

Andreas Große Halbuer Mangels Masse

Oliver Maassen Career Center

Helmut Wienert Einkommensvergleich

Günther Edler Hochschulen am Scheideweg

Hans-Jürgen Scheruhn u.a. Master Integrationskompetenz

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst

HOCHSCHULEN UND ARBEITSMARKT



Seminare des Hochschullehrerbundes *hlb*

Jetzt anmelden: Fax 0228-354512!

- | | | |
|--------------------|---|--------------------------|
| 3. – 4. März 2006 | Bewerbertraining Professur an der FH
Siegburg (ICE-Strecke Frankfurt – Köln)
Freitag 16.00 Uhr bis Samstag 17.00 Uhr
Der Seminarbeitrag beträgt 550,- EUR,
eine Ermäßigung ist nicht möglich | <input type="checkbox"/> |
| 9. März 2006 | Akkreditierung in den
– Wirtschaftswissenschaften (FIBAA)
– Ingenieurwissenschaften (AQUAS + ASIIN)
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 16. März 2006 | W-Besoldung: kompetent beraten,
verhandeln und entscheiden
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 30. März 2006 | Planspiel-Einsatz in der Lehre
<i>hlb</i> -Workshop in Kooperation mit TERTIA und BTI,
Wissenschaftszentrum Bonn, 11.00 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 12. – 13. Mai 2006 | Bewerbertraining Professur an der FH
Dortmund
Freitag 16.00 Uhr bis Samstag 17.00 Uhr
Der Seminarbeitrag beträgt 550,- EUR,
eine Ermäßigung ist nicht möglich | <input type="checkbox"/> |
| 20. Juni 2006 | Drittmittelforschung: Die erfolgreiche Planung,
Beantragung und Durchführung Drittmittel
geförderter Forschung
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 28. Juni 2006 | W-Besoldung: kompetent beraten,
verhandeln und entscheiden
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |

Der Seminarbeitrag beträgt für *hlb*-Mitglieder 250,-EUR, Nichtmitglieder zahlen 400,-EUR. Im Seminarbeitrag enthalten sind umfangreiche Seminarunterlagen, Getränke sowie ein Mittagessen. Ein Seminarprogramm erhalten Sie nach Anmeldung. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.hlb.de

Hiermit melde ich mich zu den oben angegebenen (bitte ankreuzen !) *hlb*-Seminaren an:

Titel, Vorname, Name: _____

Institution/Hochschule: _____

Straße: _____ PLZ, Wohnort: _____

Rechnungsanschrift: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

Ich bin Mitglied im *hlb* kein Mitglied im *hlb* an einer Mitgliedschaft im *hlb* interessiert
und zahle im Falle eines Beitritts zum *hlb*
nur den ermäßigten Seminarbeitrag

(Datum, Unterschrift) _____



Eine neue Reform rollt auf uns zu: die Abschaffung der Semesterwochenstunden und die Einführung von Teaching Points. Entsprechend der in der Bachelor/Master-Studienstruktur eingeführten Berechnung der „Workload“ der Studierenden als Maß für die Studienleistung soll die Workload der Lehrenden bei den einzelnen Lehrleistungen zum Maßstab der zu erbringenden Lehrverpflichtung werden.

Der Grundgedanke der Teaching Points (Arbeitspapier Nr. 69 des CHE vom Okt. 05) ist folgender: Die Lehrverpflichtung in Semesterwochenstunden beziehe sich nur auf Präsenzzeiten. Sie nehme keine Rücksicht auf die unterschiedlichen Arbeitsbelastungen durch die einzelnen Lehrleistungen wie Pflicht- oder Wahlpflichtvorlesung, Projektstudium, Übung, Seminar, virtuelle Lehrformen oder Kooperation bei fachübergreifender Lehre. Sie beschreibt keinen verbindlichen Zusammenhang zwischen der Teilnehmerzahl der unterschiedlichen Veranstaltungsarten wie derjenigen einer Großvorlesung im Vergleich zu einem Examenskolloquium. Der unterschiedliche Aufwand für Vor- und Nachbereitung, Beratung oder Korrekturleistungen werde in den SWS nicht berücksichtigt. Demgegenüber könnte mit dem Begriff der Workload die unterschiedliche Arbeitsbelastung der verschiedenen Lehrleistungen unabhängig von der dafür notwendigen Präsenzzeit berücksichtigt werden.

Könnte! Die Schwierigkeiten beginnen mit der Umsetzung in der Praxis. Das Gesamtzeitbudget eines Lehrenden wird vom CHE beispielhaft (für ein Durchschnittsbundesland) aus 40 Zeitstunden je Woche und 45 Arbeitwochen je Jahr = 1800 Zeitstunden berechnet. Da Universitätsprofessoren (und zwar offenbar alle!) sowohl Aufgaben in der Forschung als auch in der (Selbst-) Verwaltung wahrnehmen, wird ihnen dafür 50% der Jahresarbeitszeit konzidiert. Professoren der Fachhochschulen werden im Beispiel individuell betrachtet. Offenbar gibt es wohl Professoren, die forschen oder sich in der Selbstverwaltung einbringen, das scheint aber eine so kleine Minderheit zu sein, dass zunächst einmal – dem Primat der Lehre an den Fachhochschulen folgend – von einer Jahresarbeitszeit von 1800 Zeitstunden rein für die Lehre ausgegangen wird. Dies gilt übrigens auch für die „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ bzw. „Lecturer“, so dass die Hierarchien aus der Sicht der Universitäten wieder einmal deutlich festgelegt sind.

Die Teaching Points werden wie die Leis-

tungspunkte der Studierenden berechnet (1 CP = 30 Stunden Workload = 1 TP). Universitätsprofessoren haben danach 30 TP und Professoren an Fachhochschulen bis zu 60 TP abzuleisten. Jetzt muss die Workload (in Zeitstunden) für die einzelne Lehrleistung festgesetzt werden. Diese Festsetzung ist der Kernpunkt der neuen Reform, denn je nachdem, wie die Vor- und Nachbereitungszeit einer Vorlesungsstunde oder einer Übungsstunde, die Zeit für die Korrektur einer Hausarbeit, einer Prüfungsklausur, einer Abschlussarbeit eines Bachelors oder Masters oder die Beratungszeiten der Studierenden während eines Moduls oder einer Abschlussarbeit festgesetzt werden, sind die TP unterschiedlich aufwändig zu erreichen.

Das CHE macht dazu Vorschläge. Danach führen 18 SWS Vorlesungen in 16 Wochen zu 19 TP. Wollte man sein Deputat nur mit Vorlesungen erfüllen (ohne Prüfungsleistungen und Beratung), so müsste man 28 SWS halten! Was das für die Qualität der Vorlesung bedeuten würde, weiß jeder Praktiker. Die Vorschläge beruhen zudem auf Zeitstunden. Der Bezugspunkt, die Vorlesung oder Übung usw., ist in 45 Minuten gegliedert. Das wurde in den Beispielen vergessen, aber in der Praxis gibt es bestimmte pfiffige Rektoren, die dies in eine deputatssparende Workload umrechnen. Sich wiederholende Übungen wurden mit gleichen Vor- und Nachbereitungszeiten angesetzt. Auch hier sehe ich schon den Rechenstift des Kanzlers!

Der Charme der Workload liegt darin, dass endlich einmal anerkannt wird, welche echte Arbeitsleistung die Professoren und Professorinnen erbringen. Die Gefahr der Teaching Points liegt in einer zu knappen Zeiterfassung der einzelnen Arbeitsleistungen. Nicht zu vergessen die Gefahr der Vernachlässigung der Forschungsleistungen, der Aufgabenwahrnehmung in der Selbstverwaltung und der Entwicklung von Studiengängen durch Professoren der Fachhochschulen! Um solche Gefahren abzuwenden, müssen wir in unseren Hochschulen darauf aufmerksam machen und uns konstruktiv schon in das Anfangsstadium der Reformdiskussion einbringen!

Ihre Dorit Loos



03 Leitartikel
Teaching Points

Hochschulen und Arbeitsmarkt

08 Mangels Masse
Ingenieure – Der Beruf der Zukunft
Andreas Große Halbuer

16 Studierende und Arbeitsmarkt –
Career Center als Central Link
Oliver Maassen

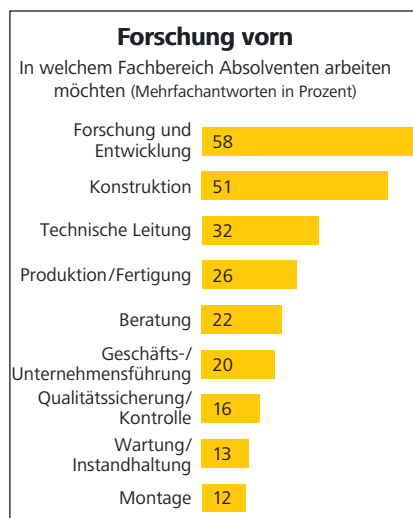
20 Einkommensvergleich von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen
Helmut Wienert

26 Hochschulen am Scheideweg: Globalisierung oder Provinzialisierung?
Günther Edler

30 Strategische Ausrichtung eines internationalen Masterprogramms mit dem Schwerpunkt Integrationskompetenz am Beispiel von mySAP
Hans-Jürgen Scheruhn u.a.

hfb-Aktuell

06 Zehn-Punkte-Programm zur Stärkung der Fachhochschulen im Wettbewerb



Quelle: Wirtschaftswoche

13 HAW Hamburg mit Prädikat „Familienfreundliche Hochschule“ ausgezeichnet

13 FH Ansbach investiert in die lebenslange Weiterbildung ihrer Absolventen

FH-Trends

14 Studierende gründen Motorsportverein FH Köln Motorsport e. V.

14 Innovationen an der Fachhochschule München

15 NÜRNBERGER Versicherung unterstützt Ohm-Studierende mit 50 Laptops

15 Career Center der Hochschule Mannheim erfolgreich gestartet

15 FH Frankfurt: Gründernetz Route A 66 auf Grund seines Erfolges verlängert

Foto: Fried Wienands



Aus den Ländern

- 36** BW: Schon rund 600 BA/MA-Studiengänge an den Universitäten und Fachhochschulen
- 36** BY: Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes
- 37** HE: Hessen baut Kooperation mit australischen Hochschulen aus
- 38** NW: NRW-Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen begrüßt Autonomiezuwachs durch das geplante Hochschulfreiheitsgesetz
- 38** SL: Studienbeiträge auch im Saarland ab Wintersemester 2007/2008

Wissenswertes

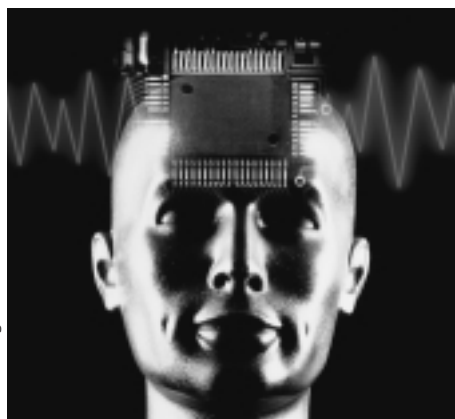
- 13** Mitglieder-Rundschreiben jetzt online anfordern
- 24** Büro-Arbeitsplatz und häusliches Arbeitszimmer
- 24** Lehrveranstaltungen
- 24** Verfassungsbeschwerde gegen „Diplomverbot“

- 07** Autoren gesucht
- 39** Impressum
- 39** Neues von Kollegen
- 40** Neuberufene

Berichte

- 19** HRK: HRK und Stifterverband fordern konsequente Umsetzung des Bolognaprozesses auch in der Lehrerbildung
- 19** HRK: Befreit die Universitäten aus der babylonischen Gefangenschaft der Staatsexamina
- 35** HWK-Abschluss „Betriebswirt/in (HWK)“ wird in Kürze beim Bachelor-Studiengang der FH Bochum anerkannt
- 35** Sechs Arztpraxen erhalten erstmals Qualitätszertifikate nach Osnabrücker Modell
- 36** Kunst und Mechatronik vereint

MEV-Verlag



Zehn-Punkte-Programm zur Stärkung der Fachhochschulen im Wettbewerb

Fachhochschulen stärken die Innovationskraft deutscher Unternehmen durch Bereitstellung qualifizierten Nachwuchses sowie durch anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung. Der Hochschullehrerbund *h*lb fordert, bestehende Hindernisse zur Ausschöpfung dieses Potenzials in zehn Punkten zu beseitigen:

1. **Anhebung der (insbesondere Grund-) Vergütung** auf ein Niveau, das der hohen Qualifikation der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen entspricht
2. **Ausstattung an Finanz-, Personal- und Sachmitteln**, die Fachhochschulen in Ost und West konkurrenzfähig gegenüber dem Gehaltsgefüge und der Arbeitsplatzausstattung der Wirtschaft macht
3. **Forschungsförderung**, die angemessene Bewilligungsquoten für Anträge anwendungsorientierter Forschungsvorhaben aus Fachhochschulen ermöglicht
4. **Anspruch auf Forschungs- und Praxisfreisemester**, die Professorinnen und Professoren eine intensive Phase der Forschungstätigkeit oder Aktualisierung beruflichen Wissens vermitteln
5. **hochschuladäquate Qualitätsstandards** für alle Hochschulen und sonstigen Bildungsanbieter in allen Teilnehmerstaaten des Bologna-Prozesses
6. **berufliche und wissenschaftliche Perspektiven für Absolventen** akkreditierter Bachelor- und Masterprogramme unabhängig von der Hochschulart, auch beim Zugang zu den Laufbahnen des öffentlichen Dienstes und einer wissenschaftlichen Karriere
7. **Promotionsprogramme** als dritter Zyklus im Bologna-Prozess, die unabhängig von der Hochschulart von allen qualifizierten Hochschulen auf der Grundlage einer erfolgreichen Akkreditierung durchgeführt werden können
8. **Erhalt des Hochschulrahmengesetzes**, um die bundesweite Mobilität der Studierenden durch Vergleichbarkeit der Hochschulen und ihrer Studienprogramme weiterhin zu garantieren
9. **Mobilität für Professorinnen und Professoren** zwischen den Hochschulen, zwischen den Ländern sowie zwischen Hochschulen und Unternehmen durch ein flexibles Hochschul-, Dienst- und Besoldungsrecht
10. **Sicherung der Qualität von Studienanfängern**, deren Kenntnisse einheitliche Mindeststandards erfüllen müssen.

Beschlossen vom Bundespräsidium des Hochschullehrerbundes *h*lb am 6. Januar 2006.

Erläuterungen

1. Die Höhe der Grundvergütungen der W-Besoldung entspricht weder den besonderen Anforderungen an die Professur an einer Fachhochschule noch den anspruchsvollen Berufsverläufen der Bewerber. Den Fachhochschulen wurden landesgesetzlich überwiegend W 2 Stellen zugewiesen. W 2 entspricht der Endstufe A 13, also den Bezügen, die ein Realschullehrer erreicht. Eine amtsangemessene Besoldung muss sich am Bedarf der Fachhochschulen ausrichten. Diese stehen mit Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Führungskräfte. Die geringe Höhe der Grundvergütungen hat fatale Auswirkungen auf die Außenwahrnehmung der Professuren an Fachhochschulen.

Allein der gesicherte Anteil des Gesamteinkommens wird von den Bewerbern wahrgenommen. Es ist daher unbeachtlich, dass das gesicherte Einkommen durch Zulagen aufgestockt werden kann.
2. Die willkürliche Festlegung des Besoldungsdurchschnitts auf Grundlage der Besoldungsausgaben des Jahres 2001 hatte zur Folge, dass die W-Besoldung in den Ländern nicht autofinanziert ist. Besonders betroffen sind die Fachhochschulen in den neuen Bundesländern, da hier die abgesenkte Besoldung zu sehr niedrigen Besoldungsdurchschnitten geführt hat. Die Vorstellung, dass ein wettbewerbsfähiges, stärker leistungsorientiertes Besoldungssystem im Prinzip kostenneutral realisiert werden kann, ist wirklichkeitsfremd. Wissenschaft erweist sich zunehmend deutlicher als die einzige Zukunftschance unseres Landes. Professorenstellen dürfen daher nicht weiter primär als Kostenstellen betrachtet werden, sondern müssen als Gewinnproduzenten und Garanten für Innovation und Erfolg im globalen Wettbewerb anerkannt werden.
3. 2005 haben bundesweit rund 100 Fachhochschulen insgesamt 564 Anträge auf eine Förderung aus dem Programm FH³ gestellt. An diesen Forschungsprojekten wollten sich

2.000 Partner aus dem In- und Ausland beteiligen, darunter über 1.000 mittelständische Unternehmen. In einem aufwändigen Begutachtungs- und Rankingverfahren wurden 343 Anträge für förderwürdig befunden. Nur 40 konnten bewilligt werden, weil das Programm mit rund 10 Millionen Euro pro Jahr deutlich unterfinanziert ist und ein Großteil der Mittel bereits durch im Vorjahr begonnene Vorhaben gebunden war. Die Forschungskapazität der Fachhochschulen kann nur dann erhöht und gleichzeitig innovationsorientiert gestaltet werden, wenn die erforderliche Anschubfinanzierung zur Verfügung steht.

4. Unternehmen fordern von den Fachhochschulen zunehmend auch solche Forschungsleistungen ein, die nur durch Freistellungen der Projektleiter zu einem Abschluss gebracht werden können. Die Genehmigung von Forschungsfreisemestern scheitert aber regelmäßig an der im nationalen wie internationalen Vergleich hohen Lehrverpflichtung der Professorinnen und Professoren der Fachhochschulen. Der Anspruch auf Forschungs-, aber auch Praxisfreisemester, ist daher gesetzlich zu regeln oder durch ein Programm zur Förderung von Forschungs- und Praxisfreisemestern zu unterstützen.
5. Bachelor- und Masterstudiengänge der Bologna-Staaten müssen sich an vergleichbaren Standards orientieren. Der Handlungsspielraum deutscher Hochschulen ist weit mehr eingeschränkt als derjenige ihrer ausländischen Partner. Bachelor- und Masterabschlüsse sind international der Hochschulebene vorbehalten. Bestrebungen, Bachelor- und Masterbezeichnungen auf Abschlüsse in der beruflichen Weiterbildung auszudehnen, sind von vornherein abzulehnen.
6. Bachelor- und Masterabschlüsse können sich erst dann etablieren, wenn öffentliche wie private Arbeitgeber ihre Mitarbeiter allein nach Qualifikation und den Erfordernissen der

Tätigkeit auswählen. Hierzu sollte auf eine feste Zuordnung der Hochschulabschlüsse zu Laufbahnen und Tarifgruppen verzichtet werden. Der Verzicht auf eine feste Zuordnung bedeutet nicht, dass alle Hochschulabsolventen gleich eingestuft werden müssen. Arbeitgeber können Hochschulabsolventen je nach den Erfordernissen der einzelnen Stelle entsprechend ihrer Eignung und Befähigung für das jeweilige Aufgabengebiet einstellen und differenziert vergüten.

7. Das innovative Potenzial hochqualifizierter Absolventen von Masterstudiengängen an Fachhochschulen kann nur dann ausgeschöpft werden, wenn das personale Abhängigkeitsverhältnis zwischen Doktorand und Doktorvater durch Promotionsprogramme abgelöst wird. Das Einhalten von Mindeststandards wird durch Akkreditierung festgestellt.
8. Das Hochschulrahmengesetz ist vor allem auf die Bedürfnisse der Industriegesellschaft nach Hochschulbildung ausgerichtet. Ihm liegt das Modell eines horizontal differenzierten Hochschulsystems zugrunde, in dem jede Hochschulart ihr Profil ausbilden kann, ohne dass hierdurch eine Hierarchie entsteht. Das Hochschulrahmengesetz hat es ermöglicht, dass die Fachhochschulen ihr erfolgreiches, auf anwendungsorientierte Lehre und Forschung ausgerichtetes Profil ausbilden konnten.
9. Das Hochschulrecht, Hochschullehrerdienstrecht, Besoldungs- und Versorgungsrecht müssen so ausgestaltet werden, dass ein Wechsel von einem

Bundesland in ein anderes ohne Nachteil möglich ist. Auch der Wechsel von öffentlichen zu privaten Arbeitgebern muss ohne Verlust der erworbenen Versorgungsansprüche möglich werden. Darüber hinaus ist die vorübergehende Aufnahme einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs zu fördern. Nur so lässt sich eine engere Verzahnung von Hochschulen und Unternehmen, aber auch Verwaltungen, erreichen.

10. Die Hochschulen erleben Studienanfängerinnen und Studienanfänger als durchaus leistungsbereit. Allerdings stellen die vielfältigen Zugänge und die unterschiedlichen Kenntnisstände der Anfänger die Hochschulen vor eine schwere Aufgabe. Sie müssen regelmäßig Kurse zur Vorbereitung auf das Studium anbieten, um Defizite der Schulbildung auszugleichen. Vielfach sind schulische Defizite verantwortlich für das Scheitern im Studium; sie müssen daher abgebaut werden.

AUTOREN GESUCHT!

2/06: Ausbau der Fachhochschulen

(Neue Studiengänge in neuen Fächern wie bspw. Ergotherapie, Physiotherapie, Pflegedienstleitung, Dentaltechnologie; Flight Engineering (Ausbildung als Pilot und zugleich Ingenieur) o.a.

3/06: Innere Hochschulstruktur

(Tendenz zur Stärkung der „monokratischen“ Organe zu Lasten der Kollegialorgane wie Senat, Fakultätsrat etc.; Beispiele aus verschiedenen Ländern)

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

Kontaktadresse:
Prof. Dr. Dorit Loos
d.loos@t-online.de

Redaktionsschluss für die Ausgabe 02/2006 ist der 10. März 2006, für die 3/2006 der 2. Mai 2006

Mangels Masse Ingenieure – Der Beruf der Zukunft



Andreas Große Halbuer

Andreas Große Halbuer

Peter Binders Unternehmen läuft blendend. Der Mittelständler aus dem schwäbischen Tuttlingen hat sich auf Klimasimulatoren spezialisiert. Die komplexen Maschinen verkaufen sich wie geschnitten Brot. Automobilhersteller testen damit zum Beispiel, wie haltbar ihre Materialien sind. In den Klimaschränken kann etwa der zehnjährige Verwitterungsprozess einer Lackschicht in nur zehn Tagen simuliert werden.

Doch mit der stürmischen Expansion könnte es schon bald vorbei sein. Denn Binder sucht händeringend Ingenieure – und findet keine. Maschinenbauer, Elektrotechniker, Thermodynamiker – vom Fleck weg würde er ein Dutzend von ihnen einstellen. Erst im September hat er mit viel Tamtam ein neues Forschungs- und Entwicklungszentrum eröffnet. Sogar der ehemalige Ministerpräsident Erwin Teufel kam zur Einweihung. In dem eleganten Neubau aus Stahl und Glas sollen die Binder-Ingenieure neue Produkte entwickeln. Doch noch immer stehen einige Büros leer. „Ohne Köpfe keine Ideen“, sagt der Unternehmensgründer. „Und ohne Ideen keine Produkte.“

Überall in Deutschland stöhnen Mittelständler wie Binder, aber auch große Konzerne über den Mangel an Ingenieuren. Der Nachwuchs hingegen freut sich: Er hat traumhafte Karrierechancen. Die Anzeigenseiten und Online-Börsen sind voll mit Stellenangeboten. Die Zahl der Ingenieur-Annoncen ist im Vergleich zum Vorjahr um 20 Prozent angewachsen. Allein der Flugzeughersteller Airbus will 1200 Ingenieure einstellen. Etliche Konzerne locken den Nachwuchs bereits während des Studiums in ihre Zentralen, um Talente zu

binden. Der Autobauer BMW etwa schleust jährlich 3.500 so genannte DoDiPras (Doktoranden, Diplomanden und Praktikanten) durch das Unternehmen. „Der Wettbewerb um gute Ingenieure“, diagnostiziert BMW-Personalvorstand Ernst Baumann, „hat sich im vergangenen Jahr erheblich verschärft.“

Eine Studie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) die der WirtschaftsWoche exklusiv vorliegt, weist nun erstmals empirisch nach, wie viel Ingenieure in Deutschland fehlen. Rund 15 000 Stellen sind derzeit unbesetzt – aus Nachwuchsknappheit. Das verdirbt nicht nur den Personalern die Laune, es stimmt auch Volkswirte sorgenvoll. Das innovative „German Engineering“ genießt Weltruhm und gilt als Fundament unseres heutigen Wohlstands. In vielen Branchen wie der Autoindustrie oder dem Anlagenbau sind deutsche Unternehmen Technologieführer.

