

Die Neue Hochschule **DNH**

FÜR ANWENDUNGSBEZOGENE WISSENSCHAFT UND KUNST

Nach dem Bachelor: Perspektiven in Beruf und Studium

**Campusnotizen**Die Geschichte des eigenen
Campus erforschen**5****hlb aktuell**Bundesverdienstkreuz für
Prof. Dr.-Ing. Klaus Zellner**17****Aus Wissenschaft
& Politik**FH-Anteil an Erstsemestern
steigt weiter**33****Wissenswertes**

Prüferbeeinflussung

34



Campusnotizen

- 4 **SRH Hochschule für Gesundheit:**
Medizinpädagogik am Campus
Rheinland

TH Nürnberg: Trotz Corona:
Internationaler Kurs zu Digitalisierung
und KI
- 5 **Fachhochschule Potsdam:**
Spurensuche zur Militärgeschichte des
Campus
- 6 **Duale Hochschule Baden-
Württemberg Stuttgart:** Aus der
Not eine Tugend machen – Digitale
Tools für innovative Lehrformate
- 7 **Hochschule Merseburg:**
Bereitstellung kostenloser
Periodenprodukte
- 8 **Hochschule Harz:** Entwicklung
von Kommunikationssystemen in der
Intensivpflege

Hochschule Kaiserslautern:
KI im Kampf gegen Corona

Fachaufsätze

- 18 **Einsatz digitaler Lehrformen in
Zeiten von Corona?** | Von Prof. Dr.
habil. Dipl.-Psych. Uwe Peter Kanning
und Marie Ohlms
- 22 **Gar nicht so einfach ...
Zur Zusammenarbeit in
Arbeitsgruppen an HAW** | Von
Dr. Peter-Georg Albrecht
- 26 **Future Skills mithilfe der Design-
Thinking-Methode online
vermitteln** | Von Christina Wolf und
Dr. Isabell Osann

Titelthema:

Nach dem Bachelor: Perspektiven in Beruf und Studium

- 9 **Forschung und Entwicklung beim
Fernstudieninstitut** | Von Prof.
Helmut Keutner
- 12 **Bachelorabschlüsse – am
Arbeitsmarkt gut angekommen** |
Von Prof. Dr. Axel Plünnecke

Aus Wissenschaft & Politik

- 29 **Baden-Württemberg:**
Brückenprogramm Ingenieur-
wissenschaften und Informatik

Nordrhein-Westfalen:
Rechtlicher Rahmen für digitale Lehre
und Prüfungen
- 30 **DAAD: Russland-Kooperationen:**
Erfolg des langen Atems

Ausbildungsförderung:
Studierendenwerke fordern große
BAföG-Reform im Jahr 2021
- 31 **DAAD: Internationale
Studierende:** DAAD-Schnellumfrage
zum Wintersemester

Graduiertenforschung:
Internationales Pilotprojekt
EUROGRADUATE
- 32 **HRK: Brexit:** Zusammenarbeit
deutscher und britischer Hochschulen

Bayern: Internationale Forschungs-
exzellenz an bayerischen HAW
- 33 **Anteil Studierender an HAW/FH:**
Nächstes Ziel: 50 Prozent

Leserbrief

h/b aktuell

- 16 **Niedersachsen: Novellierung des
Hochschulgesetzes** Angewandte
Forschung wird vernachlässigt | Von
Karla Neschke

h/b: Bundesgeschäftsstelle
Generationswechsel | **h/b** PM
- 17 **Landesverband h/b Rheinland-
Pfalz** Bundesverdienstkreuz für Klaus
Zellner | Von Ulla Cramer

h/b-Kolumne: Globaldeputat
| Von Franz-Xaver Boos

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 2021**

Wer die Wahl hat ...

... braucht sich weniger bevormunden zu lassen. Wer sich über die eigenen Wünsche im Klaren ist, kann nach dem Bachelorabschluss die Weichen stellen.



Christoph Maas
Chefredakteur

Foto: Fotoladen Wedel

Nichts geht mehr – jedenfalls nicht mehr von selbst. Vielleicht ist dies sogar die am deutlichsten sichtbare Folge der Bologna-Reformen, dass am Ende eines Bachelorstudiums immer eine Entscheidung aktiv getroffen werden muss. Früher folgte auf das Vordiplom eben das Hauptstudium, also ein Abschnitt, den bereits andere für mich vorausgeplant hatten. Ein Blick in die Studienordnung, und das Pensum für das nächste Semester war klar. Andererseits: Sich nicht kümmern zu müssen, bedeutete auch, sich nicht kümmern zu können, oder allenfalls mit erheblichem Aufwand. Wie das halt so ist, wenn man unbedingt etwas will, das vom System nicht vorgesehen ist.

Bedeutsamer, als dass man sich entscheiden muss, erscheint mir daher, dass man sich entscheiden kann.

Auf den Bachelorabschluss kann die Aufnahme einer Berufstätigkeit folgen. Dies ist ein Punkt, in dem sich die Hochschultypen Universität und HAW/FH weiterhin erheblich unterscheiden. Nach einem Bachelorabschluss an einer Universität entscheiden sich nur ca. 15 Prozent der Absolventinnen und Absolventen für einen Übergang in den Beruf, während es an den HAW/FH ca. 60 Prozent sind. In der EUROGRADUATE-Studie (siehe auch Seite 31) findet sich der Kommentar „Offensichtlich gibt es auf dem Arbeitsmarkt auch eine Nachfrage für diese Graduierten“. Dieser halb überraschte Tonfall wird der Realität keinesfalls gerecht. Das wird deutlich, wenn Axel Plünnecke einen genaueren Blick auf die

Situation wirft. Die gute Passung zwischen einem Bachelorstudium an einer HAW/FH und dem Arbeitsmarkt ist das Resultat unserer langjährigen sachkundigen und zielstrebigem Bemühungen, und die Firmen wissen das auch (Seite 12–15).

Beim Weiterstudium zum Mastergrad gibt es viele Angebote, bei denen der einmal begonnene Lernprozess im ursprünglich gewählten Fach seine Fortsetzung findet. Dagegen ist nichts einzuwenden. Daneben besteht aber auch die Chance für deutliche Akzentverschiebungen. Das kann etwa ein Wechsel der Fachrichtung sein, ein Übergang zum Teilzeitstudium oder eine weitgehende Forschungsorientierung. Helmut Keutner stellt ein Beispiel für diese Aspekte vor (Seite 9–11).

Bei der Einführung der gestuften Studiengänge wurde immer wieder die Befürchtung geäußert, die Hochschulen wollten beim Übergang ins Masterstudium die Zahlen klein halten und möglichst viele Studierende vom Zugang zu derartigen Bildungsangeboten ausschließen. Zu dieser Frage hat mich kein Manuskriptangebot erreicht. Ich kenne selbst auch keine Studiengangsverantwortlichen, die eine Verknappung von Studienplätzen anstreben. Aber wenn dies irgendwo unter uns doch ein Diskussionspunkt sein sollte, würde ich gerne davon wissen und diesen Aspekt zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal aufgreifen.

Ihr Christoph Maas

SRH Hochschule für Gesundheit

Medizinpädagogik am Campus Rheinland

Durch die Änderung der Berufsgesetze der Gesundheitsberufe, wie die Pflegeberufereform und das Notfallsanitätsgesetz (NotSanG), steigen die Anforderungen an die akademische Qualifikation von Lehrkräften. Im Osten des Landes ist der Studiengang Medizinpädagogik seit vielen Jahren etabliert und beliebt, wohingegen im Westen pflegepädagogische Studiengänge dominieren. Dies will der neu eröffnete Standort Campus Rheinland nun ändern und bietet daher u. a. den Studiengang Medizinpädagogik an.

Der Schwerpunkt des berufsbegleitenden achtsemestrigen Studiums der Medizinpädagogik (B. A.) basiert auf wissenschaftlich fundiertem (evidenzbasiertem) medizinischen Fachwissen und modernem pädagogischen Know-how. Gerade im Gesundheitswesen spielen neben Fach- und Methodenkompetenz auch

die Sozial- und die Selbstkompetenz eine große Rolle.

Das Ziel dieses Studiengangs ist es, die Studierenden zu einer kompetenten Lehrkraft für Berufe der Gesundheitsversorgung auszubilden, die medizinische Themen unter Berücksichtigung neuer und gesicherter didaktischer Methoden und mit Begeisterung vermitteln kann. „Gerade der pädagogische Bezug, d. h. das Verhältnis zwischen Schüler und Lehrer, ist ein wichtiges Kriterium guten Unterrichts und nimmt in unserem Studium einen großen Raum ein. Wir möchten, dass unsere Studierenden gute Lehrende werden, die mit Empathie, Begeisterung und Motivationskraft ihren Beruf ausfüllen“, so Prof. Dr. Sabine Hubbertz-Josat, Studiengangsleiterin für Medizinpädagogik am Standort Leverkusen.



Foto: SRH Hochschule für Gesundheit

Lehrveranstaltung Anatomie im Studiengang Medizinpädagogik

Gelehrt wird nach dem Core-Prinzip (CORE = Competence Oriented Research and Education). Um die entscheidenden Sozial- und Selbstkompetenzfelder zu fördern, rückt das CORE-Prinzip aktives und eigenverantwortliches Lernen in den Mittelpunkt und verbindet Kompetenz, Wissen und Freude am Lernen miteinander. Denn nur wer mit Freude eigenverantwortlich handelt und lernt, kann über sich hinauswachsen, Wissen und Kompetenzen erwerben und im späteren Beruf Verantwortung übernehmen – für sich und für andere.

*SRH Hochschule für Gesundheit
Campus Rheinland/Leverkusen*

TH Nürnberg

Trotz Corona: Internationaler Kurs zu Digitalisierung und KI



Foto: Alaa F. Sheta

Prof. Sheta, Southern Connecticut State University, USA

Von der Diagnostik in der Medizin bis hin zum selbstfahrenden Auto wird der Anwendungsbereich der digitalen Bildverarbeitung immer größer. Im September 2020 hatten nun knapp 20

Studierende der Technischen Hochschule Nürnberg die Möglichkeit, am Kurs „Digital Image Processing“ von Dr. Alaa F. Sheta, Professor an der Southern Connecticut State University (USA), teilzunehmen, um mehr über die Themenbereiche KI und Digitalisierung in diesem Bereich zu erfahren. Da aufgrund der Corona-Krise eine Präsenzveranstaltung nicht möglich war, stellte sich die große

Herausforderung, den Kurs nun live aus den USA online abzuhalten. Mit viel Aufwand und organisatorischem Geschick gelang es Prof. Sheta mit der Unterstützung des wissenschaftlichen Mitarbeiters Michael Stumpf, den Kurs als klimafreundliche Online-Variante an der Fakultät Informatik zu ermöglichen. Die Studierenden konnten so einen tiefgreifenden Einblick in das Thema „Digital Image Processing“ bekommen. Ein spannender Wechsel aus Theorie, Praxisbeispielen und Übungen machte es möglich, das Wissen nicht nur über Videoconferencing zu hören, sondern es gleich mit der Software MATLAB praktisch umzusetzen. „Durch den Kurs habe ich viel gelernt. Dass es so viele interessante Anwendungsgebiete, z. B. im Bereich der Medizin gibt, war mit vorher gar nicht so klar“, meinte der Wirtschaftsinformatik-Student Markus Kucharzik. Auch Mitinitiator Prof. Peter Rausch freut sich: „Wir danken Herrn

Prof. Sheta für die tolle Veranstaltung, sein Engagement und die Flexibilität, den Kurs auch in Zeiten von Corona online live aus den USA zu halten.“

Auch wenn ein Präsenzbesuch in Sachen „Internationalisierung“ viele Vorteile gegenüber der Online-Variante gehabt hätte, treibt die TH Nürnberg das Thema voran. Aber das Wichtigste war: Die Studierenden bekamen der Corona-Krise zum Trotz viele neue Einblicke in das hochspannende, zukunftssträchtige Themenfeld.

TH Nürnberg – Georg Simon Ohm



Foto: Wilhelm Müller

Wenn das Casino seine Türen wieder regulär öffnen kann, ist die Ausstellung bei freiem Eintritt für alle zu besichtigen. Bevor das möglich sein wird, kann die Ausstellung auf www.kosmoscampus.de digital erlebt werden. Auch der Audiowalk ist dort verfügbar.

Spurensuche zur Militärgeschichte des Campus

Die Widrigkeiten, die die Corona-Pandemie für ihre Arbeit bedeutete, hinderte eine Projektgruppe von Studentinnen des Studiengangs Kulturarbeit nicht daran, ihre Recherche zur Militärgeschichte des Campus abzuschließen. Entstanden sind dabei eine Ausstellung und ein Audiowalk.

Der Campus der Fachhochschule entwickelte sich auf einem Kasernengelände im Bornstedter Feld im Norden Potsdams. Schon Anfang des 17. Jahrhunderts prägten, neben den gepflegten Schlösser- und Parkanlagen, auch die Kasernen und Ausbildungseinrichtungen der preußischen Gardetruppen das Potsdamer Stadtbild. Anfang des 20. Jahrhunderts strukturierten die Reichswehr und die Wehrmacht das Bornstedter Feld nach ihren Bedürfnissen um. In der Kaserne,

die dort 1935 errichtet wurde, war das zweite Bataillon des neunten Infanterieregiments stationiert. Bereits nach dem Zweiten Weltkrieg plante die Stadt die Umnutzung des Ortes in ein Wohn- und Industriegebiet. Diese Planungen konnten jedoch nicht umgesetzt werden, da das Gelände von der Roten Armee der Sowjets besetzt wurde. Es war der Öffentlichkeit nicht zugänglich. Nach der Wiedervereinigung zogen die sowjetischen Truppen bis 1994 aus Deutschland ab. Die Kaserne in der heutigen Kiepenheuerallee verließen sie schon 1992. Die Fachhochschule war seit ihrer Gründung im Jahr 1991 auf mehrere Standorte in Potsdam verteilt, unter anderem in Gebäuden der früheren Kasernenanlage an der heutigen Kiepenheuerallee. Seit Sommer 2017 sind dort alle Fachbereiche der Fachhochschule auf einem Campus vereint.

Zentrum des studentischen Lebens an der FH Potsdam ist das Casino, ein selbstverwaltetes Kulturzentrum. Regelmäßig finden dort Partys und Veranstaltungen statt. Dass es lange Zeit als Casino der Offiziere genutzt worden war, blieb bisher im Alltag unbemerkt. An diesem Punkt setzt die Ausstellung der Studentinnen an: Im Caféraum des Casinos erzählt sie die Militärgeschichte des Campus und fokussiert dabei die Nutzungsgeschichte des Gebäudes selbst – vom Pferdestall zum heute studentisch verwalteten Kulturzentrum. Der Audiowalk wiederum arbeitet die militärische Geschichte des ehemaligen Kasernengeländes mit einem Spaziergang über den Campus auf und lässt den Alltag der Stationierten in der ehemaligen Kaserne auf dem Bornstedter Feld greifbar werden. Im Fokus steht die Zeit, in der die Rote Armee die Kaserne übernommen hatte.

Das Projektteam startete im Sommersemester 2019 in interdisziplinärer Zusammenarbeit mit dem Studiengang Archiv seine Spurensuche zur militärischen Geschichte des Campus. Geleitet wurde das Projekt von Prof. Dr. Julia Glesner, Studiengang Kulturarbeit, und Prof. Dr. Susanne Freund, Studiengang Archiv. Während ihrer Recherche arbeiteten die Studentinnen in Archiven und sprachen mit Zeitzeuginnen und -zeugen. Sie waren auch für die Finanzierung des Projekts verantwortlich.

Unterstützt wurde das Projekt durch Kulturland Brandenburg im Rahmen des Themenjahres „Krieg und Frieden. 1945 und die Folgen in Brandenburg – Kulturland Brandenburg 2020“, den Forschungs- und Entwicklungsfond der FHP sowie den AStA der FHP.

Mehr Infos sowie der komplette Audiowalk unter:

🔗 <https://kosmoscampus.de>

Prof. Dr. Julia Glesner

Anzeige

Führungs-, Karriere- und Persönlichkeitscoaching

in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Team Römer www.team-roemer.de/res



Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart

Aus der Not eine Tugend machen – Digitale Tools für innovative Lehrformate

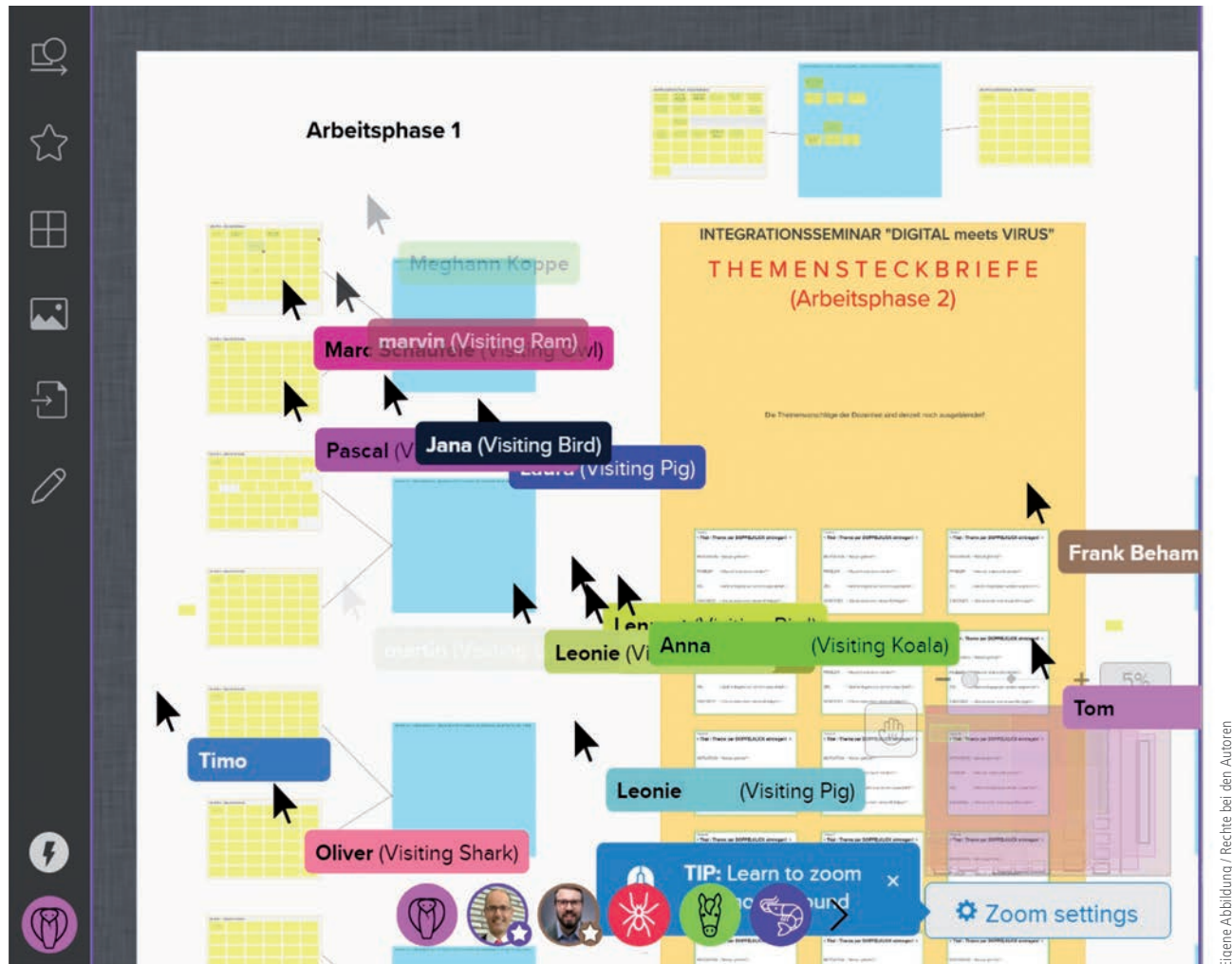


Abbildung 1: Screenshot aus Mural

Mit digitalen Lehrformaten lässt sich viel mehr erreichen, als nur bestehende Präsenzkonzepte in Online-Lernräume zu transferieren. Am Beispiel eines Online-Seminars an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Stuttgart soll nachfolgend der erfolgreiche Einsatz eines innovativen virtuellen Lehrkonzepts aufgezeigt und spezifische Vorteile des Ansatzes

erörtert werden. Folgende Rahmendaten wurden von den Dozierenden für das Seminar vorgegeben:

- Thema des Seminars: „Digital meets Virus“ zur Untersuchung von Implikationen der COVID-19-Pandemie auf Geschäftsmodelle mit besonderem Fokus auf die Relevanz von Technologien
- Teilnehmende: ca. 60 Studierende, kursübergreifend, Studiengang BWL-Digital Business Management
- Seminauraufakt: Aktive Beteiligung und Mitgestaltung durch die Studierenden nach dem Motto „Empower yourself!“ im Rahmen eines Barcamps¹

- Vorgehensweise im Barcamp:
 - Phase 1: Ideenfindung mittels Brainstormings in Kleingruppen
 - Phase 2: Ideenkonkretisierung in Form von Themensteckbriefen (Vorlage)
 - Phase 3: Angabe von Themenpräferenzen aus dem Steckbriefpool

Für die virtuelle Umsetzung eines solchen Formats müssen Kommunikation und Workflow reibungslos ablaufen. Videokonferenz-Plattformen erlauben virtuelle Kommunikation in Echtzeit unter Nutzung von Audio, Video und textbasierten Nachrichten. Für den Austausch in Kleingruppen eignen sich „Breakout-Räume“ (z. B. in Zoom).

¹ Ein Barcamp ist ein offenes Workshopformat, bei dem Inhalte, teilweise auch Abläufe, von Teilnehmenden in Diskussionsrunden selbst entwickelt und im Plenum beworben werden.

