

Ursula Versch Patentingenieurwesen

Andrea Klug Das Arbeitnehmererfindungsgesetz

Christoph Dalitz Diebstahl an der Allgemeinheit

**Leo Hellemacher, Thomas Knobloch und
Thomas Stelzer-Rothe** Zukunft, Freiheit und Besoldung

Günter Buchholz und Sven Max Litzcke Thesen zur
Leistungsmessung an Hochschulen

Herbert Eichele Aufbau der Universität Adama in Äthiopien

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst



Seminare des Hochschullehrerbundes *hlb* Jetzt anmelden: Fax 02 28-35 45 12!

- | | | |
|-------------------|--|--------------------------|
| 13. Oktober 2008 | Altersversorgung
Wissenschaftszentrum Bonn, 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 16. Oktober 2008 | Forschung mit öffentlichen Drittmitteln
Wissenschaftszentrum Bonn, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 17. Oktober 2008 | Das Berufungsverfahren an Fachhochschulen:
rechtliche und praktische Aspekte
Hotel Kranz, Siegburg, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 30. Oktober 2008 | Qualität im Berufungsverfahren
Telekom Training Tagungshotel Stuttgart,
10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 31. Oktober 2008 | Das Berufungsverfahren an Fachhochschulen:
rechtliche und praktische Aspekte
Telekom Training Tagungshotel Stuttgart,
10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 20. November 2008 | Forschung mit öffentlichen Drittmitteln
TFH Berlin, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 21. November 2008 | Das Berufungsverfahren an Fachhochschulen:
rechtliche und praktische Aspekte
TFH Berlin, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 8. Dezember 2008 | Altersversorgung
Wissenschaftszentrum Bonn, 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |
| 12. Dezember 2008 | Das Berufungsverfahren an Fachhochschulen:
rechtliche und praktische Aspekte
TFH Berlin, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr | <input type="checkbox"/> |

Programme und Anmeldungen im Internet über www.hlb.de

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) _____



1996 beschäftigte sich die DNH schon einmal mit dem Schwerpunkt „Patente“. Damals stellten die Hochschulen und öffentliche Einrichtungen weniger als 1 Prozent aller deutschen Patentanmeldungen (s. Gudrun Rumpf und Norbert Moritz, Patente und Lizenzen, DNH Bd.37, Heft 1/1996, S. 15). Der Wissenschaftsrat mahnte eine höhere Patentfreudigkeit der Hochschulen an (DNH Bd.37, Heft 1/1996, S. 16), und das damalige Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie entschloss sich, verstärkt die anwendungsorientierte Forschung an Fachhochschulen zu fördern (s. Rumpf/Moritz a. a. O. S. 16).

Inzwischen haben fast alle Bundesländer Agenturen errichtet, die den Hochschulen bei der Patentierung von Forschungsergebnissen behilflich sind, und die anwendungsorientierte Forschung an Fachhochschulen ist selbstverständlich geworden.

Das vorliegende Heft beschäftigt sich mit dem Umfeld von Patenten und der Frage nach ihren Auswirkungen auf weiterführende Forschungen und Entwicklungen. Es beginnt mit dem Bericht über einen Diplomstudiengang Patentingenieurwesen, der vor neun Jahren im Wintersemester 1999/2000 an der Hochschule Amberg-Weiden in Bayern eingerichtet wurde. „Die Idee zur Gründung des Studiengangs ergab sich aus dem hohen Bedarf an Fachleuten mit der Kombination Technik, Gewerblicher Rechtsschutz, Recherche und Betriebswirtschaft“, schreibt die Autorin Ursula Versch. „Bis dahin gab es in diesem Fachgebiet Patentanwälte, -assessoren, Juristen und ‚Patentingenieure‘ aus der berufsbegleitenden Ausbildung. Mit dem Studiengang ‚Ingenieur für Patentwesen‘ wurde ein modulares Studium mit einer Kombination aus einer technischen, juristischen und betriebswirtschaftlichen Ausbildung erstmals und ausschließlich an der Fakultät Maschinenbau/Umwelttechnik der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Amberg-Weiden angeboten – nach einer vorhergehenden, bundesweiten Abstimmung des inhaltlichen Konzepts mit der Patentpraxis, so etwa mit Verbänden, Patentämtern, den Kammern und Wirtschaftsunternehmen“.

Nachdem das Hochschullehrerprivileg im Jahr 2002 weggefallen ist (wir berichteten), unterliegen die Erfindungen der Professoren und Professorinnen dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbEG). Andrea Klug erläutert die Grundzüge des

ArbEG und legt die im Hochschulbereich geltenden Besonderheiten dar.

Christoph Dalitz setzt sich kritisch mit der Rolle von Patenten im Bereich der Wissenschaften auseinander. Er hält die Patentierung von Erkenntnissen für eine „... Zerstörung der Grundlage wissenschaftlichen Arbeitens. Traditionell basiert Forschung und Lehre auf dem freien Austausch von Informationen über Fachzeitschriften, Konferenzen, Bücher und Vorlesungen. Für den wissenschaftlichen Fortschritt ist die kritische Diskussion neuer Ideen entscheidend. Neue Ergebnisse sind so nie Einzelleistungen, sondern bauen auf den Ergebnissen und Ideen anderer auf...“

Damit schließt sich der Kreis zur DNH 1/1996. Rumpf/Moritz problematisierten schon damals die Patentierung bei Drittmittelprojekten: „So werden für die im Rahmen eines BMBF-Projektes entstandenen schutzrechtsfähigen Arbeitsergebnisse ausschließliche Lizenzen ausdrücklich untersagt. Hier spiegelt sich das historisch gewachsene Selbstverständnis wider, dass die Aufgabe der Wissenschaft darin bestünde, zur Mehrung des Wissens im Sinne grundlegender neuer Erkenntnis beizutragen und daß dieses Wissen ohne Beschränkung des Zugangs allen am Markt operierenden Unternehmen offenstehen soll.“

Führt der Geldmangel des Staates und die dadurch hervorgerufene Kommerzialisierung der Hochschulen uns in einen Konflikt mit unserer wissenschaftlichen Ethik?

Ihre Dorit Loos



03 Editorial

Patente

- 08 Der Diplomstudiengang Patentingenieurwesen
Ursula Versch
- 14 Das Arbeitnehmererfindungsgesetz – Eine deutsche Besonderheit
Andrea Klug
- 24 Diebstahl an der Allgemeinheit
Christoph Dalitz
- 30 Zukunft, Freiheit und Besoldung – Ergebnisse einer Evaluationsstudie
Leo Hellemacher, Thomas Knobloch und Thomas Stelzer-Rothe
- 38 Thesen zur Leistungsmessung an Hochschulen – am Beispiel der Lehrevaluation
Günter Buchholz und Sven Max Litzcke
- 46 Aufbau der Universität Adama in Äthiopien
Herbert Eichele



Blütenpracht vor der Adama Universität auf dem Campus in Äthiopien

Foto: Herbert Eichele

hIb-Aktuell

- 06 Bologna in der Sackgasse?
- 07 *hIb*-Kolloquium 2008

- 12 Masterstudiengang Business Consulting an der FH Harz
- 13 Neu: Master-Programm „Automatisierungssysteme“ an der FH Osnabrück

FH-Trends

- 13 Hohe Auszeichnung für Studentin der FH Ansbach
- 22 Shell Eco-marathon ab 2009 in Deutschland
- 22 Ohm-Hochschule ausgewählter Ort im „Land der Ideen“
- 23 FH Köln gründet Cologne Game Lab
- 23 Alstom Power Service und Hochschule Mannheim gründen Kompetenzzentrum für Kraftwerksservice und Energieeffizienz
- 27 Berufsbegleitender Masterstudiengang „Verhandeln und Gestalten von Verträgen“ an der FH Frankfurt
- 42 Games-Technologie an der HAW Hamburg wird mit 94.000 Euro vom BMWi gefördert



Foto: FH Gelsenkirchen

Aus den Ländern

- 52 BW: Enterprise Europe Network Baden-Württemberg
- 53 BE: 58 Millionen Euro für Ausbildungsoffensive an Berliner Hochschulen
- 55 NW: NRW-Fachhochschulen entwickeln ihr Forschungsprofil weiter

Wissenswertes

- 44 Praxisgebühr für Bundesbeamte I
- 44 Praxisgebühr für Bundesbeamte II
- 44 Aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts



Foto: FH Gelsenkirchen

- 29 Autoren gesucht
- 58 Impressum
- 58 Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen
- 59 Neuberufene

Berichte

- 28 Europäischer Qualifikationsrahmen: Wegweiser im Bildungsdschungel
- 29 Orientierungshilfen für den Akkreditierungsmarkt
- 43 Hochschulpolitik in Theorie und Praxis
- 50 Ingenieurmangel
- 51 Vereinbarkeit von Hochschulstudium und Spitzensport fördern
- 56 Schavan: „FH-Forschung bietet sehr gute Qualifizierungschancen“
- 56 113 Hochschulen bewerben sich für das Professorinnen-Programm
- 57 Ehrung für Mattea Veggian-Müller
- 57 Deutschland ist attraktiv für ausländische Studierende

Bologna in der Sackgasse?

Am 30. Mai 2008 diskutierte der Kultusminister des Freistaates Thüringen, Bernward Müller, in Weimar mit den Delegierten des Hochschullehrerbundes aus 16 Bundesländern, dem Bund und ihren 150 Fachhochschulen über die Hochschulreformen und ihre Auswirkungen auf die Fachhochschulen.

Bernward Müller war zum Zeitpunkt der Bundesdelegiertenversammlung wenige Tage im Amt. Gleichwohl kennt Müller den Bologna-Prozess in allen seinen Facetten, denn er war lange Jahre Mitglied des Ausschusses für Bildung und Forschung des Deutschen Bundestages und hat während zahlloser Anhörungen des Ausschusses Sachverständige zum Bologna-Prozess befragt. Skepsis gegenüber den Prinzipien des Bologna-Prozesses, seiner Umsetzung und seinen Auswirkungen auf die Hochschulen, die Qualität der Ausbildung und die Berufschancen der Absolventen hat er nach eigenem Bekunden nicht vernommen. Lag es an der Auswahl der Eingeladenen, an beratungsresistentem Gestaltungswillen des Gesetzgebers oder an einem tiefen Misstrauen in die Handlungsfähigkeit der Hochschulen? Eines steht fest, es war ein Prozess top down ohne Befragung von Studierenden und Lehrenden. Mit den Vorwürfen letzterer sah sich Minister Müller in Weimar konfrontiert.

Zuvor listete Müller die Vorteile der Bologna-Reform auf:

- Vergleichbarkeit der Studiengänge
- ein zweistufiges System von Abschlüssen
- Einführung eines Leistungspunktesystems
- Höhere Mobilität für Studierende und Lehrende
- obligatorische Qualitätssicherung unter anderem durch Akkreditierung
- Förderung der Zusammenarbeit der Hochschulen im Bologna-Raum bei der Weiterentwicklung der Curricula
- Einführung eines Diploma Supplement

Als Kultusminister Müller die Hochschulen aufrief, in die Curricula auch noch Fremdsprachen, interkulturelle Kommunikation und Schlüsselqualifikationen aufzunehmen, verschaffte sich der über lange Jahre aufgestaute Unmut über die Qualen bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses an den Hochschulen Raum.



Foto: Jürgen Wiese

Der Präsident des Hochschullehrerbundes **hlb**, Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley, begrüßt den Kultusminister des Freistaates Thüringen, Bernward Müller.

Wen wundert es: die Versprechen der Einführung des Bachelor-Abschlusses haben sich nicht erfüllt. Die Mobilität der Studierenden sinkt, Abbrecherquoten und Studienzeiten tun es nicht. Berufsqualifikation wird von den Arbeitgeberverbänden herbeigeredet, von den Hochschulen und Unternehmen aber bezweifelt. Ohne den Master-Abschluss, so eine Umfrage der Universität Freiburg bei dreitausend Firmen, haben es die Absolventen meistens schwer. Und die Qualität des Studiums und der Abschlüsse, ein Markenzeichen deutscher Hochschulen mit langer Tradition: Sie wurde nach dem Motto mehr Studierende in kürzerer Zeit bei gleicher Ausstattung der Vereinheitlichung geopfert. Und was die Betroffenen, Lehrende wie Studierende wütend macht, ist die Tatsache, dass der Wert der Abschlüsse sinkt, aber der Aufwand zum Beispiel durch studienbegleitende Prüfungen, durch Modulbeschreibungen und Kreditierung von allem und jedem zunimmt. Darüber hinaus wurde ein Akkreditierungssystem staatlicherseits verordnet, das jede Transparenz von Kriterien und Verfahren vermissen lässt. Jürgen Kaube fasste die Kritik am Bologna-Prozess in der FAZ vom 3. Juni 2008 wie folgt zusammen: „Man kann es auch so sagen: Der Bologna-Prozess ist ein Sparprogramm, das als Wachstumsprogramm verkauft wurde.“

Die wesentlichen Forderungen der Delegierten des Hochschullehrerbundes lauteten denn auch:

- Akkreditierung abschaffen
- Grundlegendes Fachwissen vermitteln um lebenslanges Lernen zu ermöglichen
- Mehr Zeit für Studium und Nachhaltigkeit des Lernens schaffen
- Gleichwertige Ausbildungsaufgaben müssen eine vergleichbare Ausstattung nachschieben
- Den zunehmenden Einfluss der Wirtschaft auf Ausbildungsinhalte eindämmen

Hubert Mücke

Tagungs-Ankündigung**h/b-Kolloquium 2008****Die Fachhochschulen nach Bologna**

Wissenschaftszentrum Bonn

11. November 2008

10.00 Uhr bis 17.00 Uhr

Programm:**Bologna: wo stehen wir?****Wurden die Ziele des Bologna-Prozesses erreicht?**

- Vergleichbarkeit der Abschlüsse
- Mobilität
- Employability
- Qualitätssicherung
- ein, zwei oder drei Zyklen?

Perspektiven für die Hochschullandschaft

- Anwendungsorientierte Hochschulausbildung im Bologna-Raum
- Die künftige Hochschullandschaft in Europa

Podiumsdiskussion:**Perspektiven für die deutschen Fachhochschulen**

Die Tagung wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung als Projekt gefördert.

Der Bologna-Prozess wird zurzeit generell, aber auch im Detail, durch Studierende, Lehrende, Wissenschaftsorganisationen und die Öffentlichkeit heftig kritisiert. Wir wollen während der Tagung den Erreichungsgrad der Ziele des Bologna-Prozesses darstellen und Wege für eine konsensfähige Nachbesserung und eine Detailsteuerung aufzei-

gen. Hierzu werden die in der Öffentlichkeit diskutierten Mängel des Bologna-Prozesses im Hinblick auf seine Ziele des Prozesses hin beleuchtet.

Im Laufe der Umsetzung des Bologna-Prozesses haben sich neue Fragen ergeben. Sie stehen im Zusammenhang mit einem sich entwickelnden Europäischen

Hochschulraum. Die deutschen Hochschulen stehen im Wettbewerb mit Hochschuleinrichtungen des Bologna-Raumes. Wir wollen daher auch danach fragen, wie die Hochschulen im Bologna-Raum auf den Prozess reagieren, ob sie sich neu definieren und welche Konsequenzen für die Fachhochschulen daraus abzuleiten sind.

Der Diplomstudiengang Patentingenieurwesen



Ursula Versch

Prof. Dr. rer. nat.
Ursula Versch
Lehrgebiet Recherche-
technik, Informations-
technik
Hochschule für angewand-
te Wissenschaften
Amberg-Weiden (HAW)
Studiengangsleitung
Patentingenieurwesen in
der Fakultät Maschinen-
bau/Umwelttechnik
eMail: U.Versch@haw-
aw.de
www.haw-aw.de

„Die Rechtsentwicklung in Europa (und natürlich auch international) schafft immer wieder neue Herausforderungen für die praktische Arbeit in Patent-/ Intellectual Property-Abteilungen in Unternehmen. Die Aufgabe, die eher reaktive Patentverwaltung mehr und mehr durch aktives IP-Management und Patentstrategie zu ergänzen und die gewonnenen Erfahrungen laufend zu verfeinern und zu vertiefen, stellt sich für jedes Unternehmen welcher Größe auch immer. ...“ (Dr. Bertram Huber, Direktor, Robert Bosch GmbH, Stuttgart¹⁾)

wissenschaftlicher Grundlage Ingenieure für das Patentwesen auszubilden. Patentingenieure erfassen patentwürdige Ideen im Unternehmen und begleiten die Erfindungsakquisition. Sie arbeiten Patentanmeldungen aus, reichen diese bei den Patentämtern ein und führen Prüfungsverfahren durch. Patentingenieure wirken mit bei allen Entscheidungen zu Anmeldungen, vergleichen Wettbewerbe, untersuchen die Benutzung eigener Patente bei Fremdprodukten und führen Einspruchsverfahren durch. Patentingenieure sind die Schnittstelle zwischen Erfindern und Entscheidern in Unternehmen, Patentämtern, bei Patentanwälten und anderen Firmen. Sie sind zuständig für



Abb. 1: Arbeitsalltag eines Diplompatingenieurs (rechts):
Gespräch mit dem Entwickler

Diese Aussage von 2008 spiegelt sich auch in den Lehrinhalten des Studiengangs Patentingenieurwesen wider, explizit im Studienziel:

(1) Das Ziel des Studiums besteht darin, mit anwendungsbezogener Lehre auf

Patentrecherche, -beurteilung, -management, -vorbereitung und -umsetzung.

(2) Im Hinblick auf die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten eines Patentingenieurs ist eine umfassende Grundlagenausbildung erforderlich, die eine rasche

Das Ziel des bundesweit einmaligen Studienganges besteht darin, mit anwendungsbezogener Lehre auf wissenschaftlicher Grundlage Ingenieurinnen und Ingenieure für das Patentwesen auszubilden.

Einarbeitung in die zahlreichen Anwendungsgebiete ermöglicht. Das Studium des Patentingenieurwesens vermittelt technische Kernkompetenzen, begleitet von intensiven juristischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen im komplexen Bereich des Patentwesens.²⁾

Gründung des Studiengangs

Der Studiengang wurde 1999/2000 an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hochschule Amberg-Weiden, eingeführt. Die Idee zur Gründung des Studiengangs ergab sich aus dem hohen Bedarf an Fachleuten mit der Kombination Technik, Gewerblicher Rechtsschutz, Recherche und Betriebswirtschaft. Bis dahin gab es in diesem Fachgebiet Patentanwälte, -assessoren, Juristen und „Patentingenieure“ aus der berufsbegleitenden Ausbildung. Mit dem Studiengang „Ingenieur für Patentwesen“ wurde ein modulares Studium mit einer Kombination aus einer technischen, juristischen und betriebswirtschaftlichen Ausbildung erstmals und ausschließlich an der Fakultät Maschinenbau/Umwelttechnik der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Amberg-Weiden angeboten – nach einer vorhergehenden, bundesweiten Abstimmung des inhaltlichen Konzepts mit der Patentpraxis, so etwa mit Verbänden, Patentämtern, den Kammern und Wirtschaftsunternehmen. Mittlerweile sind über 100 Studentinnen und Studenten im Patentingenieurwesen an der Hochschule in Amberg immatrikuliert (Abb. 2). Der Anteil der Studentinnen liegt bei über 30%.

Herausfordernd für die Konzeption und den anschließenden Aufbau des Studiengangs waren insbesondere die Tatsachen, dass es keinen vergleichbaren Studiengang zur Ausbildung von Patentingenieuren in Deutschland gibt, es sich

Beginn des Studienbetriebes	Wintersemester 1999/2000
Gesamtzahl der Studierenden davon Erstsemester	105 30
Verteilung nach Geschlecht	31,6 % Frauen 68,4 % Männer
Absolventen	44
Durchschnittliche Studiendauer	9,9 Semester
Arbeitslosenquote	0 %

Abb. 2: Der Studiengang in Zahlen (April 2008)

seinerzeit folglich um ein neues Qualifikationsbild handelte und die Praxis hohe Qualitätsanforderungen an die theoretische und praktische Ausbildung stellt.

Aufbau und Inhalt

Abbildung 3 zeigt die Inhalte des Studiums im Überblick. Nachfolgend wird jedes Gebiet durch je ein Beispiel verdeutlicht.

Innerhalb der Natur- und Ingenieurwissenschaften wird zum Beispiel in der technischen Produktentwicklung die Fähigkeit zur Ausarbeitung von Konstruktions- und Fertigungsstrategien

nach funktionellen, ergonomischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten entwickelt. Das Fach Rechertechnik befähigt Stand der Technik Recherchen – Thema Neuheit oder Verletzung – durchzuführen und informiert über die aktuellsten Entwicklungen bei der Datenbeschaffung und -verarbeitung.

Im Gewerblichen Rechtsschutz erwerben die Studierenden im Fach „Angewandter Gewerblicher Rechtsschutz“ die Kompetenz, patentrelevante Ideen auf Patentfähigkeit technisch und wirtschaftlich zu prüfen sowie den Patententwurf vorzubereiten.

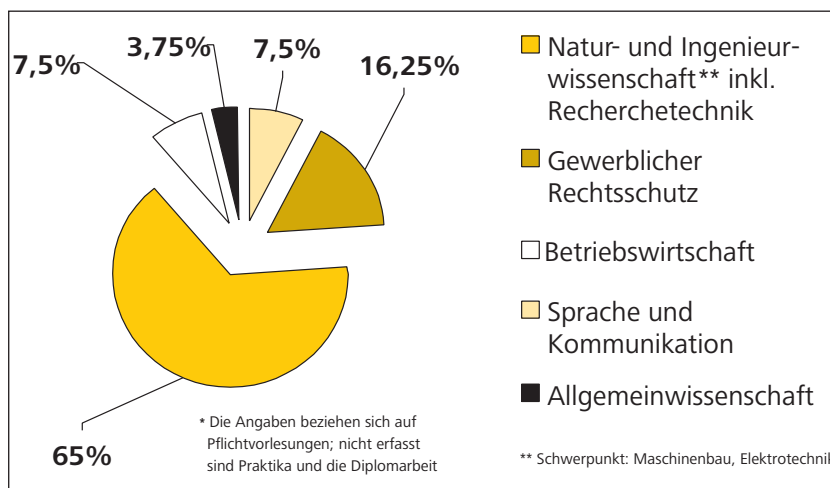


Abb. 3: Die Inhalte des Studiums im Überblick

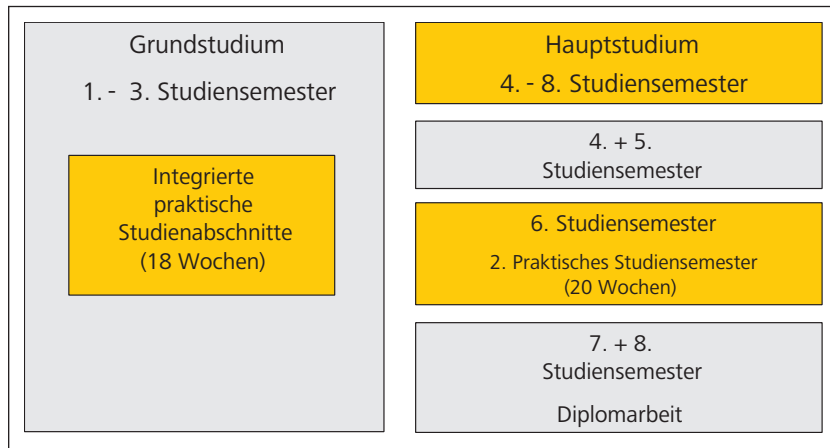


Abb. 4: Aufbau des Studiums

In der Betriebswirtschaft wird z. B. im „Marketing“ die Fähigkeit zur Beurteilung der einzelwirtschaftlichen sowie gesamtwirtschaftlichen Relevanz patentfähiger Produkte und Verfahren erworben.

In den studiengangsspezifischen Wahlpflichtfächern können z. B. Vorlesungen zu den Themen

- Aktuelle Entwicklungen im gewerblichen Rechtsschutz
 - Das Patenterteilungsverfahren
 - Produktmanagement
 - Schutzrechts-/Portfoliobewertung
 - Recherchepraxis
- gewählt werden. In „Recherchepraxis“ erstellen die Studierenden – im Anschluss an die Recherche nach Einspruchsmaterial – unter Anleitung eines Prüfers des DPMA – ein Gutachten für einen Einspruch. Ergänzende Lehrinhalte bilden sich aus den Allgemeinwissenschaften.

Im Fremdsprachenbereich werden die Kenntnisse in Englisch vertieft, vor allem im Schwerpunkt Patentwesen. Das Fach Kommunikative Kompetenz und Moderationstechnik unterstützt den Patentingenieur bzw. die Patentingenieurin, mit unterschiedlichsten Ansprechpartnern im späteren Berufsalltag zu kommunizieren: Entwickler, Abteilungsleiter, Geschäftsführer, Patentanwälte bzw. Prüfer der Patentämter. Übungen und Praktika vertiefen die Lehrinhalte.

Das achtsemestrige Studium teilt sich in ein dreisemestriges Grund- und ein fünfsemestriges Hauptstudium auf (Abb. 4). Das technische Grundpraktikum mit 18 Wochen ist in den integrierten Studienabschnitten enthalten, das in den Semesterferien absolviert wird und Kenntnisse der verschiedenen technischen Verfahren sowie über Arbeitsweisen von Fertigungsmaschinen vermittelt. Das zweite praktische Studiensemester folgt im 6. Semester mit dem Schwerpunkt Patentwesen. Firmen, wie z. B. BMW, Porsche, Audi, KRONES, Festo, um nur einige zu nennen, und Anwaltskanzleien bieten Praktikumsplätze an. In der Diplomarbeit werden praxisorientierte Problemstellungen aus dem Bereich Patentwesen bearbeitet. Die Aufgabenstellung ergibt sich oft in Zusammenarbeit mit der Industrie oder Patentanwaltskanzleien. Nachfolgend einige Themen:

- Verletzungsüberprüfungen
 - Erfindervergütung nach dem ArbEG
 - Patentportfolio-Bewertung
 - Produktpiraterie in der Automobilzulieferindustrie – Risiken, Implikationen und Handlungsoptionen
 - Optimierung von Patentverwaltungssystemen
 - Von der Patentverwaltung zum systematischen Patentmanagement
- Das Studium endet mit dem Abschluss „Diplom-Ingenieur/in (FH) für Patentwesen“.

Bezug zur Praxis

Der Bezug zur Praxis ist durch Workshops am Deutschen Patent- und Markenamt (DPMA), Exkursionen zu Firmen und Patentämtern – DPMA und Europäisches Patentamt (EPA), Vorträge durch Referenten und Lehrbeauftragten aus der Industrie sowie durch Vergabe von Diplom- und Projektarbeiten aus dem Bereich des Patentwesens in Zusammenarbeit mit der Industrie und der Patentanwaltschaft gegeben. Seit 2007 besteht eine Kooperationsvereinbarung mit dem Deutschen Patent- und Markenamt (DPMA) in München. Die Studierenden können z. B. Praktika am DPMA absolvieren und Prüferinnen und Prüfer des Amtes unterstützen bei der Lehre.

Berufsbild – Berufsaussichten

Das Berufsbild ist vielfältig. Patentingenieure können z. B. in einer Patentabteilung mit den Patentprofessionals zusammenarbeiten oder sind Bindeglied zwischen Entwicklungsabteilung und Patentabteilung. In einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen ohne Patentabteilung kann die Tätigkeit der Patentingenieurin bzw. des Patentingenieurs neben ingenieurwissenschaftlichen Aufgaben in Form der Zusammenarbeit mit einer externen Patentanwaltskanzlei gekennzeichnet sein. Aber auch die Erledigung aller anfallenden Arbeiten in einer Patentabteilung kann die Aufgabe des Ingenieurs für Patentwesen sein. Die möglichen Aufgaben und Aktivitäten einer Patentabteilung sind dabei:

- Unterstützung der F&E beim Erfindungsprozess
- Bewertung von Erfindungen
- Anmeldung von Patenten
- Verteidigung eigener Patentanmeldungen (z.B. Beschwerde, Einspruch)
- Durchführung von Lizenzverhandlungen/Patentverletzungsklagen
- Überprüfung der erteilten Wettbewerbspatente (Kollisionsvermeidung)
- Bewertung einzelner Patente/des Patentportfolios
- Entwicklung von Patentzielen/-strategien

- Überprüfung des Patentbestandes bezüglich Lizenzvergabemöglichkeiten
- Überprüfung des Patentbestandes bezüglich Aufgabe/Aufrechterhaltung
- Überwachung der Verletzung der eigenen Schutzrechte.³⁾

Die Nachfragen aus der Industrie und von Kanzleien nach Praktikanten, Diplomanden und Absolventen sind hoch. Mittlerweile arbeiten über 45 Absolventinnen und Absolventen in kleinen und mittelständischen Unternehmen, in Patentanwaltskanzleien und in der Industrie.

Aktivitäten im Studiengang

Der modulare Ansatz des Studiengangs spiegelt sich in der Publikationsreihe „Interdisziplinäres Patentmanagement“ wider, initiiert und herausgegeben seit 2005 von Professor Dr. Thomas Tiefel.

Um das Thema „Geistiges Eigentum“ auch an weiterführenden Schulen stärker zu verankern, halten Professoren der Hochschule Amberg-Weiden Vorträge zum Schutz des Geistigen Eigentums an Schulen oder laden zu diesem Themengebiet an die Hochschule ein.

Die Vortragsreihe „Intellectual Property“ für die Unterrichtsfächer Wirtschaft/Recht, Chemie und Physik hat folgende Themen zur Auswahl:

- Bahnbrechende Erfindungen
- Neue Ideen schützen
- Die betriebswirtschaftliche Bedeutung von Patenten
- Patente als Informationsquellen für Naturwissenschaften

Mit dem DPMA wird eine Möglichkeit der Lehrerfortbildung im Bereich „Gewerblicher Rechtsschutz“ diskutiert.

Der Amberger Patenttag wurde als Tagungsreihe an der Hochschule im Jahr 2008 unter Federführung von Professorin Dr. Andrea Klug bereits zum dritten Mal veranstaltet, um das Thema „Geistiges Eigentum“ stärker in der

Region zu verankern. Dieses Jahr lautete das Thema „Arbeitnehmererfinderrecht in der Unternehmenspraxis: Anforderungen und Umsetzung“. Die Europäische Akademie des EPA lud Vertreter des Studiengangs zu internationalen Vorträgen im Rahmen der Reihe „Disseminating IP Knowledge in Universities“ ein.

Bachelor und Master

Im Wintersemester 2009/2010 wird voraussichtlich auf den siebensemestri-gen Bachelor im Rahmen des Bologna-Prozesses umgestellt. Struktur und Inhalte werden zur Zeit festgelegt. Ein Masterkonzept wird nach Festlegung der Inhalte und Struktur des Bachelors und Diskussion mit den Bedarfsträgern in der Industrie und den Patentanwaltskanzleien entwickelt werden.

Fazit

Welche Fähigkeiten ein Patentingenieur bzw. eine Patentingenieurin haben bzw. entwickeln sollte, wird mit folgender Liste beantwortet, die Thomas Günther, Professor der Betriebswirtschaftslehre,³⁾ in seiner Studie als Antwort auf diese Frage von Patentprofessionals erhielt:

- Naturwissenschaftlich-technologische Kenntnisse
- Patentrechtliche Kenntnisse
- Ökonomisch-betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- IT-Kenntnisse
- Analytische Fähigkeiten
- Abstrahierungsfähigkeiten
- Unternehmerisches Denken
- Sozialkompetenz
- Sprachliche Fähigkeiten
- Durchsetzungsvermögen

Naturwissenschaftlich-technologische und patentrechtliche Kenntnisse stehen an erster Stelle; sie erreichen auf einer Skala von 5 = sehr wichtig bis 1 = unwichtig den Durchschnittswert 4,45 bzw. 4,44, also Tendenz sehr wichtig, hingegen erreichen die ökonomisch-betriebswirtschaftlichen Kenntnisse nur

2,87. Hieraus ergibt sich die kritische Anmerkung des Autors, inwieweit unter Unternehmensführungs-/Controllinggesichtspunkten letzterer Wert als bedenklich anzusehen ist.

Weiter sind folgende Ergebnisse der Studien interessant: 53,6% der Mitarbeiter der Patentabteilungen sind hochqualifiziert, jedoch fühlen sich die Teilnehmer der Untersuchung nicht mit hinreichend patentrechtlichen Kenntnissen ausgestattet, die Aufgaben in einer Patentabteilung zu erfüllen.³⁾

Untersucht man die Lehrinhalte des Studiengangs Diplompatingenieurwesen nach dieser Kriterienliste, ist festzustellen, dass die Bereiche Ingenieurwissenschaften, Gewerblicher Rechtsschutz und Betriebswirtschaft inklusive Soziale Kompetenz und Sprachliche Fähigkeiten in den Inhalten des Studiengangs integriert sind, und die Diskussionspunkte, die sich aus dieser Studie ergeben, zum Großteil bereits in den Studieninhalten berücksichtigt sind.

Abschließend lässt sich nach mehrjähriger Erfahrung – 2009 feiert der Studiengang sein zehnjähriges Bestehen – Folgendes feststellen: In der Wirtschaft ist ein hoher Bedarf nach Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Patentingenieurwesen gegeben. Die Zusammenarbeit bzw. das Netzwerk mit Patentämtern und Unternehmen hat sich gut entwickelt. ■

Weiterführende Informationen und Kontaktadressen sind unter www.patentingenieurwesen.de oder www.haw-aw.de zu finden.

- 1) www.ipoint.de/fileadmin/Download/Patente2008_Agenda.pdf (Stand 2.05.2008)
- 2) Studien- und Prüfungsordnung für den Studiengang Patentingenieurwesen an der Fachhochschule Amberg-Weiden vom 11. Oktober 2000
- 3) Günther, T; Moses, H.: „Faktoren für eine erfolgreiche Steuerung von Patentaktivitäten – Ergebnisse einer empirischen Studie“ In: Die Professoren der Fachgruppe Betriebswirtschaftslehre (Hg.): Dresdner Beiträge zur Betriebswirtschaftslehre. Technische Universität Dresden; Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Dresden 2006

Master-Studiengänge

Masterstudiengang Business Consulting an der FH Harz

Der konsekutive und anwendungsorientierte Masterstudiengang Business Consulting vermittelt die notwendige Beratungskompetenz und -praxis um erfolgreich in die Beraterbranche einsteigen zu können. Unternehmensberater helfen ihren Klienten Probleme zu lösen. Das beginnt mit dem Erkennen des unternehmerischen, betriebswirtschaftlichen oder technischen Problems und endet zumeist mit der erfolgreichen und dauerhaften Umsetzung der gemeinsam erarbeiteten Lösung. Business Consulting findet auch unternehmensintern statt. Viele Unternehmen beschäftigen eigene Mitarbeiter im „Inhouse-Consulting“ für die Entwicklung von Problemlösungen.

Das Profil des Masterstudiengangs Business Consulting zeichnet sich durch seine starke Orientierung an den Bedürfnissen von Unternehmensberatungen aus, die operativ ausgerichtet sind. Zudem finden die Anforderungen von Inhouse-Beratungsleistungen Berücksichtigung. Der Studienaufbau wurde in intensiver Zusammenarbeit mit Unternehmensberatern entwickelt. Im Mittelpunkt stehen die für einen Berater erforderlichen Qualifikationen. Dazu gehören neben Methoden und Techniken zur Lösung betriebswirtschaftlicher Probleme auch persönlichkeitsbezogene Beratungskompetenzen und Ethik. Darüber hinaus hat im Studiengang Business Consulting die Vermittlung von Beratungspraxis einen hohen Stellenwert.

