

Die neue Hochschule

für anwendungsbezogene Wissenschaft und Kunst



- **Christoph Maas und Claus-Dieter Wacker**
W-Besoldung an der HAW Hamburg
- **Nicolai Müller-Bromley**
W-Besoldung an den Fachhochschulen in Niedersachsen
- **Karl Max Einhüpl**
Forschung als *differentia specifica*
- **Ralf B. Abel**
Neue Perspektiven für Wirtschaftsjuristen
- **Norbert Kalus**
Der Weg vom Master zur Promotion
- **Martin Kaschny**
Modul „Einführung in die Allgemeine BWL“
- **Ottmar Kliem**
Kreativitätstechnik Synektik
- **Helmut Wiener**
STUDIUM GENERALE

W-BESOLDUNG E O D N G

**Termin
Ankündigung**

Die forschungsorientierte Fachhochschule

Perspektiven für Innovation, Wissen und Qualifizierung

Eine Tagung des Hochschullehrerbundes *h/b*
an der Fachhochschule Köln

17. November 2004
10.00 Uhr bis 17.00 Uhr

- Forschung an Fachhochschulen aus der Sicht des BMBF
- Forschen für die Wirtschaft – forschen mit der Wirtschaft
- Podiumsdiskussion
„Braucht Fachhochschulforschung wissenschaftlichen Nachwuchs?“
- Foren zu den Fachgebieten Ingenieurwissenschaften, Informatik, Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften und den Themen
 - Forschungsk Kooperationen mit Unternehmen
 - Forschung in In- oder An-Instituten?
 - Forschungsorientierte Masterausbildung
 - Forschung als Dienstaufgabe

Wir bitten, den Termin vorzumerken. Die Tagungsunterlagen werden ausschließlich in elektronischer Form bereitgestellt und zu Beginn des Wintersemesters 2004/2005 verbreitet.

Die Veranstaltung findet im Auftrag und mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn, statt.

Hochschullehrerbund - Bundesvereinigung e.V.
Wissenschaftszentrum
Postfach 20 14 48, 53144 Bonn
Telefon (0228) 35 22 71 · Telefax (0228) 35 45 12
Email: hlbbonn@aol.com · Internet: <http://www.hlb.de>

Studiengebühren – pro oder contra?

Am 9. Juni 2004 forderte das Plenum der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „für die Hochschulen die Möglichkeit, Studienbeiträge von den Studierenden zu erheben“. Die Hochschulrektoren versprechen sich davon, die Qualität des Lehrangebots langfristig zu sichern, natürlich nur, „wenn der Staat seine Finanzaufwendungen für die Hochschulen nicht im Gegenzug reduziert“. (siehe unter S. 15)

Auch der Rektor der Universität Stuttgart fordert die Einführung von Studiengebühren. Dagegen protestieren die Studierenden auf den Straßen und in den Stuttgarter Zeitungen findet eine Verbal-schlacht zwischen dem Rektor und den Studierenden statt.

Als jemand, der alt genug ist, noch Hörgelbheiten bezahlt zu haben, stehe ich Studiengebühren leidenschaftslos gegenüber. Es gibt manches, was dagegen und einiges, was dafür spricht.

Ich wundere mich aber, dass die Rektoren der Universitäten und Fachhochschulen dieses Thema, das schon lange schwelt, ausgerechnet jetzt auf die politische Agenda bringen, wenn die Finanzminister verzweifelt nach weiteren Geldern suchen. Ich wundere mich über die Naivität anzunehmen, dass die Studiengebühren quasi als „Drittmittel für die Lehre“ den Hochschulen zusätzlich zur staatlichen Finanzierung zur Verfügung stünden. Aus der Entstehungsgeschichte des Professorenbesoldungsgesetzes hat das Plenum der HRK leider nichts gelernt. Die Einführung eines leistungsorientierten Besoldungssystems stand von Anfang an unter der Prämisse, dass in den Vergaberahmen zusätzliches Geld einfließen müsse. In den Jahren der Gesetzesentstehung mahnte die HRK in allen politischen Gesprächen immer wieder an, dass die Einführung von Leistungsprämien unumgänglich eine Erhöhung der Besoldungsmasse erfordere. Erst unmittelbar vor der Verabschiedung des Gesetzes realisierte auch die HRK, dass ihre Bedingung von der Politik nicht akzeptiert wurde und distanzierte sich – folgenlos – von dem Gesetz.

Wie, glauben denn die Vertreter der Hochschulen, wird ein Gesetzgebungsverfahren zur Einführung von Studiengebühren ablaufen? Sie werden wieder bis kurz vor der Gesetzesverabschiedung im Dunkeln gelassen werden, dass die Studiengebühren allein die öffentlichen Kassen entlasten sollen und die Hochschulen weiter um jeden Euro für ihren Etat kämpfen müssen. Und ihr Aufschrei wird wieder zu spät kommen und ohne Wirkung bleiben.

Ehe sich die Rektoren für Studiengebühren aussprechen und vor den Karren der die ausgebluteten öffentlichen Kassen verwaltenden Finanzminister spannen lassen, sollten sie die politische Realisierungschance ihrer Bedingung objektiv und von allen Seiten überprüfen, ob die Studiengebühren den magersüchtigen Etats der Hochschulen tatsächlich zu Gute kommen werden. Dazu sollten sie sich in die Lage der Abgeordneten eines Parlamentes versetzen. Gehen wir davon aus, dass die Abgeordneten dem Wohl ihres Landes dienen und weise Entscheidungen treffen wollen. Sie sind überzeugt davon, dass sie dies tun und wollen deswegen auch wiedergewählt werden.



Infolgedessen werden sie gern und problemlos weiteren sozialen Errungenschaften für die Bürger zustimmen und sich mit Macht dagegen stemmen, dass dem Bürger, ihrem Wähler, neue Opfer auferlegt werden.

Das gebührenfreie Studium ist eine soziale Errungenschaft in Deutschland und wurde erst vor rund 40 Jahren eingeführt. Man versprach sich davon eine höhere Studienquote der Kinder aus finanziell schwachen Familien. Dies ist teilweise gelungen, allerdings nicht in dem Maße, wie erwartet wurde. Immerhin aber ist die Studienquote von etwa 13 Prozent eines Jahrgangs in den 60er Jahren auf heute 36,5 Prozent gestiegen. Die Gründe dafür sind vielfältig und können nicht allein auf die Gebührenfreiheit des Studiums zurückgeführt werden. Jedenfalls sind Studiengebühren – da es sie nicht gibt – heute kein Entscheidungskriterium für die Aufnahme eines Studiums.

Dies würde sich mit ihrer Einführung wieder ändern. Dem Bürger würde be-

wusst werden, dass er eine staatliche Leistung, die er bisher kostenfrei erhalten hat, nun bezahlen muss. Dafür wird er von seinem Abgeordneten vor Ort Rechenschaft verlangen und ihn gegebenenfalls in den nächsten Wahlen abstrafen.

Der Abgeordnete wird deshalb dem Gedanken an Studiengebühren nur im äußersten Notfall nahe treten. Und was ist der äußerste Notfall? Wenn die öffentlichen Kassen so leer sind, dass die Finanzminister den Abgeordneten die Studiengebühren als zusätzliche Finanzquellen schmackhaft machen können, damit andere soziale Errungenschaften erhalten bleiben können.

Die Rektoren sollten sich von der Illusion zusätzlicher Gelder durch Studiengebühren verabschieden. Die Frage der Einführung von Studiengebühren sollte von ihren Wirkungen her diskutiert werden. Die als positiv angesehenen (intensiverer Wettbewerb der Hochschulen, höhere Motivation der Studierenden u.a.) werden in der öffentlichen Diskussion in den Vordergrund gestellt, die negativen (Benachteiligung der finanziell Schwachen) werden klein geredet.

Eine der Wirkungen ist, dass das Studium für die meisten Studierenden oder ihre Eltern teurer wird. Daran wird auch eine höhere Anzahl von Stipendien nichts ändern. Man muss nicht Volkswirtschaft studiert haben, um zu wissen, dass bei gleichbleibenden übrigen Bedingungen (konjunkturelle Lage, durchschnittliches Einkommen, Kohortengröße usw.) dann die Nachfrage nach Studienplätzen sinken wird. Das ist ein zu erwartendes Faktum. Auch bei sich ändernden Bedingungen wird die jeweilige Studienquote mit Gebühren geringer sein als ohne Gebühren.

Die Hochschulrektoren sollten sich nicht vor den Karren der Finanzpolitiker spannen lassen. Im Gegenteil, sie sollten die Warnung der OECD aufnehmen, dass die Studienquote in Deutschland zu gering ist. Sie sollten immer wieder die Unterfinanzierung der deutschen Hochschulen öffentlich anmahnen und darauf hinweisen, dass ohne ausreichende finanzielle Mittel die gewünschte wissenschaftliche Exzellenz gefährdet ist. Sie sollten sich die Studierenden und deren Eltern nicht zu Gegnern, sondern zu ihren Verbündeten machen und mehr Mittel für die Hochschulen fordern.

Aber sie sollten es den Politikern überlassen, woher sie die Mittel nehmen, wie sie ihre Haushalte umschichten und welche Prioritäten sie setzen, die sie vor ihrem Wähler rechtfertigen müssen.

Ihre Dorit Loos



W-Besoldung

Autoren gesucht! 37

Leitartikel: 3
Studiengebühren – pro oder contra?

**Leistung anerkennen,
transparent entscheiden, solide finanzieren
Ein Szenario für die W-Besoldung
an der HAW Hamburg** 9

Für eine erfolgreiche Einführung der W-Besoldung ist entscheidend, dass Klarheit über Art und Umfang der erwarteten Leistung besteht, die Entscheidungsabläufe transparent sind, die Stellen, an denen Ermessensentscheidungen getroffen werden,

deutlich benannt werden und die geweckten Besoldungserwartungen auf einer soliden finanziellen Basis beruhen. *Christoph Maas und Claus-Dieter Wacker* berichten über die Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes in Hamburg.

Die Umsetzung der W-Besoldung an den Fachhochschulen in Niedersachsen 18

Bei der Umsetzung der W-Besoldung herrscht in Niedersachsen das Kaskadenprinzip, d. h. nach landesweitem Gesetz und Verordnung regeln hochschulspezifische Richtlinien die Vergabe der Zulage. *Nicolai Müller-Bromley* stellt die Richtlinien der einzelnen Hochschulen detailliert dar und verweist auf die rechtlichen und tatsächlichen Schwierigkeiten.

**Forschung als differentia specifica von Fachhochschulen?
Gegenwart und Perspektiven** 30

Das besondere institutionelle Profil der Fachhochschulen gründet auf den Primat der Lehre. *Karl Max Einhäupl*, Vorsitzender des Wissenschaftsrates setzt sich in diesem Beitrag konkret mit der Frage auseinander, ob auch die Forschung ein für Fachhochschulen charakteristisches Merkmal innerhalb eines institutionell diversifizierten tertiären Bereiches darstellt.

**LL.B / LL.M : Zukunft mit Rechtsberatung?
Neue Perspektiven für Wirtschaftsjuristen** 36

Die Novellierung des Rechtsberatungsgesetzes gibt die Gelegenheit, Diplom-Wirtschaftsjuristen (FH) die außergerichtliche Rechtsberatung zu gestatten. *Ralf B. Abel* plädiert für eine gestufte Zulassung zur Rechtsberatung in Form von drei Kategorien rechtsberatender Berufsgruppen.

**Der Weg vom Master einer Fachhochschule zur Promotion ist immer noch
mit Steinen gepflastert:
Erfahrungen von Fachhochschulabsolventen** 40

Die ursprüngliche Freude über die formale Gleichsetzung der Masterabschlüsse von FH und Uni hat sich relativiert. Die Abschlüsse werden nicht überall als gleichwertig betrachtet. Besonders bei der Vergütung haben die FH-Master schlechtere Karten. *Norbert Kalus* schildert die Erfahrungen von drei Absolventen des Aufbau-Masterstudienganges Computational Engineering (CE) der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH Berlin) auf dem Weg zur Promotion.

**Modul „Einführung in die Allgemeine BWL“
Bereicherung durch das Fach Entrepreneurship** 42

Martin Kaschny stellt eine denkbare Strukturierung des Moduls „Einführung in die Allgemeine BWL“ (ABWL) für das Bachelor-Studium vor. Seine Konzeption ermöglicht, dass relativ leicht ein Fallbeispiel über alle Gliederungspunkte hinweg entwickelt werden kann.

**Ideenfindung und Zukunftserwartung – eine anwendungsorientierte Einführung
in den Zusammenhang von Synektik und Lebensplanung** 44

Ottmar Kliem berichtet über die Kreativitätstechnik Synektik, mit der er 1974 eine interdisziplinäre Zukunftswerkstatt mit Nürnberger Studenten durchgeführt hat. Er vergleicht die damaligen Ergebnisse mit der heutigen Wirklichkeit.

**Der Blick über den Tellerrand
Zur Konzeption und Realisation des STUDIUM GENERALE
an der Hochschule Pforzheim** 46

Die Hochschule Pforzheim ist stolz darauf, dass sie schon bald nach ihrer Gründung die klassische Konzeption des Studium Generale aufgegriffen und an die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Fachhochschulen angepasst hat. *Helmut Wienert* informiert

über ein regelmäßiges, thematisch breit gestreutes Angebot von Veranstaltungen, das seit mehr als 30 Semestern den Studierenden einen „Blick über den Tellerrand“ des Fachstudiums hinaus ermöglicht.

h**lb**-aktuell

Die Fachhochschulen im europäischen Hochschulraum **6**
 Fachhochschule und Wirtschaft **7**

F**H**-Trends

Internationale Qualifikation erworben **16**

Europaweit erster Aufbaustudiengang „Master of Evaluation“ **16**

Internationales Tourismusmanagement (ITM) an der FH Westküste **16**

Interface Design an der FH Potsdam **16**

Forschungsorientierter Masterstudiengang Mechatronics an der FH Köln **17**

reaktion auf dem Weg – erste Inhaltsmodule online **17**

FaszinationLicht war ein voller Erfolg – rund 2000 Besucher waren da **17**

Bachelor-Studiengang „International Business“ der FH Köln **41**

Kreativität und Teamgeist zukünftiger Unternehmer an der FH München **41**



Modell „Charmeur“ (ein Sektkorkenzieher) des Teams „X-Screw“

Meldungen

Doppelte Haushaltsführung und Kindergeld **28**

Rundschreiben **28**

Arbeitszimmer **29**

Wahlleistungen **29**

Kostenvergleich Uni : FH-Ausbildung **29**

Aus Bund und Ländern

BY: Vertrauensschutz für C2-Kollegen gesichert? **38**

BR: Zentrale Kommission für Frauenfragen an der Hochschule Bremen **38**

SN: Delegiertenversammlung des *h**lb*** Sachsen-Anhalt **38**

BE: Die Zukunft geht alle an! **39**

Informationen und Berichte

HRK bringt vereinfachte Sprachprüfung für ausländische Studienbewerber auf den Weg **15**

HRK: Studienbeiträge als Drittmittel für die Lehre ermöglichen **15**

Zahl der Bachelor- und Masterstudienangebote steigt auf 23 Prozent **15**

Sieben Gewinner für TOTAL E-QUALITY Science Award **49**

Anhörung zum Bologna-Prozess im Bundestagsausschuss **49**

Bundesbericht Forschung 2004 **49**

Unternehmen Hochschule – realisierbare Vision oder Denkfehler? **50**

Neues von Kollegen

51

Neuberufene

52

Impressum

Herausgeber: Hochschullehrerbund – Bundesvereinigung – e.V. (*h**lb***)

Verlag: *h**lb***, Postfach 20 14 48, 53144 Bonn, Telefon (02 28) 35 22 71, Telefax (02 28) 35 45 12 eMail: h**lb**bonn@aol.com, Internet: www.h**lb**.de

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

Redaktion: Dr. Hubert Mücke

Titelbildentwurf: Prof. Wolfgang Lüftner

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

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

Probeabonnement auf Anfrage Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Bonn.

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

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

Ankündigung:

Tagung
 „Die forschungsorientierte Fachhochschule“
 am 17. November 2004
 an der Fachhochschule Köln

Das Heft 4-5/2004

mit dem Schwerpunkt

Fachhochschulen in Europa

erscheint

Ende Oktober 2004

Vorschau

Die Fachhochschulen im europäischen Hochschulraum

Der Präsident des hIb sprach mit Bundesministerin Bulmahn über die Herausforderungen des Bologna-Prozesses, die Einbindung von Fachhochschulen in Exzellenz-Netzwerke und die Stärkung von Forschung und Entwicklung.

Berlin, den 26. Mai 2004. Die Globalisierung der Bildungs- und Forschungsleistungen wird voranschreiten. Der Wettbewerb zwischen den Hochschulen um Studierende, akademische Lehrer und Forscher ist unter internationalen Gesichtspunkten zu betrachten. Für Bundesministerin Bulmahn führt daher kein Weg an der konsequenten Umsetzung des Bologna-Prozesses vorbei. Frau Bulmahn erläuterte **hIb**-Präsident Nicolai Müller-Bromley, **hIb**-Vizepräsident Günter Siegel sowie Bundesgeschäftsführer Hubert Mücke die weiteren Schritte auf diesem Weg. Er wird von einer zunehmenden Differenzierung zwischen den Hochschulen und quer durch die Hochschularten begleitet sein. Nicht gesetzliche Vorgaben sollen in Zukunft den Wert einer Ausbildung bestimmen, sondern die im Rahmen der Akkreditierung der Hochschule oder des Studiengangs vorgenommene Bewertung. Bundesministerin Bulmahn betonte in diesem Zusammenhang die besondere Bedeutung des Zugangs der Fachhochschulabsolventen zu den Laufbahnen des öffentlichen Dienstes. Die Vereinbarung von Kultus- und Innenministerkonferenz sei ein Meilenstein auf dem Weg, der über Bologna zur Bewertung von Bildungsleistungen nach Qualifikation und nicht nach formalen Abschlüssen führt.

Auf dem Weg zur Bologna-Universität?

hIb-Präsident Müller-Bromley begrüßte das Ziel, die starren Schranken der Hochschularten zu überwinden. Der Ausgangspunkt der Fachhochschulen innerhalb des Bologna-Prozesses sei allerdings nicht mit demjenigen der Universitäten zu vergleichen. Die Ausbildung an den

Fachhochschulen sei von den Abnehmern hoch geschätzt und auch im Ausland habe die hohe Qualität der Studierenden und Lehrenden einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht. Nun müsse dieses bewährte Modell mit großem Aufwand von den Lehrenden, die es zum Erfolg geführt haben, durch ein neues – in seiner Qualität nicht einzuschätzendes – Modell ersetzt werden. Vor allem die Erfolgsfaktoren der Fachhochschulen, der Praxisbezug und die intensive Betreuung der Studierenden, können in Bachelorstudiengängen nicht weitergeführt werden. Es bestehe die Gefahr, dass sich die Fachhochschulausbildung am Niveau universitärer Studiengänge ausrichtet. Die Fachhochschulen bieten eine nicht nur in Deutschland einmalige Verbindung von Wissenschaft und Praxis. Es wäre fatal, wenn dieses Profil im Laufe des Bologna-Prozesses verloren ginge.

Auch Fachhochschulen sind Elite

Bund und Länder haben sich darauf verständigt, Universitäten zu fördern, die qualitativ und strukturell in ihren verschiedenen Wissenschaftsbereichen den Anforderungen an Exzellenz entsprechen, eine bessere Verknüpfung universitärer und außeruniversitärer Forschung und Entwicklung unter Einschluss der Fachhochschulen zu erreichen und Graduiertenschulen einzurichten. Bundesministerin Bulmahn betonte nochmals ihr Ziel, einzelne Hochschulen als Ganzes zu europäischen Spitzenuniversitäten weiterzuentwickeln. Nur ganze Hochschulen könnten mit Oxford, Zürich oder der Sorbonne konkurrieren. Fachhochschulen könnten in Forschungsverbände eingebunden werden. Es sei aber auch die Zusammenarbeit

von Universitäten und Fachhochschulen im Rahmen der Graduiertenkollegs denkbar.

hIb-Präsident Müller-Bromley erinnerte daran, dass es darauf ankomme, die Ausbildung an Fachhochschulen so offen anzulegen, dass auch der Übergang in eine Promotion möglich sei. Der Bund könnte die Kooperation von Fachhochschulen und Universitäten beim Betreiben gemeinsamer Graduiertenschulen fördern. Auch an Fachhochschulen fände sich Elite, ja man könne sogar die eine oder andere Elite-Fachhochschule ausmachen.

Forschung als Standbein ausbauen

Der Bund hat mit seinem Förderprogramm der Forschung an Fachhochschulen wesentliche Impulse verliehen. Nun kommt es nach Ansicht des **hIb** darauf an, die Forschung an Fachhochschulen aus der Beschränkung auf einzelne Großprojekte heraus zu führen und als dauerhaftes Standbein auszubauen. Hierzu fehlt es an wissenschaftlichem Personal. Daher hat der Bund, so Bundesministerin Bulmahn, das Forschungsprogramm so erweitert, dass auch Personalmittel beantragt werden können. Voraussetzung ist die Zusammenarbeit mit einem möglichst mittelständischen Unternehmen. Frau Bulmahn versprach, sich dafür einzusetzen, dass Fachhochschulen in den Gremien der DFG berücksichtigt werden. Der **hIb** wird sich im November dieses Jahres im Auftrag des BMBF während einer Tagung mit Möglichkeiten einer dauerhaften Orientierung der Fachhochschulforschung befassen.

Die Ausstattung von Professuren

Die Länder sparen an den Bezügen ihrer Bediensteten.

Kürzungen betreffen nicht nur den Kern der Vergütung, sondern auch deren Ränder, wie Urlaubsgeld und sogenanntes Weihnachtsgeld, die Beihilfe im Krankheitsfall und die Altersversorgung. Alle diese Maßnahmen sollen die öffentlichen Haushalte entlasten, um Mittel für die Förderung innovativer Bereiche freizumachen. Gleichzeitig werden diejenigen getroffen, die Innovationen erbringen sollen. Wie kann die Professur vor diesem Hintergrund attraktiv bleiben? Sicher nicht durch die Einführung von Professuren im Angestelltenverhältnis. Darin stimmten Bundesministerin Bulmahn und **hIb**-Präsident Müller-Bromley ausdrücklich überein. Dabei geht die Befürchtung des Bundes in Richtung weiterer Stellenstreichungen, wenn für angestellte Professuren zusätzlich Sozialabgaben zu leisten sind. Stellen sind an den Hochschulen rar, nicht nur im Vergleich zu den Aufgaben und den Studierenden, sondern auch im internationalen Vergleich, so die Bundesministerin.

Förderlich für die Attraktivität der Professuren war sicher auch nicht die Einführung der W-Besoldung. Das gilt aus Sicht des **hIb** insbesondere für die Fachhochschulen, die in Zukunft mit den Universitäten um dieselben Bewerber konkurrieren müssen. Wenn dann die Universitäten W3-Stellen anbieten können und die Fachhochschulen auf W2 beschränkt bleiben, ist die Fachhochschule in ihrem Bestand gefährdet. Die Einstellungsbedingungen für Professuren dürfen nicht unterlaufen werden. Im Idealfall sind insbesondere dann besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen berufli-

chen Praxis zu erwarten, wenn der Bewerber als AT-Kraft beschäftigt war und Personal- sowie Budgetverantwortung hatte. Bundesministerin Bulmahn machte darauf aufmerksam, dass der Bund die besoldungssystematische Gleichstellung der Hochschulen mit Absicht eingeführt habe. Auch an Fachhochschulen müssten W3-Stellen eingerichtet werden, sonst hätten die Länder die Intentionen des Gesetz missverstanden.

Erfindungen

In ihrer Eröffnungsrede zum Innovationskongress 2004 hatte Frau Bundesministerin Bulmahn auf Länder verwiesen, die es geschafft haben, durch Entbürokratisierung, innovationsfördernde Rahmenbedingungen und massive Investitionen in Bildung

und Forschung die Weichen auf Modernisierung und Fortschritt zu stellen. Aus Sicht des **h**lb**** hat die faktische Abschaffung des Hochschul-lehrerprivilegs das Gegenteil bewirkt. Sie hat komplizierte, bürokratische Strukturen im Rahmen der Durchführung von Forschungskoope-rationen mit Unternehmen geschaffen. Erfindertätigkeit lässt sich daher nur dann erneut anregen, wenn das Recht auf freie Erfindungen zumindest teilweise wiederhergestellt wird. Bundesministerin Bulmahn betonte dagegen das Recht der Hochschulen auf die Ergebnisse der Forschung ihrer Bediensteten. Die Probleme bürokratischer Art könnten bundesgesetzlich nicht gelöst werden. Vielmehr sollten die Länder überlegen, ob sie die Verfahren flexibler gestalten.

Hubert Mücke



V.l.n.r.: Dr. Hubert Mücke (**h**lb****-Bundesgeschäftsführer), Professor Dr. Nicolai Müller-Bromley (**h**lb****-Präsident), Bundesministerin Edelgard Bulmahn, Professor Dr. Günter Siegel (**h**lb****-Vizepräsident)

Fachhochschule und Wirtschaft

*Die Bundesdelegiertenversammlung des **h**lb**** fand in Brandenburg an der Havel statt. Die Delegierten diskutierten mit der brandenburgischen Wissenschaftsministerin, Frau Professorin Dr. Johanna Wanka, und mit Frau Dietz vom Volkswagen Konzern über eine engere Verzahnung von Fachhochschulen und Unternehmen in den Bereichen Ausbildung, Forschung und Personaltransfer.*

Brandenburg an der Havel, 14. Mai 2004. In Brandenburg ist der Bologna-Prozess weit vorangeschritten. Bundesweit belegt das Land den ersten Platz bei der Zahl der Studienanfänger in Bachelor- und Masterstudiengängen. Einige Fachhochschulen des Landes beabsichtigen, bis zum Wintersemester 2006/2007 vollständig auf das neue Studiensystem umzustellen. Die Fachhochschulen in Brandenburg sehen einen besonderen Vorteil im direkten Übergang vom Masterstudium zur Promotion, denn die Zahl der kooperativen Promotionen, also solcher, die von Fachhochschule und Universität gemeinsam betreut werden, ist im Land vergleichsweise hoch.

Frau Ministerin Wanka verschwiegen den Delegierten des Hochschullehrerbundes aber auch nicht ihre Sorge um die weitere Entwicklung der

Hochschulart Fachhochschule. Frau Wanka, vor Übernahme des Ministeramtes Rektorin der Fachhochschule Merseburg, hat das abschreckende Beispiel in England vor Augen. Dort wurden die Polytechnics zu Universitäten erklärt. Nur wenige haben diesen scheinbaren Aufstieg bewältigt. Die große Masse wurde zu Universitäten zweiter Klasse. Aus Sicht der Brandenburgischen Wissenschaftsministerin darf es nicht zu einer Nivellierung der Profile der Hochschulen kommen. Die starke Anwendungsorientierung und kurze Ausbildung durch intensive Betreuung der Studierenden müsse erhalten bleiben.

Die Studierenden könnten sich andernfalls von der Fachhochschule abwenden und einen universitären Bachelorstudiengang wählen. Das wäre für die Fachhochschulen in den neuen Bundesländern

fatal, denn dort werden die Studierendenzahlen nach 2007 gravierend zurückge-

hen. Zwar gibt Brandenburg schon heute die niedrigsten Mittel für Hochschulen je



V.l.n.r.: Professor Dr. Friedhelm Mündemann (**h**lb****-Vorsitzender Brandenburg), Wissenschaftsministerin Professorin Dr. Johanna Wanka, Professor Dr. Nicolai Müller-Bromley (**h**lb****-Präsident), Brigitte Dietz (vormals Volkswagen AG)



Fotos von der Bundesdelegiertenversammlung 2004 in Brandenburg an der Havel

Foto oben: Prof. Friedrich Büg (*h**lb***-Vizepräsident) und Frau Prof. Ursula Männle (MdL, *h**lb***-Vizepräsidentin)

Foto Mitte: Delegierte aus Nordrhein-Westfalen

Foto unten: Delegierte aus Bayern

Einwohner aus. Gleichzeitig sind die Hochschulen im Gegensatz zu anderen Bundesländern nicht die Verlierer der

Spardiskussion. Daher tritt das Land dafür ein, W3-Stellen an Fachhochschulen zu schaffen. Hierfür müssen aber

konkrete Merkmale gefunden werden. Ministerin Wanka rief die *h**lb***-Delegierten auf, hierfür Vorschläge zu unterbreiten. Ein Ansatzpunkt könnte die Verstärkung der Forschungsanstrengungen sein. In den Unternehmen des Landes herrscht großes Interesse an einer Zusammenarbeit im Bereich der anwendungsorientierten, vorwettbewerblichen Forschung.

Ministerin Wanka trat für die Schaffung eines Förderfonds ein, an dem sich auch die Wirtschaft beteiligen sollte. Aus diesem Fonds sollten thematische Forschungsschwerpunkte gefördert werden, nicht aber ganze Hochschulen, so wie es das Modell der Elitehochschulen vorsieht. Ministerin Wanka machte darauf aufmerksam, dass in den USA achtzig Prozent der Studierenden an staatlichen Hochschulen studieren und dass die Gründung der Harvard University einer einmaligen historischen Situation zu verdanken sei. Sie schloss ihr Referat mit einem Plädoyer für eine realistische Hochschulpolitik: „Harvard könnte heute nicht mehr gegründet werden.“

Sind Hochschulen Unternehmen?

Brigitte Dietz hat lange Jahre für den Volkswagen Konzern gearbeitet. Arbeit in Unternehmen, darauf wies Frau Dietz hin, findet ausschließlich in Teams statt. In der betrieblichen Praxis stellen sich Probleme fachübergreifend und werden daher durch Experten unterschiedlicher Fächer in gemeinsamer Problembehandlung gelöst. Sowohl Universitäts- als auch Fachhochschulabsolventen haben einen Nachholbedarf, wenn es darum geht, Projekte in Teams durchzuführen. Projektstudien sollten daher fester Bestandteil der Hochschulausbildung werden.

Hierzu können Fachexperten des Unternehmens Lehraufträge an den Fachhochschulen übernehmen. Ein längerer Aufenthalt eines Unternehmensmitarbeiters an

einer Hochschule scheitert in der Regel daran, dass während dieser Zeit Fühlungskontakte und damit Karrierechancen verloren gehen. Auch Professoren der Fachhochschulen könnten für einen längeren Zeitraum im Unternehmen mitarbeiten. Allerdings verfügen die Fachhochschulen häufig nur über einen Lehrgebietsvertreter, sodass die Lehre während der Abwesenheit kaum sichergestellt werden kann.

Auch Praktika von Studierenden finden bei VW unter neuen Vorzeichen statt. Auf Grund einschneidender Sparmaßnahmen haben Führungskräfte kaum Zeit, Praktikanten in Projekte einzubinden und intensiv zu betreuen. Das Unternehmen erwartet daher Eigeninitiative im Erschließen von Tätigkeitsfeldern.

Für eine Intensivierung der Beziehungen von Fachhochschulen zu Unternehmen schlug Frau Dietz unter anderem folgende Maßnahmen vor:

- Verstetigung des Wissens- und Technologietransfers
- Weitere Stärkung der anwendungsorientierten Ausbildung und damit der Berufsbefähigung der Studierenden
- Weiterqualifizierung der Lehrenden
- Profit-Center mit Budgetverantwortung an den Hochschulen.

Auch die Delegierten des Hochschullehrerbundes traten für eine Intensivierung der Kooperationen zwischen Fachhochschulen und Unternehmen ein. Hierzu müsse zunächst die Möglichkeit eröffnet werden, dass jeder Interessierte ein Forschungs- oder Praxissemester wahrnehmen könne, ohne die Vorbedingung der Kostenneutralität erfüllen zu müssen. Auch die Freistellung für einen längeren Aufenthalt in einem Unternehmen sollte ermöglicht werden. Schließlich dürfe das Praxissemester nicht der Einführung von Bachelorstudiengängen geopfert werden.

Hubert Mücke



Für eine erfolgreiche Einführung der W-Besoldung ist entscheidend, dass Klarheit über Art und Umfang der erwarteten Leistung besteht, die Entscheidungsabläufe transparent sind, die Stellen, an denen Ermessensentscheidungen getroffen werden, deutlich benannt werden und die geweckten Besoldungserwartungen auf einer soliden finanziellen Basis beruhen.

**Prof. Dr. Christoph Maas (vorn),
Hochschule für Angewandte
Wissenschaften Hamburg,
Fachbereich Elektrotechnik
und Informatik,
Berliner Tor 7, 20099 Hamburg,
maas@etech.haw-hamburg.de**

**Prof. Dr. Claus-Dieter Wacker
(hinten),
Vizepräsident der Hochschule für
Angewandte Wissenschaften
Hamburg,
Berliner Tor 5, 20099 Hamburg
vizepraesident@pv.haw-
hamburg.de**

Leistung anerkennen, transparent entscheiden, solide finanzieren

Ein Szenario für die W-Besoldung an der HAW Hamburg

I. Ausgangssituation

I.1. Äußere Randbedingungen

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) ist praktisch die einzige staatliche Fachhochschule in Hamburg. Dadurch hat sie einerseits die Chance, gestützt auf einen separaten Besoldungsrahmen eine eigenständige Konzeption zur Einführung der W-Besoldung zu entwickeln. Andererseits muss sie dies aber auch tun, da sonst die Diskussion auf der Hamburg-Ebene automatisch von den inhaltlichen Zielvorstellungen und finanziellen Möglichkeiten der Universitäten dominiert werden würde.

Die rechtlichen Voraussetzungen für die W-Besoldung werden in Hamburg im Laufe des Jahres 2004 geschaffen werden. Entwürfe für ein Landesbesoldungsgesetz und eine Leistungsbezügeverordnung liegen vor. Hierin sind etliche Punkte positiv anzumerken. So werden Entscheidungsbefugnisse in umfassendem Maße an den Hochschulen angesiedelt, der Bezugspunkt 2001 für den Besoldungsrahmen wird auf den nach Bundesgesetz höchstmöglichen Wert festgelegt, und die Dynamisierung aller Zulagen wird verbindlich vorgesehen. Weniger erfreuliche Punkte gibt es natürlich auch, aber die erscheinen uns in dem weiteren Diskussionsprozess noch „wegverhandelbar“.

I.2. Das Erbe der C-Besoldung

Die bisherige Besoldung bildet die Basis für den zukünftig anzuwendenden Besoldungsrahmen. Es wird noch für lange Zeit nach C2 oder C3 besoldete Professorinnen und Professoren geben. Über diese materiellen Gesichtspunkte hinaus gibt es aber auch ideelle Langzeitwirkungen der C-Besoldung. Die neue Besoldung wird nur akzeptiert werden, wenn sie im Vergleich zum Gewohnten überzeugt, also Ärgernisse beseitigt, neue Perspektiven für die Einzelnen wie für die Hochschule als Ganzes eröffnet und nachvollziehbar begründet, in welchen Konstellationen sie hinter der jetzigen Besoldungshöhe zurückbleibt.

Für den Vorher-Nachher-Vergleich haben wir modellhaft angenommen, dass bisher die Einstellung stets nach C2 erfolgte (und dass bei über 40-Jährigen vor der Professur eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst, bzw. im BAT-Bereich ausgeübt wurde) und nach 40 % der Gesamtdienstzeit eine Zweitberufung nach C3 erfolgte.

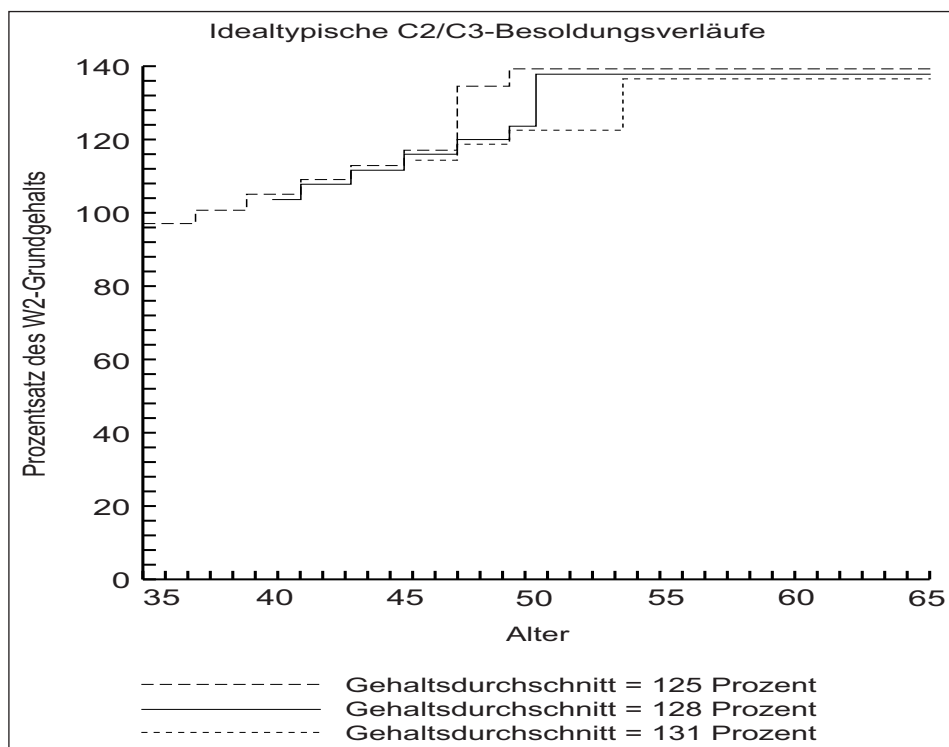
In der Grafik sind die aus dieser Annahme folgenden Besoldungsverläufe für die Eintrittsalter 35, 40, bzw. 45 Jahre dargestellt. Wie unter dem Abschnitt 2.4. erläutert wird, sind dabei die Angaben auf der senkrechten Achse auf das W2-Grundgehalt bezogen.

Die Besoldungsverläufe sind einander ziemlich ähnlich. Ins Auge fallen vor allem die unterschiedlichen Zeitpunkte, zu denen die Zweitberufung erfolgt. Für die Betroffenen wichtiger ist aber wohl die Tatsache, dass wegen der Ausgestaltung der Dienstaltersstufen das Durchschnittseinkommen während der gesamten Zeit an der Hochschule umso niedriger ausfällt, je jünger das Alter bei Dienstantritt war.

I.3. Die Situation in der HAW

Die HAW hat 400 Professorenstellen, die sich in dem bekannten Verhältnis von 40 % zu 60 % auf die Besoldungsgruppen C2 und C3 verteilen. Die Professorinnen und Professoren befinden sich durchweg in hohen Dienstaltersstufen: 75 % in der Dienstaltersstufe 15, 15 % in den Dienstaltersstufen 13 und 14 und nur 10 % in niedrigeren Dienstaltersstufen. Dies bedeutet konkret, dass die Kostenzuwächse durch zukünftige Aufstiege in den Dienstaltersstufen durch Einsparungen bei der Pensionierung überdurchschnittlich Verdienender (sprich: C3 Stufe 15) kompensiert werden und somit die theoretisch laut Besoldungsrahmen vorhandenen Mittel tatsächlich voll zur Finanzierung von W-Stellen verwendet werden können.

Für eine Zweitberufung nach C3 gibt es seit 20 Jahren ein festgelegtes Verfahren, bei dem die berufliche Lebensleistung in Punkten bewertet und in Kon-



kurrenz zu anderen Bewerbungen gewürdigt wird. Daher sind die Professorinnen und Professoren an den Gedanken gewöhnt, ihre Leistung vor Peers zu präsentieren. Als schwerwiegende Mängel werden gleichwohl u.a. empfunden, dass Zufälligkeiten der Altersstruktur und der historisch gewachsenen C2/C3-Quote des eigenen Fachbereichs darüber entscheiden, ob überhaupt eine C3-Stelle vorhanden ist, auf die eine Bewerbung erfolgen kann und dass von diesen Bewerbungen dann nur eine tatsächlich zum Zuge kommen kann. Ein neues System der Leistungsbewertung muss die Chance dafür bieten, diese Mängel weitgehend abzustellen. Gleichwohl taugt der Status quo als Messlatte für den Erwartungshorizont für einen möglichen Umstieg von C nach W. Dies bedeutet einerseits, dass Leistungen, die oft über viele Jahre hinweg nach den Maßstäben des bisherigen Verfahrens erbracht wurden, nicht unter den Tisch fallen dürfen, dass aber andererseits auch bei einem Umstieg von C2 nach W2 keine höhere Chance als bisher erwartet werden darf, eine Vergütung auf C3-Niveau zu erreichen. (Derzeit erfolgen 20% aller Pensionierungen aus der Besoldungsgruppe C2 heraus.)

Die Beratungen über die Ausgestaltung der W-Besoldung finden derzeit in einem Ausschuss des Hochschulsenats unter Vorsitz des Kanzlers Frank Eisoldt statt. Der vorliegende Artikel ist ein Diskussionsbeitrag der Autoren, der sich am Beratungsstand des Ausschusses orientiert, aber zugleich zur Auseinandersetzung mit einigen daraus weiterentwickelten Ideen einlädt.

