

Die neue Hochschule

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst

- *Herman Blom und T. A. Miljoen*
Akkreditierung
- *Uwe Rössler und Harald Ackerschott*
Schlüsselqualifikationen
- *Petra Jordanov*
Netzwerke
- *Hans-Wolfgang Waldeyer*
Professorenbesoldung
HRG-Novellierung
- *Gerhard Trabert*
Hilfseinsatz
- *Gaston Wolf*
Peer Review
- *Andreas Baumert*
Deutsch oder Englisch
- *Otfmar Schneck*
Brettplanspiele



Wir müssen uns der Realität stellen!

Wie die Praxis das Professorenbesoldungsgesetz heilen kann

Nachdem das Gesetz über die Reform der Professorenbesoldung verabschiedet ist, gilt es, das Gesetz möglichst schonend – die Motivation der Leistungsträger = Professorinnen und Professoren schonend – umzusetzen. Die Länder sind am Zug, und der Hochschullehrerbund wird sich aktiv und helfend einbringen. Ein erster Schritt ist die Kommentierung durch Hans-Wolfgang Waldeyer im Mitteilteil dieses Heftes.

Einige Länder arbeiten schon eifrig an den entsprechenden Landesvorschriften, andere versuchen, durch zügige Durchführung von Berufungen in C3-Ämter in der Übergangsfrist so lange wie möglich die entstehende Ungerechtigkeit gegenüber den bisherigen C2-Leistungsträgern zu verhindern. Es ist sinnlos, weiter den Untergang der Fachhochschulen zu befürchten. Wir müssen diese – durchaus gegebene Gefahr – aktiv verhindern, indem wir in die Zukunft schauen und sehen, wie wir die Gesetze so anwenden, dass sie möglichst wenig Schaden anrichten, vielleicht sogar doch etwas Positives bewirken. Möglicherweise schafft es ja die Praxis, durch eine entsprechende Anwendung das Gesetz zu heilen. Wir haben in den vergangenen 30 Jahren manches geschafft, trotz der wettbewerbswidrigen Bedingungen der Fachhochschulen:

- Trotz der hohen Lehrverpflichtung leisten wir eine hervorragende Lehre! Wir bilden 70 Prozent der Ingenieure und mehr als die Hälfte der Betriebswirte aus. Unsere Absolventen werden in der Wirtschaft genau so hoch besoldet wie die Absolventen der Universitäten.
- Trotz der hohen Lehrverpflichtung haben wir durch Anerkennung unserer Forschungs- und Entwicklungsleistung, unserer Wissenstransferleistung in die Region, es geschafft, dass inzwischen in allen Bundesländern Forschung und Entwicklung Aufgabe der Fachhochschulen geworden ist.
- Trotz der Beschränkung auf wenige Fächer konnten wir mit Beharrlichkeit und erfolgreichen innovativen Studiengängen unser Fächerspektrum mehr und mehr ausweiten.
- Trotz des fehlenden Promotionsrechts können unsere Absolventen ohne größeren Umweg an den Universitäten, z.T. in kooperativen Verfahren promovieren.

Und schließlich haben wir bei den neuen gestuften Studiengängen den gleichen zweiten Studienabschluss (Master) wie

die Universitäten erstritten (wenn die Innenministerkonferenz uns dies nicht wieder durch das Laufbahnrecht nimmt).

Strategisches Vorgehen

Jetzt also die W-Besoldung. Immerhin haben wir es erreicht, dass die Länder an den Fachhochschulen prinzipiell die W3-Besoldung einführen können. Damit ist ein politischer Sieg errungen, den wir bei aller Enttäuschung über das Professorenbesoldungsgesetz nicht klein reden dürfen. Die besoldungsrechtliche Hierarchie zwischen Universitäten und Fachhochschulen ist prinzipiell aufgebrochen.



Dies ist auch die Chance für die aktiven, leistungsstarken C2-Kollegen und Kolleginnen. Optieren Sie für das neue System und stellen Sie dafür die Bedingungen! Warten Sie nicht ab, bis andere den Vergaberahmen abgeschöpft haben. Sie stellen 40% der Professoren und Professorinnen. Zwingen Sie die Länder, letztendlich 40% der Stellen in W3 auszuweisen. Dann haben Sie eine reale Chance, mit ruhegehaltstfähigen Zulagen auf das bisherige Endgehalt von C3 zu kommen. Diese Chance haben Sie zwar auch in W2, aber dort ist sie weniger realistisch. Machen Sie durch Ihre geballten Forderungen den Regierenden klar, dass diese Reform nicht kostenneutral durchzuführen ist! Nutzen Sie die Übergangsfrist für Gespräche und artikulieren Sie Ihre Absichten deutlich:

Sie optieren für das neue System und schließen einen Vertrag mit Ihrem Dekan, dem Rektor oder wer auch immer in der Hochschule die Vertragsschlusskompetenz hat – was im Augenblick ja noch völlig unbestimmt und von den Ländern bestimmt wird. In die-

sem Vertrag verlangen Sie zunächst eine unbefristete Leistungszulage für Ihre bisher erbrachten Leistungen. Sie schließen Zielvereinbarungen über Ihre zukünftigen Leistungen und die entsprechenden Zulagen ab und sichern sich so durch eine geschickte Vertragsverhandlung Ihr erwartetes Lebenseinkommen. Seien Sie nicht in voreilem Gehorsam mit Blick auf den Vergaberahmen zu zaghaft. Der Vergaberahmen ist groß genug dafür! Denn das durchschnittliche Gehalt der Professoren soll gleich bleiben und das bedeutet, dass der Status quo im Durchschnitt nicht verschlechtert werden darf.

Wenn heute 60% der Professoren und Professorinnen ein C3-Gehalt haben, dann können morgen ebenfalls 60% der Professoren und Professorinnen ein entsprechend hohes Gehalt aus Grundgehalt und Zulagen haben!

Ein Problem entsteht dann, wenn Einzelne mehr wollen als bisher. Das kann nur in dem Maße geschehen, wie der Vergaberahmen erweitert wird. Für zusätzliche Funktionszulagen, zusätzliche Strukturzulagen und zusätzliche Leistungszulagen muss der Vergaberahmen im Rahmen des Möglichen erweitert werden! Sonst kann es eben keine zusätzlichen Funktionszulagen, zusätzlichen Strukturzulagen und zusätzliche Leistungszulagen geben. Um diese Forderung zu unterstützen, müssen alle C2-Kollegen, die nach Ende der Übergangsfrist keine Chance mehr haben, auf eine C3-Stelle berufen zu werden, für das neue System optieren, selbstverständlich mit vertraglicher Absicherung für die Zukunft! Lassen Sie sich nicht verträsten, haben Sie keine Angst vor Absagen und lassen wir – die Gemeinschaft der Professoren und der Professorinnen – uns nicht auseinanderdividieren. Sie haben in der Industrie Erfolg gehabt, Sie haben Ihre Leistungen in die Hochschule eingebracht, jetzt müssen Sie – unerwarteterweise – für Ihr schon versprochenes Gehalt kämpfen. Das ist ungerecht. Diese Ungerechtigkeit kann nur noch die Praxis heilen, aber dies müssen Sie durch Ihre Forderungen einfordern! Wir unterstützen Sie dabei.

Ihre Dorit Loos

P.S.: Auf S. 53 finden Sie eine Stellenanzeige der City University of Hongkong, erschienen im Dezember 2001 oder Januar 2002 im IEEE Spectrum, die zeigt, was beispielsweise Hongkong für eine angemessene Besoldung hält!



Aspekte

Leitartikel: Wir müssen uns der Realität stellen! 3

Akkreditierung von Studiengängen 8
Die Erfahrungen mit dem neuen Qualitätsprüfungssystem für Fachhochschulen in den Niederlanden

Herman Blom und T. A. Miljoen berichten, dass sich aus dem niederländischen Akkreditierungsverfahren zahlreiche Verbesserungsansätze ergeben. Durch ihre Teilnahme an dem Qualitätssicherungsverfahren sind die Verantwortlichen sensibilisiert und betrachten die Lehr- und Lernprozesse verstärkt aus einem qualitätsorientierten Blickwinkel.

Förderung von Schlüsselqualifikationen 11

Ein integrierter Ansatz zur Entwicklung von Handlungskompetenz im Vertriebsmanagement

Die Unternehmen fordern handlungskompetente Hochschulabsolventen mit einem umfassenden Qualifikationsprofil. *Uwe Rössler* und *Harald Ackerschott* beschreiben eine Unterrichtsmethodik, wie soziale und personale Kompetenzen gemeinsam mit Fach- und Methodenkompetenzen entwickelt werden.

Vom Netzwerk zum Frauenstudiengang 16
Beitrag und Grenzen von Netzwerken und virtuellen Organisationen bei der Implementation eines Studienganges an der Hochschule Wismar

Wenn es in den nächsten Jahren nicht gelingt, die Abwanderungsbewegung insbesondere junger Frauen zu stoppen und dem sinkenden Anteil von Studienanfängerinnen eines Abiturjahrganges entgegenzusteuern, werden in Mecklenburg-Vorpommern gravierende demographische und wirtschaftliche Probleme befürchtet. *Petra Jordanov* berichtet über die Einrichtung eines Frauenstudienganges, der den jungen Frauen Chancen eröffnet und den Mangel an Frauen im Ingenieurberuf und in Führungspositionen stoppen soll. Für die Akzeptanz und das Marketing des Studienganges erweisen sich Netzwerke als besonders hilfreich.

Das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung 19

Hans-Wolfgang Waldeyer kommentiert.

Das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes 32

Hans-Wolfgang Waldeyer kommentiert.

Hilfseinsatz in Afghanistan 39
14 Tage in einem afghanischen Flüchtlingslager

Gerhard Trabert wurde von humedica e.V. zu einem Einsatz in Afghanistan gerufen und erzählt seine Beobachtungen.

Fit für den internationalen Wettbewerb 44
„Peer Review“ an den Schweizerischen Fachhochschulen

Nachdem die Schweiz das deutsche Exportmodell „Fachhochschulen“ übernommen hat, wurden nach einer fünfjährigen Aufbauphase alle Studiengänge einer Evaluation unterzogen. *Gaston Wolf* beschreibt das Untersuchungsverfahren.



Bildnachweis: Simon-Ohm FH Nürnberg

Deutsch oder Englisch 46
Forderungen zur Sprache der Wissenschaft

Jede Sprache hat unterschiedliche Bedeutungsnuancen. Die europäische Sprachenvielfalt birgt kulturelle, historische und erkenntnistheoretische Schätze. *Andreas Baumert* setzt sich für die Nutzung der Muttersprache einerseits und für die Förderung der Mehrsprachigkeit der Wissenschaftler andererseits ein.

**Neue
wettbewerbsorientierte
Brettplanspiele
Eine praxisorientierte
betriebswirtschaftliche
Ausbildung** 48

Ottmar Schneck stellt eine neue Generation von Planspielen vor.

hIb-AKTUELL 6

FH-Trends

Internationale Studienabschlüsse in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen der Fachhochschule Düsseldorf 14

Hochschule und Kundenorientierung 14

Deutsch-französischer Studiengang „Systemtechnik“ in Offenburg/Straßburg 15

Masterstudiengänge an der Fachhochschule Aachen 15

Fachhochschule Amberg-Weiden hat digitales Audio-Interface-Board entwickelt 15

Zentrum für Werkstoffanalytik in Lauf (ZWL) eröffnet unabhängiges Analytikzentrum für materialwissenschaftliche Fragen für die Region Nürnberg 15

Meldungen

Studentenvertretung 41

Amtssprache an Hochschulen ist deutsch 42

Grenzen des Lehrgebietes 42

Rechtslehrer als Strafverteidiger 42

Ladungsfrist für Sitzungen 42

Urheberrecht an Hochschulen 43

Studienanfänger wählen überschaubare Hochschule 43

Nebentätigkeit für den öffentlichen Dienst 43

Hochschulwahlmotive nach Hochschulart 43

Leserbriefe 45

**Aus Bund und
Ländern**

BW: Neuerliche Novellierung des Hochschulrahmengesetzes ist nur wahlkampf-motiviert 50

BY: Promotionsstipendien für Fachhochschulen 50

HH: *hIb*-Vorstand trifft Wissenschaftssenator 50

NW: Fachhochschule stärken – Kapazitäten ausbauen 50

Der Vorsitzende des *hIb*NW antwortet Innenminister Behrens 51

RP: Studienkonten 51

Der *hIb*-Rheinland-Pfalz lädt zu Besichtigung und Diskussion in die Firma Schott nach Mainz 52

SL: Dienstrechtsreform 52

ST: Resolution 52

**Informationen
und Berichte**

Empfehlungen des Wissenschaftsrates 49

Fit für den internationalen Wettbewerb? 53

EGOS-Netzwerk 53

Nur wenige Promotions von Fachhochschulabsolventen 53

Brandenburg erhält zusätzlich 3 Millionen Mark für deutsch-polnische Zusammenarbeit 53

Bund der deutschen Arbeitgeberverbände würdigt FH Nürnberg 53

Deutschland auf dem internationalen Arbeitsmarkt 54

**Neues von
Kollegen** 55

Neuberufene 56

Impressum

Herausgeber: Hochschullehrerbund – Bundesvereinigung – e.V. (*hIb*)

Verlag: *hIb*, Rüngsdorfer Straße 4 c, 53173 Bonn, Telefon (02 28) 35 22 71, Telefax (02 28) 35 45 12 eMail: hIbbonn@aol.com, Internet: www.hIb.de

Chefredakteurin: Prof. Dr. Dorit Loos Buchenländer Str. 60, 70569 Stuttgart, Telefon (07 11) 68 25 08, Telefax (07 11) 677 05 96 eMail: d.loos@t-online.de

Redaktion: Dr. Hubert Mücke

Titelbildentwurf: Prof. Wolfgang Lüftner

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

Erscheinungsweise: zweimonatlich Jahresabonnements für Nichtmitglieder € 45,50 (Inland), inkl. Versand € 60,84 (Ausland), zzgl. Versand

Probeabonnement auf Anfrage Erfüllungs-, Zahlungsort und Gerichtsstand ist Bonn.

Anzeigenverwaltung: wmw Ralf und Jutta Müller, Lindenweg 28a, 53567 Asbach Telefon (0 26 83) 96 72 11, Fax (0 26 83) 96 72 13

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

Inserenten:

Kiehl Verlag „Modernes Marketing für Studium und Praxis“ U2

BTI – Business Tools for Innovation Management Consulting GmbH 49

Das Heft 3/2002

mit dem Thema

PISA

erscheint

am 24. Juni 2002

Vorschau



Verband Hochschule und Wissenschaft
im Deutschen Beamtenbund
Die Bundesvorsitzende



Hochschullehrerbund
Bundesvereinigung e.V.
Der Präsident

Laufbahnen öffnen – Master-Abschlüsse gleich behandeln

Die Bundesvorstände des vhw und des hlb fordern die Dienstherrn und Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes auf, Absolventen akkreditierter Masterstudiengänge zum höheren Dienst zuzulassen und die überholte, an Institutionen ausgerichtete Einstufungspraxis endlich aufzugeben.

Die Fachhochschulen bilden seit Jahren rund siebenzig Prozent der Ingenieure und 50 Prozent der Diplom-Kaufleute in Deutschland aus. Ihre Ausbildung hat einen Standard erreicht, der nationalem und internationalem Wettbewerb Stand hält. In den Feldern, in denen Fachhochschulen und Universitäten konkurrierende Angebote unterbreiten, werden ihre Absolventen in der Wirtschaft vergleichbar vergütet.

Das Hochschulrahmengesetz hat im Jahr 1998 den erreichten akademischen Standard der Fachhochschulen bestätigt und für alle Hochschulen Studiengänge probeweise zugelassen, die mit den

international üblichen Graden Bachelor und Master nach einer einheitlich festgelegten Regelstudienzeit abschließen. Ein Zusatz (FH) ist weder vorgesehen noch zulässig.

Die Kultusministerkonferenz hat im Jahr 1999 festgestellt, dass Masterabschlüsse sowohl von Universitäten als auch von Fachhochschulen grundsätzlich zur Promotion berechtigen. Die Differenzierung in stärker theorieorientierte und stärker anwendungsorientierte Studiengänge ist explizit nicht institutionengebunden. Vielmehr wird ausdrücklich klargestellt, dass in geeigneten Fächern stärker anwendungsorientierte Studi-

engänge auch an Universitäten und künstlerischen Hochschulen und stärker theorieorientierte auch an Fachhochschulen angeboten werden können.

Die Bachelor- und Masterstudiengänge werden durch unabhängige, staatsferne Akkreditierungsagenturen zertifiziert, die durch den staatlicherseits eingerichteten Akkreditierungsrat zugelassen wurden. In den Verfahren wirken Vertreter von Universitäten, Fachhochschulen und Wirtschaft in gemeinsamen Teams mit. Die Akkreditierung hat die Gewährleistung fachlich-inhaltlicher Mindeststandards und die Überprüfung der Berufsrelevanz

der Abschlüsse zum Gegenstand. Sie wird befristet ausgesprochen und bedarf der Überprüfung in bestimmten zeitlichen Abständen.

Die Akkreditierung stellt ein Verfahren zur Qualitätssicherung dar, das auch von den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes anerkannt werden muss. Eine Gleichbehandlung der Absolventen aller internationaler Studiengänge ist kostenneutral umsetzbar, denn sie bewirkt keine Aufwertung von Stellen, sondern eine Ausweitung des Bewerberkreises auf vorhandene Stellen.



Berlin, den 15. März 2002. Die Bundesvorsitzende des Verbandes Hochschule und Wissenschaft im Deutschen Beamtenbund (vhw), Professorin Dr. Elke Platz-Waury (FH Heilbronn), und der Präsident des Hochschullehrerbundes – Bundesvereinigung e.V. (h**lb**), Professor Dr. Günter Siegel (TFH Berlin), haben am 15. März 2002 während einer ersten gemeinsamen Sitzung der Bundesvorstände eine Kooperationsvereinbarung unterschrieben, mit der eine intensivere Zusammenarbeit beider Verbände insbesondere in Fragen der Fachhochschul-Entwicklung eine vertragliche Grundlage findet. Beide Verbände vertreten die Interessen von mehr als der Hälfte aller Lehrenden an Fachhochschulen. Der vhw vertritt darüber hinaus die Interessen des wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals an allen Hochschularten.

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates und das Potenzial der Fachhochschulen

Kolloquium 13. und 14. Juni 2002 Wissenschaftszentrum, Bonn

Programm

Donnerstag, 13. Juni 2002

10.00 Uhr

Eröffnung durch den Präsidenten des *h1b*
Prof. Dr. Günter Siegel

I. Die Fachhochschule im Hochschulsystem der Zukunft

10.15 Uhr

Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur zukünftigen
Entwicklung der Fachhochschulen
Professor Dr. phil. Winfried Schulze,
ehemals Vorsitzender der AG Fachhochschulen im
Wissenschaftsrat, Universität München

Die Entwicklung der Fachhochschulen
aus der Sicht des Bundes

MinDir Professor Hans Rainer Friedrich,
Bundesministerium für Bildung und Forschung

II. Die Fachhochschule als regionaler Partner für Wissenschaft und betriebliche Praxis

14.00 Uhr

Fachhochschule und Industrie: mehr Nähe gewünscht?
Professor Dr.-Ing. Klaus Wucherer,
Mitglied des Vorstands der Siemens AG

15.00 Uhr

Die Stellung der Fachhochschulen in den Hochschulsystemen
der Länder, Möglichkeiten und Grenzen

Professor Dr. Jürgen Zöllner,
Staatsminister für Wissenschaft und Weiterbildung, Forschung
und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz

Staatssekretär Dr. Christoph Helm,
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes
Brandenburg

III. Sind die Fachhochschulen international wettbewerbsfähig?

17.00 Uhr bis 17.45 Uhr

Präsentation der Themen der Arbeitsgruppen vor dem
Plenum

Freitag, 14. Juni 2002

9.00 Uhr

Diskussion in den Arbeitsgruppen:

1. Anwendung der Wissenschaften im Beruf:
Studienstruktur, Abschlüsse, Fächerspektrum,
Arbeitsmarkt
Professor Hans-Jürgen Körner,
Präsident der Fachhochschule Augsburg
2. Innovationen für Wirtschaft und Verwaltung:
Forschung und Entwicklung sowie postgraduale
Weiterbildung
Professor Dr. Lothar Schüssele, Leiter der Graduate School an
der Fachhochschule Offenburg
3. Investitionen in die Köpfe:
Finanzierung, Hierarchie, Selbstbestimmung,
Durchlässigkeit zwischen Hochschule und Praxis
Professor Dr. iur. Nicolai Müller-Bromley,
Fachhochschule Osnabrück

11.30 Uhr

Berichte aus den Arbeitsgruppen und
Abschluss-Diskussion im Plenum

13.00 Uhr

Schlusswort des *h1b*-Präsidenten

13.30 Uhr

Ende der Veranstaltung

Anmeldung:

Hochschullehrerbund
Bundesvereinigung e.V.
Rüingsdorfer Straße 4 c
53173 Bonn
e-Mail: h1bbonn@aol.com

Tagungsgebühr:

- 50 Euro Tagungsbeitrag für Mitglieder einschließlich
1 Übernachtung und Dampferfahrt mit Abendessen
- 80 Euro Tagungsbeitrag für Nichtmitglieder einschließlich
1 Übernachtung und Dampferfahrt mit Abendessen



Bei der Akkreditierung von Studiengängen der Fachhochschulen in den Niederlanden prüft eine unabhängige Kommission unter Involvierung der Hochschule die Qualität des Studienganges und der Organisation. Wenn ein positives Urteil gefällt wird, werden für die Dauer von 5 Jahren finanzielle Mittel gewährt. Die Beweisführung liegt bei der Hochschule, die dadurch gezwungenermaßen ein System zur Qualitätserhaltung aufbauen muss.

Drs. Herman Blom,
Fachhochschuldozent und Berater
Qualitätsmanagement
Drs. T.A. Miljoen, Berater
Qualitätsmanagement und
Betreuer des Akkreditierungs-
trajekts innerhalb der
Hanzehogeschool
Hanzehogeschool Groningen
Zernikeplein 7
NL-9747 AS Groningen

Akkreditierung von Studiengängen

Die Erfahrungen mit dem neuen Qualitätsprüfungssystem für Fachhochschulen in den Niederlanden

Die Fachhochschulen in den Niederlanden haben nun über zehn Jahre Erfahrung mit einem externen Qualitätsmanagementsystem. Dabei sind alle Studiengänge einmal, einige auch schon zweimal durch eine externe Kommission hinsichtlich ihrer Qualität untersucht worden. Die Fachbereiche erstellten dazu einen Selbstevaluierungsreport für die Studiengänge und wurden durch eine unabhängige Expertengruppe beurteilt, welche die Ergebnisse in einem für jedermann einsehbaren Bericht veröffentlichte. Es gibt mittlerweile mehr als 50 dieser Berichte und es werden noch weitere folgen. Die Erfahrungen mit dieser Vorgehensweise sind im Allgemeinen sehr positiv. Das qualitätsorientierte Denken und Handeln wurde deutlich erhöht.

Gleichwohl gab es auch weniger positive Erfahrungen: Einige Beurteilungen waren doch recht subjektiv und oftmals wurde sich auch mehr auf die Fachhochschule selber bezogen als auf den eigentlichen Studiengang. In einigen Berichten neigte man zu sehr dazu, Verbesserungen vorzuschlagen anstatt die heutige Situation zu beurteilen. Es war eher eine Consultant-Leistung als eine Bestandsaufnahme. Trotzdem ist es ein bewährtes Verfahren zur Qualitätsfeststellung. Eine Aussage, ob der Studiengang einen gewissen Anspruch erfüllt, gibt es allerdings nicht. Dies will der „Hoger-Beroepsonderwijs-Rat“ (HBO-Rat) in Zukunft ändern.

Der HBO-Rat

Im HBO-Rat, dem niederländischen Hochschulverband, sind alle Fachhochschulen vertreten. In ihm arbeiten die Fachhochschulen zusammen und stimmen sich über organisatorische und inhaltliche Fragen ab. Eine andere Hauptaufgabe des HBO-Rats ist das Sicherstellen und Überwachen der Qualität der Studiengänge. Seit 1990 haben sogenannte „Visitationskommissionen“ eine Bestandsaufnahme der Qualität der einzelnen Studiengänge verfasst. Im Jahre 2000 ist vom HBO-Rat in Absprache mit dem Bildungsminister eine Erweiterung dieser externen Qualitätskontrolle

beschlossen worden: Die Akkreditierung. Momentan werden Tests durchgeführt, um das neue System zur Qualitätsüberwachung und -verbesserung praxistauglich zu machen.

Die Akkreditierung

Das Akkreditierungsverfahren hat das Ziel, eine Aussage darüber zu treffen, ob ein Studiengang den vom Staat geforderten Mindestanforderungen entspricht oder nicht. Am Ende wird eine Akkreditierung vergeben oder verweigert. Ziel und Erwartung ist, dass die Fachhochschulen noch stärker an Qualitätsmaßnahmen arbeiten. Auch international wird immer mehr auf Standards geachtet, und das unterstreicht die Wichtigkeit einer solchen Zertifizierung.

Die Akkreditierung soll drei wesentliche Funktionen erfüllen: Die Beurteilungsfunktion, die Verantwortungsfunktion und die Verbesserungsfunktion. Dabei steht die Beurteilungsfunktion im Mittelpunkt der Akkreditierung. Sie drückt aus, ob ein Studiengang den geforderten Standards des HBO entspricht.

Die Verantwortungsfunktion steht in Verbindung mit der Tatsache, dass die niederländischen Fachhochschulen sich vor dem Steuerzahler rechtfertigen müssen, ob und wie sie die zugeteilten Geldmittel effektiv verwendet haben.

Die Verbesserungsfunktion dient der Fachhochschule als Ansatz für Qualitätsverbesserungen.

Die Qualitätsbewertung muss sehr sorgfältig und verantwortungsbewusst durchgeführt werden. Für die Fachhochschulen steht immerhin einiges auf dem Spiel. Deswegen soll die Beurteilung so objektiv wie möglich sein. Hierzu wurde ein detaillierter Beurteilungskatalog aufgestellt. Er orientiert sich an qualitativen und organisatorischen Mindestanforderungen, die dem „HBO-Standard“ entsprechen, dem niederländischen Standard für Fachhochschulen.

Der HBO-Standard

Das niederländische Bildungsministerium hat Anforderungen aufgestellt, die

von Studiengängen bzw. Fachhochschulen erwartet werden. Die folgenden Kriterien bilden den inhaltlichen Kern des HBO Standards:

- Der Studiengang hat Ausbildungsziele definiert, die den landesweiten und hochschulspezifischen Ausbildungsvorschriften entsprechen.
- Der Studiengang bietet für die gesamte Ausbildungszeit ein internes und externes (z.B. Praktikum) Ausbildungsprogramm, das der Erreichung der Ausbildungsziele dient.
- Die Ausbildung hat, mit Blick auf die landesweiten und hochschulspezifischen Ausbildungsvorschriften, eine Studiensituation geschaffen, die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung von Studenten unterstützt.

Teilkriterium 1: Es gibt ein zielgerichtetes System für die Begleitung und Fortschrittsüberwachung für das interne und externe Ausbildungsprogramm.

Teilkriterium 2: Die Auswahl und Beratung von Studenten ist auf das Feststellen von Eignungen für weiterführende Studiengänge und Berufe gerichtet.

Teilkriterium 3: Die Planung und Organisation des Studienganges sowie die Informationsversorgung für Studenten unterstützen einen effizienten Studienablauf.
- Die Prüfungen und die damit erreichten Resultate garantieren, dass die erworbenen Qualifikationen in Inhalt und Niveau den landesweiten und hochschulspezifischen Ausbildungsvorschriften entsprechen.

Teilkriterium 1: Das Prüfen von internen und externen Studienunterteilen steht in Zusammenhang mit den definierten Ausbildungszielen und ist inhaltlich relevant.

Teilkriterium 2: Die Resultate am Ende der Ausbildung lassen erkennen, dass die durch die Studierenden erworbenen Qualifikationen im hohen Maße mit den Ausbildungsansprüchen nach dem HBO-Niveau übereinstimmen.
- Der Studiengang unterhält ein System zur Verwaltung der quantitativen Prüfungsergebnisse.

Qualitätsanforderungen an Diplomanden

Das HBO-Niveau fordert eine Anzahl von Qualifikationen, die der Student am Ende seiner Studienzeit erreicht haben muss. Diese sind von der Studienrichtung unabhängig. Als sogenannte „Kernqualifikationen“ sind definiert:

- a) hohe Professionalisierung;
- b) multidisziplinäre Integrationsfähig-

- keit;
- c) (wissenschaftliche) Eignung;
- d) breites Einsatzfeld;
- e) Kreativität und Komplexität in Handlungen;
- f) problemorientiertes Arbeiten;
- g) methodisch und überlegtes Denken und Handeln;
- h) sozial-kommunikative Fähigkeiten und
- i) Basisqualifizierung für Managementfunktionen.

Qualitätsanforderungen an den Studienanspruch

Das HBO-Niveau stellt an das Niveau eines Studienganges konkrete Anforderungen. So wird eine bestimmte Studienbelastung gesetzlich vorgeschrieben. Für eine vierjährige HBO-Ausbildung sind 6720 Zeitstunden Studienbelastung festgelegt, für die die Fachhochschule ein Studienprogramm aufstellen muss. Der HBO-Standard verlangt, dass von der Fachhochschule ständige Bemühungen um Qualität garantiert werden. Auf der Basis der oben angeführten Punkte findet eine Beurteilung statt, die in eine Akkreditierungsentscheidung mündet. Dazu werden die oben angeführten Kriterien in 69 eng definierte Fragen unterteilt, die jeweils beurteilt werden.

Grundvoraussetzungen

Nachfolgend sind die Bedingungen angeführt, die wohl beurteilt werden, aber keinen Einfluss auf die Akkreditierungsentscheidung haben. Die Erkenntnisse aus der Untersuchung werden der Fachhochschule in einem sogenannten „Side-Letter“ zur Verfügung gestellt. Auch diese Punkte sind wieder feiner unterteilt, diesmal in 48 Einzelfragen.

Wichtige Erkenntnisse ergeben sich aus der Qualität der Studiengangleitung. Sie ist verantwortlich für die Organisation und den Inhalt des Studienganges.

Es gibt eine Anzahl von Faktoren, welche die Leistungsqualität bestimmen helfen:

- Die Einrichtung eines internen Qualitätssystems: Inwieweit die Aktivitäten zur Qualitätserreichung und -erhaltung abgestimmt sind
- Die Professionalität der Dozenten: Inwieweit die Dozenten didaktisch und fachlich qualifiziert sind und ihr Niveau halten/verbessern
- Die Organisation des Studienganges: inwieweit die Begleit- und Ausbildungsprozesse organisiert sind in Hinblick auf Zuständigkeiten, Entscheidungsfindungen, Zusammenarbeit sowie auf das Vorhandensein studienangabezifischer Normen und Werte

- Die externen Beziehungen: Inwieweit die Fachhochschule Kontakte zu außerschulischen Organisationen hält und nutzt sowie diese über Studieninhalte und Resultate informiert
- Die Ausstattung: Inwieweit die angestrebten Ausbildungsziele mit internen Ausstattungen und Einrichtungen unterstützt werden.

Ein positiver Eindruck von den genannten Punkten ist im Grunde Voraussetzung, um überhaupt den HBO-Standard erreichen zu können. Sie bilden die Grundlage für ein auf Dauer angelegtes Qualitätsmanagement.

Der Akkreditierungsprozess

Der Akkreditierungsprozess besteht aus vier Phasen:

Phase I: Die Selbstevaluierung

Diese Phase beinhaltet einen Selbstevaluierungsreport, der durch die Fachhochschule erstellt wird. Er fällt ein eigenes Urteil darüber, ob und wie die Anforderungen des HBO-Standards erfüllt sind. Er orientiert sich an den 69 ausbildungsbezogenen Punkten bzw. den 48 organisationsbezogenen Punkten über die Beurteilung der Grundvoraussetzungen. Diesen Bericht sowie alle weiteren studienangabezifischen Dokumente werden der Kommission zur Verfügung gestellt.

Phase 2: Die Akkreditierungsuntersuchung

Der zweite Schritt ist die Untersuchung durch eine Gruppe unabhängiger Experten. Hier fließen die Erkenntnisse aus dem Selbstevaluierungsreport mit ein, aber auch vorlesungsrelevante Gegebenheiten wie vorgeschriebene Bücher, Themen von Hausarbeiten etc.

Ein weiterer Punkt ist das Kontrollieren der Benotung der studentischen Arbeiten. Die Kommission besucht zudem den Studiengang, um mit Dozenten, Studenten und der Studienleitung zu sprechen. Zu den aktuell am Studiengang beteiligten Personen werden noch Gespräche mit Alumni und Vertretern der Wirtschaft geführt.

Die Erkenntnisse, inwieweit dem HBO Standard entsprochen wird, werden in einem Bericht dem Akkreditierungskomitee vorgelegt. Jeder der 69 Prüfungspunkte wird mit einem Attribut belegt und die Bewertung begründet.

Als Attribute sind „gut“, „befriedigend“, „mangelhaft“ und „ungenügend“ möglich. Die Beurteilungsrichtlinien bestimmen, unter welchen Umständen ein Prüfungspunkt welches Attribut zu bekommen hat.

Phase 3: Bestimmen des Endurteils und Akkreditierungsgewährung

Das Akkreditierungskomitee stellt die vorhandene Qualität fest. Die Erkenntnisse werden der Fachhochschule zugänglich gemacht, um Gelegenheit für eine schriftliche Stellungnahme zu eventuellen falschen Fakten zu geben. Erst danach wird eine positive, vorbehaltliche oder negative Akkreditierung festgelegt. Spätestens sechs Monate nach dem Besuch an der Fachhochschule sollte der Beurteilungsbericht vorliegen und eine definitive Akkreditierungsentscheidung getroffen sein. Das Ergebnis wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Wenn die Attribute zu 85 % gut oder befriedigend sind, gibt es keine Probleme mit der Akkreditierung. Die Akkreditierung wird auf fünf Jahre gewährt. Eine vorbehaltliche Akkreditierung erfolgt bei einigen Schwächen. Die Fachhochschule ist dann aufgefordert, die kritisierten Punkte binnen eines Jahres zu verbessern und sich einer neuen Prüfung zu stellen. Sind zu viele Punkte mangelhaft oder ungenügend beurteilt worden, wird die Akkreditierung verweigert.

Phase 4: Verbesserung bei Qualitätsproblemen

Nachdem die Entscheidung über die Akkreditierung gefallen ist, wird der „Side-Letter“ an die Fachhochschule gesendet. Aufgrund dieses vertraulichen Papiers kann sie Maßnahmen ergreifen, die die Qualität verbessern bzw. erhöhen.

Die Planungserfahrungen

Die Akkreditierung wird in kurzer Zeit das bisherige externe Qualitätssicherungssystem ersetzen. In den letzten Jahren wurde die Akkreditierung an verschiedenen Fachhochschulen im Bereich Betriebswirtschaft getestet. Dazu wurden die Beauftragten der Fachhochschulen für ihre Aufgabe in einem Seminar ausgebildet. Mittlerweile liegt ein Abschlussbericht der Testphase vor. Aus dem Bericht wird deutlich, dass Verbesserungen nötig sind. Im Groben lief die Testphase sehr gut ab, jedoch gab es auf Detailebene Schwierigkeiten, die noch gelöst werden müssen. Dazu gehören vor allem klare, unzweifelhafte Formulierungen von Beurteilungspunkten und genaue Definitionen von Begriffen. Zudem war es nicht deutlich, wie ausführlich die Begründung für die einzelnen Entscheidungen sein musste, vor allem wenn es um Unterpunkte ging. In der Praxis haben viele Fachhochschulen mit ihrer eigenen Struktur und Organisation zu kämpfen. Die für den Bericht verlangten detaillier-

ten Informationen waren teilweise nur sehr schwer zu bekommen. Beispielsweise konnten nicht immer die Studienzeiten für einzelne Studiengänge angegeben werden, sondern nur für gesamte Abteilungen.

Positive Effekte der Akkreditierung

1. Die Erfahrungen der bisherigen Studiengänge, die an dem Test teilgenommen haben, sind, dass die eigene Arbeit und Verantwortung bewusster wird. Die Aufgabe, den Bedarf des Arbeitsmarktes zu beobachten und entsprechend zu reagieren, wird intensiver wahrgenommen. Die interne Methodik rückt mehr in den Mittelpunkt des Interesses. Eine möglichst hohe Qualität des Studienganges zu erreichen und zu behalten, ist das gemeinsame Ziel aller Kollegen geworden. Durch die Kommissionsprüfung wird der Studiengang von außen beachtet. Dies wirkt motivationsfördernd auf die Dozenten, sie können mithelfen, „ihren“ Studiengang zu verbessern.

2. Das Protokoll mit allen Unteraspekten bildet richtungsweisend die Basis für die Ausbildung. Die Studiengangsleitung kann es als Referenz für die weitere Planung zu Rate ziehen. Neben dem eher als „Kernqualifikation“ erwähnten Aspekt sind multidisziplinäre Integrationsfähigkeit und problemorientierte Arbeit zu nennen. Diese Vorgaben stimulieren zu bestimmten Methoden, problemorientierte Unterrichtsmethodik bietet sich dabei an. Auch auf anderen Gebieten bietet das Protokoll Hinweise, um die Ausbildung(sorganisation) zu verstärken bzw. zu entwickeln. Die Akkreditierung gibt einen zusätzlichen Impuls für eine Qualitätspolitik der Fachhochschule und die gegebenen Anregungen wurden als Chance gesehen und nicht als bloße Kritik abgetan.

3. Die Akkreditierung zwingt zu mehr Definitionen von beispielsweise Verantwortlichkeiten, Aufgaben, Befugnissen unter den Dozenten, dem Management und den anderen involvierten Personenkreisen. Dies vermindert die Unverbindlichkeit und führt zu höherer Transparenz.

4. Ein anderer wichtiger Vorteil dieses Verfahrens ist die Möglichkeit zu einem internationalen Benchmarking. Dies ist gerade nach der Erklärung von Bologna (Bachelor - Master Diskussion) ein interessanter Aspekt.

5. Das ausgearbeitete Protokoll erhöht die Transparenz der Urteile über den Studiengang. Als Zusatzfunktion dient es zur Kontrolle von Objektivität und Zuverlässigkeit der Bewertungen.

6. Als Vorbereitung des Besuches der

Akkreditierungskommission haben die Fachhochschulen, mit denen das neue System getestet wurde, eine intensive Vorbereitungsphase durchlaufen. Ein Teil dieser Phase war das gegenseitige Durchführen von Audits. Die Erkenntnisse der Audits dienten zum einen, einen Eindruck der Arbeit der Akkreditierungskommission zu erhalten, zum anderen war es eine sehr gute Basis für den zu erstellenden Selbstevaluierungsreport. Weitere Vorteile lagen darin, dass eine Studiengangleitung einen Einblick in gleichartige Studiengänge anderer Hochschulen erhielt und gegebenenfalls Positives im eigenen Hause implementieren konnte. Diese Vergleichsmöglichkeit wurde von den beteiligten Fachhochschulen sehr geschätzt.

Negative Effekte der Akkreditierung

1. Nach den genannten positiven Erkenntnissen der Akkreditierung ist als großer Nachteil die finanzielle Seite zu nennen. Die Fachhochschulen gaben an, dass die Vorbereitung auf den Besuch der Kommission insgesamt ca. 75.000 - 80.000 Euro beträgt. Neben den erwähnten Maßnahmen muss auch noch die Kommission selber bezahlt werden. Wenn es eine intensive Nachbearbeitung gibt, können die Gesamtkosten auf das Doppelte steigen.

2. Ein anderer möglicher Nachteil einer so detailliert gestalteten Untersuchung ist, dass sich das Gesamtergebnis durch das simple Zusammenrechnen der einzelnen Urteile ergibt. Es ergibt sich die Frage, ob die Addition der einzelnen Beurteilungen die Gesamtqualität des Studienganges zutreffend wiedergibt. Ist die Qualität nicht höher als die Summe der Zahlen? Muss nicht auch die wechselseitige Verbindung der einzelnen Aspekte in Betracht gezogen werden? Eine ganzheitliche Bewertung des Studienganges wäre eine sinnvolle Ergänzung.

Schlussfolgerungen

Insgesamt ist das Akkreditierungssystem als sehr nützlich und sinnvoll erfahren worden. Aus der Selbstevaluation der Studiengänge ergaben sich zahlreiche Verbesserungsansätze. Durch ihre Involvierung in das Qualitätssicherungsverfahren sind die Verantwortlichen sensibilisiert worden und betrachten die Lehr- und Lernprozesse verstärkt aus diesem Blickwinkel. □



Unternehmen fordern handlungskompetente Hochschulabsolventen mit einem umfassenden Qualifikationsprofil, das nicht nur Fach- und Methodenkompetenz, sondern auch personale und soziale Kompetenzen aufweist. Die Autoren stellen dazu mit dem Trainingskonzept Ariadne einen integrativen Vermittlungsansatz vor.

Prof. Dr. Uwe Rössler,
Fachhochschule Bielefeld,
Fachbereich Wirtschaft
Universitätsstrasse 25,
33615 Bielefeld,
e-mail: uwe.roessler@fh-
bielefeld.de
Dipl. Math. Harald Ackerschott,
Unternehmensberatung
Ackerschott,
Kamperbach 35, 58566 Kierspe,
e-mail: harald.ackerschott@acker-
schott.com

Förderung von Schlüsselqualifikationen

Ein integrierter Ansatz zur Entwicklung von Handlungskompetenz im Vertriebsmanagement

Veränderte Rahmenbedingungen auf den Märkten und neue Einsatzmöglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien) stellen Vertriebsmitarbeiter und Führungskräfte in der Unternehmenspraxis vor neue Herausforderungen. Das hohe Innovationstempo von Produkten und Technologien bedingen ein kontinuierliches Lernen, um Kundenfragen zufrieden stellend beantworten zu können. Der Wettbewerbsdruck fördert die Qualität der Unternehmensleistungen, gleichzeitig steigen die Ansprüche der Kunden, die individuell auf ihre Wünsche abgestimmte Produkte und Dienstleistungen nachfragen. Die Orientierung an den individuellen Kundenbedürfnissen stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeiter, Leistungskomponenten des Unternehmens mit den Kundenwünschen in Einklang zu bringen (Reichwald, R., Bullinger, H.-J.: 2000, S. 7ff). Moderne IuK-Technologien bewirken, dass Kunden besser über Produkte und Preise informiert sind, aber auch der Vertrieb weiß mehr über seine potenziellen Kunden. Die effiziente Nutzung der IuK-Technologien setzt daher bei den Mitarbeitern im Unternehmen moderne Kenntnisse sowohl über die Auswertung und Nutzbarmachung dieser Informationen als auch über neue Gestaltungsmöglichkeiten der Kommunikation mit den Kunden voraus.

