Leo Hellemacher und Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe



Foto: **h1b**/Barbara Frommann

## Prof. Dr. rer. pol. Thomas Stelzer-Rothe

Betriebswirtschaftslehre, insbesondere  
Personalmanagement  
Fachhochschule Südwestfalen,  
Abt. Hagen

Präsident des **h1b**NRW  
Mentor in der hdw nrw  
Coach und Unternehmensberater



Foto: privat

## Dr. rer. pol. Leo Hellemacher

Berater, Mentor, Coach und  
Lehrbeauftragter an mehreren  
Hochschulen und Fachbereichen  
u. a. für Personalführung

leo.hellemacher@arcor.de

Die im Leitsatz pointiert zusammengefassten Erkenntnisse lassen sich aus der Frühjahrsumfrage des **h1b**NRW ableiten, die von Mai bis Juni 2017 in NRW durchgeführt wurde. Teilgenommen haben rund 200 Professorinnen und Professoren von mehr als 17 Hochschulen.

Nachdem in der **h1b**NRW-Studie 2015 bereits erste Ergebnisse zur Führungsqualität der Präsidien, zum Hochschulrat, zur Verwaltung sowie zur Bedeutung von Lehre und Forschung veröffentlicht wurden,<sup>1</sup> ging es in der diesjährigen Folgeuntersuchung primär um die Frage, ob die Führungs- und Managementqualitäten der Hochschulleitungen aus Sicht der Professorinnen und Professoren zureichend sind, um neben der Hochschulpersonal angemessen und verantwortungsvoll führen zu können. Die dazu angelegten Evaluationskriterien wurden für die Umfrage nicht gesondert entwickelt, sondern den Leitlinien guter Führung der Hochschulverwaltung Bochum entnommen.<sup>2</sup> In einem weiteren Teil der Untersuchung stand die Einbindung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei der Erarbeitung des jeweiligen Hochschulentwicklungsplans (HEP) im Fokus, sozusagen als exemplarische Führungssituation an den Hochschulen.

### Führung durch das Präsidium/Rektorat

Nach den in Abbildung 1 dokumentierten Ergebnissen erhielten die beiden Items „agiert im Sinne der Gleichbehandlung“ und „richtet das Führungshandeln

an den Zielen der Hochschule aus“, die quasi durch Gesetz und Satzung vorgegeben sind, die meisten Zustimmungen. Bei sämtlichen anderen führungsrelevanten Aspekten, die primär vom individuellen Menschenbild geprägt und damit personenabhängig sind, war die Ablehnung der Statements stets größer als die Zustimmung. Insbesondere bei den für eine gute Führung und eine erfolgreiche Kooperation erforderlichen Punkten „geht wertschätzend mit Mitarbeiter/innen um“, „bietet Verlässlichkeit“, „bindet Beteiligte rechtzeitig ein“, „informiert und kommuniziert umfassend“, „nimmt seine Fürsorgepflicht wahr“, „sorgt für ein Klima der Offenheit und des Vertrauens“, „erfüllt die Vorbildfunktion“ und „macht Entscheidungen transparent“, erreichen die Ablehnungsquoten häufig 40–50 Prozent, in einem Fall sogar 60 Prozent. Damit wird die in der 2015er-Studie festgestellte geringe Mitarbeiterorientierung in vielen Präsidien/Rektoraten erneut bestätigt.

### Kooperation mit dem Präsidium/Rektorat

Darüber hinaus sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Zusammenarbeit zwischen den Professorinnen bzw. Professoren und dem Präsidium/Rektorat auf einer Notenskala zwischen 1 (sehr gut) und 5 (mangelhaft) summarisch bewerten (Abbildung 2). Über alle Hochschulen gerechnet liegt der gruppierte Median<sup>3</sup> auf der Basis von 182 Befragten bei 3,5 und damit im Bereich zwischen befriedigend und ausreichend, kein Ergebnis, das auch nur annähernd zufriedenstellen kann.

Die hochschulbezogene Betrachtung in Abbildung 2 zeigt die ermittelten Noten mit den gekennzeichneten Wertebereichen für eine gute (< 2,5), verbesserungswürdige (2,5–3,5) und problematische Zusammenarbeit (> 3,5). Nach dieser Aufteilung liegen lediglich drei Hochschulen im positiven Bereich. Bei sechs Hochschulen ergibt sich ein mehr oder weniger großer Verbesserungsbedarf und in sieben Fällen ist Handlungsbedarf angezeigt, an vier Hochschulen davon sogar ein dringender Handlungsbedarf.

Aus anderen Studien ist bekannt, dass solche gravierenden Mängel in der Kooperation zu Beeinträchtigungen der Arbeitszufriedenheit und der Motivation führen und damit die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation, hier also der Hochschulen, erheblich reduzieren.<sup>4</sup>

Diese Einschätzung wird in zahlreichen Anmerkungen der Teilnehmer konkret belegt. Auf die Frage, wie sich gegebenenfalls die Zusammenarbeit zwischen Präsidium/Rektorat und den Professorinnen und Professoren optimieren ließe, kamen viele Vorschläge, Wünsche und kritische Statements.

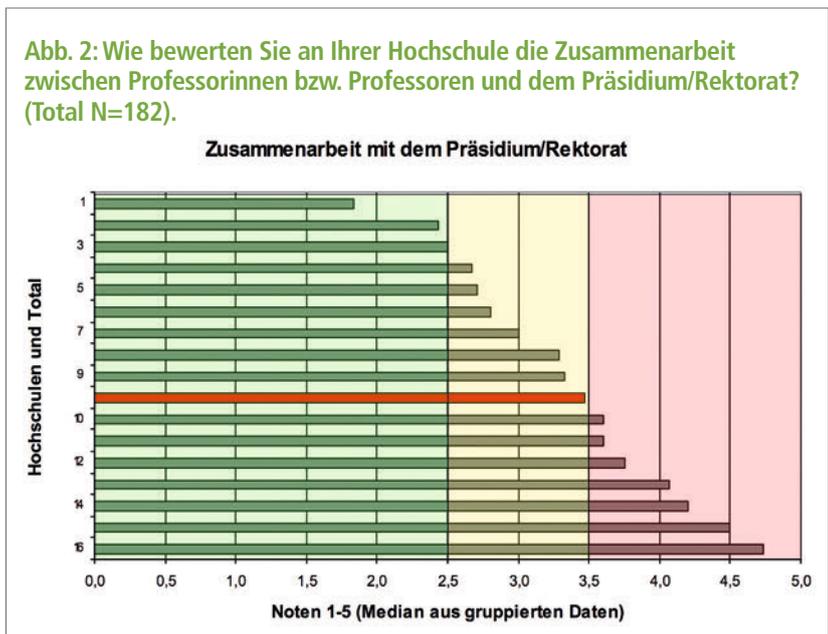
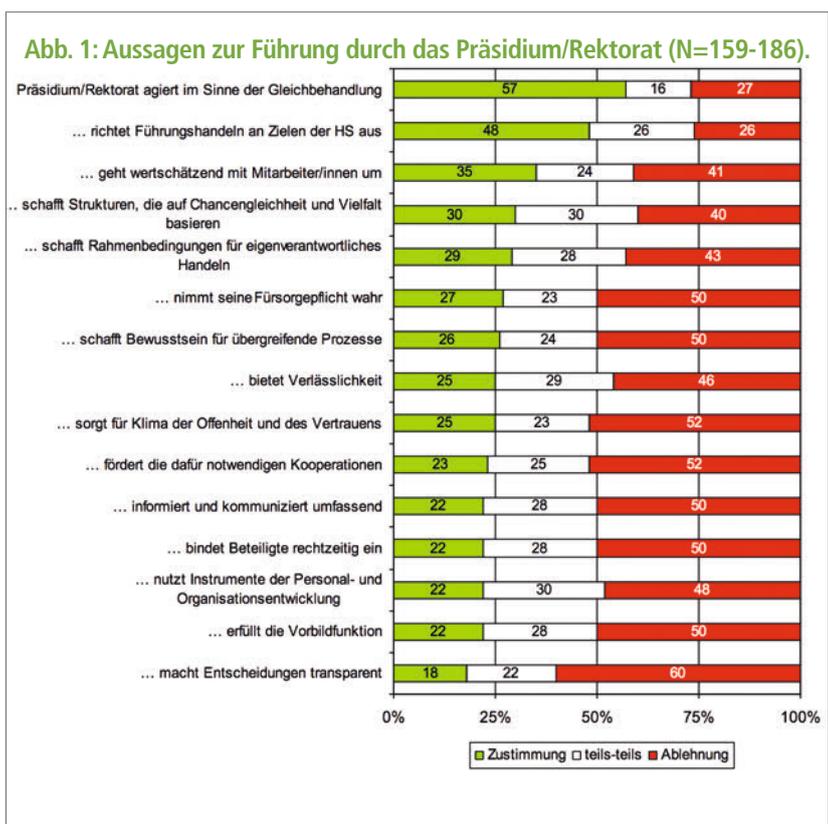
Zu Verbesserungsvorschlägen, die im Fragebogen genannt wurden, gehören solche, die sich auf die Transparenz des Systems, auf den Wunsch nach mehr Wertschätzung (auch für gute Lehre) und auf mehr Freiräume für kreative Formen der Zusammenarbeit beziehen.

Die kritischen Stimmen sind überaus vielfältig und zum Teil in ihrer Diktion so schonungslos, dass wir von einer Veröffentlichung in diesem Beitrag absehen. An einigen Hochschulen scheint der Eindruck entstanden zu sein, dass Präsidien nach „Gutsherren-art“ agieren. Außerdem ist wohl für viele Kolleginnen und Kollegen nicht erkennbar, dass die betreffenden Hochschulräte ihre Pflichten wahrnehmen.

**Was ist zu tun?**

Angesichts der empirischen Befunde ergibt sich die Frage, was die Ergebnisse bezogen auf konkrete Handlungsempfehlungen bedeuten könnten. Die vorliegende Untersuchung isoliert zu betrachten, empfiehlt sich nicht, da sie mit ca. 200 Antwortenden nicht den Umfang an Rückmeldungen erreicht hat, die zu einer fundierten Verallgemeinerung berechtigen. Sie ist aber überaus wertvoll, weil sie die bereits vom *hlb*NRW in der Beratung gewonnenen Erkenntnisse abrundet und einmal mehr Hinweise darauf gibt, dass grundsätzlicher Handlungsbedarf im System gegeben ist.

Die Begründung dafür ist in einen etwas weiteren Zusammenhang zu stellen. Die aus der Hirnforschung ableitbaren Erkenntnisse zur Stressforschung und zu den Auswirkungen von Stress lassen es als



dringend geboten erscheinen, sich um Konflikte und Belastungen sowie daraus erwachsende Stresssituationen zu kümmern, die regelmäßig in Organisationen auftreten.<sup>5</sup>

Die aus früheren Untersuchungen bekannten Ergebnisse der Befragungen und die in der vorliegenden Untersuchung zutage kommenden Defizite beziehen sich zu einem großen Teil auf die Frage, wie sich die Zusammenarbeit und Kommunikation

der Beteiligten Professorinnen und Professoren mit den Leitungsfunktionen und auch untereinander darstellt.

Es ist klar, dass hier die Ursache für Konflikte nicht alleine bei Präsidien oder Dekanaten gesucht werden kann. Hochschulen sind Wechselwirkungsgefüge, bei denen das Verhalten aller Beteiligten Wirkung erzeugt. Insofern sind auch tiefere Ursachenforschungen nicht wirklich hilfreich, weil sie nur begrenzt Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge transparent machen können. Störungen im System aufzudecken, ist allerdings dringend notwendig, weil die Beteiligten nicht grundsätzlich daran interessiert sind, Probleme zu thematisieren. Das betrifft sicher in nicht geringem Maße die Leitungsgremien, die sich vielleicht unter Druck gesetzt sehen könnten.

Wenn man darüber hinaus als weiteren Befund berücksichtigt, wie wenig Hochschulentwicklungspläne an den Hochschulen bei denen durchgedrungen sind, die ihn wesentlich umsetzen sollen, muss man sich schon die Frage stellen, ob Hochschulleitungen sich über die Tragweite derartiger Sachverhalte im Klaren sind. Die Umsetzungswahrscheinlichkeit eines Planes wird maßgeblich davon beeinflusst, ob die Betroffenen in die Planung mit ihrer jeweiligen Kompetenz einbezogen wurden und sich mit den aus der Planung folgenden Konsequenzen identifizieren können. Auch unter diesem Blickwinkel ist die Verbesserung von Partizipation, Kommunikation und Transparenz an den Hochschulen dringend notwendig.

### **Wer Konflikte verdrängt oder übersieht, macht es sich schwerer!**

Hochschulleitungen machen es sich so mitunter zunächst leicht, wenn sie die Pläne in einem weitgehenden Alleingang entwerfen, und schwer, weil sie durch die mangelhafte Einbindung die Umsetzung dieser Pläne hochgradig gefährden. Selbst wenn Senate die nicht wirklich kooperativ entstandenen Pläne „abgenickt“ haben, ist auf der Ebene der einzelnen Professoren

die Motivation, an der Umsetzung mitzuwirken, höchst unsicher und der Erfolg der Pläne dem Zufall überlassen. Man könnte sagen, viel Aufwand für wenig oder im schlimmsten Falle für nichts.