2. Grundüberlegungen

2.1. Welche Art von Leistung soll anerkannt werden?

Charakteristisch für eine Fachhochschule ist es, dass in ihr Studierende berufsbefähigend ausgebildet werden und dass die in ihr stattfindende Forschung und Entwicklung anwendungsorientiert und in starkem Bezug zu externen Partnern in der Region abläuft. Die Professorinnen und Professoren leisten den weit überwiegenden Teil ihres Arbeitsvolumens in der Lehre. Eine Leistungsbewertung muss die Signale so setzen, dass klar ist, wie der eigene Beitrag zur Aufgabenerfüllung der Hochschule dann auch umgekehrt zur eigenen Wertschätzung durch die Hochschule führt. Es liegt im ureigensten Interesse einer Fachhochschule, ihre Professorinnen und Professoren dazu zu ermutigen, sich auf längere Sicht in der Hochschule zu engagieren – in der Lehre und ergänzend bei der Schaffung neuen Wissens durch Entwicklung und Forschung. Natürlich wird Leistung, die außerhalb der eigenen Hochschule erbracht wurde, immer auch ihren Niederschlag in der Gehaltsbemessung finden, aber es wäre fatal, den Eindruck zu erwecken, man müsse in erster Linie Forschungsvorhaben forcieren und sich möglichst oft wegbewerben, um finanziellen Erfolg zu haben.

2.2. Transparenz der Entscheidungen

Letztlich muss über die Höhe der Vergütung an einer Stelle entschieden werden. Dabei muss für alle Beteiligten möglichst

weitgehend nachvollziehbar sein, in wie weit vorliegende Informationen regelhaft berücksichtigt werden und in welchen Punkten nach eigenem Ermessen entschieden wird. In den folgenden Abschnitten wird dies bei den unterschiedlichen Zulagen deshalb auch jeweils ausgeführt werden.

Die Ausgestaltung der W-Besoldung berührt die Kompetenzen von Präsidium, Hochschulrat und Hochschulsenat. Entscheiden kann schon aus praktischen Gründen dabei nur das Präsidium (mit Ausnahme der Festlegung der eigenen Vergütung, s.u.). Daher muss durch ein entsprechendes Berichtswesen an die beiden Gremien der Nachweis erbracht werden, dass dabei die gemeinsam festgelegten Grundsätze beachtet wurden.

2.3. Förderung des Wechsels aus der C-Besoldung

Es ist anzustreben, dass möglichst viele Professorinnen und Professoren der C-Besoldung in die W-Besoldung wechseln. Sollte sich die Teilnahme an der W-Besoldung auf die kleine Zahl von Neuberufenen beschränken, so würde es Jahre dauern, bis der Besoldungsrahmen auf eine Größe angewachsen ist, der flexible, gestaltende Entscheidungen ermöglicht. Vor allem aber würden die nach W-Besoldeten sich selbst als Verlierer einschätzen, wenn alle, die die Wahl zwischen C und W haben, sich für das Hergebrachte entscheiden (und wir müssten uns fragen, ob dieser Verdacht dann nicht sogar auch gerechtfertigt wäre).

Die Konsequenzen aus diesem Bestreben werden in Abschnitt 5. ausgeführt werden.

2.4. Praktische Anmerkungen

Es ist vorgesehen, in Hamburg den Referenzwert 2001 für den Besoldungsdurchschnitt auf 61.000 € festzusetzen. Da Werte für die W-Besoldung erst ab 2002 vorliegen, ist die Zahlenangabe auf dieses Jahr umzurechnen und entspricht dann 62.342 € oder 131% der damaligen W2-Grundvergütung von 3.724 € x 12,8 = 47.667,20 €. Um Missverständnisse aufgrund weiterer Besoldungsanpassungen zu minimieren, werden wir in diesem Text alle Beträge als Prozentsatz der W2-Grundvergütung ausdrücken. Zur Erläuterung hinzugefügte Euro-Angaben sind in der Regel Monatswerte und beziehen sich auf den Besoldungsstand 1.8.2004.

Die HAW befindet sich derzeit in einem Umstrukturierungsprozess von Fachbereichen hin zu Fakultäten, die jeweils größere Fächergruppen umfassen. Dies bewirkt im Folgenden begriffliche Undeutlichkeiten zum einen in dem

Punkt, welche Ämter, die mit einer Funktionszulage auszustatten sind, zukünftig existieren werden, und zum anderen bei der Festlegung des Einzugsbereichs der Vertrauenskommissionen für die Bewertung besonderer Leistungen.

3. Elemente einer W2-Besoldung

Der Regelfall der Professorenbesoldung an der HAW ist die W2-Professur.

3.1. Grundgehalt und Berufungszulage

Bei der Berufung an die HAW wird zum Grundgehalt eine Berufungszulage gewährt, deren Höhe sich nach der Qualifikation der betreffenden Person sowie nach der Bewerbungslage in dem entsprechenden Fach richtet. Soweit sie unbefristet gewährt wird, beträgt sie maximal 14% des W2-Grundgehalts (544 €) und im Durchschnitt über die gesamte Hochschule 7% (272 €). Dieser letzte Wert ist mit Rücksicht auf den Gesamtumfang des Besoldungsrahmens gewählt, während der erste genannte Wert dem Abstand zwischen den jetzigen Besoldungsgruppen C2 und C3 entspricht, sodass zukünftig die Wertigkeit einer Professur stufenlos zwischen diesen beiden Grenzen festgelegt wird.

Sollte es zur Gewinnung einer Bewerberin oder eines Bewerbers erforderlich sein, über die genannte Grenze hinauszugehen, kann eine befristete Zulage gewährt werden, soweit an anderer Stelle Mittel nicht ausgeschöpft sind (vgl. hierzu Abschnitt 6.2.).

3.2. Zulagen für besondere Leistungen

Zulagen für besondere Leistungen werden frühestens nach einer dreijährigen Tätigkeit an der HAW vergeben. Ihre Höhe wird dadurch festgelegt, dass Professorinnen und Professoren auf eigenen Antrag in gewissen zeitlichen Abständen einer Leistungsbewertung unterzogen werden. Hierzu dokumentieren sie diejenigen von ihnen erbrachten Leistungen, die über das ohnehin auf einer Professur zu Erwartende hinausgehen (s.u.). Auf der Ebene der Fachbereiche oder Fakultäten begutachten Vertrauenskommissionen, die aus drei Professorinnen oder Professoren, die selbst keine Ambitionen auf eine erhöhte Besoldung mehr haben, bestehen, diese Leistungen und geben eine Empfehlung ab, der das Präsidium in der Regel folgt. Derartige Vertrauenskommissionen existieren in mehreren Fachbereichen bereits im Rahmen der Zweitberufungen von C2 nach C3, sodass mit einer Akzeptanz dieser Regelung zu rechnen ist. Im Erfolgsfall erhöht sich

die Zulage um 5% des W2-Grundgehalts (195 €).

War der Antrag auf eine Neufestsetzung der Zulage erfolgreich, kann der nächste Antrag frühestens nach drei Jahren erfolgen, andernfalls nach einem Jahr. Für unsere Beispielrechnungen nehmen wir an, dass 40% der Professorinnen und Professoren nach drei Jahren die nächste Zulagenstufe erreichen, 55% nach vier Jahren und 5% nach fünf Jahren (der rechnerische Durchschnitt liegt dann bei 3,65 Jahren). Die Anzahl der Zulagenstufen ist dabei nicht begrenzt. Wer in jungen Jahren in die HAW eintritt und zügig die Stufen durchläuft, kann so durchaus ein Gehalt erreichen, das das bisherige C3-Endgehalt (entsprechend 138% des W2-Grundgehalts) übersteigt. Demgegenüber wird es schwieriger werden, das bisher übliche Einkommensniveau zu erreichen (und zwar sowohl was das End- als auch was das Durchschnittsgehalt angeht), wenn der Eintritt in die HAW erst im Alter von deutlich über 40 Jahren erfolgt. Wir sehen es als wünschenswert an, dass sich dadurch der Anreiz, sich um eine Professur an der HAW zu bewerben, in jüngere Altersgruppen verlagert.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Leistungsbewertung in Form einer freien Würdigung der angeführten Arbeitsergebnisse oder anhand vorgegebener Kriterien erfolgen soll. Wir halten es für sinnvoll und notwendig, dass die Hochschule deutlich ansagt, welches Engagement ihrer Professorinnen und Professoren ihr besonders wichtig ist, ohne dass diese Aufzählung abschließenden Charakter haben müsste.

Eine solche Liste sollte zumindest folgende Punkte enthalten:

- Qualität der Lehre:
 - Didaktisches Konzept der Lehrveranstaltung
 - Erstelltes / verwendetes Material
 - Existenz einer studentischen Evaluation
 - Eigene didaktische Weiterbildung
- Innovation der Lehre:
 - Aktualität der Inhalte
 - Eigene fachliche Weiterbildung
 - Maßgebliche Beteiligung an der Weiterentwicklung / Neukonzeption von Lehrveranstaltungen
 - Maßgebliche Mitwirkung bei der Reform von Studiengängen
- Verantwortung für die Einrichtung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten
- Betreuung von Studierenden:
 - Mentorenfunktion für Erstsemester
 - Übernahme besonders betreuungsintensiver Elemente eines Studiengangs
- Forschung und Entwicklung:
 - Praxisnahe Vorhaben, Kooperations-

partner außerhalb des Hochschulbereichs

- Veröffentlichungen, Patente, Preise, eingeladene Vorträge
- Nachwuchsförderung:
 - Verantwortung für die Einrichtung und Durchführung ausgewählter Masterstudiengänge
 - Personalentwicklung bei akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
 - Betreuung von Promotionsvorhaben
 - Förderung der Bewerbungsfähigkeit für eine Professur

Die HAW ist nicht nur per Gesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet, sondern hat sich durch Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie eigene Beschlüsse zu dieser Zielvorstellung bekannt. Deshalb werden in den angeführten Punkten Aktivitäten, die den Gender-Aspekt mit einbeziehen, besonders gewürdigt.

Dass nur die Existenz einer studentischen Evaluation in der Liste genannt wird, nicht aber ihr Ergebnis, hat nicht nur mit den zahlreichen bekannten Argumenten zur zweifelhaften Aussagekraft und Treffsicherheit zu tun (bei denen wir das Gefühl nicht ganz loswerden, dass sich hier mitunter überaus scharfsinnige statistische Überlegungen mit dem generellen Unbehagen einer Lehrkraft darüber mischen, dass die zu Beliehenden am eigenen Nimbus kratzen). Es ist einfach viel zu spät, erst nach mehreren Jahren Konsequenzen aus einer studentischen Veranstaltungskritik zu ziehen, zumal sich der oder die Betroffene dem auch noch dadurch entziehen könnte, dass er oder sie gar nicht erst einen Antrag auf eine Erhöhung der Zulage stellt. Die Reaktion auf eine schlechte Bewertung durch die Studierenden muss vielmehr zeitnah und ohne das Damoklesschwert einer ausbleibenden Gehaltserhöhung erfolgen.

Bei „normalem“ Einsatz stellt es in diesem System das absolute Minimum der zu erwartenden Besoldung dar, wenn der Eintritt in die Professur ohne Berufungszulage erfolgt und alle vier Jahre die Zulage für besondere Leistungen um eine Stufe erhöht wird. Bei Dienstantritt im Alter von Ende Dreißig wird so das bisherige C2-Niveau erreicht, und zwar sowohl was das (ruhegehaltsfähige) Endgehalt als auch was das Durchschnittsgehalt während der Zugehörigkeit zur HAW angeht. Ein Besoldungskonzept, das dieses Niveau unterschreitet, wäre nicht mehr amtsangemessen und würde zudem die Konkurrenzfähigkeit der Hochschule gegenüber Berufsakademien (die ja weiterhin die A-Besoldung plus Zulage anwenden) unterminieren.

Die dargestellten Zulagen für besondere Leistungen honorieren sowohl Leistungen, die in dem aktuellen Zeitraum erbracht wurden als auch durch den Kumulationseffekt die Tatsache, dass der Einsatz an der Hochschule über lange Jahre hinweg andauert. Daneben wird es aber auch immer wieder Leistungen geben, die die Hochschule als belohnenswert ansieht, ohne dass daraus ein Kosteneffekt für die Zukunft entstehen soll. Beispielsweise kann die Umstrukturierung eines Labors über einen begrenzten Zeitraum hinweg einen besonders hohen Einsatz erfordern, nach dem sich aber dann wieder ein „Normalbetrieb“ einstellt. Solche Aktivitäten werden durch Einmalzahlungen gewürdigt. Die Entscheidung über entsprechende Anträge trifft das Präsidium nach Beratung durch eine Vertrauenskommission, in der jede Fakultät vertreten ist. Für unsere Musterrechnungen gehen wir davon aus, dass jedes Jahr 5 % der Professorinnen und Professoren eine solche Einmalzahlung erhalten, die im Durchschnitt 10 % des jährlichen W2-Grundgehalts (4900 €) ausmacht.

3.3. Funktionszulagen

Funktionszulagen werden in fester Höhe für einige wenige Aufgaben gezahlt. Diese umfassen die Ämter der

- nebenamtlichen Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten,
 - Mitglieder der Fakultätsdekanate,
 - zentralen Gleichstellungsbeauftragten.
- Dieser Kreis umfasst maximal 15 Personen. Die Zulage für Vizepräsidentinnen, Vizepräsidenten, Dekaninnen und Dekane beträgt 15 % des W2-Grundgehalts (584 €), diejenige für Prodekaninnen, Prodekane und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte 10 % (389 €).

Die Besoldung der hauptamtlichen Mitglieder des Präsidiums sollte vom Hochschulrat festgelegt werden, der ja auch über die Besetzung dieser Ämter entscheidet.

4. Elemente einer W3-Besoldung

Ein großes Ärgernis der gegenwärtigen Besoldung an Fachhochschulen besteht darin, dass dieselbe Tätigkeit im Rahmen zweier unterschiedlicher Besoldungsgruppen vergütet wird. Dieser Webfehler muss bei der W-Besoldung dadurch vermieden werden, dass Inhalte und Randbedingungen einer W3-Professur deutlich von denen einer W2-Professur unterschieden werden. Dies bedeutet, W3-Professuren nur für solche Aufgaben vorzusehen, die für die Entwicklung der Hochschule von strategischer Bedeutung sind. Dies könnte beispielsweise die

Gründungsprofessur für einen neuen Studiengang sein, die Leitung eines Instituts oder die Hauptverantwortung für ein Themengebiet, auf dem die Hochschule zukünftig ein besonderes Profil zeigen will. Als Konsequenz hieraus wird der Anteil der W3-Professuren voraussichtlich sehr gering sein (unter 10%). Uns ist bewusst, dass in der bundesweiten Diskussion der W3-Anteil an Fachhochschulen einen hohen Symbolgehalt hat. Da jedoch in Hamburg das höhere Grundgehalt vollständig von der Hochschule selbst aus dem Besoldungsrahmen finanziert werden muss, hätte ein hoher W3-Anteil zwangsläufig zur Folge, dass viele dieser Stellen in der Praxis nur sehr geringfügig mit Zulagen ausgestattet werden könnten (flapsig gesagt: „Barfuß-W3“), was letztlich gegenüber den Betroffenen demotivierend und in der Symbolwirkung nach außen erst recht nachteilig wäre. Deshalb erscheint es uns überzeugender, die W2-Besoldung im Einzelfall, wie im vorangegangenen Abschnitt dargelegt, auch über die jetzige C3-Besoldung hinaus zu öffnen.

Bei einer Erstberufung auf eine W3-Stelle wird die Vergütung in der Regel durch das Grundgehalt erfolgen (zum Vergleich: für dasselbe Gehalt müsste bei einer W2-Professur das Dreifache der durchschnittlichen Berufungszulage ausgehandelt werden). Nach zwei und nach vier Jahren kann jeweils eine Leistungsüberprüfung in einem zu den W2-Professuren analogen Verfahren (vgl. 3.2.) beantragt werden, aufgrund derer im Erfolgsfall das erste Mal eine Zulage in Höhe von 5 % des W2-Grundgehalts (195 €) gezahlt wird, die sich nach der zweiten erfolgreichen Beurteilung auf 10 % (389 €) erhöht. Bis zu diesem Punkt können alle Zahlungen aus dem rechnerisch auf diese Stelle entfallenden Besoldungsdurchschnitt abgedeckt werden.

Soweit es für die Besetzung der Professur erforderlich ist, kann daneben eine befristete Berufungszulage aus anderweitig nicht ausgeschöpften Mitteln gewährt werden.

Nach sechs Jahren wird mit der Hochschulleitung eine Festlegung darüber getroffen, wie die weiteren Erwartungen an die Professur aussehen und wie sich dementsprechend die Vergütung entwickeln wird. Dabei ist eine Perspektive in Richtung auf die gesetzliche Obergrenze (entsprechend 256 % des W2-Grundgehalts, 9958 €) ebensowenig ausgeschlossen wie die Feststellung, dass sich die besondere Bedeutung dieser Arbeit mittlerweile erledigt hat und deshalb nur noch die für alle geltenden Leistungsüberprüfungen und die daraus folgenden Zulagenbemessungen zur Anwendung kommen (vgl. Abschnitt 3.2.).

Soweit bei der Ausschreibung der Professur bereits absehbar war, dass die besonderen Aufgaben nur eine begrenzte Zeit vorliegen würden, plädieren wir dafür, die Professur nach W2 auszuweisen und für die voraussichtliche Dauer der herausgehobenen Aufgaben eine entsprechend bemessene befristete Berufungszulage zu zahlen.

Im Unterschied zur W2-Professur besteht bei der so konzipierten W3-Professur hinsichtlich der Chancen und Risiken eine starke Bindung an die Entwicklungsziele der Hochschule. Da es sich um einen kleinen Kreis von Stellen handelt, werden auch vergleichsweise hohe Vergütungen in Einzelfällen die für alle vorhandene Finanzmasse nur in vertretbarem Umfang schmälern. Allerdings sollte auch klar sein, dass es für den Erfolg derartiger strategischer Vorhaben mit der Bemessung der persönlichen Vergütung nicht getan ist. Noch viel wichtiger ist, was die Hochschule darüber hinaus an personeller und sächlicher Ausstattung investiert.

5. Übergang von C nach W

Aus verschiedenen Gründen, u.a. wegen bevorstehender Streichungen freiwerdender Stellen, wird auf etliche Jahre hinaus der Anteil neu berufener W-Professorinnen und -Professoren gering sein – im Jahr 2010 höchstens 20 %. Für die anderen 80 % der Professorenschaft stellt sich die Frage eines Wechsels aus der C- in die W-Besoldung.

Die C2-Besoldung stellt innerhalb der Professorenschaft eine spürbar unterdurchschnittliche Vergütung dar. Dies wurde all die Jahre akzeptiert, weil es durchschnittlich 80 % der Betroffenen gelang, eine Zweitberufung nach C3 zu erhalten. Da nun schon über Jahre hinweg nur wenige Stellen für Zweitberufungen zur Verfügung standen, gibt es eine große Anzahl von C2-Professorinnen und Professoren, die in dem bisherigen Bewertungsverfahren eine hohe Punktezahl aufweisen, trotzdem aber bisher nicht zum Zuge kamen. Soweit sie vor dem 1. November 1998 ihren Dienst antraten, konnten sie damals auch nicht unbedingt damit rechnen, dass sich das Besoldungssystem grundlegend ändern würde. Im Sinne eines vertrauensvollen Umgangs miteinander und mit dem Ziel, für die neue Besoldung eine hohe Akzeptanz zu erreichen, wird deshalb für diesen Kreis das bisherige Zweitberufungsverfahren sinngemäß bis 2010 fortgeführt.

Im Rahmen der durch Pensionierungen freiwerdenden Mittel und gestützt auf die bisher etablierte Punktbewertung wird also die Hochschule in diesem Zeitraum Professorinnen und Professoren das

Angebot unterbreiten, beim Wechsel nach W2 eine Zulage zu erhalten, die zusammen mit dem Grundgehalt das jetzige Vergütungsniveau um 14% des W2-Grundgehalts (544 €), d.h. um die Differenz zwischen den letzten Dienstaltersstufen von C3 und C2, übersteigt. Diese Zulage sollte ehrlicherweise als „Optionszulage“ bezeichnet werden (eine Namensgebung, die allerdings der Landesgesetzgeber erst noch erlauben müsste). Wer von dieser Regelung profitiert (voraussichtlich 70% bis 80% dieses Kreises), kann frühestens drei Jahre später einen Antrag auf eine Zulage für besondere Leistungen stellen.

Bei Dienstantritt nach November 1998 war zumindest schon zu ahnen, dass in Besoldungsdingen „etwas im Busch“ war. Im Gegensatz zu Neuberufenen haben diese C2-Kolleginnen und -Kollegen aber keine Möglichkeit, beim Eintritt in die W-Besoldung Berufungsverhandlungen zu führen. Deshalb wird bei diesem Personenkreis in der Regel der erreichte Besoldungsstand um 7% des W2-Grundgehalts (272 €) – also um die mittlere Höhe der Berufungszulage (vgl. 3.1.) – aufgestockt, wenn der Wechsel nach W2 frühestens fünf Jahre nach Antritt einer Professur erfolgt. Maßgeblich ist hierbei das Votum der Vertrauenskommission des Fachbereichs, bzw. der Fakultät. Wer von dieser Regelung profitiert, kann frühestens anderthalb Jahre später einen Antrag auf eine Zulage für besondere Leistungen stellen.

Daneben ist es stets möglich, auf Status-Quo-Basis von C2 nach W2 zu wechseln, und zwar ohne Beschränkungen bei der Beantragung von Zulagen für besondere Leistungen.

Aus C3 heraus ist ein Wechsel nach W2 unter Wahrung des erreichten Besoldungsstandes ebenfalls jederzeit möglich (das kann beispielsweise vorkommen, um ein mit einer Funktionszulage ausgestattetes Amt zu übernehmen). Eine Bewerbung um eine Zulage für besondere Leistungen ist dann erstmals drei Jahre nach dem Wechsel zulässig.

6. Musterberechnungen

6.1. Beispiele für Besoldungsverläufe in W2

Die Entwicklung der Besoldung hängt im Einzelfall von der Höhe der Berufungszulage und von der Häufigkeit, mit der eine Erhöhung der Zulage für besondere Leistungen erreicht werden kann, ab. Die Grafik veranschaulicht die zeitliche Entwicklung der Besoldung bei den folgenden drei Beispielen. (Die senkrechte Achse wurde bewusst nicht abgeschnitten, damit das Verhältnis zwischen Grundgehalt und Zulagen erkennbar bleibt.)

Beispiel 1: Die Professur wird im Alter von 35 Jahren angetreten. Dabei wird eine dauerhafte Berufungszulage von 14% des W2-Grundgehalts (544 €) ausgehandelt. Die Anträge auf eine Erhöhung der Zulage für besondere Leistungen sind alle 3 Jahre erfolgreich.

Bereits zum Einstiegszeitpunkt übersteigt die Besoldung das jetzige C2-Niveau deutlich. Das Endgehalt entspricht dem Niveau der heutigen Besoldungsgruppe C4.

Beispiel 2: Die Professur wird im Alter von 40 Jahren angetreten. Dabei wird eine dauerhafte Berufungszulage von 7% des W2-Grundgehalts (272 €) ausgehandelt. Die Anträge auf eine Erhöhung der Zulage für besondere Leistungen sind alle 3,65 Jahre erfolgreich.

Wir erwarten, dass die hier gewählten Werte der Parameter das zukünftig durchschnittliche Szenario beschreiben. Das bisherige C3-Endgehalt wird erreicht (und zwar auch lange genug vor der Pensionierung), das Durchschnittseinkommen fällt allerdings etwas niedriger aus als bisher. Über das Aushandeln einer zusätzlichen befristeten Berufungszulage, Einmalzahlungen sowie die Nutzung der verbesserten Möglichkeiten, von Drittmittelnwerbungen und Weiterbildungsaktivitäten zu profitieren, kann dieser Nachteil aber durch individuelle Initiative wettgemacht werden.

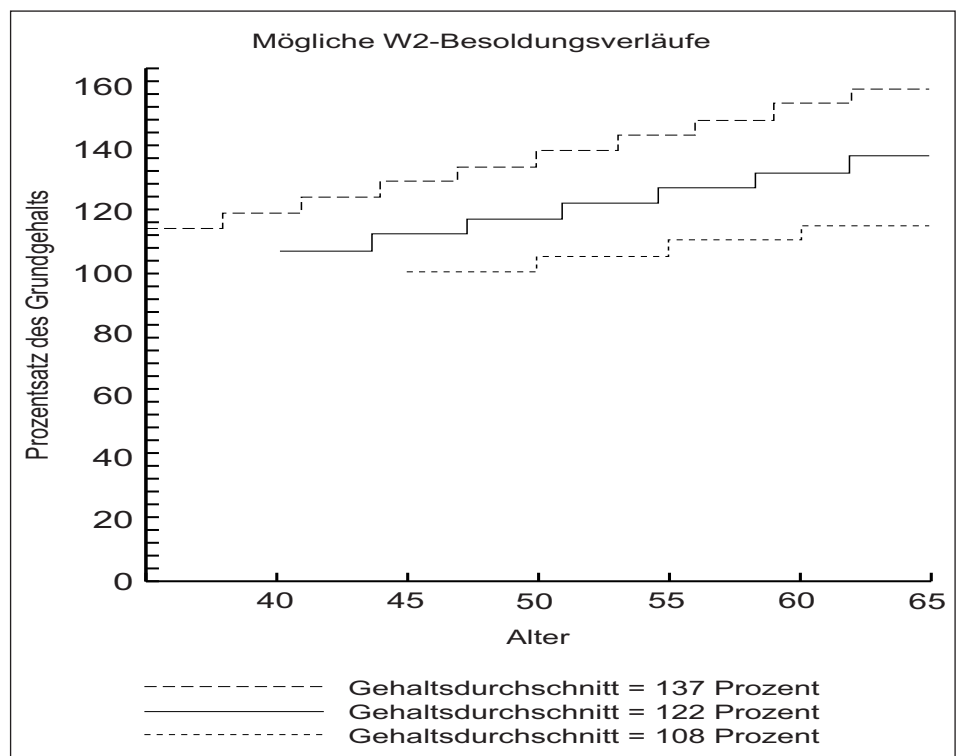
Beispiel 3: Die Professur wird im Alter von 45 Jahren angetreten. Dabei wird keine dauerhafte Berufungszulage ausgehandelt. Die Anträge auf Erhöhung der Zulage für besondere Leistungen sind alle 5 Jahre erfolgreich.

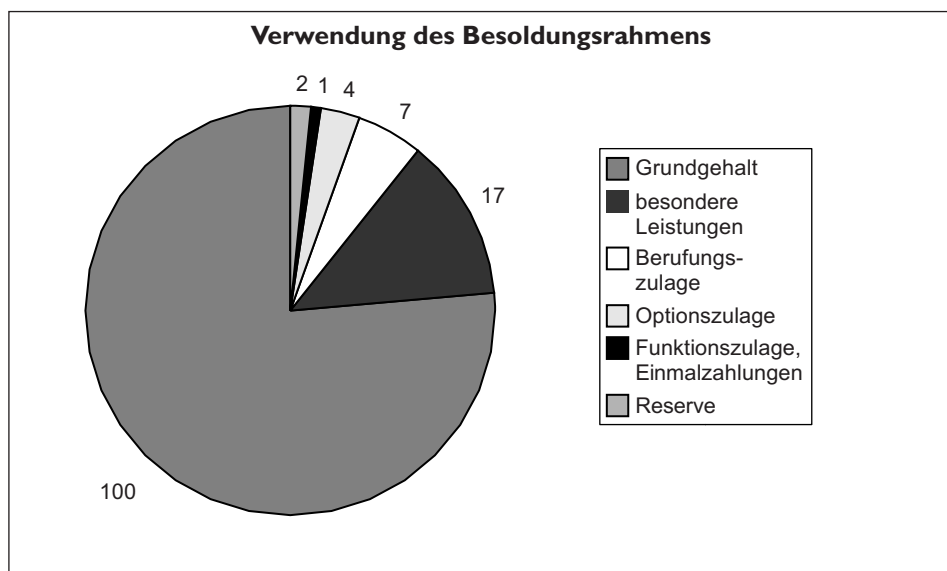
Wer vergleichsweise spät und mit wenig „Rückenwind“ durch eine Berufungszulage eine Professur antritt, steht eher schlecht da. Die Annahmen dieses Beispiels sehen wir allerdings auch als ausgesprochen pessimistisch an. Aber auch bei optimistischeren Annahmen für Berufungszulage und Erhöhungsfrequenz der Zulage für besondere Leistungen wird sichtbar, dass der dem bisherigen System innewohnende Effekt, dass aus einem hohen Eintrittsalter auch ein hohes Durchschnittseinkommen folgt, nicht mehr vorhanden ist.

6.2. Ausschöpfung des Besoldungsrahmens

Im eingeschwungenen Zustand sind die in den Abschnitten 3. bis 5. dargestellten Regelungen ausfinanziert:

Für jede W-Stelle stehen im Besoldungsrahmen 131% des Grundgehalts zur Verfügung. 100% sind durch das Grundgehalt festgelegt. Die dauerhaft vergebenen Berufungszulagen schlagen mit 7% zu Buche. Die Zulagen für besondere Leistungen machen in dem unter 6.1. gezeigten Durchschnittsfall über die gesamte Dienstzeit hinweg gerechnet 15% aus. Allerdings rechnen wir damit, dass sich das Durchschnittsalter bei Dienstantritt zukünftig verringern wird (unsere willkürliche Annahme lautet: auf 37 Jahre), und setzen für diesen Posten deshalb 17% an. Für Optionszulagen anlässlich des Wechsels von der C- in die W-Besoldung werden zusätzlich zu dem Geld, das als aktuelles Besoldungsniveau „mitgebracht“ wird, 4% benötigt





(um diesen Betrag mindern sich also zumindest theoretisch die Besoldungschancen neu berufener W2-Professorinnen und -Professoren, solange bis die Übergeleiteten in Pension sind), Für Funktionszulagen und Einmalzahlungen anlässlich besonderer, aber nur punktueller Leistungen reicht 1 %, sodass ein Betrag in Höhe von 2 % des W2-Grundgehalts als Schwankungsreserve noch nicht verplant ist.

Bei W3-Professuren ist der Besoldungsrahmen mit dem Grundgehalt und einer Leistungszulage in Höhe von 10 % des W2-Grundgehalts ausgeschöpft, sodass die weitere Besoldungsentwicklung im Einzelfall ausfinanziert werden muss.

7. ... und jetzt der Alltag

Bei der Finanzierung der durch Neubefugung besetzten W2-Stellen erwarten wir keine Probleme, da die Kosten konstruktionsbedingt von unten in den Besoldungsrahmen hineinwachsen. Da die C2-Besoldung den Besoldungsrahmen nicht ausschöpft und besoldungserhöhende Optionszulagen nur in dem Rahmen vergeben werden, wie die entsprechenden Mittel durch Pensionierungen freierwerden, wird hier kein finanzieller Engpass entstehen. Der Personenkreis, der für Funktionszulagen in Frage kommt, wird sicherlich kurzfristig für einen Wechsel nach W2 optieren. Da dies aber nur wenige Positionen betrifft,

sind die Kosten auch in der Übergangszeit beherrschbar. Die dreijährige Sperre bei Zulagen für besondere Leistungen für Überleitungen aus C3 soll den Druck auf die verfügbare Finanzmasse verringern, der dadurch entsteht, dass Professorinnen und Professoren, die höher vergütet werden als der Besoldungsdurchschnitt, noch weitere Mittel binden, während nur eine geringe Zahl neu besetzter und damit deutlich unterdurchschnittlich ausgestatteter W2-Stellen vorhanden ist.

Insgesamt ist also damit zu rechnen, dass während des Einschwingvorgangs zumindest zeitweise und rein buchhalterisch gesehen Überschüsse vorhanden sein werden. Wir teilen nicht die Befürchtung, dass durch die auf Landesebene vorgesehene Verpflichtung, den Besoldungsrahmen einzuhalten, ein Zwang zur sofortigen Auskehrung dieser Mittel geschaffen wird. Zumindest an der HAW ist der Personalhaushalt chronisch unterfinanziert (hier kommen systematische Probleme und eigene Fehler der Vergangenheit zusammen), sodass schon durch eine leichte Lockerung der derzeitigen Vakanzenregelung für freiwerdende Professuren, die für kleinere Fachbereiche ohnehin kaum erträglich ist, dieser scheinbare Überschuss verschwinden wird.

Gewichtiger erscheint uns das Problem, dass das Konstrukt eines Besoldungsrahmens mit dem Prinzip des Globalhaushalts kollidiert. Hier muss mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung eine gemeinsame Lesart gefunden werden, die sicherstellt, dass Mittel, die bisher für die Professorenbesoldung verwendet wurden, dafür auch weiterhin zur Verfügung stehen und nicht etwa bei einer C3-Pensionierung der über den Besoldungsdurchschnitt hinausgehende Teilbetrag abgezogen wird.

Bei der Vergabe von Zulagen für besondere Leistungen sieht der Hamburger Verordnungsentwurf vor, dass derartige Zulagen zunächst stets nur befristet vergeben werden dürfen. Dies halten wir für das falsche Signal. Der Wechsel von der C- in die W-Besoldung wird so zum Risiko, und innerhalb der W-Besoldung selbst sind die Leistungen, die durch die Zulage honoriert werden sollen, ja schließlich wirklich und nicht nur „probehälter“ erbracht worden, sodass auch die materielle Gegenleistung nicht nur „auf Probe“ erfolgen darf.

Bei der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen, die über die jetzige C3-Besoldung hinausführen, nehmen wir eine zurückhaltende Position ein. Nach jetziger Haushaltspraxis „schenken“ wir zwar scheinbar der Freien und Hansestadt Hamburg Geld, wenn wir darauf verzichten, die Ruhegehaltsfähigkeit auch

W2-Besoldungsbestandteil	Festlegung	Prozent von W2	mtl. Betrag per 1.8.04
Grundgehalt	–	100	3.890 €
Berufungszulage, dauerhaft	Verhandlung maximal: durchschnittl.:	14 7	544 € 272 €
Berufungszulage, befristet	Verhandlung	offen	offen
Zulage für besondere Leistungen	Antrag, 1. Vertrauenskommission, Präsidium je Stufe	5	195 €
Einmalzahlung (Prämie)	Antrag, 2. Vertrauenskommission, Präsidium	offen	offen
Funktionszulage	Amtsübernahme Vizepr. /Dek. Glst.beauf./Prod.	15 10	584 € 389 €
Optionszulage, status quo	Antrag	status quo	
Optionszulage, C2-Prof vor 1.11.98	Antrag, Wettbewerb	14	544 €
Optionszulage, C2-Prof nach 10/98 und mit 5jähriger Dienstzeit	Antrag, 1. Vertrauenskommission,	7	272 €

höherer Zulagenbeträge zu fordern. Aber schon bald wird die HAW ihre Pensionsverpflichtungen selbst finanzieren müssen und deshalb sollte sie hier vorsichtig agieren, bis deutlicher wird, in welchem Umfang diese hohen Vergütungen in der Praxis auftreten werden.

8. Fazit

Zusammenfassend stellen wir zunächst noch einmal die wichtigsten Elemente

der zukünftigen W2-Besoldung an der HAW Hamburg dar (vgl. Tabelle).

Insgesamt handelt es sich bei dem vorgestellten Szenario um ein Modell, das durch den bestehenden Besoldungsrahmen solide finanziert ist, in allen Bereichen Leistungsanreize setzt, die auch für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber um eine Professur erkennbar sind, das im Durchschnittsfall das jetzige Besoldungsniveau sichert und Entscheidungsabläufe nachvollziehbar macht.

Es wurde aus der Hochschule selbst heraus entwickelt und wird deshalb den spezifischen Bedürfnissen einer Fachhochschule gerecht und wahrt wünschenswerte Formen des Umgangs miteinander. Deshalb wird es entscheidend zur Akzeptanz der neuen Besoldung beitragen. □

HRK-Informationen

HRK bringt vereinfachte Sprachprüfung für ausländische Studienbewerber auf den Weg

Zur Stärkung des Studienstandorts Deutschland im internationalen Bildungsmarkt hat das 202. Plenum der Hochschulrektorenkonferenz eine neue Rahmenordnung für deutsche Sprachprüfungen für ausländische Studienbewerber beschlossen. Die neue Ordnung fasst die bisherige „Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang ausländischer Studienbewerber“ (DSH) und den Test „Deutsch als Fremdsprache“ (TestDaF) als gleichberechtigte Prüfungen zum Nachweis der für ein Studium erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse zusammen. Als wesentliche Neuerung beschreiben beide Prüfungen aufeinander abgestimmt jeweils drei Niveaustufen sprachlicher Kompetenz. Auf dieser Grundlage können die Hochschulen ausländische Studierende für unterschiedliche Studienzwecke flexibler als bisher zulassen. Die Rahmenordnung enthält für die DSH eine Musterprüfungsordnung, die an den einzelnen Hochschulen und an den Studienkollegs für ausländische Studierende in „lokale Prüfungsordnungen“ umgesetzt wird, sowie die Prüfungsordnung für den TestDaF. Für die DSH wird zudem ein Registrierungsverfahren eingeführt, mit dem einheitliche Standards für die Prüfung an allen Hochschulen gefördert werden.

Der TestDaF wird vom TestDaF-Institut in Hagen weltweit angeboten. Dadurch können Studienbewerber/-innen ihre Sprachkenntnisse bereits überprüfen und nachweisen, bevor sie zum Studium nach Deutschland kommen.

Nach den Standards der Rahmenordnung absolvierte DSH- und TestDaF-Prüfungen werden von allen Hochschulen in Deutschland anerkannt.

Die neue Rahmenordnung wird – anders als bisher – gemeinsam von der

HRK und der Kultusministerkonferenz (KMK) beschlossen. Der Beschluss der KMK erfolgt voraussichtlich im Juli 2004, so dass die neuen Prüfungsordnungen im Herbst in Kraft treten können.

Susanne Schilden

HRK: Studienbeiträge als Drittmittel für die Lehre ermöglichen

Bonn, 9. Juni 2004. – Das Plenum der Hochschulrektorenkonferenz fordert für die Hochschulen die Möglichkeit, Studienbeiträge von den Studierenden zu erheben. Nur so werde es möglich sein, die Qualität des Lehrangebots langfristig zu sichern. Das Plenum betonte jedoch mit Nachdruck, die Einführung von Beiträgen der Studierenden entlaste den Staat nicht aus seiner Verantwortung für die Ausbildung der jungen Menschen. Studienbeiträge könnten die Hochschulen nicht sanieren. Selbst in den USA decken die Studiengebühren nur 20 Prozent des Finanzbedarfs der Hochschulen.

Als Bedingung für die Erhebung von Studienbeiträgen muss nach Überzeugung des HRK-Plenums gelten, dass:

1. der Staat seine Finanzaufwendungen für die Hochschulen nicht im Gegenzug reduziert,
2. die Hochschulen die Einnahmen eigenverantwortlich für die Qualität der Lehre einsetzen können,
3. die einzelne Hochschule selbst entscheiden kann, ob und in welcher Höhe sie Beiträge erhebt,
4. die Studienbeiträge sozial Benachteiligte nicht vom Studium fernhalten werden.

Zur Einführung empfiehlt die HRK eine Eingangsphase mit niedrigen Beiträgen und einer einheitlichen Obergrenze in der Größenordnung von 500 € pro Semester. In einer zweiten Phase sollen die Hochschulen die Beiträge innerhalb

eines vom Staat festzulegenden Korridors selbstständig, gegebenenfalls auch nach Fächern differenziert, festlegen können. Zu diesem Zeitpunkt muss ein funktionierendes System staatlicher Stipendien oder Kreditsicherung installiert sein.

Die HRK erwartet von einem Beitragssystem eine Reihe positiver Effekte: Der Wettbewerb zwischen den Hochschulen um die Qualität ihres Lehrangebots würde angeregt.

Susanne Schilden

Zahl der Bachelor- und Masterstudienangebote steigt auf 23 Prozent

Bonn 9. Juni 2004. – Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat anlässlich ihres Plenums in Bonn am 8. Juni Zahlen zur Einführung von Bachelor und Master in Deutschland veröffentlicht. Quellen sind der HRK-Hochschulkompass sowie Angaben des statistischen Bundesamtes und des Akkreditierungsrates. Die Auswertung macht deutlich, dass die deutschen Hochschulen aktiv an der Gestaltung des Europäischen Hochschulraums mitwirken. Zum kommenden Wintersemester werden 1253 Bachelor- und 1308 Masterstudienmöglichkeiten angeboten. Dies sind 437 mehr als im Sommersemester 2004; damit setzt sich die kontinuierliche Zunahme fort. Bachelor und Masterstudienangebote machen im Wintersemester 2004/2005 23 Prozent der Studienmöglichkeiten an deutschen Hochschulen aus. Es zeigt sich, dass in Deutschland die Mehrzahl der derzeit angebotenen Bachelorstudiengänge (82,8 Prozent) eine Dauer von drei Jahren (180 Punkte im europäischen Kreditpunktesystem ECTS) aufweisen. 58,1 Prozent der derzeit angebotenen Masterstudiengänge erstrecken sich über zwei Jahre (120 ECTS).