Der Vorsprung durch Technik ist jedoch bedroht. Der sich verschärfende Ingenieurmangel trifft die exportabhängige deutsche Wirtschaft an ihrer empfindlichsten Stelle. Ob Großkonzern oder hochspezialisierte High-Tech-Bude: Sie alle leben von den Ideen der hervorragend ausgebildeten Ingenieurszunft. „Wir brauchen diese Leute, sonst können wir gleich einpacken“, sagt Mittelständler Binder.

Aber nicht jeder Ingenieur wird gesucht. Während die Unternehmen den Mangel teilweise bereits im Ausland decken, waren nach VDI-Angaben gleichzeitig hier zu Lande rund 26.000 Ingenieure über 50 arbeitslos. Insgesamt lag die Arbeitslosenquote der Ingenieure im Jahr 2004 bei 9,1 Prozent.

Dieser Artikel wurde am 24.11.2005 in der Zeitschrift „Wirtschaftswoche“ veröffentlicht.

Warum sie so gefragt sind. Was sie können müssen. Wie sie Karriere machen.

Der Beruf des Ingenieurs wandelt sich dramatisch. Tüftler sind passé, Projektmanager gefragt. Eine Exklusiv-Studie zeigt, wo angehende und berufserfahrene Ingenieure künftig die besten Chancen haben.

Die VDI-Studie zeigt nun detailliert, warum das so ist, welche Anforderungen an die Ingenieure in Zukunft gestellt werden und in welchen Bereichen Absolventen am besten Karriere machen können. Der Verband hat dazu jeweils 500 Personalmanager, Ingenieure und Studenten befragt. „Erstmals können wir unser Bauchgefühl durch harte Fakten belegen“, sagt Willi Fuchs, Direktor des VDI.

Die größten Engpässe bestehen demnach in den Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik. 54 Prozent der Personalmanager gaben an, Maschinenbauer zu suchen, für ein Drittel stehen Elektrotechnik-Ingenieure auf der Wunschliste. Am liebsten sind den Personalmanagern projekterfahrene Mitarbeiter aus wichtigen Unternehmensbereichen wie Forschung und Entwicklung.

Wenn die dazu noch von der richtigen Uni oder FH kommen, rollt man ihnen den roten Teppich aus. In der Gunst der Personalmanager liegt die RWTH Aachen auf Platz eins, gefolgt von der TU Darmstadt. Beste Fachhochschule ist die FH Darmstadt. Da vor allem in der Forschung und Entwicklung Experten gesucht werden, haben Uniabsolventen die besten Chancen. „Die Unternehmen“, sagt Karl Bosshard, Mitglied der Geschäftsleitung und Industrieexperte der Gummersbacher Managementberatung Kienbaum, „reißen sich um diese qualifizierten Talente.“

Einer dieser Glücklichen ist Jörg Habetha. Der 33-jährige promovierte Elektrotechnikingenieur von der RWTH Aachen arbeitet als Projektleiter im

Aachener Forschungszentrum des Elektronikonzerns Philips. Habetha spricht fließend Englisch und Französisch, hat im Ausland studiert und bereits erste berufliche Erfahrung in Forschungsprojekten gesammelt. Die braucht er jetzt, denn Habetha steckt gerade in der größten Aufgabe seines noch jungen Berufslebens: Seit einem Jahr leitet er für Philips ein medizintechnisches Forschungsvorhaben der Europäischen Union mit einem Etat von über 30 Millionen Euro.

Dazu muss der Aachener 75 Forscher aus 33 Partnerunternehmen unter einen Hut bringen. Das Team arbeitet parallel in zehn Ländern an einem System, das die Sterblichkeitsrate herzkranker Menschen drastisch reduzieren könnte. Die Idee ist, in Kleidungsstücke, etwa BHs oder Unterhemden, Sensoren einzuweben, um so unter anderem die elektrische Aktivität des Herzens messen zu können. Die Daten werden per Funk an den behandelnden Arzt oder an die Klinik gesendet. So haben die Mediziner die Chance, bei Unregelmäßigkeiten rechtzeitig einzugreifen.

Sämtliche Pläne und Zwischenschritte gehen durch Habethas Hände. Er muss interdisziplinär denken, kunden- und kostenorientiert planen, Laien sein Wissen vermitteln und notfalls auch Konflikte lösen. Und das nationalitätenübergreifend. Sein Vorteil: Er vereint Fachkompetenz mit Managementfähigkeiten, Teamgeist und Fremdsprachen. „Diese Fähigkeiten sind für meine tägliche Arbeit unerlässlich“, sagt Habetha.

Arbeitgeber verlangen zunehmend nach solch universell ausgebildeten Ingenieuren. Ein Kulturschock für Technikverliebte, die allein auf profunde Fachkenntnisse setzen. So gaben die befragten Personalmanager zwar unisono an, dass die Fachkompetenz noch immer die wichtigste Eigenschaft der Ingenieure

ist. Doch das ändert nichts daran, dass sich das Berufsbild in rasantem Tempo weiterentwickelt hat. Ganz gleich in welcher Branche, ganz gleich in welchem Unternehmen: Die klassische Ingenieurstätigkeit verlagert sich immer mehr in einzelne Projekte. Die Ingenieure werden zu Schlüsselfiguren im harten Kampf um Ideen und Effizienzgewinne.

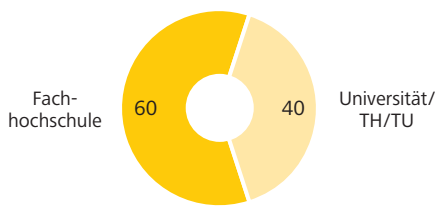
Dadurch eröffnen sich neue Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen im Beruf: „Der Kaufmann“, spotten Betriebswirte derzeit noch gern, „reitet auf dem Rücken des Ingenieurs zum Erfolg.“ Künftig haben es die Ingenieure selbst in der Hand. Bislang arbeiten erst vier Prozent als Geschäfts- oder Unternehmensführer. Dies dürfte sich bald ändern. Immerhin 20 Prozent der befragten Ingenieurstudenten geben an, eine Führungsposition im Management anzustreben.

Die Projektarbeit ist dafür ein optimales Training. Dies ist zugleich der Todesstoß für den einsamen Tüftler. Er muss das Feld für den neuen, modernen Ingenieur räumen. So verlangt der Norderstedter Medizintechnikhersteller Ethicon – Gewinner des WirtschaftsWoche-Wettbewerbs „Best Innovator“ – von jedem seiner 50 Ingenieure, pro Jahr 15 bis 20 Kundengespräche zu führen. „Wir leben davon, dass unsere Experten nicht im stillen Kämmerlein vor sich hintüfteln“, sagt Geschäftsführer Anton Schmidt, „sondern die Kundenwünsche erfragen und umsetzen.“

Viele Ingenieure aber trauern noch der LötKolbenromantik vergangener Tage nach. Und genau da liegt der Grund für die Arbeitslosigkeit mancher Kollegen. Sie tun sich schwer mit den neuen

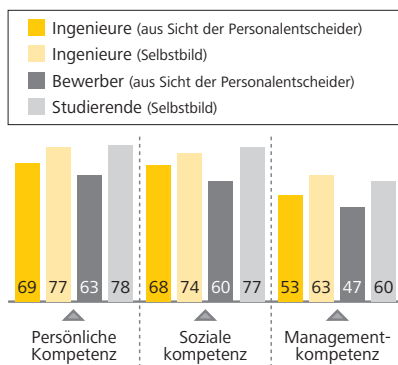
Schnell und praxisnah

Wo Ingenieure in spe studieren
(Angaben in Prozent)



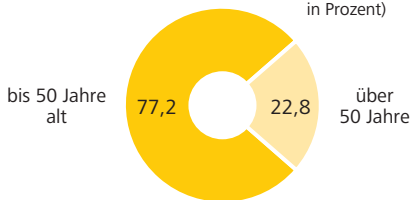
Schöner Schein

Wie sich Ingenieure selbst einschätzen – und wie andere das sehen



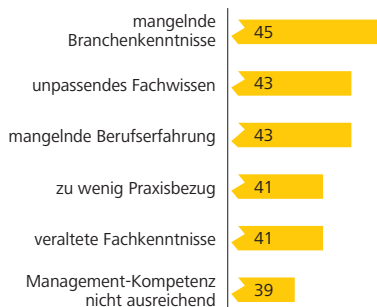
Kaum Ältere

Wie hoch der Anteil der über 50-jährigen Ingenieure in den Unternehmen ist (Angaben in Prozent)



Was Bewerbern fehlt

Warum freie Stellen nicht besetzt werden können***



*** Mittelwerte auf einer Skala von 0 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 100 „trifft voll und ganz zu“

Quelle: VDI, Befragte: Angestellte Ingenieure, Studierende, Personalentscheider, Mittelwerte auf einer Skala von 0 („mangelhaft“) bis 100 („sehr gut“)



Anforderungen. Die Studie zeigt, dass angestellte Ingenieure wie Studenten ihre größten Mängel in puncto Managementkompetenzen sehen (siehe nebenstehende Grafik). Die Personaler bewerten die beiden Gruppen sogar noch schlechter als diese sich selbst. Die größten Defizite: Entscheidungsfreude und strategisches Denken.

Einige Hochschulen haben darauf bereits reagiert. An der Technischen Universität Darmstadt beispielsweise ist die Projektarbeit inzwischen zentraler Studieninhalt. Schon im ersten Semester müssen Studenten lernen, interdisziplinär zu denken und in Teams ihre Aufgaben zu bewältigen. „Noch nie“, sagt der Darmstädter Maschinenbauprofessor Manfred Hampe, „hat es so große Veränderungen in der Geschichte der Ingenieurausbildung gegeben“.

Wer das Neue als Chance begreift, kann enorm davon profitieren. Wie der Wiesbadener Bauingenieur Tobias Eitel. Gerade seine Zunft hat es zurzeit schwer am Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote für Bauingenieure und Architekten liegt nach VDI-Angaben bei 17 Prozent. Zum Vergleich: Nur 6,3 Prozent der Elektrotechnikingenieure sind ohne Job. Eitel erkannte das Problem aber rechtzeitig gegen Ende seines Studiums und absolvierte ein internationales MBA-Programm in Paris. Eine kluge Entscheidung: Nach dem Abschluss hatte er prompt mehrere Jobangebote auf dem Tisch. Der 31-Jährige entschied sich für die Bilfinger Berger Bot GmbH in Wiesbaden. Das Tochterunternehmen des Bauriesen Bilfinger Berger plant, baut, finanziert und betreibt große Bauprojekte wie Tunnelanlagen oder Autobahnabschnitte.

„Klassische Fertigkeiten aus dem Studium brauche ich für meinen Job kaum noch“, sagt Eitel. Statt die Statik zu berechnen, kalkuliert er jetzt Kosten und Erträge, prüft rechtliche Bedingungen, verhandelt mit den Auftraggebern, erstellt Studien. Immer geht es um viel Geld. Gerade kämpft er um einen Auf-

trag für den Neubau eines Autobahnstücks im Ausland. Volumen: Einige hundert Millionen Euro. „Man gewöhnt sich an die riesigen Zahlen“, sagt er.

International erfahrene Ingenieure sind immer noch eine Ausnahme: Nur 19 Prozent der Studierenden gaben an, im Ausland studiert, dort einen Sprachkursus oder ein Praktikum gemacht zu haben. Der typische Ingenieur ist eher bodenständig und heimatverbunden (siehe Kasten Seite 12). Nur 40 Prozent der Ingenieure sprechen nach eigenen Angaben Englisch fließend, 46 Prozent der Studierenden gerade mal Schulenglisch. Das reicht nicht, um international mitreden zu können, um globale Projekte zu managen. Für die stark exportabhängige deutsche Industrie ist dies eine besorgniserregende Entwicklung. „Gute Englischkenntnisse“, sagt Michael von Bartenwerffer, Chef des Schließsysteme-Herstellers Winkhaus im münsterländischen Telgte, „sind gerade für Ingenieure künftig ein absolutes Muss.“

Den Jungen traut man noch zu, dass sie auf die veränderten Gegebenheiten reagieren können. Für ältere und arbeitslose Ingenieure sieht es dagegen schlecht aus. Sie haben gleich zwei Probleme: Erstens können sie fachlich schwer mithalten, weil sich die Umschlagsgeschwindigkeit des Wissens immer mehr erhöht. Zweitens haben sie oft Schwierigkeiten, sich auf internationale Projektstrukturen einzulassen.

Anders ist nicht zu erklären, warum 91 Prozent der befragten Personalentscheider im vergangenen Jahr keinen Ingenieur über 50 eingestellt haben, 84 Prozent gaben sogar an, dies auch in Zukunft nicht in Betracht zu ziehen. Arbeitslose Ingenieure sind für sie kaum eine Alternative: 68 Prozent der Personaler wollen nicht auf diese Gruppe zurückgreifen. Ihre Begründung: man-

gelnde Branchenkenntnis und veraltetes Fachwissen (siehe Grafik links unten). Wer einmal längere Zeit draußen ist, kommt nicht mehr rein.

Ein Ingenieur hat exzellente Karrierechancen, darf sich aber auch nicht in Sicherheit wiegen. Sein Wert auf dem Arbeitsmarkt sinkt mit dem Alter. Ein Headhunter, der nicht genannt werden möchte, sucht gerade für einen Kunden zehn junge Ingenieure. Sein Auftraggeber hat 30 ältere Konstrukteure vor die Tür gesetzt, der Headhunter soll für die gleiche Arbeit besser Qualifizierte finden. Alt raus – neu rein.

Das Beispiel mag extrem sein, aber es ist kein Einzelfall. Die Älteren müssen deshalb früh gegensteuern. „Sie dürfen nicht warten, bis das Unternehmen Weiterbildungen anbietet“, sagt Joachim Neuerburg, Geschäftsführer der auf Weiterbildung spezialisierten VDI-Tochter VDI Wissensforum, „sie sollten sich selbst darum kümmern.“ Immerhin 92 Prozent betrachten fachliche Weiterbildungen als notwendig, aber nur elf Prozent würden dafür auch privat bezahlen. Eine riskante Einstellung.

Der Ingenieurmangel dürfte sich in Deutschland noch verschärfen. Erstmals seit 1997 schrieben sich im Jahr 2004 weniger Ingenieurstudenten als im Vorjahr an den Hochschulen ein. Gleichzeitig steigt die Nachfrage. „Wir müssen mehr Frauen für den Ingenieurberuf begeistern“, fordert deshalb Siegfried Goll, Vorstandsvorsitzender des Autozulieferers ZF Friedrichshafen. „Das ist unsere einzige Chance.“

Tatsächlich ist der Anteil weiblicher Ingenieure seit Jahren extrem niedrig. In den befragten Unternehmen liegt er bei 10,7 Prozent. Eine dieser raren Vertreterinnen ist die BMW-Versuchsingenieurin Katharina Ahme. Die 25-Jährige testet Motoren der M-Reihe, also die besonders starken Maschinen. Ihrem prüfenden Blick entgeht keine Nockenwelle und kein Zylinderkopf. Wenn ein Motor zickt, wird er zerlegt, bis der Fehler gefunden ist. Dazu greift die junge Ingenieurin auch schon mal selbst zum Schraubenschlüssel.

Dass sie fast nur mit Männern zusammenarbeitet, ist für sie nicht neu. „Im Studium an der FH Augsburg waren in meinem Jahrgang nur zwei Frauen.“ Ihre Technikleidenschaft allerdings kommt nicht von ungefähr: Ihr Vater ist selbst BMW-Ingenieur. Das ist typisch: Wenn Mädchen nicht familiär an das Thema Technik herangeführt werden, springt der Funke selten über.

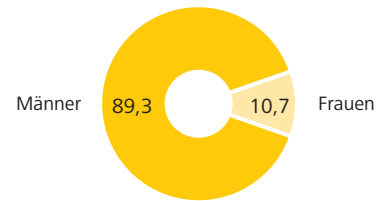
Diesen familiären Anstoß brauchte Jürgen Schlutz nicht. Schon während der Schulzeit verfolgte der heute 26-jährige Doktorand per TV und Internet Weltall-Missionen, Shuttleflüge und Satellitenprojekte. Deshalb war für ihn das Studium der Luft- und Raumfahrttechnik an der Uni Stuttgart nur konsequent. Hier gehört er zu den ausgesuchten deutschen Studenten, die gerade zusammen mit Kommilitonen aus 23 Ländern einen Satelliten konstruiert und erfolgreich ins All geschickt haben. Dieses Projekt, initiiert von der European Space Agency (Esa), sorgte weltweit für Schlagzeilen. Schlutz hat den Kaltgasantrieb des Satelliten mitentwickelt.

Die studentische Mission war für Schlutz eine Riesensache. Er hat Projektarbeit kennen gelernt, ein internationales Netzwerk geknüpft und ganz ohne Bücher „wahnsinnig viel Fachwissen angehäuft“. Vor allem der persönliche Kontakt zur Esa, seinem Traumarbeitgeber, könnte später wichtig werden. Im Moment beschäftigt ihn die Frage, wie eine bemannte Weltraumstation auf dem Mond aufgebaut wird – das Thema seiner Doktorarbeit.

Und nach der Promotion? Entweder in die Wirtschaft. Oder in die Forschung. Oder ins All. Schlutz träumt davon, selbst Astronaut zu werden. Seine Chancen abzuheben, stehen nicht schlecht – in der Karriere auf jeden Fall. ■

Kaum Frauen

Wie hoch der Anteil weiblicher Ingenieure in den Unternehmen ist (Angaben in Prozent)



Stelle frei

Welche *Fachbereiche* der Ingenieurmangel vor allem trifft*



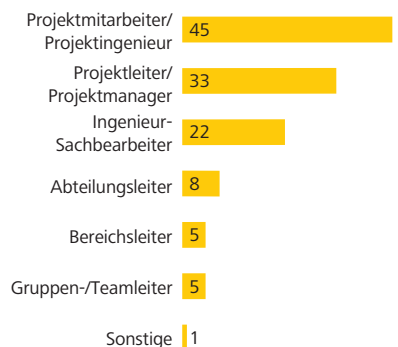
Maschinenbau dominiert

Welche *Fachrichtungen* Personalersuchen*



Manager gesucht

Welche *Hierarchiestufen* der Ingenieurmangel vor allem trifft*



Der deutsche Ingenieur – der Versuch einer Typologie

So ist er, der deutsche Ingenieur: Zahlen, Daten, Fakten – je mehr überprüfbares Wissen, desto besser. Ein Klischee, denkt vielleicht mancher. Aber es stimmt erstaunlich oft. Das bestätigen gleich mehrere empirische und wissenschaftliche Studien, darunter die VDI-Ingenieurstudie 2005, die VDI-Datenbank sowie die Dissertation des Wuppertaler Soziologen Markus Schölling über „Soziale Herkunft, Lebensstil und Studienfachwahl: eine Typologie“. Fasst man all diese Erkenntnisse zusammen, lassen sich daraus zwei – im Wortsinn – durchschnittliche Berufsbiografien ableiten: Die der beiden Kunstfiguren „Torsten Tüftler“, des noch Maschinenbau-Studenten, und „Bernd Bastler“, eines alten Berufsprofis. Beide repräsentieren das Profil des typisch deutschen Ingenieurs von heute – und von morgen:

Schon in der Schule hat Torsten Mathematik und Physik als Leistungskurse gewählt. In beiden Fächern schafft er locker ein „gut“ im Zeugnis. Sein Abitur macht er mit 2,3 – wie 75 Prozent alle Ingenieurstudenten. Torsten schreibt sich an der Fachhochschule (FH) für die Fachrichtung Maschinenbau ein. 60 Prozent der angehenden Ingenieure studieren an einer FH. In Torstens Fall liegt sie nicht weit vom Heimatort entfernt. Praktisch für Torsten, so kann er fürs Erste weiter zu Hause wohnen. Hinzu kommt: Die FH gibt klare Regeln, Auflagen und Studienpläne vor. Und Pläne liebt Torsten über alles. Selbst Klausuren mit hohen Durchfallquoten schrecken ihn nicht. „Das ist eben kein Weichei-Studium“, sagt er stolz, „da weiß man am Ende, was man hat.“ Einen renommierten Abschluss nämlich, voraussichtlich wieder mit der Note „gut“, wie 66 Prozent seiner Kommilitonen.

Torsten studiert zügig. Für ein Praktikum im Ausland ist die Zeit zu knapp, sagt er. Das ist nur die halbe Wahrheit: Er hat sich auch nicht ins Zeug gelegt, um mal rauszukommen aus Deutschland. Machen sowieso nur 19 Prozent seiner Hörsaalfreunde. Torsten spricht deshalb nur halbwegs gutes Schuleng-

lich, wie 46 Prozent aller Jungingenieure. Ein Praxissemester und ein freiwilliges Praktikum müssen reichen. Die Praxis ist ohnehin eher sein Ding. Auch später im Job möchte er nicht unbedingt ins Ausland. Freunde und Familie in der Nähe zu wissen, ist ihm wichtiger.

Da passt es gut, dass ein nahe gelegenes Unternehmen ihn auf seine Bewerbung hin zum Vorstellungsgespräch lädt. Torsten kennt den Mittelständler bereits aus dem Praktikum. Er kauft sich extra einen neuen Anzug, fühlt sich aber seltsam verkleidet. Auf Äußeres gibt er nicht viel. An der FH läuft er in Jeans und Pulli rum. Das ist bequem und zweckmäßig. Und Frauen sind mit 16,7 Prozent sowieso selten im Hörsaal. Das Bewerbungsgespräch läuft gut. Auch der für ihn unangenehmste Punkt, seine Gehaltsforderung von 41.000 Euro, notiert der Personalchef ohne Grummeln. Torsten ist froh: Forderungen stellen, sich offensiv verkaufen, das liegt ihm nicht. Jetzt heißt es Abwarten, ob er die Stelle bekommt.