Das Profil – anwendungsorientiert und praxisnah

Der Einstieg in die Beratungsbranche ist ein äußerst attraktiver Karrierestart. Das Wachstum der Consultingbranche

schlägt sich neben steigenden Umsätzen auch in den Beschäftigungszahlen nieder. Vor allem aber stellt die Planung und Durchführung von Beratungsprojekten einen spannenden und kreativen Arbeitsbereich dar. Zudem wird inzwischen von Führungskräften aller Branchen ein hohes Maß an Beratungskompetenz erwartet.

Dennoch fehlt es in der Branche an gut und professionell ausgebildetem Personal. Fundierte wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse sind für Unternehmensberater selbstverständlich, wirtschaftspsychologische eine sinnvolle Ergänzung. Erfolgreiche Unternehmensberater verbinden darüber hinaus ein herausragendes logisch-analytisches Denkvermögen mit Kreativität und Lernbereitschaft. Sie können exzellent kommunizieren und verhandeln. Neben einer leistungs- und zielorientierten Arbeitsweise zeichnet sich ein guter Unternehmensberater auch durch eine hohe Teamorientierung und ein gesundes Selbstbewusstsein aus.

Studienaufbau

Im 1. Studiensemester werden die Grundlagen des Consultings vermittelt. An das Wissen eines Unternehmensberaters werden hohe Voraussetzungen gestellt, daher haben die Studierenden im ersten Semester die Möglichkeit, anhand mehrerer Basismodule eventuelle fachliche Lücken zu schließen oder ihre Arbeitsmarktchancen durch eine zusätzliche Spezialisierung weiter zu verbessern. Im 2. Semester werden ausgewählte quantitative und qualitative Methoden und Instrumente zur Unternehmensanalyse und Strategieentwicklung vermittelt. Zusätzlich erwerben die Studierenden viele für Berater wichtige persönlichkeitsbildende Kenntnisse (Soft Skills) und erlernen Methoden der Entscheidungsfindung und -umsetzung.

Das Fachwissen wird dabei immer wieder auf konkrete Beratungssituationen übertragen und so die Problemlösungs-

kompetenz der Studierenden geschult. Dieses anwendungsorientierte Didaktikkonzept mündet im 3. Semester in ein von den Studierenden durchzuführendes reales Beratungsprojekt. Sie begleiten das Projekt von der Akquisition über die Planung und Durchführung bis zur Auswertung. Ergänzend werden sie im Rahmen eines zu absolvierenden Forschungsprojektes an die Möglichkeit einer späteren Promotion herangeführt.

Im 4. Semester erstellen die Studierenden eine Masterarbeit, die neben der Komplettierung ihres Fachwissens in einem ausgewählten Beratungsthema, auch die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten schult.

Nach der BDU-Studie „Facts und Figures zum Beratermarkt“ verzeichnet der deutsche Beratermarkt ein Volumen von 13,2 Milliarden Euro, das von rund 68.500 Unternehmensberatern in 14.000 Beratungsgesellschaften erwirtschaftet wird. Dabei reicht die Spanne vom Einzelberater bis zu den großen internationalen Beratungsunternehmen. Die meisten Unternehmen sind spezialisierte, mittelständische Berater. Sie erwirtschaften einen Großteil des Branchenumsatzes. Nicht berücksichtigt in diesen Zahlen sind unternehmensinterne Berater und die vielen beratungsnahen Stabsstellen in mittelständischen und Großunternehmen. Insbesondere viele DAX-Konzerne haben eine eigene interne Beratung.

Andreas Schneider

Neu: Master-Programm „Automatisierungssysteme“ an der FH Osnabrück

Zum WS 2008/09 startet an der FH Osnabrück der Master-Studiengang „Automatisierungssysteme“. Dieses 4-semestrige Programm (M. Sc.) kombiniert Fachwissen mit technischer Interdisziplinarität und bietet hervorragende Berufs- und Aufstiegschancen in Industrie und Wissenschaft. Innovationen – ob Entwicklung moderner Technologien oder Gestaltung neuer Produktionsverfahren – sind ohne Automatisierungstechnik undenkbar. Um zukunftsfähige, nachhaltige Innovationen zu realisieren, müssen Ingenieure ihr fachspezifisches Wissen systematisch mit technischer Interdisziplinarität und fachübergreifenden Kompetenzen kombinieren.

„Die theoretischen Grundlagen und Vertiefungen aus den Bereichen Elektronik, Kommunikation, Energietechnik und Informatik werden durch systemorientierte Module der Automatisierungstechnik verknüpft“, erklärt Prof. Dr. Michael Jänecke, einer der Initiatoren des neuen Studienganges. „Individuelle Schwerpunkte setzen Studierende dann in Projekten, technischen und fachübergreifenden Wahlpflichtmodulen und der Master-Arbeit.“ Besonders wichtig: die Lehre ist eng mit internationalen und inländischen Forschungs- und Entwicklungsprojekten verzahnt. So lernen Studierende, wie wissenschaftliche Methoden in der Praxis Anwendung finden. Das so genannte „flexible Master-Studium“ – ein spezielles Angebot der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik – ermöglicht dabei Teilzeitbeschäftigung für angehende Master: ob in Forschungsvorhaben, in Industriekooperationen als Tutor für Bachelor-Studierende.

Die Absolventinnen und Absolventen des Master-Studiengangs verfügen über theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen zur Lösung komplexer Aufgaben in der industriellen Praxis. Die Berufsaussichten und die Nachfrage sind hervorragend. Insbesondere stellt



Foto: FH Osnabrück

Gelerntes praktisch anwenden: Projektarbeit nimmt im Master-Studiengang „Automatisierungssysteme“ an der FH Osnabrück eine wichtige Rolle ein.

der systemorientierte Ansatz in Verbindung mit der Praxis eine zusätzliche Profilierung für anspruchsvolle berufliche Positionen dar. Über die hervorragenden Berufsperspektiven in der Industrie hinaus eröffnet der Master-Abschluss (M. Sc.) die Möglichkeit zur Promotion und den Zugang zum höheren öffentlichen Dienst.

Lydia Uffmann

Auszeichnungen

Hohe Auszeichnung für Studentin der FH Ansbach

Im Beisein von Bundespräsident Horst Köhler wurde Johanna Weiss, die im vierten Semester BWL an der FH Ansbach studiert, mit dem Max-Weber-Preis für Wirtschaftsethik ausgezeichnet. Die persönlichen Glückwünsche des Bundespräsidenten und ein stattliches Preis-

geld, gestiftet vom Wuppertaler Unternehmer Klaus Tesch, waren der verdiente Lohn für eine Studienarbeit zum Thema „Erfolg und Moral“. In seiner Laudatio hat Prof. Dr. Dr. Karl Homann, Inhaber des Lehrstuhls für Philosophie und Ökonomik an der Ludwig-Maximilians-Universität München und der wohl führende deutsche Wissenschaftler für Wirtschaftsethik die Auszeichnung für Johanna Weiss damit begründet, dass sie gezeigt habe, wie man grundlegende Gedanken zur Moral der Marktwirtschaft flüssig, klar und ohne Schnörkel auf nur 15 Seiten vermitteln könne. Das sei eine reife Leistung, so Homann, die das Kuratorium einvernehmlich überzeugt hat und die es mit dem Nachwuchsförderpreis anerkennen wollte.

Gerhard Mammen

Das Arbeitnehmererfindungsgesetz – Eine deutsche Besonderheit



Andrea Klug

Prof. Dr. Andrea Klug
Hochschule Amberg-Weiden (FH)
Lehrgebiet: Gewerblicher
Rechtsschutz, Wirtschafts-
privatrecht

Das seit dem 01.10.1957 in Kraft befindliche ArbEG ist eine deutsche Besonderheit. Nur wenige andere Länder verfügen über ein vergleichbares Spezialgesetz.¹⁾ Im Grenzgebiet zwischen arbeits- und dienstrechtlichen Grundsätzen und Erfinderrecht regelt das Gesetz detailliert die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmererfinder.

Seit seinem Inkrafttreten ist das ArbEG nicht grundlegend geändert worden. Von Bedeutung war in der jüngsten Zeit lediglich die im Jahre 2002 vorgenommene Neuregelung des Rechts der Hochschulerfindungen. Bereits seit mehreren Jahren bestehen allerdings Bestrebungen, das ArbEG umfassend zu reformieren. Ziel der Reform ist es, Anreize für mehr Erfindungsmeldungen durch Arbeitnehmer zu schaffen und das Gesetz zu modernisieren.²⁾

Grundkonzept des ArbEG

Das ArbEG regelt den Interessenkonflikt zwischen dem Patentrecht, welches festlegt, dass das Recht an der Erfindung dem Erfinder persönlich zusteht (Erfinderprinzip),³⁾ und dem Arbeitsrecht, welches die Erfindung als Arbeitsergebnis eines Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zuspricht.⁴⁾ Die Grundidee des ArbEG zur Lösung dieses Konflikts liegt darin, dass der Arbeitgeber die Rechte an einer Erfindung seines Arbeitnehmers unter bestimmten Bedingungen durch einseitige Erklärung auf sich überleiten kann. Im Gegenzug für diesen Übergang der Rechte schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine gesonderte Vergütung über den Arbeitslohn hinaus.

1. Anwendungsbereich des ArbEG

1.1. Persönlicher Anwendungsbereich

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des ArbEG ist zunächst, dass der Erfinder Arbeitnehmer im privaten oder öffentlichen Dienst, Beamter oder Soldat ist (§ 1 ArbEG). Arbeitnehmer ist, wer aufgrund privatrechtlichen Vertrages oder eines diesem gleichgestellten Rechtsverhältnisses im Dienste eines Dritten zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.⁵⁾

Auch Hochschulbeschäftigte – sei es im wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Bereich – gehören zu dem vom ArbEG erfassten Personenkreis.

1.2. Sachlicher Anwendungsbereich

Sachlich bezieht sich das ArbEG auf Erfindungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind (§ 2 ArbEG)⁶⁾ sowie technische Verbesserungsvorschläge d. h. nicht schutzfähige technische Neuerungen (§§ 3, 20 ArbEG).

Auf Entwicklungen auf dem Gebiet der Software, die vom Patentschutz mangels technischen Charakters ausgeschlossen sind und unter das Urheberrecht fallen, findet das Gesetz keine Anwendung.⁷⁾ Auch neue Geschäftsmethoden werden – weil regelmäßig nicht technisch – nicht erfasst. Ebenso gilt das Gesetz nicht für Neuerungen, die wegen ihrer rein ästhetischen Wirkung ausschließlich in den Bereich des Geschmacksmusterschutzes fallen.⁸⁾

Den Umgang mit Erfindungen von Arbeitnehmern regelt in Deutschland das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (Arbeitnehmererfindungsgesetz – ArbEG). Vor dem Hintergrund, dass 80–90 % aller im Inland eingereichten Patentanmeldungen auf Erfindungen von Arbeitnehmern zurückgehen, kommt dem ArbEG seit jeher große Bedeutung in der Unternehmenspraxis zu. Spätestens seit dem Wegfall des Hochschullehrerprivilegs im Jahre 2002 sind auch im Hochschulbereich, wo es insbesondere bei der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft im Rahmen von Forschungsaufträgen oder -kooperationen vielfach zu schutzfähigen Arbeitsergebnissen kommt, die Vorgaben des ArbEG besonders zu beachten.

1.3 Diensterfindungen und freie Erfindungen

Das ArbEG teilt die Erfindungen von Arbeitnehmern in Diensterfindungen und freie Erfindungen ein, § 4 Abs. 1 ArbEG.

Eine Diensterfindung (gebundene Erfindung) ist gem. § 4 Abs. 2 ArbEG eine Erfindung, die während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gemacht wurde und die entweder aus der dem Erfinder im Betrieb oder in der öffentlichen Verwaltung obliegenden Tätigkeit entstanden ist (sog. Obliegenheits- oder Aufgabenerfindung, § 4 Abs. 2 Nr. 1 ArbEG) oder die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung beruht (sog. Erfahrungserfindung, § 4 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG).

Beispiele:

Für eine Aufgabenerfindung spricht grds. die Tätigkeit in einem bestimmten Arbeitsbereich wie beispielsweise im Forschungs-, Entwicklungs- oder Konstruktionsbereich.⁹⁾

Eine Erfahrungserfindung kann anzunehmen sein, sofern ein Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit von im Unternehmen bestehenden Problemen auf einem technischen Gebiet erfährt und daraufhin eine Lösung entwickelt.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist eine Erfindung gemacht, wenn sie nach dessen Beginn und vor dessen Ende fertig gestellt worden ist.¹⁰⁾ Da das ArbEG auf das Beschäftigungsverhältnis

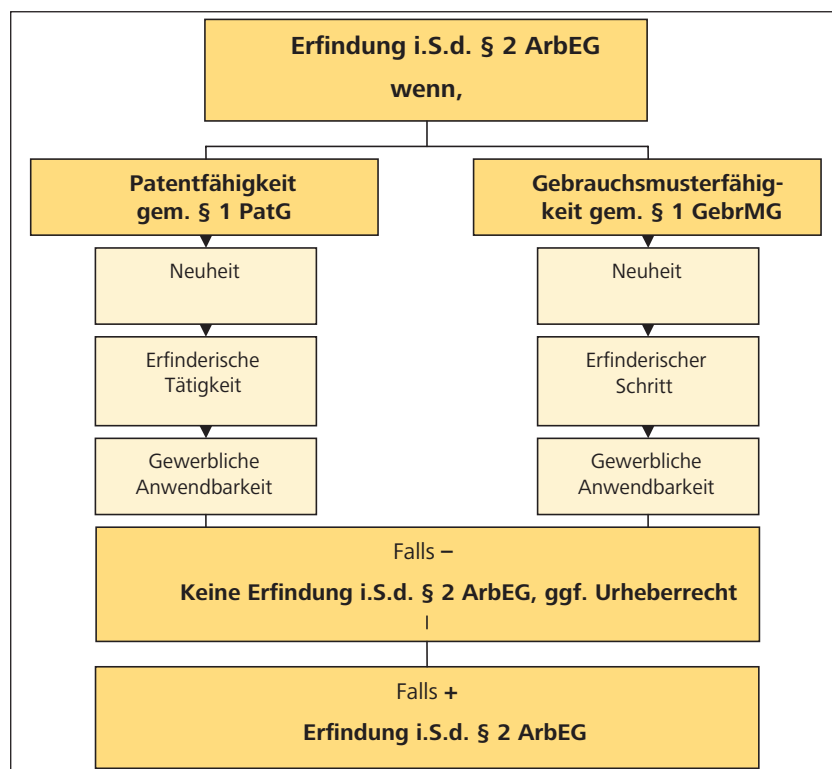


Abb. 1: Sachlicher Anwendungsbereich des ArbEG

und nicht auf die Arbeitszeit abstellt, können auch Erfindungen außerhalb der Betriebsräume des Arbeitgebers in der Freizeit oder im Urlaub, während einer Krankheit oder eines Streiks als Diensterfindungen qualifiziert werden.

Eine nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fertig gestellte Erfindung ist dagegen regelmäßig selbst dann keine Diensterfindung, wenn sie maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Unternehmens beruht.

Freie Erfindungen sind gem. § 4 Abs. 3 ArbEG solche, die keine Diensterfindun-

gen im vorstehend genannten Sinne darstellen.

Beispiel:

Entwickelt ein Jurist an einem juristischen Lehrstuhl einer Universität in seiner Freizeit die Lösung eines technischen Problems, liegt eine freie Erfindung vor.

Bei der Qualifizierung einer Erfindung als Diensterfindung oder freie Erfindung ist grundsätzlich von einer Vermutung für das Vorliegen einer Diensterfindung auszugehen.

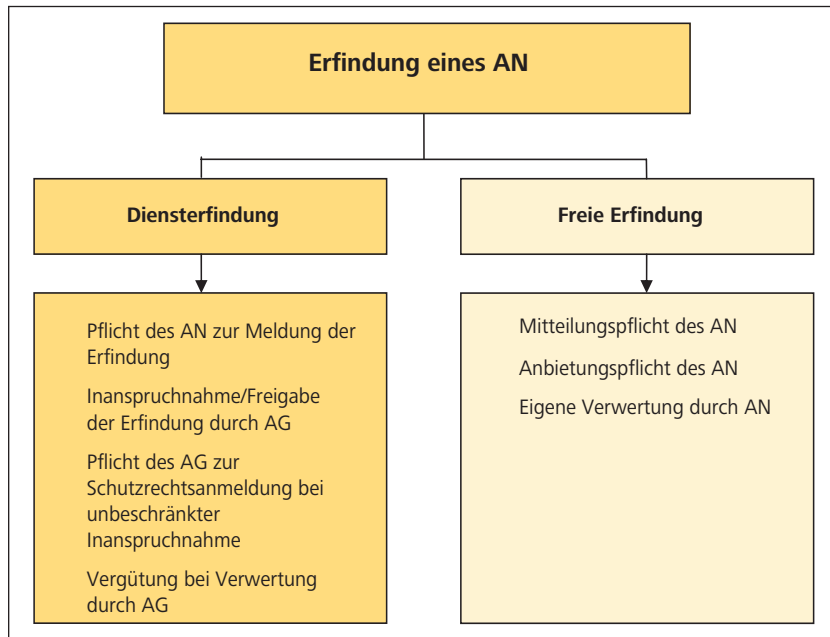


Abb. 2: Übersicht über die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers (AG) und Arbeitnehmers (AN)

Mit dem Zugang der Erfindungsmeldung beim Arbeitgeber werden verschiedene wichtige Fristen in Lauf gesetzt. Der Arbeitgeber hat zunächst den Zeitpunkt des Eingangs der Meldung unverzüglich schriftlich zu bestätigen (§ 5 Abs. 1 S. 3 ArbEG) und innerhalb von zwei Monaten zu prüfen, ob die Meldung alle erforderlichen Angaben enthält (§ 5 Abs. 3 ArbEG).

Die Meldung löst außerdem – in der Praxis die wohl wichtigste Rechtsfolge – die viermonatige Frist aus, innerhalb der der Arbeitgeber die Inanspruchnahme der Dienstleistung erklären kann (§ 6 Abs. 2 S. 2 ArbEG). Außerdem begründet sie die Verpflichtung des Arbeitgebers zur unverzüglichen Anmeldung der Dienstleistung zum Schutzrecht (§ 13 Abs. 1 ArbEG).

2. Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Hinsichtlich Dienstleistungen und freien Erfindungen treffen den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber nach dem ArbEG besondere wechselseitige Rechte und Pflichten.

2.1. Melde- und Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers

Die in der Praxis für den Arbeitnehmer wohl wichtigste Pflicht normiert § 5 ArbEG.¹¹⁾ Nach der Vorschrift ist der Arbeitnehmer, der eine Dienstleistung gemacht hat, verpflichtet, diese dem Arbeitgeber zu melden. Die Meldung hat gesondert, schriftlich und unverzüglich zu erfolgen und muss den in § 5 Abs. 2 ArbEG genannten inhaltlichen Anforderungen – insbesondere Beschreibung der technischen Aufgabe, ihrer Lösung und des Zustandekommens der Dienstleistung – entsprechen.

Für die Wahrung der Schriftform ist die Meldung grundsätzlich vom Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift zu unterzeichnen, § 126 Abs. 1 BGB.¹²⁾ Eine Übermittlung der Meldung im Wege einer E-Mail oder eines Telefaxes genügt nicht.¹³⁾

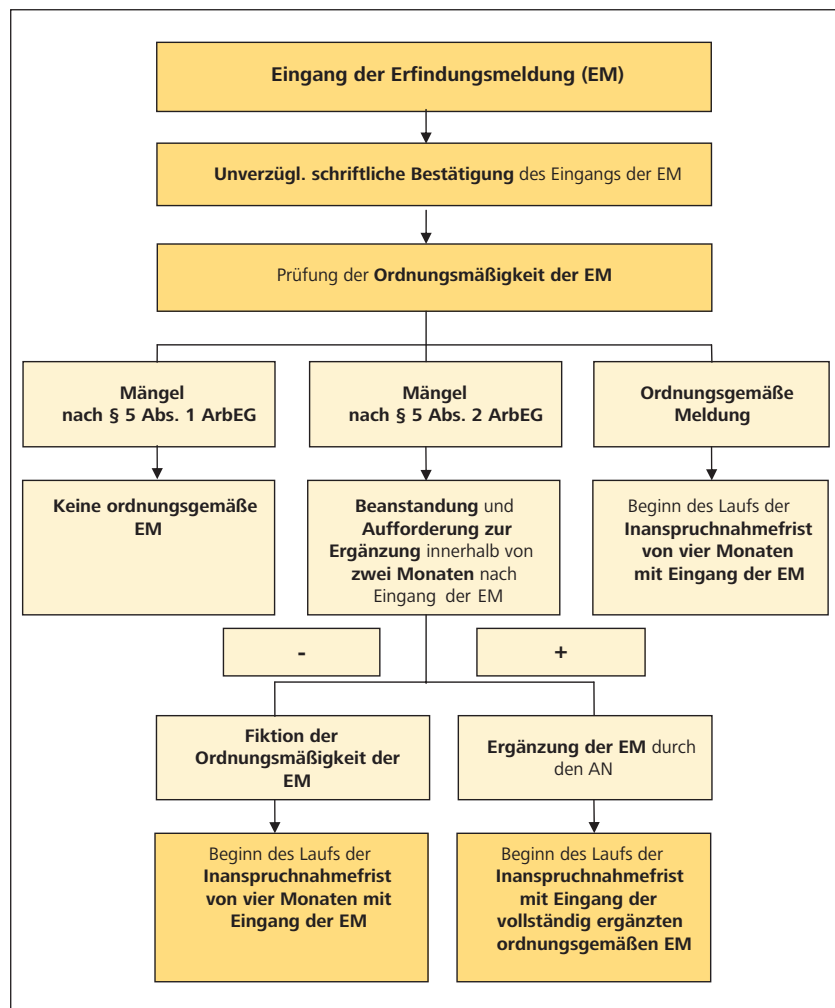


Abb.3: Erfindungsmeldung

Die freie Erfindung ist dem Arbeitgeber nach § 18 Abs. 1 ArbEG grundsätzlich mitzuteilen (§ 4 Abs. 3 S. 2 ArbEG). Die Mitteilungspflicht stellt die schwächere Form der Meldung dar. Die Mitteilung hat zu erfolgen, um den Arbeitgeber in die Lage zu versetzen zu prüfen, ob der Erfinder zu Recht vom Vorliegen einer freien Erfindung ausgeht.

Bestreitet der Arbeitgeber nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung das Vorliegen einer freien Erfindung, kann er die Erfindung nicht mehr als Dienstleistung in Anspruch nehmen (§ 18 Abs. 2 ArbEG).

2.2. Inanspruchnahme der Erfindung durch Arbeitgeber

Nach § 6 ArbEG steht dem Arbeitgeber ein einseitiges Zugriffsrecht auf die gemeldete Dienstleistung zu. Innerhalb von vier Monaten nach dem Eingang der ordnungsgemäßen Meldung muss er hierzu entscheiden, ob er die Dienstleistung durch schriftliche Erklärung beschränkt oder unbeschränkt in Anspruch nehmen will (§ 6 Abs. 2 S. 2 ArbEG). Versäumt er die Frist, wird die Erfindung frei (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 ArbEG).

Die beschränkte und die unbeschränkte Inanspruchnahme unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Wirkung. Bei der unbeschränkten Inanspruchnahme gehen alle Rechte an der Dienstleistung auf den Arbeitgeber über (§ 7 Abs. 1 ArbEG). Im Falle einer beschränkten Inanspruchnahme verbleibt das Recht an der Erfindung beim Erfinder, der Arbeitgeber erhält nur ein nichtausschließliches Recht zur Benutzung der Dienstleistung (§ 7 Abs. 2 ArbEG), die im Übrigen zugunsten des Arbeitnehmers frei wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 ArbEG).

Die unbeschränkte Inanspruchnahme bildet in der betrieblichen Praxis die Regel. Der beschränkten Inanspruchnahme kommt demgegenüber praktisch keine Bedeutung zu.¹⁴⁾

Freie Erfindungen unterliegen im Gegensatz zu den Dienstleistungen nicht dem Inanspruchnahmerecht des

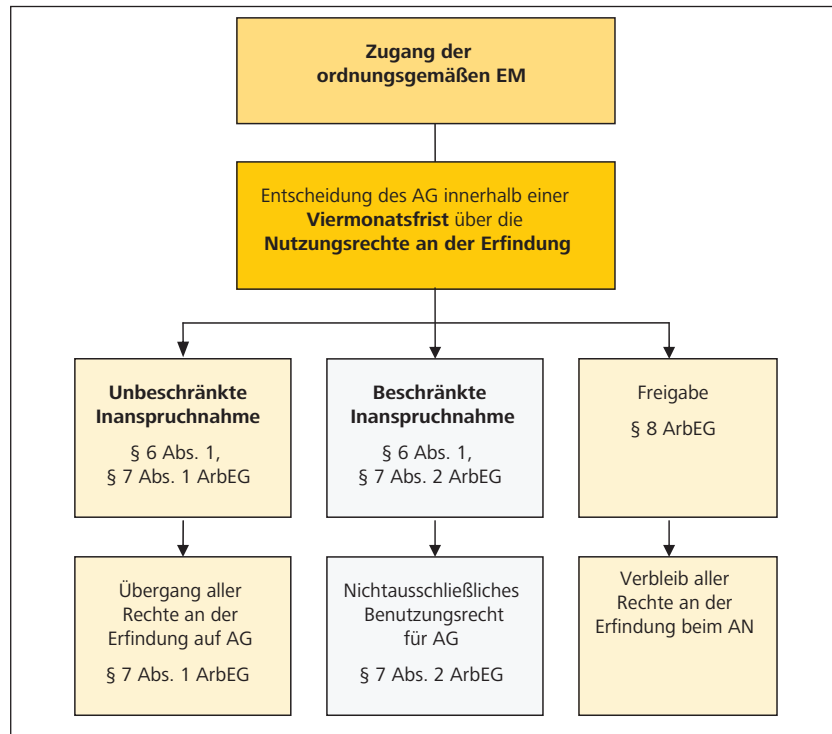


Abb. 4: Entscheidung über die Nutzungsrechte des Arbeitgebers bei Vorliegen einer Dienstleistung

Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist nach § 19 ArbEG jedoch verpflichtet, dem Arbeitgeber vor einer Verwertung der freien Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zumindest ein nicht ausschließliches Benutzungsrecht zu angemessenen Bedingungen anzubieten.

2.3. Recht und Pflicht zur Schutzrechtsanmeldung durch Arbeitgeber

Nach § 13 ArbEG ist der Arbeitgeber allein berechtigt, aber auch verpflichtet, die gemeldete Dienstleistung unverzüglich auf seine Kosten im Inland zum Patent bzw. Gebrauchsmuster anzumelden. Die Anmeldepflicht besteht für den Arbeitgeber dabei unabhängig von der Inanspruchnahme der Erfindung.¹⁵⁾ In der Regel wird die Inanspruchnahmeerklärung der Einreichung der Anmeldung jedoch vorausgehen.

Die Anmeldepflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber die Erfindung frei gibt, nur

beschränkt in Anspruch nimmt oder die Viermonatsfrist zur Inanspruchnahme versäumt (§ 13 Abs. 2 ArbEG).

2.4. Auslandsanmeldungen und Aufgabe von Schutzrechten und Schutzrechtsanmeldungen

Der Arbeitgeber ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, auch im Ausland Schutzrechte für die Dienstleistung anzumelden (§ 14 Abs. 1 ArbEG). Hat der Arbeitnehmer kein Interesse an Auslandsanmeldungen, ist die Erfindung für diejenigen ausländischen Staaten, in denen der Arbeitgeber nicht anmelden will, rechtzeitig vor Ablauf der 12-monatigen Prioritätsfrist dem Erfinder freizugeben (§ 14 Abs. 2 ArbEG).

In der Praxis erfolgt die Entscheidung über die Freigabe regelmäßig spätestens 11 Monate nach dem Anmeldetag der Erstanmeldung.

Weiterhin muss der Arbeitgeber, falls er an der Weiterverfolgung der Anmeldung bzw. des Patents nach der unbeschränkten Inanspruchnahme nicht mehr interessiert ist, dem Arbeitnehmer

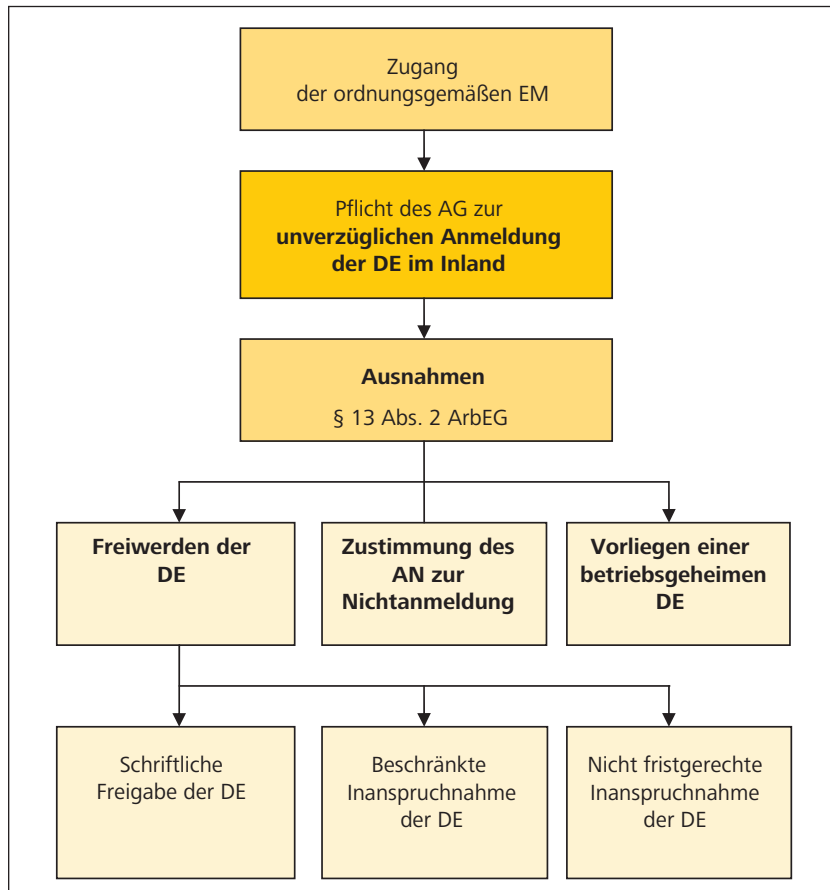


Abb. 5: Pflicht des AG zur Schutzrechtsanmeldung im Inland

die Rückübertragung der Anmeldung bzw. des Patents anbieten (§ 16 ArbEG).

2.5. Vergütungsanspruch

Durch die (beschränkte und unbeschränkte) Inanspruchnahme einer Dienstleistung übernimmt der Arbeitgeber die Pflicht, den Arbeitnehmer-erfinder über den Arbeitslohn hinaus angemessen zu vergüten (§§ 9 ff. ArbEG). Dem Vergütungsanspruch kommt in der Praxis eine zentrale Bedeutung zu. Der Vergütungsanspruch stellt zum einen den wirtschaftlichen Ausgleich für die Inanspruchnahme der durch den Arbeitnehmer geschaffenen Dienstleistung durch den Arbeitgeber dar und kann zum anderen zur Motivation der Mitarbeiter und Arbeitnehmer-erfinder beitragen.

Erfindervergütung erhält der Erfinder im Regelfall erst, wenn der Arbeitgeber die Erfindung verwertet. Diese Verwer-

tung kann im eigenen Unternehmen oder auf sonstige Weise, insbesondere durch die Vergabe von Lizenzen oder den Verkauf der Erfindung an Dritte erfolgen.¹⁶⁾

Art und Höhe der Vergütung werden durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien oder bei deren Nichtzustandekommen durch einseitige vom Arbeitgeber vorgenommene Festsetzung bestimmt (§ 12 Abs. 1 und 3 ArbEG).

Für die Bemessung der Vergütung sind dabei die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Erfindung, die Aufgaben und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistung maßgebend.

Wie eine angemessene Vergütung auszuweisen hat, versuchen die sog. Vergütungsrichtlinien¹⁷⁾ aufzuzeigen. Die Richtlinien (RL) haben keine Gesetzes-

kraft, sondern stellen lediglich eine Empfehlung und ein Hilfsmittel dar. Jedes Unternehmen kann folglich eigene Regelungen anwenden, die jedoch immer unter dem Vorbehalt der Angemessenheit gemäß § 23 Abs. 1 ArbEG bzw. der Unbilligkeit nach § 12 Abs. 6 ArbEG stehen.¹⁸⁾

Grundsätzlich wird die Vergütung nach den RL nach folgendem Ansatz berechnet:

$$V = E \times A$$

Die Höhe der Vergütung V errechnet sich danach aus dem Produkt des Erfindungswertes E und dem Anteilsfaktor A.

Der Erfindungswert E gibt dabei den Wert der Dienstleistung für das Unternehmen wieder und kann durch Ermittlung des erfassbaren betrieblichen Nutzens, durch Schätzung oder – wie im Regelfall in der Praxis – im Wege der Lizenzanalogie bestimmt werden.

Der auf diese Weise ermittelte objektive Erfindungswert wird wiederum mit dem Anteilsfaktor A multipliziert, der ausdrückt, welche Leistungen der Betrieb einerseits und der Erfinder andererseits zur Erfindung beigetragen haben.

Der Anteilsfaktor für Erfinder liegt üblicherweise bei 10–20%.¹⁹⁾ Bei einer betrieblichen Verwertung der Erfindung durch den Arbeitgeber macht die Erfindervergütung regelmäßig 0,2 bis 0,5% des erfindungsgemäßen Umsatzes aus.²⁰⁾

3. Vertragliche Vereinbarungen und Unabdingbarkeit

Zur Vereinfachung der administrativen Handhabung des ArbEG insbesondere der Vergütungszahlung treffen Arbeitgeber verbreitet mit den Erfindern ergänzende Individualvereinbarungen, die z. B. ein „Abkaufen“ verschiedener formaler Pflichten nach dem ArbEG und/oder pauschale Vergütungszahlungen vorsehen. Diese Vereinbarungen finden ihre Grenze an den Regelungen der §§ 22 und 23 ArbEG.

Nach § 22 ArbEG kann von den allgemeinen Vorschriften des ArbEG in vertraglichen Regelungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber nur unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden. Zulässig und wirksam sind danach Vereinbarungen über künftige Erfindungen, die von den Vorschriften des ArbEG nur in einem für einen Beschäftigten ausschließlich günstigen Sinne abweichen. Auch Verfügungen über bereits gemeldete Diensterfindungen oder bereits mitgeteilte freie Erfindungen können wirksam getroffen werden. Vereinbarungen vor Meldung einer Erfindung, die zu Lasten des Arbeitnehmers vom ArbEG abweichen, sind dagegen unwirksam.

Unwirksam wäre z. B. eine im Arbeitsvertrag enthaltene Vereinbarung über den unmittelbaren Übergang von Diensterfindungen ohne Inanspruchnahme bzw. sonstige Voraussetzungen über künftige Erfindungen.

§ 23 ArbEG sieht darüber hinaus vor, dass jede Vereinbarung – auch solche über die Vergütung – nur solange wirksam ist, als sie nicht im erheblichem Maße unbillig ist.

4. Schiedsstelle

Im Fall von Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer insbesondere z. B. bei Bestimmung der angemessenen Höhe der Vergütung kann die Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, die beim Deutschen Patent- und Markenamt in München gebildet ist, angerufen werden.

Die Schiedsstelle wirkt auf eine gütliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hin und unterbreitet den Verfahrensbeteiligten einen entsprechenden Vorschlag. Das Verfahren vor der Schiedsstelle ist kostenfrei und vertraulich. Es besteht kein Anwaltszwang.