Sollten sich die Ergebnisse der Befragung in Bezug auf die von der Hochschule Bochum entworfenen Leitlinien verallgemeinern lassen, besteht ein konkreter Handlungsbedarf. Abgesehen davon, dass es offensichtlich möglich ist, Hochschulen so zu führen, dass die Zusammenarbeit zwischen Präsidium und Professorinnen und Professoren mit ca. 1,7 bewertet wird (siehe Abbildung 2), fällt auf, dass es Hochschulen gibt, bei denen die Zusammenarbeit äußerst kritisch eingeschätzt wird. Im Grunde ist das ein unhaltbarer Zustand und es fragt sich, warum Warnsysteme einer Hochschule nicht anspringen.

### **Es bleiben viele Fragen zum Management von Hochschulen!**

Sind die Zusammenhänge an den einzelnen Hochschulen Nordrhein-Westfalens in ihrer Brisanz bekannt? An welchen Stellen sind die Aufsichtsgremien der Hochschulen aktiv, die für genau diese Zusammenhänge Entscheidungskompetenz erhalten haben und Verantwortung tragen sollen, damit sie überhaupt eine Berechtigung erhalten? Was treibt Hochschulräte an, wenn sie hier nicht eingreifen?

Für die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen ist es dringend geboten, sich über das Konfliktgeschehen, das in Zeiten knapper Ressourcen ohnehin eine besondere Dynamik erfährt, Gedanken zu machen. Dies passiert zum Glück bereits in Einzelfällen. Interessant wäre es der Frage nachzugehen, ob es organisationsbezogene und systematische Lösungsmöglichkeiten gibt, Konflikte präventiv zu entschärfen oder produktiv mit Konflikten umzugehen. Dazu ist es sicher hilfreich, sie bereits niederschwellig in den Blick zu nehmen und nicht erst, wenn sie höhere Eskalationsstufen erreicht haben.

### **Ombudsstellen einrichten, die Unterschiede machen!**

Eine denkbare systemische Intervention, die Muster verändern könnte, die zu Unterschieden führen, die Unterschiede machen, wäre es zum Beispiel, professionelle Ombudsstellen einzurichten. Diese könnten die vorgetragenen und bedenklichen Sachverhalte aufnehmen und im günstigen Fall in einer frühen Konfliktphase begleiten.

Die von einem der Autoren in den letzten Jahren durchgeführten Konfliktberatungen für Professorinnen und Professoren machen deutlich, dass die in früheren Untersuchungen zutage gebrachten Aussagen zum Thema Mobbing<sup>6</sup> tatsächlich beobachtbar sind und zum Teil verheerende Konsequenzen haben. Die dabei verloren gegangenen Potenziale sind in einem Hochschulsystem nicht hinzunehmen. Die menschlichen Katastrophen, die das derzeitige Geschehen mangels leistungsfähiger Konfliktbewältigung riskiert, sind allerdings ein noch viel wichtiger Grund, sich mit Konfliktmanagement an Hochschulen auseinanderzusetzen.

Hochschulleitungen, die die Themen Kommunikation, Transparenz, Partizipation und Konfliktmanagement an Hochschulen nicht ernsthaft in den Blick nehmen, agieren aus der Sicht der Autoren fahrlässig. Ein Handeln ist dringender denn je erforderlich. Deshalb plant der *hlnb*NRW im Jahre 2018 eine vertiefende Untersuchung dieser für die Hochschulpolitik wichtigen Fragen. ■

## Literatur

Bauer, Joachim (2015): Arbeit. Warum sie uns glücklich oder krank machen kann, 2. Auflage, München, 2015.

Bortz, Jürgen (2005): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler, 6. Auflage, Heidelberg 2005.

Hellemacher, Leo; Stelzer-Rothe, Thomas (2015): Zur Lage der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen. In: Die Neue Hochschule (DNH), Jahrgang 2015, Heft 6, S. 190–193; [http://hbl.de/fileadmin/hbl-global/downloads/dnh/full/2015/DNH\\_2015-6.pdf](http://hbl.de/fileadmin/hbl-global/downloads/dnh/full/2015/DNH_2015-6.pdf) – Abruf 08.07.2017

Hellemacher, Leo (2015): Zur Lage der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen – Ergebnisse der **hbl**-Frühjahrsstudie 2015. In: Samanpour, Reza; Stelzer-Rothe, Thomas (Hrsg.): Die Fachhochschule 4.0, Tagungsband zum Workshop des **hbl**NRW vom 17. April 2015 in Siegburg, Selbstverlag des **hbl** 2015, S. 13–34; [http://hbl-nrw.de/fileadmin/hbl-nrw/downloads/informationen/2015-12-Tagungsband-Workshop\\_FH\\_4.0\\_April\\_2015.pdf](http://hbl-nrw.de/fileadmin/hbl-nrw/downloads/informationen/2015-12-Tagungsband-Workshop_FH_4.0_April_2015.pdf) – Abruf am 06.08.2017

Hochschulverwaltung Bochum: Leitlinien guter Führung; <http://www.hochschule-bochum.de/organisation/verwaltung/leitlinien-guter-fuehrung.html> (07.07.2017).

Schardien, Patrick, Ruhr-Universität Bochum (2009): Unzufriedenheitsfaktor Nummer 1: der Chef; <http://www.pm.ruhr-uni-bochum.de/pm2009/msg00257.htm> (07.07.2017).

Weibler, Jürgen (2017): Führung und Vertrauen – Führungswissen für die erfolgreiche Mitarbeiterführung; <https://www.leadership-insiders.de/fuehrung-und-vertrauen-fuehrungswissen-fuer-die-erfolgreiche-mitarbeiterfuehrung/> (07.07.2017).

- 1 Damals zeigte sich bereits, dass die mitarbeiterbezogenen Führungsaufgaben wie „Motivation zur Leistung“, „Förderung von Stärken und Talenten“, „Wirksame und überzeugende Kommunikation“ und „Erfüllung der Vorbildfunktion“ meist vermisst oder nur zum Teil festgestellt werden konnten. Vgl. Hellemacher, Leo, und Stelzer-Rothe, Thomas (2015): Zur Lage der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen. In: Die Neue Hochschule (DNH), Jahrgang 2015, Heft 6, S. 190 f.; [http://hbl.de/fileadmin/hbl-global/downloads/dnh/full/2015/DNH\\_2015-6.pdf](http://hbl.de/fileadmin/hbl-global/downloads/dnh/full/2015/DNH_2015-6.pdf) (08.07.2017) sowie ausführlicher: Hellemacher, Leo (2015): Zur Lage der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen – Ergebnisse der **hbl**-Frühjahrsstudie 2015. In: Samanpour, Reza; Stelzer-Rothe, Thomas (Hrsg.): Die Fachhochschule 4.0, Tagungsband zum Workshop des **hbl**NRW vom 17. April 2015 in Siegburg, Selbstverlag des **hbl**NRW 2015, S. 13 ff.; [http://hbl-nrw.de/fileadmin/hbl-nrw/downloads/informationen/2015-12-Tagungsband-Workshop\\_FH\\_4.0\\_April\\_2015.pdf](http://hbl-nrw.de/fileadmin/hbl-nrw/downloads/informationen/2015-12-Tagungsband-Workshop_FH_4.0_April_2015.pdf) (08.07.2017).
- 2 Siehe hierzu Hochschulverwaltung Bochum: Leitlinien guter Führung; <http://www.hochschule-bochum.de/organisation/verwaltung/leitlinien-guter-fuehrung.html> (07.07.2017).
- 3 Schulnoten sind rangskalierte Daten, deshalb ist der Median das adäquate Lagemaß. Da die Noten darüber hinaus als Mittelpunkte ihrer Kategorie angesehen werden, kommt der Median aus gruppierten Daten zur Anwendung, der durch die lineare Interpolation nahezu dem arithmetischen Mittelwert entspricht. Vgl. Bortz, Jürgen (2005): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler, 6. Auflage, Heidelberg 2005, S. 36 f.
- 4 Siehe hierzu Schardien, Patrick, Ruhr-Universität Bochum (2009): Unzufriedenheitsfaktor Nummer 1: der Chef; <http://www.pm.ruhr-uni-bochum.de/pm2009/msg00257.htm> (07.07.2017); Weibler, Jürgen: Führung und Vertrauen – Führungswissen für die erfolgreiche Mitarbeiterführung; <https://www.leadership-insiders.de/fuehrung-und-vertrauen-fuehrungswissen-fuer-die-erfolgreiche-mitarbeiterfuehrung/> (07.07.2017).
- 5 Auf diese Zusammenhänge hat zum Beispiel Joachim Bauer, gestützt auf eine Vielzahl von Forschungen, hingewiesen. An den Zusammenhängen zwischen unkontrolliertem und dauerhaftem Stress und schwerwiegenden gesundheitlichen Konsequenzen gibt es kaum Zweifel. Vgl. dazu Bauer, Joachim (2015): Arbeit. Warum sie uns glücklich oder krank macht, 2. Auflage, München 2015, S. 25 ff. und S. 83 ff.
- 6 Vgl. dazu die Ergebnisse der Umfrage des **hbl**NRW aus dem Jahre 2015. In dieser Studie wird von 30 Prozent der Befragten bestätigt, dass Mobbing an ihrer Hochschule ein Thema ist. Übrigens wird das Phänomen signifikant höher von Frauen (43 %) als von Männern (27 %) wahrgenommen. Vgl. dazu Hellemacher, Leo (2015): Zur Lage der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen – Ergebnisse der **hbl**-Frühjahrsstudie 2015. In: Samanpour, Reza-Ali; Stelzer-Rothe, Thomas (Hrsg.) 2015: Die Fachhochschule 4.0, Tagungsband zum Workshop des **hbl**NRW am 17. April 2015 in Siegburg, Bonn 2015. S. 22; [http://hbl-nrw.de/fileadmin/hbl-nrw/downloads/informationen/2015-12-Tagungsband-Workshop\\_FH\\_4.0\\_April\\_2015.pdf](http://hbl-nrw.de/fileadmin/hbl-nrw/downloads/informationen/2015-12-Tagungsband-Workshop_FH_4.0_April_2015.pdf) (06.08.2017).

## ERFOLGREICHES PROJEKT- UND TEAMMANAGEMENT

Der umfassende Ratgeber,  
von den Grundlagen des  
Projektmanagements bis  
hin zum Management  
komplexer Projekte.

Als **E-Book-Reihe** erhältlich unter:  
[shop.duz-medienhaus.de](http://shop.duz-medienhaus.de)

Gesamtreihe: € 84,99  
Einzeltitel: € 15,99 - 24,99

# Der Hörsaal ist nicht geschlechtsneutral! Ergebnisse einer Umfrage

**Genderthemen werden heutzutage von vielen Studierenden als irrelevant und lästig empfunden. In der Realität sind ihre Wahrnehmungen und Entscheidungen aber nach wie vor oft durch ihr Geschlecht bestimmt.**

**Dies schränkt die Möglichkeiten der Studierenden ein. | Von Prof. Dr. Elke Wolf**

Foto: Hochschule München/  
Heike Geismar



**Prof. Dr. Elke Wolf**

Professorin für Volkswirtschaftslehre  
Frauenbeauftragte der Hochschule München

Hochschule München  
Lothstraße 64  
80335 München

elke.wolf@hm.edu

Trotz der vielfältigen Ansätze und Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in und außerhalb von Hochschulen folgen viele Studierende – Männer wie Frauen – nach wie vor typischen Rollen- und Karrieremustern. An den Hochschulen zeigt sich dies unter anderem daran, dass die Studien- und Berufswahl oftmals nach einem geschlechtstypischen Muster erfolgt und der Anteil der Professorinnen bundesweit zuletzt bei 23 Prozent – in Bayern sogar bei nur 19 Prozent – lag (Statistisches Bundesamt 2016).

## Umfrage im Rahmen der „His-or-Hers“-Kampagne

Aus diesem Grund haben die Frauenbeauftragten der Hochschule München im November 2016 die „His-or-Hers“-Kampagne gestartet. Ziel der Kampagne war es, gelebte Rollenerwartungen aufzuzeigen, das geschlechtsspezifische Selbstbild zu hinterfragen und damit den Studierenden die eigenen Fähigkeiten und Bedürfnisse besser bewusst zu machen. Nach einer flächendeckenden Plakataktion an allen Standorten der Hochschule München (siehe Bericht in DNH 03/2017) wurde im November 2016 eine schriftliche Befragung aller Studierenden der Hochschule München durchgeführt. Mithilfe der Befragung sollten die latenten Einstellungen und geschlechtsspezifischen Rollenmuster der Studierenden transparent gemacht und Ansatzpunkte für weitere Aktivitäten der Kampagne und der Hochschule identifiziert werden.