Der skizzierte Hintergrund des unternehmerischen Umfeldes deutet nur an, vor welchem hohem Anpassungsdruck der Vertrieb in der Unternehmenspraxis steht. Forderungen der Unternehmen nach handlungskompetenten Hochschulabsolventen mit einem umfassenden Qualifikationsprofil, das nicht nur Fach- und Methodenkompetenz aufweist, sondern auch personale und soziale Kompetenzen beinhaltet, sind leicht nachvollziehbar. Auch wenn dieser Anspruch nicht neu ist, bekommt er wegen der aufgezeigten Entwicklungen in Marketing und Vertrieb ein noch stärkeres Gewicht. Studierenden an den Hochschulen werden daher Zusatzveranstaltungen wie z.B. Teamentwicklung, Kreativitätstraining oder Rhetorik zur Entwicklung der sozialen und personalen

Kompetenz angeboten. Dieser so genannte additive Ansatz zur Förderung von Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen hat den Vorteil, dass die Fachveranstaltungen in ihrer bestehenden Konzeption weitergeführt werden können. Die Vermittlung der Softskills erfolgt jedoch häufig ohne Bindung an fachliche Problemstellungen. Kritiker bemängeln daher an diesem Konzept, dass das erworbene Wissen von Studierenden nicht auf Probleme in der unternehmerischen Praxis transferiert werden kann. Dagegen zielt die integrative Vermittlung von Kompetenzen darauf ab, soziale und personale Kompetenzen gemeinsam mit Fach- und Methodenkompetenzen in den entsprechenden Fachveranstaltungen zu entwickeln. Ein solcher Ansatz bedingt allerdings andere Lehr- und Lernformen, die sicherstellen, dass der Anwendungsbezug des erworbenen Wissens deutlich wird. Weitere Ausführungen zur Entwicklung von Kompetenzen finden sich in Loorbeer, B., Fleischmann, P., Tröster, F.: 2000, S. 23 ff. und der dort angegebenen Literatur.

Am Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Bielefeld wird im Hauptstudium in der vierstündigen Veranstaltung Vertriebsmanagement das Trainingskonzept Ariadne der Unternehmensberatung Ackerschott mit dem Ziel einer integrierten Förderung der verschiedenen Kompetenzen bei Studierenden eingesetzt. Der Kompetenzbegriff weist wie der Terminus Schlüsselqualifikation eine Vielzahl von unterschiedlichen und nicht eindeutigen Definitionen auf. Wir schließen uns den Ausführungen von Heyse, Erpenbeck an, die unter Kompetenz die Anlagen, Fähigkeiten und Bereitschaften verstehen, die ein Individuum befähigen, selbst organisiert zu handeln (Heyse, V., Erpenbeck, J.: 1997, S. 201). Kompetenz schlägt sich demnach in der Qualität sichtbarer Handlungen nieder und ist Voraussetzung dafür, dass Studierende die steigende Komplexität und Dynamik in ihrem zukünftigen beruflichen und privaten Umfeld verstehen und erfolgreich und aktiv gestalten können. Handlungskompetenz umfasst die für unser Trainingskonzept wichtigen

Tabelle 1: Spektrum der Handlungskompetenz

Fachkompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft, mit fachlichen Kenntnissen und fachlichen Fertigkeiten Probleme zu lösen und das Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten	Allgemeinwissen, Fachwissen, organisatorische und betriebswirtschaftliche Fähigkeiten, EDV-Wissen, Marktkenntnisse, Sprachkenntnisse, unternehmerisches Denken und Handeln
Methodenkompetenz	ist die Fähigkeit und Bereitschaft, für bestehende Lern- und Arbeitsaufgaben selbstständig Lösungswege systematisch zu finden und anzuwenden	Fähigkeiten zur Problemlösung, analytisches und strukturiertes Denken, Umgang mit Informationen, Erkennen von Zusammenhängen und Wechselwirkungen, systematisches und vernetztes Denken, Konzeption, Kreativität und Innovation
Sozialkompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft, sich mit anderen, unabhängig von Alter, Herkunft, Bildung etc. verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten	Fähigkeiten zur Kommunikation, Kooperation, Durchsetzung, Teamarbeit, Delegation, Konfliktaustragung und Konfliktlösung, Empathie
Personal- oder Ich-Kompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft, sich selbst im Rahmen der Arbeitsaufgabe oder der Arbeitsgruppe zu entwickeln, eigene Begabung, Motivation und Leistungsbereitschaft zu entfalten	Bereitschaft zur Selbstentwicklung, Selbstreflexion, Leistung, Offenheit, Risiko. Fähigkeit zur Flexibilität, Glaubwürdigkeit, eigene Motivation zu entfalten, Identität zu entwickeln und zu erhalten
Quelle: Strasmann, Schüller, 1996, S. 13, Erpenbeck J., Heyse V.: S. 123		

Teilkompetenzen Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz.

Die Vermittlung von praxisorientiertem Fach- und Methodenwissen gehört sicher zu den Stärken (oder zu den Kernkompetenzen, um in der Terminologie zu bleiben) der Fachhochschulen. Die zukünftigen Vertriebsmanager sollen die Theorie und Praxis einer gestellten Aufgabe beherrschen und Arbeitsmittel und -instrumente effizient einsetzen können. Auf neue Arbeitssituationen sollen sie prozessgerecht und problemlösungsorientiert reagieren.

Die modernen Schlagworte des Marketings wie Kundenorientierung, Kundenbeziehungsmanagement oder Wertschöpfungspartner machen deutlich, dass die zukünftigen Vertriebsmitarbeiter als Bindeglied zwischen Kunden und Unternehmen mehr als andere einen Entwicklungsbedarf an Sozial- und Personalkompetenz haben. Die Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Methoden, die Kommunikation im Vertriebsteam oder zwischen dem Unternehmen und den Kunden zu fördern, kann als soziale Kompetenz bezeichnet werden. Die personale Kompetenz ist von individuellen Bedürfnissen, Einstellungen, Motiven und Werthaltungen geprägt und entscheidet in Verbindung mit anderen Kompetenzen über den persönlichen beruflichen Erfolg.

Die Auseinandersetzung mit dem Kompetenzbegriff soll verdeutlichen, dass in der Veranstaltung Vertriebsmanagement Lehrmethoden eingesetzt werden, die Studierende zu einer Umkehr von einem passiven rezeptiven Lernver-

halten hin zu einem aktiven handlungsorientierten Lernen bewegen sollen. Auf diese Weise wird nicht nur ein höherer Lernerfolg angestrebt, es soll auch ein Lernverhalten trainiert werden, welches nach der Hochschulausbildung eine stetige Kompetenzentwicklung zum Beispiel durch lebenslanges Lernen ermöglicht.

Trainingskonzept Ariadne

Zentrales Element des Trainingskonzeptes Ariadne ist ein computergestütztes Vertriebsplan- und Rollenspiel, um das weitere Lehrmethoden gruppiert sind. Im Rahmen eines simulierten Marktgeschehens aus dem Business to Business-Bereich treten Vertriebsteams gegeneinander an und sollen fiktiven Industriekunden erklärungsbedürftige Produkte verkaufen, beispielsweise eine Fahrzeugflotte für den Unternehmensfuhrpark. Das Vertriebsplanspiel ist bewusst im Business-to-Business Bereich angesiedelt, um komplexe praxisnahe Kaufsituationen darstellen zu können (Ackerschott, 2001, S. 192 ff.). Im Spielsystem des Trainers sind Kunden und Interessenten mit Ansprechpartnern und deren Rollen hinterlegt. Während die Vertriebsteams die definierten Bedürfnisprofile der potenziellen Kunden erkennen und ein Verkaufskonzept erstellen sollen, schlüpft der Trainer in die Rollen der unterschiedlichen Kunden. Durch Aktivitäten, wie simulierte Telefonanrufe bei Ansprechpartnern oder simulierte Verkaufsgespräche bei möglichen Entscheidern,

versuchen die Verkaufsteams, die Kunden beziehungsweise die Interessenten zu gewinnen und dauerhaft zu binden.

Ariadne wurde im Sommersemester 2000 zum ersten Mal an der Fachhochschule Bielefeld in einer zwei Semesterwochenstunden umfassenden Lehrveranstaltung eingesetzt. Die interaktiven Lehrformen Plan- und Rollenspiel sind zeitintensiv und es besteht die Gefahr, dass die Kombination der angewendeten Lehrmethoden nicht ausgewogen ist und auf Grund eines zu engen Zeitrahmens zum Beispiel die Vermittlung von Fach- und Methodenwissen zu Lasten der Förderung von Sozial- und Personalkompetenz oder umgekehrt geht. Auch wir machten die Erfahrung, dass die Beibehaltung eines angemessenen fachlichen Niveaus bei gleichzeitiger Aufnahme zusätzlicher sozialer und persönlichkeitsbildender Lerninhalte die Erreichung von Lernzielen gefährdet. Im folgenden Semester konnte die Veranstaltung auf vier Semesterwochenstunden ausgedehnt werden, der Anteil der Spieleinheiten nahm deutlich zu. Fachinhalte, die nicht direkt zum Trainingskonzept Ariadne, jedoch zur Fach- und Methodenkompetenz zukünftiger Vertriebsmanager gehören, wurden in ihrer Darstellung gekürzt und entsprechende Literatur zum Lesestudium empfohlen. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die eingesetzten Lehrmethoden und ihre Wirkung auf die Entwicklung der entsprechenden Teilkompetenzen.

In der Einführungsphase des Trainingskonzeptes Ariadne stehen die traditionellen Lehrgespräche im Vordergrund, die das notwendige Fach- und Methodenwissen vermitteln sollen. Die Studierenden können außerdem in einem Lehrbuch zum strategischen Vertriebsmanagement die relevanten Inhalte nacharbeiten (Ackerschott, 1997). Die Bedienung des Computerprogramms wird durch konkrete Aufgabenstellungen gelernt. So können die Studierenden anhand fiktiver Geschäftsberichte Kundenprofile anlegen, für weitere Informationen zum Gebrauch des Programmes steht ein Handbuch zur Verfügung. Mit einer schriftlichen Aufgabenstellung beginnt das Planspiel in der vierten Veranstaltungswoche. Gruppen mit vier bis fünf Spielern steuern über Aktivitäten den Vertrieb, wie zum Beispiel Geschäftsberichte anfordern, Angebot erstellen, Einladung zu einer Veranstaltung. In Rollenspielen treten außerdem die Teams dem Spielleiter gegenüber und es werden Verkaufsgespräche eingeübt. Im Plenum präsentieren alle Vertriebsmannschaften nach Ablauf der Hälfte aller Spieleinheiten ihre Zwischenergebnisse, eine weitere Präsentation erfolgt zum Schluss der Ver-

anstaltungsreihe, die mit der Bekanntgabe der Siegermannschaft endet.

Ein Schwerpunkt des Trainingskonzeptes ist die Einübung von Verkaufsgesprächen. Die Studierenden sollen lernen, sich in die Situation und Interessenlage eines potenziellen Kunden zu versetzen und in freier Rede ihre eigenen Interessen vertreten, Konflikte austragen, Kompromisse finden und Verkaufschancen erkennen. Für Studierende ist die Verkaufsgesprächsführung ungewohnt. Sie bedarf daher der Vorbereitung und ständigen Begleitung durch den Dozenten. In der Form des Lehrgesprächs werden daher zunächst die theoretischen Grundlagen der Verkaufsgesprächsführung gelegt. Während der Spielphase gibt der Trainer den einzelnen Gruppen ein Feed-back zur Qualität des Verkaufsgesprächs. Durch das permanente Feed-back wird eine kontinuierliche Verbesserung der Verkaufsgesprächsführung angestrebt. Ergänzt wird dieser Themenschwerpunkt durch Lernsoftware, mit der Studierende sich selbstständig Fach- und Methodenkenntnisse über Verkaufsabschluss, Kundenorientierung etc. aneignen können.

Motivation der Studierenden und Bewertung der studentischen Leistung

Die Veranstaltung Vertriebsmanagement ist Teil des Studienschwerpunktes Marketing/Handel. Leistungen der Studierenden können nur durch eine in der Regel schriftliche Abschlussprüfung bewertet werden, die außerdem auch Inhalte anderer Veranstaltungen umfasst. Dies ist keine optimale Situation für aktive Lernformen, die zusätzliches Engagement der Studierenden erfordert, welches nicht eindeutig bewertet werden kann. Auch am Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Bielefeld herrscht eine Lernkultur, in der Studierende hauptsächlich durch Prüfungen zum Arbeiten und Lernen motiviert werden. Für den Dozenten ergibt sich als weiteres Problem, dass die Teilnahme einiger Studierender wie in allen anderen Lehrveranstaltungen unregelmäßig ist. Dies gefährdet nicht nur die soziale und personale Kompetenzentwicklung des einzelnen, die nur durch kontinuierliches Lernen gefördert werden kann, auch die Ergebnisse der Teamarbeit können negativ beeinflusst werden. Das Urteil der Studierenden zu dieser Veranstaltung ist dennoch überwiegend positiv. So wird die Möglichkeit, Verkaufsgespräche mit dem Dozenten zu trainieren nach Überwindung der ersten Zurückhaltung intensiv genutzt. Ohne Aufforderung des Dozenten wechseln sich die Studieren-

Lehrmethode	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz
Lehrgespräch	XX	XX	X	
Rollenspiel-Verkaufsgespräche	X	X	XX	XX
Planspiel	X	XX	X	X
Gruppenarbeit		X	XX	XX
Präsentationen		X	XX	XX
Literaturstudium	X	X		
Computer Based Training	XX	XX		
Learning by Doing	X	XX		
Feed-Back Methode		X	XX	XX

den bei dieser nicht einfachen Aufgabe selbstständig ab. Offensichtlich erkennen die Studierenden die Notwendigkeit der Entwicklung der kommunikativen Fähigkeiten an und nutzen sie gerne. Auch wenn wir mit dem aktuellen Status des Trainingskonzeptes sehr zufrieden sein können, sehen wir verschiedene Möglichkeiten der Weiterentwicklung. Im nächsten Semester wird eine Lehrinheit in den Verkaufsräumen eines großen Autohändlers stattfinden und dem Planspiel eine noch größere Realitätsnähe vermitteln. Unternehmensberatungen haben Preise für die Teilnehmer gestiftet. So kann das Siegerteam im nächsten Semester an mehrtägigen Führungsseminaren unentgeltlich teilnehmen. Weiterhin wollen wir die eingesetzten Lehrmethoden systematisch evaluieren. Nur so erlaubt das Konzept der Handlungskompetenz eine Auswahl von effizienten Lehrmethoden zur integrierten Förde-

rung von Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenzen.

Literatur:

- Ackerschott, H.: Strategische Vertriebssteuerung, Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, Wiesbaden, 1997
 Ackerschott, H.: Wissensmanagement für Marketing und Vertrieb, Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, Wiesbaden, 2001
 Erpenbeck, J. und Heyse, V.: Die Kompetenzbiographie, Waxmann Verlag, Münster/New York
 Heyse, V. und Erpenbeck, John: Der Sprung über die Kompetenzbarriere, W. Bertelsmann Verlag, Gütersloh, 1997
 Lorrbeer, B., Fleischmann, P. und Tröster, F.: Integrierte Förderung von Schlüsselqualifikationen, Leuchtturm - Verlag, Alsbach, 2000
 Reichwald, R. und Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Vertriebsmanagement, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 2000
 Strasmann, Schüller, (Hrsg.): Kernkompetenzen. Was Unternehmen wirklich erfolgreich macht, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 1996 □



Präsentation der Planspielergebnisse bei DaimlerChrysler. Im Auto von links: Prof. Dr. Uwe Rössler, FH Bielefeld, Dr. Peter Ulrich, Direktor der Niederlassung DaimlerChrysler Bielefeld, stehend Harald Ackerschott, Unternehmensberatung Ackerschott und Dozent an der FH Bielefeld, dahinter in der Gruppe stehend die Studierenden der FH Bielefeld, Schwerpunkt Marketing

Internationale Studiengänge

Internationale Studienabschlüsse in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen der Fachhochschule Düsseldorf

Die Fachbereiche Elektrotechnik und Maschinenbau und Verfahrenstechnik der Fachhochschule Düsseldorf haben eine Neuorganisation ihres Studienangebotes durchgeführt. Diese beiden Fachbereiche bieten nur noch gestufte ingenieurwissenschaftliche Studiengänge mit den international anerkannten Abschlüssen „Bachelor“ und „Master“ an. Die FHD ist damit die erste Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen, die ihre ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche komplett auf die modernen Abschlüsse umgestellt hat.

Das Bachelor-Master-System gilt als klassisches Hochschulsystem in den USA und in Großbritannien und ist inzwischen in fast allen Ländern der Welt üblich. Arbeitgebern und Hochschulen im Ausland ist die Bezeichnung „Diplom“ oft wenig bekannt. Die für Deutschland neuen Abschlüsse sollen daher eine Qualifikation für den internationalen Arbeitsmarkt schaffen und die Vergleichbarkeit der Abschlüsse sicherstellen.

Der Bachelor wird nach einer Studienzzeit von sechs

Semestern vergeben. Die Ausbildung ist solide und breit angelegt, eine Überfrachtung mit abstrakten theoretischen Inhalten wird bewusst vermieden. Daher kann das Studium schneller absolviert werden als ein herkömmliches Diplomstudium an einer Fachhochschule. Hierfür sorgen auch kürzere und konsequent studienbegleitend angebotene Prüfungen. Moderne Lehrmethoden wie Projektstudien und interaktives Lernen am Rechner stellen die Qualifikation der Absolventinnen und Absolventen auf ein hohes Niveau.

Der Master ist ein maximal viersemestriger wissenschaftlicher Studiengang, der die fachliche Qualifikation des Bachelor ergänzt, um theoretische Komponenten erweitert und auf wissenschaftliches Arbeiten vorbereitet. Er berechtigt zur anschließenden Promotion.

Das Lehrangebot wird in deutscher Sprache abgehalten. Eine internationale Ausrichtung wird durch Fremdsprachenkurse, Praxisphasen oder Studienaufenthalte an ausländischen Partnerhochschulen erreicht.

Der Fachbereich Elektrotechnik bietet ab dem Wintersemester zwei neue Studiengänge an:

1. Im Studiengang Elektrotechnik (sechs Semester, Abschluss Bachelor of Science in Electrical Engineering), werden Erzeugung, Verteilung und Anwendung elektrischer Energie, Entwurf und Konstruktion dazugehöriger Betriebsmittel oder die Herstellung und der Entwurf von Komponenten der Mikroelektronik ebenso behandelt wie die für den Berufsalltag notwendigen Schlüsselqualifikationen aus dem nichttechnischen Umfeld.

2. Der Studiengang Kommunikations- und Informationstechnik (sechs Semester, Abschluss Bachelor of Science in Electrical Engineering) befasst sich mit der Darstellung der Geräte- und Systemkonzepte ebenso wie mit den softwareorientierten Bereichen der modernen Nachrichtentechnik, der Informationstechnik und der Industriekommunikation.

Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik bietet ab dem Wintersemester drei neue Studiengänge an:

1. Der Studiengang Produktentwicklung und Produktion (sechs Semester, Abschluss Bachelor of Engineering) ist eine moderne Variante des Maschinenbaustudiums und

orientiert sich an der Entstehung eines Produktes (Maschine, Apparat, Gebrauchsgegenstand), ausgehend von der Produktidee bis zum Ende seiner Gebrauchsdauer und umfasst die Phasen Entwicklung, Produktion, Logistik, Service und Recycling.

2. Der Bachelor-Studiengang Prozess-, Energie und Umwelttechnik (sechs Semester, Abschluss Bachelor of Engineering) ist eine moderne Variante des Verfahrenstechnikstudiums und vermittelt die Fähigkeit, industrielle Herstellprozesse für Massengüter und Prozesse zur Energieerzeugung nach wissenschaftlichen, energetischen und umwelttechnischen Gesichtspunkten zu optimieren und die Auswirkungen solcher Optimierungen auf die Umwelt zu erfassen.

3. Der Master-Studiengang Simulation und Experimenteltechnik (vier Semester, Abschluss Master of Science in Engineering) ist ein wissenschaftlich ausgerichteter Studiengang, der durch die Vermittlung heute möglicher rechnergestützter Simulationstechniken sowie modernen Methoden zur experimentellen Versuchstechnik die Absolventinnen und Absolventen befähigt, an der Entwicklung neuer Produkte und Prozesstechnologien aktiv mitzuwirken.

Marketing

Hochschule und Kundenorientierung

Die Fachhochschule Erfurt wendet sich mit einer Fragebogenaktion an die Praxispartner (Unternehmen, Kommunen, Einrichtungen usw.) der Region, um das Angebot zu Forschung, Wissens- und Technologietransfers noch optimaler gestalten zu können.

Neben der Lehre ist die Forschung eine der Hauptaufgaben der Hochschulen. Mit der Novellierung des

Thüringer Hochschulgesetzes vor zwei Jahren wurde als Aufgabe auch explizit der Wissens- und Technologietransfer festgeschrieben. Jetzt möchte die Fachhochschule Erfurt ihre Formen des Wissens- und Technologietransfers bewerten und weiterentwickeln. In einem ersten Schritt hat sich die Hochschule mit einer „Befragung zum Bekanntheitsgrad der Wissens- und Forschungspro-

zentiale der Fachhochschule Erfurt“ per Post an 1.500 Praxispartner (Unternehmen, Kommunen, Einrichtungen usw.) gewandt. So sollen Informationen darüber gewonnen werden, wie groß der Bekanntheitsgrad der FH Erfurt sowie deren Forschungs- und Entwicklungspotenzial ist, welche Wünsche und Bedürfnisse es für den Forschungstransfer gibt und wie sich diese Zusammenarbeit gestalten sollte. Erstellt hat den Fragebogen die Marketingassistentin Dominique Borys im Rahmen eines Projektes, welches durch das Hoch-

schul- und Wissenschaftsprogramm gefördert wird.

Gefragt wird unter anderem nach dem Bedarf an Forschungs- und Entwicklungsleistungen und nach der Resonanz von Aktivitäten der FH (Forschungsbericht, Transferkatalog, Messeauftritte bzw. Unternehmens-Kontakt-Tag). In Auswertung der Umfrage will die Fachhochschule Erfurt ihr Leistungsangebot noch praxisorientierter gestalten und ein Marketingkonzept zu Forschung, Wissens- und Technologietransfer erstellen.

Thomas Schwager

Deutsch-französischer Studiengang „Systemtechnik“ in Offenburg/Straßburg

Der neue von der Universität Louis Pasteur in Straßburg und der Fachhochschule Offenburg gemeinsam getragene Studiengang „Systemtechnik – Génie des Systèmes“ ist stark auf den Maschinenbau ausgerichtet, beinhaltet aber umfangreiche betriebswirtschaftliche Anteile. So wird der Absolvent später für die Entwicklung und Produktion von Baugruppen, Maschinen und ganzen Systemen eingesetzt werden.

Die sehr praxisbezogen vermittelten Ingenieurgrundlagen, verbunden mit den wirtschaftswissenschaftlichen Komponenten sowie eine von Anfang an mehrsprachige Ausbildung, bieten optimale Voraussetzungen für eine Be-

rufstätigkeit in der immer stärker international ausgerichteten Wirtschaft. Die beiden Hochschulen nutzen hierbei ihre geographische Nähe für dieses einmalige Studienangebot. Allerdings werden von Studienbeginn an bereits gute Fremdsprachenkenntnisse gefordert, da die Lehrveranstaltungen in Straßburg in französischer und in Offenburg in deutscher Sprache stattfinden sowie Teamarbeit in kleinen französisch- und deutschsprachig besetzten Gruppen erfolgt. Die erreichbaren Abschlüsse sind der international verbreitete „Bachelor“ nach drei und der „Master“ nach fünf Jahren.

FH Offenburg

Masterstudiengänge an der Fachhochschule Aachen

Die FH Aachen bietet drei der international renommierten Masterstudiengänge an: Schon seit dem Sommersemester 2001 wird an der FH-Abteilung in Jülich der Studiengang Energy Systems in englischer Sprache angeboten. Dabei kooperiert der Fachbereich Energie- und Umweltschutztechnik mit dem Jülicher Solarinstitut und dem Forschungszentrum Jülich. Die Studierenden kommen aus aller Welt. Sie sollen den Bereich Energie möglichst umfassend kennen lernen und bearbeiten. Energiebereitstellung, -verteilung und -nutzung werden in den kommenden Jahrzehnten weltweit eine zunehmend höhere Bedeutung erlangen. Eine wesentliche Rolle wird dabei die Nachhaltigkeit, das heißt die Schonung der Ressourcen und der Umweltspielen. Klassische Energieumwandlungsverfahren stehen ebenso auf dem Lehrplan wie regenerative Techniken und Steigerung der Energieeffizienz.

Ebenfalls an der Fachhochschul-Abteilung in Jülich ist

der internationale Masterstudiengang „Biomedical Engineering – Fachrichtung Artificial Organe“ angesiedelt. Schwerpunkt des auf vier Semester angelegten Aufbaustudiums im Fachbereich Physikalische Technik ist die Entwicklung und Anwendung von künstlichen Organen. Hier wird eng mit 13 renommierten ausländischen Hochschulen zusammengearbeitet; die Studenten müssen 25 Prozent ihrer Studienleistung im Ausland erbringen. Vereinfacht wird das durch die Aufteilung des Studiums in Module, sodass die Studierenden Kurse wahlweise an der FH oder an einer Partnerhochschule belegen können.

Der Masterstudiengang Mechatronik baut auf den Bachelor-Studiengängen des Maschinenbaus oder der Elektrotechnik auf und wird gemeinsam von den drei Fachbereichen „Maschinenbau und Mechatronik“, „Elektrotechnik und Informationstechnik“ sowie „Luft- und Raumfahrttechnik“ angeboten.

*Roger Uhle,
Hochschule Aachen*



Foto: Teddy Thörlund

Forschung und Entwicklung

Fachhochschule Amberg-Weiden hat digitales Audio-Interface-Board entwickelt

Unter der Regie von Prof. Dr. Ulrich Vogl und Dipl.-Ing. (FH) Gerd Mandel wurde an der Fachhochschule Amberg-Weiden, Abteilung Amberg, im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik im Labor für Digitale Signalverarbeitung ein zukunftsweisendes digitales Audio-Interface-Board entwickelt. Gefertigt wurde das Board von FH-Absolventen, die inzwischen bei der Firma GMK Electronic Design in Wernberg-Köblitz

tätig sind. Die Firma GMK hat dabei freundlicherweise sämtliche Dienstleistungs- und Fertigungskosten übernommen.

Künftig können somit digitale Signale über optische Verbindungen von einem Gerät auf andere transportiert werden, die verlustbehaftete Wandlung in den analogen Bereich entfällt. Dadurch ist eine absolut verlust- und störungsfreie Übertragung möglich. *FH Amberg-Weiden*

Zentrum für Werkstoffanalytik in Lauf (ZWL) eröffnet

Unabhängiges Analytikzentrum für materialwissenschaftliche Fragen für die Region Nürnberg

Nach drei Jahren der Vorbereitung durch den Fachbereich Werkstofftechnik der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg wurde in Lauf das „Zentrum für Werkstoffanalytik Lauf GmbH“ (ZWL) eröffnet. Damit erhält die Region aus Mitteln der Hightech-Offensive Bayern mit finanzieller Unterstützung durch die Region ein unabhängiges Analytikzentrum für materialwissenschaftliche Fragen und der Fachbereich Werkstofftechnik zusätzliche Hightech-Geräte

zur Verstärkung der eigenen Lehr- und Forschungskompetenz. Die Aufgaben des ZWL reichen von der Grundlagenforschung in der Material- und Stoffwissenschaft, über angewandte Forschung und Entwicklung, Auftrags- und Schadensanalytik bis hin zur Weiterbildung und Beratung. Aus gutem Grund wurde Lauf als Standort gewählt: Lauf gilt als bundesweit bedeutendes Zentrum der technischen Keramik.

*Thomas Frey,
FH Nürnberg*



Innovative Studiengänge bedürfen bei ihrer Einführung auch innovativer Methoden. Netzwerke und virtuelle Organisationen können neuartige Kooperationsformen im Hochschulbereich und mit Partnern außerhalb der Hochschulen darstellen.

Prof. Dr. rer.pol. Petra Jordanov
Fachhochschule Stralsund
Zur Schwedenschanze 15
18 435 Stralsund
Fon: 03831/ 491 371
e-mail: Petra.Jordanov@fh-
stralsund.de

Vom Netzwerk zum Frauenstudiengang

Beitrag und Grenzen von Netzwerken und virtuellen Organisationen bei der Implementation eines Studienganges

Zum Wintersemester 2000/ 2001 wurde am Fachbereich Maschinenbau der Fachhochschule Stralsund der erste Frauenstudiengang in Ostdeutschland eingerichtet. Es handelte sich um einen Modellstudiengang im Wirtschaftsingenieurwesen, der (wie geplant) mit 25 jungen Frauen startete. In dem Projektantrag wurde eine ausdrückliche Verknüpfung der Lehrinhalte und Lehrmethoden mit einem Qualitätsmanagement hergestellt.

- Der folgende Beitrag konzentriert sich
- auf die Anlässe für die Errichtung dieses Studienganges unter besonderer Würdigung der Problemlage im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern und der Situation an der Fachhochschule Stralsund und
 - das strategische Vorgehen zum erfolgreichen Start des Modellstudienganges, zu dem Netzwerke und virtuelle Organisationen einen wesentlichen Beitrag geleistet haben.

Die Überlegungen zur Einführung eines Frauenstudienganges wurden durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern in der Sommerpause 1999 angeregt. Die Fachhochschule Stralsund war in das Blickfeld der Politik gerückt, weil sie seit 1997 innerhalb eines aus HSP-Mitteln geförderten Projektes vielfältige Maßnahmen durchführte, um den Anteil von Studentinnen in den technischen und technisch-wirtschaftlichen Studiengängen zu erhöhen.

Nach teilweise heftigen Diskussionen entschloss sich der Fachbereich Maschinenbau auf seiner Strategietagung im September 1999 einen Frauenstudiengang im Wirtschaftsingenieurwesen zum Wintersemester 2000/2001 einzurichten. Für die Realisierung des Projektes stand nur ein kurzer Zeitraum zur Verfügung. Daher war es für einen Erfolg ausschlaggebend, ob es gelang, eine wissenschaftlich fundierte Strategie zu erarbeiten, die die speziellen Gegebenheiten an der Fachhochschule und im Bundesland ausreichend berücksichtigt und in diese Strategie einbindet. Ein systematisches Herangehen an die Aufgabenstellung,

um ableitend von entsprechenden Annahmen und Voraussetzungen strategisch zu planen und vorzugehen, erforderte die Einbindung eines breiten Spektrums an Wissen und Kenntnissen aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die theoretischen Ansätze und Erkenntnisse können an dieser Stelle nicht vollständig vorgestellt werden. Die Autorin konzentriert sich auf einen Ausschnitt, indem sie aufzeigt,

- welchen Beitrag strategische Netzwerke und virtuelle Organisationen für das strategische Vorgehen geleistet haben und
- wo sich Grenzen dieses Beitrages abgezeichnet haben.

Voraussetzungen und Annahmen

Den strategischen Überlegungen wurden folgende Voraussetzungen und Annahmen zu Grunde gelegt:

1. Der größte Anteil der Studierenden der Fachhochschule Stralsund kommt aus Mecklenburg-Vorpommern. Bei den jungen Frauen sind dies regelmäßig ca. 70 % der weiblichen Studierenden.¹⁾
2. Die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Probleme und das Verhältnis der Geschlechter zur Technik sind bei den jungen Frauen im Bundesland sowie ihren Lehrerinnen und Lehrern gering ausgeprägt. Es gibt keine Etablierung von „gender“-Themen²⁾ in der breiten Öffentlichkeit bzw. Alltagswelt.³⁾
3. Die in der (alten) Bundesrepublik geführte Diskussion um monoedukative Bildungsangebote an Schulen und Hochschulen und die Errichtung von Frauenstudiengängen ist in Mecklenburg-Vorpommern nur wenigen Personen bekannt und wird oftmals dem (in der DDR eingerichteten) Frauenstudium gleichgesetzt, das nach wie vor in verschiedener Hinsicht umstritten ist.

Zu diesen eher ungünstigen Voraussetzungen, die sich als Risiko für den Erfolg des Projektes erweisen könnten, kam die Chance hinzu, den Frauenstudiengang

mit einem Qualitätsmanagement zu verknüpfen und ihn als Modellstudiengang mit der immer wieder diskutierten Reform des Ingenieurstudiums zu verknüpfen.

Für die zu schaffende Strategie bedeutete dies, dass

- in Verbindung mit der Reform des Studienganges Wirtschaftsingenieurwesen ein neuer Schwerpunkt im Frauenstudiengang zu setzen war, der besonders die Interessen junger Frauen anspricht,
- eine gewisse Durchlässigkeit zum grundständigen Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen im Grundstudium zu gewährleisten war,
- die Werbung auf diesen neuen Schwerpunkt auszurichten war und nicht ausschließlich den Frauenstudiengang in den Vordergrund stellte und
- eine umfangreiche Werbekampagne regional und bundesweit unter Nutzung aller verfügbaren Strukturen und Medien zu führen war, die von dem konventionellen Vorgehen der Studienwerbung abweicht und auch neue Wege beschreitet.⁴⁾

Wenn auch die Notwendigkeit einer breit geführten Werbekampagne erkannt wurde, so unterlag sie doch deutlich finanziellen Beschränkungen. Daher wurde die Entscheidung getroffen, die finanziellen Mittel vorrangig für die Entwicklung eines Logos, das die Kampagne mit hohem Wiedererkennungswert begleiten sollte, und für eine CD-ROM im (Hand-) Taschenformat zur Präsentation des Frauenstudienganges zu verwenden. Basierend auf dieser Entscheidung entstand die Idee, möglichst viele Frauen als Multiplikatorinnen (sozusagen als „Vertriebspartnerinnen“) zu mobilisieren, um den Frauenstudiengang in kurzer Zeit einem großen Publikum bekannt zu machen. Hinter dieser Idee stand die Erfahrung, dass Frauen, die sich in speziellen Frauen-Netzwerken engagieren, im Allgemeinen der Einführung monoedukativer Bildungsangebote offener gegenüberstehen und sie unterstützen.

Der Beitrag von Netzwerken und virtuellen Organisationen zur Implementation des Frauenstudienganges

In den letzten Jahren wächst das Interesse der Forschung an Netzwerken und virtuellen Organisationen unter verschiedenen Fragestellungen in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Netzwerke gelten als Erfolgsfaktor für die Gründung von Unternehmen, die Einbindung in Netzwerke wird als ein wichtiger Faktor für die persönliche Karriere angesehen

und virtuelle Organisationen werden als neuartige Form interorganisationaler Zusammenarbeit erforscht.

Als Ursachen für dieses gewachsene Interesse an Netzwerken und virtuellen Organisationen werden insbesondere die gewachsene Komplexität und Vielfalt von Aufgabenstellungen und die sich permanent turbulent verändernde Umwelt in allen gesellschaftlichen Bereichen angesehen. Als Reaktion zur Beherrschung dieser Entwicklungen konzentriert man sich auf eigene Stärken und nutzt Verbündete, um in dieser „borderless world“ zu agieren.⁵⁾ Erst der Stand der modernen IuK-Technik ermöglicht diese grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Netzwerke gelten als Kooperationsform zwischen rechtlich-selbstständigen Unternehmen, als Organisationsform für gemeinsame Aktivitäten über Organisationsgrenzen hinaus und zielen auf die Realisierung von Vorteilen für die Organisationspartner. Dies lässt sich erreichen, indem die Kernkompetenzen der Netzwerkpartner und -partnerinnen organisch bewusst miteinander verknüpft werden.⁶⁾

Dieses Wissen um die Eigenschaften von Netzwerken wurde auf das strategische Vorgehen zur Implementation des Frauenstudienganges übertragen. Bedeutsam war die Erkenntnis, dass Netzwerke ihren Beitrag nur dann entfalten können, wenn alle Beteiligten einen Vorteil in der Zusammenarbeit für sich erkennen. Liegen solche Vorteile nicht vor, dann wird es nur unzureichend gelingen, Frauen in den Netzwerken als Multiplikatorinnen zu mobilisieren. Am Beispiel des Professorinnen-Netzwerkes am Fachbereich Maschinenbau soll stellvertretend für andere demonstriert werden, wie die Interessenübereinstimmung herbeigeführt werden kann und welche Anknüpfungspunkte es geben kann.

Zuerst wurden die potenziellen Netzwerk-Partnerinnen im eigenen Hause mobilisiert. Das waren Professorinnen und fachpraktische Mitarbeiterinnen, aber auch Mitarbeiterinnen der Bibliothek, des Personaldezernates und der Öffentlichkeitsarbeit, die als Stützpfiler in der schon bald einsetzenden öffentlichen Diskussion agierten. Am Fachbereich Maschinenbau waren zum damaligen Zeitpunkt sechs Professorinnen (etwa 18 % aller besetzten Professorenstellen) tätig, denen von ihren männlichen Kollegen der Auftrag erteilt wurde, einen Vorschlag für das Curriculum des Frauenstudienganges zu entwickeln. Obwohl nicht alle Professorinnen gleichermaßen davon überzeugt waren, dass es erforderlich ist, einen Studiengang ausschließlich für Frauen zu schaffen, so gingen dieser männliche Vertrauensvorschuss und der

Wille, unbedingt erfolgreich zu sein, eine günstige Symbiose ein.

Die Professorinnen sahen es als erforderlich an, einen Schwerpunkt im Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen zu setzen, der die Interessen von Frauen und der Wirtschaft miteinander verknüpft. Den Ingenieuren werden bereits heute vor allem die Fähigkeit zur Teamarbeit und Kommunikationskompetenz im Umgang mit Mitarbeitern und Kunden von den Unternehmen abverlangt. Es geht weniger um die perfekte technische Lösung (die zumeist auch teuer ist), sondern um eine ausgewogene Zusammenarbeit von Spezialisten des Unternehmens mit dem Kunden, die dessen Vorstellungen frühzeitig einbezieht. Diese Vorgehensweise entspricht dem Technikverständnis von Frauen, für die der Anwendungsbezug von Technik und deren Einordnung in lebensweltliche Zusammenhänge im Vordergrund stehen.⁷⁾ Andererseits wird den Forderungen der Wirtschaft hinsichtlich des gewandelten Qualifikationspotenzials von Ingenieuren stärker entsprochen, wenn neben technischen Lehrinhalten Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Präsentation technischer Lösungen vermittelt werden. Frauen weisen oftmals Stärken in der Teamarbeit und Kommunikation und ein besonderes Interesse dafür auf, denen in einer neuen, speziell für diesen Studiengang konzipierten Schwerpunktsetzung „Kommunikation, Information und Management“ gefolgt werden soll. Die bisher stark auf die technischen Komponenten der Hardware ausgerichtete Vertiefungsrichtung „Informationsmanagement“ im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen wurde um gestalterische Lehrgebiete ergänzt, um den Einsatz neuer Medien für die Unternehmenskommunikation in den Vordergrund zu stellen. Daher wurden u.a. die Lehrgebiete „Internet-Programmierung“ und „Digitales Mediendesign“ eingeführt, die einen deutlichen Anwendungsbezug aufweisen und dem Technikverständnis von Frauen entgegenkommen.

Weiterhin wurden durch das Projektteam „Erhöhung des Frauenanteils in technischen und technisch-wirtschaftlichen Studiengängen“ Verbindungen zu kommunalen Frauenbeauftragten der Region und den noch vorhandenen „Runden Tischen“ als regionalen Netzwerken geknüpft. Durch die Teilnahme als Referentinnen, Diskussionspartnerinnen oder aktive Vereinsmitarbeiterinnen u.ä. wurde die Idee des Frauenstudienganges weiträumig transportiert und Förderinnen wurden gefunden. Mit Netzwerken von Frauen bestimmter Berufspositionen wurde sowohl regional als auch bundesweit auf ähnlicher Basis zusammengear-

beitet (z.B. „Frauen in die Wirtschaft e.V.“ in Rostock und Stralsund, „Frauen im Ingenieurberuf“ des VDI, Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen u.a.m.). Auch die Zusammenschlüsse der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern und der Bundesrepublik wurden zu Multiplikatorinnen. Diese Einbindung der Netzwerk-Aktivitäten und auch deren Eignung als Instrument für die kurzfristige Einführung des Frauenstudienganges machte deutlich, welches Machtpotenzial sich mit Netzwerken erschließen lässt. Die beobachtete Bedeutung, die Netzwerken und ihrer Effizienz generell in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beigegeben wird, wird damit unterstrichen. Einerseits erreichten die Qualität und das Ausmaß der Zusammenarbeit des Projektteams mit anderen Netzwerken einen Höhepunkt. Andererseits wurde deutlich, dass die Grenzen ihres Beitrages insbesondere von der Verfügbarkeit von personellen, zeitlichen und sachlichen Ressourcen und dem Eigennutz bestimmt werden.

Diese Einschätzung beförderte die Einsicht, dass sich eine dauerhafte und nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Ingenieurwissenschaften nur dann erreichen lässt, wenn sich die Interessen verschiedener Partnerinnen miteinander verbinden und die Zusammenarbeit auf Langfristigkeit und Dauerhaftigkeit ausgerichtet wird. Daher entstand der Entschluss, ein „Kompetenzzentrum Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ als virtuelle Organisation der zwei Universitäten und drei Fachhochschulen des Bundeslandes als HWP-gefördertes Projekt zu schaffen. Virtuelle Organisationen gelten bisher als „unscharfe Phänomene“⁸⁾, da ihre Eigenschaften in Abgrenzung zu Netzwerken und strategischen Netzwerken nicht immer eindeutig beschrieben werden. Krystek et al. schlagen als Lösungsansatz eine möglichst umfassende Darstellung der Besonderheiten virtueller Organisationen sowohl aus intra- als auch interorganisatorischer Perspektive vor. Diesem Ansatz wird in der gegenwärtigen „Konstruktion“ des Kompetenzzentrums als virtueller Organisation weitgehend gefolgt. Für virtuelle Organisationen ist kennzeichnend, dass die strategische Führung einer Unternehmung, der fokalen Unternehmung, obliegt.⁹⁾ Übertragen auf das Kompetenzzentrum ist die fokale Unternehmung das Projektteam des Frauenstudienganges an der FH Stralsund, das mit seinen Erfahrungen die dezentralisierten Knotenpunkte an den Universitäten Rostock und Greifswald und den Fachhochschulen in Wismar und Neu-

brandenburg bei deren speziell auf ihre Organisation und Region zugeschnittenen Aktivitäten berät und fachlich begleitet.

Aus intraorganisatorischer Perspektive trafen auf die Arbeitsweise des Teams bereits alle Merkmale einer virtuellen Organisation zu:

- telekommunikative Informations-, Kommunikations- und Arbeitsstruktur;
- teambasierte Organisationsformen als Ausdruck der Prozessorientierung;
- Selbstorganisation, lernende Organisation;
- Intrapreneurship;
- Entspezialisierung der Arbeit durch Aufgabenintegration u. Entscheidungsdelegation und
- Vertrauensbasierte Organisationskultur.

