

**Thomas Hartmann und Joachim Müller** Gesundheitsfördernde Hochschulen – von der Maßnahme zur Organisationsentwicklung

**Wolf Polenz** Gesundheitsförderung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften – erste Erfahrungen an der HAW Hamburg

**Gudrun Faller** Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Hochschulen als Einstieg in die Gesundheitsförderung: eine erste Bestandsaufnahme in NRW

**Swantje Heischkel, Constanze Soppa und Janice Rogalla** Einführung der Gesundheitsförderung an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig

**Heike Dech** Stressbelastung und psychische Gesundheit an der Hochschule

**Christiaan Niemeijer und Alfred Bauer** Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbunds zum Workload der Professorenschaft, Teil I

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst



## Seminartermine des Hochschullehrerbunds *h/b*

Fr.,	17. Januar 2014	<b>Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule</b> Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.,	24. Januar 2014	<b>Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen</b> Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Fr.,	31. Januar 2014	<b>Hochschulrecht</b> Stuttgart, Commundo Tagungshotel, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Fr.,	31. Januar 2014	<b>Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule</b> Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.,	21. Februar 2014	<b>Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule</b> Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.,	28. März 2014	<b>Bewerbung, Berufung und Professur an der Fachhochschule</b> Siegburg, Kranz Parkhotel, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.,	09. Mai 2014	<b>Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen</b> Hannover, ANDOR Hotel Plaza, 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Programm und Anmeldung auf unserer Homepage unter  
[www.hlb.de](http://www.hlb.de) → Seminare

---

## Der Hochschullehrerbund *h/b* bietet Ihnen

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





**190** Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbunds zum Workload der Professorenschaft  
Teil I  
*Christiaan Niemeijer und Alfred Bauer*

**161** Editorial  
Geld und Gesundheit

**h**lb**-Aktuell**

**FH-Trends**

**Aufsätze**

**170** Gesundheitsfördernde Hochschulen – von der Maßnahme zur Organisationsentwicklung  
*Thomas Hartmann und Joachim Müller*

**164** Der Hochschullehrerbund **h**lb**** fordert einheitliche Professorenbesoldung

**173** Hochschule München: Die Hochschule auf dem Weg zu einem energieeffizienten Gebäudebetrieb (HoEff)

**174** Gesundheitsförderung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften – erste Erfahrungen an der HAW Hamburg  
*Wolf Polenz*

**165** Endlich Promotionsrecht für Fachhochschulen – zunächst nur in Schleswig-Holstein

**194** HWR Berlin: Schatten-Banking in China – Finanzkrise in Europa

**178** Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Hochschulen als Einstieg in die Gesundheitsförderung: eine erste Bestandsaufnahme in NRW  
*Gudrun Faller*

**182** Einführung der Gesundheitsförderung an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig  
*Swantje Heischkel, Constanze Soppa und Janice Rogalla*

**186** Stressbelastung und psychische Gesundheit an der Hochschule  
*Heike Dech*



Psychische Belastungen an Hochschulen verdienen besondere Aufmerksamkeit (Seite 178 und Seite 186).  
Foto: © auremar –Fotolia.com



Der Bundesvorstand der Arbeitsgemeinschaft der Hochschulkanzler leitete die diesjährige Jahrestagung, v. l. n. r.: Bernd Klöver, HAW Hamburg; Daniela Schweitzer, Hochschule Karlsruhe; Hans-Peter Smolka, Hochschule Ansbach (Seite 166). Foto: Caroline Cyris

- 189** Autoren gesucht
- 185** Leserbrief
- 195** Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen
- 196** Neuberufene

## Aus den Ländern

- 181** SH: Ministerin bereitet Promotionsrecht für Fachhochschulen vor
- 185** BW: Reform der W-Besoldung bringt höhere Grundgehälter
- 189** Bund: Expertenbeirat „Forschung an Fachhochschulen“ aufgelöst

## Berichte

- 166** Die gesunde Hochschule ist „Chefsache“
- 168** Gesundheitsvorsorge – wozu? Der Stellenwert von „gesunden Hochschulen“



Promotionsrecht für Fachhochschulen: Schleswig-Holsteins Wissenschaftsministerin Waltraud Wende packt es an (Seite 165, 181). Foto: MBW Schleswig-Holstein



## Der Hochschullehrerbund *h/b* fordert einheitliche Professorenbesoldung

Am 15. und 16. November 2013 trafen sich die Vorsitzenden der Landesverbände des Hochschullehrerbunds in Bremen zu ihrer jährlichen Konferenz

Anlässlich der diesjährigen Konferenz der Landesverbände des Hochschullehrerbunds tauschten die Vorsitzenden ihre Erfahrungen über die Reform der W-Besoldung der Professorinnen und Professoren aus. Gerügt wurde, dass sich die Bundesländer nicht auf ein einheitliches Modell einigen konnten. Derzeit sind drei Modelle einer Reform der W-Besoldung erkennbar. Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen hoben die Vergütungen pauschal auf jeweils unterschiedliche Beträge zwischen ca. 4.900 und ca. 5.100 Euro an. Der Bund, Bayern, Hessen und Sachsen führten zwischen drei bis fünf Erfahrungsstufen ein. Brandenburg, Bremen und Hamburg entschieden sich für die Zahlung von Mindestleistungsbezüge von jeweils rund 600 Euro.

„Damit ist ein Gehaltsdschungel entstanden, der für Bewerberinnen und Bewerber um eine Professur undurchschaubar ist und die Entscheidung für eine Professur erschwert“, so die Befürchtung des Präsidenten des Hochschullehrerbundes *h/b*, Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley.

Hessen und Bayern hatten bereits Ende 2012 die Forderung aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 zur Anhebung der W-2-Besoldung umgesetzt. Das Gericht hatte aufgrund der Klage eines Professors aus Hessen entschieden, dass das bis dahin geltende Grundgehalt der W-2-Besoldung nicht amtsangemessen sei, und forderte dazu auf, diesen Missstand zu beseitigen. Heute – anderthalb Jahre später – liegen aus Berlin, Niedersachsen und dem Saarland noch nicht einmal erste Überlegungen dazu vor.

Müller-Bromley weist darauf hin, dass die unterschiedliche, zum Teil verweigernde Übertragung des Tarifergebnisses für die Angestellten des öffentlichen Dienstes auf die Beamtenbesoldung die Unübersichtlichkeit weiter verstärkt hat. Für Außenstehende wird seiner Auffassung nach ein Besoldungsvergleich letztlich dann unmöglich, wenn die Höhe der Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) in die Berechnung einer persönlich zu erwartenden Vergütung einbezogen werden soll.

Die Professur an einer Fachhochschule ist eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit, die eine hohe Qualifikation voraussetzt. „Diese Tätigkeit ist nicht in einem Land weniger oder mehr wert als in einem anderen“, so Müller-Bromley. Die Hochschulen benötigen daher ein vergleichbares Besoldungssystem für ihre Professuren, das sich an den hohen Anforderungen orientiert, eine verlässliche Vergütung garantiert und eine Gehaltsperspektive eröffnet.

Die Vorsitzenden der *h/b*-Landesverbände sind sich in einer Einschätzung sicher: Wenn die Professorenbesoldung für Bewerberinnen und Bewerber um eine Professur nicht verständlich und vergleichbar ausgestaltet ist, wird sich die Berufungssituation weiter zuspitzen. In vielen Fächern ist die Gewinnung neuer Professorinnen und Professoren bereits heute kaum möglich; Mehrfachausschreibungen und mehrjährige Berufungsverfahren sind eher die Regel als die Ausnahme geworden.



Friedrich Vilsmeier, Frank Gräfe (vorn), Klaus Zellner, Christoph Maas, Erwin Jan Gerd Albers, Hannelore Damm und Olaf Ehrhardt (hinten v.l.n.r.) diskutieren auf der Konferenz der Landesvorsitzenden in Bremen.

Foto: *h/b*/Karla Neschke

## Endlich Promotionsrecht für Fachhochschulen – zunächst nur in Schleswig-Holstein

*Der Hochschullehrerbund begrüßt den Vorstoß von Wissenschaftsministerin Waltraud Wende, das Promotionsrecht für die Fachhochschulen in Schleswig-Holstein einzuführen (siehe auch Seite 181). Seit Jahren setzt sich der h/b dafür ein, dass die geeigneten Absolventen der Fachhochschulen die Möglichkeit zur Promotion erhalten.*

„Endlich faire Perspektiven für unsere Topstudierenden in Sicht“, lobt Nicolai Müller-Bromley, Präsident des Hochschullehrerbunds, den Vorstoß von Wende. Absolventen von Fachhochschulen können bisher nur an Universitäten, im günstigsten Fall in einem kooperativen Promotionsverfahren unter Beteiligung einer Fachhochschule, den Doktorgrad erwerben. Oft erschweren die Universitäten den Kandidaten von Fachhochschulen über ihre Promotionsordnungen den Zugang, einige Betroffene sprechen sogar von „mauern“. Aus der Gleichberechtigung der Masterabschlüsse an beiden Hochschultypen resultiert jedoch die berechtigte Erwartung qualifizierter Absolventen von Fachhochschulen, im Anschluss an das Masterstudium an der Universität zur Promotion aufgenommen zu werden. „In der Regel ist eine Promotion für Fachhochschulabsolventen nur über gut funktionierende Kontakte zwischen den Professoren der Universitäten und Fachhochschulen möglich“, beschreibt Müller-Bromley die aktuelle Situation. Dabei sollten Universitäten ein verlässlicher Partner bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sein. Der Hochschullehrerbund sieht in der bestehenden Abhängigkeit nach wie vor eine große Hürde, die es abzubauen gilt.

Etliche Fachhochschulen haben ihre Aufgabe zur anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung genutzt und sich zu starken Forschungsstandorten entwickelt. Es sind keine Gründe erkennbar, solchen forschungsstarken Einheiten das Promotionsrecht zu versagen. Je stärker es Universitäten an qualifizierten Promotionswilligen fehlt – etwa im Ingenieurbereich –, desto eher werden Absolventen der Fachhochschulen als wissenschaftlicher Nachwuchs akzeptiert. In vielen Fächern haben Fachhochschulabsolventen jedoch

keine guten Erfahrungen gemacht.

„Von flächendeckender Kooperation kann gar nicht die Rede sein“, bestätigt Müller-Bromley. Bereits vor drei Jahren stellte der Wissenschaftsrat eine „mangelnde Bereitschaft von Universitäten fest, geeigneten Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen die Aufnahme einer Promotion zu ermöglichen und kooperative Promotionsstrukturen zu etablieren“.

In den letzten Jahren haben sich Universitäten und Fachhochschulen in der Forschung und in der Lehre angenähert. Die Masterabschlüsse beider Hochschultypen sind gleichrangig. Anwendungsorientierte Forschung findet – etwa bei Ingenieuren, Juristen, Medizinern und Lehrern – auch an Universitäten statt, während sich viele Fachhochschulen zu forschungsstarken Einrichtungen entwickeln. War die praxisorientierte Lehre bisher Domäne der Fachhochschulen, sind nach dem Bologna-Prozess auch Universitäten angehalten, stärker beschäftigungsnah auszubilden. Schon 2010 stellte das Bundesverfassungsgericht fest, dass die wesentlichen Aufgaben und Ausbildungsziele in den vergangenen Jahren für alle Hochschularten einheitlich normiert wurden (Beschluss vom 13. April 2010, 1 BvR 216/07, Randnr. 44): „Bundes- und Landesgesetzgeber haben in den vergangenen Jahren Universitäten und Fachhochschulen einander angenähert. Das Hochschulrahmengesetz und die Landeshochschulgesetze unterscheiden grundsätzlich nicht mehr zwischen solchen Regelungen, die allein für Universitäten Geltung beanspruchen, und solchen Regelungen, die für andere Hochschularten gelten.“ Weit davor hatten die Bundesländer die Forschung für Fachhochschulen bereits in ihren Landeshochschulgesetzen verbindlich verankert. Der Wissenschaftsrat beobachtet wiederholt seit 2002, dass aktuelle

Entwicklungen in der Forschung sowie Veränderungen in der Arbeitswelt die traditionelle Aufgabenteilung zwischen Universitäten und Fachhochschulen infrage stellen und auf lange Sicht an Bedeutung verlieren.

Das von Wende vorgeschlagene Begutachtungsmodell von Promotionsarbeiten, bei dem Betreuung und Begutachtung voneinander abgekoppelt werden, entspricht internationalen Standards. Setzt es sich durch, dann wären die Fachhochschulen auch in puncto Qualitätssicherung Vorreiter. Fachhochschulen sind es aufgrund der mangelnden Kooperationsbereitschaft der deutschen Universitäten gewöhnt, für die Promotion ihrer Absolventen eng mit den Hochschulen im EU-Ausland zusammenzuarbeiten. Dadurch konnten sie im internationalen Wissenschaftsraum in den letzten Jahren enorme Erfahrungen sammeln. Mit einem eigenen Promotionsrecht für Fachhochschulen bietet sich nun die Möglichkeit, internationale Standards in der Durchführung, vor allem aber in der Qualitätssicherung der Promotion, endlich auch in Deutschland einzuführen.

Kritiker geben zu bedenken, dass die derzeit schlechtere Finanzausstattung der Fachhochschulen einem Promotionsrecht entgegensteht. Forschungsstarke Fachhochschulen belegen bereits jetzt durch ihre Erfolge, dass das kein zwingendes Ausschlusskriterium ist.

Der *h/b* schätzt den pauschalen Ausschluss der Fachhochschulen vom Promotionsrecht als nicht hinnehmbaren Wettbewerbsnachteil ein, der qualifizierte Studierende bisher oftmals vom Studium an einer Fachhochschule abschreckt. Er wird sich daher auch künftig für gleiche Bedingungen einsetzen, um die Attraktivität der Fachhochschulen im Wettbewerb zu steigern.

## Die gesunde Hochschule ist „Chefsache“

*Arbeitsgemeinschaft der Hochschulkanzler widmete ihre diesjährige Jahrestagung dem Thema Gesundheit als Erfolgsfaktor von Hochschulen*

Bürokratische Prozesse, befristete Verträge, unzureichende Führung – immer mehr Hochschulangehörige können aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen ihre Leistungsfähigkeit nicht voll ausschöpfen. Beschäftigte fallen aufgrund körperlicher oder psychischer Erkrankungen monatelang aus, arbeiten weniger motiviert oder haben bereits innerlich gekündigt. Das Potenzial von Hochschulen und somit ihre Wettbewerbsfähigkeit werden hierdurch geschwächt.

Um als Hochschule leistungsfähig zu sein, müssen Hochschulleitungen Gesundheitsförderung als strategischen Faktor in der Hochschulentwicklung verankern und entsprechende Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende schaffen. Zu dieser Einschätzung gelangten die Hochschulkanzlerinnen und -kanzler auf ihrer 29. Jahrestagung „Gesundheit als Erfolgsfaktor für eine Hochschule“ vom 18. bis 20. September 2013 in Berlin. Erstmals wurde eine Bundestagung von zwei Hochschulen ausgerichtet. Am ersten

Tag traf man sich in der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) in Berlin-Karlshorst, am zweiten Tag in der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH) in Berlin-Hellersdorf.

Rund 100 Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulleitungen, aus der Politik und aus dem Gesundheitswesen diskutierten über mögliche Konzepte und Best-Practice-Beispiele zur Gesundheitsförderung an Hochschulen. Input gaben unter anderen Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Thomas Ilka, Staatssekretär im Bundesministerium für Gesundheit, und Dr. Knut Nevermann, Staatssekretär für Wissenschaft in Berlin. „Gesundheit ist Chefsache“, sagte Prof. Hippler. „Die Hochschulleitung muss das Thema in die strategische Hochschulplanung einbeziehen und die Beschäftigten und Studierenden beteiligen. Entscheidend ist, sich die Bedeutung von Prävention bewusztzumachen. Insbesondere an Hochschulen, die bekanntermaßen die Führungskräfte von morgen ausbilden.“

### Die Gesundheit, nicht die Krankheit steht im Vordergrund

Prof. Theda Borde, Rektorin der ASH, berichtete vom ausgezeichneten Projekt „alice gesund“, durch das an ihrer Hochschule bereits zahlreiche Maßnahmen für gesunde Studien-, Lehr- und Arbeitsbedingungen erfolgreich umgesetzt werden konnten. Dass es beim Thema Gesundheitsmanagement nicht nur um die Frage gehe, was am Arbeitsplatz krank mache, sondern auch wie Hochschulangehörige gesund bleiben, betonte Dr. Ute Sonntag vom Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen. Leicht umsetzbare Maßnahmen wie das Aufstellen von kostenlosen Wasserspendern könnten dabei helfen.



Die Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer auf der Treppe der Alice Salomon Hochschule Berlin

Foto: Caroline Cyris



In Workshops widmeten sich die Kanzlerinnen und Kanzler drei Themenschwerpunkten, die sie als entscheidend für die Gesundheitsförderung von Hochschulen erachteten: Führungsverhalten, Konzeptentwicklung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie die Gestaltung von Arbeitsumgebungen und Lernräumen. Unter professioneller Anleitung der S.O.-Beratergruppe (Systemische Organisationsberatung GmbH) aus Hamburg reflektierten sie außerdem ihren eigenen Umgang mit Stress.

### Strategische Gesundheitsförderung muss systematisch angegangen werden

Als besonderes Problem der Hochschulen – neben der generell steigenden Arbeitsbelastung – sahen die Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die zunehmende Übertragung von Aufgaben und Berichtspflichten ohne gleichzeitige Aufstockung der Ressourcen. „Für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement an Hochschulen reicht es nicht, ein Massageangebot oder eine Hochschulsportgruppe einzurichten. Um die Arbeits- und Lernbedingungen flächendeckend zu verbessern, müssen Politik und Ministerien einerseits Geld in die Hand nehmen und andererseits ihre Berichtsansforderungen, die von zahlreichen Personen in den Hochschulen bearbeitet werden, auf das notwen-



Podiumsdiskussion in der Katholischen Hochschule für Sozialwesen, v.l. n.r.: Prof. Dr. Joachim Kugler, TU Dresden; Prof. Dr. Ralf-Bruno Zimmermann, Präsident der KHSB; Thomas Holm, Leiter Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse; Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz  
Foto: Linda Sperling

dige Maß reduzieren“, so Bernd Klöver, Sprecher der Hochschulkanzler.

Von den Kanzlerinnen und Kanzlern gab es auf der Tagung viele positive Rückmeldungen. „Ich nehme hier viele Tipps mit, die wir gut umsetzen können“, sagte eine Kanzlerin aus dem Ruhrgebiet. „Mir ist klar geworden, dass es bei der Gesundheitsförderung nicht darum geht, ab und zu einen Apfel zu verteilen, sondern generell eine entsprechende Struktur zu entwerfen. Zum Beispiel durch spezielle Lernräume für Studierende.“ Ein Kollege aus Norddeutschland ergänzte: „Ich war vorher

ehrlich gesagt etwas skeptisch bei dem Thema, aber es ist für die Hochschulen wirklich wichtig. Gesundheit muss für uns ein systematischer Prozess werden. Bei einem Burn-out ist nicht nur die einzelne Person zu betrachten, sondern das System.“

*Julia Siekmann/Linda Sperling,  
Hochschulkanzler e. V.*

Die Arbeitsgemeinschaft der Hochschulkanzler besteht seit knapp 30 Jahren. Sie bezieht Position gegenüber Entscheidungsträgern aus Wirtschaft und Politik, die im Zusammenhang mit dem Wissenschafts- und Bildungssystem in Deutschland stehen. Darüber hinaus ist sie kompetenter Ansprechpartner für Fragen rund um das stetig komplexer werdende Hochschulmanagement. Ihr Vorstand setzt sich zusammen aus Bernd Klöver, Kanzler der HAW Hamburg, Hans-Peter Smolka, Kanzler der Hochschule Ansbach, und Daniela Schweitzer, Kanzlerin der Hochschule Karlsruhe. Seit 2012 wird die Arbeitsgemeinschaft vom Hochschulkanzler e. V. unterstützt.

Weitere Informationen:  
[www.kanzlernet.de](http://www.kanzlernet.de)



Tagungsunterlagen am Empfangstresen

Foto: Caroline Cyris

## Gesundheitsvorsorge – wozu? Der Stellenwert von „gesunden Hochschulen“

*Kurzfassung des Vortrags „Gesundheitsvorsorge – wozu?“ von Prof. Dr. Joachim Kugler am 18. September 2013 auf der Jahrestagung der Hochschulkanzler in der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin*

*Gesundheit ist nicht das Fehlen von Krankheit und Behinderung, sondern psychisches, körperliches und soziales Wohlbefinden.*

WHO, 1947

Das deutsche Gesundheitssystem gehört zu den am besten ausgestatteten Systemen in Europa. Der Gesundheitssektor trägt mit ca. 11 Prozent zum Brutto-sozialprodukt bei. Mehr als 170 Milliarden Euro betragen allein die jährlichen Ausgaben in der gesetzlichen Krankenversicherung. Doch die Ausgaben für Prävention nehmen bei den Gesundheitsausgaben nur einen kleinen Raum von ca. 4 Prozent ein.

Daten der Weltgesundheitsorganisation zeigen, dass die Lebenserwartung in Deutschland in den letzten Jahren unter dem der europäischen A-Länder (Gruppe der 29 wirtschaftlich am besten entwickelten Länder) liegt. Auch die zu erwartenden „Lebensjahre in Gesundheit“ (health adjusted life years)

liegen im europäischen Vergleich allenfalls bei durchschnittlichen Werten. Betrachtet man die Sterblichkeit für einzelne Altersgruppen, so zeigt sich im europäischen Vergleich eine Untersterblichkeit bis zum 40. Lebensjahr und eine Übersterblichkeit für über 40-Jährige in Deutschland. Dies kann als Indiz gewertet werden, dass das deutsche Gesundheitssystem gut für die Versorgung von akuten Krankheiten und Unfällen im Kindes- und frühen Erwachsenenalter gerüstet ist, jedoch für eine Behandlung chronisch kranker, multimorbider älterer Patienten Defizite aufweist.

Internationale Studien legen nahe, dass ca. 50 Prozent der Todesfälle in industrialisierten Ländern auf vermeidbares Risikoverhalten zurückzuführen ist. Für viele häufige chronische Krankheiten („Volkskrankheiten“) wie beispielsweise Herzinfarkt, Allergien, Diabetes und Tumore sind Lebensstilfaktoren als Risiko gut untersucht.