Da Fragen nach Einstellungen der Gefahr unterliegen, nicht die persönliche Überzeugung, sondern eher gesellschaftlich erwünschte Antworten zu erfassen, wurde in der Befragung die Zustimmung zu allgemeinen Aussagen über Männer und Frauen und deren Verhaltensweisen erfasst (Probst und Jers 2007). Diese Methodik entschärft auch die Beobachtung, dass wir uns selbst oft als weniger diskriminierend oder stereotyp einschätzen als den Durchschnitt unserer Mitmenschen (Bohnet, 2016). Die Bewertung der vorgegebenen Aussagen ist somit immer auch durch die latenten Einstellungen und Beobachtungen aus dem Umfeld der Studierenden geprägt. Alle Aussagen über Männer oder Frauen wurden immer für beide Geschlechter formuliert, sodass somit auch geschlechteruntypische Bilder von Frauen und Männern entstehen. Die Studierenden konnten mittels einer vierstufigen Skala und der Antwort „habe keine Meinung“ ihre Position zum Ausdruck bringen.

## Hoher Rücklauf von den Studierenden

Insgesamt haben 3.284 Studierende an der Umfrage teilgenommen. Dies entspricht einem Rücklauf von 18 Prozent. Der Frauenanteil in der Umfrage lag mit 46 Prozent etwas höher als in der Studierendenschaft insgesamt (39 Prozent im Wintersemester 2016/2017). Auch die Beteiligung in den Fakultäten schwankte geringfügig. Für die deskriptiven Auswertungen der Umfrage wurde die Repräsentativität nach Fakultät und Geschlecht gemäß der Verteilung der eingeschriebenen Studierenden im Wintersemester 2016/2017 mithilfe von Gewichten hergestellt.

## Ergebnisse der Umfrage

Im Folgenden sind ausgewählte Fragen und Aussagen und deren Antworten dargestellt.<sup>1</sup> Die Balkendiagramme beschreiben jeweils den Anteil der Studentinnen bzw. Studenten, die einer Aussage ‚voll und ganz zustimmen‘ und ‚eher zustimmen‘.

### Soziale Positionierung für Männer stimmiger

Zur Analyse der Selbstverortung von Studentinnen und Studenten im sozialen Gefüge der Hochschule bzw. ihrer Fakultät wurden zwei Fragen auf Basis des von Allmendinger (2009) eingeführten Konzepts des „Fischschwarms“ formuliert. Innerhalb des Fischschwarms gibt es fünf Positionen: „Anführer“, „Vorne im Schwarm“, „Mittelfeld“, „Hinten im Schwarm“ und der „besondere Fisch“. Die Studierenden sollten ihre eigene Position sowie ihre Wunschposition innerhalb des Schwarms verorten.

Männer sehen sich tendenziell weiter vorne im Fischschwarm. In den männerdominierten Fakultäten, in denen der Frauenanteil bei über 21 Prozent liegt, verorten sich im Feld der Anführer nur knapp 12 Prozent Frauen. An den anderen Fakultäten ist dieses Ungleichgewicht noch auffallender. Während der Frauenanteil in diesen Fakultäten bei knapp 74 Prozent liegt, sind nur weniger als 40 Prozent der „Anführer“ weiblich.

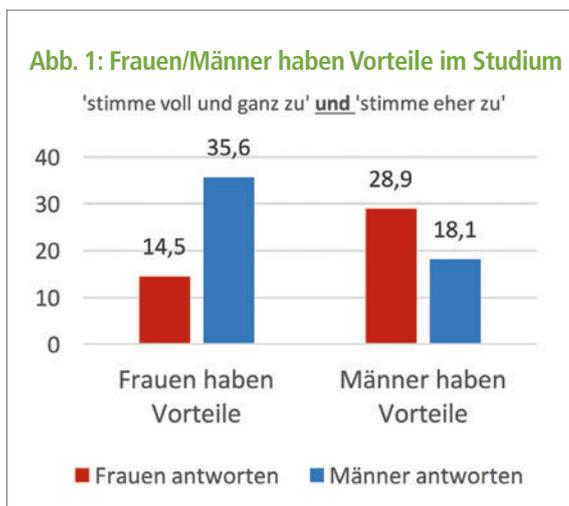
Interessant ist auch der Blick auf die „besonderen Fische“. In der Fakultät mit dem geringsten Frauenanteil von etwa 10 Prozent sehen sich fast 40 Prozent der Studentinnen in dieser Rolle. Unter den Männern ist dieser Anteil nur halb so groß. Gleiches gilt für die Männer an den Fakultäten mit geringerem Männeranteil. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit dem Befund von Kramer et al. (2006), dass Gruppen und deren spezifische Perspektiven oftmals erst dann als normal angesehen werden, wenn sie mindestens 30 Prozent der Grundgesamtheit darstellen.

Der Vergleich der Selbsteinschätzung mit der Wunschposition zeigt, dass sich über die Hälfte der Frauen und fast 40 Prozent der Männer nicht in ihrer Wunschposition befinden. Tendenziell wollen mehr Frauen als Männer weg von ihrer Rolle als „besonderer Fisch“. Dies gilt insbesondere für die Frauen in den männerdominierten Fakultäten. Diese Antworten könnten dadurch erzeugt werden, dass Fachkulturen in sehr männlich geprägten Fakultäten den Studentinnen nicht den Eindruck vermitteln, dazuzugehören. MINT-Fächer, vor allem die Informationstechnologien und Ingenieurwissenschaften, sind oftmals von latenten Geschlechternormen geprägt, die die Männlichkeit von Technik betonen und die notwendigen Kompetenzen bei Frauen infrage stellen (Paulitz 2014, Ihsen 2010).

## Studierende sehen hohes Maß an Chancengleichheit im Studium

Chancengleichheit an Hochschulen bedeutet, dass die Rahmenbedingungen, Lehr- und Studienformate so gestaltet sind, dass sie zu den Lebenswirklichkeiten aller Studierender passen und dass die Bewertung der Leistungsnachweise nur von der Qualität der Arbeit bestimmt wird. Eine große Mehrheit der Studierenden (84 Prozent der Männer und 76 Prozent der Frauen) stimmt der Aussage zu, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen und Möglichkeiten im Studium haben.

Knapp 30 Prozent der Studentinnen sind jedoch der Meinung, dass Männer Vorteile im Studium hätten, Männer sehen das genau anders herum (siehe Abbildung 1). Sie vermuten sogar noch etwas häufiger Vorteile beim anderen Geschlecht (36 Prozent). Ein ähnliches Antwortmuster ergibt sich bei der Aussage hinsichtlich der Leistungsbewertung. Studenten sind häufiger der Meinung, dass die Leistungen der Studentinnen besser bewertet werden (knapp 25 Prozent). Nur knapp 6 Prozent der Studenten stimmen der Aussage zu, dass die Leistungen ihrer männlichen Kommilitonen besser bewertet werden. Studentinnen nehmen insgesamt etwas seltener diskriminierendes Verhalten, sprich geschlechterspezifische Bewertungen durch Lehrende wahr, aber auch sie sehen eher eine Bevorzugung des anderen Geschlechts.



Möglicherweise denken Männer und Frauen hier an unterschiedliche Leistungsdimensionen.

### Stereotype Rollenverteilung von Frauen und Männern in Teams

Die Antworten auf die (leicht provokante) Frage, ob die Studierenden gerne einen Mann oder eine Frau im Team hätten, weil dann klar sei, wer präsentiere, wer mitschreibe oder wie die Kommunikationskultur sei, offenbaren die Wahrnehmungen der Studierenden über das Rollenverhalten innerhalb von Studierendengruppen. Fast 40 Prozent der Frauen stimmen der Aussage zu, dass sie gerne einen Mann

im Team haben, weil dann klar sei, dass er präsentiere (siehe Abbildung 2). Die Zustimmung zu dieser Aussage hinsichtlich einer Frau im Team liegt nur bei 18 Prozent. Diese Zahlen deuten in zweifacher Hinsicht auf geschlechterstereotypes Verhalten hin. Erstens scheinen aus Sicht der Studentinnen typischerweise Männer die Ergebnisse von Gruppenarbeiten zu präsentieren, zweitens scheinen Frauen diese Rollenaufteilung gutzuheißen.<sup>2</sup>

Noch „klassischer“ stellen sich die Antworten zu der Frage dar, ob die Studierenden gerne eine Frau oder einen Mann im Team hätten, weil dann klar sei, wer mitschreibe (siehe Abbildung 3). Sowohl Studenten als auch Studentinnen stimmen deutlich häufiger der Aussage zu, dass die Frau im Team mitschreibt. Interpretiert man den Wortlaut der Aussage ganz genau, scheinen sie Studentinnen aufgrund dieser Rollenverteilung gerne in ihrem Team zu haben. Am größten ist die Zustimmung zu der Aussage unter den Studentinnen (50 Prozent), insbesondere an den männerdominierten Fakultäten (54 Prozent). Die Aussage, dass Männer ins Team geholt werden, um Protokoll zu führen, stößt insgesamt auf sehr wenig Zustimmung.

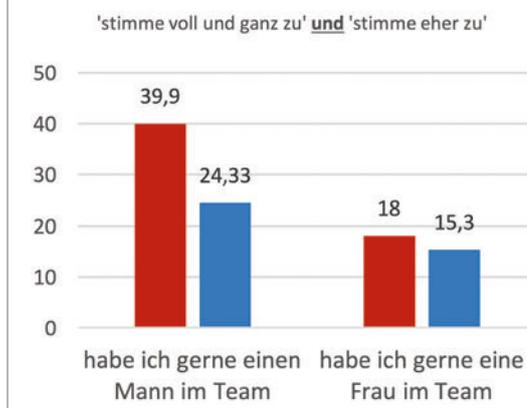
Die Kommunikationskultur in den Teams scheint sowohl durch Männer als auch durch Frauen positiv beeinflusst zu werden. Dies deutet darauf hin, dass gemischte Teams i. d. R. als wohltuend für die Kommunikationskultur empfunden werden.

### Sind Professorinnen weniger kompetent?

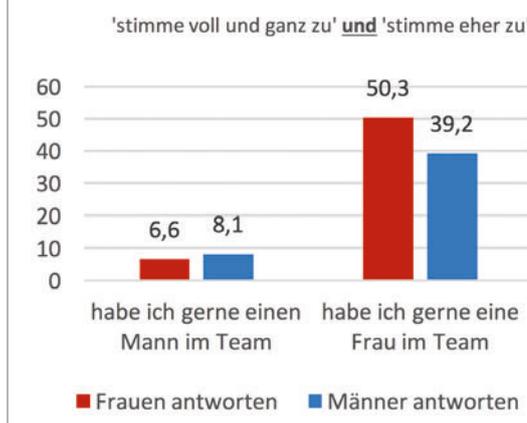
Studentinnen und Studenten sind sich einig, dass Professoren hohe Kompetenz zugeschrieben wird. Bei Professorinnen scheint das deutlich seltener der Fall zu sein. Die Differenz in der Zustimmung divergiert um fast 20 Prozentpunkte (siehe Abbildung 4). Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, da angesichts des streng leistungsorientierten Auswahlverfahrens für Professuren an der Hochschule München<sup>3</sup> nicht davon auszugehen ist, dass es systematische Unterschiede in der Kompetenz von Professorinnen und Professoren gibt.

Da hier wegen des Problems sozial erwünschter Antworten bewusst nicht nach der eigenen Meinung gefragt wurde, subsumieren sich in diesen Antworten (auch) die insgesamt wahrgenommenen Einstellungen über die Kompetenzen von Professorinnen und Professoren. Diese sind – insbesondere im Falle fehlender eigener Erfahrungen – vermutlich stark durch stereotype Denkmuster geprägt. Geschlechterstereotype Rollenbilder äußern sich u. a. durch eine Zuordnung von ausgewählten Eigenschaften zu den Geschlechtern. Analytische und kognitive Fähigkeiten sowie kompetentes und selbstsicheres Auftreten sind zum Beispiel eher männlich besetzt (siehe u. a. Gmür 1991). Treten jedoch Frauen mit diesen Eigenschaften auf, kann dies eine gewisse Dissonanz erzeugen, die im Durchschnitt zu einer schlechteren Bewertung vergleichbarer Eigenschaften und Kompetenzen führt

**Abb. 2: Bei Gruppenarbeiten habe ich gerne eine/n Frau/Mann im Team, weil klar ist, dass sie/er präsentiert.**



**Abb. 3: Bei Gruppenarbeiten habe ich gerne eine/n Frau/Mann im Team, weil klar ist, dass sie/er mitschreibt.**



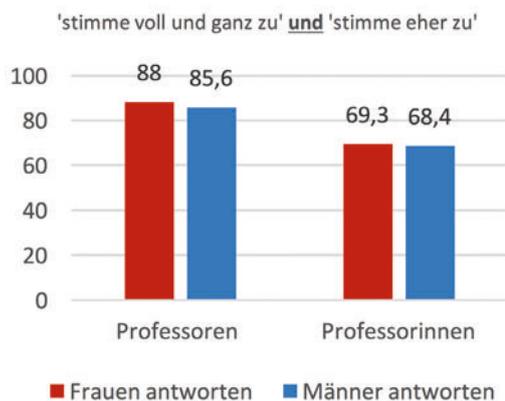
(Reuben et al. 2014, Moss-Racusin et al. 2012). Da diese Entscheidungsprozesse größtenteils nicht bewusst stattfinden, wird dieses sehr alltägliche Phänomen auch als unbewusste Voreingenommenheit (implicit bias) bezeichnet (Greenwald et al. 2002). Blickt man auf ein für Studierende sichtbares Tätigkeitsfeld der Professorenschaft, nämlich die Lehre, existieren auch andere Forschungsergebnisse, die auf eine Diskriminierung von Professorinnen in der Lehrevaluation hindeuten. Dies zeigt sich insbesondere in mathematischen und technischen Kursen (siehe u. a. MacNeill et al. 2014; Mengel et al. 2017).