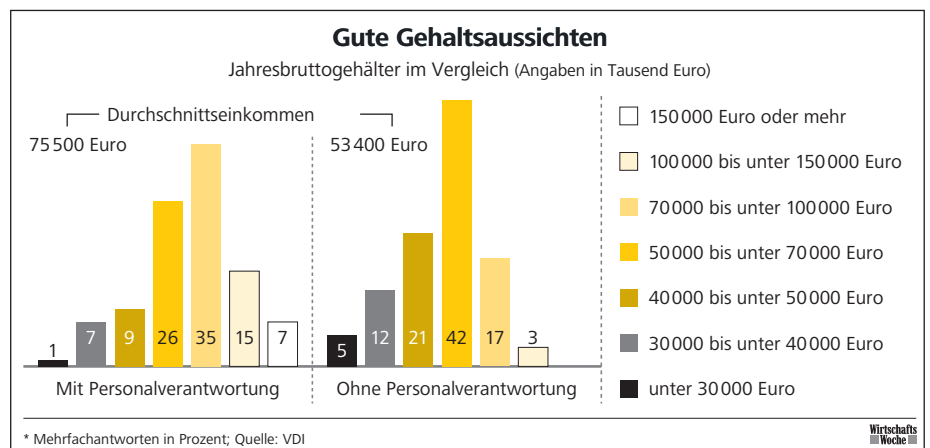
bauer in der Forschungsabteilung eines Mittelständlers. Auch er hat an der FH studiert und nach neun Semestern seinen „Dipl.-Ing.“ mit „gut“ abgeschlossen. Den derzeitigen Job verdankt er guten Beziehungen, wie 45 Prozent aller Ingenieure in kleinen Unternehmen. Ein Studienfreund hatte Bernd für eine frei gewordene Stelle vorgeschlagen. Das war vor knapp 14 Jahren. Seitdem ist Bernd seinem Arbeitgeber treu.

Und das wird auch so bleiben. Einen Wechsel plant er nicht, er ist zufrieden mit seinem Arbeitsplatz. Die Produkte würde er wie rund 85 Prozent der Ingenieure weiterempfehlen, die Kollegen sind nett, der Kaffee gratis. Am wichtigsten aber: Das gute Verhältnis zu seinem Chef. Hat der schlechte Laune, sinkt auch Bastlers Motivation.

Bastler weiß, dass sich das Wissen mit hoher Geschwindigkeit ändert, dass er kontinuierlich an sich arbeiten muss. In seiner Abteilung verlagert sich die Arbeit immer mehr auf Projekte. Er muss heute mehr organisieren, kommunizieren und präsentieren als früher. Nicht so schön, das verursacht Stress. Zwar glaubt Bastler, dass er schon ein ganz guter Manager ist, dennoch würde er sich lieber fachlich weiterbilden, wie 92 Prozent seiner Kollegen. Die Weiterbildung müsste aber sein Arbeitgeber anbieten. Aus eigener Tasche in seine Zukunft zu investieren, geht ihm dann doch zu weit. Er wäre dann die Ausnahme: So viel Ehrgeiz entwickeln nur elf Prozent der Ingenieure.

Das Klischee stimmt.

Das Bangen um den ersten Job hat Bernd längst hinter sich. Er ist jetzt 25 Jahre im Beruf. Der 48-Jährige ist wie 86 Prozent seiner Kollegen verheiratet und wohnt in einem Reihenhaus mit Doppelgarage. Er arbeitet als Maschinen-



Marketing

HAW Hamburg mit Prädikat „Familienfreundliche Hochschule“ ausgezeichnet!

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) wurde noch kurz vor dem Jahreswechsel mit dem Zertifikat zum „Audit Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet.

Familiengerechte Studienbedingungen helfen Studienabbrüche und Studienzweckverlängerungen aus familiären Gründen zu vermeiden. Mit familiengerechten Arbeitszeitbedingungen können Hochschulen qualifizierte Fachkräfte – Frauen und Männer – anwerben, motivieren und halten. Die von der „Beruf & Familie gGmbH“, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, jährlich bundesweit verliehene Auszeichnung bewertet Unternehmen und Hochschulen, die in ihren Einrichtungen familienfreundliche Strukturen etablieren und entwickeln. Derzeit sind in der BRD zirka 160 Unternehmen und zirka 21 Hochschulen mit dieser drei Jahre lang gültigen Auszeichnung prämiert.

Die HAW Hamburg betreibt die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als ein wichtiges Querschnittsthema ihrer Hochschulentwicklung und -politik seit mehreren Jahren überaus erfolgreich. Bisher bietet die HAW Hamburg flexible Arbeitszeitmodelle, gesundheitsfördernde Maßnahmen, alternierende Telearbeit, Mentoring-Programme, Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Kinder und ältere pflegebedürftige Angehörige sowie eine Notfallbetreuung für Kinder in Kooperation mit dem „Familienservice pme“ und stellt Eltern-Kind-Räume bereit.

Katharina Jeorgakopulos

Mitglieder-Rundschreiben jetzt online anfordern

Die aktuelle Auflistung finden Sie auf der Internetseite

www.hlb.de

unter dem Link
„Leistungen für Mitglieder“.

FH Ansbach investiert in die lebenslange Weiterbildung ihrer Absolventen

Die Fachhochschule Ansbach hat sich etwas besonders Innovatives ausgedacht. Sie investiert als erste Hochschule in Deutschland in die lebenslange Weiterbildung ihrer Absolventen.

Im Studienjahr 2004/2005 haben insgesamt 153 Studierende mit einem Diplom erfolgreich ihr Studium an der FH Ansbach beendet. Anlässlich ihrer feierlichen Verabschiedung am 5. November 2005 haben sie neben ihrer Diplomurkunde ein „Persönliches Wertpapier für lebenslange Weiterbildung“ (Personal Bond of Lifelong Qualification) erhalten.

Das Weiterbildungsangebot der Fachhochschule ist höchst bedarfsgerecht. Denn jeder Absolvent kann zwei beliebige Lehrveranstaltungen seiner Wahl aus dem laufenden Studienangebot der FH Ansbach besuchen, einen Leistungsnachweis erbringen und bei Erfolg ein Zertifikat erhalten. Er bestimmt selbst den Zeitpunkt, zu dem er sein „Wertpapier“ einlösen will. Dies könnte schon unmittelbar nach dem Studium sein oder Jahrzehnte später im Ruhestand geschehen.

So kann ein ehemaliger Student der Energie- und Umweltsystemtechnik nach erfolgreichem beruflichen Aufstieg zum Beispiel die Module „Unternehmensführung“ und „Arbeitsrecht“ für seine persönliche Weiterbildung belegen. Oder eine Absolventin des Studiengangs Multimedia und Kommunikation belegt die Module „Kostenrechnung“ und „Marketing“, wenn ihre späteren beruflichen Aufgaben diese Qualifikationen erfordern.

Jeder Absolvent erhält damit ein Startkapital im Marktwert von rund 1.000 € für seine persönliche lebenslange Weiterbildung. Die Fachhochschule Ansbach, ihr Förderkreis und ihr Ehemaligenverein investieren allein im laufenden Jahr auf diese Weise im marktüblichen Wert von mehr als 150.000 € in das lebensbegleitende Lernen ihrer Absolventen.

Das soll ein Zeichen der Anerkennung und der Wertschätzung für die Leistungen der ehemaligen Studierenden während ihrer Zeit an der FH Ansbach sein. „Selbstverständlich wollen wir damit auch den Kontakt zu unseren Ehemaligen halten und festigen“, fügt der Präsident Prof. Dr. Gerhard Mammen der FH Ansbach hinzu. Die FH Ansbach will mit ihrer Investition in die Weiterbildung den hohen Stellenwert für das lebenslange Lernen hervorheben und zum Ausdruck bringen, dass ihre Absolventen weiterhin zum Kreis der Hochschulangehörigen zählen.

Auch alle Absolventen der Fachhochschule Ansbach der zurückliegenden Jahrgänge werden ebenfalls ein persönliches Wertpapier für ihre akademische Weiterbildung erhalten.

Gerhard Mammen

Studierende gründen Motorsportverein FH Köln Motorsport e.V.

Motorsportbegeisterte Fahrzeugtechnikstudentinnen und -studenten der FH Köln haben Anfang Januar den Verein FH Köln Motorsport e.V. gegründet. Ziel dieses gemeinnützigen Vereins ist es, die Ausbildung von Studierenden der Fahrzeugtechnik zu fördern. Dies soll insbesondere durch den Aufbau eines Motorsportteams und die aktive Teilnahme an Motorsportveranstaltungen erreicht werden. Durch die Arbeit in diesem Umfeld wollen die Studierenden neben der fachlichen Qualifikation auch ihre Team- und Organisationsfähigkeiten unter Beweis stellen. Gerade in der Gründungsphase ist dies eine besonders große Herausforderung auch mit Blick auf die Suche nach potenziellen Sponsoren.

Bereits jetzt hat der Verein 40 aktive Mitglieder. Der Verein steht neben Angehörigen der Fachhochschule Köln auch allen weiteren Interessierten offen.

Zurzeit arbeitet der FH Köln Motorsport e.V. an zwei konkreten Projekten. Zum einen wollen sich die Studierenden im Tourenwagensport engagieren. Geplant sind der Aufbau und der Einsatz eines Tourenwagens in der BF Goodrich Langstreckenmeisterschaft am Nürburgring, der größten europäischen Breitensportrennserie, die mit ihrer berühmten Nordschleife enorm große Anforderungen an Mensch und Material stellt. Ein besonderes Highlight stellt dabei das 24-Stunden Rennen im Juni dar.

Als zweites ist die Teilnahme in der Formula Student vorgesehen, einem Wettbewerb, an dem ausschließlich Studierende verschiedener Hochschulen teilnehmen. Ziel ist es, in Teamarbeit einen einsitzigen Formelrennwagen zu entwickeln, um damit bei einem Wettbewerb gegen Teams aus der ganzen Welt anzutreten. Bei der Formula Student gewinnt nicht das schnellste Auto, sondern das Team mit dem besten Gesamtpaket aus

Konstruktion und Rennperformance, Finanzplanung und Verkaufsargumenten.

Petra Schmidt-Bentum

Kooperation Hochschule – Wirtschaft

Innovationen an der Fachhochschule München

Im Rahmen eines Seminars des Straßeg Center for Entrepreneurship (SCE) in Kooperation mit den Fachbereichen Wirtschaftsingenieurwesen und Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeugtechnik, das die Studenten zu unternehmerischem Denken und der Entwicklung innovativer Produkte herausforderte, entwickelten diese in fünf interdisziplinären Teams Verbesserungen und weiteres Zubehör für Fahrräder für die Generation 50+. Alle Teams mussten sowohl einen funktionsfähigen Prototyp als auch das zugehörige Marketingkonzept erstellen und beeindruckten mit professionellen und kreativen Präsentationen ihrer Produkte.

Zwei Teams – Variocarrierer und BikeMuli – präsentierten unterschiedliche Transportsysteme mit variablen Gepäckträgern, mit denen auch z.B. ein Kasten Wasser gefahrlos auf dem Fahrrad transportiert werden kann. Die Funktionalität beider Systeme wurde live vorgeführt. Das Team „Comfort 8“ stellte einen neuartigen Bremshebel vor, der bei den so genannten Komfortlenkern ein Bremsen aus jeder Griffposition ohne Umgreifen ermöglicht und damit die kritische Reaktions-

zeit erheblich reduziert. Das Team „Velotion“ präsentierte ein verkehrssicheres Pedal, das durch weiße, rote und gelbe LEDs mit Standlichtfunktion die Position und Fahrrichtung in der Dunkelheit weithin sichtbar markiert. Mit „Free2Move“, einem mehrschaligen, ergonomisch überzeugenden Sattelkonzept begeisterte eine weitere Studentengruppe das Publikum. Etliche Besucher testeten direkt das neue Sitzgefühl bei einer kurzen Fahrt aus.

Nach den Präsentationen konnten sich die Gäste über weitere Details an den Messeständen der Teams informieren und mit den Studenten ins Gespräch kommen. Diese Gelegenheit wurde auch von dem anwesenden Fachpublikum intensiv genutzt. Anschließend war jeder Besucher gleichzeitig Teil der Jury und konnte die Teams nach den Kriterien bestes Produktkonzept, bestes Marketingkonzept und der Frage „In welches Produkt würden Sie als Financier investieren?“ bewerten. Gewinner wurde das Team Free2Move.

Andrea Badura



Gewinnerteam „Free2Move“ mit neuem Sattelkonzept

NÜRNBERGER Versicherung unterstützt Ohm-Studierende mit 50 Laptops für die Lehre

Mit einer großzügigen Spende fördert die NÜRNBERGER VERSICHERUNGSGRUPPE die Lehre an der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule. Bei den Laptops handelt es sich um 50 hochwertige Toshiba Rechner. Bislang waren sie in der NÜRNBERGER eingesetzt und sind nun turnusgemäß ausgewechselt worden. Die Geräte sind technisch und optisch in hervorragendem Zustand. Mit dieser Spende unterstützt die NÜRNBERGER insbesondere Studierende, die sich wirtschaftlich keinen eigenen Laptop leisten können. „Die FH leistet einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung der Metropolregion Nürnberg. Je besser die Studierenden lernen können, desto höhere Chancen haben sie später im Berufsleben. Das geht nicht ohne adäquate Technik“, betont Personalvorstand Walter Bockshecker, der Mitglied im Bund der Freunde der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule ist.

Am „Ohm“ werden die Laptops im Rechenzentrum zum Einsatz kommen, wo sie von Studierenden ausgeliehen werden können. „Wir haben bereits jetzt einige Leihgeräte im Einsatz“, erklärt Carmen Marginean, stellvertretende Leiterin des Ohm-Rechenzentrums, „Jedoch ist die Nachfrage so groß, dass die 50 Laptops der Nürnberger wie gerufen kommen!“

Marc Briele

Career Center der Hochschule Mannheim erfolgreich gestartet

Das Career Center der Hochschule Mannheim hat mit Beginn des Wintersemesters 2005/06 seine Arbeit aufgenommen. Der Leiter des Career Center, Herr Lutz Fischer-Klimaschewski, zeigt sich erfreut über das große Interesse, das die Studierenden der Hochschule Mannheim diesem neuen Service-Ange-

bot der Hochschule entgegenbringen. Die erste Veranstaltung am 18.10.2005 zum Thema „Bewerbungstraining“ war ausgebucht; die Teilnehmer äußerten sich sehr zufrieden.

Das Career Center ist eine neue kostenfreie Serviceeinrichtung für Studierende und Absolventen der Hochschule und wird diese beim Studium und beim Weg in den Beruf begleiten und unterstützen. Dadurch soll eine lebenslange Bindung an die Hochschule entstehen. Realisiert wird diese neue Hochschuleinrichtung im Rahmen einer Public-Private-Partnership mit dem Unternehmen MLP. Dabei arbeitet das Career Center mit weiteren Kooperationspartnern wie der Techniker Krankenkasse und dem VDE zusammen.

In Zusammenarbeit mit seinen Kooperationspartnern bietet das Career Center u.a. Seminare zu den Themen „Bewerbungstraining“, „Assessmentcenter-Training“, „Erfolgreich Bewerben im Ausland“ sowie „Präsentation und Rhetorik“ an. Zur Ergänzung der Seminare können sich die Studierenden im Career Center individuell zur optimalen Vorbereitung für Bewerbungen und zur persönlichen Karriereentwicklung beraten lassen.

Die Idee, Career Center an den deutschen Hochschulen einzurichten, ist seit einiger Zeit in der deutschen Hochschullandschaft virulent. Die Hochschulen reagieren damit auf gesellschaftliche Entwicklungen, die die Berufstätigkeit vor allem von Akademikern nachhaltig verändert haben. So hat die Auflösung traditioneller Berufsbilder und damit verknüpfter Bildungsgänge zu einer Individualisierung der Berufswege geführt und den Bedarf an Karriereberatung dramatisch steigen lassen. Des Weiteren werden durch die flächendeckende Einführung von Bache-

lor- und Masterstudiengängen die Zugänge vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem grundlegend verändert.

Die Hochschule Mannheim realisiert als erste Hochschule in Deutschland ein Career Center im Rahmen einer Public Private Partnership. Mit der Einrichtung des Career Center dokumentiert die Hochschule nach innen und nach außen, dass sie sich der neuen Aufgabe, ihren Studierenden den Übergang ins Berufsleben zu erleichtern, stellt.

Bernd Vogelsang

FH Frankfurt: Gründernetz Route A 66 auf Grund seines Erfolges verlängert

An die bisher vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte dreijährige Phase schließt sich nahtlos eine Finanzierung durch das Hochschul-Wissenschaftsprogramm bis Ende 2006 an.

„Es wurden bisher weit über 100 Start Ups von Studierenden sowie Hochschulabsolventinnen und Absolventen mit mehr als 260 Arbeitsplätzen gegründet“, so Projektleiter Peter Sulzbach. Ein weiterer Erfolg sei auch die Entwicklung neuer gründungsqualifizierender Lehrangebote. „Mit deren Verankerung in einer Reihe von Studien- und Prüfungsordnungen haben wir einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit und zur Stärkung des Gründergedankens in den vier Netzwerkhochschulen geleistet.“

Route A 66 ist das Gründernetz der Fachhochschule Frankfurt am Main und der Universität Frankfurt, der Hochschule für Gestaltung Offenbach und der Fachhochschule Wiesbaden. Es unterstützt Unternehmensgründungen von Studierenden sowie von Hochschulabsolventinnen und Absolventen.

Gaby von Rauner

Studierende und Arbeitsmarkt – Career Center als Central Link



Oliver Maassen

Oliver Maassen
Human Resources
Management
Talent Center
HypoVereinsbank Kardinal-
Faulhaber-Straße 1
80333 München

Referat im Rahmen des
Symposiums „Private Hoch-
schulen in Deutschland –
Reformmotor oder Rand-
erscheinung?“ am 7. und
8. November 2005 in
Berlin, veranstaltet von
Hertie School of Govern-
ance und CHE – Centrum
für Hochschulentwicklung

Berufsbefähigung – das ist die Ultima Ratio eines akademischen Studiums, wie im Rahmen des Bologna-Prozesses immer wieder betont wird. Und das ist auch gut so, sagen wir Arbeitgeber, denn ein Persönlichkeitsbild à la Humboldt muss nicht im Widerspruch stehen zu der akademisch gebildeten Persönlichkeit, die die komplexen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt meistert. Zu Recht rücken neben dem Fachwissen auch methodische, fachübergreifende und soziale Schlüsselkompetenzen in den Fokus akademischer Curricula.

Mittlerweile finden sich die Anforderungen der Wirtschaft in immer mehr Bachelor-/Mastercurricula wieder: Soft Skills, Service-Orientierung, Arbeitsmethodik, Praktika werden zu integrierten Bestandteilen von Studienmodulen. Dozenten aus der Praxis und viele Praktikumsstellen für Studenten sorgen dafür, dass sich Uni und Arbeitsmarkt nicht mehr wie zwei unbekannte Welten begegnen. Zudem haben bereits bestehende und neu gegründete private Hochschulen den Bezug zur Wirtschaft klar im Blick. Beispiele dafür sind gemeinsame Projekte von Hochschulen und Wirtschaft, praxisorientierte Lehr- und Lernformen, rasche Anpassung der Studienstrukturen ans Bologna-Modell, gute Dozenten-Studierenden-Relation.

Soweit die positive Bilanz. Es bleibt die Frage, ob die Universitäten – egal, ob staatlich oder privat – ausreichend systematisch und quasi krisenfest mit dem Arbeitsmarkt verbunden sind. Praxisgerecht strukturierte Studiengänge sind nur ein Teil des Weges, der in die Berufsfähigkeit münden soll. Für das Nadelöhr des Berufseinstiegs müssen die

Hochschulen gemeinsam mit der Wirtschaft auch eine stabile „Einfädelhilfe“ bereitstellen. Ohne ein solches Instrument verliert alle Vorarbeit an Effizienz.

Im Folgenden möchte ich zunächst einige Aspekte der Beziehung zwischen Studierenden und Arbeitsmarkt isoliert betrachten und abschließend einen Vorschlag zur Organisation von Career Centern machen. Daraus ergibt sich unsere Antwort auf die Frage, ob – oder besser wie – Hochschule und Arbeitsmarkt richtig verbunden werden. Aber vor jeder Antwort steht das auf Erkenntnis gerichtete Fragen.

- Was erwarten Arbeitgeber von Bewerbern und von den „entsendenden“ Hochschulen?
- Welche Erfahrungen haben wir mit privaten und mit staatlichen Hochschulen gemacht?
- Droht Überversorgung durch den bestmöglichen „Service am Studenten“ bzw. wäre der Hochschuldschungel die bessere Schule fürs Leben?

Was erwarten Arbeitgeber von Bewerbern und Hochschulen?

Schlicht ausgedrückt: Lernt uns und unsere Anforderungen kennen! Das bedeutet zunächst einfach, dass Studierende Praxiserfahrung sammeln, dass die Hochschulen ihren Lehrbetrieb durch Dozenten aus der Praxis bereichern, dass bei der Konzeption und Akkreditierung von Studiengängen die Wirtschaft stärker mit einbezogen wird. Wir leisten gerne einen konstruktiven Beitrag. Ein Beispiel dafür ist der gemeinsame Vorschlag von HypoVer-

Für den „Career Service“ einer Hochschule gibt es vielfältige Organisationsformen. Wesentlich ist, dass sich ein Career Center als eine zentrale Nervenzelle im neuronalen Netzwerk von Hochschule und Arbeitswelt versteht, die Impulse aus der Lebensumwelt aufnimmt, bündelt und in Richtung aller Beteiligten weitergibt.

einsbank und Münchner Rück zur Gestaltung eines Bachelor-Studiengangs Wirtschaftswissenschaften im Rahmen der Cluster-Initiative „Stärkung des Finanzplatzes Bayern.“ Die Module des Modell-Curriculums sind outputorientiert und umfassen Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, Sozialkompetenzen, ein Studium Generale, Auslands- und Praxisphasen.

Außerdem erwarten wir von den Hochschulen, dass sie das Tempo der Umstellung auf Bachelor-/Masterstudiengänge noch forcieren. Nur so werden wir es schaffen, dass sich mehr Studienanfänger als die derzeitige Quote von weniger als 10% für ein Bachelorstudium entscheiden.

Welche Erfahrungen haben wir mit privaten und mit staatlichen Hochschulen gemacht?

Kurz gesagt: Unverzichtbare mit beiden! Absolventen für unsere Traineeprogramme für Externe kommen (quantitativ bedingt) hauptsächlich von staatlichen Hochschulen – aber nicht ausschließlich. Unsere internen Trainees absolvieren in der Mehrzahl einen berufsbegleitenden Studiengang, viele davon bei privaten Anbietern von Präsenz-, aber auch von Fernstudiengängen. Hier votieren wir ganz klar für Bachelor-Studiengänge. Unsere Top-Azubis können berufsintegrierte Studiengänge absolvieren: Wir kooperieren seit Jahren erfolgreich mit der privaten Hochschule für Bankwirtschaft in Frankfurt. Aktuell konzipieren wir einen berufsintegrierten Studiengang „Finanzdienstleistungsmanagement“ mit der (staatlichen) Katholischen Universität Eichstätt-

Ingolstadt, die unsere Vorstellungen optimal umsetzt. Unsere Kriterien für die Beurteilung von Hochschulen sind nicht „staatlich“ oder „privat“, sondern: Qualität, Flexibilität, Innovationsfähigkeit. Zwar sind private Universitäten und Fachhochschulen auf Grund ihrer geringeren Größe oft innovationsfähiger; letzten Endes kommt es aber auf die Qualität einzelner Fachbereiche an – und hier sehen wir als gutes Beispiel Eichstätt, aber z.B. auch Bayreuth mit dem Studiengang „Philosophy and Economics“.

Droht Überversorgung durch den bestmöglichen Service am Studenten bzw. wäre der Hochschuldschungel die bessere Schule fürs Leben?

Würden wir diese hypothetische Frage nicht mit einem doppelten „Nein“ beantworten, müssten wir uns keine ernsthaften Gedanken mehr über die Organisation eines „Student Service“ machen. Angesichts der Situation am Bewerber- und Arbeitsmarkt müssen wir noch von einer Unterversorgung (der Studenten, und damit auch der Wirtschaft) ausgehen. Natürlich erwirbt, wer im Hochschuldschungel mit Erfolg überlebt, gewisse Kompetenzen wie Organisations- und Durchhaltevermögen. Aber das ist doch sehr dem Einzelfall überlassen und insgesamt zu unsystematisch, sodass es zu viel Zeit kostet – und gerade der Faktor Studienzeit soll mit den neuen Strukturen gestrafft werden. Das „Modell Dschungel“ ist zu zeitaufwändig und sollte der Vergangenheit angehören.