Trotz deutlicher Hinweise, dass die Übersterblichkeit ab dem mittleren Erwachsenenalter neben strukturellen Ineffizienzen auch einem Mangel an Gesundheitsförderung und Prävention geschuldet sein könnte, sind die Daten hinsichtlich Übergewicht, Alkoholkonsum und Rauchen für die Bundesrepublik Deutschland wenig ermutigend.

### These 1: Gesundheitsvorsorge hilft dem Gesundheitssystem

Für die Zukunft sind zwei Szenarien im Gesundheitswesen denkbar:

- Der Lebensstil der Bevölkerung ändert sich nicht, Gesundheitsförderung und Prävention werden auf dem bisherigen niedrigen Niveau beibehalten – dann wird die Lebenserwartung durch den medizinisch-technischen Fortschritt steigen. Chronische Erkrankungen werden weiterhin bereits ab dem 40. Lebensjahr auftreten. Das bedeutet für den Einzelnen mehr Lebensjahre in chronischer Krankheit, da sich die Spanne zwischen Ausbruch einer Krankheit und dem Tod durch den medizinisch-technischen Fortschritt verlängert. In einem solchen Szenario (Medikalisierungsthese) werden die Ausgaben im Gesundheitssystem dramatisch ansteigen.
- Gelingt es, das Risikoverhalten gezielt zu verändern, und werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention verstärkt, kann die Zeit bis zum Ausbruch einer Erkrankung (Kompressionsthese) hinausgeschoben werden. Dies bedeutet, dass die „Lebensjahre in Gesundheit“ zunehmen, was positiv für die Lebensqualität des Einzelnen, aber



Begrüßung zum Workshop „Inspirierende Lern- und Arbeitswelten – Herausforderungen für das Facility Management“ mit Prof. Dr. Christine Kohlert, Rheform GmbH, und Jens Andreas Meinen, Fachhochschule Münster  
Foto: Caroline Cyris

auch für die Produktivkraft einer Bevölkerung ist. Zudem wird der Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen in ein höheres Alter verschoben. Die Kosten würden in diesem Szenario bei gleichem Lebenserwartungszuwachs deutlich weniger steigen, da diagnostische und therapeutische Aufwendungen bei schon bestehender chronischer Erkrankung teurer sind als präventive Maßnahmen.

### These 2: Gesundheitsvorsorge hilft dem Einzelnen

Die Prävalenz beziehungsweise Häufigkeit lebensstilbedingter Erkrankungen, wie Diabetes Typ II, ist in Deutschland höher als in unseren Nachbarländern.

Die steigende Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen auch schon im jungen Erwachsenenalter belegt der Arzneimittelreport einer großen Krankenkasse: 59 Prozent der Erwachsenen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren benötigen mindestens ein rezeptpflichtiges Medikament pro Jahr, bei Erwachsenen zwischen 50 und 59 Jahren sind es schon 78 Prozent.

In einem Gesundheitssurvey an 3.300 Studierenden an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 2007 zeigten sich häufige körperliche Schmerzbeschwerden in den letzten zwölf Monaten. So klagten 47 Prozent der Frauen und 26 Prozent der Männer über Kreuz- und Rückenschmerzen. Ähnliche Befunde ergaben sich für Schulter-Nacken-Schmerzen und Kopfschmerzen. Psychische Beschwerden, wie Nervosität/Unruhe gaben 43 Prozent der weiblichen Studierenden und 33 Prozent der männlichen Studierenden an. Von depressiver Verstimmung in den letzten zwölf Monaten berichteten immerhin 20 Prozent der weiblichen und 13 Prozent der männlichen Studierenden. Die Befunde zeigen, dass

Studierende keineswegs zur Bevölkerungsgruppe mit nahezu perfekter Gesundheit gehören.

In demselben Survey wurde nach Gründen für Belastungen gefragt. Die Studierenden gaben fehlende Rückzugsmöglichkeiten im Gebäude an erster Stelle an, gefolgt von Zeitstress/Hektik im Hochschulgebäude. Dies legt nahe, dass Gesundheitsvorsorge nicht nur am Verhalten, sondern auch an Verhältnissen ansetzen sollte.

### These 3: Gesundheitsvorsorge hilft der Hochschule

Das Markt- und Meinungsforschungsinstitut Gallup stellte in seinen Befragungen fest, dass ca. 20 Prozent der Mitarbeiter in deutschen Organisationen innerlich gekündigt haben. Die Initiative Arbeit und Gesundheit berichtete 2007, dass 65 Prozent der Mitarbeiter im Bereich „Lehrer und Sozialarbeit“ im Dienst unproduktiv wegen Krankheit sind. Hier rückt die Präsentismus-Diskussion in den Fokus: Immer mehr Arbeitnehmer sind bei der Arbeit zwar präsent, aber Faktoren wie chronische Krankheiten oder Unzufriedenheit stehen der Entfaltung ihrer vollen Produktivität im Wege.

An dieser Stelle setzt die Idee der gesunden Hochschule an. Gesundheit ist ein sinnstiftendes Konstrukt, das Hochschulleitung, Mitarbeiter und Studierende verbindet. Maßnahmen zur Förderung von Bewegung, Verbesserung der Ernährung, Veränderung der Raumnutzung oder zur Schaffung familiengerechter Settings stärken die Corporate Identity. Weiterhin ist eine gelebte „gesunde Hochschule“ für die Außen Darstellung und Imageförderung interessant.

### Ausblick

Eine stärkere Betonung der Gesundheitsförderung und Prävention ist eine wichtige Zukunftsaufgabe für das deutsche Gesundheitssystem. Gesunde Hochschulen spielen hierfür eine wich-



Prof. Dr. Joachim Kugler während seines Vortrags  
Foto: Linda Sperling

tig Rolle: zum einen, um konkret etwas für Mitarbeiter und Studierende zu tun, zum anderen, um über Absolventen auch Arbeitgeber außerhalb der Hochschule zu erreichen.

Das Projekt „Gesunde Hochschule“ wirkt der Zersplitterung der Aktivitäten zur Gesundheitsvorsorge entgegen: In der entsprechenden Steuerungsgruppe wirken typischerweise Vertreter der Krankenkassen, der Unfallkassen, des betriebsärztlichen Dienstes, des Studierendenwerks, des Hochschulsports und weitere mit. Zudem gibt es Unterstützung durch nationale und europäische Netzwerke gesunder Hochschulen.

Es bleibt zu hoffen, dass der Gedanke einer gesunden Hochschule sich noch an vielen Standorten durchsetzen wird.

*Joachim Kugler  
Univ.-Prof. Dr. med. Dipl.-Psych.  
Lehrstuhl Gesundheitswissenschaften/  
Public Health  
Medizinische Fakultät  
TU Dresden*

# Gesundheitsfördernde Hochschulen – von der Maßnahme zur Organisationsentwicklung



Thomas Hartmann

Prof. Dr. Thomas Hartmann  
Professor für Humanökologie an der Hochschule Magdeburg-Stendal/ Standort Magdeburg, im Studienbereich Gesundheitswissenschaften  
Verantwortlich für die Internetpräsenz des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen  
thomas.hartmann@hs-magdeburg.de



Joachim Müller

Joachim Müller  
Mitarbeiter der HIS-Hochschulentwicklung im Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)  
Projektleiter im Bereich Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz  
j.mueller@his.de

„Die gesunde Hochschule ist Chefsache!“, lautet das Fazit der Fachhochschulkanzlerinnen und -kanzler zur Jahrestagung 2013, die unter dem Motto „Gesundheit als Erfolgsfaktor für eine Hochschule“ stand (Bericht auf Seite 166 in diesem Heft). Ist dies jetzt der Durchbruch für die Gesundheitsförderung an deutschen Hochschulen? Aufhorchen lässt zumindest, dass nicht die vordergründigen Themen wie Bewegung und Ernährung im Fokus stehen, sondern Hochschulleitungen aufgefordert sind, das Thema in die strategische Hochschulplanung einzubeziehen und die Beschäftigten und Studierenden zu beteiligen. Das Thema ist also angekommen; jetzt gilt es, bestehende Strukturen auszubauen und auf die zahlreichen Erkenntnisse im operativen Feld zurückzugreifen.

Im folgenden Beitrag soll aufgezeigt werden,

- was konkret eine gesundheitsfördernde Hochschule ist,
- was das Thema Gesundheitsförderung aktuell befördert und
- was der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen für eine Rolle spielt.

## Was ist eine gesundheitsfördernde Hochschule?

Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen. Damit wird Gesundheitsförderung zu einem Querschnittsthema, das alle Organisationseinheiten einer Hochschule betrifft. Dabei geht es im Settingansatz (ein ‚Setting‘ für Gesundheit ist ein Ort

oder sozialer Kontext, in dem Menschen ihren Alltagsaktivitäten nachgehen, im Verlauf derer umweltbezogene, organisatorische und persönliche Faktoren zusammenwirken und Gesundheit sowie Wohlbefinden beeinflussen) nicht um das Gesundheitsverhalten oder die Bevormundung einzelner Hochschulmitglieder oder Statusgruppen, sondern um die Steuerung der gesundheitsbezogenen Rahmenbedingungen und Angebote der Institution Hochschule (Hartmann & Seidl 2014). Der Perspektivenwechsel ist (sehr vereinfacht ausgedrückt) dadurch gekennzeichnet, dass die Frage im Vordergrund steht „Was hält Menschen gesund?“ und nicht „Was macht Menschen krank?“. Zu fokussieren sind dabei neben den Beschäftigten mit einem Arbeitsvertrag auch die Studierenden der Hochschule (vgl. Faller 2012).

Eine gesundheitsfördernde Hochschule ist damit eine Einrichtung, die unter Beteiligung aller Hochschulmitglieder bei allen Entscheidungen die gesundheitsbezogenen Rahmenbedingungen im Hochschulalltag thematisiert und ständige Verbesserungen anstrebt. Da keine der über 400 Hochschulen in Deutschland der anderen gleicht und sie durch 16 verschiedene Landeshochschul-, ggf. Studentwerkgesetze gesteuert werden, kann es „die“ gesundheitsfördernde Hochschule nicht geben.

In einem Benchmarkingverfahren (Kooperationsprojekt HIS-Hochschulentwicklung und Techniker Krankenkasse) von sechs Universitäten und acht weiteren Testhochschulen ist 2012 eine sehr strukturierte Checkliste als Reflexions- und Entwicklungsinstrument für



Das Thema Arbeit und Gesundheit hat in der deutschen Gesellschaft zurzeit auf vielen Ebenen Konjunktur, so mittlerweile auch in der Institution Hochschule. Hier existieren motivierte Protagonisten, die aus unterschiedlichen Positionen und Organisationseinheiten heraus das Thema in Lehre, Wissenschaft und Praxis befördern. Auf dieser operativen Ebene sind Netzwerke etabliert, die den Weg zur gesunden Hochschule unterstützen.

die konkrete Ausprägung der Gesundheitsförderung in Hochschulen erarbeitet worden. Die Checkliste wird als Grundlage für ein entsprechendes Gütesiegel dienen können, dessen Entwicklung aktuell im AGH (= Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen, siehe weiter unten in diesem Beitrag) diskutiert wird. Darüber hinaus existieren seit 2005 auf Initiative des AGH zehn Gütekriterien als konkret ausformulierte Vorgaben für eine gesundheitsfördernde Hochschule. Zentrale Themen der Hochschulentwicklung im letzten Jahrzehnt, wie Nachhaltigkeit, Familienförderung, Gender, Diversity, sind ebenfalls Bestandteil dieser Gütekriterien.

Zu Beginn des Prozesses zur Organisationsentwicklung einer gesundheitsfördernden Hochschule, wird in der Regel – je nach Größe einer Hochschule – nur ein Teilbereich bzw. eine der Statusgruppen in den Prozess miteinbezogen (Seibold et al. 2010). Das Vorgehen entspricht dem gesundheitswissenschaftlichen Aktionszyklus von Bestandsaufnahme, Beschreibung der Situation, Ableitung von Maßnahmen sowie deren Überprüfung. Im Setting Hochschule sind im Wesentlichen vier Statusgruppen anzutreffen, deren gesundheitlicher Status durch unterschiedliche Instrumente und Methoden erhoben werden kann (Hartmann & Seidl 2014).

### Was befördert zurzeit das Thema Gesundheit an den Hochschulen?

Gesundheit hat zurzeit im Vergleich zu den 1990-er Jahren Konjunktur. In der Gesellschaft, insbesondere in der jüngeren Bevölkerung, hat ein Wandel in der Einstellung zur Gesundheit stattgefunden. Es ist z. B. noch nicht lange her, dass es zum guten Ton gehörte, an der Hochschule in Seminaren bestimmter Fachrichtungen zu rauchen. Darüber hinaus ist Gesundheitsförderung kein akademisches Nischenthema mehr, sondern wird allein durch die gesetzlichen Krankenkassen mit jährlich ca. 300 Millionen Euro unterstützt (MDS 2012). Die Gesundheitswissenschaften erarbeiten theorie- und praxisbezogene Anleitungen zur Gesundheitsförderung sowie bilden in spezialisierten Studiengängen zur Gesundheitsförderung „Health Professionals“ aus, die auch an Hochschulen in diesem Sinne tätig sind.

Die Hochschulen sind als Institutionen in einem starken Veränderungsprozess begriffen. Die damit einhergehende Einführung von Systemen zum Qualitätsmanagement erleichtert auch den Zugang zum verhältnisorientierten Settingansatz, dessen Schlüsselstrategie die Organisationsentwicklung darstellt (Hartmann & Seidl 2014). Zusätzlich gibt es die erprobten gesetzlichen Instrumente, wie das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die bei sachgerechter Ausführung zur kontinuierlichen Verbesserung der Lebenswelt Hochschule beitragen können (Stand BEM, vgl. in Knoche & Sochert 2013). Von den Gewerkschaften werden verstärkt die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter fokussiert. Zum Beispiel hat der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Befragung von Hochschulbeschäftigten an den NRW-Hochschulen durchgeführt, deren Ergebnisse in den Rahmenkodex „Gute Arbeit an Hochschulen“ einfließen soll (Pressemitteilung vom 01.07.2013). Und schließlich liegen ausreichend Befunde vor, dass gesunde Mitarbeitende das betriebliche Ergebnis befördern.

### Das Netzwerk Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen

Der konzeptionelle Ansatz – die Gesundheit im Rahmen der Lebenswelt (des Settings) von Zielgruppen zu fördern – wurde im Jahr 1985 von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Kontext des „Gesunde Städte Projekts“ proklamiert (Conrad 2013). Auf der Basis dieser Erfahrungen wurde im Jahr 1996 das globale Netzwerk „Health Promoting Universities“ von der WHO ausgerufen (Gräser et al. 2011). Damit einhergehend, gründete sich bereits 1995 der bundesweite Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen (AGH). Seitdem wird der AGH durch Frau Dr. Ute Sonntag von der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V. koordiniert. Der AGH ist ein Netzwerk aus über 350 Mitgliedern. Eine institutionelle Mitgliedschaft – im Sinne z. B. eines Vereins – gibt es nicht. Dies ist die Grundlage dafür, dass es für Interessierte – unabhängig von der Statusgruppe – keine Zugangshürden zur Mitarbeit gibt. Das Gleiche gilt für die Hochschulart und die jeweilige Trägerschaft. Neben Hochschulen sind als Externe u. a. auch die Techniker Krankenkasse (als Träger und Berater für



hochschulbezogene Veränderungsprojekte vor Ort auf Basis des Leitfadens des GKV Spitzenverbandes (GKV-Spitzenverband 2010) und die HIS-Hochschulentwicklung (als Fachberater für Hochschulen im Aufgabenfeld Arbeits- und Gesundheitsschutz) Mitglieder im AGH.

Der AGH versteht sich als unabhängiges Netzwerk, das regelmäßig zu Sitzungen an wechselnden Hochschulstandorten zusammenkommt bzw. in Kooperationen Fachkonferenzen veranstaltet. In einem E-Mail-Verteiler werden die Informationen ausgetauscht. Die Internetpräsenz archiviert und informiert zur Arbeit des AGH und beinhaltet eine umfangreiche Projekt- sowie Literaturdatenbank ([www.gesundheitsfoerderung-hochschulen.de](http://www.gesundheitsfoerderung-hochschulen.de)).

### Ausblick

Die gesundheitsfördernde Hochschule konkurriert mit anderen Konzepten wie z. B. nachhaltige Entwicklung, Familienfreundlichkeit oder Diversity um hochschulinterne Aufmerksamkeit und finanzielle Mittel. Und weil jede der über 400 Hochschulen in Deutschland in der Gesamtsicht erst einmal ein Unikat ist mit einem umfangreichen Gestaltungsspielraum durch Gremien, Hochschulleitungen, wissenschaftlicher Expertise und rechtlichen Rahmenseetzungen, wird auch jede Hochschule unter Beteiligung der unterschiedlichen Statusgruppen einen eigenen Weg finden müssen. Jede Einrichtung wird, neben den gesetzlichen Vorgaben, auch ganz individuelle Gestaltungsspielräume für gesundheitsfördernde Prozesse im Setting Hochschule finden. Hochschulen mit gesundheitsbezogenen Studiengängen haben durch Lehre, Forschung und Praxistransfer ein umfangreiches Instrumentarium, das zum gegenseitigen Nutzen für die Entwicklung einer gesundheitsfördernden Hochschule eingesetzt werden kann. Zurzeit gibt es in Deutschland über 400 gesundheitsbezogene Studiengänge

([www.gesundheit-studieren.de](http://www.gesundheit-studieren.de)). Besonders die Fachhochschulen haben aufgrund ihrer durchschnittlich geringeren Größe, einem höheren Pragmatismus, die Existenz sozialwissenschaftlicher Studiengänge und der Aufgabe der Förderung durchschnittlich älterer Studierender ein großes Entwicklungspotenzial.

Für den Willen, sich auch strategisch gesundheitsfördernd auszurichten, sollten Ressourcen intern bereitgestellt und extern vorhandene Angebote genutzt werden. Was sich in den letzten Jahren verstärkt abzeichnet, ist die Ausschreibung von Stellen für das betriebliche Gesundheitsmanagement, ohne dass es Kenntnis zum derzeitigen Status quo gibt. Finanziell hinterlegte Landesprogramme wie in Baden-Württemberg haben diese Entwicklung zusätzlich befördert.

Gesundheitsförderung an Hochschulen ist Führungsaufgabe. Deshalb ist es sehr zu begrüßen, dass sich zumindest die Fachhochschulkanzlerinnen und -kanzler übergreifend mit dem Thema beschäftigt haben. Allerdings sollte die Blickrichtung auf eine „gesunde Hochschule“ weniger durch die Kriterien „leistungs- und wettbewerbsfähig“ (Pressemitteilung vom 23.09.2013) geleitet sein, sondern als eine Grundvoraussetzung für gute Arbeit und gutes Studieren angestrebt werden. ■

### Literatur:

Conrad, Günter: Schwerpunkt Settingansatz – Gesundheitsförderung in Settings und das Gesundheitsfördernde Setting. In: Journal Gesundheitsförderung. Nr. 1, Jg. 1 (2013), S. 16–25.

Faller, Gudrun: Gesund lernen, lehren und forschen: Gesundheitsförderung an Hochschulen. In: Faller, Gudrun (Hrsg.): Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. 2. Aufl., Bern: Hans Huber, S. 290–298, 2012.

GKV-Spitzenverband: Leitfaden Prävention. Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27. August 2010. Berlin 2010. [[http://www.mds-ev.de/media/pdf/GKV-SV\\_Leitfaden\\_Praevension\\_2010%282%29.pdf](http://www.mds-ev.de/media/pdf/GKV-SV_Leitfaden_Praevension_2010%282%29.pdf)] (09.10.2012).

Graßer, Silke; Hesse, Juliane; Hartmann, Thomas: The International Development of Health Promoting Universities. [[www.gesundheitsfoerderung-hochschulen.de/Inhalte/E\\_Gefoe\\_HS\\_internat/2011\\_Graeser\\_German\\_Network\\_HPU.pdf](http://www.gesundheitsfoerderung-hochschulen.de/Inhalte/E_Gefoe_HS_internat/2011_Graeser_German_Network_HPU.pdf)].

Hartmann, Thomas; Seidl, Juliane: Gesundheitsförderung an Hochschulen. Eine Einführung. Veröffentlichung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse. Hamburg: Techniker Krankenkasse (Hrsg.), Band 20, 2. Aufl., 2014.

Knoche, Karsten; Sochert, Reinhold (zusammengestellt): Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme. In: Iga.report 24, 2013. Initiative Gesundheit und Arbeit. [[www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)].

MDS – Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen; GKV-Spitzenverband: Präventionsbericht 2011. Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung: Primärprävention und betriebliche Gesundheitsförderung. Berichtsjahr 2010, Düsseldorf 2012. [[www.mds-ev.de/media/pdf/Praeventionsbericht\\_2011\\_final\\_ungschuetzt%282%29.pdf](http://www.mds-ev.de/media/pdf/Praeventionsbericht_2011_final_ungschuetzt%282%29.pdf)] (09.10.2012).

Pressemitteilung der Fachhochschulkanzler vom 23.9.2013: Die gesunde Hochschule ist Chefsache! Fazit der Bundestagung in Berlin. [[www.kanzlernet.de/](http://www.kanzlernet.de/)].

Pressemitteilung der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Kanzlerinnen und Kanzler der Fachhochschulen in NRW vom 01.07.2013: Fachhochschulen verantwortungsvolle Arbeitgeber. [[www.fh-nrw.de](http://www.fh-nrw.de)].

Seibold, Claudia; Loss, Julia; Nagel, Eckhard: Gesunde Lebenswelt Hochschule. Ein Praxishandbuch für den Weg zur Gesunden Hochschule. Veröffentlichungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK, Band 23. Hamburg: Techniker Krankenkasse (Hrsg.), 2010.

## Hochschule München

### Die Hochschule auf dem Weg zu einem energieeffizienten Gebäudebetrieb (HoEff)

Hochschulen sollten mit ihren öffentlichen Gebäuden eine Vorbildfunktion für nachhaltige Technologien, Energieeffizienz und niedrige Energiekosten einnehmen. Dafür müssen zuerst einmal die Gebäude erfasst und bewertet werden. Es ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die unterschiedlichen Nutzungsstrukturen und deren funktionalen sowie technischen Anforderungen, die Auswirkungen auf den Energiebedarf eines Hochschulgebäudes haben, dabei entsprechend zu berücksichtigen.