Neben einer stabilen und flexiblen Kommunikationsplattform wird auch eine geeignete Kollaborationslösung benötigt. Mit Tools wie Mural, Miro oder Conceptboard können alle Beteiligten parallel in verschiedenen Abschnitten eines praktisch unendlich großen Whiteboards arbeiten. Durch entsprechende Vorarbeiten der Dozierenden kann diese Arbeitsfläche planvoll vorstrukturiert werden. Aus der Vogelperspektive (s. Abb. 1) werden dabei die verschiedenen Arbeitsphasen und die Dynamik der Bearbeitung ersichtlich. Durch einfache Zoom-Funktionalität finden Studierende schnell ihren Arbeitsbereich und können als Kleingruppe in ihrem zugeordneten Abschnitt gemeinsam arbeiten.

In ca. 180 Minuten Barcamp konnten mehr als 60 Studierende ihre Ideen einbringen, in mehreren Durchläufen in Breakout-Räumen diskutieren sowie abschließend ihre individuellen

Themenpräferenzen im Kollaborationstool dokumentieren. Auch alle folgenden Termine des Seminars finden online statt: gemeinsamer Kick-off, dozenten-spezifische Meilensteintermine, Kurzvorstellung der Ergebnisse im Plenum sowie Abnahme der Prüfungspräsentation.

Die technischen Möglichkeiten moderner Tools lassen komplett neue Formen der Interaktion und der studentischen Selbstbestimmung zu.

So wäre es kaum vorstellbar gewesen, insgesamt 20 (!) parallele Räume für individuelle Brainstormings in Kleingruppen zu organisieren. Aufgrund der Skalierbarkeit des Videokonferenzsystems können sogar noch deutlich höhere Studierendenzahlen bewältigt werden. Die virtuelle Durchführung ermöglicht zudem eine standortunabhängige Partizipation und schafft Raum für Eröffnungsformate wie Barcamps

oder Kick-offs, auch während der DHBW-spezifischen Praxisphasen der Studierenden.

Ein besonders reizvolles Feature ist die zufällige Zuordnung in die Breakout-Räume. Dadurch kommen Studierende miteinander in Kontakt, die im klassischen Präsenzbetrieb eher nicht zusammenarbeiten würden. Im konkreten Fall bildeten sich nahezu ausschließlich kursübergreifende Teams, d. h. die Themenpräferenz hob stellenweise die klassischen sozialen Bindungen im Kursystem auf. Digitale Tools können somit als Chance gesehen werden, um Methodenkompetenz und soziale Kompetenz von Studierenden über neue Lehrformate zu stärken.

*Prof. Dr. Frank Beham,
Prof. Dr. Andreas Mitschele,
beide Duale Hochschule
Baden-Württemberg Stuttgart
frank.beham@dhbw-stuttgart.de*

Hochschule Merseburg

Bereitstellung kostenloser Periodenprodukte

Die Hochschule Merseburg hat sich in ihrem Gleichstellungskonzept Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit sowie die Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen und Antidiskriminierung als Grundsätze der eigenen Gleichstellungspolitik gesetzt. Nur wie können studentische Vertreterinnen und Vertreter Ideen einbringen und diese umsetzen? Darüber hat sich unter anderem der Fachschaftsrat Soziale Arbeit.Medien.Kultur Gedanken gemacht. Idee und Ziel gleichermaßen war es, Periodenprodukte an der Hochschule Merseburg kostenlos zur Verfügung zu stellen. Binden, Tampons und Informationsmaterial zu nachhaltigen Alternativen wie der Menstruationstasse sollten ab April 2019, zunächst in einer Testphase, kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Der „Zugang zu kostenfreien Hygienemitteln“, so heißt es im Konzept, „kann eine Möglichkeit sein, Barrieren und Zugangsschwierigkeiten abzubauen und gleichzeitig gegen

Schamgefühle und Unsicherheiten mit Bezug auf Menstruation [...] an der Hochschule ein Zeichen [...] zu setzen und für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer finanziellen Entlastung beizutragen“.

Nach der erfolgreichen Testphase wurden die Hygieneartikel im November 2020 beschafft und sind nun zugänglich. Die Kosten teilen sich die Hochschule, die Gleichstellungsbeauftragte und alle über den Semesterbeitrag finanzierten studentischen Gremien anteilig.

In Schottland ist eine kostenlose Hygienemittelvergabe an alle Menschen, die sie benötigen, in Schulen, Universitäten und allen anderen öffentlichen Gebäuden am 24. November 2020 gesetzlich verankert worden. Bisher ist eine ähnliche Entwicklung in Deutschland nicht abzusehen.

Hochschule Merseburg



Foto: HS Merseburg

Studierende des Fachschaftsrates SMK und Vertreterinnen des StuRa haben alle 36 Frauen-, genderfreie und barrierefreie Toiletten mit kostenlosen Menstruationsprodukten bestückt. Dr. Karen Ranft (oben r., Kanzlerin der Hochschule) und Kathrin Stritzel (oben l., Gleichstellungsbeauftragte) haben das Vorhaben von Beginn an begleitet und unterstützt.

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

Hochschule Harz

Entwicklung von Kommunikationssystemen in der Intensivpflege



Foto: Hochschule Harz

Steffen Rogge, Geschäftsführer des Pflegedienstleisters Vita Amare Süd, und Prof. Georg Westermann von der Hochschule Harz (v. l.) entwickeln in einem gemeinsamen Projekt mit verschiedenen Partnern ein Telepräsenzsystem für die Intensivpflege.

Dass technische Lösungen in der Pflege bislang kaum Anwendung finden, hat vor allem zwei Gründe: die nur langsam wachsende Akzeptanz bei Patientinnen und Patienten sowie fehlende Standards in der Branche. Neue Technologien benötigen neue Arbeitsabläufe. Diese für den Bereich der ambulanten Intensivpflege zu entwickeln, ist das Ziel des Projekts „SmartProCare“ an der Hochschule Harz. Mithilfe von Kamera- und Audiotechnik sollen Brücken zwischen Pflegekräften gebaut und damit vorhandene personelle Potenziale besser genutzt werden. Das innovative Vorhaben wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für 2,5 Jahre mit rund 800.000 Euro für alle Projektpartner gefördert.

Dienstleister der Intensivpflege sind besonders stark vom Fachkräftemangel in der Pflege betroffen, denn Menschen mit lebensbedrohlichen Erkrankungen müssen 24 Stunden am Tag versorgt werden. Dafür ist gesetzlich ausschließlich der Einsatz von Pflegefachkräften vorgeschrieben. „Mit dem Projekt wollen wir erforschen, ob in bestimmten Situationen auch Pflegefachkräfte und Assistenten in Kooperation eingesetzt werden können“, erklärt Steffen Rogge, Geschäftsführer des Intensivpflegedienstes Vita Amare Süd in Wernigerode und Leiter des Projekts SmartProCare. Könnten Patient, Pflegeassistent und Pflegefachkraft über Kamera- und Audiotechnik jederzeit in Verbindung stehen, wäre die Qualität

der Versorgung gesichert. Ähnliche Ansätze gibt es bereits, etwa zur Unterstützung von Rettungskräften mithilfe von Telearzt-Systemen. „In der Intensivpflege wäre ein solches Telepräsenz- und Tele-supervisionsmodell absolutes Neuland, aber wichtig für mögliche Gesetzesänderungen und mehr Technikakzeptanz in der Branche“, sagt Rogge.

Welche Technologien sich für das Vorhaben von SmartProCare eignen, prüft und erprobt ein spezieller Technikpartner des Projekts (Kamedtech Medizintechnik GmbH). Wie diese in die Arbeitsabläufe zu integrieren sind, liegt in der Verantwortung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Hochschule Harz: Dazu werden die bestehenden Arbeitsprozesse bei Vita Amare Süd aufgenommen und unter Berücksichtigung der verschiedenen gesetzlichen Bedingungen, Qualitätsstandards und der einzusetzenden Technologien neu modelliert. „Wir haben langjährige Erfahrung bei der Unterstützung von Unternehmen, die sich in Veränderungsprozessen befinden, und freuen uns, dass wir diese Forschung nun auch mit Bezug auf neue Technologien fortführen können“, sagt Prof. Dr. Georg Westermann, Prorektor für Forschung und Transfer an der Hochschule Harz und verantwortlich für die Prozessmodellierung im Projekt.

Hochschule Harz

Hochschule Kaiserslautern

KI im Kampf gegen Corona

Der Krankheitsverlauf bei Infektionen mit dem Coronavirus ist bislang weitgehend unverstanden. Während einige Patienten kaum Symptome zeigen, erkranken andere schwer oder sterben. In dem zunächst bis Juni 2022 geförderten Projekt will die Arbeitsgruppe von Prof. Dr. Buße am Campus Zweibrücken der Hochschule Kaiserslautern mithilfe von künstlicher Intelligenz untersuchen, ob hierfür die Wirkung von Coronaviren auf eine wichtige Gruppe von Immunrezeptoren eine Rolle spielt. Mithilfe von schnellen Screeningverfahren und künstlicher Intelligenz (KI) soll die Wechselwirkung zwischen unterschiedlichen Coronavirus-Mutanten und menschlichen Genvarianten für wichtige Immunrezeptoren untersucht und vorhergesagt werden. Die Arbeitsgruppe erwartet, dass die von ihr entwickelten KI-Programme Beiträge zur Abschätzung von individuellen Risiken und wahrscheinlichen Erkrankungsverläufen bei COVID-19 und anderen wichtigen Viruserkrankungen leisten können.

Das Zweibrücker Projekt ist eines von neun Vorhaben, die vom rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministerium mit insgesamt 1,3 Millionen Euro gefördert werden. Die geförderten Projekte stehen dabei allesamt in konkretem Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und werden zudem unter Anwendung von Künstlicher Intelligenz durchgeführt. „Natürlich können wir durch dieses Projekt auch unser Forschungsprofil in einem hochaktuellen und zukunftsweisenden Forschungsfeld zusätzlich schärfen“, kommentiert Karl-Herbert Schäfer, Vizepräsident für Forschung der HS Kaiserslautern, den Erfolg. Dabei ist der interdisziplinäre Fachbereich Informatik und Mikrosystemtechnik in Zweibrücken, in dem das Projekt angesiedelt ist, geradezu prädestiniert für die Bearbeitung von Fragestellungen an den Schnittstellen von Naturwissenschaft und Informatik. Projektleiter Bernd Buße ist als Biologe ein ausgewiesener Experte für die Immunabwehr von Krankheitserregern durch Formylpeptidrezeptoren und über dieses Projekt hinaus in weitere einschlägige Forschungsaktivitäten eingebunden.

Hochschule Kaiserslautern

Forschung und Entwicklung beim Fernstudieninstitut

Vorstellung der Möglichkeit eines hochqualifizierten technischen Masterstudiums im Anschluss an den Bachelorabschluss bzw. mit späterer Berufserfahrung – nicht nur in Coronazeiten online – berufsbegleitend, mit Teilpräsenz und mit Möglichkeit für Forschung und Entwicklung. | Von Prof. Helmut Keutner



Foto: privat

Prof. Dipl.-Ing. Helmut Keutner, i. R.
Fachgruppenleiter und Studiendekan
Beuth Hochschule für Technik

Luxemburgerstr. 10
13353 Berlin

keutner@beuth-hochschule.de

www.beuth-hochschule.de

Neue Herausforderungen durch Entwicklungen von Technologie und Gesellschaft erfordern die Aktualisierung unseres Wissens und unserer Fähigkeiten. Auch hier werden heute die modernsten Technologien in unserer Weiterbildung genutzt. Der Erfolg dieses Konzepts zeigt sich in der dauerhaft guten Resonanz auf die Fern- und Onlinestudienangebote der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Durch die berufsbegleitende Weiterbildung erweitert man seine Kontakte zur Wirtschaft, bildet themenspezifische Netzwerke und man bereitet sich optimal auf die eigene Karriere vor. Der Vorteil des Fern- und Onlinestudiums ist die freie Wahl der Lernzeit, des Ortes und des Lerntempos. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Lehrmaterialien didaktisch professionell aufbereitet sind. Die Studieninhalte werden in abwechslungsreich kombinierten Lernphasen vermittelt (Blended-Learning-Konzept). Hierbei werden die Selbststudienzeiten sowohl durch Präsenzphasen als auch durch den persönlichen Austausch mit Dozenten über das Internet ergänzt. Der Umfang des Lernstoffs ist so angelegt, dass man in der Regel lernen kann, ohne mit beruflichen oder familiären Gegebenheiten in Konflikt zu geraten. Die Gesamtdauer des Fern- und Onlinestudiums und die zeitliche Begrenzung der Präsenzphasen auf selten mehr als drei Tage im Semester sind ebenfalls berufsverträglich.

Studienablauf

Kurseinheiten (Lehrbriefe) mit Einsendeaufgaben sind das wichtigste Lehr-/Lernmaterial der angebotenen Fernstudien. Da das Selbststudium einen

essenziellen Bestandteil des berufsbegleitenden Fernstudiums darstellt, wurden die Kursmaterialien speziell für die einzelnen Studienprogramme entwickelt und erstellt. Das Studienmaterial ist fernstudiendidaktisch aufbereitet, d. h. die Kurseinheiten und Online-Lehreinheiten enthalten Übungsaufgaben mit Lösungen, Praxisbeispiele, Lernziele. Die Autoren sind Experten und Führungskräfte bzw. praxiserfahrene Hochschullehrer. Bei Fernstudiengängen werden die Lehrbriefe per Post versendet bzw. durch unsere Online-Lernplattform zur Verfügung gestellt. Nach erfolgreicher Bearbeitung der Kurseinheiten müssen die Teilnehmenden eines Fernstudiums in der Regel zum Ende eines Semesters Präsenzveranstaltungen inkl. Prüfungen (abgesehen von Pandemiezeiten) wahrnehmen, die an der Beuth Hochschule durchgeführt werden. Die Lernbelastung richtet sich an die Anzahl der Credits (ECTS) im jeweiligen Modul. Ein Credit entspricht ca. 25 bis 30 Stunden. Allerdings hängt der wöchentliche Zeitaufwand von dem individuellen Lerntempo und von den Vorkenntnissen ab und beträgt durchschnittlich ca. 15 bis 20 Stunden pro Woche. Man wird in jedem Fach/Modul von den jeweiligen Dozenten betreut. In der Regel erfolgt der Kontakt entweder über das Teilnehmerforum in unserer Lernplattform oder aber individuell per E-Mail. Darüber hinaus finden regelmäßig E-Lectures und/oder Präsenzphasen statt, in deren Rahmen auch offene Fragen geklärt werden. Begonnene einsemestrige Fernstudienmodule müssen in der Regel nach zwei Jahren und bei mehrsemestrigen Modulen nach drei Jahren abgeschlossen sein.



Foto: Shao-Chun Wang/123rf.com

Fernstudiengänge

Wenn man bereits einen akademischen Abschluss hat, bietet das Fernstudieninstitut der Beuth Hochschule für Technik weiterbildende Fernstudiengänge an, die mit entsprechenden Masterabschlüssen weitere berufliche Aufstiegschancen bieten. Dies sind beispielsweise:

- 5-semestriger postgradualer und weiterbildender Master-Fernstudiengang für Hochschulabsolventen mit bio-/naturwissenschaftlichem Hintergrund mit dem Abschluss Master of Science
- 5-semestriger postgradualer und weiterbildender Master-Fernstudiengang in „Computational Engineering“ mit dem Abschluss Master of Engineering
- 5-semestriger postgradualer und weiterbildender Master-Fernstudiengang in „Energie- und Ressourceneffizienz“ mit dem Abschluss Master of Engineering
- 5-semestriger postgradualer und weiterbildender Master-Fernstudiengang in „Industrial Engineering und Management“ mit dem Abschluss Master of Engineering
- 5-semestriger postgradualer und weiterbildender Master-Fernstudiengang für Medizinerinnen und Mediziner und andere medizinisch Vorgebildete sowie Informatikerinnen und Informatiker mit dem Abschluss Master of Science

Forschung und Entwicklung in der Masterthesis

Demonstration dazu soll hier bei einer jüngst abgeschlossenen Masterarbeit im Fernstudiengang „Computational Engineering“ die Computersimulation eines der nachgefragten Themen sein. Die Computersimulation bietet eine kostengünstige Möglichkeit für Auslegungsentscheidungen/Tests an virtuellen Modellen anhand von „Durchspielen geeigneter Situationen/verschiedener technischer Gegebenheiten mittels Parameterstudien“ (vielfach

mit fortgeschrittener System- und Regelungstechnik). Folgende Themenstellung wurde bei der Firma Porsche Automobile in Weissach erarbeitet (vorgegeben): „Modellbasierte Entwicklung einer Softwarearchitektur zur Momentenkoordination von performanceorientierten Antriebskonzepten (von Stefan Groß)“.

Mit der stetig zunehmenden Anzahl an Neuzulassungen im Bereich der Elektromobilität steigt gleichzeitig der Bedarf nach innovativen und sportlichen Antriebskonzepten. Besonders im Sportwagen-Sektor könnten neuartige Systeme einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bringen. Dabei ist der gerade erschienene „Porsche Taycan“ der Innovationsträger mit diversen Highlights (siehe https://de.wikipedia.org/wiki/Porsche_Taycan) wie

- a) 800-V-Architektur (Mitwettbewerber haben nur 400 V) – somit geringere Querschnitte der Leitungen wegen der geringeren Stromstärke erforderlich und damit Gewichtsersparnis,
- b) schnellere Ladezeiten z. B. für Reichweite von 500 km in wenigen Minuten,
- c) Rekuperation an Vorder- und Hinterachse (durch das Anlegen eines negativen Moments an der Hinterachse muss dabei die Blockierung der Achse und damit Schleudervorgang verhindert werden)/Pulswechselrichter wandeln Gleichstrom in Wechselstrom um/Rekuperieren kehrt Vorgang um mit max. Stromstärke von 600 A,
- d) Ladungsvorgang mit Kommunikation der Komponenten untereinander wie Ladestation/Ladezustand der Batterie/Kabelgrenzwertüberwachung für Verbindungskabel (Batterie mit fast vierhundert Zellen mit 33 Zellmodulen im wasserdichten Gehäuse im Unterboden)/damit mögliche Brände deutlich reduziert,
- e) innovatives Zweigangetriebe hinten verfügt über drei Wellen (2 Stirnradstufen bilden den zweiten Gang, ein Planetenradsatz schaltet den sehr kurzen ersten Gang)/Vorderachsgetriebe ist ein koaxial mit dem E-Motor verbautes einstufiges

Planetengetriebe mit Übersetzung von 8 zu 1 und entspricht dem zweiten Gang des Hinterachsgetriebes,

- f) Elektromotore mit Rotoren/Permanentmagneten und Flüssigkeitskühlung (zum Kühlen und Heizen)/Spulen der Rotoren mit Hairpinwicklungen und quadratischem Querschnitt/somit ein weiterer Schritt zur Brandreduzierung.

„Wenn man bereits einen akademischen Abschluss hat, bietet das Fernstudieninstitut der Beuth Hochschule für Technik weiterbildende Fernstudiengänge an, die mit entsprechenden Masterabschlüssen weitere berufliche Aufstiegschancen bieten.“

Ein aus dieser Motivation entstandenes Modell ist die Verwendung von drei separaten Elektromotoren im Antriebsstrang. Eine E-Maschine befindet sich dabei zentral an der Vorderachse und die anderen beiden jeweils radnah an der Hinterachse. Dies begünstigt die Agilität des Fahrzeugs, führt aber zusätzlich auch zu neuen Herausforderungen. Aufgrund von Bauteiltoleranzen, Temperaturunterschieden und weiteren Ungenauigkeiten entsteht unter Umständen ein unterschiedliches Antriebsmoment zwischen den beiden Motoren an der Hinterachse. Dadurch kommt es zu einem ungewollten Schiefziehen des Fahrzeugs, ohne dass notwendigerweise das Lenkrad bewegt wird. Die Analyse dieses Problems war Gegenstand der vorliegenden Masterthesis. Das Ziel dabei ist es, einen Algorithmus zu entwickeln, der dieses Schiefziehen zunächst anhand geeigneter Fahrzeugparameter identifiziert und anschließend verringert bzw. verhindert. Herangehensweise hier und in ähnlichen Fällen? Zur Umsetzung wird ein Simulationsmodell des Gesamtfahrzeugs mit MATLAB/Simulink erstellt. Dieses wird mittels Messungen am Fahrzeug validiert und darauf aufbauend der Algorithmus entwickelt. Somit liegt der Masterarbeit die Aufgabe zugrunde, ein Simulationswerkzeug für die o. g. Aufgabenstellung zu entwickeln und zu validieren.

Der Arbeit ging zunächst die Erarbeitung der theoretischen Grundlagen voraus. Daraus erfolgte die praktische Entwicklung des Simulationsprogramms

für das Gesamtfahrzeugmodell unter MATLAB/Simulink mit Einzelantrieb und Sensitivitätsanalyse zum „Momentenkoordinator“ und Parameteridentifizierung sowie Algorithmusentwicklung und Kompensation. Daraus konnten dann die abschließenden Ergebnisse und Bewertungen geschlossen werden.

Dies lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Erstellung des Gesamtfahrzeugmodells „vom weißen Blatt“ und das damit verbundene breite Anwendungsfeld dieses Modells. Zusätzlich wurde das Modell modular aufgebaut, sodass es beliebig komplex erweitert werden kann.
- Die Validierung und damit einhergehende Legitimierung des Simulationsmodells.
- Besonders gut realisiert wurde die Ideenfindung hinsichtlich der Identifizierung des Schiefziehens anhand relevanter Fahrzeugparameter. Aufgrund einer sehr hohen Sensitivität und vieler Wechselwirkungen ist die Eineindeutigkeit dieser Parameter äußerst schwierig festzustellen.
- Die Algorithmusentwicklung bzw. der logische Ansatz, der dieser Entwicklung zugrunde liegt. Mithilfe des Ansatzes in der vorliegenden Thesis können weitere Analysen durchgeführt und das Komplexitätslevel der Untersuchung schrittweise erhöht werden.