Wie soll ein Career Center als erfolgreicher Link zwischen Studium und Arbeitsmarkt organisiert werden?

Career Center oder Student Services an Hochschulen sind in den USA und in Großbritannien seit Jahrzehnten etablierter Bestandteil der dortigen Universitäten. Sie sind integraler Schlussstein des angelsächsischen gestuften Modells und dienen dem „Employability“-Gedanken. Ein gutes Beispiel unter vielen ist der „Careers Advisory Service“ der renommierten Heriot-Watt-University in Edinburgh [3]. Das Angebot ist differenziert nach acht verschiedenen Zielgruppen (darunter Studenten in unterschiedlichen Studienphasen, aber auch Arbeitgeber) und nach acht verschiedenen Sachgebieten. Die Ansprache auf der Website ist persönlich und kompetent, das „Mission Statement“ lautet: „The Careers Advisory Service provides impartial and confidential careers advice and guidance to students and graduates. Our role is to help you to identify career goals and to develop the skills required to find employment. We provide a comprehensive information and vacancy service to assist you with your career planning.“

Einfacher und umfassender kann man es nicht ausdrücken. Haben sich die deutschen Hochschulen schon am angelsächsischen Beispiel orientiert? Hier zu Lande haben die privaten Universitäten dem arbeitsmarktorientierten Service-Gedanken schneller Rechnung getragen als ihre staatlichen Peers. Aber auch bei diesen finden sich mittlerweile weit verbreitet Career Services oder Einrichtungen mit vergleichbarer Funktion. Unsere Internet-Recherche, die 16 staatliche Hochschulen in verschiedenen Bundesländern sichtet, ergab, dass „Career Service“ zum großen Teil als selbstständige Einheit in der Zentralen

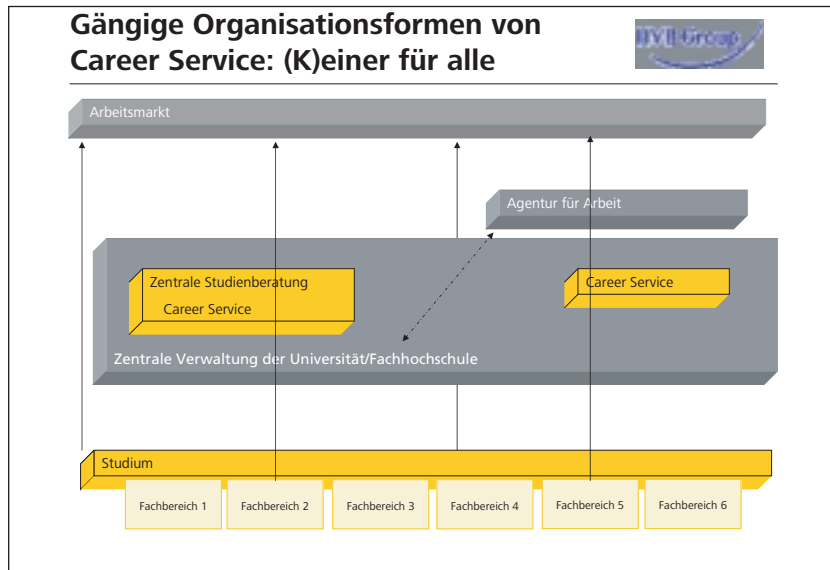


Abbildung 1

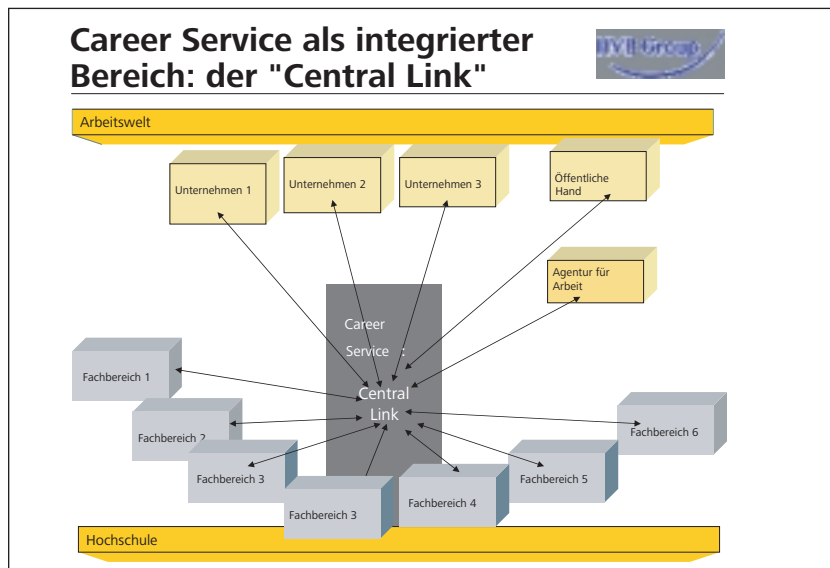


Abbildung 2

Verwaltung angesiedelt ist oder als Untereinheit der Zentralen Studienberatung, aber auch als gemeinsame Einrichtung von Universität, Fachhochschule und Arbeitsagentur vor Ort, wie z.B. in Münster. Die Ausprägung als „loses Netzwerk“ ist eine weitere Variante, die z.B. in Osnabrück existiert: Universität, FH und Katholische Fachhochschule Norddeutschland arbeiten dort mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen, wobei eingeräumt wird: „Eine zentrale Stelle für Career Services gibt es zwar nicht – wohl aber vielfältige Aktivitäten, die zum Teil miteinander vernetzt sind“ (siehe Abbildung 1).

Dieses Modell halten wir nicht für schlagkräftig genug: Natürlich braucht

es Netzwerke, aber auch den besonderen Ehrgeiz eines hochschuleigenen Career Service, gerade die Studenten der eigenen Hochschule für den Gang durchs Nadelöhr fit zu machen. Dazu muss die Kenntnis der Gründe kommen, warum Absolventen einer bestimmten Hochschule besonders „employable“ sind, sodass im Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern das Profil der Absolventen deutlich wird.

Den größten Erfolg verspricht ein Career Service, der organisatorisch in das Studium selbst eingebunden ist. Nur so kennt der Service die Curricula bzw. kann Einfluss darauf nehmen, und nur so kennen auch alle Studierenden den Career Service bzw. die Bedingungen

der Berufsfähigkeit. Die Aktivitäten eines Career Service müssen an einer zentralen Stelle gebündelt und koordiniert werden – diese Stelle soll kein bloßer Anhang der Verwaltung sein, sondern in alle Fakultäten hineinreichen und den Gedanken der „Employability“ dort umsetzen. Selbstverständlich muss dies in verschiedenen Fachbereichen unterschiedlich ausgeprägt sein und darf nicht nur dem Gedanken der kurzfristigen Verwertbarkeit von Kompetenzen untergeordnet sein.

Als ein gutes Beispiel möchte ich die Universität Bielefeld anführen, wo im Frühjahr der „Arbeitsbereich Berufsorientierung & Schlüsselkompetenzen“ (BO&SK) gegründet wurde. Der Bereich wurde vom Prorektor für Studium und Lehre initiiert und „unterstützt die Fakultäten dabei, in den Bachelor-Studiengängen Praxisstudien „zu implementieren und berufsrelevante Schlüsselkompetenzen zu vermitteln.“ Im Bereich BO&SK wurden auch bisherige Einzelprojekte wie z.B. „Studierende und Wirtschaft“ mit dem Career Service zusammengeführt, um die jeweiligen Angebote zu bündeln und zu einem gemeinsamen Angebotspektrum zu erweitern. Vernünftig klingt auch, dass „die Unterstützung der Fakultäten durch die Mitarbeiterinnen dieses Arbeitsbereichs prozessorientiert konzipiert [ist], auf verschiedenen Ebenen erfolgt und versucht, damit zugleich unterschiedlichen Voraussetzungen in den Fakultäten Rechnung zu tragen.“ Das Angebot richtet sich an „Lehrende, Graduierte und Studierende“ (siehe Abbildung 2).

Das Modell „Arbeitsbereich“ ist sicher nicht die einzig mögliche Organisationsform eines Career Service. Für wesentlich halten wir allerdings immer, dass sich ein Career Center quasi als eine zentrale Nervenzelle versteht im neuronalen Netzwerk von Hochschule und Arbeitswelt, die Impulse aus der Lebensumwelt aufnimmt, bündelt und in Richtung aller Beteiligten weitergibt. ■

HRK und Stifterverband fordern konsequente Umsetzung des Bolognaprozesses auch in der Lehrerausbildung

Mit deutlicher Kritik reagierten Professor Dr. Helmut Ruppert, Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), und Dr. Arend Oetker, Präsident des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, auf die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Anerkennung von Bachelor- und Masterabschlüssen in den Lehramtsstudiengängen.

Während einer Tagung, die HRK und Stifterverband gemeinsam zur Reform des Lehramtsstudiums veranstalteten, forderten Ruppert und Oetker die KMK auf, das von ihr geplante Vetorecht eines Staatsvertreters im Akkreditierungsverfahren zu überdenken. Autonomie und Eigenverantwortung der Hochschulen seien die Voraussetzung für Qualität und Wettbewerb – auch in der Lehrerausbildung. Aufgabe des Staates sei es, in Abstimmung mit den Hochschulen Standards für die Lehrerausbildung zu setzen, die dann im Akkreditierungsverfahren wirksam würden.

Ruppert und Oetker stellten fest, dass sich der Bologna-Prozess auch in der Lehrerausbildung als Motor einer überfälligen Studienreform erwiesen habe. Sie sprachen sich für polyvalente Bachelorstudiengänge aus, die neben dem Zugang zu einem Master of Education auch Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Schuldienstes sowie den Übergang in fachwissenschaftliche Masterstudiengänge eröffnen.

Die KMK hatte 2005 in Quedlinburg „Eckpunkte für die gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterabschlüssen in Studiengängen, mit denen die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden“ beschlossen. Damit sollte Rechtssicherheit für die bestehenden Bachelor- und Masterstudiengänge im Lehramtsbereich geschaffen werden. In 15 von 16 Bundesländern werden gestufte Lehramts-

studiengänge bereits angeboten oder sind in Planung. Im Wintersemester 2005/2006 gibt es in Deutschland 439 Bachelorstudiengänge, die über einen späteren Masterstudiengang zum Lehramt befähigen. Die Zahl hat sich seit dem Sommersemester 2005 mehr als verdoppelt.

Befreit die Universitäten aus der babylonischen Gefangenschaft der Staatsexamina

„Auch in den Rechtswissenschaften macht der Bachelor-Abschluss Sinn. Wir brauchen juristische Kompetenz nicht nur für Rechtsanwälte und Richter, sondern auch in anderen Berufen wie z.B. Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern, Finanzberatern oder Immobilienmanagern.“ Dies erklärte der kommissarische Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Prof. Dr. Burkhard Rauhut. Er wandte sich gegen die Aussage im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD, dass die Abschlüsse in der Juristenausbildung nicht auf Bachelor und Master umgestellt werden sollen. In ähnlicher Weise hat sich die Konferenz der Justizminister der Länder geäußert, die ebenfalls die Reform der Juristenausbildung im Kontext des Bologna-Prozesses aufschieben will.

Unverständnis äußerte Rauhut auch über die Art und Weise, in der in der Presse über ein Urteil des Hamburger Verwaltungsgerichts berichtet wurde. In diesem geht es um den BAföG-Anspruch eines Studierenden. Das Gericht hatte in der Urteilsbegründung eine Berufsbefähigung durch den Jura-Bachelor (LL.B) der Bucerius Law School für klassische juristische Berufsfelder wie Richter oder Anwälte verneint. In der Öffentlichkeit wurde dies fälschlicherweise als eine generelle

Absage an die Berufsbefähigung von Bachelor-Absolventen in Jura aufgenommen. Rauhut dazu: „Das ist eine Fehleinschätzung und umso bedauerlicher, als damit der Eindruck erweckt wurde, als sei der LL.B. per se nicht berufsqualifizierend. Im schlimmsten Fall entsteht dadurch Verunsicherung über den Wert der Bachelor-Abschlüsse für die Berufschancen der Absolventen generell.“

Der LL.B. kann schon heute die Absolventen auf Berufe im Tätigkeitsfeld international ausgerichteter Juristen mit wirtschaftsrechtlicher Orientierung vorbereiten. „Dieses Ausbildungsziel ist hinreichend konkret, um davon auszugehen, dass die Absolventen für eine berufliche Tätigkeit qualifiziert sind. Die Tatsache, dass mit dem LL.B.-Abschluss die Aufnahme einer anwaltlichen oder richterlichen Tätigkeit nicht möglich ist, besagt nicht, dass der Abschluss keine Relevanz für den Arbeitsmarkt hätte“, erklärte Rauhut.

„Zu der konsequenten Weiterführung der Studienreform an deutschen Hochschulen gibt es keine Alternative“, sagte der kommissarische HRK-Präsident. „Die Chancen und Grenzen der Bachelor- und Master-Abschlüsse in den Rechtswissenschaften wie etwa auch in der Medizin oder den Lehramtsstudiengängen müssen sorgfältig geprüft werden. Die Einführung muss verantwortungsvoll zumindest in neuen Studiengängen neben den zum Staatsexamen führenden geschehen. Andererseits aber kann eine totale Verweigerung verantwortungslos sein, wenn sie neue Chancen für junge Menschen und eine Anpassung des Studienangebots an die Bedürfnisse des internationalen Arbeitsmarkts behindern.“

Claire Friedrichs

Einkommensvergleich von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen



Helmut Wienert

Prof. Dr. Helmut Wienert
Hochschule Pforzheim
Tiefenbronner Straße 65
75175 Pforzheim
wienert@fh-pforzheim.de

Die Langfassung dieses Aufsatzes, die auch den Vergleich zwischen nicht-akademischen Berufsabschlüssen und Ungelernten enthält, ist auf Anfrage in der Bundesgeschäftsstelle des **hnb** in Bonn zu erhalten.

In der Volkswirtschaftslehre wird die Produktion als Ergebnis des zielgerichteten Einsatzes von Arbeit, Kapital und natürlichen Ressourcen interpretiert, wobei die Effizienz des Prozesses durch den Stand des technisch-organisatorischen Wissens bestimmt wird. Dieses Wissen ist institutionell verankert (z.B. im Forschungs- und Ausbildungssektor) und erfordert eine laufende Reproduktion von Personen, die dieses Wissen anwenden und erweitern. Der Reproduktionsprozess wird als Humankapitalbildung bezeichnet, und zwar deshalb, weil die Ausbildung von Menschen für wissensbasierte Tätigkeiten analog zur Sachkapitalbildung als produktivitätssteigernder Umweg (also als Investitionsprozess) interpretiert werden kann.¹⁾

In Deutschland findet die Humankapitalbildung institutionell im Schulwesen statt, in der betrieblichen Ausbildung und an Hochschulen, die hier näher untersucht werden. Die verschiedenen Hochschularten bereiten auf berufliche Tätigkeiten vor, welche die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden erfordern. Den Universitäten obliegt dabei neben der Lehre die Grundlagenforschung, während der Forschungsbeitrag der Fachhochschulen auf anwendungsbezogene Fragen begrenzt ist.²⁾ Entsprechend dieser unterschiedlichen Aufgabenstellung wird das Lehrpersonal ausgesucht: Professoren an Universitäten empfehlen sich in der Regel durch besondere Leistungen in der Forschung, Professoren an Fachhochschulen durch besondere Leistungen bei der Anwendung wissenschaftlicher Methoden in einer mindestens fünfjährigen einschlägigen beruflichen Praxis. Diese Rekrutierungspraxis hat gewollte Konsequenzen

für die Lehre: die an den Universitäten zeichnet sich durch einen stärker theoretisch orientierten, die an den Fachhochschulen durch einen stärker berufspraktisch orientierten Unterricht aus. Das Fachhochschulstudium ist dabei in der Regel deutlich kürzer als das an den Universitäten und schließt ein bis zwei Praxissemester ein.

Die folgende Untersuchung beschäftigt sich mit qualifikationsbedingten Einkommensunterschieden im Allgemeinen und dem Vergleich der Einkommen von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen im Besonderen. Zu diesem Zweck werden Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes herangezogen. Der Mikrozensus ist eine amtliche Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt, an der ein Prozent aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist. Für wissenschaftliche Zwecke stellt das Statistische Bundesamt faktisch anonymisierte Datensätze zur Verfügung; entsprechende Angaben für das Jahr 2001 bilden das Grundmaterial der folgenden Untersuchung.³⁾ Insgesamt erfasst worden sind dabei 503.961 Personen, von denen 255.758 nicht erwerbstätig waren, 179.531 in Vollzeit, 46.573 in Teilzeit erwerbstätig und 22.099 arbeitslos waren.

Qualifikationsspezifische Einkommensunterschiede

Im Bereich akademischer Ausbildungsgänge werden drei verschiedene Abschlussarten betrachtet: Promotion (die in der Regel ein zuvor absolviertes Universitätsstudium voraussetzt, also

Offensichtlich gelingt es den Fachhochschulen, ihren Studierenden ein wettbewerbsfähiges Gesamtpaket an Qualifikationen zu vermitteln, und zwar in kürzerer Zeit und bei deutlich geringeren Kosten als die Universitäten. Dies ergibt sich aus einer Untersuchung der qualifikationsbedingten Einkommensunterschiede zwischen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen auf der Grundlage des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes.

eine akademische Ausbildungszeit von mindestens sieben, häufig zehn Jahren), Universitätsabschluss⁴⁾ und Fachhochschulabschluss.⁵⁾

Tabelle 1 enthält Angaben über Arbeitszeiten und Nettoeinkommen für die so abgegrenzten Qualifikationsgruppen für Vollerwerbstätige. Generell kann man sagen, dass die geleistete Arbeitszeit mit dem Qualifikationsniveau zunimmt. Weit auffälliger sind allerdings die Unterschiede in den Nettoeinkommen: Promovierte verdienen rund 50% mehr als nicht promovierte Akademiker, der Universitätsabschluss bringt lediglich 1,3 Prozentpunkte mehr Gehalt als der FH-Abschluss.

Mittelwerte von Einkommen verdecken die zum Teil erhebliche Streuung der Einkommen innerhalb der betrachteten Gruppen; sie können insbesondere durch sehr hohe Einzelfalleinkommen nach oben gezogen werden. Eine Möglichkeit, den Einfluss von „Ausreißern“ zu verringern, besteht darin, den Median zu betrachten, also den Einkommensbetrag zu errechnen, bei dem die Anzahl der betrachteten Personen in zwei Hälften geschieden wird, die eine verdient weniger als diesen Betrag, die andere mehr. Der Median ist ein Spezialfall des Perzentils. Perzentile geben die Merkmalsausprägung an, bei der ein bestimmter Prozentsatz der Grundgesamtheit erfasst worden ist. Der Median des Nettoeinkommens entspricht also dem 50%-Perzentilwert, in Tabelle 2

sind zusätzlich Grenzwerte für 10, 25, 75 und 90% angegeben.⁶⁾

Vergleicht man zunächst das arithmetische Mittel mit dem Median, so ergeben sich erwartungsgemäß niedrigere Werte, weil für seine Ermittlung nur die Fallzahl, nicht aber die Einkommenshöhe eine Rolle spielt. Der Median ist der Zentralwert, um den sich die große Mehrzahl der Fälle gruppiert. Die durch den Einkommensbetrag des 25%- und des 75%-Perzentils abgesteckte Einkommensspanne umfasst 50% aller Einkommensbezieher; sie verdienen im Durchschnitt aller Qualifikationen bis zu einem Viertel weniger bzw. bis zu einem Drittel mehr als das Medianeinkommen der jeweiligen Qualifikationsgruppe. In den absoluten Beträgen der Perzentile schlagen sich naturgemäß die qualifikationsspezifisch unterschiedlichen Einkommensniveaus nieder: nur 25% der Promovierten verdienen bis zu 2173 €, aber 50% der übrigen Akademiker.

Universitäts- und Fachhochschulabsolventen im direkten Vergleich

Das Spektrum des an Fachhochschulen ausgebildeten akademischen Nachwuchses ist fachlich deutlich enger als das der Universitäten. Tabelle 3 enthält die akademisch ausgebildeten Personen in der Berufsgruppenklassifizierung des Statistischen Bundesamtes, bei denen Fachhochschulabsolventen einen Anteil von mehr als 20% haben.⁸⁾

Fachhochschulabsolventen dominieren bei Sozialarbeitern und Ingenieuren mit Werten von über 60%, bei kaufmännischen Berufen und bei Informatikern

Tabelle 1:

Arbeitszeit und Einkommen von Vollerwerbstätigen nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	Anzahl	Wochenarbeitszeit (Stunden)	Nettoeinkommen (€) ¹⁾		Familieneinkommen (€) ²⁾
			je Stunde	je Monat	
Promotion	2.517	48,9	19,65	3.844	5.155
Uni	15.469	43,7	14,97	2.617	3.808
FH	9.917	42,4	14,43	2.447	3.450

Eigene Berechnungen auf Basis einer 70%-Stichprobe des Mikrozensus 2001.

¹⁾ Persönliches Nettoeinkommen im April des Jahres (Summe aller Einkommensquellen).

²⁾ Summe der Nettoeinkommen aller Haushaltsmitglieder.

Tabelle 2: Verteilung von Einkommen von Vollerwerbstätigen nach Qualifikationen

Qualifikation	Perzentile					getrimmtes 5%-Mittel ⁷⁾
	10 %	25 %	50 %	75 %	90 %	
Promotion	1662 €	2173 €	2940 €	4601 €	6902 €	3382 €
Uni	1022 €	1662 €	2173 €	2940 €	4154 €	2374 €
FH	1202 €	1661 €	2173 €	2940 €	3707 €	2256 €

Eigene Berechnungen auf Basis einer 70%-Stichprobe des Mikrozensus 2001.

werden immerhin Anteile im Bereich zwischen knapp 30 und 40% erreicht. Um zu prüfen, wie sich Universitäts- und Fachhochschulabsolventen im direkten Vergleich schlagen, werden Promovierte für die weitere Untersuchung ausgeschlossen, denn die Alternativoption eines berufspraktisch orientierten Fachhochschülers wäre das Diplom einer Universität. Für diesen Vergleich werden der Übersichtlichkeit halber die Kaufleute (Manager, Unternehmensberater und Wirtschaftsprüfer) zu einer Gruppe zusammengefasst.

Aus Tabelle 4 ergibt sich, dass Universitätsabsolventen bei den Kaufleuten einen durchschnittlichen Einkommensvorsprung von rund 14% haben, bei den anderen drei betrachteten Gruppen ist er vernachlässigbar gering. Die Durchschnittseinkommen könnten durch wenige sehr hohe oder sehr niedrige Einkommen verzerrt sein. Deshalb wurden zur Kontrolle Monatseinkommen von unter 1000 € sowie von mehr als 10.000 € ausgeschlossen, was rund 5% aller Personen betraf. Dadurch verschiebt sich die Einkommensrelation zwischen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen etwas, aber nicht sehr stark. Von der Universität diplomierte Ingenieure und Informatiker verdienen dann im Durchschnitt 3% mehr, Kaufleute fast 7%, Sozialarbeiter 2%.