Diese Merkmale galt es (soweit dies auf Grund der eingeschränkten personellen Ausstattung möglich ist) auf die Partnerinnen zu übertragen. Entscheidend für eine erfolgreiche Arbeit des Kompetenzzentrums als einer virtuellen Organisation ist es, ob es gelingt, die interorganisatorische Zusammenarbeit auf einem Niveau zu praktizieren, das

- auf der Nutzung interorganisatorischer IuK-Technologien (interorganisatorischer Informationssysteme) basiert und
- ein machtasymmetrisches, lateral-kooperatives Konfliktmanagement unter Beachtung ethischer Aspekte praktiziert.

Als die höchste Qualität einer virtuellen Organisation wird die temporäre, beinahe ausschließlich telekommunikative Verbindung von Netzwerkpartnern angesehen. Für das Kompetenzzentrum steht gegenwärtig persönliche Zusammenarbeit noch im Vordergrund, zukünftig wird die telekommunikative Zusammenarbeit auf Grund der knappen Ressourcen deutlich überwiegen müssen.

Dann ist mit dem Kompetenzzentrum ein strategisches, intersystemisches Netzwerk entstanden, das einer virtuellen Organisation in seinen intra- und interorganisatorischen Merkmalen weitestgehend entspricht.

Hinsichtlich der Grenzen der Kooperation in virtuellen Organisationen zeichnet sich ab, dass das Verhältnis zwischen Zentralisation und Dezentralisation immer wieder neu definiert werden muss, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten neu zu bestimmen sind.

Fazit

Abschließend lässt sich feststellen, dass Netzwerke als Form der über die Grenzen der Organisation hinausgehenden

Kooperation in vielen Bereichen der Gesellschaft zuvor existierten – sie sind mit der zunehmenden Vielfalt und Komplexität der Aufgabenstellungen auch im Hochschulbereich stärker in unser Bewusstsein gerückt und mit dem Effizienzgedanken verknüpft worden.

Die vielfältigen Netzwerke haben den entscheidenden Beitrag geleistet, damit innovative Ansätze der Hochschulreform, wie sie der Frauenstudiengang verkörpert, umgesetzt werden können. Sie verkörpern ein Machtpotenzial – nächstes Ziel mit höherer Qualität sind virtuelle Netzwerke, die mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet sind und eine neue Form der Zusammenarbeit unterschiedlicher Hochschultypen zum Erreichen gemeinsamer Ziele darstellen.

Literatur und Anmerkungen:

- 1) Bei den männlichen Studierenden liegt der Anteil derjenigen aus Mecklenburg-Vorpommern immer über den Anteilen der weiblichen Studierenden aus dem Bundesland. Gegenwärtig beträgt er 83,9% gegenüber 68,9% bei den Frauen nach Angaben der studentischen Verwaltung der FH Stralsund.
- 2) Der englische Begriff „gender“ bezeichnet in Abgrenzung zum Begriff „sex“ nicht das biologische, sondern das (durch Erziehung und gesellschaftliche Einflüsse geprägte) soziale Geschlecht.
- 3) Diese nicht vorhandene Sensibilisierung wird auch in anderen Bundesländern beklagt. Die mangelnde Etablierung von „gender“-Wissen in der Alltagswelt und in öffentlichen Diskussionen liegt zum Teil darin begründet, dass die Behandlung solcher Themen sehr emotional geführt wird, weil eine Gleichsetzung mit feministischen Themen, die in der Bevölkerung auf geringe Akzeptanz stoßen, vorgenommen wird. Das führt u.a. auch dazu, dass Forschungsergebnisse aus diesem Bereich abgelehnt werden, bevor ein Interesse dafür hergestellt werden kann.
- 4) Als konventionelles Vorgehen gelten die Teilnahme an Tagungen und (Bildungs-)Messen sowie der Kontakt zur Berufsberatung des Arbeitsamtes.
- 5) Krystek, U.; Redel, W.; Repegather, S. (1997): Grundzüge virtueller Organisationen. Wiesbaden. S. 27 ff.
Hinterhuber, H.H.; Friedrich, S.A.; Handlbauer, G.; Stuhec, U. (1996): Die Unternehmung als kognitives System von Kernkompetenzen und strategischen Geschäftseinheiten. S. 88 ff. In: Wildemann, G. (Hrsg.) (1996): Produktions- und Zuliefernetzwerke. München.
- 6) Hinterhuber et al. (1996) a.a.O., S. 75 ff.
- 7) Metz-Göckel, S.; Roloff, Ch.; Schlüter, A. (1989): Frauenstudium nach 1945 – Ein Rückblick. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Das Parlament, B 28/89.
- 8) Krystek et al. a.a.O. S. 4.
- 9) Ebenda S. 196. □



Die Reform des Hochschul-Dienstrechts wurde in zwei Teilen umgesetzt: durch das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung. Beide Gesetze sind am 23. Februar 2002 in Kraft getreten. Hans-Wolfgang Waldeyer stellt in den folgenden Beiträgen die wichtigsten Neuregelungen vor und unterzieht sie einer kritischen Würdigung.

**Prof. Dr. jur.
Hans-Wolfgang Waldeyer
Gelmerheide 48
48157 Münster
e-mail: waldeyer@muenster.de**

Das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung

Gliederung

- I. Bundesbesoldungsordnung W
 1. Besoldungsgruppen
 2. Grundgehaltssätze
 - a. Gesetzliche Regelungen
 - b. Verfassungswidrigkeit des Grundgehaltssatzes der Besoldungsgruppe W2
 - c. Zusammenfassung
 3. Amtsbezeichnungen
- II. Leistungsbezüge
 1. Voraussetzungen für die Vergabe
 2. Befristete oder unbefristete Vergabe
 3. Obergrenze
 4. Überschreitung der Obergrenze
 5. Ruhegehaltsfähigkeit
 6. Landesrechtlicher Gestaltungsspielraum
 7. Verfassungsrechtliche Vorgaben
 - a. Freiheit der Forschung und Lehre
 - b. Parlamentsvorbehalt
 8. Fachhochschulspezifische Leistungsbewertung
 - a. Lehre
 - b. Forschung
 - c. Nachwuchsförderung
 9. Mitwirkung der Hochschule bei der Vergabe
- III. Vergaberahmen
 1. Grundsatzregelung
 2. Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts
 3. Überschreitung des Besoldungsdurchschnitts
 4. Getrennte Berechnung des Besoldungsdurchschnitts
 - a. Begriff „gleichgestellte Hochschulen“
 - b. Beachtung von § 77 Abs. 4 BBesG
- IV. Forschungs- und Lehrzulage
- V. Übergangsregelungen
 1. Fortgeltung des bisherigen Rechts
 2. Optionsmodell
 3. Kritische Würdigung
- VI. Beamtenversorgung
 1. Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge
 2. Habilitationszeiten
 3. Zeiten einer wissenschaftsbezogenen berufspraktischen Tätigkeit
- VII. Jährliche Sonderzuwendung
 1. Begrenzte Berücksichtigung der Leistungsbezüge
 2. Begriff „wissenschaftliche Hochschulen“
- VIII. Schlussbemerkungen

Das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung ist am 23. Februar 2002 in Kraft getreten.¹⁾ Es verfolgt das Ziel, die Besoldung an den Hochschulen umfassend zu modernisieren und die Vergütungsbedingungen zu optimieren. Zur Verbesserung der Effektivität und Qualität von Lehre und Forschung soll eine stärker leistungsorientierte Professoren-

besoldung mit einer wettbewerbsfähigen, flexiblen Bezahlungsstruktur eingeführt werden.²⁾

1) BGBl. I S. 686

2) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 1, 12; Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses, BT-Drs. 14/7356, S. 1.

I. Bundesbesoldungsordnung W

Die bisherige Bundesbesoldungsordnung C³⁾ wird durch die neue Bundesbesoldungsordnung W⁴⁾ ersetzt.

1. Besoldungsgruppen

Die Bundesbesoldungsordnung W umfasst die Besoldungsgruppen W 1, W 2 und W 3. Die Besoldungsgruppe W 1 ist den Juniorprofessoren vorbehalten. Die Professoren der Fachhochschulen, Universitäten, Kunsthochschulen und Pädagogischen Hochschulen werden in die Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 eingestuft,⁵⁾ so dass es bezogen auf alle Hochschularten nur noch zwei Professorenämter gibt. Hierzu wird in der Begründung des Regierungsentwurfes ausgeführt:⁶⁾ „Die Fachhochschulen, die nach dem Hochschulrahmenrecht des Bundes im Vergleich zu Universitäten andersartig aber gleichwertig sind, erhalten besoldungssystematisch gleiche Wettbewerbsbedingungen“. Diese Aussage ist nicht zutreffend. In der Fußnote 1 zu den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 wird nämlich bestimmt, dass die Länder jeweils für ihren Bereich nähere Maßgaben für die Ausbringung des Amtes in der jeweiligen Besoldungsgruppe treffen können. Das Bundesbesoldungsgesetz ermöglicht es daher den Ländern, sämtliche Professorenämter der Universitäten, Kunsthochschulen und Pädagogischen Hochschulen in die Besoldungsgruppe W 3 und sämtliche Professorenämter an den Fachhochschulen in die Besoldungsgruppe W 2 einzuordnen. In diesem Fall würde der jetzige Überlappungsbereich in der Besoldung der Professoren der Fachhochschule und der Universität, dem 65 Prozent aller Professuren angehören, völlig entfallen. Allerdings ermöglicht das neue Bundesbesoldungsrecht auch, dass die Länder an den Fachhochschulen Professorenämter der Besoldungsgruppe W 3 einrichten, während bisher die Besoldungsgruppe C 4 den Professoren der Fachhochschule verschlossen war. In Bezug auf die Einordnung der Professorenämter in die Besoldungsgruppen hat somit der Bund seine Verantwortung für die Hochschullehrerbesoldung weitgehend an die Länder delegiert.

Die grundsätzliche besoldungsrechtliche Gleichstellung in der Besoldungsordnung W, die darin besteht, dass Professoren an Fachhochschulen und Universitäten ohne jeden Unterschied sowohl der Besoldungsgruppe W 2 als auch der Besoldungsgruppe W 3 zugewiesen werden, soll nach Lecheler⁷⁾ nicht der unterschiedlichen Wertigkeit der innegehaltenen Ämter entsprechen und daher gegen

den Grundsatz einer sachgerechten Ämterbewertung und das Gebot amtsangemessener Besoldung verstoßen. Die Rechtsauffassung von Lecheler kann nicht überzeugen. In dieser Zeitschrift ist nachgewiesen worden, dass ein einheitliches Grundgehalt für die Professoren der Fachhochschule und der Universität verfassungsrechtlich zulässig ist.⁸⁾ Aus den damals vorgetragenen Gründen ist es auch verfassungsmäßig, Professorenämter der Besoldungsgruppe W 3 an den Fachhochschulen einzurichten.

2. Grundgehaltssätze

a. Gesetzliche Regelungen

Die Grundgehaltssätze sind in der Anlage IV des Bundesbesoldungsgesetzes ausgewiesen.⁹⁾ Für die Juniorprofessoren beträgt der monatliche Grundgehaltssatz 3.260 Euro. Wenn die Deckung des Personalbedarfs dies im konkreten Fall erfordert, darf den Juniorprofessoren ein nicht ruhegehaltsfähiger Sonderzuschlag gewährt werden, der monatlich zehn vom Hundert des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 1 nicht übersteigen darf.¹⁰⁾ Wenn Juniorprofessoren sich als Hochschullehrer bewährt haben,¹¹⁾ erhalten sie ab dem Zeitpunkt der ersten Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit eine nicht ruhegehaltsfähige Zulage in Höhe von monatlich 260 Euro. Unter Berücksichtigung von Sonderzuschlag und Zulage können somit die monatlichen Dienstbezüge des Juniorprofessors bis zu 3.846 Euro betragen.

Der Grundgehaltssatz für die Professoren der Besoldungsgruppe W 2 beträgt monatlich 3.724 Euro, für die Professoren der Besoldungsgruppe W 3 monatlich 4.522 Euro.¹²⁾ Diese Grundgehaltssätze sichern nach Ansicht der CDU/CSU-Bundestagsfraktion nicht eine amtsangemessene Besoldung der Professoren, da keine Sicherheit bestehe, dass alle Grundgehälter durch Leistungszulagen auf ein angemessenes Niveau aufgestockt würden.¹³⁾ Daher hat sie im Gesetzgebungsverfahren beantragt, den Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 auf monatlich 4.090 Euro und den Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 3 auf monatlich 4.600 Euro zu erhöhen.¹⁴⁾ Auf Grund der Argumentation der CDU/CSU-Bundestagsfraktion stellt sich die Frage, ob der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

b. Verfassungswidrigkeit des Grundgehaltssatzes der Besoldungsgruppe W 2

Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums im Sinne von Art.

33 Abs. 5 GG gehört auch die amtsangemessene Alimentation des Beamten und seiner Familie.¹⁵⁾ Nach Ansicht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldiensrechts“¹⁶⁾ dürfen bei der Beurteilung der Amtsangemessenheit des neuen Professorenbesoldungsrechts die variablen Gehaltsbestandteile nicht außer Betracht bleiben, da sie auch bereits bei „normal guter Leistung“ vergeben werden können. Dies bedeutet nach Meinung von Battis,¹⁷⁾ der Mitglied der Expertenkommission war, „dass grundsätzlich jeder und schon bei der ersten Berufung zusätzlich zu den Ausgangsbeträgen variable Besoldungsbestandteile erhält.“ Die Auffassung der Expertenkommission konnte sich im Gesetzgebungsverfahren nicht durchsetzen. Sowohl der Bundesrat¹⁸⁾ als auch die Bundesregierung¹⁹⁾ vertraten die Ansicht, dass die Grundgehaltssätze in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 – auch ohne zusätzliche Leistungsbezüge – die amtsangemessene Alimentation darstellen.

Der verfassungsrechtlich verankerte Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation gebietet, dass die leistungsunabhängige Besoldung der beamteten Professoren der Funktion, Bedeutung und Verantwortung des von ihnen ausgeübten Amtes gerecht werden muss.²⁰⁾ Zusätzlich erfordert der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz von Art. 3 Abs. 1 GG eine

3) Vgl. §§ 33-36 BBesG a.F.; Anlage II zum Bundesbesoldungsgesetz a.F.

4) Vgl. § 32 BBesG

5) Anlage II zum Bundesbesoldungsgesetz

6) BT-Drs. 14/6852, S. 12

7) Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdiensrechtsreform, Bonn 2001, S. 38ff, 109

8) Waldeyer, DNH 2/2000, S. 7ff

9) § 32 Satz 2 BBesG

10) § 72 BBesG

11) Vgl. § 48 Abs. 1 HRG

12) Anlage IV Nr. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes

13) Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses, BT-Drs. 14/7356, S. 18

14) BT-Drs. 14/7356, S. 17

15) BVerfGE 44, 249 ff; 81, 363 ff; BVerfG, NJW 1999, 1013ff

16) Bericht der Expertenkommission vom 10.04.2000, S. 43

17) ZBR 2000, 256

18) Stellungnahme des Bundesrats zum Regierungsentwurf, BT-Drs. 14/6852, S. 21

19) Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrats, BT-Drs. 14/6852, S. 25

20) Battis/Grigoleit, Möglichkeiten und Grenzen leistungsdifferenzierender Besoldung von Universitätsprofessoren, Bonn 1999, S. 23

Symmetrierung der Besoldung aus den verschiedenen Besoldungsordnungen, um Wertungswidersprüche in der Besoldung der verschiedenen Bereiche des öffentlichen Dienstes zu vermeiden.²¹⁾ Dieser verfassungsrechtlichen Vorgabe wird der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 in Höhe von monatlich 3.724 Euro nicht gerecht, wie ein Vergleich mit der Besoldungsgruppe R 1 der Bundesbesoldungsordnung R²²⁾ deutlich macht. Ein 37-jähriger Richter erhält in der niedrigsten Besoldungsgruppe R 1 bereits ein monatliches Grundgehalt in Höhe von 3.721,96 Euro²³⁾ das nahezu dem monatlichen Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 entspricht. Die Qualifikationsanforderungen, die an einen Richter der Besoldungsgruppe R 1 gestellt werden, sind aber geringer als die, welche ein Professor der Fachhochschule gemäß § 44 HRG erfüllen muss. Die Befähigung zum Richteramt erwirbt, wer ein rechtswissenschaftliches Studium an einer Universität mit der ersten Staatsprüfung und einen anschließenden zwei-jährigen Vorbereitungsdienst mit der zweiten Staatsprüfung abschließt.²⁴⁾ Die Professoren, die an der Fachhochschule das Fach „Rechtswissenschaft“ in Lehre und Forschung vertreten, besitzen fast ausnahmslos die Befähigung zum Richteramt.²⁵⁾ Zusätzlich müssen sie aber pädagogische Eignung und eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, besitzen. Ein 37-jähriger Richter wird in der Regel zwar auch eine mindestens fünfjährige berufliche Praxis, die durch die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden gekennzeichnet ist, vorweisen können. Die Qualifikation des Professors der Fachhochschule ist aber auch insoweit höher, da von ihm „besondere Leistungen“ gefordert werden.²⁶⁾ Dies bedeutet, dass seine Leistungen bei einem Vergleich mit den Leistungen anderer Berufsausübender als überdurchschnittlich zu bewerten sind.²⁷⁾ Ein Richter dagegen muss keine überdurchschnittlichen Leistungen erbringen, um im Alter von 37 Jahren ein Grundgehalt in Höhe von monatlich 3.721,96 Euro zu erhalten.

Qualifikation und Funktion des Amtsinhabers sind wechselseitig aufeinander bezogen.²⁸⁾ „Die Anforderungen, die an den Amtsinhaber gestellt werden, sind untrennbar mit der Art der wahrzunehmenden Aufgabe verbunden. Von der persönlichen Befähigung des Amtsinhabers hängt die Qualität der Amtsführung ab. Ein Amt, dessen Inhalt wissenschaftliche Tätigkeit, Forschung und Lehre ist, wird entscheidend geprägt durch die Qualifikation des Amtsinhabers.“²⁹⁾ An-

gesichts der höheren Qualifikationsanforderungen ist die Wertigkeit des Professorenamtes der Besoldungsgruppe W 2 höher als die Wertigkeit des Richteramtes der Besoldungsgruppe R 1. Aus dieser höheren Wertigkeit folgt, dass der Grundgehaltssatz von monatlich 3.724 Euro in der Besoldungsgruppe W 2, der nahezu deckungsgleich mit dem Grundgehalt eines 37-jährigen Richters der Besoldungsgruppe R 1 ist, nicht als amtsangemessene Alimentation angesehen werden kann. Die Amtsunangemessenheit wird noch deutlicher, wenn man berücksichtigt, dass das Grundgehalt des 37-jährigen Richters in der Besoldungsgruppe R 1 im Zweijahresrhythmus kontinuierlich ansteigt und bei der Vollendung des 49. Lebensjahres monatlich 4.827,78 Euro beträgt. Da der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 3 monatlich lediglich 4.522 Euro beträgt, ist es nicht verwunderlich, dass im Schrifttum³⁰⁾ sogar dieser Grundgehaltssatz als amtsunangemessen und damit verfassungswidrig bewertet wird. Diese Frage soll aber im Rahmen der vorliegenden Abhandlung nicht untersucht werden.

c. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 in Höhe von 3.724 Euro keine amtsangemessene Alimentation darstellt und daher wegen Verstoßes gegen Art. 33 Abs. 5 GG in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 GG verfassungswidrig ist. Dies wird auch deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass das Endgrundgehalt eines Beamten der Besoldungsgruppe A 13 (z.B. Realschullehrer) höher ist als der Grundgehaltssatz der Professoren der Besoldungsgruppe W 2.³¹⁾

3. Amtsbezeichnungen

Im Referentenentwurf³²⁾ war für die Professoren der Fachhochschule die neue Amtsbezeichnung „Professor an einer Fachhochschule“ vorgesehen. Mit diesem Vorschlag konnte sich der Bundesminister des Innern im Gesetzgebungsverfahren nicht durchsetzen. Die Professoren der Fachhochschule behalten ihre bisherige Amtsbezeichnung „Professor“. Auch die Amtsbezeichnungen „Universitätsprofessor“ und „Professor an einer Kunsthochschule“ bleiben unverändert. Dagegen ist die bisherige Amtsbezeichnung „Professor an einer wissenschaftlichen Hochschule“ entfallen. Neu eingeführt wurde die Amtsbezeichnung „Professor an einer Pädagogischen Hochschule“. Den Juniorprofessoren wurde vom Gesetzgeber die Amtsbezeichnung „Professor als Juniorprofessor“ zugewiesen.³³⁾

II. Leistungsbezüge

Durch das Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts³⁴⁾ vom 24.02.1997³⁵⁾ wurden in Bezug auf die Ämter der Bundesbesoldungsordnung A Leistungsstufen³⁶⁾ sowie Leistungsprämien und Leistungszulagen³⁷⁾ eingeführt. Die im Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung vorgesehenen Leistungsbezüge³⁸⁾ gehen im Ausmaß der Leistungsorientierung weit über die in der A-Besoldung enthaltenen Instrumente der Leistungsstufen, Leistungsprämien und Leistungszulagen hinaus.³⁹⁾ Es entsteht der Eindruck, dass die Reform der Professorenbesoldung insoweit ein Test für eine stärker leistungsbezogene Umstrukturierung des übrigen öffentlichen Dienstrechts ist.⁴⁰⁾

Die Leistungsbezüge treten an die Stelle der bisherigen Dienstaltersstufen, die sich auf sämtliche C-Besoldungsgruppen erstreckten, sowie der Zuschüsse zum Grundgehalt anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nach den Vorbemerkungen Nr. 1 und 2 zur bisherigen Bundesbesoldungsordnung C, die auf C4-Professoren beschränkt waren. Die bisherige Professorenbesoldung mit 15 Dienstaltersstufen beruhte auf der Erwägung, dass mit zunehmender Erfahrung

- 21) Battis/Grigoleit, a. a. O., S. 24 ; Lecheler, Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform, Bonn 2001, S. 74 ff
- 22) Vgl. Anlage III zum Bundesbesoldungsgesetz
- 23) Anlage IV Nr. 4 zum Bundesbesoldungsgesetz
- 24) § 5 Abs. 1 i.V.m. § 5 b Abs. 1 Satz 1 DRiG
- 25) Vgl. § 44 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4c i.V.m. Abs. 3 Satz 2 HRG
- 26) § 44 Abs. 1 Nr. 4c HRG
- 27) BVerfGE 61, 248; Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, Heidelberg 2000, Rdnr. 130
- 28) BVerfGE 64, 359
- 29) BVerfGE 64, 359f
- 30) Lecheler, Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform, Bonn 2001, S. 74ff
- 31) Vgl. insoweit Waldeyer, DNH 2/2000, S. 16
- 32) Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung vom 16.03.2001, Anlage II Nr. 3 zum Bundesbesoldungsgesetz
- 33) Anlage II Nr. 3 zum Bundesbesoldungsgesetz
- 34) Vgl. zum Regierungsentwurf dieses Gesetzes Waldeyer, DNH 1/1996, S. 19 ff
- 35) BGBl. I S. 322
- 36) Vgl. § 27 Abs. 3 Sätze 1 und 2 BBesG
- 37) Vgl. § 42a BBesG
- 38) § 33 BBesG
- 39) Battis, DVBl. 2001, 237
- 40) Lecheler, Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform, Bonn 2001, S. 75 Fußn. 202

in dem übertragenen Amt eine entsprechende Erhöhung der Leistung verbunden ist. Da diese Erwägung im Regelfall zutreffend ist, war auch die C-Besoldung leistungsbezogen konzipiert.

1. Voraussetzungen für die Vergabe

In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben:

1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.⁴¹⁾

Aus der Formulierung „neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt“ ergibt sich kein Rechtsanspruch auf eine Zahlung von Leistungsbezügen zusätzlich zum Grundgehalt.⁴²⁾ Vielmehr hat der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf ausdrücklich betont, es könne und müsse auch Professoren geben, die lediglich das Grundgehalt ihrer Besoldungsgruppe erhielten.⁴³⁾ Die im Gesetz enthaltene Bezeichnung „Mindestbezug“ macht aber deutlich, dass das neue Besoldungssystem so konzipiert ist, dass ein Professor im Regelfall zusätzlich zum Grundgehalt Leistungsbezüge in einem gewissen Umfang bekommt.⁴⁴⁾ „Nur in Ausnahmefällen“ ist nach Ansicht der Bundesregierung⁴⁵⁾ damit zu rechnen, dass Professoren lediglich das Grundgehalt beziehen werden.

Durch das Instrument der Leistungsbezüge will der Gesetzgeber den Karriereweg auch an der eigenen Hochschule eröffnen. Leistungsgerechte Gehaltssteigerungen sind im Gegensatz zum alten System auch außerhalb eines Berufungsverfahrens und ohne Notwendigkeit eines Weggangs an eine andere Hochschule möglich.⁴⁶⁾ Bereits bei Erstberufungen können Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBesG vergeben werden. Das wichtigste Instrument für die Honorierung konkreter Leistungen stellen die Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG dar. Auffallend ist, dass in dieser Vorschrift besondere Leistungen bei der Mitwirkung an Prüfungen nicht erwähnt werden, obwohl auch diese gemäß § 43 Abs. 1 Satz 2 HRG zu den dienstlichen Aufgaben der Professoren gehört.⁴⁷⁾ In den Gesetzesmaterialien⁴⁸⁾ wird aber klargestellt, dass die besonderen Leistungen in der Lehre auch die besonderen Leistungen bei der Mitwirkung an Prüfungen umfassen.

Die Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG werden nicht nur für die Wahrnehmung von Funktionen (z.B. Rektor, Prorektor, Dekan, Prodekan, Studiendekan), sondern auch von besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt. Hierzu gehört z.B. die Wahrnehmung von besonderen Aufgaben im Rahmen der Studienreform, da diese gemäß § 8 HRG eine ständige Aufgabe der Hochschulen darstellt. Die Leitung des akademischen Prüfungsamtes ist ebenfalls eine besondere Aufgabe im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung, für die Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG vergeben werden, da die Abnahme von Hochschulprüfungen dem Bereich der Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschulen zugeordnet wird.⁴⁹⁾ Eine besondere Aufgabe in der Hochschulselbstverwaltung nehmen gemäß § 3 HRG auch die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen wahr. Zu beachten ist, dass es sich in § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG um eine „besondere“ Aufgabe handeln muss. Diese Voraussetzung trifft nicht zu, wenn ein Professor lediglich Mitglied eines Selbstverwaltungsgremiums der Hochschule (z.B. Fachbereichsrat, Senat) ist. Die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule stellt nämlich gemäß § 43 Abs. 1 Satz 2 HRG eine „normale“ dienstliche Aufgabe der Professoren dar und kann daher nicht als „besondere“ Aufgabe im Sinne von § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG eingestuft werden.

2. Befristete oder unbefristete Vergabe

Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG werden nur für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt.⁵⁰⁾ Dagegen können Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG befristet oder unbefristet als laufende Zahlung oder als Einmalzahlung vergeben werden.⁵¹⁾ Leistungsbezüge, die auf Grund von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen gezahlt werden, sollten nach Ansicht der Bundesministerin für Bildung und Forschung⁵²⁾ im Regelfall unbefristet vereinbart werden. Diese Auffassung hat aber im Gesetzestext keinen Niederschlag gefunden, so dass der Landesgesetzgeber völlig frei entscheiden kann, ob die Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen befristet oder unbefristet gewährt werden.⁵³⁾

Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung⁵⁴⁾ sollten nach Auffassung der Experten-

kommission⁵⁵⁾ und der Bundesministerin für Bildung und Forschung⁵⁶⁾ regelmäßig unbefristet vergeben werden. Aber auch diese Auffassung hat im Gesetzestext keinen Niederschlag gefunden, so dass das Landesrecht⁵⁷⁾ auch die befristete Gewährung von Leistungsbezügen gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG vorsehen kann.

3. Obergrenze

Den Regelungen von § 33 Abs. 2 Sätze 1 und 2 BBesG kann im Wege des Umkehrschlusses entnommen werden, dass Leistungsbezüge in der Regel den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 nicht übersteigen dürfen. Durch die Festlegung dieser Obergrenze soll die Einheitlichkeit der Besoldungsstrukturen in Bund und Ländern grundsätzlich gewahrt werden.⁵⁸⁾ Das Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 10 beträgt monatlich 9.539,79 Euro,⁵⁹⁾ das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 4.522 Euro,⁶⁰⁾ so dass die Höhe der

41) § 33 Abs. 1 Satz 1 BBesG

42) Stellungnahme des Bundesrats zum Regierungsentwurf, BT-Drs. 14/6852, S. 21; Gegenäußerung der Bundesregierung, BT-Drs. 14/6852, S. 25

43) BT-Drs. 14/6852, S. 21

44) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 14

45) BT-Drs. 14/6852, S. 12

46) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 14

47) Vgl. hierzu ausführlich Waldeyer, NVwZ 2001, 891 ff

48) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 14

49) Vgl. z. B. §§ 77 Satz 2 Nr. 3 NHG, 6 Nr. 3 RPfFHG, 62 Abs. 2 Nr. 3 SHG, 7 Abs. 1 Nr. 4 ThürHG

50) § 33 Abs. 1 Satz 3 BBesG

51) § 33 Abs. 1 Satz 2 BBesG

52) Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert – Das Konzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 21.09.2000, S. 19

53) Vgl. § 33 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 BBesG

54) Vgl. § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG

55) Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ vom 10.04.2000, S. 51

56) Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert – Das Konzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 21.09.2000, S. 19

57) Vgl. § 33 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 BBesG

58) Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses, BT-Drs. 14/7356, S. 19

59) Vgl. Anlage IV Nr. 2 zum Bundesbesoldungsgesetz

60) Vgl. Anlage IV Nr. 3 zum Bundesbesoldungsgesetz

Leistungsbezüge im Regelfall auf monatlich 5.017,79 Euro begrenzt ist. Dies gilt sowohl für die Besoldungsgruppe W2 als auch für die Besoldungsgruppe W3. Diese beiden Besoldungsgruppen unterscheiden sich somit nur durch den Grundgehaltssatz, nicht aber durch die Höhe der Leistungsbezüge. Die monatlichen Dienstbezüge eines Professors der Besoldungsgruppe W2 können daher im Einzelfall höher sein als die Dienstbezüge eines Professors der Besoldungsgruppe W3.

4. Überschreitung der Obergrenze

Die aufgezeigte Obergrenze für die Leistungsbezüge darf in einzelnen Fallgruppen überschritten werden. Dies ist zulässig, wenn die Überschreitung der Obergrenze erforderlich ist, um den Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung des Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden.⁶¹⁾ Beide Fallgruppen gelten auch für die Professoren der Fachhochschule. Angesichts der Einstellungs Voraussetzung von § 44 Abs. 1 Nr. 4 c und Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 1 HRG werden nämlich die Professoren der Fachhochschule in der Regel aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen gewonnen. Auf die weiteren Fallgruppen, in denen die grundsätzliche Obergrenze der Leistungsbezüge überschritten werden kann,⁶²⁾ soll im Rahmen dieses Beitrags nicht eingegangen werden, da sie für die Professoren der Fachhochschule ohne Bedeutung sind. Die Regelungen von § 33 Abs. 2 BBesG sollen flexible personalwirtschaftliche Lösungen ermöglichen und Nachteile im globalen Konkurrenzettbewerb um ausgewiesene Spitzenkräfte verhindern.⁶³⁾

5. Ruhegehaltspflichtigkeit

Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen⁶⁴⁾ und für besondere Leistungen bei Erfüllung der Dienstaufgaben⁶⁵⁾ sind bis zur Höhe von zusammen 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltspflichtig, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens drei Jahre bezogen worden sind; werden sie befristet gewährt, können sie bei wiederholter Vergabe für ruhegehaltspflichtig erklärt werden.⁶⁶⁾ Dies bedeutet, dass die Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG bei den Professoren der Besoldungsgruppe W2 bis zur Höhe von monatlich 1.489,60 Euro und bei den Professoren der Besoldungsgruppe W3 bis zur Höhe von monatlich 1.808,80 Euro ruhegehaltspflichtig sein können. Die zweimalige

Vergabe ist bereits eine wiederholte Vergabe im Sinne des Gesetzes. Das Landesrecht kann auch bestimmen, dass die Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG über die Obergrenze von 40 Prozent des jeweiligen Grundgehalts hinaus für ruhegehaltspflichtig erklärt werden.⁶⁷⁾ Diese Entscheidungsbefugnis kann im Landesrecht auch auf die Hochschulen übertragen werden.⁶⁸⁾

Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen und besonderen Aufgaben⁶⁹⁾ sind entsprechend der Regelung für Beamte auf Zeit ruhegehaltspflichtig.⁷⁰⁾ Treffen jedoch ruhegehaltspflichtige Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG mit solchen gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG zusammen, die vor Beginn des Bemessungszeitraums gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG vergeben worden sind, wird nur der bei der Berechnung des Ruhegehalts für den Beamten günstigere Betrag als ruhegehaltspflichtiger Dienstbezug berücksichtigt.⁷¹⁾ Hierdurch soll eine ungerechtfertigte Kumulation vermieden werden.⁷²⁾

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung ist der Ansicht, dass die Reform nicht zu einer Kürzung der Versorgungsbezüge der Professoren führen soll.⁷³⁾ Diese Auffassung hat aber im Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung keinen Niederschlag gefunden. Bundesgesetzlich sind nur die Ruhegehaltspflichtigkeit der Grundgehaltssätze in Höhe von monatlich 3.724 Euro in der Besoldungsgruppe W2 und in Höhe von 4.522 Euro in der Besoldungsgruppe W3 sowie der Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben gewährleistet,⁷⁴⁾ da die Länder über die unbefristete Gewährung der Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG⁷⁵⁾ und damit auch über ihre Ruhegehaltspflichtigkeit entscheiden. Außerdem bestimmen die Länder die Ruhegehaltspflichtigkeit befristet gewährter Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG bei wiederholter Vergabe.⁷⁶⁾ Bisher war dagegen die Ruhegehaltspflichtigkeit der Professorenbesoldung aus den Besoldungsgruppen C2 und C3 zu 100 Prozent bundesgesetzlich gewährleistet.⁷⁷⁾ Da die Professoren bei Eintritt in den Ruhestand in der Regel das Endgrundgehalt ihrer Besoldungsgruppe erreicht haben, war bisher in der Besoldungsgruppe C2 ein monatlicher Betrag in Höhe von 4.601,36 Euro und in der Besoldungsgruppe C3 in Höhe von 5.129,68 Euro ruhegehaltspflichtig. Nach dem neuen Recht bestimmen dagegen die Länder in einem erheblichen Umfang die Ruhegehaltspflichtigkeit der Dienstbezüge der Professoren. Hierbei sind ihnen aber bundesverfassungsrechtlich Grenzen

gesetzt. Die durch Art. 33 Abs. 5 GG gewährleistete amtsangemessene Alimentation erstreckt sich nämlich auch auf die Beamtenversorgung.⁷⁸⁾ Zukünftig ist daher genau zu beobachten, ob die Landesgesetzgeber diesem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums bei der Regelung der Ruhegehaltspflichtigkeit der Dienstbezüge der Professoren Rechnung tragen.

6. Landesrechtlicher Gestaltungsspielraum

Das Nähere zur Gewährung der Leistungsbezüge regelt das Landesrecht; insbesondere sind Bestimmungen

1. über das Vergabeverfahren, die Zuständigkeit für die Vergabe sowie die Voraussetzungen und die Kriterien der Vergabe,
2. zur Ruhegehaltspflichtigkeit befristet gewährter Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG und zur Überschreitung des Vomhundertsatzes nach § 33 Abs. 3 Satz 3 BBesG und
3. über die Teilnahme von Leistungsbezügen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen zu treffen.⁷⁹⁾ Wie die Formulierung „insbesondere“ deutlich macht, enthält dieser Katalog keine abschließende Aufzählung der landesrechtlichen Regelungsbefugnisse. Die Länder können z. B. auch regeln, ob Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 BBesG befristet oder unbefristet als laufende Zahlung

61) § 33 Abs. 2 Satz 1 BBesG

62) Vgl. § 33 Abs. 2 Satz 2 BBesG

63) Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses, BT-Drs. 14/7356, S. 19

64) § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBesG

65) § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG

66) § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG

67) § 33 Abs. 3 Satz 3 BBesG

68) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 14

69) § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG

70) § 33 Abs. 3 Satz 2 BBesG

71) § 33 Abs. 3 Satz 4 BBesG

72) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 15

73) Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert – Das Konzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 21.09.2000, S. 20

74) Vgl. § 5 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG

75) Vgl. oben unter II 2

76) § 33 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BBesG

77) § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG

78) Battis, ZBR 2000, 255; Bayer, DVBl. 2002, 73ff, 76f

79) § 33 Abs. 4 Satz 1 BBesG

oder als Einmalzahlung vergeben werden.⁸⁰⁾

7. Verfassungsrechtliche Vorgaben

Die Regelungen über die Leistungsbezüge in § 33 BBesG sind mit dem Grundgesetz vereinbar. Das Alimentationsprinzip ist nämlich nicht der einzige Maßstab für die Besoldung eines Beamten, vielmehr lässt das in Art. 33 Abs. 2 GG vorgeschriebene Leistungsprinzip oberhalb der vom Alimentationsprinzip garantierten Mindesthöhe Gestaltungsspielräume zu.⁸¹⁾

a. Freiheit der Forschung und Lehre

Eine Leistungsorientierung der Hochschullehrerbesoldung ist auch nicht von vornherein mit Art. 5 Abs. 3 GG unvereinbar.⁸²⁾ Soweit aber eine Bewertung der Leistungen der Professoren in Forschung und Lehre erfolgt, muss das Bewertungsverfahren den Anforderungen von Art. 5 Abs. 3 GG gerecht werden.⁸³⁾ Die Bewertung darf daher weder durch das zuständige Ministerium noch durch die Hochschulleitung oder den Dekan erfolgen, da Art. 5 Abs. 3 GG dem Professor die Freiheit von Weisung und staatlicher Beurteilung im Bereich von Lehre und Forschung garantiert⁸⁴⁾ und ein staatliches Wissenschaftsrichteramt verbietet.⁸⁵⁾ Dieses Verbot greift auch dann ein, wenn die Hochschulleitung oder der Dekan die Leistungen des Professors in Lehre und Forschung bewertet, da diese insoweit als Hoheitsträger handeln und deshalb Adressat und nicht Subjekt der Lehr- und Forschungsfreiheit sind.⁸⁶⁾ Über wissenschaftliche Leistungen in der Lehre kann nur die Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden entscheiden.⁸⁷⁾ Zutreffend wird daher in § 6 Satz 2 HRG angeordnet, dass die Studierenden bei der Bewertung der Qualität der Lehre zu beteiligen sind.⁸⁸⁾ Diese rahmenrechtliche Vorgabe gebietet aber lediglich, dass das Ergebnis der studentischen Befragung von der bewertenden Stelle zur Kenntnis genommen wird.⁸⁹⁾ Studierende können nämlich nicht in gleicher Weise wie Professoren die Qualität der Lehre beurteilen.⁹⁰⁾ Externe Fachgutachten sind daher bei der Bewertung der Leistungen in der Lehre unverzichtbar. Die Leistungen der Professoren in der Forschung können entsprechend dem Rechtsgedanken von § 15 Abs. 4 HRG⁹¹⁾ nur von Personen bewertet werden, die eine gleichwertige fachspezifische Qualifikation besitzen.⁹²⁾ Zur Vermeidung von Interessenkollisionen kommt insoweit nur eine Bewertung durch externe Fachgutachter in Betracht (peer review).⁹³⁾

b. Parlamentsvorbehalt

Bei der Ausgestaltung der Leistungsbezüge auf der Ebene des Landesrechts ist als verfassungsrechtliche Vorgabe auch die vom Bundesverfassungsgericht⁹⁴⁾ vertretene Wesentlichkeitstheorie zu beachten. Danach sind alle Entscheidungen, die für das Zusammenleben im Staate wesentlich sind, auf Grund des in Art. 20 GG verankerten Demokratie- und Rechtsstaatsprinzips vom parlamentarischen Gesetzgeber selbst zu treffen (Parlamentsvorbehalt). Wesentlich in diesem Sinne sind vor allem solche Entscheidungen, die den Grundrechtsbereich betreffen. Je nachhaltiger Grundrechte des einzelnen Bürgers betroffen oder bedroht sind, desto präziser und enger muss die Regelung des parlamentarischen Gesetzgebers sein.⁹⁵⁾ Da das Vergabeverfahren für die Leistungsbezüge wegen Art. 5 Abs. 3 GG einen grundrechtssensiblen Bereich berührt, sind zumindest die Grundzüge des Vergabeverfahrens und die Zuständigkeit für die Vergabe auf der Ebene der Länder durch den parlamentarischen Gesetzgeber zu regeln. Die Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungsbezügen sind dagegen schon auf Bundesebene durch den parlamentarischen Gesetzgeber geregelt worden,⁹⁶⁾ so dass insoweit die Präzisierung auf der Ebene der Länder durch Rechtsverordnung erfolgen kann. Dies gilt auch für die Kriterien der Vergabe und ihre Gewichtung. Die Rechtsverordnungen bedürfen aber landesverfassungsrechtlich einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage, in der Inhalt, Zweck und Ausmaß der Ermächtigung bestimmt sind.⁹⁷⁾

8. Fachhochschulspezifische Leistungsbewertung

In den Hochschulgesetzen der Länder sind den Fachhochschulen und ihren Professoren eigenständige Aufgaben übertragen worden, die sich von denen der übrigen Hochschularten unterscheiden.⁹⁸⁾ An diesen spezifischen Aufgaben der Professoren der Fachhochschulen hat sich die Leistungsbewertung im Rahmen der Vergabe von Leistungsbezügen zu orientieren.

a. Lehre

Da Hauptaufgabe der Professoren an Fachhochschulen die Lehre ist, kommt der Bewertung der Lehrleistungen ein besonderes Gewicht zu. Hierbei sind Anwendungsbezug und Wissenschaftsbezug gleich zu gewichten, da diese beiden Elemente prägende Merkmale der Lehre an den Fachhochschulen sind.⁹⁹⁾

b. Forschung

Da anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung in allen Ländern Pflichtaufgabe oder fakultative Aufgabe der Professoren an Fachhochschulen sind,¹⁰⁰⁾ dürfen die Leistungen in der Forschung bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen nicht unberücksichtigt bleiben. Dies gilt auch für Leistungen im Bereich der Entwicklung, obwohl der Bundesgesetzgeber in § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG nur von besonderen Leistungen in der Forschung spricht. Der Rahmengesetzgeber erklärt in § 26 HRG die Vorschriften der §§ 22-25 HRG für Entwicklungsvorhaben im Rahmen angewandter Forschung für sinngemäß anwendbar. Auch die Hochschulgesetze der Länder verwenden den Begriff „Forschung“ häufig als Oberbegriff für Forschung und Entwicklung.¹⁰¹⁾ Daher um-

80) Vgl. oben unter II 2.