Claire Friedrichs

Gestufte Studiengänge

Internationale Qualifikation erworben

Die FH Gießen-Friedberg hat jetzt erstmals Absolventen mit dem akademischen Grad Master of Business Administration (MBA) verabschiedet. Nach zwei Jahren Aufbaustudium am Fachbereich Wirtschaft schlossen 22 Teilnehmer das internationale Qualifikationsprogramm erfolgreich ab.

Der Studiengang Master of Business Administration wurde schon im Jahr 2001 akkreditiert. Er ist als Teilzeitstudium für Berufstätige angelegt und ermöglicht den Teilnehmern, zweitägige Lehrmodule freitags und samstags und weitere Blockveranstaltungen zu besuchen. Dieses Weiterbildungsstudium, für das eine Gebühr von 12.900 Euro erhoben wird, richtet sich an Interessierte mit Hochschulabschluss und mehrjähriger Praxiserfahrung in verantwortlicher Position. Er qualifiziert Führungskräfte für internationale Managementaufgaben. Ein besondere

Schwerpunkt des Programms liegt auf Marketing und Vertrieb. Unterricht in englischer Sprache und Auslandsaufenthalte sind im Lehrprogramm obligatorisch.

Der erste Jahrgang startete im Februar 2002. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren Ingenieure, Naturwissenschaftler, Ärzte, Anwälte und Betriebswirte aus dem ganzen Bundesgebiet, die in Konzernen und mittelständischen Unternehmen tätig sind. Die Aussicht, durch die Weiterqualifikation zum MBA ihre beruflichen Perspektiven deutlich zu verbessern, war ihnen das hohe persönliche Engagement für das Studienprogramm wert. Es galt, berufs begleitend rund 60 Präsenztage und vier einwöchige Module – davon zwei in England und den USA – zu absolvieren, kontinuierlich Vorbereitung auf Kurse und Klausuren zu leisten und eine Abschlussarbeit zu verfassen. *FH Gießen*

Europaweit erster Aufbaustudiengang „Master of Evaluation“

Im Wintersemester 2004/2005 beginnt in Saarbrücken der europaweit erste Masterstudiengang „Evaluation“, der von der Universität des Saarlandes (Fachrichtung Soziologie), der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes und der Katholischen Hochschule für Soziale Arbeit gemeinsam getragen wird. Der viersemestrige interdisziplinäre und praxisorientierte Aufbaustudiengang richtet sich insbesondere an Absolventinnen und Absolventen sozialwissenschaftlicher, aber auch anderer (Fach-)Hochschulstudiengänge. Wesentliche Inhalte sind Evaluationstheorie und -praxis, Organisationswissen und quantitative sowie qualitative Methoden der Datenerhebung und -auswertung im

Evaluationskontext. Ferner werden Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Moderation, Verhandlungsführung/Mediation und Reporting vermittelt. Zur Auswahl stehen die Studienschwerpunkte Evaluation in der Entwicklungszusammenarbeit und im Umweltbereich, Evaluation von sozialen Dienstleistungen und Evaluation von Wirtschaftspolitik. Ein Praktikum ist integriert. Den Abschluss des Studiums bildet die Master Thesis. Es werden Studiengebühren in Höhe von 750 € pro Semester erhoben. Bewerbungsabschluss ist der 15.7.2004. Nähere Informationen sind auf den Seiten des Studiengangs unter www.master-evaluation.de zu finden.

IdS/HTW

Internationales Tourismusmanagement (ITM) an der FH Westküste

Ab dem WS 2004/05 wird an der Fachhochschule Westküste der gestufte Bachelor- und Master-Studiengang „Internationales Tourismusmanagement“ (ITM) neu angeboten. Die Regelstudienzeit für den Bachelor beträgt 6 Semester, für den Master-Abschluss weitere 3 Semester. Das Bachelor- bzw. Masterstudium führt zum Titel „Bachelor of Arts“ (B.A.) bzw. „Master of Arts“ (M.A.) für das Studienfach „Internationales Tourismusmanagement“ (ITM).

Ziel des Bachelorstudiums ist es, den Studierenden die für einen frühen Eintritt in das Berufsleben grundlegenden betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, funktionale und branchenspezifische Qualifikationen sowie sprachliche, interkulturelle und soziale Kompetenzen zu vermitteln.

Ziel des Masterstudiums ist die Vertiefung und Spezialisierung der im Bachelorstudium erworbenen Kenntnisse sowie die Vermittlung von Kompetenzen zum selbstständigen, wissenschaftlichen Arbeiten.

Es handelt sich um einen betriebswirtschaftlich orientierten Studiengang. Gleichzeitig sind touristische Pflichtveranstaltungen ab

dem ersten Semester zu besuchen. Ab dem vierten Semester bestehen durch die Wahl aus verschiedenen touristischen Veranstaltungsmodulen Spezialisierungsmöglichkeiten. In Vertiefungsvorlesungen, Seminaren und Fallstudienseminaren wird zwischen Reiseveranstalter-, Hotel-, Destinations- und Airlinemanagement gewählt. Darüber hinaus wird eine Vertiefungsrichtung bezüglich funktionaler Schwerpunkte (Controlling, Marketing und Wirtschaftsinformatik) möglich.

Der internationalen Zusammenarbeit wird durch Kooperationen mit ausländischen Hochschulen und internationalen Unternehmen (z. B. der Thomas Cook AG) großes Gewicht gegeben. Der hohe Praxisbezug wird durch das Praxissemester, Fallstudienseminare und das Projektstudium in Kooperation mit externen Partnern gewährleistet.

Das von der FHW bereits seit Jahren umgesetzte Konzept der studiumsintegrierten Förderung der Sozialkompetenz wird durch Veranstaltungen zur Personalentwicklung und zum Karrieretraining modifiziert beibehalten.

Ellen Böbling

Interface Design an der FH Potsdam

Die FH Potsdam bietet seit dem WS 2003/04 als erste deutsche Hochschule einen Studiengang für Interface Design (BA und MA) an. Interface Design ist eine neue Designdisziplin. Der Interface Designer gestaltet interaktive Produkte, die nicht nur funktionieren müssen, sondern auch ansprechen, inspirieren, motivieren, auf den individuellen Benutzer eingehen und

möglichst vielseitig verwendbar und anpassbar sein sollen.

Im Produktentwicklungsprozess rückt der Interface-Designer in das Zentrum eines multidisziplinären Entwicklungsteams. Dabei übernimmt der Designer als Konzeptbildner, Planer und Experte für menschlich sinnvoll gestaltete Mensch-Maschine-Interaktion neue Verantwortungen. *FH Potsdam*

Forschungsorientierter Masterstudiengang Mechatronics an der FH Köln

Als erster akkreditierter forschungsorientierter Masterstudiengang einer Fachhochschule geht der Masterstudiengang Mechatronics der FH Köln zum Wintersemester 2004 an den Start. Der viersemestrige Masterstudiengang, der gemeinsam von drei Fakultäten der Hochschule – den Fakultäten für Fahrzeugsysteme und Produktion (F 08), für Informations-, Medien- und Elektrotechnik (1707) sowie für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme (F09) – angeboten wird, schließt ab mit dem „Master of Science in Mechatronics“. Künftige Studierende erwartet eine hochqualifizierte interdisziplinäre Ausbildung.

Praxisnähe sowie Projekt- und Teamarbeit haben einen großen Stellenwert im Studienprogramm. Sie werden gewährleistet durch industrieerfahrende Lehrende, die Beteiligung an aktuellen Forschungsprogrammen und ein integriertes sechswöchiges Industriepraktikum. Das Studium schließt ab mit einer Masterarbeit, für die drei bis vier Monate Bearbeitungszeit vorgesehen sind. Bei der Wahl

einer entsprechenden Fächerkombination ist die Vergabe des Abschlusses „Master of Science Automotive Mechatronics“ möglich. Den Absolventinnen und Absolventen werden ausgezeichnete Chancen auf dem Arbeitsmarkt prognostiziert. Das gilt für viele Branchen, angefangen von der Automobilindustrie und ihren Zulieferern, über die Werkzeugmaschinenindustrie und Metallverarbeitung bis hin zur Flugzeugindustrie.

Insgesamt stehen jährlich 15 Studienplätze zur Verfügung. Zulassungsvoraussetzung sind ein qualifizierter Hochschulabschluss mit einer Abschlussnote von mindestens 2,0 in einem Bachelor- oder Diplomstudiengang der Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik oder ähnlicher Fachgebiete. Bewerberinnen und Bewerber mit einem schlechteren Notendurchschnitt können zu einem Auswahlverfahren eingeladen werden. Eine einschlägige hauptberufliche Praxis von mindestens zwei Jahren kann hierbei berücksichtigt werden.

Petra Schmidt-Bentum

Marketing

earaction auf dem Weg – erste Inhaltsmodule online

Die FH München präsentiert erste Module aus ihrer Prototyp-CD zum Projekt earaction unter www.earaction.de. Dabei können Inhaltsteile aus den CD-Rubriken Spiele, Anatomie, Earaction und Physik online gespielt und getestet werden. Der Prototyp selbst wird auf Anfrage Pressevertretern und Kooperationspartnern vorgestellt.

Mit Unterstützung der Gesundheitsinitiative Bayern verfolgt earaction einen völlig neuartigen Aufklärungsansatz zur Sensibilisierung Jugendlicher und Kinder in Sachen Lärmkonsum. So wird durch Experimente und Interaktion

das Interesse für das Thema Lärmschädigung geweckt und spielerisch aufgeklärt. Ab Mitte Juni wird earaction seinen Online-Hörtest präsentieren, der mit einem Gewinnspiel gekoppelt werden soll, wenn noch ausreichend Preissponsoren gefunden werden können.

Im Juli wird im Rahmen einer Pressekonferenz sowie eines going-public-Events an der Fachhochschule München die earaction-Endversion der breiten Öffentlichkeit vorgestellt und kann dann als kostenloser Download bezogen werden.

Traute Schöllmann

FASZINATIONLICHT war ein voller Erfolg – rund 2000 Besucher waren da

Ausstellung und Vortragsreihe FASZINATIONLICHT lockten eine Woche lang rund 2000 Besucher an die Fachhochschule nach Emden. Jeden Vormittag füllte sich das Foyer der Neuen Mensa in Emden mit wissensbegierigen Schülerinnen und Schülern. Mehr als 20 Schulen aus Ostfriesland bis hin nach Wittmund unternahmen die angebotene Reise in die faszinierende Welt des Lichts. Alle Schulformen von Gymnasien über Grundschulen bis hin zu Sonderschulen, ein Hort und sogar eine Kindergeburtstagsgruppe waren dabei.

In dem spannenden Erlebnispark rund um optische Technologien, bei den Mitmach-Exponaten, Funktionsmodellen, Anschauungsmaterialien, Multimediastationen, Postern und Vorführungen

erwachte bei allen Besuchern spontan der Forscher- und Ausprobierdrang.

Die Initiatoren Prof. Dr. Walter Neu, FH OOW Emden, Studiengang Photonik und RA Elke Schiedeck, Verband der Metallindustriellen des Nordwestlichen Niedersachsens e. V. – Gruppe Ostfriesland –, äußerten sich ausgesprochen zufrieden über den großen Andrang und den Verlauf der Ausstellung. Aktuelle Informationen zur Wanderausstellung, die Abendvorträge und eine Bildergalerie können unter www.fh-oow.de abgerufen werden. Arbeitsmaterialien und Unterrichts Anregungen können unter www.faszinationlicht.de heruntergeladen werden.

Nähere Informationen: Prof. Dr. Walter Neu, email: photonik@fh-oow.de



Foto: FH OOW



Bei der Umsetzung der W-Besoldung herrscht in Niedersachsen das Kaskadenprinzip, d.h. nach landesweitem Gesetz und Verordnung regeln hochschulspezifische Richtlinien die Vergabe der Zulage. Nicolai Müller-Bromley stellt die Richtlinien der einzelnen Hochschulen detailliert dar und verweist auf die rechtlichen und tatsächlichen Schwierigkeiten.

Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley
Professor für öffentliches Recht
an der Fachhochschule Osnabrück
Präsident des
Hochschullehrerbundes hlb
Wissenschaftszentrum
Postfach 20 14 48
53144 Bonn
hlbbonn@aol.com

Die Umsetzung der W-Besoldung an den Fachhochschulen in Niedersachsen¹⁾

I. Grundlage: Professorenbesoldungsreformgesetz des Bundes (ProfBesReformG)

Das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (ProfBesRefG)²⁾ des Bundes trat am 23. Februar 2002 in Kraft. Es führt im Wesentlichen anstelle der bisherigen Besoldungsordnung C die Besoldungsordnung W ein. Zu den für Professoren geltenden Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sieht es vor, dass neben dem Grundgehalt „variable Leistungsbezüge“ vergeben werden

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

Das Nähere zur Gewährung der Leistungsbezüge überlässt das ProfBesReformG dem Landesrecht; insbesondere sind dort „Bestimmungen

1. über das Vergabeverfahren, die Zuständigkeit für die Vergabe sowie die Voraussetzungen und die Kriterien der Vergabe,
2. zur Ruhegehaltfähigkeit befristet gewährter Leistungsbezüge ... und
3. über die Teilnahme von Leistungsbezügen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen zu treffen“.⁴⁾

Da die alten Regelungen der C-Besoldung einstweilen fortgelten, „längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2004“⁵⁾ haben faktisch die Länder den Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Besoldungsordnung W bis zum 31. Dezember 2004 in der Hand.

2. Eckpunkte nach § 2 a des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG)

Als erstes Land hat Niedersachsen die W-Besoldung zum 1. Januar 2003 an den Fachhochschulen und zum 1. Oktober 2003 an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen eingeführt.⁶⁾ Das Verständnis der niedersächsischen Rege-

lung wird dadurch erheblich erschwert, das es dort nicht eine rechtliche Regelung der W-Besoldung gibt, sondern ein Gesetz, ihm nachgeordnet eine Verordnung und diesem wiederum nachgeordnet Richtlinien an jeder einzelnen Hochschule. Diese Verteilung der W-Besoldung auf – einschließlich Bundesgesetz – vier Regelungsebenen lässt sich als „Kaskadenprinzip“ kennzeichnen.

Zunächst wurde im Zuge der umfassenden Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes⁷⁾ zum 1. September 2002 für die Fachhochschulen und zum 1. Oktober 2002 für die übrigen Hochschulen ein neuer § 2 a über die „Besoldung der Professorinnen und Professoren und der hauptamtlichen Mitglieder der Hochschulpräsidien“ in das Niedersächsische Besoldungsgesetz (NBesG) eingefügt.⁸⁾

Dort werden einige der vom ProfBesReformG dem Landesrecht überlassenen Fragen geregelt, z. B. dass

- über (alle) Leistungsbezüge an Professoren „das Präsidium in eigener Zuständigkeit“, über Leistungsbezüge an Präsidenten und Vizepräsidenten das Wissenschaftsministerium, bei Hochschulen in der Trägerschaft von Stiftungen der Stiftungsrat entscheidet;⁹⁾
- „besondere Leistungen in der Lehre insbesondere unter Berücksichtigung

1) Schriftliche Fassung eines Vortrags vor der Fachhochschulgruppe der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in Bonn am 28. Juni 2004.

2) BGBl. 2002 I, S. 686.

3) § 33 Abs. 1 BBesG in der Fassung nach Art. 1 Nr. 7 des ProfBesRefG.

4) § 33 Abs. 4 BBesG in der Fassung nach Art. 1 Nr. 7 des ProfBesRefG.

5) Übergangsvorschriften in § 77 BBesG in der Fassung nach Art. 1 Nr. 12 ProfBesReformG.

6) § 9 der Niedersächsischen Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – NHLeistBVO –) vom 16. Dezember 2002, Nds. GVBl. 2002, S. 791.

7) Gesetz zur Hochschulreform in Niedersachsen, Nds. GVBl. 2002, S. 286.

8) Art. 4 des Gesetzes zur Hochschulreform in Niedersachsen, Nds. GVBl. 2002, S. 286.

9) § 2 a Abs. 2 NBesG.

der im Rahmen der Lehrevaluation und studentischen Lehrveranstaltungs-kritik ... gewonnenen Erkenntnisse“ zu beurteilen sind¹⁰⁾ und „zur Bewertung der Leistungen in der Forschung ... Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen berücksichtigt werden“ sollen;¹¹⁾

- zu den besonderen Leistungen in der Lehre der zuständige Studiendekan „zu hören“ ist.¹²⁾

Im übrigen ermächtigt § 2 a NBesG das Wissenschaftsministerium, durch Verordnung gemeinsam mit dem Ministerium der Finanzen „das Nähere“ zu regeln, insbesondere „das Vergabeverfahren, die Voraussetzungen und die Kriterien der Vergabe, die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge und deren Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen“.¹³⁾

3. Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – NHLeistBVO –)

Die auf der Grundlage von § 2 a NBesG erlassene Niedersächsische Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (NHLeistBVO)¹⁴⁾ enthält eine Reihe weiterer, aber bei weitem nicht alle Einzelheiten zur Ausgestaltung der W-Besoldung in den Hochschulen. Mit ihrem Inkrafttreten zum 1. Januar 2003, wobei sie für die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen erst ab dem 1. Oktober 2003 anzuwenden war,¹⁵⁾ ersetzte die W-Besoldung in Niedersachsen die C-Besoldung.

Zum gravierendsten der dabei auftretenden Probleme enthält die NHLeistBVO leider ebenso wie das NBesG keine Regelung: In Niedersachsen war es – wie etwa in Bayern und anderen Ländern – üblich, Professuren zunächst nach C 2 auszuschreiben und den Berufenen bei entsprechender Leistung in einem Hausberufungsverfahren zu ermöglichen, sich auf eine inzwischen freigewordene C 3-Stelle zu bewerben. Auf diese Möglichkeit wurde in Ausschreibungen regelmäßig hingewiesen; im Berufungsverfahren wurden den Interessenten die maßgeblichen Zeiträume – je nach Stellensituation etwa 5 bis 10 Jahre – erläutert. Nach Auslaufen der C-Besoldung zum 31. Dezember 2002 ist diese Möglichkeit des Rufes auf eine C 3-Stelle ersatzlos entfallen. Die C 2-Kollegen, die in der Erwartung einer späteren C 3-Berufung in der Regel eine zumeist bessere Einkommensperspektive in der Industrie aufgegeben haben und auf deren Einsatz die Fachhochschulen in den nächsten Jahren besonders angewiesen sind, sehen

ihr bisheriges Engagement durch die Streichung dieser begründeten Erwartung nicht gerade gewürdigt. Nachdem der *hlb*-Landesvorstand eine Vertrauensschutzregelung für die C 2-Kollegen gegenüber dem früheren Wissenschaftsminister Oppermann nicht hatte erreichen können, setzte er sich schon wenige Tage nach Amtsantritt des neuen Ministers Stratmann am 21. März 2003 bei diesem in einem persönlichen Gespräch für eine Übergangsregelung ein. Nachdem das Anliegen zunächst auf Wohlwollen gestoßen war, führte eine schriftliche Erinnerung dann allerdings zu einem nichts sagenden Antwortschreiben vom 22. Oktober 2003, die Hochschulen könnten die entfallene Hausberufungsmöglichkeit nach C 3 durch die Gewährung von Zulagen bei Umstieg in die W-Besoldung ausgleichen. Rechtlich ist zweifelhaft, ob die völlige Ignorierung der vom Land bei der Berufung begründeten Perspektive eines weiteren Rufes nach C 3 bzw. eines finanziellen Äquivalents im Rahmen der W-Besoldung mit der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn vereinbar ist. Der *hlb* wird entsprechenden Klagen unterstützen.

3.1. Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

Nach der NHLeistBVO kann das Grundgehalt in Höhe von 3.851,51 € nach W 2 und 4.676,84 € nach W 3 zunächst – wie vom ProBesReformG vorgegeben – durch Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge ergänzt werden.

Berufungs-Leistungsbezüge können gewährt werden, um einen Professor für die Hochschule zu gewinnen.¹⁶⁾ Bei Bestimmung ihrer Höhe durch das Präsidium sind „insbesondere die individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse und die Bewerberlage in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen“;¹⁷⁾ im übrigen ist das Präsidium frei.¹⁸⁾ Dieser Zulagentyp entspricht den schon bisher für C 4-Professoren möglichen Berufungszulagen.¹⁹⁾

Da die meisten an eine Fachhochschule Berufenen gegenüber ihrer vorherigen Tätigkeit deutliche finanzielle Einbußen hinnehmen, bietet sich hier die einmalige Chance, durch geschicktes Verhandeln mit dem Präsidium vor der Annahme des Rufes möglichst hohe Berufungs-Leistungsbezüge herauszuholen. Da die für Zulagen an einer Hochschule insgesamt verfügbaren Mittel durch den Vergaberahmen nach § 34 BBesG begrenzt sind, geht allerdings alles, was Kollegen an dieser Stelle erreichen, letztlich zu Lasten der übrigen W-Besoldeten. Natürlich wäre es völlig abwegig anzunehmen, Mitglieder von Berufungskommissionen könnten diesen Aspekt dahingehend

berücksichtigen, dass sie nicht den Qualifiziertesten beriefen ...

Mit der Berücksichtigung der „Bewerberlage“ ist die Möglichkeit einer Differenzierung von Professuren nach dem Marktwert verschiedener Fächer eröffnet worden. Dies ist zu bedauern, weil damit ein vom einzelnen nicht beeinflussbares Element in die vorgebliche Leistungsorientierung einfließt, das zudem konjunkturabhängig und mit dem Gedanken der Wissenschaft kaum vereinbar ist. Schließlich wird durch die darin angelegte Neid-Diskussionen das durch die W-Besoldung ohnehin gefährdete Klima in einer Hochschule weiter verschlechtert – und das, obwohl wir für die anstehenden Aufgaben gerade den Team-Gedanken stärken müssten.

Bleibe-Leistungsbezüge können gezahlt werden, soweit es erforderlich ist, um einen Professor zum Verbleib an der Hochschule zu bewegen. Voraussetzung dafür ist neben den soeben für die Höhe von Berufungs-Leistungsbezüen genannten Kriterien, dass der Professor das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft gemacht hat.²⁰⁾ Auch solche Bleibe-Zulagen gab es schon bisher für C 4-Professuren.²¹⁾ Im einzelnen ist umstritten, ob für das „Glaubhaftmachen“ die Vorlage eines Rufes an eine andere Hochschule (oder eine konkrete Einstellungszusage eines anderen Arbeitgebers) erforderlich ist; folgt man dem für die Umsetzung der W-Besoldung zuständigen Arbeitskreise der Finanzminister, der diese Frage be-

10) § 2 a Abs. 3 Satz 1 NBesG.

11) § 2 a Abs. 3 Satz 2 NBesG.

12) § 2 a Abs. 2 Satz 1 zweiter Satzteil NBesG.

13) § 2 a Abs. 5 NBesG.

14) Siehe oben Fn. 6.

15) § 9 Satz 1 NHLeistBVO.

16) § 3 Abs. 1 Satz 1 NHLeistBVO.

17) § 3 Abs. 1 Satz 2 NHLeistBVO.

18) Zu den Einschränkungen von Ermessensentscheidungen siehe unten 3.3.4.

19) Nach Nr. 1 Abs. 1 der Vorbemerkungen zur Bundesbesoldungsordnung C, Anlage II zum Bundes-Besoldungsgesetz in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung konnte durch Zuschüsse das Gehalt bis zur Besoldungsgruppe B 7, nach Nr. 2 sogar bis zur Besoldungsgruppe B 10 erhöht werden.

20) § 3 Abs. 1 Sätze 1 und 3 NHLeistBVO

21) Nr. 1 Abs. 2 der Vorbemerkungen zur Bundesbesoldungsordnung C, Anlage II zum Bundes-Besoldungsgesetz in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung.

jaht,²²⁾ begünstigt man Schein-Rufe,²³⁾ bläht damit Berufungsverfahren künstlich auf und verursacht letztlich erhebliche Kosten ohne Gegenwert. Andererseits setzt das glaubhaft zu machende Einstellungsinteresse sicher mehr voraus als eine bloße Möglichkeit der anderweitigen Einstellung.

3.2. Funktions-Leistungsbezüge

Funktions-Leistungsbezüge werden für die Wahrnehmung von Funktionen und besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt.²⁴⁾ Stets werden sie den – immer nach W 3 grundbesoldeten²⁵⁾ – hauptamtlichen Mitgliedern der Hochschulpräsidien, also dem Präsidenten und mindestens einem hauptamtlichen Vizepräsidenten, der für Personal- und Finanzverwaltung zuständig ist (dem früheren Kanzler),²⁶⁾ sowie den nebenamtlichen Vizepräsidenten und Mitgliedern von Dekanaten²⁷⁾ gezahlt.

Für weitere Funktionen, etwa Mitgliedschaft im Senat oder anderen Organen, oder besondere Aufgaben, z.B. Beauftragte der Hochschule, können Funktions-Leistungsbezüge vergeben werden.²⁸⁾

Bei der Höhe der Funktions-Leistungsbezüge ist neben dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung²⁹⁾ die mit der Funktion oder Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung, bei den hauptamtlichen Präsidiumsmitgliedern auch die Größe der Hochschule, zu berücksichtigen.³⁰⁾ Normalerweise werden sie monatlich gezahlt, können aber auch als erfolgsabhängige Einmalzahlungen („Tantiemen“) gewährt werden.³¹⁾ Über die Höhe der Zulagen für die hauptamtlichen Präsidiumsmitglieder entscheidet das Wissenschaftsministerium, bei Hochschulen in Trägerschaft von Stiftungen der Stiftungsrat.³²⁾

Die für Funktions-Leistungsbezüge in Betracht kommenden nebenamtlich wahrzunehmenden Funktionen und Aufgabenbereiche sowie die Höhe der dafür gewährten Zulagen soll die Hochschule nach dem NBesG in einer Ordnung allgemein festlegen.³³⁾ Wie sich aus dem an das NHG³⁴⁾ angelehnten Wortlaut ergibt, ist damit eine vom Senat zu verabschiedende Satzung gemeint; eine Regelung in den nach § 7 der NHLeistBVO zu erlassenden Richtlinien des Präsidiums reicht nicht aus. Dem Autor ist bisher kein Fall bekannt, in dem von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde.

3.3. Leistungsbezüge für besondere Leistungen

Da Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge eher die Ausnahme bleiben dürften und Funktions-Zulagen ebenfalls nicht den „normalen“ Hochschullehrer betreffen, wird das Gehalt eines W-Besoldeten geprägt durch die „Leistungsbezüge für besondere Leistungen“. Sie „können“ nach der NHLeistBVO „für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen,“³⁵⁾ gewährt werden. Sie kommen damit erstmals nach einer Mindestzeit von ca. zwei bis drei Jahren an der Hochschule in Betracht.

Leistungen in der Selbstverwaltung können nach der insoweit vom ProfBesReformG³⁶⁾ vorgegebenen Rechtslage nicht zur Zahlung von besonderen Leistungsbezügen³⁷⁾ führen. Da von der Möglichkeit, sie mit Funktions-Leistungsbezügen zu honorieren, bisher auch kein Gebrauch gemacht worden ist, wird es zunehmend schwieriger, Kollegen für die Mitarbeit in Selbstverwaltungsgremien oder Berufungskommissionen zu gewinnen – das durch die Urheber der W-Besoldung verursachte Denken in monetären Anreizen droht auf die Hochschule zurückzuwirken. Der *hnb* hatte auf diese Gefahr bereits frühzeitig hingewiesen nach dem Motto „Leistungsbezogene Besoldung führt zu besoldungsbezogener Leistung“. Ein Schelm sei,³⁸⁾ wer darin die Konsequenz erkennt, nach der weitgehenden Kompetenzverlagerung von den Kollegialorganen zu Präsidien und Dekanaten im neuen Niedersächsischen Hochschulgesetz sei ein Engagement der Kollegen in der Selbstverwaltung auch gar nicht mehr erwünscht ...

Positiv hervorzuheben ist, dass die NHLeistBVO nicht den Musterregelungen der Finanzminister³⁹⁾ folgt, die besondere Leistungsbezüge an „besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen“, knüpft. Diese Regelung steht im Gegensatz zur Konzeption des ProfBesReformG, nach dem variable Gehaltsbestandteile im Regelfall, also schon bei durchschnittlicher Leistung, gewährt werden sollten.⁴⁰⁾ Wäre von der Musterregelung der Finanzminister Gebrauch gemacht worden,⁴¹⁾ würde ein durchschnittlicher Professor nur mit dem Grundgehalt ohne zusätzliche Bezüge besoldet. Die daraus resultierenden Bezüge entsprächen der Endstufe A 13, also dem Endamt des gehobenen und Eingangsamts des höheren Dienstes;⁴²⁾ dies wäre mit dem Grundsatz amtsangemessener Alimentation, der nach Art. 33 Abs. 5 GG Verfassungsrang

genießt und mit der Verfassungsbeschwerde nach Art. 93 Abs. 1 Nr. 4 a GG eingeklagt werden kann, nicht vereinbar.

3.3.1. Voraussetzungen für besondere Leistungen in der Lehre

Besondere Leistungen in der Lehre können neben den bereits im NBesG ge-

22) Nr. 2 Abs. 1 der Musterregelungen zur Umsetzung des ProfBesReformG in Bundes- oder Landesbesoldungsrecht des Arbeitskreis für Besoldungsfragen der Finanzminister, 2./2002 Sitzung vom 22. bis 24. Oktober 2002 in Münster.

23) Hundertmark, Ulrich, Die neue Professorenbesoldung. Die Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes aus besoldungsfachlicher Sicht, Vortrag auf dem Workshop des Deutschen Hochschulverbandes am 12. Dezember 2002 in Bonn (unveröffentlichtes Manuskript).

24) § 5 Abs. 1 Satz 1 NHLeistBVO.

25) § 2a Abs. 1 Satz 2 NBesG (Nds.GVBl. Nr. 2004, S.44) in der Fassung nach Art. 2 Nr. 1 des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung hochschulrechtlicher und besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 11. Dezember 2002, Nds. GVBl. 2002, S. 768.

26) § 37 Abs. 4 NHG

27) § 43 NHG.

28) § 5 Abs. 1 Satz 2 NHLeistBVO.

29) § 18 BBesG i. V. m. § 5 Abs. 2 Satz 2 NHLeistBVO.

30) § 5 Abs. 2 Sätze 1 und 2 NHLeistBVO.

31) Vgl. § 5 Abs. 2 Sätze 3 und 4 NHLeistBVO.

32) § 2 a Abs. 2 Satz 1 NBesG.

33) § 2 a Abs. 4 Satz 3 NBesG.

34) § 41 Abs. 1 Satz 1 NHG: „Der Senat beschließt die Ordnungen der Hochschule, ...“

35) § 4 Abs. 1 Satz 1 NHLeistBVO.

36) § 33 Abs. 1 ProfBesReformG.

37) Dem Vernehmen nach spielen sie „extra legem“ dennoch eine Rolle bei der Vergabe von Leistungsbezügen, indem z.B. bei der Selbstdarstellung anhand von Fragebögen auch nach dem Engagement in der Selbstverwaltung gefragt wird.

38) Getreu dem Motto des englischen Hosensbandordens „Honni soit, qui mal y pense“.

39) Nr. 2 Abs. 2 der Musterregelungen zur Umsetzung des ProfBesReformG in Bundes- oder Landesbesoldungsrecht des Arbeitskreis für Besoldungsfragen der Finanzminister, 2./2002 Sitzung vom 22. bis 24. Oktober 2002 in Münster.

40) Z.B. Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ vom 7. April 2000, http://www.bmbf.de/pub/Bericht_.pdf, S. 42: „Bei einem Vergleich der Amtsangemessenheit des alten und des neuen Besoldungssystems dürfen die variablen Gehaltsbestandteile nicht außer Betracht bleiben, da sie auch bereits bei normal guter Leistung vergeben werden können.“

41) So aber leider die Regelungen in Bremen und Rheinland-Pfalz, die aus den sogleich genannten Gründen verfassungswidrig sein dürften.

42) Z. Zt. 3881,76 €; z. B. Studienrat, Regierungsrat, Oberamtsrat.

nannten Kriterien der (1) Lehrevaluation und (2) studentischen Lehrveranstaltungs-kritik⁴³⁾ nach der NHLeistBVO auch durch (3) „Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus geleistet werden oder auf diese nicht anzurechnen sind“⁴⁴⁾ oder durch (4) „Tätigkeiten, die wie die Betreuung von Diplomarbeiten mit den Lehraufgaben zusammenhängen, sowie Prüfungstätigkeiten“⁴⁵⁾ begründet werden. Es erscheint zweifelhaft, ob danach konzeptionelle Aufgaben wie eine Entwicklung neuer Studiengänge – gerade bei der aktuellen Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge von größter Bedeutung – durch Leistungszulagen gewürdigt werden können. Ferner ist die Einwerbung von Drittmitteln berücksichtigungsfähig.⁴⁶⁾

Zieht man die allen Kollegen bekannten Unwägbarkeiten bei der Lehrevaluation und studentischen Lehrveranstaltungs-kritik⁴⁷⁾ und die unterschiedlichen Voraussetzungen für die Einwerbung von Drittmitteln in Betracht, kann damit von belastbaren Kriterien für eine Leistungsmessung bei der Lehre nicht die Rede sein. Daher erscheint die von jeder einzelnen Hochschule zu leistende Umsetzung dieser unscharfen Kriterien in Euro und Cent als äußerst schwierige Aufgabe.

3.3.2. Voraussetzungen für besondere Leistungen in der Forschung

Besondere Leistungen in der Forschung können nach der NHLeistBVO begründet werden durch Auszeichnungen und Forschungsevaluierungen, Publikationen, Erfindungen und Patente, wissenschaftliche Redaktionen von Fachzeitschriften, Aufbau und Leitung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen, Gutachter- und Vortragstätigkeit und besondere Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch insoweit ist die Einwerbung von Drittmitteln berücksichtigungsfähig.⁴⁸⁾

Es dürfte durchaus Übereinstimmung bestehen, dass die genannten Kriterien für eine Bewertung von Forschungsleistungen heranzuziehen sind. Das Problem ist auch hier nicht das Fehlen von Kriterien, sondern ihre Unschärfe bei der Umsetzung in Euro und Cent; diese eigentlich schwierige Aufgabe bleibt wiederum den Hochschulen überlassen.

Über die Vorschrift des NBesG, dass zur Bewertung der Leistungen in der Forschung Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen berücksichtigt werden „sollen“⁴⁹⁾ – nach allgemeinem Verwaltungsrecht im Normalfall immerhin zu lesen als „müssen“⁵⁰⁾ –, setzen sich sowohl die Richtlinien als auch deren tatsächliche Handhabung an den Hochschulen bisher hinweg. Auch wenn die

vom Gesetz geforderte externe Begutachtung nicht sonderlich praktikabel sein mag, führt eine Missachtung der gesetzlichen Regelung dennoch selbstverständlich zur Rechtswidrigkeit abweichender Regelungen oder Entscheidungen.

3.3.3. Eingeschränkte Berücksichtigung von Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind bei der Bemessung von besonderen Leistungsbezügen nur dann zu berücksichtigen, wenn sie (1) unentgeltlich ausgeübt und (2) zudem auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten – nach der Novellierung des NHG des Präsidenten – übernommen wurden oder dieser ein dienstliches Interesse anerkannt hat.⁵¹⁾

Könnte der Präsident bisher Nebentätigkeiten von Professoren nur eingeschränkt im Zuge einer Genehmigung beeinflussen, erhält er jetzt eine zusätzliche Steuerungsmöglichkeit über das Einkommen. Dies mag auf den ersten Blick verständlich scheinen, damit die Kräfte in erster Linie zur Verfolgung der Hochschulaufgaben verwendet werden, bedeutet aber bei näherem Hinsehen zugleich eine deutliche Einschränkung der Wissenschaft und damit Hochschule prägenden Kreativität. Zudem mindert sie die Attraktivität einer Professur und ist daher beim gern zitierten „Wettbewerb um die besten Köpfe“ eher ein Handicap. Ob die hohe Erwartung, der Präsident erkenne am besten, wofür die Kräfte der Lehrenden optimal eingesetzt werden, immer eingelöst werden kann, erscheint auch keineswegs gesichert.

3.3.4. Ermessen des Präsidiums

Nach der Formulierung „können“⁵²⁾ steht die Gewährung der Leistungsbezüge für besondere Leistungen im Ermessen des Präsidiums.

Dies bedeutet keine völlige Freiheit bei der Gewährung der besonderen Leistungsbezüge, sondern das Präsidium darf nach den Vorschriften über die Ermessensausübung und deren Überprüfung⁵³⁾ nur nach sachlichen Kriterien differenzieren, muss alle sachlichen Kriterien heranziehen und sie richtig gewichten; andernfalls liegt ein Fall des Ermessensmissbrauchs vor. Ein solches sachliches Kriterium ist das Vorhandensein finanzieller Mittel; fehlen sie, gibt es überhaupt keinen Anspruch in Bezug auf besondere Leistungsbezüge. Sind Mittel verfügbar, hat der betroffene Professor einen Anspruch auf „ermessensfehlerfreie Entscheidung“ über ihre Vergabe, der vor dem Verwaltungsgericht einklagbar ist. Ein Anspruch auf Zahlung besonderer Leistungsbezüge, wie er von dem Vorsit-

zenden der „Bulmahn-Kommission“ als Urheberin der W-Besoldung behauptet worden war,⁵⁴⁾ besteht nicht.

3.3.5. Verfahren

Je weniger belastbar die Kriterien für die Verteilung der besonderen Leistungsbezüge sind, desto mehr gewinnt das Verfahren ihrer Verteilung an Bedeutung. Die Regelungen des NBesG, dass das Präsidium in eigener Kompetenz entscheidet und der Studiendekan zu hören ist,⁵⁵⁾ werden in der NHLeistBVO ergänzt um die Vorschrift, dass der Dekan zu dem Antrag Stellung nimmt.⁵⁶⁾ Dieses auf verschiedenen Regelungsebenen verankerte Nebeneinander der Beteiligung von Dekan und Studiendekan erscheint als legislativer Missgriff.

Politisch im Interesse größerer Hochschulautonomie verständlich, aber verfassungsrechtlich höchst problematisch ist ferner, dass hinsichtlich des Verfahrens die Regelung im einzelnen explizit den Richtlinien jeder Hochschule überlassen wird.⁵⁷⁾

3.4. Drittmittel-Zulagen

Wenn bei der Einwerbung von Drittmitteln der Zuwendungsgeber Mittel für die Vergütung der Professoren vorgesehen hat, können diese Mittel von der Hochschule künftig als Gehaltsbestandteil an den durchführenden Professor weitergegeben werden.⁵⁸⁾

43) Siehe oben Fn. 10.

44) § 4 Abs. 4 Nr. 1 NHLeistBVO.

45) § 4 Abs. 4 Nr. 2 NHLeistBVO.

46) § 4 Abs. 1 Satz 3 NHG.

47) Vgl. Spiewak, Martin, *Noten ohne Wert*, in: DIE ZEIT, Nr. 9/2003, S. 45.

48) § 4 Abs. 1 Satz 3 NHG.

49) § 2 a Abs. 3 Satz 2 NBesG, siehe oben.

50) Maurer, Hartmut, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 14. Aufl., München 2002, § 7, Rn. 11; Schmalz, Dieter, *Allgemeines Verwaltungsrecht und Grundlagen des Verwaltungsrechtsschutzes*, 4. Aufl., Baden-Baden 2003.

51) § 48 Abs. 3 Satz 3 NHG, § 4 Abs. 1 Satz 2 NHLeistBVO.

52) in § 4 Abs. 1 Satz 1 NHLeistBVO.

53) § 40 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) und § 114 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

54) Meyer, Hans, *Protokoll der 70. Sitzung des Innenausschusses* am 18. Oktober 2002, S. 16 f.

55) Siehe oben Fn. 12.

56) § 4 Abs. 5 Sätze 1 und 2 NHLeistBVO.

57) § 7 Satz 1 NHLeistBVO; siehe dazu unten 4.1.

58) § 6 NHLeistBVO.

3.5. Dynamisierung

Hinsichtlich der vom ProfBesReformG den Ländern überlassenen Dynamisierung der Leistungsbezüge⁵⁹⁾ sieht die NHLeistBVO vor, dass Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge⁶⁰⁾ sowie monatlich gewährte Leistungsbezüge für besondere Leistungen⁶¹⁾ und monatlich gewährte Funktions-Leistungsbezüge⁶²⁾ an den allgemeinen Besoldungsanpassungen im selben Prozentsatz wie das Grundgehalt teilnehmen.