5. Besondere Regelungen für Erfindungen an Hochschulen

5.1. Die Neuregelung der §§ 42, 43 ArbEG

In Bezug auf die Behandlung von Hochschulerfindungen ist am 07.02.2002 eine entscheidende gesetzliche Neuregelung in Kraft getreten. Mit dem Gesetz zur Änderung des ArbEG vom 18.01.2002 wurde § 42 ArbEG grundlegend neu gefasst und das in der Vorschrift vormals gewährte sog. „Hochschullehrerprivileg“ abgeschafft.²¹⁾

Während nach altem Recht Erfindungen von Hochschulwissenschaftlern freie und grundsätzlich keiner Mitteilungs- und Anbieterspflicht unterliegende Erfindungen waren, unterfallen nunmehr die von Hochschulbeschäftigten nach dem 06.02.2002 fertig gestellten Erfindungen den allgemeinen Vorschriften des ArbEG und sind im Regelfall als Diensterfindungen anzusehen, die der Meldepflicht und dem Zugriffsrecht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn mittels Inanspruchnahme unterliegen und damit einer freien Verfügung des Hochschulerfinders entzogen sind. Ausnahmeregelungen zugunsten der Hochschulbeschäftigten bestehen lediglich noch in dem in der Neufassung des § 42 ArbEG geregelten Umfang.

5.2. Erfasster Personenkreis

§ 42 ArbEG gilt grundsätzlich für alle Hochschulbediensteten, unabhängig von ihrem Status als Beamte oder Angestellte und ihrer Funktion als wissenschaftliches, technisches oder sonstiges Personal.²²⁾ Hochschulbedienstete im Sinne des § 42 ArbEG sind Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliche Assistenten und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie bei der Hochschule angestellte wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte oder Doktoranden usw. Einbezogen sind auch Werkstatt- und Laborangestellte, Informatiker sowie Verwaltungsangestellte, -arbeiter und -beamte.

Personen ohne Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule, wie z. B. Studenten, Diplomanden, Doktoranden, Privatdozenten, Gastdozenten, außerplanmäßige Professoren oder Honorarprofessoren werden von der Vorschrift – wie von den übrigen Vorschriften des ArbEG – regelmäßig nicht erfasst.

Zu den Hochschulen im Sinne des § 42 ArbEG zählen neben den Universitäten nunmehr auch die Fachhochschulen sowie die Pädagogischen Hochschulen, Kunsthochschulen sowie sonstige Bildungseinrichtungen, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind.

5.3. Erfasste Erfindungen

Nach der Neufassung des § 42 ArbEG hat die Abgrenzung, ob es sich um eine Diensterfindung oder eine freie Hochschulerfindung handelt, für die rechtliche Zuordnung der an Hochschulen gemachten Erfindungen entscheidende Bedeutung erlangt. Nur Diensterfindungen stehen der Hochschule zu, freie Erfindungen gehören weiterhin dem Erfinder.

§ 42 ArbEG enthält keine eigene Definition des Begriffs der Diensterfindung. Für die Einordnung der Erfindung als Diensterfindung gelten folglich die allgemeinen Regeln des § 4 Abs. 2 ArbEG.²³⁾ Während bei technischem und sonstigem nichtwissenschaftlichem Personal die Feststellung einer Diensterfindung regelmäßig keine besonderen Probleme aufwirft, bereitet die Abgrenzung zwischen Diensterfindung und freier Erfindung bei Hochschulwissenschaftlern Schwierigkeiten.

Im Ergebnis geht der Gesetzgeber bezüglich der an Hochschulen gemachten Erfindungen von einer weitreichenden Einstufung als Diensterfindung aus. Alle Erfindungen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Tätigkeit des Hochschulwissenschaftlers im Hauptamt mit Mitteln der Hochschule zu Stande kommen, stellen regelmäßig Diensterfindungen dar. Zu den Diensterfindungen zählen insbesondere auch die bei Mitwirkung an einem Forschungsprojekt oder einem mit der Hochschule und

einem Dritten abgeschlossenen Forschungsvertrag entstehenden Erfindungen. Auch im Rahmen einer Nebentätigkeit gemachte Erfindungen des Wissenschaftlers können Dienstfindungen unter dem Aspekt der Erfahrungserfindung darstellen.²⁴⁾

Erfindungen, die Hochschulmitarbeiter fertig stellen, ohne dass ein dienstlicher Bezug vorhanden ist, stellen dagegen freie Erfindungen dar. Ebenso handelt es sich um freie Erfindungen bei Ergebnissen, die auf einem Forschungsgebiet erfolgen, das der Hochschulwissenschaftler neu betreten hat und das außerhalb seines Aufgabengebietes liegt.²⁵⁾

5.4. Sonderregelungen

Der neu gefasste § 42 ArbEG sieht in Nr. 1–5 Sonderregelungen für Hochschulerfindungen vor. Je nach Sinn und Zweck der einzelnen Regelung gelten diese für alle Hochschulbeschäftigten oder nur für den Personenkreis, der eine Lehr- und Forschungstätigkeit ausübt.

5.4.1. Gewährleistung der Publikationsfreiheit

§ 42 Nr. 1 und 2 ArbEG enthalten Regelungen zur Publikationsfreiheit im Verhältnis zwischen Hochschulangehörigen und Dienstherrn und betreffen nur solche Personen, die – wie beispielsweise Hochschullehrer und Dozenten – den Schutz der Lehr- und Forschungsfreiheit genießen.²⁶⁾

5.4.1.1 Positive Publikationsfreiheit

42 Nr. 1 ArbEG sichert die positive Publikationsfreiheit des Hochschulwissenschaftlers und berechtigt diesen, seine Dienstfindung im Rahmen seiner Lehr- und Forschungstätigkeit zu offenbaren, sofern er dies dem Dienstherrn/Arbeitgeber rechtzeitig angezeigt hat.

Nach der Anzeige der Offenbarungsabsicht muss der Hochschulerfinder eine angemessene Zeit – in der Regel zwei Monate²⁷⁾ – bis zur Offenbarung zuwarten, um eine Schutzrechtsanmeldung

des Dienstherrn vor der Neuheitsschädlichen Offenbarung zu ermöglichen. Nach Ablauf der Wartezeit kann er die Erfindung ohne weitere Rücksprache mit dem Dienstherrn und unabhängig von dessen Genehmigung publizieren.

Die praktisch wichtigste Folge der positiven Publikationsfreiheit für die Hochschulen ist, dass die beispielhafte Regelfrist von zwei Monaten deutlich kürzer ist als die gesetzlich vorgesehene 4-Monatsfrist für die Inanspruchnahme der Erfindung. Für die Hochschulverwaltungen kann dies u. U. ein erhebliches zeitliches Problem darstellen.

5.4.1.2. Negative Publikationsfreiheit

§ 42 Nr. 2 ArbEG regelt als Ausnahme von der Meldepflicht des § 5 ArbEG die dem Hochschulwissenschaftler zustehende sog. negative Publikationsfreiheit. Nach der Vorschrift ist ein Erfinder, der auf Grund seiner Lehr- und Forschungsfreiheit die Offenbarung der Dienstfindung ablehnt, (zunächst) nicht verpflichtet, diese dem Dienstherrn zu melden.

Die Hochschule kann im Ergebnis wegen des „Rechts des Hochschulwissenschaftlers zum Schweigen“ nicht mit der Meldung und deshalb auch nicht mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme ausnahmslos aller Dienstfindungen rechnen, ein Umstand, dem bei vertraglichen Vereinbarungen mit der Industrie Rechnung getragen werden muss.

Schwierigkeiten können durch die Neuregelung bei Erfindergemeinschaften auftreten, bei denen nur einer der Mitfinder von der negativen Publikationsfreiheit Gebrauch machen will oder kann.²⁸⁾

5.4.2. Benutzungsrecht des Erfinders

§ 42 Nr. 3 ArbEG gewährt dem Hochschullehrer bei Inanspruchnahme der Dienstfindung durch den Dienstherrn ein vergütungsfreies nicht ausschließliches Recht zur Benutzung der Dienst-

findung im Rahmen seiner Lehr- und Forschungstätigkeit. Dieses Benutzungsrecht erlaubt nicht nur die freie Forschung an geschützten Erfindungen, sondern auch die Verwendung der Erfindung an sich und deren Nutzung als Arbeitsmittel im Rahmen der Lehr- und Forschungstätigkeit des Erfinders.

Das Benutzungsrecht hat zur Folge, dass die Erfindung auch bei nachfolgenden Forschungsaufträgen mit Wettbewerbern eingesetzt werden kann, ein Umstand, der Bedeutung insbesondere bei Kooperationen erlangt.

5.4.3. Erfindungsvergütung bei Hochschulerfindungen

Bei der Bemessung der Vergütung werden Hochschulerfinder – unabhängig davon, ob es sich um Hochschulwissenschaftler oder sonstige Hochschulmitarbeiter handelt – deutlich stärker an den Verwertungserlösen beteiligt als sonstige Arbeitnehmererfinder. Nach § 42 Nr. 4 ArbEG steht ihnen eine pauschale Vergütung in Höhe von 30% der durch die Verwertung seitens der Hochschule erzielten (Brutto-)Einnahmen zu.

Da weder die Kosten für die Schutzrechtserwirkung, -aufrechterhaltung, -verteidigung und -verwertung noch der Wert der Erfindung oder der Anteilfaktor bei der Vergütung berücksichtigt werden, erhalten die Hochschulerfinder eine zehn- bis zwanzigfach höhere Vergütung als alle anderen Arbeitnehmererfinder.²⁹⁾

5.4. Auswirkungen

Die durch die Neufassung des § 42 ArbEG geänderte Rechtslage macht insbesondere im Bereich der Auftragsforschung und bei Forschungs- und Entwicklungskooperationen eine Anpassung der Vertragsgestaltungen erforderlich.³⁰⁾

Zwischenzeitlich existieren bereits mehrere Musterverträge – wie beispielsweise

der sog. Berliner Vertrag oder der Hamburger Vertrag –, die versuchen, den unterschiedlichen Interessen der Vertragspartner Rechnung zu tragen.

6. Reform

Das ArbEG ist in den letzten Jahren, etwa ab 1999, zunehmender Kritik ausgesetzt.³¹⁾ Die administrative Handhabung des Gesetzes wird als zu kompliziert und arbeitsaufwendig empfunden. Seit mehreren Jahren wird daher an einer Novellierung des Gesetzes gearbeitet.

Das Bundesministerium der Justiz hatte hierzu bereits 2001 einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur umfassenden Änderung des ArbEG vorgelegt.³²⁾ Zur Vereinfachung der Regelungen des ArbEG und zur Reduzierung des mit dessen Anwendung verbundenen Verwaltungsaufwands sah dieser Entwurf im Wesentlichen Erleichterungen bei der Meldung und Inanspruchnahme von Erfindungen, einen Wegfall der Anmeldeverpflichtung des Arbeitgebers sowie eine frühe Auszahlung und Pauschalisierung der Erfindervergütung vor.³³⁾ Insbesondere die Vorschläge zur Vergütungszahlung waren umstritten – die Gewerkschaften forderten eine erste Vergütung in Höhe von 2.000 € -, weshalb der Gesetzentwurf im Ergebnis scheiterte.³⁴⁾ Auch ein überarbeiteter Referentenentwurf aus dem Jahre 2003 konnte nicht die Zustimmung der beteiligten Kreise finden. Die Realisierung der Reform des ArbEG ist damit nunmehr ins Stocken geraten.

Die Unternehmen behelfen sich angesichts dessen zunehmend mit Abkaufregelungen von den formalen Verpflichtungen des ArbEG und mit Incentive-Systemen.³⁵⁾

7. Fazit

Das ArbEG sieht in seinen 49 Paragraphen eine Fülle von Form- und Fristvor-

schriften vor, die regelmäßig mit einem erheblichen administrativen Aufwand verbunden sind. Solange die Bestrebungen um eine Reform des Gesetzes keinen Erfolg zeigen, haben sich Wirtschaft und Hochschule mit dem Gesetz zu „arrangieren“. Insbesondere die Änderung des § 42 ArbEG stellt dabei sowohl die Hochschulen als auch die Unternehmen vor neue Aufgaben und erfordert, dass sich beide Partner auf die veränderte rechtliche Situation einstellen und in den Auftrags- und Kooperationsverträgen Erfindungs- und Verwertungsklauseln aufnehmen, die einen angemessenen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des (industriellen) Auftraggebers und den Verwertungsinteressen der Hochschule bieten. ■

- 1) Einen Überblick über das Arbeitnehmer- und Hochschülerfinderrecht der wichtigsten Industrienationen bieten Fabry/Trimborn, Arbeitnehmererfindungsrecht im internationalen Vergleich (2006).
- 2) Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 2; Osterrieth, Patentrecht (2007), Rdnr. 626.
- 3) Siehe § 6 S. 1 Patentgesetz (PatG) und Art. 60 Abs. 1 S. 1 des Europäischen Patentübereinkommens (EPÜ).
- 4) Busse/Keukenschrijver, Patentgesetz (2003), Einl. ArbEG Rdnr. 1; Osterrieth, Patentrecht (2007), Rdnr. 623.
- 5) So Kraßer, Patentrecht (2004), S. 399.
- 6) Bei der Prüfung, ob diese Voraussetzung erfüllt ist, ist entscheidend, dass eine Schutzrechtsanmeldung nicht offensichtlich aussichtslos ist, etwa weil keine schutzfähige Erfindung vorliegt, die Erfindung nicht neu ist oder nicht auf einer erfinderischen Tätigkeit beruht.
- 7) Osterrieth, Patentrecht (2007), Rdnr. 638 ff.
- 8) Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 40.
- 9) Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 95, 96 mit Beispielen aus der Rechtsprechung.
- 10) Kraßer, Patentrecht (2004), S. 403.
- 11) Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindung (2006), Rdnr. 105.
- 12) Schiedsstelle BIPMZ 1986, S. 205; Busse/Keukenschrijver, Patentgesetz (2003), § 5 ArbEG Rdnr. 6.
- 13) Reimer/Schade/Schippel/Himmelmänn, ArbEG (2007), § 5 Rdnr. 15.
- 14) Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 173, 177.
- 15) Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindergesetz (2002), § 13 Rdnr. 8.

- 16) Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 11, 220.
- 17) Richtlinien über die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst vom 20.07.1959.
- 18) Näher zur Bedeutung und Rechtsnatur der Vergütungsrichtlinien Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 22 ff., 246 ff.
- 19) von Falckenstein, Arbeitnehmererfinderrecht, Technik in Bayern, 2005, Heft 3, S. 18.
- 20) Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 200.
- 21) Zum Ziel der Reform vgl. näher Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 65 ff. mit weiteren Literatur- und Rechtsprechungshinweisen.
- 22) Busse/Keukenschrijver, Patentgesetz (2003), § 42 ArbEG Rdnr. 6; Leuze, Kritische Anmerkungen zu § 42 ArbEG, GRUR 2005, 27.
- 23) BT-Drs 14/7573 S. 5; BR-Drs 583/1/01 S. 7.
- 24) Ein Überblick über den aktuellen Meinungsstand bezüglich der Abgrenzung von Dienst-erfindungen und freien Erfindungen bei Hochschülerfindungen findet sich bei Bergmann, Erfindungen von Hochschulbeschäftigten nach der Reform des § 42 ArbNErFG (2006), Rdnr. 191 ff.
- 25) Näher hierzu Reimer/Schade/Schippel/Himmelmänn, ArbEG (2007), § 42 Rdnr. 19.
- 26) Busse/Keukenschrijver, Patentgesetz (2003), § 42 ArbEG Rdnr. 6; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 67.
- 27) Eine Verlängerung der Regelfrist von zwei Monaten ist nach der BGH-Entscheidung „Selbststabilisierendes Kniegelenk“ vom 18.09.2007 ausgeschlossen. Hierzu näher Beyerlein, Mitt. 2008, S. 67, 68.
- 28) Näher zu dieser Problematik Bartenbach/Volz, Erfindungsrechtliche Aspekte der universitären Auftragsforschung, VPP 225, 252.
- 29) Reimer/Schade/Schippel/Himmelmänn, ArbEG (2007), Einleitung Rdnr. 25.
- 30) Siehe zu den Änderungen und den erforderlichen vertraglichen Regelungen näher Osterrieth, Patentrecht (2007), Rdnr. 632; Bartenbach/Volz, Erfindungen an Hochschulen – zur Neufassung des § 42 ArbErfG, GRUR 2002, 743, 748; Bartenbach/Volz, Erfindungsrechtliche Aspekte der universitären Auftragsforschung, FS 50 Jahre VPP (2005), S. 225 ff.
- 31) Vgl. näher Busse/Keukenschrijver, Patentgesetz (2003), Einl. ArbEG Rdnr. 4, Fleuchaus/Braitmayer, Hochschullehrerprivileg ade, GRUR 2003, 653.
- 32) Näher hierzu Busse/Keukenschrijver, Patentgesetz (2003), Einl. ArbEG Rdnr. 4.
- 33) Vgl. weiter Busse/Keukenschrijver, Patentgesetz (2003), Einl. ArbEG Rdnr. 4; Osterrieth, Patentrecht (2007), Rdnr. 626.
- 34) Näher hierzu Reimer/Schade/Schippel/Himmelmänn, ArbEG (2007), Einleitung Rdnr. 18.
- 35) Näher hierzu Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungen (2006), Rdnr. 123 ff., Franke/Steiling, Novellierung des ArbEG – Kein Ende in Sicht, FS 50 Jahre VPP (2005), S. 281 ff.

Marketing

Shell Eco-marathon ab 2009 in Deutschland

Der Shell Eco-marathon zieht um. Ab 2009 wird der größte europäische Energie-Effizienz-Wettbewerb am Hockenheimring ausgetragen. Dieses Jahr fand er noch einmal im französischen Nogaro statt. Dazu trafen sich vom 22.–24. Mai 200 Teams aus 25 Ländern, darunter 13 Hochschulen und Schulen aus Deutschland. Ziel des Wettbewerbs ist, ein Fahrzeug zu konstruieren, das mit einem Liter Kraftstoff die größtmögliche Entfernung zurücklegt und dabei so wenig Schadstoffe wie möglich ausstößt.

Ausschlaggebend für den Umzug an den Hockenheimring war nicht zuletzt die zentrale Lage im Herzen Europas. Diese ermöglicht ab 2009 noch mehr Ländern die Teilnahme.

Die 13 deutschen Teams kamen von der TU Chemnitz, Hochschule Merseburg, des Oberstufenzentrum Neuruppin, der Gewerblich-Technischen Schule Offenbach, der Hochschule Offenburg, der Iselin-Schule-Rosenfeld, der FH Stralsund und der FH Trier. Neu dabei waren Studenten des Umwelt-Campus Birkenfeld, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, der Ludwig-Geissler-Schule Hanau, der Friedrich Dessauer Schule Limburg und des Hauses der Wirtschaft Stralsund. Sie wurden aus mehr als 300 Bewerbern ausgewählt. Unter den Teilnehmern sind erstmals auch Teams aus Bulgarien, der Ukraine, Ungarn sowie Iran und Marokko.

Mit dem Shell Eco-Marathon unterstreicht das Energieunternehmen sein Bemühen um nachhaltige Mobilität. Beim ersten Wettbewerb 1939 erreichte der Sieger 21,14 Kilometer mit einem Liter Benzin. Der aktuelle Rekord (gehalten von der ETH Zürich) liegt bei 3836 Kilometern/l. Das entspricht der

Strecke von Berlin nach Moskau und zurück oder einem Verbrauch von nur 0,026 Litern auf 100 km. Neben Benzin, Diesel und Flüssiggas sind auch alternative Energien wie GTL, Biokraftstoffe, Solar und Wasserstoff zugelassen.

Gestartet wird in zwei Kategorien: Der Prototypen-Klasse, bei der der Kreativität der Konstrukteure kaum Grenzen gesetzt sind. Beim UrbanConcept hingegen ist die Straßentauglichkeit Pflicht.

Cornelia Wolber

Ohm-Hochschule ausgewählter Ort im „Land der Ideen“

Äußerst erfolgreich startete die Georg-Simon-Ohm-Hochschule für angewandte Wissenschaften – FH Nürnberg in das neue Jahr: Die Hochschule ist 2008 ein „Ausgewählter Ort im Land der Ideen“ und damit Teil der Veranstaltungsreihe „365 Orte im Land der Ideen“, die gemeinsam von der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ und der Deutschen Bank durchgeführt wird. Für seinen besonderen Ideenreichtum wird das Anwendungszentrum für Polymere Optische Fasern (POF-AC) der Ohm-Hochschule ausgezeichnet.

Ziel des Wettbewerbs ist es, ein positives Deutschlandbild im In- und Ausland zu vermitteln und die Stärken des Wirtschaftsstandorts Deutschland zu betonen. Jeden Tag des Jahres kann sich deshalb ein anderer „Sieger“ mit seinen Ideen der Öffentlichkeit vorstellen. Das POF-AC wird dies bei einem „Tag der offenen Tür“ tun, der am 10. November 2008 stattfindet und unter dem Motto „Fasern verbinden“ steht. Schon jetzt ist im Buchhandel das Buch „365 Ideen aus Deutschland, die in die Zukunft tragen“ erhältlich, In diesem werden alle prämierten Projekte vorgestellt.

Das POF-AC ist Europas erstes Anwendungszentrum für polymer-optische Fasern. Diese Fasern sind dünne Kabel – gerade einmal zwei Millimeter dick – und sind viel biegsamer als technisch vergleichbare Kupfer-Datenkabel. Darüber hinaus können sie mehr Daten transportieren, sind nicht abhörbar, elektromagnetisch nicht störanfällig und spielend leicht zu installieren.

„Damit könnten wir zum Beispiel den Zugang zum Internet noch viel schneller machen“, ist sich der Leiter des POF-AC, Prof. Dr. Hans Poisel, sicher. „Denn auf den Datenautobahnen des Internets können große Datenmengen in Form von digitalisierten Filmen, Fotos oder Musik transportiert werden, brauchen jedoch dann aber ewig lang durch den Flaschenhals bis zum eigenen Rechner. Im Moment ist der Zubringer zu dieser Datenautobahn eher ein Trampelpfad, über den die Bits nur mühsam vorankommen. Polymer-optische Fasern können hier Abhilfe schaffen.“ Wie das funktioniert, erforschen die Wissenschaftler/innen des POF-AC gemeinsam mit internationalen Kolleginnen und Kollegen. „In Zukunft sollte mit dieser Faser jeder ganz einfach einen Anschluss haben, der 50 bis 500 mal schneller ist als heutiges DSL, und seinen DVD-Player mit einem hochauflösenden Fernseher verbinden können und so gestochen scharfe Bilder sehen“, wünscht sich Prof. Dr. Poisel. Schon heute werden die optischen Kabel in Bordnetzen von Fahrzeugen und Zügen verwendet, steuern Maschinen oder sollen als Sensoren in Windkraftanlagen die Belastung der Rotorblätter überwachen.

Elke Zapf

FH Köln gründet Cologne Game Lab

Die FH Köln baut ihren Kompetenzbereich Computerspiele weiter aus: Im Herbst 2007 hat das Cologne Game Lab (CGL) seine Arbeit aufgenommen. Kern des CGL ist ein zweijähriger Master-Studiengang Game Development & Research, der die Bereiche Game Design, Audiovisuelles Design, Programmierung und Management in einem interdisziplinär ausgerichteten Curriculum vereint sowie der Forschung in diesen Bereichen einen hohen Stellenwert einräumt. Der internationale Studiengang will den Studierenden nicht nur die Möglichkeit geben, ihre individuelle Ausrichtung weiter zu vertiefen, sondern ein breites Verständnis des Genres erzeugen. Durch die enge Verzahnung von Spieleentwicklung und -forschung wird das CGL eine in Europa einzigartige Institution darstellen.

Am CGL unterrichten Professorinnen und Professoren aus unterschiedlichen Fakultäten und Instituten der FH Köln. Spezialistinnen und Spezialisten der Spielebranche und relevanter angrenzender Bereiche bringen ihr Expertenwissen ebenfalls ein. In Kooperation mit Unternehmen und Organisationen findet ein intensiver Austausch mit der Industrie statt.

Sybille Fuhrmann

Alstom Power Service und Hochschule Mannheim gründen Kompetenzzentrum für Kraftwerksservice und Energieeffizienz

Am 28. April 2008 haben Rolf Stierle, Mitglied des Vorstands der Alstom Deutschland AG, und Prof. Dr. Dieter Leonhard, Rektor der Hochschule Mannheim, das Konzept der Öffentlichkeit vorgestellt und die Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Durch Forschungsprojekte und den gegenseitigen

Know-how-Transfer soll der Dialog von Wissenschaft und Praxis gestärkt werden, um gemeinsam Wege zu einer möglichst effizienten Stromerzeugung zu finden.

Alstom unterstützt das an der Hochschule angesiedelte Zentrum mit der Finanzierung eines qualifizierten Mitarbeiters. Die Hochschule Mannheim stellt Professoren der Fakultäten für Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen zur wissenschaftlichen Begleitung sowie die Räume und Infrastruktur für die Projektarbeit zur Verfügung. Die wissenschaftliche und organisatorische Leitung des Kompetenzzentrums übernimmt in der Gründungsphase Prof. Dr. Wolfgang Kottnik, verantwortlich für das Lehrgebiet Energiewirtschaft in der Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen.

Durch die enge Verknüpfung der Fachgebiete Elektrotechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen wird im Rahmen des Kompetenzzentrums das Know-how der Hochschule Mannheim im Bereich der Energiethemen zusammengefasst. Dabei profitieren beide

Kooperationspartner: Alstom ist künftig noch enger angebunden an aktuelle wissenschaftliche Entwicklungen, im Gegenzug erhält die Hochschule zusätzliche Anstöße zu praktischen und aktuellen Fragestellungen.

Ziel des Kompetenzzentrums ist es, technische Möglichkeiten der Effizienzsteigerung in bestehenden Kraftwerken zu identifizieren und praktikable Verbesserungsansätze zu entwickeln. Damit leistet das Zentrum einen Beitrag zur Verfügbarkeit und langfristigen Verlässlichkeit der Stromversorgung. Das Kompetenzzentrum soll sich neben einer Erweiterung des Angebots in der energietechnischen und energiewirtschaftlichen Ausbildung der Studierenden auch zu einem Partner der Unternehmen der Metropolregion bei der Suche nach energietechnischen Lösungen entwickeln.

Carsten Nemitz



Foto: HS Mannheim

Diebstahl an der Allgemeinheit



Christoph Dalitz

Prof. Dr. Christoph Dalitz
Hochschule Niederrhein
Fachbereich Elektrotechnik
und Informatik
Reinarzstr. 49,
47805 Krefeld

Danksagung:
Ich danke meinen Kollegen
Wolfgang Sieber und Jür-
gen Quade für die kriti-
schen und aufmunternden
Anmerkungen, die dazu
beigetragen haben, diesen
Artikel signifikant zu ver-
bessern, und die mich
ermutigt haben, diesen
Text fertig zu stellen.

Dass staatliche Einrichtungen Patente erwerben, ist ein relativ neues Phänomen. Hierdurch tritt ein neuer Agent auf den Markt, der – anders als die meisten bisherigen Agenten – keine eigenen Produkte herstellt. Um die Auswirkungen dieser Entwicklung abzuschätzen, ist es deshalb sinnvoll, sich zunächst anzuschauen, welche Bedeutung Patente traditionell in der Privatwirtschaft haben.

Funktion von Patenten in der Privatwirtschaft

Ein Patent ist ein Monopolrecht, das dem Patentinhaber das Recht gibt, anderen die Nutzung einer Erfindung oder Technologie zu verbieten. Für Unternehmen gibt es im wesentlichen drei Gründe, solch ein Recht zu erwerben:

1. Das Patent verwehrt anderen Unternehmen den Marktzugang, schützt die eigene Marktnische und ermöglicht Monopolpreise.
2. Das Patent kann dazu dienen, um sich gegen Patentansprüche anderer zu wehren und ein Cross-Licensing-Abkommen zu erzwingen.
3. Patente, die so grundlegend, allgemein oder naheliegend sind, dass sie von vielen Unternehmen unwissentlich oder notwendigerweise verletzt werden, können eingesetzt werden, um von diesen Unternehmen Lizenzzahlungen zu erpressen.

Der erste Punkt stellt die klassische Rechtfertigung für das Patentwesen dar, da er die Nutzung der Ergebnisse eigener Entwicklungen ermöglicht, ohne Konkurrenz fürchten zu müssen. Das

erleichtert das Zurückverdienen vorheriger Investitionen in Forschung und Entwicklung.

Interessanterweise unterläuft der zweite Punkt genau diese Begründung, da er eine Möglichkeit bietet, fremde patentierte Techniken nutzen zu können. Ein vielzitiertes Beispiel dafür ist die Patentpolitik von IBM, einem Unternehmen, das im Bereich von Hardware und Software so viele Patente hält, dass es „kaum möglich ist in der Computerbranche tätig zu sein ohne mehrere Dutzend IBM-Patente zu verletzen“ [1]. Dazu analysierte IBMs Manager Roger Smith im Jahr 1990: „The IBM patent portfolio gains us the freedom to do what we need to do through cross-licensing – it gives us access to the inventions of others that are the key to rapid innovation“ [2].

Darüberhinaus nutzt IBM seine Patente aber auch im Sinne des dritten Punktes, nämlich um von anderen Unternehmen in der Computerbranche Abgaben zu erzwingen [3]. Die einzige Möglichkeit dieser Zwangsabgabe zu entgehen, besteht darin, selber ein Portfolio von Patenten aufzubauen, die IBM seinerseits verletzt, so dass eine Art Nichtangriffspakt geschlossen werden kann. Dies führt dazu, dass auch Firmen, die zu den Kritikern des Patentsystems gehören wie z. B. RedHat, gezwungen sind, Patente zu erwerben.

Neben Unternehmen, die selbst die patentierten Techniken einsetzen, sind in den letzten Jahren in den USA auch reine Patent-Verwertungsgesellschaften wie „Acacia“ oder „Eolas“ entstanden, deren Geschäftsmodell darin besteht, produzierende Unternehmen zu erpres-

Seit einigen Jahren ist es der erklärte politische Wille, dass Forscher ihre mit öffentlichen Geldern geförderten Forschungsergebnisse patentieren und damit deren Nutzung durch Andere untersagen. Und während die Beteiligten über technische Details der Umsetzung streiten, wer die Kosten der Verwertungsgesellschaften trägt und wer wieviel Prozent vom vermeintlich zu verteilenden Kuchen bekommt, scheint kaum einer der Akteure das Fatale dieser Entwicklung zu bemerken, die nicht nur der Allgemeinheit die Früchte der mit Steuergeldern finanzierten Forschung vorenthalten will, sondern auch die gesamte traditionelle akademische Ethik über Bord wirft.

sen [4]. Ihr Patent-Portfolio erhalten sie überwiegend durch Ankäufe aus Konkursmassen. Sie richten ihre Aktionen vorrangig gegen kleinere Unternehmen, denen die finanziellen Mittel für einen Gerichtsprozess fehlen (die Kosten, ein Patent anzufechten, liegen in den USA bei über einer Million Dollar [5]). Weil diese Verwertungsgesellschaften nichts produzieren, können sie selber keine Patente verletzen und sie sind somit immun gegen eine Patent-Gegenklage. Dadurch konnte z. B. Eolas Zahlungen in dreistelliger Millionenhöhe sogar gegen Microsoft durchsetzen mit Hilfe eines Patents auf eine weit verbreitete naheliegende Software-Technik.

Ein Teil dieser Probleme im US-Patent-system hängt damit zusammen, dass in den USA auch rein abstrakte Ideen (Algorithmen, mathematische Formeln, logische Abläufe) patentierbar sind. Deshalb ist dieses Phänomen in Europa noch wenig verbreitet, wird aber mit der von EU-Kommission und europäischem Patentamt gewünschten Ausweitung der Patentierbarkeit auf rein abstrakte Ideen nach US-amerikanischem Vorbild erheblich an Bedeutung gewinnen.

Patente und Innovation

Eine kontrovers diskutierte Frage ist, ob Patente Innovation fördern oder behindern. Zwar betrachten manche Politiker die Anzahl der angemeldeten Patente unreflektiert als ein Maß für Innovation, tatsächlich ist der Zusammenhang aber weniger eindeutig. In manchen Branchen besteht sogar eine negative Korrelation zwischen der Zahl der ange-

meldeten Patente und den Ausgaben für Forschung und Entwicklung [7]. Ferner gibt es zahlreiche historische Beispiele für Patente, die Innovation behindert haben; das bekannteste ist James Watts Patent auf seine Dampfmaschine [8] [9].

Eine hemmende Wirkung können Patente vor allem in der Anfangsphase einer komplett neuen Technologie entfalten, indem sie ganze Forschungsgebiete blockieren. So waren im Beispiel der oben zitierten Dampfmaschine entscheidende Verbesserungen durch Dritte erst nach dem Ablauf von Watts Patent möglich. Ein weiteres interessantes Beispiel ist das Patent auf den Notensatz mit beweglichen Lettern in England zwischen 1575 und 1596, das dazu geführt hat, dass eine Vielzahl von Musikdrucken erst im Jahr 1597 erscheinen konnte bzw. gar nicht erschienen ist [10].

Wenn eine Technologie dagegen bereits gereift ist, dann beziehen sich Patente üblicherweise nur auf kleine Teilaspekte, die im Bedarfsfall auch verzichtbar sind, weil es bereits einen großen Vorrat an frei nutzbaren Lösungen gibt.

Rolle der Hochschulen

Da die Hochschulen selber keine Produkte herstellen, sind sie ähnlich wie die reinen Verwertungsgesellschaften immun gegen Cross-Licensing-Versuche. Wenn das Ziel eine maximale finanzielle Ausbeute aus dem Patentsystem ist, dann liegt eine Strategie ähnlich der der Verwertungsgesellschaften nahe. Das würde bedeuten, dass

man versuchen sollte, naheliegende Lösungen für naheliegende Probleme zu patentieren, da dann eine versehentliche Patentverletzung wahrscheinlich ist oder es aufwändig sein kann, das Patent zu umgehen. Je trivialer das Patent, desto wertvoller ist es. Überspitzt könnte man sagen, dass es dabei nicht darum ginge, Erfindungen zu patentieren, sondern Patente zu erfinden. Ein Beispiel in diese Richtung ist vielleicht das von der Hochschule Niederrhein erhaltene Patent auf eine Handtaschenablage im Auto, die sich bei einer Umfrage des „Kompetenzzentrum Frau und Auto“ der Hochschule Niederrhein als eine von den Befragten gewünschte Verbesserung in der Autoausstattung ergeben hat [11].

Was die Befürworter von Hochschulpatenten aber wohl eher unter Innovation verstehen, ist der umgekehrte Weg, d. h. dass am Anfang die Erfindung steht und die Hochschule dann ein Patent erwirbt, um den Technologietransfer zu unterbinden (sic!). Sollte die Erfindung für ein Unternehmen attraktiv sein, dann muss es eben dafür bezahlen und diese Lizenzzahlungen kämen dann der Hochschule oder dem Land zugute. Ein Problem bei diesem Ansatz ist allerdings, dass die patentierte Technik durch das Patent weniger attraktiv wird für Unternehmen, weil durch das Patent z. B. eine Weiterentwicklung und Verbesserung der Technik behindert wird.

Die Technik muss schon sehr attraktiv sein, damit sich ein Unternehmen darauf einlässt. Tatsächlich stellt selbst eine OECD-Studie fest, die sich einseitig für mehr Patente durch öffentliche Einrichtungen ausspricht, dass nur ein geringer Teil der von Hochschulen gehaltenen Patente überhaupt lizenziert wird [12]. Für diesen kleinen Teil gilt wiederum: „Ein hoher Anteil der Lizenzen wirft niemals Gebühren ab und nur ein geringer Anteil erzielt hohe Einnahmen“. Das macht deutlich, dass die Wahrscheinlichkeit, mit einem Patent Einnahmen zu generieren, geringer ist, als manche Forscher das im gegenwärtigen Goldrausch glauben wollen.

