

# Afrika – Chancen und Entwicklungen



50-jähriges Jubiläum der  
Hochschulen für angewandte  
Wissenschaften/Fachhochschulen  
Seite 18–21

## Campusnotizen

Fortschritte beim  
Promotionsrecht

## hlb aktuell

Erfolg braucht starke HAW,  
Delegierte wählen  
Bundespräsidium

5

## Aus Wissenschaft & Politik

Bildungsaufstieg ohne Abitur

16

## Wissenswertes

Zuständigkeiten von  
Fakultätsrat und Dekanat

32

34



## Campusnotizen

- 4 **HAW Hamburg:** Chatbots, Smart Speaker und andere intelligente Assistenten
- Hochschule Niederrhein:** KI für medizinische Untersuchungen der Schwerelosigkeit
- 5 **TH Mittelhessen:** „Dr.-Ing.“ an TH Mittelhessen möglich
- FH Münster:** International qualifiziert – über Europa hinaus
- 6 **Hochschule Wismar:** Studierende bauen in Südafrika
- 7 **Deutsch-ostafrikanische Hochschule Kenia:** HAW Ostafrika: aktueller Stand und Perspektiven
- HTW Berlin:** Wo steht welches Denkmal?

## Aus Wissenschaft & Politik

- 32 **Arbeitgeberpreis:** Arbeitgeberpreis für Bildung 2019
- Studieren ohne Abitur:** Erneuter Rekordwert bei Studierenden ohne Abitur
- 33 **Kultusministerkonferenz:** Digitalisierung: Empfehlungen für Hochschulen

## Titelthema: Afrika – Chancen und Entwicklungen

- 8 **Wirtschaft und Technologie in Afrika: Afrika jenseits von Katastrophen!** | Von Prof. Dr. Thomas Schmidt
- 12 **Gesundheitsmanagement des Afrikainstituts an der Hochschule Neu-Ulm** | Von Prof. Dr. Olaf Jacob

## Fachaufsätze

- 18 **50 Jahre Fachhochschulen in Deutschland – eine Erfolgsgeschichte mit Hindernissen** | Von Prof. Hans R. Friedrich
- 22 **Perspektiven der Hochschulen für angewandte Wissenschaften** | Von Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley
- 28 **EG-Check für W-Professuren in der HTW Berlin** | Von Prof. Dr. Camille Logeay

## hbw aktuell

- 16 **hbw-Kolloquium: 50 Jahre Fachhochschule**  
Erfolg braucht starke HAW
- 17 **Bundesdelegiertenversammlung 2019:** Delegierte der hbw-Landesverbände wählen Präsidium
- hbw-Kolumne: Armutszeugnis**  
Von Jochen Struwe

## Wissenswertes

- 34 **Alles, was Recht ist**
- 35 **Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen**
- 36 **Neuberufene**

## Standards

- 3 **Editorial**
- 33 **Autorinnen und Autoren gesucht**
- 38 **Stellenanzeigen**
- 40 **hbw-Seminartermine 2019**

# So nah – und doch so fremd und fern!

Internationale Hochschulkontakte sind für uns selbstverständlich. Die Möglichkeiten zu fachlicher Zusammenarbeit und für menschliche Begegnungen mit afrikanischen Partnerinnen und Partnern werden aber oft noch längst nicht ausgeschöpft.



Christoph Maas  
Chefredakteur

Foto: Fotoladen Wedel

Der Kontinent liegt direkt vor unserer europäischen Haustür. Es vergeht kaum ein Tag, in dem er nicht in den Nachrichten erwähnt wird. Und doch spielt er in unserem Hochschulalltag überwiegend eine nachrangige Rolle. Wahrscheinlich hat auch Ihre Hochschule intensivere Kontakte zu beispielsweise australischen Hochschulen als zu afrikanischen.

Wenn wir uns einmal mit Afrika beschäftigen, weisen die Stichworte meist auf etwas Bedrohliches hin: Bürgerkrieg, Migration, Bundeswehreinsätze, Epidemien und was dergleichen mehr ist. Wo bleibt der Blick auf das Potenzial Afrikas, auf die Möglichkeiten, die sich für uns aus einer Zusammenarbeit ergeben?

Nachdem schon in früheren Ausgaben der DNH hin und wieder von einzelnen Projekten die Rede war (zuletzt in Heft 6/2016), können wir an dieser Stelle mehrere Beiträge im Zusammenhang präsentieren:

Thomas Schmidt bietet seinen Studierenden die Möglichkeit, die wirtschaftlichen Perspektiven einzelner Länder und Branchen zu ergründen. In gemischten Gruppen arbeiten sie sich in konkrete Szenarios ein. Darüber hinaus ist sein Institut auch beratend in Politik und Wirtschaft aktiv (Seite 8). Olaf Jacob arbeitet in seinem Institut gezielt auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagements. Über den Austausch

von Fachwissen und das gemeinsame Erarbeiten neuer Konzepte hinaus wird für die afrikanischen Partnerinnen und Partner auch die Idee einer deutschen Fachhochschule mit Industriekooperationen und Praxisphasen erlebbar (Seite 12). Aus Platzgründen können zwei weitere Aktivitäten nur im Rahmen der Campusnotizen vorgestellt werden: ein Architekturprojekt und der Aufbau einer deutsch-ostafrikanischen Hochschule für angewandte Wissenschaften (Seiten 6 und 7).