3.6. Befristung

Ein äußerst sensibler Punkt für die Attraktivität der W-Besoldung ist die Befristung der Leistungsbezüge. Während Funktions-Leistungsbezüge ihrer Natur nach grundsätzlich für die Dauer der Wahrnehmung der honorierten Funktion gezahlt werden, steht es für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge im Ermessen des Präsidiums, ob sie befristet oder unbefristet gewährt werden.⁶³⁾

Die für „normale“ Hochschullehrer relevanten Leistungsbezüge für besondere Leistungen müssen, wenn sie nicht als Einmalzahlung, sondern laufend gewährt werden, bei der erstmaligen Vergabe auf maximal fünf Jahre befristet werden.⁶⁴⁾ Für einen sich unmittelbar anschließenden Fortsetzungszeitraum können sie von der Hochschule auch unbefristet vergeben werden.⁶⁵⁾

Die zwingende Befristung erstmals verbogener besonderer Leistungsbezüge erweist sich als zentrales Hindernis für eine sachgerechte Berücksichtigung der Belange der C 2-Kollegen. Die Möglichkeit, ihnen anstelle der nicht mehr möglichen C 3-Berufung bei einem Umstieg in die W-Besoldung vergleichbare Leistungsbezüge unbefristet zu gewähren, ist damit verbaut. Selbst wenn der Höhe nach attraktive Leistungsbezüge angeboten werden, besteht wegen der zwingenden Befristung das jedenfalls theoretische Risiko, nach Ablauf der Frist auf ein niedrigeres Niveau bis zum Grundgehalt, also noch unter C 2, zurückzufallen – und zwar bei der aktuellen Finanzsituation des Landes, dessen Ministerpräsident öffentlich erklärt, Niedersachsen sei „eigentlich zahlungsunfähig“, trotz des im ProfBesReformG⁶⁶⁾ festgeschriebenen Vergaberahmens unabhängig von der eigenen Leistung.

Auch sachlich überzeugt die Regelung nicht: Während noch verständlich sein mag, dass Professoren, die erst zwei bis drei Jahre an der Hochschule tätig sind, vor einer dauerhaften Gewährung besonderer Leistungszulagen ihre Leistung nochmals unter Beweis stellen müssen, lehren und forschen C 2-Kollegen bis

zum bisherigen Umstieg nach C 3 meist an die zehn Jahre an der Hochschule; haben sie in diesem Zeitraum besondere Leistungen unter Beweis gestellt, die in der W-Besoldung Grundlage besonderer Leistungsbezüge sind, besteht keinerlei Veranlassung mehr für eine Befristung.

Daher wäre eine Regelung erforderlich gewesen, nach der für bisher der C-Besoldung unterliegende Professoren beim Umstieg in die W-Besoldung Leistungsbezüge für besondere Leistungen auch bei erstmaliger Gewährung unbefristet vergeben werden können. Da jedenfalls die Hochschulleitungen erklären, ein Verlust der beim Umstieg in die W-Besoldung gewährten besonderen Leistungsbezüge sei faktisch nicht zu erwarten, hätte eine solche Regelung auch real keine Kosten verursacht. Durch das Fehlen einer Übergangsregelung ist bei den C 2-Kollegen unnötigerweise viel Motivation in den Hochschulen zerstört worden.

3.7. Ruhegehaltfähigkeit

Nach dem ProfBesReformG⁶⁷⁾ sind sowohl Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge als auch Leistungsbezüge für besondere Leistungen automatisch bis zu einer Höhe von 40 % des Grundgehalts ruhegehaltfähig soweit sie unbefristet und über mindestens drei Jahre bezogen worden sind. Da das Grundgehalt zuzüglich 40 % mit 5.392,11 € der Höhe der bisherigen C 3-Endstufe von 5.305,32 € entspricht, mit der Professoren an Fachhochschulen im Normalfall in den Ruhestand gingen, ist nun der Normalfall des Ruhegehalts der C-Besoldung zur Obergrenze des Ruhegehalts bei der W-Besoldung geworden. Da künftig erhebliche Teile des gesamten Besoldungsvolumens – nämlich befristete, weniger als drei Jahre bezogene unbefristete und Teile der Funktions-Leistungsbezüge – nicht mehr ruhegehaltfähig sind, ist auch das Gesamtvolumen der Ruhegehälter geringer als vor der Besoldungsreform. Insoweit ist daher der Vorwurf gerechtfertigt, die W-Besoldung diene der Einsparung von Haushaltsmitteln.

Die Ruhegehaltfähigkeit befristet gewährter Leistungsbezüge und eine Überschreitung des Satzes von 40 % überlässt das ProfBesReformG weitgehend dem Landesrecht.⁶⁸⁾ Nach der NHLeistBVO können auch befristet gewährte Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie Leistungsbezüge für besondere Leistungen vom Präsidium bei wiederholter Vergabe bis zu der Obergrenze von 40 % des Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden; ist dies der Fall, fließen sie aber auch nur in das Ruhegehalt ein, wenn sie über zehn Jahre hinweg bezogen wurden,

und beschränkt auf die Höhe, in der sie über fünf Jahre gezahlt wurden.⁶⁹⁾ Eine Überschreitung der 40 %-Obergrenze erlaubt das NBesG, wenn die dadurch entstehenden Mehrkosten aus dem Hochschuletat gezahlt werden;⁷⁰⁾ daher dürfte dies in der Praxis die Ausnahme bleiben.

Da auch hier dem Präsidium der Hochschule eine Schlüsselrolle zukommt, sind die Richtlinien der einzelnen Hochschulen hierzu von erheblicher Bedeutung.

4. Richtlinien der Hochschulen

4.1. Rechtsnatur und Verfassungswidrigkeit

„Über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen“ stellt nach der NHLeistBVO das Präsidium jeder Hochschule Richtlinien auf. Der Senat ist zuvor – entsprechend seiner Rolle nach dem neuen NHG⁷¹⁾ – anzuhören;⁷²⁾ ein Entscheidungsrecht hat er nicht.

Die Absicht des Ordnungsgebers, den Hochschulen damit einen großen Freiraum zur wissenschaftsadäquaten Ausgestaltung der Leistungsmessung zu überlassen, ist im Ansatz durchaus zu begrüßen. Rechtlich erscheint der gewählte Weg allerdings unhaltbar. Nach der Auslegung des zum Rechtsstaatsprinzip gehörenden „Vorbehalts des Gesetzes“ durch das Bundesverfassungsgericht müssen alle wesentlichen Fragen vom Parlament in Gesetzesform entschieden werden und dürfen nicht Verordnungen, Satzungen, Erlassen oder anderen Rege-

59) § 33 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 BBesG in der Fassung nach Art. 1 Nr. 7 ProfBesReformG.

60) § 3 Abs. 2 Satz 2 NHLeistBVO.

61) § 4 Abs. 2 Satz 3 NHLeistBVO.

62) § 5 Abs. 2 Satz 4 NHLeistBVO.

63) § 3 Abs. 2 Satz 1 NHLeistBVO.

64) § 4 Abs. 2 Satz 3 NHLeistBVO.

65) § 4 Abs. 2 Satz 2 NHLeistBVO.

66) § 34 Abs. 1 BBesG in der Fassung nach Art. 1 Nr. 7 ProfBesReformG.

67) § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG in der Fassung nach Art. 1 Nr. 7 ProfBesReformG.

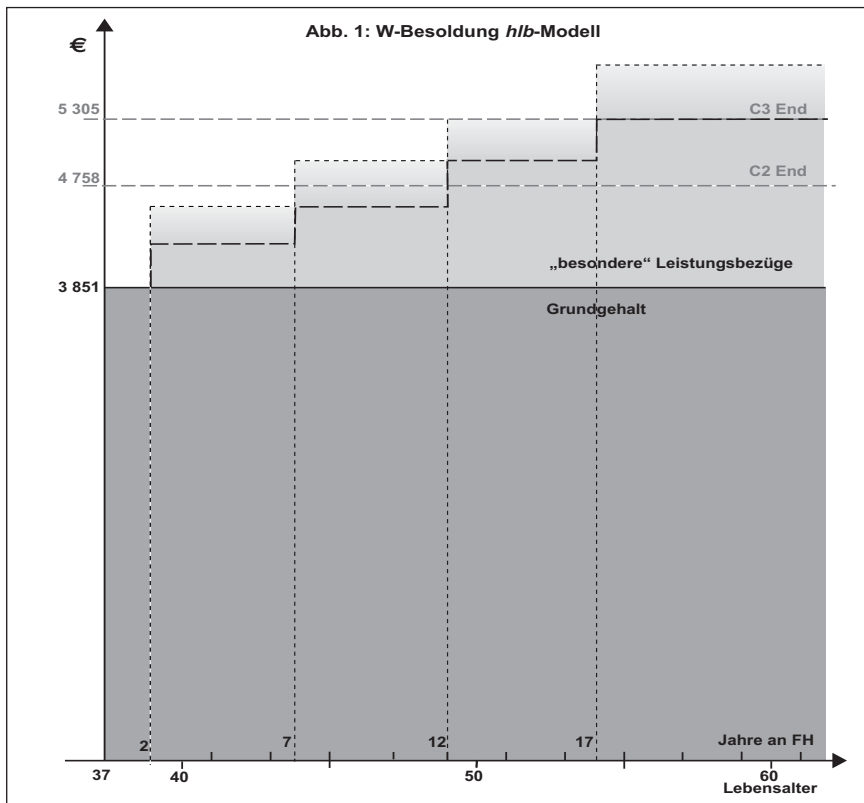
68) § 33 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BBesG in der Fassung nach Art. 1 Nr. 7 ProfBesReformG.

69) § 8 NHLeistBVO.

70) § 2 a Abs. 4 NBesG.

71) Nach § 41 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 24. Juni 2002 beschließt der Senat nur noch die Ordnungen der Hochschule sowie, gemeinsam mit dem Präsidium, die Entwicklungsplanung und den Frauenförderplan; ansonsten ist er auf das Recht der Stellungnahme und Information beschränkt.

72) § 7 NHLeistBVO.



lungen überlassen werden.⁷³⁾ Ob eine Materie wesentlich ist, hängt davon ab, inwieweit sie durch Grundrechte geschützte Freiheiten betrifft. Die leistungsbezogene Besoldungsregelung für Professoren berührt sowohl das durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützte grundrechtsgleiche Recht⁷⁴⁾ auf amtsangemessene Alimentation sowie – da über die Leistungsbewertung implizit Vorgaben für die Erledigung der wissenschaftlichen Aufgaben der Professoren gemacht werden – die Freiheit von Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre in Art. 5 Abs. 3 GG. Verfahren und Ausgestaltung des Systems der Leistungsbezüge hätten daher durch Gesetz geregelt werden müssen. Allenfalls wäre es zu überlegen, ob das Gesetz Einzelheiten anderen Rechtsvorschriften wie Verordnungen oder Satzungen hätte überlassen dürfen.⁷⁵⁾

Die nach der NHLeistBVO zu erlassenden „Richtlinien“ sind allerdings weder Gesetze noch andere Rechtsvorschriften. Um Satzungen handelt es sich nicht, weil sie nicht in der dafür vorgesehenen Form vom Senat der Hochschule beschlossen werden.⁷⁶⁾ Sie sind auch keine Verordnungen. Zwar könnte § 7 NHLeistBVO als Ermächtigungsgrundlage für den Erlass einer Verordnung durch die Exekutive – hier das Präsidium der Hochschule – verstanden werden, doch bedürfte eine Übertragung der vom Gesetzgeber dem Wissenschaftsministerium erteilten Verordnungsmächtigung auf das Präsidium ihrerseits einer expliziten Erlaubnis des Gesetzgebers. Daher

erweisen sich die Richtlinien der niedersächsischen Hochschulen als bloße Verwaltungsvorschriften. Dies wird auch daran sichtbar, dass es zu ihrer Wirksamkeit – anders als Rechtsvorschriften – keiner Veröffentlichung bedarf.⁷⁷⁾

Wenn der Staat die grundrechtssensiblen Bereiche von Höhe, Struktur und Verfahren der wissenschaftsadäquaten Leistungsmessung der Professorenbesoldung nicht durch Rechts-, sondern durch Verwaltungsvorschriften regelt, verstößt er damit gegen den aus dem Rechtsstaatsprinzip im Grundgesetz abgeleiteten Grundsatz vom Vorbehalt des Gesetzes. § 7 NHLeistBVO ist daher verfassungswidrig und nichtig. Diese Unwirksamkeit erfasst auch die auf der Grundlage der NHLeistBVO ergangenen Richtlinien der niedersächsischen Hochschulen.

4.2. hlb-Modell

Obwohl der *hlb* die W-Besoldung strikt abgelehnt hatte,⁷⁸⁾ verabschiedete er nach Erlass des ProfBesReformG – um die Hochschullehrer vor schlimmerem zu bewahren – durch eine Arbeitsgruppe auf Bundesebene bereits im Juni/Juli 2002 Vorschläge zu ihrer hochschuladäquaten Umsetzung.⁷⁹⁾

Wegen des Fehlens quantitativer Kriterien soll danach anstelle einer kleinteiligen Leistungsmessung eine Gesamtbewertung treten. Bei normal guter Leistung soll in Abständen von fünf Jahren auf der Grundlage eines Tätigkeitsbe-

richts jedes Professors eine Bewertung durch eine Kommission erfolgen; wird dabei eine normal gute Leistung festgestellt, kommt es zu – möglichst unbefristeten – Leistungsbezügen. Bei deutlich unter- oder überdurchschnittlicher Leistung kann die Kommission nach Heranziehung externer Gutachter bei erstmaliger Zahlung eine Gewährung oder bei wiederholter Zahlung eine Erhöhung der Leistungszulage verweigern bzw. eine höhere Zulage vergeben. Die etwa 4 bis 5 Stufen sollten so ausgestaltet sein, dass im Regelfall bei normal guter Leistung das Niveau des bisherigen C 3-Endgrundgehalts – also nach der W-Besoldung die Obergrenze für das Ruhegehalt – erreicht wird (Abbildung 1).

Den bisher nach C 2 besoldeten Kollegen sollte ein Wechsel in die W-Besoldung angeboten werden mit unbefristeten Zulagen in einer Höhe, die nach monatlichem und Lebensalter einem bisherigen C 3-Gehalt möglichst nahe kommt.

73) Sog. „Wesentlichkeitstheorie“, abgeleitet aus dem Rechtsstaatsprinzip in Art. 20 Abs. 3 GG i. V. m. dem Demokratieprinzip in Art. 20 Abs. 1, 2 GG; ständige Rechtsprechung seit BVerfGE 34, 165 [Förderstufe]; deutlich z. B. BVerfGE 49, 89, 126 ff. [Kalkar]; zuletzt etwa BVerfG vom 24.9.2003, in NJW 2003, S. 3111 [Kopftuchstreit].

74) Da es nach Art. 93 Abs. 1 Nr. 4 a GG wie ein Grundrecht mit der Verfassungsbeschwerde eingeklagt werden kann, wird Art. 33 Abs. 5, obwohl nicht im Grundrechtsteil des GG stehend, wie ein Grundrecht behandelt.

75) Knopp, Lothar, Neue Personalstrukturen an den Hochschulen und neue Professorenbesoldung, ZBR 2003, S. 157, sieht die Verfassungswidrigkeit schon darin, dass der Gesetzgeber wesentliche Fragen der NHLeistBVO als Verordnung überlassen hat.

76) § 41 Abs. 1 Satz 1 NHG.

77) Natürlich ist unabhängig davon eine Veröffentlichung möglich; soweit ersichtlich, sind die Richtlinien der FH Hannover im Verkündungsblatt der FHH Nr. 4/2003 vom 8. Mai 2003 und die Richtlinien der FH Hildesheim/Holzminde/Göttingen durch hochschulöffentliche Bekanntmachung am 5. März 2003 veröffentlicht worden.

78) Es wird darauf verzichtet, die Argumente gegen die W-Besoldung hier nochmals zu wiederholen; siehe u.a. Stellungnahme des Hochschullehrerbundes zum Referentenentwurf zur Reform der Professorenbesoldungsgesetzes unter <http://www.hlb.de>, Hochschulpolitische Stellungnahmen.

79) Vorschlag des Hochschullehrerbundes zur Einführung der sogenannten leistungsorientierten W-Besoldung und Vorschlag des Hochschullehrerbundes für einen Wechsel von der C-Besoldung zur W-Besoldung, <http://www.hlb.de>, Hochschulpolitische Stellungnahmen.

Stufe erreicht haben) bestehender Ältestenrat Stellung nimmt. Bisher hat der Ältestenrat die Selbstbewertungen der Professoren stets geteilt.

Vorteil der genannten Richtlinien ist es, dass qualifizierten Bewerbern aus der Industrie, die in der Regel vor der Entscheidung stehen, ein höheres Einkommen oder zumindest bessere Verdienstmöglichkeiten für die Professur aufzugeben, eine klare Gehaltsentwicklung aufgezeigt werden kann, wenn sie an der Hochschule normal gute Leistungen in Lehre und Forschung erbringen. Das in der Natur der W-Besoldung liegende Risiko, bei Unterschreitung dieser Leistungen auf dem erreichten Einkommenslevel zu verharren, erscheint ebenso wie die Möglichkeit, von klar herausragenden Leistungen zu profitieren, insgesamt als fairer Ausgleich der verschiedenen Interessen. Hinsichtlich des Verfahrens ist die Einschaltung eines Ältestenrates an der FH OOW zu begrüßen, weil damit die Akzeptanz der getroffenen – im Einzelfall u. U. auch unangenehmen – Entscheidungen verbessert wird und zu erwarten ist, dass die Selbsteinschätzungen von vornherein auf dem Boden der Realität bleiben. Damit erreichen die Regelungen das vorgegebene Ziel einer Leistungsbeurteilung bei gleichzeitiger Schonung des für eine funktionierende Hochschule unerlässlichen Teamgedankens.

Schwachpunkt der Richtlinien an der FH OOW und der FHH ist die Behandlung der C 2-Professoren. Diese werden bei einem Umstieg in die W-Besoldung schlicht so behandelt, als hätten sie sich beim Eintritt in die Hochschule bereits auf die W-Besoldung eingelassen; der Verlust der C 3-Perspektive, der diese Kollegen zu Recht frustriert, wird nicht berücksichtigt. Wenn dennoch an der FH OOW ca. 40 von ca. 300 Professoren „umgestiegen“ sind, dann deshalb, weil sie andernfalls bis zum Eintritt in den Ruhestand ein Gehalt nach C 2 bezogen hätten. Nur die Regelung der FH BS/WF ermöglicht es, den C 2-Professoren besondere Leistungsbezüge zu gewähren, „deren Höhe im Hinblick auf die im Rahmen der C-Besoldung erbrachten und die künftig zu erwartenden Leistungen festzulegen ist.“ Wird diese Leistungsbeurteilung in einer nach spätestens 5 Jahren auf Antrag des Professors durchzuführenden Überprüfung bestätigt, werden die besonderen Leistungsbezüge unbefristet und ruhegehaltfähig gewährt.⁸¹⁾

In allen – auch den nachfolgend dargestellten – Richtlinien werden für die Bemessung von besonderen Leistungsbezügen nur Zeiten der Tätigkeit an der eigenen Hochschule gezählt. Beim von der W-Besoldung durch Berufungs- und

Bleibe-Leistungsbezüge an sich provozierten Wechsel zwischen verschiedenen Hochschulen müssen Professoren daher darauf achten, das bereits erreichte Level an der neuen Hochschule durch Berufungs-Leistungsbezüge abzusichern.

4.4. Richtlinie der Fachhochschule Osnabrück

Die Fachhochschule Osnabrück hat sich in ihrer „Richtlinie über die Gewährung von Leistungsbezügen an Beamtinnen und Beamte der Fachhochschule Osnabrück“ nach dem Stand vom 15. März 2003 für ein grundsätzlich anderes Konzept entschieden, das sich kurz als „Präsidialmodell“ charakterisieren lässt (Abbildung 4).

Zu dem W 2-Grundgehalt kommen hier zunächst für alle Professoren gestufte Berufungs-Leistungsbezüge in Höhe von 15 % nach drei, 6 % nach weiteren viereinhalb und 4 % nach nochmals fünf-einhalb Jahren. Die befristet gewährten Leistungsbezüge der ersten Stufe werden entfristet, wenn eine auf Antrag des Professors durchgeführte Evaluation ergeben hat, „dass die erwarteten bzw. vereinbarten Leistungen ohne wesentliche Einschränkungen erreicht worden sind“,⁸²⁾ oder wenn zusätzlich Leistungsbezüge für besondere Leistungen gewährt worden sind; für die Gewährung ab siebeneinhalb Jahren nach Eintritt in die Hochschule ist weitere Voraussetzung, dass nach der Evaluation die Erbringung mindestens durchschnittlicher Leistungen erwartet werden kann. Nach dieser „allgemeinen“ Berufungszulage ergibt sich nach 13 Jahren an der Hochschule ein Gehalt von 4.814,39 €; dies entspricht in

etwa dem bisher mit etwa 48 Jahren erreichten C 2-Endgrundgehalt von 4.758,91 €. Weitere Berufungs-Leistungsbezüge können – wie an allen Hochschulen – vor allem nach dem „Grad der wissenschaftlichen Qualifikation sowie Dauer und Qualität der beruflichen Erfahrung außerhalb der Hochschule“⁸³⁾ gezahlt werden.

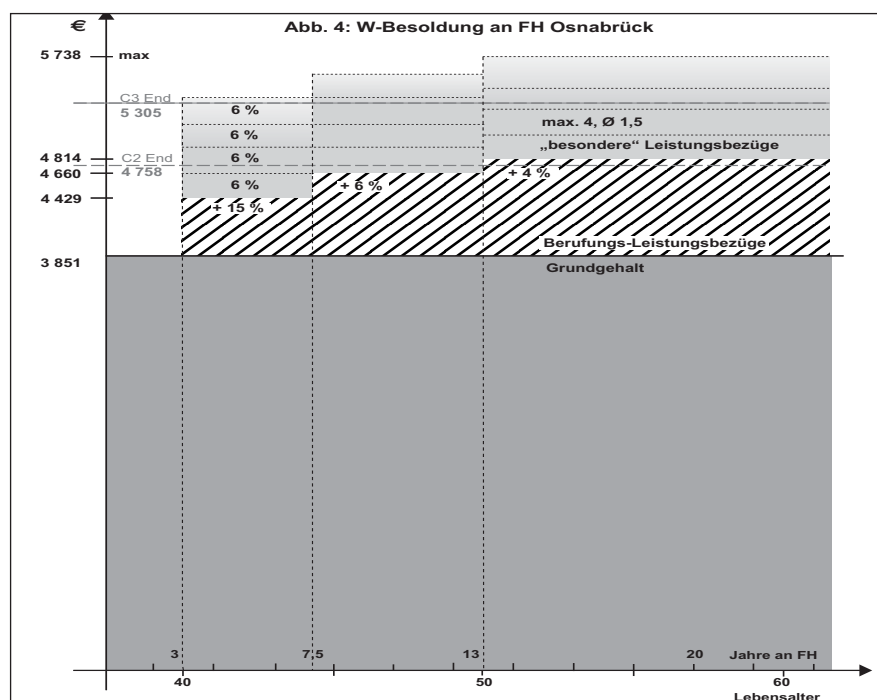
Zusätzlich zu dieser durch Berufungs-Leistungsbezüge weitgehend vorgegebenen Gehaltsentwicklung können Leistungsbezüge für besondere Leistungen gewährt werden. Diese ergänzen das Grundgehalt nebst Berufungszulage in „Paketen“ zu jeweils 6%,⁸⁴⁾ wobei je nach Leistungsbewertung null bis vier dieser „Pakete“ vergeben werden können. Im Durchschnitt stehen pro W-Besoldetem 1,6 „Pakete“ zur Verfügung. Über die Anzahl der vergebenen „Pakete“ entscheidet das Präsidium nach Vorschlägen von Dekan und Studiendekan, wobei es diesen unbenommen ist, sich des Rates erfahrener Kollegen in Form einer inoffiziellen „Kommission“ zu bedienen. Die „Pakete“ werden befristet für jeweils drei

81) § 8 Abs. 2 Satz 1 der vorläufigen Richtlinie der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel über die Voraussetzungen und das Verfahren der Vergabe von Leistungsbezügen.

82) § 2 Abs. 2 Satz 2 der Richtlinie über die Gewährung von Leistungsbezügen an Beamtinnen und Beamte der Fachhochschule Osnabrück.

83) § 2 Abs. 4 der Richtlinie über die Gewährung von Leistungsbezügen an Beamtinnen und Beamte der Fachhochschule Osnabrück.

84) Z. Zt. 231,09 €.



Jahre vergeben und können frühestens beim vierten Mal – da die ersten drei Jahre keine besonderen Leistungsbezüge vergeben werden, also erstmals nach 12 Jahren an der Hochschule – entfristet werden. Dekane erhalten vier, Studiendekane je nach Anzahl der betreuten Studiengänge bis zu zwei „Pakete“ als Funktions-Leistungsbezüge.

Vorteil dieses Systems ist, dass schon mit niedrigem Lebensalter sowohl im Vergleich zur bisherigen C-Besoldung als auch zu den bisher geschilderten Modellen der W-Besoldung hohe Einkommen erzielt werden können, so dass Einkommensverluste für Bewerber aus der Industrie beim Wechsel an die Hochschule weniger gravierend ausfallen.

Dieser Vorteil wird allerdings mit einigen Nachteilen erkauft: In späteren Jahren wird selbst bei zwei „Paketen“, also bei überdurchschnittlicher Leistung, mit 5.276 € das bisherige Niveau von C 3 nicht ganz erreicht. Auch hier ergeben sich damit Verluste bzw. Einsparungen bei den Ruhestandsbezügen. Außerdem führt die Differenzierung der Professoren nach fünf Gruppen – nämlich solche mit null, ein, zwei, drei oder vier „Paketen“ – nicht zu überzeugenden Ergebnissen, weil bei der Unschärfe der Kriterien kaum zu begründen ist, warum in einem Fall eine, im anderen aber zwei Zulagen vergeben werden. Dem Zusammenwirken aller Hochschulangehörigen als Team ist es abträglich, wenn sich wegen der mißlungenen Feindifferenzierung Kollegen ungerecht behandelt fühlen und entsprechend ihr Engagement für die Hochschule vermindern oder auf besoldungsrelevante Aufgaben beschränken – dies um so mehr, als durch Nebentätigkeiten wesentlich höhere Einkünfte als durch die „Pakete“ der W-Besoldung zu erzielen sind. Als besonders unglücklich erweist es sich dabei, den Durchschnitt auf 1,6 „Pakete“ zu beziffern: So kann niemandem eine „normale“ Leistung attestiert werden, sondern Angebote von einem „Paket“ führen wegen Einschätzung der Leistung als unterdurchschnittlich zur persönlichen Frustration, während Angebote von zwei „Paketen“ eine Versuchung darstellen, auf Kollegen mit niedrigerer Besoldung herabzusehen. Insbesondere wird die starke Abhängigkeit der besonderen Leistungsbezüge vom Präsidium als Einschränkung für ein offenes, wissenschaftsadäquates Klima empfunden, womit die Tätigkeit als Professor wesentlich an Attraktivität verliert. Wegen der sehr langen Zeiträume bis zur Entfristung der besonderen Leistungsbezüge besteht überdies ein hohes Risiko, von dem erreichten Gehaltslevel wieder abzusinken, und sei es nur wegen einer vom einzelnen nicht beeinflussbaren Ver-

schlechterung der Finanzlage. Gerade von Kolleginnen wird zudem die Befürchtung geäußert, nach der Geburt von Kindern ihr Leistungslevel nicht halten zu können; insoweit erscheint die Aufgabe der NHLeistVO, besonders die Chancengleichheit von Frauen zu gewährleisten, nicht überzeugend gelöst. Hauptmangel des Osnabrücker Systems ist indes die völlige Unmöglichkeit, einem Bewerber über die allen gewährte Berufungszulage hinaus eine Perspektive für die künftige Einkommensentwicklung aufzuzeigen. Bei einem für Führungspositionen in der Industrie üblichen Gehaltslevel wäre dieser Mangel vielleicht verkraftbar, bei dem vergleichsweise niedrigen Niveau der W-Besoldung werden sich qualifizierte Bewerber aus der Industrie auf das undurchschaubare System mit starker Abhängigkeit vom Präsidium, zumal sie ihre Leistung an der Hochschule selbst nicht detailgenau vorhersehen können, oft nicht einlassen.

Unabhängig von den Problemen des Grundsystems hat die Richtlinie der Fachhochschule Osnabrück die Situation der C2-Kollegen relativ fair gelöst. Hinter der sibyllinischen Formulierung, bei der Festlegung der Höhe der Leistungsbezüge seien „Lebens- und Dienstalter ergänzend zu berücksichtigen“,⁸⁵⁾ steht – ähnlich der Richtlinie der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel – folgendes Modell: Das hypothetische Lebens-einkommen bei einem späteren Ruf auf eine C 3-Stelle wird mit dem Lebens-einkommen nach dem W 2-Grundgehalt verglichen. Die Differenz wird in eine monatliche Zulage umgerechnet; von dieser werden 1,6 „Pakete“ – nämlich die für den durchschnittlich zur Verfügung stehenden Leistungsbezüge – abgezogen. Bei durchschnittlicher Leistung kann daher ein Kollege seine C 3-Perspektive der Höhe nach realisieren, wenn er die geschilderten Unwägbarkeiten des W-Systems – insbesondere die erstmalige Befristung dieser Zulage auf drei Jahre – in Kauf nimmt. Da gerade die Fachhochschule Osnabrück u. a. wegen einer günstigen Altersstruktur im Jahr 2001 über einen Besoldungsdurchschnitt an der bundesweiten Obergrenze verfügte,⁸⁶⁾ konnten einigen Professoren Angebote mit drei und überdurchschnittlich vielen Angebote mit zwei „Paketen“ – insoweit befristet – unterbreitet werden, so dass den strukturellen Nachteilen der W-Besoldung ein leichter finanzieller Gewinn gegenüber einer C 3-Hausberufung gegenüberstand. Daher ist etwa die Hälfte der in Frage kommenden C 2-Kollegen in die W-Besoldung gewechselt. Angebote von besonderen Leistungsbezügen in Höhe nur eines „Paketes“ wurden dagegen nicht angenommen, Angebote ohne

Leistungsbezüge für besondere Leistungen gar nicht erst unterbreitet.

4.5. Richtlinie der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/n/Göttingen

Die Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/n/Göttingen hat in ihrer am 4. März 2003 geänderten „Evaluierungs-Richtlinie“ ein drittes Modell gewählt, das sich als „Evaluierungsmodell“ kennzeichnen lässt.

Auf mehreren Ebenen findet danach ein permanenter umfassender Evaluierungsprozess von Lehre und Forschung statt, bei dem u. a. Studierende die Lehrveranstaltungen, Studiendekan und Studienkommission die Lehre der Professoren, das Präsidium die Lehrleistung der Fakultäten und eine Forschungskommission des Senats die Forschungsleistung mit Noten von 1 bis 5 bewerten. Auf dieser Grundlage verteilen die der W-Besoldung angehörenden Kollegen in Evaluierungseinheiten – in der Regel die Professoren einer Fakultät – Leistungspunkte für Lehre und Forschung im Verhältnis 3 zu 1. Maximal kann pro Kollege die doppelte der durchschnittlichen Punktzahl vergeben werden. Bei Erreichen einer bestimmten Mindestpunktzahl werden erstmals nach vier Jahren für zwei oder vier Jahre befristete Leistungsbezüge gewährt, die bei der nächsten Gewährung – gleichbleibende Leistung vorausgesetzt – vom Präsidium für ruhegehaltfähig erklärt oder entfristet werden können. Die Leistungsbezüge werden in „Paketen“ von 2 % des Grundgehaltes⁸⁷⁾ gewährt.

Streitfälle werden nach Wahl des Betroffenen vom Präsidium oder von einer Kommission aus (ohne Stimmrecht) Dekan und Studiendekan der eigenen Fakultät sowie dem Präsidium sowie (mit Stimmrecht) je einem Mitglied der anderen Dekanate der Hochschule und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entschieden. Die Regelung, dass förmliche Widersprüche erst nach einer solchen

85) § 3 Abs. 5 der Richtlinie über die Gewährung von Leistungsbezügen an Beamtinnen und Beamte der Fachhochschule Osnabrück (Stand 15. März 2003).

86) Nach der Bekanntmachung der jeweils höchsten durchschnittlichen Besoldungsausgaben für Professoren und hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen beim Bund und bei den Ländern im Jahr 2001 vom 9. Dezember 2002 durch das Bundesministerium des Innern lag der höchste Besoldungsdurchschnitt für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen bei 144 TDM (entspricht 74 T €) und für den Bereich der Fachhochschulen bei 119 TDM (entspricht 61 T €).

87) Z. Zt. 97,03 €.

Entscheidung zulässig sind,⁸⁸⁾ ist allerdings mit den Vorschriften des Widerspruchsverfahrens in der Verwaltungsgerichtsordnung nicht vereinbar und damit nichtig.⁸⁹⁾

Vorteil dieses Modells ist der Versuch, unter Einbeziehung vieler Hochschulangehöriger mit einer faktischen abschließenden Verteilung durch die Betroffenen – rechtlich bleibt die Entscheidung nach dem NBesG auch hier dem Präsidium vorbehalten – die Gesamtleistung der Professoren möglichst genau und konsensfähig zu erfassen.

Nachteil ist, dass der aufwendige Evaluierungsprozess, der z. B. eine Bewertung jedes Lehrenden auf der Grundlage eines Selbstreports durch die Studienkommission alle zwei Jahre vorsieht, erhebliche Kräfte der Hochschule bindet, die bei der Erledigung der eigentlichen Aufgaben in Lehre und Forschung und der anstehenden Neukonzeption der Studienangebote schmerzhaft fehlen. Zudem ist hier wie bei dem System der Fachhochschule Osnabrück eine Gehaltsentwicklung für Bewerber um Professorenstellen nicht vorhersehbar, so dass es bei dem im Verhältnis zu Einkommen in der Industrie niedrigen Level der W-Besoldung schwer werden dürfte, qualifizierte Kräfte als Professoren zu gewinnen.

C 2-Kollegen erhalten – wie an den Fachhochschulen Braunschweig/Wolfenbüttel und Osnabrück – beim Wechsel in die W-Besoldung besondere Leistungsbezüge, mit denen die finanzielle Perspektive einer nicht mehr möglichen C 3-Hausberufung im wesentlichen verwirklicht werden kann.

5. Vergaberahmen

Sämtliche – Berufungs-, Bleibe-, Funktions- und besondere – Leistungsbezüge sind durch das ProfBesReformG auf den am Besoldungsdurchschnitt des Jahres 2001 orientierten Vergaberahmen beschränkt, der jährliche Zuwächse von 2% bis maximal 10% und eine Erhöhung um die allgemeinen Besoldungsanpassungen erlaubt.

Insbesondere die Systeme in Osnabrück und Hildesheim/Holzminden/Göttingen, denen die Vorhersehbarkeit einer Gehaltsentwicklung auch bei normaler Leistung fehlt, würden auf einem höheren Gesamtlevel der Bezüge an Attraktivität gewinnen. Ein Anhebung des Niveaus scheitert aber nicht nur an den verfügbaren Mitteln, sondern daneben an der durch den Vergaberahmen gezogenen Grenze. Abgesehen von diesem Grundsatzproblem⁹⁰⁾ hat bei der Umsetzung der W-Besoldung in Niedersachsen der Vergaberahmen bisher nicht die entscheidenden Probleme bereitet. Dies

dürfte im wesentlichen an der günstigen Altersstruktur der niedersächsischen Hochschulen mit zahlreichen lebensälteren Kollegen in der ehemaligen Besoldungsgruppe C 3 liegen, deren Ausscheiden zu einem vergleichsweise hohen Vergaberahmen führt.

6. W 3-Stellen

W 3-Stellen sind zwingend nur für die hauptamtlichen Mitglieder der Präsidien, also die Präsidenten und hauptamtlichen Vizepräsidenten – die ehemaligen Kanzler – vorgesehen.⁹¹⁾ Da die Präsidenten bereits bisher durchweg der B-Besoldung zugeordnet waren, sind eigentliche Gewinner die früheren Kanzler, die bis vor zwei Jahren überwiegend noch der Besoldungsgruppe A 15 angehörten und jetzt durch den Wechsel auf eine W 3-Stelle mit Leistungsbezügen Einkommen bis in den Bereich der B-Besoldung⁹²⁾ realisieren können.

Im übrigen ist die Einrichtung von W 3-Stellen im Rahmen der in den Globalhaushalten verfügbaren Mittel im wesentlichen den Hochschulen überlassen. Diese haben – soweit ersichtlich – davon bisher keinen Gebrauch gemacht, weil dadurch der Vergaberahmen und damit die den Präsidien zur Verfügung stehende Verteilungsmasse geschmälert würde.

7. Fazit

Die Umsetzung der durch das ProfBesReformG des Bundes eingeführten W-Besoldung in Niedersachsen ist durch das „Kaskadenprinzip“ über das NBesG und eine NHLeistBVO äußerst intransparent.

Da Berufungs-, Bleibe- sowie Funktions-Leistungsbezüge nur besondere Situationen betreffen, wird das Gehalt „normaler“ Hochschullehrer im wesentlichen über Leistungsbezüge für besondere Leistungen bestimmt. Diese sind – entsprechend den dem ProfBesReformG zugrundeliegenden Vorstellungen – bereits bei durchschnittlichen Leistungen in Lehre und Forschung möglich; eine Beteiligung an der Selbstverwaltung fließt leider – ebenfalls durch das ProfBesReformG vorgegeben – nicht in die Leistungsmessung ein mit der Folge, dass die Bereitschaft zur Mitwirkung daran sinkt.

Die NHLeistBVO ist verfassungswidrig und damit nichtig, soweit sie Verfahren und Vergabe der Leistungsbezüge Richtlinien den Präsidien der Hochschulen und damit Verwaltungsvorschriften überlässt.

Da sich die Richtlinien der Hochschulen deutlich unterscheiden, gibt es in Niedersachsen soviel W-Besoldungen wie Hochschulen. Die Modelle der nieder-

sächsischen Fachhochschulen lassen sich nach drei Typen unterteilen: Im dem *hfb*-Vorschlag ähnlichen „Stufenmodell“ der FHH, FH BS/WF und der FH OOW werden bei normaler Leistung Stufen durchlaufen, die zu einem Einkommens- und Ruhegehaltslevel etwas unterhalb C 3 führen. Bei schlechten Leistungen unterbleibt eine Steigerung oder treten leichte Verluste ein, bei herausragenden Leistungen kommt es zu stärkeren Gewinnen. Nach dem „Präsidialmodell“ der FH Osnabrück werden höhere Anfangsbezüge mit einem hohen Risiko erkaufte, an späteren Leistungsbezügen nicht zu partizipieren oder sie wieder zu verlieren; die intransparente und durch ihre Tendenz zur kleinteiligen Differenzierung wenig Akzeptanz genießende Bewertung schafft eine hohe Abhängigkeit vom Präsidium und mindert die Attraktivität einer Professur. Das „Evaluationsmodell“ der FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen bindet durch eine umfassende permanente Evaluation erhebliche Kräfte und verringert mangels transparenter Gehaltsperspektiven ebenfalls die Attraktivität einer Professur für qualifizierte Bewerber. Die Vielfalt dieser Modelle erschwert einen Wechsel zwischen den Hochschulen.

Im durch NBesG und NHLeistBVO den Hochschulen vorgegebenen Rahmen fehlt eine Übergangsregelung für die C 2-Kollegen, um deren enttäushtes Vertrauen auf eine spätere C 3-Hausberufung zu kompensieren. Für sie ist insbesondere die durch die NHLeistBVO vorgegebene zwingende Befristung erstmaliger Leistungsbezüge für besondere Leistungen beim Umstieg in die W-Besoldung ein Problem. Nur an den FH Braunschweig/Wolfenbüttel, Osnabrück und Hildesheim/Holzminden/Göttingen wird der Situation der C 2-Kollegen durch spezielle Regelungen für besondere Leistungsbezüge bedingt Rechnung getragen. □

88) § 11 Abs. 3 der Richtlinie

89) Eine Beteiligung von Ausschüssen kann nach § 73 Abs. 2 Satz 1 VwGO nur durch Rechtsvorschriften vorgeschrieben werden – vgl. Kopp, Ferdinand O./Schenke, Wolf-Rüdiger, Verwaltungsgerichtsordnung, 13. Aufl., München 2003, § 73, Rn. 5 –, nicht aber durch Verwaltungsvorschriften wie vorliegend die Richtlinien der Präsidien, siehe oben 4.1.

90) Die Lösung dieses Grundsatzproblems ist das zentrale Anliegen des vom *hfb* verfolgten Gesetzentwurfs von Hans-Wolfgang Waldeyer zur Herstellung der Gleichwertigkeit der Fachhochschulen, siehe zuletzt dnh 2004, S. 8 ff.