In der o. a. Studie werden übrigens auch die Einnahmen aus Patenten den Einnahmen aus nicht patentierten Erfindungen wie biologischem Material, Know-How oder urheberrechtlich geschütztem Material gegenübergestellt. Interessanterweise überwiegen letztere selbst in einem Land wie der Schweiz, in der vergleichsweise viele Patente von Hochschulen angemeldet sind. Dies deutet darauf hin, dass Auftragsentwicklungen eine wirtschaftlich wichtigere Größe bleiben werden als die Lizenzierung von Patenten.

Zerstörung der Scientific Community

Der oben erwähnte mäßige ökonomische Nutzen wird erkaufte mit der Zerstörung der Grundlage wissenschaftlichen Arbeitens. Traditionell basiert Forschung und Lehre auf dem freien Austausch von Informationen über Fachzeitschriften, Konferenzen, Bücher und Vorlesungen. Für den wissenschaftlichen Fortschritt ist die kritische Diskussion neuer Ideen entscheidend. Neue Ergebnisse sind so nie Einzelleistungen, sondern bauen auf den Ergebnissen und Ideen anderer auf, oder wie Isaac Newton es prägnant formuliert hat: „If I have seen further it is by standing on ye shoulders of Giants“ [13].

Diese Einsicht hat dazu geführt, dass Wissenschaftler früherer Generationen und – je nach Fachgebiet – zum großen Teil auch noch heute sich als Teil einer

„Scientific Community“ verstehen, in der alle an der als Allgemeingut verstandenen Erkenntnis mitwirken. Dabei ist eine „Gift Economy“¹⁾ entstanden, die den Erfolg eines Mitglieds nicht materiell bewertet, sondern danach, wieviel es der Gemeinschaft geschenkt hat. Nichts anderes versucht z. B. der „Impact-Factor“ eines Wissenschaftlers zu messen: Wieviel er anderen Wissenschaftlern für Folgearbeiten genutzt hat.

Die wissenschaftliche „Gift Economy“ hat ihre eigenen Gesetze, die z. T. erheblich von denen der Habgier abweichen, nach denen der Markt funktioniert. Dazu gehört z. B. das Prinzip „publish or perish“, d. h. dass jeder Forscher seine Ergebnisse möglichst leicht und barrierefrei zugänglich machen muss, um zitiert zu werden. Wenn nun einzelne Forscher ihre Ergebnisse nicht mehr publizieren, sondern patentieren, dann tun sie das notwendigerweise auf Kosten anderer Forscher. Denn jede Entdeckung oder Erfindung basiert auf einer Vielzahl von Vorarbeiten, zu denen der letzte in der Kette nur einen vergleichsweise kleinen Beitrag hinzugefügt hat. Dies führt dazu, dass das Klima des Austauschs und der gegenseitigen Befruchtung ersetzt wird durch ein Klima des Misstrauens und Verbergens. Diese andere Einstellung macht sich bereits in der Biotechnologie breit, wo „quasi jedes Labor versucht, sich jeden Handgriff patentieren zu lassen“ [4].

Durch diesen kulturellen Wandel hin zur Verheimlichung von Wissen und Erkenntnissen wird die Scientific Community zerstört und damit auch ihr Potential für Kreativität. Die ultimative Logik dieser geänderten Einstellung ist, dass der freie Austausch von Ideen und Wissen als „Diebstahl“ bezeichnet wird. Zugleich wird das Hauptanliegen der Hochschulen, nämlich das Lehren und Lernen, diskreditiert: Patente sollen ja

das Lernen von anderen verbieten und den „Ideenklau“ untersagen. Mit diesem Terminus wird ein Grundprinzip wissenschaftlichen Arbeitens diffamiert, nämlich die Umsetzung und Fortführung der Ideen anderer.

Kosten für die Allgemeinheit

Ein weiteres Problem ist, dass der Allgemeinheit durch Patente Zugriff und Nutzung der Forschungsergebnisse verwehrt wird, die sie über ihre Steuergelder finanziert hat. Da dieser Diebstahl an der Allgemeinheit von der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt erfolgt, hat David Bollier für diesen und ähnliche Vorgänge den treffenden Begriff „Silent Theft“ geprägt [15].

Besonders eindrucksvoll ist diese Entwicklung für den Bereich der pharmazeutischen Forschung in den USA belegt: Von den in den Jahren 1955 bis 1992 in den USA entwickelten Krebsmedikamenten wurden mehr als 90% mit staatlicher Finanzierung entwickelt, die ausschließlichen Nutzungsrechte jedoch an multinationale Konzerne übertragen [16]. Selbst wenn man von den ethischen Problemen von Patenten auf lebenswichtige Medikamente einmal absieht, ist dies eine sehr bedenkliche Entwicklung. Im Bereich der Medikamente gilt die wichtige Regel des Marktes nicht, dass ein Käufer die Option hat, ein Produkt nicht zu kaufen. Wer an einer lebensbedrohlichen Krankheit leidet, braucht das Medikament, egal was es kostet. Auf diese Weise bezahlen die Steuerzahler doppelt für die Entwicklung neuer Medikamente: einmal durch die Forschungsförderung aus öffentlichen Geldern und zweitens durch überhöhte Preise aufgrund der Patente, die eine Herstellung durch konkurrierende Unternehmen wie den Generica verhindern.

Um diesen Diebstahl an der Allgemeinheit zu verschleiern, wird manchmal für die Patentierung auch der Sprachgebrauch „Offenlegung“ verwendet. Abgesehen davon, dass dies ein Missverständnis der Herkunft des Begriffs „Patent“ ist [14], ist ein Patent keineswegs äquivalent zu einer Veröffentlichung: der Sinn eines Patents ist ja gerade, die „offengelegte“ Technik für andere nutzlos zu machen. Und eine Publikation, deren einziger Sinn es ist, dem Leser das Lernen aus dieser Publikation zu verbieten, wird kaum jemand freiwillig lesen. Nicht umsonst ist es den Ingenieuren in den meisten Unternehmen untersagt, Patente zu lesen, aus Furcht, sie könnten sich versehentlich an das Gelesene erinnern.

Wie kann es weiter gehen?

Momentan kommt das Konzept der Merkantilisierung der Hochschulforschung durch Patente in eine kritische Phase. Das Land NRW hat viele Millionen für die Patentverwertungsgesellschaft „ProVendis“ ausgegeben und möchte, dass sich diese Verwertungsgesellschaft bald selbst finanziert. Auf der anderen Seite beklagen sich diejenigen Forscher, die an Patenten interessiert sind, dass zu wenig Geld in das System gepumpt würde, da ihnen niemand die Entwicklung von Prototypen oder anderen notwendigen Vorleistungen finanziert. Und natürlich lamentieren sie, dass die Hochschule und das Land an „ihren“ Ideen mitverdienen wollen, dabei vergessend, dass sie auf den Ideen anderer aufbauen und die öffentliche Hand ihre Entwicklungen vollständig finanziert hat.

Vielleicht bietet diese Situation, in der alle Akteure unzufrieden sind, die Chance, das Ruder noch herumzureißen und den Blick weg von der pekuniären Frage wieder auf wesentliche Dinge zu lenken. Zum Beispiel, dass die öffentlich geförderte Forschung nicht dazu da ist, als Geldeinnahmequelle zu dienen,

sondern für die Öffentlichkeit frei zugänglich sein muss. Dass öffentliche Forschung von Erkenntnisdrang getrieben sein muss und nicht primär von gewerblichem Interesse. Und dass, wenn alle ihre Erkenntnisse teilen, jeder mehr von der Scientific Community zurückbekommt, als er hineingibt. ■

Literatur

- [1] I. Sager: „Big Blue is Out to Collar Software Scofflaws.“ Business Week, 17 March 1997, p. 34
- [2] R. Smith: „Usage of Software Patents.“ Think Magazine 5, 1990
- [3] G.L. Reback: „Patently Absurd – Too many patents are just as bad for society as too few.“ Forbes Magazine, 24. Jun 2002, <http://www.forbes.com/asap/2002/0624/044.html>
- [4] T. Fischermann: „In der Grauzone: Trickreiche Patentjäger pressen amerikanischen Unternehmen Millionensummen ab. Jetzt kommen sie nach Europa.“ Die Zeit, 25.02.2005
- [5] M.E. Brown: „Lower-cost patent challenge now more effective.“ Electronic Business, 1. Feb 2003
- [6] P. Mühlbauer: „Lizenz zum Gelddrucken.“ TAZ, 11. Sep 2003
- [7] J. Bessen, R.M. Hunt: „An Empirical Look at Software Patents.“ Journal of Economics and Management Strategy 16, no. 1, pp. 157-89 (2007).
- [8] J. Bessen: „Where Have all the Great Inventors Gone?“ siehe <http://www.researchoninnovation.org/GreatInventors.pdf> (2004)
- [9] M. Boldrin, D.K. Levine: „Against Intellectual Monopoly.“ Cambridge University Press (2008)
- [10] D.A. Smith: „A History of the Lute from Antiquity to the Renaissance.“ p. 258, The Lute Society of America (2002)
- [11] A. Denneburg: „Frauenorientierung in der Automobilwirtschaft.“ Hochschulreport SS 2005 der Hochschule Niederrhein, pp. 26f (2005)
- [12] OECD: „Turning Science into Business: Patenting and Licensing at Public Research Organisations.“ German translation. OECD Publishing (2003)
- [13] I. Newton: Brief an R. Hooke, 5. Feb 1676
- [14] V. Shiva: „Patents: Myth & Reality.“ Penguin-Books India (2001)
- [15] D. Bollier: „Silent Theft. The Private Plunder of Our Common Wealth.“ Routledge (2002)
- [16] R. Nader, J. Love: „Federally Funded Pharmaceutical Inventions.“ Studie für das Special Committee on Aging des US Senats, p. 7, 24. Februar 1993

1 Zum Begriff der „Gift Economy“ siehe [15], Kap 2: „The Stubborn Vitality of the Gift Economy“.

Berufsbegleitender Masterstudiengang „Verhandeln und Gestalten von Verträgen“ an der FH Frankfurt

Die FH Frankfurt am Main – University of Applied Sciences (FH FFM) bietet ihren Masterstudiengang „Verhandeln und Gestalten von Verträgen“ zusätzlich zum Vollzeitstudium auch berufsbegleitend an. Die Hochschule will damit – neben Absolventen/-innen wirtschaftsjuristischer FH-Studiengänge – verstärkt auch Anwälte und Juristen aus Unternehmen und Behörden ansprechen.

Der seit 2005 als Vollzeitstudium angebotene Masterstudiengang schließt eine Lücke in der wirtschaftsjuristischen Ausbildung. Er verknüpft die weiterführende theoretische juristische Ausbildung mit der Vermittlung praktischer Fähigkeiten. Vertragsverhandlung, -gestaltung und -management werden lösungsorientiert und interdisziplinär anhand von Fallbeispielen und Rollenspielen studiert, heißt es seitens der FH FFM. Der Studiengang führt zu dem international anerkannten Abschluss „Master of Laws“ und ist durch die FIBAA (Foundation for International Business Administration Accreditation) akkreditiert. Das Studium dauert drei Semester.

Über die regulären Studienbeiträge hinaus werden keine zusätzlichen Gebühren erhoben. Wer den Masterstudiengang berufsbegleitend studiert, besucht die Veranstaltungen donnerstagabends, freitags und samstags.

Sarah Höner

Europäischer Qualifikationsrahmen: Wegweiser im Bildungsdschungel

Industriemechaniker ist in der Europäischen Union noch lange nicht gleich Industriemechaniker und Ingenieur nicht gleich Ingenieur. Auch nach 50 Jahren Europäische Gemeinschaft bzw. erst recht in einer Union mit 27 Mitgliedsländern gestaltet sich die gegenseitige Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen schwierig.

Wie den freien Warenaustausch hat sich die EU seit Anbeginn die ungehinderte Mobilität der Arbeitnehmer auf die Fahnen geschrieben. Doch die schöne Theorie endet in der Praxis oft an einem unsichtbaren Schlagbaum, weil Arbeitgeber eben nicht wissen, was sich hinter einer ausländischen Qualifikation verbirgt. Allzu viele Beschäftigte aus EU-Ländern scheuen daher den Weg in nachbarschaftliche Gefilde: Im Jahr 2005 arbeiteten 2 Prozent der Europäer in einem anderen EU-Land als ihrem Heimatstaat.

Schon seit ihren Anfängen hat die Gemeinschaft immer wieder neue Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen entwickelt. Dafür ist ein detaillierter unmittelbarer inhaltlicher Abgleich der Bildungsgänge erforderlich. Der Europäische Qualifikationsrahmen EQR ermöglicht Arbeitskräften, Bildungsanbietern und Unternehmen, die verschiedenen nationalen Qualifikationen besser zu vergleichen. Dabei werden nicht Bildungsabschlüsse, sondern Kompetenzen bewertet wie etwa bei Installateuren die berufliche Qualifikation zur Einrichtung sanitärer Anlagen. Der EQR beschreibt die Qualifikationen als Lernergebnisse – Ausbildungsort, -dauer und -abschluss spielen keine Rolle. Es gibt acht Schwierigkeitsgrade, die sowohl die berufliche als auch die Hochschulbildung umfassen. Für diese sind Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert.

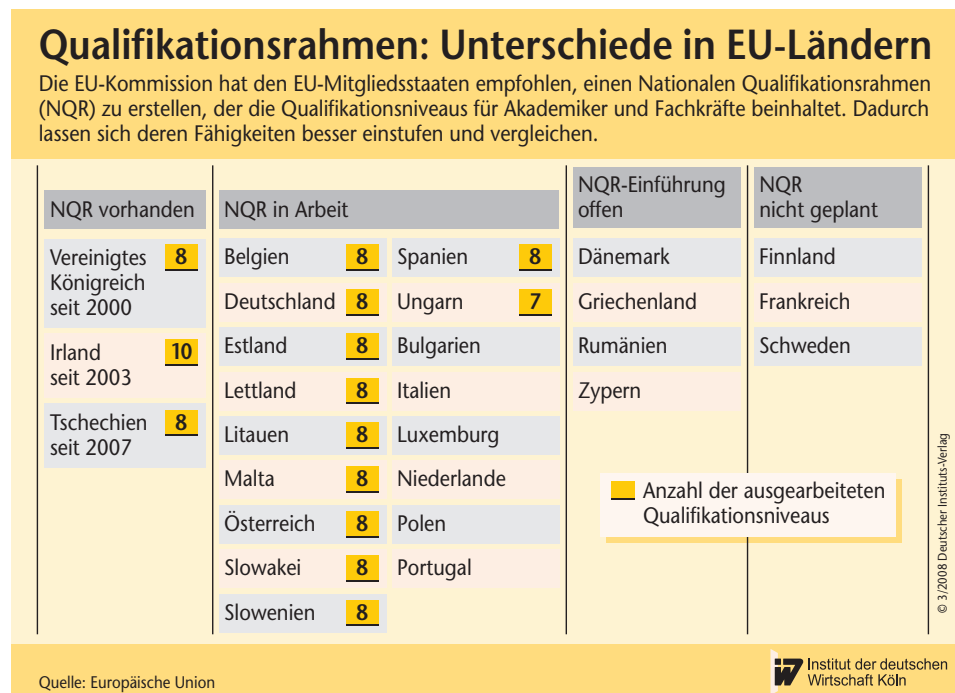
Die Mitgliedsstaaten sollen ihre nationalen Bildungssysteme möglichst eng an den europäischen Rahmen koppeln und dazu gegebenenfalls eigene nationale Qualifikationsrahmen (NQR) entwickeln. Diese Empfehlung ist zwar nicht bindend, würde den Prozess in den einzelnen Ländern aber beschleunigen. Schließlich sollen die neuen Instrumente ab 2010 verfügbar sein.

Auf europäischer Ebene können nicht alle regionalen, sektoralen oder berufsspezifischen Eigenarten berücksichtigt werden. Die Mitgliedsstaaten haben mit einem eigenen Qualifikationsrahmen aber die Möglichkeit, Besonderheiten ihrer Bildungssysteme besser abzubilden – und tun dies zum Teil bzw. bereiten dies vor (Grafik). Außerdem erleichtert ein nationaler Qualifikationsrahmen die Anbindung an den EQR. Die Bildungsgänge werden zunächst in den nationa-

len Qualifikationsrahmen einsortiert, dessen Stufen wiederum den einzelnen EQR-Niveaus zugeordnet werden.

Der EQR dient nicht zur formalen Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Parallel wird daher das European Credit Transfer System for Vocational Education and Training (ECVET) entwickelt, das die Anrechnung von in anderen EU-Ländern erworbenen Leistungen in der beruflichen Bildung ermöglichen soll. Für den Hochschulbereich gibt es dazu bereits das European Credit Transfer System (ECTS). Der EQR verbindet beide Bildungsbereiche und Anrechnungsprinzipien.

iwd Nr. 3 S. 8 v. 17.01.08



iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 3/2008, © Deutscher Instituts-Verlag, Köln

Orientierungshilfen für den Akkreditierungsmarkt – Ergebnisse des CHE-Forums am 15. April 2008

Welches Verfahren ist das Beste für meine Hochschule: Programm-, Cluster-, Systemakkreditierung oder Quality Audit? Mit dieser Frage beschäftigten sich 160 Teilnehmer/innen beim CHE-Forum in Kassel. Seit März 2008 können die deutschen Universitäten und Fachhochschulen zwischen verschiedenen Angeboten zur externen Prüfung ihrer Lehr- und Lernqualität wählen. Je nach Größe und fachlicher Ausrichtung der Institution sowie Entwicklungsstand des hochschulinternen Qualitätsmanagementsystems (QM-System) sind unterschiedliche Wege sinnvoll. Um die Orientierung zu erleichtern, analysierten Vertreter/innen von Akkreditierungsrat, Agenturen und CHE das Kosten-Nutzen-Verhältnis der einzelnen Verfahren. Zudem wurden erste praktische Erfahrungen mit Begutachtungen von QM-Systemen in Deutschland und der Schweiz vorgestellt.

Die **Systemakkreditierung** ist mit hohen Anforderungen verbunden und geht in Stufen vor sich. So muss die jeweilige Hochschule in einer Vorprüfung nachweisen, dass sie die Qualität von Lehre und Studium mit Hilfe eines QM-Systems wirksam steuert. Schafft sie diese Hürde, kann sie sich dem eigentlichen Zertifizierungsverfahren stellen. Fällt auch dieses positiv aus, erhält die Hochschule für zunächst sechs Jahre das Gütesiegel, wobei sie sich allerdings nach drei Jahren einer Zwischenprüfung unterziehen muss. Was die Kosten dieses aufwendigen Verfahrens angeht, halten sich die Agenturen noch bedeckt. Klar ist jedoch, dass Hochschulen, die kein nachweislich funktionierendes QM-System für Lehre und Studium besitzen, erhebliche finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen für dessen Aufbau aufbringen müssen. Im Gegenzug verspricht diese Investition jedoch einen nachhaltigen und langfristigen Qualitätsgewinn, so die Meinung etlicher Teilnehmer/innen.

Hochschulen, die sich zunächst ein Bild über den Reifegrad ihres QM-Systems machen wollen, bevor sie eine „Systemakkreditierung“ in Erwägung ziehen, können auf die Methode des **Quality Audits** zurückgreifen. Darunter ist ein institutionelles Evaluationsverfahren zu verstehen, welches in anderen europäischen Ländern wie z. B. der Schweiz bereits seit längerer Zeit angewandt wird. In Deutschland wurde es im Jahr 2007 im Rahmen eines (gebührenfreien) Pilotprojekts erstmals erprobt. Beteiligt war u. a. die FH Braunschweig-Wolfenbüttel. Deren Vizepräsident Manfred Hamann bewertete das externe Feedback zum QM-System seiner FH als hilfreich. Insofern hätten sich die hochschulinternen Arbeitskosten von circa 55.000 Euro gelohnt. Die Agentur-Gebühren für Quality Audits werden voraussichtlich um die 40.000 Euro betragen, so Rainer Künzel, Leiter der Agentur ZEvA, Attraktivität gewinnt dieses Verfahren durch seine Anerkennung als Vorprüfung für die Systemakkreditierung, erklärte Reinhold Grimm, Vorsitzender des Akkreditierungsrates. Erstaunlich positiv wurde die **Programm- und Clusterakkreditierung** bewertet.

Zwar seien durch die Programmakkreditierung laut einer CHE-Studie hohe Kosten entstanden (durchschnittlich rund 27.000 Euro für den hochschulinternen Arbeitsaufwand plus 13.000 Euro Agenturgebühren pro Studiengang), doch gleichzeitig habe sich auch ein hoher Nutzen für die Studienreform gezeigt, so CHE-Projektleiterin Sigrun Nickel. Dass diese Form der Akkreditierung gerade für private Hochschulen weiterhin attraktiv ist, hob Antonia Gohr von der Jacobs University Bremen hervor. Anders als staatliche Hochschulen müssten Privathochschulen eine institutionelle Akkreditierung durch den Wissenschaftsrat durchlaufen. Die Programm- bzw. Clusterakkreditierung sei dazu eine sinnvolle Ergänzung. Aber auch für kleinere staatliche Hochschulen, für die sich der Aufbau eines komplexen QM-Systems nicht lohnt, können diese Verfahren weiterhin die bessere Alternative sein, so Christoph Heumann von der Agentur ASIIN.

Die Vorträge des CHE-Forums stehen unter www.che-consult.de zum download bereit.

Steffen Kaudelka

AUTOREN GESUCHT!

5/2008

Internationale Vergütung der Hochschullehrer

6/2008

Nebentätigkeit

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

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

Redaktionsschluss für die Ausgabe 5/2008 ist der **1. September 2008**

Redaktionsschluss für die Ausgabe 6/2008 ist der **3. November 2008**

Zukunft, Freiheit und Besoldung – Ergebnisse einer Evaluationsstudie



Leo Hellemacher

Dr. rer. pol.
Leo Hellemacher ist Lehrbeauftragter und in der wissenschaftlichen Beratung, Konzeption und Auswertung empirischer Studien tätig.
leo.hellemacher@arcor.de



Thomas Knobloch

Prof. Dr. rer. pol.
Thomas Knobloch ist Inhaber einer Professur für Bilanz- und Steuerrecht an der FH-Südwestfalen, Hochschule für Technik und Wirtschaft - Standort Meschede, und Vorstandsvorsitzender des *hln*NRW
knobloch@fh-swf.de



Thomas Stelzer-Rothe

Prof. Dr. rer. pol.
Thomas Stelzer-Rothe ist Inhaber einer Professur für Betriebswirtschaftslehre insbesondere Personalmanagement an der FH-Südwestfalen, Hochschule für Technik und Wirtschaft - Standort Hagen, Vizepräsident der *hln*-Bundesvereinigung sowie stellvertretender Vorstandsvorsitzender des *hln*NRW
tsr@stelzer-rothe.de

Die Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) und ihre Professorinnen und Professoren konnten sich auch in den letzten Jahren nicht über Mangel an Veränderungen beklagen. Waren es zunächst die intensiven Diskussionen über bildungs- und hochschulpolitische Rahmenbedingungen der Zukunft, so stand in letzter Zeit deren konkrete Umsetzung im Vordergrund. Die damit einhergehenden, zum Teil umwälzenden Veränderungsprozesse waren Grund genug, die Eindrücke und Erfahrungen der Hochschullehrer in einer neuen Befragung zu untersuchen.

Der Hochschullehrerbund NRW (*hln*NRW) beschloss deshalb im vergangenen Jahr nach Untersuchung der Erfolgsfaktoren in 2004/05, eine weitere Befragung mit den Schwerpunkten „Zukunft“, „Freiheit“ und „Besoldung“ durchzuführen. Mit dieser Studie sollte untersucht werden, wie die Hochschullehrer in NRW die Umstellung der Stu-

dienabschlüsse, die Neuorganisation ihrer Hochschule und die Umstellung ihres Vergütungssystems nach den bisherigen Erfahrungen einschätzen und beurteilen. Wurden die Ziele der Reformen erreicht? Gibt es Risiken und Nebenwirkungen? Und wie wird die neue Vergütung angenommen? Diese und andere wichtige Fragen standen im Mittelpunkt der neuen bildungs- und hochschulpolitischen Evaluationsstudie des *hln*NRW.

Um diese Ziele zu erreichen wurde zum Jahreswechsel 2007/08 vom *hln*NRW eine schriftliche anonyme Befragung aller Hochschullehrer in Nordrhein-Westfalen durchgeführt, bei der ein verwertbarer Rücklauf von 368 Fragebogen erreicht werden konnte. Damit liegt die Ausschöpfungsquote von 14% zwar leicht unter dem Ergebnis der letzten Befragung aus dem Jahre 2004/05 (15,6%), aber insgesamt in dem für die Zielgruppe zu erwartenden Rahmen von meist nicht mehr als 20%.¹⁾

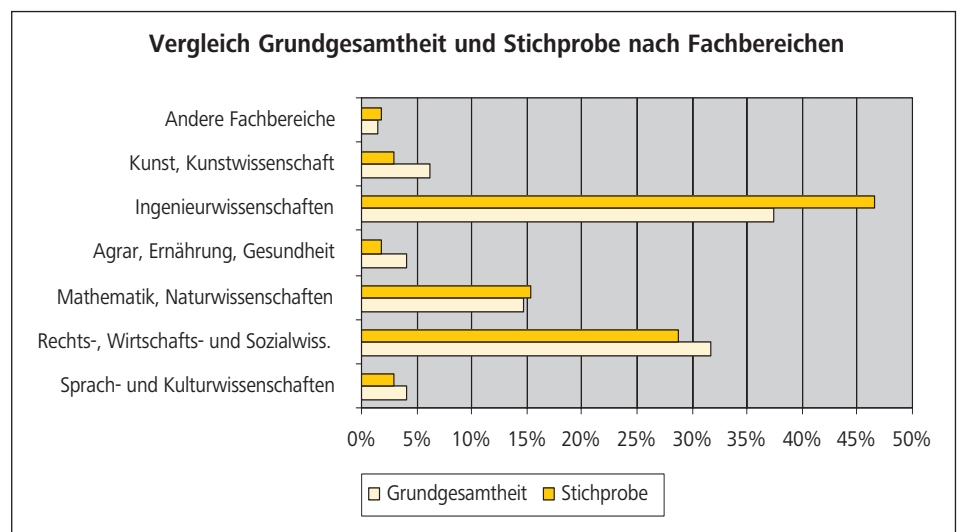


Abbildung 1: Vergleich nach Fachbereich

Der Hochschullehrerbund NRW hat seine aktuelle Befragung zu den Schwerpunkten „Zukunft“, „Freiheit“ und „Besoldung“ abgeschlossen. Lesen Sie in diesem Beitrag, wie die Hochschullehrer in NRW die Umstellung der Studienabschlüsse, die Neuorganisation ihrer Hochschule und die Umstellung ihres Vergütungssystems nach den bisherigen Erfahrungen einschätzen und beurteilen.

Repräsentativität der Stichprobe

Zur präzisen Einschätzung der Repräsentativität fehlen für Nordrhein-Westfalen leider die erforderlichen aktuellen Statistiken. Die letzte offizielle Zusammenstellung des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) datiert aus 2006.²⁾ Gemessen an diesen Zahlen zeigt sich in den Daten der Stichprobe eine geringfügige Überrepräsentierung der Ingenieurwissenschaften sowie im Gegenzug eine marginale Unterrepräsentierung der übrigen Fachwissenschaften.

Bei der Verteilung nach dem Geschlecht sind die Frauen in der Stichprobe ebenfalls leicht überrepräsentiert, wie die nachfolgende Abbildung veranschaulicht.

Weitere statistische Informationen über die Zielgruppe, z. B. Altersstruktur und Dienstjahre, liegen nicht vor. Es kann deshalb auch nicht abschließend geklärt werden, ob die vorliegenden Daten durchgehend repräsentativ sind. Da aber Hochrechnungen der Detail-Ergebnisse auf die Grundgesamtheit nicht vorgesehen sind und die bekannten Fachbereichsstrukturen sowie die Verteilung nach Geschlecht weitgehend in der Stichprobe abgebildet werden, wird von einer angemessenen Passung ausgegangen.

Ergebnisse der Evaluationsstudie

Aus der Vielzahl interessanter Befunde zu den Bereichen „Zukunft“, „Freiheit“ und „Besoldung“ werden im Folgenden primär die Fragen, Statements und Ergebnisse mit der höchsten bzw. nied-

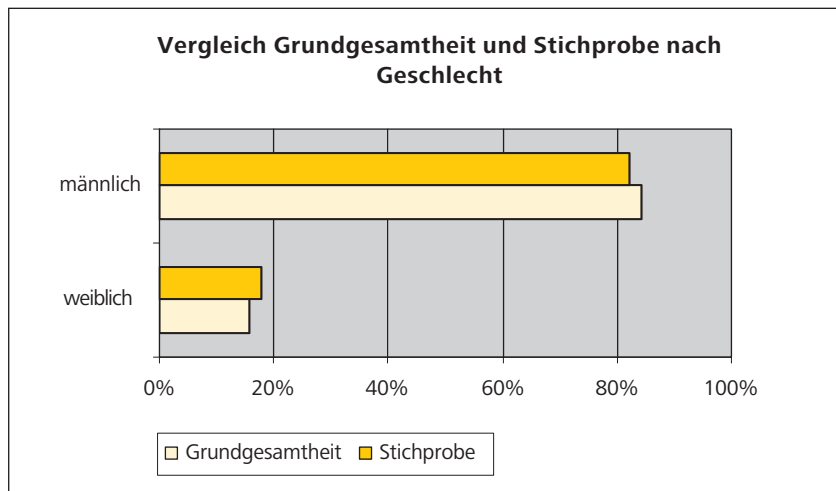


Abbildung 2: Vergleich nach Geschlecht

rigsten Zustimmung oder Ablehnung vorgestellt. Auf die Darstellung statistischer Kenngrößen für Modus, Median und Signifikanz wird zugunsten der Lesbarkeit weitgehend verzichtet. Diese Daten liegen – ebenso wie die methodischen Informationen zur Untersuchung – in der Geschäftsstelle des *h1b*NRW vor und können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Zukunft der Hochschulen

Die letzten Jahre waren vor allem geprägt durch die in Bologna von den Europäischen Bildungsministern vereinbarte Umstellung auf ein gestuftes Studiensystem aus Bachelor und Master mit europaweit vergleichbaren Abschlüssen.³⁾ Bereits im Jahre 2005 betonten die Delegierten des Hochschullehrerbundes *h1b*, der Bologna-Prozess dürfe – trotz politisch gewollter Stärkung des europäischen Hochschulraumes und trotz der engen nationalen Vorgaben – nicht für eine unüberlegte

Abschaffung bewährter Strukturen missbraucht werden. Die Güte eines gemeinsamen Hochschulraumes werde schließlich daran gemessen, „inwieweit er die Stärken der Hochschulsysteme fördert, die Autonomie der einzelnen Hochschulen zulässt und zu einer Qualitätsverbesserung beiträgt.“⁴⁾

In der *h1b*-Befragung sollte deshalb untersucht werden, wie die bisherige Entwicklung des Bologna-Prozesses von den Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen des Landes NRW eingeschätzt wird.

Vorauselender Gehorsam statt kontinuierlicher Verbesserung

Wie die Ergebnisse zeigen, haben 56,1% der Befragten den Eindruck, dass – im Vergleich zu anderen Bologna-Staaten – die Bachelor- und Masterstudiengänge in Deutschland übereilt eingeführt werden. Anscheinend wetteifern die Bundesländer wieder einmal um die Rolle des Musterschülers, anders lässt sich

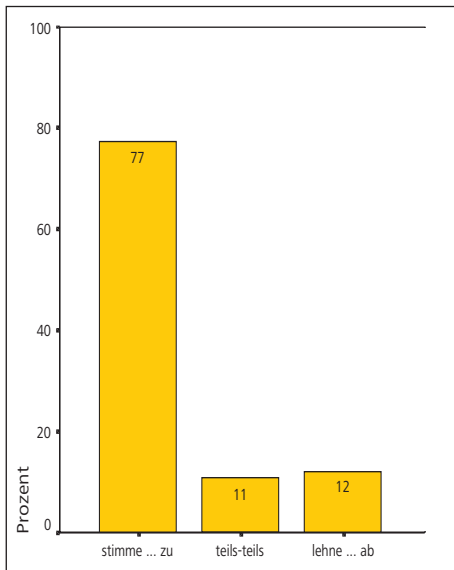


Abbildung 3:
Durch den Wechsel auf Bachelor- und Masterabschlüsse wird der (bei in- und ausländischen Unternehmen geschätzte) deutsche Diplomabschluss als Qualitätsmerkmal aufgegeben.

diese Form von voraussetzendem Gehorsam wohl kaum erklären. Dabei wäre es klüger gewesen, die bisherigen Umstellungserfahrungen zunächst einmal kritisch zu analysieren und für eine Revision der Umsetzungsstrategie zu nutzen, statt eine „Augen zu und durch“-Strategie zu verfolgen. Dies sehen zumindest 68,3% der Hochschullehrer so.

Offensichtlich trauen die Verantwortlichen ihrer schwungvoll eingeleiteten Umstellung wohl doch nicht so ganz, denn sonst wären wesentliche Bereiche, wie die Ausbildung von Juristen, Mediziner und Pharmazeuten, nicht aus der Umstellungsverpflichtung genommen worden. Für 73,7% der Befragten ist dies jedenfalls ein Beleg für das mangelnde Vertrauen des Landes in die eigenen Reformen. Darüber hinaus wurde von 77,3% moniert, dass mit der gesetzlichen Verpflichtung zum Wechsel auf Bachelor- und Masterabschlüsse der – bei in- und ausländischen Unternehmen geschätzte – deutsche Diplomabschluss als Qualitätsmerkmal aufgegeben wird (Median 1,53).⁵ Besonders deutlich ist diese Sicht bei den Hochschullehrern über 50 Jahre ausgeprägt.

Wären die Fachhochschulen Wirtschaftsunternehmen, dann würde die Herausnahme des insbesondere bei Ingenieuren auch international etablierten und gut laufenden Produktes „Diplom-Abschluss“ sicherlich vom Markt bestraft. Weil es aber offensichtlich nach dem Willen der Bildungsminister im deutschen Hochschulmarkt keinen Wettbewerb der Abschlüsse geben soll, wird ein wertvolles Alleinstellungsmerkmal vorschnell und kompensationslos aufgegeben und durch einen vermeintlich angloamerikanischen Standard ersetzt, dessen spätere Anerkennung (z. B. in den USA) noch nicht einmal gesichert ist.⁶

Wettbewerb bei ungleichen Bedingungen

Ein weiterer Fragenkomplex betraf das Verhältnis zwischen Universitäten und Fachhochschulen, die ja nach der Umstellung auf Bachelor und Master gleichlautende Abschlüsse vergeben. Führt diese Situation zu mehr Wettbewerb um die Studierenden oder mittel- bis langfristig doch zu einer Kooperation?

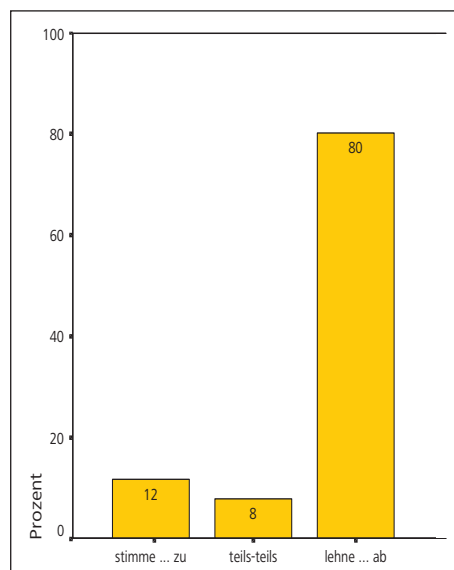


Abbildung 4:
Die Fachhochschulen sollten sich auf Bachelor-Studiengänge und die Universitäten auf Master-Studiengänge und Promotionen konzentrieren.