81) Battis/Grigoleit, Möglichkeiten und Grenzen leistungsdifferenzierender Besoldung von Universitätsprofessoren, Bonn 1999, S. 17 f

82) Summer, ZBR 1997, 260ff, 263; Hartmer, ZBR 1999, 217 ff, 223 ff; Battis/Grigoleit, a.a.O., S. 30ff

83) Battis, ZBR 2000, 253 ff, 257f

84) Hufen, Rechtsfragen der Lehrevaluation an wissenschaftlichen Hochschulen, Bonn 1995, S. 33 f; Hartmer, ZBR 1999, 224 f; Seidler, in: Hailbronner/Geis, HRG, § 6 Rdnr. 31

85) Schrödter, Die Wissenschaftsfreiheit des Beamten, 1974, S. 104 f; Waldeyer, in: Hailbronner/Geis, HRG, § 49 Rdnr. 11

86) BVerwG, NJW 1997, 1996 ff; Battis/Grigoleit, a.a.O., S. 44; Hufen, a.a.O., S. 25

87) Hufen, a.a.O., S. 33 f; Battis/Grigoleit, a.a.O., S. 45f

88) Kritisch insoweit Summer, ZBR 1997, 260ff, 263f; Hartmer, ZBR 1999, 225

89) Reich, HRG, § 6 Rdnr. 2

90) Karpen, in: Hailbronner/Geis, HRG, § 5 Rdnr. 74, 75

91) Vgl. hierzu Waldeyer, in: Hailbronner/Geis, HRG, § 15 Rdnr. 41-49

92) Summer, ZBR 1997, 260 ff, 264; Hartmer, ZBR 1999, 217 ff, 225; Battis/Grigoleit, a.a.O., S. 45

93) Vgl. hierzu Battis, ZBR 2000, 253 ff, 257

94) BVerfGE 58, 257 ff, 268; 95, 267 ff, 307; BVerfG, NJW 1998, 2515 ff, 2520

95) Maurer, Allgemeines Verwaltungsrecht, 13. Auflage, München 2000, § 6 Rdnr. 11

96) Vgl. § 33 Abs. 1 Satz 1 BBesG

97) Vgl. z.B. Art. 43 der Niedersächsischen Verfassung, Art. 70 der Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen, Art. 75 Abs. 1 der Verfassung des Freistaates Sachsen

98) Vgl. Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, Heidelberg 2000, Rdnr. 3-21, 109-118

99) Vgl. Waldeyer, a.a.O., Rdnr. 4-10, 36-37

100) Vgl. Waldeyer, a.a.O., Rdnr. 117-118

101) Vgl. Waldeyer, a.a.O., Rdnr. 217 mit umfangreichen Nachweisen

fassen in § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG die besonderen Leistungen in der Forschung auch den Bereich der Entwicklung.

Gegen die Berücksichtigung der Forschungs- und Entwicklungsleistungen bei der Gewährung von Leistungsbezügen an die Professoren der Fachhochschule spricht nicht, dass diese dienstliche Aufgabe bei der Festlegung der Lehrverpflichtung im Umfang von 18 Semesterwochenstunden bisher keine Beachtung fand.¹⁰²⁾ Gemäß § 43 Abs. 3 Satz 3 HRG kann nämlich das Landesrecht vorsehen, dass auch der Professor der Fachhochschule auf begrenzte Zeit für Aufgaben der Forschung in seinem Fach oder für Vorhaben nach § 26 HRG ganz oder teilweise freigestellt wird.¹⁰³⁾ Bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG an die Professoren der Fachhochschule ist auch zu beachten, dass für diese gemäß § 50 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 1 HRG die Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes über die Arbeitszeit nicht gelten.¹⁰⁴⁾ Der Professor der Fachhochschule kann daher autonom bestimmen, in welchem zeitlichen Umfang er sich seinen Dienstaufgaben in anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung widmet. Die diesbezüglichen Leistungen stellen daher einen Indikator für die Leistungsbereitschaft und einen wichtigen Bestandteil der Leistungsbewertung dar. Eingeworbene Drittmittel für Forschungs- und Entwicklungsprojekte dürfen bei der Leistungsbemessung nur fachspezifisch gewichtet werden, da bei der Vergabe von Leistungsbezügen gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG vom Gleichrang der Wissenschaftszweige auszugehen ist¹⁰⁵⁾ und die Chance, Drittmittel einzuwerben, fächerabhängig ist.

c. Nachwuchsförderung

Gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG sind auch besondere Leistungen in der Nachwuchsförderung bei der Vergabe von Leistungsbezügen zu berücksichtigen. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vollzieht sich vor allem in den Formen der Promotion und Habilitation. In den Hochschulgesetzen der Länder ist aber den Fachhochschulen weder das Promotionsrecht noch das Habilitationsrecht verliehen worden. In diesem Zusammenhang ist aber zu beachten, dass auf Grund einer Empfehlung des Wissenschaftsrates¹⁰⁶⁾ inzwischen in elf Ländern ein kooperatives Promotionsverfahren eingeführt worden ist, das unter der Verantwortung der Universität stattfindet, an dem aber auch Professoren der Fachhochschule beteiligt sind.¹⁰⁷⁾ Soweit im Rahmen des kooperativen Pro-

motionsverfahrens den Professoren der Fachhochschule die Rolle eines Betreuers, Gutachters und/oder Prüfers zugewiesen wird, stellt dies die Übertragung einer dienstlichen Aufgabe im Bereich der Nachwuchsförderung dar,¹⁰⁸⁾ so dass hierbei erbrachte besondere Leistungen bei der Vergabe der Leistungsbezüge gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG zu berücksichtigen sind. Die Gewichtung dieser Leistungen muss allerdings geringer ausfallen als die Gewichtung der besonderen Leistungen in Lehre und Forschung, da die Zahl der kooperativen Promotionsverfahren verhältnismäßig gering ist.

9. Mitwirkung der Hochschule bei der Vergabe

Weitgehend Einigkeit besteht darüber, dass die Entscheidungskompetenz für die Vergabe der Leistungsbezüge bei der Hochschule liegen sollte,¹⁰⁹⁾ die allerdings zur Bewertung der besonderen Leistungen gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG externe Fachgutachter heranziehen muss.¹¹⁰⁾ Für die Entscheidungszuständigkeit der Hochschule sprechen die angestrebten Globalhaushalte und Zielvereinbarungen zwischen dem Staat und den Hochschulen. Die Festlegung der Kriterien für die individuelle Leistungsbewertung sollte im Rahmen der landesrechtlichen Vorgaben¹¹¹⁾ den Fachbereichen im Zusammenwirken mit dem Senat und der Hochschulleitung obliegen. Anschließend sind die Kriterien zu veröffentlichen. Die Einzelentscheidung über die Vergabe der Leistungsbezüge ist im Zusammenspiel von Hochschulleitung und Fachbereichen unter Beachtung der Vertraulichkeit individueller Daten zu treffen.¹¹²⁾

III. Vergaberahmen

I. Grundsatzregelung

Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) ist in einem Land und beim Bund so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie C2 bis C4 eingestuft Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis im Jahr 2001 (Besoldungsdurchschnitt) entsprechen.¹¹³⁾ Durch diesen Grundsatz der Kostenneutralität soll sichergestellt werden, dass die Einführung von Leistungsbezügen grundsätzlich – auch während der Übergangsphase – weder zu Mehr- noch zu Minderausgaben der Haushalte bei Bund und Ländern führt.¹¹⁴⁾ Zu beachten ist, dass der Besoldungsdurchschnitt sich nicht auf die durchschnittlichen Besoldungsausga-

ben für die Professoren einer einzelnen Hochschule bezieht, sondern auf die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für sämtliche Professoren eines Landes oder des Bundes. Dies hängt mit der rahmenrechtlichen Regelung in § 5 HRG zusammen. Danach orientiert sich die staatliche Finanzierung der Hochschulen an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Die Reform der Professorenbesoldung führt somit dazu, dass es in der Gruppe der Hochschulen „Verlierer“ und „Gewinner“ geben wird.¹¹⁵⁾ Die durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professur werden nämlich unter Beachtung von § 5 HRG von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich sein.

In der Grundsatzregelung von § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG werden die Begriffe „Vergaberahmen“ und „Besoldungsdurchschnitt“, die für das Verständnis des neuen Besoldungsrechts von grundlegender Bedeutung sind, gesetzlich definiert. Vergaberahmen ist der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge in einem Land oder beim Bund. Unter Besoldungsdurchschnitt versteht der Gesetzgeber die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für sämtliche Professoren, die in einem Land oder beim Bund im Jahre 2001 angefallen sind. Einzubeziehen sind die Besoldungsausgaben für die hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit deren Ämter nicht den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A und B zugewiesen sind.¹¹⁶⁾

102) Vgl. Waldeyer, a.a.O., Rdnr. 139

103) Vgl. hierzu ausführlich, Waldeyer, WissR 2000, 50 ff

104) Vgl. hierzu Waldeyer, in: Hailbronner/Geis, HRG, § 50 Rdnr. 8-9

105) Vgl. Summer, ZBR 1997, 260 ff, 263

106) Empfehlungen zur Errichtung von Fachhochschulen in den neuen Ländern vom 7.7.1991, S. 53f

107) Vgl. hierzu ausführlich Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, Heidelberg 2000, Rdnr. 65-73

108) Vgl. Waldeyer, DNH 2/2000, S. 9

109) Battis, ZBR 2000, 253ff, 258; derselbe, DVBl. 2001, 233ff, 238; Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ vom 10.04.2000, S. 49; Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert – Das Konzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 21.09. 2000, S. 19

110) Vgl. oben unter II 7

111) Vgl. § 33 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BBesG

112) Battis, DVBl. 2001, 233ff, 238

113) § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG

114) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 15

115) Vgl. Battis, DVBl. 2001, 233ff, 237

116) § 34 Abs. 3 Satz 2 BBesG

Der in der Grundsatzregelung von § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG verwendete Begriff „Besoldungsausgaben“ wird vom Gesetzgeber in § 34 Abs. 3 Satz 1 BBesG definiert. Danach gehören zu den Besoldungsausgaben das Grundgehalt, die Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die den C4-Professoren nach dem alten Besoldungsrecht gewährten Zuschüsse zum Grundgehalt,¹¹⁷⁾ Zulagen und Vergütungen gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 und 5 BBesG, jährliche Sonderzuwendungen und jährliches Urlaubsgeld. Dies bedeutet, dass der Familienzuschlag bei der Berechnung des Besoldungsdurchschnitts unberücksichtigt bleibt.

2. Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts

Der jeweils maßgebliche Besoldungsdurchschnitt kann durch Landesrecht sowie beim Bund durch Bundesrecht abweichend von der Grundsatzregelung in § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG auch auf höherem Niveau festgesetzt werden, höchstens jedoch auf den höchsten Besoldungsdurchschnitt in einem Land oder beim Bund.¹¹⁸⁾ Diese Regelung lässt eine nicht unwesentliche Erhöhung des Besoldungsdurchschnitts in zahlreichen Ländern zu. Ob die Länder bzw. der Bund von dieser Erhöhungsmöglichkeit Gebrauch machen, steht in ihrem Ermessen, wie die Formulierung „kann“ deutlich macht.

3. Überschreitung des Besoldungsdurchschnitts

Der Besoldungsdurchschnitt kann nach Maßgabe des Landesrechts sowie beim Bund jährlich um durchschnittlich zwei vom Hundert, insgesamt höchstens um bis zu zehn vom Hundert überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind.¹¹⁹⁾ In dieser Regelung ist unter „Besoldungsdurchschnitt“ der gemäß § 34 Abs. 1 Satz 2 BBesG erhöhte Besoldungsdurchschnitt zu verstehen, wenn die Länder oder der Bund von dieser Erhöhungsmöglichkeit Gebrauch gemacht haben. Die Überschreitung um jährlich 2 Prozent bzw. insgesamt höchstens 10 Prozent erfolgt über eine Erhöhung im Rahmen der regelmäßigen Besoldungsanpassungen hinaus. Das Gebrauchmachen von der Überschreitungsmöglichkeit steht im Ermessen des jeweiligen Landes bzw. des Bundes, wie das Wort „kann“ in § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG deutlich macht.

Durch die in § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG eingeräumte Option sollen die Länder bzw. der Bund in die Lage versetzt wer-

den, für hochqualifizierte Professoren mehr Geld auszugeben als in der Vergangenheit. Auf diese Weise soll das Ziel der Besoldungsreform, Spitzenkräfte in der Konkurrenz zur Wirtschaft und zum Ausland für deutsche Hochschulen zu gewinnen, erreicht werden. Außerdem werden durch die Regelung von § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG strukturelle Besoldungsverbesserungen im Verhältnis von Fachhochschulen und Universitäten in kleinen Schritten ermöglicht.

4. Getrennte Berechnung des Besoldungsdurchschnitts

Der Besoldungsdurchschnitt ist für den Bereich der Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“ sowie für den Bereich der Fachhochschulen getrennt zu berechnen.¹²⁰⁾ Hierdurch soll nach Ansicht der Bundesregierung der derzeitige Besoldungsrahmen für die einzelnen Hochschularten auch zukünftig gewährleistet werden.¹²¹⁾

a. Begriff

„gleichgestellte Hochschulen“

Es stellt sich die Frage, welche Hochschulen zu den „gleichgestellten Hochschulen“ im Sinne von § 34 Abs. 2 Satz 1 BBesG gehören und in welcher Hinsicht diese Hochschulen den Universitäten gleichgestellt sein müssen. Insoweit ergibt sich aus dem Gesetzeswortlaut von § 34 Abs. 2 Satz 1 BBesG eindeutig, dass im Sinne dieser Vorschrift die Fachhochschulen keine Hochschulen sind, die den Universitäten gleichgestellt sind. Dies überrascht, da durch das Dritte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 14. November 1985 der Grundsatz der Gleichwertigkeit aller Hochschularten im HRG verankert wurde.¹²²⁾ In den Gesetzesmaterialien wird davon gesprochen, dass die Regelung von § 34 Abs. 2 Satz 1 BBesG von der Zusammenfassung „gleichgearteter“ Hochschulen ausgehe.¹²³⁾ Hiernach würden die Kunsthochschulen nicht zu den „Hochschulen“ im Sinne von § 34 Abs. 2 Satz 1 BBesG gehören, die den Universitäten gleichgestellt sind, da die Hochschulgesetze der Länder auf der rahmenrechtlichen Grundlage von § 2 Abs. 9 Satz 1 HRG den Kunsthochschulen andere Aufgaben zuweisen als den Universitäten.¹²⁴⁾ Die Kunsthochschulen sind auch nicht in allen Ländern den Universitäten in Bezug auf das Promotions- und Habilitationsrecht gleichgestellt.¹²⁵⁾ Schließlich waren die Kunsthochschulen den Universitäten auch nicht auf der Grundlage des bisherigen Professorenbesoldungsrechts gleichgestellt. Trotzdem müssen die Kunsthochschulen ebenso

wie die Pädagogischen Hochschulen als „Hochschulen“ im Sinne von § 34 Abs. 2 Satz 1 BBesG angesehen werden, die den Universitäten gleichgestellt sind, da anderenfalls das Professorenbesoldungsrecht eine Regelungslücke aufweisen würde. Die bisherigen Ausführungen machen bereits deutlich, dass die Regelung von § 34 Abs. 2 Satz 1 BBesG kein Musterbeispiel klarer Begriffsbildung und sachgerechter Gesetzgebungstechnik darstellt.

b. Beachtung von § 77 Abs. 4 BBesG

Die Berechnung des Besoldungsdurchschnitts für den Bereich der Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“ wird beeinflusst durch die Regelung von § 77 Abs. 4 BBesG. Danach bleiben bei der Berechnung des Vergaberahmens nach § 34 Abs. 1 BBesG Besoldungsgruppen außer Betracht, soweit Stellen dieser Besoldungsgruppen schon am 22.2.2002 in der betreffenden Hochschulart nicht mehr geschaffen werden durften. Obwohl in dieser Vorschrift von „Besoldungsgruppen“ gesprochen wird, bezieht sie sich lediglich auf die Besoldungsgruppe C2, die der Gesetzgeber im Jahre 1986¹²⁶⁾ für Universitätsprofessoren lediglich mit Wirkung für die Zukunft zum Fortfall brachte, so dass es im universitären Bereich auch heute noch in großer Zahl C2-Professoren gibt. Diese C2-Professuren dürfen gemäß § 77 Abs. 4 BBesG bei der Berechnung des Vergaberahmens für die Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“ nicht berücksichtigt werden, um zu verhindern, dass sie in diesem Bereich zur Verminderung des Vergaberahmens führen.¹²⁷⁾ Die

117) Vgl. Vorbemerkungen Nr. 1 und Nr. 2 zur Anlage II BBesG a.F.

118) § 34 Abs. 1 Satz 2 BBesG

119) § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG

120) § 34 Abs. 2 Satz 1 BBesG

121) Begründung des Regierungsentwurfs, BT-Drs. 14/6852, S. 15

122) Beschlussempfehlung und Bericht des BTAusschusses für Bildung und Wissenschaft, BT-Drs. 10/3751, S. 17, 27

123) Stellungnahme des Bundesrats, BT-Drs. 14/6852, S. 23; Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses, BT-Drs. 14/7356, S. 19

124) Vgl. Art. 2 Abs. 1 Sätze 4 und 5 BayHSchG, §§ 3 BWUG, 3 BWKHG, 4 Abs. 1 und 2 HeHG, 3 Abs. 1 NWHG, 3 Abs. 1 NWKHG

125) vgl. Lynen, Das Recht der Kunsthochschulen, Rdnr. 139, in: Hailbronner/Geis, HRG

126) Gesetz vom 19.12.1986, BGBl. I S. 2542

127) Stellungnahme des Bundesrates zum Regierungsentwurf, BT-Drs. 14/6852, S. 23; Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses, BT-Drs. 14/7356, S. 20

Regelung von § 77 Abs. 4 BBesG führt daher für den Bereich der Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“ – nicht aber für den Fachhochschulbereich – zu strukturellen Besoldungsverbesserungen und unterläuft damit den in § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG verankerten Grundsatz der Kostenneutralität.

c. Besoldungsrechtliche Diskriminierung der Professoren der Fachhochschule

Die Regelungen des § 33 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG führen dazu, dass die bisherige besoldungsrechtliche Diskriminierung der Professoren der Fachhochschule noch viele Jahre fortgeschrieben wird. Hierauf hat die Bundestagsfraktion der FDP zutreffend hingewiesen: „Die Festschreibung einer kalendarisch eng angelegten Kostenneutralität, mit der damit verbundenen Bemessungsgrundlage für die Vergütung der Hochschullehrer, ist als eine klare Benachteiligung der Fachhochschulen und deren Hochschullehrer zu werten.“¹²⁸⁾ Zwar kann der Landesgesetzgeber den Besoldungsdurchschnitt gemäß § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG auch beschränkt auf den Fachhochschulbereich um jährlich zwei Prozent erhöhen. Dies wird aber politisch nicht durchsetzbar sein. Daher ist auf der Grundlage des § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG davon auszugehen, dass die Dienstbezüge der Professoren der Fachhochschule auch in Zukunft im Durchschnitt monatlich mindestens 818 Euro niedriger sein werden als die Dienstbezüge der Professoren der Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“.

d. Widerspruch zwischen dem Hochschulrahmengesetz und dem Bundesbesoldungsgesetz

Die Regelungen des § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG widersprechen grundlegenden hochschulpolitischen Wertentscheidungen des Hochschulrahmengesetzes. Bereits im Jahre 1985 hat der Gesetzgeber im HRG nicht nur den Grundsatz der Gleichwertigkeit der Hochschularten verankert,¹²⁹⁾ sondern auch die „Differenzierung des Hochschulsystems durch Wettbewerb eigenständiger Hochschularten“¹³⁰⁾ angeordnet. Diese Anordnungen hat der Gesetzgeber im Jahre 1998 durch die Vorgabe der leistungsorientierten staatlichen Hochschulfinanzierung in § 5 HRG ergänzt. Zwischen diesen grundlegenden hochschulpolitischen Strukturentscheidungen und den Regelungen des § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG besteht ein fundamentaler Widerspruch.

Die durch diese Vorschriften festgelegte besoldungsrechtliche Diskriminierung der Professoren der Fachhochschule ist mit dem im HRG verankerten Grundsatz der Gleichwertigkeit der Hochschularten nicht vereinbar. Der vom HRG-Gesetzgeber angeordnete Wettbewerb der Hochschularten kann nur funktionieren, wenn diesen faire Wettbewerbsbedingungen bei der Gewinnung von Hochschullehrern eingeräumt werden. Diese Voraussetzung ist aber nicht erfüllt, wenn der Besoldungsdurchschnitt für den Bereich der Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“ bedeutend höher festgelegt wird als für den Fachhochschulbereich. Hierdurch wird auch die in § 5 HRG vorgegebene leistungsorientierte staatliche Hochschulfinanzierung missachtet. Mit dieser ist es nämlich nicht vereinbar, wenn die Professoren der Fachhochschule auch bei Höchstleistungen im Durchschnitt monatlich mindestens 818 Euro weniger erhalten als die Professoren der Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“, unabhängig davon, welche Leistungen diese erbringen. Dieser Besoldungsvorsprung beruht auf dem Einfrieren besoldungsrechtlicher Besitzstände und ist nicht durch Leistung erworben.

5. Beschränkte Dynamisierung des Besoldungsdurchschnitts

Der Besoldungsdurchschnitt nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen und den Anpassungen des Bemessungssatzes nach § 2 Abs. 1 der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung teil; zur Berücksichtigung der nicht an dieser Besoldungserhöhung teilnehmenden Besoldungsbestandteile kann ein pauschaler Abschlag vorgesehen werden.¹³¹⁾ Dies bedeutet, dass in jedem Fall die Grundgehaltssätze an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.¹³²⁾ Dagegen bestimmt das Landesrecht, ob auch die Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.¹³³⁾ Soweit das Landesrecht die Teilnahme der Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht vorsieht, kann es einen pauschalen Abschlag bei der Berechnung des Besoldungsdurchschnitts anordnen.¹³⁴⁾ Wird von dieser Möglichkeit im Landesrecht Gebrauch gemacht, führt dies zu einer strukturellen Verschlechterung der Professorenbesoldung. Die Leistungsbezüge werden nämlich durch den Fortfall von Besoldungsbestandteilen finanziert, die an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnahmen.

Durch die Verweisung auf die Zweite Besoldungs-Übergangsverordnung (2. BesÜV) wird deutlich, dass durch das

Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung die abgesenkte Besoldung der Hochschullehrer in den neuen Bundesländern nicht aufgehoben wurde. Gemäß § 2 Abs. 1 der 2. BesÜV betragen für Beamte, die von ihrer erstmaligen Ernennung an im Beitrittsgebiet verwendet werden, die Dienstbezüge zur Zeit 90 vom Hundert der für das bisherige Bundesgebiet jeweils geltenden Dienstbezüge. Zu den Dienstbezügen im Sinne dieser Vorschrift gehören gemäß §1 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BBesG sowohl der Grundgehalt als auch die Leistungsbezüge. Im zukünftig schärfer werdenden Wettbewerb um die besten Professoren wird somit den Hochschulen in den neuen Bundesländern weiterhin Chancengleichheit verweigert. Sie werden mit dem Hinweis auf spätere Erhöhungen des Bemessungssatzes gemäß § 2 Abs. 1 der 2. BesÜV vertröstet.

6. Berücksichtigung von Veränderungen der Stellenstruktur

Bei der Berechnung des Besoldungsdurchschnitts sind Veränderungen in der Stellenstruktur zu berücksichtigen.¹³⁵⁾ Es ist sachgerecht und entspricht der Haushaltshoheit der Länder, dass sich der Besoldungsdurchschnitt in dem Umfang vermindert, in dem durch die Umwandlung von W3- in W2-Planstellen Minderausgaben entstehen bzw. sich in dem Umfang erhöht, in dem Mehrausgaben aufgrund der Umwandlung vom W2- in W3-Planstellen entstehen.¹³⁶⁾ Auf diese Weise bleibt dem jeweiligen Landeshaushaltsgesetzgeber die Möglichkeit, über die Umwandlung von Planstellen den Umfang des Besoldungsdurchschnitts und der jährlichen Besoldungsausgaben für den Hochschulbereich insgesamt zu steuern.

Keine Veränderung in der Stellenstruktur im Sinne von § 34 Abs. 2 Satz 3

128) BT-Drs. 14/4415, S. 2

129) Beschlussempfehlung und Bericht des BT-Ausschusses für Bildung und Wissenschaft vom 26.8.1985, BT-Drs. 10/3751, S. 17, 27

130) So Beschlussempfehlung und Bericht des BT-Ausschusses für Bildung und Wissenschaft vom 26.8.1985, BT-Drs. 10/3751, S. 16

131) § 34 Abs. 2 Satz 2 BBesG

132) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 16

133) § 33 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 BBesG

134) § 34 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BBesG

135) § 34 Abs. 2 Satz 3 BBesG

136) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 16

BBesG liegt vor, wenn eine frei gewordene C2- oder C3-Professur als W2- oder W3-Professur ausgeschrieben wird. Dies lässt sich aus der Regelung von § 77 Abs. 2 Satz 2 BBesG ableiten, die später¹³⁷⁾ erörtert wird.

Veränderungen der Stellenstruktur beeinflussen gemäß § 34 Abs. 2 Satz 3 BBesG den Besoldungsdurchschnitt. Werden vom jeweiligen Landeshausaltsgesetzgeber W2-Professuren in W3-Professuren umgewandelt, erhöht sich automatisch der Besoldungsdurchschnitt. Diese Erhöhung stellt keine Überschreitung des Besoldungsdurchschnitts im Sinne von § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG dar, so dass die dort festgelegte Höchstgrenze von jährlich zwei Prozent nicht eingreift. Das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung ermöglicht es daher dem jeweiligen Landeshausaltsgesetzgeber, auch im Fachhochschulbereich W2-Professuren ohne jede Begrenzung in W3-Professuren umzuwandeln.

7. Keine Einbeziehung von Drittmitteln

Bei der Berechnung des Vergaberahmens sind Mittel Dritter, die der Hochschule für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt werden, nicht einzu beziehen.¹³⁸⁾ Der Begriff „Mittel Dritter“ kann mit Hilfe der Regelung von § 25 Abs. 1 Satz 1 HRG präzisiert werden. Demnach sind Mittel Dritter Mittel, die nicht zu den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln gehören. Im Rahmen von § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG müssen die Mittel Dritter der Hochschule zweckgebunden für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt werden. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn die Mittel der Hochschule von einem Dritten zur freien Verfügung überlassen worden sind. Die Regelung von § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG bezieht sich somit auf Stiftungsprofessuren,¹³⁹⁾ die es auch im Fachhochschulbereich gibt. Sie macht deutlich, dass sich das staatliche Interesse an der Einhaltung der Kostenneutralität auf die Bereitstellung öffentlicher Mittel bezieht.

8. Leistungsbezogene Planaufstellung und -bewirtschaftung

Sofern an Hochschulen eine leistungsbezogene Planaufstellung und -bewirtschaftung nach § 6a des Haushaltsgrundsätze-gesetzes (HGrG) eingeführt ist, ist sicherzustellen, dass der Besoldungsdurchschnitt eingehalten wird.¹⁴⁰⁾ Eine leistungsbezogene Planaufstellung und -bewirtschaftung liegt vor, wenn die Einnahmen, Ausgaben und Verpflichtungsermächtigungen im Rahmen eines Sys-

tems der dezentralen Verantwortung einer Organisationseinheit veranschlagt werden und dabei die Finanzverantwortung auf der Grundlage der Haushaltsermächtigung auf die Organisationseinheiten übertragen worden ist, welche die Fach- und Sachverantwortung haben.¹⁴¹⁾ Die Einführung der leistungsbezogenen Planaufstellung und -bewirtschaftung setzt geeignete Informations- und Steuerungsinstrumente voraus, mit denen insbesondere sichergestellt wird, dass das jeweils verfügbare Ausgabevolumen nicht überschritten wird.¹⁴²⁾ Diese Gewährleistung wird vom Gesetzgeber in § 34 Abs. 4 Satz 1 BBesG noch einmal bekräftigt. Leistungsbezogen ist die aufgezeigte Planaufstellung und -bewirtschaftung, weil bei ihr Art und Umfang der zu erbringenden Leistungen durch Gesetz oder den Haushaltsplan festgelegt sind.¹⁴³⁾

9. Haushaltsflexibilisierung

Im Rahmen der Haushaltsflexibilisierung erwirtschaftete Mittel, die keine Personalausgaben darstellen, beeinflussen den Vergaberahmen nicht.¹⁴⁴⁾ Dies bedeutet, dass Einsparungen von Sachmittelausgaben, die im laufenden Haushaltsjahr zur Verstärkung der Personalausgaben genutzt werden, zu keiner dauerhaften Erhöhung des Vergaberahmens für die Gewährung von Leistungsbezügen in der Zukunft führen.¹⁴⁵⁾

10. Prüfauftrag

Die Wirkungen der Regelungen über den Vergaberahmen sind unter Berücksichtigung der Entwicklung der Besoldungsausgaben im Hochschulbereich in Bund und Ländern sowie der Umsetzung des Zieles des Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung, eine leistungsorientierte Besoldung an Hochschulen einzuführen, vor Ablauf des 31. Dezember 2007 zu prüfen.¹⁴⁶⁾ Diese Vorschrift führt nicht dazu, dass die Regelungen über den Vergaberahmen nur zeitlich befristet gelten, vielmehr wird der Bundesregierung und dem Bundestag lediglich ein Prüfauftrag erteilt. Grund hierfür ist, dass sich die Entwicklung der Ausgaben für die Besoldung der Professoren wegen des großen Gestaltungsspielraums, der den Ländern im Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung eingeräumt wird, nicht voraussehen lässt. Die großzügig bemessene Frist von fast sechs Jahren hängt damit zusammen, dass das bisherige Besoldungsrecht bis zum Inkrafttreten der auf der Grundlage von § 33 Abs. 4 BBesG zu erlassenden landes- bzw. bundesrechtlichen Regelungen weiter anzuwenden ist.¹⁴⁷⁾

II. Verfassungsrechtliche Würdigung a. Haushaltsautonomie der Länder

Nach einer im Schrifttum¹⁴⁸⁾ vertretenen Meinung soll die Regelung von § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG gegen den in Art. 109 Abs. 1 GG verankerten Grundsatz der Haushaltsautonomie der Länder verstoßen. Dieser Grundsatz wird aber in Bezug auf die Ausgaben durch Art. 104a Abs. 1 GG eingeschränkt.¹⁴⁹⁾ Danach folgt die Finanzierungszuständigkeit grundsätzlich der Verwaltungszuständigkeit. Da diese in Bezug auf den Hochschulbereich gemäß Art. 83 GG den Ländern obliegt, haben diese insoweit auch die Finanzlast zu tragen. Die Länder können daher durch Bundesgesetz ohne Verstoß gegen Art. 109 Abs. 1 GG insoweit zu Ausgaben für den Hochschulbereich gezwungen werden, wie dem Bund die Gesetzgebungskompetenz zusteht.¹⁵⁰⁾

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung ergibt sich aus Art. 73 Nr. 8 GG und Art. 74 a Abs. 1 GG. Die Begriffe „Besoldung“ und „Versorgung“ in Art. 74a Abs. 1 GG entstammen der beamtenrechtlichen Tradition, sind aber auf die bisherigen Ausformungen nicht abschließend festgelegt, sondern als entwicklungs offen zu verstehen.¹⁵¹⁾ Mit dem Mittel des „Vergaberahmens“ verfolgt der Gesetzgeber ein besoldungspolitisches Ziel. Die Regelung von § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG „sichert primär die Erhaltung des bisherigen Besoldungsvolumens für Professoren; es wird garantiert, dass Leistungsbezüge tatsächlich gezahlt werden. Die Regelung verhindert somit Spareingriffe zu Lasten

137) Vgl. unter V 2

138) § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG

139) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 16

140) § 34 Abs. 4 Satz 1 BBesG

141) § 6a Abs. 1 Sätze 1 und 2 HGrG

142) § 6a Abs. 1 Satz 3 HGrG

143) § 6a Abs. 1 Satz 4 HGrG

144) § 34 Abs. 4 Satz 2 BBesG

145) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 16

146) § 34 Abs. 5 BBesG

147) § 77 Abs. 1 BBesG

148) Lecheler, Rechtsgutachten zur Hochschul-lehrerdienstrechtsreform, Bonn 2001, S. 27 ff

149) Jarass, in: Jarass/Pieroth, Grundgesetz, 6. Auflage, München 2002, Art. 109 Rdnr. 2; Maunz, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz, Art. 109 Rdnr. 12

150) Hillgruber, in: von Mangoldt/Klein/Starck, Das Bonner Grundgesetz, 4. Auflage, München 2001, Art. 109 Rdnr. 42

151) Oeter, in: von Mangoldt/Klein/Starck, a.a.O., Art. 74a Abs. 1 GG Rdnr. 9

der neu eingeführten variablen Gehaltsbestandteile an Hochschulen¹⁵²⁾ Art. 74a Abs. 1 GG lässt es zu, dass der Bundesgesetzgeber zur Erreichung besoldungspolitischer Ziele auch neue Instrumente einsetzt. Das Instrument des „Vergaberahmens“ wird somit von der Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes umfasst. Dies hat zur Folge, dass die Regelung von § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG mit Art. 109 Abs. 1 GG vereinbar ist.

b. Gleichheitsgrundsatz

Da die Regelungen des § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG dazu führen, dass die Dienstbezüge der Professoren der Fachhochschule im Durchschnitt monatlich mindestens 818 Euro geringer sind als die Dienstbezüge der Professoren der übrigen Hochschularten, stellt sich die Frage, ob diese Regelungen mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz von Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar sind. Insofern ist zunächst darauf hinzuweisen, dass der Gesetzgeber bei Regelungen des Besoldungsrechts eine verhältnismäßig weite Gestaltungsfreiheit hat.¹⁵³⁾ Trotzdem sind die einschlägigen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts jeweils durch gründlich differenzierende Analysen und Abwägungen zum Sach- und Regelungsbereich gekennzeichnet.¹⁵⁴⁾ Das Bundesverfassungsgericht hat die geprüften besoldungsrechtlichen Normen auch nicht immer gebilligt, vielmehr im Beschluss vom 4. Juni 1969¹⁵⁵⁾ aus Art. 3 Abs. 1 GG abgeleitet, dass die Landesarbeitsgerichtsdirektoren und die Senatspräsidenten am Oberlandesgericht und am Landessozialgericht besoldungsrechtlich gleichgestellt werden müssen.

Im Rahmen von Art. 3 Abs. 1 GG kommt eine besondere Bedeutung dem Grundsatz der Systemgerechtigkeit bzw. Folgerichtigkeit zu.¹⁵⁶⁾ Danach ist zu prüfen, ob der Gesetzgeber bei der rechtlichen Ordnung eines Lebensbereichs die von ihm als maßgebend zugrunde gelegten Wertentscheidungen bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen auch folgerichtig durchgehalten hat.¹⁵⁷⁾ Dies trifft in Bezug auf die Regelungen von § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG nicht zu. Ziel des Gesetzes ist eine leistungsorientierte Ausgestaltung der Besoldungsstruktur für Professoren.¹⁵⁸⁾ Mit diesem gesetzgeberischen Ziel sind die Regelungen des § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG nicht vereinbar. Sie führen zu einem außerordentlich hohen Besoldungsvorsprung der Professoren der Universitäten, Kunsthochschulen und Pädagogischen Hochschulen gegenüber den Professoren der Fachhochschule, der nicht durch Leistung erworben wurde, sondern auf der Zementie-

rung früherer besoldungsrechtlicher Besitzstände beruht.

Die Regelungen von § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG stehen außerdem mit der vom Gesetzgeber angestrebten besoldungssystematischen Gleichstellung von Universität und Fachhochschule¹⁵⁹⁾ in Widerspruch. Das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung sieht nach Maßgabe des Landesrechts an allen Hochschularten zwei Professorenämter vor, die W2-Professur und die W3-Professur. Die W2-Professur an der Fachhochschule ist der W2-Professur an der Universität gleichwertig. Ebenso besteht Gleichwertigkeit zwischen der W3-Professur an der Fachhochschule und der W3-Professur an der Universität. Diese Gleichwertigkeit wird aber durch die Regelungen von § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG unterlaufen. Sie haben nämlich zur Folge, dass die monatlichen Dienstbezüge eines Professors der Fachhochschule im Durchschnitt mindestens 818 Euro niedriger sind als die Dienstbezüge der Professoren der übrigen Hochschularten.

Die Systemwidrigkeit einer gesetzlichen Regelung kann ein Indiz für einen Gleichheitsverstoß sein.¹⁶⁰⁾ Abweichungen vom Grundsatz der Systemgerechtigkeit bzw. Folgerichtigkeit bedürfen sachlicher Gründe. Eine Ungleichbehandlung ist dann gerechtfertigt, wenn zwischen zwei Gruppen „Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen“.¹⁶¹⁾ Diese Voraussetzung trifft in Bezug auf die in den Regelungen des § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG begründete besoldungsrechtliche Ungleichbehandlung nicht zu. Den Professoren der Fachhochschule und der Universität obliegen nämlich in Lehre und Forschung gleichwertige Dienstaufgaben.¹⁶²⁾ Auch soweit die Professoren der Fachhochschule im Rahmen des kooperativen Promotionsverfahrens an der Betreuung der Promotion und der Bewertung der Promotionsleistungen mitwirken, ist diese dienstliche Aufgabe der der Universitätsprofessoren gleichwertig, da ihnen insoweit prüfungsrechtlich ein gleichgewichtiges Bewertungsrecht eingeräumt worden ist. Im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses obliegt den Universitätsprofessoren aber insoweit eine höherwertige dienstliche Aufgabe, als die Betreuung der Habilitation und die Bewertung der Habilitationsleistungen nur ihnen zugewiesen sind. Diese Aufgabe stellt aber nur eine Sekundäraufgabe der Universitäten und ihrer Professoren dar, die zudem zukünftig auf Grund der Neuordnung der Einstellungs Voraussetzungen für Universitätsprofessoren¹⁶³⁾ erheblich an Be-

deutung verlieren wird. Sie hat daher angesichts der überragenden Bedeutung der primären Dienstaufgaben in Lehre und Forschung, bei denen Gleichwertigkeit gegeben ist, nicht ein solches Gewicht, dass sie die ungleiche Behandlung der Professoren der Fachhochschule und der Universität im Rahmen des Vergaberahmens rechtfertigen kann.

In diesem Zusammenhang ist wegen des wechselseitigen Bezugs von Funktion und Qualifikation des Amtsinhabers¹⁶⁴⁾ auch darauf hinzuweisen, dass die Qualifikation der Professoren der Fachhochschule und der Universität bisher gleichwertig war¹⁶⁵⁾ und nach der Neuregelung der Einstellungs Voraussetzungen für Universitätsprofessoren weiterhin gleichwertig ist.¹⁶⁶⁾

c. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die Regelungen des § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG wegen Verstoßes gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz von Art. 3 Abs. 1 GG verfassungswidrig sind. Diese Verfassungswidrigkeit wird auch nicht durch die Regelung von § 34 Abs. 1 Satz 3 BBesG behoben.¹⁶⁷⁾ Selbst wenn das Landesrecht die in dieser Vorschrift vorgesehene Erhöhungsmöglichkeit beschränkt auf die Professoren der Fachhochschule in vollem Umfang ausschöpfen würde, reichte dies nicht aus, um ihre durch § 34 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BBesG begründete besoldungsrechtliche Ungleichbehandlung zu beseitigen.

152) So Stellungnahme der Bundesregierung zur Kritik der Verbände, BT-Drs. 14/6852, S. 20

153) BVerfGE 13, 356ff, 362; 26, 141ff, 158; 56, 146ff, 163f; 65, 141ff, 148; 71, 39ff, 52f; 76, 256ff, 329f; 85, 176ff, 187; BVerfG, NVwZ 1999, 1328f

154) Osterloh, in: Sachs, Grundgesetz, 2. Auflage, München 1999, Art. 3 Rdnr. 200

155) BVerfGE 26, 163ff

156) Osterloh, in: Sachs, Grundgesetz, 2. Auflage, München 1999, Art. 3 Rdnr. 98

157) Starck, in: von Mangoldt/Klein/Starck, Das Bonner Grundgesetz, 4. Auflage, München 1999, Art. 3 Abs. 1 Rdnr. 44

158) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 12 f

159) Vgl. Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 12

160) BVerfGE 59, 36 ff, 49; 61, 138 ff, 149; 75, 382 ff, 395f; 76, 130 ff, 139f; 85, 238ff, 247

161) BVerfGE 55, 72ff, 88; 99, 129 ff, 139

162) Vgl. hierzu ausführlich Waldeyer, DNH 2/2000, S. 7 ff, 13 f

163) § 44 Abs. 1 Nr. 4a und Abs. 2 Satz 1 HRG

164) Vgl. BVerfGE 64, 359 f

165) Vgl. Waldeyer, DNH 2/2000, S. 15

166) Vgl. Waldeyer, DNH 2/2002, S. 26

167) Vgl. hierzu unter III 3

IV. Forschungs- und Lehrzulage

Das Landesrecht kann vorsehen, dass an Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungsvorhaben oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltsfähige Zulage vergeben werden kann.¹⁶⁸⁾ Hierdurch will der Gesetzgeber erreichen, dass von privaten Geldgebern finanzierte Forschungs- oder Lehrvorhaben nicht in Nebentätigkeit durchgeführt werden, sondern im Rahmen der dienstlichen Aufgaben.¹⁶⁹⁾ Der Begriff „Forschungsvorhaben“ umfasst auch Entwicklungsvorhaben, der Begriff „Lehrvorhaben“ auch Weiterbildungsangebote.¹⁷⁰⁾ Eine Zulage für die Durchführung von Lehrvorhaben darf allerdings nur vergeben werden, wenn die entsprechende Lehrtätigkeit des Professors nicht auf seine Regellehrverpflichtung angerechnet wird.¹⁷¹⁾ Die Einführung der Forschungszulage und der Lehrzulage wird dem Landesgesetzgeber freigestellt.¹⁷²⁾ Das Landesrecht kann daher lediglich eine Forschungszulage vorsehen oder aber die Regelung auf die Gewährung einer Lehrzulage beschränken. Auch dem Bund wird für seinen Bereich die Möglichkeit eingeräumt, die Forschungszulage und/oder Lehrzulage einzuführen.¹⁷³⁾

V. Übergangsregelungen

1. Fortgeltung des bisherigen Rechts

Das bisherige Professorenbesoldungsrecht ist in einem Land oder beim Bund jeweils noch so lange anzuwenden, bis die auf Grund von § 33 Abs. 4 BBesG zu erlassenden Regelungen in dem jeweiligen Land oder beim Bund in Kraft getreten sind, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2004.¹⁷⁴⁾ Diese zeitlich begrenzte Fortgeltung des bisherigen Besoldungsrechts ist erforderlich, weil das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung den Ländern einen großen Gestaltungsspielraum einräumt und wegen dieser Lückenhaftigkeit erst anwendbar wird, wenn in dem jeweiligen Land die ergänzenden Regelungen getroffen worden sind.¹⁷⁵⁾

2. Optionsmodell

Eine Option wird den Professoren eingeräumt, die sich am Tag des Inkrafttretens der auf Grund von § 33 Abs. 4 BBesG zu erlassenden landes- bzw. bundesrechtlichen Regelungen im Amt befinden. Auf sie findet das bisherige Besoldungsrecht grundsätzlich weiterhin Anwendung.¹⁷⁶⁾ Dies bedeutet, dass sie in den Dienstaltersstufen aufsteigen und auch an den re-

gelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen, aber keine Leistungsbezüge und auch keine Forschungs- und Lehrzulage erhalten. Das neue Besoldungsrecht findet auf sie nur in drei Fällen Anwendung:

1. im Falle einer Berufung auf eine höherwertige Professur an der gleichen Hochschule,
2. bei einer Berufung an eine andere Hochschule oder
3. auf Antrag des Professors.