### Energie- und Kosteneinsparpotenzial für Hochschulen finden

Im Forschungsprojekt HoEff (die Hochschule auf dem Weg zu einem energieeffizienten Gebäudebetrieb) wurde der Gebäudebestand der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) untersucht. Das Vorhaben war eine Kooperation der Hochschule München mit dem Büro Ebert-Ingenieure und dem Dezernat V Technik, Sicherheitswesen der LMU. Das Forschungsprojekt an der Hochschule München bearbeitete Rene Regel, Doktorand im kooperativen Graduiertenkolleg Energie- und Gebäudetechnik, unter Betreuung von Prof. Dr. Werner Jensch.

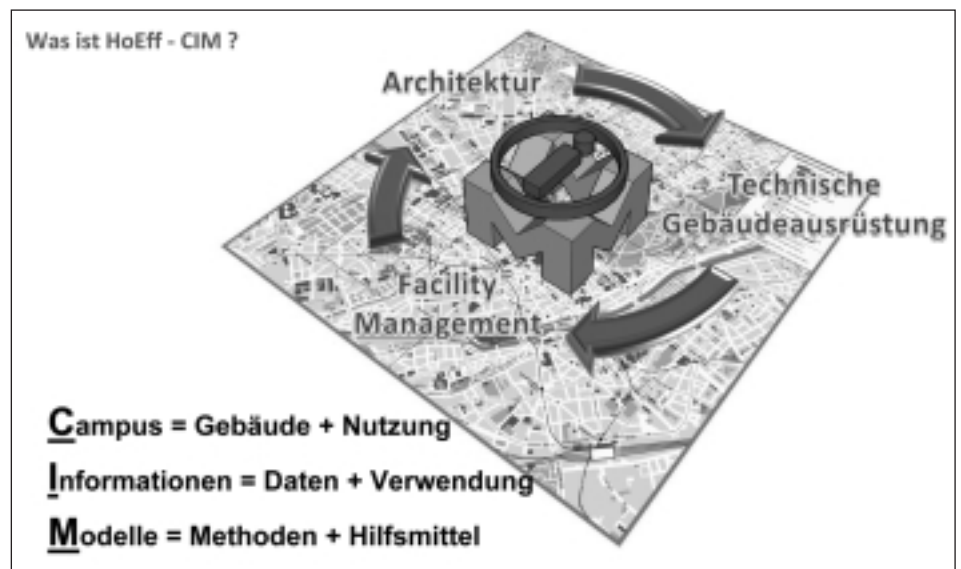
### Neue Methoden vereinfachen die Bewertung

Innerhalb des Forschungsprojekts wurde der Prototyp des HoEff-Quick-Check-Tools entwickelt. Gebäude können damit flexibel und geräteunabhängig über den Webbrowser erfasst werden. Die Informationen werden in einer Datenbank abgelegt. Mittels eines einheitlichen Gebäudesteckbriefs erfolgt auf Basis der Erhebungsdaten die Gebäudebewertung in Form eines leicht verständlichen Ampelsystems. Für eine

detailliertere Bewertung steht das HoEff-Energieklassensheet zur Verfügung. Die Flächen des Gebäudes werden nach energetischen Gesichtspunkten 16 Energieklassen zugeteilt und damit ein theoretischer, idealer Energieverbrauch errechnet, der mit dem tatsächlichen Wert verglichen auf das Einsparpotenzial schließen lässt. Ein Maßnahmenkatalog bietet Beispiele zur Effizienzsteigerung an und gibt Auskunft über die Höhe der Investition und der möglichen Einsparung.

praxistaugliche IT-Lösungen entwickelt werden, mit deren Hilfe auf Basis weniger Daten auch komplexe Hochschulgebäude bewertet werden können. Im Rahmen des Projekts werden ein Energiemasterplan zur Erfüllung der deutschen Energieziele 2020/2050 und ein Energiemanagement-Stufenplan für die LMU entwickelt.

An dem interdisziplinären Vorhaben beteiligen sich das Dezernat V Technik, Sicherheitswesen der LMU, die Technische Universität München, das Büro Ebert-Ingenieure und die Hochschule München. Das Bundesministerium für



Grafik: Projektteam HoEff

### Nachfolgeprojekt: Sanierungskonzepte für Hochschulen

Im Mai 2013 ist das Nachfolgeprojekt HoEff-CIM gestartet (CIM steht für Campus Information Modeling). Ziel ist es, jeder beliebigen Hochschule die Möglichkeit zu verschaffen, ihr eigenes Energieeinsparpotenzial zu ermitteln und darauf aufbauend Sanierungskonzepte zu erarbeiten. Es sollen moderne,

Wirtschaft und Technologie fördert unter Koordination des Projektträgers Jülich das Drittmittelforschungsprojekt für einen Zeitraum von drei Jahren.

Weitere Informationen: [www.hoeff.info](http://www.hoeff.info)

Hochschule München

# Gesundheitsförderung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften – erste Erfahrungen an der HAW Hamburg



Wolf Polenz

Prof. Dr. rer. nat.  
Wolf Polenz  
Professor für  
Gesundheitsförderung  
Department Gesundheitswissenschaften  
Fakultät Life Sciences  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
Ulmenliet 20  
21033 Hamburg  
wolf.polenz@haw-hamburg.de

Die Situation an Hochschulen hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich verändert. Der von Jahr zu Jahr steigenden Anzahl Studierender steht eine häufig zeitlich mit den Mitteln des Hochschulpaktes begrenzte Anzahl Lehrender gegenüber. Bei den festangestellten Lehrenden ist der demografische Wandel zunehmend zu berücksichtigen. Nach dem Ausscheiden vieler Hochschullehrer ist nicht klar, ob bzw. wann deren Stelle auch wieder besetzt werden kann. Die Stellensituation im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist häufig prekär aufgrund vieler befristeter und immer kürzerer Zeitverträge. Erschwerend kommen an vielen Hochschulen schwierige räumliche Situationen hinzu.

Die nach der G-8-Einführung teilweise deutlich jüngeren Studierenden stellen die Hochschulen vor ungewohnte und umfangreichere Betreuungsaufgaben.

Die Hochschulen sind darüber hinaus auch Arbeitgeber, die auf einige grundlegende gesetzliche Veränderungen reagieren müssen. Seit 1996 ist den Hochschulen die Erfassung psychischer Belastungen der Mitarbeiter im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben und seit 2004 ist die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM nach § 84 SGB IX) bei allen Mitarbeitern vorgesehen, wenn diese zuvor länger als 42 Tage im Kalenderjahr erkrankt waren. Beiden Verpflichtungen kommen die Hochschulen nun in zunehmendem Maße nach.

In diesem komplexen Umfeld können Hochschulen, Lehrende und Studierende von der Einführung der Gesund-

heitsförderung und des Gesundheitsmanagements an Hochschulen gleichermaßen profitieren.

## Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement

Gesundheitsförderung umfasst nach der Ottawa-Charta der WHO die Befähigung der Menschen zur Bewahrung, Erlangung oder Wiederherstellung von Gesundheit, eine aktive Einbindung der Betroffenen in Zielsetzungs- und Entscheidungsprozesse sowie die gesundheitsförderliche Gestaltung der Lebensbedingungen. Dies geschieht zum einen über verhaltenspräventive Angebote an Individuen mit den klassischen Schwerpunkten Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung und Suchtmittelkonsum (siehe GKV-Spitzenverband 2010). Weiterhin beziehen sich diese Angebote auch auf von der WHO deklarierte Settings wie Kindergärten, Schulen und Hochschulen, Gemeinden oder Betriebe, in denen im Rahmen der Verhältnisprävention diese Themen für ausgewählte Zielgruppen als Unterstützungs- und Entwicklungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dies schließt notwendige Organisationsentwicklungsaspekte im jeweiligen Setting mit ein, wie z. B. in Betrieben die Änderung der Arbeitsabläufe oder Arbeitsorganisation. Im Zentrum der Betrieblichen Gesundheitsförderung steht eine gesunde und gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeit (Faller 2012, S. 15). Betriebliches

Die Einführung von Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in Hochschulen für angewandte Wissenschaften verfolgt das Ziel, diese nachhaltig in der Erfüllung ihres Bildungsauftrages angesichts schwieriger Rahmenbedingungen für Lehrende und Studierende zu unterstützen.

Gesundheitsmanagement (BGM) versucht, in Betrieben Gesundheit als betriebliches Ziel unter Inanspruchnahme von Managementstrategien zu verankern. Dies geschieht über eine klare Zielorientierung, eine strategische Planung, eindeutige Verantwortungsklä- rung und Anschlussfähigkeit des Gesundheitsmanagements an andere betriebliche Managementsysteme wie z. B. ein Qualitätsmanagement. Aus dem bisher Gesagten wird jedoch auch deutlich: In Betrieben bewährte Kon- zepte lassen sich nicht einfach auf Hochschulen übertragen (Faller & Schnabel 2006, Faller 2012, Banscheraus et al. 2009). Doch wie kann Gesund- heitsförderung oder Gesundheitsma- nagement an Hochschulen etabliert werden? In welchem Rahmen ist eine Organisationsentwicklung möglich?

### Gesundheitsförderung an Hochschulen oder Gesundheitsfördernde Hochschule?

Nach Baric & Conrad (1999) muss zwi- schen a) Gesundheitsförderung in Hochschulen und b) der Gesundheits- fördernden Hochschule unterschieden werden:

Zu a): Die Gesundheitsförderung in einem Setting verfügt über eine lange Tradition und beinhaltet die Einfüh- rung von Maßnahmen (z. B. Pro- grammen oder Projekten) der Gesundheitsförderung in ein spezifisches Setting (hier: die Hoch- schule).

Ein gesundheitsförderndes Setting umfasst ein Konzept, das eine Politik und Strategiewechsel eines Settings beinhaltet. Dies ist beispielweise gekennzeichnet durch die Einbezie- hung gesundheitsförderlicher Aktivi- täten, die volle Partizipation aller Teile eines Settings und die Evalua- tion der gesundheitsfördernden Maß- nahmen (Baric & Conrad 1999).

Zu b): Eine gesundheitsfördernde Hoch- schule ...

- orientiert sich an der salutogeneti- schen (d. h. die Gesundheit der Mit- arbeiter fördernde) Perspektive,
- soll befähigen und orientiert sich dabei an Ressourcen und Potenzia- len,
- unterstützt soziale Gerechtigkeit,
- spricht alle Menschen in allen Lebenslagen an (lebenswelt-, alltags- und umweltorientiert),
- verfolgt eine zielgruppenspezifische Ausrichtung der Maßnahmen (geschlechts-, alters- oder kulturspezi- fische Ausrichtung),
- umfasst verhaltensbezogene und ver- hältnisbezogene Maßnahmen,
- bezieht alle Statusgruppen ein und unterstützt Partizipation (nach Sie- bert & Hartmann 2007, S. 4).

Eine Einführung erfolgt in aller Regel schrittweise über die Etablierung zunächst einzelner Gesundheitsförde- rungsmaßnahmen, die in eine systema- tische Gesundheitsförderung mit regel- mäßiger Analyse und Ableitung von Maßnahmen mündet. Mit der Einfüh- rung von Strukturen und Prozessen kann daraus ein Gesundheitsmanage- ment entstehen, das die Zielrichtung einer gesundheitsfördernden Hochschule nachhaltig unterstützt.

Eine Reihe von Hochschulen hat sich zu diesem Thema auf den Weg gemacht, es sind jedoch noch viele, die erst am Beginn ihres Weges zu Gesund- heitsförderung und Gesundheitsmana- gement stehen.

### Mit Gesundheitsmanagement beginnen

Die Einführung von Gesundheits- management erfolgt in der Regel als Projekt über mehrere Jahre. Vorausset- zung für ein erfolgreiches Projekt ist die Bereitschaft von Leitungsebene und Mitarbeitervertretung, zu diesem Zweck mit einer klaren Zielsetzung für die Gesundheitsförderung aller über einen längeren Zeitraum zu kooperieren. Wer- den aus anderen Themen (z. B. Struktur- fragen, Stellenbesetzungen, Entgeltfra- gen) oder Bereichen der Organisation Konflikte in das Gesundheitsmanage- ment übertragen, ist dieses oft schon in der Anfangsphase zum Scheitern verur- teilt.

Es hat sich bewährt, im Hochschulrah- men eine grundlegende Struktur zu implementieren, deren Mitglieder als Projekttreiber auf unterschiedlichen Ebenen der Hochschule wirken. Zur Steuerung des Projektes wird in der Regel ein „Arbeitskreis Gesundheit“ gebildet, in dem die Hochschulleitung, Projektkoordinatoren, alle relevanten Fachdisziplinen wie beispielsweise Arbeitsschutz, Betriebsarzt, Personal- service, der Personalrat, Gleichstellungs- beauftragte, Suchtberatung sowie am Projekt interessierte Fachbereiche der Hochschule und externe Partner wie Unfallversicherungsträger oder Kran- kenkassen vertreten sind. Bei Bedarf werden für ausgewählte Fragestellungen kleinere Teilprojektgruppen gebildet, die diese Themen im kleinen Kreis bear- beiten und dann dem Arbeitskreis das Ergebnis zur Entscheidung über das wei- tere Vorgehen vorstellen.



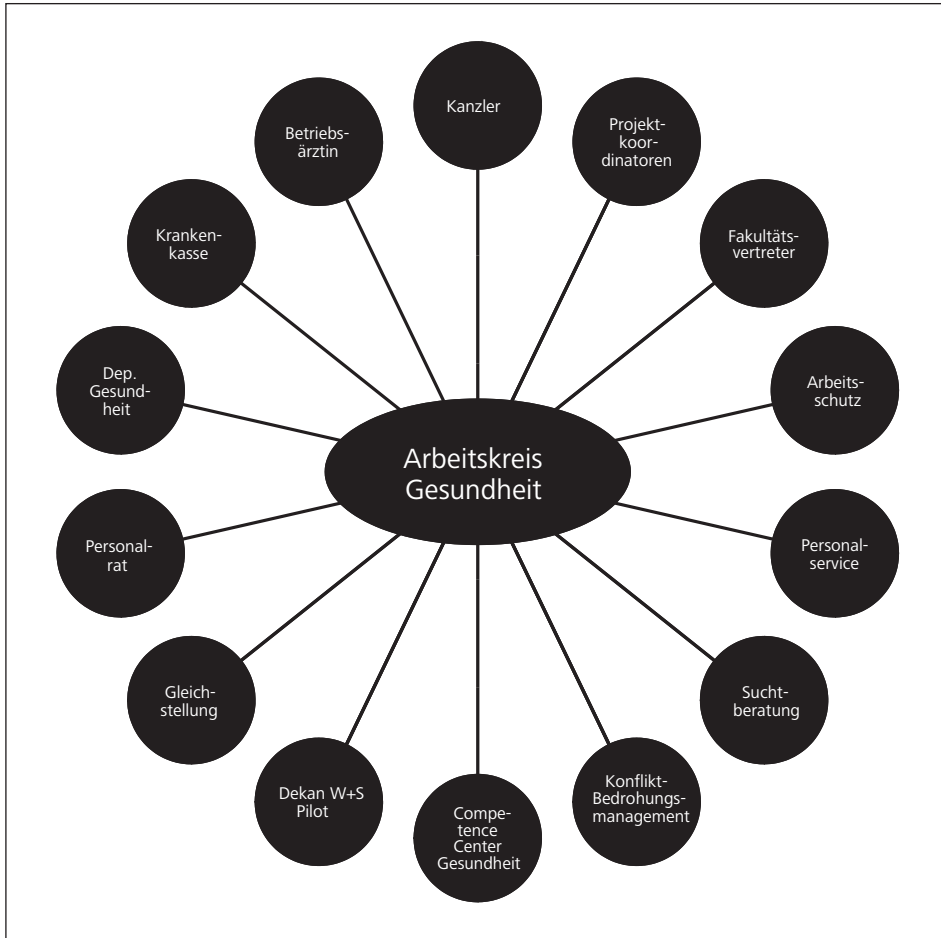


Abbildung 1: Beispiel der Zusammensetzung des Arbeitskreises Gesundheit an der HAW Hamburg

In diesem Arbeitskreis wird ein für das weitere Vorgehen in der Einrichtung stimmiges Konzept erarbeitet. Dieses sieht zunächst die Bestimmung der Ziele und Bedarfe vor, aus denen dann das weitere Vorgehen im Projekt abgeleitet wird. Dazu werden die Gesundheitssituation analysiert, aus der Analyse Maßnahmen abgeleitet und deren Wirksamkeit zur Zielerreichung abschließend überprüft. Je nach Zielerreichungsgrad beginnt erneut ein solches iteratives Vorgehen als systematischer und kontinuierlicher Verbesserungsprozess im Gesundheitsmanagement (s. Abb. 2).

Im Anschluss an die skizzierte Projektphase geht es in die Verstetigung der Projektaktivitäten über den Aufbau von Routinen innerhalb der Organisation. Neue Themen des Gesundheitsmanagements werden analog zum oben beschriebenen Vorgehen gefunden und bearbeitet. Auf diesem Wege wird eine

Organisationsentwicklung angestoßen, die mit schrittweisen Veränderungen alle Verbesserungspotenziale der Organisation nach und nach erschließt.

Limitierende Faktoren bleiben fehlende Veränderungen der Rahmenbedingungen für Hochschulen wie fehlende Finanzmittel zur Gebäudeunterhaltung und zum Gebäudeausbau oder die stark eingeschränkten Möglichkeiten der dauerhaften Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter besonders an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

#### Beispielhafte Aktivitäten an der HAW Hamburg

In Anlehnung an das beschriebene Vorgehen wurde in Kooperation mit einer

Krankenkasse ein betriebliches Gesundheitsmanagement unter Führung eines Arbeitskreises Gesundheit in den beiden Pilotbereichen Hochschulverwaltung und der Fakultät Wirtschaft und Soziales gestartet. Im Rahmen einer ausführlichen Analyse der Gesundheitssituation wurden Arbeitsbelastungen aus Sicht der Mitarbeiter in Arbeitssituationsanalysen erhoben, Arbeitsunfähigkeitsdaten in Beschäftigten- und Altersgruppen verglichen und Workshops mit Mitarbeitern durchgeführt. Drei eingesetzte Projektgruppen beschäftigten sich mit der Evaluation des BGM, Öffentlichkeitsarbeit und der zukünftigen Erfassung psychischer Belastungen.

Aus der umfangreichen Analyse wurden eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitssituation abgeleitet:

- Durchführung mehrerer Gesundheitstage seit 2010, um Informationen zu gesundheitsförderlichem Verhalten und Angebote durch das BGM an der Hochschule zu verbreiten,
- Beratungen zur „Ergonomie am Arbeitsplatz“,
- Aktualisierungen von Stellenbeschreibungen in Pilotbereichen,
- Workshopreihe zu Entspannungstechniken, Massage am Arbeitsplatz durch Physiotherapeuten,
- Führungskräftefortbildungen,
- Arbeitsgruppen zur Änderung der Berufsordnung und zur Erstellung von Führungsleitlinien,
- Aktivierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Aufbau von Konfliktmanagement und Bedrohungs- und Krisenmanagement,
- Coaching für Lehrende (Exzellenzprojekt „Lehren lernen“),
- Angebote im Rahmen „Familienfreundliche Hochschule“,
- Ausbau der Angebote zur Gesundheitsvorsorge (Vorsorgeuntersuchungen, Gripeschutzimpfungen, Suchtprävention),
- Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung durch die Erfassung der psychischen Belastungen (in Bearbeitung).



Die aufgeführten Maßnahmen decken im Vorgehen verhaltens- und verhältnispräventive Aspekte ab.

**Offene Punkte und zukünftige Aktivitäten**

Das bisher nur in zwei Pilotbereichen erprobte Vorgehen muss an weitere, sehr unterschiedliche Standorte der HAW in Hamburg angepasst werden. Es werden weitere Analysen der Gesundheitssituation an den einzelnen Standorten erfolgen, um daraus das spezifische Vorgehen abzuleiten.

Psychische Belastungen müssen in der Gefährdungsbeurteilung flächendeckend erfasst werden. Dazu wird am Standort Bergedorf ein Vorgehen pilotiert. Neben der Möglichkeit als Screeningverfahren den COPSOQ (deutsche

Standardversion: Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Nübling et al. 2005) oder den Impulstest (Molnar et al. 2007) einzusetzen, besteht in Hamburg auch die Möglichkeit, in einer Arbeitssituationsanalyse psychische Belastungen zu erfassen und daraus Veränderungsbedarfe abzuleiten. Der zuständige Unfallversicherungsträger kann noch stärker als bisher in die Gefährdungsbeurteilung eingebunden werden.

Schließlich muss geklärt werden, wie zeitlich befristete Projektmitarbeiter und Mitarbeiter aus Drittmittelprojekten eingebunden werden können. ■

**Literatur:**

Banscherus, Ulf; Dörre, Klaus; Neis, Matthias; Wolter, André: Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. [http://www.bukof.de/tl\\_files/Kommissionen/Techn\\_Verw/Arbeitsplatz%20Hochschule.pdf](http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/Techn_Verw/Arbeitsplatz%20Hochschule.pdf)(2009), Aktualisierungsdatum: 29.09.2013.

Baric, Leo; Conrad, Günter (Hrsg.): Gesundheitsförderung in Settings. Konzept, Methodik und Rechenschaftspflichtigkeit zur praktischen Anwendung des Settingansatzes der Gesundheitsförderung. Wien: Conrad Verlag für Gesundheitsförderung, 1999.

Faller, Gudrun: Die Diskussion zur Hochschulqualität. Eine Chance für die Gesundheitsförderung? In: Prävention und Gesundheitsförderung, 5, (3), (2010), S. 185–190.

Faller, Gudrun: Gesund lernen, lehren und forschen: Gesundheitsförderung an Hochschulen. In: Faller, Gudrun (Hrsg.): Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Bern: Huber, (2012), S. 290–298.

Faller, Gudrun; Schnabel, Peter-Ernst (Hrsg.): Wege zur gesunden Hochschule. Berlin: edition sigma, 2006.

GKV-Spitzenverband (Hrsg.): Leitfaden Prävention. Berlin: o. V., (2010).