### Und nun?

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass Handlungen, Wahrnehmungen, Bewertungen und Entscheidungen von Studierenden nach wie vor oft durch ihr Geschlecht beeinflusst werden. Dies zeigt sich daran, dass:

- 1) die Antworten der Studentinnen bei den meisten Fragen stark von den Antworten der Studenten abweichen,
- 2) die Aussagen über Männer in der Regel anders bewertet werden als die gleichen Aussagen über Frauen.

**Abb. 4: Professorinnen/Professoren wird hohe Kompetenz zugeschrieben**



Auch wenn die Einschätzung zur Chancengleichheit an der Hochschule München sehr positiv ausfällt, zeigen diese Befunde, dass sich Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auch durch persistente Rollenbilder manifestieren. Hochschulen sollten daher eine Organisationskultur pflegen, die allen den Mut und die Anerkennung verleiht, sich nach ihren Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten zu entscheiden. Dies setzt voraus, dass Lehrende und Studierende ein gesteigertes Bewusstsein für geschlechterspezifische Bewertungen und Rollenbilder entwickeln und die daraus resultierenden Einschränkungen erkennen. Darüber hinaus brauchen Hochschulen strukturierte Entscheidungsprozesse und geschlechtergerechte Rahmenbedingungen, um die Macht des Implicit bias zu begrenzen. ■

## Literatur

- Allmendinger, Jutta (2009): *Frauen auf dem Sprung*. München: Pantheon Verlag.
- Bohnet, Iris (2016): *What works*, Harvard University Press.
- Gmür, Markus (1991): *KMGI – Konstanzer Managergeschlechterrolleninventar: Ein Instrument zur Ermittlung der Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen in der Personalauswahl*. Universität Konstanz.
- Greenwald, Anthony G.; Banaji, Mahzarin R.; Rudman, Laurie; Farnham, Shelly; Nosek, Brian A.; Mellott, Deborah (2002): A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review*, 109, pp. 3–25.
- Ihsen, Susanne (2010): *Technikkultur im Wandel: Ergebnisse der Geschlechterforschung in Technischen Universitäten*, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* 32; 2010, S. 80–97.
- Kramer, Vicki W.; Konrad, Alison M.; Erkut, Sumru (2006): *Critical Mass on Corporate Boards. Why Three or More Women Enhance Governance*, Wellesley Centers for Women, Paper No. WCW11.
- MacNell, Lillian; Driscoll, Adam; Hunt, Andrea N. (2014): *What's in a Name, Exploring Gender Bias in Student Ratings of Teaching*, *Innovative Higher Education*, Vol. 40(4) S. 291–303.
- Mengel, Friederike; Saueremann, Jan; Zölitz, Ulf (2017): *Gender Bias in Teaching Evaluations*, IZA DP No. 11000, Institut der Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J.; Handelsman, Jo (2012): *Science faculty's subtle gender biases favour male students*, *Proceedings of the National Academy of Science, USA*, Vol. 109(41), S. 16474–16479.
- Paulitz, Tanja (2014): *Fach und Geschlecht. Neue Perspektiven auf technik- und naturwissenschaftliche Wissenskulturen*, in: Zeising, Anja; Draude, Claude; Schelhowe, Heidi; Maaß, Susanne (Hrsg.): *Vielfalt der Informatik: Ein Beitrag zu Selbstverständnis und Außenwirkung*, S. 95–105.
- Probst, Rolf; Jers, Cornelia (2007): *Die ALLBUS-„Gastarbeiter-Frage“*. Zur Geschichte eines Standardinstruments in der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS). *Soziale Welt* Vol. 54, S. 145–161.
- Reuben, Ernesto; Sapienza, Paola; Zingales, Luigi (2014): *How stereotypes impair women's careers in science*, *Proceedings of the National Academy of Science, USA*, Vol. 111(12), S. 4403–4408.
- Statistisches Bundesamt (2016): *Frauenanteil in Professorenschaft 2015 auf 23 % gestiegen*, Pressemitteilung Nr. 245 vom 14.07.2016.
- Wolf, Elke (2017): *HIS or HERS?: Dokumentation und Interpretation der Umfrageergebnisse*. Einstellungen von Studierenden über die Rolle und Position von Frauen und Männern in Studium und Beruf, Hochschule München.
- 1 Die Umfrage enthält auch zahlreiche Aussagen zu Frauen und Männern im Beruf (Wolf, 2017).
  - 2 Diese Frage diente in erster Linie der Sensibilisierung der Studierenden, sodass hierfür die Vermischung von Beobachtung und Bewertung eines Sachverhalts in Kauf genommen wurde.
  - 3 Die Hochschule München setzt den Grundsatz der Bestenauslese (Artikel 33 Absatz 2 GG) mithilfe einer Berufungsrichtlinie und sehr strukturierten Berufungsverfahren um.

# Explorative Lernumgebungen in der Hochschullehre: eine Zumutung?

**Forschende, problem- und projektorientierte Lernformen gelten als besonders geeignet, um den Kompetenzerwerb zu fördern. Gleichzeitig jedoch sind sie voraussetzungsvoll, verunsichernd und schamkritisch.**

**Sollten wir explorative Formate überhaupt einsetzen?** | Von Dr. Anna Mucha

und Prof. Dr. Christian Decker



Foto: privat

**Dr. Anna Mucha**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
und Habilitandin

Universität Hamburg,  
Fachbereich Sozialökonomie

anna.mucha@wiso.uni-hamburg.de



Foto: privat

**Prof. Dr. Christian Decker**

Professor für Internationale  
Betriebswirtschaftslehre

Hochschule für Angewandte  
Wissenschaften Hamburg,  
Department Wirtschaft

christian.decker@haw-hamburg.de

Die Zeiten, in denen sich Studierende an den Hochschulen einfach nur Stoff aneignen sollten, sind längst vorbei. Der zum Schlagwort gewordene Begriff des „trägen Wissens“ markiert geringschätzig, was niemand ernsthaft wollen kann: Wissen, das Ballast ist, ungenutzt und im realen Leben zu nichts zu gebrauchen. Stattdessen ist die Kompetenzorientierung in aller Munde. Sie fragt danach, was Studierende am Ende einer Lehrveranstaltung oder ihres Studiums tatsächlich zu tun in der Lage sein sollen. Wissen spielt dabei eine wichtige Rolle, führt aber erst in Kombination mit anderen Komponenten – wie Fertigkeiten, sozialem Gespür und Motivation – zur gewünschten Befähigung. Parallel zu diesem Paradigmenwechsel nimmt das Interesse an Lehr-Lernformen zu, in denen die Studierenden nicht auf die Rolle von Zuschauern festgelegt sind, sondern Prozesse aktiv mitgestalten und Verantwortung übernehmen. Beispiele sind problemorientierte und forschende Settings, in denen es darum geht, sich in Eigenregie mit komplexen Fragestellungen oder kniffligen Praxisfällen auseinanderzusetzen. In solch offenen, explorativen Formaten, so die Idee, können Kompetenzen besonders gut entwickelt werden. Dass die studentische Arbeit in solchen Veranstaltungen meistens in Kleingruppen stattfindet, gilt überdies als willkommener Übungsraum für kooperative, kommunikative und selbstorganisatorische Fähigkeiten.

## Wer hat Angst vor dem Scheitern?

Explorative Lernumgebungen bieten also Chancen – gleichzeitig bedeuten

sie gerade durch ihre Offenheit für die Studierenden aber auch eine besondere Herausforderung. Wenn Arbeitsaufgaben komplex sind und unterschiedliche Herangehensweisen zulassen, erzeugt das Unsicherheiten. Dass die auch völlig berechtigt sind, hat der Pädagoge Rolf Schulmeister bereits in den 1980er-Jahren festgestellt (Schulmeister 1983, S. 350); forschendes und problemorientiertes Lernen kann schiefgehen, und je mehr Verantwortung Lehrende an ihre Studierenden abgeben, desto weniger können sie für den Erfolg eines Projekts garantieren. Nun wäre das Misslingen einer studentischen Gruppenarbeit zu den Zeiten, in denen Rolf Schulmeister selbst studiert hat, möglicherweise keine Katastrophe gewesen. Heute sieht das anders aus: Nicht umsonst beschreibt Richard Sennett Scheitern als das „große moderne Tabu“ (Sennett 2006, S. 159). Und dort, wo der Misserfolg sozial nicht mehr erlaubt ist, führt er gleichzeitig zu Scham und damit zu einem Gefühl, das an Unerträglichkeit kaum zu überbieten ist.

Es ist bekannt, dass explorative Lernumgebungen und damit das „Selbermachen“ potenziell dazu führen, dass Studierende sich stärker mit den Lerninhalten identifizieren. Aus didaktischer Perspektive ist dieser Effekt begrüßenswert, weil er eine hohe intrinsische Motivation fördert und gute Arbeitsergebnisse begünstigt. Für die Studierenden jedoch, zumindest in ihrer Rolle als Risikomanager, ist er ambivalent. Wird das Gefühl des Scheiterns nämlich verstanden als die Enttäuschung darüber, dass sich die Erwartungen an sich selbst und die eigenen Fähigkeiten nicht erfüllen, dann gilt: Wer sich auf

explorative Lernumgebungen einlässt, die gestalterische Rolle annimmt und sich von dem Ergebnis etwas verspricht, der macht sich verletzlich. Er riskiert, dass aus potenziellem Misslingen in der Sache ein mögliches Scheitern des Selbst wird.

### Und dann auch noch in der Gruppe ...

Dass das Lernen innerhalb forschender, problem- und projektorientierter Formate typischerweise in Gruppen stattfindet, macht es nicht besser – im Gegenteil. Was Lehrende allzu häufig als synergetisches Zusammenspiel von Fähigkeiten und solidarischer Hilfe unter Peers romantisieren, bedeutet für Studierende nicht selten eine weitere Quelle der Demütigung. Die Freiheit, Gruppen nach eigener Präferenz zu bilden, kann sich als Danaergeschenk erweisen. Wahlmöglichkeiten hängen vom sozialen Status innerhalb der Kohorte ab, übrig zu bleiben war schon immer peinlich. Und in den Gruppen geht das Ringen um Wertschätzung und Anerkennung weiter. Während den Lehrenden in Gruppensprechstunden respektvolles Miteinander auf Augenhöhe präsentiert wird, berichten Studierende informell häufig ganz andere Dinge: Hier ist die Rede von manifesten Hackordnungen und rosenkriegsartigen Zuständen. Die Aussicht, gemeinsam bewertet zu werden, tut im Hinblick auf Scheitern und Scham ein Übriges. Die Frage, wer was zum Gesamtergebnis beiträgt (und vor allem: wer darüber überhaupt urteilen kann und darf), steht ständig im Raum. Eine Drohkulisse, die Ängste schürt, alles Spielerische ausbremst und die Kreativität lähmt. Studien zeigen, dass die Befürchtung, sich vor den anderen zu blamieren, Gruppen regelmäßig am Ausschöpfen ihrer Potenziale hindert (Metz-Göckel 2013, S. 12).

### Explorative Lernumgebungen – eine Zumutung?

Explorative Lernumgebungen sind – zuge-spitzt formuliert – eine Zumutung. Die Begriffe Eigenverantwortung, Selbstorganisation und Kooperation klingen gut, können sich in der

*„Wer sich auf explorative Lernumgebungen einlässt, riskiert, dass aus potenziellem Misslingen in der Sache ein mögliches Scheitern des Selbst wird.“*

handlungspraktischen Konkretion aber äußerst prekär anfühlen. Wir plädieren nicht für einen Verzicht auf offene Lehr-Lernformen – glauben aber, dass es unbedingt geboten ist, die mit ihnen verbundenen Zumutungen zu reflektieren und abzufedern.