In diesen Fällen gilt das neue Besoldungsrecht mit der Maßgabe, dass Professoren der Besoldungsgruppe C4 ein Amt der Besoldungsgruppe W3 und Professoren der Besoldungsgruppe C2 und C3 ein Amt der Besoldungsgruppe W2 oder W3 übertragen wird.¹⁷⁷⁾ Ob einem C2- oder C3-Professor nach dem Wechsel in das neue System ein Amt der Besoldungsgruppe W2 oder W3 übertragen wird, entscheidet der Landesgesetzgeber.¹⁷⁸⁾ Der Wechsel in das neue Besoldungssystem ist auf Antrag des Professors zeitlich unbegrenzt möglich. Der Antrag ist aber unwiderruflich.¹⁷⁹⁾

3. Kritische Würdigung

Es ist davon auszugehen, dass die C3-Professoren der Fachhochschule die ihnen vom Gesetzgeber eingeräumte Option in der Regel nicht ausüben werden, da ihnen zur Zeit ein monatliches Endgrundgehalt in Höhe von 5.129,68 Euro zusteht, das in vollem Umfang ruhegehaltsfähig ist. Die großen Verlierer der Besoldungsreform sind die C2-Professoren der Fachhochschule.¹⁸⁰⁾ Sie konnten bisher bei entsprechender Leistungsbereitschaft davon ausgehen, dass sie in späteren Jahren mit hoher Wahrscheinlichkeit auf eine C3-Professur berufen würden. Dieser Aufstieg ist ihnen durch das neue Besoldungsrecht verwehrt. Sie haben bei realistischer Einschätzung lediglich die Möglichkeit, für das W2-Professorenamt zu optieren, da nicht davon auszugehen ist, dass die Landesgesetzgeber im Fachhochschulbereich eine C2-Professur in eine W3-Professur umwandeln werden. Die Ausübung dieser Option wird in der Regel den C2-Professoren keinen Vorteil bringen, da der Grundgehaltssatz in der Besoldungsgruppe W2 monatlich 3.724 Euro beträgt, während das voll ruhegehaltsfähige Endgrundgehalt in der bisherigen Besoldungsgruppe C2 monatlich 4.601,36 Euro ausmacht.

VI. Beamtenversorgung

Das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung enthält auch Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG).¹⁸¹⁾

1. Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge

Es wird klargestellt, dass zu den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen auch die Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 BBesG, soweit sie nach § 33 Abs. 3 BBesG ruhegehaltsfähig sind, gehören.¹⁸²⁾ Dies wurde bereits unter II. 5. im einzelnen erörtert.

2. Habilitationszeiten

Die in einer Habilitationsordnung vorgeschriebene Mindestzeit für die Erbringung der Habilitationsleistungen oder sonstiger gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen kann als ruhegehaltsfähige Dienstzeit berücksichtigt werden; soweit die Habilitationsordnung eine Mindstdauer nicht vorschreibt, sind sie bis zu drei Jahren berücksichtigungsfähig.¹⁸³⁾

3. Zeiten einer wissenschaftsbezogenen berufspraktischen Tätigkeit

Die nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums vor der Ernennung zum Professor liegende Zeit, in der besondere Fachkenntnisse erworben wurden, die für die Wahrnehmung des Amtes förderlich sind, soll im Falle des § 44 Abs. 1 Nr. 4c HRG als ruhegehaltsfähig berücksichtigt werden; im übrigen kann sie bis zu fünf Jahren in vollem Umfang, darüber hinaus bis zur Hälfte als ruhegehaltsfähig berücksichtigt werden.¹⁸⁴⁾ Diese schon bisher geltende Regelung erfährt eine Einschränkung. Die genannten Zeiten können in der Regel insgesamt nicht über zehn Jahre hinaus als ruhegehaltsfähig berücksichtigt wer-

168) § 35 Abs. 1 Satz 1 BBesG

169) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 16

170) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 16

171) § 35 Abs. 1 Satz 2 BBesG

172) Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrats, BT-Drs. 14/6852, S. 26; Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses, BT-Drs. 14/7356, S. 19

173) § 35 Abs. 2 BBesG

174) § 77 Abs. 1 BBesG

175) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 17

176) § 77 Abs. 2 Satz 1 BBesG

177) § 77 Abs. 2 Satz 2 BBesG

178) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 17

179) § 77 Abs. 2 Satz 3 BBesG

180) Vgl. Loos, DNH 2/2001, S. 3

181) Vgl. Art. 2 des Gesetzes

182) § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeamtVG.

183) § 67 Abs. 2 Satz 3 BeamtVG

184) § 67 Abs. 2 Satz 4 BeamtVG

den.¹⁸⁵⁾ Hierdurch soll eine Besserstellung der Professoren gegenüber den Laufbahnbeamten vermieden werden.¹⁸⁶⁾ Durch die Formulierung „in der Regel“ soll insbesondere sichergestellt werden, dass die Fälle, in denen die Neuregelung zu einer Verschlechterung führen würde, ausgenommen werden können.¹⁸⁷⁾ Zeiten mit einer geringeren als der regelmäßigen Arbeitszeit dürfen nur zu dem Teil als ruhegehaltstfähig berücksichtigt werden, der dem Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.¹⁸⁸⁾ Als frauenfreundlich kann diese Regelung nicht bezeichnet werden.

VII. Jährliche Sonderzuwendung

1. Begrenzte Berücksichtigung der Leistungsbezüge

Der Grundbetrag der jährlichen Sonderzuwendung wird in Höhe der nach dem Besoldungsrecht für den Monat Dezember maßgebenden Bezüge gewährt.¹⁸⁹⁾ Zu den Bezügen im Sinne dieser Vorschrift gehören die Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen nur insoweit, wie diese nicht als Einmalzahlungen gewährt werden.¹⁹⁰⁾ Hierdurch soll verhindert werden, dass durch die Gewährung von Einmalzahlungen im Monat Dezember¹⁹¹⁾ die Sonderzuwendung in die Höhe getrieben wird.¹⁹²⁾

2. Begriff „wissenschaftliche Hochschulen“

Während der Gesetzgeber im Bundesbesoldungsgesetz den Begriff „wissenschaftliche Hochschulen“ völlig eliminiert hat, wurde dieser Begriff im Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung (SZG) beibehalten.¹⁹³⁾ Zu den „wissenschaftlichen Hochschulen“ im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die Fachhochschulen, da diese wissenschaftliche Hochschulen eigener Prägung sind.¹⁹⁴⁾ Diese Auslegung ist auch verfassungsrechtlich durch Art. 3 Abs. 1 GG geboten. Würden die Fachhochschulen nicht als „wissenschaftliche Hochschulen“ im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SZG angesehen, würden die Professoren der Fachhochschule, die zugleich das Amt eines Richters der Besoldungsgruppen R1 oder R2 ausüben,¹⁹⁵⁾ gegenüber ihren universitären Richterkollegen in Bezug auf die jährliche Sonderzuwendung ohne sachlichen Grund benachteiligt.

VIII. Schlussbemerkungen

Das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung weist gravierende Mängel auf.

Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W2 stellt keine amtsangemessene Alimentation dar. Die getrennte Berechnung des Besoldungsdurchschnitts für den Bereich der Universitäten und „gleichgestellten Hochschulen“ einerseits sowie für den Bereich der Fachhochschulen andererseits ist mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz nicht vereinbar. Als Mangel ist auch anzusehen, dass der Bundesgesetzgeber seine Verantwortung für die Hochschullehrerbesoldung weitgehend an die Länder delegiert hat. Im Gegensatz zur Reform des Hochschulrahmengesetzes ist die Reform des Professorenbesoldungsrechts als misslungen anzusehen. Sie lässt die besoldungsrechtliche Diskriminierung der Professoren der Fachhochschule bestehen.

185) § 67 Abs. 2 Satz 5 BeamtVG

186) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6852, S. 18

187) a.a.O., BT-Drs. 14/6852, S. 18

188) § 67 Abs. 2 Satz 6 BeamtVG

189) § 6 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung (SZG)

190) § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SZG

191) Maßgeblicher Stichtag ist gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 SZG der 1. Dezember.

192) Stellungnahme des Bundesrats zum Regierungsentwurf, BT-Drs. 14/6852, S. 24; Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses, BT-Drs. 14/7356, S. 20

193) Vgl. § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SZG

194) Vgl. Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, Heidelberg 2000, Rdnr. 207

195) Vgl. hierzu Waldeyer, a.a.O., Rdnr. 167-170

Der h/b beeinflusst Politik

- ... erarbeitet Positionen zur künftigen Entwicklung und Stärkung der Fachhochschule.
- ... nimmt Stellung zu hochschul- und beamtenrechtlichen Vorschriften.
- ... spricht mit Vertretern der Regierungen, der Ministerien und der Parlamente in Bund und Ländern.
- ... führt öffentlichkeitswirksame Aktionen zu aktuellen Themen durch.

Der h/b bietet Service

- ... gut beraten: Besoldung, Beihilfe, Versorgung; wir beraten Sie persönlich und vertraulich.
- ... Recht bekommen: Die Mitglieder des h/b erhalten uneingeschränkten Rechtsbeistand durch unseren verbandseigenen Rechtsschutz.
- ... ganz sicher: Der h/b hat seine Mitglieder gegen Ansprüche aus Schadensfällen versichert (Haftpflicht).
- ... umfassend informiert: Die Fachzeitschrift *Die neue Hochschule* informiert Sie über aktuelle Entwicklungen in den Fachhochschulen und in der Hochschulpolitik.



Besuchen Sie unsere
Internet-Seiten:
www.hlb.de

Das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes

von Hans-Wolfgang Waldeyer

Gliederung

- I. Doktoranden
 1. Einschreibung als Doktorand
 2. Wissenschaftliche Betreuung der Doktoranden
 3. Doktorandenstudium
 4. Mitgliedschaftliche Stellung
- II. Juniorprofessoren
 1. Einstellungsvoraussetzungen
 2. Dienstliche Aufgaben
 3. Dienstrechtliche Stellung
 4. Mitgliedschaftliche Stellung
- III. Professoren
 1. Einstellungsvoraussetzungen
 - a. Universitätsprofessoren
 - b. Professoren der Fachhochschule
 - c. Vergleich der Einstellungsvoraussetzungen
 2. Berufung
 - a. Öffentliche Ausschreibung
 - b. Einschränkung des Hausberufungsverbots
 3. Dienstliche Aufgaben
 - a. Weiterbildung
 - b. Lehre in allen Studienbereichen
- IV. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter
 1. Dienstliche Aufgaben
 2. Dienstrechtliche Stellung
- V. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte
 1. Dienstliche Aufgaben
 2. Dienstrechtliche Stellung
- VI. Studentische Hilfskräfte
- VII. Schlussbemerkungen

Das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes ist am 23. Feb. 2002 in Kraft getreten.¹⁾ Unter anderem soll der Qualifikationsweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs kürzer und übersichtlicher werden.²⁾

I. Doktoranden

Der Doktorandenstatus wird erstmals rahmenrechtlich geregelt.³⁾ Hierdurch

sollen in Anlehnung an die angelsächsische Praxis und die bereits bestehenden deutschen Graduiertenkollegs Strukturen mit dem Ziel geschaffen werden, eine Qualitätsverbesserung, Verbreiterung der Qualifikation und zugleich eine Verkürzung der Qualifikationsdauer zu erreichen.⁴⁾

I. Einschreibung als Doktorand

Personen, die eine Doktorarbeit anfertigen, werden nach Maßgabe des Landesrechts als Doktoranden der Hochschule eingeschrieben, an der sie promovieren wollen.⁵⁾ Der Einschreibungszwang erstreckt sich auf alle Promovierenden, also auch auf die, die als Studierende oder Beschäftigte der Hochschule ihre Doktorarbeit anfertigen.⁶⁾ Die Einschreibung soll dazu dienen, einen realistischen Überblick über die Anzahl der Promovierenden und deren tatsächliche Promotionsdauer zu erhalten.⁷⁾ Außerdem wird auf diese Weise der Beginn des Promotionsverfahrens dokumentiert. Dieser ist im Rahmen der §§ 47 Satz 4, 57 b Abs. 1 Satz 2 HRG von Bedeutung.⁸⁾ Die Neuregelung erleichtert auch die Feststellung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit, denn gemäß § 67 Abs. 2 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz gilt bei Professoren als ruhegehaltstfähig auch die zur Vorbereitung für die Promotion benötigte Zeit bis zu zwei Jahren. Im Rahmen dieser Vorschrift gab es bisher Schwierigkeiten bei der Feststellung des Beginns des Promotionsverfahrens.⁹⁾ Diese entfallen zukünftig auf Grund des für Doktoranden angeordneten Einschreibungszwangs.

Die Einschreibung als Doktorand kann nicht an einer Fachhochschule erfolgen, da diesen das Promotionsrecht bisher nicht zusteht.¹⁰⁾ Die Regelung von § 21 Abs. 1 HRG gilt aber auch für besonders befähigte Fachhochschulabsolventen, wenn sie nach Maßgabe des Landesrechts zur Promotion zugelassen worden sind.¹¹⁾

2. Wissenschaftliche Betreuung der Doktoranden

Gemäß § 21 Abs. 2 HRG wirken die Hochschulen auf die wissenschaftliche Betreuung ihrer Doktoranden hin. Auch

diese Regelung, durch welche die Hochschulaufgabe der Nachwuchsförderung gemäß § 2 Abs. 2 HRG präzisiert wird,¹²⁾ erstreckt sich nur auf die Hochschulen, denen das Promotionsrecht verliehen worden ist, wie das Wort „ihrer“ deutlich macht. Innerhalb der Hochschule ist für die Wahrnehmung der Aufgabe gemäß § 21 Abs. 2 HRG der Fachbereich zuständig. Dieser hat dafür zu sorgen, dass jeder Doktorand einen Hochschullehrer zur wissenschaftlichen Betreuung zugewiesen bekommt. Im Rahmen des kooperativen Promotionsverfahrens¹³⁾ kann der universitäre Fachbereich auch einen Professor der Fachhochschule mit dieser Aufgabe betrauen. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, stellt die wissenschaftliche Betreuung des Doktoranden eine Dienstaufgabe des Professors der Fachhochschule dar, bei deren Wahrnehmung er den Schutz von Art. 5 Abs. 3 GG und der entsprechenden landesrechtlichen Gewährleistungen genießt.¹⁴⁾

3. Doktorandenstudium

Gemäß § 21 Abs. 3 HRG sollen die Hochschulen für ihre Doktoranden forschungsorientierte Studien anbieten und ihnen den Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen ermöglichen. Wie sich aus dem Wort „ihre“ ergibt, besteht diese Verpflichtung nur für Hochschulen, denen das Promotionsrecht verliehen worden ist. Das Wort „soll“ macht deutlich, dass die promotionsberechtigten Hochschulen von der Verpflichtung zum Angebot forschungsorientierter Dokto-

- 1) BGBl I S. 693
- 2) Regierungsentwurf vom 31.08.2001, BT-Drs. 14/6853, S. 1
- 3) § 21 HRG
- 4) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 15
- 5) § 21 Abs. 1 HRG
- 6) Beschlussempfehlung und Bericht des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, BT-Drs. 14/7336, S. 10
- 7) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 22
- 8) Vgl. Beschlussempfehlung und Bericht des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, BT-Drs. 14/7336, S. 10
- 9) Vgl. Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, 2000, Rdnr 166
- 10) Vgl. hierzu Waldeyer, a.a.O., Rdnr 74; Epping, in: Wissenschaftsrecht im Umbruch, Gedächtnisschrift für Hartmut Krüger, Berlin 2001, S. 61 ff
- 11) Vgl. hierzu Waldeyer, a.a.O., Rdnr 61-64
- 12) Vgl. Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 22
- 13) Vgl. hierzu Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, 2000, Rdnr 65-73
- 14) Waldeyer, DNH 2/2000, S. 9

randenstudien nur in Ausnahmefällen dispensiert sind. Nach den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz sollen die Doktorandenstudien Lehrveranstaltungen in einem Umfang von zwei bis vier Semesterwochenstunden umfassen und in der Regel für einen Zeitraum von maximal drei Jahren angeboten werden.¹⁵⁾ Das Wort „Studien“ in § 21 Abs. 3 HRG verdeutlicht, dass die Doktorandenstudien nicht im Rahmen eines durch Studien- und Prüfungsordnung formalisierten Studienganges stattfinden. „Forschungsorientiert“ sind die Doktorandenstudien deshalb, weil sie nicht weitere berufliche Qualifikationen vermitteln sollen, sondern das Ziel verfolgen, bei den Doktoranden die Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit zu vertiefen. Daneben sollen sie den Doktoranden den Erwerb von Schlüsselqualifikationen ermöglichen. Darunter versteht der Gesetzgeber z.B. Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen der Hochschuldidaktik und des Projektmanagements.¹⁶⁾ Rechtstechnisch gehören die Doktorandenstudien zu den Aufbaustudien i. S. v. § 12 Satz 1 HRG.¹⁷⁾ Während sich diese aber nur an Absolventen eines Hochschulstudiums richten, sollen Doktorandenstudien auch für promovierende Studierende angeboten werden, da sich die Regelungen von § 21 HRG auf alle Doktoranden erstrecken. Besonders zu betonen ist, dass die Doktorandenstudien i. S. v. § 21 Abs. 3 HRG nicht identisch sind mit den Studienleistungen, die besonders befähigte Fachhochschulabsolventen auf Grund landesrechtlicher Regelungen zu erbringen haben, um zum Promotionsverfahren zugelassen zu werden. Erst nach der Zulassung zur Promotion kommen für Fachhochschulabsolventen Doktorandenstudien i. S. v. § 21 Abs. 3 HRG in Betracht. Die Teilnahme an diesen Studien kann im Landesrecht für alle Doktoranden verbindlich angeordnet werden.

4. Mitgliedschaftliche Stellung

Gemäß § 36 Abs. 1 Satz 1 HRG sind die Doktoranden Mitglieder der Hochschule, an der sie promovieren. In dieser Eigenschaft sind sie berechtigt, die universitären Einrichtungen insoweit zu nutzen, wie dies für die Anfertigung der Dissertation und die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung erforderlich ist.¹⁸⁾ Die Zuordnung der Doktoranden zu den Mitgliedergruppen regelt gemäß § 37 Abs. 1 Satz 4 HRG das Landesrecht. Dieses kann die Doktoranden der Gruppe der Studierenden oder der akademischen Mitarbeiter zuordnen. Das Landesrecht kann auch vorsehen, dass sie mitgliederschaftsrechtlich eine eigene Gruppe oder Untergruppe bilden.¹⁹⁾

II. Juniorprofessoren

Das Fünfte Gesetz zur Änderung des HRG bewirkt durch die Einführung der Juniorprofessur eine wesentliche Umgestaltung der Personalstruktur der Universitäten. Die Juniorprofessur ersetzt die bisherigen Personalkategorien der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten,²⁰⁾ Oberassistenten und Oberingenieure²¹⁾ sowie der Hochschuldozenten.²²⁾ Diese Personengruppen werden nicht zu Juniorprofessoren übergeleitet, vielmehr verbleiben sie bis zum Ablauf der jeweiligen Befristung in ihren bisherigen Dienstverhältnissen.²³⁾ Die Juniorprofessoren bilden zusammen mit den Professoren die Gruppe der Hochschullehrer.²⁴⁾ Mit der Einführung der Juniorprofessur will der Gesetzgeber erreichen, dass dem wissenschaftlichen Nachwuchs bereits mit Anfang dreißig und nicht erst nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres erstmals die Möglichkeit zu eigenverantwortlicher Forschung und Lehre gegeben wird.²⁵⁾

I. Einstellungsvoraussetzungen

Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.²⁶⁾

Hochschulstudium im Sinne von Nr. 1 ist auch ein Studium an einer Fachhochschule.²⁷⁾ Hinsichtlich des Qualitätsmerkmals der pädagogischen Eignung gibt es keinen Unterschied zwischen den Juniorprofessoren und den Professoren.²⁸⁾ Dagegen wird in Bezug auf die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit bei den Juniorprofessoren eine höhere Qualifikation als bei den Professoren verlangt. Diese wird bei den Professoren in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen,²⁹⁾ so dass für die Einstellung als Professor die Promotionsnote „cum laude“ ausreichen kann.³⁰⁾ Die bei den Juniorprofessoren verlangte „herausragende Qualität“ der Promotion setzt dagegen voraus, dass diese mit der Note „magna cum laude“ oder „summa cum laude“ bewertet worden ist.³¹⁾ Hiervon kann nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden, wie die Formulierung „in der Regel“ in § 47 Satz 1 Nr. 3 HRG deutlich macht.³²⁾ Soweit der Gesetzgeber in Bezug auf die Promotionsnote an Juniorprofessoren höhere Anforderungen

als an Professoren stellt, ist die Neuregelung als misslungen anzusehen. Es stellt einen eklatanten Wertungswiderspruch dar, bei Juniorprofessoren, die sich noch für das Professorenamt qualifizieren müssen, eine bessere Promotionsnote zu verlangen als bei Professoren. Widersprüchlich ist auch, dass nur bei dem Qualifikationsweg der Juniorprofessur die herausragende Qualität der Promotion gefordert wird, nicht jedoch bei den alternativen Qualifikationswegen zur Universitätsprofessur, die ebenfalls in § 44 Abs. 2 Satz 1 HRG geregelt sind.

Für die Einstellung als Juniorprofessor gibt es in zeitlicher Hinsicht eine Grenze. Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben.³³⁾ Hierdurch soll eine frühere Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses erreicht werden.³⁴⁾ Da die Regelung von § 47 Satz 4 HRG eine Sollvorschrift darstellt, kann von der aufgezeigten zeitlichen Einstellungsgrenze bei Vorliegen besonderer Gründe abgewichen werden. Eine Abweichung ist auch möglich, wenn der Einstellung als Juniorprofessor Zeiten der Betreuung eines minderjährigen Kindes oder eines

-
- 15) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 22
 - 16) Bericht und Beschlussempfehlung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, BT-Drs. 14/7336, S. 10
 - 17) Vgl. hierzu Epping, in: Hailbronner/Geis, HRG, §12 Rdnr 11
 - 18) Vgl. § 54 Abs. 4 Satz 4 BWUG
 - 19) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 23
 - 20) §§ 47, 48b HRG alter Fassung
 - 21) §§ 48a, 48b HRG alter Fassung
 - 22) §§ 48c, 48d HRG alter Fassung
 - 23) § 74 Abs. 1 Satz 1 HRG
 - 24) § 42 Satz 1 HRG
 - 25) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 16
 - 26) § 47 Satz 1 HRG
 - 27) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 27
 - 28) Vgl. § 44 Abs. 1 Nr. 2 HRG
 - 29) § 44 Abs. 1 Nr. 3 HRG
 - 30) Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, 2000, Rdnr 126
 - 31) Vgl. Lecheler, Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform, Bonn 2001, S. 5
 - 32) Vgl. Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 27
 - 33) § 47 Satz 4 HRG
 - 34) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 27

pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen vorausgegangen sind.³⁵⁾

2. Dienstliche Aufgaben

Zwischen den dienstlichen Aufgaben der Juniorprofessoren und denen der Professoren besteht eine völlige Deckungsgleichheit. Die Juniorprofessoren nehmen ebenso wie die Professoren die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbständig wahr.³⁶⁾ Aus ihrer Verpflichtung zu selbständiger Forschung ergibt sich nach Auffassung der Bundesregierung, dass ihnen die hierzu erforderliche drittmittelfähige Grundausrüstung gewährt werden muss.³⁷⁾ Hierbei will der Bund die Länder mit einem Förderprogramm unterstützen. Er beabsichtigt, in den Jahren 2002 bis 2005 pauschal je Juniorprofessur 60.000 Euro für die für Forschungszwecke benötigte Sachausstattung von Juniorprofessuren bereitzustellen.³⁸⁾ In soweit kann dem Bund der Vorwurf, mit zweierlei Maß zu messen, nicht erspart bleiben. Auch die Professoren der Fachhochschule sind – abgesehen von Bayern und Rheinland-Pfalz – zu anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung dienstlich verpflichtet³⁹⁾ und haben deshalb ebenfalls einen Anspruch auf eine drittmittelfähige Grundausrüstung, der von den Ländern weitgehend nicht erfüllt wird. Es stellt deshalb eine gröbliche Benachteiligung der Fachhochschulen und ihrer Professoren dar, wenn diese vom Bund nicht ebenfalls mit 60.000 Euro je Professur zum Zwecke der Anschaffung einer drittmittelfähigen Grundausrüstung gefördert werden.

Aus § 43 Abs. 1 Satz 1 HRG in Verbindung mit § 2 Abs. 2 HRG ergibt sich, dass die Juniorprofessoren das Recht zur Betreuung von Promotionen haben.⁴⁰⁾ Diese rahmenrechtliche Regelung wird im Schrifttum⁴¹⁾ wegen Verstoßes gegen Art. 5 Abs. 3 GG als verfassungswidrig angesehen. Zur sachgerechten Beurteilung von Promotionsleistungen sei nämlich eine Qualifikation erforderlich, die Habilitationsniveau habe.⁴²⁾ Diese Auffassung kann nicht überzeugen. Das Bundesverfassungsgericht hat im Hochschulurteil vom 29. Mai 1973⁴³⁾ zutreffend ausgeführt, dass aus der Wertentscheidung des Art. 5 Abs. 3 GG nur allgemeine Grundsätze abgeleitet werden können, die dem Gesetzgeber für Einzelregelungen einen Gestaltungsspielraum belassen. Aus diesem Grunde hat es ausdrücklich offengelassen, ob zu diesen durch Art. 5 Abs. 3 GG gewährleisteten Grundsätzen das Gebot gehört, dass Prü-

fungsleistungen nur von Personen bewertet werden dürfen, die selbst mindestens die Qualifikation besitzen, die durch die Prüfung festgestellt werden soll.⁴⁴⁾ Angesichts dieser Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts können daher aus Art. 5 Abs. 3 GG über § 15 Abs. 4 HRG hinausgehende Qualifikationsforderungen an Prüfer in Promotionsverfahren auf keinen Fall abgeleitet werden. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 3. März 1993.⁴⁵⁾ In dieser Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht zutreffend festgestellt, dass die Beurteilung der Promotion eine besondere wissenschaftliche Befähigung voraussetzt.⁴⁶⁾ Hierbei akzeptiert es ausdrücklich, dass die für eine Mitwirkung an Promotionsverfahren geforderten Forschungsleistungen nicht habilitationsadäquat sein müssen.⁴⁷⁾ Da die Juniorprofessoren die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit in der Regel durch die herausragende Qualität der Promotion nachweisen müssen,⁴⁸⁾ bestehen gegen ihre Mitwirkung an der Betreuung von Promotionen und an der Bewertung der Promotionsleistungen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Die aufgezeigte rahmenrechtliche Regelung für die Juniorprofessoren hat auch Auswirkungen auf die Frage, ob die in elf Landesgesetzen vorgesehenen kooperativen Promotionsverfahren rechtlich zulässig sind.⁴⁹⁾ Wenn der Rahmengesetzgeber den Juniorprofessoren das Recht zuerkennt, Promotionen zu betreuen und Promotionsleistungen zu bewerten, so folgt daraus zwingend, dass er auch die landesgesetzliche Zuerkennung dieses Rechts an die Professoren der Fachhochschule entgegen der herrschenden Meinung im Schrifttum als rechtlich unbedenklich ansieht. Die Professoren der Fachhochschule weisen nämlich eine höhere wissenschaftliche Qualifikation als die Juniorprofessoren auf,⁵⁰⁾ wie sich aus der Einstellungsvoraussetzung von § 44 Abs. 1 Nr. 4c HRG ergibt, die Juniorprofessoren nicht erfüllen müssen.⁵¹⁾

3. Dienstrechtliche Stellung

Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt.⁵²⁾ Das Beamtenverhältnis des Juniorprofessors soll mit seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn er sich als Hochschullehrer bewährt hat.⁵³⁾ Die Bewahrung des Juniorprofessors wird im Wege einer internen Lehr- und einer externen Forschungsevaluation festgestellt.⁵⁴⁾ Bei negativer Evaluation kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung des Juniorprofessors höch-

stens um bis zu einem Jahr verlängert werden.⁵⁵⁾ Diese Übergangsphase dient insbesondere dem Abschluss laufender Arbeiten sowie der Suche nach einem Arbeitsplatz außerhalb der Hochschule.⁵⁶⁾ Eine Bewerbung auf eine Professur ist während der Juniorprofessur jederzeit möglich, sollte in der Regel jedoch erst in der zweiten Hälfte der Juniorprofessur erfolgen.⁵⁷⁾ Erlangt der Juniorprofessor während seiner insgesamt sechsjährigen Tätigkeit keine Professur, ist die Verlängerung des Beamtenverhältnisses nur in Ausnahmefällen unter den Voraussetzungen des § 50 Abs. 3 HRG möglich.⁵⁸⁾ Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.⁵⁹⁾ Die aufgezeigten Regelungen gelten entsprechend, wenn der Juniorprofessor im Angestelltenverhältnis beschäftigt wurde.⁶⁰⁾

4. Mitgliedschaftliche Stellung

Die Juniorprofessoren sind Mitglieder der Hochschule.⁶¹⁾ Sie gehören mitgliedschaftsrechtlich zur Gruppe der Hochschullehrer.⁶²⁾ Hierdurch wird die mitgliedschaftliche Stellung der Universitäts-

35) § 47 Satz 5 HRG

36) § 43 Abs. 1 Satz 1 HRG

37) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 24

38) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 16

39) Vgl. Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, 2000, Rdnr. 117, 118

40) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 17, 24

41) Epping, WissR 2000, 281 ff, 294 ff; Lecheler, Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform, Bonn 2001, S. 67 f

42) Epping, WissR 2000, 294 ff

43) BVerfGE 35, 79 ff, 133

44) BVerfGE 35, 133

45) BVerfGE 88, 129 ff

46) BVerfGE 88, 140

47) BVerfGE 88, 141; hierzu Scheven, HdbWissR, 2. Auflage, 1996, S. 349 Fußn. 147

48) § 47 Satz 1 Nr. 3 HRG

49) Vgl. hierzu Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, 2000, Rdnr. 65-73

50) So zutreffend Epping, WissR 2000, 295

51) Vgl. § 47 Satz 1 HRG

52) § 48 Abs. 1 Satz 1 HRG

53) § 48 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 HRG

54) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 28

55) § 48 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 HRG

56) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 28

57) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 17

58) § 48 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 1 HRG

59) § 48 Abs. 1 Satz 4 HRG

60) § 48 Abs. 3 HRG

61) § 36 Abs. 1 Satz 1 HRG

62) § 37 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 42 Satz 1 HRG

professoren geschwächt. Dies macht die Neuregelung von § 37 Abs. 1 Satz 5 HRG deutlich. Danach verfügen in nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Entscheidungsgremien die Hochschullehrer (nicht mehr die Professoren) bei der Entscheidung in Angelegenheiten, die die Lehre mit Ausnahme der Bewertung der Lehre betreffen, mindestens über die Hälfte der Stimmen, in Angelegenheiten, die die Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben oder die Berufung von Hochschullehrern unmittelbar betreffen, über die Mehrheit der Stimmen. Da es an den Fachhochschulen keine Juniorprofessoren gibt, haben ihre Professoren in den nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Entscheidungsgremien der Fachhochschule eine stärkere mitgliedschaftsrechtliche Stellung als die Universitätsprofessoren in den universitären Entscheidungsgremien. Auf diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass die mitgliedschaftsrechtliche Zuordnung der Juniorprofessoren zur Gruppe der Hochschullehrer im Schrifttum⁶³⁾ wegen Verstoßes gegen das aus Art. 5 Abs. 3 GG in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 GG abgeleitete Homogenitätsgebot als verfassungswidrig angesehen wird. Das Homogenitätsangebot besagt, dass die Gruppe der Hochschullehrer homogen zusammengesetzt sein muss, ihr also keine Personen minderer Qualifikation zugerechnet werden dürfen.⁶⁴⁾ Nach dem materiellen Hochschullehrerbegriff des Bundesverfassungsgerichts ist Hochschullehrer in dem auf „wissenschaftliche Hochschulen“ bezogenen Sinne nur derjenige, dessen Qualifikation „in etwa dem Niveau einer Habilitation“ entspricht.⁶⁵⁾ Fraglich ist, ob die Juniorprofessoren diese Qualifikation besitzen. Bei der Beantwortung dieser Frage ist zu beachten, dass eine Promotion von „herausragender Qualität“⁶⁶⁾ in etwa dem Niveau einer Habilitation entsprechen kann. Es bleibt daher abzuwarten, wie das Bundesverfassungsgericht die mitgliedschaftsrechtliche Zuordnung der Juniorprofessoren zur Hochschullehrergruppe aus verfassungsrechtlicher Sicht bewerten wird.

III. Professoren

I. Einstellungsvoraussetzungen

a. Universitätsprofessoren

Die Einstellungsvoraussetzungen des § 44 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 HRG sind für sämtliche Professoren unverändert geblieben. Grundlegend umgestaltet wurden dagegen die gemäß § 44 Abs. 1 Nr. 4a HRG geforderten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen. Diese wurden bisher durch eine Habilitation oder durch gleichwertige wissenschaftliche Leistun-

gen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein konnten, nachgewiesen.⁶⁷⁾ Nach der Neufassung von § 44 Abs. 2 Satz 1 HRG werden dagegen die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach § 44 Abs. 1 Nr. 4a HRG in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur, im übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. Der Begriff „wissenschaftliche Tätigkeit“ in § 44 Abs. 2 Satz 1 HRG ist identisch mit dem Begriff „wissenschaftliche Arbeit“ in § 7 HRG. Er umfasst somit nicht nur die Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden, sondern auch die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden. Regelerfordernis ist zukünftig die Juniorprofessur, daneben gibt es aber verschiedene alternative Qualifikationswege, die zur Universitätsprofessur führen.⁶⁸⁾ Gemäß § 72 Abs. 1 Satz 7 Halbsatz 1 HRG ist das Regelerfordernis der Juniorprofessur erst ab dem 1. Januar 2010 zu erfüllen. Diese Übergangsfrist hängt damit zusammen, dass in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des 5. Änderungsgesetzes zum HRG Juniorprofessoren noch nicht oder noch nicht in ausreichendem Umfang für Berufungen zur Verfügung stehen werden.⁶⁹⁾

Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen gemäß § 44 Abs. 1 Nr. 4a HRG sollen, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein.⁷⁰⁾ Dies bedeutet, dass zukünftig die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung für Universitätsprofessoren keine Bedeutung mehr haben soll.⁷¹⁾ Die Neuregelung von § 44 Abs. 2 Satz 3 HRG gilt jedoch nicht für Prüfungsverfahren, die vor dem 1. Januar 2010 beendet worden sind.⁷²⁾ Durch diese großzügig bemessene Übergangsfrist soll den Personen Vertrauensschutz gewährt werden, die zur Zeit an einer Habilitationsschrift arbeiten. Bei den Juniorprofessoren dagegen entfällt in Bezug auf die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen gemäß § 44 Abs. 1 Nr. 4a HRG mit sofortiger Wirkung ein Prüfungsverfahren,⁷³⁾ da dieses mit deren Selbständigkeit in Forschung und Lehre unvereinbar ist.⁷⁴⁾ Die Qualität der für die Besetzung einer Universitätsprofessur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet.⁷⁵⁾ Hiermit wird einer Empfehlung des Wissenschaftsrates⁷⁶⁾ Rechnung

getragen. Es soll zukünftig nicht mehr die „abgebende“, sondern ausschließlich die „aufnehmende“ Institution darüber entscheiden, ob ein Wissenschaftler über die für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur erforderliche Eignung und Befähigung verfügt.⁷⁷⁾

b. Professoren der Fachhochschule

Die Einstellungsvoraussetzungen für die Professoren der Fachhochschule bleiben bezogen auf den Regelfall völlig unverändert.⁷⁸⁾ Die Bundesregierung ist nämlich der Ansicht, dass sich dieser wissenschaftsbezogene berufspraktische Qualifikationsweg bewährt hat.⁷⁹⁾ Grundlegend umgestaltet wird dagegen der auf besonders begründete Ausnahmefälle beschränkte alternative Qualifikationsweg gemäß § 44 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 HRG. Hierfür waren bisher eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein konnten, erforderlich.⁸⁰⁾ Nach der Neuregelung kann in besonders begründeten Ausnahmefällen als Professor an einer Fachhochschule auch eingestellt werden, wer die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach § 44 Abs. 1 Nr. 4a HRG in der Regel im Rah-

- 63) Epping, *WissR* 2000, 281 ff, 283 ff; Lecheler, *Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform*, Bonn 2001, S. 63 ff
- 64) *BVerfGE* 35, 79 ff, 134 f; 39, 247 ff, 255; 47, 327 ff, 388; 54, 363 ff, 387; 61, 210 ff, 240, 242
- 65) *BVerfGE* 47, 392
- 66) *So* § 47 Satz 1 Nr. 3 HRG
- 67) § 44 Abs. 2 HRG alter Fassung
- 68) *Beschlussempfehlung und Bericht des Bundtagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung*, BT-Drs. 14/7336, S. 11
- 69) *Begründung des Regierungsentwurfes*, BT-Drs. 14/6853, S. 35
- 70) § 44 Abs. 2 Satz 3 HRG
- 71) *Begründung des Regierungsentwurfes*, BT-Drs. 14/6853, S. 18 ff
- 72) § 72 Abs. 1 Satz 7 Halbsatz 1 HRG
- 73) § 72 Abs. 1 Satz 7 Halbsatz 2 HRG
- 74) *Begründung des Regierungsentwurfes*, BT-Drs. 14/6853, S. 35
- 75) § 44 Abs. 2 Satz 4 HRG
- 76) *Empfehlung „Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“* vom 19. Januar 2001
- 77) *Begründung des Regierungsentwurfes*, BT-Drs. 14/6853, S. 16
- 78) § 44 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 4c i.V.m. Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 1 HRG
- 79) *Begründung des Regierungsentwurfes*, BT-Drs. 14/6853, S. 18
- 80) Vgl. hierzu Waldeyer, *Das Recht der Fachhochschulen*, 2000, Rdnr. 132

men einer Juniorprofessur, im übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht hat.⁸¹⁾

c. Vergleich der Einstellungsvoraussetzungen

Bei einem Vergleich der Einstellungsvoraussetzungen für die Universitätsprofessoren mit denen für die Professoren der Fachhochschule wird deutlich, dass sie sich angenähert haben, da die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen gemäß § 44 Abs. 1 Nr. 4a HRG nicht mehr durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachgewiesen werden müssen. Bereits nach einer kurzen Tätigkeit als Juniorprofessor kann eine Berufung auf eine Universitätsprofessur erfolgen, während für die Berufung auf eine Professur an einer Fachhochschule besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen, erforderlich sind.⁸²⁾ Diese wissenschaftsbezogenen berufspraktischen Leistungen können höherwertig sein als die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, die ein Juniorprofessor, der in dieser Stellung nur kurze Zeit tätig war, erbracht hat. Selbst wenn man davon ausgeht, dass ein Juniorprofessor in der Regel erst während der zweiten Hälfte seiner höchstens sechsjährigen Amtszeit auf eine Universitätsprofessur berufen wird, ist damit nicht nachgewiesen, dass seine Leistungen während der Juniorprofessur einen höheren Wert haben als die von dem Professor der Fachhochschule geforderten besonderen Leistungen gemäß § 44 Abs. 1 Nr. 4c HRG. Dies gilt auch in dem Fall, dass der Universitätsprofessor sich im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich für sein Amt qualifiziert hat.⁸³⁾ In diesem Fall wird häufig sogar die Qualifikation des Universitätsprofessors mit der des Professors der Fachhochschule gleichartig sein. Besonders bemerkenswert ist, dass gemäß § 44 Abs. 2 Satz 1 HRG ein promovierter wissenschaftlicher Mitarbeiter der Fachhochschule sich durch diese Tätigkeit für eine Universitätsprofessur qualifizieren kann, während er unter dieser Voraussetzung nur in besonders begründeten Ausnahmefällen als Professor an einer Fach-

hochschule eingestellt werden kann.⁸⁴⁾

Zusammenfassend ist festzustellen, dass unter Zugrundelegung der gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 44 HRG die Qualifikation des Professors der Fachhochschule der Qualifikation des Universitätsprofessors mindestens gleichwertig ist.

2. Berufung

a. Öffentliche Ausschreibung

Die Stellen für Hochschullehrer sind öffentlich auszuschreiben.⁸⁵⁾ Entsprechend der mit der Dienstrechtsreform insgesamt angestrebten Verbesserung der Attraktivität des Hochschulstandorts Deutschland, besonders auch für ausländische und im Ausland tätige deutsche Wissenschaftler, sollen Ausschreibungen grundsätzlich international erfolgen, beispielsweise in einschlägigen internationalen Publikationsorganen oder über das Internet.⁸⁶⁾ In der öffentlichen Ausschreibung müssen Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschrieben werden.⁸⁷⁾

Von dem Gebot der öffentlichen Ausschreibung gibt es lediglich zwei Ausnahmen. Die Ausschreibung kann entfallen, wenn ein Professor in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder ein befristetes Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur (Planstelle) in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.⁸⁸⁾ Durch diese Neuregelung werden inhaltsgleiche landesgesetzliche Vorschriften⁸⁹⁾ rahmenrechtlich verankert. Sie ist mit der durch Art. 33 Abs. 2 GG vorgeschriebenen Bestenauslese vereinbar, weil eine öffentliche Ausschreibung der Professur bereits der Erstberufung auf Zeit vorausgegangen ist.