Molnar, Martina; Geißler-Gruber, Brigitta; Haiden, Christine: IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test. Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen. WKÖ, AK, ÖGB, AUVA (Hrsg.), gefördert von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Wien: o. V., 11. erweiterte Auflage 2007.

Nübling, Matthias; Stößel, Ulrich; Hasselhorn, Hans-Martin; Michaelis, Martina; Hofmann, Friedrich: Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen – Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2005.

Siebert, Diana; Hartmann, Thomas: Gesundheitsförderung an Hochschulen auf nationaler Ebene. Rahmenbedingungen der Gesundheitsförderung an Hochschulen, Stand 6. September 2007. <http://www.gesundheitsfoerderung-hochschulen.de>. Aktualisierungsdatum: 09.09.2013.

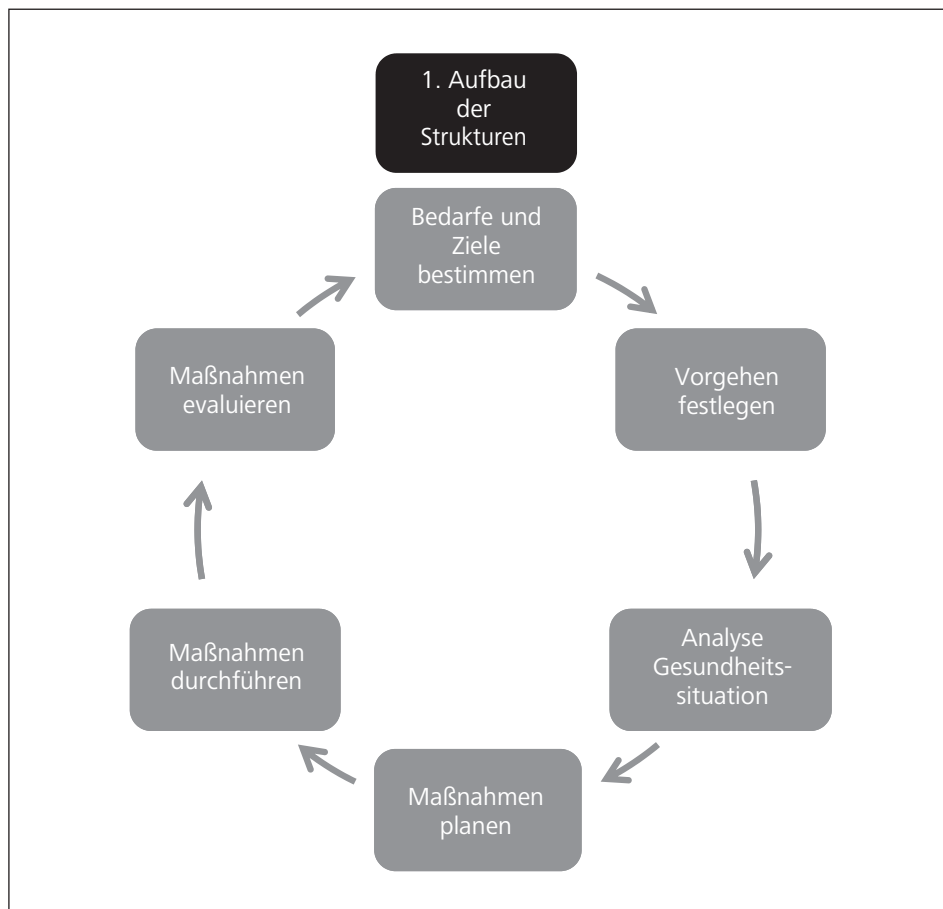


Abbildung 2: Kontinuierlicher Verbesserungsprozess im Gesundheitsmanagement an der HAW Hamburg

# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Hochschulen als Einstieg in die Gesundheitsförderung: eine erste Bestandsaufnahme in NRW



Gudrun Faller

Prof. Dr. Gudrun Faller  
 Professorin für Betriebliche  
 Gesundheitsförderung und  
 Organisationsentwicklung  
 Hochschule Magdeburg-  
 Stendal  
 Breitscheidstr. 2  
 39114 Magdeburg  
 gudrun.faller@hs-magde-  
 burg.de

Der vorliegende Aufsatz fasst die Ergebnisse einer qualitativen Studie vom Frühjahr 2012 zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB-p) an ausgewählten Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) zusammen. Bei der GB-p handelt es sich um eine Arbeitgeberverpflichtung, die gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verlangt, alle Gefährdungen zu ermitteln, die für Beschäftigte mit ihrer Arbeit verbunden sind, um daraus geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes ableiten zu können. Die Deutsche Gesetzgebung hat jüngst präzisiert, dass diese Verpflichtung auch die Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen betrifft (Deutscher Bundestag 2013; o. A. 2013).

## 1. Stellenwert der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für die Gesundheitsförderung an Hochschulen

Für viele Hochschulen stellt die Umsetzung der GB-p oft eine beträchtliche Herausforderung dar: Mit ihren zahlreichen Einrichtungen, Fachbereichen, Instituten und Verwaltungseinheiten und einem außerordentlich heterogenen Gefüge an Ressourcen-, Anforderungs- und Belastungskonstellationen – nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb von Statusgruppen – steigen die Ansprüche an eine angemessene Handhabung und die Reduktion von Komplexität (Faller 2005; Faller/Schnabel 2006). Gerade für Hochschulen ist daher von Bedeutung, dass die durch

die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen angestoßene Veränderungsdynamik auf einem zielgerichteten, systematischen Konzept und einem professionellen Projektmanagement basiert. Hierbei ist es empfehlenswert, sich an den Vorgehensweisen zu orientieren, die sich in der Betrieblichen Gesundheitsförderung etabliert haben, und den Prozess bereits von Beginn an in geeigneter Weise zu strukturieren und zu planen (vgl. Pieck 2012).

Anders als bei klassischen Gefährdungsfaktoren existieren im Bereich psychosozialer Belastungen allerdings selten objektiv erfassbare Indikatoren oder quantifizierbare Grenzwerte. Zudem hängt das Schädigungspotenzial psychischer Belastungen oft weniger von objektiven Gegebenheiten als von subjektiven Bewertungen ab (Plaumann et al. 2006). Die Frage, ob eine über das gesunde Maß hinausgehende Beanspruchung vorliegt, lässt sich daher am besten durch die Einbindung der Betroffenen in den Bewertungsprozess ermitteln. Zudem sind die aus den Analyseergebnissen abzuleitenden Veränderungsmaßnahmen kaum durch einseitige Implementierungsentscheidungen durchsetzbar, vielmehr erfordern sie den Einsatz sozialwissenschaftlicher Expertise bzw. Erfahrungen und Kompetenzen in Beratung und Moderation. Arbeitsbedingte psychosoziale Belastungen sind eng mit den jeweiligen betrieblichen Interaktions- und Kommunikationsstrukturen verbunden, und

Der Beitrag liefert eine erste Bestandsaufnahme zu den Einflussfaktoren auf die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Hochschulen. Neben der Identifikation einschlägiger Hürden werden Ansatzpunkte für die Förderung einer stärkeren Verankerung des Themas diskutiert.

ihre Veränderung erfordert das Zusammenwirken aller am Arbeitsprozess Beteiligten, vor allem der Bereichsverantwortlichen. Um eine GB-p erfolgreich durchführen und geeignete Veränderungsmaßnahmen daraus ableiten zu können, ist deshalb ein mittelfristiges und mehrstufiges Vorgehen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)<sup>1</sup> empfehlenswert, das alle Mitglieder eines Arbeitssystems beteiligt.

## 2. Ziele und Vorgehen

Hinsichtlich der Frage, inwieweit die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB-p) in deutschen Betrieben und Verwaltungen bereits Praxis ist, besteht noch umfassender Forschungsbedarf. Die wenigen hierzu vorliegenden Ergebnisse weisen auf erhebliche Umsetzungsdefizite hin (Beck et al. 2012). In noch geringerem Maße erforscht sind die begünstigenden und hindernden Einflussfaktoren, die für die Implementierung der GB-p eine Rolle spielen. Für den Bereich der Hochschulen existieren bislang keinerlei einschlägige Daten.

Bei der hier dargestellten Untersuchung handelte es sich um eine qualitative Analyse von Experteninterviews mit ausgewählten Hochschulvertretern zum Thema der Umsetzung der GB-p im Land NRW. Ziel der Studie war es, fördernde und hemmende Einflussfaktoren auf die Realisierung der GB-p zu identifizieren, und nicht, repräsentative Aussagen über ihre Verbreitung zu generieren. Aufgrund seiner dichten Hochschullandschaft bot das Land NRW geeignete Voraussetzungen für die Auseinandersetzung mit diesen Fragestel-

lungen. Insgesamt wurden 15 Hochschulen zur Beteiligung eingeladen. Die Datengewinnung basierte auf Experteninterviews mit den Vertretern der kooperierenden Hochschulen, i. e. insgesamt 21 Gesprächspartnern in Gruppen von einem bis vier Teilnehmenden (Meuser, Nagel 2006). Die Auswertung der Transkripte erfolgte nach dem Verfahren der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2008).

Von den angesprochenen Hochschulen nahmen 60 Prozent an der Studie teil, davon jeweils 45 Prozent Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie 10 Prozent Musik- bzw. Kunsthochschulen. Die Gesprächspartner setzten sich zusammen aus Fachkräften für Arbeitssicherheit (29 Prozent), Verwaltungsmitarbeitenden (24 Prozent), Interessenvertretungen (14 Prozent), Koordinatoren für BGF (9 Prozent), Mitarbeitenden psychosozialer Beratungsstellen (9 Prozent) sowie Vertretern aus Wissenschaft, Betriebsmedizin und Hochschulleitung (jeweils 5 Prozent).

## 3. Bestehende Aktivitäten an den Hochschulen

In den Interviews betonten alle Gesprächspartner die zunehmende Bedeutung der psychischen Arbeitsbelastungen an den Hochschulen und in Verbindung damit die Notwendigkeit eines strukturierten Vorgehens zu deren Reduzierung. Trotzdem scheint der GB-p nicht immer die höchste Priorität zuzukommen. Nur eine der befragten Hochschulen führt im Rahmen eines seit Jahren bestehenden, nachhaltigen Gesundheitsmanagements eine GB-p sukzessiv in den Arbeitsbereichen durch und legt diese der Ableitung und Umsetzung entsprechender Verbesse-

rungsmaßnahmen zugrunde. Einige Hochschulen beschrieben erste Schritte der Auseinandersetzung mit der Thematik: Sie integrieren ausgewählte Aspekte beispielsweise in herkömmliche Expertenbegehungen der Arbeitssicherheit oder empfehlen die Thematisierung psychosozialer Belange in freiwilligen Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen. Des Weiteren wurden zahlreiche gesundheitsfördernde Einzelmaßnahmen erwähnt – von der Durchführung von Stressbewältigungsseminaren und weiteren verhaltenspräventiven Kursen über die Veranstaltung von Führungskräfte trainings oder die Schulung von kollegialen Ansprechpartnern für psychosoziale Probleme bis hin zur Organisation von Gesundheitstagen. Überwiegend liegt diesen Aktivitäten jedoch keine adäquate Bedarfsanalyse zugrunde.

## 4. Strukturelle Barrieren aus Sicht der Interviewpartner

Zu den Hürden, die auf organisatorischer Ebene eine systematische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen behindern, zählen aus der Perspektive der Interviewpartner folgende:

- Zeitlicher Aufwand: Entscheidungsprozesse an Hochschulen gestalten sich aufgrund der vielfältigen Strukturen oftmals langwierig und schwerfällig. Beschlüsse müssen auf mehreren Hierarchieebenen genehmigt werden. Die für eine professionelle Umsetzung der GB-p erforderliche Entwicklung geeigneter Organisationsformen setzt Zeit und Kapazitäten voraus, die wegen einer oft nachrangigen Priorisierung des Themas auf Entscheidungsebene nicht immer zur Verfügung stehen.

- **Komplexität:** Hochschulen sind vielfältige Systeme mit einer großen Zahl unterschiedlicher Arbeitsbereiche und Substrukturen. Diese Heterogenität macht es unmöglich, ein einheitliches Verfahren flächendeckend umzusetzen; vielmehr erfordert sie einen hohen Aufwand für die Entwicklung bedarfsgerechter Konzepte in den Einheiten.
- **Fehlende personelle Ressourcen:** Die überwiegende Zahl der Hochschulen verfügt nicht über hauptamtliche Koordinatoren für die Durchführung der GB-p. Daher wird diese Thematik, soweit möglich, von Personen mit abgedeckt, die ihre primäre Zuständigkeit in anderen Aufgabefeldern haben – mit entsprechenden Zugeständnissen an die Prioritätensetzung.
- **Unzureichendes Fachwissen:** Neben generellen Kapazitätsproblemen fehlt es vielfach an der notwendigen sozialwissenschaftlichen Expertise. Diejenigen, die an den Hochschulen mit der GB-p betraut sind, fordern oft praxisnahe, kleinschrittige Ratgeber, von denen sie Hilfen für eine konkrete Umsetzung erhoffen.
- **Sorge vor Datenschutzverletzungen:** Bei einigen Interviewpartnern zeigten sich erhebliche Vorbehalte gegen einen Einsatz sozialwissenschaftlicher Erhebungsverfahren. Insbesondere waren sie sich unsicher hinsichtlich der Frage, welche Instrumente geeignet und wie sie anzuwenden sind, wie mit den potenziellen Ergebnissen zu verfahren ist, wie mit den in die Analyse einbezogenen Hochschulbereichen umgegangen werden soll und wie Datenschutzbelange gewahrt werden können.
- **Begrenzte Motivation von Führungskräften:** Während an Hochschulen ein Teil der Führungskräfte auf den mittleren Ebenen für das Thema durchaus aufgeschlossen ist, gibt es Bereichsverantwortliche, die sich der BG-p pauschal verschließen. Gerade im wissenschaftlichen Bereich sind Gratifikationsstrukturen und damit das primäre Interesse der Führungskräfte weniger auf Fragen des Wohlbefindens von Mitarbeitern als auf die Generierung von Forschungser-

gebnissen ausgerichtet. Daher ist es oft schwierig, die nötige Kooperationsbereitschaft auf Ebene des mittleren Managements zu finden.

### 5. Bewertung und Empfehlungen<sup>2)</sup>

Gemessen am Ideal einer zielorientierten Umsetzung konkreter Schritte auf Basis eines verbindlichen und nachhaltigen Konzepts befinden sich die meisten Hochschulen noch in der Findungsphase. Die in diese Studie einbezogenen Hochschulen standen zum Zeitpunkt der Untersuchung mit einer Ausnahme noch vor dem Schritt, Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen einzusetzen. Ein systematisches Vorgehen, das dem oben beschriebenen professionellen Anspruch nachkommt, war nur in einem Fall erkennbar.

Zu den hochschultypischen Herausforderungen zählen die beschriebene Komplexität und der Zeitaufwand, der erforderlich ist, um in allen Hochschulbereichen psychische Arbeitsbelastungen in angemessener Weise zu ermitteln. Hochschulspezifisch sind zudem die hohen Freiheitsgrade in den Leitungsebenen von Forschung und Lehre, die einen erheblichen Überzeugungsaufwand erfordern. Wissenschaftliche Arbeitsbereiche an Hochschulen zeichnen sich weiter durch Normen individueller Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aus (Faller 2005). Trotz einer zunehmenden medialen Aufmerksamkeit sind psychische Überlastungs- und Dekompensationserscheinungen gerade in solchen Bereichen oft tabuisiert (Peters 2011). In den Interviews fiel auf, dass die mit dem Thema befassten Hochschulvertreter oftmals nicht zwischen psychischen Belastungen und psychischen Erkrankungen differenzieren, was einen sachlichen Umgang mit der Problematik zusätzlich erschwert.

Zu den allgemeinen, d. h. nicht hochschultypischen Hindernissen zählt die Beobachtung, dass oftmals kein ausreichend qualifiziertes Fachpersonal vorhanden ist, welches arbeits- und gesundheitswissenschaftliches Wissen

mit Kompetenzen aus den Bereichen Beratung, Moderation und Projektmanagement verbinden und in eine nachhaltige Auseinandersetzung mit den Ursachen arbeitsbedingter psychischer Belastungen und deren Abbau einbringen kann. Inwieweit dieses Know-how organisationsintern zur Verfügung steht, ist letztlich eine Investitionsentscheidung der Hochschulleitung, die als Adressat der gesetzlichen Forderung entsprechende Kompetenzen verfügbar machen müsste.

Der bislang mehr als lückenhafte Umsetzungsstand wirft deshalb die Frage nach der Motivationslage auf Ebene der Verantwortlichen auf. Nach der europaweiten, repräsentativen Unternehmensbefragung ESENER<sup>3)</sup> zählen eine unzureichende Bedeutungszumessung und ein fehlendes Bewusstsein für psychosoziale Risiken bei Entscheidungsträgern zu den wichtigsten Hemmnissen – noch vor fehlenden Ressourcen oder mangelndem Fachwissen (EU-OSHA 2010). Wirkmächtige Motivatoren scheinen dagegen der Wunsch nach der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen sowie Forderungen von Beschäftigtenseite zu sein – diese Faktoren rangierten noch deutlich vor ökonomischen Einbußen.

Um eine geeignete Motivations- und Unterstützungsbasis für das schnittstellenübergreifende Thema der GB-p zwischen Arbeitsschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung zu schaffen, dürfte insofern ein konzertiertes Vorgehen unter Einbindung der Akteure des staatlichen Arbeitsschutzes, der gesetzlichen Unfall- und Krankenversicherungen und den Interessenorganisationen der Beschäftigten sinnvoll sein. Umfassender Forschungsbedarf besteht neben der Ermittlung ihrer quantitativen Verbreitung vor allem im Hinblick auf die konkreten Anreize, die zugunsten einer größeren Akzeptanz der GB-p gesetzt werden müssen.



## 6. Danksagung

Die Studie wurde im Auftrag und mit Unterstützung der Unfallkasse NRW realisiert. An der Durchführung waren Studierende im zweiten Semester des Studiengangs Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung (M. A.) beteiligt. Allen Beteiligten und Unterstützern sei vielmals gedankt. ■

### Literatur:

- Beck, David; Richter, Gabriele; Ertel, Michael; Morschhäuser, Martina: Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. In: Prävention und Gesundheitsförderung Nr. 2, 2012, S. 115–119.
- BKK BV – Bundesverband der Betriebskrankenkassen: Luxemburger Erklärung zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. [http://www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxemburger\\_Deklaration:02:09.pdf](http://www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxemburger_Deklaration:02:09.pdf).
- Deutscher Bundestag: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 06.06.2013. Drucksache 17/12297. <http://www.arbrb.de/media/1713808.pdf>.
- EU-OSHA (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz): Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken. Zusammenfassung, 2010. [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu).
- Faller, Gudrun: Qualitätsaspekte hochschulbezogener Gesundheitsförderung. Frankfurt a. M.: Lang, 2005.
- Faller, Gudrun; Schnabel, Peter-Ernst: Wege zur gesunden Hochschule: Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin: sigma, 2006.
- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. 10. neu ausgest. Aufl. Weinheim: Beltz, 2008.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike: Experteninterview. In: Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael (Hrsg.): Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. Ein Wörterbuch. 2. Aufl. Opladen: Leske & Farmington Hills, 2006, S. 57–58.
- o. A. (2013). AuS-Gesetzgebungsreport: Arbeitsrecht. [http://www.arbrb.de/aus\\_gesetzgebungsreport.html](http://www.arbrb.de/aus_gesetzgebungsreport.html).
- Peters, Klaus: Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Kratzer, Nick; Dunkel, Wolfgang; Becker, Karina; Hinrichs, Stephan (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement. Berlin: sigma, 2011, S. 105–122.
- Pieck, Nadine: Prämissen der Betrieblichen Gesundheitsförderung – ein Überblick. In: Faller, Gudrun (Hrsg.): Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung, 2nd ed., Bern: Huber, 2012, S. 125–134.

Plaumann, Martina; Busse, Anja; Walter, Ulla: Grundlagen zu Stress. In: Weißbuch Prävention 2005/2006. Berlin, Heidelberg: Springer, 2006, S. 3–12.

- 1) Dieser Begriff wird hier im Sinne der Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BKK BV 1997) benutzt und ist nicht als Verhaltensprävention im Betrieb zu verstehen.
- 2) Die Einschätzung bezieht sich auf den Zeitpunkt der Analyse im Frühjahr 2012. Möglicherweise zwischenzeitlich eingeleitete Aktivitäten sind in dieser Untersuchung daher nicht berücksichtigt.
- 3) Im Rahmen dieser europaweiten Unternehmensbefragung wurden im Frühjahr 2009 Interviews mit knapp 36.000 Managern und Beauftragten für Sicherheits- und Gesundheitsschutz in 31 europäischen Ländern durchgeführt und die Teilnehmer über das Management von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz befragt. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf psychosozialen Risiken (EU-OSHA 2010).



Schleswig-Holstein

## Ministerin bereitet Promotionsrecht für Fachhochschulen vor

Schleswig-Holsteines Wissenschaftsministerin Prof. Dr. Waltraud Wende will Fachhochschulen die eigenständige Durchführung von Promotionsverfahren ermöglichen. In einem Interview mit der „Süddeutschen Zeitung“ beschrieb sie die Grundgedanken ihres Ansatzes. Forschungsstarke Professorinnen und Professoren werden danach zukünftig Promotionsvorhaben betreuen können. Begutachtung und Betreuung werden dabei allerdings voneinander getrennt werden. Die Promotionsausschüsse an den Fachhochschulen werden auch universitäre Mitglieder haben, und es wird vorgesehen werden, dass die Mehrheit der Gutachten über eine Dissertation aus einer Universität kommt. Die Urkunde über die Verleihung des Doktorgrades wird von der Fachhochschule ausgestellt werden. Die

Ministerin beabsichtigt, diese Regelungen im Rahmen der laufenden Novellierung des Hochschulgesetzes einzuführen.

Gegenüber der DNH begrüßten die Präsidenten der Fachhochschulen Kiel und Lübeck die angekündigte Neuregelung.

Der Lübecker FH-Präsident, Prof. Dr. Stefan Bartels, erwartet von dem Auswahlprozess für die zukünftig promotionswürdigen Arbeitsbereiche „sehr positive Auswirkungen auf die Reputation der Fachhochschulen und den wissenschaftlichen Nachwuchs“. Dass nur vergleichsweise wenige Bereiche bei der Auswahl erfolgreich sein werden, sieht er positiv, denn „das Kerngeschäft der Fachhochschulen ist nach wie vor die Qualifikation für den anwendungsbezogenen Arbeitsmarkt im Bachelor- und Masterbereich. Promotionen sind besonders herausragende Leistungen der Besten“.