Die Betreuung der Masterthesis konnte viele (computertechnische und system- und regelungstechnische) Anregungen geben (abschließendes Bewertungsgesamtergebnis „sehr gut“). Details der Ergebnisse können wegen Geheimhaltungsvereinbarung nicht dargelegt werden. Das Gesamtprodukt kann aber (demnächst gegen etwas Kleingeld) käuflich beim Hersteller/Autohaus erworben werden (wie auch die Produkte im Folgenden). Aufgrund des sehr guten Ergebnisses übernimmt Audi dieses Taycanergebnis komplett für den neuen e-Tron GT in 2021.

In den vergangenen Jahren konnten verschiedene Computersimulationen zum Einsatz gebracht werden, beispielsweise:

- Simulation für „zukünftige Verdichter mit Parameterstudie und Auslegung“ Fa. Leybold, Köln
- Simulation für „mobile Netzwerke bei Großveranstaltungen“ für die Fa. Vodafone
- Simulation für „Brennstoffzellentechnik mit Parameterstudie und Auslegung“
- Simulation für „Hochtemperaturreaktor mit Parameterstudie und Auslegung“, gebaut in China
- Dto. für den „Druckwasserreaktor“, gebaut aktuell in Finnland und Frankreich (auch zu besichtigen im „Glasmodell“ im KSG/Gfs Simulationsinstitut in Essen-Kupferdreh oder im Original in verschiedenen Ländern)

Somit ergibt sich ein Lernerfolg in Theorie und Praxis für das gesamte Berufsleben und führt für Fach- und Führungspersonen zur steilen Erfolgsleiter. ■

Bachelorabschlüsse – am Arbeitsmarkt gut angekommen

Der Bachelorabschluss bietet wertvolle Realoptionen und ist am Arbeitsmarkt gut angekommen. Bachelorstudienabsolventen haben zu den Erfolgen der Akademisierung beigetragen, die Erwerbstätigkeit steigt stark an, Bildungsrenditen sind stabil. | Von Prof. Dr. Axel Plünnecke



Foto: iw

Prof. Dr. Axel Plünnecke

Leiter Kompetenzfeld Bildung,
Zuwanderung und Innovation

Institut der deutschen Wirtschaft
Konrad-Adenauer-Ufer 21
50667 Köln

pluennecke@iwkoeln.de

www.iwkoeln.de

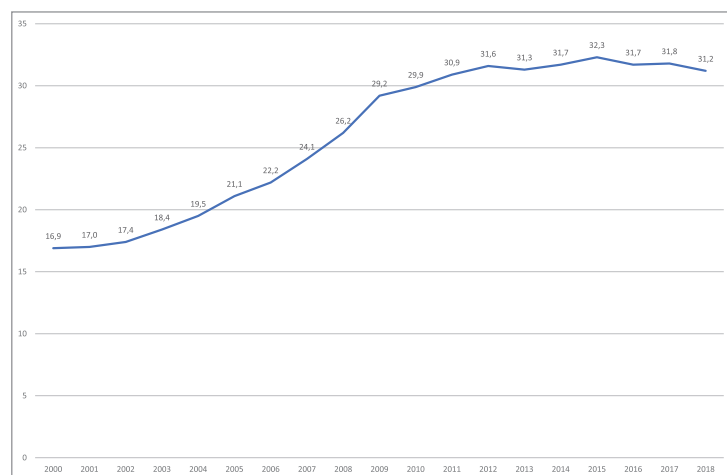
Seit gut 20 Jahren nimmt die Anzahl der Studienabsolventen stark zu. Die Studienabsolventenquote ist gestiegen. Gemessen an der Bevölkerung im typischen Alter nahm dieser Anteil von 16,9 Prozent im Jahr 2000 auf 31,2 Prozent im Jahr 2018 zu. Der Zuwachs an Studierenden geht dabei zu einem bedeutenden Anteil auf ein gestiegenes Angebot an Fachhochschulen zurück, welche stärker anwendungsbezogen lehren (Konegen-Grenier 2017).

Bislang gibt es trotz der stark steigenden Absolventenzahlen keine Anzeichen für ein Überangebot an Akademikern am Arbeitsmarkt (Wanka et al. 2013). Ein Hochschulstudium hat in den meisten OECD-Ländern einen positiven Effekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). In Deutschland zeigt sich beim Blick auf die Erwerbslosenquoten nach Qualifikationsniveau ein ähnliches Bild. Gegenüber dem Jahr 2005 hat sich die Arbeitslosenquote von Akademikern bis zum Jahr 2019 halbiert. Noch stärker war der Rückgang bei beruflich Qualifizierten, deren

Engpässe auch durch die Akademisierung noch stärker zugenommen haben.

Erste Befunde zu den Perspektiven gestufter Studiengänge

Auch die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen hat zu der starken Akademisierung und steigenden Studierendenzahlen beigetragen. Die Aufnahme eines Masterstudiengangs im Anschluss an den Bachelorabschluss erhöht die Gesamtstudiendauer zwar auf ein mit dem Diplom vergleichbares Niveau. Vor Aufnahme des Studiums entsprechen die größeren Alternativen jedoch ökonomisch einer Realoption, das heißt, die Bildungsrendite ist höher als bei einem Diplomstudiengang (Plünnecke 2003). Dieser Effekt ist besonders groß, wenn eine große Unsicherheit über den künftigen Wert der Bildungsinvestition am Arbeitsmarkt besteht. Im früheren Diplom-Studiengang war nur eine „große Investition“ des Studierenden in ein Studium mit hoher Studiendauer



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2019 (eigene Grafik)

Abbildung 1:

Anteil der Hochschulabsolventen an der altersspezifischen Bevölkerung in Prozent, ausschließlich Erstabsolventen



Foto: Shao-Chun Wang/123rf.com

„Bei den großen Unternehmen ist der Anteil der Unternehmen, der Bachelorabsolventen beschäftigt, größer als der Anteil an Absolventen mit traditionellen Hochschulabschlüssen.“

und entsprechenden Opportunitätskosten möglich, die bei hoher Unsicherheit und entsprechendem Diskontfaktor auch einen negativen Kapitalwert einnehmen konnte. Mit den gestuften Studiengängen kann jedoch auch eine „kleine Investition“ in Form eines Bachelorstudienganges gewählt werden. Nach dieser Investition bestehen Optionen darin, den Masterstudiengang zu wählen, einen Masterstudiengang mit anderem Schwerpunkt aufzunehmen oder den entsprechenden Zugang zeitlich zu verschieben oder zu unterlassen. Der Optionswert ist umso höher, je unsicherer die zu prognostizierenden Werte der künftigen Arbeitsmarktverwertbarkeit sind (Plünnecke 2003).

Zu den ersten Untersuchungen zu den Karrierechancen von Bachelorabsolventen zählten zwei Befragungen in den Jahren 2010 und 2014 (Konegen-Grenier et al. 2015). In beiden Befragungen zeigte sich, dass die Leistungsmotivation sowie die Identifikation mit den Zielen des Unternehmens die wichtigsten Kriterien aus Sicht der Unternehmen waren. Auch eine hohe Bedeutung aus Sicht der meisten Unternehmen hatte die Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit, andere zu motivieren, sowie die Bewährung im Unternehmen. Die Art des Hochschulabschlusses (Fachhochschule oder

Universität; Bachelor oder Master) spielte hingegen eine untergeordnete Rolle.

Aktuelle Einschätzung zur Situation der Bachelorabsolventen

Auch eine aktuelle Befragung aus dem Jahr 2019 zeigt, dass traditionelle Hochschulabschlüsse wie Diplom, Magister oder Staatsexamen in den deutschen Unternehmen immer noch am weitesten verbreitet sind. Nahezu sechs von zehn Unternehmen beschäftigen mindestens einen Absolventen mit einem dieser Abschlüsse (Abbildung 3).

Knapp 40 Prozent der Unternehmen haben bereits Bachelorabsolventen eingestellt, für Masterabsolventen gilt dies für jedes dritte Unternehmen (Konegen-Grenier/Placke 2020). Mit steigender Mitarbeiterzahl nimmt wenig überraschend auch der Anteil der Unternehmen zu, die Akademiker beschäftigen. Bei den mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten haben gut 82 Prozent Absolventen mit einem traditionellen Hochschulabschluss eingestellt, für Bachelorabsolventen trifft dies auf rund 73 Prozent der mittleren Unternehmen zu, bei Masterabsolventen sind es rund 59 Prozent. Bei den großen Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten ist

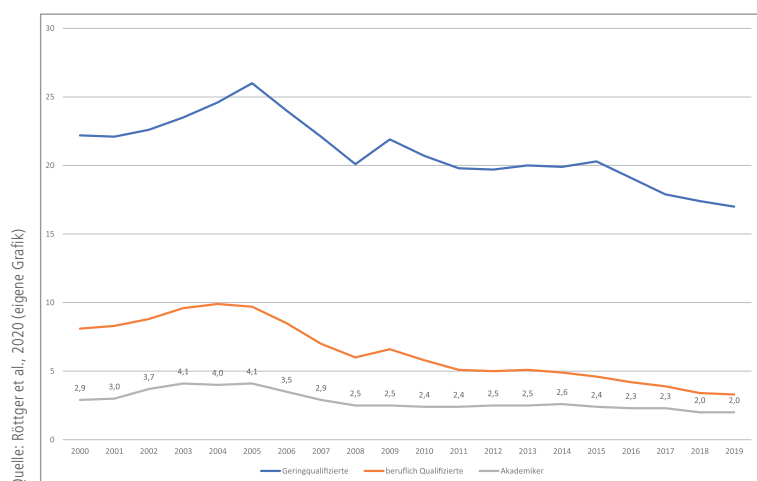


Abbildung 2:
Qualifikationsspezifische
Arbeitslosenquote in Deutschland

Quelle: Konegen-Grenier/Placke, 2020 (eigene Grafik)

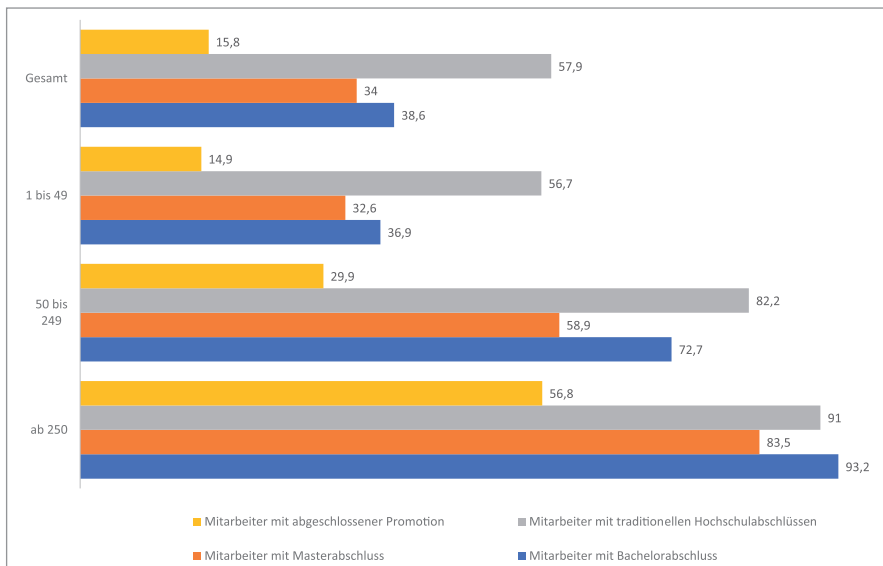


Abbildung 3:

Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Hochschulabsolventen mit dem jeweiligen Abschluss beschäftigen, nach Mitarbeitergrößeklassen, Angaben in Prozent aller Unternehmen. Frage: „Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen im Inland ...?“

der Anteil der Unternehmen, der Bachelorabsolventen beschäftigt, sogar größer als der Anteil an Absolventen mit traditionellen Hochschulabschlüssen.

Auch die Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt bestätigen die Ergebnisse der Unternehmensbefragung. So haben die meisten erwerbstätigen Akademiker weiterhin einen traditionellen Hochschulabschluss. Die Anzahl erwerbstätiger Bachelorabsolventen ist höher als die Anzahl erwerbstätiger Masterabsolventen und von 2016 bis 2019 von einer Million auf 1,5 Millionen stark gestiegen.

Um die Attraktivität der Löhne von Akademikern im Zeitablauf zu bewerten, können Stundenlohnprämien (kontrolliert um Alter/Berufserfahrung) für verschiedene Qualifikationsgruppen berechnet werden. Dazu werden die Lohnprämien für verschiedene Qualifikationsgruppen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) berechnet.

Für die Berechnungen werden die folgenden Gruppen unterschieden:

- Personen mit geringer Qualifikation (ohne abgeschlossene Berufsausbildung)
- Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung
- Personen mit einem Abschluss als Meister/Techniker
- Akademiker

Die Fallzahlen zu Bachelorabsolventen reichen im SOEP noch nicht aus, um Renditen für diese Gruppe allein auszuweisen. Ab dem Jahr 2010 steigt aber der Anteil der Bachelorabsolventen an allen Akademikern stark an. Zugleich ist insgesamt die Akademikerbeschäftigung in diesem Zeitraum dynamisch gestiegen. Betrachtet man die Stundenlohnprämien, gibt es im Vergleich zu den Absolventen mit Meister-Technikerabschluss mit einem Plus von etwa 25 Prozentpunkten und Absolventen der beruflichen Bildung mit einem Plus von gut 45 Prozentpunkten recht stabile Bildungsrenditen. Der höhere Anteil der Bachelorabsolventen hat folglich nicht zu sinkenden Bildungsrenditen von Akademikern geführt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge (eigene Grafik)

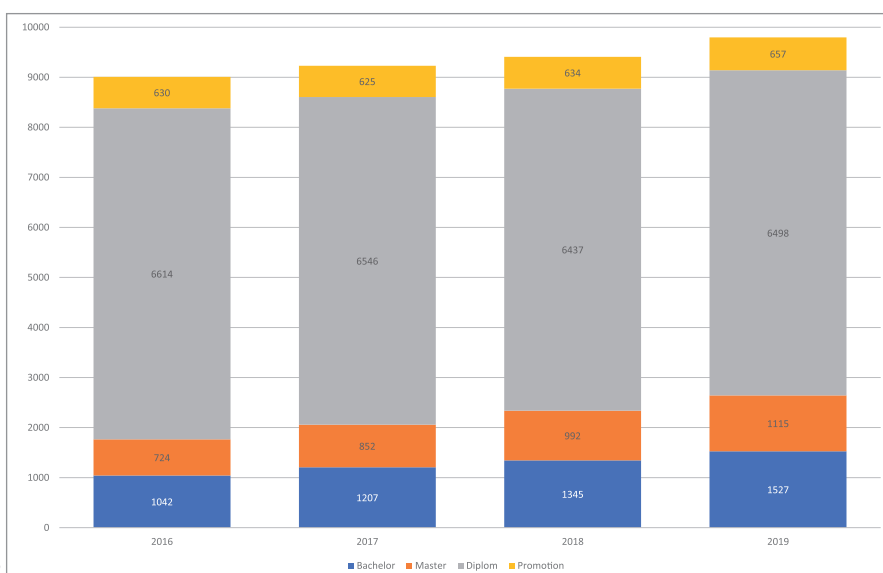


Abbildung 4:

Erwerbstätige Hochschulabsolventen nach Abschlussart, in 1.000



Abbildung 5: Stundenlohnprämien für verschiedene Qualifikationsgruppen in Prozent, Vergleichsgruppe: ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Die aufgrund der geringen Fallzahlen vorsichtig zu interpretierenden Teilergebnisse zeigen, dass die Renditen bei Masterabsolventen bei altersbereinigten Löhnen über den Diplomabsolventen liegen und diese wiederum über den Bachelorabsolventen.

Zu den Verdiensten erlaubt der Mikrozensus aufgrund einer größeren Stichprobe auch separate Auswertungen zu den Verdiensten, jedoch sind hier nur Angaben zu Nettolöhnen vorhanden. Über einem durchschnittlichen Nettolohn von 2.000 Euro liegen im Jahr 2019 rund 73 Prozent der erwerbstätigen Akademiker mit Diplom (2016: 69 Prozent), 70 Prozent der Masterabsolventen (2016: 59 Prozent) und 54 Prozent der Bachelorabsolventen (2016: 44 Prozent). Erwerbstätige Meister und Techniker liegen zu 49 Prozent über dieser Nettolohnschwelle (2016: 41 Prozent) und Erwerbstätige mit einer Berufsausbildung zu 36 Prozent (2016: 29 Prozent). Dabei sind Unterschiede bei der Arbeitszeit und beim Alter hier nicht berücksichtigt. So sind nur 8 Prozent der Masterabsolventen und 11 Prozent der

Bachelorabsolventen 10 Jahre und mehr in derzeitiger Tätigkeit beschäftigt, bei Diplomabsolventen hingegen 48 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020).

Betrachtet man die abhängig Beschäftigten (ohne Personen in Ausbildung/Volontäre/Beamtenanwärter), so zeigt der Mikrozensus, dass im Jahr 2019 rund 53 Prozent der Masterabsolventen als höhere Angestellte und höhere Beamte tätig waren. Diese Stellung im Beruf erreichten auch 50 Prozent der Diplomabsolventen und 35 Prozent der Bachelorabsolventen. Unter Meistern/Technikern erreichten 16 Prozent der abhängig beschäftigten Erwerbstätigen diese Stellung (Statistisches Bundesamt 2020).

Ausblick

Im kommenden Jahrzehnt dürften die Digitalisierung, Dekarbonisierung und der demografische Wandel zu starken Disruptionen am Arbeitsmarkt in Deutschland führen. Die akademische Weiterbildung wird dadurch an Bedeutung gewinnen (Anger et al. 2020). Mit den gestuften Studiengängen gibt es sehr gute Möglichkeiten, auf veränderte Qualifikationsbedarfe zu reagieren. Im Wintersemester 2018/2019 waren lediglich insgesamt 3,9 Prozent des Studienangebotes von Universitäten und 29,2 Prozent von Fachhochschulen flexibel neben dem Beruf als Vollzeitstudium studierbar (Konegen-Grenier 2019, 6). Die während der Corona-Krise entwickelten digitalen Lernformate an Hochschulen bieten Chancen für die akademische Weiterbildung (Plünnecke 2020). Dazu bieten die gestuften Studiengänge Chancen, mehr Studierende aus dem Ausland für ein Studium in Deutschland zu gewinnen. Die Zuwanderung über die Hochschulen stellt einen Königsweg der Fachkräftesicherung durch Zuwanderung dar (Geis 2017). ■

Literatur

- Anger, Christina; Kohlisch, Enno; Koppel, Oliver; Plünnecke, Axel; Schüler, Ruth Maria: MINT-Frühjahrsreport 2020, MINT – Schlüssel für ökonomisches Wohlergehen während der Corona-Krise und nachhaltiges Wachstum in der Zukunft, Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall, Köln, 2020.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt, Bielefeld, 2020.
- Geis, Wido: Fachkräftesicherung durch die Ausbildung von Bildungsausländern an deutschen Hochschulen. In: IW-Trends, Nr. 2, Jg. 44 (2017), S. 83–100.
- Konegen-Grenier, Christiane; Placke, Beate; Schröder-Kralemann, Ann-Katrin: Karrierewege für Bachelorabsolventen, Ergebnisbericht zur Unternehmensbefragung 2014, Essen, 2015.
- Konegen-Grenier, Christiane; Placke, Beate: Die Bedeutung von Auslandserfahrung für den Karriereerfolg von Hochschulabsolventen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Gutachten für den Deutschen Akademischen Austauschdienst, 2020.
- Konegen-Grenier, Christiane: Wissenschaftliche Weiterbildung. Bestandsaufnahme und Handlungserfordernisse, IW Report Nr. 6, 2019.
- Konegen-Grenier, Christiane: Handlungsempfehlungen für die Hochschule der Zukunft, IW-Report Nr. 2, 2017.
- Plünnecke, Axel, 2020: Die Digitalisierung im Bildungswesen als Chance. In: Ifo Schnelldienst, Nr. 9, Jg. 73 (2020), S. 11–13.
- Plünnecke, Axel: Bildungsreform in Deutschland: Eine Positionsbestimmung aus bildungsökonomischer Sicht, IW Positionen Nr. 4, 2003.
- Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, IAB Aktuelle Daten und Indikatoren, 2020.
- Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980–2018, FS 11, Reihe 4.3.1, Wiesbaden, 2019.
- Statistisches Bundesamt: Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, Fachserie 1, Reihe 4.1, 2020.
- Wanka, Johanna; Klös, Hans-Peter; Plünnecke, Axel; Möller, Joachim; Richter, Wolfram F.; Schneider, Kerstin; Wößmann, Ludger; Wolf, Stefan: „Akademisierungswahn“: Studieren zu viele? In: Ifo Schnelldienst, Nr. 23, Jg. 66 (2013), S. 3–24.