Das Landesrecht kann vorsehen, dass von einer öffentlichen Ausschreibung auch dann abgesehen werden kann, wenn ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.⁹⁰⁾ Diese Regelung eröffnet den Ländern die Option, für Juniorprofessoren das in den USA praktizierte „tenure-track“-System zuzulassen.⁹¹⁾ Der Verzicht auf die öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Professur soll den Juniorprofessoren ein Mehr an Planbarkeit und Sicherheit des Karriereweges bringen und insoweit eine volle Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zum Hochschulsystem der USA herstellen. Dieses gesetzgeberische Ziel ist zwar einsichtig, trotzdem ist die Regelung von § 45 Abs. 1 Satz 4 HRG als evident verfassungswidrig einzustufen. Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung

und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Zwar lässt sich nach herrschender Meinung⁹²⁾ aus Art. 33 Abs. 2 GG keine generelle Verpflichtung ableiten, öffentliche Ämter stets nur im Wege der öffentlichen Ausschreibung zu vergeben, etwas anderes gilt aber in Bezug auf das Professorenamt. Insoweit ist nämlich die verfassungsrechtliche Wertentscheidung von Art. 5 Abs. 3 GG zusätzlich zu beachten.⁹³⁾ Diese beruht auf der Schlüsselfunktion, die einer freien Wissenschaft sowohl für die Selbstverwirklichung des Einzelnen als auch für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zukommt.⁹⁴⁾ Die Wissenschaft kann sich nur dann optimal entfalten, wenn verfahrensrechtlich gewährleistet ist, dass nur die Besten in Professorenämtern berufen werden. Die Professoren sind die „Inhaber der Schlüsselfunktionen des wissenschaftlichen Lebens“.⁹⁵⁾ Da die Regelung von § 45 Abs. 1 Satz 4 HRG diesen verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht gerecht wird, verstößt sie evident gegen Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 5 Abs. 3 GG.

b. Einschränkung des Hausberufungsverbots

Ein Ziel der Hochschuldienstrechtsreform ist es, den Hochschullehrern den

-
- 81) § 44 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 i.V. mit Abs. 2 Satz 1 HRG
- 82) Vgl. hierzu Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, 2000 Rdnr 128-131
- 83) Vgl. § 44 Abs. 2 Satz 1 HRG
- 84) Vgl. § 44 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 HRG
- 85) § 45 Abs. 1 Satz 1 HRG
- 86) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 26
- 87) § 45 Abs. 1 Satz 2 HRG
- 88) § 45 Abs. 1 Satz 3 HRG
- 89) Vgl. §§ 67 Abs. 1 Satz 4 BWUG, 48 Abs. 1 Satz 4 BWFHG, 50 Abs. 1 Satz 4 BWPFG, 48 Abs. 1 Satz 4 BWKHG
- 90) § 45 Abs. 1 Satz 4 HRG
- 91) Beschlussempfehlung und Bericht des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, BT-Drs. 14/7336, S. 11
- 92) BVerwGE 56, 324 ff, 327; 49, 232ff, 242; Maunz, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz, Art. 33 Rdnr 20; anderer Meinung: von Hippel, Gleicher Zugang zu öffentlichen Ämtern durch Stellenausschreibung, 1972, S. 43 ff; dieselbe DVBl. 1972, 12; Lecheler, Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform, Bonn 2001, S. 45 ff; StGH Bremen, DÖV 1993, 30 f; OVG Bautzen, ZBR 2001, 368ff
- 93) Lecheler, Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform, Bonn 2001, S. 73f
- 94) BVerfGE 35, 79ff, 114
- 95) BVerfGE 35, 79 ff, 127

Karriereweg an der eigenen Hochschule zu eröffnen.⁹⁶⁾ Aus diesem Grunde wurde das bisher geltende weitgehende Hausberufungsverbot⁹⁷⁾ eingeschränkt. Es gilt nur noch in zwei Fällen: Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nicht berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule nicht gewechselt hatten oder nicht mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.⁹⁸⁾ Das Hausberufungsverbot gilt auch für wissenschaftliche Mitarbeiter der berufenden Hochschule, wenn kein begründeter Ausnahmefall gegeben ist (z.B. Ruf einer anderen Hochschule oder Aufnahme in eine auswärtige Berufsliste)⁹⁹⁾ oder wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule nicht gewechselt hatten oder wenn sie nicht mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.¹⁰⁰⁾ Dagegen findet bezogen auf alle Hochschularten das Hausberufungsverbot keine Anwendung, wenn ein Professor der Besoldungsgruppe W2 auf eine Professur der Besoldungsgruppe W3 berufen wird. In diesem Fall gebieten aber sowohl § 45 Abs. 1 Satz 1 HRG als auch Art. 33 Abs. 2 GG i. V. m. Art. 5 Abs. 3 GG eine öffentliche Ausschreibung, da die W3-Professur ein anderes öffentliches Amt als die W2-Professur ist.

3. Dienstliche Aufgaben

a. Weiterbildung

Durch das Vierte Gesetz zur Änderung des HRG vom 20.8. 1998¹⁰¹⁾ wurde die Weiterbildung zu einer Primäraufgabe der Hochschulen erklärt.¹⁰²⁾ Hierdurch sollte dem gestiegenen Stellenwert der Weiterbildung und ihrer Bedeutung im Kontext lebenslangen Lernens Rechnung getragen werden.¹⁰³⁾ Das Fünfte Gesetz zur Änderung des HRG stellt klar, dass die Hochschullehrer auch die ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in der Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbständig wahrnehmen.¹⁰⁴⁾ Von dem Begriff „Weiterbildung“ werden sowohl postgraduale Studiengänge als auch in anderer Weise angebotene Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung umfasst.¹⁰⁵⁾

b. Lehre in allen Studienbereichen

Bisher waren die Professoren im Rahmen der für ihr Dienstverhältnis geltenden Regelungen verpflichtet, Lehrveranstaltungen ihrer Fächer in allen Studiengängen abzuhalten.¹⁰⁶⁾ Diese Verpflichtung wurde auf alle Studienbereiche ausgeweitet.¹⁰⁷⁾ Durch die Neuregelung werden

die Hochschullehrer zur Erbringung von Lehrleistungen auch in solchen Studienangeboten ihrer Hochschule verpflichtet, die nicht in Form eines Studienganges erfolgen.¹⁰⁸⁾

IV. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter

1. Dienstliche Aufgaben

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter erbringen hauptberuflich¹⁰⁹⁾ und in der Regel unter der fachlichen Verantwortung eines Hochschullehrers¹¹⁰⁾ wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen.¹¹¹⁾ Hierzu gehört weiterhin, obwohl dies im Gesetzestext nicht mehr ausdrücklich erwähnt wird, die Aufgabe, den Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen.¹¹²⁾ In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeitern auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.¹¹³⁾ Der Aufgabenbereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist so flexibel gestaltet worden, dass ihnen auch die wissenschaftlichen Dienstleistungen übertragen werden können, die bisher von den wissenschaftlichen Assistenten, Oberassistenten und Obergeringenieuren für Fachbereiche und Professoren erbracht worden sind.¹¹⁴⁾ In Bezug auf die Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Qualifizierung werden die dienstlichen Aufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter um Elemente der bisherigen Personalkategorie „Wissenschaftlicher Assistent“ erweitert. Wissenschaftlichen Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind.¹¹⁵⁾ Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.¹¹⁶⁾ Da diese Neuregelungen auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fachhochschule gelten, wird deren Status erheblich aufgewertet. Im Rahmen des kooperativen Promotionsverfahrens¹¹⁷⁾ können sie an der Fachhochschule ihre Dissertation anfertigen. Nach der Promotion können sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fachhochschule sogar an der Fachhochschule durch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlichen Leistungen für eine Universitätsprofessur qualifizieren. Dies ergibt sich zwingend aus § 53 Abs. 2 Satz 1 HRG in Verbindung mit § 44 Abs. 2 Satz 1 HRG.

2. Dienstrechtliche Stellung

Ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit kommt für die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fachhochschule aus laufbahnrechtlichen Gründen vorerst nicht in Betracht.¹¹⁸⁾ Da aber die Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes über die Laufbahnen für Beamte auf Zeit nicht gelten,¹¹⁹⁾ können die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fachhochschule im Beamtenverhältnis auf Zeit tätig werden.¹²⁰⁾ Auch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist für die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter der Fachhochschule zulässig.¹²¹⁾ Im Regelfall wird mit ihnen aber ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, dessen Rahmenbedingungen in den §§ 57a – 57f HRG völlig neu gestaltet worden sind.¹²²⁾ Diese Neuregelungen stellen einen wichtigen Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung und zur Entlastung der Arbeitsgerichtsbarkeit dar und können daher als gelungen bewertet

- 96) Beschlussempfehlung und Bericht des Bundstagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, BT-Drs. 14/7336, S. 11
- 97) Vgl. § 45 Abs. 2 Sätze 2 und 3 HRG alter Fassung
- 98) § 45 Abs. 2 Satz 2 HRG
- 99) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 26
- 100) § 45 Abs. 2 Satz 3 HRG
- 101) BGBl. I S. 2190 ff
- 102) Vgl. § 2 Abs. 1 Satz 1 HRG
- 103) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 13/8796, S. 14
- 104) § 43 Abs. 1 Satz 1 HRG
- 105) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 13/8796, S. 14
- 106) § 43 Abs. 2 Satz 1 HRG alter Fassung
- 107) § 43 Abs. 2 Satz 1 HRG
- 108) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 24
- 109) Vgl. § 42 Satz 1 HRG
- 110) Vgl. § 53 Abs. 1 Satz 3 HRG
- 111) § 53 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 HRG
- 112) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 29f
- 113) § 53 Abs. 1 Satz 4 HRG
- 114) Begründung des Regierungsentwurfes, BT-Drs. 14/6853, S. 17
- 115) § 53 Abs. 2 Satz 1 HRG
- 116) § 53 Abs. 2 Satz 2 HRG
- 117) Vgl. hierzu Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, 2000, Rdnr 65-73
- 118) Waldeyer, a.a. O., Rdnr 99
- 119) § 95 Abs. 2 Satz 2 BRRG
- 120) Vgl. insoweit auch § 50 Abs. 3 Satz 1 HRG
- 121) § 57a Abs. 2 HRG
- 122) Vgl. hierzu ausführlich Dieterich/Preis, Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung – Konzept einer Neuregelung im HRG, Köln 2001; Waldeyer, Befristete Arbeitsverträge gemäß §§ 57a – 57f HRG, in: Gedächtnisschrift für Jürgen Sonnenschein, Berlin 2002

werden. Der Rahmengesetzgeber verzichtet auf dem Hintergrund von klar definierten Befristungshöchstgrenzen auf die Statuierung detaillierter Sachgründe für eine Befristung, weil er davon ausgeht, dass die den Hochschulen gemäß § 2 Abs. 2 HRG obliegende Aufgabe der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses die Befristung legitimiert.¹²³⁾ Durch die Festlegung von Befristungshöchstgrenzen wird sowohl der durch Art. 5 Abs. 3 GG gewährleistete Freiraum für die Hochschulen als auch der Schutz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter vor einer sozial unververtretbaren Ausdehnung der befristeten Beschäftigung gesichert. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, die nicht promoviert sind, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.¹²⁴⁾ Nach abgeschlossener Promotion ist eine weitere Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.¹²⁵⁾ Diese Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung vor der Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.¹²⁶⁾ Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags möglich.¹²⁷⁾ Nach Ausschöpfung der nach dem HRG zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.¹²⁸⁾ Die dargestellten Regelungen gelten nur für befristete Arbeitsverträge, die nach dem 22.2.2002 abgeschlossen wurden.¹²⁹⁾ Gemäß § 57f Satz 2 HRG finden auf befristete Arbeitsverträge, die vor dem 23.2.2002 abgeschlossen wurden, weiterhin die §§ 57a bis § 57e HRG alter Fassung¹³⁰⁾ Anwendung.

V. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

1. Dienstliche Aufgaben

Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sind Hochschulabsolventen, die nebenberuflich wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen erbringen. Nebenberuflich bedeutet, dass die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten tätig ist.¹³¹⁾

2. Dienstrechtliche Stellung

Wegen ihrer nebenberuflichen Tätigkeit kommt für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte ein Beamten-

verhältnis nicht in Betracht. Zulässig ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.¹³²⁾ In der Regel wird aber mit den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen. Dieser kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden.¹³³⁾ Innerhalb dieser Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags möglich.¹³⁴⁾ Bei der Berechnung der vierjährigen Befristungshöchstgrenze werden nur Zeiten befristeter Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt.¹³⁵⁾ Nach Ausschöpfung der vierjährigen Befristungshöchstdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.¹³⁶⁾

VI. Studentische Hilfskräfte

Bisher gehörten die studentischen Hilfskräfte zu den wissenschaftlichen Hilfskräften.¹³⁷⁾ Das Fünfte Gesetz zur Änderung des HRG hat für die studentischen Hilfskräfte eine eigenständige Personal-kategorie geschaffen. Gemäß § 57e Satz 1 HRG ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind (studentische Hilfskräfte), bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Da das HRG zwischen der Einschreibung als Doktorand¹³⁸⁾ und der Einschreibung als Studierender unterscheidet, gehören die Doktoranden, die an einer Hochschule nebenberuflich tätig sind, nicht zu den studentischen, sondern zu den wissenschaftlichen Hilfskräften. Dagegen ergibt sich aus den Gesetzesmaterialien eindeutig, dass Studierende in einem Masterstudiengang oder einem sonstigen postgradualen Studiengang als studentische Hilfskräfte oder als wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt werden können.¹³⁹⁾ Insoweit hat der Bundesgesetzgeber den Hochschulen einen Ermessensspielraum eingeräumt. Es ist davon auszugehen, dass die Einstellung in der Regel als studentische Hilfskraft erfolgen wird, da diese Lösung für die Hochschulen kostengünstiger ist. Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die Befristungshöchstdauer angerechnet, die für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte festgelegt ist.¹⁴⁰⁾

VII. Schlussbemerkungen

Trotz der geäußerten Detailkritik stellt das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg der wis-

enschaftlichen Weiterentwicklung der Fachhochschulen dar. Zu begrüßen sind insbesondere die Neugestaltung der Einstellungs Voraussetzungen für Professoren sowie die Aufwertung der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Hierdurch wird der vom Bundesgesetzgeber angestrebte Wettbewerb der Hochschularten¹⁴¹⁾ gefördert und die Wettbewerbsfähigkeit der Fachhochschulen verbessert. Wenn der Bundesgesetzgeber den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern der Fachhochschule ermöglicht, sich durch ihre Tätigkeit an der Fachhochschule für eine Universitätsprofessur zu qualifizieren, sollten die Landesgesetzgeber den Fachhochschulen nicht länger die Verleihung des Promotionsrechts verweigern. Diese hochschulpolitische Strukturentscheidung ist überfällig.¹⁴²⁾ Die Fachhochschulen haben nämlich schon lange den wissenschaftlichen Standard erreicht, den die Technischen, die tierärztlichen, die land- und forstwirtschaftlichen Hochschulen, die Handelshochschulen, die Pädagogischen Hochschulen sowie die Kunst- und Musikhochschulen im Zeitpunkt der Verleihung des Promotionsrechts hatten. Auch in diesen Fällen leisteten die Universitäten jeweils „erbit-terten Widerstand“.¹⁴³⁾

123) Begründung des Regierungsentwurfes, BR-Drs. 403/01, S. 31

124) § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG

125) § 57b Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 HRG

126) § 57b Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 HRG

127) § 57b Abs. 1 Satz 4 HRG

128) § 57b Abs. 2 Satz 3 HRG

129) § 57f Satz 1 HRG

130) Vgl. hierzu Waldeyer, in: Hailbronner/Geis, HRG, Kommentierung der §§ 57a – 57e

131) BAG, AP Nr. 2 zu § 57c HRG

132) § 57a Abs. 2 HRG

133) § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG

134) § 57b Abs. 1 Satz 4 HRG

135) § 57b Abs. 2 Satz 1 HRG

136) § 57b Abs. 2 Satz 2 HRG

137) Vgl. § 57c Abs. 5 Satz 3 HRG alter Fassung

138) Vgl. oben unter I 1

139) Beschlussempfehlung und Bericht des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, BT-Drs. 14/7336, S. 11

140) § 57e Satz 2 HRG

141) Vgl. Beschlussempfehlung und Bericht des Bundestagsausschusses für Bildung und Wissenschaft, BT-Drs. 10/3751, S. 16 f

142) Vgl. Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, 2000, Rdnr 81

143) So zutreffend Epping, in: Wissenschaftsrecht im Umbruch – Gedächtnisschrift für Hartmut Krüger, Berlin 2001, S. 67 □



Rechts im Hintergrund Prof. Dr. Trabert

Der Mediziner Dr. Gerhard Trabert half 14 Tage ehrenamtlich bei der medizinischen Versorgung von afghanischen Flüchtlingen im Lager „Mile 46“ im Südwesten Afghanistans (ca. 25 km westlich von Kandahar) nahe der iranischen Grenze.

Prof. Dr. Gerhard Trabert
Georg-Simon-Ohm-
Fachhochschule Nürnberg
FB Sozialwesen
Gerhard.Trabert@fh-
nuernberg.de

Hilfseinsatz in Afghanistan

14 Tage in einem afghanischen Flüchtlingslager

„Mile 46“ ist ein afghanisches Flüchtlingslager an der iranischen Grenze im Südwesten Afghanistans und liegt mitten in der Wüste. In den letzten 5 Wochen ist die Zahl der Flüchtlinge von ca. 800 auf 5.000 angestiegen und täglich nimmt sie um 150–250 zu. Die Zeltstadt, bestehend aus 400 Zelten, liegt in einer kargen, lebensfeindlichen Region. Kilometerweit nur Sand und Steine, kein Baum, kein grünes Fleckchen, kein natürlich vorkommendes Wasser. Die nächste Stadt auf afghanischer Seite liegt ca. 90 km entfernt in Richtung Kandahar.

Obwohl auf afghanischem Territorium liegend wird das Lager vom iranischen Halbmond versorgt. Es gibt täglich Nahrung und Wasser und sogar Strom, aber nur 25 Latrinen und 1 Waschstelle. Das Areal um die Latrinen ist voll mit Kot und Urinlachen, der beißende Gestank nimmt zu, je näher man sich den Latrinen nähert. Die einzelnen Zelte sind mit Decken und einem Petroleum-Heizöfchen ausgestattet. Tagsüber steigen die Temperaturen bis 25° C an, während sie in der Nacht bis nahe an den Gefrierpunkt absinken. Ohne Decken und Heizeinheit ist ein Überleben kaum möglich. Die durch das Heizen freigesetzten Kohlenmonoxidgase werden ohne besondere Abzugseinrichtung in das Zeltinnere abgegeben.

Die neu ankommenden Flüchtlinge werden plötzlich vom iranischen Halbmond nicht mehr ins Lager hereingelassen und müssen demzufolge ungeschützt und ohne Versorgung außerhalb des Camps versuchen zu überleben. Die Mitarbeiter von „Ärzte ohne Grenzen“ kommen zu unserem kleinen Behandlungszelt und diskutieren mit uns die neue Situation. Sie wollen eventuell die Arbeit vorübergehend einstellen, falls der iranische Halbmond dieses repressive Verhalten beibehält. Wir erklären uns solidarisch und unterstützen das Vorgehen der französischen Ärzte. Wir, das sind eine Krankenschwester und zwei Ärzte der deutschen christlichen Hilfsorganisation „humedica“.

Das Konzept von humedica, in kurzen Worten formuliert, beinhaltet eine schnelle Akuthilfe in Krisenregionen durch Ärzteteams, die sich nach 2–3 Wochen Tätigkeit überlappend ablösen

sollen. Entscheidend ist die kurzfristige und schnelle Verfügbarkeit von Ärzten, die aufgrund der kurzen Einsatzdauer eher realisierbar ist.

Bevor wir endlich im Flüchtlingslager „Mile 46“ mit unserer medizinischen Tätigkeit beginnen konnten, mussten wir einen bürokratischen Hürdenlauf, eine Odyssee notwendiger „permissions“, durchlaufen. In Teheran angekommen mussten die angemeldeten Medikamente noch vom Flughafen-Zoll genehmigt werden. Eine Stunde lang ungefähr 20 offizielle Stellen kontaktieren, 15 Unterschriften und ca. zehn Stempel einholen. Dann zur Zentrale des iranischen Halbmondes, zur iranischen Flüchtlingshilfe, zum UNHCR usw. Danach Weiterflug nach Zahedan an der pakistanischen Grenze, der Hauptstadt der Provinz Baluchistan. Ähnliches Procedere! Zweistündige Autofahrt zu der Grenzstadt Zabol. Ähnliches Procedere! Wir haben endlich alle Genehmigungen für den Grenzübertritt und Rückkehr sowie eine Tätigkeitslaubnis. Mit viel Glück und Verhandlungsgeschick haben wir auch einen Dolmetscher und Taxifahrer gefunden. Einstündige Fahrt ins Flüchtlingscamp. Es müssen mehrere iranische Kontrollstationen passiert werden. Die afghanische Grenze besteht aus einem Mujaheddin-Kontrollposten: Zwei funktionsunfähige LKWs, ein von den Taliban erobertes Panzerspähwagen, eine von der ehemaligen Sowjetunion eroberte Artilleriestellung und Trümmerteile eines abgeschossenen Hubschraubers.

Wir fahren ins Lager, das wie eine Fata Morgana plötzlich am Horizont aus dem Nichts auftaucht. Dort angekommen stellen wir uns dem Flüchtlingslagerleiter vom iranischen Halbmond vor und richten unsere Sprechstunde in dem uns zugeteilten Zelt ein. Das Zelt ist ca. 4 x 4 m groß. Unsere Ankunft hat sich schnell herumgesprochen und schon warten die ersten Patienten vor unserem Zelt. Die folgenden Tage behandeln wir täglich 80–100 Menschen: Männer, Frauen, Kinder, Mujaheddin, Mitarbeiter des iranischen Halbmondes usw. Die Haupterkrankungsgruppen sind parasitäre Erkrankungen, insbesondere Diarrhöen aufgrund von Wurminfektionen, Infektionen des oberen Respirationstraktes, aber auch Pneumonien und Tuberkulose,



dermatologische Erkrankungen (Scabies, Tinea vulgaris, Impetigo, Psoriasis usw.), Erkrankungen des Gastrointestinaltraktes (Gastritis, Ulcus pepticum), schein-

bar psychosomatische und psychiatrische Erkrankungen, multiple Schmerzen unklarer Genese, Otitis media-Erkrankungen in allen Schweregraden, dentistische Beschwerden, Hypertonie, teilweise aber auch klassische Erkrankungen der Tropen, wie z.B. Malaria, kutane Leishmaniose, Trachom. Nach Anamnese durch unseren Dolmetscher in Fasi oder Baluchi und körperlicher Untersuchung teilen wir die notwendige medikamentöse Therapie direkt aus. Patienten mit ernsten, nicht ambulant behandelbaren Erkrankungen werden in ein iranisches Hospital eingewiesen, was nicht immer einfach ist. Patienten mit chronischen oder kontrollbedürftigen Krankheiten bekommen ein internationales Krankenblatt ausgehändigt und werden wieder einbestellt. Notwendige diagnostische Maßnahmen werden über den im Lager befindlichen iranischen Arzt initiiert. Das Lager besitzt drei medizinische ärztliche Anlaufstellen. Ärzte ohne Grenzen mit dem Schwerpunkt Frauen und Kinder, ein iranischer Kollege und wir. Es wird sehr schnell deutlich, dass eine ständige Kommunikation und Kooperation mit notwendiger Arbeitsteilung dringend erforderlich ist. MSF (Medecins sans frontieres) bereitet eine Impfkation und Ernährungsstatus- sowie Substitution vor, während wir unsere Sprechstunde weiterführen und in dieser Zeit ausdehnen. Da unsere Patientenzahlen ständig zunehmen und auch Patienten zu uns kommen, die primär von unserem iranischen Kollegen behandelt werden, wollen wir von den Patienten wissen, warum sie zu uns kommen. Die Antwort lautet durchgehend, wir würden sie untersuchen, das würde der iranische Arzt nicht tun. Ob dies der Realität entspricht, wissen wir nicht.

Die Patientenbegegnungen sind zum Teil recht skurril aber auch erschütternd tragisch. Da ist der Chef der örtlichen

Mujaheddin, der mit einem bekannten Hypertonus zu uns kommt und über Potenzprobleme klagt. Da er von anderen Ärzten einen Beta-Blocker ausgehändigt bekommen hatte, setzen wir diesen ab und geben ihm stattdessen einen ACE-Hemmer. Entweder wir gewinnen jetzt vollends die Sympathie der Mujaheddin oder ...

Es ist auffallend, dass die zunehmend in unsere Sprechstunde kommenden Mujaheddin über Beschwerden klagen, die eindeutig in Richtung Gastritis bzw. Ulcus pepticum deuten und oft auch einen Hypertonus aufweisen. Krieg ist Stress! Aber da ist auch der Flüchtling, der uns Röntgenbilder seiner Frau zeigt, auf der eindeutig eine Oberschenkelfraktur zu sehen ist. Da er unsere Nachfragen hinsichtlich der eingeleiteten Therapie nicht adäquat beantworten kann, gehen wir mit ihm in sein Zelt und finden seine Frau unbehandelt im 7. Monat schwanger auf dem Boden liegend. Wir führen sofort eine Schmerztherapie durch, soweit dies möglich ist, und veranlassen den sofortigen Transport in ein iranisches Krankenhaus. Welcher Arzt hat diese Frau untersucht, geröntgt und dann unbehandelt wieder zurück ins Lager geschickt? Am Abend erfahren wir auf einem Treffen der NGOs beim UNHCR, dass der Streit um die Kostenübernahme der Behandlung des öfteren zu solchen Situationen führen würde. Glücklicherweise konnte mit den anwesenden Vertretern des iranischen Halbmondes sofort geklärt werden, dass es für solche Fälle eine seit Wochen schon existierende Abmachung mit dem UNHCR gibt, die die Kostenübernahme regelt.

Da ist die faszinierende ethnische Vielfalt der Patienten, aber auch die augenscheinlichen krassen Unterschiede, was den Gesundheits- und Ernährungszustand der Menschen angeht. Viele Kinder befinden sich in einem außerordentlich schlechten Zustand. Besonders betroffen macht uns der apathisch und depressive Ausdruck der Mädchen und jungen Frauen. Sie wirken verloren, hilflos, ohne Hoffnung und Zukunft. Die Vergangenheit, die fundamentalistische Auslegung des Islam den Frauen gegenüber hat hier deutliche Wunden und Narben hinterlassen, die durch keine medikamentöse Therapie heilbar sind. Man kann nur erahnen, was sie erleiden und erdulden mussten und vielleicht immer noch müssen. Wir dürfen im Beisein der Ehemänner auch Frauen untersuchen. Zwar muss der iranische Arzt nicht durch die dünne Kleidung erhoben werden, aber immerhin dürfen wir zumindest ansatzweise so etwas wie eine körperliche Untersuchung durchführen. Viele Frauen klagen über „hole body

Professor Dr. Trabert kam über humedica e. V. nach Afghanistan. humedica e. V. ist ein christlich-humanitäres Hilfswerk, das seit 22 Jahren darum bemüht ist, die medizinische Versorgungslage in Entwicklungsländern zu verbessern und Witwen und Waisen zu betreuen. Es hat in den vergangenen drei Jahren eine Datenbank mit medizinischem Fachpersonal aufgebaut, das bereit steht, um bei Katastrophenfällen und in anderen Notsituationen ehrenamtlich in den Einsatz zu gehen. Trabert gehört dem dritten Ärzteteam an, das Humedica dorthin entsandte.

Vom 9. November ist das Schreiben von humedica an den Dekan Prof. Karl-Ludwig Kreuzer des Fachbereichs Sozialwesen der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg, in dem um die Freistellung von Prof. Dr. Gerhard Trabert für einen zweiwöchigen Einsatz in „Mile 46“, einem Afghanischen Flüchtlingslager im afghanisch-iranischen Grenzgebiet gebeten wird.

Zwischen „Anforderung“ und Flugtermin lagen nur wenige Tage. Die übergeordneten Dienststellen handelten rasch und unbürokratisch: Der Fachbereich befürwortete den Einsatz, der „auch im Interesse des Fachbereichs Sozialwesen“ sei, wie Prof. Dr. Karl-Ludwig Kreuzer betont: Könne Trabert dadurch doch wichtige und wertvolle Erfahrungen im Bereich von „Strukturen und Organisation humanitärer Hilfe, der Lage und den Nöten von Flüchtlingen in Kriegssituationen, bei psychischen Problemen von Flüchtlingen und bei möglichen Angeboten und Instrumenten humanitärer Hilfe gewinnen, die für die Lehre des Fachs ‚Sozialmedizin‘ hilfreich wären“. Die Hochschulleitung und das bayerische Wissenschaftsministerium stimmten dem Sonderurlaub ebenfalls zu.

„pain“, Ganzkörperschmerzen, die sicherlich auch in vielen Fällen auf eine psychosomatische Genese hindeuten.

An unserem letzten Tag fegt ein mittelschwerer Sandsturm über das Flüchtlingslager. Sofort befindet sich überall in unserem Behandlungszelt Sand. Die Medikamentendosen, Otoskop und Stethoskop sind mit einem feinen Sandschleier bedeckt, wir spüren an unserem Körper überall den Sand, und die Patienten harren vor unserem Zelt unter schwierigsten Bedingungen aus, bis sie endlich an der Reihe sind.

Wir erfahren von unseren französischen Kollegen von MSF, dass in der vergangenen Nacht zwei Kinder im Lager verstorben sind und ein Kind außerhalb des Camps erfroren sei. Sie wollen gleich mit der Flüchtlingslagerleitung und dem iranischen Halbmond nochmals dringend notwendige Verbesserungen erörtern und massiv einfordern. Wir werden in dieser Zeit unsere Kollegen vertreten.

Was bleibt, ist die Frage, was das, was wir hier tun, sinnvoll und nützlich?

Die konkrete medizinische Versorgung dient in erster Linie der Exi-

stenzsicherung für einen gewissen Zeitraum in der Hoffnung, dass sich die grundlegenden Lebensumstände ändern werden. Vor Ort hat diese Form der ärztlichen Versorgung natürlich nur Sinn, wenn parallel hierzu präventiv gearbeitet wird. Die Versorgung mit Wasser und Nahrung, und zwar ausreichender sinnvoller Nahrung muss gewährleistet sein. Es müssen die hygienischen Verhältnisse verbessert werden. Es müssen ausreichend viele Latrinen und Waschmöglichkeiten vorhanden sein und die Menschen müssen hinsichtlich hygienischer Standards geschult werden. Es muss dementsprechend ein Gesamtkonzept notwendiger Maßnahmen erstellt und in Absprache mit den einzelnen vor Ort tätigen NGOs umgesetzt werden. Kommunikation und Kooperation ist notwendig, Konkurrenz hat hier keinen Platz.

Der Symbolcharakter humanitärer Hilfe vor Ort, die persönlichen zwischenmenschlichen Begegnungen sind ebenfalls bedeutsam. Das zu erfahren, dass Menschen von sehr weit her gekommen sind, um ihnen, den all zu oft zu schnell vergessenen Opfern von Krieg

und Terrorismus, zu begegnen und vielleicht ein wenig in dieser fast unerträglichen Lebenssituation zu helfen, hat für sich allein genommen schon einen Stellenwert.

Das Christen nicht nur mit Gewalt assoziiert werden, sondern auch Muslime in ihrer Not versuchen zu begleiten und zu helfen, ist mehr als ein symbolhaftes Zeichen. Dies wurde uns in vielen Gesprächen mit islamischen Mitmenschen immer wieder bestätigt.

Das Sensibilisieren der Menschen in Europa und Nordamerika für die Lebenssituation der Menschen in Afghanistan ist immer wieder aufs Neue sinnvoll und notwendig.

Zum Schluss bleibt die Frage oder sollte man es schon als eine Feststellung bezeichnen: Ob man mit Stethoskop (medizinischer Versorgung) und Kreidetafel (Bildung) nicht mehr gegen die Wurzeln des Terrorismus ausrichten kann, als mit Gewehrkgeln und Bomben? □

Meldungen

Studentenvertretung

Die Bundesregierung hat nach der verabschiedeten 5. Änderung des Hochschulrahmengesetzes (HRG), die hauptsächlich der Einführung der Juniorprofessur und der Änderung der Bestimmungen über Zeitverträge diente, nun einen Gesetzentwurf für eine 6. Änderung des HRG vorgelegt, die folgende Neuerungen einführen soll:

1. Bachelor- und Masterstudiengänge können seit der 4. HRG-Änderung probeweise eingerichtet werden. Sie sollen nun eine reguläre Alternative darstellen.
2. Die Länder sollen verpflichtet werden, verfasste Studentenschaften einzuführen.
3. Das Studium bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss und das Studium in einem konsekutiven Studiengang, der zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt (Master), soll studiengebührenfrei sein.

Umstritten ist nicht nur das Verbot von Studiengebühren, sondern auch die Verpflichtung, in allen Bundesländern verfasste Studentenschaften einzuführen. Eine Umfrage in den Landesverbänden des *h1b* erbrachte als Ergebnis, dass die Mitarbeit der Studierenden an den Belangen der Fachhochschulen unabhängig von der Form ihrer Einbindung weitgehend konstruktiv und nicht (partei-)politisch motiviert ist. Einen Handlungsbedarf sieht der *h1b* deshalb nicht.

Die Gesetzesänderung würde die Länder Baden-Württemberg und Bayern, wo es keine Zwangsmitgliedschaft der Studierenden in einer verfassten Studentenschaft gibt, zu einer Änderung zwingen. In Sachsen-Anhalt werden zwar Studentenschaften mit Zwangsmitgliedschaft gebildet. Jeder Student hat aber nach Ablauf eines Jahres seit der Einschreibung das Recht, zu erklären, ob er der Studentenschaft angehören will oder nicht. In den 13 anderen Ländern bestehen Studentenschaften

mit uneingeschränkter Zwangsmitgliedschaft als besondere öffentlichrechtliche Körperschaften innerhalb der Hochschulen.

Ludwig Gieseke, der hierzu eine aktuelle Untersuchung vorgelegt hat, verweist darauf, dass für mehr als 70 Prozent der Studenten derzeit der Grundsatz der Zwangsmitgliedschaft in einer Studentenschaft besteht. Argumente für eine verbindliche Einführung von verfassten Studentenschaften in allen Ländern kann Gieseke nicht finden. Im Gegenteil, Gieseke zeigt auf, dass aus verfassungsrechtlichen und hochschulpolitischen Gründen die Beibehaltung dieser herkömmlichen Organisationsform nicht mehr gerechtfertigt und auch nicht mehr zeitgemäß ist.

Eine zeitgemäße Regelung der Vertretung studentischer Interessen hat zu klären, welche Aufgaben eine hochschulrechtlich vorgegebene Studentenvertretung wahrnehmen soll. Sie hat hierfür eine zweckmäßige Organisation und deren Finanzierung zu regeln. Davon ausgehend schlägt Gieseke als Organisationsform für eine Vertretung studentischer Interessen den Verein bürgerlichen Rechts vor. Er bezieht sich hierbei auf Beispiele in den europäischen Nachbarländern. Bei diesem „Vereinsmodell“ ist es allein die Angelegenheit der gründenden Studentengruppen, in Satzungen nach eigenen Vorstellungen ihre Aufgaben festzulegen, die auch über die Hochschule hinaus reichen können, und sich um die erforderliche Finanzierung zu kümmern.

Entwurf eines sechsten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 21.02.2002, Drs. 144/02

Ludwig Gieseke, Die verfasste Studentenschaft – ein nicht mehr zeitgemäßes Organisationsmodell von 1920, Nomos-Verlag, Baden-Baden 2001.

Amtssprache an Hochschulen ist deutsch

Die Internationalisierung der Hochschulen schreitet zügig voran. In diesem Zusammenhang kann es notwendig werden, Lehrveranstaltungen in fremder Sprache abzuhalten. Zur Frage der Verpflichtung zur Übernahme fremdsprachiger Lehrveranstaltungen hat Hans-Wolfgang Waldeyer für den *hIb* wie folgt Stellung genommen:

Die Hochschulen sind gemäß § 58 Abs. 1 Satz 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Regel Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen. Ein Professor hat daher ein öffentliches Amt im Sinne von Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz inne. Auf seine Tätigkeit findet daher das Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) des Bundes bzw. dasjenige des jeweiligen Landes Anwendung. Gemäß § 23 Abs. 1 VwVfG des Bundes ist die Amtssprache deutsch.

Die Übertragung von Lehrveranstaltungen, die fremdsprachlich abgehalten werden sollen, ist nur dann möglich, wenn in der öffentlichen Ausschreibung der Stelle gemäß § 45 Abs. 1 Satz 1 HRG ausdrücklich angegeben worden war, dass zum Aufgabenbereich der Stelle auch das Abhalten von fremdsprachigen Lehrveranstaltungen gehört.

Gemäß § 43 Abs. 3 Satz 1 HRG richten sich nämlich Art und Umfang der von dem einzelnen Professor wahrzunehmenden Aufgaben unter Beachtung der Absätze 1 und 2 von § 43 HRG nach der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung seiner Stelle. Daher ist es allein unter den angegebenen Voraussetzungen zulässig, dem Professor das Abhalten von fremdsprachigen Lehrveranstaltungen als Dienstaufgabe verpflichtend zuzuweisen.

Grenzen des Lehrgebietes

Im Zuge der Umstrukturierung von Fachbereichen und Studiengängen tritt regelmäßig die Frage auf, inwieweit die Übertragung mit Lehrveranstaltungen zulässig ist. Dabei ist zu bedenken, dass die Professoren die der Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst in ihrem Fach selbstständig wahrnehmen. Art und Umfang der vom einzelnen Professor wahrzunehmenden Aufgaben richten sich nach der Funktionsbeschreibung der Stelle. Die nähere Ausgestaltung des Dienstverhältnisses ergibt aus der Regelung, die das Ministerium bei der Ernennung schriftlich getroffen hat.

Der Bereich des Faches wird allein durch die wissenschaftliche Qualifikation des

Professors begrenzt. Die Entscheidung, inwieweit übertragene Lehraufgaben in den Umfang des Faches fallen bzw. hierzu die notwendige wissenschaftliche Qualifikation vorhanden ist, ist im Zweifelsfall allein von einem Fachvertreter zu treffen. Nach allgemeiner Auffassung kann als Anhaltspunkt dienen, ob während des Studiums und der Promotion eine Qualifikation auf dem Gebiet erlangt wurde. Inwieweit während einer beruflichen Tätigkeit Erfahrungen in einem anderen Gebiet gemacht wurden, spielt bei der Einschätzung der wissenschaftlichen Qualifikation keine Rolle. Die Übertragung von Lehraufgaben, die außerhalb des Faches liegen, ist nicht zulässig.

Rechtslehrer als Strafverteidiger

Bundes-Justizministerin Hertha Däubler-Gmelin hat dem Präsidenten des *hIb*, Günter Siegel, mit Schreiben vom 27. März 2002 mitgeteilt, dass Sie im Rahmen der anstehenden Änderung der Strafprozessordnung mit den Landesjustizverwaltungen und den betroffenen Kreisen diskutieren werde, ob es möglich sei, Rechtslehrer an Fachhochschulen als Strafverteidiger zuzulassen. Siegel hatte die Bundes-Justizministerin im November 2001 angeschrieben und sich für die Änderung der Verwaltungsge-

richtsordnung bedankt. Danach sind nun auch Rechtslehrer an Fachhochschulen als Vertreter vor dem Bundesverwaltungsgericht und den Oberverwaltungsgerichten zugelassen. Der *hIb* setzt sich dafür ein, den Hochschulcharakter der Fachhochschulen auch im Bundesverfassungsgerichtsgesetz und in der Abgabenordnung anzuerkennen. Nach Änderung der Abgabenordnung könnten Rechtslehrer an Fachhochschulen auch in einem Steuerstrafverfahren zu Verteidigern gewählt werden.

Ladungsfrist für Sitzungen

Immer wieder erreicht uns die Anfrage, ob die Einladung zu einer Arbeitsgruppen- oder Gremiensitzung in einer zumutbaren Frist ergangen ist. Grundsätzlich müssen Einladungen zu Dienstbesprechungen in der Weise ergehen, dass der Adressat die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat. Das ist sicherlich während der Vorlesungszeit ohne Weiteres möglich, wenn auch in dieser Zeit zu berücksichtigen ist, dass Professoren keiner Arbeitszeitregelung unterliegen. Eine Ladungsfrist von 5 Werktagen scheint daher zumutbar. Allerdings ist auch die Schwere der Themen zu beachten. Sollen Entscheidungen über schwer wiegende, die Zukunft der Hochschule, des Fachbereichs oder des Studiengangs maßgeblich bestimmende Fragen getroffen werden, so müssen die Eingeladenen die Mög-

lichkeit zur Vorbereitung haben. Am Besten wird die Ladungsfrist in einer Geschäftsordnung fest gehalten, denn wie schon der junge Werther sagte, entsteht aus Missverständnissen das meiste Leid.

Soll während der vorlesungsfreien Zeit eine Dienstbesprechung anberaumt werden, so stellt sich wegen des Verhältnismäßigkeitsprinzips zunächst die Frage, ob die Anordnung einer solchen Besprechung überhaupt geeignet sein kann. Normalerweise wird davon auszugehen sein, dass ein Teil der Professoren nicht erreichbar sein dürfte, zumal die Gesetze den Erholungsurlaub der vorlesungsfreien Zeit zuordnen. Ladungsfristen müssen also in dieser Zeit erheblich ausgeweitet werden und rechtzeitig an die Privatanschrift übermittelt werden.

Der Geschäftsführer des *hIb*, Dr. Hubert Mücke, berichtet aus der Informations- und Beratungstätigkeit der Bundesgeschäftsstelle

Urheberrecht an Hochschulen

Der Rat an Wissenschaftler, die der Exklusivität der Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit sicher sein wollen, kann nur lauten: Vor Einsicht schützen bis die Veröffentlichung erschienen ist. Dieser Rat folgt aus der gegenüber Urhebern wissenschaftlicher Werke unfreundlichen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes, die Helmut Haberstrumpf in Heft 11/2001 der Zeitschrift für Urheber- und Medienrecht referiert. Besonders gefährdet sind Aufzeichnungen, Manuskripte oder Vorstufen zu Publikationen, die den Stand der Wissenschaft referieren. Die Rechtsprechung erkennt in diesen wissenschaftlichen Werken keine Individualität des Schöpfers, sondern Inhalte und Darstellungsformen, die mehr oder weniger von einer der Wissenschaft eigenen Annäherung an den Gegenstand geprägt sind. Dabei geht die Rechtsprechung von einer Normierung der Wissenschaftssprachen aus, die den Gestaltungsspielraum des einzelnen Wissenschaftlers so einschränkt, dass Publikationen über ein Thema auch eine einheitliche Gliederung und Sprache nutzen müssen. Je unsachlicher und blumiger die Sprache des Autors, umso größer die Möglichkeit, Urheberrechtsschutz geltend zu machen. Hohen Urheber-

rechtsschutz genießen danach auch Grafiken und Abbildungen, die individuelle Besonderheiten aufweisen. Dagegen kann eine Auflistung zum Beispiel in Form einer Tabelle diesen Schutz selten in Anspruch nehmen.