Fasst man die Ergebnisse des Vergleichs von Fachhochschulabsolventen mit Universitätsabgängern zusammen, so zeigen Mittelwertdifferenzen und hier nicht dargestellte Regressionsrechnungen (s. Langfassung), dass Fachhochschulabsolventen einen zwar relativ kleinen, aber zumindest bei den Kaufleuten doch merklichen Abstand zu den Durchschnittseinkommen der Universitätsabsolventen haben. Berücksichtigt man indes die längere Studiendauer und die höheren formalen Zulassungshürden der an der Universität Ausgebildeten, so ist der Abstand erstaunlich gering – Fachhochschulabsolventen können im Wettbewerb mit den Abgängern aus den Universitäten also sehr gut mithalten.

Tabelle 3: Personen in ausgewählten Berufsgruppen¹⁾

Berufsgruppe	Insgesamt	davon in % mit Abschluss		
		Promotion	Universität	Fachhochschule
Ingenieure	6142	3,2	36,6	60,1
Manager 1. Ebene	4182	7,6	55,6	36,7
Manager 2. Ebene	2290	6,4	54,2	39,4
Wirtschaftsprüfer	506	3,1	60,8	36,2
Unternehmensberater	694	10,1	61,7	28,3
Informatiker	3851	3,6	58,0	38,4
Sozialarbeiter	1467	1,1	31,4	67,5

Eigene Berechnungen auf Basis einer 70%-Stichprobe des Mikrozensus 2001.

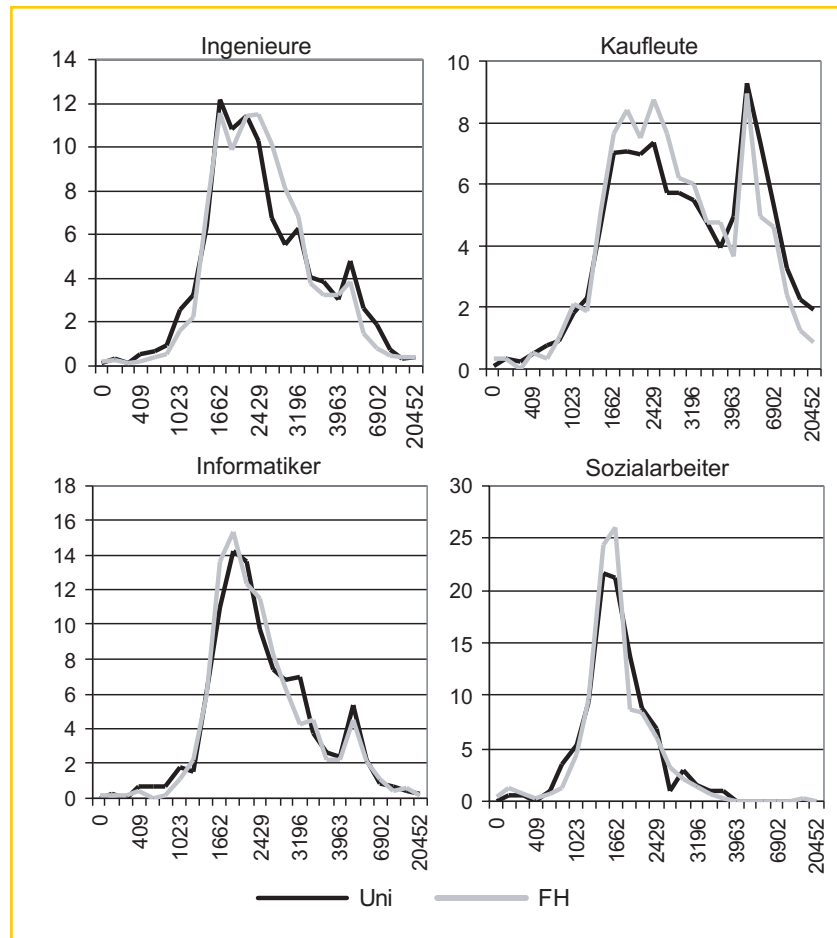
¹⁾ Hinter der Kurzbezeichnung stehen 2- bzw. 3-stellige Untergliederungsgruppen der „Klassifizierung der Berufe“ des Statistischen Bundesamtes, so dass die Kurzbezeichnung zum Teil enger als das Spektrum der Berufsgruppe ist.

Tabelle 4: Anzahl und Durchschnittseinkommen von Vollerwerbstätigen in ausgewählten Berufsgruppen

	Ingenieure	Kaufleute	Informatiker	Sozialarbeiter
Anzahl (alle Fälle)				
Uni	1586	1466	783	203
FH	2615	950	534	427
Insgesamt	4201	2416	1317	630
Durchschnittseinkommen (alle Fälle)				
Uni	2716	3923	2662	1716
FH	2676	3434	2618	1711
Uni/FH in %	101,5	114,2	101,7	100,3
Anzahl ohne Extremwerte				
Uni	1531	1365	760	192
FH	2550	906	524	407
Insgesamt	4081	2271	1284	599
Durchschnittseinkommen ohne Extremwerte				
Uni	2672	3439	2620	1777
FH	2592	3220	2545	1742
Uni/FH in %	103,1	106,8	102,9	102,0

Eigene Berechnungen auf Basis einer 70%-Stichprobe des Mikrozensus 2001.

Schaubild – Prozentuale Verteilung nach Einkommensklassen für ausgewählte Berufsgruppen



Wie gut die Wettbewerbsposition im Grundsatz ist, verdeutlicht ein Schaubild, in dem die prozentuale Besetzung der verschiedenen Einkommensklassen für die vier großen Berufsgruppen, in denen die beiden Absolventenarten im direkten Wettbewerb stehen, dargestellt ist. Die Verteilungskurve der Universitätsabgänger verläuft nicht etwa nach rechts verschoben, sondern praktisch völlig synchron zu der von Fachhochschulen – ein Befund, der die in Tabelle 2 verzeichneten identischen Werte für das 25- und 75%-Perzentil bei Universitäts- und Fachhochschulabsolventen unterstreicht. Bei der Interpretation des Schaubilds ist zu beachten, dass die waagerechte Achse die 25 unterschiedenen Einkommensklassen, dargestellt durch ihren Mittelwert, enthält, die Mittelwerte aber nicht linear, sondern (unterschiedlich) progressiv zunehmen – die Einkommensverteilung ist also nicht symmetrisch, sondern sehr linkssteil.

Offensichtlich gelingt es den Fachhochschulen, ihren Studierenden ein wettbewerbsfähiges Gesamtpaket an Qualifikationen zu vermitteln, und zwar in kürzerer Zeit und bei deutlich geringeren Kosten als die Universitäten. ■

- 1) Grundlegend G. Becker: Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York 1964.
- 2) Vgl. Zweites Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Zweites Hochschulrechtsänderungsgesetz), Artikel 1: Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, § 2. Vgl. auch Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Die Fachhochschulen in Deutschland. 4. Aufl., Bonn und Berlin 2004.
- 3) Das Scientific Use File (Grundfile) ist eine faktisch-anonymisierte 70%-Substichprobe der Haushalte der Mikrozensus-Daten 2001, bei der alle Personen eines ausgewählten Haushaltes in das Scientific Use File aufgenommen werden. Gezogen wird die Stichprobe durch Durchnummerieren der Haushalte sowie Ziehen aller Sätze, die nicht die Endziffern 2, 5 und 9 einer ganzzahligen Zufallszahl haben.
- 4) Einschließlich Pädagogischer Hochschulen.
- 5) Einschließlich Ingenieurschulen, aber ohne Verwaltungsfachhochschulen.
- 6) Die in der Tabelle verzeichneten Werte sind Mittelwert einer Einkommensspanne, die die Befragten angeben konnten. Beispiel 25 %

- Promotion: Im Fragebogen war die Spanne als „Zwischen 4000 und 4500 DM“ angegeben worden; die Umrechnung des Mittels von 4250 DM ergibt 2173 €.
- 7) Arithmetisches Mittel, bei dem jeweils 5 % der Fälle am oberen und unteren Ende nicht in die Berechnung einbezogen werden.
- 8) Die Anteile addieren sich zu 100%, die nicht akademisch ausgebildeten Manager etc. werden also in die weitere Untersuchung nicht einbezogen.

Büro-Arbeitsplatz und häusliches Arbeitszimmer

Nach dem Gesetzaufbau sind Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers für einen Selbständigen (§ 4 Abs. 5 Satz 6b Satz 1 EStG) bzw. einen Arbeitnehmer (über die Verweisung in § 9 Abs. 5 EStG) grundsätzlich gar nicht abziehbar. Ausnahmsweise ist ein beschränkter Abzug (bis 2.400 DM, jetzt 1.250 EUR) zulässig bei überwiegender Arbeit zuhause (mehr als 50 v. H.) oder bei fehlendem anderen Arbeitsplatz. Unbeschränkt abziehbar sind die Aufwendungen, wenn sich der Erwerbsmittelpunkt im häuslichen Arbeitszimmer befindet (hierzu auch die *hIb*-Mitglieder-Rundschreiben).

Büromäßiges Arbeiten

Aus der Verwendung der unterschiedlichen Begriffe „Arbeitszimmer“ und „Arbeitsplatz“ wird gefolgert, dass letzterer nicht räumlich abgeschlossen sein müsse. Deswegen kommt auch ein Raum in Betracht, den sich der Steuerpflichtige mit weiteren Personen teilt, z.B. ein Großraumbüro. Allerdings muss der Arbeitsplatz zur Erledigung büromäßiger Arbeiten geeignet sein, was aus Entstehungsgeschichte und Sinn und Zweck der Vorschrift herzuleiten ist. Wenn es in der Gesetzesbegründung (BTDrucks 13/1686, 16) heißt, dass Lehrer keinen anderen Arbeitsplatz hätten, obwohl das Klassenzimmer ein Platz ist, wo gearbeitet werde, wird deutlich, dass ein Schreibtisch-Arbeitsplatz gemeint ist, wo die Unterrichtsvorbereitungen, Korrekturen usw. stattfinden können. Dies orientiert sich am Zweck der Abzugsbeschränkung, Ausnahmen jeweils nur dann zuzulassen, wenn das häusliche Arbeitszimmer für die Erwerbstätigkeit notwendig ist. Weitere Anforderungen an den Arbeitsplatz sind dem Gesetz jedoch nicht zu entnehmen, insbesondere kann kein „angemessener“, ruhiger, ungestörter oder

ausschließlich zu seiner Verwendung zur Verfügung stehender Schreibtisch-Arbeitsplatz gefordert werden.

Zurverfügungstehen

Ein weiteres Merkmal ist das Zurverfügungstehen. Danach muss der Schreibtisch-Arbeitsplatz in dem konkret erforderlichen Umfang und in der konkret erforderlichen Art und Weise auch tatsächlich nutzbar sein. Das bedeutet, dass bei mehreren übertragenen Aufgabengebieten – wie im Fall von Schulleitung und Unterrichtstätigkeit – für jeden Aufgabenbereich zu prüfen ist, ob seine büromäßigen Anforderungen am zur Verfügung gestellten Platz erfüllt werden können. Denn der Steuerpflichtige ist auf ein häusliches Arbeitszimmer auch dann angewiesen, wenn für Teilaufgaben kein anderer Arbeitsplatz genutzt werden kann. Dagegen genügt es nicht, wenn der Steuerpflichtige aus Bequemlichkeit Arbeiten zuhause verrichtet, die er auch am anderen Arbeitsplatz erledigen könnte. Ob der andere Arbeitsplatz im erforderlichen Umfang zur Verfügung steht, ist Tatfrage, wobei Anhaltspunkte die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes (Größe, Lage, Ausstattung) bzw. die Rahmenbedingungen seiner Nutzung (Gebäudezugang, Ausgestaltung des Dienstverhältnisses usw.) sind. In den Fällen der Lehrer hat der Bundesfinanzhof (BFH) die Würdigung der Finanzgerichte bestätigt, dass die vorhandenen Räume wegen der Beengtheit der Verhältnisse (BFH VI R 16/01) bzw. wegen der anderweitigen Nutzung als Schulsekretariat (BFH VI R 118/00) nicht ausreichen, um die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts durchzuführen.

Während die Merkmale, die den „anderen Arbeitsplatz“ bestimmen, weitgehend geklärt sind, dürfte zum „Zurverfügungstehen“ noch Entscheidungsbedarf entstehen. Die besprochenen Urtei-

le machen deutlich, dass das Aufgabengebiet, aber auch die Vorkehrungen des Arbeitgebers von Bedeutung sind. Stellt dieser beispielsweise einem Schulleiter ein geräumiges eigenes Büro zur Verfügung, in dem auch die Unterlagen für Unterrichtsvorbereitung und Korrekturen untergebracht werden können, sind Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nicht mehr abziehbar. Fraglich ist aber, ob das Verhältnis zwischen Aufgabenstellung und Raumangebot an durchschnittlichen Erwartungen zu messen ist oder ob der Steuerpflichtige ggf. seine wesentlich höheren individuellen Bedürfnisse zugrunde legen darf. Ebenso ist fraglich, ob ein zusätzliches Aufgabengebiet den beschränkten Werbungskostenabzug für das Arbeitszimmer bereits dann rechtfertigt, wenn es gemessen an den sonstigen Aufgaben von ganz untergeordneter Bedeutung ist.

Hubert Mücke

Lehrveranstaltungen

Die Vertretung eines Fachgebietes in der Lehre umfasst auch die Verpflichtung, in der Studienordnung ausgewiesene Fächer zu lehren, die als Querschnittsmaterien einen Schwerpunkt sowohl im eigenen als auch in einem anderen Fachgebiet haben.

Der Kläger ist Professor für das Fach Öffentliches Recht an einer Fachhochschule. Die Stelle war 1993 für das Fach „Öffentliches Recht (Polizeirecht, Allgemeines Verwaltungsrecht, Öffentliches Dienstrecht, Staats- und Verfassungsrecht)“ ausgeschrieben worden. Ab dem Jahr 2001 übernahm der Kläger auch die Vorlesung in dem nach einer Studienreform neu geschaffenen Pflichtfach „Eingriffsrecht/Europarecht“. Im Mai 2003 setzte er den Dekan seines Fachbe-

reichs jedoch davon in Kenntnis, dass er ab Oktober 2003 für diese Vorlesung nicht mehr zur Verfügung stehe. Der Fachbereichsrat legte dem Kläger sodann über Beschluss auf, diese Lehrveranstaltung dennoch während des WS 2003/2004 abzuhalten. Der hiergegen eingelegte Widerspruch wurde zurückgewiesen.

Die daraufhin erhobene Klage hatte keinen Erfolg. Die Klammerzusätze bildeten keineswegs eine Begrenzung des Aufgabenbereichs der ausgeschriebenen Stelle. Vielmehr sollte mit ihr dem Bewerber nur eine nähere Orientierung über den zukünftigen Aufgabenbereich gegeben werden, um bereits im Vorfeld der Ausschreibung sinnvolle Bewerbungen zu ermöglichen. Sie könne insoweit nur als erläuternde Umschreibung dessen verstanden werden, was von dem Bewerber an der Hochschule im Schwerpunkt erwartet würde.

Schließlich seien die von den Professoren an einer Hochschule zu vertretenden Fächer immer einer dynamischen Entwicklung ausgesetzt. Auf Grund der Änderung der Studienordnung bzw. der Schaffung neuartiger Studienfächer könne daher auch die Vertretung solcher Materien in der Lehre notwendig sein, die nur zum Teil im eigenen Fachgebiet wurzeln und im übrigen in ein fremdes Fachgebiet übergreifen. Insofern sei die Bezeichnung der Aufgabenbereiche nicht als versteinerte Begrenzungen anzusehen, sondern im Interesse an einer flexiblen und hochwertigen Ausbildung immer nur als mehr oder weniger offene Umschreibungen eines Kernbereichs der Lehre.

Juliane Koch, in: Forschung & Lehre 11/2005, VG Freiburg, Urteil vom 20. September 2004, Az.: 1 K 1910/03

Verfassungsbeschwerde gegen „Diplomverbot“

Mit Datum vom 21. Dezember 2005 hat die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Ruhr-Universität Bochum Verfassungsbeschwerde gegen § 84 a Satz 1 des Hochschulgesetzes NRW erhoben, wonach ab dem Wintersemester 2007/2008 in den Studiengängen, die zu einem Diplomgrad, Magistergrad oder einem sonstigen Grad im Sinne des § 96 Abs. 1 Satz 3 HG führen, keine Studienanfänger mehr aufgenommen werden dürfen.

Die Fakultät möchte an dem von ihr bisher angebotenen Diplomstudiengang in Wirtschaftswissenschaft mit dem Abschluss Diplom-Ökonom bzw. Diplom-Ökonomin weiterhin in Ergänzung zu den neuen Abschlüssen Bachelor und Master festhalten.

Die Fakultät begründet Ihre Beschwerde wie folgt,

1. Nach §§ 18 und 19 HRG liegt es im Ermessen der Hochschulen, einen Diplomstudiengang oder alternativ oder überhaupt nicht Bachelor- und Masterstudiengänge einzurichten.
2. Dem Landesgesetzgeber ist es nicht gestattet, dieses Ermessen zu nehmen und sie gesetzlich zu einem Angebot von Bachelor- und Masterstudiengängen unter gleichzeitigem Verbot konkurrierender Diplomstudiengänge zu zwingen.
3. Das Aufstellen von Lehrprogrammen und die Planung des Lehrangebots sowie die Festlegung und Durchführung von Studien- und Prüfungsordnungen unterliegt dem Schutz des Grundgesetzes.
4. Die inhaltliche Konzeption und Ausgestaltung von Studiengängen ist zunächst Sache der Hochschulen

und innerhalb derselben der einzelnen Fakultäten, die darüber unter fachspezifischen Gesichtspunkten nach selbst gesetzten wissenschaftlichen Standards zu entscheiden haben.

5. Das Ziel des Bologna-Prozesses, länderübergreifend kompatible Studienabschlüsse zu schaffen, wird aufgrund der Modularisierung der Studiengänge und der damit verbundenen Vielzahl verschiedener Bachelor-Studiengänge unterlaufen.
6. Das Ziel, einen Bachelorabschluss als ersten berufsqualifizierenden Abschluss zu schaffen, ist wegen notwendiger Reduzierung des Lehrstoffes nicht erreichbar.
7. Ein Verbot von Diplomstudiengängen widerspricht dem Grundgedanken und expliziten Wortlaut der Bologna-Erklärung.
8. Erst wenn die Nachfrage nach Diplomstudiengängen sinkt, bestünde für den Staat Anlass zur Intervention in die Wissenschaftsfreiheit zum Schutz der (wissenschaftlich) Auszubildenden.
9. Die Bachelor- und Masterstudiengänge vor der Notwendigkeit schützen zu wollen, sich in der Konkurrenz mit den bisherigen und bewährten Diplomstudiengängen zu behaupten und zu etablieren, ist kein legitimer Zweck für ein Diplomverbot.
10. Die Tatsache, dass die bisherigen Diplomstudiengänge und -abschlüsse (möglicherweise) nicht in gleicher Weise mit entsprechenden ausländischen Abschlüssen kompatibel sind wie die (vermeintlich) international eingeführten und gängigen Bachelor- und Masterstudiengänge und -abschlüsse, stellt keine hinreichende Rechtfertigung für ein Diplomverbot dar.

Die Klageschrift liegt dem Hochschullehrerbund vor.

Hubert Mücke

Fachhochschulen am Scheideweg: Globalisierung oder Provinzialisierung?



Günther Edler

Professor Günther Edler
ehemals Rektor der
(Fach)Hochschule
Niederrhein
Büschgenstr. 24
41239 Mönchengladbach
guenther.edler@t-online.de

Die Privaten auf dem Vormarsch

Wenige Tage vor dem Berliner Symposium hatte das CHE anlässlich einer internationalen Konferenz eine aktuelle Übersicht über Hochschulen in privater Trägerschaft²⁾ vorgelegt. Die Zahl der akkreditierten Hochschulen hat auf insgesamt 54 zugenommen. Gemessen an der Gesamtzahl der Studierenden in Deutschland (1,9 Millionen) ist ihr Anteil von rund 2 v.H. (=45.960) zwar noch gering, er hat sich aber in zehn Jahren bis Ende 2004 verdreifacht. Unter den Hochschulen in privater Trägerschaft überwiegen die Fachhochschulen, an ihnen sind 88 v.H. der insgesamt an privaten Hochschulen Studierenden eingeschrieben. Viele sind Ein-Fach-Hochschulen.

Weshalb werden private Hochschulen trotz der hier fälligen und teils hohen Studiengebühren „angenommen“?

Wichtige Antworten aus der Studie:

- Die privaten Hochschulen behandeln ihre Studierenden als Kunden.
- Gelehrt wird vornehmlich in kleinen Gruppen. Guter Service, Qualität und guter Zugang zur Bibliothek und anderen Einrichtungen.
- Ausbildung auf exzellentem Niveau sowohl für undergraduate wie auch für postgraduate students. Der Zugang ist nur nach Eingangs-Eignungstests möglich.
- Theorie-Praxisbezug mit den Partnern der Hochschule erhöht die Beschäftigungschancen.
- Private Hochschulen verfügen über mehr internationale Partner und bieten mehr internationale Studiengänge an.

Man kann zusammenfassend vermuten: Die Erfolgsquote ist höher, die Studienzeiten sind kürzer und die Beschäftigungschancen sind größer.

Das Berliner Symposium – einige Notizen zu den Vorträgen³⁾

Obwohl die Fachhochschulen unter den privaten (noch) gewichtiger sind als die privaten Universitäten, standen nur zwei Fachleute privater Fachhochschulen auf der Rednerliste. Referenten aus den staatlichen Fachhochschulen fehlten. Der wesentlich breitere Raum, den die Vertreter der staatlichen wie privaten Universitäten einzunehmen hatten, ist wohl ein Indiz dafür, dass aus der Sicht der Veranstalter Reformmotoren überwiegend in den privaten Universitäten angeworfen werden.

Zur Diskussion standen

- das Gegen- oder Nebeneinander von staatlichen und privaten Hochschulen,
- das Lehren und Lernen,
- die Bedeutung von Forschung und Transfer,
- Studierende und Arbeitsmarkt sowie
- die Bedingungen und Möglichkeiten der Finanzierung.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass private Fachhochschulen im Wesentlichen mit demselben Wasser kochen wie die staatlichen. Sie halten nur einige Positionen mit Erfolg besetzt, die von den staatlichen vernachlässigt wurden oder die bestimmte Brancheninteressen bedienen. Dies geschieht beinahe ausnahmslos⁴⁾ in nicht-technischen Disziplinen.

Welche Perspektiven haben die deutschen Fachhochschulen in der globalisierten Hochschulwelt? Auf diese Frage konnten einige Antworten aus dem Symposium Private Hochschulen in Deutschland – Reformmotor oder Randerscheinung?¹⁾ gewonnen werden, das Anfang November 2005 in Berlin stattgefunden hat.

Hans N. Weiler⁵⁾ fasste die Ergebnisse des Symposiums zusammen und kommentierte sie. Er griff dazu die Kernthemen des Symposiums auf, versah sie mit Anmerkungen und Beobachtungen und ergänzte sie.

Aus der Perspektive der staatlichen Fachhochschulen werden nachfolgend Weilers Aussagen wiedergegeben, ergänzt und kommentiert.

Finanzierung

Die staatlichen Fachhochschulen verfügen über einigermaßen verlässliche, aber unzureichende Mittel, um im Wettbewerb mit Universitäten mithalten zu können. Wollen sie ihre Attraktivität erhöhen, werden sie auf Studiengebühren nicht verzichten können. Weitere Finanzierungsquellen wären Beiträge/Spenden und Erträge aus Stiftungen erfolgreicher Alumnis. Diese zu generieren, fällt den Fachhochschulen bisher entweder nicht ein oder zu schwer.