91) Siehe oben Fn. 26.

92) Besoldungsgruppe B 2 ergibt ein Festgehalt von 5.660,39 €, Besoldungsgruppe B 3 von 5.996,80 €.

Doppelte Haushaltsführung und Kindergeld

Bisher war es möglich, dass Arbeitnehmer mit eigenem Einkommen, aber ohne eigenen Hausstand, Aufwendungen für die doppelte Haushaltsführung geltend machen konnten. Befand sich zum Beispiel ein Jugendlicher in Ausbildung an einem Beschäftigungsort außerhalb des Heimatortes und hatte er dort Aufwendungen für einen weiteren Haushalt, so konnten diese Aufwendungen in Anrechnung gebracht werden. Unterschritt das Einkommen des Auszubildenden nach Abzug der Werbungskosten die Höchstgrenze in Höhe von 7.188 Euro, bestand für die Eltern Anspruch auf Kindergeld und abgeleitet davon Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil am Familienzuschlag.

Zum 1. Januar 2004 ist die sogenannte Billigkeitsregelung in den Lohnsteuerrichtlinien (R 43 Abs. 5) entfallen. Nun ist das Vorliegen von zwei Haushalten unabdingbare Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung einer doppelten Haushaltsführung. Und diese muss ausschließlich beruflich veranlasst sein. Das hat zur Konsequenz, dass ein Kind in Ausbildung schon vor Aufnahme der Ausbildung einen eigenen Hausstand gegründet haben muss, da die nachträgliche Gründung eines eigenen Hausstandes als privat veranlasst gilt.

Ein eigener Hausstand setzt eine eingerichtete, den Lebensbedürfnissen entsprechende Wohnung des Arbeitnehmers voraus. In dieser Wohnung muss der Arbeit-

nehmer einen Haushalt unterhalten, das heißt, er muss die Haushaltsführung bestimmen oder wesentlich mitbestimmen. Es ist nicht erforderlich, dass in der Wohnung am Ort des eigenen Hausstands hauswirtschaftliches Leben herrscht, z.B. wenn der Arbeitnehmer seinen nicht berufstätigen Ehegatten an den auswärtigen Beschäftigungsort mitnimmt oder der Arbeitnehmer nicht verheiratet ist. Die Wohnung muss außerdem Mittelpunkt der Lebensinteressen des Arbeitnehmers sein. Bei größerer Entfernung zwischen dieser Wohnung und der Zweitwohnung, insbesondere bei einer Wohnung im Ausland, reicht bereits eine Heimfahrt im Kalenderjahr aus, um diese als Lebensmittelpunkt anzuerkennen, wenn in der Wohnung auch bei Abwesenheit des Arbeitnehmers hauswirtschaftliches Leben herrscht, an dem sich der Arbeitnehmer sowohl durch persönliche Mitwirkung als auch finanziell maßgeblich beteiligt. Bei Arbeitnehmern mit einer Wohnung in weit entfernt liegenden Ländern, z.B. Australien, Indien, Japan, Korea, Philippinen, gilt Satz 5 mit der Maßgabe, dass innerhalb der Zweijahresfrist mindestens eine Heimfahrt unternommen wird (LStR 43).

Der Mittelpunkt der Lebensinteressen befindet sich bei einem verheirateten Arbeitnehmer regelmäßig am tatsächlichen Wohnort seiner Familie. Die Wohnung kann aber nur dann berücksichtigt werden, wenn sie der Arbeitnehmer mindestens sechsmal im Kalenderjahr aufsucht. Bei anderen Arbeitnehmern befindet sich der Mittelpunkt

der Lebensinteressen an dem Wohnort, zu dem die engeren persönlichen Beziehungen bestehen. Die persönlichen Beziehungen können ihren Ausdruck besonders in Bindungen an Personen, z.B. Eltern, Verlobte, Freundes- und Bekanntenkreis, finden, aber auch in Vereinszugehörigkeiten und anderen Aktivitäten. Sucht der Arbeitnehmer diese Wohnung im Durchschnitt mindestens zweimal monatlich auf, ist davon auszugehen, dass sich dort der Mittelpunkt seiner Lebensinteressen befindet (LStR 42).

Die Streichung der Billigkeitsregelung fand im Zusammenhang mit der Streichung der Zweijahresfrist durch Gesetzesänderung statt. Der Wortlaut des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 EStG lautet jetzt: „Werbungskosten sind notwendige Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer wegen einer aus beruflichem Anlass begründeten doppelten Haushaltsführung entstehen, und zwar unabhängig davon, aus welchen Gründen die doppelte Haushaltsführung beibehalten wird. Eine doppelte Haushaltsführung liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes, in dem er einen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort wohnt.“

Diese Rechtsänderung, mit der eine unbefristete Abzugsfähigkeit der Aufwendungen bei doppelter Haushaltsführung eingeführt wurde, gilt erstmals für den Zeitraum 2003.

Das hierzu ergangene Schreiben des Bundesamtes für Finanzen vom 23. März 2004 kann beim *hIb* in elektronischer Form angefordert werden.

Aktuelle Rundschreiben für Mitglieder

- ▶ Rs. 01 Beihilfeberechtigung von Ehegatten mit eigenem Einkommen
- ▶ Rs. 02 Erholungsurlaub ohne Beantragung und Genehmigung
- ▶ Rs. 03 Mitbestimmung in Kollegialorganen
- ▶ Rs. 04 Ehegatten-Arbeitsverhältnis
- ▶ Rs. 05 Arbeitszimmer: Ausstattung und Arbeitsmittel fallen nicht unter den steuerlichen Höchstbetrag
- ▶ Rs. 06 Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers, eine Beispielrechnung
- ▶ Rs. 07 Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers: Verwaltungsanweisung des Bundesfinanzministeriums vom 16.6.98
- ▶ Rs. 08 Computerkauf und seine steuerliche Behandlung
- ▶ Rs. 09 Dienstreise und Genehmigungspflicht
- ▶ Rs. 10 Berufsunfähigkeit und Rente, Leistungen der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)
- ▶ Rs. 11 Betriebsrenten und ihr Einfluss auf die Höhe der Altersversorgung
- ▶ Rs. 12 Renten und ihr Einfluss auf die Höhe der Altersversorgung
- ▶ Rs. 13 Kindergeld bei Kindern über 18 Jahre
- ▶ Rs. 14 Nachholung von Lehrveranstaltungen
- ▶ Rs. 15 Mindestversorgung unter besonderer Berücksichtigung der neuen Länder
- ▶ Rs. 16 Anerkennung von Vordienstzeiten in den neuen Bundesländern aus der Zeit vor dem 3. Oktober 1990
- ▶ Rs. 17 Einnahmen der Hochschulen aus Forschungstätigkeit im Umsatzsteuerrecht
- ▶ Rs. 18 Versorgung bei Dienstunfähigkeit
- ▶ Rs. 19 Erläuterungen zum Urheberrecht bei der Verwertung von Diplomarbeiten
- ▶ Rs. 20 Steuerliche Anerkennung der Aufwendungen für Studienreisen/Besuche von Fachkongressen
- ▶ Rs. 21 Urheberrecht und Verfasserangaben
- ▶ Rs. 22 Beantragung von Forschungsfreistellern
- ▶ Rs. 23 Haftung an Hochschulen
- ▶ Rs. 24 Unterricht in Nebentätigkeit ist rentenversicherungspflichtig
- ▶ Rs. 25 Verwertung von Erfindungen

- ▶ Rs. 26 Die leicht verständliche Beihilfebroschüre des *hIb*

Anzufordern gegen Rückporto in Höhe von € 1,44 schriftlich beim Hochschullehrerbund, Postfach 201446, 53144 Bonn

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

Arbeitszimmer

Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer können je nach zeitlicher Intensität der Nutzung steuerlich geltend gemacht werden. Steuerpflichtige, bei denen das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung darstellt, dürfen die Aufwendungen unbegrenzt als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abziehen. Für die Professur an einer Fachhochschule kommt dagegen in der Regel der auf 1.250 Euro begrenzte Abzug in Betracht, wenn die berufliche Nutzung des Arbeitszimmers mehr als die Hälfte der gesamten Zeit für die Tätigkeit beansprucht oder kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Das Bundesfinanzministerium hat mit Schreiben vom 7. Januar 2004 hierzu weitere Erläuterungen veröffentlicht. Danach ist bei der Beurteilung, ob die Nutzung des Arbeitszimmers mehr als die Hälfte der gesamten beruflichen Betätigung beträgt, die tatsächliche zeitliche Dauer der Nutzung ausschlaggebend. Das Bundesfinanzministerium nennt beispielhaft den Fall eines Rechtsanwalts, dem zwar ein Arbeitsplatz seines Arbeitgebers zur Verfügung steht, der aber dennoch überwiegend in seinem häuslichen Arbeitszimmer tätig ist und zu Verhandlungen ins Gericht fährt. Seine wöchentliche Arbeitszeit entfällt im Durchschnitt wie folgt auf die verschiedenen Tätigkeiten:

- Verhandlungen und Besprechungen im Gericht 10 Std.
- Besprechungen in der Kanzlei des Arbeitgebers 10 Std.
- Vorbereitung im häuslichen Arbeitszimmer 30 Std.

Die Nutzung des Arbeitszimmers zur Vorbereitung der Gerichtsverhandlungen beträgt mehr als die Hälfte der gesamten Tätigkeit. Die Aufwendungen können bis zu 1.250 Euro als Werbungskosten abgezogen werden.

Nutzt ein Steuerpflichtiger sein häusliches Arbeitszimmer für mehrere Tätigkeiten im Rahmen mehrerer Einkunftsarten, muss die Abzugsmöglichkeit zunächst für jede Tätigkeit selbständig geprüft werden.

Das Bundesfinanzministerium führt folgendes Beispiel an: Ein Professor ist nebenbei schriftstellerisch tätig. Er hält sich zu mehr als 50% seiner gesamten Tätigkeit in seinem Arbeitszimmer auf (Anteil der beruflichen Tätigkeit an der Nutzung des Arbeitszimmers 80%). Für seine schriftstellerische Tätigkeit steht ihm kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung (Anteil an der Nutzung 20%). Die Aufwendungen für das Arbeitszimmer betragen 2.250 Euro, die anteilig bis zum Höchstbetrag von 1.250 Euro, und zwar 1.000 Euro (= 80% von 1.250 Euro) als Werbungskosten und 250 Euro (= 20% von 1.250 Euro) als Betriebsausgaben abgezogen werden können.

Der Hochschullehrerbund hält für seine Mitglieder alle bisher ergangenen Schreiben und eine eigene Muster-Tätigkeitsaufstellung als Rundschreiben Arbeitszimmer bereit.

Wahlleistungen

Der Bundesgerichtshof stellte in seinem Urteil vom 8. Januar 2004 klar, wie eine wirksame Wahlleistungsvereinbarung gestaltet sein müsse. Sie sei ohne hinreichende vorherige Unterrichtung des Patienten unwirksam. Der Abschluss einer wirksamen Wahlleistungsvereinbarung setze jedoch nicht voraus, dass dem Patienten vor Abschluss der Vereinbarung detailliert und auf den Einzelfall abgestellt die Höhe der voraussichtlichen Arztkosten mitgeteilt werde. Der Bundesgerichtshof beschreibt folgenden notwendigen Inhalt einer Wahlleistungsvereinbarung: eine kurze Charakteri-

sierung des Inhalts wahlärztlicher Leistungen, eine kurze Erläuterung der Preisermittlung für ärztliche Leistungen nach der Gebührenordnung, ein Hinweis darauf, dass die Vereinbarung wahlärztlicher Leistungen eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung zur Folge haben können (im behandelten Fall 28.000 Euro), ein Hinweis darauf, dass sich bei der Inanspruchnahme wahlärztlicher Leistungen die Vereinbarung zwingend auf alle beteiligten liquidationsberechtigten Ärzte erstrecke, und ein Hinweis darauf, dass die Gebührenordnung auf Wunsch eingesehen werden könne.

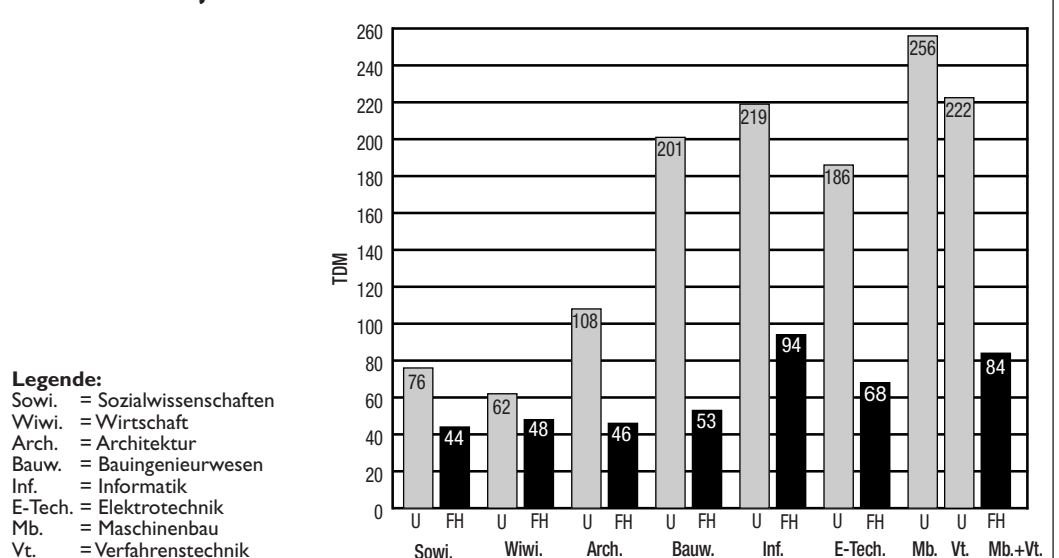
Kostenvergleich Uni : FH-Ausbildung

Das System der Hochschulen in Deutschland ist im internationalen Vergleich mit den wichtigsten Industriestaaten zu teuer, so das Ergebnis einer Anfang Mai vorgestellten Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung und der Hochschul-Information-System GmbH (HIS). Soweit die halbe Wahrheit. Die ganze Wahrheit hat HIS im November 2003 durch einen bundesweiten Vergleich der Ausbildungskosten an Fachhochschulen und Universitäten offenbart. Danach ist die Ausbildung an Fachhochschulen dann in jedem Studiengang erheblich günstiger als an Universitäten, wenn Gesamtkosten (Lehrkosten und Forschungskosten) auf Absolventenzahlen bezogen werden. Bei Lehrkosten auf Absolventenzahlen bezogen ist die Ausbildung in den FH-Studiengängen BWL und Sozialwesen teurer als an Universitäten.

Die Fachhochschulen stehen somit im nationalen Vergleich gut dar. Die Zahlen belegen die hohe Effektivität der Ausbildung durch Fachhochschulen.

Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleiche an Hochschulen, HIS-Kurzinformationen A 7/2003

Gesamtkosten je Absolvent





Das besondere institutionelle Profil der Fachhochschulen gründet auf dem Primat der Lehre. Karl Max Einhäupl, Vorsitzender des Wissenschaftsrates, setzt sich in diesem Beitrag konkret mit der Frage auseinander, ob auch die Forschung ein für Fachhochschulen charakteristisches Merkmal innerhalb eines institutionell diversifizierten tertiären Bereiches darstellt.

Vortrag anlässlich der Jahrestagung 2004 des Bad Wiesseer Kreises der Mitgliedergruppe Fachhochschulen in der Hochschulrektorenkonferenz

**Professor Dr. Karl Max Einhäupl
Vorsitzender
des Wissenschaftsrates**

Forschung als *differentia specifica* von Fachhochschulen?

Gegenwart und Perspektiven

Natürlich habe ich die Einladung mit großer Freude angenommen, zumal es mit Forschung und Technologietransfer um ein Thema geht, dem der Wissenschaftsrat seit langem – man kann sagen, beinahe schon seit Jahrzehnten – große Bedeutung für die Entwicklung der Fachhochschulen zumisst. Hier als Vorsitzender des Wissenschaftsrates aufzutreten, ist für mich jedoch zugleich auch eine etwas zwiespältige Angelegenheit: Einerseits laufe ich Gefahr, Ihnen allseits Bekanntes vorzutragen und Sie unendlich zu langweilen. Es könnte ja sein, dass Sie sämtliche Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu den Fachhochschulen in- und auswendig kennen, und dann wäre ein erneutes Bekenntnis meinerseits, Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen zu ermöglichen und stärker zu fördern, für Sie nichts Neues. Andererseits weiß ich auch, dass Sie durch Diskussion und Publikation Ihrer Tagungsergebnisse einen weiteren Kreis an Rezipienten erreichen – vielleicht auch einige Ihrer universitären Kollegen – und dass die breitere Öffentlichkeit über viele der jüngsten Entwicklungen im Fachhochschulbereich nur unzureichend informiert ist. Deshalb wird es nützlich sein, auch Dinge ins Gedächtnis zu rufen, die Ihnen bereits seit langem bekannt sind.

Die Differenz zwischen dem Wissen der Einen darüber, was man schon erreicht hat und wohin man will, und dem Unwissen und zuweilen auch der Ignoranz der Anderen gilt für das Thema „Forschung und Technologietransfer an Fachhochschulen“ in ganz besonderer Weise. Diese Differenz hat – auch das wissen wir alle – erhebliche Auswirkungen auf Innen- und Außenwahrnehmung der Fachhochschulen und trägt folglich auch zum gegenwärtig immer noch erheblichen Gefälle zwischen Leistungsfähigkeit und öffentlicher Statuszuweisung bei. Ein Weiteres kommt hinzu: Verglichen mit Forschung und Technologietransfer an Fachhochschulen gibt es nur wenige andere Gebiete, in denen wir das hochschulpolitisch Nützliche schon lange erkannt haben, uns bei der Umsetzung dieses Nützlichen aber schwer tun. Ein Beleg hierfür ist etwa, wie unsere letzten „Empfehlungen zur Entwicklung

der Fachhochschulen“ aufgenommen werden, deren Verabschiedung nunmehr fast zweieinhalb Jahre zurückliegt:¹⁾ Die umfangreichen Anmerkungen zu Perspektiven, Voraussetzungen und Organisation von Forschung an Fachhochschulen, die in diesen Empfehlungen enthalten sind, werden von kritischer Seite als der am wenigsten realistische und umsetzungsfernste Teil eingestuft, und das schön bedruckte Glanzpapier verstaubt in den Schränken der Zuständigen mit dem wohlfeilen Hinweis auf knappe Kassen und mit der üblichen Beharrungsfähigkeit sogenannter „bewährter“ Strukturen. Ich überzeichne hier natürlich ein wenig, habe aber angesichts der allseits bekannten Unterfinanzierung des gesamten Hochschulsystems kaum Hoffnung auf Besserung.

Dies zum Hintergrund meines Themas: „Forschung als *differentia specifica* von Fachhochschulen?“ Das ist durchaus provokativ gemeint: Traditionell verweisen wir ja, wenn wir über das Aufgabenspektrum und das besondere institutionelle Profil der Fachhochschulen sprechen, auf den Primat der Lehre, und dies spiegelt sich in den wesentlichen institutionellen Strukturen der Fachhochschulen wider. „Forschung als *differentia specifica*“ bedeutet dagegen, sich konkret mit der Frage auseinanderzusetzen, ob und – wenn ja – in welcher Weise Forschung ein für Fachhochschulen charakteristisches Merkmal innerhalb eines institutionell diversifizierten tertiären Bereiches darstellt. Die Antwort auf diese Frage ist – das will ich gleich bekennen – nicht einfach und wird weder auf ein einfaches „Ja“ noch auf ein simples „Nein“ hinauslaufen. Das Fragezeichen im Titel meines Vortrages ist deshalb zunächst durchaus bewusst gesetzt. Es wirft eine ganze Reihe weiterer Fragen auf, die anzusprechen wären, bevor wir uns der Ausgangsfrage wieder zuwenden:

1. Über welche institutionelle Ebene reden wir eigentlich? Hier gibt es eine breite Auswahl an Möglichkeiten, etwa:

- Forschung als Merkmal einer ganzen Gruppe von Hochschulen, die sich unter dem traditionellen Label „Hochschulart“ zusammenfassen lässt, oder

- Forschung als Merkmal einer einzelnen Hochschule, die sich ein ganz bestimmtes Profil zu eigen macht, oder
- Forschung als Merkmal eines Fachbereiches bzw. Institutes oder schließlich
- Forschung als Tätigkeit des einzelnen Hochschullehrenden.

2. Was spricht für, was spricht gegen eine pauschale Zuweisung des Merkmals Forschung an eine oder mehrere dieser Ebenen?

3. Angenommen, dass es so etwas wie eine *differentia specifica* Forschung für Fachhochschulen – gleichgültig auf welcher institutionellen Ebene – gäbe: Was kann für diese Forschung charakteristisch sein, was sind also sozusagen die *differentiae specifica* dieser Forschung?

4. Was sind die Perspektiven solcher Forschung in der näheren Zukunft? Zum Beispiel: Wie könnte solche Forschung effizient organisiert und erfolgreich finanziert werden?

Auf diese Fragestellungen werde ich im Folgenden immer wieder zurückkommen. Dabei werde ich zunächst etwas darüber sagen, was wir empirisch über Forschung und Technologietransfer an Fachhochschulen wissen. In einem zweiten Schritt werde ich versuchen, hieraus Perspektiven und Handlungsoptionen für Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen abzuleiten.

Forschung an Fachhochschulen: Empirischer Stand

Zunächst also zum empirischen Stand der Dinge. Die Datenbasis für Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen stellt sich wie folgt dar: Die einschlägigen Studien sind bereits mehrere Jahre alt,²⁾ die amtliche Hochschulstatistik hingegen bietet zwar aktuellere Zahlen, kann aber nur grobe Indikatoren für die Aktivitäten der Fachhochschulen in der Forschung bereit stellen. Hierzu ein Extrakt mit den wichtigsten Ergebnissen:

Zunächst zur **Orientierung der Forschung**: Eine Erhebung des ZEW Mannheim hat ergeben, dass im Jahr 1999 etwa 4 % der befragten Organisationseinheiten an Fachhochschulen Grundlagenforschung, etwa 50 % angewandte Forschung, etwa 40 % Entwicklung und etwa 6 % gar keine FuE betrieben.³⁾ Als wichtigste Impulsquelle für die Fachhochschulforschung weist die ZEW-Erhebung KMUs bis 250 Beschäftigte aus.⁴⁾ Die wichtigsten Kanäle des Wissens- und Technologietransfers für die Fachhochschulen sind Diplomarbeiten in Kooperation mit Unternehmen, Kontakte aus einer früheren Tätigkeit mit der Wirtschaft und Forschungsk Kooperationen mit Unternehmen.⁵⁾

Das entspricht unseren Erwartungen,

was die Forschungsorientierung der Fachhochschulen angeht, und führt mich zur nächsten Frage: Welche **Leistungen** erbringen die Fachhochschulen im Rahmen dieser Forschungsorientierung? Der Wissenschaftsrat hat empfohlen, diese Leistungen über qualitative und quantitative Indikatoren zu bewerten, die für die Forschung etabliert sind.⁶⁾ Naturgemäß liefern Kennzahlen wie Drittmiteleinwerbungen, Publikations- und Patentanalysen, soweit sie bisher einer vergleichenden Untersuchung zugänglich sind, für die Fachhochschulen insgesamt weit schlechtere Ergebnisse als für die Universitäten. Als statistisch einigermaßen handhabbares Beispiel mögen hier die Drittmiteleinahmen dienen. Wir wissen alle, dass die Drittmiteleinahmen der Fachhochschulen sehr gering sind. Die Drittmittelintensität, die über den Indikator Drittmiteleinahmen pro Mitarbeiter erfasst wird, ist weit geringer als an Universitäten.⁷⁾ Gleichwohl ist die Entwicklung in den vergangenen zehn Jahren positiv: Insgesamt haben sich die Drittmiteleinahmen im Zeitraum von 1993 bis 2001 mehr als verdoppelt, von 62 auf 130 Mio. Euro.

Im Durchschnitt hat dabei jeder Professor an einer Fachhochschule 9.700 Euro an Drittmitteln eingeworben. Zum Vergleich: Im Durchschnitt warb jeder Professor an einer Universität im gleichen Jahr etwa dreizehnmal so viele Drittmittel ein, nämlich 124.100 Euro. Natürlich lassen sich auch an Fachhochschulen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fächergruppen feststellen.⁸⁾ Dass die Drittmittel zu fast zwei Dritteln vom Bund und von der Wirtschaft kommen, verdeutlicht die große Bedeutung der BMBF-Förderung und der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft für die Fachhochschulforschung.⁹⁾

Interessant ist dabei die große Rolle, die zentrale Hochschuleinrichtungen bei der Drittmiteleinwerbung der Fachhochschulen spielen: Diese werben mehr als ein Drittel aller Drittmittel ein, ein beinahe dreimal so hoher Anteil als an Universitäten.¹⁰⁾ Darin spiegelt die amtliche Statistik offenbar ein bislang charakteristisches Strukturmerkmal der Fachhochschulforschung wider: Ein Großteil der Forschungsaktivitäten und der einschlägigen Finanzierung wird über eine zentrale Einrichtung, etwa ein „Institut für angewandte Forschung“ oder ein „Kompetenzzentrum Forschung und Technologietransfer“ abgewickelt. Auffällig ist allerdings eine Entwicklung, die sich beim Vergleich mit den Daten des Jahres 1993 erschließt: Damals war es noch fast die Hälfte der Drittmittel, die über solche zentralen Einrichtungen eingeworben und verausgabt wurden. Die

entstehende Differenz verteilt sich nun nicht gleichmäßig auf alle Fächergruppen, sondern kam schwerpunktmäßig den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zugute, und zwar insbesondere dem Wirtschaftsingenieurwesen und darüber hinaus solchen Fächern, die statistisch unter Sozialwesen und unter interdisziplinären Fächern der gesamten Fächergruppe erfasst werden. Dies sind Fächer, die in den vergangenen zehn Jahren Gegenstand der Erweiterung des Fächerspektrums der Fachhochschulen waren, etwa durch Gesundheits- und Sozialmanagement, Pflegewissenschaft, Sozial-, Umwelt- und Wirtschaftsrecht. Überdies streben Teilgebiete dieser Fächergruppe in der jüngeren Vergangenheit in besonderer Weise nach disziplinärer Verwissenschaftlichung, z.B. in den Bereichen Sozialarbeitswissenschaft und Gesundheitswissenschaft oder *Public Health*.

Natürlich gilt für die Drittmiteleinwerbung der Fachhochschulen dasselbe wie für die Universitäten: Auch hier sind erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen feststellbar. Wir haben das am Beispiel des Maschinenbaus einmal für das Jahr 2000 anhand des Indikators „Drittmittel pro Professor“ geprüft: Im Durchschnitt warb jeder Hochschullehrer der erstplatzierten Fachhochschule mehr als achtmal so viele Drittmittel ein wie jeder Hochschullehrer der Fachhochschule auf dem zwanzigsten Platz. Und es ist zu bedenken: Maschinenbau wird in Deutschland an beinahe 80 Fachhochschulfachbereichen gelehrt, d.h. hinter der zwanzigsten Hochschule liegen noch etwa 60 weitere.¹¹⁾ Ein ähnlich differenziertes Bild vermitteln im übrigen auch die Zahlen, die wir über den Bestand an wissenschaftlichen Mitarbeitern an Fachhochschulen haben, ich will sie deshalb hier nicht detailliert referieren.¹²⁾

Die amtliche Statistik, auf deren Grundlage diese Kennzahlen errechnet sind, bildet naturgemäß nur solche Forschung ab, die im Hauptamt betrieben wird. Wir wissen aber alle, dass ein erheblicher Teil der Forschungsaktivitäten von Fachhochschulprofessoren im Nebenamt stattfindet. Von großem Belang für uns sind hier insbesondere solche nebenamtliche Forschungs- und Technologietransfertätigkeiten, die dem Inhalt und der Ausrichtung nach der Hochschule zugehören, auch Ausstattung der Hochschule verwenden oder im Rahmen der Aufgabenstellung der Hochschule in Unternehmen stattfinden, aber aus unterschiedlichen Gründen im Nebenamt durchgeführt werden.

Valide Informationen zum Gewicht dieser nebenamtlichen Forschung sind

nur schwer zugänglich. Hierzu befragte Fachhochschulrektoren und -präsidenten wiesen vor wenigen Jahren der Forschung im Hauptamt 41 % der Forschungsprojekte, der Forschung in Nebentätigkeit 28 % und weiteren Gutachter- und Beratungsdienstleistungen 25 % zu.¹³⁾ Einen weiteren Näherungswert für die Bedeutung nebenamtlicher Forschung, soweit sie mit der Ausstattung der Hochschule zu tun hat, können die amtlichen Zahlen zu den Verwaltungseinnahmen der Fachhochschulen liefern. Unter diesen Verwaltungseinnahmen sind auch diejenigen Einnahmen erfasst, die eine Hochschule aus der Vermietung oder Verpachtung ihrer Ausstattung für nebenamtliche Forschungstätigkeit erhält. Diese Verwaltungseinnahmen hatten im Jahr 2001 an Fachhochschulen beinahe das gleiche Gewicht wie die Drittmiteinnahmen, denn die Fachhochschulen finanzierten ihre Ausgaben in diesem Jahr zu 91 % aus Grundmitteln, zu 5 % aus Drittmitteln und zu 4 % aus Verwaltungseinnahmen. Seit 1993 haben sich zudem die Verwaltungseinnahmen der Fachhochschulen mehr als verdreifacht und sind damit noch weit stärker gewachsen als die Drittmiteinnahmen. Auch hier gibt es naturgemäß erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fächergruppen und den einzelnen Fachhochschulen.

Soweit die Datenlage im Überblick. Sie bestätigt, was wir seit Jahren landauf und landab über die Forschung an Fachhochschulen verkünden. **Diagnose und Schlussfolgerungen** lassen sich deshalb wie folgt zusammenfassen:

- Insgesamt ist die Forschungsintensität an Fachhochschulen vergleichsweise gering, hat sich aber in den letzten zehn Jahren erheblich ausgeweitet.
- Forschung und Technologietransfer an Fachhochschulen sind dort, wo sie stattfinden, weitgehend an kleinen und mittleren Unternehmen und deren Bedürfnissen orientiert und insgesamt eher kleinräumig.
- Es ist eine erhebliche Differenzierung in Engagement und Leistungsfähigkeit in der Forschung auch an Fachhochschulen feststellbar. Neben sehr leistungsfähigen Einheiten, die mit entsprechenden Bereichen an Universitäten durchaus vergleichbar sind, stehen Einheiten, an denen Forschung überhaupt keine Rolle spielt.
- Forschung im Nebenamt hat eine erhebliche Bedeutung, ist jedoch bislang als Output der Hochschule weitgehend nur qualitativ zu fassen, aber nicht quantitativ verlässlich zuzurechnen.

Empirisch betrachtet ist Forschung an Fachhochschulen also trotz der rechtli-

chen Aufgabenzuschreibung keine *differentia specifica* der sogenannten „Hochschulart“ Fachhochschule oder einzelner Hochschulen dieser Gruppe, sondern besonders Profilerkmal überdurchschnittlich engagierter Fachbereiche und Hochschullehrer. Dies ist eine erste Antwort auf unsere erste Frage nach der institutionellen Ebene.

Perspektiven

So weit zum empirischen Stand der Gegenwart. Wie ist diese Situation zu bewerten und welche Perspektiven sind daraus abzuleiten? Ist beispielsweise das Credo des Wissenschaftsrates, dass Forschung etwas ist, was wir heutzutage ganz natürlich auch an Fachhochschulen verorten und für erforderlich halten würden, überhaupt zeitgemäß, und wenn ja, in welcher Weise? Konkreter: Wie sollen Forschung und Technologietransfer an Fachhochschulen künftig aussehen? Dazu im Folgenden einige Bemerkungen.

Die Rahmenbedingungen für Forschung und Technologietransfer an Fachhochschulen sind schlecht, das ist bekannt. Nach der bereits zitierten Studie des ZEW gelten als zentrale Hemmfaktoren insbesondere die hohe Lehrbelastung der Hochschullehrenden, der Mangel an geeignetem Fachpersonal, die fehlende Finanzierung von Transferaktivitäten und der Mangel an technischer Ausstattung. Der Wissenschaftsrat hat auch in seinen jüngsten Empfehlungen zu den Fachhochschulen Bund und Länder dazu aufgefordert, die derzeitige Situation in allen diesen Bereichen wesentlich zu verbessern, beispielsweise das Verhältnis der Wissenschaftlichen Mitarbeiter zu Professoren aus der Grundausrüstung auf eins zu drei zu erhöhen. Das würde bundesweit fast eine Verdoppelung der Stellenausstattung für sonstiges wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen bedeuten. Zusätzlich müsste die Vergütungsstruktur auf ein angemessenes Niveau nach dem BAT angehoben werden.¹⁴⁾

Dass dies in naher Zukunft umgesetzt wird, ist – ich habe es bereits erwähnt – nach dem gegenwärtigen Stand der öffentlichen Haushalte unwahrscheinlich. Was also tun? Es gibt aus meiner Sicht derzeit nur einen gangbaren Weg: Es geht jetzt darum, auf dem erreichten Stand aufzubauen und Forschung und Technologietransfer sukzessive in bereits besonders leistungsfähigen und engagiert arbeitenden Bereichen auszubauen. Das bedeutet, die Ressourcen, die wir haben, effizienter und gezielter einzusetzen. Es wird also nicht das Ziel sein, in den Fachhochschulen flächendeckend For-

schungsaktivität zu generieren und Drittmittelfähigkeit herzustellen, sondern sich auf bereits forschungsstarke Bereiche und fachhochschultypische Kernfelder zu konzentrieren. Natürlich soll dies nicht bedeuten, dass wir unsere Forderung nach einer angemessenen Finanzierung des Hochschulsystems aufgeben. Im Gegenteil. Wichtig ist mir aber, darauf hinzuweisen, auf welche Weise wir auch kurzfristig und bei ungesicherten bzw. schwachen Finanzierungsperspektiven noch gewisse Verbesserungen erreichen können.

Hier könnte man einwenden, auch an Fachhochschulen müsse die praktizierte Einheit von Lehre und Forschung Ziel der Entwicklung sein, denn eine hervorragende akademische Ausbildung – sei sie auch noch so praxisnah – sei ohne diese Einheit nicht möglich. Das ist, wie wir wissen, eine der traditionellen Begründungen für die Ausweitung der Forschungsaktivitäten an Fachhochschulen, die auch noch dadurch bestätigt zu werden scheint, dass Fachhochschulabsolventen nach der jüngsten einschlägigen Studie der HIS GmbH der wissenschaftlichen Qualität der Lehre, insbesondere dem Erlernen wissenschaftlicher Basisqualifikationen keine überragenden Noten ausstellen.¹⁵⁾

Gleichwohl ist die „Einheit von Forschung und Lehre“ ein Argument, das künftig mit größerer Vorsicht zu behandeln ist. Wir wissen alle, dass qualitativ hochwertige Lehre von einer Vielzahl von Parametern abhängig ist, darunter der wissenschaftlichen Erfahrung des Lehrpersonals und der Qualität der Vermittlungsformen, also der didaktischen Aufbereitung des Stoffes, darüber hinaus auch von Gruppengrößen und sächlicher Ausstattung für die Lehre. Die Aktualität der zu vermittelnden Wissensbestände und Methoden setzt in vielen Wissenschaftsgebieten nicht notwendig eigene Forschung, sondern eher eine ausgeprägte Fähigkeit zur Rezeption der aktuellen Tendenzen in der Forschung voraus. Praktizierte Forschung stellt hingegen eine von Fachgebiet zu Fachgebiet unterschiedliche und möglicherweise nicht eine allgemein gültige Voraussetzung guter Lehre dar. Sie ist auch nicht für alle Stufen einer wissenschaftlichen Ausbildung ein in gleicher Weise verbindliches Element: Die Verbindung von Lehre mit praktizierter Forschung stellt ein unverzichtbares Charakteristikum allenfalls im Rahmen der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und von forschungsorientierten Graduiertenstudien dar.

Selbst für die Universitäten diskutieren wir deshalb derzeit, von der Forderung nach der individuellen Einheit von For-

schung und Lehre hin zu einer institutionellen Einheit zu gehen und im Einzelfall auch Forschungs- und/oder Lehrfakultäten zu bilden. Mit diesen Fragen beschäftigt sich derzeit eine Arbeitsgruppe des Wissenschaftsrates zur künftigen Rolle der Universitäten. Ich will deren Ergebnissen, die sicherlich auch Auswirkungen auf die Fachhochschulen haben werden, nicht vorgreifen, jedoch dafür plädieren, das Argument von der Einheit von Forschung und Lehre mit der notwendigen Differenzierung zu sehen. Es ist jedenfalls ein eher schwaches Argument zur Begründung eines flächendeckenden Ausbaus der Forschung an Fachhochschulen und spricht nicht dagegen, dass Fachhochschulen sich in ihrer Forschung auf Kernfelder konzentrieren und dies als besonderes Profilvermerkmal auch in die Öffentlichkeit vermitteln.

Dieses Postulat der Konzentration ist inhaltlich, organisatorisch und ökonomisch gemeint. Zunächst zum Inhaltlichen: Hier geht es vor allem um drei Kernfelder der Forschung an Fachhochschulen. Zunächst legen die von mir referierten Drittmittelzahlen nahe, dass neue Fächer, die im Rahmen einer Erweiterung des Fächerspektrums an die Fachhochschulen kommen, besonders erfolgreich in der Forschung sind, insbesondere wenn sie interdisziplinär arbeiten. Hier müssen wir anknüpfen. Auch der Wissenschaftsrat hat einen Bedarf an anwendungsorientierter Forschung und Entwicklung besonders dort gesehen, wo neu im Hochschulbereich angesiedelte Qualifizierungen wissenschaftlich fundiert und wo vorhandene Ausbildungen auf der Basis erhöhter Qualifikationsanforderungen weiterentwickelt werden müssen. Ich denke hier beispielsweise an nicht-ärztliche Gesundheitsberufe wie Physiotherapie, an die Erzieherausbildung und an geeignete Bereiche der Lehrerbildung. In solchen Gebieten, die aufgrund ihrer starken Orientierung an der beruflichen Praxis an den Universitäten vielfach nicht zu finden sind, fällt den Fachhochschulen auch die Aufgabe zu, anwendungsorientierte Grundlagenforschung zu betreiben. Es müsste hierbei auch das Ziel sein, neue Fächer interdisziplinären Zuschnitts von einer Ansammlung von Teildisziplinen zur Ausbildung einer eigenständigen Fach- und Wissenschaftskultur hinzuzuführen.¹⁶⁾

Das zweite Kernfeld besteht darin, spezielle Forschungsorientierungen in solchen Disziplinen abzudecken, die an Universitäten und an Fachhochschulen vertreten sind, und in diesem Rahmen Forschung zu betreiben, die in ihrer Orientierung komplementär zur universitären Forschung ist. Ein Beispiel hierfür ist die Bearbeitung von Forschungspro-



Foto: Dorit Loos

blemen, die sich konkret aus der Anwendungspraxis ergeben, etwa bei der Dolmetscherausbildung im sprachwissenschaftlichen Bereich oder bei Unternehmensanforderungen im ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereich.

Ein drittes, in seinen Möglichkeiten und Chancen bislang noch wenig ausgelotetes Kernfeld werden solche Bereiche bilden, in denen traditionelle Merkmale von Universitäten und Fachhochschulen miteinander verknüpft sind, beispielsweise dadurch, dass in der Lehre eine starke Berufsorientierung, in der Forschung hingegen grundlagenorientiertes Arbeiten erforderlich ist. Dies sind Bereiche, in denen die klare Differenzierung zwischen Universitäten und Fachhochschulen den Anforderungen wissenschaftlicher Arbeit in Forschung und Lehre nicht gerecht wird. Beispiele sind etwa einige Gebiete der Biotechnologie, der Gesundheitswissenschaften, aber auch der Ingenieurwissenschaften. Überlappungen und Kombinationen dieser Art entstehen im Zuge der Weiterentwicklung der Wissenschaft immer wieder neu und erhöhen die Komplexität des Gesamtsystems. Wir sind der Auffassung, dass solche Grenzbereiche in Forschung und Lehre künftig an Universitäten und Fachhochschulen gleichermaßen angeboten werden müssen und dass Fachhochschulen hierfür gegebenenfalls durch Kooperationen mit Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Forschungsinstituten der Wirtschaft oder im Einzelfall auch durch den Aufbau eigener Forschungsressourcen ihre Forschungskompetenz erweitern sollen.

So weit zu den inhaltlichen Kernfeldern der Forschung an Fachhochschulen und damit zu einer Antwort auf eine meiner eingangs gestellten Fragen, und

zwar auf diejenige nach den *differentiae specifica*e der Forschung an Fachhochschulen. All das muss organisiert und finanziert werden, und es darf – so unser gegenwärtiger Stand – die öffentliche Hand nicht mehr kosten. Damit bin ich bei der letzten meiner Fragen.