Aber auch Forschungsergebnisse sind unter Umständen ungeschützt. So referiert Haberstrumpf den Fall „Staatsexamensarbeit“. Er betrifft eine schriftliche Hausarbeit, die ein Student im Rahmen der Fachprüfung für das Lehramt an höheren Schulen im Bereich Biologie angefertigt und in der er eine neue Varietät und Calamitenspezies aufgestellt hatte. Die Arbeit wurde ganz hervorragend bewertet. Sie sollte daher in einer Schriftenreihe erscheinen. Darüber entstand mit dem Herausgeber der Schriftenreihe Streit. Einige Zeit später erschien in dieser Schriftenreihe ein Aufsatz unter dem Namen eines Mitarbeiters des Herausgebers der Schriftenreihe, der dieselbe Spezies beschrieb, sie allerdings einem anderen Genus zuwies. Der Aufsatz stimmte in der Gliederung mit der Staatsexamensarbeit überein, eine Vielzahl von Sätzen war lediglich durch Umstellung neu formuliert worden. Der Student verlangte die Nennung seines Namens. Seine Klage blieb erfolglos.

Studienanfänger wählen überschaubare Hochschule

Studienanfänger an Universitäten und Fachhochschulen unterscheiden sich kaum in den Motiven, die ihrer Entscheidung für eine bestimmte Hochschule zu Grunde liegen. Allerdings wählen 61 Prozent der Studienanfänger eine bestimmte Fachhochschule auf Grund der Überschaubarkeit der Verhältnisse. Dagegen ist das Freizeitangebot für Anfänger an Fachhochschulen weniger wichtig als für ihre Kommilitonen an den Universitäten.

Wichtig sind auch die Gegebenheiten des Hochschul-

ortes, wie zum Beispiel dessen Nähe zum Heimatort, und die Studienmöglichkeiten, wie das Vorliegen eines Studienangebotes, das den fachlichen Interessen nahe kommt. Immer wichtiger werden die Ergebnisse eines Ranking. Immerhin 30 Prozent der Studienanfänger haben sie bei der Wahl ihrer Hochschule als wichtigen Aspekt mit herangezogen, so das Ergebnis einer Studie von Heublein und Sommer, die als HIS-Kurzinformation im Februar 2002 erschienen ist.

Nebentätigkeit für den öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst, insbesondere die Kommunen, lagern immer mehr Aufgaben aus und gründen hierzu Eigenbetriebe, die privatrechtlich organisiert sind. Teilweise treten diese Firmen neuerdings als Mitbewerber auf dem freien Markt um Dienstleistungen auf und sind insofern für den Außenstehenden nicht als öffentlicher Dienst zu erkennen. Bei der Durchführung von Nebentätigkeiten für solche Eigenbetriebe ist Vorsicht geboten, denn die Ablieferungspflicht droht bei Erlösen, die eine Vergütungsgrenze von 6.000 Euro übersteigen. Tätigkeiten, die Forschung, Entwicklung oder Gutachten darstellen, sind von der Ablieferung befreit. Darüber hinaus haben die Länder die Objektplanung im Rahmen der Bau- und Landschaftsplanung von der Abgabepflicht weitgehend befreit.

Grundsätzlich ist der Begriff des öffentlichen Dienstes weit auszulegen und umfasst auch Tätigkeiten, die ohne Eingliederung in die Weisungshierarchie des Dienstherrn erbracht werden. Selbst Fälle, in denen die Arbeitsstelle faktisch, sei es auch bloß wirtschaftlich, von der

öffentlichen Hand beherrscht und die zu zahlende Vergütung, möglicherweise nur mittelbar, aus Beiträgen der öffentlichen Haushalte bestritten wird, sind Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst.

Dabei kommt es auf die genaue Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses an, ob die Ablieferung droht. So hat das Oberverwaltungsgericht NRW in seinem Urteil vom 14.2.1997 entschieden, dass ein Landesbeamter als Projektpartner einer Beratungsfirma, die vornehmlich Aufträge für öffentliche Auftraggeber durchführte, nicht zur Ablieferung verpflichtet ist, weil er nach geleisteten Stunden bezahlt wurde. Wäre er nach Auftragsvolumen vergütet worden, so hätte die Ablieferung gedroht, da die Höhe der Einnahmen aus Projekten mit Auftraggebern des öffentlichen Dienstes im direkten Verhältnis zu seinen Einnahmen daraus gestanden hätte, der Vertrag mit der Beratungsfirma wäre dann als lediglich zwischengeschaltet gewertet worden.

Mitglieder des *hIb* lassen sich vor Aufnahme einer Nebentätigkeit beraten!

Hochschulwahlmotive nach Hochschulart in Prozent

Hochschulwahlmotive mit großer Bedeutung	Uni	FH
Beschränkungen der Hochschulwahl:		
wegen Zulassungsbeschränkungen		
nicht an gewünschter Hochschule	15	16
Studiengang nur an dieser Hochschule	18	26
hochschulinterne Bedingungen:		
guter Ruf Hochschule/Prof.	51	46
vielfältiges Lehrangebot	48	40
gute Ausstattung	47	35
überschaubare Verhältnisse	46	61
Fachinteresse	78	82
gutes Ranking-Ergebnis	31	27
Gegebenheiten des Hochschulortes:		
Nähe zum Heimatort	64	68
günstige Lebensbedingungen	51	45
Freunde am Hochschulort	35	33
Verwandte/Bekannte am Hochschulort	25	27
Hochschulort ist vertraut	36	39
kulturelle Hochschulwahlmotive:		
Freizeitangebot	42	29
Atmosphäre am Hochschulort	55	43

Quelle: Heublein/Sommer, Studienanfänger 2000/2001, HIS 2002



Vor bald fünf Jahren haben Schweizerische Fachhochschulen die ersten Studierenden aufgenommen. Nach drei Jahren Aufbauarbeit wurden sämtliche ihrer über 200 Diplomstudiengänge einer einzigartigen simultanen „Peer Review“ unterzogen.

Prof. Dr. Gaston Wolf
Vorsitzender der
Schweizer Bundeskommission für
Fachhochschulen
Senatspräsident der Zürcher
Hochschule Winterthur
gaston.wolf@zhwin.ch

Fit für den internationalen Wettbewerb

„Peer Review“ an den Schweizerischen Fachhochschulen

Die Schweizer Fachhochschulen sind aus den ehemaligen Höheren Fachschulen (u.a. Ingenieurschulen) hervorgegangen. Ihre neuen Aufgaben sind gesetzlich definiert: Zusätzlich zur bereits bestehenden praxisorientierten Aus- und Weiterbildung werden von ihnen anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen für Dritte sowie nationale und internationale Zusammenarbeit verlangt.

Die Schweiz setzt mit dieser Reform voll auf das duale Hochschulsystem.

Die sieben neuen Schweizer Fachhochschulen sind damit den traditionellen universitären Hochschulen (zehn kantonale Universitäten und zwei ETH (Zürich und Lausanne) gleichwertig, aber mit andersartiger Ausrichtung. Während die Ausbildung in den universitären Hochschulen auf das konzeptionelle Denken und Handeln sowie mehr auf die Grundlagenforschung ausgerichtet sind, werden die Studierenden der Fachhochschulen mehr praxisorientiert ausgebildet.

Das Besondere an FH-Studierenden ist, dass sie bereits vor Studienbeginn, in der berufsorientierten Vorbildung, Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln konnten und Verantwortung übernehmen mussten. Dadurch verfügen die Studierenden bereits bei Studienbeginn über eine klare Vorstellung ihres zukünftigen Berufes in der Wirtschaft, was ihrer Motivation förderlich ist. Zudem können sie dank dieser Erfahrungen nach dem Studienabschluss schnell in ein Unternehmen integriert werden.

Zubringer der Wirtschaft

Die Schweiz ist das Land der kleinen und mittleren Unternehmungen (KMU). 70 Prozent aller Arbeitsplätze finden sich dort. Als Folge der Globalisierung müssen sich auch die KMU mit ihren Produkten dem grenzüberschreitenden Wettbewerb stellen. Auch die „virtual mobility“ gewinnt an Bedeutung: Zunehmend verkaufen Schweizer KMU ihre Dienstleistungen an ausländische Kunden. Der Aufbau der Fachhochschulen, die vor allem KMU-Kaderleute ausbilden, ist daher ein Mittel zur Förderung der Wirtschaft.

Internationale Brücke zur regionalen Wirtschaft

Das für die Schulen anspruchsvolle – „Upgrading“ auf Hochschulstufe ist zurzeit voll im Gang. Die bisher hauptsächlich regional ausgerichteten Schulen sind jedoch – mit wenigen Ausnahmen – im Ausland noch weitgehend unbekannt. Daher ist der Aufbau von internationalen Kooperationen in Lehre und Forschung einer der Schwerpunkte der Reform.

Ausländische Dozierende sollen vermehrt an schweizerischen Fachhochschulen lehren. Zudem können die Fachhochschulen, dank ihrer engen Beziehungen zur Schweizer Wirtschaft, ausländischen Institutionen und Unternehmen den Kontakt zu schweizerischen Industriepartnern erleichtern, was eine ihrer besonderen Stärken ist. Da Beziehungen jedoch nur durch Vertrauen entstehen, und Vertrauen durch Zusammenarbeit gewonnen wird, kommt der internationalen akademischen Anerkennung der FH-Diplome eine zentrale Rolle zu. Das hoch gesteckte Ziel der Reform lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Schweizer Fachhochschulen sollen das Erreichen internationaler Erziehungs-Standards bestätigt bekommen.

Internationaler Quervergleich dank Peer Review

Um den Aufbau des schulinternen Qualitätsmanagements zu unterstützen, wurden im 1. Halbjahr 2001 die über 200 FH-Diplomstudiengänge in der Verantwortung des Bundes, d.h. Ingenieurwesen, Architektur und Raumplanung, Chemie, Land- und Forstwirtschaft, Wirtschaft und Dienstleistungen sowie Gestaltung mit dem wissenschaftlichen Instrument der „Peer Review“ evaluiert. Dieser Prozess war vermutlich weltweit einzigartig: Noch nie zuvor wurden sämtliche Studiengänge eines ganzen Bildungssektors gleichzeitig auf ihre wissenschaftliche Qualität hin überprüft.

Die Besuche vor Ort wurden von „peer groups“ durchgeführt, die aus in- und ausländischen Experten aus Universitäten, Fachhochschulen und Wirtschaft zusammengesetzt waren. Das hat zwei positive Auswirkungen: Der Aufbau eines in-

ternationalen Beziehungsnetzes wird begünstigt, und die für die Beurteilung der Qualität notwendige externe und unabhängige Sichtweise wird gewährleistet. Zudem können internationale Quervergleiche gezogen werden. Wichtig ist diese Evaluation auch deshalb, weil die Schweizer Firmen ihren Kunden beweisen wollen, dass die Qualifikationen ihrer zukünftigen Kader internationalen Standards entsprechen.

Quality management – eine Daueraufgabe

Für die Fachhochschulen bietet die Peer Review die Chance, sich national wie international zu profilieren. Die Besuche der Peers waren bis Ende Juni abgeschlossen. Die Resultate der Evaluation wurden ausgewertet und in Form von Empfehlungen für Qualitätsverbesserungen an die Hochschulen weitergegeben.

Die Peer-Review war kein Akkreditierungsprozess. Über die definitive Anerkennung der FH-Studiengänge wird der Bund erst im Jahr 2003 entscheiden. Die Schulen haben bis dahin Zeit, nötige Verbesserungen vorzunehmen. Es soll jedoch nicht dabei bleiben: Die Bemühungen um Entwicklung des Qualitätsmanagements werden – vor dem Hintergrund der internationalen Konkurrenz – an den Fachhochschulen zur Daueraufgabe. □

Leserbriefe

Zu Karin Rausch, Besoldungsreform für ProfessorInnen, DNH 5/2001

Der Beitrag der Kollegin Rausch trifft nach meiner Überzeugung den Nagel auf den Kopf! Die Besoldungsreform tauscht aller Wahrscheinlichkeit nach intrinsische gegen extrinsische Motivation und läuft Gefahr, das Klima an den Hochschulen zu verderben. Wer will und wird das eigentlich verantworten? Die Zusammenhänge sind weitgehend klar. Grundlage einer dauerhaften beruflichen Motivation ist immer die Freude an der Arbeit. Die faire Bezahlung gehört dazu. C3 mit einer entsprechenden Steigerung innerhalb der Lebensaltersstufen ist nach meiner Einschätzung fair und berücksichtigt, dass die Reife eines Hochschullehrers im Laufe der Jahre normalerweise zunimmt, jedoch nur im Ausnahmefall eine Berufung des Geldes wegen angenommen wird. Dafür ist auch C3 zu wenig, wenn als treffender Vergleich herausgehobene Positionen in der Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst herangezogen werden.

Statt kostspieliger (beziehungsweise ertragseinschränkender) Beurteilungssysteme wäre es nach meiner Einschätzung wesentlich lohnenswerter, einen weitgehend freiwilligen Austausch innerhalb der Professoren zu fördern und ein leistungsfähiges System der Weiterbildung zu installieren. Ich bin sicher, dass sich die Motivation dadurch nicht verringert, sondern eher erhöht und die Qualität da, wo es notwendig ist, verbessert.

Ich bin übrigens gespannt, ob sich die gleichen Ansätze, die bei Professoren in Zukunft angelegt werden sollen, auch in den Ministerien und in der Hochschulverwaltung wieder finden werden. Ich habe bis heute jedenfalls noch keinen Fragebogen erhalten, wie zufrieden ich mit der Arbeit ministerieller Beamter (etwa im Berufungsverfahren) oder mit dem Kanzler meiner Hochschule bin. Von einer Absenkung der Gehälter auf 7.000 DM (für die A-Besoldung) und 8.500 DM (für die B-Besoldung) im höheren Dienst habe ich auch noch nichts vernommen.

*Prof. Dr. rer.pol. Thomas Stelzer-Rothe,
Meerbusch*

Zur Besoldungsreform

Anhand Ihres Sonderrundschreibens kann ich mir ausrechnen, dass ich zu den „Übriggebliebenen“ zählen werde, die den Aufstieg von C2 nicht mehr schaffen werden, es sei denn, dass ein ministerialer Erlass diese Nachzügler noch nach oben befördert.

Wenn Gehaltsverhandlungen, so wie bei meinem Übergang aus der Industrie, quasi durch Federstrich ad absurdum geführt werden, dann weiss ich nicht, wieso man einer W2-Eingruppierung trauen soll. Ich bin Ende 1999 aus einer bestens bezahlten Management-Position in einem deutschen Konzern zur Fachhochschule gewechselt, um meine Kenntnisse den folgenden Generationen weiterzugeben und etwas für meine Industrie zu tun. Dafür war ich bereit, beträchtliche materielle Einschränkungen hinzunehmen.

Immerhin beruhten aber alle Einkommensvergleiche auf der Annahme, dass der Wechsel nach C3 einschliesslich der Auswirkungen nach Erreichen der Altersgrenze nach einer gewissen Anzahl von Jahren erfolgen wird und wirksam wird.

Für den Leistungswettbewerb in W2 sehe ich mich schlecht gerüstet. Die meisten Argumente habe ich naturgemäss bei der Erstbewerbung aus der Hand gegeben, in meinem Spezialfach sind externe Berufungen extrem selten, und als „Neuling“ habe ich im Rennen um Positionen in der Selbstverwaltung (nach 25 Jahren Industrie- und Managementenerfahrung) schlechte Karten.

Forschung ist – was ich sehr beklage und so nicht erwartet habe – kaum möglich und Lehre ist bei 18 Wochenstunden sowieso Pflicht. Wo ist da Spielraum für W3?

Was wird passieren? Die Betroffenen werden sich sicher stärker externen Aktivitäten zuwenden, sofern sie können. Dazu werden „innere Kündigungen“ erfolgen; wie soll man sich denn so düpiert auf einer C2-Position in den nächsten 10–20 Jahren motiviert fühlen können?

Und ob die neue Besoldungsregelung die Attraktivität des Professoren-Berufs (oder der Berufung?) an der Fachhochschule erhöhen wird, möchte ich bezweifeln. Unsere Studenten fangen bei Einkommen von ca. 3.500 Euro an. Ob solche Leute als Lehrkräfte zurückkommen wollen? Ob sich ein erfolgreicher Industriemanager hier einordnen will?

Prof. Dr. Ingo Büren, Stuttgart



Selbst Akademiker können sich nicht fehlerfrei auf Englisch verständigen, befürchten Spezialisten. Missverständnisse und Nachteile im internationalen Wettbewerb nähmen europäische Wissenschaftler bislang klaglos in Kauf. Jetzt fordert eine Expertengruppe von der Politik, sich stärker um die Sprache der Wissenschaft zu kümmern.

Prof. Dr. Andreas Baumert
Lehrgebiet Text und Recherche
Fachhochschule Hannover
eMail: andreas.baumert@ik.fh-hannover.de

Deutsch oder Englisch?

Forderungen zur Sprache der Wissenschaft

Eine Befragung unter Ärzten führte zu ernüchternden Ergebnissen: Nicht einmal die Hälfte der angesprochenen Mediziner kann englische Fachartikel und Redebeiträge auf Kongressen mühelos verstehen. Wolfgang Haße, Berliner Chirurgie-Professor und Autor der Umfrage stellt fest: „Zeitschriften und Veröffentlichungen deutscher Verlage erscheinen zwar in englischer Sprache. Die meisten Leser verstehen sie aber nicht vollständig oder nicht richtig.“

Die Verlagspolitik, etwa bei Springer und Thieme, scheint eindeutig: Englisch ist modern. Selbst vor alteingesessenen und bewährten Werken schreckt der Zeitgeist nicht zurück. „Langenbecks Archiv für Chirurgie hat von 1860 bis 1998 überlebt. Jetzt müssen wir mit einer Mutation arbeiten: Langenbeck's Archives of Surgery“, klagt Haße.

Er steht mit seinem Protest nicht alleine. Auch andere Ergebnisse der Untersuchung sind eindeutig: 281 Ärzte (85 %) weigern sich, ausschließlich die englische Sprache in den Zeitschriften und Büchern deutscher Verlage zu akzeptieren. Nur 52 Mediziner (15 %) können auf das Deutsche in ihren Fachtexten verzichten.

Mit halber Kraft

Häufig ist in Deutschland die Kongresssprache Englisch. Niemanden scheint es zu wundern, wenn wissenschaftliche Kolloquien mit vorrangig deutschen Teilnehmern die englische Sprache benutzen. „Englisch ist die Lingua franca unserer Zeit“, rechtfertigen Veranstalter ihre Entscheidung. Sie verstehen die offizielle Sprache einer Zusammenkunft auch als Marketing-Instrument.

Doch zu viel des Guten könnte ungesund sein. Bislang liegen keine Studien vor, die nachweisen, dass nur Ärzte mit dem Englischen Schwierigkeiten hätten. Eher wäre zu vermuten, auch andere Wissenschaftler könnten sich längst nicht so sicher in der führenden Sprache der Europäischen Union und Nordamerikas ausdrücken.

Das hat Konsequenzen. Mit Ausnahme der Iren und Briten müssen sich viele europäische Forscher daran gewöhnen, mit halber Kraft am wissenschaftlichen Diskurs teilzunehmen. Dabei bleibt es aber nicht.

Verloren, aus und vorbei?

Die europäische Sprachvielfalt birgt kulturelle, historische und erkenntnistheoretische Schätze. In einem eingeschränkten sprachlichen Einheitsbrei ist die Zukunft dieser Kostbarkeiten ungewiss. Sie könnten völlig verloren gehen: Etwa so, wie man die Wörter *Sinn* und *Bedeutung* in ein einziges englisches Wort, *Meaning*, übersetzen kann. Der Unterschied verschwindet. Anders im Deutschen: Darin hatte die Abgrenzung von *Sinn* zu *Bedeutung* die philosophische Diskussion in der Tradition Gottlob Freges belebt. Sie spielte eine zentrale Rolle in Wissenschaftstheorien des vergangenen Jahrhunderts und wirkte sich auf die – internationale – Theoriebildung von Natur- wie Geisteswissenschaften gleichermaßen aus.

Auswirkung unbekannt

In der Europäischen Union gelten derzeit elf Amtssprachen. Gibt man zehn dieser Sprachen für die Arbeit an Theorien, für Forschung, Ausbildung und den wissenschaftlichen Austausch verloren, wird das Konsequenzen haben. Mit welchen Folgen zu rechnen ist, kann aber niemand sagen. Denn bislang ist die Leistungsfähigkeit einzelner Sprachen in der wissenschaftlichen Arbeit nicht genügend untersucht. Noch weniger weiß man, ob und – wenn ja – welche Vorteile eine Sprache im Vergleich zu den anderen auf welchen Gebieten hat.

Der Münchener Sprachwissenschaftler Konrad Ehlich fordert: „Statt leichtfertig sprachliches Kapital preiszugeben, ist eine linguistische Untersuchung von Voraussetzungen und Folgen – eine Wissenschaftssprach-Komparatistik – dringender erforderlich.“

Forderungen

Ehlich, Haße und andere Forscher sehen die Entwicklung so weit fortgeschritten, dass nun die Politik regelnd eingreifen muss.

Anlässlich einer Tagung der Evangelischen Akademie Mülheim und des Vereins Deutsche Sprache diskutierten Wissenschaftler, Politiker und engagierte Laien über den Zustand des Deutschen. Vom 16. bis 18. November war die Spra-

che der Wissenschaft eines der Themen.

Unter der Leitung Ehlichs formulierte die Arbeitsgruppe *Deutsch als Wissenschaftssprache* Forderungen an den Bund und die Länder, Sprachpolitik für die Wissenschaft in der EU aktiv zu gestalten.

Polyglossie statt Einheitsbrei

Neben der Forderung nach einem Institut für Wissenschaftssprach-Komparatistik verlangt die Gruppe vor allem, dass endlich die Mehrsprachigkeit deutscher Wissenschaftler zu unterstützen sei. Mit modernen Unterrichtsmethoden könnten sich Wissenschaftler – ähnlich Industriemanagern – schon in einmonatigen Lehrgängen Kompetenz in einer europäischen Sprache aneignen. Die Kosten wären überschaubar, eine Kalkulation liefert Ehlich gleich mit: 50 Mio. Euro pro Jahr. In einem Zeitraum von fünf Jahren könnten 50000 Wissenschaftler diese zusätzliche Qualifikation erwerben.

Statt des vorherrschenden Basic Simplified English (BSE) könnte man mehrere Sprachen verwenden, von einer in die andere wechseln, Bedeutungsnuancen bewahren und entwickeln.

Deutsch ist eine Wissenschaftssprache

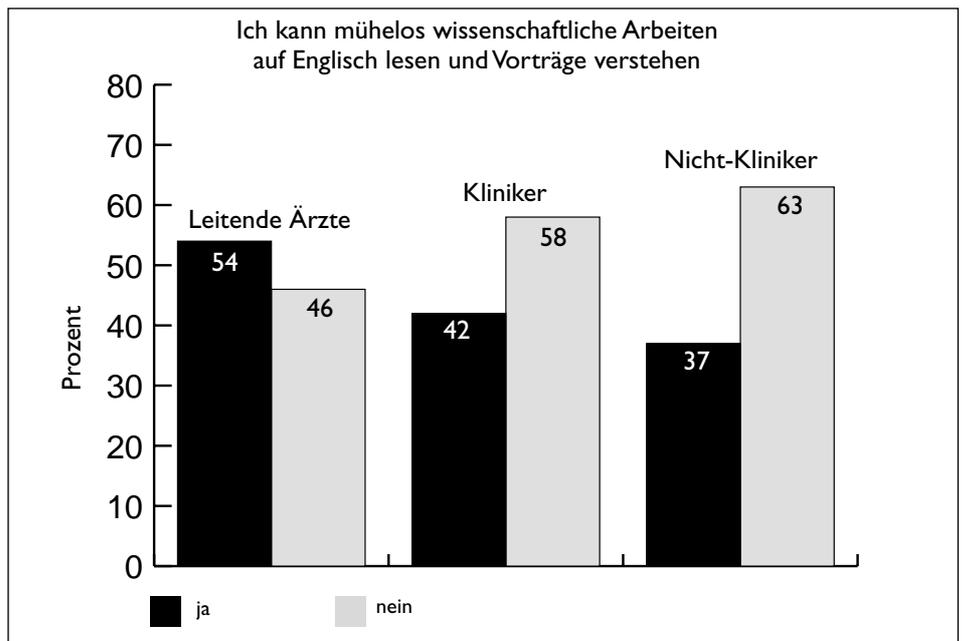
„Wir müssen die eigene Sprache auf Kongressen und in Publikationen nutzen, gleichzeitig das Erlernen europäischer Fremdsprachen fördern“, verlangt Hermann Dieter, Professor am Umweltbundesamt in Berlin und einer der Tagungsleiter. Man dürfe nicht zulassen, so Dieter, dass Wissenschaft und Lehre sich mit einer Ersatzsprache begnügten, die viele Beteiligte weniger gut beherrschen als ihre Muttersprache. Schließlich würden Bildung und Forschung zu einem erheblichen Anteil vom deutschen Steuerzahler finanziert.

Wissenschaftliches Publizieren in den elf Amtssprachen der EU verlange außerdem, dass die Gemeinschaft Mittel zur Pflege der Publikationsindizes bereitstellt. Haße stellt fest: „Wenn alle Indizes ausschließlich von amerikanischen Einrichtungen betrieben werden, darf man sich nicht wundern, dass englische Veröffentlichungen bevorzugt berücksichtigt werden.“

Vorläufiges Fazit

Nicht Sprachpurismus oder Deutschtümelei bewegen heute Wissenschaftler, über die von ihnen genutzte Sprache nachzudenken. Dazu Ehlich: „Wir sorgen uns eher um

- die Stellung im internationalen Wettbewerb,



- wissenschaftliche Leistungsfähigkeit,
- Qualitätsverluste in der Ausbildung und
- wegen des drohenden Verlustes kultureller Besonderheiten europäischer Völker in wissenschaftlichem Kontext.” □

Mülheimer Forderungen

Ein systematischer Vergleich der Leistungsfähigkeit und Grenzen unterschiedlicher Wissenschaftssprachen ist überfällig. Dies kann geleistet werden durch die Einrichtung eines Instituts für europäische Wissenschaftssprach-Komparatistik (EUR 1,7 Mio. p.a.).

Jede Sprache erzeugt ihre Strukturierung von Wirklichkeit und enthält insofern genuine Erkenntnis- und Gedächtnisressourcen. Eine Verknappung auf nur eine Wissenschaftssprache bedeutet eine Verarmung – und zugleich eine Zugangsmonopolisierung zum Wissen.

Konkretion

- Länder und Bund haben die Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass die deutsche Sprache in Lehre und Forschung in Deutschland weiterhin umfassend praktiziert werden kann.
- Hierzu sind die erforderlichen Mittel bereitzustellen.
- Die Unterstützung einer entsprechenden Publikationstätigkeit auf Deutsch ist eine kulturelle Aufgabe und fällt in den Verantwortungsbereich der Kulturpolitik.
- Kongresse sind deutsch bzw. mindestens zweisprachig (deutsch/englisch) durchzuführen. Für angemessene Übersetzungen ist Sorge zu tragen. Mehrsprachigkeit ist insbesondere im europäischen Zusammenhang anzustreben.
- Mehrsprachigkeit von Wissenschaftlern (in Publikationen, Kongressstätigkeit etc.) ist karrieremäßig zu honorieren.
- Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die grundständige Lehre einschließlich der entsprechenden Examina auf Deutsch durchgeführt wird. Fremdsprachenkenntnisse sind als Bonus einzubringen.
- Es ist als europäische Aufgabe anzusehen, europäische Zitatendices zu erstellen und zu unterhalten. Dabei ist an die erfolgreiche frühere und aktuelle Praxis anzuknüpfen.
- Mehrsprachigkeit unter Wissenschaftlern (vor allem auch passive) ist durch entsprechende neue Mobilitäts- und Sprachlernprogramme zu entwickeln (Euroglossie/sc; Bedarf an Mitteln für 50.000 Wissenschaftler über fünf Jahre für 1-Monats-Intensiv-Kurse: ca. EUR 250 Mio.).
- Das Selbstverständnis europäischer Wissenschaftler ist in jeder Hinsicht zu fördern. Der Wille zur Mehrsprachigkeit ist für eine funktionierende europäische Wissenschaftslandschaft konstitutiv.

All diese Forderungen ergeben sich aus der Wissenschaft selbst und aus der gesellschaftlichen Verantwortung von Wissenschaft.



Wissensvermittlung über Planspiele erobern die Hochschulen. Spielerisch lernen die Studierenden wie es in der Praxis zugeht. Der Autor stellt die Entwicklung der Planspiele vor.

Prof. Dr. Ottmar Schneck
FH Reutlingen – Hochschule für
Technik und Wirtschaft
Alteburgstr. 150
72762 Reutlingen
ottmar.schneck@fh-reutlingen.de

Neue wettbewerbsorientierte Brettplanspiele

Eine praxisorientierte betriebswirtschaftlichen Ausbildung

Planspiele existieren seit es die Menschheit gibt. Insbesondere die chinesischen Strategiespiele und die militärischen Sandkastenspiele von Clausewitz sind hierfür bekannt.

Planspiele sind Modelle, mit denen komplexe Zusammenhänge in einfacher Form abstrahiert und dargestellt werden, die Handlungsentscheidungen abverlangen, deren Auswirkungen wiederum zu überprüfen sind. Unternehmensplanspiele simulieren in realitätsnaher Weise Gesamtabläufe und Zielkonflikte in einem Unternehmen. Nach der Maxime Learning by doing sollen in kurzer Zeit, risikolos und nachhaltig, praxisorientierte Erfahrung im Management von Prozessen gesammelt werden.

Mit dem Aufstieg der wissenschaftlichen Spieltheorie in den neunziger Jahren kamen die Planspiele auch an die Hochschulen. Sie waren zunächst computerbasiert, in den letzten Jahren aber zunehmend als Rollenspiele, Konstruktions- oder Brettspiele konstruiert. Letztere werden auch als haptische Planspiele bezeichnet. Planspiele unterscheiden sich hinsichtlich des Komplexitätsgrades einbezogener Variablen, dem Zeithorizont und damit der benötigten Trainingszeit, der Anzahl der einsetzbaren Teilnehmer sowie dem Standardisierungsgrad von Abläufen und Prozessen.

Bisher lediglich einfache und statische Lernumwelten

Lange Zeit standen die Brettplanspiele in all diesen Unterscheidungskriterien den computerbasierten Spielen nach. Sie waren einfacher, von kürzerer Spieldauer, mit weniger Lerninhalten ausbaubar und mit nur geringer Teilnehmerzahl spielbar. Doch gerade diese vordergründige Schwäche der Einfachheit waren für viele Unternehmen der Grund, sie in ihren Aus- und Weiterbildungskonzepten zu integrieren. Wohl kaum ein großes Unternehmen, das nicht bereits mit diesen Lernumwelten agiert. Die große Verbreitung an den Hochschulen blieb allerdings aus.

Inzwischen existieren haptische Plan-

spiele, die umfangreiche Lerninhalte in der betriebswirtschaftlichen Grundlagenausbildung vermitteln können. Durch flexibel ausbaubare Spielbretter (z.B. Auflagen), fachlich sauber konstruierte Prozesse und wissenschaftlich evaluierte Fachdidaktik entstanden in den letzten Jahren Brettspiele, die auch Hochschullehrer überzeugten. Ein Beispiel hierfür ist die Produktfamilie Factory™ der Entwicklungsfirma BTI Business Tools for Innovation, Stuttgart. Daneben existieren Angebote der Fa. CELEMI aus Schweden. Weitere Anbieter für Hochschulen sind im europäischen Markt nicht erkennbar.

Gerade in der Grundlagenausbildung von betriebswirtschaftlichen Studiengängen oder in betriebswirtschaftlichen Vertiefungen ingenieurwissenschaftlicher Ausbildungsgänge sind diese Planspiele vielfach eingesetzt. Sie erzeugen einen hohen Aktivierungsgrad der einzelnen Teilnehmer. Kreatives und flexibles Reagieren auf Spielveränderungen und Entscheidungen anderer Gruppen sind notwendig. Ohne die Fähigkeit, in der Gruppe gemeinsam Ziele und Konzepte zu entwerfen sowie sich auf eine Entscheidung zu einigen, wird kein Erfolg erzielt. Die vorprogrammierten Konflikte sind zu lösen und selbst organisierte Abläufe zur Bewältigung der gegebenen Probleme werden erwartet. Jedes Planspiel lässt sich durch Präsentationen der Gruppen um methodische Kompetenzen erweitern.

Das Wissen aus Evaluationen und aus dem Erfahrungsaustausch bei Anwendertagungen führten zu einer völlig neuen Variante von Brettplanspielen. In dem neu auf dem Markt befindlichen Global Factory™ wurde ein wettbewerbsorientiertes Brettplanspiel entwickelt.

Neue wettbewerbsorientierte Lösungen

Bisherige haptische Unternehmensplanspiele wurden durch ein Handbuch bzw. durch Checklisten geführt und jede Spielergruppe konnte die einzelnen Lernschritte nachvollziehen, ohne aber eigene

und von anderen Gruppen differenzierte Entscheidungen realisieren zu können. Für die Grundlagenausbildung, bei der das Lernen vor dem Spielen steht, war und ist dieser Ansatz sicher ausreichend.

In der neuen Spielgeneration konkurrieren nun Teams wie bei computerbasierten Planspielen auf einem Markt gegeneinander. Die Spielergruppen haben sich zu entscheiden, ob sie nur auf dem heimischen Markt oder auch auf ausländischen Märkten agieren wollen. Sie können mehrere Produkte herstellen und deren Fertigungstechnologie bestimmen und optimieren. Es sind Beschaffungs-, Produktions-, Finanz- und Marketingentscheidungen gefordert. Strategisches Denken ist gefragt, die eigene Organisation ist zu gestalten und der Jahresabschluss selbst zu erstellen. Die Analyse der Ergebnisse, der Erfolge oder Misserfolge unterschiedlicher Gruppen, lässt Unternehmertum erleben und die Lerneffekte nachhaltig wirken. Die Teilnehmer erleben, wo im Unternehmen die nicht ausgeschöpften Potentiale liegen (Bestände, Lager, Zinsen, Überkapazitäten, Produktionsverfahren), lernen Budgets und Berichte zu interpretieren sowie die finanzielle Struktur des Unternehmens zu verstehen. Die Neuartigkeit des Spieles ist auch daran zu erkennen, dass Ansätze wie die Balanced Scorecard integriert wurden.

Mit Sicherheit kann davon ausgegangen werden, dass mit dieser neuen Generation von Planspielen moderne Didaktik durch erlebte Lernumwelten an Hochschulen sich weiter verbreiten wird. □

Empfehlungen des Wissenschaftsrates

Ein Wort zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Entwicklung der Fachhochschulen: Mit schöner Regelmäßigkeit erscheinen sie alle acht bis zehn Jahre und mit schöner Regelmäßigkeit steht auch fast Dasselbe drin. Ich hätte mir eine schärfere Tonart und entschiedenere Forderungen gewünscht. Die Empfehlungen gehen nicht über die bisherigen hinaus. An einzelnen Stellen bleiben sie hinter dem zurück, was gesetzlich bereits erreicht ist. So fehlt eine klare Aussage dahingehend, dass auch an den Fachhochschulen die Einheit von Forschung und Lehre gewährleistet ist (vgl. Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, Rdnr.22) und die Fachhochschulen bereits nach der jetzigen Gesetzeslage wissenschaftliche Hochschulen eigener Prägung sind (vgl. Waldeyer, aaO, Rdnr.207 - 208). Die „neue Aufgabe Forschung“ ist schon seit Jahrzehnten in den Gesetzen der meisten Länder als Aufgabe der Fachhochschulen aufgeführt und die Professoren heißen Professoren und nicht „Fachhochschulprofessoren“, wie vom Wissenschaftsrat fast durchgängig bezeichnet.

Obwohl der Wissenschaftsrat erhebliche Defizite hinsichtlich der Promotionen von Fachhochschulabsolventen feststellt, sieht er in der Frage eines Promotionsrechtes für Fachhochschulen keinen Handlungsbedarf. Dass die wissenschaftlichen Assistenten an Fachhochschulen und sogar die studentischen Hilfskräfte bedeutend schlechter bezahlt werden als an den übrigen Hochschularten, wird vom Wissenschaftsrat noch nicht einmal erwähnt. *Dorit Loos*

BTI ♦ Tools for Success !

BTI Simulationen und Planspiele zu den Themen:

- Betriebswirtschaft
- Projektmanagement
- Teamentwicklung
- Führung
- Unternehmerisches Denken

- **Factory**™
- **Global Factory**™
- **Service World**™
- **Project Manager**™
- **Profit Pilot**™
- **Hospital**™
- **Warehouse**™
- **City Management**™

Machen Sie mit und lernen Sie uns kennen!

Demo-Veranstaltungen

am 23.05.2002 in München
am 06.06.2002 in Berlin
am 18.06.2002 in Stuttgart



**BTI Business Tools for Innovation
Management Consulting GmbH**
Breitscheidstrasse 108 • 70176 Stuttgart
Tel.: 0711 – 2 562 106
www.bti-online.com • info@bti-online.com



Baden-Württemberg

Neuerliche Novellierung des Hochschulrahmengesetzes ist nur wahlkampf-motiviert

Heftige Kritik an der „grundgesetzwidrigen Hochschulpolitik“ des Bundes hat Baden-Württembergs Wissenschaftsminister Prof. Dr. Peter Frankenberg geübt. „Wenn die Bundesregierung – statt der notwendigen Nachbesserung zur gerade erst durchgesetzten Änderung des Hochschulrahmengesetzes – jetzt eine weitere strittige Gesetzesänderung angeht, so zeugt dies von ihrer konzeptionslosen Hochschulpolitik“, sagte der baden-württembergische Minister für Wissenschaft, Forschung und Kunst anlässlich der am 22. März stattgefundenen Debatte im Bundesrat. Besonders bedenklich sei, dass dabei die verfassungsgemäße Zuständigkeit der Bundesländer für Bildung, Wissenschaft und Kunst durch das Berliner Gesetzesvorhaben unterlaufen werden solle. „Die Länder entscheiden allein, ob sie für oder gegen Studiengebühren sowie verfasste Studierendenschaften sind. Der Bund hat ihnen hier nichts vorzuschreiben“, so Frankenberg. Korrekturbedarf bei der fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom Anfang dieses Jahres sehe man inzwischen sogar in den Regierungsfractionen: „Wenn der Bund vorschreiben möchte, ob die Hochschulen Studiengebühren erheben dürfen oder nicht, greift er damit in die Bildungskompetenz und die Haushaltshoheit der Länder ein, die ja ganz überwiegend für die Hochschulausgaben aufkommen. Es muss die Möglichkeit bestehen, die Vor- und Nachteile von Studiengebühren in ihren verschiedenen Modellen sorgfältig zu prüfen. Dabei geht es auch um eine gerechtere Verteilung der Finanzierungslasten der Bevölkerung für die Bildungseinrichtungen. Zudem muss die generelle Finanzierungssituation der Hochschulen in der Zukunft betrachtet werden.“ Stärker noch sei die vorgesehene Regelung zur verfassten Studierendenschaft ein „sachlich durch nichts gerechtfertigtes Wahlkampf-Bonbon. Dieser Vorschlag ist ein Rückfall in politische Denkmuster der Siebzigerjahre“, betonte der Minister. „Sollte der Gesetzentwurf der Bundesregierung in dieser Form den Weg ins Bundesgesetzblatt finden, so wird Baden-Württemberg – und nicht nur wir – dagegen vor das Bundesverfassungsgericht gehen.“

MWK Baden-Württemberg



Bayern

Promotionsstipendien für Fachhochschulabsolventen

Auch in diesem Jahr vergeben Bayerns Universitäten Stipendien an besonders qualifizierte Fachhochschulabsolventen, die eine Promotion an einer bayerischen Universität anstreben. Mit den Stipendien sollen Fachhochschulabsolventen in dem Zeitraum finanziell unterstützt werden, in dem sie die Voraussetzungen für eine Promotion an einer Universität erlangen. Für die Förderung stehen jährlich Mittel von über 76.000 Euro zur Verfügung.

Das Stipendium besteht aus einem Grundbetrag von monatlich 720 Euro. Daneben kann ein Familienzuschlag von monatlich 160 Euro gewährt werden. Nähere Informationen erteilen die bayerischen Universitäten, die die Stipendien in eigener Zuständigkeit vergeben.

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst



Hamburg:

hfb-Vorstand trifft Wissenschaftssenator

Am 31. Januar 2002 trafen sich der Präses der Behörde für Wissenschaft und Forschung, Herr Senator Dr. Jörg Dräger, und der Vorstand des **hfb**-Hamburg zu einem Meinungsaustausch. Derartige Gespräche über die aktuelle Situation der Hamburger Hochschulpolitik finden regelmäßig statt; dies war das erste nach dem Regierungswechsel im Herbst 2001.

Der **hfb** hatte mehrere aktuelle Gesprächsthemen angemeldet, so die Frage nach der Einstufung von Master-Absolventen aus Fachhochschulstudiengängen im höheren Dienst. Hierzu vertrat Senator Dräger die Position, dass die Tatsache, dass ein Master-Studiengang akkreditiert sei, für die Zulassung zum höheren Dienst ausreichen solle. Er wolle sich auch in diesem Sinne in der KMK einsetzen.

Naturngemäß kam die Frage der zukünftigen Rollenverteilung zwischen Hochschulen und Behörde zur Sprache. Hier sah Senator Dräger das Problem, dass in den letzten Jahren zwar die Spielräume für selbstständiges Handeln für die Hochschulen größer geworden seien, die Möglichkeiten der Behörde, durch Setzen verbindlicher Ziele steuernd einzugreifen, mit dieser Entwicklung aber nicht Schritt gehalten hätten. Es bestand aber Einigkeit darüber, dass grundsätzlich die Fähigkeit der Hochschulen, ihr Profil eigenverantwortlich weiterzuentwickeln, weiter gestärkt werden müsse und das es deshalb eher die Ausnahme bleiben müsse, wenn die Behörde einer Hochschule Geld mit einer engen Zweckbindung zuweise (z.B. weil die Behörde in diesem Fall selbst nur unter Zweckbindung an dieses zusätzliche Geld kommen konnte).

Der Hamburger Senat will die Dienstrechtsreform schnellstmöglich umsetzen und hat sich auf Vorschlag des Wissenschaftssenators durch einen entsprechenden Beschluss selbst verpflichtet, hierbei keine Senkung des Besoldungsniveaus entstehen zu lassen. Der **hfb** verwies darauf, dass eine praktikable Umsetzung der neuen Besoldung nur in enger Abstimmung mit den Hochschulen möglich sei und mahnte insbesondere an, dass für alle C2-Professorinnen und -Professoren eine faire Perspektive geschaffen werden müsse, sowohl durch Fortführung der Zweitberufung nach C3 bis zum letztmöglichen Zeitpunkt als auch durch Würdigung der bisherigen Leistung und des bisherigen Gehaltsnachteils bei einer Überleitung in die W-Besoldung.