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der *h1b*-Umfrage ist jedenfalls eine arbeitsteilige Kooperation, bei der sich die Fachhochschulen auf Bachelor-Studiengänge und die Universitäten auf Master-Studiengänge und Promotionen konzentrieren, nicht erstrebenswert. Eine große Mehrheit von 80,4% lehnt diese mögliche Variante kategorisch ab (Median 4,56).

Ob Fachhochschulen und Universitäten angesichts der gleichen Studienabschlüsse mittel- bis langfristig zusammenwachsen oder eher getrennte Wege gehen werden, kann nach den Einschätzungen der Umfrage wohl zugunsten der Eigenständigkeit beantwortet werden. 58,5% der Befragten erwarten jedenfalls eher eine solche Entwicklung als ein Zusammenwachsen.

Wenn es aber bei der Eigenständigkeit der Fachhochschulen bleibt, dann stellt sich doch zwingend die Frage, weshalb bei einheitlichen Studienabschlüssen an Fachhochschulen und Universitäten die Lehrverpflichtungen der Professorinnen und Professoren so extrem unterschiedlich geregelt sind (Universität 9 bzw. 13 SWS und Fachhochschulen 18 SWS). Hier sind 78,7% der Befragungsteilnehmer der Meinung, dies müsse in Zukunft abgestellt und vergleichbar geregelt werden (Median 1,61), wobei die Frauen stärker zustimmen als die Männer und bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen bzw. Sonstigen Fachbereichen eine signifikant häufigere Zustimmung zu finden ist, als bei den Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen.

Bei dieser Gelegenheit könnte noch ein weiterer Punkt diskutiert werden, nämlich das eigene Promotionsrecht für Fachhochschulen, welches insgesamt von 59% der Befragten explizit gewünscht wird. Hierbei wird deutlich, dass die Befragten mit bis zu 10 Dienstjahren der Forderung hochsignifikant stärker zustimmen, als die Gruppen mit 11–20 oder mit 21 und mehr Dienstjahren.

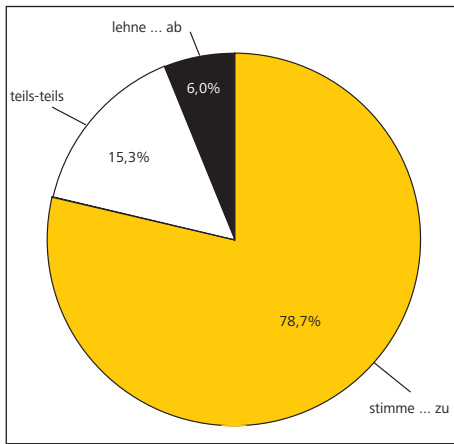


Abbildung 5:
Da die Studienabschlüsse der Universitäten und Fachhochschulen einheitlich sind, müssen auch die Lehrverpflichtungen der Professoren vergleichbar geregelt werden.

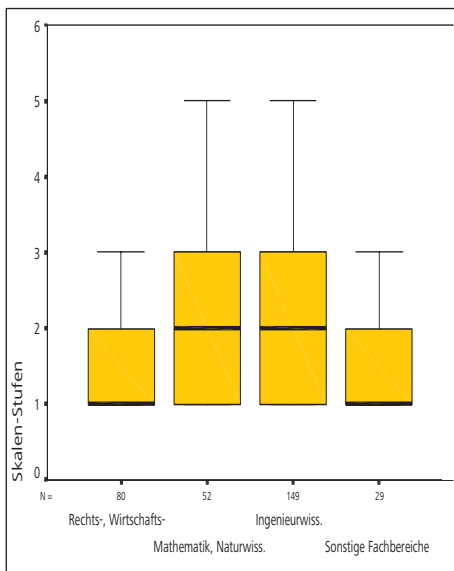


Abbildung 6:
Unterschiedlich starke Zustimmung zur Angleichung der Lehrverpflichtungen zwischen Uni und FH in den Fachbereichen.

Da im Bologna-Prozess nicht nur diese, sondern auch weitere Details nicht oder nicht hinreichend geregelt sind, befürchten mehr als die Hälfte der Befragten, dass es im unternehmerischen Wettbewerb zwischen Universitäten und Fachhochschulen letztendlich nur wenige Gewinner und viele Verlierer geben wird. Diese Befürchtung ist bei Befragten über 50 Jahre stärker ausgeprägt als bei der Gruppe bis zu dieser Altersgrenze.

Administrative Fesseln für die Freiheit

Unabhängig von der Frage nach Wettbewerb oder Kooperation stellt sich sowohl für die Universitäten als auch für die Fachhochschulen konkret die Frage nach den Übergängen zwischen Bachelor und Master. Sollten für die Masterstudiengänge – wie häufig diskutiert⁷⁾ – Aufnahmequoten vorgegeben werden, würde der Bologna-Prozess wohl in Verdacht geraten, nur eine verkappte Sparmaßnahme zu sein (58,8%).

Auch der Zwang zur regelmäßigen Akkreditierung bzw. Re-Akkreditierung untergräbt nach Ansicht von 51,6% der Studienteilnehmer die Autonomie der Hochschulen. Denn warum müssen die gerade aus der staatlichen Abhängigkeit in die „Freiheit“ entlassenen Hochschulen häufiger und intensiver kontrolliert und überwacht werden, als so manches gewerbliche Unternehmen? Ist der großzügige Freiheits-Akt des NRW-Innovationsministers wirklich ernst gemeint oder doch nur eine „Freilassung“ unter Auflagen, sozusagen auf Bewährung?

Freiheit der Hochschulen

Am 25.01.2006 verkündete der Minister für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen auf einer Pressekonferenz die Eckpunkte des Hochschulfreiheitsgesetzes als dritten großen hochschulpolitischen Schritt, neben Globalhaushalt und Studienbeitragsgesetz. Oberstes Ziel des neuen Gesetzes sollte sein, die nordrhein-westfälischen Hochschulen noch leistungs- und wettbewerbsfähiger zu machen, und zwar national wie international. Dazu erhielten die staatlichen Universitäten und Fachhochschulen in NRW ein Höchstmaß an Gestaltungs- und Entfaltungsfreiheit.⁸⁾

In der Umfrage des *hib*NRW sollte deshalb geklärt werden, ob und gegebenenfalls inwieweit die intendierten Ziele des Hochschulfreiheitsgesetzes ein Jahr nach der Einführung erreicht worden sind bzw. erreichbar erscheinen.

Ziele nur zum Teil erreicht

Nach der Studie hat sich die beabsichtigte Handlungsfähigkeit und Flexibilität der Hochschule nur bei 23,6% der Befragten vorteilhaft erhöht, während 36,2% das Statement überwiegend bzw. voll und ganz ablehnen. Mit 40,2% sieht die größte Gruppe diese beiden Ziele des HFG als teilweise erfüllt.

Dies gilt in ähnlicher Form auch für die Leistungsfähigkeit der Hochschule, allerdings wird die politisch intendierte Verbesserung von den meisten (43,0%) noch nicht wahrgenommen. 37,6% äußerten sich indifferent und nur 19,4% der Professorinnen und Professoren sehen ihre Hochschule in Zukunft leistungsfähiger als bisher. Dieser Befund stützt die Ergebnisse der Gewinner-Verlierer-Problematik im Gliederungspunkt „Wettbewerb bei ungleichen Bedingungen“.

Auch die von der Landesregierung intendierte Verbesserung der nationalen wie internationalen Wettbewerbsfähigkeit ist für die Fachhochschulen bis auf wenige Ausnahmen (noch) nicht in Sicht. Nahezu die Hälfte der Befragten sehen dieses Ziel als nicht (49,3%) bzw. nur teilweise erreicht (36,2%) an. Lediglich 14,5% der Hochschullehrer bestätigen bereits eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit ihrer Fachhochschule.

Ein weiteres politisches Ziel des Hochschulfreiheitsgesetzes ist aber offensichtlich auf gutem Wege, denn 50,7% der Hochschullehrer bestätigen überwiegend bzw. voll und ganz, dass die Eigenverantwortung ihrer Hochschule durch das HFG gestärkt wird.

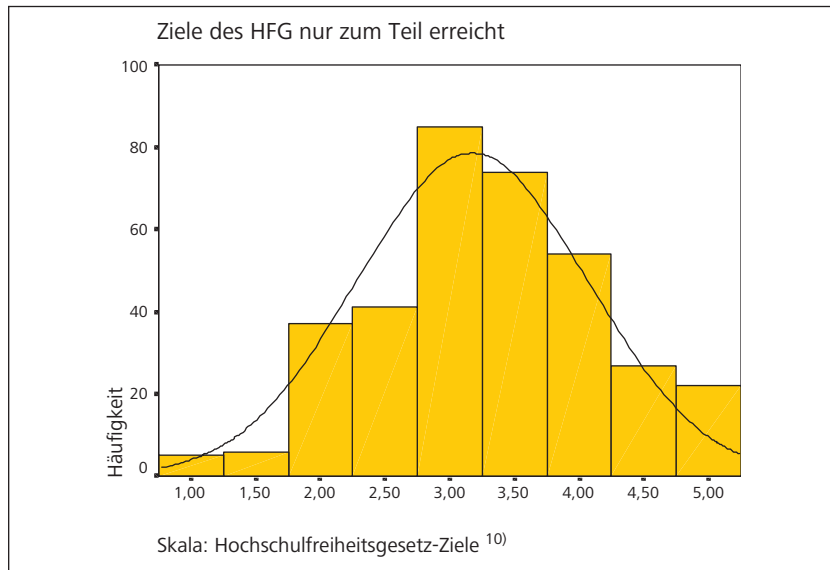


Abbildung 7

Mit Risiken und Nebenwirkungen ist zu rechnen

Neben dem Erreichen der Ziele des Hochschulfreiheitsgesetzes sollten mit der *hfb*-Befragung die in verschiedenen Beiträgen⁹⁾ diskutierten Risiken und Nebenwirkungen überprüft werden. So besteht nach den Befragungsergebnissen etwa bei der Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die große Besorgnis, dass durch das HFG letztendlich die Freiheit von Forschung und Lehre beeinträchtigt wird. Eine vergleichbare Zahl ist sogar der Ansicht, die Freiheit von Forschung und Lehre würde letztendlich auf dem Altar der Marktwirtschaft geopfert.

Darüber hinaus haben viele die Befürchtung, durch das Hochschulfreiheitsgesetz werde die Hochschule zwar vom Staat befreit, aber gleichzeitig der Regie der Wirtschaft unterstellt (55,5%). Nur etwa 20% lehnen diese Vermutung ab.

Ein weiteres Risiko des Hochschulfreiheitsgesetzes liegt nach Einschätzung der Befragten in der nachhaltigen Veränderung der Hochschul-Organisation. Insbesondere der starke externe Einfluss des Hochschulrates auf die Leitung und die strategische Ausrichtung der Hochschule geben vielen Anlass zur Besorgnis. So sind rund 71% der befragten Hochschullehrer der Ansicht, durch das

HFG degeneriere der Senat nachteilig zu einem Organ für Ordnungen, Bestätigungen, Empfehlungen und Stellungnahmen. Ein ähnlich großer Anteil hat den Eindruck, dass sich das Land NRW

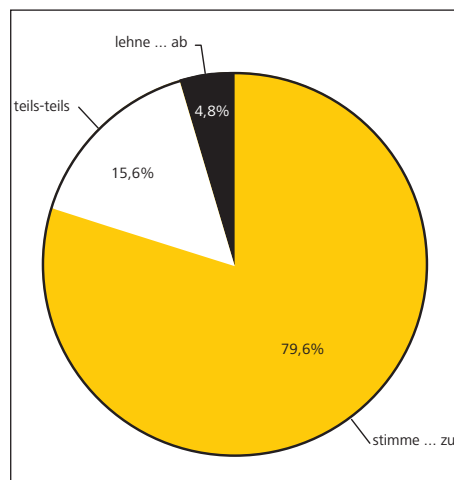


Abbildung 8: Durch das Hochschulfreiheitsgesetz werden die Verteilungskonflikte von der politischen Ebene auf die Hochschulen verlagert.

durch das HFG seiner Verantwortung für Bildung, Wissenschaft und Forschung entledigt. Die absolut höchste Zustimmung mit rund 80% erhielt die Einschätzung, durch das HFG würden die Verteilungskonflikte von der politischen Ebene auf die Hochschulen verlagert (Median 1,69).

Vertrauen in die Arbeit des Hochschulrates ist begrenzt

Nach § 14 des HFG ist der Hochschulrat – neben dem Präsidium, der Präsidentin/dem Präsidenten und dem Senat – eines der zentralen Organe der Hochschule. Er berät das Präsidium und übt die Aufsicht über dessen Geschäftsführung aus (§ 21 HFG). In der *hfb*-Befragung wurden die Hochschullehrer in NRW deshalb um ihre Einschätzung gebeten, ob die Mitglieder des Hochschulrates aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen voraussichtlich in der Lage sein werden, die gesetzlich vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen.

Während bei der Wahl der Hochschulleitung und bei der strategischen Ausrichtung der Hochschule noch die meisten (41%) indifferent antworteten, trauen 58,2% der Professorinnen und Professoren dem Hochschulrat nicht zu, die Fachaufsicht über die inneren Angelegenheiten der Hochschule zu führen und 46,3% sind auch nicht davon überzeugt, dass ihr Hochschulrat in der Lage sein wird, Stellungnahmen in Angelegenheiten der Forschung, Kunst, Lehre

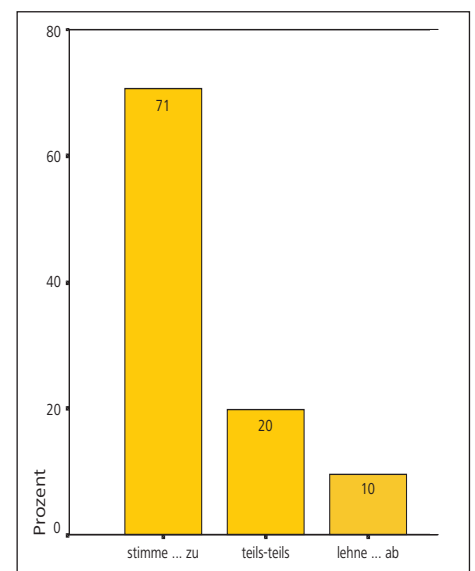


Abbildung 9: Durch das Hochschulfreiheitsgesetz degeneriert der Senat nachteilig zu einem Organ für Ordnungen, Bestätigungen, Empfehlungen und Stellungnahmen.

und des Studiums abzugeben. Angesichts der deutlichen „Entmachtung“ des Senats durch das HFG sind nahezu 60% der teilnehmenden Hochschullehrer in NRW dafür, zum Ausgleich einen „Professoren-Rat“ – vergleichbar der Gruppe „Leitende Angestellte“ in Aktiengesellschaften – einzuführen.

Besoldung der Hochschullehrer

Mit dem Bundesgesetz zur Reform der Professorenbesoldung vom 16.02.2002 wurde die Besoldungsordnung geändert und nach einer Übergangszeit spätestens ab dem 01.01.2005 in allen Bundesländern übernommen. Seit diesem Zeitpunkt dürfen neu berufene und wechselnde Professorinnen und Professoren nur noch nach der leistungsorientierten W-Besoldung bezahlt werden. Die variablen Vergütungsbestandteile, die nach dem Willen des Gesetzgebers für bestimmte Zwecke leistungsorientiert vergeben werden, wurden durch eine Absenkung der zuvor höheren Grundvergütung erreicht. Um die Änderung des Vergütungssystems insgesamt verteilungsneutral gestalten zu können, wird also vielen etwas genommen, um es einigen zu geben, so ähnlich wie bei Robin Hood, nur umgekehrt. Deshalb hielt sich die Begeisterung über die W-Besoldung in der *h1b*-Umfrage in Grenzen.

W-Besoldung ist nicht aufgabenadäquat

Um es genau zu sagen, lediglich 1,7% der Befragten halten die neue Grundvergütung der W-Besoldung für angemessen, während eine extrem große Mehrheit von rund 91% diese als nicht adäquat für die Aufgaben eines Hochschul-Professors einstuft (Median 4,68).

Selbst wenn die leistungsorientierten Zulagen für Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung oder für die Übernahme besonderer Funktionen in der Hochschulverwaltung bzw. Hochschulleitung hinzukommen sollten, können sie nach Ansicht von 89,4% der befragten Hochschullehrer den langfristigen Einkommens-

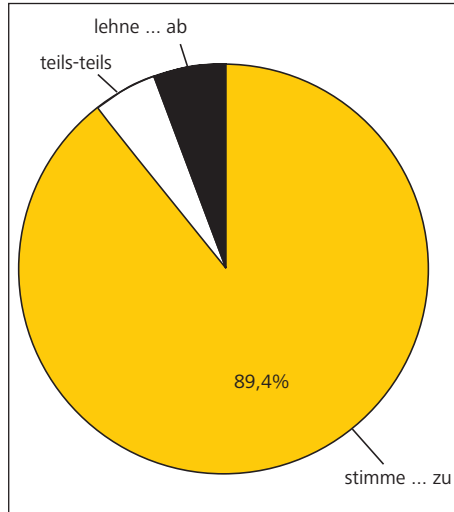


Abbildung 10: Die Zusatzvergütung der W-Besoldung kann wegen ihrer Befristung und ihrer fehlenden Ruhegehaltstfähigkeit den Einkommensnachteil zur C-Besoldung nicht ausgleichen.

nachteil zur C-Besoldung nicht ausgleichen, weil diese Zulagen nicht oder nur eingeschränkt ruhegehaltstfähig sind.

Geht man davon aus, dass leistungsorientierte Vergütungsbestandteile primär gezahlt werden, um einen bestimmten Anreiz zur Leistung zu geben, dann müsste sich dieser Effekt bei den Hochschullehrern in NRW zeigen. In der *h1b*-Umfrage bestätigten aber nur 17,6% eine Förderung der Leistungsbereitschaft durch die Differenzierung in Grund- und Zusatzvergütung, etwa ein Drittel ist indifferent und die meisten (48,7%) sehen keine Verbesserung der Leistungsbereitschaft.

Jetzt mag mancher Politiker denken, alles nur ein Kommunikationsproblem. Aber spätestens bei der Ausschreibung neuer Stellen wird man in den Hochschulen feststellen, dass die Vergütungskomponenten der W-Besoldung nicht ausreichen, um hochqualifizierte und erfahrene Bewerber für die zu besetzenden Professuren zu gewinnen. Dies sehen jedenfalls 88,7% der befragten Hochschullehrer in NRW so (Median 1,40).

Die Berufungskommissionen werden folglich wohl Abstriche bei ihren Anforderungen machen müssen, denn Bewerber, die zu den neuen Bedingungen mit abgesenkter Grundvergütung und unsicheren Zulagen antreten, werden wahrscheinlich insgesamt seltener, zunehmend jünger und nicht mehr aus der ersten Liga kommen.

Wechselbereitschaft nicht vorhanden

Ein weiteres Indiz für die geringe Attraktivität der neuen W-Besoldung zeigt sich in der Wechselwilligkeit der Betroffenen. Von den Teilnehmern der *h1b*-Umfrage werden zur Zeit 91,5% nach C und 8,2% nach W besoldet. Insgesamt wechselten nur fünf Personen von der C- in die W-Besoldung.

Ob an ihrer Hochschule Bleibe-Verhandlungen geführt werden oder Leistungsbezüge gezahlt werden, ist etwa einem Drittel der Befragten nicht bekannt. Von den restlichen Befragten bestätigten rund 20% die Zahlung solcher Bezüge, 80% verneinten dies. Bezüge für besondere Leistungen werden offensichtlich häufiger gezahlt, wie etwa 40% der Teilnehmer berichten. Möglicherweise liegt das daran, dass diese Form der Leistungsbezüge vergütungstechnisch unproblematisch ist, denn sie dürfen in NRW generell nur befristet gezahlt werden und sind darüber hinaus auch nur unter besonderen Bedingungen ruhegehaltstfähig.

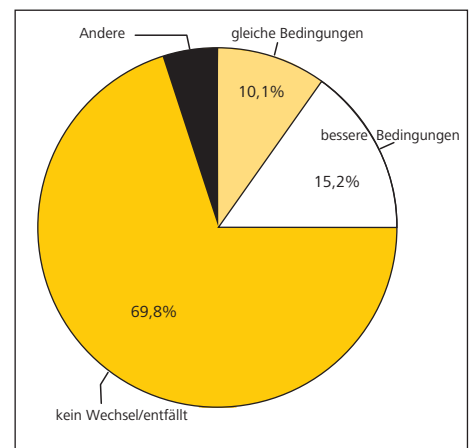


Abbildung 11: Wechselbereitschaft von der C- in die W-Besoldung.

Deshalb kommt für rund 70% der Professoren und Professorinnen ein Wechsel in die W-Besoldung weiterhin nicht in Betracht, und bei den restlichen nur dann, wenn sich die Vergütungs-, Arbeits- und Forschungsbedingungen deutlich verbessern.

Zufriedenheit nimmt spürbar ab

Zum Abschluss der Befragung wurden die Hochschullehrer in NRW wieder nach ihrer Zufriedenheit mit der Berufswahl gefragt. Hatten in 2005 noch 85,5% angegeben, sie seien voll und ganz (42,7%) bzw. überwiegend (42,7%) zufrieden, so liegen diese Werte inzwischen bei 28,1% bzw. 51,8%. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil Unzufriedener von 1,6% in 2005 auf 4,7%, so dass für die Zufriedenheitswerte insgesamt ein spürbarer Rückgang konstatiert werden kann.

guten Freundin raten, sich für den Hochschuldienst zu bewerben, etwa 38% sind indifferent und 22% sagten eher nicht bzw. auf keinen Fall. Auch diese Ergebnisse sahen vor zwei Jahren wesentlich besser aus. Da sprachen sich insgesamt 64,6% für eine Empfehlung aus, 20,2% waren unentschieden und nur 15,2% wollten keine solche Aufforderung geben. Erwartungsgemäß werden auch diese Ergebnisse durch die Entwicklungen der letzten beiden Jahre stark beeinflusst. So gaben 77,1% – also mehr als drei Viertel – der Teilnehmer an, dass sich die besoldungs- und hochschulfreiheitspolitischen Entwicklungen in den letzten beiden Jahren negativ bzw. sehr negativ auf ihre Empfehlung für den Hochschuldienst ausgewirkt hätten. Lediglich 4,5% äußerten eine gegenteilige Auffassung (Median 4,01).

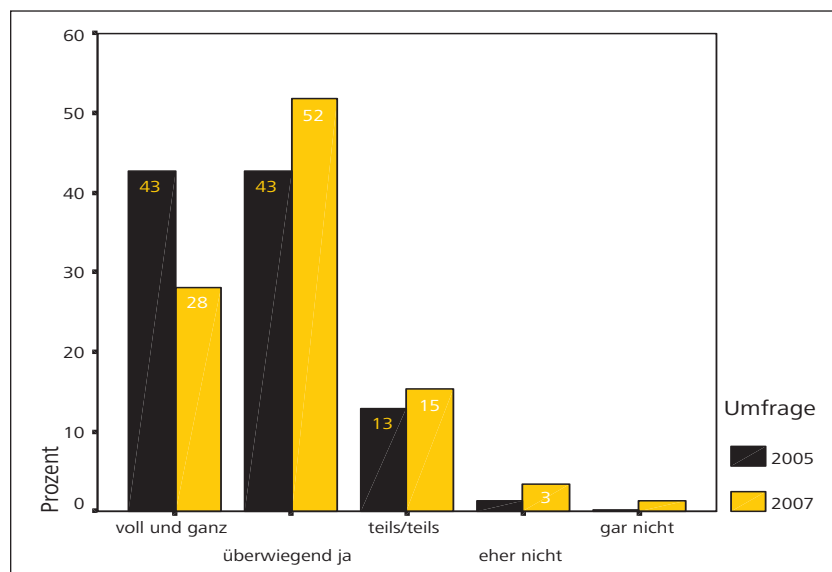


Abbildung 12:
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufswahl „Professor/Professorin an einer FH“?

Verschärft wird diese problematische Entwicklung, wenn zusätzlich die Veränderungstendenz in den letzten beiden Jahren einbezogen wird, denn 53,8% der befragten Hochschullehrer in NRW gaben an, ihre Berufszufriedenheit hätte in dieser Zeit eher bzw. stark abgenommen.

Trotzdem würden immer noch rund 40% einem guten Freund bzw. einer

herigen Umstellungserfahrungen nicht für eine Revision der Umsetzungsstrategie genutzt.

- Fachhochschulen und Universitäten konkurrieren in einem gemeinsamen europäischen Hochschulraum mit den gleichen Studienabschlüssen um dieselben Studierenden, allerdings zu unterschiedlichen Bedingungen bei der Vergütung und bei den Lehrdeputaten.
- Trotz Hochschulfreiheitsgesetz und trotz des neuen staatlichen Rollenverständnisses wird auch zukünftig die Freiheit der Fachhochschulen in NRW nicht grenzenlos sein. Durch den Zwang zur regelmäßigen Akkreditierung und Re-Akkreditierung sowie durch Ziel- und Leistungsvereinbarungen bleibt die gerade gewonnene „Autonomie“ auch weiterhin eingeschränkt.
- Die politisch intendierten Ziele des Hochschulfreiheitsgesetzes wurden bisher nur teilweise erreicht. Lediglich die Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen ist auf gutem Wege.
- Mit Risiken und Nebenwirkungen des Hochschulfreiheitsgesetzes ist zu rechnen. Es besteht eine ausgeprägte Besorgnis, dass der zunehmende Einfluss der Wirtschaft auf die Hochschulen die Freiheit von Forschung und Lehre beeinträchtigt. Darüber hinaus wird mit dem Rückzug des Staates eine Verlagerung der Verteilungskonflikte von der politischen Ebene auf die Hochschulen befürchtet.
- Das Vertrauen in die Arbeit des Hochschulrates ist begrenzt. Die wenigsten trauen ihrem Aufsichtsgremium die strategische Ausrichtung der Hochschule, die Führung der Fachaufsicht und die Stellungnahmen zu Fragen der Forschung und Lehre zu.
- Durch die Neuorganisation der Hochschulen ändern sich die bisherigen Machtverhältnisse. Als Ausgleich für die „Entmachtung“ des Senats

Fazit der Evaluation

Die wesentlichen Ergebnisse der Evaluationsstudie lassen sich abschließend wie folgt zusammenfassen:

- Die Bachelor- und Masterstudiengänge werden in Deutschland übereilt eingeführt, sozusagen in vorauseilendem Gehorsam. Entgegen allen besseren Erkenntnissen werden die bis-

JEDER KANN HELFEN

- trifft die Einführung eines „Professoren-Rats“ auf breite Unterstützung.
8. Die Grundvergütung der W-Besoldung ist nicht adäquat für die Aufgaben eines Hochschullehrers und die leistungsorientierten Zulagen bieten weder einen Leistungsanreiz noch können sie die Einkommensnachteile zur C-Besoldung ausgleichen.
 9. Eine Wechselbereitschaft von der C- in die W-Besoldung ist nicht vorhanden.
 10. Die Zufriedenheit mit der Berufswahl hat im Vergleich zur letzten Befragung erheblich abgenommen, insbesondere unter dem Eindruck der Veränderungen in den letzten beiden Jahren. ■

Literaturverzeichnis:

Bortz, Jürgen (2004): Statistik, 6. Aufl., Heidelberg 2004.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Der Bologna-Prozess, <http://www.bmbf.de/de/3336.php>, Stand 19.03.2008.

BVerfG (2007): 1 BvR 2667/05 vom 7.8.2007, Absatz-Nr. (1–38), http://www.bverfg.de/entscheidungen/rk20070807_1bvr266705.html, Stand 31.03.2008.

Diekmann, Andreas (2007): Empirische Sozialforschung, 18. Aufl., Hamburg 2007.

Fischer, Lars und Minks, Karl-Heinz (2008): Acht Jahre nach Bologna – Professoren ziehen Bilanz, HIS: Forum Hochschule 3/2008, http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200803.pdf.

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2004): Deutscher Bachelor in Amerika nicht anerkannt, Ausgabe 239 vom 13.10.2004, <http://www.faz.net/s/RubFC06D389EE76479E9E76425072B196C3/Doc~E42EE78682BA644CABD11A769C0C61F7A~ATpl~Ecommon~Scontent.html>, Stand 31.03.2008.

Hering, Thomas (2006) Verfassungsbeschwerde gegen das Diplom-Verbot, in: Sprachnachrichten, Nr. 31, Heft 3, 2006, S. 7.

Hochschullehrerbund (2005): Hochschullehrerbund **h1b** verlangt mehr Qualität bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses, 2005, http://www.hlb.de/uploads/media/Resolution-Bologna_01.pdf, Stand 19.03.2008.

Hochschullehrerbund (2006): Hochschulfreiheitsgesetz, in: Die Neue Hochschule DNH, Band 47, Heft 2, 2006, S. 7.

Institut of International Education (2004): Admission of European Students Questionnaire Overview, <http://www.iienetwork.org/?p=50847>, Stand 31.03.2008.

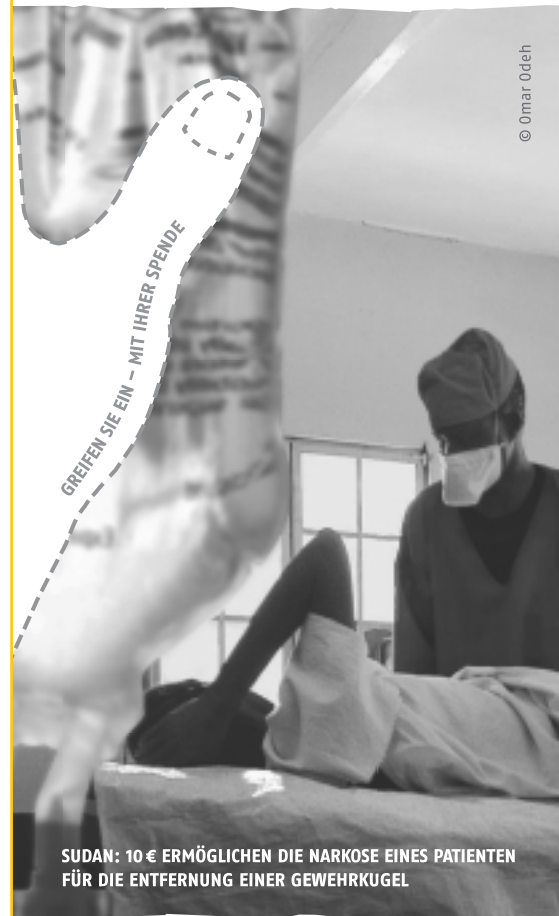
Klemm, Klaus (2005): Doppelte Auslese, in: Die Zeit, Ausgabe 11 vom 10.03.2005, http://www.zeit.de/2005/11/C-Schule_2fklemm, Stand 31.03.2008.

Mücke, Hubert (2006): Verfassungsbeschwerde gegen „Diplomverbot“, in: Die Neue Hochschule (DNH), Band 47, Heft 1, 2006, S. 25.

Pinkwart, Andreas (2006): Sprechzettel zur Landespressekonferenz „Eckpunkte des geplanten Hochschulfreiheitsgesetzes“ vom 25.01.2006, http://www.innovation.nrw.de/presse/Pressemitteilungen/2006/pi_20050125.pdf, Stand 19.03.2008.

Waldeyer, Hans-Wolfgang (2006): Der Gesetzentwurf zur Föderalismusreform, in: Die Neue Hochschule DNH, Band 47, Heft 2, 2006, S. 8-21.

- 1) Vgl. Fischer, Lars und Minks, Karl-Heinz (2008), S. 3.
- 2) Laut LDS NRW wird die Statistik erst im Herbst 2008 aktualisiert.
- 3) Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008).
- 4) Hochschullehrerbund (2005), S. 1.
- 5) Die gegen das so genannte Diplomverbot des Landes NRW im Dezember 2005 eingereichte Verfassungsbeschwerde – vgl. Mücke, Hubert (2006), S. 25 und Hering, Thomas (2006), S. 7 – wurde nicht zugelassen, vgl. BVerfG (2007).
- 6) Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung (2004) und Institut of International Education (2004).
- 7) Vgl. z.B. Klemm, Klaus (2005), S 72.
- 8) Pinkwart, Andreas (2006), S. 2 f.
- 9) z.B. Waldeyer, Hans-Wolfgang (2006), S. 8 ff. und Hochschullehrerbund (2006), S. 7.
- 10) Zur Technik der summierten Einschätzung (Likert-Skala) vgl. Diekmann (2007), S. 240 ff.



SUDAN: 10 € ERMÖGLICHEN DIE NARKOSE EINES PATIENTEN FÜR DIE ENTFERNUNG EINER GEWEHRKUGEL

SPENDEN SIE MIT DEM VERWENDUNGSZWECK „OHNE GRENZEN“ – DAMIT ÄRZTE OHNE GRENZEN IN KRISENGEBIETEN UND BEI KATASTROPHEN AUF DER GANZEN WELT SCHNELL UND UNBÜROKRATISCH LEBEN RETTEN KANN:

ÄRZTE OHNE GRENZEN, Spendenkonto 97 0 97, Bank für Sozialwirtschaft, BLZ 370 205 00. Oder unter www.aerzte-ohne-grenzen.de, dort finden Sie auch viele weitere Informationen.

Ja, ich will helfen: Senden Sie mir unverbindlich Informationsmaterial zu.

Name: _____

Adresse: _____

E-Mail: _____

Bitte per Post an ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V., Am Köllnischen Park 1, 10179 Berlin, oder per Fax an 030 22337788.



Thesen zur Leistungsmessung an Hochschulen am Beispiel der Lehrevaluation



Günter Buchholz

Prof. Dr. Günter Buchholz
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre & Consulting
Fachhochschule Hannover
– Fakultät IV –
Abteilung Wirtschaft
Postfach 92 02 51 - 30441
Hannover/Germany
+49(0)511 92 96 1564
www.fh-hannover.de



Sven Max Litzcke

Prof. Dr. Sven Max Litzcke
Human Resource Management & Wirtschaftspsychologie
Fachhochschule Hannover
Fakultät IV –
Wirtschaft und Informatik
Hanover University of Applied Sciences and Arts
Faculty IV
Business and Computer Science
Postfach 92 02 51
30441 Hannover/Germany
+49 (0) 511 92 96 1567
www.fh-hannover.de

Bei der Bezahlung ihrer Mitarbeiter kann eine Organisation zwei sehr verschiedene Wege beschreiten. Entweder die Bezahlung erfolgt ausbildungs- und stellenbezogen nach den Eingangs Voraussetzungen und dem Anforderungsgrad der jeweiligen Position. Oder die Bezahlung erfolgt leistungsbezogen nach den konkreten individuellen Leistungen; natürlich sind auch Mischsysteme möglich. Die bis vor wenigen Jahren geltende C-Besoldung von Professoren folgte im Kern dem Gedanken von Fixgehältern, die sich an Eingangsvoraussetzungen und an Stellenanforderungen orientieren. Demgegenüber zielt die W-Besoldung von Professoren auf eine individuelle leistungsbezogene Bezahlung. Folgerichtig wird mit Einführung der W-Besoldung zunehmend versucht, Verfahren der individuellen Leistungsmessung auf den Hochschulbereich zu übertragen. Dabei sind zunächst, wie auch bei Leistungsmessungen in der Privatwirtschaft, zwei Kernfragen zu klären:

- Welche Bereiche gehören zu den geforderten Leistungen?
- Wie kann man die individuelle Leistung zuverlässig messen?