Prof. Dr. Udo Beer, Präsident der FH Kiel, hebt hervor, dass es für etliche Fachgebiete vom Schiffbau bis zur Erziehung im Kindesalter in Schleswig-Holstein keine universitäre Promotionsmöglichkeit gibt. „Mit der Initiative des Wissenschaftsministeriums wird insbesondere diesen Menschen geholfen, Heimatnah und in Projekten an der Fachhochschule einen weiteren akademischen Abschluss zu erwerben. Das eigene Promotionsrecht wird deshalb von der Hochschulleitung als ein weiterer Weg zur Promotion guter Absolventinnen und Absolventen begrüßt.“

Beide Präsidenten betonen, dass die neuen Regelungen zusätzlich zu den bestehenden Kooperationen mit Universitäten genutzt werden sollen und sie keinesfalls ersetzen werden. Die vorgesehene Trennung zwischen Betreuung und Begutachtung sehen sie übereinstimmend als eine international übliche Form der Qualitätssicherung an.

Red.



# Einführung der Gesundheitsförderung an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig



Swantje Heischkel

Prof. Dr. rer. pol.  
Swantje Heischkel  
Kanzlerin  
Hochschule für Technik,  
Wirtschaft und Kultur  
(HTWK) Leipzig  
Karl-Liebknecht-Str. 123  
04277 Leipzig  
kanzlerin@htwk-leipzig.de



Constanze Soppa

Dipl.-Kffr.  
Constanze Soppa  
Dezernentin Personal  
Hochschule für Technik,  
Wirtschaft und Kultur  
personal@htwk-leipzig.de



Janice Rogalla

Dipl.-oec. troph. (FH)  
Janice Rogalla  
Lehrkraft für besondere  
Aufgaben, Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften  
Hochschule für Technik,  
Wirtschaft und Kultur  
janice.rogalla@  
htwk-leipzig.de

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“<sup>1)</sup> Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) sieht Gesundheit nicht nur als Abwesenheit von Krankheit, sondern schließt psychische und soziale Aspekte mit ein. Somit hat Gesundheit etwas mit Wohlbefinden und mit Lebensqualität zu tun. Gesundheitsförderung stellt einen komplexen sozialen und gesundheitspolitischen Ansatz dar, der sowohl individuelle (verhaltensbezogene) als auch strukturelle (verhältnisbezogene) Maßnahmen umfasst. Im Vordergrund steht die soziale und ökologische Verantwortung einer Hochschule. Die daraus resultierenden Ziele für die Gesundheitsförderung sind die Entwicklung und Sicherung einer gesunden und nachhaltigen Lebenswelt, die Förderung der Selbsthilfe und der Erhalt und die Optimierung der Gesundheitsversorgung.<sup>2)</sup> Aufgrund erhöhter Anforderungen an die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit des Personals durch die Verbreitung neuer Technologien und die Flexibilisierung von Arbeitsprozessen ergeben sich weitere Ziele: Erhöhung der Produktivität, die Reduzierung von Ausfallzeiten sowie die Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Darüber hinaus zielt Gesundheitsförderung aber auch darauf ab, die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen und Arbeitsabläufe und Kommunikationsstrukturen zu verbessern. Gesundheitsförderung ist damit ein Bindungsinstrument für Angehörige der Hochschule und kann sich als ein Alleinstellungsmerkmal auszeichnen und damit einen Standortvorteil sichern.

## HTWK Leipzig – Gesundheitsförderung auf drei Säulen

An der HTWK Leipzig wird das Thema Gesundheitsförderung für Mitarbeiter und Studierende auf drei Säulen gestellt. Die erste Säule stellt die strukturellen, verhältnisbezogenen Maßnahmen dar. Darin inbegriffen findet sich die Arbeitsplatzgestaltung wieder, allen voran Maßnahmen zur Erhöhung einer ergonomischen Arbeitsweise sowie der Verbesserung der Arbeitssicherheit. Ein zentraler Arbeitssicherheitsbeauftragter koordiniert die Einhaltung der Bestimmungen und Belange des Arbeitsschutzes. Die beiden weiteren Säulen stellen verhaltensbezogene Maßnahmen dar. Im Rahmen der zweiten Säule können Studierende und Mitarbeiter aus dem breit gefächerten Bewegungs- und Entspannungsangeboten des Hochschulsports wählen. Die dritte und letzte Säule besteht aus präventiven Angeboten. Dies beinhaltet zum Beispiel die Möglichkeit zur Gripeschutzimpfung für alle Mitarbeiter, Kurse zum Zeit- und Stressmanagement sowie Massageeinheiten direkt am Arbeitsplatz. Für die definierte Berufsgruppe der Professoren und Dozenten gibt es zudem eine gezielte Information zur Prävention und Behandlung von Stimmstörungen und -erkrankungen durch eine qualifizierte Fachkraft.

## Praxisprojekt als Pilotphase durchgeführt

Den Auftakt zum Thema Gesundheitsförderung an der Hochschule bildete ein Praxisprojekt der Studenten der

Gesunde und motivierte Beschäftigte sind ein wesentlicher Bestandteil einer modernen Hochschullandschaft. Dabei muss man unter dem Begriff Gesundheit weit mehr als nur die Abwesenheit von Krankheit verstehen.

Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften mit dem Thema: „Konzeption und Durchführung einer Maßnahme zur Gesundheitsförderung an der Hochschule“. Das Projekt wurde an vier ausgewählten Fakultäten und Dezernaten der HTWK Leipzig durchgeführt. Neben dem Ziel der Sensibilisierung der Mitarbeiter für das Thema Gesundheit erhielten die Studierenden des Studiengangs Soziale Arbeit die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in der Projektentwicklung zu sammeln.

Über einen Zeitraum von 15 Wochen sollte eine Maßnahme zur Gesundheitsförderung geplant und durchgeführt werden. Dies geschah in verschiedenen Phasen, zu denen die Analyse, Realisierung und Auswertung zählten. Begonnen wurde in der Phase der Analyse mit einer zielgerichteten Evaluation der Mitarbeiter der am Projekt teilnehmenden Institutionen. Mithilfe eines durch die Studenten erstellten Fragebogens erfolgte eine umfangreiche Analyse des Ist-Zustandes. Dabei lag die Konzentration auf folgenden Schwerpunkten: Welche Angebote bestehen bereits? Welche Erwartungen verbinden die Mitarbeiter mit dem Thema Gesundheit? Gibt es konkrete zeitliche und inhaltliche Wünsche zu speziellen Maßnahmen der Gesundheitsförderung? Welche Beschwerden, körperlicher sowie psychischer Natur, treten bei den Mitarbeitern auf?

Die Ergebnisse dieser Evaluation flossen direkt in die sich anschließende Planung der Maßnahmen ein. Obwohl sich im Ergebnis die Wünsche und Präferenzen der Mitarbeiter sehr unterschiedlich darstellten, kristallisierte sich hinsichtlich der auftretenden Beschwerden ein ähnliches Bild. So ergab die Evaluation, dass bei einem großen Teil der Befragten körperliche Beschwerden am Arbeitsplatz auftreten. Dabei liegt

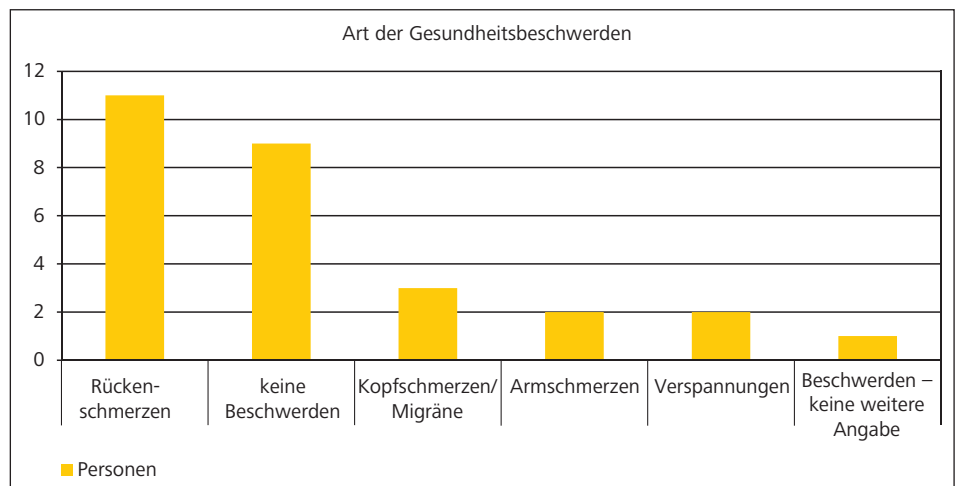


Abbildung 1: Verteilung der körperlichen Beschwerden ausgewählter Mitarbeiter

die Verteilung der Beschwerden vor allem im Kopf-, Rücken- und Nackenbereich (s. Abb. 1). Jedoch treten nicht nur körperliche Beschwerden bei den befragten Mitarbeitern auf. Wie Abb. 2 verdeutlicht, liegt der Anteil der unter Stress leidenden Mitarbeiter bei 67 Prozent, betrifft also mehr als zwei Drittel der Befragten. Ein weiteres Evaluationsergebnis, die Wünsche zur Gesundheitsförderung von Mitarbeitern eines ausgewählten Bereiches der Hochschule, ist in Abb. 3 dargestellt. Der Großteil der Befragten bevorzugt ein erweitertes Angebot des Mitarbeitersports sowie Rückenurse und arbeitsplatznahe Bewegungsangebote. Darauf folgen Wünsche für mehr Möglichkeiten zur Entspannung und zum Stressabbau. Die Präferenzen liegen jedoch nicht nur bei Kursen und Massagen, sondern ebenso bei der Gestaltung der Außenbereiche und die Schaffung von Sitzgelegenheiten im Freien. Darüber hinaus werden Angebote zur Kommunikation und Personalentwicklung gewünscht. Aus den Daten der Befragung erstellten die Studenten für jede Einrichtung der Hoch-

schule ein passendes Angebot zur Gesundheitsförderung. Trotz übersichtlicher finanzieller Mittel, Platz- und Personalmangel entstanden mit Unterstützung der Mitarbeiter des Hochschulsports und verschiedener Krankenkassen vielseitige Angebote. Diese beinhalten Maßnahmen zur Stärkung des Rückens sowie Seminare zum Stressmanagement und der körperlichen Aktivierung.

Abschließender Höhepunkt war das gemeinsame Frühstück in der letzten Projektwoche. Neben Studierenden waren auch Vertreter der beteiligten Institutionen und Krankenkassen sowie der Zentralen Einrichtung Hochschulsport anwesend. Es wurden Erfahrungen im Projekt ausgetauscht und über weitere Möglichkeiten diskutiert, Gesundheitsförderung an der Hochschule voranzutreiben. Gemeinsamer Tenor: Es war ein gelungenes Projekt und es besteht der Wunsch nach mehr. Dies greift die HTWK Leipzig jetzt auf – es gibt viele Ideen, die im Rahmen des Projektes entstanden sind und die auf Umsetzung warten.

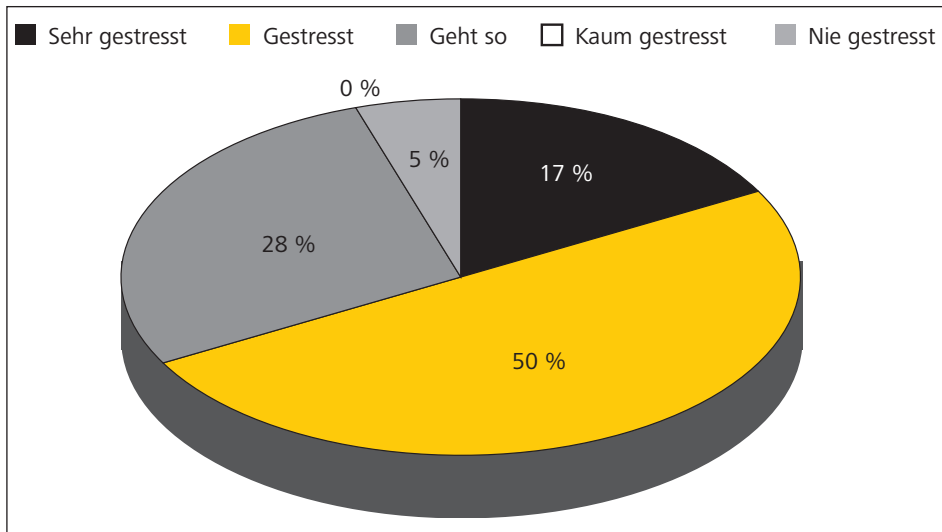


Abbildung 2: Einschätzung zur Stressbelastung befragter Mitarbeiter

### Was passiert als Nächstes?

Der nächste Schritt stellt die Gründung einer Steuerungsgruppe „Gesundheit“ dar. Dieses Gremium besteht aus unterschiedlichen Akteuren an der Hochschule. So sind beispielsweise die Kanzlerin, die Personaldezernentin, Vertreter des Hochschulsports und der Fakultäten, ein Mitglied des Personalrats, der Arbeitssicherheitsbeauftragte und die Betriebsärztin darin vertreten. Die Einbindung unterschiedlichster Interessengruppen stellt dabei ein wesentliches Erfolgskriterium für die Einführung der Gesundheitsförderung dar. Ihre Aufgabe ist es u. a., Energien zu bündeln, Ressourcen zu erschließen, Bedarfe der unterschiedlichen Zielgruppen aufzudecken sowie Ideen aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Ebenso gehört zu den Arbeitsfeldern der Steuerungsgruppe die Evaluierung von bestehenden Angeboten und dem Bedarf an weiteren Maßnahmen. Die Gründung dieses Steuerungsgremiums zählt zu einer grundlegenden Maßnahme einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung. Hinzu kommen noch weitere Schritte auf zwei Ebenen. Im Rahmen einer langfristigen Planung sollen externe Partner involviert werden, die mit finanziellen Mitteln und Fachwissen den Prozess unterstützen und befördern können. Kurzfristige Schritte sind

gezielte arbeitsplatzbezogene Verhaltensmaßnahmen, um Beschwerden entgegenzuwirken und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen.

### Fazit

Das vorgestellte Praxisprojekt stellt eine Pilotphase dar, um den Bedarf, Gesundheitsförderung an der Hochschule langfristig zu etablieren, sichtbar zu machen. Es kann als Auftakt gesehen werden, die bisher bestehenden Ange-

bote zur Gesundheitsförderung weiter auszubauen sowie ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept zum Thema Gesundheit an der HTWK Leipzig zu entwickeln. Dieses Vorhaben soll mithilfe langfristiger Strategien und gleichzeitig stattfindender Sofortmaßnahmen umgesetzt werden. Gesundheit hat viele Facetten, zieht sich durch alle Ebenen der Hochschule und betrifft das gesamte Personal und alle Studierenden der HTWK Leipzig. Nun gilt es, den positiven Auftakt zu nutzen und auf bereits geebneten Bahnen neue Wege zu beschreiten. ■

- 1) Weltgesundheitsorganisation (WHO): Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986. [http://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0006/129534/Ottawa\\_Charter\\_G.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf)  
Aktualisierungsdatum: 04.11.2013.
- 2) Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschule: Historische Entwicklung und gesetzliche Grundlagen der Gesundheitsförderung. [http://www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de/HTML/B\\_Basiswissen\\_GF/B1\\_Historische\\_Entwicklung\\_und\\_gesetzliche\\_Grundlagen1.html](http://www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de/HTML/B_Basiswissen_GF/B1_Historische_Entwicklung_und_gesetzliche_Grundlagen1.html)  
Aktualisierungsdatum: 25.10.2013.

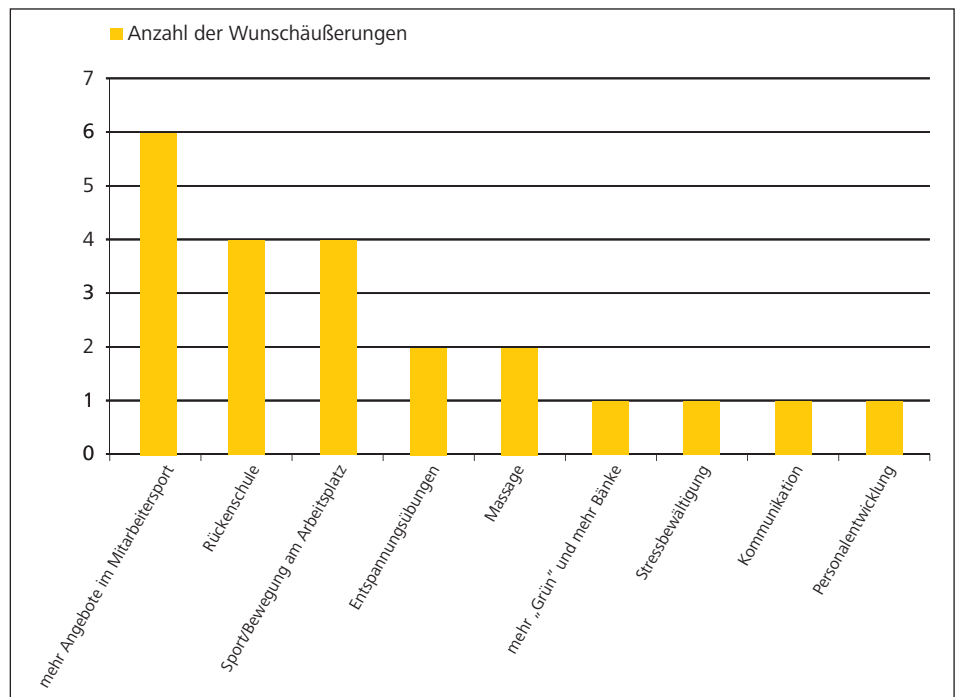


Abbildung 3: Wünsche zur Gesundheitsförderung ausgewählter Mitarbeiter

## Leserbrief zu „Mathe-Lücken und Mathe-Legenden“ (DNH, 5/2013) von Astrid Baumann:

Was die Diagnose betrifft, stimme ich mit der Kollegin Baumann voll überein. Ich bin seit 27 Jahren an einer hessischen Fachhochschule mit Schwerpunkt in der Physikausbildung von Ingenieuren tätig und beobachte in dieser Zeit einen kontinuierlichen, sich in den letzten Jahren verschärfenden Rückgang der mathematisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen der Studienanfänger. Dieser Rückgang betrifft weniger die Spitze als die breite Masse der Studierenden, und weniger den Oberstufenstoff, wo immer noch punktuell ambitionierte Inhalte unterrichtet werden, als Rechenfertigkeiten der Unter- und Mittelstufe.

Nicht zustimmen kann ich der von Frau Baumann vorgeschlagenen Therapie. Natürlich ist der Wandel der Schuldidaktik eine wichtige Ursache für den Verfall der Rechenkultur an den Schulen. Es ist aber zu einfach, hier losgelöst von den gesellschaftlichen und politischen Randbedingungen den Schulen den schwarzen Peter zuzuschieben. Die vermutlich wichtigste Ursache für den Kompetenzrückgang der Studienanfänger bleibt bei Baumanns Analyse nämlich völlig unberücksichtigt: Während die Studienanfängerquote bei meinem Berufseintritt als Professor noch bei 20 Prozent eines Jahrgangs lag, hat sie sich bis heute nach Angabe des Statistischen Bundesamts mit 55 Prozent nahezu verdreifacht.

Wenn man von einer wie immer garten Verteilung der mathematisch-naturwissenschaftlichen Begabung in einem Jahrgang ausgeht und weiterhin annimmt, dass es zu allen Zeiten tendenziell die akademisch leistungsfähigsten Schülerinnen und Schüler sind, die sich zu einem Studium entschließen, wird offensichtlich, dass die durchaus wünschenswerte Erhöhung der Studienanfängerquote mit einem Rückgang der akademischen Fähigkeiten in der Breite der Studienanfänger einhergehen muss.

Eine Verkürzung in der Art „Die heutigen Studierenden sind dümmer als die früheren“ wäre nun freilich genauso töricht wie die Aussage: „Die heutigen Lehrenden sind didaktisch weniger fähig als die früheren.“ Richtig ist jedoch, dass es die Hochschulen bisher nicht geschafft haben, sich adäquat auf die veränderte Situation einzustellen.

Gerade die Fachhochschulen haben sich viel zu lang primär nach oben orientiert (Masterstudiengänge, Promotionsrecht). Es ist dringend an der Zeit, nicht nur die Vorkurse, ggf. auch Vorsemester massiv auszuweiten, sondern diese durch ein breites Spektrum diagnostischer, beratender und begleitender Maßnahmen für die schwächeren Studierenden zu ergänzen, sowohl im Vorfeld des Studiums (Online- und Eingangstests) als auch in der ersten Studienphase (modulinterne Differenzierungen, Tutorenbegleitung, verpflichtende Beratungsgespräche).

Schließlich muss es aber auch erlaubt sein, im Bereich der technischen Studiengänge über neue Bachelorabschlüsse unterhalb des Ingenieur-niveaus („Bachelor für Angewandte Technik“) nachzudenken. Wenn wir es nicht schaffen, für den schwächeren Teil unserer Studierenden eine Studienperspektive mit fordernden, aber erreichbaren Zielen zu schaffen, wird es zur Nivellierung nach unten kommen, die zulasten der immer noch vorhandenen exzellenten Spitzengruppe geht und die Qualität und das Ansehen unserer Abschlüsse gefährdet.

*Prof. Dr. Bernhard Ströbel  
Fachbereich MN  
der Hochschule Darmstadt*

Leserbriefe geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion wieder.



Baden-Württemberg

## Reform der W-Besoldung bringt höhere Grundgehälter

Bei der Anpassung der W-Besoldung an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts gehen die Länder und auch der Bund bekanntlich unterschiedliche Wege. Erfahrungsstufen beim Grundgehalt, Mindestbeträge für Leistungsbezüge oder insgesamt erhöhte Grundgehälter sind häufig gewählte Ausgestaltungen. Laut einer Pressemitteilung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst wird Baden-Württemberg die dritte der genannten Möglichkeiten wählen: Rückwirkend zum 1. Januar 2013 wird das Grundgehalt in der W-Besoldung erhöht. In der Besoldungsgruppe W2 wird es dann 5.400 Euro betragen, und in der Besoldungsgruppe W3 werden es 6.130 Euro sein. Bisher bereits gewährte Leistungsbezüge sollen zu 50 Prozent auf die Erhöhung angerechnet werden. Das Ministerium geht in der Mitteilung nicht darauf ein, ob der Vergaberahmen für Leistungsbezüge parallel zur Erhöhung der Grundgehälter schrumpfen wird oder ob auch zukünftig dieselben Beträge für Leistungsbezüge zur Verfügung stehen werden wie bisher.