Wo Studierende Lernumgebungen als riskant und bedrohlich für ihre Integrität erleben, können Lehrende diesem Empfinden Raum geben und dazu einladen, es zu benennen. Die meisten von uns können sich vermutlich besser in die Studierenden hineinversetzen, als es ihnen lieb ist. Wie sich verinnerlichte Leistungsimperative und die Angst vor dem Scheitern anfühlen, dürfte vielen von uns bekannt sein. Wir brauchen eine Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung, in der Misslingen nicht dazu führt, dass sich irgendjemand schämen muss. Eine solche Kultur in den explorativen Lehrveranstaltungen zu etablieren und die studentischen Gruppen in diesem Sinne eng zu betreuen und zu begleiten, muss unser Ziel sein, damit die Studierenden sich Kompetenzen freudvoll und spielerisch aneignen können. ■

### Weiterführender Beitrag:

Mucha, Anna; Decker, Christian (2017): (Die Angst vor) Scheitern und Scham in problemorientierten und forschenden Lehr-/Lernszenarien. In: Berendt, Brigitte; Fleischmann, Andreas; Schaper, Niclas; Szczyrba, Birgit; Wildt, Johannes (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten. DUZ Verlag, Berlin, 80. Ergänzungslieferung, A 2.10.

## Literatur

Metz-Göckel, Hellmuth (2013): Gruppenarbeit und ihre Gefahren. Journal Hochschuldidaktik, 1-2/2013, S. 11–14.

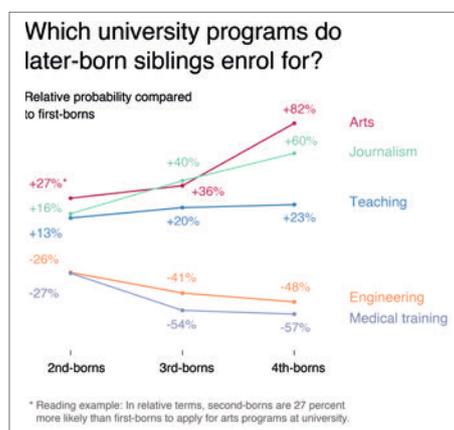
Schulmeister, Rolf (1983): Pädagogisch-psychologische Kriterien für den Hochschulunterricht. In: Huber, Ludwig (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft (Band 10): Ausbildung und Sozialisation in der Hochschule. Stuttgart, S. 331–354.

Sennett, Richard (2006): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.

## Geschwister-Unterschiede

## Jüngere Geschwister wählen weniger angesehene Studienfächer

Zuerst geborene Kinder wählen für ihr Studium häufiger angesehene Fächer wie Medizin oder Ingenieurwesen als ihre später geborenen Geschwister, die öfter Kunst, Journalismus oder Lehramt studieren. Dieses Forschungsergebnis veröffentlichten die Bevölkerungsforscher Kieron Barclay und Mikko Myrskylä vom Max-Planck-Institut für demografische Forschung (MPIDR) in Rostock zusammen



© 2017 Max-Planck-Institut für demografische Forschung | www.demogr.mpg.de

## Studienerfolg

## Studierende ohne Abitur genauso erfolgreich wie andere Studierende

Eine Längsschnittuntersuchung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und der Humboldt-Universität zu Berlin kommt zu dem Ergebnis, dass nicht traditionelle Studierende trotz eines höheren Studienabbruchrisikos ähnlich erfolgreich sind wie andere Studierendengruppen. Dies gilt in besonderem Maße für die erzielten Studiennoten und den Studienfortschritt. Das Forscherteam hat nicht traditionelle Studierende zu verschiedenen Zeitpunkten im Studienverlauf mit anderen Studierendengruppen wie Abiturienten und Abiturientinnen oder Studierenden des Zweiten Bildungswegs verglichen. Der Gruppenvergleich zeigt: Nicht traditionelle Studierende werden den spezifischen Anforderungen ihres Studienfachs in ähnlicher Weise gerecht wie

mit Martin Hällsten von der Universität Stockholm jetzt im Wissenschaftsjournal „Social Forces“.

Aus früheren Studien anderer Forscher war bereits bekannt, dass nachfolgende Geschwister eine schlechtere Ausbildung bekommen und langfristig weniger Geld verdienen als zuerst geborene Kinder. Die neue MPIDR-Veröffentlichung belegt nun erstmals Unterschiede in den Vorlieben für bestimmte Studienfächer. Die Forscher untersuchten für ihre Studie schwedische Familien. Sie fanden heraus, dass die Wahl des Fachs die Hälfte der langfristigen Einkommensunterschiede unter den Geschwistern ausmacht. „Unsere Ergebnisse legen nahe, dass Eltern mehr in ihre zuerst geborenen Kinder investieren als in die folgenden“, sagt MPIDR-Demograf Kieron Barclay. „Dies scheint Unterschiede in den Fähigkeiten und Ambitionen der Kinder sogar innerhalb der Familie zu bewirken.“ Dabei unter-

scheidet sich nicht lediglich das erste Kind von allen darauffolgenden, sagt Barclay. Vielmehr nähmen die Verschiedenartigkeiten mit dem Rang in der Geburtenreihenfolge zu (siehe Grafik für einige Studienfächer bis zum vierten Kind).

„Dass die Geschwister unterschiedliche Fächer wählen, liegt nicht einfach nur daran, dass erste Kinder bessere Noten in der Schule haben“, sagt Kieron Barclay. Auch als die Wissenschaftler den Einfluss der Schulnoten herausrechneten, blieben die unterschiedlichen Neigungen bei der Studienfachwahl unter den Geschwistern bestehen. Eine entscheidende Rolle scheint die Fürsorge der Eltern zu spielen. „Zuerst Geborene profitieren exklusiv von der vollen Aufmerksamkeit der Eltern, solange sie noch das einzige Kind sind“, sagt MPIDR-Direktor Mikko Myrskylä. „Das gibt ihnen schon früh einen Vorsprung.“

MPIDR Rostock

andere Studierende. „Bereits im dritten Semester erreichen die Studiennoten ein annähernd gleiches Niveau, und bis zum fünften Semester haben die Studierenden ohne Abitur ähnlich viele Leistungspunkte gesammelt wie die Vergleichsgruppen“, erläutert Gunther Dahm vom DZHW die Studienergebnisse.

Eine Erklärung für diesen Befund sieht das Forscherteam in den Bildungs- und Erwerbsbiografien dieser Studierenden. Ihre Werdegänge zeichnen sich u. a. dadurch aus, dass sie in Schule, Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit und Weiterbildung umfangreiche Studienvoraussetzungen erworben haben und über eine klare Studienmotivation verfügen. Beides befähigt sie zu einem erfolgreichen Studieren.

### Link zur Studie

[http://www.dzhw.eu/pdf/21//pdf/22/Nicht-traditionelle\\_Studierende\\_Projektbericht\\_2017.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/21//pdf/22/Nicht-traditionelle_Studierende_Projektbericht_2017.pdf)

Die Studie „Nicht-traditionelle Studierende zwischen Risikogruppe und akademischer Normalität“ (Teil I 2011–2016 und Teil II 2016–2019) wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

DZHW

## Wissenschaftsfreiheit

## Forderung nach Neugestaltung

## Positionspapier des Netzwerks Wissenschaftsmanagement! e. V.

1. Das Netzwerk Wissenschaftsmanagement steht angesichts der internationalen Entwicklungen für die Wissenschaftsfreiheit in Deutschland ein. Die Wissenschaftsfreiheit schützt das Erkenntnisinteresse und die Kritikfähigkeit der Wissenschaft.
2. Das Netzwerk Wissenschaftsmanagement bedauert, dass die Wissenschaftsfreiheit von einigen Akteuren des deutschen Wissenschaftssystems derzeit auf juristische Fragen, insbesondere zur Rechtmäßigkeit einiger Landeshochschulgesetze, reduziert wird und folglich zu viel über rechtliche Anpassungen und zu wenig über in der Sache sinnvolle Weiterentwicklungen gesprochen wird. Wir fordern eine inhaltliche, zukunftsorientierte und bundesweite Debatte darüber, wie eine Wissenschaftseinrichtung organisiert sein sollte und was eine gute Governance in der Wissenschaft ausmacht.
3. Das Netzwerk Wissenschaftsmanagement setzt sich dafür ein, die Wissenschaftsfreiheit im Kontext der in den letzten Jahren gewachsenen Hochschulautonomie zu bewerten. In einer Hochschule mit größeren Handlungs- und Entscheidungskompetenzen sollte die Freiheit der Wissenschaft nicht von einzelnen akademischen Mitgliedern oder bestimmten Personengruppen abhängen, sondern stets von der Gesamtorganisation garantiert werden. Wir sprechen uns dafür aus, die Wissenschaftsfreiheit inhaltlich stärker als ein organisationales und weniger als ein persönliches Grundrecht zu sehen.

## Weitere Informationen

🔗 [www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de](http://www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de)

Netzwerk Wissenschaftsmanagement

*Die Meldungen in dieser Rubrik, soweit sie nicht namentlich gekennzeichnet sind, basieren auf Pressemitteilungen der jeweils genannten Institutionen.*

## Studienplatznachfrage

## CHE-Prognose: Ansturm der Studienanfänger hält dauerhaft an

Im Jahr 2005 lag die Zahl der jährlichen Studienanfänger in Deutschland bei rund 350.000. Aktuell beginnen pro Jahr etwa eine halbe Million Menschen eine akademische Ausbildung. Bis zum Jahr 2050 wird die Zahl der Erstsemester zwar nach einer Wellenbewegung zurückgehen, aber nicht mehr unter die Marke von 425.000 sinken. Zu diesem Ergebnis kommt eine Modellrechnung des CHE-Centrum für Hochschulentwicklung. Die prognostizierten Werte gehen dabei von einer unveränderten Studierneigung in der Bevölkerung aus. Sollten noch mehr Personen ein Studium anderen Ausbildungswegen vorziehen, dann würde die Zahl der Studienanfänger noch höher liegen. CHE-Geschäftsführer Jörg Dräger konstatiert: „Der Anstieg der Studienanfänger erzeugt keinen Berg, den man untertunneln kann. Die Studienanfängerzahlen bleiben auf einem Hochplateau. Hochschulbildung wird zum Normalfall und zur langfristigen gesellschaftlichen Realität.“ Die Finanzierung der hohen

Studierendenzahlen ist eine gesamtstaatliche Aufgabe und nicht mehr mit einem zeitlich begrenzten Hochschulpakt zu bewältigen. „Für ein Studienhoch, das sich über mehr als 40 Jahre erstreckt, kann man nicht alle paar Jahre die Finanzierung neu verhandeln. Die Mittel des Hochschulpaktes müssen verstetigt werden“, so Dräger.

Wettbewerbliche Elemente dürften bei einer Verstetigung nicht fehlen, erläutert der CHE-Geschäftsführer weiter. „Studierende stimmen mit den Füßen ab, an welche Hochschule sie wollen. Die Finanzierung der Studienplätze muss deswegen flexibel sein und atmen können.“

## Link zur Studie:

🔗 [http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_203\\_Prognose\\_Studienanfaengerzahlen\\_bis\\_2050.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_203_Prognose_Studienanfaengerzahlen_bis_2050.pdf)

CHE

## Zusammenarbeit Deutschland/Niederlande/Frankreich

## Aufbau einer European Open Science Cloud steht bevor

Um dem Ziel der Verwirklichung einer European Open Science Cloud (EOSC) näher zu kommen, richten Deutschland und die Niederlande jetzt ein internationales Büro zur Unterstützung der GO-FAIR-Initiative ein, das International Support and Coordination Office ISCO. Frankreich schließt sich an. Die Aufgabe von GO FAIR ist es, nach und nach die vorhandenen Forschungsdaten an wissenschaftlichen Einrichtungen aller Forschungsdisziplinen über Landesgrenzen hinweg zu erschließen. Somit dient die Initiative als Sprungbrett für die Verwirklichung einer europäischen Wissenschaftscloud.

Durch die EOSC sollen Forschungsergebnisse und Forschungsdaten gemeinsam genutzt und wiederverwendet werden, wovon nicht nur die Wissenschaft, sondern auch die Wirtschaft und Gesellschaft profitieren. ISCO wird Umsetzungsnetzwerke

unterstützen und Vorhaben von Wissenschaft und E-Infrastrukturen zur Bereitstellung von Daten und Dienstleistungen nach dem FAIR-Prinzip fördern. Um den Prozess weiter voranzutreiben, werden das deutsche, niederländische und französische Forschungsministerium ihren jeweiligen finanziellen Beitrag zum ISCO leisten.

GO-FAIR ist so ausgerichtet, dass gemeinsam genutzte digitale Forschungsdaten und -dienstleistungen die vier FAIR-Prinzipien erfüllen, sodass Daten auffindbar, zugänglich, interoperabel und wiederverwendbar (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable) sind. FAIRe Daten und Dienstleistungen werden es ermöglichen, Forschungsdaten über Disziplin- und Landesgrenzen hinweg nachnutzbar zu machen, und so helfen, neues Wissen zu generieren.