Niedersachsen: Novellierung des Hochschulgesetzes**Angewandte Forschung wird vernachlässigt**

Die Landesregierung Niedersachsen verweigert auch bei der geplanten Novellierung des Hochschulgesetzes, den Entwicklungsstand der Hochschulen für angewandte Wissenschaften anzuerkennen und das Hochschulrecht entsprechend konsequent anzupassen. Erneut versäumt sie, gravierende strukturelle Mängel des Hochschulbereichs bei der Novellierung des Hochschulgesetzes zu beseitigen. Die vorgeschlagenen Änderungen setzen neu geschaffene Bundesregelungen um, sind aber ansonsten überwiegend unangemessen und in ihrer Wirksamkeit zu vernachlässigen. Bereits im Jahr 2010 hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die Bundes- und Landesgesetzgeber in den vergangenen Jahren Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) einander angenähert haben.¹ Die Hochschulgesetze aller Bundesländer regeln seit Ende der 1990er-Jahre die anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung als institutionelle Aufgabe der Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Insbesondere mit der Akkreditierung und der Einführung von Masterprogrammen setzt sich an den HAW der Trend zum Ausbau der Forschung fort. Die von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) veröffentlichte Forschungslandkarte bietet einen Überblick, in welchem Umfang an HAW inzwischen geforscht wird. Forschung und Entwicklung umfassen nach dem Bundesbericht Forschung und Innovation 2018 des BMBF² die Bereiche Grundlagenforschung, angewandte Forschung und experimentelle Entwicklung. Bisher sieht das niedersächsische Hochschulgesetz weder eine explizite Regelung für die kooperative Promotion, wie sie in allen anderen Bundesländern seit Langem selbstverständlich ist, noch für das eigenständige Promotionsrecht für HAW vor und ist damit einsames Schlusslicht. Ein richtiger, aber bei Weitem nicht ausreichender Schritt in die richtige Richtung ist eine geplante Regelung, die Professorinnen und Professoren von HAW an Betreuung und Begutachtungen von Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren zu

beteiligen. Da sie mit ihrer Doppelqualifikation von beruflichem und wissenschaftlichem Erfolg die Expertinnen und Experten für die Umsetzung von Grundlagenforschung in praxistaugliche Lösungen in Wirtschaft und Gesellschaft sind, sollte das eigentlich bereits gelebte Praxis sein. Sie nicht als Betreuende, Gutachterinnen und Gutachter ihrer Promovierenden einzubinden war fatal mit Blick auf den Bedarf an Innovationen in Deutschland. Die neue Regelung schafft es nicht, den verloren gegangenen Anschluss an die bundesweite Entwicklung beim eigenständigen Promotionsrecht für HAW aufzuholen. Auch werden damit nicht die bestehenden Probleme des kooperativen Promotionsverfahrens behoben. Die kooperative Promotion setzt voraus, dass Universitätsprofessoren zeitliche Kapazitäten für die HAW-Promotionen frei haben, dass es eine fachliche Passung und eine Bereitschaft zur Kooperation mit HAW seitens der universitären Fakultäten gibt. Andernfalls kommen diese Verfahren gar nicht erst zustande. Die Praxis hat gezeigt, dass diese drei Voraussetzungen in kaum einem Bundesland gegeben sind. Eindringlich zeigt der Bericht des Graduierteninstituts NRW, dass die kooperative Promotion gescheitert ist.³ Der Bundesbericht Forschung und Innovation 2018 zeigt die Bedeutung der Forschung an HAW: „Im Hinblick auf ihren Praxisbezug und ihre regionale Einbindung sind sie [die HAW] wichtige Bindeglieder zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sowie prädestinierte Partner vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen der Region, die keine eigenen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen haben.“⁴ Die geringfügigen Änderungen an der kooperativen Promotion bei der geplanten Hochschulgesetznovellierung werden diesem Auftrag in keiner Weise gerecht.

Zur Stellungnahme des **hbl Niedersachsen vom 12.12.2020:**

🔗 <https://www.hbl.de/politik-und-medien/stellungnahmen>

Karla Neschke

hbl-Bundesgeschäftsstelle

Foto: **hbl**/Barbara Frommann

Generationswechsel

Die Bundesgeschäftsstelle der **hbl**-Bundesvereinigung hat mit Dr. Thomas Brunotte seit dem 1. Januar 2021 einen neuen Geschäftsführer. Er war von 2015 bis Ende 2020 als Referent des Generalsekretärs der wissenschaftsfördernden VolkswagenStiftung tätig und betreute dort unter anderem die Zusammenarbeit mit Wissenschaftsorganisationen und Hochschulen und wirkte an der Ausarbeitung von wissenschafts-, innovations- und hochschulpolitischen Stellungnahmen mit. Seine Expertise im Bereich der Wissenschaftsförderung ergänzte er 2012 mit einer Hospitanz im acatech Brüssel-Büro und 2018 mit einem MBA in Bildungs- und Wissenschaftsmanagement sowie einem Personalaustausch mit dem Auswärtigen Amt. Nach Studium der Philosophie in München, Oxford, Paris und Göttingen und Promotion begann er seine berufliche Laufbahn 2008 als Fachreferent der VolkswagenStiftung.

Der bisherige Geschäftsführer Dr. Hubert Mücke wechselt in den Ruhestand. „Herr Mücke hat die erfolgreiche Entwicklung des Hochschullehrerbunds in über 30 Jahren maßgeblich mitgestaltet“, erklärte der Präsident des **hbl**, Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley. „Ich danke ihm im Namen des Bundespräsidiums und der Landesverbände für sein unermüdliches Engagement für die Belange der Professorinnen und Professoren, mit dem er zugleich einen wesentlichen Beitrag zur Entfaltung der Potenziale der heutigen Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der Wissenschaftslandschaft geleistet hat. Besonders freut mich, dass Herr Mücke dem **hbl** auch weiterhin als Berater, insbesondere in Fragen der Altersversorgung der Professorinnen und Professoren, verbunden bleibt.“

hbl PM

¹ Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Beschluss vom 13. April 2010 – 1 BvR 216/07 –, BVerfGE 126, 1–29, Rn. 44.

² Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Bundesbericht Forschung und Innovation, 2018, S. 60, 364, insbesondere zu HAW S. 80 ff., https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bufi_2018_Hauptband.pdf, Abruf am 16. Oktober 2020.

³ Graduierteninstitut für angewandte Forschung der Fachhochschulen NRW: Bericht zu Entwicklungen und aktuellem Stand, Juni 2018: http://www.gi-nrw.de/fileadmin/media_graduierteninstitut/Textdateien/GI_NRW_allgemein/Pressemitteilungen/Bericht_Stand_u_Entwicklungen_GI_NRW_Juni_2018.pdf, Abruf am 15.01.2020.

⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bundesbericht Forschung und Innovation 2018, S. 80, https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bufi_2018_Hauptband.pdf, Abruf am 15.01.2020.

Bundesverdienstkreuz für Klaus Zellner



Foto: privat

Wissenschaftsminister Professor Wolf ehrte den ehemaligen Landesvorsitzenden des **hlb** Rheinland-Pfalz coronabedingt in einer kleinen Runde, aber mit zahlreichen humorvollen Randbemerkungen.

„Professor Dr.-Ing. Klaus Zellner übte von 2000 bis 2016 das Ehrenamt des Landesvorsitzenden des **hlb** Rheinland-Pfalz aus. Darüber hinaus war er während dieser 16 Jahre in der Konferenz der Landesvorsitzenden mit dem Bundespräsidium ländersübergreifend tätig und arbeitete in verschiedenen Arbeitsgruppen des **hlb** mit. Hierdurch hat er sich Verdienste für den **hlb** erworben, die das normale Engagement eines Hochschullehrers, der in seinem Berufsverband ehrenamtlich arbeitet, bei Weitem übersteigen. Darum möchte ich Professor Zellner für die Verleihung des Bundesverdienstkreuzes vorschlagen.“ So begann das Schreiben, das Professor Dr. Werner Müller-Geib, Nachfolger von Professor Zellner als Landesvorsitzender des **hlb** Rheinland-Pfalz, im Dezember 2017 im Namen des gesamten Vorstands an Malu Dreyer, Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz, schickte. Knapp drei Jahre später war es so weit: In Vertretung von Bundespräsident Frank Walter Steinmeier und Ministerpräsidentin Malu Dreyer verlieh Wissenschaftsminister Professor Dr. Konrad Wolf dem langjährigen Vorsitzenden des **hlb** Rheinland-Pfalz am 21. Oktober 2020 das Bundesverdienstkreuz – vor dem Hintergrund der Corona-Beschränkungen mit Abstand und Maske und auch das Anstecken des Ehrenzeichens musste der Geehrte selbst übernehmen.

In außergewöhnlicher und vorbildlich kollegialer Weise nahm Professor

Dr. Zellner in all den Jahren die Aufgabe des Vorsitzenden wahr und stand dem Vorstand auch nach seinem Ausscheiden als Kollege stets mit seinen langjährigen Erfahrungen zur Seite. Dies belegt sein über das eigentliche Amt weit hinausgehende Interesse und Engagement für den **hlb** und seine Mitglieder. Deshalb war es für den Vorstand des **hlb** Rheinland-Pfalz ein großes Anliegen, ihn für diese Auszeichnung vorzuschlagen. Er hat wesentlich dazu beigetragen, dass der **hlb** Rheinland-Pfalz zu den Landesverbänden mit dem höchsten Organisationsgrad zählt, und hat sich über seinen engen Kontakt zu den zuständigen Ministerien und den Landtagsfraktionen stets dafür eingesetzt, die Situation der Professorinnen und Professorinnen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu verbessern.

Nach der Übernahme einer Professur für Abfallverfahrenstechnik an der damaligen Fachhochschule Rheinland-Pfalz in Trier in 1991 stellte er sich nach mehreren Jahren in der Industrie der Aufgabe, als Gründungsbeauftragter die Entwicklung eines zusätzlichen Standorts der Fachhochschule Rheinland-Pfalz in Trier in die Wege zu leiten, und legte den Grundstein für den Erfolg des Umwelt-Campus Birkenfeld.

Ulla Cramer



Franz Xaver Boos

Foto: HS Hof

Globaldeputat

Neben dem Globalbudget taucht in den Diskussionen um Hochschulreformen auch der Begriff des Globaldeputats auf. Damit sind hochschulische Freiheiten bei der Aufteilung des Deputats zwischen den Bereichen Lehre, Forschung und Transfer gemeint. Des Weiteren soll damit eine flexible Gestaltung des Deputats für die einzelnen Professorinnen und Professoren unabhängig von den häufig als bürokratisch empfundenen Lehrverpflichtungsverordnungen (LVV) möglich sein.

Die Freiheit bei der Verteilung des Deputats bietet wie alle Freiheitsrechte Chancen; sie birgt aber auch ganz erhebliche Risiken, dass bestimmte Bereiche vernachlässigt werden. Nicht zu Unrecht sehen viele unseren Markenkern „gute Lehre“ gegen die stets gut vermarktete Forschung sowie PR-trächtige Projekte im Nachteil. Die Vereinbarung eines individuellen Deputats zwischen den einzelnen Professorinnen, Professoren und der Hochschulleitung oder deren Beauftragten müsste auf Basis eines Aushandlungsprozesses geschehen, der nicht nur zu erheblichen Ungleichheiten, sondern auch zu Unsicherheiten und Drucksituationen bei den einzelnen Kolleginnen und Kollegen führt. Dies hätte vermutlich das Potenzial für zahlreiche Streitereien und Klagen und würde so den Bildungsfrieden nachhaltig gefährden. Unsere „12plusEins“-Forderung wäre völlig verwässert. Des Weiteren würde nicht mehr gelten, dass eine Stunde Vorlesung als eine Stunde Deputat angerechnet wird. Und nicht zuletzt würden die vielen Aushandlungsprozesse zu einer Beschäftigung der Hochschule mit sich selbst führen.

Belassen wir es grundsätzlich bei den LVV – nicht immer gerecht, aber friedvoll und geregelt.

Ihr Franz-Xaver Boos
Vizepräsident
der **hlb**-Bundesvereinigung

Einsatz digitaler Lehrformen in Zeiten von Corona

Als im Frühjahr 2020 die Corona-Pandemie weite Teile des gesellschaftlichen Lebens in Deutschland lahmlegte, waren hiervon auch die Hochschulen in starkem Maße betroffen. Eine Studie mit 669 Hochschuldozierenden untersucht das Verhalten und Erleben der Lehrenden in dieser Zeit. | Von Prof. Dr. habil. Dipl.-Psych. Uwe Peter Kanning und Marie Ohlms



Foto: privat

**Prof. Dr. habil. Dipl.-Psych.
Uwe Peter Kanning**

Professor für Wirtschaftspsychologie
Hochschule Osnabrück
Fakultät Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften

Caprivistraße 30a
49076 Osnabrück

U.Kanning@hs-osnabrueck.de

[http://www.hs-osnabrueck.de/
prof-dr-uwe-p-kanning](http://www.hs-osnabrueck.de/prof-dr-uwe-p-kanning)



Foto: privat

Marie Ohlms

B. Sc. Wirtschaftspsychologie
Studentin der Psychologie (M. Sc.)
Universität Ulm

Marie.ohlms@uni-ulm.de

Kein Ereignis der letzten Jahrzehnte hat die Hochschullehre so stark beeinflusst wie die Corona-Pandemie. In vielen Fachhochschulen musste wenige Wochen nach Beginn des Sommersemesters 2020 die klassische Präsenzlehre durch digitale Formate ergänzt bzw. vollständig ersetzt werden. Ein Großteil der Lehrenden ebenso wie der Studierenden hatte bis zum damaligen Zeitpunkt kaum Erfahrungen mit digitaler Hochschullehre gesammelt.

Digitale Hochschullehre ist im Kern dadurch gekennzeichnet, dass Dozierende und Studierende sich nicht zeitgleich im selben Raum befinden. Dabei kann zwischen synchroner und asynchroner Lehre unterschieden werden. Bei synchronen Formaten befinden sich beide Seiten zeitgleich in verschiedenen Räumen und kommunizieren über den Computer miteinander. Bei der asynchronen Lehre kommt ein Element der Zeitverschiebung hinzu. So wird beispielsweise eine Vorlesung aufgezeichnet und kann zu einem beliebigen Zeitpunkt von Studierenden angeschaut werden. Etwaige Fragen werden schriftlich formuliert und zu einem späteren Zeitpunkt von den Dozierenden beantwortet (Kauffeld 2016).

Grundsätzlich liefert die digitale Lehre einige potenzielle Vorteile für die Studierenden. So bietet die asynchrone Lehre beispielsweise die Möglichkeit einer größeren Vereinbarkeit von Studium und Familie/Beruf. Zudem können die Studierenden die Lehre ihrer individuellen Lerngeschwindigkeit anpassen, indem sie Aufzeichnungen von Lehrveranstaltungen zwischendurch anhalten oder sich mehrfach anschauen. Diese Vorteile sind allerdings mit deutlichen Einschränkungen verbunden. Die Lehre als ein soziales Ereignis, bei dem Menschen einander

begegnen, miteinander interagieren, sich kennenlernen, verkommt im schlimmsten Fall zu einem sterilen Austausch von Daten. Mehrere Studien zeigen, dass die Zufriedenheit mit dem Studium auch von der sozialen Interaktion der Beteiligten abhängt (Gunawardena, Zittle 1997; Park, Kim 2020). Zudem geht die wahrgenommene soziale Präsenz in digitalen Lehrveranstaltungen mit einem größeren subjektiven Lerngewinn einher (Richardson, Swan 2003). Studierende, die zu Aufschiebeverhalten neigen, erleben in der Präsenzlehre eine höhere Verbindlichkeit und soziale Kontrolle, die es ihnen erleichtert, das Studium erfolgreich zu absolvieren (Güntert, Schleider 2011). Alles in allem verwundert es daher nicht, dass Metaanalysen keine Überlegenheit der digitalen Lehre feststellten und der Interaktion zwischen den Beteiligten eine zentrale Rolle zuschreiben (Schneider, Preckel 2017).

Studie

Die meisten Studien fokussieren die Perspektive der Studierenden. In der hier vorgestellten Studie soll die Sichtweise der Dozierenden im Zentrum stehen. Im Rahmen einer Online-Studie wurden Dozierende zu ihrem Erleben der digitalen Lehre im ersten „Corona-Semester“ – also im Sommersemester 2020 – befragt. Die Ansprache der Befragten erfolgte über die Internetseiten der Hochschule Osnabrück, des Hochschullehrerbunds und einen Link in der Deutschen Universitätszeitung. Nachfolgend wird eine Teilmenge der Ergebnisse vorgestellt. Weitere Ergebnisse finden sich bei Kanning und Ohlms (in Druck).

Die hier vorgestellten Ergebnisse beziehen sich zunächst auf die Erfahrungen,

„Trotz der starken Umstellung ist ein Großteil der Befragten mit den Möglichkeiten, die ihnen ihre Hochschule im Bereich der digitalen Lehre im ersten Corona-Semester bereitgestellt hat, zufrieden.“

die Dozierende vor und während des Corona-Semesters mit digitalen Formen der Hochschullehre gesammelt haben. Zudem geht es um die Zufriedenheit, den erlebten Workload sowie ihre Präferenzen während und nach der Pandemie. Den Abschluss bilden Vorschläge zur Verbesserung der Hochschullehre in Zeiten von Corona.

An der Studie beteiligten sich 669 Hochschuldozierende (28,1 Prozent weiblich, 70,7 Prozent männlich, 1,2 Prozent divers) mit einem Durchschnittsalter von 51,33 Jahren (SD = 7,92 Jahre). 95,5 Prozent von ihnen waren an Fachhochschulen beschäftigt.

Eingesetzte Formen digitaler Lehre

Von den Befragten geben lediglich 20,2 Prozent an, bereits vor dem Sommersemester 2020 Erfahrungen mit digitaler Hochschullehre gesammelt zu haben. Die allermeisten waren offenbar gezwungen, Neuland zu betreten. Abbildung 1 gibt wieder, welche Formen digitaler Lehre von den Befragten vor und während des Corona-Semesters eingesetzt wurden. Nur 15 Personen (2,2 Prozent) haben keinerlei Formen digitaler Lehre eingesetzt. Unterschieden wird zwischen synchroner und asynchroner digitaler Hochschullehre. Synchrone Lehre ist gegeben, wenn Dozierende und Studierende zeitgleich miteinander interagieren. Dies wäre beispielsweise gegeben, wenn eine Vorlesung über eine Software abgehalten wird, die Studierenden die Dozierenden sehen und ihnen auch direkt über die Software Fragen stellen können. Bei einer asynchronen Veranstaltung ist dies nicht der Fall. Hier können sich die Studierenden beispielsweise eine PowerPoint-Präsentation mit Sprachnotizen der Dozierenden aus dem Intranet der Hochschule herunterladen. Nachfragen oder Feedback sind hier nur zeitversetzt – etwa über ein Diskussionsforum – möglich.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich im Sommersemester 2020 für die überwiegende Mehrzahl der Befragten dramatische Veränderungen ergeben haben. Während vor Corona lediglich 12,6 Prozent synchrone und 15,8 Prozent asynchrone Formen digitaler Lehre zur

Formen digitaler Hochschullehre	vor Corona	im Sommersemester 2020
synchron		
Online-Vorlesung mit Audio und Webcam	8,4	62,5
Online-Vorlesung ohne Webcam	2,4	16,7
Online-Seminar mit Audio und Webcam	7,2	50,1
Online-Seminar ohne Webcam	1,3	11,2
Online-Tutorium mit Audio und Webcam	3,1	29,1
Online-Tutorium ohne Webcam	1	6,7
mindestens eine Form synchroner, digitaler Lehre	12,6	87,6
asynchron		
Vorlesung/Seminar (z. B. Präsentation mit Sprachnotiz)	7,8	52
Bereitstellung von Skripten	14,6	64,4
Bereitstellung von Übungsblättern zum Selbststudium	11,7	60,5
Digitales Diskussionsforum für Fragen zu Lerninhalten	9,9	50,2
Digitale Meinungsabfragen	6,9	30,8
mindestens eine Form asynchroner, digitaler Lehre	15,8	75,2

Abbildung 1: Einsatz digitaler Formen der Hochschullehre: Angegeben sind Prozentwerte bezogen auf die Gesamtstichprobe. Mehrfachantworten waren möglich.

Anwendung gebracht wurden, stiegen die Zahlen im ersten Corona-Semester auf 87,6 bzw. 75,2 Prozent an. Im Bereich der synchronen Formen der Hochschullehre wurden vor allem zwei Varianten zum Einsatz gebracht: Online-Vorlesungen sowie Online-Seminare

mit eingeschalteter Webcam, bei denen Dozierende und Studierende direkt miteinander interagieren können. Dies entspricht einer digitalen Lehrform, die die größte Ähnlichkeit zur klassischen Präsenzlehre aufweist. Im Bereich der asynchronen Lehre dominieren einzelne Optionen weniger stark. Die Mehrheit der Befragten stellen online Skripte oder Übungsblätter zum Selbststudium zur Verfügung. Etwa die Hälfte arbeitet mit verschiedenen Formen der Aufzeichnungen oder digitalen Diskussionsforen.

Software

Befragt nach der eingesetzten Software gibt die Mehrheit an, mit ZOOM zu arbeiten (63,1 Prozent derjenigen, die digitalen Formen der Lehre eingesetzt haben). Alternative Produkte haben eine weitaus geringere Verbreitung. Auf den nachfolgenden Plätzen liegen BigBlueButton (25,1 Prozent), Cisco WebEx (22,5 Prozent) und Microsoft Teams (17,1 Prozent).

Zufriedenheit

Trotz der starken Umstellung ist ein Großteil der Befragten mit den Möglichkeiten, die ihnen ihre Hochschule im Bereich der digitalen Lehre im ersten Corona-Semester bereitgestellt hat, zufrieden. Auf einer Skala von 1 (= unzufrieden) bis 5 (= zufrieden) liegt der Mittelwert der Stichprobe bei 3,61 (SD = 1,12). 66,5 Prozent liegen im Zufriedenheitsbereich und 19,5 Prozent im Unzufriedenheitsbereich der Skala. Dabei nimmt die eigene Vorerfahrung mit digitalen Formen der Hochschullehre einen signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit. Dozierende, die bereits vor Corona Erfahrungen mit digitaler Lehre sammeln konnten, sind zufriedener ($M = 3,90$, $SD = 1,08$) als Dozierende ohne entsprechende Erfahrungen ($M = 3,54$, $SD = 1,12$, $p < .01$).