Leistungsbereiche

Zu den zentralen Leistungsbereichen an Hochschulen gehören, bei allem Streit um Details und deren relative Gewichtung, Forschung und Lehre. In § 6 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert am 12. April 2007 (BGBl. I S. 506, 507) ist das beispielsweise so normiert:

„Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden. Die Studierenden sind bei der Bewertung der Qualität der Lehre zu beteiligen. Die Ergebnisse der Bewertungen sollen veröffentlicht werden.“

Gerade für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist gute Lehre ein zentrales Merkmal im Wettbewerb um gute Studierende. Da beide Autoren an einer niedersächsischen Hochschule arbeiten, soll hier exemplarisch der einschlägige Paragraph des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) zitiert werden, der ähnlich wie in anderen Bundesländern über die die Vorgaben des HRG hinausgeht. § 5 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Juni 2002 (Art. 1 des Gesetzes zur Hochschulreform in Niedersachsen, Nds. GVBl. S. 286), zuletzt geändert am 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69) lautet:

„Die Hochschule bewertet in regelmäßigen Abständen die Erfüllung ihrer Aufgaben (interne Evaluation). Die Studierenden sind bei der Bewertung der Lehre zu beteiligen. Das Verfahren der internen Evaluation regelt die Hochschule. Zur Qualitätssicherung und -verbesserung führen unabhängige, wissenschaftsnahe Einrichtungen in angemessenen Abständen eine externe Evaluation durch. Die Evaluationsergebnisse sollen veröffentlicht werden.“

Wenn man im Zuge der Einführung der W-Besoldung die individuelle Lehrleistung zuverlässig messen möchte, muss man mehr Zeit, Geld und Energie in die Lehrevaluation investieren als dies bisher geschehen ist. Man muss Erwartungs- und Motivationshaltungen der Studierenden beachten, weitere Zielgruppen berücksichtigen, mehrere Erhebungsmethoden einsetzen und man muss klären, welches Primärziel erreicht werden soll, anonyme Rückkoppelung oder individuelle Leistungsmessung. Unterlässt man dies, können Lehrevaluationen erheblichen Schaden anrichten.

Wer könnte gegen solche Regelungen etwas einwenden? Dienen sie doch der Qualitätssicherung und bringen Transparenz in die vermeintlich der Kontrolle entzogenen Leistungsprozesse von Hochschulen. Grundsätzlich ist ein solches Bemühen um Qualität und Weiterentwicklung auch zu befürworten. Indes ist jedes Instrument nur so hilfreich, wie die Intentionen und die Qualifikation derjenigen, die es bedienen. Jedes Instrument hat Nebenwirkungen. Es fällt auf, dass den bewussten wie den unbewussten Randbedingungen und Voraussetzungen, den methodischen Problemen, den unbeabsichtigten Nebenwirkungen, den Missbrauchsmöglichkeiten, den Schwierigkeiten der Dateninterpretation und den sonstigen Details einer Evaluation im Hochschulalltag zu wenig Beachtung geschenkt wird.

Der folgende Beitrag möchte den Blick auf solche wenig beachtete Schwierigkeiten und Nebenwirkungen von Evaluation richten und plädiert dafür, sich stärker um Klärung zu bemühen, welche Ressourcen man bereit ist zu investieren, was man mit einer Lehrevaluation tatsächlich misst und was man messen will sowie welche Effekte man tatsächlich erzielt. Diese Fragen gewinnen an Gewicht, weil mit dem ursprünglichen und weitgehend unbestrittenen Ziel von Evaluation, der Qualitätssicherung und der Qualitätssteigerung von Studium und Lehre, schleichend die individuelle Leistungsmessung von Hochschullehrern verknüpft wird. Mit einer solchen Änderung der Zielsetzung von Evaluation ändern sich auch die Einstellungen zu und die Folgen von Evaluationsmaßnahmen.

Leistungsmessung

Nimmt man die Reform der Professorenbesoldung ernst, muss man davon ausgehen, dass für überdurchschnittlich gute Lehre Leistungszulagen gewährt werden. Abgesehen vom Grundproblem der Unterfinanzierung der W-Besoldung, d. h. der Frage, ob überhaupt in ausreichendem Maße Geld zur Finanzierung von Zulagen vorhanden ist, ist es erforderlich, die konkreten individuellen Evaluationsergebnisse bei Festlegung der Leistungszulagen zu berücksichtigen. Unter diesem Blickwinkel erhält die Lehrevaluation eine ganz konkrete und finanzielle Bedeutung für jeden einzelnen Hochschullehrer. Ursprünglich wurden die Evaluationssysteme mit dem Ziel der Leistungsverbesserung eingeführt, häufig erhielten die Hochschulleitungen keinen Zugang zu den individuellen Ergebnissen. Ausdrücklich sollten Evaluationen der Selbstkontrolle dienen und gerade nicht der leistungsorientierten Mittelvergabe. Hintergrund war die Befürchtung, dass man andernfalls mit einem Rückgang der Veränderungsbereitschaft der Professoren bei gleichzeitiger Zunahme mikropolitisch motivierter Einflussnahme auf die Evaluationsergebnisse rechnen muss.

Mit dem sich abzeichnenden Wechsel von der Selbst- zur Fremdkontrolle wächst die Verantwortung, umfassend wissenschaftlich geprüfte Evaluationssysteme zu verwenden, die auch auf individueller Ebene tatsächlich messen, was sie messen sollen und die dem Gebot der Fairness entsprechen. Für andere Leistungskriterien wie Publikationen, Förderung des wissenschaftli-

chen Nachwuchses, Arbeiten zur Weiterentwicklung der Hochschule gilt Gleiches. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich jedoch speziell auf Fragen der Lehrevaluation im Kontext der Leistungsbezahlung von Hochschullehrenden.

Sechs Thesen zur Leistungsmessung an Hochschulen

1. Evaluation muss mehr sein als Zufriedenheitsmessung bei Studierenden

Hochschulen werden aufgrund der Tendenz zur Verbetriebswirtschaftlichung des öffentlichen Sektors häufig nicht mehr als Ort der tertiären Sozialisation, sondern verkürzt als bloßer Dienstleistungsbetrieb wahrgenommen, der als solcher gegen Zahlung eines Preises (Studiengebühren) die Ware »Lehre« anbietet. Deren »Qualität« wird dann am Urteil der Studierenden gemessen (Lehrevaluation) und wie in einem Kaufhaus gegebenenfalls als mangelhaft gerügt, wonach dann administrative Konsequenzen gezogen werden. In einer solchen Verengung von Evaluation auf studentische Lehrevaluation muss man von einer erheblichen Beschneidung des ursprünglichen breiten Evaluationsansatzes sprechen. Aus dieser engen Perspektive wären ausschließlich Studierende die Kunden. Das ist unvollständig und deshalb falsch. Zentrale Aufgabe der Hochschulen, bezogen auf die Lehre, sind gut ausgebildete Absolventen. Daher muss eine Leistungsmessung von Lehrleistungen an der Qualität der Absolventen

ansetzen. Damit wird deutlich, dass eine ausschließliche Befragung der Studierenden unzureichend ist, da nicht das »Produkt« selbst, hier die Studierenden, als alleiniger Gradmesser von Qualität fungieren kann. Was ist mit denjenigen Organisationen, die Absolventen einstellen und bezahlen? Auch das sind Kunden, die Aussagen zur Absolventenqualität machen können. Was ist mit der Gesellschaft insgesamt, die noch immer den Löwenanteil der Hochschulfinanzierung trägt? Ist also nicht letztlich die Gesellschaft Kunde? Und wie ist mit widersprüchlichen Kundenerwartungen umzugehen? Wenn beispielsweise die Gesellschaft kritisch-reflexive und die einstellenden Organisationen eher reibungsarm funktionierende Absolventen verlangen? Es besteht also noch erheblicher Klärungsbedarf hinsichtlich der Zielgruppen und deren Bedeutung.

Die Bedeutung der Interaktionsprozesse und auch der Konflikte während des Studiums, durch die Studierende sich bilden und formen, wird oft übersehen. Ferner wird die Lehrveranstaltungsevaluation regelmäßig nicht als Instrument wahrgenommen, deren Ergebnisse vor dem Hintergrund impliziter Soll-Werte zu reflektieren sind. Entsprechend findet die erforderliche Relativierung einer studentischen Lehrevaluation anhand von Absolventen- und Abnehmerbefragungen sowie anhand von Dozentenbefragungen häufig aus Kostengründen nicht statt. Wenn im Schwerpunkt studentische Lehrevaluationen durchgeführt werden, können die erhobenen Zahlen, weil es die einzig verfügbaren sind, einen erheblichen Druck auf die Hochschullehrer entfalten, es den Studierenden bequemer zu machen und somit positivere Evaluationsergebnisse zu erhalten. Die eingangs zitierten einschlägigen Rechtsvorschriften zur Evaluation sprechen von einer »Beteiligung« der Studierenden, nicht von einer ausschließlichen Studierendenbefragung. Der rechtliche Rahmen bietet somit ausreichend Spielraum, Evaluation breiter und solider zu betreiben als nur durch studentische Lehrveranstal-

tungsevaluation. Rechtlich ist es möglich und fachlich dringend geboten, Evaluationen weiter zu fassen als bislang üblich. Studentische Lehrevaluationen als alleiniges Instrument zur Lehrevaluation sind unzureichend.

2. Evaluationsergebnisse sind an den Studierendenerwartungen zu relativieren

Die Studierenden betreten die Hochschule mit teils bewussten und teils unbewussten stereotypisierten Erwartungen, und diese prägen in den ersten Semestern die Erwartungen an die Hochschule und insbesondere an die Lehre. Diese Stereotype sind es, die im Rahmen der Lehrevaluation die Maßstäbe der Kritik setzen. Mit anderen Worten: Die impliziten Soll-Vorstellungen der Studierenden, die in Elternhaus und Schule erworben werden, prägen deren Bewertungen des vorgefundenen Ist-Zustandes an den Hochschulen.

Die Zulassung zum Studium erfolgt aufgrund qualitativ sehr unterschiedlicher Hochschulzugangsberechtigungen, die zudem zusätzlich durch politisch vorgegebene Zulassungsteilquoten beeinflusst werden. Es ist daher leider nicht gewährleistet, dass die Studierfähigkeit der Studierenden in allen Fällen hinreichend entwickelt ist. Und es kann auch nicht vorausgesetzt werden, dass alle immatrikulierten Studierenden eine angemessene Vorstellung – im Sinne einer mentalen Haltung – darüber mitbringen, was Studieren im Unterschied zu Schule oder Berufsausbildung und was Bildung im Verhältnis zu Ausbildung bedeutet. Offenkundig wird das Problem, wenn beispielsweise auf einen reflektierenden, weit gespannten Vortrag mit der ebenso lakonischen wie denkverweigernden Frage reagiert wird: „Ist das für die Klausur relevant?“ So sehr diese Frage aus der individuellen Sicht der Studierenden verständlich ist, so sehr zeigt die Frage, dass weniger das Erkenntnisinteresse als die Anpassung an das Prüfungssystem und Notenmaximierung im Vordergrund stehen.

Die Bewertung der Hochschule und deren Lehre durch die Studierenden erfolgt vor dem Hintergrund solcher impliziter Vorstellungen vom Studium: Gute Lehre ist solche, die ein rasches und möglichst anstrengungsarmes Erreichen des Abschlusses sichert. Ob eine solche Lehre tatsächlich qualitativ hochwertig ist und ob eine solche Lehre zu „guten Absolventen“ führt, ist fraglich. Was heißt das für die studentische Lehrevaluation, das derzeit mit Abstand am häufigsten eingesetzte Instrument der Lehrevaluation? Studenten mit dem Hauptziel eines raschen und anstrengungsarmen Erreichens eines Abschlusses tendieren, wenn sie die Wahl zwischen einer selbstkritischen Einschätzung eigener Fähigkeiten und der Abwertungsmöglichkeit individuell überfordernder Leistungsanforderungen haben, zur Abwertung der Lehre. Bewertet wird in solchen Fällen faktisch dann nicht die Qualität der Lehre, sondern die individuelle Über- bzw. Nichtüberforderung durch die Hochschullehre.

Der eigentliche Sinn und Wert eines Hochschulstudiums, wenn es denn ein bildendes ist, wird in vollem Umfang erst im Rückblick erfahr- und benennbar und kann während des Studiums allenfalls erahnt werden. Das gilt im Grundsatz auch für Studierende aus Elternhäusern mit „kulturellem Kapital“, in denen ein Bewusstsein für ein allgemeinbildendes Studium eher vorhanden ist und die daher oft einen Startvorteil haben, weil sie besser auf die Anforderungen der Hochschulen eingestellt sind, als dies bei Kindern aus bildungsfernen Milieus der Fall ist. Gerade für Studierende, die nur wenig kulturelles Kapital aus dem Elternhaus mitbringen, muss das Studium neben Fachkenntnissen auch die Möglichkeit bieten, fehlendes kulturelles Kapital zu erlangen. Hier besteht für die Kinder aus bildungsfernen Milieus ein erhebli-

cher Startnachteil, der im Interesse der Gesellschaft spätestens zu Beginn des Studiums kompensiert werden muss. Solche Studierende werden zu Studienbeginn häufig überfordert, da sie sich neben dem Fachwissen noch weiteren Anforderungen ausgesetzt fühlen. Ein bequemer Weg, der von einigen Hochschulen auch beschritten wird, könnte darin bestehen, Studierende mit geringem kulturellem Kapital in den ersten Semestern einfach herauszuprüfen und sie ihrem Schicksal oder anderen Hochschulen zu überlassen. Damit würden aber viele Studierende mit Entwicklungspotenzial und -willen herausselektiert, was bildungs- und gesellschaftspolitisch nicht erwünscht sein kann.

3. Evaluationsergebnisse sind an der Studierendenmotivation zu relativieren

Die Erwartungen der Studierenden unterscheiden sich in Abhängigkeit vom gewählten Fach. Von grundlegender Bedeutung für die Motivation der Studierenden ist die Frage, ob sie ein Fach primär aus persönlicher Neigung, mit intrinsischer Motivation, oder primär aus Kalkül, mit extrinsischer Motivation, wählen. Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sind beispielsweise oft keine Neigungsfächer, sondern werden eher aus Karrieregründen gewählt. Dies hat Folgen für die Evaluation dieser Fächer. Insgesamt steht damit auch der unreflektierte Vergleich der Evaluationsergebnisse über verschiedene Fächer hinweg in Frage. Diese unterschiedlichen Motivationsstrukturen generieren unterschiedliche Bündel von Erwartungen an die Lehre. Während sich die intrinsisch Motivierten eher um Verständnis und Einsicht bemühen, bleiben den extrinsisch Motivierten diese Bedürfnisse äußerlich, und sie reagieren auf das, was ihrer karriereorientierten Nutzenvorstellung nicht entspricht, eher mit Langeweile, Desinteresse oder Ablehnung. Inhalte und Lernprozesse müssen bei einer solchen Motivationshaltung auch äußerlich bleiben, weil durch die Lehrinhalte

prinzipiell keine Antworten auf die persönlichen Bedürfnisse und Motive gegeben werden können. Diese Differenz in der Studienmotivation müsste eine Reflexion von Evaluationsergebnissen berücksichtigen.

Damit ist der Vergleich von Evaluationsergebnissen über Fachgrenzen hinweg problematisch einzuschätzen. Da Leistungszulagen andererseits hochschulweit vergeben werden, beeinflussen Strukturvariablen der Studierenden die Evaluationsergebnisse. Dies widerspricht dem Ziel einer individuell leistungsbezogenen und gerechten Evaluation von Hochschullehrern.

4. Die Evaluationsergebnisse sind an der Beurteilungsfähigkeit der Studierenden zu relativieren

Aus den Argumentationslinien der Abschnitte 4.1 bis 4.3 folgt, dass der Beurteilungsfähigkeit der Studierenden wie auch der anderer Gruppen Grenzen gesetzt sind. Dies muss man bei der Interpretation von Evaluationsergebnissen berücksichtigen. Lehrangebote, die sich nach Inhalt oder Form nicht in das Erwartungsschema der Studierenden fügen, werden nicht angenommen, kritisiert oder im schlimmsten Fall heraus-evaluiert. Häufig würde das zentrale Grundlagenfächer treffen oder solche, in denen die Durchfallquoten höher sind als in anderen.

Während aus den genannten Gründen in den ersten Semestern besonders ausgeprägte Diskrepanzen zu erwarten sind, kann im Verlauf des Studiums mit einer Veränderung von Erwartungshaltung und Motivation der Studierenden gerechnet werden. Ein erfolgreiches Studium korrigiert Stereotype und führt zu einem reflektierteren Evaluationsverhalten. Evaluationsergebnisse müssen daher am Studienfortschritt relativiert werden, am Aufwand, den ein Fach abverlangt und gegebenenfalls an den Durchfallquoten.

5. Evaluation muss mehr sein als Fragebogenerhebungen

Fraglos verdient die Lehrevaluation eine methodenkritische Betrachtung. Die angewandte Erhebungsmethode, nämlich anonyme Fragebögen mit standardisierten Fragen zu verwenden, enthält Risiken. So können manche Fragen unbemerkt normativ wirken. Wenn beispielsweise nach einem differenzierten Medieneinsatz gefragt wird, muss jeder noch so qualifizierte mündliche Vortrag schlecht bewertet werden. Faktisch haben sich Fragebögen auf ganzer Linie durchgesetzt. Damit besteht das Risiko, aus der Erhebungsmethode resultierende Effekte irrtümlich inhaltlich zu interpretieren.

Sofern man mit Evaluation individuelle Leistung messen will, muss man die gegenwärtig verbreitete studentische Lehrevaluation in zwei Richtungen ausweiten. Zum einen muss man weitere Zielgruppen befragen, zumindest die aufnehmenden Organisationen, die Hochschullehrer selbst und die Absolventen einige Monate nach Berufsbeginn. Zum anderen muss man einen Monomethodenfehler vermeiden, d. h. neben Fragebögen müssen auch andere Instrumente wie beispielsweise Interviews oder die Analyse studentischer Leistungen eingesetzt werden.

6. Man kann mit Evaluation nicht alle Ziele gleichzeitig erreichen

Idealerweise dient die Lehrevaluation als neutraler, anonymisierter Rückkopplungsmechanismus, der eine Chance zur Analyse eigener Schwächen bietet. Hierfür wäre es hilfreich, die Evaluationsergebnisse vom Gehalt der Hochschullehrer abzukoppeln. Geschieht dies nicht, muss man damit rechnen, dass seitens der Hochschullehrer mikropolitische Bemühungen einsetzen, die Evaluationsergebnisse zu verbessern, unabhängig davon, ob damit die Lehre

tatsächlich verbessert wird. Wenn sich Hochschullehrer in der W-Besoldung und damit in der Hand von präsidialer Gewährung oder Verweigerung von Zulagen befinden, besteht das Risiko, das Verhalten in der Lehre, in der Präsentation und im Anforderungsniveau ausschließlich auf die Erwartungen der Studierenden einzustellen, zumindest dann, wenn Evaluation auf studentische Lehrevaluationen verengt wird. Will man als Hochschullehrer Zulagen erhalten, benötigt man gute Evaluationsergebnisse. Will man gute Evaluationsergebnisse erhalten, muss man Erwartungsenttäuschungen bei den Studierenden vermeiden.

Und wenn schon, könnte man argumentieren. Die Studierenden wollen gute Noten, sollen sie gute Noten bekommen. Aber das ist zu kurz gesprungen. Denn damit entfällt für Studierende wie für Lehrende die Förderung durch Forderung, ebenso Versuch und Chance, miteinander etwas oberhalb des gesellschaftlichen Durchschnitts zu erreichen. Bereits jetzt lassen die einschlägigen Übersichten des Wissenschaftsrates in vielen Fächern eine Noteninflation erkennen. Es ist dies der

bequeme Weg, und eben nicht der steinige Weg der persönlichen Bemühung und Anstrengung mit dem Willen, die persönliche Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Lautlos und unbemerkt wird so der Weg in die Mittelmäßigkeit eingeschlagen. Den Schaden davon werden langfristig die Studierenden, die abnehmenden Organisationen und die Gesellschaft insgesamt haben. ■



Foto: Periscope Studio Hamburg GbR

Auszeichnungen

Games-Technologie an der HAW Hamburg wird mit 94.000 Euro vom BMWi gefördert

Ein Absolvententeam der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg erhält für ihre Geschäftsausgründung „audio interaktiv – Intelligent gesteuerte Soundtracks für interaktive Medien“ erstmals das EXIST-Gründerstipendium des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie im Wert von 94.000 Euro. Damit wurde erstmals ein Antrag von Hamburger Hochschulen in diesem Förderprogramm bewilligt. Die Maßnahme EXIST Gründer-

stipendium ist Teil des Programms „Existenzgründungen aus der Wissenschaft (EXIST)“ das zur Verbesserung des Gründungsklimas an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beiträgt. Antragsteller war die Gründerwerkstatt der HAW Hamburg. Sie stellt den Gründern kostenfrei die notwendigen Ressourcen (Labore, Werkstätten, Räume, Rechenzentren sowie weitere Infrastruktur) zur Verfügung.

Die drei Gründer Adrian Koch, Finn Seliger und Jan Werkmeister sind Absolventen der HAW Hamburg aus dem Department Medientechnik. Ihre Geschäftsidee „audio interaktiv – Intelligent gesteuerte Soundtracks für interaktive Medien“ beschreibt ein neuarti-

ges Verfahren für die Produktion und den Einsatz von intelligent gesteuerten Audioinhalten. Das neue Produktionsverfahren einer angepassten Software dient der Intensivierung des Spielerlebnisses. Mit der intelligenten Wiedergabe von Musik entsteht erstmals eine wirkliche Interaktivität zwischen Spieler und Spiel. Dabei spiegelt der Soundtrack die persönliche Spielsituation und die Handlungen des Einzelnen wider. „Jeder schafft sich so gewissermaßen seinen eigenen Soundtrack“, so Finn Seliger, Teammitglied und zuständig für die technische Entwicklung. Mit ihrer Pionierentwicklung gewannen die Studenten bereits den zweiten Preis beim INNOTECH-Wettbewerb am 10. 4. 2008.

Das EXIST Gründerstipendium unterstützt innovative Geschäftsideen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Frühphase der Unternehmensgründung, insbesondere bei der Erstellung eines tragfähigen Businessplans und der Entwicklung marktfähiger Produkte und Dienstleistungen. Studierende, Absolventen und WissenschaftlerInnen sollen dadurch zur unternehmerischen Selbständigkeit und Gründung eines eigenen Unternehmens geführt werden und sich im unternehmerischen Denken und Handeln üben. Gefördert werden anspruchsvolle innovative Gründungsvorhaben.

Katharina Jeorgakopulos

Hochschulpolitik in Theorie und Praxis

Am 2. Juli diskutierte der Wissenschaftssenator des Landes Berlin, Prof. Jürgen Zöllner, auf Einladung des Hochschullehrerbundes Berlin mit den Professoren der Fachhochschulen über den Bologna-Prozess, die W-Besoldung und das Promotionsrecht.

Senator Zöllner betonte zu Beginn seines Vortrags die zentrale Bedeutung des Wissenschafts- und Bildungsbereichs für den Standort Berlin. Daher werde Berlin in diesen Bereichen investieren. Auch politische Ziele sollen weniger durch Vorschriften, sondern vor allem durch finanzielle Anreize erreicht werden, die die Hochschulen in die „richtige“ Richtung bewegen. Zöllner nannte als Beispiel den Esel, der sich auch nur durch Möhren bewegt. So sollen die Hochschulen gefördert werden, wenn sich ihre Professoren in Hochschuldidaktik weiterbilden.

Dieses und weitere Beispiele lösen natürlich nicht die drängenden Probleme an den Fachhochschulen. Die liegen ganz woanders, zum Beispiel in der unattraktiven Bezahlung der Professoren. Angela Schwenk, Professorin an der TFH Berlin und *hfb*-Landesvorsitzende, konfrontierte Senator Zöllner mit einer Besoldungstabelle, die Berlin in der Schlusslichtgruppe der Professorenvergütung der Bundesländer zeigte. Entgegen der Beteuerungen über die Bedeutung von Wissenschaft und Bildung bewegt sich die Vergütung der Professoren am unteren Ende im Gehaltsgefüge des akademisch geprägten öffentlichen Dienstes. Zu Recht wies Zöllner darauf hin, dass der öffentliche Dienst nie mit Unternehmen um die Bezahlung der Beschäftigten konkurrieren können wird. Die W-Besoldung hat aber zu einem tiefgreifenden Vertrauensverlust in die Zukunft des Hochschullehrerberufs geführt. Der *hfb* fordert daher einen attraktiven Wechsel von der C- in die W-Besoldung und ein einheitliches Professorenamt nach W3, als Sofortmaßnahme eine deutliche Anhebung der Grundvergütung sowie die sofortige Abschaffung der Ost-Besoldung, die der Bund im laufenden Jahr für seinen

Bereich aufgehoben hat, worauf Angela Schwenk hinwies. Senator Zöllner gestand die Notwendigkeit einer Nachbesserung der W-Besoldung ein, warnte aber vor zu großen Hoffnungen.

Promotion

Ein lohnendes Feld für die Berliner Anreizpolitik wäre die Promotionsmöglichkeit für FH-Absolventen, die immer noch lediglich in Einzelfällen gelingt. Es darf nicht sein, so Senator Zöllner, dass Studienberechtigte ein Fachhochschulstudium meiden, nur weil das Universitätsstudium alle Optionen bietet, eben auch diejenige einer späteren Promotion. Daher müssen Anreize geschaffen werden, damit die Fakultäten der Universitäten geeignete FH-Absolventen zur Promotion zulassen. Das wird ein schwieriges Unterfangen, denn es ist die autonome Entscheidung eines jeden Professors, ob er einen Doktoranden betreut oder nicht. Ein Promotionsrecht der Fachhochschulen lehnte Zöllner mit der Begründung ab, dann würden die Fachhochschulen über kurz oder lang nur noch ihren eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs berufen und ihr Profil einer anwendungsbezogenen Ausbildung durch wissenschaftlich ausgewiesene und außerhalb des Hochschulbe-

reichs berufserfahrene Professoren verlieren. Überzeugen konnte Zöllners Argumentation nicht. Die Forscher an den Fachhochschulen spüren, dass nachhaltige Forschungsleistung ohne Unterstützung durch wissenschaftlichen Nachwuchs auf Qualifizierungsstellen schnell an Grenzen stößt. Daher muss das Land reagieren und sollte nicht immer wieder neue Argumente gegen ein Promotionsrecht vorbringen. Die Fachhochschulen sind stolz auf ihr alleinstellendes Profil, sie werden es entweder durch eine anwendungsorientierte Promotion oder durch eine entsprechende Berufungspolitik pflegen.

Bologna

Grundsätzlich eröffnet der Bachelorabschluss den Zugang zu einem geeigneten Masterstudium und zwar unabhängig davon, an welcher Hochschulart der Bachelor erworben wurde und von welcher Hochschulart das Masterstudium angeboten wird. Während der Diskussion wurden allerdings Fälle geschildert, in denen die Zulassung von FH-Absolventen zu universitären Masterstudiengängen verweigert wurde. Senator Zöllner zeigte sich verunsichert, weiß er doch, dass die Eingriffsmöglichkeiten in solchen Fällen begrenzt sind. Gleichwohl rief Zöllner alle Beteiligten auf, Benachteiligungen zu melden.

Hubert Mücke



V.l.n.r. Prof. Dr. Angela Schwenk und Wissenschaftssenator Prof. Dr. Jürgen Zöllner

Foto: Klaus Vesper

Praxisgebühr für Bundesbeamte I

Das OVG Münster hatte mit Urteil vom 12.11.2007 (1 A 995/06) entschieden, dass die in § 12 Abs. 1 Satz 2 der Beihilfevorschriften **des Bundes** (BhV) enthaltene Regelung (Praxisgebühr) wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht unwirksam sei. Die Revision zum Bundesverwaltungsgericht ließ das Gericht ausdrücklich zu. Mit Rundschreiben vom 12.2.2008 sagte das Bundesministerium des Innern die rückwirkende Erstattung der Praxisgebühr ab dem Zeitpunkt der Urteilsverkündung durch das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (12.11.2007) für den Fall zu, dass das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts bestätigen sollte. Eine rückwirkende Erstattung ist damit unabhängig von zuvor erhobenen Rechtsbehelfen. Widersprüche von **Bundesbeamten** gegen Beihilfebescheide, in denen die Praxisgebühr abgezogen wurde, sind dafür nicht zwingend erforderlich. Für diejenigen Bundesländer, die zwischenzeitlich die Praxisgebühr über Landesverordnungen eingeführt haben, hat das Urteil – da es sich nur auf die Beihilfevorschriften des Bundes bezieht – keine Auswirkungen.

Praxisgebühr für Bundesbeamte II

Mit Urteil vom 26.2.2008 (3 A 277/07) erklärte das Verwaltungsgericht Göttingen die derzeitigen Beihilfevorschriften **des Bundes** als unvereinbar mit höherem Recht. Das Gericht führte in den Urteilsgründen aus, dass der gem. § 12 BhV vorgesehene Einbehalt eines Eigenanteils in Höhe von zehn Euro für die jeweils erste Inanspruchnahme einer ärztlichen Leistung je Quartal die

rechtliche Grundlage fehle. Das Bundesverwaltungsgericht habe in einem Urteil aus dem Jahre 2004 (BVerwG, Urt. v. 17.6.2004 – 2 C 50/02) die Beihilfevorschriften des Bundes insoweit für rechtswidrig erklärt, als dass diese wegen der Bedeutung der Vorschriften für eine amtsangemessene Alimantation der Beamten und ihrer Familien vom parlamentarischen Gesetzgeber selbst verabschiedet werden müssten und nicht im Rahmen einer bloßen Verwaltungsvorschrift erlassen werden dürften. Das Bundesverwaltungsgericht gab dem Gesetzgeber auf, innerhalb eines überschaubaren Zeitraums seiner Normierungspflicht nachzukommen. Das Verwaltungsgericht Göttingen hat in seiner Entscheidung diesen überschaubaren Zeitraum spätestens mit Ablauf des 30. September 2006 als beendet angesehen. Das war der Zeitraum, innerhalb dessen der Gesetzgeber nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahre 2004 gesetzliche Regelungen des Beihilferechts in Kraft hätte setzen können und müssen. Da eine Kürzung der Beihilfen nach diesem Zeitpunkt unzulässig sei, müsse der Bund als Dienstherr die Aufwendungen für ärztliche Leistungen in voller Höhe erstatten. Gegen das Urteil wurde Revision beim Bundesverwaltungsgericht eingelegt.

Aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Nach zwei bemerkenswerten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 2007 zum Kernbestand der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, Art. 33 Abs. 5 GG (BVerfG, Beschl. v. 20.03.2007 – 2 BvL 11/04 – verfassungswidrige Verlängerung der Wartezeit bei Beamtenversorgung aus dem letzten Amt auf drei Jahre – Kurzbericht in DNH 4-5/2007, S. 32 –, BVerfG, Beschl. v. 29.08.2007 – 2 BvF 3/02 – Verfassungswidrigkeit antragsloser Teilzeit bei Beamteneinstellung – Kurzbericht in DNH 6/2007, S. 31) folgt nun eine weitere:

Das Bundesverfassungsgericht entschied:

Die in § 25b Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen angeordnete Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit verstößt gegen Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes.

Damit sind zunächst Ämter im Führungsbereich der Verwaltung, etwa Schulleiter oder sonst Ämter auf Leitungsebene erfasst. Aus hochschulrechtlicher Sicht fragt sich, ob die bundesweit uneinheitliche Praxis, Professorenämter auf Zeit zu besetzen, von dieser Entscheidung berührt wird. Dabei sagt § 44 HRG, dass Professoren, soweit sie in ein Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamten auf Zeit oder auf Lebenszeit ernannt werden; durch Gesetz kann bestimmt werden, dass eine Probezeit zurückzulegen ist.

Während insbesondere an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung oft ohne weiteres eine Verbeamtung auf Zeit für sechs Jahre erfolgt – wohl aufgrund extensiver Anwendung von § 176 a Abs. 2 Satz 1 BBG –, kennen einige Bundesländer Probebefristungen (etwa Berlin, Schleswig-Holstein, Thüringen). Andere Länder lassen für die Erprobungsphase eines Beamten die beamtenrechtliche Probezeit zu (etwa Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen), mitunter erfolgt auch die sofortige Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit (etwa Niedersachsen). Davon zu unterscheiden sind befristet angelegte Stellen, die einen besonderen, befristeten Bedarf abdecken sollen oder die auf Zeit begrenzt bereitgestellten (Dritt-)Mitteln beruhen.

Einige grundsätzliche Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts lauten:

„Das Lebenszeitprinzip hat – im Zusammenspiel mit dem die amtsangemessene Besoldung sichernden Alimentationsprinzip – die Funktion, die Unabhängigkeit der Beamten im Interesse einer rechtsstaatlichen Verwaltung zu gewährleisten. ... Die von der Verfassung – unbeschadet der Gebundenheit an die rechtmäßigen Anordnungen von Vorgesetzten – gewährleistete Unabhängigkeit versetzt den Beamten in die Lage, Versuchen unsachlicher Beeinflussung zu widerstehen und seiner Pflicht zur Beratung seiner Vorgesetzten und der politischen Führung unbefangen nachzukommen, gegebenenfalls auch seiner Pflicht zur Gegenvorstellung, wenn er Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit von Gesetzen oder dienstlichen Anordnungen hat, zu genügen. Hierzu soll ihn die grundsätzlich lebenszeitige Übertragung des seinen Funktionen entsprechenden statusrechtlichen Amtes seiner Laufbahn befähigen ...“

Hier ist anzumerken, dass Hochschullehrer zwar im Grundsatz keinen Weisungen unterworfen sind, die Gefahr unsachlicher Einflussnahme über andere Hebel – wie die Befristung – dadurch jedoch nicht eben vermindert wird. Man kann also sagen: erst recht bei Beamten im Wissenschaftsbereich, die im Gemeinwohlinteresse neben der gebotenen rechtsstaatlichen Unabhängigkeit noch eine wissenschaftliche Unabhängigkeit wahren und die damit im besonderen Maße unabhängig sein müssen, ist die Befristung gefährlich. Auch wenn Professoren eher am Rande die Aufgabe haben „im politischen Kräftenspiel eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern“, sind gerade die starken Leitungsorgane der Hochschulen geeignet, Druck aufzubauen, der über die Befristung erheblich erhöht

werden kann. Die Befristung im Hochschulbereich hat ihre historische Ursache eher im Fehlen von Laufbahnen, so dass ohne förmliche Karriereleiter gerade für den akademischen Mittelbau Befristungen sinnvoll sind. Auf Professoren, die die höchste Stufe der „akademischen Karriere“ erreicht haben, trifft das – erst recht unter der W-Besoldung – nicht mehr zu.

Demgemäß nimmt das Bundesverfassungsgericht Professoren als Beamte auf Zeit in keiner Weise in den Blick, wenn es sich mit den zulässigen Ausnahmen vom Lebenszeitprinzip befasst. Dort sind vor allem der kommunale Wahlbeamte und der politische Beamte maßgeblich. Wie das Bundesverfassungsgericht zu Befristungen im Hochschulbereich Stellung nehmen würde, ist offen. Dabei ist bei erstmaliger Ernennung eine Erprobungsphase legitim, ein Beamtenverhältnis auf Probe erscheint unproblematisch. Eine wirkungsgleiche Befristung zu Erprobungszwecken könnte ebenfalls verfassungsrechtlich beanstandungsfrei bleiben, wenn hinsichtlich der anschließenden Lebenszeitverbeamtung hinreichend Rechtssicherheit bestünde. Dabei agieren die betreffenden Bundesländer vor allem über die Verwaltungspraxis, eine „Entfristung“, wie sie mitunter sogar im Hochschulgesetz erwähnt wird, ist dem Beamtenrecht fremd und auch sonst nicht hinreichend gesetzlich ausgestaltet. Hier findet sich oft nur der Hinweis, dass die Professuren für „entfristende“ Einstellungen nicht ausgeschrieben werden müssen.