Ambassade de France à Berlin

## Arbeitsmarkt

## Wie sich internationale Studierende als Fachkräfte gewinnen lassen

Deutschlands Wirtschaft braucht Zuwanderung – und internationale Studierende gelten als Idealzuwanderer. Viele wollen bleiben. Bislang gelingt es ihnen jedoch zu selten, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Wie lässt sich das ändern? Die Studie „Vom Hörsaal in den Betrieb? Internationale Studierende beim Berufseinstieg in Deutschland“ des SVR-Forschungsbereichs, gefördert vom Stifterverband, zeigt: Erfahrungen in der beruflichen Praxis schon während Studiums sind das A und O, damit der Übergang gelingt. Die Bleibechancen steigen auch, wenn die Entscheidung für eine Zukunft hierzulande früh fällt. Dafür können die Hochschulen und die Wirtschaft vor Ort die Rahmenbedingungen schaffen.

Im Jahr 2016 waren mehr als 250.000 Bildungsausländerinnen und -ausländer an deutschen Hochschulen eingeschrieben. Nach Studienabschluss sind sie in der Regel mit der hiesigen Kultur und Sprache gut vertraut. Sie erfüllen deutsche Ausbildungsstandards und können entsprechende Zeugnisse vorlegen. Doch viele

verlassen Deutschland nach Studienende – darunter die Besten. Bislang liegen kaum empirische Befunde vor, woran das liegt.

„Im Forschungsprojekt ‚Study & Work‘ hat der SVR-Forschungsbereich nun erstmals im Längsschnitt untersucht, welche Faktoren den Verbleib in Deutschland fördern und den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt ebnen“, sagt Dr. Cornelia Schu, Direktorin des SVR-Forschungsbereichs. Bei ‚Study & Work‘ wurden internationale Studierende an 50 Hochschulen in Deutschland befragt – und zwar zu zwei Zeitpunkten: zunächst in der Abschlussphase des Studiums und schließlich 18 Monate später in der Phase des Berufseinstiegs.

„70 Prozent der internationalen Studierenden möchten nach Studienende in Deutschland bleiben. Fachlich sind sie gut, aber oft fehlen ihnen die Fertigkeiten, Erfahrungen und Netzwerke, die den Berufseinstieg in einem deutschen Unternehmen erleichtern würden“, betont Dr. Schu.

Von denen, die Deutschland nach Studienende verlassen, geben 36 Prozent an, hierzulande keinen angemessenen Arbeitsplatz gefunden zu haben. Rund 40 Prozent nennen ein attraktives Arbeitsangebot im Ausland als Ausreisegrund. „Den besten Talenten stehen weltweit Karriere-möglichkeiten offen“, so Dr. Schu weiter.

Die Weichen für den Berufseinstieg werden früh im Studium gestellt. „Schon von Beginn an müssen der Studienerfolg, die soziale Integration und die Vorbereitung auf den Berufseinstieg strategisch gefördert werden“, sagt Prof. Andreas Schlüter, Generalsekretär des Stifterverbandes. „Gute Rahmenbedingungen hierfür bieten regionale Übergangnetzwerke, in denen die Hochschulen, die Wirtschaft vor Ort, die Kommune und weitere Arbeitsmarktakteure zusammenarbeiten.“

SVR-Forschungsbereich

### Link zur Studie

<http://www.svr-migration.de/publikationen/studywork/>

## Promotionsrecht

## Erste Promotion an einer HAW in Deutschland



Stefan Weidmann

Stefan Weidmann schließt als Erster in der Bundesrepublik Deutschland eine Promotion auf Basis des eigenständigen Promotionsrechts an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften ab. Der langjährige Sozialarbeiter mit Masterabschluss hat sich mit der Professionalität in der Sozialen Arbeit befasst und seine an der Goethe-Universität Frankfurt am Main begonnene Dissertation am neu geschaffenen Promotionszentrum Soziale Arbeit an der Hochschule RheinMain fortgesetzt.

„Das ist ein historischer Moment für die Hochschulgeschichte“, freut sich Prof. Dr. Detlev Reymann, Präsident der Hochschule RheinMain. „Wir sind stolz, dass die erste Promotion an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften an der Hochschule RheinMain abgeschlossen wird.“

### Promovieren für die Praxis

Mit dem Titel seiner Doktorarbeit „Arbeitsbündnisse in der Fachberatung für Kindertagesstätten – Rekonstruktion, Typologie und Herausforderungen an die Professionalität“ knüpft Weidmann an ein Thema an, das ihn schon in der Praxis mehrere Jahre beschäftigt hat: Wie kann die Professionalität in der Sozialen Arbeit verbessert werden?

„Das Feld der Kindertagesbetreuung ist mit einer Vielzahl von Erwartungen konfrontiert. Empirisch konnte ich feststellen, dass sich die Fachberatung trotz dieser Erwartungen häufig sehr gut auf den individuellen Bedarf der Kindertagesstätten einstellt. Wie sie es schafft, mit den Fachkräften Arbeitsbündnisse zu entwickeln, die die Praxis voranbringen, ist deshalb für die Professionalität der Sozialen Arbeit höchst interessant“, so Weidmann. Die Entscheidung, in der Fachrichtung Soziale Arbeit an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu promovieren, findet Weidmann richtig: „Man ist einfach näher am Thema dran.“

Hochschule RheinMain

# Internationalisation of Higher Education

A Handbook, chaired by IAU

[www.handbook-internationalisation.com](http://www.handbook-internationalisation.com)

- 3 Journals pro Jahr mit ca. 120 Seiten pro Ausgabe
- Erhältlich im Abonnement zu Euro 201 pro Jahr
- inklusive Online-Archiv
- Campuslizenz erhältlich, auch als Konsortiallizenz



## AUTORINNEN UND AUTOREN GESUCHT

- 3/2018: Klimaschutz. Ein Thema für Lehre, Forschung und Hochschulalltag, Redaktionsschluss: 27. April 2018
- 4/2018: Zwischen Mission und Versuchung: Die Wissenschaft und die „gute Sache“, Redaktionsschluss: 15. Juni 2018

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen! Es erleichtert Ihnen und uns die Arbeit, wenn Sie Aufsatzmanuskripte frühzeitig ankündigen.

Kontakt:  
Prof. Dr. Christoph Maas @ [christoph.maas@haw-hamburg.de](mailto:christoph.maas@haw-hamburg.de)



### IMPRESSUM

**Herausgeber:**  
Hochschullehrerbund –  
Bundesvereinigung e. V. **h1b**  
Godesberger Allee 64  
53175 Bonn  
Telefon: 0228 555 256-0  
Fax: 0228 555 256-99

**Chefredakteur:**  
Prof. Dr. Christoph Maas  
Molkenbührstr. 3  
22880 Wedel  
Telefon: 04103 141 14  
[christoph.maas@haw-hamburg.de](mailto:christoph.maas@haw-hamburg.de)  
(verantwortlich im Sinne des Presserechts  
für den redaktionellen Inhalt)

**Redaktion:**  
Dr. Karla Neschke  
Telefon: 0228 555 256-0  
[karla.neschke@h1b.de](mailto:karla.neschke@h1b.de)  
in Kooperation mit der DUZ Verlags-  
und Medienhaus GmbH

**Gestaltung und Satz:**  
DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH  
Nina Reeber-Laqua, Kronberg

**Titelbild:** Fiedels/fotolia.de  
**Piktogramme:** S. 33, 34, 35, 36 und 39: 123rf.com

**Herstellung:**  
Wienands Print + Medien GmbH  
Linzer Straße 140, 53604 Bad Honnef

**Verlag:**  
DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH  
Kaiser-Friedrich-Straße 90  
10585 Berlin  
Telefon: 030 212 987-0  
[info@duz-medienhaus.de](mailto:info@duz-medienhaus.de)  
[www.duz-medienhaus.de](http://www.duz-medienhaus.de)

Dr. Wolfgang Heuser (Geschäftsführer)  
[w.heuser@duz-medienhaus.de](mailto:w.heuser@duz-medienhaus.de)

**Anzeigen:**  
DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH  
Luisa Steinhäuser  
Telefon: 030 212 987-31/27  
Fax: 030 212 987-20  
[anzeigen@duz-medienhaus.de](mailto:anzeigen@duz-medienhaus.de)

**Erscheinung:**  
zweimonatlich

**Bezugsbedingungen:**  
Jahresabonnements für Nichtmitglieder  
45,50 Euro (Inland), inkl. Versand  
60,84 Euro (Ausland), inkl. Versand  
Probeabonnement auf Anfrage  
Erfüllungs-, Zahlungsort und Gerichtsstand ist  
Bonn.

Verbands offiziell ist die Rubrik „**h1b** aktuell“.  
Alle mit Namen des Autors/der Autorin versehenen  
Beiträge entsprechen nicht unbedingt der  
Auffassung des **h1b** sowie der Mitgliedsverbände.

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe:**  
29. Dezember 2017

ISSN 0340-448 x



Mit dem Smartphone gelangen Sie hier direkt auf unsere Homepage.



## Alles, was Recht ist

### Die Selbstkoordination der Hochschullehrer hat Vorrang

Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung soll an dieser Stelle auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahr 2012 hingewiesen werden. Diese Entscheidung hatte seinerzeit ein Mitglied des *h1b* mit Unterstützung durch den Hochschullehrerbund und *h1b*-Rechtsberater, Erik Günther, erfochten. Im Rahmen der Entscheidung hatte sich das Bundesverwaltungsgericht mit der Problemstellung auseinanderzusetzen, unter welchen Voraussetzungen ein Dekan einen einzelnen Hochschullehrer anweisen kann, eine bestimmte Lehrveranstaltung abzuhalten. Das Bundesverwaltungsgericht entschied diesbezüglich, dass erst dann, wenn eine kollegiale Einigung nicht zustande komme, eine einseitige Anweisung des Dekans zur Durchführung einer Lehrveranstaltung ergehen dürfe.

#### Worum es im Kern ging

Aufhänger des Rechtsstreits war ein Normenkontrollantrag eines Hochschullehrers, der sich auf Normen der schleswig-holsteinischen Lehrverpflichtungsverordnung bezog. Der Normenkontrollantrag beschäftigte sich insbesondere mit § 3 der schleswig-holsteinischen Lehrverpflichtungsverordnung, wonach vorgesehen ist, dass der Dekan für die Sicherstellung des erforderlichen Lehrangebots verantwortlich ist und rechtzeitig zu Beginn eines Semesters festzulegen hat, welche Lehrveranstaltungen für das erforderliche Lehrangebot durch wen zu erbringen sind.

Das Gericht stellte fest, dass § 3 der schleswig-holsteinischen Lehrverpflichtungsverordnung zwar dem reinen Wortlaut nach gegen Artikel 5 Absatz 3 GG verstoße, insofern, als er in organisationsrechtlicher Hinsicht die originäre Kompetenz für die Zuteilung der Lehrveranstaltungen, die für die Sicherstellung des erforderlichen Lehrangebots erbracht werden müssen, nicht bei den dem Fachbereich angehörenden Hochschullehrern, sondern bei dem Dekan verorte. Dieser Grundrechtsverstoß führe aber nicht zur

Unwirksamkeit der Regelung, weil sie einer verfassungskonformen Auslegung zugänglich sei.

Für diese Auslegung sei zunächst die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (vgl. etwa BVerfG, Beschluss vom 20. Juli 2010, Az. 1 BvR 748/06) heranzuziehen. Demnach genieße nach der bei der Koordination der von der Hochschule anzubietenden Lehre und bei der Verteilung von Lehrverpflichtungen die auf Eigeninitiative und Freiwilligkeit beruhende Selbstkoordination der dem Fachbereich angehörenden Hochschullehrer Vorrang gegenüber einer Fremdbestimmung durch die ansonsten zuständigen Hochschulorgane. Im Vergleich zur Fremdbestimmung stellt sie das mildere Mittel dar. Daher sei im Sinne dieser Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die in Rede stehende Norm in verfassungskonformer Weise dahingehend auszulegen, dass der Dekan einen Hochschullehrer erst dann zum Abhalten einer Lehrveranstaltung anweisen dürfe, wenn zuvor in einem angemessenen zeitlichen Rahmen kein geeigneter Vorschlag zur Sicherstellung des erforderlichen Lehrangebots im Wege der Selbstkoordination der betroffenen Hochschullehrer zustande gekommen sei.

In diesem Sinne gleiche die Regelung zwischen den unterschiedlichen Gewichten der Wissenschaftsfreiheit der Hochschullehrer aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG, der Ausbildungsfreiheit der Studierenden aus Artikel 12 Absatz 1 GG und der durch Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 GG verbürgten Funktionsfähigkeit der Hochschulen aus. Ein solches ausgeglichenes Verhältnis sei aber nicht erreichbar, wenn den Hochschullehrern das Recht zustände, vollkommen frei zu entscheiden, mit welchen Lehrveranstaltungen sie ihre Lehrverpflichtung erfüllen. Vielmehr haben die Hochschullehrer danach im Rahmen ihres Lehrdeputats die für das erforderliche Lehrangebot notwendigen Lehrveranstaltungen vorrangig zu bedienen – anderenfalls würden, so das Gericht, die geschützte Funktionsfähigkeit der Hochschulen und das Grundrecht der Studierenden und Studienbewerber aus Artikel 12 Absatz 1 GG in nicht hinnehmbarer Weise beeinträchtigt.