*Red.*



# Stressbelastung und psychische Gesundheit an der Hochschule



Heike Dech

Prof. Dr. Heike Dech  
Alice Salomon Hochschule  
Berlin  
Alice-Salomon-Platz 5  
12627 Berlin  
dech@ash-berlin.eu

## Hochschule und psychische Gesundheit

Psychische Belastungen und Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt sind ein verbreitetes Phänomen, das sich im stetig steigenden Anteil psychischer Erkrankungen bei den Arbeitsunfähigkeitszeiten und Frühverrentungen sowie im steigenden Medikamentenmissbrauch am Arbeitsplatz zeigt (Dech 2009). Dabei sind leistungsfähige Mitarbeitende gerade im personalintensiven Dienstleistungssektor als Erfolgsfaktor und Qualitätsmerkmal von entscheidender Bedeutung für den Erfolg eines Unternehmens.

Wie steht es hierbei mit den Hochschulen? Hochschulen umfassen eine Vielfalt unterschiedlicher Arbeitsplätze und sind bundesweit für zwei Millionen Studierende (80 Prozent) sowie über 500.000 wissenschaftliche (8 Prozent) und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter (11 Prozent) in Deutschland Lebens- und Arbeitswelt (Statistisches Bundesamt 2009). Wie in anderen Betrieben auch, arbeiten hier verschiedene Status- und Berufsgruppen zusammen, sodass Hochschulen als ein Setting mit spezifischen Anforderungen an die betriebliche Gesundheitsförderung betrachtet werden können. Der Hochschulbereich ist nicht ausgenommen von allgemeinen Modernisierungstendenzen, wie sie in der Metaanalyse von Siegrist und Dragano (2008) zusammengefasst werden. Auch für die Hochschulen gelten zunehmender Leistungs- und Wettbewerbsdruck zwischen den Hochschulen sowie Arbeitsintensivierung und Arbeitsverdichtung durch Globalisierung und Deregulierung der Märkte; erhöhte Anforderungen an Mobilität,

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten, aber vor allem auch der Lehrenden und Studierenden; Arbeitsplatzunsicherheit, prekäre Arbeitsverträge und diskontinuierliche Erwerbsbiografien im akademischen Mittelbau und Dozentenbereich; steigender Anteil an (personenbezogenen) Dienstleistungen sowie High-Performance Work Organization. Hinzu kommt der mit dem Bolognaprozess einhergehende Strukturwandel im Hochschulbereich, nämlich eine Verjüngung der Studierenden bei älter werdenden Mitarbeitern, steigender Frauenanteil, Einführung von gestuften Studiengängen und -abschlüssen mit zusätzlichem Beratungs-, Prüfungs- und Verwaltungsbedarf, sinkende Studiendauern bei gleichbleibendem Lernpensum, Zunahme von Leistungsnachweisen, zunehmender Wettbewerb bei gleichzeitigem Autonomieverlust und zielbasierte Vergütungsstrukturen bei den Beschäftigten (Teichler 2005).

Vor diesem Hintergrund treten im Hochschulbereich in erster Linie psychomentele und nicht etwa physische Gesundheitsbelastungen auf. Termindruck, Prüfungsstress, Multitasking, Informationskomplexität und ein hoher Mental Workload sind hier häufig anzufinden.

Prof. Dr. med. habil. Dipl. Psych. ger. Heike Dech ist Professorin für Sozialmedizin. Sie lehrt an der Universität Kassel und der Alice Salomon Hochschule Berlin. Sie ist Mitglied im Vorstand des *hfb* Landesverbandes Berlin.

Psychomentele Belastungen nehmen zu. Adäquate Maßnahmen der Gesundheitsförderung gehören zu den Aufgaben erfolgreicher Hochschulen.

treffen. Als Folge können Stresssyndrome, Überforderungsreaktionen, Burn-out oder Substanzmissbrauch auftreten.

Um die Bedeutung psychischer Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz deutlich zu machen, werden im folgenden Probleme, Befunde und Lösungsansätze aus der allgemeinen sozialmedizinischen und gesundheitswissenschaftlichen Forschung herangezogen, die auch für den Hochschulsektor relevant und auf ihn übertragbar sind.

#### Zunahme psychischer Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt

In den letzten beiden Dekaden wurde in einer Reihe breit angelegter Untersuchungen eine besorgniserregende Zunahme psychischer Beeinträchtigungen dokumentiert.

Der Gesundheitsreport der BKK (2012) stellt dar, wie sich die Fallzahlen psychischer Erkrankungen in den letzten 25 Jahren verdoppelt und der Anteil der Arbeitsunfähigkeitszeiten am gesamten Krankenstand aufgrund einer psychischen Erkrankung in den letzten 20 Jahren sogar vervierfacht haben. Auch wenn man die durch Erkrankungen beeinträchtigten Lebensjahre (also das Gesundheitsmaß der „disability adjusted life years (DALY)“) heranzieht, liegen psychische Erkrankungen in modernen Gesellschaften mittlerweile auf dem zweiten Platz. Modellrechnungen der WHO gehen sogar davon aus, dass ab 2020 die psychischen Beeinträchtigungen an erster Stelle stehen werden (Murray & Lopez 1997).

Neben dem individuellen Leiden verursachen die Krankheitsfolgen von Stress und psychischen Fehlbelastungen (Belastungsreaktionen, Anpassungsstörungen, Substanzmissbrauch und Depressionen) nicht zuletzt auch auf der volkswirtschaftlichen Ebene erhebliche Kosten, die von Behandlungs- und Rehabilitationsmaßnahmen über Arbeits- und Produktivitätsausfälle bis hin zu krankheitsbedingten Frühberentungen reichen. Es nimmt daher nicht Wunder, dass der auf den amerikanischen Psychoanalytiker Freudenberg (1974) zurückgehende Begriff ‚Burn-out‘ mittlerweile sprachliches Allgemeingut geworden ist. Burn-out ist als mentale Überforderungsreaktion im Berufskontext zu verstehen, in dem nicht selten hoher Idealismus und hohe Identifikation und Erwartungshaltung mit hoher Arbeitsbelastung und eher unsicheren Arbeitsergebnissen konfligiert; ein Muster, wie es sich auch in Hochschulkontexten wiederfindet. Auch wenn individuelle Faktoren zur Entstehung von Burn-out beitragen, so sind setting- bzw. arbeitsplatzbezogene Faktoren mindestens gleichermaßen verantwortlich, sodass ungünstige Rahmenbedingungen zu Befindlichkeitsstörungen und Burn-out führen können (Dech 2009).

Im DAK-Gesundheitsreport von 2009 wurde offenkundig, dass eine alarmierende Zahl von Arbeitnehmern einen Psychopharmakamissbrauch aufgrund von Stress am Arbeitsplatz betreibt und regelmäßig leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente zu sich nimmt. Besonders gefährdet sind Personen mit hohem Stresspotenzial, unsicheren Jobs und hohem Konkurrenzdruck – eine Kombination, wie sie in manchen Hochschulbereichen durchaus zu finden ist, gerade auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs mit seinem hohen Publikationsdruck

und befristeten Arbeitsplätzen oder bei den Studierenden aufgrund des gestiegenen Prüfungsdrucks. Spiegelbildlich zum DAK-Gesundheitsreport zeigt eine Analyse der Gmünder Ersatzkasse, dass auch die Verordnung von stimmungsaufhellenden und angstlösenden Psychopharmaka deutlich angestiegen ist (GEK 2005).

Aber nicht nur der Missbrauch psychotroper Medikamente und die Verschreibungshäufigkeit von Psychopharmaka soll hier als Indikator herangezogen werden, auch ein Blick auf die Fehlzeitenentwicklung aufgrund psychischer Erkrankungen gibt mögliche Hinweise auf psychosoziale Überlastungssituationen.

#### Gestaltung psychischer gesunder Arbeitsbedingungen

In Deutschland existiert ein komplexes System an Arbeitsschutzgesetzgebungen und -maßnahmen. Aktuell, im September 2013, stimmte der Bundesrat Änderungen im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu. Danach wird in § 4 und § 5 ArbSchG die psychische Gesundheit nunmehr explizit aufgenommen. Doch bleibt zu fragen, ob diese Ergänzung hinsichtlich der Prävention psychosozialer Stressbelastungen am Arbeitsplatz nicht zu kurz greift.

Das Erkennen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und deren Prävention beim Gestalten der Arbeitsabläufe wird vor diesem rechtlichen Hintergrund und aufgrund der benannten Entwicklungen zur Notwendigkeit für jedes Unternehmen – wie auch für die Hoch-

schulen. Dabei muss der Blick entsprechend § 4 Satz 5 ArbSchG in erster Linie auf die „Verhältnisprävention“, also die Qualität der Arbeitsbedingungen gerichtet werden. Hinweise auf psychische Gefährdungen aufgrund der Arbeitsverhältnisse gibt z. B. die „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA 2012).

Zufriedene, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter sind in einer Informations- und Dienstleistungsgesellschaft in noch stärkerem Ausmaß als in Industriegesellschaften eine Voraussetzung für den Unternehmenserfolg, denn nur von solchen Beschäftigten wird eine positive und proaktive Gestaltung ihres Tätigkeitsbereiches zu erwarten sein. Das ist besonders im Dienstleistungssektor als Erfolgsfaktor und Qualitätsmerkmal von entscheidender Bedeutung für die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen. Beeinträchtigende Arbeitsbedingungen hingegen führen zu einer Zunahme krankheitsbedingter Fehlzeiten, Motivationsverlust, Leistungseinbußen und Personalfuktuation.

An arbeitsorganisatorischen Belastungsfaktoren sind schwierige Interaktionsprozesse, hohe Verantwortung bei Mangel an positivem Feedback, Hierarchieprobleme und schlechte Teamarbeit als Faktoren für die Burn-out-Entwicklung zu nennen. Arbeitsunterbrechungen infolge schlechter Arbeitsablauforganisation und fehlende, aber zur Ausführung der Arbeiten notwendige Informationen bergen ein zweifach erhöhtes Risiko, psychosomatische Beschwerden zu entwickeln. Ebenso führt geringe kollegiale Unterstützung zu einem zweifach erhöhten Risiko emotionaler Erschöpfung, geringe oder gar keine Unterstützung durch Vorgesetzte sogar zu einem dreifach erhöhten Risiko (Pfaff & Slesina 2001).

### Gesundheitsmanagement an der Hochschule

Psychosoziales Gesundheitsmanagement im Setting einer Hochschule bezieht die gesamte Organisation, d. h. alle Mitglieder und Statusgruppen einer Hochschule in den Prozess mit ein und reicht von der gesundheitsorientierten Gestaltung von Studienbedingungen bis zu den Aktivitäten der Mitarbeitende der Verwaltung. Es nimmt eine systemische Perspektive ein, die gesunde Lern- und Arbeitswelten fördert, Kommunikationsprozesse verbessert und soziale Netzwerke sowie psychosoziale Stressbewältigungsstrategien stärkt.

Will man psychische Belastungsfaktoren reduzieren und psychosoziale Ressourcen stärken, so ist es nicht damit getan, Entspannungskurse anzubieten. Es muss vielmehr ein Blickwinkel eingenommen werden, der die verschiedensten Hochschulebenen betrachtet, reflektiert, diskutiert und dabei vielfältige gesundheitsfördernde psychosoziale Aktivitäten vorschlägt, anstößt und unterstützt. Das kann von nutzerfreundlichen Beratungsangeboten über die leichte Zugänglichkeit psychotherapeutischer Krisenangebote, die Förderung gemeinsamer sozialen Aktivitäten und eine wertschätzende Arbeitskultur bis zur Unterstützung von Lerngruppen und Hilfen beim wissenschaftlichen Arbeiten reichen. Nicht zu unterschätzen sind auch Fragen der allgemeinen Organisationsentwicklung, wie etwa die Entwicklung gesundheitsförderlicher, stressreduzierender Informations- und Kommunikationsstrukturen. Als strukturelle Instrumente der Gesundheitsförderung kommen zudem Gesundheitszirkel, Evaluationen, Fokusgruppen und Workshops infrage.

Die WHO definiert bereits 1986 in der Ottawa-Charta: „Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“ Dieser breit

gefasste, über die rein medizinische Prävention hinausgehende Ansatz bietet sich besonders bei psychosozialen Belastungen an.

Im Unterschied zu klassischen Präventionsmodellen, die vorrangig auf die Vermeidung krankheitsverursachender Einflüsse abzielten, basieren betriebliche Gesundheitsmodelle heute auf der Frage nach der arbeitsplatzbezogenen Förderung von Gesundheit. Gesundheit wird als soziale, psychische und körperliche Kompetenz verstanden, deren Stärken dem Individuum eine angemessene und persönlichkeitsfördernde Situationsbewältigung ermöglichen. Betriebliche Gesundheitsförderung – und darunter fällt auch die gesundheitsfördernde Hochschule – kann als Bestandteil eines übergreifenden Gesundheitskonzepts und der Gesundheitspolitik insgesamt angesehen werden (Badura & Hehlmann 2003). Hierunter fallen alle systematisch aufeinander bezogenen Maßnahmen, die die physischen und psychischen Leistungspotenziale von Mitarbeitern erhalten und fördern. Auch im Hochschulbereich können die Grundsätze der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung zugrunde gelegt werden. Als zentrale Handlungsstrategien einer gesundheitsfördernden Hochschule gelten daher Partizipation, Empowerment, Kooperation, Netzwerkarbeit, Selbstbestimmung und prozessorientiertes Vorgehen (Gräser & Belschner 2001).

Betriebliche Gesundheitsförderung als eine Komponente der Organisationsentwicklung sollte also das Ziel verfolgen, Kompetenzen und Ressourcen der Beschäftigten zu stärken. Richtungsweisend ist hierbei das Leitbild der „gesunden lernenden Organisation“, die alle Beteiligten in der Entwicklung einer gesunden „Work-Life-Balance“ unterstützt (BAuA 2012).

Neben Kommunikationsstil, Informationsfluss und arbeitsorganisatorischen Faktoren spielt außerdem die soziale

Unterstützung eine zentrale Rolle als gesundheitsfördernder Faktor. Eine positive Arbeitsatmosphäre ist mit positiven und förderlichen sozialen Beziehungen verbunden: Wenn auf den verschiedenen Ebenen ein kooperatives Klima etabliert ist, so wirkt sich dies ausgleichend auf emotionale Belastungen und Erschöpfungstendenzen bei allen Mitarbeitern aus (Badura et al. 2011).

Leider werden viele Konzepte und Maßnahmen der Gesundheitsförderung in der Praxis noch viel zu selten oder nicht systematisch umgesetzt. Und so konstatiert auch die Gesundheitsberichterstattung des Bundes zur „Gesundheit in Deutschland“, dass weiterhin weder die Anbieter noch die Nutzer hinreichend über Präventionsmöglichkeiten informiert sind (RKI 2007). Dies gilt umso mehr für den Bereich der psychosozialen Gesundheitsförderung.

Gerade auch Hochschulen sollten diese Erkenntnisse für ihre Organisationsentwicklung nutzen und mehr Aktivitäten für gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen entfalten. Zugleich sollten sie sich in der konzeptuellen Weiterentwicklung gesundheitsfördernder Handlungsstrategien (TK 2008) engagieren. Nur so kann sich die in stetigem Wandel begriffene Hochschule zur auch langfristig gesunden Hochschule entwickeln – und nur so werden heute gesundheitsbewusst Studierende eine künftige Multiplikatorenfunktion für die Gesundheitsförderung in ihren späteren Berufen und Tätigkeiten erlernen können. ■

#### Literatur:

- Badura, B; Hehlmann, T: Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. Heidelberg: Springer, 2003.
- BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. 2012. [http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=4) (Aktualisierung 3.10.13).
- BKK Bundesverband (Hrsg.): Gesundheitsreport 2012. Erstellt vom BKK Bundesverband in Zusammenarbeit mit dem BQS Institut für Qualität & Patientensicherheit. Essen: Schröers-Druck, 2012, S. 165 ff.

- Dech, H.: Burn-out – Sozialmedizinische Aspekte und Ansatzpunkte einer psychosozialen Gesundheitsförderung. In: Borcsa, M. et al. (Hrsg.): Psychotherapie im Dialog – Themenschwerpunkt Burn.out. Stuttgart: Thieme, 2009.
- Deutsche Angestelltenkrankenkasse (Hrsg.): Gesundheitsreport 2009. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunktthema Doping am Arbeitsplatz. Hamburg, Hausdruck, 2009.
- Ducki, A.; Felfe, J.: Führung und Gesundheit: Überblick, sowie Echterhoff, M.: Führungskräfte tragen Verantwortung – auch für die Gesundheit der Beschäftigten?!. In: Badura, B.; Ducki A.; Schröder, H.; Klose, J.; Macco, K. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2011: Führung und Gesundheit. Heidelberg: Springer, 2011, S. 89–95.
- Freudenberger, H. J.: Staff burnout. Journal for Social Issues 30: 159–165, 1974.
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. 2012. <http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-PsychBelastung.html> (Aktualisierung 3.10.13).
- Gmünder Ersatzkasse (Hrsg.): GEK-Gesundheitsreport 2005. Sankt Augustin: Asgard, 2005.
- Gräser, S.; Belschner, W. (2001). Ansatz und Ziele einer gesundheitsfördernden Hochschule. In: Hochschul-Informationssystem HIS (Hrsg.), Gesundheitsförderung in der Hochschule (Kurzinformation Bau und Technik B1). Hannover: Hochschul-Informationssystem, 2001, S. 23–29.
- Murray, C.L.; Lopez, A.D.: Alternative projections of mortality and disability by cause 1990–2020: Global burden of disease study. Lancet 349 (1997): 1498–1504.
- Pfaff, H.; Slesina, W.: Effektive betriebliche Gesundheitsförderung. Konzepte und methodische Ansätze zur Evaluation und Qualitätssicherung. Weinheim: Juventa, 2001.
- Robert-Koch-Institut (Hrsg.): Gesundheitsberichterstattung des Bundes: Gesundheit in Deutschland. Berlin: Robert-Koch-Institut, 2007.

- Siegrist, J.; Dragano, N.: Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. Bundesgesundheitsblatt, 51(3) (2008): 305–12.
- Statistisches Bundesamt: Hochschulen auf einen Blick. Wiesbaden: Hausdruck, 2009.
- Techniker Krankenkasse (Hrsg.): Gesunde Hochschule – Ein Leitfaden für Gesundheitsexperten an Hochschulen. Hamburg: Hausdruck, 2008.
- Teichler, U.: Hochschulstrukturen im Umbruch. Eine Bilanz der Reformdynamik seit vier Jahrzehnten. Frankfurt a. M.: Campus, 2005.
- World Health Organization: Ottawa-Charta. Geneva: WHO: WHO Publications, 1986.



Bund

Expertenbeirat

### „Forschung an Fachhochschulen“ aufgelöst

Der Expertenbeirat zum Programm „Forschung an Fachhochschulen“ beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ist aufgelöst. Die Mitglieder des Gremiums wurden darüber im Sommer per Brief informiert. Der Beirat war im Jahr 2005 gegründet worden. Die Auflösung wird weithin als Zeichen dafür gewertet, dass das BMBF seine speziellen Förderprogramme für Fachhochschulen abschaffen und die Hochschulen auf die allgemeine Forschungsförderung verweisen wird.

Red.

AUTOREN GESUCHT!

**1/2014**

### **Käufliche Wissenschaft? – Lust und Last der Drittmittel**

**2/2014**

### **Fachhochschulen in Thüringen**

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

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

Redaktionsschluss für die Ausgabe 1/2014 ist der **2. Januar 2014**

Redaktionsschluss für die Ausgabe 2/2014 ist der **1. März 2014**



# Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbunds zum Workload der Professorenschaft Teil I



Christiaan Niemeijer

Christiaan Niemeijer  
Mittelstands-Institut an der  
Hochschule Kempten e. V.  
Tel. 0831 13212  
mit.kempten@t-online.de



Alfred Bauer

Prof. Dr. Alfred Bauer  
Mittelstands-Institut an der  
Hochschule Kempten e. V.  
alfred.bauer@fh-kemp-  
ten.de

Im April und Mai dieses Jahres waren alle Professorinnen und Professoren der Hochschulen für angewandte Wissenschaften deutschlandweit aufgerufen, sich an einer Online-Befragung zum Thema „Workload“ zu beteiligen. Initiiert wurde die Umfrage vom Hochschullehrerbund *h1b*, der damit die Belastung in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung erfassen wollte – vor allem vor dem Hintergrund der seit Jahren erheblichen Ausweitung der Aufgaben der Hochschulen. So wurde das Studienplatzangebot bei knappen Finanzmitteln zum Teil erheblich ausgeweitet, vielfältige neue Bachelor- und Masterstudiengänge sind entstanden und zunehmend werden F & E-Aktivitäten gefordert. Dadurch ist auch der Aufwand für Betreuung und Administration gestiegen.

Aus diesem Grunde sollte die Arbeitsbelastung der Professorinnen und Professoren erfragt werden. Im Einzelnen wurden die Anzahl und Verteilung der Arbeitsstunden während und außerhalb der Vorlesungszeit, die Betreuung von Abschlussarbeiten sowie das Engagement in der Forschung abgefragt. Des Weiteren wurde auch die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation an den Hochschulen thematisiert.