Workload

Insgesamt wird der eigene Workload des Corona-Semesters als deutlich höher im Vergleich zu früheren Semestern eingeschätzt. Auf einer Skala von 1 (= deutlich weniger Arbeitsaufwand) bis 5 (= deutlich mehr Arbeitsaufwand) liegt der Mittelwert bei 4,51 (SD = 0,84). 88 Prozent der Befragten geben an, dass ihr Workload im Corona-Semester höher als gewöhnlich ausfiel. Nur 3,6 Prozent der Stichprobe berichtet vom Gegenteil. Bei weiteren 8,4 Prozent entspricht der Workload dem aus früheren Semestern. Die individuelle Vorerfahrung nimmt keinen Einfluss auf den Workload. Offenbar profitieren erfahrene Dozierende in diesem Bereich nicht von ihren Kenntnissen. Dies mag zum einen damit zusammenhängen, dass der Umfang ihrer Erfahrung alles in allem betrachtet eher gering ausfiel. Zum anderen mag es an der Menge der plötzlich umzustellenden Lehrveranstaltungen liegen.

Präferenzen

Befragt nach ihren Präferenzen für verschiedene Formen der Lehre in Zeiten von Corona und danach ergibt sich ein sehr eindeutiges Ergebnis. In Zeiten von Corona bevorzugten knapp Dreiviertel der Befragten die digitale Lehre. Möglicherweise spiegelt sich hier ein großes Verständnis für die gesundheitliche Notwendigkeit der digitalen Lehre in dieser Zeit. Für die Zeit nach Corona wünscht sich eine Mehrheit von fast 60 Prozent wieder eine Rückkehr zur klassischen Präsenzlehre. Weitere 31,1 Prozent haben keine eindeutige Präferenz, was u. a. darauf hindeutet, dass sie auch Mischformen der Lehre für angemessen halten. Nur knapp 10 Prozent der Befragten präferieren für die Zeit nach der Pandemie die digitale Lehre.

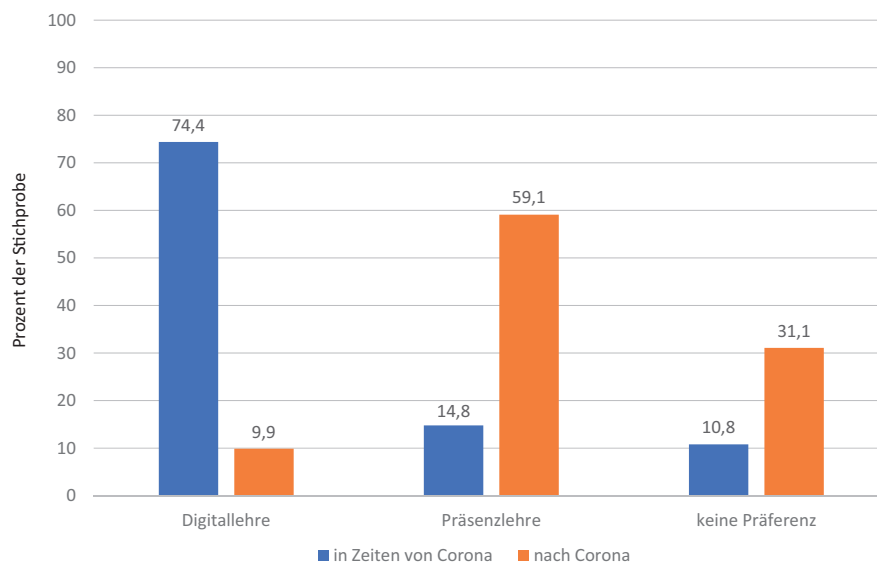


Abbildung 2: Präferenzen für Digitallehre vs. Präsenzlehre

Verbesserungsvorschläge

Die große Mehrheit der Befragten (83,6 Prozent) vertritt die Meinung, dass nach den Erfahrungen des ersten Corona-Semesters in den Hochschulen noch Möglichkeiten zur Verbesserung der Lage existieren. Hierzu unterbreiten 70,1 Prozent auch Vorschläge, die sich zusammenfassend auf die folgenden Punkte beziehen (nur Punkte mit mindestens 20 Nennungen):

- Bereitstellung von funktionierender Hard- und Software durch die Hochschule für Dozierende und Studierende (71),
- bessere Internetverbindung & Infrastruktur (67),
- verstärkte Interaktion mit den Studierenden (62),
- höhere Benutzerfreundlichkeit der Online-Tools/Plattformen und reibungsloses Funktionieren derselben (62),
- personelle bzw. zeitliche Unterstützung seitens der Hochschule bei der Erstellung der Lehrmaterialien für die digitale Lehre (50),
- Schulungsmaßnahmen zur Online-Lehre (46),
- breiteres Angebot an Online-Tools, auf welches zur Gestaltung der Online-Lehre zurückgegriffen werden kann (37),
- einheitliche Konzepte, Systeme sowie Plattformen in der Online-Lehre (hochschulintern bzw. bundesweit) (35),
- mehr Zeit zur Vorbereitung digitaler Lehre und Anrechnung der größeren Belastung auf das Lehrdeputat (34),
- Bereitstellung von Videos zu Vorlesungsinhalten (28),
- Datenschutzkonforme digitale Tools sowie Urheberrechtsschutz für eigens konzipierte digitale Lehrmaterialien (22),
- bessere technische Unterstützung und entsprechende Ansprechpartner/innen bei etwaigen IT-Problemen seitens der Hochschule (20).

Fazit

Die vorliegenden Ergebnisse dokumentieren den dramatischen Einschnitt, den die Hochschullehre durch die Corona-Pandemie erfahren hat. Nur 20 Prozent der Befragten hatten vor dem Sommersemester 2020 Erfahrungen mit digitaler Lehre gesammelt. Im Corona-Semester mussten jedoch fast alle Befragten digitale Lehrformate einsetzen. Dies galt fast gleichermaßen für synchrone wie für asynchrone Lehrformen. Das hiermit ein sehr großer Anstieg des individuellen Workloads einherging, ist nicht verwunderlich. Von ihren Hochschulen fühlen die Dozierenden sich im Großen und Ganzen gut unterstützt. Der weitaus überwiegende Anteil der Befragten präferiert in Zeiten von Corona die digitale Lehre. Nach der Pandemie wünschen sich die meisten eine Rückkehr zur Präsenzlehre oder können sich offenbar eine Mischung aus Präsenz- und Online-Lehre gut vorstellen. Hierin stimmen sie durchaus mit den Präferenzen der Studierenden überein (Kanning, Ohlms, in Druck). Anregungen zur Verbesserung der Lage beziehen sich insbesondere auf technische Fragen der Software. ■

Literatur

- Güntert, Marion; Schleider, Karin: Studienbezogene Lern- und Arbeitsstörungen. Hamburg: Verlag Dr. Kovac, 2011.
- Gunawardena, Charlotte N.; Zittle, Frank: Social presence as a predictor of satisfaction within a computer mediated conferencing environment. In: American Journal of Distance Education Nr. 11, Jg. 3, 1997, S. 8–26.
- Kanning, Uwe P.; Ohlms, Marie: Hochschullehre in Zeiten von Corona. In: Wirtschaftspsychologie (in Druck).
- Kauffeld, Simone: (2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung (2. Aufl.). Berlin: Springer Verlag, 2016.
- Park, ChongWoo; Kim, Dong-gook: Exploring the roles of social presence and gender difference in online learning. In: Journal of Innovative Education. Nr. 18, Jg. 2, 2020, S. 291–312.
- Richardson, Jennifer; Swan, Karen: An examining social presence in online courses in relation to students' perceived learning and satisfaction. In: Journal of Asynchronous Learning Network, Nr. 7, Jg. 1, 2003, S. 68–88.
- Schneider, Michael; Preckel, Franzis: Variables associated with achievement in higher education: A systematic review of meta-analyses. In: Psychological Bulletin Advance online publication, 2017.

Gar nicht so einfach ...

Zur Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen an HAW

Die Grund- und Projektstrukturen von HAW lassen sich als gegensätzliche Welten charakterisieren, wie es der Autor vor drei Jahren tat. Diese gegensätzlichen Welten müssen ihre Leistungsfähigkeit vor allem in Arbeitsgruppen erweisen. | Von Dr. Peter-Georg Albrecht



Foto: Hochschule Magdeburg-Stendal

Dr. Peter-Georg Albrecht

Politikwissenschaftler
und wissenschaftlicher Mitarbeiter
Hochschule Magdeburg-Stendal

peter-georg.albrecht@h2.de

Hochschulen verändern sich stetig – und bleiben doch kontinuierlich dabei zu forschen und zu lehren. Ihre Grundstruktur wird von den Bundesländern finanziert. Aber immer wieder können mithilfe von Drittmitteln Zusatzstrukturen aufgebaut werden. Der Bund fördert mittlerweile nicht nur Hochschulbau und Hochschulausstattung über Hochschulpakt und Zukunftsvertrag sowie Forschung, Entwicklung und Transfer, z. B. über die Exzellenzinitiative und die Innovative Hochschule, sondern auch die Kernaufgaben Lehre und Studierendenbegleitung über den Qualitätspakt Lehre und Innovation in der Hochschullehre sowie Personalgewinnung, Nachwuchsentwicklung und Arbeitgeberprofilierung von Hochschulen mittels Professorinnenprogramm und FH Personal.

Die organisationssoziologische Konstruktion einer dauerhaften wie auch dauerhaft knapp bemessenen Grundstruktur einerseits und immer opulenter ausgestatteten, zeitlich befristeten Zusatzstrukturen führt dazu, dass es in der Mitte der Hochschulen einerseits Festangestellte und andererseits Projektmitarbeitende gibt, die eng zusammenarbeiten müssen, damit Lehre und Forschung als Proprium wie auch Gebäude, Organisation und Personal gesichert und gleichzeitig weiterentwickelt werden können.

Dass die Anwesenheit von Festangestellten und Projektmitarbeitenden zu einer eigentümlichen Unterschiedlichkeit, einer Dichotomie und einem Gegenüber geführt hat, ist als Festangestellten-Sozialismus und Projektmitarbeitenden-Kapitalismus beschrieben worden (Albrecht 2018). Dass sich daraus aber auch unterschiedliches, dichotomes, ja dialektisches Handeln ergibt und dass dieses Handeln eine Herausforderung für die

Zusammenarbeit darstellt, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen. Festangestellte unterscheiden sich von Projektmitarbeitenden durch ihre „gegensätzliche“

- Verankerung und Einbettung (unbefristete versus befristete bzw. lang- und kurzfristig angelegte Arbeitsplätze, Zuständigkeiten und Verpflichtungen gegenüber der Leitung),
- Werte und Freiheitsgrade sowie
- Motive und Ziele (ebenda).

Festangestellte und Projektmitarbeitende arbeiten bei der Erfüllung von Grundaufgaben der Verwaltung und den Zusatzaufgaben, die sich aus den Drittmittelaufträgen ergeben, eng zusammen. Und sie tun das vor allem in Arbeitsgruppen.

Warum die Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen schwerfällt

Immer, wenn eine Hochschule, ein Fachbereich oder Studiengang sich weiterentwickeln wollen oder sollen, werden Arbeitsgruppen (AGs) gegründet. Deren Arbeit wie auch deren Ergebnis hängen nur oberflächlich betrachtet von Zeit, Engagement, Steuerung und Beteiligung ab, sondern vor allem vom Status der Personen, die für die Umsetzung verantwortlich sind. Ob es um Internationalisierung, Chancengerechtigkeit oder wissenschaftliche Weiterbildung, Hochschuldidaktik, Transfer oder Personalentwicklung geht: In Arbeitsgruppen kommen Professorinnen und Professoren (als die verantwortlichen Hauptakteure einer HAW) sowie ausgewählte Vertreterinnen und Vertreter des Entwicklungszieles (Zielgruppen bzw. Klientel) zusammen. Personen mit einem Bezug zur, einem Interesse an oder auch nur einer Erfahrung mit Internationalisierung, Chancengerechtigkeit, Weiterbildung,

„Gerade in der schwierigen Abschlussphase von Entwicklungsprozessen zeigt sich, ob Grund- und Projektstrukturen gut zusammenarbeiten.“

Hochschuldidaktik, Transfer sowie Personalentwicklung vereinbaren, zusammenzuarbeiten. Es täuscht, dass diese Zusammenarbeit deshalb schwerfällt bzw. nur zu unbefriedigenden Ergebnissen führt, weil

- zu wenig Zeit investiert werden kann,
- das Engagement nicht intensiv genug ist oder
- die Koordination der AGs (durch die Leitung) wie die Beteiligung (möglichst vieler) zu wünschen übrig lässt.

Ebenso wenig ist die Heterogenität der beteiligten Akteure, ihre Verfangenheit im Oben (in der Hochschulleitung bzw. in Leitungsgremien) oder Unten (an der Basis als Lehrende und/oder Studierende), im Inneren (bspw. als Beauftragte) oder Außen (an den Fachbereichen, in den Studiengängen, am Hauptstandort der Hochschule oder an weiter entfernten Standorten) sowie an der Hochschule (als Hochschulmitglieder) oder auch als Externe (aus der Praxis) „schuld daran“, dass „es nicht klappt“. Auch die unterschiedlichen disziplinären Herkunft (Natur- bzw. Ingenieurwissenschaftler oder Sozial- bzw. Wirtschaftswissenschaftler) und unterschiedliche Ausrichtungen und Ziele (Besitzstandswahrende gegen Entwicklungsorientierte) sind nicht der Hauptgrund, warum es häufig „so wenig vorangeht“ und warum „so wenig rauskommt“.

Kernproblem scheint aus Sicht des Autors die viel zu wenig bedachte und explizit gemachte Verkopplung der strukturell stets befristeten AG-Arbeit mit ihrem Prüf-, Entwicklungs- und/oder Erprobungsanliegen mit den zeitlich unbefristeten Grundstrukturen und den zeitlich befristeten Projektstrukturen und deren Prozessen, in denen gesichert wie auch verändert wird.

Nähern lässt sich diesem Umstand durch ein Verständnis dafür, dass weder die immer primär in den Blick genommenen, zunächst proaktiven verantwortlichen Hauptakteure noch die adressierten Zielgruppen, sondern die zunächst „nur“ als sekundär wahrgenommenen und „nur“ mitwirkenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung und des Third Space „das Problem“ sind (und vielleicht auch „die Lösung“).

Alle HAW in Deutschland haben in den letzten Jahren International Offices, Gleichstellungsbüros, Weiterbildungseinrichtungen, Hochschuldidaktikeinheiten und Transferservices aufgebaut und stehen kurz davor, Stabsstellen für Personalentwicklung einzurichten. Möglich wurde das durch Förderungen von ERASMUS+ und DAAD, des Professorinnenprogramms des BMBF, diverser Landesförderungen zur Unterstützung der wissenschaftlichen Weiterbildung, des Qualitätspaktes Lehre und des Bund-Länder-Programms Innovative Hochschule. Möglich wird dies auch durch die Anfang 2021 gestartete Bund-Länder-Förderung FH Personal. All die genannten Strukturen wurden von AGs beantragt, eingesteuert, begleitet und teilweise auch geleitet. Alle diese Strukturen haben wiederum AGs gegründet, um ihr Anliegen deutlich zu machen, zu vermitteln, Ergebnisse zu generieren und nachhaltig zu implementieren. Vermittelt durch die genannten Förderungen trafen sich in den Strukturen nicht nur Professorinnen, Professoren und Zielgruppen (wie Studierende, Lehrende, Praktikerinnen und Praktiker; Incomings und Outgoings, Frauen und Männer, Weiterbildungsinteressierte, hochschuldidaktisch zu Qualifizierende, Praxispartner sowie Personalentwicklerinnen und -entwickler), sondern vor allem geförderte Projektmitarbeitende sollen zur Grundstruktur gehörende Festangestellte, die umsetzen sollten und sollen, was Professorinnen und Professoren wünschen und Zielgruppen brauchen.

Interagieren von Festangestellten und Projektmitarbeitenden

Die zur kapitalistischen Welt gehörenden, d. h. aus befristeten Projekten heraus finanzierten Projektmitarbeitenden können in Arbeitsgruppen nur agieren, wenn sie sich zunächst vorstellen, ihre Entwicklungsaufgabe erläutern, Bedarfe erkunden und um Kooperation bitten, um dann in der Hauptphase ihrer Zeit an der Hochschule Entwicklungsarbeit zu leisten, d. h. Lehre und Forschung, Bauten, Organisation und Personal zu sichern und/oder zu verändern. Am Ende der Laufzeit ihrer Projektarbeit haben sie ihr Thema loszulassen und die Verantwortung für dieses Thema

„Die Zugehörigkeit der umsetzungsverantwortlichen Personen zu den Grundstrukturen (in Forschung und Lehre) oder zu den Projektstrukturen (Third Space) erklärt, wie sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen und wie sie dementsprechend agieren.“

zu übertragen und sich zurückzuziehen – auch wenn sie bis zum Schluss Mitglied der AG bleiben. Gerade Letzteres erweist sich für die Projektmitarbeitenden als hoch anspruchsvoll, ist aber auch für die zur sozialistischen Welt gehörenden Festangestellten eine Herausforderung. Die Festangestellten müssen in den Arbeitsgruppen der akademischen Selbstverwaltung zunächst auf Anliegen der Professorenschaft und Zielgruppen reagieren. Allerdings haben sie auch mit den Vertreterinnen und Vertretern der kapitalistischen Welt umzugehen. Während die Entwicklungsaufgaben in der Regel bejaht und Bedarfe bekundet und Kooperationen zugesagt werden, wird allzu viel Veränderung eher gemieden, neutralisiert oder gar zurückgewiesen. Praxis, Logik und Prämisse der Festangestellten ist es, vor allem das Vorhandene an Lehre, Forschung, Bauten, Organisation und Personal zu sichern.

Herausforderungen der Abschlussphase

Nach der Bekundung von Kooperationsbereitschaft in der Arbeitsgruppenstartphase und einer Distanzierung der Festangestellten in der Entwicklungsarbeitsphase zeigt sich, dass die Arbeitsgruppenabschlussphase eher von Schweigen geprägt ist. Grund dafür ist in dieser dritten Phase einer Arbeitsgruppenzusammenarbeit ein Nebeneinander der beiden Welten: Weil die zur kapitalistischen Welt Gehörenden Schwierigkeiten mit dem Loslassen und Gehen haben und mit Exklusionsängsten und -traurigkeiten wie auch enttäuschten Inklusionshoffnungen und -erwartungen fertigwerden müssen, während die zur sozialistischen Welt Gehörenden nicht wissen, was nach der Zeit der Annäherung und einer Zeit der Distanzierung nun miteinander anzufangen oder zu sprechen ist. Und weil sie eine gewisse Scham über ihr Privileg des Verbleibens verspüren. Ob die Arbeitsgruppen für die ganze Hochschule, an einzelnen Fachbereichen oder in Studiengängen einberufen werden: Diese sozialen und emotionalen Mechanismen sind stets ähnlich.

Die verbleibenden, zur sozialistischen Welt gehörenden Festangestellten überspielen ihre Scham und Sprachlosigkeit durch einen Wechsel der Kommunikationsinhalte auf die persönliche Ebene. Die scheidenden, zur kapitalistischen Welt gehörenden Projektmitarbeitenden konzentrieren sich zur Bewältigung der Enttäuschung und Exklusion auf zukünftige Herausforderungen. Allerdings tauchen in beiden Welten auch Personen auf, die in der dritten Phase einer Arbeitsgruppenzusammenarbeit unbedingt nun noch Ergebnisse generieren und Strukturen entwickeln wollen (was in der mittleren Entwicklungsphase hätte geschehen müssen) oder die Ergebnisse, Strukturen und Personen sichern wollen. Während zur kapitalistischen Welt Gehörende das für sich bzw. die Ihrigen tun und damit die neu aufkommende Hoffnung auf Verbleib verbinden, tun dies die zur sozialistischen Welt Gehörenden für die anderen, eben für die im Kapitalismus. Beide Welten argumentieren nun (wie in der ersten Zusammenarbeitsphase), dass es das Thema Wert ist; und dass es der Hochschule guttäte. Denn wer würde schon der Sicherung wie auch der Weiterentwicklung von Lehre und Forschung, Bauten, Organisation und Personal widersprechen?

Bearbeitung der Dilemmata

Die emotionalen und motivationalen Dilemmata, die sich aus der Dichotomie der zwei Welten und aus dem neuen projektgetriebenen Sicherungs- und Entwicklungsanliegen von Hochschulpakt und Zukunftsvertrag, Qualitätspakt und der Bund-Länder-Initiative Innovation in der Hochschullehre, Exzellenzinitiative und Innovative Hochschule, Professorinnenprogramm und FH Personal ergeben, sind strukturell möglicherweise nicht lösbar. Aber sie können kommunikativ bearbeitet werden durch

- Verdeutlichung, dass die Zusammenarbeit eine Zusammenarbeit auf Zeit ist (was die Projektmitarbeitenden immer wieder auf das Ende und das „Trotzdem-Machen“, die Festangestellten aber

auch auf das Beginnen und in Anspruch nehmen hinweist),

- Verdeutlichung, dass Sicherung ebenso wichtig ist wie Entwicklung, beides zusammengehört und nur im Jetzt realisiert werden kann, weil nichts nachholbar und nichts aufschiebbar ist,
- Zurückweisung von allzu viel Entwicklungsanliegen vonseiten der Grundstrukturfinanzierer (Länder), weil es an Entwicklungsfinanzierungsangeboten seitens des Bundes nicht mangelt, sondern eher die Grundsicherung schwindet,
- Zurückweisung von allzu viel Ergebnissicherungs-, Verwertungs-, Verstetigungs- und neuerdings Nachhaltigkeitslyrik vonseiten der Projektträger des Bundes, weil sich das mit sozialen bzw. personen- und strukturbezogenen Projekten nicht leisten lässt und deshalb auch nicht von einem Projekt bzw. einer Zusatzstruktur gefordert werden sollte (sondern von der Grundstruktur und ihren Ressourcenausstattungen).