Dennoch seien Hochschullehrer aufgrund der Wissenschaftsfreiheit aber so frei zu beanspruchen, dass von ihnen nach eigener Bestimmung angebotene Lehrveranstaltungen im Regelfall auf ihr Lehrdeputat angerechnet werden, soweit dieses in dem jeweiligen Semester nicht für die Abdeckung des erforderlichen Lehrangebots benötigt wird. Denn es stehe jedem Hochschullehrer aufgrund seines Grundrechts auf Wissenschaftsfreiheit das Recht zu, jederzeit Lehrveranstaltungen, die von seiner Lehrbefähigung umfasst sind, außerhalb des erforderlichen Lehrangebots nach eigener Bestimmung anzubieten.

#### Fazit

Dadurch, dass das Bundesverwaltungsgericht die in Rede stehende Norm verfassungskonform auslegen konnte, war rechtstechnisch die Normenkontrolle letzten Endes als unbegründet abzulehnen. Das tut der Sache indes keinen Abbruch: Die vom Bundesverwaltungsgericht aufgestellten Grundsätze sind Eckpfeiler für die Wissenschaftsfreiheit des einzelnen Hochschullehrers in Bezug auf seine ganz persönliche Freiheit der Lehre. Es wird einmal mehr deutlich, dass die Entscheidung als Maßstab und Leitlinie in Bezug auf die Lehrverpflichtung der Hochschullehrer begriffen werden und die praktische Handhabe der Lehrverpflichtung an jeder Hochschule von dieser Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts entscheidend geprägt sein sollte.

*BVerwG,  
Urteil vom 26. September 2012,  
6 CN 1/11*

*Christian Fonk*



## Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen

### Technik/Informatik/ Naturwissenschaften

#### Grundlagen und Anwendungen des Honens

G. Flores (HS Esslingen),  
A. Wiens  
2. Auflage  
Vulkan Verlag 2017

#### Peer Instruction. Interaktive Lehre praktisch umgesetzt

Hrsg. von U. Harten (HS Mannheim), G. Kurz (HS Esslingen)  
Springer Verlag 2017

#### Geometrie. Anwendungsbezogene Grundlagen und Beispiele für Ingenieure

M. Nitschke (HS Neubrandenburg)  
3. Auflage  
Hanser Verlag 2017

#### Lineare und nichtlineare FEM. Eine Einführung mit Anwendungen in der Umformsimulation mit LS-DYNA®

M. Wagner (OTH Regensburg)  
Springer Verlag 2017

#### Elektrifizierung in der Fahrzeugtechnik. Grundlagen und Anwendungen

O. Zirn (HS Esslingen)  
Hanser Verlag 2017

### Betriebswirtschaft/ Wirtschaft/Recht

#### Wiley-Schnellkurs Prozessmanagement

M. Huth (HS Fulda)  
Wiley-VCH 2018

#### Genossenschaftsbanken im Umbruch Einfluss der Finanzmarktregulierung auf das Geschäftsmodell der Kreditgenossenschaften

M. Fischer (TH Nürnberg), K.-I. Voigt  
De Gruyter Oldenbourg  
2016

#### Führungskompetenzen lernen. Eignung, Entwicklung, Aufstieg

Hrsg. von S. Litzcke (HS Hannover), K. Häring  
2. Auflage  
Schäffer-Poeschel Verlag  
2017

#### Chinas Innovationsstrategie in der globalen Wissensökonomie Unternehmen, Hochschulen und Regionen im Spannungsfeld von Politik und Autonomie

J. Freimuth, M. Schädler  
(beide HS Bremen)  
Springer Verlag 2017

#### Grundlagen der Investitionsrechnung

A. Galli (Ostfalia HS)  
Schäffer-Poeschel Verlag  
2017

#### Krisen von 1995 bis 2017 und ihre Auswirkungen auf den Tourismus Krisen, Terror & Tourismus

T. Kirstges (Jade HS Wilhelmshaven)  
3. Auflage  
Eigenverlag 2017

#### Interkulturelles Onboarding. Betriebliche Integration, Flüchtlinge und Migranten, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, International Global Workforce

H. Meier (HS Bonn-Rhein-Sieg)  
Verlag NWB 2018

#### #Innovationtelling Schriftenreihe Now Media

M. E. Mueller (HdM Stuttgart), Prof. H.

Eichsteller (HdM Stuttgart), Prof. Devadas Rajaram  
Nomos Verlag 2017

#### Business Model Innovation in Banken Robustes Geschäftsmodell durch Kunden- und Mitarbeiterzentrierung

C. Renker (HS Zittau/Görlitz)  
Springer Verlag 2018

#### Controlling im Mittelstand – Band 2 Strategisches Unternehmenscontrolling

G. A. Scheld (EAH Jena)  
6. Auflage  
Erich Schmidt Verlag  
2017

#### Controlling im Mittelstand – Band 3 Operatives Unternehmenscontrolling

G. A. Scheld (EAH Jena)  
6. Auflage  
Erich Schmidt Verlag  
2017

#### Kostenrechnung im Industrieunternehmen – Band 1

Istkostenrechnung  
G. A. Scheld (EAH Jena)  
6. Auflage  
Erich Schmidt Verlag  
2017

#### Abschluss und Abschlussanalyse. Systematische Darstellung in Übersichten

W. Schneider (HS Bonn-Rhein-Sieg), B. Schneider (HS Aachen)  
6. Auflage  
Cuvillier Verlag 2017

#### Beziehungsmarketing. Gestaltung nachhaltiger Geschäftsbeziehungen – Grundlagen und Praxis

J. Schwill (TH Brandenburg), G. Grunwald (HS

Osnabrück)  
Schäffer-Poeschel Verlag  
2017

#### Nachhaltigkeitsmanagement. Grundlagen und Praxis unternehmerischen Handelns

M. Wördenweber (HS Hamm-Lippstadt)  
Schäffer-Poeschel Verlag  
2017

#### Die Bürgerkommune in der digitalen Transformation Verwaltung, Verwaltungsdienstleistungen und Bürgerbeteiligung in Zeiten von 4.0

Hrsg. von J. Hartwig (HS Bremen), D. W. Kroneberg  
Reihe: Studien zur Öffentlichen Verwaltung  
LIT Verlag 2017

### Soziale Arbeit

#### Familienzentren kompetent managen. Professionelle Herausforderungen und empirische Befunde

T. Harmsen (Ostfalia HS)  
Disserta Verlag 2017

### Sonstiges

#### Zukunft und Relaunch des Hochschullehrerberufs Ein Plädoyer für mehr Leidenschaft in der und für die Hochschullehre im Rahmen einer „studienzentrierten Hochschullehre“

B. Jörs (HS Darmstadt)  
Steinbeis-Edition 2017

#### Mein Körper, mein Trauma, mein Ich Anliegen aufstellen – aus der Traumabiografie aussteigen

Hrsg. von F. Ruppert (Kath. Stiftungsfachhochschule München), Harald Banzhaf  
Kösel Verlag 2017



## Neuberufene

### Baden-Württemberg

- **Prof. Dr. Verena Cerna,**  
Physik, HS Ulm
- **Prof. Dr. Ing. Matthias Deckert,**  
Kunststofftechnik/Composites, HS Esslingen
- **Prof. Dr. sc. hum. Alfred Franz,**  
Medizinische Informatik, HS Ulm
- **Prof. Dr. Matthias Hiller,**  
Rechnungswesen, SRH FernHS
- **Prof. Dr. rer. nat. Adrian Hirn,**  
Mathematik für Ingenieure, HS Esslingen
- **Prof. Dr.-Ing. Martin Hoffmann,**  
Elektrische Maschinen und Antriebe, HS Mannheim
- **Prof. Dr. sc. hum. Ulrike Kutscha,**  
Medical Data Science, HS Mannheim
- **Prof. Dr. Pamela Luckau,**  
Kommunikation und Coaching, SRH FernHS
- **Prof. Dr.-Ing. Ingolf Müller,**  
Festigkeitslehre und Leichtbau, HS Pforzheim
- **Prof. Dr. Patrick Planing,**  
Wirtschaftspsychologie, HFT Stuttgart
- **Prof. Dr. Frederik Reichert,**  
Produktions-Management, HS Esslingen
- **Prof. Dr. Markus Schackmann,**  
Technology der Lacke, HS Esslingen
- **Prof. Dr. rer. nat. Beatrice Schuster,**  
Physik, HS Ulm
- **Prof. Dr. phil. Martina Shakya,**  
Tourismus und Geografie, HS Heilbronn
- **Prof. Dr. Peter Zeiler,**  
Konstruktion und Fertigung mechanischer Systeme, HS Esslingen

### Bayern

- **Prof. Dr. Cornelia Agel,**  
Personalmanagement und Arbeitsrecht, HS Fresenius
- **Prof. Dr. phil. Vathsala Aithal,**  
International Social Work, HS Würzburg-Schweinfurt

- **Prof. Dr.-Ing. Stefan Braunreuther,**  
Fabrikbetrieb und Produktion, HS Augsburg
- **Prof. Maurice Göldner,**  
Schrift, HS Augsburg
- **Prof. Dr. Nicholas Müller,**  
Sozioinformatik und gesellschaftliche Aspekte der Digitalisierung, HS Würzburg-Schweinfurt
- **Prof. Dr. phil. Martina Ortner,**  
Migrationssensible Soziale Arbeit, OTH Regensburg
- **Prof. Dr. Christian Pioch,**  
Bürgerliches Recht und Baurecht, HS Aschaffenburg
- **Prof. Dr.-Ing. Sigrid Schwub,**  
Werkstoffwissenschaften, TH Deggendorf
- **Prof. Dr. Stefan Sesselmann,**  
Innovative Konzepte und Technologien in der Gesundheitsversorgung, OTH Amberg-Weiden
- **Prof. Dr. Matthias Söllner,**  
Elektronik/Automatisierungssysteme, OTH Amberg-Weiden
- **Prof. Dr. rer. nat. Konstantin Ziegler,**  
Physik und Mathematik, HS Landshut

### Berlin

- **Prof. Dr. Michael Garmer,**  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, HWTK Berlin
- **Prof. Dr. Volker Hasewinkel,**  
Betriebswirtschaftslehre, HWTK Berlin
- **Prof. Alexander Müller-Rakow,**  
Interaktionsgestaltung, HTW Berlin
- **Prof. Dr. Elena Schüler,**  
Angewandte Informatik, HTW Berlin
- **Prof. Dr.-Ing. Carsten Thomas,**  
Systems Engineering, HTW Berlin
- **Prof. Dr. rer. nat. Nataliya Togobytska,**  
Analysis und Differentialgleichungen, HTW Berlin

### Brandenburg

- **Prof. Dr. rer. nat. Christoph Gerhard,**  
Plasma- und Lasertechnik, TH Wildau
- **Prof. Dr. phil. habil. Ulrich Richtmeyer,**  
Medienkulturarbeit, FH Potsdam
- **Prof. Dr.-Ing. Juliane Teller,**  
Wirtschaftsingenieurwesen, TH Brandenburg

### Bremen

- **Prof. Dr. Manuela Kesselmann,**  
Gesundheits- und Sozialmanagement, FOM HS
- **Prof. Dr. rer. nat. Imke Lang,**  
Marine Biotechnologie, HS Bremerhaven
- **Prof. Dr.-Ing. Anja Noke,**  
Umweltbiotechnik, HS Bremen

### Hamburg

- **Prof. Dr. Michael Becken,**  
Immobilienmanagement, Northern Business School
- **Prof. Dr. rer. nat. Michael Erhard,**  
Regelungstechnik, HAW Hamburg
- **Prof. Dr.-Ing. Martin Lapke,**  
Grundlagen der Elektrotechnik, HAW Hamburg
- **Prof. Dr. habil. Steffen Metzner,**  
Immobilienmanagement – Immobilienökonomie, Northern Business School
- **Prof. Dr. phil. Lena Posch,**  
Psychologie, insbes. Rechts- und Sozialpsychologie, Akademie der Polizei Hamburg
- **Prof. Dr. rer. nat. Meike Schweisfurth,**  
Mathematik und Informatik, HAW Hamburg
- **Prof. Dr. Daniel Zerbin,**  
Kriminalwissenschaft, Northern Business School

### Hessen

- **Prof. Dr. Manfred Betz,**  
Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsmedizin, TH Mittelhessen



■ **Prof. Dr. Andreas Holzapfel,**  
Logistik-Management, HS Geisenheim

■ **Prof. Dr. Antje Jahn-Eimermacher,**  
Mathematik, insbes. Data Science und  
Statistik, HS Darmstadt

■ **Prof. Dr. Werner Jürgens,**  
Physik, insbes. Informatik, TH Mittelhessen

■ **Prof. Dr. Kirsten Nazarkiewicz,**  
Interkulturelle Kommunikation, HS Fulda

■ **Prof. Dr. Andreas Pitz,**  
Medizin- und Sozialrecht, HS RheinMain

■ **Prof. Holger Rohn,**  
Life Cycle Management und Qualitätsma-  
nagement, TH Mittelhessen