Hierzu greife ich eine Reihe von Punkten heraus, die Politik und Hochschulen aus meiner Sicht bereits jetzt schon berücksichtigen könnten, um die Fachhochschulforschung an den beschriebenen Stellen gezielt zu fördern.¹⁷⁾ Da sind zunächst Maßnahmen, die die Politik durchführen kann, ohne dass es sie etwas oder viel mehr kostet als bisher:

1. Die Verteilung von W3- und W2-Stellen auf Universitäten und Fachhochschulen sollte nicht ein für allemal endgültig festgelegt, sondern flexibel gehandhabt und von den aufgabenbezogenen Leistungen der einzelnen Hochschule in Lehre und/oder Forschung abhängig gemacht werden. Dazu gehört auch, dass während der Zeit des Übergangs von der C- zur W-Besoldung die Möglichkeiten, die der Vergaberahmen der Professorenbesoldungsreform bietet, insbesondere für die Personalbudgets der Fachhochschulen, so weit es geht, nach oben hin ausgeschöpft werden.¹⁸⁾

2. Die Lehrverpflichtung muss flexibilisiert werden. Wir müssen weg von der individuellen und hin zur institutionellen Lehrverpflichtung der Organisationseinheit der Hochschule, die für die Lehre zuständig ist, also etwa des Fachbereichs. Die jüngste KMK-Vereinbarung zur Lehrverpflichtung stellt hier einen ersten Schritt in die richtige Richtung dar, der jetzt intensiv umgesetzt werden muss.¹⁹⁾ Sind die Ergebnisse vielversprechend, muss die Flexibilisierung erweitert werden.

Foto: Dorit Loos



3. Die Mittel, die aus den Länderhaushalten den Fachhochschulen für Forschung zur Verfügung stehen, sollen im Rahmen einer leistungsorientierten Mittelvergabe die Forschungsintensität der Fachhochschulen in besonders kompetenten Bereichen stärken. Hier muss auch die Grundausrüstung für Forschung besser ausfallen als in Bereichen, in denen Forschungsintensität gering oder gar nicht vorhanden ist. Ich sehe hier eine wesentliche Rolle der Hochschulleitung als Zwischenstation bei der Vergabe der entsprechenden Mittel, weil nur sie über einen angemessenen Überblick über die Leistungsfähigkeit der Forschungseinheiten ihrer Hochschule verfügt. Als Leistungsparameter für eine indikatorgestützte Mittelvergabe müssen anerkannte Forschungsindikatoren dienen und nach dem Typus fachhochschulspezifischer Forschung gewichtet werden. Auch hochschulrelevante Forschung in Nebentätigkeit sollte einbezogen werden. Ansätze hierfür hat der Wissenschaftsrat bereits vor vier Jahren in seinem letzten Drittmittelbericht entwickelt.²⁰⁾

4. Um auch eine gezielte hochschulinterne Mittelvergabe zu gewährleisten, müssen die Hochschulleitungen dort, wo es noch nicht geschehen ist, weiter rechtlich gestärkt werden. Es bedarf einer klaren Trennung in operative und kontrollierende Funktionen. Ansätze hierfür sind in verschiedenen Bundesländern erfreulicherweise bereits zu beobachten.²¹⁾ Zusätzlich mangelt es bislang insbesondere den Fachbereichsstrukturen an einer nachhaltigen Professionalisierung. Auch hier sollte eine klare Aufgabentrennung Grundlage der Überlegungen sein.

Es ist aber nicht nur die Politik, die hier gefordert ist. Innerhalb der von ihr geschaffenen Rahmenbedingungen muss auch die einzelne Hochschule durch geeignete Maßnahmen Forschung und Technologietransfer in leistungsfähigen Bereichen besonders fördern. Hierzu be-

darf es aus meiner Sicht einer zentralen Strategie zur Entwicklung von Forschung und Technologietransfer in der Hochschule, auf die sich Hochschulleitung, Fachbereiche und Forschungsinstitute gemeinsam verpflichten. Dabei sind aus unserer Sicht zwei strukturelle Ziele vorrangig zu verfolgen: Zum einen sollte die Hochschule die bestehenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Lehrdeputats weitestgehend zur Förderung forschungsstarker Bereiche ausschöpfen; zum anderen muss hochschulrelevante Forschung in hauptamtlicher Tätigkeit durchgeführt werden. Im Rahmen einer entsprechenden Strategie kann die Hochschule insbesondere folgendes leisten:

1. Die Hochschulleitungen müssen durch gezielte Steuerungsmaßnahmen leistungsfähige Forschung stärken, z.B. durch Koordination im Rahmen eines fachbereichsübergreifenden Forschungszentrums, durch die bereits beschriebene hochschulinterne Mittelvergabe von zentralen Forschungsmitteln anhand anerkannter und transparenter Leistungskriterien, nicht zuletzt auch dadurch, dass sie ein gutes Forschungsklima schaffen und eine Forschungskultur in leistungsfähigen Bereichen befördern.

2. Eine weitere wesentliche Aufgabe der Leitungsebene sehe ich darin, Forschungsk Kooperationen zu vermitteln und zu unterstützen, nicht nur regional, sondern auch in nationalem und internationalem Maßstab, wo wir bislang große Defizite haben.

3. Das Leistungsspektrum der Fachhochschulen in der Forschung ist nicht genügend sichtbar und transparent. Es bedarf deshalb einer verstärkten Vermittlung sämtlicher hochschulbezogener Forschungsleistungen, d.h. auch derer, die in Nebentätigkeit erbracht werden, in die politische und in die wissenschaftliche Öffentlichkeit, zugleich müssen diese Leistungen qualitativ und quantitativ verlässlich zurechenbar werden.

4. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, wird es der Hochschule auch leichter als bisher fallen, zur Forschung besonders befähigte und hierin engagierte Hochschullehrende zu berufen. Dies ist für mich eine der wesentlichen Voraussetzungen, Forschung in den Fachhochschulen zu stärken. In der Praxis bedeutet es beispielsweise, dass erfolgreiche Forschungsaktivität nach den für Forschung anerkannten und bereits mehrfach erwähnten Qualitätskriterien zum Berufungskriterium in geeigneten Bereichen gemacht wird.²²⁾

5. Ich kann mir auch vorstellen, dass Fachhochschulen künftig eine Art „Forschungsprofessur“ mit fachhochschulspezifischem Zuschnitt einrichten: Das wären Hochschullehrende mit deutlich reduziertem Lehrdeputat und starken Forschungsaktivitäten in fachhochschulspezifischer Forschung und in fachhochschultypischen Organisationsformen, die auch bereits mit einem solchen Aufgabenspektrum berufen werden.

Mir ist vollkommen klar, dass ein solches Modell einer weiteren Flexibilisierung der Lehrverpflichtungsbestimmungen bedarf. Für eine Übergangszeit halte ich deshalb auch eine Kompromisslösung für denkbar, die auf dem seit einigen Jahren möglichen Instrument der „Teilzeitprofessur“ aufsetzt.²³⁾ Ein Bewerber wird auf eine Teilzeitprofessur mit der Hälfte oder drei Vierteln der üblichen Arbeitszeit berufen und dadurch zu einem Lehrdeputat von neun oder im Durchschnitt 13,5 Semesterwochenstunden verpflichtet. Zusätzlich erhält er einen Anstellungsvertrag über eine Leitungsposition in einem privatwirtschaftlich verfassten Forschungsbereich, der an die Fachhochschule angebunden ist. Die Berufung erfolgt zunächst auf Zeit, z.B. für drei Jahre, nach deren Ablauf auf der Grundlage einer Evaluation der Leistungen in Lehre und Forschung eine Anstellung auf Dauer erfolgen kann. Das privatrechtliche Anstellungsverhältnis ist betriebsbedingt kündbar bei Wegfall der Finanzierung. Bei diesem Modell würde das, was bisher als Nebentätigkeit durchgeführt wurde, zu einer zweiten beruflichen Tätigkeit mit enger Anbindung an die Hochschule und unterfiele deshalb nicht dem Nebentätigkeitsrecht. Die Vorteile eines solchen Modells für die Hochschule: Keine Lehrausfälle durch Deputatsreduzierungen, keine Zusatzkosten durch Lehraufträge.

Es ist unmittelbar einsichtig, dass dieses Modell zwei potentiell gefährliche Voraussetzungen hat, die es nur für eine Übergangszeit rechtfertigen: Zum einen müssen Organisation und Finanzierung der Forschungsaktivitäten des betroffenen Bereichs privatwirtschaftlich organi-

siert und verfasst sein, wenn auch die Forschung selbst im Rahmen der Aufgaben der Hochschule durchgeführt wird. Dies birgt zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Gefahr der Disintegration und Intransparenz, da wir es noch nicht geschafft haben, unterschiedliche Organisationsformen von Wissenschaft unter dem Dach einer Hochschule zusammenzuführen. Das Modell trägt deshalb auch nicht dazu bei, Forschung ins Hauptamt zurückzuführen. Zum anderen müssen solche privatwirtschaftlich organisierten Bereiche die Finanzierung von Leitungspositionen ermöglichen, die dem Arbeitgeberbrutto von 25 % oder 50 % einer W3- oder W2-Professur im Angestelltenbereich entsprechen. Das trifft sicher nicht für viele Einrichtungen an Fachhochschulen auf Dauer zu.

So viel zu möglichen unmittelbaren Handlungsoptionen für Politik und Hochschulen. Ein funktionierendes System von Forschung und Technologietransfer an Fachhochschulen ist aus unserer Sicht also gekennzeichnet von einem nahtlosen Ineinandergreifen verschiedener institutioneller Ebenen mit unterschiedlichen Aufgaben: Die Ebene, auf der Forschung stattfindet, ist vornehmlich die des forschenden Instituts bzw. des in der Forschung ausgewiesenen Fachbereichs, die Rolle der Hochschulleitung ist dagegen die übergreifende Koordination und Steuerung im Rahmen der von der Politik geschaffenen Randbedingungen.

Fazit

Ich komme zum Schluss. „Forschung als *differentia specifica* von Fachhochschulen?“ war die Ausgangsfrage. Meine Antwort lautet: Ja, Forschung ist eines der maßgeblichen Profilvermerkmale der Fachhochschulen. Fachhochschulen betreiben jedoch Forschung und Technologietransfer jetzt und in Zukunft auf eine fachhochschultypische Weise und positionieren sich hierdurch angemessen im Spannungsfeld zwischen Universität und Berufsakademie. Ich hoffe, es ist klar geworden, dass wir die einzelne Fachhochschule als eine Institution sehen, die sich in leistungsstarken Bereichen *auch* in der Forschung profiliert und hierzu Forschung auf bestimmten, fachhochschultypischen Inhaltsfeldern betreibt.

Sie kennen vielleicht das chinesische Sprichwort, das da lautet: „Eine Reise von tausend Meilen beginnt mit einem einzigen Schritt.“ Ich bin nicht nur sicher, dass wir, was Forschung und Technologietransfer an Fachhochschulen angeht, schon mehr als diesen einzigen Schritt getan haben, sondern ich bin sogar überzeugt, dass wir zwar ein gutes

Stück des Weges noch vor uns haben, dass unser Anfang auf diesem Wege bisher aber so schlecht nicht war. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen für Ihre weitere Reise viel Erfolg. □

- 1) Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen“, Köln 2002.
- 2) Vgl. insbesondere Czarnitzki, D./Rammer, Ch./Spielkamp, A.: „Interaktion zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in Deutschland. Ergebnisse einer Umfrage bei Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen“, ZEW-Dokumentation, Mannheim 2000; Griesbach, H./Block, H.-J./Teichgräber, M./Aspridis, S.: „Evaluation des BMBF-Programms ‚Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen (aFuE)‘“, HIS Hochschulplanung Bd. 152, Hannover 2001.
- 3) Vgl. Czarnitzki u.a., wie vor. Anm., S. 8f. Dies deckt sich mit dem Ergebnis einer exemplarischen Befragung einer kleineren Gruppe von Fachhochschulprofessoren des Maschinenbaus, die der Wissenschaftsrat vor etwa einem Jahr durchgeführt hat: Sie gaben an, dass knapp 50% ihrer Projekte der anwendungsorientierten Forschung und 40% der Entwicklung konkreter Produkte zuzuordnen sind, dagegen nur etwa 10% der Grundlagenforschung.
- 4) Ebd., S. 15.
- 5) Ebd., S. 18.
- 6) Wie Anm. 1, S. 132.
- 7) So zeigten im Jahr 1999 nur etwa 6% der vom ZEW befragten Organisationseinheiten der Fachhochschulen eine Drittmittelintensität von mehr als 60.000 DM je Mitarbeiter, 11% lagen zwischen 30.000 und 60.000 DM, 17% zwischen 15.000 und 30.000 DM und 66%, also zwei Drittel unter 30.000 DM; vgl. Czarnitzki u.a. (wie Anm. 2), S. 11.
- 8) Betrachtet man hierzu die von jedem Professor im Durchschnitt eingeworbenen Mittel, so reichten diese im Jahr 2001 von 12.600 Euro in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften bis hinunter zu 2.100 Euro in den Sprach- und Kulturwissenschaften.
- 9) Die Herkunft der Mittel nach der amtlichen Hochschulfinanzstatistik in der absteigenden Reihenfolge der Anteile (Stand: 2001): Vom Bund zu 36%, von der Wirtschaft zu 29%, von Ländern, Kommunen und anderen öffentlichen Bereichen zu 16%, von der EU und anderen internationalen Organisationen zu 8,5%, von Stiftungen zu 6% und von der DFG zu 2,3%.
- 10) 36% an Fachhochschulen im Jahr 2001 (1993: 47%), 14% an Universitäten.
- 11) Die zehn Fachhochschulen mit den höchsten Drittmittelleinnahmen im Maschinenbau werben insgesamt über die Hälfte, nämlich 55%, aller Fachhochschuldrittmittel des Maschinenbaus ein.
- 12) An Fachhochschulen kommen nur etwa 1,6 Mitarbeiter auf 10 Professoren, an Universitäten sind es über 40. Bei den Stellen (einschl. der Stellenäquivalente) aus der Grundausstattung sieht es ähnlich schlecht aus: Während an Universitäten im Durchschnitt etwa 32 Stellen für sonstiges wissenschaftliches Personal auf 10 Professoren kommen, sind es an Fachhochschulen nicht einmal zwei Stellen (genau 1,8).
- 13) Vgl. Griesbach u.a. (wie Anm. 2), S. 28.
- 14) Derzeit gehört die Mehrzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Fachhochschulen dem gehobenen Dienst an, da es sich um Fachhochschulabsolventen handelt.
- 15) Briedis, K./Minks, K.-H.: „Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2001. Abschlussbericht“, Hannover 2004, hier S. 16.
- 16) Vgl. Wissenschaftsrat, wie Anm. 1, S. 129f.
- 17) Für eine Reihe dieser Punkte vgl. Wissenschaftsrat, wie Anm. 1, S. 129-50.
- 18) Vgl. § 34 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz. Der Vergaberahmen wird für Universitäten und Fachhochschulen getrennt berechnet. Dies kann dazu führen, dass bei notwendig weiter steigenden Gehältern der C-Gruppen aufgrund der Altersprogression der Spielraum für Leistungsbezüge im VW-Bereich sinkt, sofern nicht genügend Personen aus der C-Besoldung in die VW-Besoldung wechseln oder in den Ruhestand treten. Ein Problem entsteht hier insbesondere für die Fachhochschulen, weil eine Kombination aus W2- und W3-Stellen tendenziell kostenintensiver ist als die alte C2-/C3-Struktur, letztere jedoch für bereits beschäftigte Professoren fortgeschrieben wird und aufgrund ihrer Altersprogression künftig ebenfalls höhere Kosten verursacht.
- 19) Vgl. KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (ohne Kunsthochschulen), Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.06.2003, Ziffer I.3.3.
- 20) „Drittmittel und Grundmittel der Hochschulen 1993 bis 1998“, Köln 2000, S. 89-93.
- 21) Vgl. Stifterverband (Hrsg.): „Qualität und Wettbewerb durch Autonomie. Landeshochschulgesetze im Vergleich“, Essen 2002, S. 19ff. Als positive Beispiele für die Rolle der Hochschulleitungen sind in dieser Studie insbesondere herausgehoben: Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen; vgl. auch jetzt den derzeit diskutierten Entwurf für ein neues Baden-Württembergisches Hochschulgesetz.
- 22) Dies bedeutet selbstverständlich nicht, die Berufungsvoraussetzungen für Professoren an Universitäten auch in bestimmten Bereichen zu Berufungsvoraussetzungen für Professoren an Fachhochschulen zu machen, sondern die von Bewerbern auf eine Fachhochschulprofessur geforderte berufliche Praxis nach elementaren Forschungsindikatoren zu beurteilen.
- 23) Vgl. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.4.1999: „Ausgestaltung der Teilzeitprofessur“ auf der Grundlage von § 44 a Beamtenrechtsrahmengesetz: „Teilzeitbeschäftigung für Beamte ist durch Gesetz zu regeln.“ (1997 eingeführt). Zur Umsetzung vgl. beispielsweise § 72 a Abs. 1 Bundesbeamtenengesetz: „Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“



Die Novellierung des Rechtsberatungsgesetzes gibt die Gelegenheit, Diplom-Wirtschaftsjuristen (FH) die außergerichtliche Rechtsberatung zu gestatten. Der Autor plädiert für eine gestufte Zulassung zur Rechtsberatung in Form von drei Kategorien rechtsberatender Berufsgruppen.

Prof. Dr. Ralf B. Abel
Professor für Öffentliches Recht
Informationsrecht
Fachhochschule Schmalkalden
FB Wirtschaftsrecht
Blechhammer
98574 Schmalkalden

LL.B/LL.M: Zukunft mit Rechtsberatung?

Neue Perspektiven für Wirtschaftsjuristen

Gegen starke Widerstände aus der traditionell ausgebildeten Juristenschaft hat sich in den vergangenen Jahren das Studienfach Wirtschaftsrecht an Fachhochschulen durchgesetzt. „Wirtschaftsrecht“ ist zu einem Markenartikel geworden, so sehr, dass mittlerweile auch Universitäten nachzuziehen versuchen. „Wirtschaftsjuristen werden nicht mehr belächelt, sondern eingestellt“ brachte es unlängst die Financial Times Deutschland auf den Punkt. An mittlerweile mehr als 20 Fachhochschulen werden derzeit etwa ca. 5.000 Studierende ausgebildet. Die nach Schätzungen ca. 2.500 diplomierten Wirtschaftsjuristen (FH) haben im Vergleich zu traditionell ausgebildeten Nur-Juristen deutlich bessere Chancen am Arbeitsmarkt. Sie bestanden ihre Bewährungsprobe nicht nur in kleineren und mittleren Betrieben, sondern auch und nicht zuletzt in namhaften Kanzleien und bekannten Großunternehmen.

Das Problem

Allerdings unterliegen die wirtschaftsjuristischen Absolventen außerhalb eines Angestelltenverhältnisses einem strikten Kenntnisverwertungsverbot. Dies liegt an den Bestimmungen des Rechtsberatungsgesetzes, das die geschäftsmäßige Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten, wie es im Juristendeutsch heißt, grundsätzlich nur Rechtsanwälten gestattet. „Rechtsanwalt“ freilich kann nur werden, wer zwei juristische Staatsexamina absolviert hat, die wiederum ein Jura-Studium an einer Universität voraussetzen. Die Absolventen der neuen Wirtschaftsrechts-Studiengänge kommen in diesem Zugangsverfahren nicht vor. Für sie gibt es derzeit keine Möglichkeit, sich zum Rechtsanwalt weiterzuqualifizieren. Sie müssten vielmehr mit einem Jura-Studium „von vorn“ anfangen – eine angesichts der vorhandenen Qualifikation sinnlose Vergeudung von Zeit und Ressourcen.

Das Rechtsberatungsgesetz stammt aus dem Jahre 1935 und hatte ursprünglich den Zweck, politisch und rassisch verfolgten Juristen, denen bald nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten die Anwaltszulassungen entzogen worden waren, von jeglicher weiterer Ver-

wertung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten abzuschneiden und ihnen damit die wirtschaftliche Lebensgrundlage zu entziehen. Nach dem 2. Weltkrieg wurden lediglich die ideologisch motivierten Zulassungsbeschränkungen zur Anwaltschaft aufgehoben. Das Rechtsberatungsgesetz blieb im übrigen in Kraft und gilt nach höchstrichterlicher Rechtsprechung als verfassungskonforme Einschränkung der Berufsfreiheit mit dem Argument, dass es dem Schutz des rechtssuchenden Publikums vor unqualifiziertem Rechtsrat und der Sicherheit des Rechtsverkehrs diene.

Novellierung ante Portas

Mittlerweile haben sich jedoch die verfassungs- und europarechtlich begründeten Zweifel an einer derart rigiden Einschränkung des Zugangs zur Rechtsberatung derart verdichtet, dass sich das Bundesjustizministerium zu einer Novellierung des Gesetzes veranlasst sieht. Der Referentenentwurf wird für den Sommer 2004 erwartet und soll auf dem 55. Deutschen Juristentag im September in Bonn erörtert werden. Die bisher bekannt gewordenen Überlegungen zielen darauf ab, Diplom-Wirtschaftsjuristen (FH) und eventuell auch vergleichbar ausgebildeten Juristen die außergerichtliche Rechtsberatung zu gestatten. Dies hätte weit reichende Folgen, vor allem für Umstellung der Studiengänge auf die gestuften Abschlüsse. Der Erfolg der Studiengänge wird nicht zuletzt davon abhängen, welche Berechtigungen auf dem Rechtsberatungsmarkt in Zukunft mit dem Abschluss eines Bachelors bzw. Masters of Law verbunden sein sollen. Dabei ist in zwei Richtungen zu denken.

Zum einen geht es darum, ob bereits der Bachelor, der nach dem Willen der KMK als erster berufsqualifizierender Abschluss auszugestaltet ist, bereits zur außergerichtlichen Rechtsberatung befähigen könnte, oder ob dies einem Master vorbehalten sein soll. Zum anderen stellt sich die Frage, ob und wie sich ein Bachelor und/oder Master of Law zukünftig weiterqualifizieren können in Richtung auf die Befugnis auch zur gerichtlichen Rechtsberatung als Rechtsanwalt. Die zweite Frage lässt sich am leichtesten beantworten. Angesichts der

heutigen Vielfalt an juristischen Ausbildungsgängen ist eine Eingrenzung der Qualifikationsmöglichkeiten bis hin zum Rechtsanwalt auf einen einzigen Ausbildungsweg verfassungsrechtlich nicht mehr haltbar. Für eine derartig enge Einschränkung auf exklusiv einen Ausbildungsgang fehlt das erforderliche überragende Allgemeininteresse. Vielmehr muss jeder, der eine juristische Qualifikation nachgewiesen hat, berechtigt sein, sich bei entsprechendem Wunsch und entsprechender Leistung höher zu qualifizieren, unabhängig davon, ob der Leistungsnachweis auf einem (internen) Examen an der Hochschule oder einer (externen) Prüfung durch die Justizverwaltung beruht.

Drei statt zwei Befugnisstufen

Schwieriger ist die Frage zu beantworten, wie das herkömmliche und das durch die Einführung der neuen Studiengänge faktisch erweiterte System der deutschen Juristenausbildung, auch unter dem Gesichtspunkt europarechtlicher Konformität, miteinander kompatibel gestaltet werden können. Unterstellt, dass das Rechtsberatungsgesetz in veränderter Form als Verbraucherschutzgesetz bestehen bleibt, dürfte eine auf drei statt bisher zwei Kategorien rechtsberatender Berufsgruppen erweiterte Stufung bei der Zulassung zur Rechtsberatung einen gangbaren Weg bieten:

- a) Die unterste Stufe wäre, wie bisher, die der Teilerlaubnisse für abgegrenzte Rechtsgebiete wie beispielsweise Rentenberater oder Inkassounternehmer. In Bezug auf diese Berufsgruppen bedürfte es keiner Änderung des Gesetzes.
- b) Neu wäre eine „mittlere“ Kategorie von Juristen, denen in Zukunft die außergerichtliche Rechtsberatung zu gestatten wäre. Voraussetzung wäre (mindestens) ein anerkannter juristischer Hochschulabschluss oder (mindestens) eine Staatsprüfung, wobei die jeweilige Ausbildung ein Mindestmaß an Praxisanteilen enthalten müsste. Weitere Voraussetzung könnte die Pflicht zum Abschluss einer Haftpflichtversicherung und möglicherweise die Verkammerung sein.

Welcher Hochschulabschluss für diese Befugnis zur allgemeinen und außergerichtlichen Rechtsberatung ausreichen soll, bedarf noch weitergehender Überlegungen. Man wird, schon wegen der Vorgaben der Kultusministerkonferenz, den Bachelor of Law hier grundsätzlich in Betracht ziehen müssen. Allerdings erscheint ein nur 6-semesteriger Bachelor mit nur geringem oder ohne Praxisanteil als unzureichend. Hier könnte in Anleh-

nung an die nach dem Deutschen Richtergesetz erforderliche Mindeststudienzeit von 7 Semestern an einen mindestens 7 bzw., unter Einschluss des Praxissemesters, auch 8-semesterigen Bachelor gedacht werden. In diese „mittlere“ Kategorie würden auch die bisherigen Diplom-Wirtschaftsjuristen fallen. Diese „Alt“-Absolventen würden daher weder eine zusätzlichen Qualifikation noch eine veränderte akademische Bezeichnung benötigen.

Diese „mittlere“ Kategorie von zur Rechtsberatung Befugten könnte zukünftig die dann zu schützende Berufsbezeichnung „Jurist“ tragen. Dies wäre sachlich richtig und gleichzeitig neutral. Der Begriff „Jurist“ ist in der Bevölkerung bekannt als Bezeichnung für eine allgemeine rechtliche Qualifikation. Sie besagt allerdings nichts darüber Hinausgehendes und ist damit hinreichend unterscheidungskräftig zum Begriff „Rechtsanwalt“, so dass damit der notwendigen Transparenz im Rechtsverkehr gedient ist.

- c) Die 3. Stufe würde, wie bisher, der Beruf des Rechtsanwalts bilden, dem auch die gerichtliche Vertretung und die umfassende Beratung in allen Rechtsangelegenheiten anvertraut wäre. Wie diese Qualifikationsstufe zu erreichen ist, lässt sich im Rahmen dieses Beitrages nicht vertiefen. Hier ist auf die in der Anwaltschaft längst diskutierten Überlegungen zur Schaffung einer eigenen Anwaltsausbildung zu verweisen, die ganz oder teilweise an die Stelle der bisherigen Referendariats tritt und vielleicht mit einem anwaltseigenen „bar examen“ abschließt. Dies wäre ein auch im europäischen und internationalen Kontext vertrautes Modell. Dass den zukünftigen Bachelor- und Masterabsolventen der wirtschaftsrechtlichen Fachbereiche der Zugang zu dieser weiteren Qualifikationsstufe offen stehen muss, ist von Verfassungen wegen selbstverständlich.

Anforderungen an die Curricula

Wenn den künftigen Absolventen der Bachelor- und Masterstudiengänge auch an Fachhochschulen der Weg zur Rechtsberatung offen steht, bedarf dies einer sorgfältigen Überprüfung und Ausrichtung der Curricula. Ob ein nur 6-semesteriger Bachelor für die Erlangung einer allgemeinen Rechtsberatungsqualifikation als ausreichend gelten wird, ist zumindest fraglich. Man könnte deshalb zwar daran denken, einen 6-semesterigen Bachelor of Law anzubieten. Dieser dürfte dann aber nur zur Tätigkeit im Angestelltenverhältnis berechtigen, wie dies

nach bisherigem Recht bei den Diplom-Wirtschaftsjuristen der Fall ist. Eine darüber hinaus gehende Befugnis sollte dagegen eine breit angelegte Ausbildung in allen Rechtsgebieten und auch einen hinreichenden Praxisanteil umfassen. Beides ist sinnvollerweise nur in 7 oder 8 Semestern zu leisten.

Ausblick

Die Einführung der wirtschaftsjuristischen Studiengänge an Fachhochschulen hat schon nach weniger als einem Jahrzehnt das bewirkt, was damit bezweckt war: die fast einhellig als notwendig erkannte Reform der Juristenausbildung durch ein praxistaugliches neues Ausbildungsmodell konkret voranzubringen. Nun liegt der Ball beim Gesetzgeber, die Bestimmungen des Rechtsberatungsgesetzes verfassungskonform den neuen Gegebenheiten anzupassen. □

Autoren gesucht!

**Wir planen ein Schwerpunktheft
6/2004**

Technologietransfer

**Wir bitten die Kolleginnen
und Kollegen um Beiträge.**

**Redaktionsschluss ist der
1. November 2004**



Bayern

Vertrauensschutz für C2-Kollegen gesichert?

Staatsminister Dr. Thomas Goppel sagt Unterstützung zu

Weihenstephan 24 April 2004. Der gastgebende Präsident, Prof. Dr. Josef Herz, begrüßte die Teilnehmer der jährlichen Delegiertenversammlung des VHB, unter ihnen auch die **hIb**-Vizepräsidentin Frau Professorin Ursula Männle MdL, im barocken „Salettl“ inmitten einer beeindruckend angelegten Gartenlandschaft. Der Vorsitzende des VHB, Prof. Dr. Friedrich Vilsmeier, konnte in seinem Bericht über einen erfreulichen Mitgliederzuwachs berichten. Erstmals wurde die Marke „Tausend“ überschritten.

Schwerpunktthemen waren nach wie vor die Umsetzung der Besoldungsreform in Bayern und die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge. In Arbeitsgruppen wurden darüber hinaus auch Vorschläge zur Entbürokratisierung von Abläufen an Fachhochschulen diskutiert.

Höhepunkt der Tagung war die Rede von StM Dr. Thomas Goppel und die anschließende angeregte und ausführliche Diskussion mit dem bayerischen Wissenschaftsminister. Bayern wird das Professorenbesoldungsreformgesetz zum 1. Januar 2005 in Landesrecht umsetzen. Eine Arbeitsgruppe aus Präsidenten/Rektoren, Kanzlern, Vertretern des VHB und des Wissenschaftsministeriums hatten in fünf Sitzungen Vorschläge zur Umsetzung erarbeitet. Kernpunkte waren zum einen die Schaffung einer rechtlichen Grundlage des „Vertrauensschutzes“ für all jene Professoren und Professorinnen, die vor dem 1. Juni 2001 ihren Ruf an eine FH angenommen haben. Ferner die Änderung der restriktiven Vergabevoraussetzung für „besondere Leistungsbezüge“, d.h. die Vermeidung des Textes „erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistung“. Darüber hinaus die Möglichkeit, auch an Fachhochschulen W3-Stellen ausweisen zu können, zusätzlich zu den Stellen für Präsidenten/Rektoren. Weiterer Kernpunkt war die Anhebung des Besoldungsdurchschnitts für bayerische Fachhochschulen.

In all diesen Punkten konnten Erfolge verzeichnet werden. StM Dr. Goppel würdigte die Leistung der Arbeitsgruppe und hier insbesondere den engagierten und zielstrebigem Einsatz des VHB. Er sagte zu, sich für eine Überschreitung des Besoldungsdurchschnitts im Doppelhaushalt 2005/06 einzusetzen, um mehr Spielraum für Leistungsbezüge für jene zu schaffen, die in die W-Besoldung wechseln oder ab 2005 neu berufen werden.

StM Dr. Goppel bekannte sich zu den neuen Abschlüssen Bachelor und Master, sofern diese die Anforderungen der Wirtschaft erfüllen. Seitens des Wissenschaftsministeriums wird es jedoch keine Anordnung geben, Diplomstudiengänge zu einem bestimmten Stichtag zwangsweise umzustellen. Allerdings werden ab 2005 keine neuen Diplomstudiengänge mehr genehmigt werden.

Der Minister berichtete ferner über das Innovationsbündnis Hochschule 2008. Hier wird eine Optimierung der Leistungsfähigkeit bayerischer Hochschulen angestrebt, um bestehende Strukturdefizite zu beheben. Darin sind die Abstimmung des Fächerspektrums an FHs, die Stärkung von Kernkompetenzen sowie hochschulspezifische Zielvereinbarungen enthalten. Ein Innovationsfonds soll diesen Optimierungsprozess unterstützen. Den Hochschulen soll künftig größtmögliche Autonomie übertragen werden. Im wesentlichen, so der Staatsminister, will er sich nur mehr das Recht auf die Berufung von Professorinnen und Professoren und auf das Schließen von Studiengängen vorbehalten.

StM Dr. Goppel bedankte sich für die sehr konstruktive Mitarbeit des Verbandes bei der Arbeit des Ministeriums und bat ausdrücklich um deren Fortsetzung.

Friedrich Vilsmeier



Bremen

Zentrale Kommission für Frauen- fragen an der Hochschule Bremen

Die Zentrale Kommission für Frauenfragen (kurz: ZKFF) ist eine ständige Kommission des Akademischen Senats. Sie unterstützt die Hochschule bei allen Maßnahmen zum Abbau von Nachteilen für Frauen in der Wissenschaft. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber allen zuständigen Stellen der Hochschule. Sie berichtet dem Akademischen Senat regelmäßig über ihre Arbeit. Sie hat das Recht, sich jederzeit über alle Angelegenheiten der Frauenförderung zu unterrichten. Bei Verstößen gegen § 4 Abs. 2, BremHG oder gegen danach erlassene Richtlinien der Hochschule hat sie das Recht, diese über den Rektor zu beanstanden (BremHG § 6 Abs. 4).

Seit dem 1. März 2003 übt Frau Dr. Anna Müller das Amt der Sprecherin der Kommission – und damit auch das Amt der Zentralen Frauenbeauftragten – aus. Die ZKFF ist drittelparitätisch zusammengesetzt: 3 Professorinnen, 3 akademische/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, 3 Studentinnen. Hinzu kommt jeweils ein Vertreterergremium sowie die Frauenbeauftragte – zuständig für den Verwaltungsbereich.

Die Tätigkeitsschwerpunkte waren im Jahre 2003 neben Neuwahlen und Frauenvollversammlungen im einzelnen:

- Entwicklung von Lösungsvorschlägen bei Problemen, die sich im Hochschulalltag für Frauen ergeben, Beschlussfassung und Information der entsprechenden Leitungs- bzw. Entscheidungspersonen
- Diskussion von Leistungskriterien im Rahmen der neuen W-Besoldung unter frauenspezifischen Gesichtspunkten
- Mitwirkung am Hochschul- und Wissenschaftsprogramm Teil II und dessen Fördermöglichkeiten im Bereich Chancengleichheit
- Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung von Studium und Familie – Projekt „flummi“: Flexible Kinderbetreuung. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich eine arbeitsfähige Zentrale Kommission für Frauenfragen an der Hochschule Bremen etabliert hat, die sich zu regelmäßigen Kommissionsitzungen zusammenfindet und deren Mitglieder sich aktiv an der Umsetzung von beschlossenen Maßnahmen beteiligt. Kontakt: frauenbuero@hs-bremen.de



Sachsen-Anhalt

Delegiertenversammlung des hIb Sachsen-Anhalt

Merseburg 25. März 2004. Auf der diesjährigen Delegiertenversammlung des **hIb** Sachsen-Anhalt stand die Auseinandersetzung um das neue Landeshochschulgesetz und die Strukturdebatte im Mittelpunkt. Besonders hervorzuheben ist, dass es dem Landesvorstand gelang, mit einem kritischen Rechtsgutachten zum Entwurf des Hochschulgesetzes im Aufmacher der Magdeburger Volksstimme zu erscheinen.

In den neuen Vorstand wurden Prof. Dr. Erwin Jan Gerd Albers (Vorsitzender, HS Magdeburg/Stendal), Prof. Dr. Ulrike Hausmann (Stellvertreterin, HS Anhalt) und Prof. Dr. Micha-

el Hoffmann (Kassenwart, HS Magdeburg/Stendal) gewählt.
Erwin Albers



Berlin

Die Zukunft geht alle an!

Angela Schwenk ist neue hlb-Landesvorsitzende in Berlin

Berlin, 9. Juni 2004. Die Mitgliederversammlung des Hochschullehrerbundes **hlb**-Berlin wählte am 9. Juni die Mathematikerin, Frau Professorin Dr. Angela Schwenk, von der TFH-Berlin zur neuen Vorsitzenden. Frau Schwenk ist vom Konzept der Fachhochschulen, vom Engagement der Lehrenden und von der Qualität der Absolventen überzeugt. Das soll so bleiben; dafür wird sie sich einsetzen. Ihr Vorgänger im Amt, Peter Kolbe, hatte eine offensive Außendarstellung der Belange der Fachhochschulen eingeleitet. Nun kommt es darauf an, auch diejenigen auf dem Weg mitzunehmen, die bisher meinten, ohne Unterstützung des **hlb** ein langes Berufsleben erfolgreich absolvieren zu können. Hierzu wird die Einführung der W-Besoldung eine erste Gelegenheit bieten. Frau Schwenk schrieb dem neuen Berliner Wissenschafts-Staatssekretär, Dr. Hans-Gerhard Husung, ins Stammbuch, alles zu tun, damit die W-Besoldung keine verlorene C2-Generation hinterlässt. Husung, der sich den **hlb**-Mitgliedern aus Anlass der Wahlen persönlich vorstellte, rief seinerseits die Hochschulen zu kollegialem Umgang bei der Bemessung der Zulagen auf. Insbesondere den Dekanen und den Präsidien werden neue, verantwortungsvolle Aufgaben im Rahmen der Personalentwicklung zu wachsen. Diese Aufgaben werden ohne zusätzliches Personal bewältigt werden müssen. Daher, darauf machte **hlb**-Geschäftsführer Mücke aufmerksam, müssen die Satzungen der Hochschulen von allen Lehrenden der Hochschulen akzeptiert sein, Transparenz der Verfahren und Entscheidungen gewährleisten und Ja-Nein-Entscheidungen über die Vergabe einer Zulage zulassen. Höhe und Dauer der Zulagen müssen hierzu vorab festgelegt werden. Der **hlb** wird den Betroffenen seine Beratungsleistungen anbieten.

Ähnlich unsicher ist die Zukunft der bewährten Fachhochschulstudiengänge im Zuge der Umstellung auf die Bachelor-/Master-Struktur. Die Umstellung wird nicht nur Einfluss auf die Gestaltung des Studiums und die Qualität der Absolventen haben. Die **hlb**-Vorsitzende hat scharf kalkuliert und im Ergebnis eine drohende Mehrbelastung der Lehrenden festgestellt. Wenn die Vorschriften über die Lehrverpflichtung so bleiben wie sie sind, werden nur Präsenzveranstaltungen angerechnet, obwohl die neuen Studiengänge weit mehr an Betreuungsleistung außerhalb der Präsenz voraussetzen. Es ist das Verdienst der neuen **hlb**-Vorsitzenden, auf dieses bislang unbekannt Problem aufmerksam gemacht zu haben. Hans-Gerhard Husung nahm die Beschreibung des Umfangs künftiger Lehrbelastung gern mit, ließ aber als Botschaft den ausgesprochenen Willen der Senatsverwaltung an der TFH zurück, Diplomstudiengänge so früh als möglich durch Bachelor- und Masterstudiengänge abzulösen. Husung, zuvor Präsident der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg, ist ebenfalls von der Ausbildungsleistung der Fachhochschulen überzeugt und erwartet daher deren Wettbewerbsvorsprung gegenüber den Universitäten auch im Bachelor- und Masterbereich.

Er zeichnete Konturen einer Zukunft der Hochschulen in Berlin. Sie müssen sich in die Bewältigung der Zukunftsaufgaben einbinden lassen und Ausbildungs- sowie Forschungsleistungen anbieten, die den Arbeits- und Wirtschaftsstandort Berlin positiv beeinflussen. Hierzu bieten sich Zukunftscluster an,

die Potentiale und Angebote an Ausbildung, Forschung und Dienstleistung innerhalb der Stadt bündeln. Husung nannte beispielhaft den Gesundheitsstandort Berlin.

Zunächst aber müssen die Ausbildungen an den Hochschulen nach Doppelungen überprüft werden. Betroffen von dieser Bereinigung sind zunächst die Universitäten, die auch mit Stellenstreichungen leben müssen. Die Fachhochschulen haben in den vergangenen Jahren eine relative Privilegierung erfahren, indem sie von Einsparungen verschont blieben.

Staatssekretär Husung wünschte sich eine gute Partnerschaft mit dem **hlb**, um anstehende Aufgaben mit der Professoren-schaft und nicht gegen sie zu gestalten.

Hubert Mücke



Wissenschaftsstaatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung (r.) gratuliert der neuen **hlb**-Vorsitzenden, Frau Professorin Dr. Angela Schwenk (l.) zur Wahl. Der bisherige Vorsitzende, Professor Dr. Peter Kolbe (Mitte), wünscht dem durch drei Frauen gestärkten Vorstand viel Erfolg.