So wie der „Staat von Voraussetzungen (lebt), die er selbst nicht garantieren kann“ (Ernst-Wolfgang Böckenförde), so ist auch die Sicherung und Entwicklung der demokratischen akademischen Selbstverwaltung der Hochschule sowohl auf die angewiesen, die stets bleiben und auch für zukünftige Sicherungs- und Entwicklungsarbeiten Verantwortung übernehmen, als auch auf die, die nur zeitweilig erproben, experimentieren und engagiert unterstützen. Hauptaufgabe der akademischen Selbstverwaltung, der Festangestelltenverwaltung wie auch des Projektmitarbeitenden-Third-Spaces, also des Hochschulkapitalismus wie auch des Hochschulsozialismus ist es, Forschungs- wie auch Lehrfreiheit aktiv herzustellen, auch wenn das für die einen schmerzlich ist (weil Freiheit immer auch Freiheit „von“ ist); und für die anderen der steten Verdeutlichung und Vergewisserung bedarf (weil Freiheit als Freiheit „für“ gelebt werden muss).

Zusammenfassung und Handlungserfordernisse

Es kommt nicht nur auf überzeugende Ziele (Internationalisierung, Chancengerechtigkeit, wissenschaftliche Weiterbildung, Hochschuldidaktik,

Transfer, Personalentwicklung) und nicht primär nur auf Beteiligung von Zielgruppen und gute Koordination durch die Hauptakteure, ja noch nicht einmal nur auf Zeit, Engagement, Steuerung und Beteiligung an: Die Zugehörigkeit der umsetzungsverantwortlichen (!) Personen zu den Grundstrukturen (in Forschung und Lehre) oder zu den Projektstrukturen (Third Space) erklärt (neben anderen Faktoren auch), wie sich – im Verlauf bzw. in den Phasen von Arbeitsgruppen – Mitarbeitende fühlen und wie sie dementsprechend agieren.

Natürlich gibt es Unterschiede zwischen den AGs in den verschiedenen Themenfeldern, die sich aus ihren Themen herleiten. Die – schon länger bestehenden – Arbeitsgruppen der International Offices, Gleichstellungsbüros und Weiterbildungseinrichtungen, so scheint es, haben mittlerweile weniger Schwierigkeiten, immer wieder befristete Projektstrukturen auf Grundstrukturen aufzusetzen und verbesserte wie auch neue Funktionen wie auch Personen (!) in die Grundstrukturen zu implementieren. Möglicherweise weil sie sogenannte Frontoffices sind, die ihre Aufgaben eigenständig wahrnehmen können und müssen und die auf keine anderen Grundstrukturen angewiesen sind bzw. die nicht von anderen Grundstrukturen ersetzt werden können.

Anders ist es bei den – erst in den letzten Jahren dazugekommenen – Arbeitsgruppen der Hochschuldidaktikeinheiten und Transferservices der HAW (und wird es auch mit den Stabsstellen für Personalentwicklung der nächsten Jahre sein). Diese haben größte Probleme, die von ihnen hervorgebrachten verbesserten und neuen Funktionen wie auch Personen in die Grundstrukturen zu überführen. Womöglich, weil sie sogenannte Backoffices sind, deren Aufgaben in der Qualifizierung und Unterstützung der Aufgaben anderer (der Lehrenden, der Forschenden und der Personaldezernate) bestehen, und die auf diese anderen Grundstrukturen angewiesen sind, die – wenn auch weniger qualifiziert und unterstützt – auch ohne sie auskommen bzw. weiterarbeiten können.

Über die Nachhaltigkeit dieser Third-Mission-Strukturen gilt es noch weit aus intensiver nachzudenken, als es gegenwärtig von Fördernehmern und Fördergebern getan wird. ■

Literatur

Albrecht, Peter-Georg: Zwei Welten im Innenleben der neuen deutschen Hochschule?, Die Neue Hochschule 2/2018, 22–25.

Future Skills mithilfe der Design-Thinking-Methode online vermitteln

Wie können Studierende Kompetenzen zur Bewältigung komplexer Probleme erwerben? An der Hochschule Biberach (HBC) wird Design Thinking auch im digitalen Sommersemester 2020 zur Stärkung zukunftsrelevanter Fähigkeiten eingesetzt. Aus den Erfahrungen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet. | Von Christina Wolf und Dr. Isabell Osann



Foto: privat

Christina Wolf

B. Sc.

Absolventin im Studiengang Energiewirtschaft
der Hochschule Biberach

Foto: Sabrina Hensel

Dr. Isabell OsannVertretungsprofessorin für Management
und Organisation, Innovative Lehre
Hochschule BiberachKarlsstraße 11
88400 Biberach an der Riß

osann@hochschule-bc.de

www.hochschule-biberach.de/design-thinking

Studierende sehen sich nicht nur im späteren Berufsalltag mit immer komplexer werdenden Anforderungen konfrontiert. Auch in anderen Bereichen erfordern beispielsweise die voranschreitende Digitalisierung, der Klimawandel und nicht zuletzt die COVID-19-Pandemie kreative Problemlösungen. Um mit den hiermit verbundenen Herausforderungen umgehen zu können, wird eine Mischung aus technologischen, digitalen und klassischen Fähigkeiten benötigt (vgl. gemeinsame Studie vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e. V. und McKinsey & Company 2019). In diesem Zusammenhang erfährt die Vermittlung von „Future Skills“ eine zunehmende Beachtung an Hochschulen. Der Begriff beschreibt „Kompetenzen, die es Individuen erlauben, in hochemergenten Organisations- und Praxiskontexten selbstorganisiert (erfolgreich) handlungsfähig zu sein“ (Ehlers 2020, S. 111).

An der HBC sollen die Future Skills der Studierenden mithilfe verschiedener Veranstaltungen im Design-Thinking-Labor gestärkt werden. Die Teilnehmer erhalten in den zugehörigen Workshops und Seminaren beispielsweise Einblicke in agile und innovative Methoden wie Design Thinking oder Scrum sowie in Change-Management-Konzepte und -Techniken. So werden zukunftsrelevante Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, Kreativität, unternehmerisches Handeln und Eigeninitiative gezielt trainiert (vgl. Hochschule Biberach 2020).

Die Auswirkungen der Design-Thinking-Methode auf die Problemlösungsfähigkeit der Studierenden wurden unter

anderem im Rahmen einer Bachelorarbeit näher betrachtet. Design Thinking ist sowohl eine innovative Methode als auch eine Denkhaltung für komplexe Fragestellungen, die in immer mehr Unternehmen sowie in der Bildung eingesetzt wird (vgl. Liedtka 2018). Als „human-centered design“ fokussiert Design Thinking die Analyse von Nutzerbedürfnissen. Es werden Methoden und Tools von Designern eingesetzt, um menschliche Bedürfnisse mit Technologie und Wirtschaftlichkeit zu verbinden (vgl. Lewrick/Link/Leifer 2018, S. 20). Auch an der HBC sollen die (möglichst multidisziplinären) Teams in einem strukturierten und moderierten Prozess Lösungen für komplexe Fragestellungen, die sogenannten „Design Challenges“, erarbeiten. Ziel ist es dabei, in kurzen, kreativen Arbeitsphasen Ideen für neue Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle oder auch inkrementelle Anpassungen von Lösungen zu entwickeln.

In den ersten Phasen eines Design-Thinking-Prozesses steht zunächst das Problem- bzw. Bedürfnisverständnis im Vordergrund. Im Anschluss folgt das Lösungsverständnis. Die Teams erarbeiten dabei unter Zuhilfenahme verschiedener methodischer „Werkzeuge“, z. B. Charette, Storytelling oder kreativer Brainstorming-Techniken, innovative Lösungen für die identifizierten Nutzerbedürfnisse. Insgesamt durchlaufen die HBC-Studierenden in den Workshops sechs Prozessschritte: Verstehen, Beobachten, Sichtweise definieren, Ideen generieren, Prototypen entwickeln, Testen (siehe Abbildung 1, vgl. Osann/Mayer/Wiele 2020, S. 7).

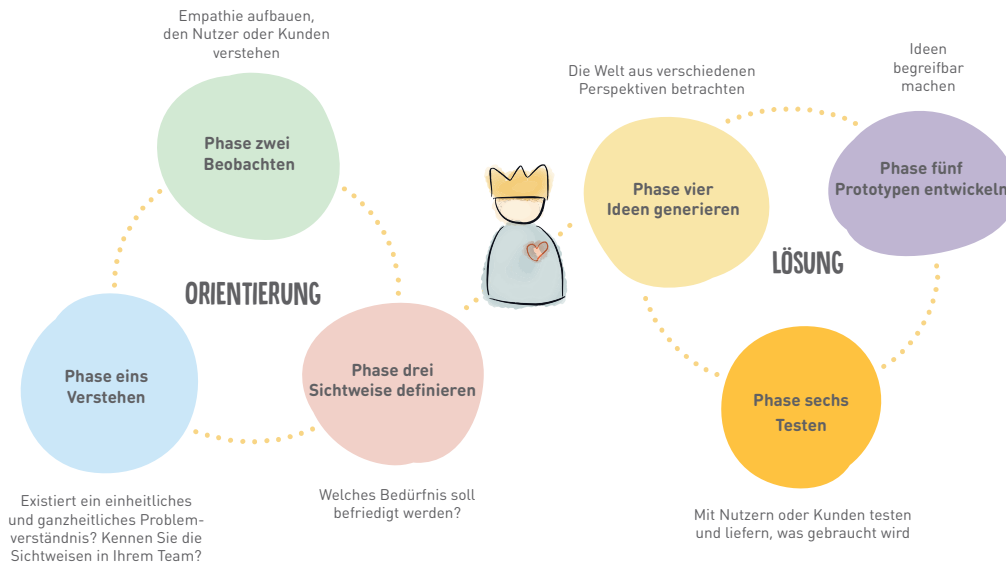


Abbildung 1: Design-Thinking-Prozess der HBC

Die Problemlösungsfähigkeit ist ein Bestandteil der Future Skills. Sie kann ebenso wie Kreativität als eine Metaschlüsselkompetenz verstanden werden, die durch eine Mischung von Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen beeinflusst wird (vgl. Bazhin 2020, S. 25). Für die durchgeführte qualitative Untersuchung wurde aufgrund dieses Zusammenhangs angenommen, dass der Erwerb methodischer Kompetenzen die Problemlösungsfähigkeit der Studierenden verbessert. Um herauszufinden, wie studentische Teilnehmer eines webbasierten Design-Thinking-Kurses vom Einsatz der Methode profitieren, wurden Lerntagebüchern ausgewertet und Einzelinterviews mit Studierenden sowie Design-Thinking-Coaches geführt.

Infolge der COVID-19-Pandemie fand der untersuchte Kurs nicht als Präsenzveranstaltung im Design-Thinking-Labor, sondern kurzfristig online statt. Trotz einiger Herausforderungen mit der Umstellung auf ein webbasiertes Lernformat und des fehlenden persönlichen Kontakts konnten die befragten Studierenden den mehrstufigen Prozess erfolgreich durchlaufen. Die Teams konnten für ihre zu Beginn gestellte Problemstellung Lösungsansätze in Form von digitalen Prototypen entwickeln. Dabei wandten die Studierenden verschiedene Methoden und Kreativitätstechniken selbstständig an. Für die Lösungsfindung hat sich der (häufig virtuelle) Austausch mit der potenziellen Zielgruppe und unter den Teammitgliedern als besonders hilfreich herausgestellt. Gemäß der Einstellung „fail often and early“ haben die Studierenden im Lösungsprozess mehrfach Nutzermeinungen eingeholt und ihre eigenen Annahmen korrigiert bzw. weiterentwickelt. Schritt für Schritt konnte so der Umgang mit der Komplexität des Ausgangsproblems erlernt werden. Insgesamt lassen die Untersuchungsergebnisse erste Rückschlüsse auf eine verbesserte Methodenkompetenz und Problemlösungsfähigkeit der befragten Studierenden zu. Die Teilnehmer beschreiben zudem, dass sich ihr persönliches Zeitmanagement sowie ihre Selbstorganisation mithilfe des digitalen Kurses verbessert hat (vgl. Wolf 2020).

Empfehlungen

Für Online-Design-Thinking-Workshops auf Basis der bisher gesammelten Erfahrungen sind folgende Eckpunkte zu empfehlen:

- Studierende benötigen zur Bearbeitung von Teamaufgaben im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen mehr Zeit. Gerade die kollaborativen Ideenfindungs- und Problemlösungsprozesse an den digitalen Whiteboards benötigen im virtuellen Raum einige Minuten Vorbereitungszeit für die technische Unterstützung und die nicht ganz so spontanen Teamfindungsprozesse (Moderation, Dokumentation, Zeitmanagement, wer spricht wann etc.)
- Präzise Angaben und Anschaulichkeit sind für die Studierenden in den Online-Workshops von besonderer Bedeutung. Dozierende können mithilfe einer Chatfunktion die wichtigsten Aussagen, z. B. das Ziel einer Phase und die Reihenfolge der anzuwendenden Methoden, festhalten. Zudem können kurze Erklärvideos über die einzelnen Techniken und Methoden im Design Thinking zu einem verbesserten Verständnis beitragen.
- Online-Workshops ermüden die Teilnehmer schneller als Präsenzformate. Planen Sie ausreichend Pausen ein. Ebenso hilfreich, um aktiv am Thema zu bleiben, ist der Wechsel zwischen Input, Arbeit in Kleingruppen, Reflexionszeit und moderierter/strukturierter Diskussion in der großen Gruppe.
- Anders als in Präsenzveranstaltungen ist die Ablenkung in virtuellen Treffen viel höher. Es ist deshalb für den Lernprozess von Vorteil, die Termine in der großen Gruppe durch kleinere Workshops und selbst moderierte Teamtreffen zu ergänzen. Sie unterstützen die soziale Einbindung, ermöglichen Austausch und bieten Möglichkeiten zum direkten Feedback. Regelmäßige Angebote von Online-Coachings durch Dozierende (z. B. ein Coaching je Phase) unterstützen die Reflexion der Methoden durch die Studierenden.

„Gemäß der Einstellung ‚fail often and early‘ haben die Studierenden im Lösungsprozess mehrfach Nutzermeinungen eingeholt und ihre eigenen Annahmen korrigiert bzw. weiterentwickelt.“

- Für die Reflektion der angewandten Methoden und als Zwischenfeedback eignen sich die nachfolgenden Fragestellungen der Methode „Teaching Poll Analyse“ (TAP, vgl. Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik 2019):
 - Wodurch lernen Sie in dieser Veranstaltung am meisten?
 - Was erschwert Ihr Lernen?
 - Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für hinderliche Punkte?
- „I like, I wish, I learned“ stellt eine weitere Kategorisierungsmöglichkeit für die Reflektion der Online-Workshops mit den Studierenden dar. Als unterstützendes Medium hat

sich beispielsweise die Kollaborationssoftware „MURAL“ bewährt. Grundsätzlich können jedoch auch Alternativen wie Google Jamboard, Mentimeter, ein virtuelles Whiteboard o. Ä. verwendet werden.

Die analysierten Design-Thinking-Workshops zeigen, dass Studierende zukunftsrelevante Fähigkeiten, beispielsweise Problemlösungsfähigkeit, auch digital erwerben können. Dozierende können die Vermittlung von Future Skills mithilfe innovativer Methoden und durch die Inanspruchnahme technischer Hilfsmittel gezielt unterstützen. Letztlich profitieren somit auch Lehrende von einer Stärkung ihrer „Future Skills“. ■

Literatur

- Kirchherr, Julian; Klier, Julia; Lehmann-Brauns, Cornels; Winde, Mathias (2019): Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen. Diskussionspapier 1. Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e. V. in Zusammenarbeit mit McKinsey & Company.
- Ehlers, Ulf-Daniel (2020): Future Skills. Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Hochschule Biberach (2020): Future Skills durch innovative Lehre an der HBC. <https://www.hochschule-biberach.de/transfer/kompetenztransfer/design-thinking>, Abruf am 20.08.2020.
- Liedtka, Jeanne (2018): Exploring The Impact Of Design Thinking In Action. <https://designatdarden.org/app/uploads/2018/01/Working-paper-Liedtka-Evaluating-the-Impact-of-Design-Thinking.pdf>, Abruf am 27.05.2020.
- Lewrick, Michael; Link, Patrick; Leifer, Larry (2018): Das Design Thinking Playbook. Mit traditionellen, aktuellen und zukünftigen Erfolgsfaktoren. 2., überarbeitete Auflage. München: Vahlen.
- Osann, Isabell; Mayer, Lena; Wiele, Inga (2020): Design Thinking Schnellstart. Kreative Workshops gestalten. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Hanser.
- Bazhin, Alexander (2020): Berufliche Veränderungen erfolgreich gestalten. Mit Methodenkompetenzen zum Ziel. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Wolf, Christina (2020): Design Thinking an der Hochschule: Auswirkungen auf die Problemlösungsfähigkeit der Studierenden. https://www.hochschule-biberach.de/sites/default/files/medien/dokumente/Christina_Wolf_Bachelorarbeit.pdf, Abruf am 20.08.2020.
- Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik (2019): Teaching Analysis Poll (TAP). <https://www.dghd.de/news/teaching-analysis-poll-tap/>, Abruf am 20.08.2020.

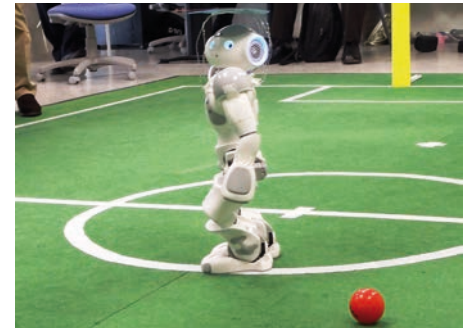
Baden-Württemberg

Brückenprogramm Ingenieurwissenschaften und Informatik

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaftslage haben die Einstellungschancen des aktuellen Absolventenjahrgangs der Ingenieurwissenschaften und der Informatik ganz erheblich verschlechtert. Viele Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben Schwierigkeiten beim Jobeinstieg, da zahlreiche Unternehmen sich derzeit bei Neueinstellungen zurückhalten. Diese Entwicklung ist für die Innovationsfähigkeit des Standorts Baden-Württemberg hochproblematisch, schließlich ist dieser kontinuierlich auf neue Fachkräfte und einen funktionierenden Wissenstransfer von den Hochschulen angewiesen. Deshalb hat die Landesregierung für junge Menschen, die ihr Studium in den Bereichen Ingenieurwissenschaften und Informationstechnologie abgeschlossen haben, ein Brückenprogramm in den Arbeitsmarkt auf den Weg gebracht. Über das mit neun Millionen Euro dotierte Programm sollen Beschäftigungsverhältnisse für Hochschulabsolventinnen und -absolventen geschaffen werden.

„Mit unserem Programm wollen wir die Phase überbrücken, in der wegen der Corona-Pandemie der Ingenieur Nachwuchs nicht wie gewohnt in die Unternehmen kommt“, erklärte Wissenschaftsministerin Theresia Bauer. „Damit

halten wir die jungen Talente im Land und stärken die Innovationsfähigkeit Baden-Württembergs.“ Absolventinnen, Absolventen und Unternehmen lernen sich kennen, eine spätere Übernahme durch die beteiligten Unternehmen sei naheliegend und ausdrücklich erwünscht. „Besonders viele kleine und mittelständische Unternehmen stehen aktuell vor einem Dilemma“, berichtete Christian Rauch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. „Als Folge der Pandemie herrscht große Unsicherheit darüber, was die kommenden Monate bringen werden, Neueinstellungen werden vertagt. Gleichzeitig suchen sie Fachkräfte, denn Strukturwandel und Digitalisierung beherrschen nach wie vor den Arbeitsmarkt. Und diese Fachkräfte sind da. Sie kommen als frisch ausgebildete Absolventen aus Hochschulen und Universitäten und sind auf der Suche nach einem Job. Das Brückenprogramm hilft, dass Unternehmen und Fachkräfte zusammenfinden. Die Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg ist Teil des Programmes und unterstützt aktiv durch die Finanzierung von Qualifizierungen in jenen Phasen, in denen die Teilnehmer nicht oder nur teilweise zu Projekten in Unternehmen entsandt sind, gegebenenfalls auch mit Kurzarbeitergeld.“ Im



Brückenprogramm erhalten die Absolventinnen und Absolventen ein Vollzeitverhältnis mit Laufzeit bis zum 31. Dezember 2021 in einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG). Diese vermittelt sie so umfassend wie möglich an innovative Unternehmen der ingenieurwissenschaftlichen Schlüsselbranchen. Ziel des Programms ist die langfristige und möglichst lückenlose Vermittlung in Unternehmen. Daher werden nur so viele Absolventinnen und Absolventen in der Beschäftigungsgesellschaft angestellt, wie Beschäftigungsmöglichkeiten in den Unternehmen in Aussicht stehen.

Das Programm ist ausschließlich für Absolventinnen und Absolventen vorgesehen, die ihren grundständigen Hochschulabschluss oder konsekutiven Masterabschluss in einem Fach der Ingenieurwissenschaften inklusive Informatik frühestens im März 2020 an einer Hochschule Baden-Württembergs abgelegt haben.

MWK BW

Nordrhein-Westfalen

Rechtlicher Rahmen für digitale Lehre und Prüfungen

Um trotz der Corona-Belastungen für die Hochschulen und die Studierenden in Nordrhein-Westfalen die rechtlichen Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Studium unter Pandemie-Bedingungen zu schaffen, hat das Ministerium für Kultur und Wissenschaft wie schon für das Sommersemester 2020 eine spezielle Corona-Epidemie-Hochschulverordnung erlassen. Mit der neuen Verordnung werden die Regelungen für den Lehr- und Prüfungsbetrieb an den Hochschulen an die Bedingungen des nunmehr weitgehend digitalen

Wintersemesters 2020/2021 angepasst. Um Studierenden und Hochschulen langfristig Planungssicherheit zu bieten, gilt die neue Corona-Epidemie-Hochschulverordnung nicht nur für das aktuelle Wintersemester, sondern bis zum 1. Oktober 2021, also auch für das Sommersemester 2021.