■ **Prof. Dr. Anne Walter,**  
Migrations- und Sozialrecht, HS Fulda

## Mecklenburg-Vorpommern

■ **Prof. Dr.-Ing. Arnd Florian Henne-  
meyer,**  
Welterbestudien, HS Wismar

■ **Prof. Dr. Caroline Rolka,**  
Gartengeschichte/Gartendenkmalpflege,  
HS Neubrandenburg

■ **Prof. Dr.-Ing. Jörn Weichert,**  
Mathematik/Bauinformatik, HS Wismar

## Niedersachsen

■ **Prof. Dr. phil. Lena S. Kaiser,**  
Kindheitswissenschaften, HS Emden/Leer

■ **Prof. Dr.-Ing. Franz Kallage,**  
Angewandte Regelungs- und Automatisie-  
rungstechnik, HS Hannover

■ **Prof. Dr. phil. Olaf Lobermeier,**  
Sozialwissenschaftliche Methoden der Sozi-  
alen Arbeit, Ostfalia HS

■ **Prof. Dr. rer. pol. Eberhard Schmid,**  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes.  
Produktion, Logistik und Automotive,  
Leibniz FH

## Nordrhein-Westfalen

■ **Prof. Dr. Miriam Ballschmieter,**  
Pfle- und Gesundheitswissenschaften,  
Ev. HS RWL

■ **Prof. Dr. Eva Bracht,**  
Betriebswirtschaftslehre, insbes. Rechnungs-  
legung und Controlling, FH Aachen

■ **Prof. Dr.-Ing. Thomas Hemker,**  
Informatik, HS Bund

■ **Prof. Dr. Grit Höppner,**  
Theorien und Konzepte Sozialer Arbeit,  
Kath. HS NRW

■ **Prof. Dr. Annette Müller,**  
Theorien und Methoden der Sozialen  
Arbeit, insbes. Migrationsgesellschaft, Kath.  
HS NRW

■ **Prof. Dr. Michael Noack,**  
Methoden der Sozialen Arbeit, insbes.  
Gemeinwesenarbeit/Quartiermanagement,  
HS Niederrhein

■ **Prof. Dr. Thomas Olbrecht,**  
Gesundheitsmanagement und Wirtschafts-  
psychologie, FOM HS

■ **Prof. Dr. Andrea Pataki-Hundt,**  
Restaurierung und Konservierung von  
Schriftgut, Grafik, Fotografie und Buch-  
malerei, TH Köln

■ **Prof. Dr. Judith Maja Pütter,**  
Betriebswirtschaftslehre, insbes. Strate-  
gisches Management und Unternehmens-  
führung, HS Hamm-Lippstadt

■ **Prof. Dr. Ulrich Jan Schröder,**  
Allgemeines und Besonderes Verwaltungs-  
recht, FHÖV NRW

■ **Prof. Dr. Feriz Sejdija,**  
Betriebswirtschaftslehre, insbes. Unterneh-  
mensrechnung, Westfälische HS

■ **Prof. Dr. Igor Shevchuk,**  
Thermodynamik, TH Köln

■ **Prof. Dr. Henning Tietz,**  
BewegtBild, FH Münster

■ **Prof. Dr. rer. pol. Andreas Welling,**  
Schlüsselqualifikationen für Ingenieur-  
und Naturwissenschaften, HS Ostwestfa-  
len-Lippe

■ **Prof. Dr. phil. Heike Wiemert,**  
Theorien, Konzepte und Methoden der  
Sozialen Arbeit, insbes. Kindheitspädago-  
gik, Kath. HS NRW

■ **Prof. Dr. Claudia Ziller,**  
Strömungsmechanik, TH Köln

## Rheinland-Pfalz

■ **Prof. Dr. Juliane Mühlhaus,**  
Logopädie, HS Trier

■ **Prof. Dr. Steffen Müller,**  
Physiotherapie, insbes. Bewegungswissen-  
schaft und angewandte Biomechanik,  
HS Trier

■ **Prof. Dr. phil. Regina Remsperger-  
Kehm,**  
Pädagogische Grundlagen der Sozialen  
Arbeit und Kindheitswissenschaften,  
HS Koblenz

## Sachsen

■ **Prof. Dr. phil. Petra Fuchs,**  
Heilpädagogik/Inclusion Studies, HS Zittau/  
Görlitz

■ **Prof. Dr. disc. pol. Asiye Kaya,**  
Soziale Arbeit und Migration, HS Mittweida

## Sachsen-Anhalt

■ **Prof. Dr. Eric Chauvistré,**  
Redaktionsmanagement, HS Magdeburg-  
Stendal

## Schleswig-Holstein

■ **Prof. Dr. Almut Linde,**  
Interdisziplinäre künstlerische Praxis,  
Muthesius Kunsthochschule

■ **Prof. Dr. Daniela Rudloff,**  
Wirtschaftspsychologie, FH Westküste

■ **Prof. Dr. rer. pol. Lasse Tausch-Nebel,**  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und  
Rechnungswesen, HS Flensburg

## DNH STELLENMARKT



An der **Hochschule Furtwangen** ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt in der Fakultät Mechanical und Medical Engineering am Campus Furtwangen eine

### Professur (W 2)

für

#### Elektronik

zu besetzen.

Wir suchen eine Persönlichkeit mit einschlägigem Hochschulabschluss und guten didaktischen Fähigkeiten sowie ausgewiesener Expertise und umfangreicher praktischer Erfahrung im analogen und digitalen Schaltungsentwurf.

Darüber hinaus werden vertiefte Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf mindestens zwei der folgenden Gebiete erwartet:

- Schaltplandesign / Platinenentwurf
- Entwurf von energieeffizienten Schaltungen
- Simulation analoger und digitaler Schaltungen, z.B. SPICE
- Schaltungstechnik für Sensorsysteme

Insbesondere erwarten wir die Übernahme von Lehrveranstaltungen im Bachelorstudiengang Elektrotechnik in Anwendungen, Engagement in der Weiterentwicklung dieses Studiengangs sowie bei der Entwicklung von Konzepten zur Erhöhung der Attraktivität des Studiums für Frauen und die aktive Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung. Die Übernahme von Lehrveranstaltungen auch im Grundstudium und in Masterstudiengängen, auch am Campus Villingen-Schwenningen, sowie die Wahrnehmung von Forschungsaufgaben werden erwartet. Die Bewerber/innen müssen bereit und in der Lage sein, Lehrveranstaltungen in fachlich benachbarten Gebieten bzw. in englischer Sprache durchzuführen. Eine perspektivische Ausrichtung auf energieeffiziente, mobile und autarke Systeme sowie Impulse zur Weiterentwicklung des Bereichs der angewandten Elektrotechnik im Hinblick auf Industrie 4.0 wird gewünscht.

Die Hochschule strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils in Lehre und Forschung an und fordert qualifizierte Frauen deshalb ausdrücklich auf, sich zu bewerben. Schwerbehinderte Menschen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt.

Einstellungsvoraussetzungen (§ 47 LHG) und Informationen zur Hochschule erhalten Sie unter [www.hs-furtwangen.de](http://www.hs-furtwangen.de) sowie bei Prof. Dr. Margareta Müller unter [muem@hs-furtwangen.de](mailto:muem@hs-furtwangen.de).

Wir freuen uns über Ihre Bewerbung an den Rektor der Hochschule, Herrn Prof. Dr. Schofer, die Sie bitte mit den üblichen Unterlagen bis zum **01.03.2018**, unter **Kennz. 14-2018-MME-P**, ausschließlich über unser Online-Bewerbungsportal unter [www.stellen.hs-furtwangen.de](http://www.stellen.hs-furtwangen.de) einreichen.

Die nächste DNH erscheint am  
27. April 2018

suchen, finden, präsentieren

## Ihr Kontakt, unsere Kompetenz

### LUISA STEINHÄUSER

ist in der DEUTSCHEN UNIVERSITÄTSZEITUNG für Stellen- und Imageanzeigen sowie für das Karriere-Portal [duz-wissenschaftskarriere.de](http://duz-wissenschaftskarriere.de) verantwortlich.

### IHR DIREKTER KONTAKT FÜR ANZEIGEN



 **Telefon**  
+49 (30) 212987-31

 **E-Mail**  
[anzeigen@duz-medienhaus.de](mailto:anzeigen@duz-medienhaus.de)

### STEFANIE KOLLENBERG

betreut die Koordination und das Marketing der **duz SPECIALS**: exklusive Wissenschaftskommunikation für die Wissenschaft.

### IHR DIREKTER KONTAKT FÜR DUZ SPECIALS



 **Telefon**  
+49 (30) 212987-12

 **E-Mail**  
[s.kollenberg@duz-medienhaus.de](mailto:s.kollenberg@duz-medienhaus.de)

### Lehrkraft (m/w) für besondere Aufgaben - Betriebswirtschaftslehre

Fachhochschule Südwestfalen, Hagen  
 Durchführung von Lehrveranstaltungen in den Grundlagenfächern der Betriebswirtschaftslehre

### Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (Fachrichtung Natur- und Lebenswissenschaften, Mikrobiologie, Lebensmitteltechnologie)

BGN Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, Mannheim  
 Organisation des Routinebetriebs eines S2 Labors, Planung von mikrobiologischen Expositionsmessungen

### Professur für das Gebiet Mechatronik (m/w)

Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth, Wilhelmshaven  
 Durchführung von Vorlesungs- und Übungsveranstaltungen

## Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

### Sozial- oder Wirtschaftswissenschaftler / Geografen oder Mathematiker (m/w) für den Bereich „Haushaltsstichprobe, Sonderbereiche“

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart  
 Fachliche Begleitung der Teilprojekte Personenerhebung, Sonderbereiche, Online First und Mobile Endgeräte

### Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Informatik mit Schwerpunkt Theoretische Informatik

Universität Passau, Passau  
 Durchführung von Lehrveranstaltungen, Forschung im Bereich Algorithmik/Graphentheorie

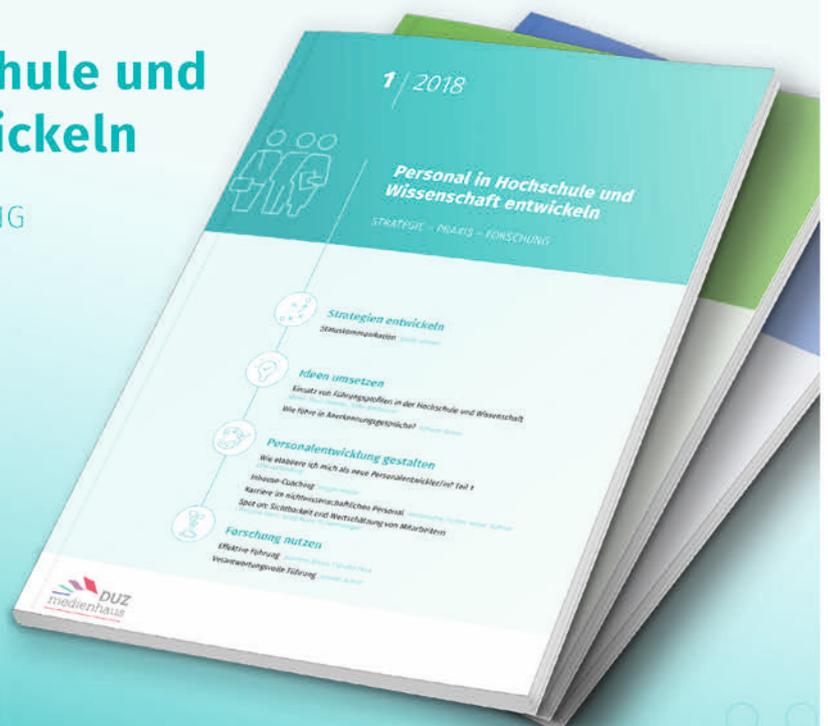
Diese und weitere Stellenanzeigen aus freier Wirtschaft, Hochschule und Wissenschaft finden Sie auf [www.jobware.de](http://www.jobware.de)

[www.jobware.de](http://www.jobware.de)

## Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln

STRATEGIE – PRAXIS – FORSCHUNG

- ✓ **5 Ausgaben pro Jahr**,  
ca. 100 Seiten pro Ausgabe
- ✓ **Online-Zugriff**  
auf sämtliche Inhalte
- ✓ **Ab 224,50 €**  
pro Jahr erhältlich
- ✓ **Campuslizenz erhältlich**,  
auch über bestehenden Konsortien



# Seminartermine 2018

---

**Freitag, 13. April 2018**

**Bewerbung, Berufung und Professur**

Siegburg, Kranz Parkhotel  
10:30 Uhr bis 17:00 Uhr

---

**Montag, 11. Juni 2018**

**Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Siegburg, Kranz Parkhotel  
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

---

**Freitag, 15. Juni 2018**

**Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren  
an Hochschulen**

Hannover, ANDOR Hotel Plaza  
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

---

**Freitag, 16. November 2018**

**Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren  
an Hochschulen**

Siegburg, Kranz Parkhotel  
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