In der Entscheidung zur Juniorprofessur (BVerfG, Entsch. v. 27.7.2004 – 2 BvF 2/02) heißt es dazu nur:

„Professoren sind Beamte (§ 46 HRG). Diese – verfassungsrechtlich unbedenkliche – Grundentscheidung prägt die

Regelungsstruktur. Die Rechtsverhältnisse von Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (vgl. Art. 74a GG), sind in hohem Maße gesetzlich geregelt.“

Die Entscheidung zur – abgelehnten – strukturellen Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit in Brandenburg (BVerfG, Beschl. v. 26.10.2004 – 1 BvR 911/00, 1 BvR 927/00, 1 BvR 928/00) erwähnt das Dienstrechtsverhältnis der Hochschullehrer und damit auch die Frage der Befristung nicht.

In der Praxis ist Rechtsschutz gegen die Befristung kaum möglich, da höchst fraglich erscheint, ob die Befristung isoliert auf dem Rechtsweg angegriffen werden kann. Das Risiko gerade wegen eines solchen Vorgehens später nicht „entfristet“ zu werden, entzieht sich der Einschätzbarkeit. Mit der Ernennung würde nach einem Jahr auch die verbundene Befristung bestandskräftig. Einen Folgenbeseitigungsanspruch auf Übernahme in ein Lebenszeitbeamtenverhältnis lehnt die Rechtsprechung ab. Die Kläger in dem Vorlageverfahren (BVerwG, Beschl. v. 27.9.2007 – 2 C 21/06, 2 C 26/06, 2 C 29/07) konnten zumindest noch nicht abgelaufene Befristungsverhältnisse bis zum Jahr 2010 vorweisen. Nachträglicher Rechtsschutz erscheint daher nach wie vor wenig erfolgversprechend.

Aufbau der Universität Adama in Äthiopien



Herbert Eichele

Prof. Dr. Herbert Eichele
Georg-Simon-Ohm-
Hochschule Nürnberg
herbert.eichele@uas-
nuernberg.eu
z.Zt.
P.O.Box 1888
Adama University
Adama - Ethiopia
email: president@adama-
university.net

Äthiopien gilt als eines der ärmsten Länder der Welt. Ihm wird eine reiche 3.000jährige christliche Geschichte als Hochkultur am Horn von Afrika zugeschrieben. Die Feudalherrschaft von Kaiser Haile Selassie endete 1974 mit seiner Ablösung durch das sozialistisch-marxistische Derg-Regime unter Mengistu Haile Mariam, das seinerseits 1991 nach einem lang andauernden Bürgerkrieg kollabierte. Aus der Interimsregierung unter Meles Zenawi, dem heutigen Ministerpräsidenten, und nach lange andauernden Grenzstreitigkeiten u. a. mit Eritrea entwickelte sich die heutige demokratisch föderale Republik Äthiopien mit neun Regionen und zwei Stadtregionen, deren Verfassung sich eng an das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland anlehnt. Zahlreiche Staaten und Organisationen, darunter auch die Bundesrepublik Deutschland,

unterstützen die äthiopische Regierung außerordentlich bei der Entwicklung des ganzen Landes mit dem Ziel, die Lebensverhältnisse zu verbessern und die ganze Region am Horn von Afrika zu stabilisieren.

Angesichts eines Bruttoinlandsprodukts von lediglich 12 Mrd. EURO in 2005, das sind umgerechnet pro Kopf und Jahr lediglich 150 EURO, sind massive Anstrengungen ergriffen worden, um der Armut zu entinnen. Dazu gehört ein rasanter Ausbau der Infrastruktur, des gesamten Bildungswesens, der Universitäten und der Wirtschaft. Insgesamt verfügt Äthiopien über 21 staatliche Universitäten. Davon sind – je nach Zählweise – acht bis neun „alt“ und zwölf bis 13 Neugründungen. Nach einer weltweiten Evaluation der Bildungssysteme hat sich die äthiopische Regierung für die Adaptierung des deutschen Berufsbildungs- und Hochschul-



Abbildung 1: Campus der Universität Adama

Foto: Eichele

Der ehemalige Rektor der Georg-Simon-Ohm-Hochschule in Nürnberg wurde von der äthiopischen Regierung damit beauftragt, eine Modelluniversität aufzubauen. Ein Erfahrungsbericht.

systems entschieden und treibt die Einführung und den Ausbau mit Macht voran.

Die Adama Universität

Die Adama Universität ist 1993 als Nazareth College for Technical Teacher Education NCTTE als das Zentrum für die Ausbildung von Berufsschullehrern für Technik in Äthiopien gegründet worden. 2005 erhielt das NCTTE Universitätsstatus. Zurzeit sind dort ca. 6.500 Studierende eingeschrieben, die von 350 Lehrkräften mit Hilfe von rund 550 Verwaltungskräften ausgebildet werden. Alle Studierenden und ein Gutteil der Lehrkräfte wohnen auf dem Campus, s. Abb. 1. Das Jahresbudget 2007/08 beträgt rd. 70 Mio. Birr (ca. 5 Mio. EUR) bei einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 45% in den letzten sechs Jahren. Seit 2005/06 „verschlangen“ die Baumaßnahmen ca. 150 Mio. Birr (ca. 11 Mio. EUR), für Äthiopien enorme Summen. Unter Anrechnung der niedrigen Einkommen, ein Dozent verdient ca. 3.500 Birr (ca. 250 EUR) monatlich, wird die Höhe des Budgets besonders deutlich!

Der Campus liegt am Nordostrand der schnell wachsenden Stadt Adama, alias Nazret oder Nazareth (ca. 300.000 Einwohner) im sogenannten afrikanischen Graben (Rift Valley) auf rund 1.500 m Höhe. Mit ein wenig Phantasie ist das 2 km mal 2 km große Gelände mit Google-Earth erkennbar. Auf dem ganzen Gelände geht eine intensive Bautätigkeit schnell voran, denn der Masterplan sieht insgesamt rund 100 Gebäude vor, die innerhalb der nächsten zwei bis drei Jahre fertig gestellt sein sollen, s. Abb. 2. Das Klima ist trocken, warm und – bis auf den allgegen-



Abbildung 2: Campusausschnitt, Bautätigkeit

Foto: Eichele



Abbildung 3: Blütenpracht

Foto: Eichele

wärtigen Staub – angenehm. Die Universität bemüht sich, den Campus zu begrünen, um die Staubbelastung zu senken. Gleichzeitig entwickelt sich eine eindrucksvolle Blütenpracht, s. Abb. 3.

Gründungspräsident – wie und warum

Das NCTTE als Vorläufereinrichtung der Universität Adama hat für das gesamte Berufsbildungswesen Äthiopiens eine herausragende Bedeutung und einen sehr guten Ruf. Gleichwohl gibt es in der Universität Adama wie in den meis-

ten anderen äthiopischen Universitäten Probleme im Alltag, die auf kulturelle Eigenheiten, Führungsdefizite, strukturelle Mängel, allgegenwärtige externe Eingriffe, mangelnde wirtschaftliche Relevanz der akademischen Programme und unzureichende Personalqualifikation, auch des Lehrpersonals, zurückzuführen sind. Die äthiopische Regierung hat für die Koordination des Aufbaus ein eigenes „Dachministerium“, das Ministry of Capacity Building unter Minister Tefera Walwa eingerichtet, das durch eine eigene Organisation, das ecbp – Engineering Capacity Building Program, und das ucbb – University Capacity Building/University Reform Program den gesamten Prozess steuert.

Über den DAAD hat den Autor schon Anfang 2006, damals noch Rektor der Ohm-Hochschule in Nürnberg, die noch etwas nebulöse Anfrage erreicht, ob er für ein Hochschulentwicklungsprojekt in Äthiopien zur Verfügung stünde.

Zahlreiche Gespräche in 2006 mit etlichen äthiopischen Ministern in Bahir Dar am Tana See haben an deren Zielsetzung und der Bedeutung des Projekts für die äthiopische Hochschulentwicklung keinen Zweifel gelassen: Die Adama Universität soll eine Modelluniversität für Äthiopien nach deutschem Vorbild werden und anders als sonst wollten sie hierfür keinen Berater, sondern einen erfahrenen deutschen Hochschulmanager als Präsident mit unmittelbarer Entscheidungsbefugnis und Verantwortung für den Aufbau verpflichten. Keinen Zweifel ließen die Gesprächspartner an der hohen Bedeutung des Vorhabens aufkommen, auch nicht daran, dass während der Umsetzung mit Widerständen gerechnet werden müsse. „Sollte das für mich ein Problem sein, solle ich gleich nein sagen!“

Aber die sehr zahlreichen weiteren Gespräche vor Ort in der Universität Adama und das spontane Treffen mit rund 200 Dozenten, die ihr Interesse an einer Änderung der Verhältnisse und ihre Unterstützung versicherten, haben

den Autor von der Sinnhaftigkeit des Projekts und der Überwindbarkeit von Problemen überzeugt.

Das Aufbaukonzept

Mit Minister Wondwossen Kiflu, verantwortlich für das ecbb-Programm, wurden vier Zielvorgaben für die Adama Universität abgestimmt:

1. Die Adama Universität soll eine Modelluniversität für Äthiopien werden mit Schwerpunktsetzung auf ökonomische Entwicklung und Zusammenarbeit Hochschule-Wirtschaft nach deutschem Vorbild.
2. Die Adama Universität soll eine Modelluniversität für Exzellenz in Lehre, Lernen und angewandter Forschung werden.
3. Die Adama Universität soll eine internationale Hochschule werden und ein attraktiver Partner in internationalen Netzwerken sein.
4. Die Adama Universität soll das Zentrum der Berufsschullehrerausbildung für ganz Äthiopien sein.

Schließlich wurde der Autor gebeten, ein Konzept zur Umsetzung dieser vier Ziele als abschließende politische Entscheidungsgrundlage auszuarbeiten. 125 Seiten umfasst das so entstandene Dokument „Setting up Adama University – A Framework“, das der äthiopischen Seite Anfang September 2007 vorgelegt und das Ende September in einem Workshop der kritischen Hinterfragung ausgesetzt wurde. Ergebnis: Das „Framework“ wurde vollumfänglich gebilligt und darüber hinaus als bindend eingestuft!

Blieb nur die Frage, ob der Autor die Aufgabe auch noch im Rahmen eines DAAD Projekts selbst übernehme? Eine einfache Frage, deren Beantwortung dem Autor nicht leicht gefallen ist. Am Ende hat er sich durchgerungen und „ja“ gesagt. Seit Anfang März 2008 ist er durch den Dienstherrn für die Projektdurchführung freigestellt und vor Ort tätig.

Elemente der neuen Adama Universität

Keinen Zweifel hat der Autor daran gelassen, dass er seine 20 Jahre Erfahrung in Hochschulmanagement und Hochschulpolitik in sein Framework einfließen lassen werde unabhängig davon, ob dies den Vorstellungen der äthiopischen Seite entgegenkommt oder nicht. Alle Kenntnis der äthiopischen Verhältnisse nach fast zwei Jahren intensiver Beschäftigung hat den Autor zur Definition und konsequenten Anwendung einiger weniger Entwurfsprinzipien geführt, s. Abb. 4.

1. Autonomie in einem erweiterten Verständnis zur Beendigung der alltäglichen Eingriffe von außen.
2. Einführung schlanker Strukturen und schlanker Prozesse zur Beendigung der ineffizienten und tiefen hierarchischen Strukturen.
3. Strikte Trennung zwischen Strategie und Kontrolle einerseits, Management andererseits sowie operationaler Umsetzung.
4. Ausgewogenheit bei Zentralisierung und Dezentralisierung von Strukturen und Aufgaben.
5. Schaffung einer Kultur der Delegation, Partizipation, Zuständigkeit und Verantwortung, Transparenz und Professionalität zur Erreichung von Effektivität und Effizienz.
6. Bewusste anfängliche Beschränkung und Fokussierung.
7. Schaffung einer lernenden Organisation, die sich weiter entwickelt.

Das Framework beschreibt die erforderlichen Strukturen, Maßnahmen, Regeln und den Transformationsprozess, definiert ein neues Verhältnis zwischen Universität und Regierung, um von den heutigen Strukturen ausgehend innerhalb von fünf Jahren die Zielsetzungen einschließlich des Ausbaus auf 10.000 Studierende zu erreichen. Summarisch lassen sich die erwarteten Transformationsergebnisse wie folgt zusammenfassen:

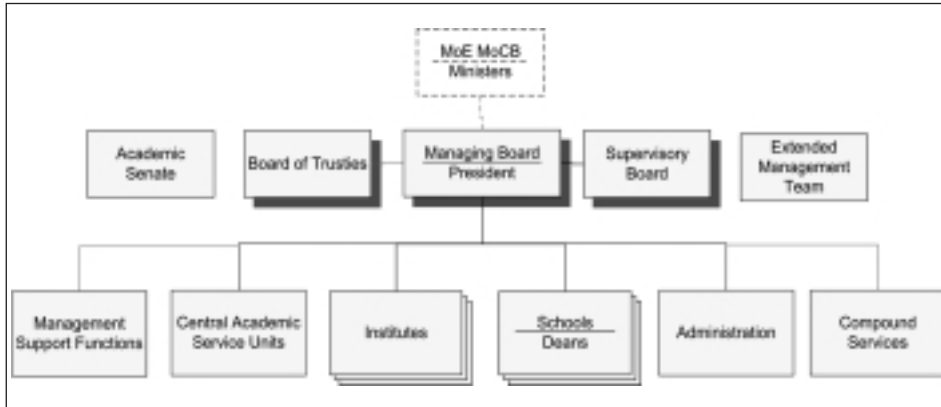


Abbildung 4: Organigramm

1. Das Framework ist eine konsequente Implementierung der o.g. vier Regierungsziele.
2. Das Niveau von Dozenten und sonstigen Mitarbeitern, der akademischen Programme und der Absolventen wird beträchtlich angehoben.
3. Relevante Forschung und Innovation wird qualitativ und quantitativ stark ausgeweitet.
4. Systematische Ausgründung von Unternehmen aus der Hochschule heraus, die den äthiopischen Markt mit äthiopischer Technologie bedienen.
5. Anpassung an internationale Hochschulstandards.
6. Verbesserung der Qualitätsstandards und kontinuierliche Qualitätsverbesserung von Programmen und Prozessen.
7. Akzeptanz der Universität Adama in internationalen Partnerschaften und internationalen Kooperationen.
8. Erprobter Prototyp für die weitere Entwicklung äthiopischer Universitäten.
9. Viele gelernte Lektionen...

Mitmacher

Das Framework definiert die Ausgangssituation für den Aufbau der neuen Universität Adama durch Einführung der folgenden akademischen Einrichtungen, die durch An- bzw. In-Institute ergänzt werden:

1. School of Engineering and Technology
Departments Mechanical/Vehicle

Engineering, Electrical/Electronic Engineering, Civil Engineering and Architecture (building construction, underground engineering, road construction, canalization, hydraulic engineering, surveying), Wood Technology (timber construction, wood technology, wood working/-finishing, sustainable timber economy), Chemical Engineering (environmental, water treatment, wastewater treatment, food processing, bio-technology, construction materials, ...).

2. School of Information Technologies
Departments Information Technologies, Software Engineering, Information Systems.
3. School of Business Administration, Management and Trade
Departments Business Administration and Accounting, Marketing and Trade, Logistics and Supply Change Management, Tourism.

4. School of Pedagogic and Vocational Teacher Education
Departments Didactic of Engineering, Didactic of Business Administration, Pedagogic/Adult Education/Educational Planning.
5. School of Humanities and Natural Sciences
Departments Natural Sciences (mathematics, chemistry, physics, biology), Humanities and Languages (language education, soft skills, civics, ethics, history/cultural heritage).

Die Adama Universität sucht internationale Partner als „Langzeitmitmacher“ und „Kurzzeitmitmacher“ im akademischen Sektor, aber auch für den Aufbau einer modernen administrativen Infrastruktur. „Langzeitmitmacher“ sind bis zu einigen Jahren als Dozenten, Professoren oder integrierte Experten vor Ort tätig. Die Vergütung orientiert sich an der im Herkunftsland zzgl. Auslandszulage. „Kurzzeitmitmacher“ sind typischerweise wiederholt zwei bis vier Wochen vor Ort mit einer Blockaktivität tätig. Zwischenzeitlich wird die Zusammenarbeit über Internet fortgeführt. Die Kompensation der Aufwendungen erfolgt individuell. Sie umfasst z. B. Übernahme der Reiseaufwendungen, Aufenthaltskosten vor Ort zzgl. Taschengeld, begleitete Exkursionen zu touristisch interessanten Plätzen in Äthiopien. ■



Abbildung 5: Studentenwohnheime

Foto: Eichele

Ingenieurmangel

Not macht erfinderisch – das galt in den vergangenen Jahren auch für deutsche Unternehmen auf der Suche nach Ingenieuren. Einige Firmen lockten die raren Akademiker mit satten Gehältern, andere setzten auf ältere Fachkräfte. Doch auf Dauer helfen nur mehr neue Absolventen – und dazu muss die Politik ihr Scherflein beitragen.

Wegbereiter kann man Ingenieure ohne weiteres nennen. Denn ob sie nun leistungsfähigere Maschinen entwickeln, innovative Programme für den PC schreiben oder neue Straßen bauen: Sie bringen Unternehmen voran. Gibt es zu wenige Arbeitskräfte mit diesen Qualifikationen, schmerzt das die Wirtschaft besonders. Deutsche Firmen können ein Lied davon singen – obwohl sie bereits zu den verschiedensten Mitteln greifen, um die Lücken zu schließen:

1. Einstellung arbeitsloser und älterer Ingenieure. Die Zahlen der Bundesagentur zeigen, wie gefragt Maschinenbauer und Co. sind. So suchten 2007 im Jahresschnitt zwar noch 25.600 Menschen mit entsprechenden Qualifikationen nach einem Job – das waren aber über 60 Prozent weniger als 2004 (Grafik). Vor allem Fachkräfte über 50 Jahre – bis dato häufig verschmäht – profitieren vom Jobboom. Fast die Hälfte der befragten Unternehmen, die Ingenieure beschäftigen, stellt gezielt ältere Mitarbeiter dieser Fachrichtung ein, um den Engpass zu beheben.

Dennoch können diese Arbeitskräfte nur einen Teil des Bedarfs stillen. Das zeigt sich unter anderem daran, dass die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen seit 2004 um mehr als 55 Prozent nach oben schnellte.

Diese Daten zeigen aber nur die Spitze des Eisbergs, da Unternehmen hochqualifizierte neue Mitarbeiter in erster Linie über Zeitungsanzeigen, das Internet oder private Personalvermittler suchen. Die Zahl der vakanten Stellen liegt um ein Vielfaches höher. Allein im Jahr 2006 blieben insgesamt 48.000 Ingenieurstellen mangels Bewerbern unbesetzt. Um trotzdem zum Zuge zu kommen, argumentieren viele Firmen auch mit Geld:

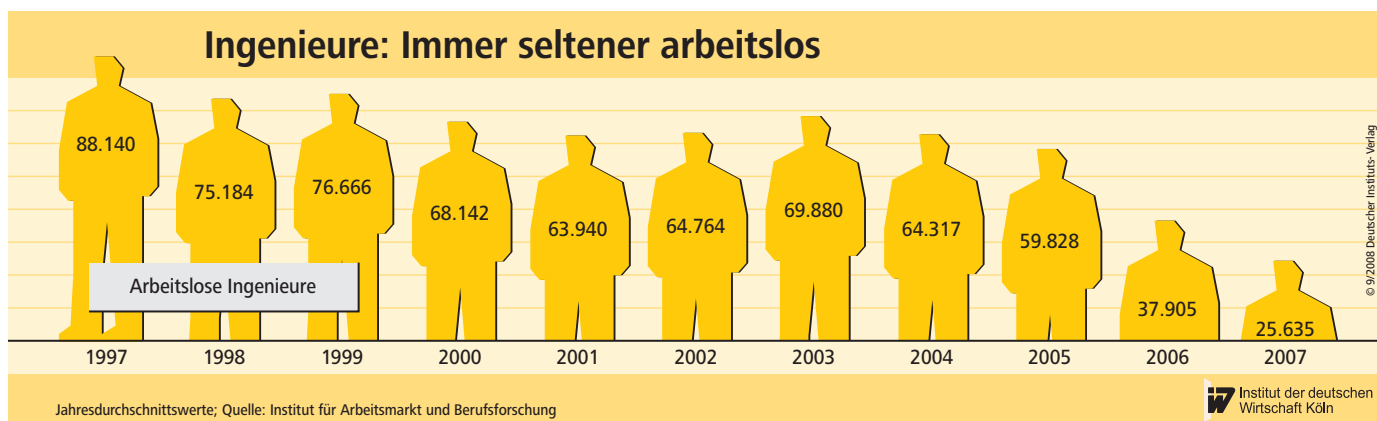
2. Üppige Gehälter: Begehrte Fachkräfte gewinnt ein Unternehmen vor allem dann, wenn es ihnen mehr bietet als andere Betriebe. Das heißt in erster Linie mehr Gehalt. Jede fünfte Firma hat 2007 auf den Ingenieurmangel damit reagiert, entsprechenden Berufsgruppen mindestens 10 Prozent mehr zu zahlen als im Vorjahr, so eine Umfrage des ifo Instituts. Inzwischen gehören Maschinenbauer und Co. zu den Spitzenverdienern, wie das Sozio-oekonomische Panel für das Jahr 2006 zeigt: Das Bruttojahresgehalt eines Vollzeit arbei-

tenden Ingenieurs lag mehr als ein Viertel über dem Durchschnittsalär der übrigen Akademiker.

Noch im Jahr 1996 stand lediglich 3,6 Prozent mehr Geld auf den Ingenieurgehaltszetteln als auf denen anderer Uni-Absolventen. Das hängt damit zusammen, dass Männer und Frauen mir Abschlüssen technischer Studiengängen längst nicht so rar waren wie im Moment. Deshalb liegt es für Arbeitgeber derzeit nahe, auf andere hochqualifizierte Fachkräfte zurückzugreifen.

3. Fort- und Weiterbildung: Wer keine Ingenieure findet, setzt mit Abstand am häufigsten darauf, alteingesessenen Beschäftigten neues Know-how durch Fort- und Weiterbildung zu vermitteln. Auf diese Weise versuchen 68 Prozent der Unternehmen, fehlendes Wissen nachzurüsten. Dazu muss die akademisch-fachliche Basis zumindest ähnlich sein, wie es etwa bei Physikern der Fall ist. Auch sie wissen, wie Maschinen funktionieren, und haben im Studium gelernt, zu forschen. Mit diesem Rüstzeug können sie einen Teil der klassischen Ingenieuraufgaben übernehmen.

Für Techniker gilt das hingegen seltener. Ihre Ausbildung bereitet sie auf konkrete Aufgaben wie Konstruktion und Produktion vor – nicht aber auf Forschung und Entwicklung. Das dafür erforder-



liche abstrakte Wissen vermitteln ausschließlich die Hochschulen. Absolventen von FHs und Unis sind folglich nicht einfach durch Techniker austauschbar.

4. Kontakt zu Studenten: Eher selten nutzen die Firmen die Option, schon früh den künftigen Expertennachwuchs für sich zu interessieren. So präsentieren sich laut IW-Zukunftspanel nur etwas mehr als 15 Prozent der befragten Unternehmen auf Jobmessen an Unis und FHs. Immerhin 41 Prozent der Firmen vergeben Diplomarbeiten an Studenten.

In dualen Studiengängen kommt man sich schon früher näher. Angehende Elektrotechniker und Co. pauken in solchen Fällen nicht nur die Theorie in den Hörsälen, sondern sie lernen in Betrieben auch die tägliche Anwendung kennen – beispielsweise in Pflichtpraktikumsmodulen oder Praxissemestern. Obwohl das die Unternehmen Geld und Zeit kostet, lohnt es sich: Denn im Nachhinein heuern viele der jungen Leute als Festangestellte an.

Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen wäre dies ein vielversprechender Weg, Nachwuchs zu finden. Sie haben es sonst schwerer, frischgebackene Technikexperten für sich zu gewinnen. Zum einen sind kleinere Firmen bei Hochschülern weniger bekannt. Zum anderen locken große Konzerne mit mehr Aufstiegschancen.

Nachhaltig lässt sich der Ingenieurmangel allerdings nur beseitigen, wenn mehr junge Leute ein entsprechendes Studium in Angriff nehmen. Zuletzt war der Trend eher rückläufig: Brachten deutsche Unis und FHs vor zehn Jahren noch etwa 50.000 Ingenieure hervor, so sind es aktuell lediglich 40.000.

Dafür gibt es mehrere Gründe – so schreiben sich noch immer nur wenige Frauen für entsprechende Fächer ein. Und – so unglaublich es auch klingt – für einige Hochschulen lohnt sich die Investition in teure Studienplätze für

Ingenieure nicht. Das trifft besonders auf ostdeutsche Standorte zu. Diese Bundesländer geben Geld aus, um jungen Menschen Wissen zu vermitteln, haben danach jedoch keinen Nutzen davon – denn die meisten Absolventen ziehen zum Arbeiten in den Westen.

Die hohen Kosten der Ingenieurausbildung belasten aber auch den Etat manch westdeutscher Alma Mater: Zwischen 1995 und 2005 haben die Ingenieurwissenschaften 13,3 Prozent ihrer Professorenstellen eingebüßt.

Das sähe wohl noch schlechter aus, würden nicht vielerorts Unternehmen bei der Finanzierung von Lehrstühlen mithelfen. Hier sind die Länder als für die Hochschulpolitik Zuständigen gefragt. Direkt an den Unis anzusetzen, wäre demzufolge ein ausbaufähiger Weg, die Lücken in den Absolventenjahren zu verkleinern. Auf Seiten des Bundes hat die Bundesregierung ihr Scherflein dazu beigetragen: Sie hat Anfang des Jahres eine Qualifizierungsinitiative beschlossen, die es beispielsweise jungen Leuten ohne Abitur – aber mit technischer Ausbildung – erlauben soll, ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu belegen.

iwd Nr. 9 v. 28.02.08, S. 6f

Vereinbarkeit von Hochschulstudium und Spitzensport fördern

Für eine bessere Vereinbarkeit von Hochschulstudium und Spitzensport haben sich Kultusministerkonferenz, Sportministerkonferenz, Hochschulrektorenkonferenz und Deutscher Olympischer Sportbund ausgesprochen.

Studierende und Hochschulabsolventen bilden eine besonders große und erfolgreiche Gruppe im deutschen Spitzensport. Für sie sollen künftig die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden, damit sie Höchstleistungen in der jeweiligen Sportdisziplin erbringen und gleichzeitig die berufliche Ausbildung erfolgreich in einem zeitlich vertretbaren Rahmen abschließen können. Die Gemeinsame Erklärung unterstützt deshalb den Aufbau von Infra- und Förderstrukturen im Spitzensport in unmittelbarer Nähe des Studienortes.

Dazu zählen neben der Kopplung von Trainingsort und Studienort und der Flexibilisierungsmöglichkeiten bei Organisation und Ablauf des Studiums auch die Handlungsfreiheit für Hochschulen, einen Teil der zu vergebenen Studienplätze der Zielgruppe der Spitzensportlerinnen und Spitzensportlern vorzubehalten. Aufbauend auf bereits bestehenden Kooperationsvereinbarungen streben die beteiligten Gremien damit einen weiteren Schritt der Förderung spitzensportlichen Engagements in Deutschland an.

Die Unterzeichner der Gemeinsamen Erklärung, KMK Präsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer, HRK Präsidentin Prof. Dr. Margret Wintermantel, SMK Vorsitzender Lorenz Caffier sowie DOSB Präsident Dr. Thomas Bach betonten: „Wir unterstützen die Profilbildung und Kooperation von hervorragenden Hochschulstandorten mit Olympiastützpunkten. Auf Dauer sind junge Sportlerinnen und Sportler nur dann für den Hochleistungssport zu gewinnen, wenn sie sicher sein können, auch beruflich Aufstiegschancen zu haben.“

Claire Friedrichs



Baden-Württemberg

„Enterprise Europe Network Baden-Württemberg“

Am 20. Februar 2008 hat sich das neue europäisch geförderte Netzwerk für Baden-Württemberg „Enterprise Europe Network Baden-Württemberg“ in Stuttgart präsentiert. Dies ist bemerkenswert, weil damit die Europäische Kommission erstmalig ein Netzwerk mitfinanziert, das in den nächsten Jahren der zentrale Ansprechpartner für Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Hochschulen in ganz Europa sein wird. Gemäß dem Wunsch der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments haben die kleinen und mittleren Unternehmen nun in allen Regionen Europas einen Ansprechpartner, der bei Fragen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Innovationskapazität helfen kann.

„Wir stehen Unternehmen zur Seite“ – so lautet der Slogan des Netzwerks. Die Europäische Kommission fördert im 7. Forschungsrahmenprogramm (7. FRO) mit dem Programm „Forschung für KMU“ kleine und mittlere Unternehmen sowie Forschungsdienstleister. Es ist speziell auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten, die selbst nicht über ausreichende Forschungskapazitäten verfügen, um ein innovatives Produkt oder Verfahren zur Anwendungsreife zu entwickeln. Im Aufruf von September 2007 wurden 592 Anträge eingereicht, davon wurden 99 zur Förderung vorgeschlagen und zu Vertragsverhandlungen eingeladen. Zehn weitere Projekte sind auf der Reserveliste. Für diesen ersten Aufruf standen 67 Mio. Euro zur Verfügung.

An diesen erfolgreichen Projekten sind 107 deutsche Organisationen beteiligt, davon 65 KMU und 42 Forschungseinrichtungen, die zusammen eine Förderung von 14,5 Mio. Euro erhalten. Es wurden 61 Anträge mit deutschen Koor-

dinatoren eingereicht, davon wurden 16 genehmigt. Das entspricht einer Erfolgsquote von 26 Prozent, die im Vergleich zum 6. Forschungsrahmenprogramm höher ist. Das Steinbeis-Europa-Zentrum hat neun Projekte bei der Antragstellung unterstützt, davon wurden zwei genehmigt, weitere sechs hatten eine Gesamtnote über dem Schwellenwert und wurden zur Wiedereinreichung vorgeschlagen.

Das Steinbeis-Europa-Zentrum (SEZ) bildet für die Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Hochschulen in Baden-Württemberg die Brücke nach Europa. 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stuttgart und Karlsruhe unterstützen die Kunden bei der Durchführung internationaler Technologiekooperationen und bei der Teilnahme an europäischen Forschungsprojekten. Sie informieren und beraten zu den EU-Forschungsprogrammen, unterstützen bei der Antragstellung, bei der Suche nach Kooperationspartnern, beim Projektmanagement und bei der Vermarktung der Forschungsergebnisse.

Das SEZ wurde 1990 auf Initiative des Europabeauftragten des Wirtschaftsministers des Landes Baden-Württemberg gegründet und ist zugleich seine operative Einheit. Das Steinbeis-Europa-Zentrum ist die Nationale Kontaktstelle für KMU in Baden-Württemberg. Zugleich agiert es als EU-Beratungsstelle für die Hochschulen in Baden-Württemberg im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

Im Jahr 2007 ist es mit Unterstützung des SEZ gelungen, für Baden-Württemberg Projektmittel in einer Gesamthöhe von 3.829.597 Euro von der Europäischen Kommission zu akquirieren. Diese Fördermittel dienen der Unterstützung von Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes, die so kostenlos oder kostengünstig vom SEZ beraten werden. Darunter befinden sich auch europäisch

geförderte Pilotprojekte, die den internationalen Technologietransfer unterstützen und konkret die internationale Zusammenarbeit im Bereich regionale Zukunftsstrategien und Politikentwicklung anregen. Das SEZ ist in diesem Zusammenhang entweder selbst als Partner oder Koordinator in europäische Projekte eingebunden oder hat seine Kunden bei der erfolgreichen Antragstellung für Projekte, die im Jahr 2007 liefen, beraten.

Im Jahr 2007 hat das SEZ 360 Unternehmen und Forschungseinrichtungen zur Antragstellung beraten - davon 134 Intensiv- und 226 Kurzberatungen. 35 Anträge wurden mit Hilfe des SEZ bei der Europäischen Kommission eingereicht. Unter den Antragstellern befanden sich acht Fachhochschulen und sechs KMU. Von den eingereichten Projektideen wurden bisher acht genehmigt, darunter eine Hochschule und ein KMU, und erhalten nun eine Förderung von der EU. In drei dieser Projekte führt das SEZ das administrative Projektmanagement durch. Darunter befindet sich ein Antrag, der im Programm „Regions of Knowledge“ in Kooperation mit der Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg mbH gestellt wurde. Zwei weitere neue Projekte werden vom SEZ koordiniert: ein Projekt zur Stärkung der Teilnahme von Unternehmensverbänden an den Europäischen Technologieplattformen und ein weiteres zur Stärkung der Innovationskraft von Unternehmen im Bereich Öko-Innovation.

Die Unterstützung bei der Antragstellung berücksichtigt in der Regel: Vor Projektbeginn:

- die Auswahl geeigneter Förderprogramme
- Hilfestellung bei der Projektdefinition
- Stärken-Schwächen-Analyse durch ein Innovations-Audit
- Studien zum Stand der Technik
- Überprüfung der Antragschance (Project Screening)

- Hilfe bei der Antragsformulierung
- Partnersuche, Unterstützung bei der Konsortialbildung

Während des Projekts:

- Coaching der Vertragsverhandlungen
- Unterstützung beim Projektmanagement
- Beratung zu den geistigen Eigentumsrechten
- Unterstützung bei der Technologieverwertung (Patent- und Lizenzangelegenheiten),
- Suche von FTE-Verwertern, z. B. Lizenznehmern)
- Kontaktpflege mit den in den jeweiligen Generaldirektionen tätigen Beamten der EU-Kommission, die mit den Forschungs und Technologieprogrammen vertraut sind

Am Ende des Projekts:

- Verbreitung der FTE-Ergebnisse (sowohl aus EU- wie aus nationalen oder regionalen Projekten)
- Unterstützung der Verwertung
 - über das IRC-Netzwerk
 - durch Broker-Dienstleistungen

Internationalisierung mit Hilfe des Innovation Relay Centre Netzwerks

Um die Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu stärken, ist das Steinbeis-Europa-Zentrum in eine Vielzahl europäischer Netzwerke eingebunden. Zentral ist dabei das Netzwerk der Innovation Relay Centres (IRC), das von der Europäischen Kommission im Jahr 1995 gegründet wurde. Das SEZ ist Konsortialführer des IRC Stuttgart – Erfurt – Zürich, den Innovation Relay Centres für Baden-Württemberg, Thüringen und die deutschsprachige Schweiz. Die beiden Konsortialpartner sind THÜRINGEN innovativ GmbH in Erfurt und Euresearch in Bern/Zürich.

Das Netzwerk ist in den letzten Jahren stetig gewachsen; dem Netzwerk gehören aktuell 71 Konsortien aus 33 Ländern an. Rund 250 Partner pflegen enge Beziehungen mit lokalen Unternehmen und Forschungseinrichtungen. Die

guten Kontakte zu den IRC-Kollegen im Ausland ermöglichen eine schnelle Kontaktaufnahme und Vermittlung der Technologieangebote und -gesuche der regionalen Unternehmen. Die Innovation Relay Centres sind damit das weltweit größte Technologietransfernetz. Als transnationale Organisation mit mehr als 1.000 Experten in Innovation und Technologietransfer in 250 örtlichen Büros hat das Netzwerk seit 1995 knapp 7.000 Lizenz- oder Technologiekooperationen zwischen Unternehmen in unterschiedlichen Regionen Europas begleitet. Dabei decken die Experten 15 industrielle Bereiche ab. Die meisten IRC operieren als regionales Konsortium zusammen mit etablierten regionalen Partnern wie Innovationsagenturen, Industrie- und Handelskammern, Wirtschaftsfördergesellschaften und Technologiezentren der Hochschulen.