Die Flexibilisierung der Hochschullehrerbesoldung stößt an allen staatlichen Hochschulen, insbesondere aber den Fachhochschulen an die Barriere der sogenannten Kostenneutralität. Auch das müsste Anstoß sein, zusätzliche Mittel einzuwerben.

Mit dem unsinnigen Purismus sei aufzuräumen, dass öffentliche Gelder an privaten Hochschulen nichts zu suchen haben. Wenn die berufsorientierte Ausbildung an privaten erfolgreicher wäre als an staatlichen, dann erfüllten die privaten eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe und dürften öffentlich finanziert werden – so Weiler.

Eine weitere von Weiler auf die privaten Hochschulen gemünzte Aussage gilt auch für die staatlichen Fachhochschulen: Sie müssten an einer Vollkostenfinanzierung der Forschungsförderung besonders interessiert sein. Und dass das System der Forschungsförderung in Deutschland absurd ist, kann aus Sicht der Fachhochschulen dick unterstrichen werden.

Die Finanzierungsquelle Studiengebühren hat aus Sicht des Verfassers aber noch eine wichtige, auf diesem Symposium nur eher zufällig erwähnte volkswirtschaftliche Dimension: Die Fachhochschulen haben internationale Kooperationen zunächst deshalb geknüpft, um den eigenen Studierenden Auslandserfahrungen und auch weitere akademische Abschlüsse anzubieten. Genauso wichtig ist aber aus vielerlei Gründen der „Import“ befähigter ausländischer Studierender. Dass dafür englischsprachige Studiengänge mit international ausgerichteten Hochschullehrern erforderlich sind, muss nicht gesondert betont werden.

Studierende

Weiler wörtlich: *„Natürlich ist es an einer kleinen Hochschule einfacher, sich um das Wohlergehen von Studierenden zu kümmern, aber man sollte es sich nicht zu einfach machen, allein damit die durchweg bessere Betreuung und Beratung von Studierenden an vielen privaten Hochschulen erklären zu wollen. Natürlich kann man auch an großen Hochschulen Studierende angemessen beraten und betreuen – man muss das nur wollen und sowohl die notwendigen Ressourcen dafür bereitstellen als auch die Betreuung von Studierenden in den Kanon der Pflichten von Hochschullehrern aufnehmen, ... Die Erfahrungen privater Hochschulen zeigen ... zum einen die*

Auswirkung der Entscheidung, Studierende als zahlende Kunden anzusehen und zu behandeln. ... Zum anderen zeigen die Erfahrungen zumindest der besseren privaten Hochschulen, dass das Prinzip der wechselseitigen Auswahl funktioniert – also das System, in dem die Studierenden ihre Hochschule und die Hochschule ihre Studierenden auswählt.“

Unerörtert ließen sowohl die Referenten wie auch Weiler die Frage, wie man die Belastungen der Hochschulen durch Vielfachbewerbungen begrenzen kann und wie weniger qualifizierte und nur förmlich hochschulreife Bewerber studieren können. Zu diesem Punkt wäre ein Blick in das Referenzland Großbritannien hilfreich gewesen.

Die ausgewählten Studierenden wie auch die Absolventen sind nicht nur in der Rolle der zahlenden oder dankbar spendierfreudigen Kunden zu sehen. Wünschenswert ist auch ihre Mitwirkung in der Evaluierung und der Qualitätskontrolle der Hochschulen, weil sie die doppelte Antenne der eigenen Studien- und Berufserfahrung haben. Sie sollten auch sehr viel selbstverständlicher an den Governance-Strukturen von Hochschulen beteiligt werden, also an den Kuratorien und Hochschulräten wie auch bei der Entscheidung über die Verwendung der durch Studiengebühren eingenommenen Mittel.

Profilbildung

Weiler stellte zur Profilbildung fest: Erstens ist ein schmales Angebot längst noch kein Profil, und zweitens erfordern gute Profile bei guten Hochschulen eine nicht unbeträchtliche Breite an inhaltlichen Kapazitäten. Er zieht damit gegen die in Deutschland etablierten Business Schools zu Felde, die eben

nicht wie ihre US-Vorbilder in eine breitere Hochschullandschaft eingebettet sind.

Weiler lobt: Private Hochschulen hätten sich in vielfältiger Weise und insgesamt intensiver als ihre öffentlichen Geschwister (mit Ausnahme der Fachhochschulen!) um einen engen und systematischen Zugang zum Wissens- und Ausbildungsbedarf von Wirtschaft und Gesellschaft bemüht. Eine insgesamt beachtlicher Realitätsbezug ist auszumachen, der – von wichtigen Ausnahmen abgesehen – an öffentlichen Universitäten nicht zu finden ist. Die einschlägigen Vokabeln sind Praxisbezug und Wissenstransfer.

Die privaten Hochschulen sind – anders als die Universitäten – nicht von disziplinären Traditionen bestimmt und geprägt. *Sie haben deshalb weniger Schwierigkeiten, sich auf den Wissens- und Ausbildungsbedarf einer Gesellschaft hin zu orientieren, die dummerweise nun einmal nicht säuberlich nach wissenschaftlichen Disziplinen organisiert ist* – wie eine ideale Fachhochschule. Diese „ideale“ Fachhochschule ist allerdings noch zu formieren, weil ihre derzeitige Binnenstruktur überwiegend „historisch“ geprägt ist. Die Fachhochschulen benötigen eine Matrixstruktur mit einer fachlichen und einer Studiengang- und damit berufsfeldorientierten Komponente.

Weiler bezeichnet den Anwendungsbezug und die Interdisziplinarität als die konstitutiven Elemente einer Hochschul-Organisationsform und nennt sie „professional schools“, die sich am Wissens- und Ausbildungsbedarf bestimmter gesellschaftlicher Bereiche orientieren. Beispiele sind das Rechtswesen, das Bildungswesen, die öffentliche Gesundheit und Umweltschutz. Die deutschen Fachhochschulen haben also die Chance, mit gestuften Studiengängen und einem ausgefeilten Weiterbildungsangebot diesem Muster zu entsprechen.

Forschung

Private wie öffentliche Hochschulen werden an der Intensität und der Qualität ihrer Forschung gemessen und als Hochschulen legitimiert. Weiler nennt die Gründe, weshalb private Hochschulen größere Schwierigkeiten haben: Fehlende Infrastruktur, befristete und auf Teilzeitbasis angelegte Anstellungsverhältnisse, Probleme mit den Systemen der Forschungsförderung. *Hinzu kommt das Problem des wissenschaftlichen Nachwuchses, das mit dem der Forschung natürlich in enger Wechselwirkung steht: ohne Forschung kein wissenschaftlicher Nachwuchs, und ohne wissenschaftlichen Nachwuchs keine Forschung.* Offenkundig ist: Weiler bezieht sich hier auf die privaten Universitäten. Seine Analyse lässt sich aber 1:1 auf die Fachhochschulen übertragen. Auch die diskutierte Möglichkeit, private Hochschulen in strategische Forschungsallianzen einzubeziehen, ist für die Fachhochschulen ein alter, aber selten getragener Hut.

Wenn Weiler ausführt, anspruchsvolle Forschung spiele eine absolut unverzichtbare Rolle für die Legitimation und den Erfolg privater Hochschulen, dann kann man diese Aussage auf die Fachhochschulen übertragen, wenn die Forschung mit dem Adjektiv „anwendungsorientiert“ versehen wird.

Eine aktive Beteiligung der Studierenden an der Forschung wird erst in Master-Studiengängen möglich. Diese können die Fachhochschulen vor dem „unwiderruflichen Schritt in die Zweitklassigkeit“ bewahren, die Weiler den privaten Hochschulen prophezeit, wenn sie sich für den Typus einer Hochschule entscheiden, der ausschließlich auf die Lehre ausgerichtet ist.

Governance

Weiler zeigte sich überrascht, *„dass eine Tagung, die von einer School of Governance mitorganisiert wurde, den Problemen von Governance an privaten Hochschulen so wenig Aufmerksamkeit widmet.“* Das Thema sei für das gesamte deutsche Hochschulwesen ungemein wichtig. Stichworte: Autonomie, Leitungsstrukturen, Transparenz von Entscheidungen, Zentralisierung/Dezentralisierung, Definition des gesellschaftlichen Bedarfs an Wissen. Von diesen Stichworten sollen hier nur Weilers Anmerkungen zur Autonomie referiert werden:

„Öffentliche Hochschulen tun sich oft noch erstaunlich schwer mit Autonomie, vor allem jetzt, wo die jahrelange Forderung nach Autonomie zu wirklicher Selbstverantwortung zu führen droht und nicht wenige Hochschullehrer zu der Ansicht kommen, dass eine relativ entfernte Staatsaufsicht sie doch noch unbehelligter ließ als eine sehr viel nähere und relativ autonome Hochschulleitung.“ Anders gesagt: Wer die Wärmehalle Hochschule vergangener Zeiten lieb gewonnen hat, muss sich warm anziehen. Die Hochschulleitungen müssen Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsstrukturen entwickeln, die Hochschule ex post steuern, Leistungsvereinbarungen mit Organisationseinheiten und Mitgliedern der Hochschule treffen, Rechenschaftsmodelle schaffen und adjustieren, den Umgang mit nichtstaatlichen Steuerungs- und Aufsichtsgremien lernen und eine hinreichende Daten- und Informationsbasis schaffen und pflegen.

Weilers Fazit: Vier Thesen

Das Experimentier- und Modellierungspotential privater Hochschulen ist noch längst nicht erschöpft. Die privaten sind nicht pauschal Reformmotor; viele haben sich mehr oder weniger bequem in einer Nische des Marktes eingerichtet. Aber es gibt inzwischen genug private Hochschulen in Deutschland, die in der Behandlung

ihrer Studierenden, in der Entwicklung neuer Finanzierungsmodelle, in der Schaffung neuer wissenschaftlicher Profile und in ihren Governance-Strukturen neue Wege gehen und zu aufschlussreichen Modellversuchen geworden sind. Die staatlichen Fachhochschulen tun gut daran, die Entwicklung der privaten Hochschulen aufmerksam zu verfolgen und deren Modelle auf ihre Verwendbarkeit zu prüfen. Aber Modelle müssen nicht erst dort ausprobiert werden, sondern könnten von experimentierfreudigen staatlichen Fachhochschulen Vorbildlos umgesetzt werden. Stichworte: Bachelorkollegs, professional school.⁶⁾

Qualität ist ausschlaggebender als die Rechtsform. Wörtliches Zitat: *„In der absehbaren Zukunft des deutschen Hochschulwesens wird es eine Reihe von liebge gewordenen Unterscheidungen nicht mehr geben, oder sie werden erheblich an Relevanz verlieren. Das gilt mit einiger Sicherheit für die Unterscheidung zwischen Universitäten und Fachhochschulen, aber es wird auch für die Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Hochschulen gelten. An die Stelle dieser Unterscheidungen werden Unterschiede der Qualität in Forschung und Lehre treten, und die werden sehr viel wichtiger sein. Es wird, mit anderen Worten, hervorragende, gute, mittelmäßige und schlechte Hochschulen in Deutschland geben, und man wird in allen vier Kategorien private wie öffentliche Hochschulen antreffen, genau so wie man in allen Kategorien ehemalige Universitäten und Fachhochschulen finden wird.“*

Das „Gleichförmigkeitsmonopol“ ist in Gefahr. Weiler zieht hier das Resümee seiner Wanderungen durch das deutsche Hochschulwesen und stellt beinahe bewundernd fest, dass nicht nur private Hochschulen sich in den letzten 15 Jahren neu erfunden haben. *„Aber dass sich alte, etablierte Hochschulen – Universitäten und Fachhochschulen übrigens – auf den Weg machen, dynamische, experimentierfreudige, unternehmerische Hochschulen zu werden – das ist in der Tat bemerkenswert, auch wenn es längst noch nicht überall geschieht und der Deutsche Hochschulverband ... Zeter und Mordio“* schreit.

Das Ende reinlicher Unterscheidung von staatlich und privat. Weilers letzte Bemerkungen betreffen die bisher säuberliche Unterscheidung zwischen den biedereren „Muggles“ der öffentlichen Hochschulen und den Zauberlehrlingen, den Lehrern und Schülern der „Hogwarts School for Witchcraft and Wizardry“,⁷⁾ nämlich der privaten Hochschulen. Und er sagt voraus, dass der Typus *private Hochschule* sich in Zukunft genau so wenig rein erhalten wird wie der Typus *öffentliche Hochschule*; die Zukunft wird den Mischformen gehören. Hier seien die US-amerikanischen Erfahrungen einschlägig und instruktiv. Auch in Deutschland habe dieser Prozess schon begonnen, vor allem hinsichtlich der Entwicklung privater Elemente an oder im Umfeld von öffentlichen Hochschulen. Seine Schlussworte wieder im Zitat: *„Die Zukunft wird Hochschulen gehören, die die Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit privater Verfassungen mit der Verlässlichkeit öffentlicher Einrichtungen und Gewährleistungen miteinander zu verbinden verstehen.“*

Fachhochschulen am Scheideweg in den globalisierten Bildungsmarkt oder zurück in die Provinz

Zusammenfassend und ergänzend seien einige Bedingungen aufgeführt, die für die Behauptung einer Hochschule im globalisierten Bildungsmarkt als *professional school* sinnvoll erscheinen:

Befreiung der Hochschulen von überflüssigem obrigkeitlichem Regelwerk, z.B. der KapVO und der Lehrverpflichtung; stattdessen output-orientierte öffentliche und ergänzende private Finanzierung. Individuelle Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Lehrenden anlässlich der Berufung.

Anwerbung von Studierenden auch aus dem Ausland, Auswahl der Studierenden nach Qualität und Motivation (insbesondere aus vorlaufender beruflicher Praxis), individuelle Studienberatung, strikte und intensive Studienbegleitung,

Lernerfolgskontrollen, englischsprachige Lehrveranstaltungen, begleitende und begleitete (Auslands-) Praktika mit dem Ziel einer hohen Studienerfolgsquote in der Regelstudienzeit, Vermittlung von soft skills zusätzlich zu beru feldorientiertem Fachwissen, Berufseintrittshilfen durch Career-center, Qualitätskontrolle ex post über Rückmeldungen der Absolventen und der aufnehmenden Praxis.

Im Master-Studiengang: Beteiligung und Einübung der Studierenden an anwendungsorientierter Forschung und Entwicklung in Kooperation mit der Praxis im In- und Ausland.

Für die interne Organisation der Hochschule: Studiengänge als profit-center, organisierte Kooperation der Lehrenden eines wissenschaftlichen Faches, internes Subsidiaritätsprinzip, d.h. Entscheidungen möglichst von oder nahe bei den Ausführenden. Dienstleistungscharakter von zentralen Einrichtungen und der Verwaltung.

Eine so aufgestellte FH kann die Herausforderung einer jegliche Grenzen überschreitenden und überwindenden Neuen Hochschule annehmen, so wie der Titel dieser Zeitschrift es seit Gründung der Hochschulart Fachhochschule verheißt. ■

- 1) Berlin 7./8.11.2005, veranstaltet von Hertie School of Governance und CHE. Eine Dokumentation soll Mitte 2006 vorliegen. Informationen über www.che.de.
- 2) Antje Stannek und Frank Ziegele, Arbeitspapier des CHE: Private Higher Education in Germany. November 2005.
- 3) Notizen per e-mail anfordern von guenther.edler@t-online.de.
- 4) Ausnahmen: Rheinische Fachhochschule, Köln; Technische FH Bochum (früher FH Bergbau).
- 5) Weiler ist Emeritus der Stanford University und war Gründungsrektor der Europa-Universität Viadrina (Frankfurt/Oder). Näheres unter www.stanford.edu/people/weiler.
- 6) Warum nennen sich Fachhochschulen nicht „Professional Universities“?
- 7) in Anlehnung an Harry Potter.

Strategische Ausrichtung eines internationalen Masterprogramms mit dem Schwerpunkt Integrationskompetenz am Beispiel von mySAP



Hans-Jürgen Scheruhn

Hans-Jürgen Scheruhn
Studiengang Wirtschaftsinformatik | Fachbereich Automatisierung und Informatik Hochschule Harz (FH), Friedrichstraße 57-59, 38855 Wernigerode, hscheruhn@hs-harz.de

Richard Pegnetter
College of Business
Florida Gulf Coast University, 10501 FGCU Blvd S., Fort Myers, Florida 33965-6565, rpegnett@fcgu.edu

Claus Rautenstrauch
Institut für Technische und Betriebliche Informationssysteme, Fakultät für Informatik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg
rauten@hcc.uni-magdeburg.de

Stefan Weidner
Institut für Technische und Betriebliche Informationssysteme, Fakultät für Informatik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg
weidner@hcc.uni-magdeburg.de

Um Bachelor-Abschlüsse berufsqualifizierend zu gestalten, sollten Ausgangspunkt für ein Curriculum die Berufsbilder sein, für welche die Absolventen qualifiziert werden sollen. Dies sind für die Wirtschaftsinformatik beispielsweise der Consultant, der Informationsmanager oder der Systementwickler betriebswirtschaftlicher Anwendungen.

Das bisherige Geschäftsmodell sah folgendermaßen aus: Das Produkt, d.h. der vom Kunden gewollte Output, ist Wissen. Dieses Produkt wird durch Forschung mit wissenschaftlichen Methoden entwickelt. Kunde ist die Allgemeinheit bzw. Gesellschaft, die für das Produkt über die Weiterreichung von Steuermitteln durch die Landesregierungen dafür zahlt. Die Landesregierungen sind damit eine Art Generaleinkäufer. Das Produkt wird über zwei Kanäle distribuiert. Der erste Kanal sind die wissenschaftlichen Publikationsmedien (z.B. Journals oder Konferenzen). Dies ist allerdings eher ein Government-to-Government-Kanal, da Sender und Empfänger gleichermaßen Wissenschaftler sind. Der zweite Distributionskanal sind die Absolventen, welche die Produkte in die Realwelt hinaustragen und/oder umsetzen. Damit sind die Studierenden Verpackungen für das eigentliche Produkt Wissen. Dem entsprechend ist die Lehre die Produktion und die Hörsäle die Produktionsstätten der Hochschulen. Das Prüfungswesen entspricht der Endkontrolle im Qualitätsmanagement, bei dem allerdings nicht das Produkt selbst, sondern die Qualität der Verpackung getestet wird.

Mit der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen ändert sich das Geschäftsmodell grundlegend. Ungeachtet der Tatsache, dass Hochschulen nach wie vor zum größten Teil staatliche Institutionen sind, sieht das idealisierte Geschäftsmodell unter den neuen Rahmenbedingungen wie folgt aus: Kunden im neuen Modell sind die Studierenden, die ein bestimmtes Berufsziel verfolgen. Abhängig von ihren individuellen Präferenzen wählen sie den aus ihrer Sicht zielführendsten Studiengang aus. Damit wird der Studiengang zum Produkt. Dieses Produkt muss modular aufgebaut sein, wodurch ein Curriculum zu einer Stückliste mutiert, dessen Baugruppen die einzelnen Lehrmodule sind. Wahlmöglichkeiten führen zu einer Variantenvielfalt, über die sich die Studierenden ihr Produkt zusammenstellen (customizen) können. Die Vorgaben für Studienauswahl und Customizing sind durch die Industrie zu definieren, die damit einen wachsenden Einfluss auf die Hochschulen als Stakeholder haben wird. Die Rolle des Staates beschränkt sich auf die einer Betreibergesellschaft für die Hochschulen.

Auch wenn das neue Geschäftsmodell in dieser Strenge noch einige Jahre bis zur Umsetzung zumindest in staatlichen Hochschulen braucht (die privaten Mitbewerber haben dieses Modell längst implementiert) und dieser

Der Paradigmenwechsel in der Hochschullandschaft impliziert ein geändertes Geschäftsmodell. Strategische Management-Ansätze wie die Balanced Scorecard müssen bei der Einführung von Master-Studiengängen erfolgsorientiert umgesetzt werden. Die Autoren berichten in dem folgenden Beitrag über eine konkrete Umsetzung am Beispiel einer internationalen, hochschultypübergreifenden Partnerschaft.

Umstellungsprozess alles andere als schmerzarm wird, so führt hieran kein Weg vorbei. Die Implikationen des neuen Geschäftsmodells betreffen nicht nur die Gestaltung der Curricula, sondern auch z.B. Fragen der Studiengebühren oder Hochschulautonomie. In diesem Beitrag werden die Implikationen hinsichtlich des Qualitätsmanagements näher beleuchtet. Das Prüfungswesen sichert die Qualität nur so weit, dass sichergestellt wird, wie weit die Kunden das Produkt bzw. dessen Baugruppen angenommen haben. Die Produktqualität selbst unterliegt jedoch noch keinen Qualitätssicherungsprozeduren. Eine gute Produktqualität zeigt sich schließlich in hoher Kundenzufriedenheit. Der Kunde ist genau dann zufrieden, wenn sich nach dem Studium der gewünschte Erfolg einstellt. Erfolgsindikator ist hier, dass sich der Berufswunsch der Absolventen bei angemessener Alimentierung erfüllt.

Die neuen gestuften Abschlüsse bieten eine Chance, die gesamte Lehre an Hochschulen strategisch neu auszurichten. Auf der Grundlage einer über fünfjährigen Erfahrung der Autoren im Bereich der internationalen Master-Ausbildung, z.B. an der German International Graduate School of Management and Administration (GISMA) der Purdue University (vgl. Scheer 2002, S. 18) wird hier die Hypothese aufgestellt, dass auch der Umstellungsprozess im Bereich der Hochschulen analog zum aktuellen Wirtschaftsgeschehen langfristig zu einer erfolgs- bzw. kundenorientierten Veränderung der Hochschullandschaft führen muss. Diese Arbeitshypothese soll im Weiteren auf der Basis einer Ursache-Wirkungskette untersucht werden, um die Ziele und

Erfolgsindikatoren der zeitlich vorgelagerten Qualitätssicherungsmaßnahmen und der dazu erforderlichen Kompetenzbündelungen herzuleiten.

Balanced Scorecard für das Qualitätsmanagement im Hochschulbereich

Forschung und Lehre einer Hochschule lassen sich auf Basis der Balanced Scorecard-Methode (vgl. Kaplan et al. 1997) integriert darstellen. Dabei werden aus einer langfristigen Vision und den daraus abgeleiteten Strategien einer Hochschule (vgl. Dobrindt 2004, S. 12f.) heraus Zielvorgaben verschiedener – auch nicht monetärer – Betrachtungsperspektiven kommunizierbar, messbar und letztlich auch umsetzbar gemacht (vgl. Kaplan et al. 1997). Für den Grad der Zielerreichung sieht die Balanced Scorecard-Methode so genannte Key Performance Indicators (KPI) vor, die je eine Ausprägung für den Sollzustand bzw. Istzustand besitzen.