Insbesondere Freiversuche und Rücktritte von Prüfungen werden, vorbehaltlich anderer Regelungen der jeweiligen Rektorate, wieder flächendeckend ermöglicht. Darüber hinaus hat die Landesregierung

die individualisierte Regelstudienzeit für das Wintersemester 2020/2021 erneut um ein Semester erhöht. Mit dieser Erhöhung schafft das Land wiederum die Voraussetzung dafür, dass sich die BAföG-Höchstbezugsdauer ebenfalls um ein Semester verlängert. Zudem ermöglicht die neue Verordnung, dass Wahlen der Hochschulgremien und der Studierendenschaften in Nordrhein-Westfalen mithilfe von Onlineverfahren durchgeführt werden können.

MKW NRW

DAAD: Russland-Kooperationen

Erfolg des langen Atems

Das russische Wissenschaftssystem befindet sich seit rund zehn Jahren in einem tiefgreifenden Reformprozess. Die Internationalisierung von Forschung, Studium und Lehre ist ein wichtiger Bestandteil dieser Erneuerung. Gleichzeitig vollzieht sich der Prozess in einem zunehmend konfrontativen außenpolitischen Umfeld, mit Konflikten zwischen Russland und der Europäischen Union oder der NATO. Zudem sind regelmäßig Ansätze für eine stärkere Regulierung des Wissenschaftssystems im Land zu sehen. Mit seinen Empfehlungen im Impulspapier „Die deutsch-russische Roadmap: Potenziale – Herausforderungen – Kooperationserfahrungen“ blickt der DAAD auf die Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Zusammenarbeit mit der Russischen Föderation. Das DAAD-Kompetenzzentrum Internationale Wissenschaftskooperationen (KIWi) hat dazu Erfahrungen aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen zusammengetragen und ausgewertet. So sei die 2018 von Deutschland und Russland verabschiedete sogenannte Roadmap eine gute Arbeitsgrundlage für die akademische Zusammenarbeit, berichten deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Insbesondere der sehr

gute Ausbildungsstand des wissenschaftlichen Nachwuchses und eine beständig hohe Verlässlichkeit werden als positive Erfahrungen deutsch-russischer Wissenschaftskooperationen betont. Allerdings werde in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften der Themenrahmen, den man gemeinsam mit russischen Partnern bearbeiten könne, in den letzten Jahren spürbar enger. Langjährige Kooperationen und der Einbezug dieser Disziplinen in die Roadmap böten einen gewissen Schutz, sich in internationalen Kooperationen auch kontroversen Themen zu widmen.

Die Naturwissenschaften zeichnen ein anderes Bild. Die Früchte der Modernisierung des russischen Wissenschaftssystems seien hier besonders sichtbar, etwa in der experimentellen Physik oder der Polarforschung mit hervorragenden Voraussetzungen in den Forschungseinrichtungen vor Ort. Der Ausbau der akademischen Zusammenarbeit in diesem Bereich sei deshalb besonders attraktiv. „Wir wollen deutsche Studierende, Doktorandinnen und Doktoranden daher ermutigen, die oftmals ausgezeichneten, aber wenig bekannten Forschungsbedingungen in der Russischen Föderation intensiver

zu nutzen und damit in gemeinsamen Projekten auch die Freiräume ihrer russischen Partner zu stärken“, sagt DAAD-Präsident Mukherjee.

Insbesondere für Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) bietet die deutsch-russische Zusammenarbeit aus DAAD-Sicht Chancen: Im Rahmen der Roadmap soll der Wissens- und Technologietransfer in die russische Gesellschaft gestärkt werden. Hier können deutsche HAW ihre vielfältigen und herausragenden Erfahrungen in der regionalen Vernetzung zwischen Hochschule, Wirtschaft und Politik einbringen, um anwendungsorientierte Bildung und Forschung in Russland stärker zu etablieren. Grundsätzlich sei bei russisch-deutschen Kooperationen allerdings ein langer Atem und die Gelassenheit zur Überwindung von administrativen Hürden notwendig, so das Impulspapier.

🔗 https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/laenderinformationen/europa/daad_kiwi_kompass_russland_2021.pdf

DAAD

Ausbildungsförderung

Studierendenwerke fordern große BAföG-Reform im Jahr 2021

Die Studenten- und Studierendenwerke, die im Auftrag von Bund und Ländern das BAföG für Studierende umsetzen, fordern von der Bundesregierung im kommenden Jahr, wenn das BAföG 50 Jahre alt wird, eine grundlegende Reform. Ziel müsse es sein, dass das BAföG wieder deutlich mehr Studierende und Familien aus der Mittelschicht erreicht. „Es reicht nicht, in unregelmäßigen Abständen die BAföG-Fördersätze und -Elternfreibeträge anzuheben“, kritisiert DSW-Generalsekretär Achim Meyer auf der Heyde. „Wir brauchen dringend eine umfassende strukturelle Reform, um das BAföG zu stärken und es endlich an die Studien- und Lebensrealität der Studierenden stärker anzupassen.“ Auf

der online durchgeführten Mitgliederversammlung ihres Verbands, des Deutschen Studentenwerks (DSW), formulierten die Studenten- und Studierendenwerke diese Anforderungen an eine solche grundlegende BAföG-Reform:

- anstelle der bisher zum Herbst 2021 geplanten Erhöhung der Elternfreibeträge um sechs Prozent bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine Erhöhung um 15 Prozent
- Erhöhung der BAföG-Fördersätze auf ein existenzsicherndes Niveau
- perspektivisch eine Rückkehr zu einem Vollzuschuss
- BAföG-Förderungshöchstdauer nicht auf die Regelstudienzeit begrenzen,

sondern um mindestens zwei weitere Semester verlängern

- für Krisensituationen wie die aktuelle Pandemie einen generellen Öffnungsmechanismus integrieren
- das BAföG-Gesetz und die BAföG-Verordnungen entbürokratisieren
- das BAföG bundesweit einheitlich digitalisieren, vom Antrag über den Bescheid bis zur Akte

DSW

DAAD: Internationale Studierende

DAAD-Schnellumfrage zum Wintersemester

„Die Umfrage unter unseren Mitgliedshochschulen erbringt ein überraschendes Ergebnis: Trotz der Corona-Pandemie sind mehr internationale Studierende eingeschrieben als im letzten Wintersemester“, sagte DAAD-Präsident Prof. Dr. Joybrato Mukherjee. „Die Zahl der Studienanfänger aus dem Ausland ist zwar gesunken, allerdings fällt der Rückgang mit rund einem Prozent sehr viel weniger dramatisch aus, als noch im Sommer erwartet. Diese Zahlen sind ein sehr gutes Zeichen für die Attraktivität Deutschlands bei internationalen Studierenden. Sie zeigen zudem, wie stark die Hochschulen in Deutschland durch Digitalisierung auch im Corona-Studienjahr punkten konnten.“

Laut Hochrechnung des DAAD auf Basis der Umfrage gab es an 38 Prozent der Hochschulen keine Veränderung bei der Zahl eingeschriebener internationaler Studierender, an 16 Prozent stiegen die Zahlen sogar. An 27 Prozent der

Hochschulen kam es zu einem deutlichen, an 19 Prozent zu einem leichten Rückgang. Ein starker Rückgang zeigte sich laut Hochrechnung bei den neu eingeschriebenen Gast- oder Austauschstudierenden ohne Abschlussabsicht: Die Zahl sank um 53 Prozent von knapp 22.000 auf 10.000 Studierende. Gleichzeitig stieg jedoch die Zahl der internationalen Studienanfänger mit Abschlussabsicht deutlich um 17 Prozent von rund 57.000 auf über 67.000. Zum Vergleich: Im Vorjahr hatte die Steigerung bei drei Prozent gelegen.

Auch die Abfrage zur Anwesenheit auf dem Campus enthielt eine Überraschung: Knapp 40 Prozent der befragten Hochschulen schätzen, dass fast alle internationalen Studienanfänger (zwischen 90 und 100 Prozent) inzwischen vor Ort sind, auch wenn derzeit digitaler Studienbetrieb stattfindet. Nur 15 Prozent der Hochschulen sehen weniger als die Hälfte der internationalen Studierenden vor Ort. Beim

Blick auf die Hochschul-Cluster mussten die großen Universitäten leichte Verluste bei den internationalen Studierenden hinnehmen, gleichzeitig verzeichnen sie den größten Zuwachs bei den neu eingeschriebenen internationalen Regelstudierenden (+28 Prozent). Den stärksten Zuwachs bei eingeschriebenen internationalen Studierenden haben die Kunst- und Musikhochschulen, sie verzeichnen rund 25 Prozent mehr internationale Studierende.

Der DAAD hatte für die Umfrage von Anfang bis Mitte Dezember die 270 in der HRK organisierten Hochschulen befragt und knapp 160 Rückmeldungen erhalten. An den Hochschulen mit Rückmeldung sind rund 60 Prozent aller internationaler Studierender in Deutschland eingeschrieben. Auf Basis der Rückmeldungen erstellte der DAAD eine Hochrechnung für alle deutschen Hochschulen.

DAAD

Graduiertenforschung

Internationales Pilotprojekt EUROGRADUATE

Ab sofort steht der Scientific Use File (SUF) der EUROGRADUATE-Pilotbefragung für Forschungszwecke im Forschungsdatenzentrum (FDZ-DZHW) zur Verfügung. An der Befragung nahmen ca. 16.000 Bachelor- und Mastergraduierte aus acht europäischen Ländern teil. Beteiligte Länder waren Deutschland, Griechenland, Kroatien, Litauen, Malta, Norwegen, Österreich und Tschechien. Im Herbst und Winter 2018/19 wurden Graduierte der Abschlussjahrgänge 2017 sowie 2013 etwa ein Jahr bzw. etwa fünf Jahre nach ihrem Hochschulabschluss befragt. Themen waren der Übergang in den Arbeitsmarkt, die Beschäftigungssituation, Kompetenzen, internationale Mobilität, Gesundheit und politische Partizipation. Die Daten der Befragung stehen nun beim Forschungsdatenzentrum des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (FDZ-DZHW) für die wissenschaftliche Forschung

kostenfrei zur Verfügung. Dieser Scientific Use File enthält die Daten in anonymisierter Form. Forscherinnen und Forscher können für ihre Projekte einen Download beantragen. „Die EUROGRADUATE-Pilotbefragung hat die Durchführbarkeit einer regelmäßigen europäischen Graduiertenbefragung im kleineren Maßstab getestet. Sie hat selbst aber auch schon einen interessanten kleinen Datensatz erzeugt, der sich insbesondere für international vergleichende Analysen anbietet. In diesem Bereich gibt es sehr wenige Daten. Wir sind sehr froh, dass die Hochschulen und Graduierten in Deutschland und in den anderen Ländern die Befragung ermöglicht haben“, so Dr. Kai Mühleck, Projektleiter von EUROGRADUATE am DZHW. Ein vergleichender Bericht zur EUROGRADUATE-Pilotbefragung enthält interessante Ergebnisse zu den Graduierten in den acht Ländern und dokumentiert die thematische Vielfalt des

Datensatzes. Darüber hinaus sind Länderberichte in der jeweiligen Landessprache und in Englisch erhältlich. Ein technischer Bericht bewertet die methodischen Aspekte der Pilotbefragung und widmet sich der Frage, ob und wie die verschiedenen europäischen Länder an einer möglichen Vollstudie teilnehmen könnten.

Zu den EUROGRADUATE-Berichten:

🔗 <http://www.eurograduate.eu>

Zugangs- und Nutzungsbedingungen für den Scientific Use File:

🔗 <https://www.fdz.dzhw.eu/de/daten-nutzung>

Die Nutzung der Daten können Sie hier kostenlos beantragen:

🔗 <https://t1p.de/eurograduate>

DZHW

HRK: Brexit

Zusammenarbeit deutscher und britischer Hochschulen

Als eine Zäsur in der Zusammenarbeit zwischen deutschen und britischen Hochschulen bezeichnete der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) Professor Dr. Peter-André Alt den mit dem Ende der Übergangsphase am 31. Dezember 2020 letztendlich vollzogenen Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union. „Indem er die bewährten Rahmenbedingungen der traditionell engen deutsch-britischen Hochschulbeziehungen fundamental verändert, bedroht der sogenannte Brexit die europäisch-britische und somit auch die deutsch-britische Hochschulzusammenarbeit in ihrem Kern“, so der HRK-Präsident. Insbesondere die Entscheidung der britischen Regierung, künftig nicht länger am europäischen Mobilitätsprogramm Erasmus+ teilzunehmen, sei ein herber Rückschlag, betonte Alt. „Wissenschaft lebt von Begegnungen, Austausch und Diversität schon auf Ebene der Studierenden. Insofern betrachten wir den britischen Rückzug aus dem Erasmus-Programm als Fehler. In den Verhandlungen über eine britische Beteiligung am Forschungsförderprogramm Horizon Europe wird es nun

darauf ankommen, die europäisch-britische Zusammenarbeit in der Forschung auf eine tragfähige und zukunftsorientierte Grundlage zu stellen. Trotz der schwierigen Umstände werden die britischen Universitäten auch weiterhin zu den wichtigsten Partnern der deutschen Wissenschaft zählen“, unterstrich Alt.

Gemeinsam mit britischen und europäischen Wissenschaftsorganisationen setzt sich die HRK seit dem Referendum zum EU-Austritt des Vereinigten Königreichs im Juni 2016 für eine reibungslose Fortführung der intensiven europäisch-britischen Hochschulbeziehungen ein. Ende Dezember 2020 verkündete die konservative Regierung in London, dass das Vereinigte Königreich künftig nicht mehr an Erasmus+, dem europäischen Programm zur Förderung der Studierendenmobilität, teilnehmen wird. Das Austrittsabkommen zwischen dem Vereinigten Königreich und der Europäischen Union lässt eine britische Beteiligung an weiteren EU-Programmen, so auch an dem Forschungsförderprogramm Horizon Europe, zu.

Das Vereinigte Königreich zählt neben Österreich und den Niederlanden zu den drei wichtigsten Zielländern für deutsche Studierende. 2018 studierten laut Zahlen des Statistischen Bundesamts 15.300 deutsche Studierende an britischen Universitäten. Ca. 5.800 deutsche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen arbeiten derzeit an britischen Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen. Nach den USA war Großbritannien 2018 das wichtigste Sitzland von Ko-Autoren und Ko-Autorinnen im Rahmen gemeinsamer Publikationen. Fast jede fünfte internationale Ko-Veröffentlichung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Deutschland erfolgte in Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen an britischen Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen. Aktuell unterhalten 248 deutsche Hochschulen 1.609 Kooperationen mit britischen Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen.

HRK

Bayern

Internationale Forschungsexzellenz an bayerischen HAW

Mit „Spitzenprofessur HaW“ startet das bayerische Wissenschaftsministerium die zweite Förderlinie des Spitzenprofessurenprogramms (SPP). Das gab Wissenschaftsminister Bernd Sibler in München bekannt. Ziel des Programms sei es, exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen im Freistaat zu holen: „Wir wollen die Besten für Bayern gewinnen.“

„Spitzenprofessur HaW“ ist dabei passgenau auf die staatlichen bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HaW) und Technischen Hochschulen (TH) zugeschnitten. Es eröffnet diesen die Möglichkeit, herausragenden

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem In- und Ausland sehr attraktive, an internationalen Maßstäben orientierte Rahmenbedingungen für ihre Forschungsarbeit im Freistaat zu bieten. Sibler betonte: „Spitzenforschung braucht international vergleichbare Spitzenkonditionen. Diese bieten wir mit unserem neuen Spitzenprofessurenprogramm. Damit machen wir den Wissenschaftsstandort Bayern für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch attraktiver.“ Die Förderlinie soll es HaW/TH ermöglichen, Zukunftsprofile zu schärfen bzw. aufzubauen. Die Schwerpunkte liegen dabei auf anwendungsorientierter Forschung, Entrepreneurship und

Wissens- und Technologietransfer. In enger Vernetzung mit den Institutionen und Unternehmen des öffentlichen und privaten Sektors vom Gesundheitssektor über den bayerischen Mittelstand bis zur Großindustrie wird hier Zukunft nah an der Praxis gestaltet.

*Bayerisches Staatsministerium für
Wissenschaft und Kunst*

Anteil Studierender an HAW/FH

Nächstes Ziel: 50 Prozent

Der Anteil der Studierenden, die ihr Studium an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften/Fachhochschule (HAW/FH) beginnen, ist weiter im Steigen begriffen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren im Wintersemester 2020/21 insgesamt 415.856 Personen im ersten Hochschulsemester eingeschrieben, davon 183.723 (= 44,2 Prozent) an einer Hochschule vom Typ Fachhochschule (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen).

Im Wintersemester 2018/19 lag die Quote noch bei 40,9 Prozent. Da Studierende an Universitäten länger immatrikuliert bleiben, wird der Anteil der Universitäten an der Gesamtzahl der Studierenden auch zukünftig überwiegen. Bei dem Ersteinstieg in eine akademische Ausbildung kommt aber für die HAW/FH langsam die 50-Prozent-Marke in Sicht.

Christoph Maas



Leserbrief zum Beitrag „Ausmaß an Diskriminierung überrascht“ der OHT Regensburg, DNH 06-2020, S. 7

Der Artikel „Ausmaß an Diskriminierung überrascht“ der OHT Regensburg in der DNH 06-2020 auf S. 7 konkretisiert weder das Ausmaß noch die Art der Diskriminierung. Der Tenor des Beitrags ist, dass die „meisten Lehrenden eine Abwehr gegenüber aktiver Frauenförderung“ zeigen und damit pauschal als Diskriminierer/-innen stigmatisiert werden. Welche „aktive Frauenförderung“ hätte seinerzeit die an den Studien beteiligten Damen konkret motivieren können, um sich für ein Studium z. B. der Elektrotechnik entschieden zu haben? Befremdlich ist, dass die

plakativen Aussagen der Überschrift und des ersten Drittels des Beitrages nicht belegt werden. Sogar in der angegebenen Quellensammlung lässt sich dazu nur wenig finden. Einen Preis für gute wissenschaftliche oder journalistische Praxis wird die OTH Regensburg mit ihrem Artikel wohl kaum gewinnen können.

*Prof. Dr. Angela
Schwenk-Schellschmidt
Prof. Dr. Norbert Kalus
Beuth Hochschule für Technik Berlin
Fachbereich Mathematik –
Physik – Chemie*

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe gekürzt abzdrukken. Leserbriefe geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion wieder.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Hochschullehrerbund –
Bundesvereinigung e. V. **hfb**
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
(verantwortlich im Sinne des Presserechts
für den redaktionellen Inhalt)

Redaktion:
Dr. Karla Neschke
Telefon: 0228 555 256-0
karla.neschke@hfb.de
in Kooperation mit der DUZ Verlags-
und Medienhaus GmbH

Schlusskorrektur:
Manuela Tiller

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

Titelbild: Wavebreak Media Ltd/123rf.com
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
www.duz-medienhaus.de

Dr. Wolfgang Heuser
(Geschäftsführer)
w.heuser@duz-medienhaus.de

Anzeigen:
DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH
Stefanie Kollenberg (Leitung),
Telefon: 030 212 987-31
Fax: 030 212 987-20
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.

Verbandsoffiziell ist die Rubrik „**hfb** aktuell“.
Alle mit Namen der Autorin/des Autors ver-
sehenen Beiträge entsprechen nicht unbedingt
der Auffassung des **hfb** sowie der Mitglieds-
verbände.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
30. Dezember 2020

ISSN 0340-448 x



AUTORINNEN UND AUTOREN GESUCHT

3/2021: Studentische Projekte zum Studieneinstieg
Redaktionsschluss: 30. April 2021

4/2021: Entrepreneurship: Lehre, Forschung, Praxis
Redaktionsschluss: 25. Juni 2021

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





Alles, was Recht ist

Prüferbeeinflussung

Jede Prüfungssituation ist einmalig und nicht wiederholbar, jede Prüfungsentcheidung enthält subjektive Elemente. Dies macht das Prüfungsrecht zu einer besonderen Rechtsmaterie. Eine gleichmäßige Beurteilung von Prüfungsleistungen ist zweifelsfrei erwünscht und nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes möglich, sofern den Prüfungsbehörden ein Beurteilungsspielraum verbleibt. Dieser erfasst u. a. die Einordnung des Schwierigkeitsgrades der Aufgabe, die Gewichtung von Stärken und Schwächen, die Würdigung der Qualität der Darstellung sowie der Bedeutung eines Mangels. Damit sind der gerichtlichen Kontrolle klare Grenzen gesetzt. Ihr Umfang ist beschränkt u. a. auf die Überprüfung der korrekten Zusammensetzung der Prüfungskommission und der Unbefangenheit der Prüfer, die Einhaltung der einschlägigen Regularien, die Wahrung der Chancengleichheit aller Kandidatinnen und Kandidaten und die Frage, ob unzumutbare Beeinflussungen von außen vorlagen. Der gerichtlichen Kontrolle unterliegt ebenfalls die hier maßgebliche Feststellung, ob ein Fall des Unterschleifs (Täuschungsversuch) vorliegt.

In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht (VG) Würzburg klagte eine Studentin der Universität Würzburg gegen das Nichtbestehen einer im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegten Prüfung. Die Studentin brachte auf einer ihrer Klausuren den Zusatz „Zweitversuch“ an. Diese Klausur wurde zunächst mit der Note 3,0 bewertet. Nach einem externen Hinweis auf den Vermerk informierte das Prüfungsamt, dass ein Beeinflussungsversuch vorliegt, der zu einer Bewertung der Prüfungen mit der Note 6,0 führt. Für künftige Examina ergänzte das Prüfungsamt das Merkblatt zu Unterschleif dahingehend, dass Hinweise wie „Wiederholer“, „letzte Chance“, „Zweitversuch“, „alleinerziehend“ etc. auf Kopfbogen, Aufgabenblatt oder Schreibpapier als Beeinflussungsversuch gewertet werden. Gegen die Entscheidung des Prüfungsamtes klagte die Studentin erfolgreich.