Folgende Dienstleistungen werden im Bereich Technologietransfer und Kooperation angeboten:

- aktive Technologiebeobachtung
- Identifizierung möglicher Kooperationsfelder (Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Marketing, Finanzierung, Personalaus-tausch)
- Suche nach Entwicklungs- und Lizenzpartnern, u. a. durch Erstellung eines Suchprofils
- Suche nach für den Kunden relevanten Forschungsergebnissen
- Regelung der Kooperationsvereinbarung (Schutzrechte, Lizenzen)
- Unterstützung bei der Teilnahme an internationalen Kooperationsbörsen und Unternehmerreisen zum Aufbau eines eigenen Netzwerks aus Unternehmens- und Forschungspartnern.

Kontakt:

Steinbeis-Europa-Zentrum, Haus der Wirtschaft, Willi-Bleicher-Str. 19, 70174 Stuttgart

Tel: 07 11-123 40 10, Fax: 0711-123 40 11

Email: info@steinbeis-europa.de

www.steinbeis-europa.de

Leiter: Prof. Dr. Norbert Höptner, Europabeauftragter des Wirtschaftsministers Baden-Württemberg, Dr.-Ing. Petra Püchner, Dr. rer nat Jonathan Loeffler
 Öffentlichkeitsarbeit: Anette Mack M.A., Email: mack@steinbeis-europa.de, Tel: 0711-1234023

Annette Mack



Berlin

58 Millionen Euro für Ausbildungsoffensive an Berliner Hochschulen

Für die Verbesserung der Lehre an den Berliner Hochschulen wird das Land Berlin von 2008 bis 2011 insgesamt 57,6 Millionen Euro einsetzen. Bei der Unterzeichnung der Vereinbarung zwischen den 14 Hochschulen und dem Land betonte Wissenschaftssenator Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner: „Im Masterplan Wissen schafft Berlins Zukunft hat der Berliner Senat mit einer Ausbildungs- und einer Forschungsoffensive zwei entscheidende Bereiche in der Wissenschafts- und Forschungspolitik entschlossen angepackt: Die Ausbildungs-offensive eröffnet erheblich mehr Studienplätze als bisher, denn wir benötigen eine breite Basis hochqualifizierter junger Menschen. Mit 58 Millionen Euro zusätzlich bis 2011 werden wir die Zahl der Studienplätze deutlich erhöhen. Es geht aber nicht nur um die Quantität der Studienplätze, sondern vor allem auch um deren Qualität. Die Hälfte der Mittel (ca. 35 Millionen Euro) setzen wir für Qualitätsverbesserungen ein. Durch eine Verbesserung der Lehre werden die Studierenden in Berlin in Zukunft mehr Unterstützung erhalten. Wichtig ist, dass diese Ausbildungsoffensive zu einer sichtbaren Verbesserung der Studienbedingungen in Berlin führen wird. Wir müssen die

große Chance nutzen, Berlin zu einem Magneten für Studierende und einem Top-Wissenschaftsstandort weltweit zu machen.“

Mehr als jeder zweite Euro für die Ausbildungsoffensive kommt aus dem Landeshaushalt, insgesamt 35 Millionen Euro. Der Restbetrag von 22,6 Millionen Euro erhält Berlin aus dem Hochschulpaket 2020 – und zwar aufwachsend von 4,1 Millionen Euro im Jahre 2008 bis zu 10 Millionen Euro im Jahre 2010.

Mit der Ausbildungsoffensive werden zwei Initiativen zur Schaffung zusätzlicher Studienanfängerplätze in Berlin miteinander verbunden: Mit dem Hochschulpaket 2020 haben sich Bund und Länder verpflichtet, in den kommenden Jahren zusätzliche Studierchancen für erste Hochschulsemester zu schaffen. Als „Studierchancen“ werden im Hochschulpaket 2020 Studienplatzkapazitäten für erste Hochschulsemester definiert. An den Berliner Hochschulen werden hierzu in diesem Zeitraum insgesamt 2.900 Studierchancen für Erstsemester geschaffen – davon 1.200 an den Universitäten und 1.700 an den Fachhochschulen. Über die Aufrechterhaltung dieser Studierchancen ist ab 2011 zwischen Bund und Ländern im Rahmen der Fortsetzung des Hochschulpaktes neu zu verhandeln.

Berlin wird darüber hinaus dauerhaft die Aufnahmekapazität an den Fachhochschulen um weitere 1.000 Studienanfängerplätze erhöhen. Durch beide Initiativen zusammen wird sich die Aufnahmekapazität an den Berliner Hochschulen in den kommenden vier Jahren um mehr als 10 Prozent erhöhen.

Beschreibung der einzelnen Programmlinien und Mittelplanung:

Aus dem Hochschulpaket 2020 bis zum Jahre 2010 Aufwuchs auf ca. 19.500 Studienanfänger (10,1 Mio).

Programmlinie 1:

An den Fachhochschulen werden ab dem Jahr 2011 dauerhaft weitere 1.000 Studienanfängerplätze geschaffen. Der

Aufbau erfolgt schrittweise in Jahrescheiben: 2008 – 220; 2009 – 260; 2010 – 530; 2011 – 1000 Anfängerplätze. Die Fachhochschulen haben hierzu eine abgestimmte quantitative Planung vorgelegt, die der weiteren Konkretisierung auf Studienbereiche bedarf (13,0 Mio).

Programmlinie 2:

Auf der Basis der Gespräche mit den drei Universitäten werden als Ergänzung der bisherigen Personalstruktur W2-Professuren auf Zeit mit erhöhter Lehrverpflichtung und anschließender Tenure-Option mit diesem Profil eingerichtet. Dies schließt spätere personalbezogene Änderungen der Lehrverpflichtung im Einzelfall bei struktureller Beibehaltung der Personalkategorie nicht aus. Die Lehrprofessur auf Zeit wird zusammen mit einer Forschungsprofessur eingerichtet. Die Lehrverpflichtung für die Lehrprofessur liegt bei 14 SWS, diejenige für die Forschungsprofessur bei sechs SWS.

Die Lehrprofessur ist auf fünf Jahre befristet, wobei nach drei Jahren eine Evaluierung durchgeführt wird. Bei positivem Ergebnis wird die Professur unter denselben Bedingungen fortgesetzt. Der Inhaber oder die Inhaberin der Professur erhält danach eine entsprechende Dauerprofessur. Bei negativem Ausgang der Evaluation wird die Lehrverpflichtung für die restlichen zwei Jahre auf die Regellehrverpflichtung zurückgeführt, um dem Inhaber oder der Inhaberin die Möglichkeit zu geben, ihre Berufungsfähigkeit zu verbessern. Eine Übernahme auf eine Dauerprofessur an derselben Universität erfolgt nicht.

Im Rahmen eines Modellversuchs sollen aufbauend ab dem Wintersemester 2008/09 bis zum Jahr 2011 insgesamt 30 Professuren eingerichtet werden (3,5 Mio).

Programmlinie 3:

Vorgezogene Nachfolgeberufungen W2/W3 für Frauen erfolgen auf der Grundlage der von den Berliner Hochschulen dargelegten freiwerdenden Stellen der Soll-Struktur in Fächern mit geringem Professorinnenanteil. Die Förderungshöchstdauer beträgt drei Jahre; sie kann diesen Zeitraum übersteigen, wenn die Förderung der Kofinanzierung des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder dient. Die Besetzung von bis zu 70 Stellen bei sukzessivem Aufbau ist möglich (9,2 Mio).

Programmlinie 4:

Für die berufsbegleitende Lehrqualifikation von neuberufenen Fachhochschulprofessoren am Institute of Professional Teaching ist eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung von 18 SWS auf 12 SWS für bis zu zwei Semester vorgesehen. Ausgehend von den bisherigen Berufungszahlen deckt die Planung durchschnittlich 60 Neuberufungen pro Jahr ab (1,6 Mio).

Programmlinie 5:

Für das Tutorenprogramm wurden 40 Monatsstunden pro Jahr gemäß Tarifvertrag zugrundegelegt. Auf dieser Basis können 210 Tutoren mehr an den Berliner Hochschulen eingestellt werden. Die Beschäftigung soll vorrangig in Fächern mit geringen Erfolgsquoten, hohem Migrationsanteil oder Problemkreisen erfolgen, auf die die Hochschulen ihr spezifisches Konzept konzentrieren wollen. Es wird angestrebt, auch hier den Frauenanteil an den Tutoren zu erhöhen (4,5 Mio).

Programmlinie 6:

In der Linie „Seniorprofessuren“ sollen Hochschullehrer nach Erreichen der Altersgrenze weiterhin für die Lehre zur Verfügung stehen, bei gleichzeitiger Neubesetzung der Stelle. Hierfür sind an allen Berliner Hochschulen insgesamt bis zu 55 Positionen pro Jahr vorgesehen. An den Fachhochschulen werden im Zusammenhang eines gemeinsamen

Konzepts der Förderung der angewandten Forschung Lehraufträge finanziert; dies ermöglicht die Freistellung von Hochschullehrern für die Forschung (3,6 Mio).

Programmlinie 7:

Mit dem Berlin Institute of Professional Teaching sollen als hochschulübergreifende Lösung die vorhandenen lehrrelevanten Kompetenzen vernetzt werden. In die Curricula sollen gute Angebote aus anderen Ländern und die Vermittlung von Genderkompetenzen eingebunden werden. Für die Geschäftsführung ist ein kleiner Overhead vorgesehen. Die Arbeit des Berlin Institute of Professional Teaching soll von einem Beirat begleitet werden, in dem Frauen angemessen vertreten sind (2,0 Mio).

Programmlinie 8:

Hochschulspezifische Maßnahmen für Innovationen sollen in einem wettbewerbsabhängigen Antragsverfahren besondere Aspekte zur Verbesserung der Lehre bedienen. Möglich sind nach den bisherigen Vorschlägen der Hochschulen e-Learning Projekte zur Verbesserung der Kompetenz und des Studienerfolgs der Studierenden (2,4 Mio).

Das „Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ wird mit 1,5 Mio. € pro Jahr aufgestockt. Rund 50% der Mittel werden zweckgebunden für vorgezogenen Nachfolgeberufungen W2/W3 eingesetzt. In diesem Umfang ist die Einrichtung von 13 Professuren für Frauen vorgesehen. Die abschließende Entscheidung über vorgezogene Berufungen erfolgt mit Billigung der Staatssekretäre der beiden Senatsverwaltungen für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie Wirtschaft, Technologie und Frauen.

Weitere 50% der Mittel werden für Post Doc Programme, wie beispielsweise W1-Juniorprofessuren, Gastprofessuren, Lehraufträge und Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Die Vergabe dieser Mittel erfolgt wie bisher. Die hieraus finanzier-

ten Maßnahmen werden – ebenfalls wie bisher – zu einem Drittel durch die Hochschulen gegenfinanziert. Über die Aufteilung der Mittel auf die Hochschulen entscheidet die Vergabekommission (6,0 Mio).

Reservemittel 1,7 Mio.

Kenneth Frisse



Nordrhein-Westfalen

LRK: NRW-Fachhochschulen entwickeln ihr Forschungsprofil weiter

Gemeinsame Standards in der Forschung zu entwickeln, hochschulübergreifend zusammenzuarbeiten und Forschungsergebnisse in die Wirtschaft zu bringen: Diese Ziele haben die NRW-Fachhochschulen durch die strategische Neuausrichtung ihrer Forschungsprofile bereits erreicht. Die nächsten Aufgaben sehen die Rektoren vor allem in personellen und organisatorisch-institutionellen Entwicklungen. So lauten einige Punkte der Erklärung, die die Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen des Landes NRW (LRK) am 8. April in der Katholischen Fachhochschule NW in Köln beschlossen hat.

„Wir haben unsere ersten Ziele erreicht, auf denen wir nun aufbauen wollen“, sagte LRK-Vorsitzender Prof. Dr. Joachim Metzner. Forschungsschwerpunkte seien an allen Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen eingerichtet, ebenso wie viele Kompetenzplattformen. Nach einer ersten positiven Evaluation gehe es nun darum, den wissenschaftlichen Mittelbau zu stärken. „Vor allem bei der Qualifizierung des Forschungsnachwuchses wollen wir mit den Universitäten zusammenarbeiten und fördern dabei deren Kooperationsbereit-

schaft“, sagte Metzner. „Wir beanspruchen kein eigenes Promotionsrecht“, betonte er dabei nochmals, „aber wir wollen für die Fachhochschulabsolventen, die promovieren möchten, eine gewisse Verlässlichkeit schaffen.“ Gemeinsame Graduiertenkollegs wären dabei ein Beispiel möglicher Zusammenarbeit.

Im Blickpunkt der Diskussion um die Weiterentwicklung des Forschungsprofils steht auch eine Profilierung der Berufungspolitik: Neben dem Praxisbezug, den Professoren an Fachhochschulen mitbringen sollten, sollen die Neuberufenen auch über Kompetenzen in der Forschung verfügen.

Weitere Möglichkeiten, die Forschung an Fachhochschulen zu stärken, sehen die Rektoren unter anderem darin, die Regelung der Lehrdeputate für Forschung zu flexibilisieren oder Personalressourcen gemeinsam zu nutzen, beispielsweise in den Kompetenzplattformen. Auch das Ausweisen spezieller Forschungsprofessuren wollen die Rektoren prüfen.

Qualitativ erfolge der Wissenstransfer aus der Hochschule in die Wirtschaft bereits zufriedenstellend. Aber das starke Interesse an Forschungsergebnissen – vor allem aus klein- und mittelständischen Unternehmen – zeige, dass die Quantität der Transferleistungen noch erhöht werden muss. Die Nachfrage aus Verbänden und Kommunen im Bereich sozialpolitischer Fragen nehme ebenfalls zu. Anwendungsbezogen, bedarfsgerecht und lösungsorientiert seien die Eigenschaften, die die Forschung an Fachhochschulen auszeichnen, während die Grundlagenforschung ein Merkmal der Universitäten sei.

Julia Harzendorf

Schavan: „FH-Forschung bietet sehr gute Qualifizierungschancen“

Studie zeigt: BMBF-Förderung an Fachhochschulen baut wichtige Brücken zwischen Wissenschaft und Wirtschaft / Ministerium gibt 53 Millionen Euro

In den vergangenen fünf Jahren haben die Fachhochschulen ihre Stärken in der Forschung, im Wissens- und Technologietransfer mit Unternehmen und in der forschungsnahen Qualifizierung ihres Nachwuchses deutlich ausgebaut. Wesentlichen Anteil daran hatte die Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Zu diesem Ergebnis kommt eine Evaluationsstudie des Fraunhofer Instituts für System- und Innovationsforschung in Karlsruhe über die Wirksamkeit der BMBF-Förderung. Bundesforschungsministerin Annette Schavan sagte dazu: „Die Fachhochschulen bauen wichtige Übergänge zwischen anwendungsnahen Forschungsfeldern und wirtschaftlicher Verwertung. Hier spielt die Kooperation mit Unternehmen eine zentrale Rolle.“ Zwischen 2004 und 2006 förderte das Ministerium 255 Forschungs- und Entwicklungsprojekte an Fachhochschulen mit rund 53 Millionen Euro. Schavan: „Wir sehen ein erhebliches Potenzial in der Forschung an Fachhochschulen. Deshalb haben wir unsere Mittel dafür zwischen 2005 und diesem Jahr auf 30 Millionen Euro jährlich verdreifacht.“

Die BMBF-Förderung von Forschung an Fachhochschulen schuf in den 90er Jahren zunächst die Basis für anwendungsnahe Forschung. In den jetzt evaluierten Projekten liegt der Schwerpunkt auf der Verstärkung der FH-Forschung und auf der effektiven Vernetzung mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft. Die Studie zeigt, dass der Stellenwert anwendungsnahe Forschung und Entwicklung für die Fachhochschulen und ihre Partner in den letzten fünf Jahren insgesamt gewachsen ist. Dies wird vor allem durch die hohe Mobilisierung von Forschungspartnern wie Unternehmen, Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen deut-

lich. So waren in den BMBF-geförderten Projekten neben 150 wissenschaftlichen Partnern über 600 Unternehmen eingebunden, darunter 430 kleine und mittlere Unternehmen. Die Mehrheit der beteiligten Firmen betrieben zwar selbst sehr intensiv Forschung und Entwicklung, sahen aber in der Kooperation mit den Fachhochschulen wesentliche Mehrwerte. Wichtigste Motive der Unternehmen für eine Kooperation waren: Der Zugang zu neuem Wissen, die Erweiterung der eigenen Wissensbasis, die Nutzung der Kompetenzen der Partner und die Möglichkeit einer größeren Komplexität des Forschungs- und Entwicklungsvorhabens. Die Unternehmen beteiligten sich dabei im Durchschnitt mit 83.000 Euro pro Projekt. Dabei handelte es sich überwiegend um geldwerte Leistungen wie Personal, Maschinen und Geräte.

Auch bei der forschungsnahen Qualifizierung des Nachwuchses stellt die Studie den BMBF-Projekten eine sehr gute Bilanz aus. An den bis zu drei Jahre dauernden Projekten arbeiteten im Durchschnitt sechs Studierende, drei Absolventen und ein Promovend.

BMBF

113 Hochschulen bewerben sich für das Professorinnen-Programm

113 Hochschulen aus allen 16 Bundesländern haben sich mit ihren Gleichstellungskonzepten auf die erste Ausschreibung des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierten Professorinnenprogramms beworben. Das Programm unterstützt deutsche Hochschulen dabei, langfristige Perspektiven für hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu schaffen. „Die erste Bewerbungsrunde des von Bund und den Ländern gemeinsam finanzierten Programms ist

sehr gut angelaufen. Die Resonanz ist hervorragend“, sagte Bundesbildungsministerin Annette Schavan am Montag. Die Hochschulen beantragten insgesamt über 200 Stellen für Professorinnen, davon mehr als die Hälfte für Regelprofessuren.

Zunächst beurteilen externe Gutachter die eingereichten Gleichstellungskonzepte, dann erhalten positiv bewertete Hochschulen nach erfolgter Berufung die von ihnen beantragte Förderzusage. „Die hohe Beteiligung der Hochschulen zeigt, dass sie in dem Professorinnenprogramm ein nachhaltiges Instrument zur dauerhaften Erhöhung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen sehen“, so Schavan.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Länder stellen zusammen für das Programm 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert wird damit die Anschubfinanzierung für fünf Jahre für – vornehmlich vorgezogene – Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Aber auch die Finanzierung von Berufungen auf eine freie Professur ist möglich. Je Berufung und Jahr liegt die Förderung bei bis zu 150.000 Euro, die zur Hälfte vom BMBF und vom jeweiligen Sitzland der Antrag stellenden Hochschule getragen werden. Das Besondere an dem Professorinnenprogramm ist, dass die Förderung die positive Begutachtung eines Gleichstellungskonzeptes der sich bewerbenden Hochschule voraussetzt. Die Begutachtung erfolgt durch ein unabhängiges Expertengremium, das sich aus herausragenden Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement zusammensetzt.

Bis zu 70 Prozent der Programmmittel können in der jetzt abgeschlossenen ersten Bewerbungsrunde vergeben werden. Die Ergebnisse der Begutachtung werden voraussichtlich im Spätsommer in Berlin vorgestellt.

BMBF

Frau Prof. Mattea Veggian-Müller wurde die Ehrenauszeichnung *Commendatore dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana* seitens des Italienischen Staats verliehen

Die aus Venedig stammende Professorin Mattea Müller-Veggian lebt seit 37 Jahren in Deutschland und trägt seitdem zur internationalen Forschung und Lehre bei.

Nach ihrem ausgezeichneten Studienabschluss im Fach Physik an der Universität zu Padova, an der einst schon Galileo Galilei lehrte, erhielt sie ein Stipendium zur Durchführung ihrer Promotion am Max-Planck-Institut der Universität Heidelberg. Im Jahre 1974 beendete sie sehr erfolgreich dieses Forschungsprojekt und wurde am Forschungszentrum Jülich eingestellt.

Heute ist Mattea Müller-Veggian Professorin für Kernphysik, Strahlentechnik und Medizinische Physik an der Fachhochschule Aachen/Campus Jülich (University of Applied Sciences Aachen, Campus Jülich) und betreut seit Beginn ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit den wissenschaftlichen Austausch mit verschiedenen Universitäten und Forschungseinrichtungen in Italien, anderen europäischen Ländern und Amerika. Durch diese Kooperationen und den grenzüberschreitenden Weitblick der Professorin konnten zahlreiche Studierende im Ausland auf den verschiedenen interdisziplinären Gebieten wie der Medizinischen Physik und Strahlentechnik unter Anwendung *Bildgebender Verfahren* wie PET, MRI und SPECT zu hochqualifizierten Absolventen ausgebildet werden. Vorbereitende, von Mattea Müller-Veggian angebotene Italienischkurse mit technischem Vokabular dienten den Studierenden als wichtige interkulturelle Vorbereitung für Ihren Auslandsaufenthalt in Italien. Die durchgeführten Studien konnten einen entscheidenden Beitrag zur Bekämpfung von Krankheiten wie Alzheimer, Depression, Epilepsie oder Krebs leisten.



Frau Prof. Mattea Müller-Veggian erhielt am 2. Juni 2008, am italienischen Nationalfeiertag, vom italienischen Generalkonsul im Auftrag des Italienischen Staates für dieses unermüdliche Engagement die mit dem deutschen Verdienstkreuz vergleichbare Ehrenauszeichnung des *Commendatore dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana* mit dem Auftrag, diesen wichtigen europäischen und hochqualifizierenden Austausch im Rahmen der Scientific Community für die Studierenden und Forscher weiterzuführen.

Deutschland ist attraktiv für ausländische Studierende

Seit 1997 hat sich die Zahl der ausländischen Studierenden in Deutschland von 100.033 auf 189.450 im Jahr 2006 erhöht. Das ist das Ergebnis der Sonderauswertung der 18. Sozialerhebung „Internationalisierung des Studiums“ des Deutschen Studentenwerks von 2006. Deutschland hat sich damit auf

dem internationalen Bildungsmarkt als attraktiver Studien- und Forschungsstandort nach den USA und Großbritannien etabliert.

Auch die Zahl der deutschen Studierenden im Ausland ist deutlich gestiegen von 52.220 im Jahr 2000 auf 75.800 im Jahr 2005. „Deutsche Studierende sind wesentlich mobiler als Studierende anderer vergleichbarer Industrieländer. Diese Dynamik wollen wir noch verstärken. Unser Ziel ist, dass in den kommenden fünf Jahren die Zahl deutscher Studierender im Ausland die Marke von 100.000 erreicht,“ sagte Andraes Storm, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesbildungsministerium. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Auslandsmobilität der deutschen Studierenden insbesondere von der sozialen Herkunft abhängt. „Um allen Jugendlichen die Chance auf ein Auslandsstudium zu ermöglichen, hat das Bundesbildungsministerium mit der 22. BAföG-Novelle das Auslandsstudium erleichtert: So sind nun auch komplett im europäischen Ausland durchgeführte Ausbildungsgänge nach dem BAföG förderfähig“, betonte Storm.

Darüber hinaus nutzen rund 62 Prozent der Studierenden ein Stipendium für ihren Auslandsaufenthalt. 2006 wurden insgesamt 15.320 deutsche Studierende und Graduierte durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) gefördert. Der DAAD vergibt Stipendien, überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Die Studie können Sie im Internet abrufen unter www.bmbf.de/pub/internationalisierung_des_studiums_2008.pdf oder www.sozialerhebung.de

Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen

Technik | Informatik | Naturwissenschaften

Geodatenbanksysteme in Theorie und Praxis

Einführung in objektrelationale Geodatenbanken unter besonderer Berücksichtigung von Oracle Spatial
2. überarbeitete und erweiterte Auflage
Th. Brinkhoff (FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven)
Wichmann Verlag: 2008

Physik-Aufgabensammlung für Ingenieure und Naturwissenschaftler

P. Kurzweil, B. Frenzel, J. Eichler und B. Schiewe (HS Amberg-Weiden)
Vieweg+Teubner Verlag: 2008

Netzzrückwirkungen

J. Schlabbach (FH Bielefeld),
W. Hormann und W. Just
VWEW-Energieverlag: 2008

Betriebswirtschaft | Wirtschaft

Ökonomische Systeme im Wandel der Weltwirtschaft

herausgegeben von H.H. Bass
(HS Bremen) et al.
Lit-Verlag: 2007

Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre

Bachelor Kompaktwissen
Herausgegeben von B. Camphausen,
unter Mitwirkung von B. Eichler,
J. Jandt, F. Levin und T. Vollmer
(alle FH Dortmund)
Oldenbourg Verlag: 2008

Betriebswirtschaftslehre kompakt mit Übungsaufgaben

3. Auflage
T.R. Hummel (HS Fulda)
Oldenbourg Verlag: 2007

Gendermarketing im Handel

So kaufen Frauen und Männer wirklich
J. Hurth (FH Braunschweig/Wolfenbüttel)
VDM-Verlag: 2008

Wikimanagement – Was Unternehmen von Social Software und Web 2.0 lernen können

A. Komus und F. Wauch (FH Koblenz)
Oldenbourg Verlag: 2008

Strategische Personalentwicklung

Ein Programm in acht Etappen
Herausgegeben von M. Meifert
(FH Potsdam)
Springer: 2007

Fundraising

Professionelle Mittelbeschaffung für Nonprofit-Organisationen
M. Urselmann (FH Köln)
Haupt Verlag: 2007

Recht | Soziologie | Kultur

Das neue Versicherungsvertragsrecht in der Praxis

M. Beenken und F. Baumann (FH Köln)
Haufe Verlag: 2008

Neuere Konzepte und Praxis Systemischer Beratung

Schriftenreihe des FB Sozial- und Kulturwissenschaften der FH Düsseldorf, Band 9
herausgegeben von P. Bünder,
D. Krumpholz und L. Schmitz
(FH Düsseldorf)
Frank und Timme: 2008

Qualität durch Dialog

Bausteine Kommunalen Qualitäts- und Wirksamkeitsdialoge
U. Deinet, M. Szlapka, W. Witte
(FH Düsseldorf)
VS Verlag für Sozialwissenschaften:
2008

Polizeiliche Vernehmung und Glaubhaftigkeit – ein Trainingsleitfaden

2. Auflage
M. Hermanutz (HS für Polizei Villingen-Schwenningen), S. Litzcke (FH Hannover), O. Kroll (Kripo Schwäbisch Hall) und F. Adler (HS für Polizei Villingen-Schwenningen)
Borberg: 2008

IMPRESSUM

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.

Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen

Sozialgesetzbuch I – Allgemeiner Teil
Lehr- und Praxiskommentar
Herausgegeben von U. Kraemer
(FH Düsseldorf)
Nomos Verlagsgesellschaft: 2008

**Neue Ausstellungsgestaltung –
New Exhibition Design 01**
herausgegeben von U.J. Reinhardt und
P. Teufel (FH Düsseldorf)
avedition GmbH: 2008

**Seelische Spaltung und innere
Heilung**
Traumatische Erfahrungen integrieren
F. Ruppert (Kath. FH München)
Klett-Cotta Verlag: 2007

**Praxishandbuch Medien-, IT- und
Urheberrecht**
Herausgegeben von R. Schwartmann
(FH Köln)
Müller Verlag: 2007

Forschung für die Praxis
Zum gegenwärtigen Stand der Sozial-
arbeitsforschung
Herausgegeben von C. Spatscheck,
S. Borrmann, E. Engelke, K. Maier und
E. Steinert (FH Düsseldorf)
Lambertus Verlag: 2007

International Social Work
Social Problems, Cultural Issues and
Social Work Education
Herausgegeben von C. Spatscheck,
S. Borrmann und Michael Klassen
(FH Düsseldorf)
Verlag Barbara Budrich: 2007

Happy Nation?!?
Jugendmusikkulturen und Jugendarbeit
in den 90er Jahren
Musikpädagogische Beiträge, 2. Auflage
C. Spatscheck, W. Grüßinger, R. Lehen-
herr und M. Nachtigall (FH Düsseldorf)
LIT Verlag: 2007

Selbstverletzung
S. Schmeißer
Reihe „Bewegung und Kommunikation“
herausgegeben von G. Rebel
(FH Münster)
Waxmann Verlag: 2008

Antidiskriminierungsrecht
Handbuch für Lehre und
Beratungspraxis
J. Zinsmeister, T. Degener, S. Dern,
H. Dieball, D. Frings und D. Oberlies
(FH Köln)
Fachhochschulverlag: 2007

Mehrdimensionale Diskriminierung
J. Zinsmeister (FH Köln)
Nomos Verlag: 2007

Sonstiges

Wörterbuch Design
Begriffliche Perspektiven des Design
Herausgegeben von M. Erlhoff und
T. Marshall (FH Köln)
Birkhäuser Verlag: 2008

Design studieren
R. Baur und M. Erlhoff (FH Köln)
W. Fink Verlag (UTB): 2007

Open Innovation
Neue Perspektiven im Kontext von
Information und Wissen
Herausgegeben von A. Oßwald,
M. Stempfhuber, C. Wolff (FH Köln)
UVK Verlagsgesellschaft: 2007

Neuberufene

Baden-Württemberg

Prof. Dr.-Ing. Walter **Com-
merell**, Regelungstechnik,
Elektrotechnik, HS Ulm



Prof. Dr. habil. Michael **Felten**,
Mathematik, HDM Stuttgart

Prof. Dr.-Ing. Stefan **Junk**,
CAE, HS Offenburg

Prof. Dr. Marc-Oliver **Otto**,
Mathematik, HS Ulm

Prof. Dr. Claudia **Schulz**,
Theoretische Praxis der Sozia-
len Arbeit und Diakoniewissen-
schaft, Ev. FH Reutlingen
Ludwigsburg

Bayern

Prof. Dr.-Ing. Fredrik **Borch-
senius**, Technische Mecha-
nik und Ingenieurinforma-
tik, HS Regensburg



Prof. Dr. Wilfried **Dreyer**, Inter-
kulturelle Sozial- und Hand-
lungskompetenz, HS Regens-
burg

Prof. Dr. Sascha **Fabian**, Markt-
forschung, HS Neu-Ulm

Prof. Dr. habil. Peter **Hammer-
schmidt**, Soziale Arbeit,
HS München

Prof. Dipl.-Audiosdes. Cornelius
Pöpel, Audio Produktion,
FH Ansbach

Prof. Dr. Florian **Steinmeyer**,
Physik, HS Nürnberg

Prof. Dr. Anja **Feldberg**, Ver-
tragsgestaltung und Unterneh-
mensrecht, HS Hof

Prof. Dr. Bianca **Gänßbauer**,
Logistik, HS Regensburg

Prof. Dr. Valentina **Speidel**,
Personalmanagement,
HS Landshut

Neuberufene

Berlin

Prof. Thomas **Scheffler**,
Network Engineering,
TFH Berlin



Brandenburg

Prof. Dipl.-Ing. Ilja **Vukorep**,
Computergestütztes
Entwerfen, FH Lausitz



Prof. Dr. Ines **Dernedde**,
Sozialrecht, FH Lausitz

Hessen

Prof. Dr. Jochen **Beißer**,
Allgemeine Betriebswirt-
schaftslehre, insbesondere
Unternehmensfinanzierung
und Investition, FH Wiesbaden



Prof. Dr. Arnd **Grimmer**, Allge-
meine Betriebswirtschaftslehre,
insbesondere quantitative Ver-
fahren, FH Wiesbaden

Prof. Dipl.-Ing. Gerd **Helget**,
Baubetrieb, FH Wiesbaden

Prof. Dr. Klaus Michael **Indle-
kofer**, Audiotechnik und
Grundlagen der Elektrotechnik,
FH Wiesbaden

Prof. Dr.-Ing. habil. Stefan **Kol-
ling**, Technische Mechanik,
FH Gießen-Friedberg

Prof. Dipl.-Ing. Ralf **Kunze**,
Designgrundlagen,
FH Wiesbaden

Prof. Dr. Thilo **Schlott**,
Humanbiologie und Statistik,
HS Fulda

Prof. Dr.-Ing. Werner **Schroe-
der**, Hochfrequenztechnik und
Elektromagnetische Verträglichkeit,
FH Wiesbaden

Prof. Dr. Daphne **Hahn**,
Gesundheitswissenschaften
und empirische Sozialfor-
schung, HS Fulda

Mecklenburg-Vorpommern

Prof. Dr. Andreas **Steininger**,
Wirtschaftsrecht,
HS Wismar



Niedersachsen

Prof. Dr. Thorsten **Ahrens**,
Biotechnologie mit dem
Schwerpunkt Bioverfahrens-
technik, FH Braunschweig-
Wolfenbüttel



Prof. Dr.-Ing. Dirk **Rokolls**,
Handhabungstechnik und
Robotik, FH Osnabrück

Prof. Dr. Harry J.M. **von Pie-
kartz**, Physiotherapie,
FH Osnabrück

Prof. Dr. Gottfried **Walker**,
Instrument. Analytik und
Analytische Chemie, FH Olden-
burg/Ostfriesland/Wilhelms-
haven

Nordrhein-Westfalen

Prof. Kazu **Blumfeld Hana-
da**, Entwerfen, FH Münster



Prof. Dr.-Ing. Bernd **Dachwald**,
Raumfahrttechnik, FH Aachen

Prof. Ansgar **Eidens**, Design,
Rheinische FH Köln

Prof. Robert Paul **Niess**, Archi-
tektur und Bauen im Bestand,
FH Düsseldorf

Prof. Dr. Markus **Oblau**,
Betriebliche Steuerlehre und
Unternehmensprüfung,
HS Niederrhein

Prof. Dr.-Ing. Wolf **Ritschel**, Au-
tomobilinformatik, FH Bochum

Prof. Dr. Matthias **Upmann**,
Fleischtechnologie, FH Lippe
und Höxter

Prof. Dr. Klaus **Weidenhaupt**,
Informatik, HS Niederrhein

Prof. Dr. Astrid **Kruse**, Kommu-
nikationswissenschaft/-control-
ling, FH des Mittelstandes

Prof. Marie-Susann **Kühr**,
Design, Rheinische FH Köln

Prof. Dr. Katja **Nowacki**, Klini-
sche Psychologie, Sozialpsycho-
logie, FH Dortmund

Prof. Dr. Sonja **Öhlschlegel-
Haubrock**, Personalmanage-
ment, FH Münster

Prof. Dr. Maria **Weyermann**,
Public Health, Epidemiologie
und Biometrie, HS Niederrhein

Rheinland-Pfalz

Prof. Dr. Gail **Gubaidullin**,
Robotik, FH Koblenz



Prof. Dr. habil. Gunther **Pil-
ler**, Wirtschaftsinformatik,
FH Mainz

Sachsen Anhalt

Prof. Dr. Ute **Höper-
Schmidt**, Marketing in der
Ernährungs- und Agrarwirt-
schaft, HS Anhalt



Schleswig-Holstein

Prof. Dr.-Ing. Klaus **Lebert**,
Entwurf und Simulation
mechatronischer Produkte,
FH Kiel



Prof. Dr. Jens **Lüsse**m, Informa-
tionstechnologie mit dem
Schwerpunkt Datenbanken,
FH Kiel

Thüringen

Prof. Dr. Frank **Engelmann**,
Konstruktionslehre für
Wirtschaftsingenieure,
FH Jena



Prof. Dr. Petra **Hiller**, Öffentli-
che Betriebswirtschaft, insbeson-
dere Organisation und Betriebs-
führung, FH Nordhausen