Inhalt dieser Arbeit ist, die Balanced Scorecard (BSC) auf eine Neuausrichtung der Lehre an Hochschulen im internationalen Verbund zu übertragen. Wegen ihrer konzeptionellen Top-Down-Struktur lässt sich eine Hochschul-BSC z.B. in verschiedene Fachbereichs- oder Produkt-BSC hierarchisch untergliedern, was auch den an Hochschulen üblichen Entscheidungsfindungen in Gremien angemessen erscheint. Neben einer erfolgs- bzw. kundenorientierung verdeutlicht die hier exemplarisch betrachtete Produkt-BSC für den Masterabschluss im Bereich Business Informatics (Wirtschaftsinformatik) den Ursache-Wirkungs-Zusammenhang mit

den internen Lehrprozessen und den dazu benötigten Potentialen wie Kompetenzen und Ressourcen der beteiligten Hochschulen (vgl. Abb. 1). Bei den Lehrprozessen wird der zweite Schwerpunkt dieser Arbeit auf den Ansatz „Teaching Integration – Integrated Teaching“ (vgl. Weidner et al. 2004, S. 4 ff.) gesetzt und seine Auswirkung auf die Lernbarkeit durch die Studierenden betrachtet. Bei den Kompetenzen stehen Lehrmethoden (z.B. Fallstudien, Planspiel), Lehrformen (Online- oder Präsenzstudium), Lehrsprachen (z.B. englisch, spanisch) sowie Geschäftsprozess (GP) – bzw. Enterprise Resource Planning (ERP)-Fachkompetenzen im Mittelpunkt. Die Ressourcen beinhalten Lehrende aus dem Bereich Wirtschaftsinformatik bzw. Computer Information Systems sowie Helpdesk-Systeme für die Unterstützung des betreuten Lernens – z.B. der FH OOW – (vgl. Thoma-schewski 2004; Kühne et al. 2003, S. 883 f.) der beteiligten Hochschulen.

Produktgestaltung Internationaler MBI

Für eine Internationalisierung spricht, dass die deutsche Wirtschaft traditionell exportorientiert ist und dieser Trend durch die Globalisierung noch verschärft wird. Internationale Erfahrung ist für Absolventen ein zunehmend kritischer Erfolgsfaktor. Um eine breite Öffnung für ausländische Studierende zu gewährleisten, muss ein Masterprogramm grundsätzlich mehrsprachig sein.

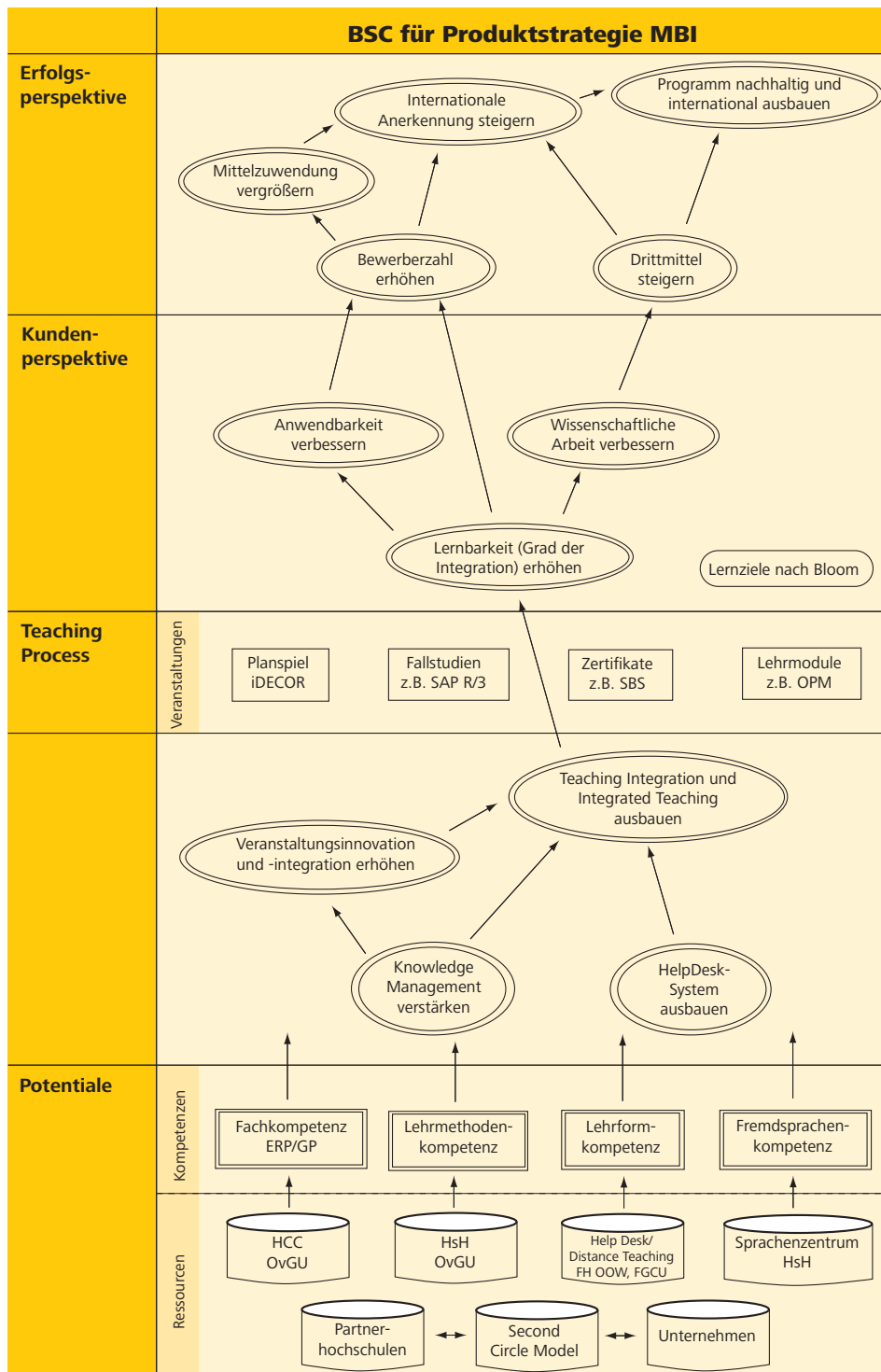


Abb. 1: Balanced Scorecard für Produktstrategie MBI

Als Beispiel für ein Produktdesign, das diesen Anforderungen genügt, soll hier ein internationaler MBI dienen, der gemeinsam von der Hochschule Harz (HsH) und der Otto-von-Guericke-Universität (OvGU) Magdeburg konzipiert wurde bzw. wird. Die Hochschule Harz ist angewandt-wissenschaftlich ausgewiesen und erhielt 2003 erstmalig die Best Practice Auszeichnung des Centrum für Hochschulentwicklung (vgl. CHE 2003b) verliehen. Ausgewählte Consultants von Siemens Business Service (SBS) sind seit fünf Jahren aktiv als Lehrbeauftragte der Hochschule Harz in die SAP-Lehre eingebunden und vergeben bei besonderen Leistungen der Studierenden ein Zusatz-Zertifikat (vgl. Siemens 2004). Die Otto-von-Guericke-Universität ist als wissenschaftliche Hochschule auch in der Forschung ausgewiesen und besitzt das weltweit größte SAP-Hochschulkompetenzzentrum (HCC). Weiterhin ist die Magdeburger Wirtschaftsinformatik federführend bei der Einführung von Wirtschaftsinformatik-Studiengängen in Kuba und Syrien. Mit dem College of Business der Florida Gulf Coast University (FGCU) hat sich in einem seit über fünf Jahren andauernden Lehrexport im Bereich der SAP-Lehre eine fruchtbare Zusammenarbeit entwickelt, die insbesondere auf deren E-Learning-Kompetenz (vgl. Scheruhn et al. 2000, S. 91 f.) aber auch auf einem wechselseitigen Studentenaustausch beruht. Eine zunächst angestrebte nationale Akkreditierung des Masterprogramms in Deutschland ist für eine internationale Ausrichtung möglicherweise nicht ausreichend. Die FGCU erhielt 2003 die begehrte AACSB-Akkreditierung, die weltweit den höchsten Standard repräsentiert. Alle Studierende, die sich an einer der beiden deutschen

Aus der Zusammenarbeit von Fachhochschulen und Universitäten sind folgende Vorteile zu erwarten:

- Während die Universität theoretisch-wissenschaftliche Inhalte beisteuert, kann eine Fachhochschule die für

eine Angewandte Wissenschaft notwendige Praxisorientierung einbringen.

- Die Verteilung eines Studiengangs auf mehrere Schultern eröffnet die Möglichkeit zu einer Lastverteilung zwischen den Hochschulen.

Abb. 2: Darstellung einer integrierten Lehrveranstaltungsreihe

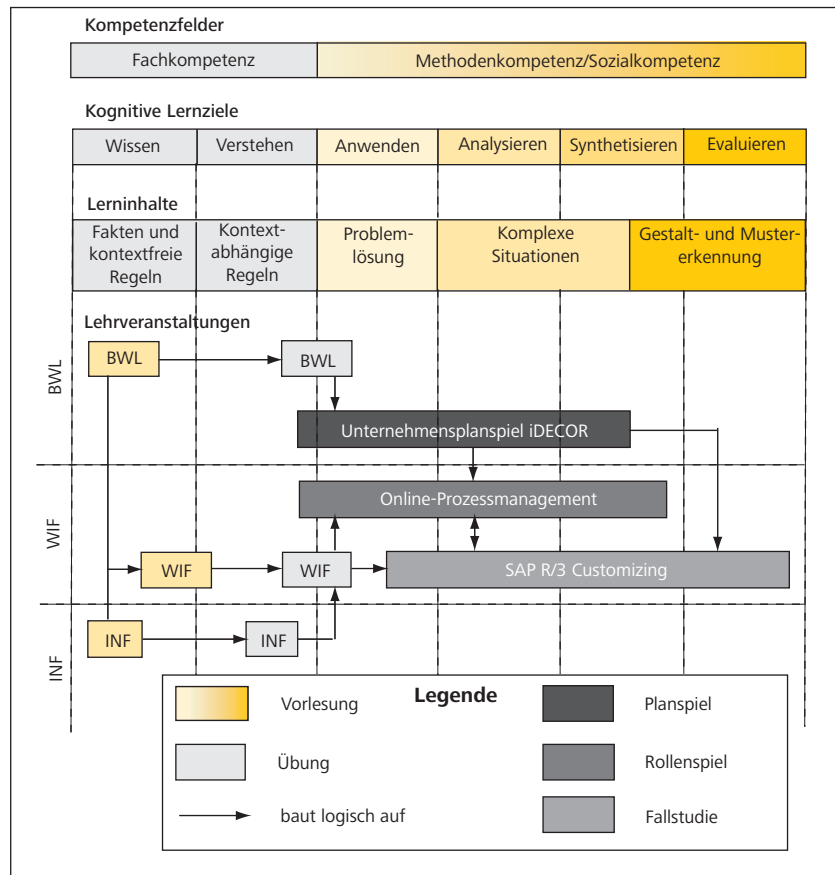
Hochschulen eingeschrieben haben und mehr als 50 % der Credits an der FGCU erwerben, können dadurch im Verbund mit der Partner-Hochschule einen AACSB-akkreditierten Master of Information Systems (MIS) erhalten. Studierende aus den USA können im Gegenzug Integrationskompetenz am Beispiel von mySAP von Lehrenden aus Deutschland erwerben (vgl. Pegnetter et. al. 2003, S. 15 f.). Somit besteht ein wechselseitiges und erfolgsorientiertes Interesse der Studierenden an einem zeitweisen Studienortwechsel und für die beteiligten Hochschulen ein Wettbewerbsvorteil gegenüber solchen, die nicht über derartige Angebote verfügen.

Während die Zahl der Studienanfänger im Bereich Wirtschaftsinformatik in Deutschland seit einiger Zeit rückläufig ist, zeichnet sich ein zunehmender Bedarf an Absolventen für die horizontale und vertikale Integration unternehmensübergreifender, internationaler Geschäftsprozesse ab. Eine aktuelle Untersuchung besagt, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt immer mehr Wirtschaftsinformatiker fehlen.

Teaching Integration – Integrated Teaching am Beispiel OPM

Die Umsetzung der Kombination aus Teaching Integration und Integrated Teaching wurde erstmals im Wintersemester 2002/2003 am ITI geplant und seitdem auch an der HSH durchgeführt. Das angebotene Lehrveranstaltungstrippel umfasste das Unternehmensplanspiel iDECOR, das Seminar Online-Prozessmanagement (OPM) und ein SAP R/3 Customizing-Seminar zur Integration von Unternehmensstrukturen in ein ERP-System.

Um Ähnlichkeiten und Beziehungen zwischen einzelnen Modulen sichtbar zu machen, wurde in Abb. 2 eine geeignete Darstellungsform entwickelt (vgl.



Weidner 2003, S. 58 ff.). Neben den drei erwähnten Modulen sind in der folgenden Abbildung beispielhafte Lehrveranstaltungen (Vorlesung und Übung) aus den Lehrgebieten Betriebswirtschaftslehre (BWL), Informatik (INF) und Wirtschaftsinformatik (WIF) als theoretische Basis gewählt worden.

Den Beginn der Lehrveranstaltungsreihe bildet das allgemeine Unternehmensplanspiel iDECOR. Mit der Betonung der Organisation von Entscheidungsprozessen und erweitert um Internet-technologien, Methoden des internationalen Management und ERP-Ansätze fördert das Planspiel neben der strategischen, taktischen und operativen Entscheidungsfindung im Team auch das Integrationsdenken in verschiedenen Funktionsbereichen (vgl. Schrader 2004). Außerdem liefert das Planspiel

das Ausgangsszenario für alle drei Veranstaltungen, nämlich ein mittelständisches, finanziell angeschlagenes Unternehmen.

Dem Planspiel folgt Online-Prozessmanagement (OPM) als zweite Veranstaltung. Die Teilnehmer durchlaufen dabei ein internationales Vertriebs-Szenario, welches in ARIS bzw. mySAP implementiert wurde. Dieses gliedert sich in vier typische Phasen des Geschäftsprozess-Lebenszyklus:

- Strategisches Planen mit der BSC-Methode (in ARIS)
- Gestalten und Verbessern der Kernprozesse auf Übersichts- und operativer Ebene (in ARIS)
- Ausführen der Kunden- bzw. internen Prozesse (in mySAP)
- Controllen bzw. Monitoren der Zielerreichung gemäß BSC (in mySAP)

Die Studierenden nehmen während der Veranstaltung korrespondierende Rollen ein wie Manager, Consultant, Kunde bzw. Mitarbeiter aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf, Finanzwesen und Controlling. Sie können über rollenspezifische Online-Portale – zurzeit in den Sprachen Deutsch, Englisch und Spanisch – hochschul- bzw. länderübergreifend gemeinsam an einem Szenario arbeiten.

Im ersten Teil der Veranstaltung besteht das Lernziel im Verstehen komplexer Vertriebsprozesse am Beispiel einer Fallstudie und dem Anwenden von Abstraktionsmethoden zur Darstellung und Reduktion von Komplexität der unternehmerischen Realität (Scheruhn et al. 2004). Im zweiten Teil wird ein reales Unternehmen bzw. Teile davon unter Anwendung der erlernten Modellierungsmethoden zur Beschreibung der Unternehmensstrategie sowie der Aufbau- und Ablauforganisation im Ist- und Sollzustand abgebildet. Durch das Zusammenfügen der verschiedenen Modellsichten erkennen die Teilnehmer die Integration im entstehenden Unternehmens(teil)modell und damit auch die Verzahnung im realen Unternehmen. Die ständige Analyse der Ergebnisse und die Diskussion der Umsetzbarkeit mit mySAP fördern bei den Studenten praktisches Handeln und integratives Denken. Zum Abschluss des zweiten Teils der Veranstaltung präsentieren die Teilnehmer die eigenen Ergebnisse der Gruppe und verteidigen Ihre Ideen in der Rolle eines Consultant. Im dritten und letzten Teil wird das Fallbeispiel von den Teilnehmern fortgesetzt. Dazu führen die Studierenden den mit mySAP Business Webflow bereits implementierten Sollzustand über die oben genannten rollenspezifischen Online-Portale als Kunden bzw. Mitarbeiter aus und messen schließlich in der Rolle des Controllers die Auswirkungen der Prozessverbesserungen im Kontext der Balanced Scorecard.

Neben den beschriebenen Lernzielen (Anwenden, Analysieren, Synthetisieren) wechselt auch die Lehrstrategie.

Entsprechend dem optimalen Lernpfad (vgl. Weidner 2003, S. 15 ff.) hilft der Lehrende den Studenten zu Beginn bei der Anwendung (Tutoring) und kooperiert mit ihnen später bei der Suche nach Optimierungsmöglichkeiten (Coaching).

Entsprechend dem Lehransatz Integrated Teaching wurden kontinuierlich neue Schnittpunkte zwischen den drei Lehrmodulen identifiziert und nutzbar gemacht. Die dem Planspiel iDECOR zugrunde liegenden Unternehmensprozesse wurden mithilfe der OPM-Modellierungsmethoden vollständig abgebildet und zweisprachig dokumentiert. Sie stellen den Ist-Zustand der Ablauforganisation dar und dienen den Teilnehmern als Entscheidungsgrundlage. Der in iDECOR nur auf aggregierter Ebene dargestellte Vertriebsprozess wird aufgegriffen und während der OPM-Veranstaltung auf Verbesserungspotentiale untersucht.

Der Übergang zur dritten Veranstaltung wird über die OPM-Datenmodelle als Bindeglied zwischen der statischen Aufbauorganisation und der dynamischen Ablauforganisation hergestellt. Eine verständnisfördernde Integration besteht auch in der Implementierung der Ablauforganisation aus IDECOR durch den mysap Business Workflow in OPM und durch das Customizing der Datenmodelle aus OPM in der IDES-Fallstudie. Basierend auf den Ergebnissen des Planspiels, also dem Ausbauzustand der Firma am Ende des Planspiels, und Modellierungswissen aus dem Seminar ‚Online-Prozessmanagement‘ bilden die Studenten in Gruppen ihr Unternehmen in SAP R/3 ab (Weidner et al. 2004, S. 4).

Literatur

- Dobrindt, M. (2004): The Balanced Scorecard as a Management-Tool at German Universities in: Sten Jönsson (Hrsg.): Proceedings of the VIIth SAM/IFSAM World Congress, Göteborg.
- Kaplan, R.S.; Norton, D.P.; Horvath, P. (1997): Balanced scorecard. Strategien erfolgreich umsetzen, Schäfer-Poeschel, Stuttgart.
- Kühne, C.; Pauer, D.; Rautenstrauch, C. (2003): Ein Helpdesk-System zur Bearbeitung von Anliegen Studierender am Beispiel der VGU in: Uhr, W.; Esswein, W.; Schoop, E. : Wirtschaftsinformatik 2003 / Band 1, Heidelberg 2003.
- Pegnetter, R.; Rautenstrauch, C.; Scheruhn, H.-J. (2003): Mutual benefits in a German-American Teaching Triangle through teaching integration with SAP(r) software in: Proceedings SAP Innovation Congress EMEA, Basel 28.–29.9.2003.
- Scheer (2002): ohne Verfasser: Klausurbetreuung mal anders, Grenzüberschreitende ARIS-Lehre in: Scheer magazin, 04.2002.
- Scheruhn, H.-J.; Johnson, D.; Rodriguez, W. (2000): Collaborative Teaching of Enterprise Resource Planning on the Internet, in Hawking, P.; Rosemann, M.; Bryne, T. (Hrsg.) : 4th annual SAP Asia Pacific Institute of Higher Learning Forum Proceedings in Brisbane, Australia, July 2000.
- Scheruhn, H.-J.; Gomez, J.M.; Reiter, C. (2004): Online Process Management with mySAP, Conference transcript CICE 2004, Santa Clara.
- Siemens (2004): Siemens-Zertifikat an der Hochschule Harz : http://www2.hs-harz.de/~hscheruhn/r3_siemens_zert/Siemens-Zertifikat.ppt , 06.09.2004.
- Schrader, H. (2004): iDECOR - Das Unternehmensplanspiel, <http://www.idecor.de>, 22.03.2005.
- Thomaschewski, J. (2004): Die mentorielle Betreuung im Online-Studium : <http://www.bibb.de/de/361.htm>, 03.09.2004.
- Weidner, S. (2003): Fallstudiendesign mit Hilfe der Case Study Methode am Beispiel der Integration von Unternehmensstrukturen in ein ERP-System, Diplomarbeit, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Magdeburg.

HWK-Abschluss „Betriebswirt/in (HWK)“ wird in Kürze beim Bachelor-Studiengang der FH Bochum anerkannt

Die enge Kooperation zwischen dem Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Bochum und der Handwerkskammer (HWK) Dortmund macht in Zukunft eine besondere Chance für Handwerker möglich: Wenn sie ihre Prüfung zum Betriebswirt (HWK) bei der Akademie für Unternehmensführung der HWK bestanden haben, können sie in Kürze ein Bachelor-Studium Wirtschaftswissenschaften bei der FH Bochum aufnehmen und bekommen Teilbereiche dieses Studiums anerkannt.

Den Studierenden aus dem Handwerk werden Fächer wie „Einführung in die BWL“, „Personalmanagement“, „Produktions- und Qualitätsmanagement“, „Planung und Organisation“, „Marketing“, „Wirtschaftsrecht 1“, „Controlling und Kostenrechnung“ erlassen, das heißt, sie müssen bereits vorhandene Kompetenzen nicht noch einmal durch den Besuch von Lehrveranstaltungen ‚legitimieren‘ lassen.

„Diese Vereinbarung muss noch in die Prüfungsordnung umgesetzt und von den Leitungsgremien der Hochschule genehmigt werden – die entsprechenden Schritte werden von uns kurzfristig eingeleitet“, unterstreicht Prof. Dr. Jürgen Bock, Dekan des Fachbereichs Wirtschaft der FH Bochum.

Die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge stellt einen Meilenstein bei der Verbesserung der Übergänge zu Hochschulen dar. Die HWK Dortmund und die FH Bochum haben damit studierwilligen Absolventen der beruflichen Weiterbildung, den Betriebswirten (HWK), den Weg in die Hochschule deutlich erleichtert.

„Mit dieser Initiative und Hochschulanzrechnung haben wir grundsätzlich zur Aufwertung beruflicher Aus- und Weiterbildungsgänge beigetragen: Eine große Chance, auch leistungsstärkere

Schulabgänger als Nachwuchskräfte für das Handwerk zu gewinnen. Schulabsolventen können einen systematischen Weg vom Azubi über den Meister und den Betriebswirt (HWK) bis hin zum Bachelor gehen. Eine Karriere mit Lehre also“, betont HWK-Geschäftsführer Wilhelm Hicking.

Dieses Ergebnis konnte in zwei Jahren intensiver Abstimmungen zwischen der HWK und dem Fachbereich Wirtschaft erreicht werden. Das bedeutete unter anderem die Abstimmung von Lehrplänen und Prüfungsordnungen, Workshops mit Dozenten der HWK und Professoren der FH sowie Unterrichtsbesuche von Professoren bei der HWK. Dabei haben sich beide Seiten sehr gut kennen und schätzen gelernt. Die Kooperation soll künftig noch verstärkt werden.

Detlef Bremkens

Sechs Arztpraxen erhalten erstmals Qualitätszertifikate nach Osnabrücker Modell

Auf dem Betriebsärztetag 2006 in Hannover erhielten jetzt die ersten sechs haus- und betriebsärztlichen Praxen Zertifikate für das Qualitätsmanagement. Der Bundesverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher Betriebsärzte (BsafB) und die Fachhochschule Osnabrück bescheinigten den Arztpraxen damit die erfolgreiche Einführung des „Osnabrücker Quality Assurance Management Modells (OsQa)“. Das Zertifikat, eine Art TÜV-Plakette für die Praxen, gilt nun für drei Jahre. Danach müssen die Praxen erneut ihre Qualitätsprüfung bestehen.

Nach den Vorgaben des neuen Gesundheits-Modernisierungs-Gesetzes sind

Ärzte, Psychotherapeuten und medizinische Institutionen verpflichtet, ein Qualitätsmanagement-System einzuführen. Ein solches System entwickelten in den vergangenen Monaten Prof. Dr. Andrea Braun von Reinersdorff und Dipl. Kfm. Markus Schnieders von der Fachhochschule Osnabrück in Kooperation mit Dipl.-Ing. Thorsten Herbrüggen, Geschäftsführer der Lingener Unternehmensberatung TERNION. Ihr Modell des Qualitätsmanagements ist Ergebnis eines innovativen Forschungsprojekts und wendet sich an haus- und betriebsärztliche Praxen.