Die Vizepräsidentin der TFH, Frau Professorin Gudrun Görlitz, der Präsident der TFH, Professor Dr.-Ing. Reinhard Thümer, Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung, die **hlb**-Vorsitzende Professorin Dr. Angela Schwenk und ihr Stellvertreter, Professor Dr. Günter Siegel, diskutierten mit den Kolleginnen und Kollegen der Berliner Fachhochschulen.



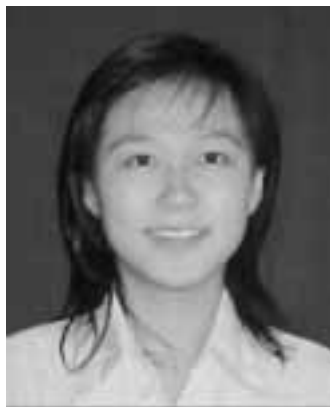
Die ursprüngliche Freude über die formale Gleichsetzung der Masterabschlüsse von FH und Uni hat sich relativiert. Die Abschlüsse werden nicht überall als gleichwertig betrachtet. Besonders bei der Vergütung haben die FH-Master schlechtere Karten. Die Erfahrungen von drei Absolventen des Aufbau-Masterstudien-ganges Computational Engineering (CE) der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH Berlin) auf dem Weg zur Promotion zeigen, dass die Politik ihre Hausaufgaben noch nicht durchgängig auf allen Ebenen gemacht hat.

Prof. Dr. Norbert Kalus,
Studiengangleiter
Computational Engineering
Technische Fachhochschule Berlin
Fachbereich II
Mathematik-Physik-Chemie
Luxemburger Str. 10
13353 Berlin
www.tfh-berlin.de/~kalus
kalus@tfh-berlin.de

Der Weg vom Master einer Fachhochschule zur Promotion ist immer noch mit Steinen gepflastert

Erfahrungen von Fachhochschulabsolventen

Erna Bao (*1979) studierte an der Tongji-Universität in Shanghai und schloss ihr Bauingenieurstudium im Jahr 2000 als Bachelor of Engineering ab. Im Anschluss ging sie gleich nach Deutschland, da ihr Mann bereits in Berlin lebte. Sie besuchte ab April 2001 das Studienkolleg der TFH Berlin, schaffte nach nur sechs statt zwölf Monaten den Abschluss und begann im Oktober 2001 das Masterstudium Computational Engineering (CE) an der TFH, das sie 2003 abschloss.



„Für eine ausländische Studentin mit einem Masterabschluss einer Fachhochschule ist es besonders schwierig, eine Promotionsstelle zu finden. Obwohl ein Master einer FH nach dem Gesetz die gleiche Berechtigung wie ein Masterabschluss einer Universität hat, wird er in der Praxis leider von vielen Universitäten nicht akzeptiert, besonders von denjenigen, die auch ähnliche Master-Kurse anbieten. Mir wurde gesagt, dass Zusatzprüfungen oder ein Uni-Diplom als Voraussetzung zur Promotion notwendig sind, egal ob man FH-Diplom oder Master hat.“ Nun hat sie eine Stelle für drei Jahre am Graduiertenkolleg der Otto-von-Guericke Universität gefunden. Das Graduiertenkolleg an der Uni-Magdeburg fördert seit dem 1. Okt. 2002 Promotionsarbeiten, die sich mit dem Thema „Micro-Macro-Interactions in Structured Media and Particle Systems“ beschäftigen, interdisziplinäres Arbeiten ist die Regel. Doch um die Stelle antreten zu können, musste Frau Bao drei Fächer nachholen, was sie ein Jahr kostete.



Bernd Meißner (*1976) wuchs in Potsdam auf und wurde 1996 von der Daimler-Chrysler GmbH, Ludwigsfelde eingestellt, um den dualen Studiengang Maschinenbau an der Staatlichen Berufshochschule (BA) Berlin zu absolvieren. 1999 schloss er als Dipl.-Ing. (BA) ab, entschied sich, diesen Studienabschluss aufzuwerten und den dreisemestrigen Aufbaustudiengang Computational Engineering an der TFH zu durchlaufen. Als BA-Absolvent musste er vorher noch ein zusätzliches Semester an der TFH belegen. 2001 hatte er den Abschluss M.Eng.

Seine Erfahrungen schildert er folgendermaßen: „Eine sehr FH-freundliche Promotionsordnung hat die Uni Halle-Wittenberg. Dort wird die Zulassung praktisch nur von der Abschlussnote des FH-Studiums abhängig gemacht, und man braucht dann keine zusätzlichen Prüfungen abzulegen. Ich hatte in Verbindung mit einem Vertragsangebot beim Fraunhofer Institut in Halle die schriftliche Zulassung vom Promotionsausschuss bekommen.“ Prinzipiell offen seien auch die BTU Cottbus und TU Dresden. Allerdings müssen hier zusätzliche Prüfungen absolviert werden, deren Anzahl und Inhalt abhängig vom Promotionsthema und der Fachrichtung des FH-Abschlusses ist. „Obwohl bei der Akkreditierung festgestellt wurde, dass der Master Computational Engineering an der TFH für den höheren Dienst qualifiziert, scheinen die Verwaltungsvorschriften der Behörden noch nicht der neuen

Regelung angepasst zu sein. FH-Absolventen werden nach BAT IV b eingruppiert.“ Uni-Absolventen werden nach BAT II bezahlt. Letztlich entschied sich Bernd Meißner aber gegen die Promotion und arbeitet bei Rolls-Royce Deutschland GmbH in Dahlewitz in der Abteilung Turbine/Brennkammer sowohl bei der Methodenentwicklung als auch -anwendung zur Lebensdauerberechnung.

Hendrik Schmidt (*1977) begann 1997 die akademische Laufbahn an der Hochschule Magdeburg/Stendal als Maschinenbaustudent mit der Spezialisierung für Konstruktion und Entwicklung, ging 1999 für ein halbes Jahr an die Universität Zilina (Slowakei) und vertiefte dort seine Kenntnisse in Konstruktionsprogrammen. 2001 entschied er sich für den postgradualen Studiengang CE an der TFH und schloss diesen 2003 ab.

Ein Jahr nach Abschluss resümiert er:



„Aufgrund der Spezialisierung im mathematisch-technischen Bereich und eines erfolgreichen Abschlusses bot sich für mich die Möglichkeit in einem der weltweit renommiertesten Institute für Unfallchirurgie und Biomechanik zu promovieren.“ Völlig reibungslos ist der Ein-

stieg in die Promotion aber nicht. „Als FH-Absolvent musste ich einige Zulassungsvoraussetzungen erfüllen. Die Abschlussnote musste die Tendenz zur Eins haben. Weiterhin muss ich während meiner Promotion drei humanbiologische Studienseminare besuchen, die in Form einer einstündigen mündlichen Prüfung am Ende der Promotionslaufzeit (in meinem Fall drei Jahre) geprüft werden.“

Doch bei der Vergütung wird auch hier mit zweierlei Maß gemessen: FH-Absolventen werden nach BAT IV b vergütet, jedoch als Vollzeitstelle mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Für Hendrik Schmidt steht fest: „Der Traum von Prof. Dr. Kalus, mit dem Masterabschluss in Computational Engineering der TFH Berlin einem Uni-Absolventen im öffentlichen Dienst gleichgestellt zu sein, ist noch nicht zu Ende geträumt.“ □

Bachelor-Studiengang „International Business“ der Fachhochschule Köln

Im WS 2004/05 beginnt ein international ausgelegter wirtschaftswissenschaftlicher Bachelor-Studiengang an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FH Köln. In sechs Semestern macht der Studiengang „International Business“ die Studierenden fit in wirtschaftswissenschaftlichen Fragestellungen und Problemlösungen, Fremdsprachen und Soft Skills. Mit dem Abschluss „Bachelor of Arts“ können die Studierenden dann erste Fach- und Führungsaufgaben in der Wirtschaft übernehmen oder sich für ein weiterführendes Master-Studium entscheiden.

Der Studienverlauf sieht zunächst eine breite betriebswirtschaftliche Grundlagenausbildung vor und darauf aufbauend eine zunehmende Praxisorientierung und Vertiefung im internationalen Bereich. Mit fortschreitendem Studium wird ein zunehmend höherer Anteil der Module und Prüfungsleistungen in englischer Sprache absolviert. Im Wahlpflichtbereich sowie in der individuellen Gestaltung des Auslandssemesters können die Studierenden gemäß der eigenen Berufsplanung und Interessen unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte setzen. Das Studium schließt mit der Erstellung einer Bachelor-Thesis ab.

Jährlich werden 25 Studierende in den Studiengang aufgenommen. Das gewährleistet eine intensive Betreuung und kleine, lernintensive Gruppen.

Der konsekutive zweijährige Master-Studiengang „International Business“ startet im Wintersemester 2005/06.

Jutta Velten

Kreativität und Teamgeist zukünftiger Unternehmer an der FH München

München, 30.6.04. Im vergangenen Wintersemester startete an der FH München zusammen mit dem Strascheg Center for Entrepreneurship ein in Deutschland einzigartiges Pilotprojekt. Getreu der international längst zum Standard erlangten Erkenntnis, dass Entrepreneurship interdisziplinär, praxisorientiert und teambezogen gelehrt werden muss, erhielten die Studenten der Fachhochschule München zwei Semester lang die Möglichkeit, ihre unternehmerischen Fähigkeiten zu beweisen. Unter der Leitung von Professor Christoph Maurer, Professor Ulrich Rascher, Professor Dr. Peter Russo und Professor Sian Tan, bekamen drei Teams, zusammengesetzt aus Studenten der Fachbereiche Maschinenbau und Betriebswirtschaft, die Aufgabe, einen innovativen Korkenzieher zu entwerfen, zu bauen und ein passendes Pro-

dukt- und Marketingkonzept zu entwickeln.

Gestern Abend nun präsentierten die Teams ihre Ergebnisse im Senatsaal der Fachhochschule München vor Vertretern der Hochschulleitung, Professoren unterschiedlichster Fachbereiche, Unternehmern und Studenten. Alle Anwesenden waren gebeten, als potentielle Käufer, die fertigen Produkte nach Preis-Leistungsverhältnis, Funktionalität und Design und Handhabung zu bewerten. Dadurch erhielten die Studenten ein weitgehend realistisches Feedback über die Absatzmöglichkeiten ihrer Produkte auf dem Markt.

Das Projekt soll als Zertifikatsprogramm im kommenden Semester weitergeführt werden, um es baldmöglichst als bislang einzigartigen Master anbieten zu können.

Tatjana Zagel



Student erklärt Gästen die Funktion des Korkenziehers seines Teams „X-Screw“, das Modell „Charmeur“

Foto: FH München



Der Autor stellt eine mögliche Strukturierung des Moduls „Einführung in die Allgemeine BWL“ (ABWL) für das Bachelor-Studium vor. Seine Konzeption ermöglicht, dass relativ leicht ein Fallbeispiel über alle Gliederungspunkte hinweg entwickelt werden kann.

Prof. Dr. Martin Kaschny
Fachhochschule Koblenz
Rheinau 3-4
56075 Koblenz
kaschny@fh-koblenz.de

Modul „Einführung in die Allgemeine BWL“

Bereicherung durch das Fach Entrepreneurship

Die Einführung der Grade des Bachelors und des Masters an deutschen Hochschulen hat dazu geführt, dass in den jeweiligen Fachbereichen und Seminaren die hergebrachten Methoden und Konzepte neu überdacht werden. Dies gilt auch für das Fach Allgemeine Betriebswirtschaftslehre.

Ein Blick in die einschlägigen Lehrbücher zeigt, dass der zu vermittelnde Stoff in diesem Fach auf sehr unterschiedliche Weise gegliedert wird. Im Folgenden soll für das Bachelor-Studium eine mögliche Strukturierung des Moduls „Einführung in die Allgemeine BWL“ (ABWL) vorgestellt werden. Diese Konzeption ermöglicht, dass relativ leicht ein Fallbeispiel über alle Gliederungspunkte hinweg entwickelt werden kann. Zudem soll die dargelegte Struktur dem Anspruch gerecht werden, dem Studienanfänger die Zusammenhänge zwischen einzelnen Teilbereichen der BWL transparenter zu machen. Auf die expliziten Vorteile der vorgestellten Vorgehensweise wird gegen Ende des Beitrags näher eingegangen.

Gliederung des Moduls

Die Strukturierung des Moduls Einführung in die ABWL, die in diesem Beitrag präsentiert wird, ist grundsätzlich prozessorientiert. Die Grobstruktur des Moduls sieht folgendermaßen aus:

1. Gegenstand und Methoden der Betriebswirtschaftslehre
2. Betriebliche Basisentscheidungen
 - Wahl des Leistungsangebots
 - Wahl der Rechtsform
 - Wahl des Standorts
3. Investition und Finanzierung
4. Führung im Betrieb
 - Organisation
 - Personal
5. Beschaffung und Materialwirtschaft
6. Produktion
7. Absatz
8. Betriebliches Rechnungswesen
9. Steuersystem

Begründung der Reihenfolge der Kapitel und Entwicklung eines Fallbeispiels

Die vorstehende Gliederung des Stoffs der ABWL orientiert sich an den fiktiven Phasen einer Existenzneugründung und der innerbetrieblichen Wertschöpfungskette. Anhand eines Fallbeispiels, das im Rahmen einer Vorlesungsreihe von Kapitel zu Kapitel weiterentwickelt werden kann, wird nachfolgend erläutert, warum der betreffende Lehrstoff in der oben genannten Art und Weise strukturiert wurde:

In Kapitel 1 – Gegenstand und Methoden der Betriebswirtschaftslehre – sind generelle Themen wie das Erkenntnisobjekt der Betriebswirtschaftslehre, Betriebstypologien oder die Gliederung der Betriebswirtschaftslehre zu erläutern. In diesem Kapitel wird u.a. dargelegt, dass Betriebe – in der Vorlesung symbolisiert durch das Fallbeispiel – Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre sind.

In Kapitel 2 – Betriebliche Basisentscheidungen – wären elementare Entscheidungen wie die Auswahl eines konkreten Leistungsangebots (und auch andere Aspekte der strategischen Planung), einer Rechtsform oder eines Standorts durchzunehmen. Die so genannten Basisentscheidungen wirken sich relativ stark auf andere Entscheidungen aus und sollten daher bei einer Existenzneugründung so früh wie möglich getroffen werden. Dementsprechend werden diese Themen auch in der vorgeschlagenen Gliederung vergleichsweise früh angesprochen.

Der theoretisch erarbeitete Stoff kann von den Studierenden praxisnah angewendet werden, indem sie die Basisentscheidungen auf einen fiktiven neu zu gründenden Betrieb anwenden. Hier empfiehlt es sich, einen Markt auszuwählen, über welchen dem Dozenten konkretere Informationen (z.B. Branchenberichte von Banken und Sparkassen) vorliegen. Unter Umständen kann es auch von Vorteil sein, wenn die Studierenden eine vergleichsweise gute Vorstellung von dem gewählten Markt haben. Dies wäre z.B. bei Fast-Food-Restaurants oder kleineren Handelsunternehmen der Fall.

Aufbauend auf den vorgenannten Basisentscheidungen kann der Stoff, der im Fach Investition und Finanzierung (Kapitel 3) durchgenommen wird, auf den zu gründenden Betrieb angewendet werden. So sind für das Start-up eine Kapitalbedarfsplanung und die sich hieraus ergebende Finanzierungsplanung zu ermitteln. Damit wird zugleich die Basis für eine Planbilanz gelegt.

Im Anschluss daran kann unter Rückgriff auf die nun ableitbaren Abschreibungen und Fremdkapitalzinsen eine Plan-Gewinn- und Verlustrechnung aufgestellt werden. Auf diesem Wege sollen den Studierenden die zentralen Bestandteile eines Jahresabschlusses nahe gebracht werden. Der Einsatz einer geeigneten Planungssoftware kann hier didaktisch sehr wertvoll sein.

Ergänzend kann an dieser Stelle eine Liquiditätsplanung erfolgen. Diese lässt sich gut mit dem Erläutern der Cash-Flow-Rechnung kombinieren.

Die frühe Heranführung an elementare Begriffe wie Rentabilität oder Liquidität soll das Verständnis für zentrale Aspekte der Betriebswirtschaftslehre stärken.

Nach Abschluss der Planungsrechnung kann in einem „gedanklich durchgespielten“ Bankgespräch die tatsächliche Form der Finanzierung des Beispielbetriebs festgelegt und die Anmeldung des Unternehmens angenommen werden.

In Kapitel 4 – Führung im Betrieb – werden die Teilbereiche Organisation und Personal behandelt. Die Besprechung dieser Punkte erfolgt an dieser Stelle, da erst durch die Gründung eines Unternehmens die Leitung des betreffenden Betriebs konstituiert wird und entsprechende organisatorische Regelungen umgesetzt werden.

Nachdem in Kapitel 5 – Beschaffung und Materialwirtschaft – Standardthemen wie das Losgrößenmodell oder Just-in-Time durchgesprochen wurden, kann der betreffende Stoff an Hand des konkreten Fallbeispiels angewendet werden. So kann eine Diskussion darüber folgen, welche Materialarten und -qualitäten in welchen Mengen, zu welcher Zeit an welchem Ort gewährleistet sein müssen. In diesem Rahmen können auch Make-or-Buy-Entscheidungen thematisiert werden.

Auch in Kapitel 6 – Produktion – sollte dem theoretischen Stoff (z.B. Produktionstheorie) das praxisbezogene Fallbeispiel folgen. Das heißt, dass an dieser Stelle am konkreten Beispiel der Prozess der Leistungserstellung durchzusprechen wäre. Dabei sollte hier, wie auch in den meisten anderen Kapiteln der Vorlesung, zwischen der Planungsebene (z.B. Produktionsplanung) und der Realisierungs-

ebene unterschieden werden.

Wie Güter oder auch Dienstleistungen vermarktet werden, ist Gegenstand von Kapitel 7 – Absatz. Neben zentralen Lehrinhalten wie dem Marketing-Mix sollte hier – ausgehend von der Tatsache, dass in aller Regel der Absatzmarkt für Unternehmen den Engpass bildet – auch auf Rückkopplungen mit der Produktionsplanung und der Investitionsplanung eingegangen werden. Dies trägt dazu bei, dass die Studierenden die Zusammenhänge zwischen einzelnen betriebswirtschaftlichen Teilbereichen erkennen. Durch die weit gehend selbstständige Entwicklung einer vereinfachten Marketingkonzeption können die Studierenden zeigen, ob sie in der Lage sind, den betreffenden Stoff anzuwenden.

In Kapitel 8 – Betriebliches Rechnungswesen – kann der Schwerpunkt auf die Finanzbuchhaltung gelegt werden. Um das betreffende Wissen anzuwenden, könnten im Rahmen eines vereinfacht dargestellten Geschäftsjahres der Kauf der im Kapitalbedarfsplan vorgesehenen Güter des Anlage- und Umlaufvermögens und typische weitere Geschäftsvorfälle gebucht werden. Hierauf aufbauend, könnte ein vereinfachter Jahresabschluss folgen.

In Bezug auf betriebliche Rechnungen, die freiwillig für innerbetriebliche Zwecke erstellt werden, können z.B. in Kapitel 3 Planungsrechnungen oder betriebliche Kennzahlen angesprochen werden. Inwieweit der Stoff der Kosten- und Leistungsrechnung in Kapitel 8 oder in einem der vorstehenden Kapitel behandelt wird, hängt u.a. von dem Gewicht ab, das ein Dozent einzelnen Teilen dieses Stoffgebietes beimessen will. Grundsätzlich wird empfohlen, die Kosten- und Leistungsrechnung – u.a. im Sinne einer Nachkalkulation – in Kapitel 8 anzusprechen.

Auf Grundlage des in Kapitel 8 angefertigten Jahresabschlusses kann in Kapitel 9 – Steuersystem – ein grober Überblick über das Steuersystem gegeben werden. Da Steuern sich stark auf die Finanzlage eines Betriebs auswirken können, sollten Betriebswirte über elementare Grundkenntnisse bezüglich Mehrwert-, Gewerbe-, Körperschaftssteuer und der abzuführenden Lohnsteuer verfügen.

Vorteile der prozessorientierten Strukturierung des Lehrstoffs

Als Vorteil der beschriebenen Vorgehensweise können die nachfolgenden Punkte genannt werden:

- Die Komplexität des Stoffes wird für die Studienanfänger reduziert, indem das Fallbeispiel ausgehend von einer

Gründungs idee Schritt für Schritt differenziert dargestellt wird.

- Die Zusammenhänge zwischen einzelnen funktionalen Bereichen der Betriebswirtschaftslehre können durch die Anlehnung an die Phasen einer Existenzneugründung bzw. eine innerbetriebliche Wertschöpfungskette gut herausgestellt werden. Das gewählte Fallbeispiel kann über alle Kapitel hinweg beibehalten werden.
- Durch die Unterscheidung zwischen der Planungsebene und der Realisierungsebene können Studierende an den für das Controlling typischen Soll-Ist-Vergleich herangeführt werden.
- Die schlüssige Darstellung einer Gesamtstruktur kann den Studierenden einen Referenzrahmen bieten, in den die Wissensinhalte, die im weiteren Verlauf des Studiums erworben werden, eingeordnet werden können.
- Die für einen Betriebswirt zentralen Instrumente Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung werden sowohl auf der Planungs- als auch auf der Realisierungsebene angesprochen. Damit erfahren diese beiden betriebswirtschaftlichen Informationsquellen eine angemessene Würdigung.
- Trotz der prozessorientierten Gliederung des Lehrstoffs können die einzelnen Kapitel relativ leicht funktionalen Bereichen der BWL zugeordnet werden. Bezüge zu anderen vertiefenden Vorlesungen sind leicht herzustellen. Falls das Modul Einführung in die ABWL von mehreren Dozenten gehalten wird, ermöglicht die – zugleich auch funktionale – Strukturierung der Gliederung eine leichtere Aufgabenverteilung.

Die oben genannte Gliederung bietet einen sehr groben Rahmen. Dieser kann durch weitere – auch funktionsübergreifende – Vorlesungen oder Intensivseminare relativ leicht ergänzt und vertieft werden. Den Präferenzen und Möglichkeiten der Dozenten sind dabei – was die vorgestellte Gliederung betrifft – keine Grenzen gesetzt. □



Der Autor stellt die Kreativitätstechnik Synektik vor, mit der er 1974 eine interdisziplinäre Zukunftswerkstatt mit Nürnberger Studenten durchgeführt hat. Er vergleicht die damaligen Ergebnisse mit der heutigen Wirklichkeit.

Prof. Dr. Ottmar Kliem
Georg-Simon-Ohm-FH Nürnberg
Email: DOKliem@t-online.de

Ideenfindung und Zukunftserwartung –

eine anwendungsorientierte Einführung in den Zusammenhang von Synektik und Lebensplanung

Ausgangspunkt war damals die Frage „Welche Führungsphilosophie wird im Jahre 2000 in der Wirtschaft Deutschlands dominieren und daher meinen persönlichen Arbeitsalltag mitbestimmen?“ Synektik als besondere Technik zur Entwicklung von ungewöhnlichen Ideen und letztlich zur Entfaltung von Persönlichkeitsstärke meint im Wortsinn „Dinge zu einer neuen Einheit verbinden, die sich sehr voneinander unterscheiden“ („Synecticos“).¹⁾ Das Schaubild deutet den für diese Technik typischen metaphorischen Dialog von Nähe und Entfernung, Vertrautsein und Entfremdung, Gegensatz und Einheit vereinfacht an.

Die Arbeitswelt im Jahre 2000 aus der Zukunftswerkstatt des Jahres 1974

Die folgenden Ausführungen verstehen sich gleichermaßen als Protokoll aus der Vergangenheit wie als Anleitung für die Zukunft. Sie können aber auch als eine wegweisende Anleitung für den Leser dienen, sehr persönliche Ideen für die eigene (mögliche) Zukunft in ihrer Arbeitswelt von morgen zu entwickeln ...

1. Phase: Das Problem wird gestellt: Mit welchem Führungsstil muss ich im Jahre 2000 an meinem Arbeitsplatz rechnen?

2. Phase: Definition und Analyse: Die Gruppe diskutiert das Problem, grenzt es ab und formuliert es um: „Welche Führungsphilosophie wird im Jahre 2000 in der Wirtschaft Deutschlands dominieren und daher meinen persönlichen Arbeitsalltag mitbestimmen?“

3. Phase: Spontane Lösungsvorschläge
Prinzip: Festhalten von spontanen Lösungen; häufig auch nur Hinweise auf bereits bekannte Lösungen. Artikulation ist wichtig, da jetzt freie Bahn für personenspezifische, problemorientierte und vielleicht originellere Lösungen.

Beispiele: „Der Arbeitnehmer als Mensch steht im Mittelpunkt.“ – „Der Mensch ist nur kleiner Teil einer großen Organisation.“ – „Werde nie Zweiter – wie im Reich der Tiere überleben nur rücksichtslose Gewinner den gnadenlosen Wettkampf der Anbieter von Arbeit;

also: Survival of the fittest!“ – „Der Sozialismus hat im Wettbewerb der Systeme endgültig gewonnen. Es gibt keine Ausbeutung des Menschen durch den Menschen mehr! Und jeder Arbeitnehmer arbeitet und lebt nach seinen persönlichen Bedürfnissen“.

4. Phase: Paradoxe Neuformulierung des Problems

Prinzip: Mit dieser Phase entfernen wir uns erstmals vom gestellten Problem. Dies geschieht dadurch, dass das Problem selbst durch zwei Wörter charakterisiert wird, die möglichst allgemein, paradox und einprägsam gehalten werden sollten. Wir wollen dadurch eine emotionale Nähe zu bzw. Identifikation mit dem Problem anstreben.

Wir sollten unbedingt das weite Feld Führung und Wirtschaft ausklammern!

Beispiele: Defensives Vorwärtsstreben! Passive Aktivität! Grenzenlose Grenze!

Die Lernpartner entscheiden sich 1974 für „Grenzenlose Grenze“.

5. Phase: Erste Direkte Analogien

Prinzip: Die paradoxe Verfremdung dieses menschlich-sozialen Problems soll jetzt vertieft werden. Deshalb müssen zu solchen Problemen bewusst Analogien aus dem Bereich Wissenschaft und Technik, bei Problemen aus Wissenschaft und Technik bewusst Analogien aus dem weiten Feld der Natur (menschlich-sozialer Bereich eingeschlossen!) gesucht werden.

Beispiele aus dem weiten Feld von Wissenschaft und Technik für das Paradoxon „Grenzenlose Grenze“: Knautschzone, Weltall, Licht. Die Lernpartner entscheiden sich 1974 für „Knautschzone“.

6. Phase: Bildung persönlicher Analogien

Prinzip: Hier sollten die Lernpartner keine Hemmungen kennen, sich also richtig gehen lassen! Empathische Selbstbefragung: Wie fühle ich mich als „Knautschzone“? Ich bin stark und widerstandsfähig! – Ich bin zum Opfer geboren worden! Ich denke mit Vergnügen an den nächsten Unfall!

7. Phase: Bildung symbolischer Analogien

Prinzip: Der ausgewählte Begriff aus der Welt von Wissenschaft und Technik soll

nun symbolisch wie paradox zugleich vertieft und verfremdet werden. Frage: Wo liegt die Essenz bzw. das symbolische Paradoxon von „Knautschzone“?

Beispiele: Defensive Offensive – Sinnvolle Sinnlosigkeit. Die Lernpartner entscheiden sich für „Defensive Offensive“

8. Phase: Zweite direkte Analogien

Prinzip: Die ausgewählte Symbolische Analogie „Defensive Offensive“ erhält jetzt eine direkte Analogie aus dem Wissenschaft und Technik entgegengesetzten weiten Feld der Natur (einschließlich menschliches Leben!) Frage: Wo gibt es im Bereich der Natur Beispiele für „Defensive Offensive“?

Beispiele: Pokern – Japanischer Kampfsport – Sich tot stellen bei Raubtieren

9. Phase: Analyse der ausgewählten zweiten direkten Analogie

Prinzip: Alle gefundenen direkten Analogien sollten grundsätzlich beschrieben und analysiert werden.

Analogie Pokern: Zunächst defensives Abwarten, ohne das eigentliche Ziel aus den Augen zu verlieren. Sollte sich eine günstige Gelegenheit ergeben, kommt man schnell „zur Sache“. Defensives Prüfen des gegnerischen Potentials soll offensive Strategie zum Sieg vorbereiten. „Brinkmanship“ als Paradigma.

Analogie Japanischer Kampfsport: Man gibt prinzipiell nach, um strategisch vorwärts zu kommen, also zu siegen.

Analogie sich tot stellen bei Tieren: Man stellt sich tot, um zu überleben; man täuscht totale Schwäche vor, um unerwartet seine Stärke zu zeigen.

10. und letzte Phase: Projektion auf das ursprüngliche Problem – Force Fit!

Prinzip: Die durch die Lernpartner ausgewählten direkten Analogien sollen über eine kraftvolle Projektion mit dem ursprünglichen Problem verbunden bzw. neu wahrgenommen und bewertet werden. Diese aus der Ferne bzw. durch Verfremdung erzwungene Assoziation soll interessante Überlegungen (viewpoints) produzieren, von denen sich vielleicht echte, also wegweisende Problemlösungen ableiten lassen könnten.

Force Fit – Viewpoints als mögliche Lösungswege

Analogie Pokern: Führungsphilosophie im Alltag wird als brutales Täuschen und Bluffen erlebt, das nach bestimmten erlernbaren Gesetzen abläuft.

Analogie Japanischer Kampfsport: Führungsphilosophie im Alltag wird als Kampf mit knallharten Regeln und Tricks erlebt. Vieles erinnert an Jiu Jitsu, letztlich ist es aber ein Kampf ums Dabeisein und ums Dasein von unselbstständigen, lohnabhängigen Menschen.

Analogie „sich tot stellen bei Tieren“:

Führungsphilosophie im Alltag wird als Mischung von „Echtheit“ und „Täuschung“ erlebt. Oft zahlt sich Authentizität bzw. Offenheit nicht aus, weil überall Fallen und Tricks lauern. Dafür erweisen sich Heuchelei und Lügen als nützlich für den Aufstieg in der Organisationspyramide.

Sollten diese Viewpoints keine wegweisenden Lösungen ermöglichen, starten wir eine neue Synektik-Exkursion – gegebenenfalls könnte bereits bei Phase 4 (Neuformulierung des Problems) wieder beginnen.

Kommentar und Ausblick

Wenn man diese Produktion und Projektion von Ideen genauer betrachtet, die vor genau 30 Jahren von jungen Menschen vorgelegt wurden, erkennt man unschwer, wie nah diese an der Wirklichkeit von heute „gedacht“ bzw. „gefühl“ hatten. Mit „Wirklichkeit“ meine ich nicht irgendeine akademischen Diskussionen über Ethik oder Führungstheoreme, die berufstätige Menschen nur selten erreichen, sondern den Alltag in vielen Unternehmen und Organisationen, in denen sich Vorgesetzte und ihre Mitarbeiter mit globalen Philosophien wie „new economy“ oder „shareholder value“ hautnah auseinandersetzen müssen.

Wilfried Panse und Wolfgang Stegmann²⁾ von der Fachhochschule Köln befragten vor einigen Jahren 205 Führungskräfte nach ihren Ängsten am Arbeitsplatz: 69,2 Prozent fürchteten, ihre Arbeit zu verlieren und 68,8 Prozent sorgten sich um Krankheit und Unfall. Die Furcht, durch Kollegen schnell ersetzt zu werden, gilt für junge wie für ältere Manager gleichermaßen. Man fürchtet sich, Fehler zu machen (58,6 Prozent), falsche Informationen zu erhalten (43,9 Prozent), vor Rivalen (35,3 Prozent), Autorität zu verlieren (34,7 Prozent), vor Innovationen (34,5 Prozent!), sich selbst zu überfordern (18,9 Prozent), den eigenen Ermessensspielraum zu verlieren (14,3 Prozent) und schließlich als Vorgesetzter überflüssig zu werden (9,7 Prozent).

Wir wollen uns an dieser Stelle nicht über die materiell-finanziellen Kosten dieser Ängste auslassen – Panse und Stegmann sprachen damals von 100 Milliarden Mark pro Jahr! – sondern auf die immateriell-psychischen Kosten hinweisen, die Menschen zu tragen haben, die heute unter den Bedingungen von globalem und nationalem Wettbewerb Führungserwartungen erfüllen müssen und dies auch wollen. Angst und Furcht können Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein paralisieren, Gesundheit unterminieren, Offenheit und Neugierde lähmen und

Kreativität töten. Und nicht zuletzt: sie machen einsam! Die Fassade einer leistungsstarken Führungspersönlichkeit wird oft mit großem seelischen Aufwand aufgebaut – bis schließlich dieses brillante Schauspiel, sich selbst und andere zu täuschen, in einer Klinik oder auf dem Friedhof zusammenbricht ...

Vor wenigen Jahren hat das renommierte Allensbacher Institut für Demoskopie eine repräsentative Auswahl von Deutschen über ihre Erwartungen an das Jahr 2010 befragt: Die meisten Probanden erwarten eine kalte und egoistische Gesellschaft, in der Geld, Angst und Neid die eigentlichen Machthaber seien ...

Fabula docet: Sicherlich produzierte unsere Zukunftswerkstatt keine futurologisch relevanten Handlungsentwürfe, aber unsere jungen Ingenieure und Betriebswirte entwickelten bereits 1974 intuitiv und systematisch Ideen, die nicht wenige Elemente und Tendenzen unserer Welt von heute vorwegnahmen. Zukunft ist immer ein Geschäft mit unsicherem Ausgang. Dennoch meine ich, Synektik wäre durchaus eine interessante Möglichkeit, auf ungewöhnliche Weise mehr über sich selbst und andere und vielleicht sogar über die gemeinsame Zukunft zu erfahren. □

Quellen und Hinweise:

- 1) Klassische Einführungen in diese Methode bieten vor allem: W.J. Gordon, 1961, *Synectics*. New York: Harper & Row sowie G.M. Prince, 1968, *Synectics: a method of creative thought*, *Journal of Engineering Education*, vol. 58, 805 - 806 und Gunter, M.A., Estes, T.H. & Schwab, J.H. (1990). *Instruction: A models approach*. Boston: Allyn & Bacon
- 2) Winfried Panse und Stegmann, Wolfgang, 1996, *Kostenfaktor Angst, Landsberg: moderne Industrie sowie Psychologie Heute*, November 2000, 32,
- 3) siehe auch: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 16. August 2000, 5



Die Hochschule Pforzheim ist stolz darauf, dass sie schon bald nach ihrer Gründung die klassische Konzeption des Studium Generale aufgegriffen und an die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Fachhochschulen angepasst hat. Ein regelmäßiges, thematisch breit gestreutes Angebot von Veranstaltungen ermöglicht seit mehr als 30 Semestern den Studierenden einen „Blick über den Tellerrand“ des Fachstudiums hinaus, erweitert den geistigen Horizont und wirkt so persönlichkeitsbildend.

Prof. Dr. Helmut Wienert
FH Pforzheim – Hochschule für
Gestaltung, Technik und Wirtschaft
Tiefenbronner Str. 65
75175 Pforzheim
wienert@fh-pforzheim.de

Der Blick über den Tellerrand

Zur Konzeption und Realisation des STUDIUM GENERALE an der Hochschule Pforzheim

Hochschulen sind Stätten der Forschung und der Lehre: Sie bringen neues Wissen hervor und bilden Menschen aus, die dieses neue Wissen anwenden können. Das Idealbild des Wissenschaftlers ist das eines universell gebildeten Menschen; allerdings ist dieses Ideal durch die immer stärkere Spezialisierung der Wissenschaften in Teildisziplinen schon seit langem selbst für die größten Geister nicht mehr vollständig erreichbar. Um der drohenden Gefahr der Einseitigkeit zu entgehen, ist es für die Wissenschaftler erforderlich, den fachübergreifenden Dialog zu pflegen, und auch den Studierenden wird nicht zuletzt deshalb der Besuch von einführenden Veranstaltungen in Disziplinen empfohlen, die nicht zum von ihnen gewählten Fachgebiet gehören. Für das universitäre Angebot solcher Veranstaltungen hat sich der Name STUDIUM GENERALE eingebürgert.

Die Hochschule Pforzheim ist stolz darauf, dass sie schon bald nach ihrer Gründung die klassische Konzeption des Studium Generale aufgegriffen und an die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Fachhochschulen angepasst hat. Ein regelmäßiges, thematisch breit gestreutes Angebot von Veranstaltungen ermöglicht seit mehr als 30 Semestern den Studierenden einen „Blick über den Tellerrand“ des Fachstudiums hinaus, erweitert den geistigen Horizont und wirkt so persönlichkeitsbildend. Neben den Studierenden werden auch die übrigen Hochschulangehörigen und alle interessierten Bürger der Stadt und der Region in die Lage versetzt, sich mit aktuellen und grundlegenden Fragen in sonst nicht möglicher Breite und Tiefe auseinander zu setzen.

Inhaltliches Spektrum des Studium Generale

Zentrales Ziel des Pforzheimer Studium Generale ist die Horizonterweiterung. Dementsprechend ist das inhaltliche Spektrum der angebotenen Themen sehr breit: Aktuelle Fragen der Philosophie und Zeitgeschichte, der Psychologie und Astrophysik sind ebenso zu finden wie politische Hintergrundanalysen.

Im Bereich Ethik und Philosophie fanden z.B. die Vorträge „Darf man Menschen kopieren?“, „Der Humanismus und die Entstehung moderner Wissenschaften“ und „Fairness in Sport und Wirtschaft“ statt.

Beispiele für naturwissenschaftliche Themen sind „Design in der Natur – der Baum als Lehrmeister“, „Vom Urknall zum Verfall – die Welt zwischen Anfang und Ende“, „Krieg und Frieden im Ameisenstaat – Kommunikation, Kooperation und Konflikt bei sozialen Insekten“.

Zum Bereich Kunst und Musik zählen Themen wie „Das kann ich auch – Akzeptanzprobleme moderner Kunst“, „Wo die schönen Trompeten blasen – über die Musik Gustav Mahlers“, „Pablo Picassos Guernika: Künstlerische Mahnmale und ihre Wirkung“.

Psychologische Themen waren: „Casablanca: Die Sehnsucht – Irrlicht oder innerer Führer?“, „Neurolinguistische Programmierung – Methoden zwischen Zauberei und Wissenschaft“.

Eine große Rolle spielen immer wieder Themen aus Politik und Zeitgeschehen: „Aufarbeitung totalitärer Vergangenheit – Belastung und Chance für Deutsche in Ost und West“, „Islamischer Fundamentalismus – droht ein Konflikt zwischen Kulturen?“ sind diesbezüglich Beispiele, aber auch „Die Macht der Computer und die Ohnmacht der Vernunft“, „Gewalt und Aggression in unserer Gesellschaft“ oder die „Rettung des Regenwaldes durch Bekämpfung der Armut“.

Natürlich stehen auch wirtschaftliche Fragen auf dem Programm. Als Beispiele seien erwähnt „Soziale Marktwirtschaft – Auslaufmodell oder Zukunftskonzept?“, „Globalisierung“, „Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit: beliebt bei Vielen – (k)ein Problem für Alle?“, „In der Domäne der Männerwelt – Frauen in Führungspositionen“.

Referenten und Veranstaltungsformen

Die Resonanz beim Publikum bestimmen nicht nur Themen, sondern auch interessante und bekannte Referenten.

Die Liste von Persönlichkeiten, die im Rahmen des Pforzheimer Studium Generale referierten, ist beachtlich; sie umfasst z.B. Egon Bahr, Bärbel Bohley, Ignatz Bubis, Erhard Eppler, Joachim Gauck, Daniel Goedevert, Matthias Horx, Walter Jens, Hans Küng, Wolfgang Leonhard, Jens Reich, Wolfgang Schäuble, Sybil Gräfin Schönfeld, Peter Voß, Peter Weibel, Joseph Weizenbaum und Reinhold Würth. Solch hochkarätigen auswärtige Referenten transportieren nicht nur bestimmte Themen, mindestens genauso wichtig für die individuelle Weiterentwicklung vor allem der Studierenden ist es, solche Persönlichkeiten hautnah zu erleben und ihre Biografie kennen lernen zu können. Gelegentlich referieren auch Professoren der Hochschule über interessante Themen aus ihrem beruflichen Forschungsgebiet (z.B. berichtete eine Professorin für Modetheorie über „Mode als Medium politischer Anschauungen“) oder aus einem Bereich, mit dem sie sich aus anderen Gründen intensiv befassen (z.B. hielt ein Kollege aus dem Bereich Wirtschaftsrecht einen Vortrag über Hexenprozesse).

Bewährte Veranstaltungsformen des Pforzheimer Studium Generale sind Vorträge, Podiumsdiskussionen und Workshops.

Vorträge eignen sich vor allem dazu, eine spezifische Fragestellung aus fachlicher Sicht systematisch zu entwickeln. In der anschließenden Diskussion haben die Zuhörer die Möglichkeit, sich durch gezielte Fragen weiter zu informieren und sich zustimmend oder auch kontrovers zum Referenten zu äußern.