Der vom *h1b* entwickelte Fragebogen stand im Internet zur Verfügung. Auf die Befragung machte der Hochschullehrerbund in seinen Gremien und durch Direktmails an ca. 5.500 Mitglieder des *h1b* aufmerksam. Die nicht im *h1b* organisierten ca. 11.500 Professorinnen und Professoren, die derzeit an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland lehren, wurden

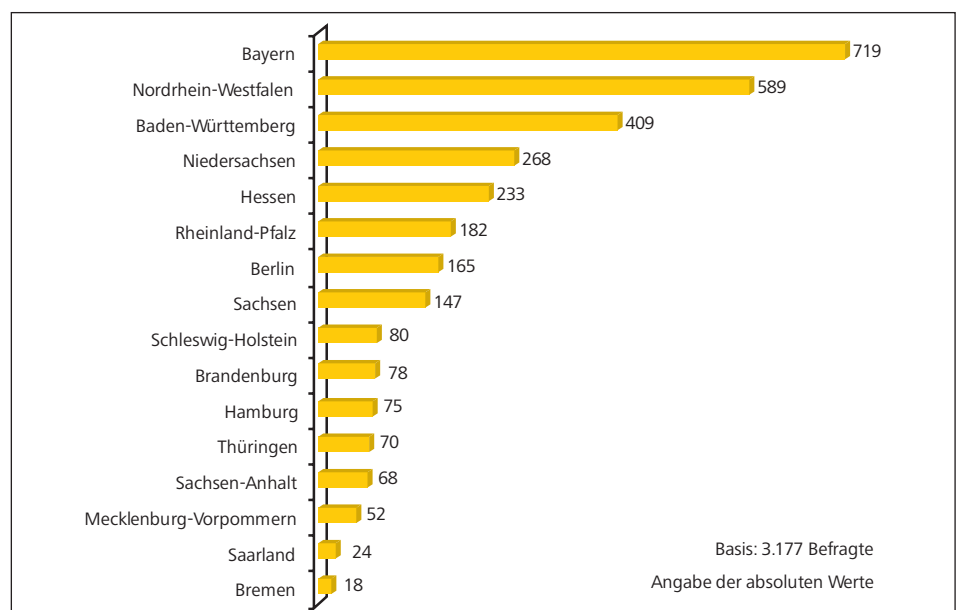


Abbildung 1: Herkunft der Befragten

Die hohe Beteiligung an der Umfrage des *hib* zeigt das große Interesse der deutschen Hochschulprofessorinnen und -professoren am Thema Workload. Die Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass die Arbeitsbelastung vor allem durch die Betreuung der Studierenden sowie administrative Tätigkeiten dominiert wird.

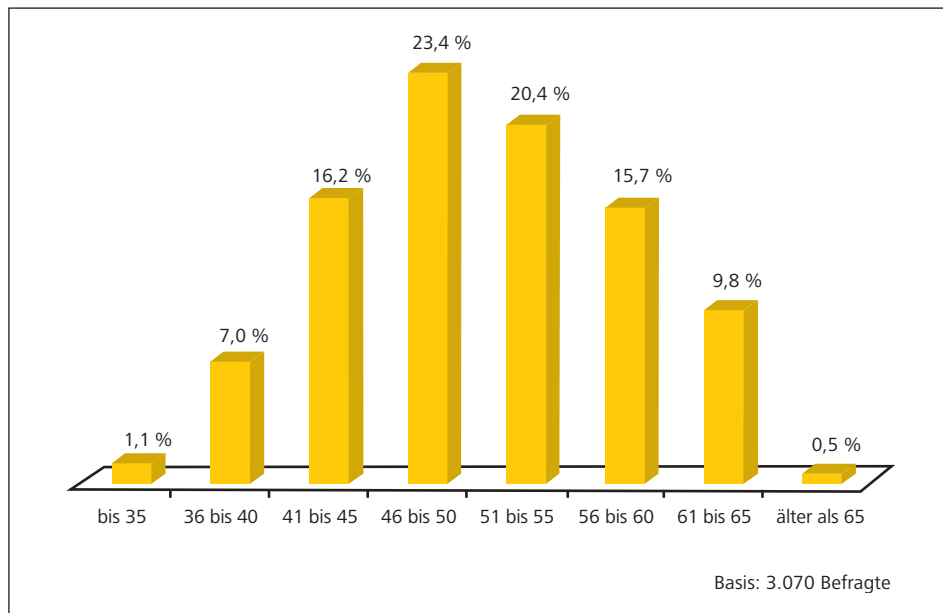


Abbildung 2: Alter der Befragten

durch ein postalisches Rundschreiben auf die Befragung hingewiesen. Insgesamt haben sich 3.309 Professorinnen und Professoren an der Befragung beteiligt. Dies entspricht 20 Prozent aller Professorinnen und Professoren der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland.

Ein Vergleich der Struktur des Samples mit den Daten des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass die Verteilung der Rückantworten im Wesentlichen die Anteile der Professorenschaft aufgeschlüsselt nach Bundesländern widerspiegelt (Abb. 1). Während Bayern in der Stichprobe etwas überrepräsentiert ist, ist Baden-Württemberg im Vergleich weniger stark vertreten. 20 Prozent derer, die den Online-Fragebogen ausgefüllt haben, waren Frauen, deren Anteil an der Professorenschaft in Deutschland laut Statistischem Bundesamt im Dezember 2011 19 Prozent betrug.

Auch die Altersverteilung im Sample entspricht der demografischen Struktur der Professorenschaft in Deutschland (Abb. 2).

Aufgeschlüsselt nach Fachgebieten ergibt das Sample folgendes Bild: Mit 48,9 Prozent macht das Fachgebiet Ingenieurwissenschaften fast die Hälfte der Umfrageteilnehmer aus. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Wirtschaftswissenschaftler mit einem Anteil von 20,9 Prozent. Den Naturwissenschaften rechnen sich 11,5 Prozent zu und etwa zehn Prozent den Sozialwissenschaften. 9,2 Prozent kommen aus weiteren unterschiedlichen Fachrichtungen (Abb. 3).

Nach der Dauer der Hochschulzugehörigkeit lassen sich die Befragten in drei etwa gleich starke Teilgruppen untergliedern: Die erste Gruppe wurde vor 1999 berufen, eine zweite zwischen 1999 und 2007 und die dritte nach 2007 (Abb. 4).

Zur Thematik Workload wurden die Professorinnen und Professoren zunächst um die Angabe der durchschnittlichen Arbeitsstunden pro

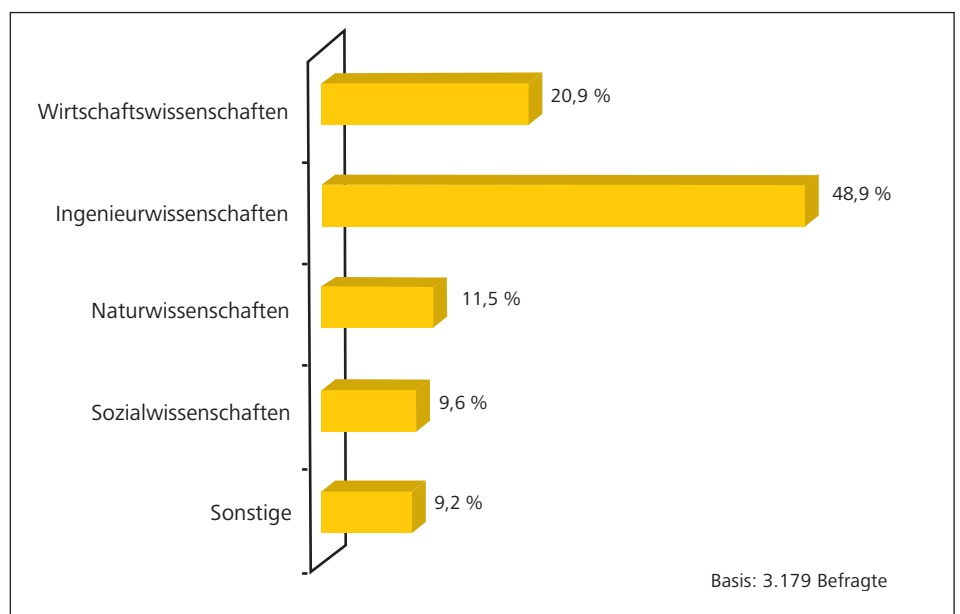


Abbildung 3: Fachgebiet der Befragten

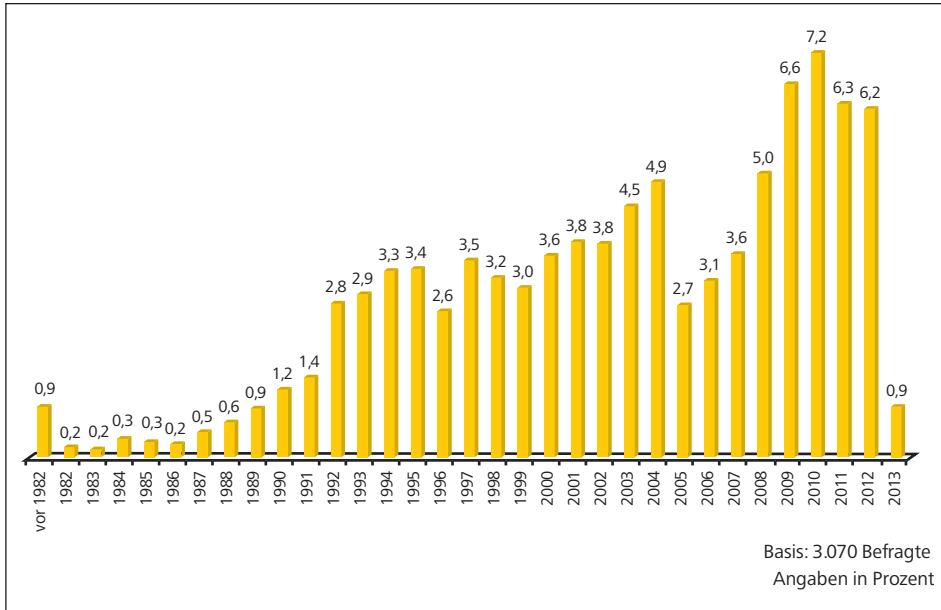


Abbildung 4: Jahr der Berufung

Woche während der Vorlesungszeit und in der vorlesungsfreien Zeit gebeten. In weitergehenden Fragen wurde der zeitliche Aufwand, aufgegliedert in Präsenzlehre, Vor- und Nachbereitungszeiten, Vorbereitung und Korrektur von Prüfungen sowie Betreuung und Beurteilung von Abschlussarbeiten, abgefragt. In den freien Antworten wurde häufig darauf hingewiesen, dass es schwierig war, durchschnittliche Stundenkontingente für die einzelnen Tätigkeiten zu benennen. Da in der Befragung zudem auch Professorinnen und Professoren mit Teilzeitverträgen (die nicht herausgefiltert werden können) angesprochen wurden, die zum Teil weniger als 20 Stunden während des Semesters arbeiten, gibt es bei den Antworten eine relativ breite Streuung der Angaben.

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Umfrage wurde zugesichert, Angaben zu diesem Themenbereich nicht im Detail zu veröffentlichen, weshalb hier nur exemplarisch einige Ergebnisse genannt werden sollen. Die durchschnittliche Stundenzahl in der Vorlesungszeit (inklusive der Teilzeitprofessuren) beträgt 49 Stunden pro Woche. Jeder Dritte nannte eine Wochenbelastung von deutlich mehr als 50 Arbeitsstunden während des Semesters.

Während der Vorlesungszeit entfällt ein Drittel des Zeitaufwands auf den Bereich Lehre. Dabei umfasst die Präsenzlehre lediglich ein Drittel des Zeitaufwandes, der im Bereich Lehre insgesamt anfällt. Zwei Drittel werden für die Vor- und Nachbereitung von Vorlesungen, Projektarbeiten, Praktika, Abschlussarbeiten und Prüfungen aufgewendet. In der vorlesungsfreien Zeit bleibt die Arbeitsbelastung in vielen Bereichen konstant. Zwar entfällt die Präsenzlehre, jedoch steigt der Aufwand für die Betreuung und Beurteilung von

Abschlussarbeiten sowie für die Korrektur von Prüfungen signifikant an.

Mehr als ein Viertel der Arbeitszeit werden für die akademische Selbstverwaltung und für allgemeine Verwaltungsarbeiten aufgewendet. Die Beschäftigung mit allgemeinen Verwaltungsaufgaben benötigt dabei ebenso viel Zeit wie die eigene Weiterbildung und Informationsbeschaffung.

Die Erreichbarkeit für die Studierenden war ebenfalls Gegenstand der Befragung. Neben festen Zeiten pro Woche, in denen Professorinnen und Professoren für die Studierenden erreichbar sind, nutzen sie vor allem E-Mails, um mit ihren Studierenden zu kommunizieren – und dies häufig rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche. Weniger genutzt wird der telefonische Kontakt. Während üblicher Bürozeiten sind 62 Prozent der Befragten auf diesem Weg zu kontaktieren. Tagsüber und abends sind 27 Prozent per Telefon erreichbar, am Wochenende 16 Prozent (Abb. 5).

Die Frage, ob die Professorinnen und Professoren aus ihrer Sicht den Betreuungserwartungen der Studierenden gerecht werden, bejahten drei Viertel der Befragten. Ein Viertel hingegen meint, dass sie den Betreuungserwartungen der Studierenden nicht ausrei-

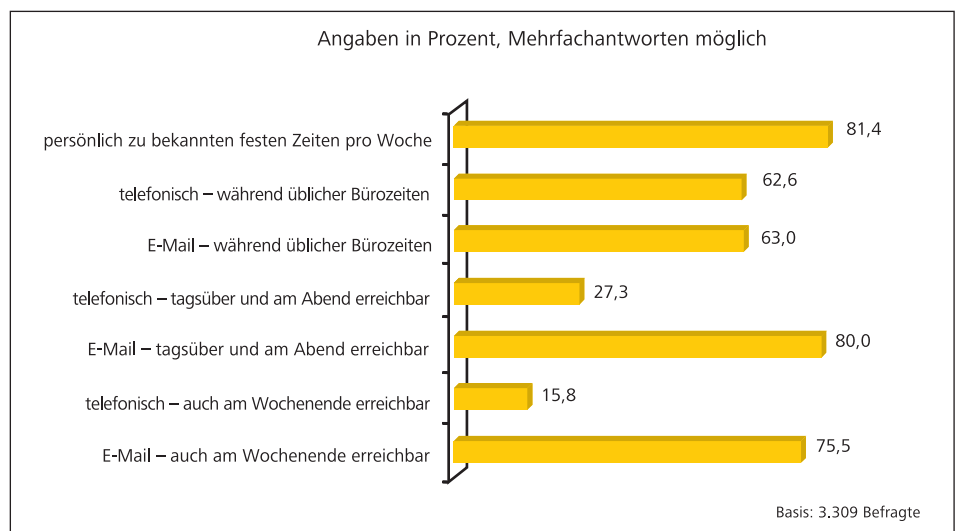


Abbildung 5: Erreichbarkeit der Professorinnen und Professoren für Studierende

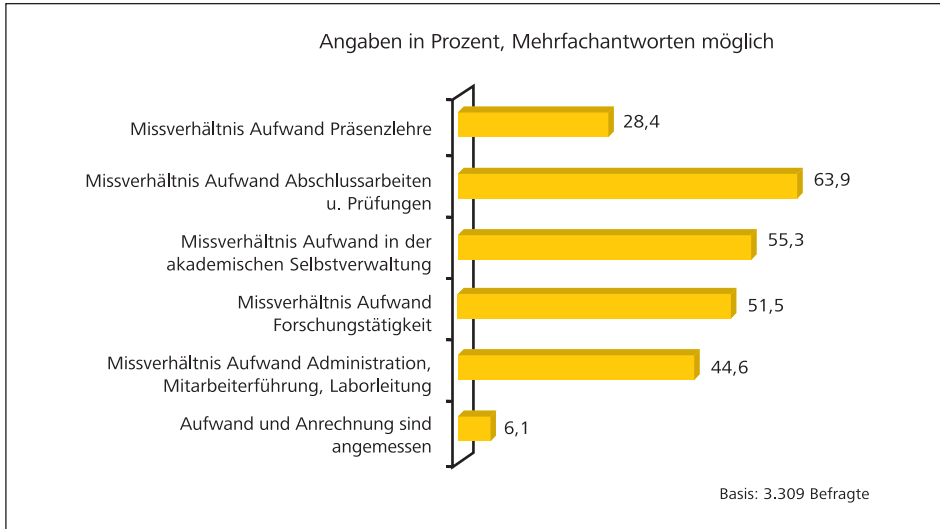


Abbildung 6: Misshverhältnis zwischen Aufwand und Anrechnung auf das Lehrdeputat

chend gerecht werden können. Als Grund dafür wird von 40 Prozent vor allem der Zeitmangel genannt. 14 Prozent bemängeln die zu hohe Zahl von Studierenden, fast ebenso viele nennen die gestiegenen Erwartungen der Studenten. Auch die Vielzahl der Verwaltungsaufgaben, die hohe Zahl der zu betreuenden Abschluss- und Projektarbeiten sowie zu große Gruppen und Kurse werden signifikant häufig als Gründe benannt. Knapp fünf Prozent sehen auch im sinkenden Alter der Studierenden einen größeren Betreuungsaufwand als Grund für die Nichterfüllung der Betreuungserwartungen der Studierenden.

Ebenfalls gefragt wurde, ob ein Misshverhältnis zwischen Aufwand und Anrechnung bestimmter Tätigkeiten auf das Lehrdeputat gesehen wird. Nur sechs Prozent aller Befragten sehen keine Defizite bei der Anrechnung der Aufwände auf das Lehrdeputat. Fast zwei Drittel der Befragten bemängeln ein Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Anrechnung bei Abschlussarbeiten und Prüfungen. Jeweils über 50 Prozent konstatieren ebenso ein Misshverhältnis beim Aufwand für die akademische Selbstverwaltung sowie bei der Anrechnung von Forschungstätigkeiten. 44,6 Prozent halten die Anrechnung der Aufwendungen für Administration, Mitarbeiterführung und Laborleitung für nicht angemessen. 28,4 Prozent sehen

ein Defizit bei der Anrechnung der Aufwände für die Präsenzlehre (Abb. 6).

Gefragt nach der Zufriedenheit mit der Aufteilung ihrer Arbeitszeit in die unterschiedlichen Aufgabenbereiche Lehre, Forschung und Verwaltung sind nur 28,2 Prozent voll bzw. größtenteils zufrieden. Knapp die Hälfte ist weniger bzw. gar nicht mit der Aufteilung einverstanden (Abb. 7).

Über eine strukturierte Arbeitswoche mit freiem Wochenende verfügt nur ca. jeder Fünfte. Auf annähernd zwei Drittel der Professorinnen und Professoren trifft dies weniger oder nicht zu (Abb. 7). Mit ihrer Work-Life-Balance ist mehr als

ein Drittel der Befragten zufrieden, immerhin 40 Prozent geben an, dass dies für sie weniger oder nicht zutreffend ist (Abb. 7). Betrachtet man diese Einschätzungen aufgeschlüsselt nach der Dauer der Hochschulzugehörigkeit, so ergibt sich für die drei Teilgruppen „vor 1999 Berufene“, „zwischen 1999 und 2007 Berufene“ sowie „nach 2007 Berufene“ folgendes Bild: Vor 1999 Berufene verfügen aus ihrer Sicht vergleichsweise häufiger über eine strukturierte Arbeitswoche mit freiem Wochenende als ihre Kolleginnen und Kollegen, die später berufen wurden. Vor allem Professorinnen und Professoren, die zwischen 1999 und 2007 berufen worden sind, geben häufiger an, dass eine strukturierte Arbeitswoche für sie nicht zutrifft.

Auch bei der Zufriedenheit mit der Aufteilung der Arbeitszeit zeigt sich ein ähnliches Bild. Vor 1999 Berufene schätzen auch hier die Situation besser ein und sind mit der Aufteilung ihrer Arbeitszeit signifikant häufiger zufrieden. Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ist ebenfalls in der Gruppe derjenigen, die schon länger an Hochschulen beschäftigt sind, stärker ausgeprägt. Über 40 Prozent der vor 1999 Berufenen sind voll bzw. größtenteils mit ihrer Lebenssituation zufrieden. ■

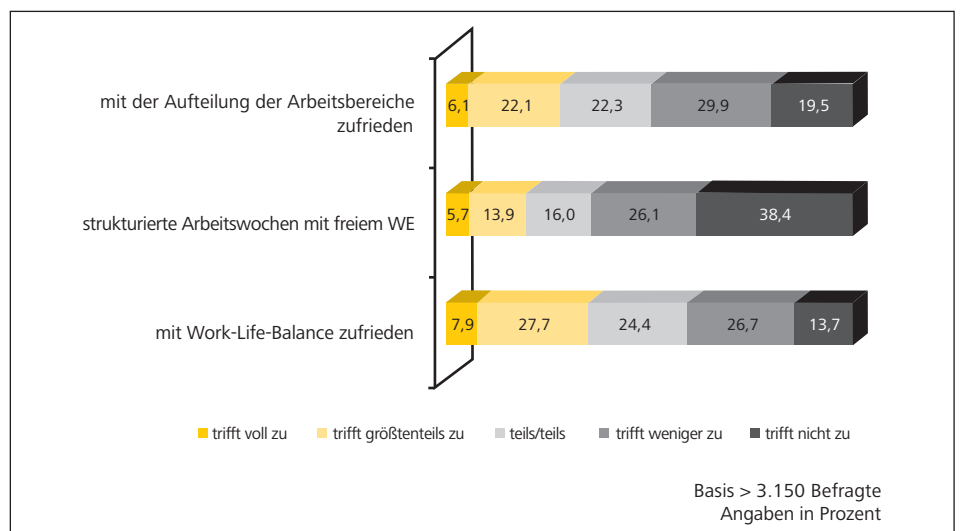


Abbildung 7: Aussagen zu Aufgabenbereichen, zu strukturierten Arbeitswochen und zur Work-Life-Balance



## HWR Berlin

Schatten-Banking in China –  
Finanzkrise in Europa

Wissenschaftler/innen der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin und ihrer langjährigen Partneruniversität Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu, Volksrepublik China, trafen sich zu dem gemeinsam mit der Deutschen Bundesbank ausgerichteten 14. Monetary Policy Workshop in Berlin. Der geldpolitische Austausch fand in diesem Jahr statt unter dem Titel „Shadow Banking in China – Financial Crisis in Europe“. Eröffnet wurde die Konferenz von Prof. Dr. Bernd Reissert, Präsident der HWR Berlin, Claus Tigges, Präsident der Hauptverwaltung der Bundesbank in Berlin, und Prof. Dr. Yin Qingshuang, Vizepräsident der Southwestern University of Finance and Economics (SWUFE).