Vorliegend war zu prüfen, ob das Anbringen der Anmerkung „Zweitversuch“ einen sanktionswürdigen Beeinflussungsversuch gemäß § 35 Absatz 3 Satz 1 APO darstellt. Diese Norm sieht vor, dass Prüflinge, die einen Prüfer zu günstigerer Beurteilung zu veranlassen versuchen, die Prüfung nicht bestanden haben. Objektiv, aus der Sicht eines verständigen Prüfers, hat die Anmerkung zumindest latent Appellcharakter dahingehend, die Prüfungskandidatin vor dem Nichtbestehen der Prüfung zu bewahren, da das Nichtbestehen des Staatsexamens in dieser Fächerkombination endgültig wäre, so das Gericht. Zugleich hielt das VG auch andere Deutungen, wie etwa die Rechenschaft über den aktuellen Leistungsstand der Kandidatin, nicht für ausgeschlossen. Damit sei bereits der Aussagegehalt des Vermerkes „Zweitversuch“ nicht eindeutig bestimmbar.

Das Bundesverwaltungsgericht¹ stellte einst fest, was von einem verantwortungsbewussten und gewissenhaften Prüfer erwartet werden kann, nämlich dass er bestimmte Mitteilungen angemessen einzuordnen weiß und sich von ihnen bei seiner Bewertung nicht beeinflussen lässt. Diesem Ansatz folgend, gelangte das VG Würzburg zu einem untauglichen Versuch, einem solchen, der von vornherein zum Scheitern verurteilt war, weil die Prüfungskandidatin sich eines untauglichen Tatmittels bediente – der genannten Anmerkung. Diese hat bereits aufgrund des unbestimmbaren Aussagegehaltes, spätestens aber nach der höchststrichterlichen Rechtsprechung zu einer Beeinflussung objektiv nicht getaugt. Die Sanktionierung eines solchen Versuchs kommt nach der Rechtsprechung des BVerwG allenfalls dann in Betracht, wenn die Prüfungskandidatin nachweislich in der Absicht gehandelt hat, die Prüfenden zu beeinflussen.

Das Prüfungsamt argumentierte, der Vermerk selbst offenbart die erforderliche Täuschungsabsicht, schließlich hätte die Prüfungskandidatin diese ansonsten irrelevante Aufschrift unterlassen, wäre

sie völlig ungeeignet, um zu beeinflussen. Die Schlussfolgerung des Prüfungsamtes war nach Auffassung des VG hingegen nicht ausreichend. Das Prüfungsamt hat es vorliegend versäumt zu ermitteln, welche subjektiven Vorstellungen die Kandidatin mit der Anmerkung verbunden hat und welche Motive sie hierbei lenkten. Die Täuschungsabsicht wäre im Rahmen einer Anhörung festzustellen gewesen, die vorliegend unterblieben ist und nicht nachgeholt wurde.

Zudem kam das VG zu dem Schluss, dass die Sanktion des Nichtbestehens nicht angemessen und damit unverhältnismäßig ist. Der Verstoß gegen das Anonymitätsprinzip fällt nach Auffassung des VG vorliegend kaum ins Gewicht, da es allein aufgrund der Information „Zweitversuch“ gerade nicht möglich ist, Rückschlüsse auf die konkrete Identität des Prüflings zu ziehen. Vielmehr handelt es sich bei einem Zweitversuch um einen naheliegenden Umstand, mit dem seitens der Prüfenden zu rechnen ist. Zudem ist die Information unpersönlich und damit kaum geeignet, ein „Nähe-Verhältnis“ herzustellen, von dem sich die Prüfenden für eine neutrale Korrektur zunächst emotional lösen müssten. Ebenfalls kam der generalpräventive Aspekt der Abschreckung nicht zum Tragen, weil das Prüfungsamt das für Examenskandidaten bestimmte Merkblatt im Anschluss an den hiesigen Vorfall geändert hat und damit für die Zukunft klarstellt, dass entsprechende Anmerkungen als Versuch der Prüferbeeinflussung geahndet werden.

VG Würzburg, 16. Juli 2020, W 2 K 19.1086

*Prof. Artur R. Fabisch
Hochschule Würzburg-Schweinfurt*

¹ BVerwG, 12. März 2012, 6 C 19/11.
A. a. O., Rn. 35 f.



Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen

Technik/Informatik/ Naturwissenschaften

Digitale Bildverarbeitung. Grundkurs mit Neuronalen Netzen und MATLAB-Praktikum

M. Werner (HS Fulda)
Springer Vieweg 2021

Gletscherkunde und Glazialgeomorphologie

W. Hagg
(HS München)
Springer Spektrum
2020

Konstruktionspraxis im Maschinenbau

Vom Einzelteil zum Maschinendesign
5. Auflage
G. Hoenow, T. Meißner,
S. Simon, S. Hernschier
(alle BTU Cottbus-Senftenberg)
Carl Hanser Verlag
2020

Kosten der IT-Sicherheit – Ein Ausgangspunkt für weitergehende Untersuchungen

Hrsg. A. Schmidtman
(FH Bielefeld),
M. Grigat, S. Jurecz,
S. Kirschner, R. Seidel,
T. Stepanek
Books on Demand
2020

Physik in Aufgaben und Lösungen

H. Heinemann,
H. Krämer (†), P.
Müller, H. Zimmer
(†) (alle TU Dresden),
R. Martin (ehem. HS
Esslingen)
Carl Hanser Verlag
2020

Physik im Bauwesen

R. Krawietz (HTW
Dresden), W. Heimke
2. Auflage
Carl Hanser Verlag
2020

Rennwagentechnik – Praxislehrgang Fahrdynamik

Eine praktische Anleitung für Amateure und Profis
R. Pütz (HS Landshut),
T. Serné
Springer 2020

Rohrleitungen

Grundlagen – Planung – Montage
W. Franke (FH Merseburg), B. Platzer (TU Chemnitz)
2. Auflage
Carl Hanser Verlag
2020

ROSKAB Leadership Modell

Executive Summary
Hrsg. R. Kohler (HS Landshut)
GRIN Verlag 2020

Simulation in Chassis Technology

D. Adamski (HAW Hamburg)
Springer 2020

Antiochia – Wasser im Überfluss

1500 Jahre Wasserbau zwischen Klimaoptimum und Kleiner Eiszeit
M. Döring
Parthenos-Verlag
2020

Betriebswirtschaft/ Wirtschaft/Recht

Business Management

IFTQ-Cert Edition:
MBA Essentials
H. Meier (HS Bonn-Rhein-Sieg)
BoD-Verlag 2020

Perspektivenorientierte Personalwirtschaft

S. Hillebrecht (HS Würzburg-Schweinfurt)
Springer Gabler 2021

Soziale Arbeit/ Gesundheit/Bildung

Architekturen des Wissens – Wissenstheoretische Grundpositionen im Theoriediskurs der Sozialen Arbeit

S. Borrmann (HS Landshut), C. Spatscheck (HS Bremen)
Beltz Juventa Verlag
2020

Handbuch Kinderarmut

Hrsg. von P. Rahn
(HWG Ludwigshafen),
K. A. Chassé (ehem.
Ernst-Abbe-HS Jena)
Verlag Barbara Budrich
2020

Patientencompliance

C. Schäfer (DHBW Mannheim)
3. Auflage
Springer Gabler 2020

Evaluation in der Sozialwirtschaft

P. Pfeil (HS Kempten),
M. Müller
(FOM München)
Springer VS 2020

Hausaufgaben, Lern- und Übungszeiten pädagogisch gestalten

Reihe: Qualität in Hort, Schulkindbetreuung und Ganztagschule.
Hrsg. von M. Plehn
Verlag Herder 2019

Korczaks Pädagogik heute. Wertschätzung, Partizipation und Lebensfreude in der Kita

I. Wyrobnik
(HS Koblenz)
Verlag Vandenhoeck & Ruprecht 2021

Mittagessen pädagogisch gestalten

Reihe: Qualität in Hort, Schulkindbetreuung und Ganztagschule.
Hrsg. von M. Plehn
(SRH HS Jena), H.
Renner, B. Perry
Verlag Herder 2019

Raumgestaltung: entwickeln und pädagogisch begleiten

Reihe: Qualität in Hort, Schulkindbetreuung und Ganztagschule
M. Plehn (SRH HS Jena), S. Appel
Verlag Herder 2021

Sonstiges

Grundlagen des Tourismus

Reihe: De Gruyter Studium
Hrsg. von B. Eisenstein, A. Schulz (beide FH Westküste), M. A. Gardini (HS Kempten), T. H. Kirstges (Jade HS Wilhelmshaven), W. Berg (TH Deggen-dorf)
De Gruyter Oldenbourg 2021

Kulturtourismus

Reihe: Lehr- und Handbücher zu Tourismus, Verkehr und Freizeit
3. Auflage
Hrsg. von A. Dreyer
(HS Harz), C. Antz
(FH Westküste)
De Gruyter Oldenbourg
2020



Neuberufene

Baden-Württemberg

- **Prof. Dr. Jenny Amelingmeyer,**
Wirtschaftsingenieurwesen,
DHBW Mannheim
- **Prof. Dr. Tobias Heer,**
IT Security, HS Esslingen
- **Prof. Dr.-Ing. Jürgen Hoffmeister,**
Werkstofftechnik, HS Esslingen
- **Prof. Dr. Yvonne Kammerer,**
Wirtschaftspsychologie, insbes. Konsumenten-, Medien- und Kommunikationspsychologie, International School of Management
- **Prof. Dr.-Ing. Clemens Klöck,**
Signalverarbeitung, HS Esslingen
- **Prof. Dr.-Ing. Tobias Leopold,**
Allgemeine Fahrzeugtechnik, HS Esslingen
- **Prof. Dr.-Ing. Lukas Löber,**
Werkstofftechnik/additive Fertigung,
HS Esslingen
- **Prof. Dr.-Ing. Marius Pflüger,**
Steuerungs- und Automatisierungstechnik,
HS Esslingen
- **Prof. Dr. Philipp Schreiber,**
Investition und Finanzierung, HS Esslingen
- **Prof. Dr. Andreas Wagner,**
Applied Data Science, HS Karlsruhe
- **Prof. Dr. rer. nat. Stefan Wehr,**
Programmierung sowie Algorithmen und
Datenstrukturen, HS Offenburg
- **Prof. Dr. Steffen Willwacher,**
Biomechanik und Grundlagen der
Ingenieurwissenschaften, HS Offenburg

Bayern

- **Prof. Dr. rer. pol. Adriana Abstein,**
Personal- und Organisationsmanagement,
HS Fresenius
- **Prof. Dr. Susanne Becker,**
Soziale Arbeit, IUBH Internationale HS
- **Prof. Dr. Michaela Eßbach,**
Wirtschaftspsychologie, HS Neu-Ulm
- **Prof. Dr. Christian Groth,**
Angewandte Künstliche Intelligenz, HS Hof
- **Prof. Dr. phil. Jennifer Gunkel,**
Angewandte Psychologie, HS Fresenius
- **Prof. Dr. rer. pol. Holger Hoppe,**
Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement,
TH Ingolstadt
- **Prof. Dipl.-Ing. Sonja Hörster,**
Kommunikation und Partizipation in
der Landschaftsarchitektur, HS Weihen-
stephan-Triesdorf
- **Prof. Dr. rer. nat. Benjamin Kormann,**
Technische Informatik, insbes. Software
HS München
- **Prof. Dr. rer. nat. Florian Mittag,**
Künstliche Intelligenz im Bereich Visual
Computing, HS Coburg
- **Prof. Dr. Michael Sammeth,**
Angewandte Bioinformatik, HS Coburg
- **Prof. Dr. habil. Sebastian Sauer,**
Angewandte Wirtschafts- und Medien-
psychologie (AWM), HS Ansbach
- **Prof. Dr. med. Nicole Schmidt,**
Gesundheitswissenschaften,
Kath. Stiftungshochschule München
- **Prof. Dr.-Ing. habil. Michael Schmitt,**
Angewandte Geodäsie, insbes. Fernerkun-
dung, HS München
- **Prof. Dr. Stefanie Spielberger,**
Human Resources Management und
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,
TH Nürnberg GSO
- **Prof. Dr. Christian Thiel,**
Sozialwissenschaft/Soziale Arbeit,
IUBH Internationale HS

- **Prof. Dr.-Ing. Alexander Weideler,**
Siedlungswasserbau und Wasserversorgung,
TH Nürnberg GSO

Berlin

- **Prof. Silke Herwig,**
Mediendesign, IUBH Internationale HS
- **Prof. Dr.-Ing. Steffen Kreye,**
Industrielle Biotechnologie, Beuth HS
Berlin
- **Prof. Dr. iur. Ekkehard Strauß,**
Öffentliches Recht, insbes. Grund- und
Menschenrechte und Polizeirecht, HWR
Berlin
- **Prof. Dr. Johannes Verch,**
Soziale Arbeit, insbes. Bildung für Nachhal-
tige Entwicklung, ASH Berlin
- **Prof. Dr. rer. oec. Özlem Yildiz,**
Strategische Markenkommunikation, HS
Fresenius

Bremen

- **Prof. Dr. Broder Hinrichsen,**
Strukturanalyse und Konstruktion von
Schiffen und meerestechnischen Systeme-
men, HS Bremenn

Hamburg

- **Prof. Dr. Rinie Akkermans,**
Aerodynamik und Flugmechanik,
HAW Hamburg
- **Prof. Dr. Alexander Frenkel,**
Konstruktion und Management in der
Produktentwicklung, HAW Hamburg
- **Prof. Dr.-Ing. Lars Hamann,**
Datenbanksysteme und Softwarearchitek-
tur, HAW Hamburg
- **Prof. Dr. Vanessa Hoffmann,**
Therapiewissenschaften, HAW Hamburg



Hessen

- **Prof. Dr. rer. nat. Martin Bokler,**
Mathematik und Didaktik, TH Mittelhessen
- **Prof. Dr. Benjamin Ewert,**
Politik für Gesundheitsberufe, HS Fulda

Niedersachsen

- **Prof. Dr. rer. nat. Mareike Dirks-Hofmeister,**
Lebensmittelbiotechnologie, HS Osnabrück
- **Prof. Dr. Lisa Dühning,**
Strategische Kommunikation, Ostfalia HS
- **Prof. Dr. phil. Maren Grautmann,**
Management im Gesundheitswesen, HS Emden/Leer
- **Prof. Dr. rer. nat. Roman Grothausmann,**
Informatik in Medizintechnik und Ingenieurwesen, HAWK Hildesheim-Holzminen-Göttingen
- **Prof. Dr.-Ing. Ammar Memari,**
Ingenieurinformatik und -mathematik, Jade HS Wilhelmshafen/Oldenburg/Elsfleth

Nordrhein-Westfalen

- **Prof. Dr. Mathias Beer,**
Textiltechnologie und Simulation, HS Niederrhein
- **Prof. Dr. Peter Davids,**
WEB Engineering, HS Niederrhein
- **Prof. Dr. iur. Alexander Eufinger,**
BWL und Recht, TH Ostwestfalen-Lippe
- **Prof. Dr. rer. pol. Oliver Faber,**
Medienwirtschaft und Management, HS Fresenius
- **Prof. Dr. rer. medic. Jörg große Schlarmann,**
Pfl egewissenschaft, HS Niederrhein
- **Prof. Dr. rer. medic. Daniela Hayder-Beichel,**
Pfl egewissenschaft, HS Niederrhein

- **Prof. Dr. Christine Horz,**
Transkulturelle Medienkommunikation, TH Köln

- **Prof. Dr. rer. pol. Stephan Huber,**
International Economics and Data Science, HS Fresenius

- **Prof. Dr. Dr. Saskia Jünger,**
Qualitative Forschung, HS für Gesundheit

- **Prof. Dr.-Ing. Alexander Korth,**
Data Science, HS Niederrhein

- **Prof. Dr. rer. pol. Angelika Krehl,**
Volkswirtschaftslehre, regionale und sektorale Strukturpolitik, HS Niederrhein

- **Prof. Dr. Olaf Mersmann,**
Data Science, TH Köln

- **Prof. Dr. Stefan Plura,**
Gebäudeenergie-technik und Brandschutz, Westfälische HS

- **Prof. Dr. Laura Popplow,**
Designing Technological Futures, TH Köln

- **Prof. Dr.-Ing. Patrick Pötters,**
Betriebswirtschaftslehre, insbes. Produktionswirtschaft, TH Ostwestfalen-Lippe

- **Prof. Dr. Christoph Pütz,**
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Marketing, HS Niederrhein

- **Prof. Dr. Andreas Roppertz,**
Technische Chemie, HS Niederrhein

- **Prof. Dr. Thomas-Patrick Schmidt,**
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Steuerlehre und Management Science, HS Rhein-Waal

- **Prof. Dr. rer. nat. Patrick Trotzke,**
Psychologie, IUBH Internationale HS

- **Prof. Dr. rer. pol. Mona Wappler,**
Unternehmenslogistik, HS Rhein-Waal

- **Prof. Dr. Andreas Westermeier,**
Recht und Management, Westfälische HS

Rheinland-Pfalz

- **Prof. Dr. rer. nat. Sebastian Geissel,**
Finanzierung, HS Trier

Sachsen

- **Prof. Dr. rer. nat. Florian Zaussinger,**
Angewandte Mathematik für interdisziplinäre Studiengänge, HS Mittweida

Schleswig-Holstein

- **Prof. Dr. Peter John,**
Digitale Technologien und Fachsprache, HS Flensburg

Thüringen

- **Prof. Dr. phil. Christoph Böhmert,**
Kommunikationspsychologie, IUBH Internationale HS



WissenschaftskARRIERE

**Finden Sie diese und weitere
aktuelle Ausschreibungen auch
auf wissenschaftskarriere.duz.de:**

Professur für „Kultur, Digitalität und Ästhetische Praxis im Kontext Sozialer Arbeit“

Fachhochschule Dortmund
Bewerbungsfrist 24.03.2021

**Professor/-in für Automatisierungstechnik
(w/m/d)**

Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Glauchau
Bewerbungsfrist 26.03.2021

Kanzler/-in (w/m/d)

Staatliche Hochschule für Musik Trossingen
Bewerbungsfrist 22.03.2021

Leiter/-in Personalabteilung (w/m/d)

Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar
Bewerbungsfrist 10.03.2021

Professur „Stoffentwicklung“ (W2)

Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf
Bewerbungsfrist 07.03.2021

**Professur „Kinematografie für fiktionale
Medien und neue mediale Formate“ (W3)**

Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf
Bewerbungsfrist 07.03.2021

**Professur für Soziale Arbeit mit dem
Schwerpunkt Theorien und Methoden,
innovative Konzepte**

Fachhochschule Erfurt
Bewerbungsfrist 01.03.2021

WISSENSCHAFTSKARRIERE.DUZ.DE

SUCHEN | FINDEN | POSITIONIEREN

**Ihre Ansprechpartner
für perfekte Ausschreibungen**

STEFANIE KOLLENBERG

leitet die Anzeigenabteilung der DUZ und betreut Koordination und Marketing der DUZ Specials: exklusive Wissenschaftskommunikation für die Wissenschaft



+49 30 21 29 87 12
skollenberg@duz-medienhaus.de

DR. MARKUS VERWEYST

ist in der DUZ Ihr Ansprechpartner für Stellen- und Imageanzeigen sowie für das Karriereportal wissenschaftskarriere.duz.de.



+49 30 21 29 87 31
anzeigen@duz-medienhaus.de



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



ZUKUNFT DUALES STUDIUM: Perspektiven des dualen Studiums in Wissenschaft und Praxis

22. bis 23. April 2021

Die Konferenz soll die vielfältigen Facetten dualer Studiengänge, deren unterschiedliche Umsetzungsmodelle sowie die Zukunftsperspektiven des dualen Studiums aufdecken und diskutieren.

Wissenschaftler*innen, Lehrende, Studiengangsleiter*innen, Vertreter*innen aus den Betrieben sowie Studierende sind eingeladen, sich an der Konferenz mit Konzepten, empirischen Befunden und praxisbasierten Erfahrungen zu beteiligen.

Schwerpunkte der Konferenz und möglicher Beiträge sind:

- Qualitätsorientierte Entwicklung und Gestaltung von dualen Studiengängen
- Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen dualer Studiengänge
- Lehren und Lernen im dualen Studium
- Beispiele gelungener Theorie-Praxis-Verzahnung
- Transferleistungen des dualen Studiums - Transferkompetenz oder doch eher Kompetenzen zum Transfer?
- Gründung von Start-Ups – auch ein Thema für das duale Studium?
- Best Practice: Was wir für das duale Studium aus der Krisenzeit lernen

Weitere Informationen:

<https://www.hs-osnabrueck.de/de/konferenz-zukunft-duales-studium/>



Seminartermine 2021

Freitag, 12. März 2021

Bewerbung, Berufung und Professur

Online-Seminar
9:30 Uhr bis 16:00 Uhr

Freitag, 16. April 2021

**Professionelles und erfolgreiches
Schreiben von Forschungsanträgen**

Online-Seminar
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Freitag, 21. Mai 2021

**Prüfungsrecht und
Prüfungsverfahren an HS**

Online-Seminar
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Freitag, 11. Juni 2021

Urheberrecht in der Hochschullehre

Online-Seminar
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Freitag, 11. Juni 2021

**Professionelles und erfolgreiches
Schreiben von Forschungsanträgen**

Online-Seminar
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

 <http://hlb.de/seminare/>