Podiumsdiskussionen von Vertretern unterschiedlicher Standpunkte zu einem Thema ermöglichen das Kennenlernen und Vergleichen sachlicher Argumente; vor allem bei umstrittenen aktuellen Fragen hat sich diese Form bewährt.

Workshops sind von vornherein auf aktive Mitarbeit aller Teilnehmer angelegt. Sie sind daher in der Teilnehmerzahl begrenzt (anders als bei den anderen Veranstaltungsformen ist folglich auch eine Anmeldung, gegebenenfalls auch ein Kostenbeitrag erforderlich) und eignen sich vor allem auch für neue sinnliche Erfahrungen z.B. durch Filmen, Körper-schulung, Kochen oder Weinverkosten.

Die Teilnahme ist in der Regel kostenfrei, nur bei Workshops, bei denen Sonderkosten anfallen (z.B. Busmiete oder Materialkosten), wird eine Kostenbeteiligung erhoben.

Organisation

Themenauswahl, Planung und Durchführung der Veranstaltungen erfolgen durch eine Projektgruppe, die sich aus

dem wissenschaftlichen Leiter, einer für die Organisation verantwortlichen Kraft und rund einem Dutzend – im Laufe der Zeit naturgemäß wechselnden – studentischen Mitgliedern zusammensetzt. Für einen nachhaltigen Erfolg ist eine professionelle Kontinuität in der organisatorischen Arbeit zentral, denn angesichts der starken Fluktuation in der Gruppe und der vielfältigen anderen Aufgaben des wissenschaftlichen Leiters (der für seine Aufgabe zwei Stunden Deputatsreduktion erhält) ist die arbeitsintensive Kontaktaufnahme mit potenziellen Referenten, die Vereinbarung von Vortragsthemen und -modalitäten, die Organisation der Anreise, die Betreuung vor Ort, die Abrechnung etc. nicht zu gewährleisten.



Blick auf das Publikum im vollbesetzten AudiMax

Im Laufe eines Semesters finden im Durchschnitt vier jeweils rund dreistündige Sitzungen der Projektgruppe statt, die von der organisatorischen Leitung vorbereitet werden und auf denen über Schwächen und Fehler vergangener Veranstaltungen sowie über mögliche Themen und Referenten künftiger Veranstaltungen diskutiert wird und organisatorische Fragen geklärt werden. Die Programmplanung erfolgt mit sehr langen Vorlaufzeiten: Zwischen der ersten Kontaktaufnahme und dem möglichen Vortrag vergehen in der Regel mindestens ein bis zwei Semester; gelegentlich braucht es auch noch längeren Atem, um interessante Referenten für einen Vortrag zu gewinnen.

Die Gewinnung von aktiven studentischen Mitgliedern ist nicht einfach; am günstigsten ist die persönliche Ansprache durch Mitglieder der Gruppe in Vorlesungen, auf Veranstaltungen, im persönlichen Bereich. Warum kann es für Studenten Sinn machen, sich trotz erheblicher zeitlicher Belastungen durch das Studium an der Projektgruppe „Studium

Generale“ zu beteiligen? Im Vordergrund steht meist das inhaltlich-gestalterische Interesse, die Einflussnahme auf Themen und Referenten durch eigene Vorschläge. Auf der anderen Seite profitieren die Mitglieder aber auch von den intensiven Diskussionen in der Gruppe und erwerben durch ihr Engagement zugleich handfeste organisatorische Fähigkeiten, Teamfähigkeit und andere Formen sozialer Kompetenz, die für die berufliche Praxis immer wichtiger werden. Insbesondere die Workshops werden von den studentischen Mitgliedern weitgehend selbstständig durchgeführt; sie wählen die Themen und Leiter der Workshops aus; sie führen in die Thematik ein und moderieren die Veranstaltung und sorgen

für einen erfolgreichen Ablauf. Beim Ausscheiden aus der Gruppe werden die erworbenen Zusatzqualifikationen auf Wunsch durch ein Zertifikat bestätigt.

Finanzierung

Die Zusammenstellung eines attraktiven Programms setzt neben Ideen und Tatkraft auch eine gewisse Mindestausstattung an materiellen Ressourcen voraus. Die hochschuleigenen Mittel für diesen Zweck sind eng begrenzt, der Förderverein der Hochschule unterstützt die Arbeit, das Referat für Technik- und Wissenschaftsethik an den Fachhochschulen des Landes Baden-Württemberg stellt für Themen mit Bezug auf ethische Fragen ergänzende Mittel bereit, und das Studium Generale kann sich auch auf die Förderung durch Sponsoren aus der regionalen Wirtschaft stützen; besonderer Dank für langjährige großzügige Unterstützung gilt dabei der örtlichen Sparkasse. Gelegentlich können „zu teure“ Veranstaltungen mit Kooperationspartnern (z.B. Buchhandlungen) durchgeführt werden.

Wichtigste Kostenpunkte sind allgemeine Organisationskosten, Druckkosten für Plakate und Veranstaltungskosten. Die externen Referenten erhalten in der Regel Ersatz für ihre Reisekosten sowie ein sehr geringes Honorar. Die Hauptmotivation, warum Referenten dennoch nach Pforzheim kommen, ist nach unseren Erfahrungen, dass sie jungen Menschen Orientierung geben, eigene Erfahrungen an künftige Führungskräfte weitergeben wollen. Häufig wurde ihnen zudem von Referenten, die schon bei uns waren, Positives über die Atmosphäre der Pforzheimer Veranstaltungen berichtet.

Werbemaßnahmen

Für das Studium Generale wird natürlich die übliche Palette der Werbemaßnahmen eingesetzt: Gedruckte Plakate mit dem Semesterprogramm werden in der Hochschule aufgehängt, an die „Kultursäulen“ in der Stadt geklebt (das sind von der Stadt betriebene kostenpflichtige Litfasssäulen), in von Studenten stark frequentierten Orten (z.B. Wohnheime, Kneipen) angebracht, aber auch an Geschäfte und Banken in der Stadt verteilt, um die regionale Bevölkerung auf die Veranstaltungen aufmerksam zu machen. Dazu gibt es Flyer mit dem Semesterprogramm, ergänzende Handzettelwerbung in der Hochschule mit genaueren Hinweisen über die Person der Referentin/des Referenten und das Thema, zu dem sie/er sprechen wird. Die Professoren werden eine Woche vor dem jeweiligen Termin per Email und Handzettel gebeten, ihre Studenten auf die Veranstaltung hinzuweisen. Natürlich gibt es auch eine regelmäßige Pressearbeit. Die Gesamtankündigung zu Beginn des Semesters wird in der Regel in den örtlichen Printmedien aufgenommen, sehr häufig werden auch die Pressemitteilungen zu den einzelnen Veranstaltungen in mehr oder weniger ausführlicher Form publiziert.

Als besonders effektive Form der schriftlichen Werbung hat sich ein elektronischer Newsletter „Studium Generale“ erwiesen. Die Subskribenten dieses Briefes erhalten regelmäßig vor den Veranstaltungen eine ausführliche Einladung mit Hinweisen zur Person und dem Vortragsinhalt. Inzwischen haben sich fast 1000 Studierende/Bewohner der Region in die Versanddatei eingetragen. Die Email-Adressen werden in den Veranstaltungen gesammelt, man kann sich aber auch auf der Homepage der Hochschule eintragen.

Um die Studenten von Anfang an präzise über das Studium Generale zu unterrichten, macht die Arbeitsgruppe bei

jedem Hochschulinformationstag mit einem eigenen Stand mit. Der wissenschaftliche Leiter geht in die Einführungsveranstaltungen für Erstsemester jedes Studiengangs und informiert dort jeweils ca. 20 Minuten über den Sinn des Studium Generale und den Ablauf der Veranstaltungen. Er wirbt für die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe und sammelt dort (in der Regel sehr erfolgreich) Newsletter-Abonnenten.

Ablauf der Veranstaltungen

Der Kern des Studium Generale-Angebots sind die Vorträge. In der Regel finden vier bis fünf Vorträge je Semester statt, und zwar im 350 Sitzplätze fassenden AudiMax der Hochschule. Sofern bei den Referenten keine besonderen Sicherheitsmaßnahmen gelten, können im unteren Podiumsbereich bei Bedarf durch Zusatzbestuhlung weitere 50 bis 80 Sitzplätze geschaffen werden. Bei stark frequentierten Veranstaltungen bietet der Treppbereich zusätzlich bis zu 200 Stehplätze, eine Tonübertragung in das Foyer ist die letzte Erweiterungsmöglichkeit für die Zuhörerkapazität.

Der Vortrag beginnt mit der Vorstellung der Referentin/des Referenten durch den wissenschaftlichen Leiter oder den Rektor der Hochschule. Das Referat dauert als Richtzeit eine Stunde, längere Vorträge werden vom Publikum erfahrungsgemäß nur bei besonders geschickten und fesselnden Rednern ohne Konzentrationsabfall angenommen. Anschließend besteht die Möglichkeit, Fragen an den Referenten zu stellen oder eigene Beiträge aus dem Publikum zum Thema zu entwickeln. In der Regel sind dafür knapp eine halbe Stunde vorgesehen, denn bei längerer Dauer zeigen sich erfahrungsgemäß „Auflösungserscheinungen“ durch Abwanderung einzelner Zuhörer. Zum Abschluss der Veranstaltung besteht für alle Teilnehmer die Möglichkeit, im Foyer des AudiMax bei einem Glas Sprudel oder Wein über das Gehörte mit dem Referenten, den „Machern“ des Studium Generale oder innerhalb der verschiedenen Publikumsgruppen (Studenten, Mitarbeiter und Professoren, Bewohner der Region) zu diskutieren. Dieses Angebot wird als atmosphärischer „Mehrwert“ sehr gut angenommen, denn in kleinerem, gelockertem Kreis kommen viele Fragen leichter über die Zunge. Für die Macher des Studium Generale ergibt sich zugleich eine hervorragende Möglichkeit, mit dem Publikum in engeren Gedankenaustausch und kritische Rückkopplungsprozesse zu kommen.

Bei den Workshops ist der Ablauf naturgemäß sehr unterschiedlich. Wenn es

um Tischmanieren rund um ein Drei-Gänge-Menü geht, sind natürlich andere Abläufe zu erwarten als wenn das Thema heißt: „Wie entsteht ein Film?“ Auswahl der Themen, Referenten, Organisation des Ablaufs – all das liegt wie schon eingangs erwähnt in der Hand der Studenten, die den Workshop verantwortlich betreuen. In der Regel folgen aber die Workshops dem Grundmuster: Zunächst die Theorie, dann die Praxis.

Zuhörerresonanz

Die Zuhörerresonanz ist in aller Regel sehr erfreulich, wengleich je nach Referent und Thema unterschiedlich. Im Schnitt sind die Sitzplätze des AudiMax (350) voll besetzt, gelegentlich reicht der Platz selbst bei engem Zusammenrücken des stehenden Publikums auf den Treppenstufen nicht aus, wie bei einem Vortrag zum Thema „Entdecke das 7. Weltwunder: Dein Gedächtnis!“, bei dem rund 700 Personen begrüßt werden konnten. Der weit überwiegende Teil waren Studenten, aber auch der Zuspäuspruch aus der Stadt und der Region ist erfreulich gut.

Die Resonanz war nicht immer so stark. Neben verstärkten Werbeaktivitäten und dem attraktiver gewordenem „Drumherum“ hat sich die Einführung der Bescheinigung des Besuchs von Studenten als sehr hilfreich erwiesen. Das Studium Generale hat keinerlei prüfungsrechtlichen Bezug zum Studium, es ist eine rein freiwillige Zusatzaktivität der Studenten. Wer zwölfmaligen Besuch von Veranstaltungen nachweisen kann, erhält auf Wunsch eine einfache Bestätigung des wissenschaftlichen Leiters – mehr nicht. Dennoch löste die Einführung dieser Testierung vielfach „Sammelwut“ aus. Aus Synergien der Einzelmaßnahmen ergaben sich Verstärkereffekte oder neudeutsch formuliert: „Nothing succeeds like success“. □

Abschließender Hinweis

Die Konzeption des Pforzheimer Studium Generale ist wesentlich detaillierter als hier möglich im Heft 92 der „Beiträge der Hochschule Pforzheim“ dargestellt; Interessenten können sich den Text als pdf-Datei herunterladen.

Sieben Gewinner für TOTAL E-QUALITY Science Award

Neue Impulse für die Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Sieben Wissenschaftseinrichtungen und Universitäten sind für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY Science Award ausgezeichnet worden. Die mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) entwickelte Auszeichnung will Impulse für eine bessere Frauenförderung auch in der Wissenschaft setzen. Insgesamt wurden am Donnerstag in Bonn 21 Institute und Unternehmen ausgezeichnet.

Im Bereich Wissenschaft und Forschung ging das Prädikat in diesem Jahr an die Universität Köln, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt in Köln, die Fachhochschule Lippe und Höxter, die Fachhochschule Nordniedersachsen, die Technische Informationsbibliothek und Universitätsbibliothek Hannover, das Forschungsinformationszentrum Karlsruhe und das Institut für Personalwesen und Internationales Management der Universität der Bundeswehr Hamburg.

BMBF

Anhörung zum Bologna-Prozess im Bundestagsausschuss für Bildung und Forschung am 3. Mai 2004 in Berlin

Am 3. Mai 2004 fand im Bundestagsausschuss für Bildung und Forschung – bei mäßiger Präsenz der dem Ausschuss angehörenden Abgeordneten – eine knapp halbtägige Anhörung von insgesamt 15 Sachverständigen statt. Die Fraktionen hatten hierzu gemeinsam einen umfangreichen Fragenkatalog (33 Fragen) vorgelegt (A-Drs. 15(17) 192), zu dem die Experten bereits vorher schriftlich Stellung genommen hatten (A-Drs. 15(17) 193 a - n). Der Fragenkatalog und die Diskussion waren in vier thematische Blöcke aufgeteilt: Zweistufiges Studiensystem, Qualitätssicherung, Anerkennung von Abschlüssen und Studienzeiten, Sonstige Aspekte (einschl. GATS).

Einige Fragen der Abgeordneten machten deutlich, dass bei ihnen teils noch Unsicherheiten, teils auch noch Vorbehalte gegen einzelne Ziele und Instrumente des auf europäischer Ebene in dynamischer Entwicklung befindlichen Bologna-Prozesses gegeben sind. Auf Seiten der Sachverständigen war dagegen eine sehr breite Übereinstimmung (einschl. der drei Vertreter der Ingenieurwissenschaften) mit den Zielsetzungen erkennbar, auch wenn an einzelnen Aspekten der Umsetzung (z.B. einheitliche ECTS-Einführung) noch Kritik geübt wurde.

Offene Frage sowohl bei den Abgeordneten wie bei den Sachverständigen war die Einschätzung, wie sich das Beschäftigungssystem – insbesondere die Wirtschaft einschließlich der kleinen und mittleren Unternehmen – verhalten werden, wenn jetzt künftig erstmals größere Absolventenzahlen mit dem Bachelorabschluss (sowohl von Fachhochschulen wie von Universitäten) auf den Markt kommen werden. Ihre Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt wird eine Kernfrage des Erfolgs dieser europäisch wie weltwirtschaftlich sehr sinnvollen Reform werden. Hier liegt eine wichtige, bisher vielleicht noch nicht ausreichend wahrgenommene Aufgabe von Berufs- und Wirtschaftsverbänden, Industrie- und Handelskammern sowie berufsständischen Vereinigungen, an der Information über die neuen gestuften Hochschulabschlüsse (Bachelor und Master) und ihrer Akzeptanz mitzuwirken.

Quotenregelungen für den Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium – wie sie von der KMK ins Gespräch gebracht wurden – fanden bei keinem der Sachverständigen einen Für-

sprecher.

Die Anhörung hat gezeigt, dass die Information und Beteiligung des zuständigen Ausschusses auf Bundesebene eine sehr sinnvolle und notwendige Maßnahme ist. Alle Bundestagsfraktionen haben im Zusammenhang mit dem Bologna-Prozess und den Ergebnissen der Berliner Ministerkonferenz vom 18./19. Sept. 2003 Entschließungsanträge vorgelegt, in denen die grundsätzliche Zielsetzung des Europäischen Hochschulraums begrüßt und weitere aktive Schritte für eine gestaltende Rolle Deutschlands bei seiner Umsetzung gefordert werden (BT-Drs. 15/1579; 15/1582 und 15/1787).

Über die Ergebnisse der Anhörung ist zusammenfassend auch in den „BerliNews“ berichtet worden (www.berlinews.de/archiv-2004/2139.shtml). MD a.D. Prof. Hans R. Friedrich, Bonn

Bundesbericht Forschung 2004: Bund steigert FuE-Mittel um eine Milliarde Euro

Die Bundesregierung setzt auf einen klaren Innovationskurs. Seit 1998 hat die Bundesregierung ihrer Mittel für Forschung und Entwicklung um eine Milliarde Euro auf neun Milliarden gesteigert. Bundesforschungsministerin Edelgard Bulmahn sagte anlässlich der Verabschiedung des Bundesberichts Forschung im Kabinett am Mittwoch in Berlin: „Die Bundesregierung hat mit ihren Investitionen in Forschung und Entwicklung den Standort Deutschland gestärkt und Arbeitsplätze geschaffen.“

Der Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt sei von 2,31 Prozent im Jahr 1998 auf aktuell 2,52 Prozent angewachsen.

Die Ministerin wies darauf hin, dass die Bundesregierung mit der Erhöhung und Reform des BAföG zunehmend die Begabungsreserven der jungen Generation mobilisiere. So sei der Anteil von Studienanfängern am Altersjahrgang von 27,7 Prozent im Jahr 1998 auf 35,7 Prozent im Jahr 2003 gestiegen.

Nach den Daten des Berichts hat Deutschland seine starke Position auf den internationalen Technologiemarkten behauptet. So betrug im Jahr 2002 der Exportüberschuss für Güter der Hoch- und Spitzentechnologie rund 132 Milliarden Euro. Bei forschungintensiven Gütern liegt Deutschland mit einem Weltmarktanteil von 14,9 Prozent nach den USA (19,4 Prozent) weltweit auf Platz 2.

Die hohe Leistungsfähigkeit des deutschen Forschungssystems zeigt sich auch bei den weltweiten Veröffentlichungen. In international renommierten Zeitschriften belegt Deutschland mit einem Anteil von 9 Prozent nach den USA (32 Prozent) und Japan (10 Prozent) den dritten Platz. Mit 127 weltmarktrelevanten Patenten je 1 Million Einwohner liegt Deutschland im internationalen Vergleich auf Platz 2. Von den großen Industriestaaten kommt lediglich Japan auf mehr Patente (164).

Die neuen Länder und Berlin werden – gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil – überproportional gefördert. Während 1998 knapp 1,7 Milliarden Euro oder 23,3 Prozent der gesamten Forschungsmittel des Bundes dorthin flossen, waren es 2003 bereits mehr als 2 Milliarden Euro oder rund 25 Prozent. Mit Hilfe gezielter Förderung z. B. durch das Programm „InnoRegio“ entwickelt sich in Ostdeutschland eine leistungsfähige Innovationsstruktur. In den letzten zwei Jahren haben zwei Fünftel der untersuchten InnoRegio-Unternehmen Patente angemeldet, die meisten Unternehmen haben neue Produkte auf den Markt gebracht, zwei Fünftel davon sogar völlig neue Entwicklungen.

Die Bundesregierung hat mit ihrer Forschungsförderung den Vorsprung in den wichtigen Zukunftsbranchen der Wirtschaft ausgebaut. In der Lasertechnik war Deutschland in den 80er Jahren noch Importeur. Gezielte Forschungsförderung hat Deutschland zu einem weltweit führenden Anbieter optischer Technologien wachsen lassen. Hierzulande werden inzwischen 40 Prozent aller für die Materialbearbeitung eingesetzten Laser produziert. Heute sind 110.000 Menschen bei Herstellern optischer Komponenten und Geräte beschäftigt. 50.000 neue Arbeitsplätze sind dabei erst in den vergangenen Jahren entstanden.

Mit dem Programm „IT-Forschung 2006“ stellt die Bundesregierung insgesamt drei Milliarden Euro für die Forschung in der Informationstechnologie zur Verfügung. Deutschland ist heute einer der modernsten IT-Standorte der Welt. Das schafft zukunftssichere Arbeitsplätze – gerade in den neuen Ländern. Mit Förderung des BMBF ist in der Region Dresden das Silicon Valley Europas entstanden. Insgesamt wurden dort sechs Milliarden Euro an zusätzlicher Wertschöpfung mobilisiert und unmittelbar 11.000 neue Arbeitsplätze geschaffen.

Die Biotechnologie ist als Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts ein zentraler Schwerpunkt der Forschungsförderung der Bundesregierung. Derzeit gibt es 25 Bioregionen in Deutschland mit rund 600 jungen Unternehmen, 360 davon allein im biomedizinischen Bereich. Damit liegt Deutschland europaweit an der Spitze. Das BMBF hat für die Biotechnologie im Jahr 2003 insgesamt rund 715 Millionen Euro bereit gestellt.

Die Nanotechnologie verspricht den nächsten großen Innovationsschub. Das BMBF hat die Projektfördermittel für diesen Bereich seit 1998 von 27,6 Millionen Euro auf 123,8 Millionen Euro im Jahr 2004 mehr als vervierfacht. Zusammen mit der Projektförderung des Bundeswirtschaftsministeriums und der institutionellen Förderung gerechnet wird sich die Steigerung von 293,1 Millionen Euro in diesem Jahr auf 298,3 Millionen Euro im Jahr 2005 fortsetzen.

Der Bundesforschungsbericht ist erhältlich unter <http://www.bmbf.de/pub/bufo2004.pdf>. BMBF

Unternehmen Hochschule – realisierbare Vision oder Denkfehler?

Jahrestagung 2004 des Verbandes Hochschule und Wissenschaft Baden-Württemberg (vhw)

Die Hochschulen sollen durch die im parlamentarischen Verfahren befindliche Landeshochschulgesetzgebung in Richtung privater Unternehmen umgestaltet werden. Dieses Thema bestimmte weitgehend die Reden und Diskussionen auf der vhw-Jahrestagung 2004 an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung in Konstanz.

Eingang gab der vhw-Landesvorsitzende Prof. Dr. Michael Lerchenmüller einen Überblick über die Entwicklung der Fachhochschulen während seiner zehn Jahre im Landesvorstand, davon sechs Jahre als Vorsitzender. Lerchenmüller forderte Politik und Wissenschaftsministerium auf, die positive Entwicklung nicht an einigen kontraproduktiven Tendenzen scheitern zu lassen. „Geben Sie den Fachhochschulen die Freiheit, sorgen Sie für bessere finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen und beseitigen Sie die derzeitigen Motivationsstörungen bei den jungen Kolleginnen und Kollegen, dann werden Sie an unserer Hochschulart viel Freude haben!“

Auch Prof. Olaf Harder, Rektor der gastgebenden Hochschule, begann mit Positiven, beleuchtete dann aber die vielen Hindernisse, die neben den finanziellen Kürzungen die Entwicklung hemmen. Regelungswut, perfektionierte Detailsteue-

rung, fehlende Infrastruktur machten täglich Probleme. Oberbürgermeister Horst Frank betonte den Nutzen der Hochschulen für die Stadt, zum Beispiel durch Firmengründungen und Kontakte mit China.

Der Vorsitzende der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen, Prof. Dr. von Hoyningen-Huene, wurde sehr deutlich. Die Fachhochschulen seien schon immer unternehmerisch geprägt, allein durch die Praxiserfahrung ihrer Professoren. Unternehmerische Elemente in den Hochschulbereich einzubringen, sei im Grundsatz richtig, zeitig aber bisher nur Nachteile. Mit den neuen Gesetzen könnten „Hochschulunternehmen nichts mehr unternehmen“. Die Dienstrechtsreform sei ein Desaster, denn für die sogenannten „leistungsorientierten Besoldungszulagen“ gebe es die nächsten zehn bis fünfzehn Jahre überhaupt keine Mittel.

Ministerialdirigent Christoph Keller vom Wissenschaftsministerium betonte, man habe die „Betroffenen“ (sic!) einbezogen. Die Rolle des Staates werde neu definiert, seine Verantwortung bleibe, aber es gebe weniger Einzelsteuerung. Die Hochschulen bekämen mehr Freiheit, aber auch mehr Verantwortung, was einen Mentalitätswandel erfordere. Der Stellvert. Vorsitzende des Beamtenbundes Baden-Württemberg (BBW), Uwe Mayer, rief dazu auf, im Reformprozess zu agieren, statt zu reagieren. Der BBW sei mit dem vhw solidarisch.

Die Podiumsdiskussion, moderiert von der vhw-Bundesvorsitzenden Prof. Dr. Elke Platz-Waury, begann mit kurzen Statements der vier im Landtag vertretenen Parteien. Platz-Waury fragte nach dem Selbstbewusstsein der Hochschulen zwischen Unternehmen und Kulturinstitution. Die Landeshochschulgesetzgebung wolle Scheinunternehmen errichten, aber es gebe keine marktgängige Gewinnorientierung. Man könne nicht nur forschen, was sich rechnet. Die Hochschulreform sei durch flotte Sprüche gekennzeichnet, man benutze in der Gesellschaft positiv besetzte Schlagworte wie „unternehmerisches Management“, „Professionalisierung“, „Effizienzsteigerung“, „Deregulierung“, „Leistungsorientierung“ und „Wettbewerb“. Die Gesetzesentwürfe zielen aber eher auf „Scheinunternehmen“, weil es keine marktorientierten Gewinne gäbe. Von wirklicher Autonomie sei keine Spur vorgesehen, wenn man die Eingriffs- und Informationsrechte des Ministeriums betrachte. Auch müsse man fragen, wem eigentlich der Hochschulrat verantwortlich sei?

Dr. Klaus Schüle MdL CDU führte aus, dass Hochschulen keine Unternehmen im klassischen Sinn seien, aber unternehmerisch denken müssten. Die Leitungsstrukturen seien zu professionalisieren. Für die Professorenbesoldung an den besonders wichtigen Fachhochschulen gäben Bundesgesetzgebung und Landesfinanzen nur einen engen Spielraum, immerhin solle der Vergaberahmen (Durchschnittsbesoldung) von 60.000 € auf 61.000 € erhöht werden. Die Sparmaßnahmen seien bei den Fachhochschulen besonders heikel, aber er konnte nicht zusage, dass es 2005 nicht wieder massive Sparmaßnahmen gebe. Außerdem seien Hochschulen keine „demokratische Spielweise“.

Ernst Pfister MdL F.D.P./DVP sieht im Wettbewerb das verbindende Element von Hochschulen und Unternehmen. Der Wettbewerb habe Steuerungsfunktion, verlange aber ein gerüteltes Maß an Autonomie und entsprechende Leitungsstrukturen. Der Aktionärsversammlung entspricht für ihn das Parlament, das den Aufsichtsrat kontrollieren solle. Die Dienstrechtsreform mache nur Sinn mit Leistungszulagen. Der Vergaberahmen müsse im nächsten Etat erhöht werden – „fresh money“ sei notwendig.

Alfred Winkler MdL SPD stellte die Frage „Unternehmen oder Hochschule?“. Vorgänge wie bei DaimlerChrysler seien nicht erwünscht. Die Forderung nach Wirtschaftlichkeit sei nicht neu, aber Hochschulen seien keine ökonomischen Gebil-

**Technik/Informatik/
Naturwissenschaften**

Webdesign & Web-Ergonomie
Websites professionell gestalten
H. Balzert (FH Dortmund)
W3L-Verlag: Herdecke 2004

Hydraulik für Bauingenieure
E. Heinemann und R. Feldhaus
(FH Köln)
Teubner-Verlag: Wiesbaden 2003

**Digitale Steuerungstechnik
für Ingenieure der
Produktionstechnik**
D. Klemenz (FH Köln)
Books on Demand: Norderstedt
2003

Informatik
Eine Einführung in Theorie und
Praxis
C. Vogt (FH Köln)
Spektrum Akademischer Verlag:
Heidelberg 2004

IASF/IFRS
J. Wöltje (FH Karlsruhe)
Haufe Verlag: Planegg 2004

**Betriebswirtschaft/
Wirtschaft/Recht**

**Handelsrecht/Gesellschafts-
recht/Steuerrecht**
Grundkurs des Steuerrechts, Band
13, B. Brehm, T. Scheel (HöV
Ludwigsburg) und F. Mihm
7. neu bearbeitete Auflage
Verlag Schäffer-Poeschel:
Stuttgart 2004

**Der Geschäftsführer der
GmbH**
B. Eckardt und C. van Zwoll
(FH Köln), Kohlhammer Verlag:
Stuttgart 2003

**Grundlagen der
Volkswirtschaftslehre**
Mikroökonomische Theorie und
Aufgaben des Staates in der

Marktwirtschaft, A. Frantze
(FH Augsburg), herausgegeben
von P. Pietschmann und D. Vahs
(FH Esslingen), 2. überarbeitete
Auflage, Verlag Schäffer-Poeschel:
Stuttgart 2004

**Neuere Formen der Kosten-
rechnung mit Prozeßkosten-
rechnung**
Kostenrechnung 2
J. Jandt, R. Michel und
H.-D. Torspecken (FH Dortmund)
5. neu bearbeitete Auflage
Hanser Verlag: München 2004

**Eine neue Methode für syste-
matische Markt-, Branchen-
und Wettbewerbsanalysen**
W. Kortmann (FH Dortmund)
Verlag Duncker & Humblot:
Berlin 2003

Joint-Venture Gesellschaften
U. Ley und N. Schulte (FH Köln)
RWS Verlag Kommunikations-
forum: Köln 2003

**Der deutsche Mittelstand vor
der IAS-Umstellung 2005**
Konzepte und empirische Befunde
zur Umsetzung der IAS-Verord-
nung, U. Mandler, FH Gießen
NWB-Verlag: Herne/Berlin 2004

Marketing
Einführung mit Fallbeispielen,
Aufgaben und Lösungen
Praxisnahes Wirtschaftsstudium
I. Ramme (FH Nürtingen)
2. überarbeitete Auflage 2004
Verlag Schäffer-Poeschel:
Stuttgart 2004

**Jahresabschluss und Jahres-
abschlussanalyse**
Systematische Darstellung in
Übersichten
B. Schneider und W. Schneider
(FH Bonn-Rhein-Sieg)
Shaker Verlag: Aachen 2004

Tourismus und Industriekultur
Vermarktung von Technik und
Arbeit, J. Schwark (FH Gelsen-
kirchen-Bocholt)
ESV-Verlag: Berlin 2004

**Internationale Betriebswirt-
schaftslehre und kulturelle
Evolution**
Internationalität, Wirtschaft und
Kultur im 21. Jahrhundert
H. Weyel (FH Köln)
Eul-Verlag: Lohmar 2003

Sonstiges

**Die Wissenschaft Soziale
Arbeit**
Werdegang und Grundlagen
E. Engelke (FH Würzburg-Schwein-
furt), Lambertus Verlag:
Freiburg 2003

Computerspiele
Virtuelle Spiel- und Lernwelten
herausgegeben von J. Fritz und
W. Fehr (FH Köln)
Bundeszentrale für politische
Bildung: Bonn 2003

**Baudenkmalpflege in Lehre
und Forschung**
A. Koll-Brosier, N. Schöndeling und
M. Werling (FH Köln), Festschrift
für Prof. Dr.-Ing. J. Eberhardt
Fakultät für Architektur:
FH Köln 2003

Übersetzen Englisch-Deutsch
K. Königs (FH Köln), 2. Auflage
Oldenbourg Verlag: München 2004

Evaluation an der FH Bund
Konzepte und Ergebnisse aus den
Fachbereichen
herausgegeben von S.M. Litzcke,
F. Linssen und F. Dulisch (FH Bund)
FH Bund: Haar 2004

Kompetenzwerkstatt
Förderung von Kindern und
Jugendlichen
S. Nüß, H. Schubert und

H. Spieckermann (FH Köln)
Verlag Stiftung Mitarbeit:
Bonn 2004

**Strukturen und Angebote
lokaler Medien in Nordrhein-
Westfalen**
herausgegeben von U. Pätzold,
H. Röper und H. Volpers (FH Köln)
Verlag Leske+Budrich:
Opladen 2003

**Elternkurse auf dem
Prüfstand**
Wie Erziehung wieder Freude
macht, S. Tschöpe-Scheffler
(FH Köln), Verlag Leske + Budrich:
Opladen 2003

Fünf Säulen der Erziehung
Wege zu einem entwicklungsför-
dernden Miteinander von Erwach-
senen und Kindern
S. Tschöpe-Scheffler (FH Köln)
2. Auflage, Matthias-Grünwald-
Verlag: Mainz 2003

**Funktionsweisen des Internets
und sein Gefährdungs-
potenzial für Kinder und
Jugendliche**
Ein Handbuch zur Medien-
kompetenzvermittlung, herausge-
geben von H. Volpers (FH Köln),
Vistas Verlag: Berlin 2004

**Hörfunklandschaft
Niedersachsens 2001**
Eine vergleichende Analyse des
privaten Hörfunks, H. Volpers,
C. Salwiczek und D. Schnier
(FH Köln), Vistas Verlag:
Berlin 2003

Ein Kloster für San Galgano
Eine Dokumentation in Text,
Bild und Zeichnung
M. Werling (FH Köln), Fakultät für
Architektur, FH Köln: 2003

de. Autonomie und Außensteuerung vertragen sich nicht, vor allem nicht bei gedeckelten Mitteln. Die hochrangigen Wirtschaftler beim „privaten“ SIMT hätten eine wirtschaftliche Bauchlandung hingelegt. Die neue Terminologie für Hochschulorgane und -gremien („Vorstand“, „Aufsichtsrat“ usw.) erinnere an das Märchen „Des Königs neue Kleider“.

Theresia Bauer, MdL DIE GRÜNEN bescheinigte den Hochschulen, die Unternehmen sein wollten, mangelndes Selbstbewusstsein, sie seien keine echten Unternehmen, schon weil es keine marktfähigen Produkte oder Dienstleistungen gebe. Das Gesetz sei geplant als Signal nach innen in die Hochschulen, das Ministerium wolle mehr Einfluss nehmen. Die Hochschulen sollten dem neuen Gesetz zufolge keine Orte von Demokratie mehr sein, doch wo sei Selbstorganisation möglich, wenn nicht an Hochschulen. Mit der Stärkung der Hochschulleitungen ist Bauer nicht einverstanden. Das Parlament sei eine schlechte Hauptversammlung, weil es zu wenig Rechte habe.

Platz-Waury betonte im Schlusswort, dass ein Unternehmenserfolg vor allem von motivierten und kreativen Mitarbeitern abhängt, nicht nur vom Management. Die Entmachtung

der Kollegialorgane trage nicht zur Effizienz bei. Der Erfolg der Hochschulen zeige sich durch die Ergebnisse der Forschung und bei der Lehre für die jungen Menschen. Die Früchte guter Lehre bewiesen sich aber erst später durch erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen.

Die Mitgliederversammlung beschloss für die kommende Arbeit des Landesvorstandes Leitanträge zu kritischen Punkten des Landeshochschulgesetzes und des Landesbesoldungsgesetzes, zu den Folgen der Sparmaßnahmen im Hochschulbereich und zu den Trimesterplänen. Genannt seien hier nur die Änderungsforderungen zur Rolle von Senat und Aufsichtsrat, zu den Berufungsverfahren, zur Vergabe der Leistungszulagen, zu einer Schiedsstelle für Hochschullehrer, zum Vergaberahmen und zur Übergangsregelung von der C- zu W-Besoldung.

Außerdem wurde der Landesvorstand in Vorbereitung späteren Wechsels durch zwei Kollegen, Tilman Krüger HTG Mannheim und Volker Reuter HT Ulm, ergänzt. Das wie gewohnt attraktive Rahmenprogramm führte die Partnerinnen und Partner der Mitglieder durch Konstanz und nach Meersburg.

Klaus Langeheinecke



Baden-Württemberg

Prof. Dr. Christof **Hübner**, Kommunikations- und Automatisierungstechnik, FH Mannheim

Prof. Dr. Karin **Lunde**, Mathematik, FH Ulm

Prof. Dr. Gerhard **Mengedoht**, Ganzheitliche Gebäudekonzeption unter Einsatz moderner thermischer Systeme, FH Ulm

Prof. Dr. Martin **Müller**, Energietechnik, FH Ulm

Prof. Dr. Norbert **Normann**, Mikrocomputertechnik, Embedded Systems, Fahrzeugelektronik, FH Ulm

Prof. Dr. Manfred **Strahnen**, Computertechnik, FH Ulm



Bayern

Prof. Dr. Axel **Hein**, Rechnersysteme, Mikroprozessortechnik und Echtzeitsysteme, FH Nürnberg

Prof. Dr. Ronald **Kresta**, Technisches Englisch, FH Nürnberg

Prof. Dr. Richard **Reindl**, Berufliches Handeln in der sozialen Arbeit, FH Nürnberg

Prof. Dr. Klaus-Ulrich **Schellberg**, Sozialpolitik und Sozialverwaltung, FH München

Prof. Dr. Claudius **Schnörr**, Bildverarbeitung, Mustererkennung, Computergrafik, FH München

Prof. Dr. Bernd **Schulz**, Konstruktion und Entwicklung – Grundlagen des Maschinenbaus, FH München

Prof. Dr. Ulrich **Teipel**, Mechanische Verfahrenstechnik und Fluidmechanik, FH Nürnberg

Prof. Dr. Berthold **von Großmann**, Werkstofftechnik, spanlose Fertigungsverfahren, FH Nürnberg

Prof. Dr. Miroslaw **Weclas**, Verbrennungsmotoren, FH Nürnberg



Berlin

Prof. Dr. Martin **Behne**, Technischer Ausbau für Architekten, TFH Berlin

Prof. Dr. Martin **Böhm**, Numerik, Bildverarbeitung, TFH Berlin

Prof. Dr. Achim **Bühl**, Techniksoziologie, TFH Berlin

Prof. Ralph **Hillbrand**, Theater-, Umbau-, Szenentechnik, Bautechnik, TFH Berlin

Prof. Dr. Boris **Resnik**, Vermessungskunde und Geoinformatik, TFH Berlin

Prof. Dr. Sebastian **von Klinski**, Angewandte Informatik, TFH Berlin

Prof. Dr. Joachim **Villwock**, Technische Mechanik und Maschinenelemente, TFH Berlin



Brandenburg

Prof. Dr. Antje **Krause**, Bioinformatik, TFH Wildau

Prof. Dr. Fred **Lisdat**, Bioinformatik, TFH Wildau



Hessen

Prof. Dr. Thomas **Steffens**, Sicherheitstechnik und Immisionsschutz, FH Giessen-Friedberg

Prof. Dr. Thomas P. **Knepper**, Analytische Chemie, Europa FH Fresenius, Idstein



Niedersachsen

Prof. Bernd **Müller**, Konstruktiver Straßenbau, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven



Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. Ulrich **Behm**, Sozialrecht, FH Bonn-Rhein-Sieg (BGA Hennef)

Prof. Dr.-Ing. Thorsten **Benkner**, Nachrichtentechnik und Kommunikationsnetze, FH Aachen

Prof. Dr. Ulrich **Eßmann**, Informatik und Physik, FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Markus **Fredebeul-Krein**, Volkswirtschaftslehre, insbesondere Struktur und Wettbewerbspolitik, FH Aachen

Prof. Dr. Astrid **Funke**, Sozialrecht, FH Bonn-Rhein-Sieg (BGA Hennef)

Prof. Dr. Karin **Hummel**, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, FH Bonn-Rhein-Sieg (BGA Hennef)

Prof. Dr. Martin **Kluge**, Systemintegration und Projektmanagement, FH Gelsenkirchen

Prof. Dr. Laurenz **Mülheims**, Sozialrecht, FH Bonn-Rhein-Sieg (BGA Hennef)

Prof. Dr.-Ing. Hubert **Otten**, Technische Systeme, Betriebsorganisation und Logistik in Einrichtungen des Gesundheitswesens, FH Niederrhein

Prof. Dr. Susanne **Peters-Lange**, Sozialrecht, FH Bonn-Rhein-Sieg (BGA Hennef)

Prof. Dr. Paul **Plöger**, Autonome Systeme II, FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Erwin **Praßler**, Autonome Systeme I, FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Irene **Rothe**, Mathematik/Informatik, FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Norbert **Seeger**, Internationale Rechnungslegung und Besteuerung, FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr.-Ing. Josef **Vollmer**, Mechanische Systeme, insbesondere Mikrosystemtechnik, FH Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Hans-Jochem **von Beckerath**, Wirtschaftsrecht und Steuerrecht, FH Bonn-Rhein-Sieg



Schleswig-Holstein

Prof. Dr. Holger **Hinrichs**, Informatik, FH Lübeck

Prof. Dr. Thomas **Romeyke**, Wirtschaftsinformatik, FH Lübeck