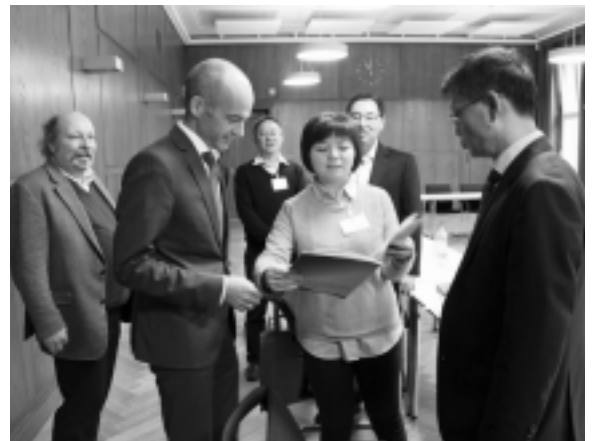
Schatten-Banking ist aktuell sowohl in China als auch in Europa ins Rampenlicht der Öffentlichkeit gerückt. Nach Schätzungen der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ) verwalten laut Frankfurter Allgemeinen Zeitung Schattenbanken weltweit rund 67 Billio-

nen Dollar. Das entspräche etwa dem Gegenwert des gesamten Weltsozialproduktes des vergangenen Jahres. Deshalb gingen die deutschen und chinesischen Wissenschaftler/innen in Berlin der zentralen Frage nach, ob und in welchem Ausmaß Schattenbankkonstrukte die Finanzsysteme insgesamt destabilisieren und welche Art von Regulierung möglich und sinnvoll wäre.

Die Southwestern University of Finance and Economics (SWUFE), Chengdu (Volksrepublik China), und die HWR Berlin verbindet eine inzwischen 27-jährige Partnerschaft, die ein Vorreiter der internationalen Zusammenarbeit im Bereich der Ökonomie war. „Die Hochschulen pflegen nicht nur einen regen Studierendenaustausch, auch eine enge Forschungszusammenarbeit unter Einbeziehung von Praxispartnern und gemeinsame Publikationen sind Teil der langjährigen aktiven Partnerschaft“, hebt Prof. Zaby, Vizepräsident für Internationales der HWR Berlin, hervor. Die aktuelle Konferenz sei ein gutes Beispiel dafür, wie die HWR Berlin mit ihren Partnerhochschulen in aller Welt zusammenarbeite.

Seit 2007 bietet das IMB Institute of Management Berlin der HWR Berlin den Master-Studiengang „Chinese-European Economics and Business Studies“ an, als Doppelabschluss-Programm. Bachelor-Studierende der SWUFE absolvieren Studienaufenthalte an der HWR Berlin. Darüber hinaus gibt es Team-Teaching-Programme, bilaterale Forschung und im Ergebnis gemeinsame Veröffentlichungen der Forschungsergebnisse.

HWR Berlin



Deutsch-chinesische Diskussionen in Berlin über Schattenbanken und Finanzkrise  
Foto: HWR Berlin

## IMPRESSUM

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

Telefon 0228 555256-0,  
Fax 0228 555256-99  
E-Mail: [hlb@hlb.de](mailto:hlb@hlb.de)  
Internet: [www.hlb.de](http://www.hlb.de)

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

**Titelbildentwurf:**  
© FotoliaXIV – Fotolia.com

**Herstellung und Versand:**  
Wienands PrintMedien GmbH,  
Linzer Straße 140, 53604 Bad Honnef

**Erscheinung:** zweimonatlich

Jahresabonnements für Nichtmitglieder  
45,50 Euro (Inland), inkl. Versand  
60,84 Euro (Ausland), zzgl. Versand  
Probeabonnement auf Anfrage

Erfüllungs-, Zahlungsort und Gerichtsstand ist Bonn.

**Anzeigenverwaltung:**

Dr. Karla Neschke  
Telefon 0228 555256-0, Fax 0228 555256-99  
E-Mail: [hlb@hlb.de](mailto:hlb@hlb.de)

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

Mit Ihrem Smartphone gelangen Sie hier direkt auf unsere Homepage.



# Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen

Technik | Informatik | Naturwissenschaften

**Stochastik für Dummies**  
Ch. Maas (HAW Hamburg)  
Wiley-VCH, Weinheim 2013

**Discontinuous Innovation: Learning to Manage the Unexpected**  
P. Augsdörfer (TH Ingolstadt), J. Bessant, K. Moslein, B. von Stamm, F. Piller  
Imperial College 2013

**Geodatenbanksysteme in Theorie und Praxis – Einführung in objektrelationale Geodatenbanken unter besonderer Berücksichtigung von Oracle Spatial**  
Th. Brinkhoff (Jade HS Oldenburg)  
3. überarbeitete und erweiterte Auflage  
VDE Verlag (Wichmann) 2013

**Stochastik – Statistik und Wahrscheinlichkeitsrechnung in der Landwirtschaft**  
K. Eckhardt  
(HS Weihenstephan-Triesdorf)  
UTB 2013

**Blindleistungskompensation, Systemdienstleistung – Netzqualität**  
M. Große-Gehling, W. Just, J. Reese (FH Kiel), J. Schlabbach (FH Bielefeld)  
2. Auflage  
VDE Verlag 2013

**Entrepreneurship for Engineers**  
H. Kohlert (HS Esslingen), D. Fadai, H.-U. Sachs  
Oldenbourg Verlag 2013

**Fertigungsverfahren der Mechatronik, Feinwerk- und Präzisionsgerätektechnik**  
A. Risse (Beuth HS für Technik Berlin)  
Springer Vieweg Verlag 2012

Betriebswirtschaft | Wirtschaft | Recht

**Einführung in die angewandte Wirtschaftsmathematik (inklusive Brückenkurs für Einsteiger)**  
J. Tietze (FH Aachen)  
17. erweiterte Auflage  
Springer Spektrum Verlag 2013

**Wirtschaftsenglisch: Lerntafel**  
K. Bangert (Beuth HS für Technik Berlin)  
UTB 2013

**Betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement**  
Hrsg. von A. Baumast, J. Pape (HNE Eberswalde)  
UTB Verlag Eugen Ulmer 2013

**Grundlagen der Kostenrechnung**  
S. Fischbach (FH Mainz)  
6. Auflage  
Vahlen Verlag 2013

**Wirtschaftsprivatrecht in Fällen und Fragen**  
E. Führich, I. Werdan (beide HS Kempten)  
6. überarbeitete Auflage  
Franz Vahlen Verlag 2013

**Neuromarketing: Grundlagen – Erkenntnisse – Anwendungen**  
G. Raab (HS Ludwigshafen), O. Gernsheimer, M. Schindler  
3. überarb. und aktualisierte Auflage  
Springer Gabler Research 2013

**Volkswirtschaftslehre und Mikroökonomie – Eine Einführung für Betriebswirte zum Selbststudium**  
M. Stoetzer (FH Jena)  
Fachbibliothek Verlag Büren 2014

**Operatives Controlling mit Kennzahlen**  
M. Wördenweber (FH Bielefeld)  
Fachbibliothek Verlag Büren 2013

Soziale Arbeit

**Verhaltensorientierte Soziale Arbeit. Grundlagen, Methoden, Handlungsfelder**  
Hrsg. von M. Blanz, F. Como-Zipfel und F. J. Schermer (alle HS Würzburg-Schweinfurt)  
Kohlhammer Verlag 2013

**Sozialraumorientierung – Fachkonzept oder Sparprogramm?**  
O. Fehren (ASH Berlin), W. Hinte  
Band 4 – Reihe Soziale Arbeit kontrovers  
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. und Lambertus-Verlag 2013

**Herausforderungen des Jugendalters**  
Hrsg. von T. Rauschenbach, S. Borrmann (HAW Landshut)  
Beltz Juventa 2013

**Arbeitsfelder der Jugendarbeit**  
Hrsg. von T. Rauschenbach, S. Borrmann (HAW Landshut)  
Beltz Juventa 2013

**Wechselmodell: Psychologie – Recht – Praxis**  
H. Sünnderhau-Kravets (Ev. HS Nürnberg)  
Springer VS 2013

Sonstiges

**Vom Verstand zur Intuition**  
H.-U. Hobohm (THM Gießen)  
Via Nova Verlag 2013

**Smart City Concepts – Konzepte für den energetischen Stadtumbau**  
Hrsg. von J. Siegemund (FH Köln)  
Av Edition 2013

# Neuberufene

## Baden-Württemberg

Prof. Dr. Thomas **Ahndorf**,  
Elektrische Energietechnik,  
HS Karlsruhe



Prof. Dipl.-Ing. Lutz **Dickmann**,  
Tragwerkslehre, Konstruktives Entwerfen, Materialkunde, HFT Stuttgart

Prof. Gudrun **Diermayr**, PhD,  
Therapiewissenschaften,  
SRH Heidelberg

Prof. Dr. rer. pol. Rainer **Elste**,  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, HS Esslingen

Prof. Dr.-Ing. Philipp Michael **Graf**,  
Modellgetriebene Software- und Systementwicklung,  
HS Ulm

Prof. Hans-Gerhard **Groß**, PhD,  
Softwaretechnik, HS Esslingen

Prof. Dr. Thomas **Hensel**,  
Kunst- und Designtheorie,  
HS Pforzheim

Prof. Dr.-Ing. Martin **Kipfmüller**,  
Fertigungstechnik und Qualitätsmanagement,  
HS Karlsruhe

Prof. Dr.-Ing. Bernd **Langer**,  
Montage- und Handhabungstechnik, HS Karlsruhe

Prof. Christian **Meyer zu Ermgassen**,  
Grundlagen der Gestaltung, insbes. Zeichnerisches Darstellen, HfG Schwäbisch Gmünd

Prof. Dipl.-Inf. Holger **Morgens-  
stern**, IT-Sicherheit und Praktische Informatik, HS Albstadt-Sigmaringen

Prof. Dr.-Ing. Michael **Roth**,  
Landschaftsplanung, insbes. Landschaftsinformatik,  
HfWU Nürtingen-Geislingen

Prof. Dipl.-Ing. Rainer **Sachse**,  
Entwerfen und Planen,  
HfWU Nürtingen-Geislingen

Prof. Dr. jur. Markus **Schoor**,  
Recht der Sozialwirtschaft,  
DHBW Villingen-Schwenningen

Prof. Dr. Danny **Stadelmayer**,  
Volkswirtschaftslehre und quantitative Methoden,  
HS Heilbronn

## Bayern

Prof. Dr. Giuseppe **Bonfigli**,  
Strömungsmechanik und Strömungssimulation,  
TH Deggendorf



Prof. Dr. rer. nat. Manuel **Deh-  
nert**, Mathematik, Statistik,  
Informatik, HS Weihenstephan-  
Triesdorf

Prof. Dr. rer. pol. Christine **Fal-  
kenreck**, Industriegütermarke-  
ting und -vertrieb, HS Hof

Prof. Dr.-Ing. Manuel **Geyer**,  
Maschinenbauorientierte Tech-  
nik, HS München

Prof. Dr. Dominik **Hammer**,  
Internationales Management  
und Allgemeine Betriebswirt-  
schaftslehre, HS München

Prof. Dr. Irmtraud **Horst**, Bio-  
technologie, Technische  
TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. Jürgen **Huber**, Kon-  
struktion, HS München

Prof. Dr. Nico **Kohls**, Gesund-  
heitswissenschaften, HS Coburg

Prof. Dr. Cristina **Lenz**, Ganz-  
heitliche Unternehmensfüh-  
rung, HS München

Prof. Dr. rer. nat. Stephan  
**Leyer**, Technische Thermody-  
namik und Energiesysteme,  
TH Deggendorf

Prof. Dr. Claudia **Lieske**, Inter-  
nationales HR-Management,  
TH Ingolstadt

Prof. Dr.-Ing. Ralf **Manski**,  
Thermodynamik und Energie-  
technik, OTH Amberg-Weiden

Prof. Dr. Helmuth **Mühlbacher**,  
Technische Gebäudeausstat-  
tung, HS München

Prof. Dr. agr. Patrick Ole **Noack**,  
Agrarsystemtechnik, HS Wei-  
henstephan-Triesdorf

Prof. Dr. med. Herbert **Plischke**,  
Licht und Gesundheit,  
HS München

Prof. Dr. Manja **Rausendorf**,  
Betriebswirtschaftslehre im  
Gesundheitswesen, insbes.  
Finanz- und Rechnungswesen,  
HS Neu-Ulm

Prof. Dr.-Ing. Alexander **Rost**,  
Moderne Werkstoffe und deren  
Verarbeitung, HS Coburg

Prof. Dr. Joachim **Schenk**, Prak-  
tische und angewandte Infor-  
matik, HS München

Prof. Dr. Ulrich **Wagner**, CAD,  
Konstruktionselemente,  
HS München

Prof. Dr. Datong **Wu**, Grundla-  
gen der Physik, Akustik,  
HS München

## Berlin

Prof. Dr. Malte **Behrmann**,  
International Management  
und Entrepreneurship,  
bbw Hochschule



Prof. Dr. Beate **Bergter**, Mathe-  
matik und Stochastik,  
HTW Berlin

Prof. Dr.-Ing. Werner **Gerlach-  
Blumenthal**, Elektrotechnik,  
bbw Hochschule

Prof. Dr. Verena **Hahn**, Allge-  
meine Volkswirtschaftslehre  
und Wirtschaftspolitik,  
bbw Hochschule

Prof. Dr.-Ing. Tom **Hühns**, Produktion, Beuth HS Berlin

Prof. Dr. Christoff **Jenschke**, Bürgerliches Recht, Handels- und Wirtschaftsrecht, bbw Hochschule

Prof. Dr. Barbara **Kleinen**, Internationale Medieninformatik, HTW Berlin

Prof. Dr.-Ing. Silke **Köhler**, Maschinenbau, Erneuerbare Energien, Beuth HS Berlin

Prof. Oliver **MacConnell**, Wirtschaftswissenschaften, insbes. Modemanagement, bbw Hochschule

Prof. Dr.-Ing. Janet **Nagel**, Maschinenbau, Erneuerbare Energien, Beuth HS Berlin

Prof. Dr. Uwe **Rechlin**, Allgemeine Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik, bbw Hochschule

Prof. Dr. Barbara **Schäuble**, Theorien der Sozialen Arbeit, ASH Berlin

Prof. Ursel **Schiemann**, Visuelle Kommunikation, Typografie und Editorial Design, hdpk – Hochschule der populären Künste

Prof. Dr. Beate **Schultz-Zehden**, Wirtschaftswissenschaften, insbes. Gesundheitsmanagement, bbw Hochschule

Prof. Dr. Christoph Mingtao **Shi**, International Management und Entrepreneurship, bbw Hochschule

Prof. Dr. Nicola **Winter**, Mathematik, HWR Berlin

#### Brandenburg

Prof. Dr. jur. Madeleine **Bernhardt**, Personal- und Organisationsentwicklung, FH der Polizei Brandenburg

Prof. Dr. Jutta **Knopf**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Nachhaltigkeitsmanagement, HNE Eberswalde



Prof. Dr. Silke **Lautner**, Angewandte Biologie des Holzes, HNE Eberswalde

#### Bremen

Prof. Andrea **Dung**, Darstellungs- und Entwurfsmethodik, HS Bremen

Prof. Dr.-Ing. Jana **von Horn**, Siedlungswasserwirtschaft, HS Bremen

#### Hamburg

Prof. Dr. phil. Julia **Clasen**, Wirtschaftspsychologie, Euro FH Hamburg

Prof. Dr. phil. Stephanie **Kurzenhäuser-Carstens**, Allgemeine Psychologie und Forschungsmethoden, Medical School Hamburg

Prof. Dr. rer. nat. Stephan **Schulz**, Physik, Informatik, Mathematik, HAW Hamburg

#### Hessen

Prof. Dr. habil. Patrick **Elter**, Materialwissenschaften in der Biomedizinischen Technik, THM Gießen

Prof. Dipl.-Ing. Michael **Erkelenz**, Medientechnik, HS RheinMain

Prof. Dr. Thomas **Grönsfelder**, Technische Mechanik, HS Darmstadt

Prof. Dr.-Ing. Yvonne **Jung**, Medieninformatik, HS Fulda

Prof. Dr. Julia **Kallrath**, Angewandte Mathematik, insbes. Operation Research, HS Darmstadt

Prof. Dr.-Ing. Bertram **Kühn**, Bauingenieurwesen, THM Gießen



Prof. Dr.-Ing. Ralf **Mehler**, Wassermanagement und Wasserbau, HS Darmstadt

Prof. Dr. Monika Maria **Möhring**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Logistik und Industrielles Innovationsmanagement, THM Friedberg

Prof. Dr.-Ing. Martin **Moneke**, Werkstofftechnik der Kunststoffe, Kunststoffprüfung und Qualitätsmanagement, HS Darmstadt

Prof. Dr. rer. nat. Frank **Recker**, Mathematik, THM Friedberg

Prof. Dr.-Ing. Thomas Helmut **Rollmann**, Wirtschaftsingenieurwesen, insbes. Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Maschinenbau, FH Frankfurt

Prof. Dr. phil. Arne **Schäfer**, Soziale Arbeit in Bildungs-, Entwicklungs- und Sozialisationsprozessen, HS RheinMain

Prof. Dr. Torsten **Schäfer**, Journalismus und Textproduktion, HS Darmstadt

Prof. Dr.-Ing. Jürgen **Schmitt**, Geotechnik und Umwelttechnik, HS Darmstadt

Prof. Dr. Cathrin **Schröder**, Elektrische Energietechnik und Leitsysteme, THM Gießen

Prof. Dr. Katja **Silbe**, Baubetrieb und Bauverfahrenstechnik, THM Gießen

Prof. Dr. Dirk **Stegelmeyer**, Service Engineering, FH Frankfurt

Prof. Dr.-Ing. Christian **Weiner**, eMobility, Elektrische Antriebstechnik, HS Darmstadt

Prof. Dr. Thomas **Welzel**, Physik und Vakuumtechnik, THM Gießen

#### Mecklenburg-Vorpommern

Prof. Dr. iur. Claudia **Danker**, Wirtschaftsrecht, insbes. öffentliches Wirtschaftsrecht, FH Stralsund





# Neuberufene

Prof. Dipl. Ing. Silke **Flaßnöcker**, Baukonstruktion und Entwerfen, HS Wismar

Prof. Dr. rer. nat. habil. Jochen **Merker**, Business Intelligence und Statistik, FH Stralsund

Prof. Dr. Marcus **Scheibel**, Betriebswirtschaftslehre, insbes. International Finance, FH Stralsund

## Niedersachsen

Prof. Dr. phil. Flemming **Hansen**, Sozialarbeitswissenschaft, Ostfalia HS für angewandte Wissenschaften



Prof. Dr. phil. Beate Elisabeth **Illg**, Kommunikationswissenschaften, insbes. Psychologie und Werbung, Jade HS Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

Prof. Dr. Ulrike **Meyer**, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Marketing, HS Osnabrück

Prof. Dr. Stephan **Weibelzahl**, Wirtschaftspsychologie, PFH Private HS Göttingen

## Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. Bernhard **Breil**, Gesundheitsinformatik, HS Niederrhein



Prof. Dr. Thomas **Evers**, gerontologische und geriatrische Aspekte in der Pflege, HS für Gesundheit

Prof. Dr.-Ing. Matthias **Hermes**, Fertigungstechnik, Umformtechnik, FH Südwestfalen

Prof. Dr. Carolin **Höfler**, Designtheorie und -forschung, FH Köln

Prof. Dr. Peter **Kozub**, Steinrestaurierung, FH Köln

Prof. Dr. Anja **Kröger-Brinkmann**, Physikalische Chemie, HS Ostwestfalen-Lippe

Prof. Dr. Thomas **Krupp**, Transport und Verkehrslogistik, FH Köln

Prof. Dr. Bodo **Mistele**, Agrartechnik, Physik, FH Südwestfalen

Prof. Dr.-Ing. Markus **Quirmbach**, Siedlungswasserwirtschaft, Hydrologie und Wasserbau, HS Ruhr West

Prof. Dr. jur. Claus **Richter**, Sozialrecht, insbes. Schulden- und Insolvenzberatung, FH Köln

Prof. Dr. Stefan **Schache**, Heilpädagogik und Inklusive Pädagogik, Ev. FH Rheinl.-Westf.-Lippe

Prof. Dr. Joachim **Schwarz**, Wirtschaftsmathematik und Statistik, FOM Bonn

Prof. Dr. phil. Henning **Staar**, Arbeits- und Organisationspsychologie, BiTS

Prof. Dr. Doris **Ternes**, Hochschuldidaktik, HS Ostwestfalen-Lippe

Prof. Dr. David **Thyssen**, Personal, Organisation, Projektmanagement, EBC Hochschule

Prof. Dr. Michael **Volkman**, International Management, FH Köln

Prof. Dr. Korbinian von **Blankenburg**, Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftsmathematik, HS Ostwestfalen-Lippe

## Rheinland-Pfalz

Prof. Dr. Sibylle **Hambloch**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, HS Koblenz



Prof. Dr.-Ing. Marco **Junglas**, Elektrotechnik, HS Koblenz

Prof. Dr.-Ing. Katharina **Kluge**, Geotechnik, FH Mainz

Prof. Dipl.-Ing. Kerstin **Molter**, Entwerfen und Konstruieren, FH Mainz

Prof. Dr. Marc **Nadler**, Computational Engineering, HS Koblenz

## Saarland

Prof. Dr. rer. nat. Michael **Schmidt**, Ingenieurmathematik, HTW des Saarlandes



## Sachsen

Prof. Dr. rer. pol. Hans-Christian **Brauweiler**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Betriebliches Rechnungswesen und Interne Revision, Westsächsische HS Zwickau



Prof. Dr. Alexander **Grossmann**, Verlagsmanagement und Projektmanagement in Medienunternehmen, HTWK Leipzig

Prof. Dr. Gabriele **Hooffacker**, Medienadäquate Inthaltaufbereitung, HTWK Leipzig

Prof. Dr. rer. nat. Alexander **Horn**, Physik, HS Mittweida

Prof. Dr. Marc **Liesching**, Medienrecht und Medientheorie, HTWK Leipzig

## Schleswig-Holstein

Prof. Dr.-Ing. Jochen **Abke**, Messtechnik und Sensorik, FH Lübeck



Prof. Dr.-Ing. Ulf **Lezius**, Mess- und Regelungstechnik, FH Lübeck