Christoph Maas



Nordrhein-Westfalen

Fachhochschule stärken – Kapazitäten ausbauen

Düsseldorf, 21. Februar 2002. Im Ingenieurbereich stellen die Fachhochschulen rund 70 Prozent der Absolventen, warum sollen sie diesen Anteil nicht auch in anderen Studiengängen wie der Betriebswirtschaft erreichen? Diese Frage stellte der ehemalige Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Schulze, den Mitgliedern des Wissenschaftsausschusses im nordrhein-westfälischen Landtag, die im Rahmen einer Anhörung nach Möglichkeiten suchten, die Fachhochschulen zu stärken und deren Kapazitäten auszubauen. Schulze machte auch darauf aufmerksam, dass die Universitäten alle Handlungs-Möglichkeiten erhalten haben: Sie können nun auch kurze anwendungsorientierte Studiengänge anbieten. Dagegen ist es den Fachhochschulen weiterhin versagt, forschungsorientierte lange Studiengänge zu entwickeln.

Die Höhe der Lehrverpflichtung wurde von allen Sachverständigen als das größte Hemmnis für eine Weiterentwicklung der Fachhochschulen angesehen. Jürgen Enders von der Universität Twente rechnete den Abgeordneten vor, dass in keinem anderen europäischen Land der Unterschied der Lehrverpflichtung zwischen den Hochschularten so groß ist wie in Deutschland. Aber auch in Deutschland selbst ist NRW nicht vorn. **hfb**-Mitglied Mockenhaupt von der FH Albstadt-Sigmaringen konnte darauf hinweisen, dass die Steinbeis-Stiftung eine optimale organisatorische Plattform für FuE ist, die auch ein persönliches Honorar erlaube. Darüber hinaus begleiten die Fachhochschulen in Baden-Württemberg Steinbeis-Projekte durch großzügige Lehrermäßigungen.

Wie schon **hfb**-Präsident Siegel vor kurzem im Hochschulmagazin DUZ die Umsetzung der vielen gut gemeinten Empfehlungen gefordert hatte, so forderten auch die Sachverständigen den Worten endlich Taten folgen zu lassen. Der Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz, Joachim Metzner, bot dem Land an, durch einen Ausbau der Fachhochschulen Steuern zu sparen und gleichzeitig den Anteil der Akademiker zu erhöhen. Hierfür müsse allerdings auch der Zugang zu den Laufbahnen des öffentlichen Dienstes geklärt werden. *Dr. Hubert Mücke*

Höherwertiger Master (U) und minderwertiger Master (FH) nicht gerechtfertigt

Der Vorsitzende des hfb NRW antwortet Innenminister Behrens

Mit Schreiben vom 22. März 2002 antwortet der Vorsitzende des **hfb**NRW, Helmut Winkel, auf ein Schreiben des Landes-Innenministers, Behrens, zur laufbahnrechtlichen Einordnung von Bachelor- und Masterabschlüssen.

Minister Behrens hatte in seinem Schreiben an den **hfb** drei Schlüsselargumente für die Notwendigkeit einer Differenzierung zwischen einem an einer Fachhochschule erworbenen Mastergrad und dem entsprechenden Abschluss eines universitären Studiums vorgebracht:

1. Das Erfordernis einer qualitativen Differenzierung zwischen dem gehobenen und dem höheren Dienst.
2. Die Notwendigkeit einer einheitlichen Handhabung beim Bund und in den Ländern.
3. Die Vermeidung zusätzlicher Kostenbelastungen.

Die öffentlichen Fachhochschulen haben sich nach Winkels Auffassung aus Bildungseinrichtungen unterhalb der Hochschulen entwickelt, auch weisen sie ein anderes Ausbildungskonzept auf als die Universitäten. Daraus auf mangelnde Eignung der Absolventen für den höheren öffentlichen Dienst zu schließen, sei allein der Unkenntnis über den Stand der Entwicklung der Fachhochschulen zuzuschreiben. Die heutige RWTH Aachen habe sich unzweifelhaft aus der Polytechnischen Schule des vergangenen Jahrhunderts zu einer international renommierten Universität entwickelt, und die führenden Beamten des französischen Staates werden an den Grandes Écoles ausgebildet, die nach ihrem Ausbildungskonzept eher Fachhochschulen als Universitäten sind.

Für Winkel reicht eine allgemeine Betrachtung des Hochschulsystems zur Beurteilung der Qualität eines Studiengangs nicht aus, vielmehr ist eine inhaltliche Bewertung erforderlich. Für die Bewertung der neuen Studiengänge mit internationalem Abschluss wurde mit der Einrichtung unabhängiger, staatsferner Akkreditierungsagenturen ein entsprechendes Instrumentarium geschaffen. Entsprechend den internationalen Gepflogenheiten kann eine solche Akkreditierung nur nach Bachelor- oder Mastergrad differenzieren, nicht aber nach Hochschulart oder künftigen Arbeitgeber. Die Vorstellung, dass eine international tätige Akkreditierungsagentur der Eignungsfrage

für den öffentlichen Dienst in der Weise nachgeht, dass sie Masterstudiengänge gemäß der Laufbahnkonstrukte als Master (A10, A11, A12 oder A13) akkreditiert, ist absurd.

Winkel erinnert daran, dass der Staat die Akkreditierungsagenturen über den von ihm eingesetzten Akkreditierungsrat zulässt. Er sollte daher auch die Ergebnisse der Akkreditierung als zuverlässige Qualitätsbeurteilung anerkennen. Sofern das System der gestuften Laufbahnen beibehalten werden soll, kann dies nur bedeuten, dass der Bachelor generell Eingangsvoraussetzung für den gehobenen und der Masterabschluss Eingangsvoraussetzung für den höheren Dienst ist, unabhängig von der Hochschulart, an der diese Abschlüsse erworben wurden.

Zu den vom Innenminister befürchteten finanziellen Risiken merkt Winkel abschließend an, dass es nicht darum geht, A10-Stellen nach A13 zu überführen, sondern darum, Chancengerechtigkeit und eine Erweiterung des Bewerberkreises für öffentliche Ämter herbeizuführen.



Rheinland-Pfalz

Studienkonten für Studierende

In Rheinland-Pfalz werden für die Studierenden an den Hochschulen des Landes zukünftig Studienkonten eingeführt. „Mit dem Studienkonto wird jedem Studierenden ein gebührenfreies Erststudium ermöglicht“, betonte der rheinland-pfälzische Minister für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur, Prof. Dr. Jürgen Zöllner. Durch den gemeinsamen Vorstoß mit der nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerin Gabriele Behler wird damit allen Bestrebungen, bereits mit Studienbeginn die Studierenden an den Kosten ihrer Ausbildung zu beteiligen, eine eindeutige Absage erteilt. Jeder Studierende erhalte ein Studienkonto, das mit einer bestimmten Anzahl von Semesterwochenstunden in Höhe der doppelten Regelstudienzeit ausgestattet sei. Das Studienkonto könne sowohl für ein Erststudium als auch für anschließende Weiterbildungsmaßnahmen und postgraduale Studien genutzt werden. Dies gelte auch für ausländische Studierende. Fernstudiengänge würden ebenfalls in das Studienkontensystem mit einbezogen. Das Studienkonto stehe bis zum 55. Lebensjahr zur Verfügung. Nach Verbrauch des Studienkontos werde die Hochschule für ihre Leistungen Gebühren erheben.

Es sei beabsichtigt, das Studienkonten-Modell in seinen Details mit den Hochschulen des Landes zu diskutieren und, nachdem die gesetzlichen Regelungen im Rahmen der Hochschulgesetznovelle 2002 geschaffen wurden, in Rheinland-Pfalz zum Sommersemester 2004 einzuführen, erläuterte Zöllner.

Durch das System der Studienkonten entstünden massive Anreize in den Hochschulen, Studienangebote für Studierende attraktiver zu machen und Weiterbildungsangebote auszubauen. Die Einnahmesituation der Hochschulen werde sich spürbar verbessern. Das Studienkonto werde von den Hochschulen geführt. Es werde entweder mit der Anzahl der Semesterwochenstunden (SWS) ausgestattet, die laut Studien- und Prüfungsordnung im jeweiligen Studiengang zu absolvieren seien, zuzüglich eines Aufschlags von 20 Prozent oder als Generalkonto beispielsweise mit 200 SWS. Ein System von Regelabbuchung oder Leistungsabbuchung garantiere eine relativ bürokratische Abwicklung. Die Höhe der Regelabbuchung orientiere sich dabei an der jeweiligen Ausstattung des Studienkontos mit SWS und der Regelstudienzeit eines Studiums. Sie werde so festgelegt, dass jedem Studierenden ein gebührenfreies Erststudium bis zur zweifachen Regelstudienzeit ermöglicht werde, erläuterte Zöllner.

Um die gewünschten Wirkungen des Studienkonten-Modells voll zur Geltung zu bringen, werde es mit erheblichen finanziellen Anreizen verbunden und mit einem belastungs- und leistungsorientierten Hochschulfinanzierungssystem verknüpft.

Die Ressourcenzuweisung an die Hochschulen durch das Studienkonten-Modell umfasse drei Bereiche:

- Vergütung der eingelösten SWS der Studierenden in der Regelstudienzeit (Grundvergütung)
- Vergütung der nach dem Erststudium für Weiterbildungsmaßnahmen und postgraduale Studien eingelösten SWS (Weiterbildungsvergütung)
- Vergütung nach vollständigem Verbrauch der SWS (Studiengebühren) und Einnahmen aus einem wachsenden Weiterbildungsangebot.

*Ministerium für Wissenschaft,
Weiterbildung, Forschung und Kultur, Rheinland-Pfalz*



Saarland

Keine Umsetzung der Dienstrechtsreform vor Klärung verfassungsrechtlicher Bedenken

Das Saarland wird die Dienstrechtsreform für Hochschullehrer nicht umsetzen, bevor die verfassungsrechtlichen Bedenken ausgeräumt sind. Dies hat Wissenschaftsminister Jürgen Schreier am 27.03.2002 mitgeteilt. Der Bund habe sich mit der fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes in unzulässiger Weise in die Länderhoheit eingemischt und überschreite damit seine Gesetzgebungskompetenz, sagte der Minister. Die Entscheidung des von mehreren Bundesländern angerufenen Bundesverfassungsgerichtes stehe noch aus, es sei aber durchaus damit zu rechnen, dass das Gesetz für verfassungswidrig erklärt werde. Eine derart grundgesetzwidrige Hochschulpolitik durchziehe auch den jetzt nachgeschobenen Entwurf des Bundes für eine sechste Novelle. Jürgen Schreier: „Dies sind Gründe genug, um die Reform nicht vorschnell umzusetzen.“

*Ministerium für Bildung, Kultur
und Wissenschaft des Saarlandes*



Sachsen-Anhalt

Resolution der Landesdelegierten-Konferenz

Magdeburg, den 4. April 2002: Vor dem Hintergrund der Landtagswahl in Sachsen-Anhalt 2002 sieht sich der **h1b**-Landesverband Sachsen-Anhalt (nachfolgend: **h1b**), die Interessenvertretung der Professorinnen und Professoren an Hochschulen, veranlasst, zur Hochschulpolitik Stellung zu nehmen.

Mit Sorge betrachtet der **h1b** die Reduzierung der Ausbauziele des Hochschulwesens in Sachsen-Anhalt. Wissensinvestitionen dürfen nicht konsumtiv gesehen werden. Investitionen in den Hochschulen sind Investitionen für die Zukunft des Landes und seiner Innovationsfähigkeit. Gleichzeitig können die Investitionen dazu beitragen, ökonomische Strukturdefizite abzubauen. Dazu gehört auch eine vorausschauende und verlässliche Hochschulplanung, die eine längerfristige Orientierung ermöglicht.

Die derzeitige Strukturdiskussion wird einseitig finanzpolitisch geführt. Der **h1b** begrüßt Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz, insoweit sie der Qualität in Forschung und Lehre nützen. Erforderlich ist es, die Entscheidungs- und Handlungsspielräume der Hochschulen im Rahmen der Eigenorganisation und die Beteiligung der Hochschulgremien zu stärken. Die Umsetzung der Neuordnung des Dienstrechts soll die Forderung der „Dresdner Erklärung der **h1b**-Bundeskongress“ insbesondere nach einem einheitlichen Professorenamt und die Einbringung der Leistungsorientierung als zusätzliche Vergütung berücksichtigen, damit die Hochschulen für Nachwuchsberufungen konkurrenzfähig bleiben. Es muss sichergestellt sein, dass regelmäßig freiwerdende Stellen kurzfristig wiederbesetzt werden können.

Nach Ansicht des **h1b** ist die Angleichung der Löhne und Gehälter an das Westniveau längst überfällig. In diesem Zusammenhang begrüßt der **h1b** die Absicht der Politik, die Angleichung bis 2007 vorzunehmen.

Insgesamt fordert der **h1b** die politischen Parteien zur Landtagswahl auf, der Hochschulpolitik eine hohe Priorität einzuräumen. Die **h1b**-Mitglieder werden gebeten, die Aussagen des **h1b** als Prüfsteine für die Wahlentscheidung zu berücksichtigen.

h1b Sachsen-Anhalt Landesvorstand, c/o Prof. Dr. Erwin Albers, Lüneburger Straße 10, 39106 Magdeburg
e-mail: Erwin.Albers@maschinenbau.hs-magdeburg.de



Rheinland-Pfalz

Akademiker für einen Global Player

*Der h1b-Rheinland-Pfalz lädt zu Besichtigung und Diskussion
in die Firma Schott nach Mainz*

Am Mittwoch, dem 5. Juni, findet die diesjährige Mitgliederversammlung des **h1b**-Rheinland-Pfalz statt. Gastgeber ist die Firma Schott in Mainz. Sie bietet ab 13.30 Uhr eine Firmenbesichtigung an. Ab 14.30 Uhr werden Vertreter des Unternehmens über den Bedarf an Akademikern und über Bachelor- und Masterstudiengänge referieren und zur Diskussion zur Verfügung stehen. Im Anschluss an die Diskussionsveranstaltung hält der Landesverband seine ordentliche Mitgliederversammlung ab.

Der Vorstand des Landesverbandes lädt alle Kolleginnen und Kollegen herzlich ein.

Auskunft erteilt:

Dr. Hubert Mücke, **h1b**-Geschäftsführer, Telefon (0228) 352271, eMail: hlbbonn@aol.com

EGOS-Netzwerk

Das Ausbildungspotential in Mecklenburg-Vorpommern aufdecken, bewerten und verknüpfen, so könnten ganz kurz die Aufgaben des „Netzwerkes effektive Gestaltung des Ausbildungspotenzials der Ostseeregion“ (EGOS) umrissen werden. Bereits seit Monaten arbeiten die Arbeitsgruppen im Rahmen des Projektes des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“. Dazu gehört die Evaluation des Bildungsangebotes und -bedarfes der Region, die Modularisierung und Verzahnung der Bildungsangebote, die Erfassung der Anforderungen der Unternehmen an die Bildung die multimediale Aufbereitung des Bildungsangebotes sowie der Aufbau der Netzwerkstruktur.

Unter der Federführung der Hochschule Wismar schlossen sich 40 verschiedene Einrichtungen zusammen, um die derzeit noch fast unkoordinierte und unverbundene Arbeitsweise effektiv miteinander zu verbinden. Geplant ist es, den Abruf spezieller Wissensmodule über elektronische Netze jedermann zu ermöglichen, wobei neue Lernformen wie das e-learning berücksichtigt werden. Dazu laufen die Abstimmungen der unterschiedlichen Bildungsträger über den jeweiligen Beitrag, den sie leisten können, sowie der Aufbau innovativer Kooperationen zwischen ihnen.

Einen entscheidenden Schub erhielt die Arbeit des EGOS auf dem Netzwerkmeeting vom 14. November 2001. Dort wurde beschlossen, die Arbeit in Projektgruppen fortzuführen, die sich mit den komplexen Mathematisch-naturwissenschaftliche Grundlagenbildung, Technische Grundlagenbildung, Gewerbliche-(ingenieur)technische Spezialausbildung, Anpassungsqualifizierung und EGOS-Netzwerk befassen.

Es erfolgt eine zielgruppenorientierte Erfassung der Schulausbildung, der Ausbildung zum Facharbeiter bzw. zum Gesellen, des Studiums und der gezielten Weiterbildung. Über eine breit angelegte Plattform, die einfach zu bedienen ist, werden allen Bildungswilligen schon während der Projektbearbeitungsphase umfangreiche Angebote unterbreitet, natürlich immer auf Basis der engen Verzahnung der Projekte. Das Gesamtprojekt ist nachhaltig angelegt, so dass es sich nach Beendigung der Förderung weiter trägt. Eine Laufzeit von fünf Jahren ist für dieses Gesamtprojekt geplant, wenn förderfähige Projekte für die Durchführungsphase erarbeitet werden konnten. Ziel ist es, durch die Intensivierung der Rückkopplung zwischen Bildungsanbietern und -nachfragern die Bildungsarbeit in der Region zu verbessern und somit spürbar zur wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen.

Kerstin Baldauf

Nur wenige Promotionen von Fachhochschulabsolventen

Seit der im Jahr 1991 auch für Fachhochschulabsolventen eingeführten Möglichkeit, zur Promotion an einer Universität zugelassen zu werden, haben bis Ende letzten Jahres insgesamt 132 abgeschlossene Eignungsfeststellungsverfahren in Baden-Württemberg stattgefunden. Mittlerweile konnten 41 dieser Studenten den Dokortitel erwerben. Das Wissenschaftsministerium erwartet, dass die im neuen Hochschulrecht vorgesehenen Doktoranden-Studiengänge in Zukunft den Zugang zur Promotion für Externe erleichtern.

Dorit Loos

Nach der Professorenbesoldungsreform fit für den Wettbewerb? Ein Beispiel für eine amtsangemessene Besoldung

City University of Hong Kong is a young and dynamic institution directly funded by the Government of the Hong Kong Special Administrative Region through the University Grants Committee (Hong Kong). Its strategic plan is an ambitious one, reflecting its aspirations to become one of the leading universities in the Asia-Pacific region by achieving excellence in teaching and research. The student population for 2001-2002 is approximately 18,500 (11,800 full-time and 6,700 part-time). The medium of instruction is English.

Professor (Professorial Scale/Salary Scale A) Associate Professor/Assistant Professor [Ref: A/382/36] Department of Computer Engineering and Information Technology

The University has recently formed the Department of Computer Engineering and Information Technology. The new Department will focus on teaching and research programmes in the areas of computer, multimedia and Internet technologies.

Applications are invited for several academic positions in the Department. Qualified candidates should have a PhD degree and a strong background in at least one of the following areas: multimedia computing and systems, digital media analysis and processing, pattern recognition, computer architecture, Internet and mobile computing, computer graphics and computer animation.

The University also accepts nominations for the posts of Professor and reserves the right not to fill the positions.

Salary and Conditions of Service (Exchange rate : US\$1 = HK\$7.8 approximately)

Professor (Professorial Scale) : Salary is within a professorial range and not less than US\$165,400 per annum
Professor (Scale A) : approx. US\$120,900 - \$160,600 per annum
Associate Professor : approx. US\$115,900 - \$155,700 per annum
Assistant Professor* : approx. US\$74,600 - \$124,600 per annum

*Appointees at the level of Assistant Professor with salary at US\$104,700 per annum or above may be considered for the title of Associate Professor.

The successful candidates will be offered appointment to an academic rank commensurate with the appointee's qualifications and experience. Appointment may be offered on superannuable terms with provision for superannuation benefits or on fixed-term contract with contract-end gratuity. Generous fringe benefits include annual leave, medical and dental schemes, housing assistance and passage allowance where applicable.

Application and Information

For more information about the Department, please send an e-mail message to itdept@cityu.edu.hk. Further information on the posts and the University is also available on the University's World Wide Web page <http://www.cityu.edu.hk> or the University's listserver accessed by E-mail at hrmail@cityu.edu.hk, or from the Human Resources Office, City University of Hong Kong, Tat Chee Avenue, Kowloon, Hong Kong [Fax : (852) 2788-1154 or (852) 2788-9334/E-mail: hrrecrut@cityu.edu.hk]. Please send nomination or application in the form of an application letter enclosing a current curriculum vitae, reprints of two publications and the names and addresses of three academic referees (at full professorial or other appropriate level for the post at professorial level) to the Human Resources Office. Please quote the reference of the post in the application and on the envelope. Applications will be reviewed periodically until the positions are filled.

(Applicants who have responded to the previous advertisements need not re-apply.)

Quelle: IEEE Spectrum Dezember 2001 oder Januar 2002, Hrsg.: „The Institute of Electrical and Electronic Engineers, Inc.“ (IEEE), New York

Brandenburg erhält zusätzlich 3 Millionen Mark für deutsch-polnische Hochschulzusammenarbeit

Bundesforschungsministerin Edelgard Bulmahn hat dem Land Brandenburg zusätzlich 3 Millionen Mark für die deutsch-polnische Hochschulzusammenarbeit in den Jahren 2002 bis 2004 zur Verfügung gestellt. „Angesichts des bevorstehenden Beitritts Polens zur EU müssen wir die deutsch-polnische Zusammenarbeit im Hochschul- und Wissenschaftsbereich weiter stärken“, sagte die Bundeswissenschaftsministerin. „Deshalb sollen noch mehr besonders begabte Studierende und junge Graduierte aus Polen finanziell gefördert werden.“

Der Großteil der Mittel soll an die Europauniversität Viadrina in Frankfurt/Oder gehen, die mit dem Collegium Polonicum einen besonderen Akzent für die wissenschaftliche Zusammenarbeit mit Polen setzt. Im Einzelfall sollen auch Graduierte aus anderen MOE-Staaten und Graduierte an anderen Hochschulen, wie den Umweltwissenschaften an der TU Cottbus, gefördert werden. Bereits seit dem Jahr 2000 fördert das BMBF Europas Fellows am Collegium Polonicum mit fast vier Millionen Mark.

BMBF

Bund der deutschen Arbeitgeberverbände würdigt FH Nürnberg

Anerkennung für „herausragendes Engagement bei der Betreuung ausländischer Studierender“

Der Bund der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat das „herausragende Engagement“ der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg bei der Betreuung ausländischer Studierender gewürdigt. Der Vorsitzende der Jury und Ehrenvorsitzende des BDA, Dr. Klaus Murmann übersandte dem Rektor der FH Nürnberg, Prof. Dr. Herbert Eichele eine entsprechende Urkunde. Die FH Nürnberg hatte sich um den „Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung 2001“ beworben. Der BDA schreibt jährlich diesen Preis in den Kategorien „Betrieb“ sowie „Schule und Hochschule“ aus. Der Sieger jeder Kategorie erhält ein Preisgeld in Höhe von 20.000 Mark.

In der Kategorie Hochschule wird die beste Initiative für die Betreuung ausländischer Studierender „als ein Beitrag zur Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit deutscher Hochschulen“ ausgezeichnet. Sich bewerbende Hochschulen mussten zahlreiche Kriterien erfüllen. So sollten die Programme der Hochschulen aus „nachvollziehbaren Modulen“ zusammengesetzt sein und als „Gesamtpaket“ auch an anderen Hochschulen einsetzbar sein, also „Modellcharakter“ besitzen. Es sollten alle relevanten Einrichtungen der Hochschule mit einbezogen sein, externe Partner (Firmen, Wirtschaftsorganisationen und Behörden) sollten in die Aktivitäten mit eingebunden werden, ausländische Studierende nach dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ mit in die Pflicht genommen werden.

Beworben hatten sich insgesamt 56 deutsche Hochschulen.

Der erste Preis wurde der noch sehr jungen Universität Erfurt zuerkannt. Darüber hinaus wurden weitere „herausragende Arbeiten im Sinne unserer Ausschreibung“ gewürdigt. Dazu zählt als einzige bayerische Hochschule die Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg. Mit dieser Auszeichnung wurde das bemerkenswerte Engagement der Georg-Simon-Ohm-Fach-

hochschule Nürnberg bei der Betreuung ausländischer Studierender gewürdigt. Die FH Nürnberg hat die COME-IN-Initiative entwickelt, mit der ein Rundum-Service für ausländische Studierende geboten werden kann.

Im Zuge von Marketingüberlegungen zur Kundenzufriedenheit einer ausländischen Klientel hat die FH Nürnberg in den letzten Jahren verstärkt ihr Augenmerk auf die Situation der internationalen Studierenden gerichtet und verbessernde Maßnahmen entwickelt. „COME-IN“ wird bereits vor, aber auch während des Aufenthaltes internationaler Studierender mit einer Fülle von Betreuungs-, Unterstützungs- und Informationsaktivitäten tätig. „COME-IN“ enthält unter anderem Informationsangebote via Internet zum Studium und zur Bewerbung (in sechs Sprachen: Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch, Chinesisch und Russisch), ein Welcome-Package, eine Orientierungswoche, ein semesterbegleitendes Kulturprogramm, ein „Meet the Institutions“ – ein Treffen mit Vertretern aller wichtiger Einrichtungen wie Ausländerbehörde, Einwohnermeldeamt, Polizei etc., umfangreiche Sprachprogramme, individuelle Beratung im International Office der Hochschule sowie ein Mentoren-Netzwerk. Am Ende des Aufenthalts steht ein „Say Good-Bye“, mit dem die ausländischen Studierenden eingeladen werden, auch über den Aufenthalt in Deutschland hinaus Kontakt mit „ihrer“ Hochschule zu halten.

Derzeit sind an der FH Nürnberg rund 690 ausländische Studierende aus rund 80 verschiedenen Staaten eingeschrieben - bei einer Gesamtstudierendenzahl von 7.300. Damit will sich die Fachhochschule Nürnberg jedoch nicht zufrieden geben: „Unser Ziel ist ein Anteil von deutlich über 10% ausländischer Studierender“, beschreibt Rektor Prof. Dr. Herbert Eichele seine Zielvorgabe.

Thoralf Dietz, FH Nürnberg

Deutschland auf dem internationalen Bildungsmarkt

Der internationale Wettbewerb um kluge Köpfe nimmt zu. Weltweit gibt es annähernd zwei Millionen mobile Studierende, Graduierte und Nachwuchswissenschaftler, von denen die Besten die zukünftigen Eliten ihrer Heimatländer bilden. Vor allem die englischsprachigen Länder wie die USA, Großbritannien und Australien, aber auch zunehmend andere europäische Länder wie Frankreich, die Niederlande und die Staaten Skandinaviens umwerben qualifizierte Studierende und Wissenschaftler mit speziellen Studien- und Forschungsangeboten, gastfreundlichen Rahmenbedingungen und einem professionellen Marketing.

Neben diesen klassischen „Rekrutierungs-Wettbewerb“ um internationale Studierende und Graduierte tritt zunehmend der „Export“ von Ausbildungsangeboten ins Ausland, zum Kunden vor Ort, durch Franchising-Modelle, gemeinsame Entwicklungen oder Ausgründungen bis hin zu ganzen Universitätsgründungen (Zweigstellen) im Ausland. Bei solchen transnationalen Bildungsangeboten sind deutsche Hochschulen bisher noch kaum präsent.

Der DAAD hat daher in Zusammenwirken mit der HRK und in Absprache mit den Wissenschaftsorganisationen und den Partnern in Politik und Wirtschaft zum 1.1.2001 ein Konsortium für internationales Hochschulmarketing gegründet.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung fördert das Konsortium als Teil einer übergreifenden Marketingstrategie. Zu dieser Marketingstrategie gehört gemäß Beschluss der BLK vom 30.10.2000 eine konzertierte Aktion von Bund, Ländern, Wissenschaft, Wirtschaft und anderen relevanten Organisationen, die über einen entsprechenden Lenkungsausschuss (mit einem beim DAAD angesiedelten Sekretariat) eine allgemeine Imagewerbung für den Bildungs- und Wissenschaftsstandort Deutschland („Dachkampagne“) und ein entsprechendes Aktionsprogramm initiiert und koordiniert hat.

Das Hochschulkonsortium hat in dem so abgesteckten politischen Rahmen das Ziel, auch in Zusammenarbeit mit anderen professionellen Agenturen den Studien- und Forschungsstandort Deutschland international zu positionieren und das Profil seiner Einrichtungen durch entsprechende Programme und Aktionen im Ausland zu fördern; die Förderung bezieht sich neben der im Mittelpunkt stehenden Werbung für Studiengänge auch auf den Bereich der postgradualen Ausbildung (z.B. Graduiertenkollegs) sowie der Fort- und Weiterbildung. Das Konsortium öffnet für interessierte internationale Studierende und Wissenschaftler das Tor nach Deutschland und nennt sich deshalb Gate Germany. Weitere Informationen unter www.daad.de

**Technik/Informatik/
Naturwissenschaften**

Biometrische Identifikation

Grundlagen, Verfahren, Perspektiven, herausgegeben von M. Behrens und R. Roth (beide FH Gießen-Friedberg) Reihe DuD Fachbeiträge Verlag Vieweg: Wiesbaden 2002

E-Learning:

Erfolgsfaktoren und Einsatzkonzepte des Lernens mit interaktiven Medien, herausgegeben von U. Dittler (FH Furtwangen) Oldenbourg Verlag: München 2002

Software-Verifikation

Verfahren für den Zuverlässigkeitsnachweis von Software W. Ehrenberger (FH Fulda) Carl Hanser Verlag: München 2001

Motorschäden

Schäden an Verbrennungsmotoren und deren Ursachen 2. völlig neu bearbeitete Auflage E. Greuter und S. Zima (FH Gießen-Friedberg) Vogel Buchverlag: Würzburg 2002

Multi-Projekt-Chip-Gruppe

herausgegeben von A. Führer (FH Ulm), MPC-Workshop Pforzheim: Juli 2001

Was ist dran am Elektromog?

L. Ulrich (FH Ulm) Schlembach Fachverlag: Weil der Stadt 2001

Thermodynamik

Physikalisch-chemische Grundlagen der thermischen Verfahrenstechnik, C. Lüdecke (FH Konstanz) und D. Lüdecke (FH Furtwangen) Springer Verlag: Heidelberg/Darmstadt 2002

Technische Mechanik

Statik/Kinematik – Kinetik – Schwingungen/Festigkeitslehre 3. durchgesehene Auflage M. Mayr (FH Augsburg) Verlag Carl Hanser: München 2002

Architektur- und Ingenieur-Management

Ganzheitlich Planen, Bauen, Bewirtschaften und Rückführen herausgegeben von M. Pfeifer (FH Hannover) Bauwerk Verlag: Berlin 2002

Energiesparhäuser

in Text und Bild Planungsvorlagen, Konstruktionspläne und Detaillösungen herausgegeben von M. Pfeifer (FH Hannover) Forum Verlag Herkert: Merching 2002

Nachhaltiges Management von Gebäuden

herausgegeben von M. Pfeifer (FH Hannover) Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart 2002

Handbuch der Gebäudetechnik,

Planungsgrundlagen und Beispiele Band 1: Sanitär/Elektro/Förderanlagen, 4. neubearbeitete und erweiterte Auflage W. Postohl (FH Regensburg) WernerVerlag: Düsseldorf 2002

Modellbildung und Simulation mechatronischer Systeme

O. Zirn (FH Esslingen) Expert-Verlag: Renningen 2002

**Betriebswirtschaft/
Wirtschaft**

Improving Performance

Leistungspotenziale in Organisationen entfalten herausgegeben von T. Bartscher und Wittkuhn (FH Deggendorf) Verlag Luchterhand: Neuwied: 2002

Unternehmensübergreifendes Logistikmanagement

H. F. Binner (FH Hannover) Verlag Carl Hanser: München 2001

Tourismus in der Marktwirtschaft

Ordnungspolitik der Tourismismärkte R. Borchert (FH Heilbronn) Verlag Oldenbourg: München 2001

Das Controlling-Lexikon für die Praxis

herausgegeben von U. Brecht (FH Heilbronn) Verlag Moderne Industrie, Landsberg a.L.: 2001

Wahrscheinlichkeitsrechnung und Schließende Statistik

4. überarbeitete Auflage W. Dürr (FH Dortmund) und H. Mayer (FH Darmstadt) Reihe Studienbücher der Wirtschaft Verlag Carl Hanser: München 2002

Bausteine der Wirtschaftsinformatik

Grundlagen, Anwendungen, PC-Praxis, 3. überarbeitete Auflage J. Fischer, W. Herold, W. Dangelmaier, L. Nastansky und L. Suhl (alle UGH Paderborn) Erich Schmidt Verlag: Berlin/Bielefeld/München 2002

Controlling

Ein zielorientiertes Steuerungssystem im Managementprozess H-U. Krause (FHTW Berlin) und U. Steins, Reihe Praxisnahes Wirtschaftsstudium, Verlag Schäffer-Poeschel: Stuttgart 2001

Die neue Schule des Bilanzbuchhalters

Praktikum des kaufmännischen Rechnungswesens, Band 5, 2. überarbeitete Auflage E. Hering (FH Aalen), E. Rick (FH Ludwigsburg), M. Wobermin (FH Reutlingen) u.a., herausgegeben von W. Kresse und N. Leuz, Verlag Schäffer Poeschel: Stuttgart 2002

Umwandlungssteuerrecht

Grundkurs des Steuerrechts Band 12, 2. neubearbeitete Auflage R. Madl (WHS Zwickau) Verlag Schäffer-Poeschel: Stuttgart 2002

Luftverkehr

4. Auflage, W. Pompl (FH Heilbronn), Springer-Verlag: Berlin/Heidelberg 2001

Customer relationship Management

Aufbau dauerhafter und profitabler Kundenbeziehungen Von G. Raab (FH Ludwigshafen) und N. Lorbacher Verlag I. H. Sauer: Heidelberg 2002

Controlling unter besonderer Berücksichtigung mittelständischer Unternehmen

2. Auflage, G.A. Scheld (FH Jena) Fachbibliothek Verlag: Büren 2002

Das Interne Rechnungswesen im Industrieunternehmen

Band 1: Istkostenrechnung – mit über 400 Aufgaben und Lösungen 3. Auflage, G.A. Scheld (FH Jena) Fachbibliothek Verlag: Büren 2002

Vortragen und Präsentieren im Wirtschaftsstudium

Professionell auftreten in Seminar und Praxis, T. Stelzler-Rothe (Märkische FH Iserlohn) Verlag Cornelsen: Berlin 2000

Personalwirtschaft

T. Stelzler-Rothe und H. Frank (beide Märkische FH Iserlohn) Verlag Kohlhammer: Stuttgart 2001

Recht/Soziologie/Kultur

Abgabenordnung

Grundkurs des Steuerrechts Band 1 1. neubearbeitete Auflage H. Helmschrott und J. Schaeberle (beide FH Ludwigsburg) Verlag Schäffer-Poeschel: Stuttgart 2001

Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit

Arbeitsrechtliche Schwellenwerte für das Personalbüro P. Pulte (FH Gelsenkirchen – Abt. Recklinghausen) I.H. Sauer-Verlag: Heidelberg 2002

Friedrich Gottfried Leue 1801-1872

D. Müller (FH Polizei Sachsen) Nomos-Verlags-gesellschaft: Baden-Baden 2000

StVO aktuell

Straßenverkehrsordnung mit Kommentar, D. Müller (FH Polizei Sachsen), Verlag Heinrich Vogel: München 2001

Einsatzfahrten

Risikolehre, Rechtsgrundlagen D. Müller (FH Polizei Sachsen) Richard Boorberg Verlag: Stuttgart 2001

Erst versichern – dann beraten!

Sie sind nebenberuflich als Unternehmens-, Wirtschafts- oder EDV-Berater tätig. Dann gehen Sie ein beträchtliches Risiko ein, denn zum Beispiel durch Bewertungs- und Schätzungsfehler, durch falsche Analysen, Verwechslung von Proben, unrichtige Messungen, Anwendung unpassender Vergleichsmaßstäbe, oder einfach durch den Verlust von Unterlagen können Vermögensschäden entstehen, für die sie eintreten müssen.

Sie können solche Schäden, die weder Personen- noch Sachschäden sind, ab sofort über den **h/b** versichern. Wir haben hierzu ein Konzept einer Vermögenshaftpflichtversicherung erarbeitet, das wesentliche Vorteile gegenüber üblichen Konzepten aufweist:

- deutlich geringere Beiträge
- geringe Selbstbeteiligung kein Abzug des eigenen Honorars vom Schadensbetrag
- ohne Begrenzung der jährlichen Honorareinnahmen
- Geltungsbereich Europa

Die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung übernimmt die Prüfung der Frage, ob ein Anspruch überhaupt besteht, die Zahlung einer Entschädigung bei berechtigten Schadenersatzforderungen und die Abwehr unbegründeter Ansprüche.

Versicherungssumme und Jahresbeitrag

bei Vertragsdauer von 5 Jahren (zzgl. Versicherungssteuer von z.Z. 15 %)

€ 100.000	€ 180,00
€ 200.000	€ 288,00
€ 250.000	€ 337,50
€ 300.000	€ 382,50
€ 500.000	€ 571,50

Das Angebot kann jedoch nicht alle Fächergruppen abdecken. In der Fächergruppe Geologie/Umwelt liegen besondere Risiken vor, die durch spezielle Angebote abgedeckt werden müssen. In den Ingenieurwissenschaften ist zu beachten, dass Sachschäden nicht abgedeckt sind, die durch Empfehlungen aus Gutachten entstehen können. Interessenten wenden sich an die Bundesgeschäftsstelle.

Hochschullehrerbund **h/b**
– Bundesvereinigung e.V.
Rüngsdorfer Straße 4 c
53173 Bonn
eMail hlbbonn@aol.com



Baden Württemberg

Prof. Dr. Stephanie **Bohlen**, Theologisch-philosophische Anthropologie unter besonderer Berücksichtigung von ethischen Fragen der angewandten Sozialwissenschaften, Kath. FH Freiburg

Prof. Dr. Christian **Dietrich**, Fertigungsverfahren für metallische und nichtmetallische Werkstoffe und Werkstoffkunde, FH Ulm

Prof. Dr. Karl **Dübon**, Betriebliche Informationssysteme, FH Karlsruhe

Prof. Dr. Guenter **Gramlich**, Grundlagen, FH Ulm

Prof. Dr. Erika **Heusler**, Biblische Theologie, Alt- und Neutestamentliche Exegese, Kath. FH Freiburg

Prof. Dr. Silke **Michalski**, Direct Customer Relationship Management, FH Aalen



Bayern

Prof. Dr.-Ing. Holger **Carl**, Kommunikationstechnik, FH Nürnberg

Prof. Dr.-Ing. Peter **Firsching**, Elektrische Maschinen und Antriebe/Automatisierungstechnik, FH Deggendorf

Prof. Dr. Matthias **Fischer**, Internationale Betriebswirtschaft, FH Nürnberg

Prof. Dr.-Ing. Udo **Garmann**, Medieninformatik, FH Deggendorf

Prof. Dr.-Ing. Stefan **Götze**, Technische Informatik, Software Engineering sowie Datenbanken und CAE, FH Deggendorf

Prof. Dr.-Ing. Kai **Haase**, Holzbau, Spannbeton sowie Computerunterstütztes Entwerfen, FH Deggendorf

Prof. Dr. Thomas **Huke**, Englisch, FH Nürnberg

Prof. Dr. Nikolaus **Poscharsky**, Marketing und Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, FH Nürnberg

Prof. Dr. Brigitte **Schallenberg**, Bewegung, Musische Bildung und kreatives Gestalten, FH Nürnberg

Prof. Dr.-Ing. Volker **Wirth**, Bauwirtschaft, Baurecht, Bauverfahren und Bauablaufplanung, FH Deggendorf



Hessen

Prof. Dr. Ulrich **Birkel**, Kommunikationstechnik und Kommunikationssysteme, FH Giessen-Friedberg

Prof. Dr. Stephan **Euler**, Praktische Informatik, FH Giessen-Friedberg

Prof. Dr. Jan **Freidank**, Marketing und Internationales Management, FH Giessen-Friedberg

Prof. Dr. Günter **Hofmann**, Rechnungswesen, Investition und Finanzierung/Controlling, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Jens **Jessen**, Gesundheits- und Sozialpolitik, Europa FH Fresenius

Prof. Dr. Christiane **Jost**, Versicherungsbetriebswirtschaftslehre, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Matthias **Müller-Reichart**, Versicherungsmanagement/Financial Services, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Pia **Robinson**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Rechnungswesen, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, FH Gießen-Friedberg

Prof. Dr.-Ing. Franjo **Sabo**, Abgasreinigung, Emissions- und Immissionstechnik, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Birgit **Wolf**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Rechnungswesen, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, FH Gießen-Friedberg



Mecklenburg-Vorpommern

Prof. Dr. Andreas **Bücker**, Zivilrecht, Arbeits- und Sozialrecht; HS Wismar

Prof. Dr. Karlheinz **Daberkow**, Kommunikationswissenschaften; HS Wismar

Prof. Dr. Jantina **Nord**, Zivil- und Arbeitsrecht; HS Wismar



Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr.-Ing. Andreas **Asch**, Konstruktionslehre und Technische Mechanik, Märkische FH Iserlohn

Prof. Dr. Reinhard **Doleschal**, Kompetenzförderung, FH Lippe

Prof. Reinhard **Grell**, Produktionstechnische Grundlagen Holz, FH Lippe

Prof. Dr. Johannes **Hinken**, Nachrichtentechnik, FH Dortmund

Prof. Dr.-Ing. Michael **Jablonski**, Baumanagement und Finanzierung, FH Lippe

Prof. Dr. Irmgard **Jansen**, Erziehungswissenschaften, FH Münster

Prof. Dr. Frank **Levin**, BWL, insbesondere Finanzwirtschaft u. Rechnungswesen, FH Dortmund

Prof. Dr. Gerd **Nicodemus**, Volkswirtschaftslehre, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Sören **Perrey**, Informatik und Mathematik, FH Gelsenkirchen

Prof. Maria **Schleiner**, Medienpädagogik, insbesondere Kunstpädagogik, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Jürgen **Schwark**, Tourismus, FH Gelsenkirchen (Abt. Bocholt)

Prof. Dr. Volker **Wittberg**, BWL, insbesondere eBusiness und Projektmanagement, FH des Mittelstandes Bielefeld

Prof. Dr.-Ing. Stefan **Witte**, Grundgebiete der Elektrotechnik/Nachrichtenübertragung, FH Lippe



Rheinland-Pfalz

Prof. Dr. Thomas **Becker**, Wirtschaftsinformatik mit dem Schwerpunkt Software-Entwicklung betrieblicher Anwendungssysteme und Netze, FH Mainz

Prof. Dr. Rainer **Ningel**, Interventionsformen der Sozialen Arbeit, FH Koblenz

Prof. Dr. Andreas **Seufert**, Informationsmanagement und Controlling, FH Ludwigshafen



Sachsen Anhalt

Prof. Dr. Ursula **Fissgus**, Softwaretechnik, FH Anhalt (Köthen)

Prof. Frank, **Hofmann**, Multimediales Gestalten und Softwareergonomie, FH Merseburg

Prof. Dr.-Ing. Manfred **Lohöfener**, Mechatronische Systeme, FH Merseburg



Schleswig-Holstein

Prof. Dr. Felicidad **Romero-Tejedor**, Design digitaler Medien, FH Lübeck

Prof. Dr. Detlef **Wehling**, Existenzgründungen, FH Lübeck



Thüringen

Prof. Dr. Peter **Pawliska**, Technische Mechanik und Werkstofftechnik, FH Jena

Prof. Dr.-Ing. Catrin **Schmidt**, Landschaftsplanung/Entwerfen, FH Erfurt