In externen Prüfungen untersuchten die Wissenschaftler stichprobenartig einzelne Gebiete der Praxen wie Beschaffung, Hygiene und bestimmte Kernprozesse. Die Patientendokumentation und der Notfallkoffer wurden ebenfalls unter die Lupe genommen. Das gesamte Modell berücksichtigt neben den Bereichen Strategie und Politik, Patientenorientierung, Personal- und Qualitätsmanagement auch sämtliche Kernprozesse (Patientenbehandlung und Vorsorgeuntersuchungen) und zahlreiche Unterstützungsprozesse (Beschaffung, Lagerung, Hygiene, Brandschutz) in der Praxis. Auf dieser Basis entwickelten die am Projekt beteiligten Praxen eigene Qualitätsmanagement-Handbücher mit Verfahrens- und Arbeitsanweisungen, Checklisten, Musterdokumenten und Ablaufdiagrammen.

Auch weiterhin bietet die Fachhochschule Osnabrück mit ihren Kooperationspartnern individuelle Schulungs- und Beratungspakete sowie Zertifizierungsmöglichkeiten an. Weitere Informationen dazu sind erhältlich unter Tel. 0541/969-2117 oder E-Mail: m.schnieders@fh-osnabrueck.de.

Lidia Uffmann

Kunst und Mechatronik vereint – ein Studentenprojekt zieht von der Kunsthalle Göppingen ins ZKM Karlsruhe

Die Fachhochschule Esslingen – Hochschule für Technik trennt sich von einem einzigartigen Projekt. Die Amme_5, ein Kunst- und Mechatronikprojekt, an der mehr als 100 Studierenden der Fakultät Mechatronik und Elektrotechnik in den letzten 3 1/2 Jahren gearbeitet hatten, war von September 2005 in der Kunsthalle Göppingen zu sehen und zu erleben. Nun zieht die Amme_5 in das Zentrum für Kunst und Medientechnologie Karlsruhe (ZKM).

Weit über hunderttausend Mal hat die Amme auf die Fragen, Bemerkungen, Beschimpfungen, Schmeicheleien und Späße des Publikums geantwortet. „Milch her!“, beehrten die Besucherinnen und Besucher, die oft viele Stunden von dem interaktiven, kapriziösen Apparat gebannt waren. „Die Resonanz war fantastisch,“ schwärmt Dr. Annett Reckert, Kuratorin des Projektes. „Vor allem freuen wir uns über die so intensive, konzentrierte und auch spontanvergnügte Auseinandersetzung unseres Publikums mit dem Werk.“ Rund 100 Gruppen – Kindergärten, Schulen, Hochschulen, Familien, Senioren – hat das museumspädagogische Team der Kunsthalle in den vergangenen Wochen mit der Amme bekannt gemacht.

Im Anschluss an die Ausstellung in der Kunsthalle Göppingen wird Die Amme_5 im Zentrum für Kunst und Medientechnologie Karlsruhe (ZKM), ab November diesen Jahres im Museum Moderner Kunst Stiftung Ludwig (MUMOK) in Wien gezeigt.

Cornelia Mack



Baden-Württemberg

Schon rund 600 BA/MA-Studiengänge an den Universitäten und Fachhochschulen

Die Umstellung auf das neue Studiensystem mit dem Bachelorabschluss (BA) und dem darauf aufbauenden Masterabschluss (MA) läuft in Baden-Württemberg reibungslos und zügig. An den Fachhochschulen gibt es 201 BA- und 164 MA-Studiengänge, an den Universitäten sind es 129 beziehungsweise 105 BA/MA-Angebote, also insgesamt rund 600 BA/MA-Studiengänge im Land, bundesweit sind es rund 3.880. Schon im Wintersemester 2004/5 hat sich etwa jeder sechste Studienanfänger im Land für die neuen Studienangebote entschieden, an den Fachhochschulen etwa jeder dritte – mit weiter zunehmender Tendenz. Zum laufenden Wintersemester wurden an den neun Landesuniversitäten 38 neue BA/MA-Studiengänge eingerichtet, an den Fachhochschulen 86. „Die Universitäten haben im Tempo der Studienreform nun nachgezogen“, so der Wissenschaftsminister Prof. Dr. Peter Frankenberg. Damit sei die vollständige Einführung der Bachelor-/Master-Struktur bis 2010 ohne Probleme zu schaffen. Die Berufsakademien wollen die Umstellung vom Diplom auf den Bachelorabschluss bereits zum Beginn des Studienjahres 2006/2007 abgeschlossen haben.

„Die flächendeckende Einführung der konsekutiven BA/MA-Studiengänge bis zum Jahr 2010 ist eines der besonders wichtigen Ziele der baden-württembergischen Hochschulpolitik. Mit Inkrafttreten des Landeshochschulgesetzes Anfang des vergangenen Jahres haben wir die gestufte Studienstruktur als Regelmodell verbindlich eingeführt“, führte Frankenberg aus. „Bachelor und Master bedeuten systematisch aufgebaute und zügig studierbare Studiengänge mit klarer Berufsorientierung in allen Fachbereichen. Den Hochschulen wird

durch die Umstellung auf die neuen Abschlüsse ein hoher konzeptioneller und organisatorischer Aufwand abverlangt. Diese Reform wird aber – durch kürzere Studienzeiten, international kompatible Abschlüsse und klarere Studienstrukturen – allen Beteiligten Vorteile bringen“, betonte der Minister.

MWK BW



Bayern

Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes

Das neue Bayerische Hochschulgesetz, das am 13. Dezember in den Landtag eingebracht wurde, stärkt die Eigenverantwortlichkeit und Entscheidungsfähigkeit der Hochschulen. Diese erhalten die Kompetenzen für das operative Geschäft. Für die bayernweite Abstimmung und Planung bleiben Parlament und Staatsregierung verantwortlich. Das Hochschulgesetz ist der Kernbestandteil einer großangelegten Hochschulreform, in deren Rahmen auch ein neues Universitätsklinikagesetz, ein neues Hochschulpersonalgesetz und ein Hochschulrechtsanpassungsgesetz verabschiedet werden sollen.

Der Freistaat Bayern wird die Leistungs- und Handlungsfähigkeit der Hochschulen durch ein neues Verhältnis von Staat und Hochschulen stärken. Einen ersten Schritt in diese Richtung stellt das „Innovationsbündnis Hochschule“ dar. Der Staat wird demnach weiterhin seine Verantwortung für die Hochschulen wahrnehmen, sich aber auf die Finanzierung und Entscheidungen von grundlegender Bedeutung beschränken.

Dazu gehören insbesondere die Strukturplanung sowie strategische Entscheidungen.

Der Gesetzentwurf sieht u.a. Folgendes vor: Die Hochschulleitung erhält insbesondere mit der Zuständigkeit für die Vorschläge bei Berufungen von Professoren ein zentrales Steuerungsinstrument für die Entwicklung der Hochschule. Die Entscheidung über die Berufung verbleibt hingegen beim Wissenschaftsminister. Die Zuständigkeit für die Genehmigung von Prüfungsordnungen geht auf den Vorsitzenden des Leitungsgremiums über.

In Zukunft entscheidet die Hochschule über Freistellungen für die Forschung, für künstlerische Entwicklungsvorhaben und für praxisbezogene Tätigkeiten. Sie entscheidet künftig auch selbst über die hochschulinterne Organisation unterhalb der Fakultätsebene, die Errichtung von wissenschaftlichen Einrichtungen und die Bestellung von deren Leitern. Sie erhält größere Freiräume bei der Auswahl ihrer Studenten. Modellprojekte sollen die Möglichkeit eröffnen, Globalhaushalte einzuführen, und Öffnungsklauseln die jeweils beste Organisationsform ermöglichen.



Foto: FH München

Audimax FH München

Die gestärkte Hochschulleitung erhält einen Hochschulrat zur Seite gestellt, in dem neben den Mitgliedern des Senates externer Sachverstand in die Hochschulplanung einbezogen wird. Der Hochschulrat erhält Aufsichtsratsfunktionen: Er wählt die Mitglieder der Hochschulleitung. Er kontrolliert die Hochschulleitung. Er beschließt über

die Grundordnung sowie die Hochschulentwicklungsplanung. Darüber hinaus verzichtet der Freistaat Bayern auf bisherige Regelungen über die Einrichtung weiterer Gremien, wie beispielsweise der Ständigen Kommissionen.

Nach Abschluss der Verbändeanhörung hat das Wissenschaftsministerium die Stellungnahmen der Hochschulen, der Verbände und anderer Organisationen zum Gesetzentwurf ausgewertet. Am 6. Dezember befasste sich das Kabinett mit dem Ergebnis der Anhörung. Am 13. Dezember 2005 wurden die vier Gesetzentwürfe der Hochschulreform in den Landtag eingebracht. Das neue Hochschulrecht soll zum 1. Juni 2006 in Kraft treten.



Hessen baut Kooperation mit australischen Hochschulen aus

Der Hessische Minister für Wissenschaft und Kunst, Udo Corts, und sein Amtskollege Rod Welford, Minister for Education and the Arts, aus dem australischen Bundesstaat Queensland haben eine Kooperation zwischen den Hochschulen beider Länder geschlossen. Die Abmachung regelt vor allem die praktische Durchführung des Studentenaustauschs.

Im Herbst 2002 war zwischen den Hochschulen des australischen Bundesstaats und den hessischen Hochschulen ein Rahmenabkommen zur Kooperation geschlossen worden. Entwickelt hatte sich die Zusammenarbeit als Folge jahrelanger bilateraler Kontakte zwischen der Fachhochschule Frankfurt am Main

und der Queensland University of Technology (QUT) in Brisbane.

Durch die Kooperation soll der Austausch zwischen Studierenden und Vertretern der Hochschulen in Hessen und Queensland gefördert werden. Alle staatlichen Hochschulen in Hessen und die Partnerhochschulen in Queensland haben die Möglichkeit, ihren Studierenden ein gebührenfreies Studium zu ermöglichen. Die Befreiung von den Studiengebühren entspricht für Studierende aus Hessen je nach Studienfach einem Wert von umgerechnet 3.600 bis 6.000 Euro pro Semester. Alle anderen Kosten, etwa für Visum, Flug, Aufenthalt und Krankenversicherung, müssen selbst finanziert werden. Für australische Studierende stellt das Land im Gegenzug Plätze an hessischen Hochschulen und in den hessischen Internationalen Sommeruniversitäten (ISUs) und der Internationalen Winteruniversität (IWU) bereit.

Die am Hessen-Queensland-Programm teilnehmenden neun australischen Hochschulen bieten ein breites Fächerspektrum und sind hervorragend ausgestattet. Ihr Standard in Lehre und Forschung ist hoch und international anerkannt. Die Betreuung von Studierenden ist ausgezeichnet. Nähere Informationen über das Hessen-Queensland-Programm sind auch im Internet unter http://www.hmwk.hessen.de/hochschule/internationale_aktivitaeten/queensland_programm.html verfügbar.

Irmgard Krumm



Nordrhein-Westfalen

NRW-Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen begrüßt Autonomiezuwachs durch das geplante Hochschulfreiheitsgesetz

Mit dem bereits für 2007 angekündigten so genannten „Hochschulfreiheitsgesetz“ soll die Autonomie der Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalens gestärkt werden. Die Landesrektorenkonferenz (LRK) der NRW-Fachhochschulen reagiert auf die Planung mit verhaltener Zustimmung. „Diesen Zugewinn an Autonomie begrüßen wir sehr“, betont der LRK-Vorsitzende Prof. Dr. Joachim Metzner. Allerdings seien die aktuellen Planungen in wichtigen Punkten zu verbessern und Widersprüche auszuräumen. Beispielsweise seien die Regelungen für hochschuleigene Gremien und Organe zu detailliert gefasst.

Von besonderer Tragweite seien die personalrechtlichen und -politischen Konsequenzen des geplanten Gesetzes. „Die Hochschulen sollen Arbeitgeberentschaften und Dienstherrenfähigkeiten bekommen. Das bedarf sorgfältig durchdachter Übergangsregelungen, die Probleme für die Hochschulen wie auch für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermeiden“ fasst der Rektor der Fachhochschule Köln das Urteil der LRK zusammen.

Autonomie bedeute nicht nur die Übernahme von Aufgaben und Verantwortung sondern auch die Übernahme der Kosten. „Minister Pinkwart sprach in seiner Rede wohl nicht nur aus finanztechnischen Gründen von ‚Zuschüssen‘ zur Hochschulfinanzierung,“ gibt Metzner zu bedenken. Die LRK fordert daher, dass die Finanzierung der Hochschulen

sicherstellen muss, dass mit der ihnen übertragenen Freiheit auch angemessen umgegangen werden kann. Beispielsweise seien die Fachhochschulen und Universitäten als Arbeitgeber dann nicht nur zuständig für die aktuelle Besoldung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für deren Versorgung im Ruhestand.

Sorgen macht den Rektorinnen und Rektoren auch die zukünftige Rolle der Landesregierung. Bislang sei noch nicht klar geworden, wie bei Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Landesregierung das Land seine hochschul- und wissenschaftspolitischen Ziele festlegt.

Petra Schmidt-Bentum



Saarland

Studienbeiträge auch im Saarland ab Wintersemester 2007/2008

Nach Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen werden auch im Saarland Studierende an Hochschulen einen Beitrag für ihr Studium zu leisten haben. Die Landesregierung beabsichtigt, mit Beginn des Wintersemesters 2007/2008 Studienbeiträge in Höhe von 500 Euro pro Semester für Studierende aller saarländischen Hochschulen einzuführen. Die Einführung wird begleitet durch ein sozialverträgliches und zinsgünstiges Darlehens- und Stipendiensystem. So wird gewährleistet, dass jeder unabhängig vom Geldbeutel der Eltern studieren kann.

Die eingenommenen Studienbeiträge stellen neben den Landeszuschüssen eine zusätzliche Einnahmequelle für die Hochschulen im Land dar. Dies bedeutet: Bessere Studienbedingungen, bessere Studienberatung, längere Bibliotheksöffnungszeiten und damit weniger Studienabbrüche und kürzere Studienzeiten.

Damit alle Studierenden mit Beginn ihrer Beitragspflicht auch schon in den Genuss verbesserter Studienbedingungen kommen, wird es im Saarland für die Hochschulen eine Vorfinanzierung zur Verbesserung der Lehre durch das Land geben.

Die Studienbeiträge werden über ein Darlehenssystem so ausgestaltet, dass sie von den Studierenden nach Studienende entrichtet werden können. Zinsgünstige Darlehen sollen für alle Studierenden unabhängig vom gewählten Studienfach und ohne Bonitätsprüfung angeboten werden. Die Rückzahlung des Darlehens wird erst nach Beendigung des Studiums (nachgelagerte Studiengebühren) fällig und ist vom Einkommen der Studierenden abhängig. Die Rückzahlungsverpflichtung aus BAföG-Förderung und Studienbeiträgen darf die Grenze von insgesamt 15.000 Euro nicht übersteigen. Auch werden Befreiungstatbestände, z.B. für Studierende mit kleinen Kindern, vorgesehen. Zur Absicherung von Ausfällen bei der Rückzahlung wird ein Ausfallfonds eingerichtet, der durch eine Umlage aus den Studienbeiträgen von den Hochschulen gespeist wird.

Nach Einführung der Studienbeiträge werden die Gebühren für Langzeitstudierende, die zum Wintersemester 2003/2004 eingeführt wurden, durch die allgemeinen Beiträge ersetzt. Wissenschaftsminister Jürgen Schreier sieht in den Studienbeiträgen eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der saarländischen Hochschulen. Der völlige oder auch nur teilweise Verzicht auf Studienbeiträge würde die saarländischen Hochschulen im Wettbewerb zurückwerfen, während die Hochschulen, die Studienbeiträge erheben, ihre Situation verbessern.

MBKW-Saarland

Neues von Kollegen

Technik | Informatik | Naturwissenschaften

Betriebssysteme

Eine kompakte Einführung mit Linux
A. Achilles (FH Dortmund)
Springer-Verlag: 2006

Betriebssysteme

Ein Lehrbuch mit Übungen zur Systemprogrammierung in UNIX/LINUX
E. Ehses, L. Köhler, P. Riemer,
H. Stenzel, F. Victor (FH Köln)
Pearson Studium: 2005

Sound-Design, Sound-Montage, Soundtrack-Komposition

J. U. Lensing (FH Dortmund)
Media-Book-Verlag: 2006

Optimiertes IT-Management mit ITL

Edition CIO
2. durchgesehene Auflage
F. Victor und H. Günther (FH Köln)
Vieweg Verlag: 2005

Generative Software-Entwicklung mit der MDA

R. Wolters (FH Dortmund)
Elsevier: 2005

Betriebswirtschaft | Wirtschaft

Volkswirtschaftslehre

Grundlagen
4. überarbeitete Auflage
W. Frank (FH Coburg)
Verlag Wissenschaft & Praxis: 2006

Das Früherkennungs- und Überwachungssystem bei Kapital- gesellschaften

Erfordernis und Mindestanforderungen
aus juristischer und betriebswirtschaftlicher
Sicht, W. Hillebrand (FH Düsseldorf),
IDW-Verlag: 2005

Betriebswirtschaftliche Kennzahlen

W. Pepels und W. Tysiak
(FH Dortmund), expert-Verlag: 2005

Die Vorschläge der Reformkommission für ein neues Versicherungsvertragsrecht: ein Jahrhundertwerk am Horizont?

P. Schimikowski, et al. (FH Köln)
Verlag Versicherungswirtschaft: 2005

Res Publica

Öffentliches und Internationales Recht
R. Schwartmann, U. Fink und D. Dörr
(FH Köln), Peter Lang Verlag: 2005

Völker- und Europarecht

Mit WTO-Recht
herausgegeben von R. Schwartmann
(FH Köln), C.F. Müller Verlag: 2005

Besonderes Verwaltungsrecht Bundes- republik Deutschland

Vorschriftensammlung zum Baurecht
und Umweltrecht
herausgegeben von R. Schwartmann
und M. Maus (FH Köln)
C. F. Müller-Verlag: 2005

Sozialwesen

sozial raum stadt

Perspektiven der Planung des sozialen
Raumes Stadt
G. Hamacher, H. Schubert, A. Eickhoff,
S. Nüß (FH Köln)
Verlag Sozial Raum Management: 2005

Kostenrechnung für Sozialberufe

H. Nicolini (FH Köln)
Verlag für Sozialwissenschaften: 2005

Sozialmanagement

Zwischen Wirtschaftlichkeit und fachlichen
Zielen
herausgegeben von H. Schubert
(FH Köln)
Verlag für Sozialwissenschaften: 2005

Konzepte der Elternbildung – eine kritische Übersicht

herausgegeben von S. Tschöpe-Scheffler
(FH Köln), Verlag Barbara Budrich: 2005

Herausgeber: Hochschullehrerbund – Bundesvereinigung – e.V. (*h/b*)
Verlag: *h/b*, Postfach 2014 48, 53144 Bonn

Telefon 0228 352271, Fax 0228 354512
E-Mail: h/b@h/b.de
Internet: www.h/b.de

Chefredakteurin: Prof. Dr. Dorit Loos
Buchenländer Str. 60, 70569 Stuttgart,
Telefon 0711 682508
Fax 0711 6770596
E-Mail: d.loos@t-online.de

Redaktion: Dr. Hubert Mücke
Titelbildentwurf: Prof. Wolfgang Lüftner

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

Erscheinung: zweimonatlich

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

Erfüllungs-, Zahlungsort und Gerichtsstand ist
Bonn.

Anzeigenverwaltung:

Dr. Hubert Mücke
Telefon 0228 352271, Fax 0228 354512
E-Mail: h/b@h/b.de

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

Perfekte Eltern und funktionierende Kinder?

Vom Mythos der „richtigen“ Erziehung Mit einem Eltern-Stärken-Test herausgegeben von S. Tschöpe-Scheffler (FH Köln), Verlag Barbara Budrich: 2005

Aufgaben und Chancen im Umgang mit aggressivem Verhalten

Konfrontative Projekte: Lösungen zur prozessualen Gewaltreduzierung J. Weidner (HAW Hamburg) Online-Magazin der HAW Hamburg

Kompaktwissen Gender in Organisationen

I. Welpel und M. Schmeck (FH Kiel) Verlag Peter Lang: 2005

Sonstiges**Moral für die Politik**

C. Kaminsky (FH Köln) mentis Verlag: 2005

Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei

W.R. Leenen, H. Grosch, A. Groß (FH Köln), Waymann Verlag: 2005

Ökonomie der Information

Linde (FH Köln) Universitätsverlag Göttingen: 2005

Angor – a photographic portrait

J. Poncar (FH Köln) Edition Panorama: 2005

Himalayas – where Gods and Man Meet

J. Poncar (FH KÖLN) Edition Panorama: 2005

Panorama of India

J. Poncar (FH Köln) Edition Panorama: 2005

Literatur im DDR Hörfunk

I. Scheffler (FH Köln) Radio-Feature UVK Verlagsgesellschaft: 2005

Sporttourismus und Großveranstaltungen

Praxisbeispiele J. Schwank (FH Gelsenkirchen, Abt. Bocholt), Waxmann Verlag: 2005

Das Projekt

Umweltthriller E. Schöndorf (FH Frankfurt) Nomen-Verlag: 2006

Nachrichten im Hörfunk

Ein Vergleich der Nachrichtenprofile norddeutscher Radioprogramme H. Volpers, D. Schnier und Ch. Salwicek (FH Köln), Vistas Verlag: 2005

Neuberufene

Baden-Württemberg

Prof. Dr. Nausikaa **Schirilla**, Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Migration und interkulturelle Kompetenz, Kath. FH Freiburg

Berlin

Prof. Dr. Mont Kumpugdee **Vollrath**, Pharmazeutische Technologie, TFH Berlin

Hessen

Prof. Dr. Margarita **Esponda-Argüero**, Praktische Informatik, FH Gießen-Friedberg



Prof. Dr.-Ing. Eckhard **Kirchner**, Konstruktion/CAD, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Stephan **Kleuker**, Software Engineering und Datenbanken, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Dirk **Krechel**, Wissensmanagement und Contentmanagement, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Mehdi **Mostowfi**, Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Finanzierung und Rechnungswesen, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Robin **Mujkanovic**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Finanz- und Rechnungswesen, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Klaus **Schuchard**, Konstruktionssystematik und Innovation, FH Gießen-Friedberg

Prof. Dr. Christoph **Thomas**, Informatik, FH Frankfurt

Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. Matthias **Brandt**, Chemische- und Bioverfahrenstechnik, FH Niederrhein



Prof. Dr. Christoph **Freiberg**, Angewandte Biochemie und Bioinformatik, HS Niederrhein

Prof. Dr. Michael **Müller-Vorbrüggen**, Personalmanagement, insb. Personalentwicklung, HS Niederrhein

Prof. Dr. Alfred **Ulrich**, Landschaftstechnik, FH Köln

Prof. Dr. Bernhard von **Schubert**, Medienwirtschaft und Medienmanagement, FH des Mittelstands Bielefeld

Rheinland Pfalz

Prof. Dr. Norbert **Bahlmann**, Fahrzeugaufbau, FH Trier



Prof. Dr. Frank **Immenga**, Bürgerliches Recht, Wettbewerbsrecht und Gewerblicher Rechtsschutz, FH Trier

Thüringen

Prof. Dr. Sebastian **Strobl**, Glasmalerei und Mosaik, FH Erfurt