„Man sieht nur, was man weiß“. Goethes Rat für die Vorbereitung auf eine Reise in ein fremdes Land kann im Falle Afrikas ganz sicher volle Gültigkeit beanspruchen. Solange wir uns mit den dortigen Ereignissen und Entwicklungen nicht ausdrücklich auseinandersetzen, dürfen wir nicht erwarten, ein zutreffendes Bild einzelner Regionen oder gar des gesamten Kontinents zu haben. Aber dann kommt der nächste Schritt: Kontakte aufbauen und sich auf die Menschen, die uns dabei begegnen, einlassen. Es gibt viele Hochschulen, die an der Zusammenarbeit mit uns interessiert sind. Es gibt Fördermöglichkeiten, um Absichten in die Tat umzusetzen. Die Autorinnen und Autoren in diesem Heft zeigen, dass es funktioniert.

Ob Afrika bedrohlich und fremd bleibt, liegt an uns.

Ihr Christoph Maas

## HAW Hamburg

# Chatbots, Smart Speaker und andere intelligente Assistenten

Smart Speaker und Messenger-basierte Chatbots erleben einen starken Entwicklungsschub. Sie werden immer besser und verbreiten sich schnell. Die Technologien werden „Conversational User Interfaces“ (CUI) genannt, was sie präziser beschreibt als das häufig verwendete Buzzword „Künstliche Intelligenz“. Denn im Kern geht es um den Dialog und um die Möglichkeiten, Sprache, ob in gesprochener oder geschriebener Form, verarbeiten zu können.

Professor Peter Kabel, Experte für Interaction Design an der HAW Hamburg, sagt: „Conversational User Interfaces sind vermutlich das nächste große Phänomen. Diese neue Form der natürlich-sprachigen

Interfaces könnten in naher Zukunft die heute gebräuchlichen grafischen Oberflächen in weiten Teilen verdrängen. Das heißt, dass zum Beispiel Apps vermehrt über die Sprache und weniger über das Display gesteuert werden. Wir sprechen also mit unseren Smart Speaker, um zu erfahren, wie das Wetter wird, anstatt die Information in der Wetter-App abzulesen.“

Was bedeutet das aber konkret für Marktteilnehmer? Welche Veränderungen gehen damit einher? Welche Chancen ergeben sich? Mit diesen Fragen rund um Conversational User Interfaces und intelligente Assistenten beschäftigt sich das Projekt tell-me.io der Fakultät Design, Medien und

Information der HAW Hamburg. Gefördert von der Hamburg Innovation GmbH und in enger Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wirtschaft, Otto, IBM, NDR und der LaRed Werbeagentur, werden neue Einsichten zu diesem Thema erarbeitet. Dies geschieht unter anderem in Workshops mit den Partnern, indem sich die Teilnehmenden vor allem mit den Konsequenzen für Marktteilnehmer und kulturelle Ökosysteme auseinandersetzen. Wichtige Erkenntnisse werden nach und nach auf der Website [www.tell-me.io](http://www.tell-me.io) zugänglich gemacht sowie in ausführlicher Form später in einer Printpublikation veröffentlicht.

HAW HAMBURG

<https://tell-me.io/>

## Hochschule Niederrhein

# KI für medizinische Untersuchungen der Schwerelosigkeit

Forscher der Hochschule Niederrhein haben einen Algorithmus entwickelt, der Ultraschall-Aufnahmen von Muskulatur in der Schwerelosigkeit auswerten soll. Derzeit untersuchen Professorin Kirsten Albracht von der Fachhochschule Aachen und Promotionsstudentin Charlotte Richter von der Deutschen Sporthochschule Köln Veränderungen der Muskelfunktionen durch langfristige Aufenthalte in Schwerelosigkeit. Dazu wird die Arbeitsweise der Muskeln auf einem vertikalen Laufband gemessen, das zur Simulation des Lauftrainings auf der Internationalen Raumstation verwendet wird.

Weil die manuelle Auswertung der Ultraschall-Messungen sehr aufwendig ist, kam die Expertise von Professorin Regina Pohle-Fröhlich vom Institut für Mustererkennung der Hochschule Niederrhein ins Spiel. Pohle-Fröhlich lehrt am Fachbereich Elektrotechnik und Informatik grafische Datenverarbeitung und ist Expertin auf dem Gebiet der Bildanalyse, die im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) Einsatz findet. Gemeinsam mit Prof. Dr. Christoph Dalitz und dem

Master-Studenten Jakob Görner hat das Team in sechs Monaten einen robusten Algorithmus zur Schätzung von Winkel



Die Projektbeteiligten (v. l.): Prof. Dr. Christoph Dalitz, Jakob Görner, Prof. Dr. Regina Pohle-Fröhlich (alle Hochschule Niederrhein), Prof. Dr. Kirsten Albracht (FH Aachen) und Charlotte Richter (Deutsche Sporthochschule Köln).

und Länge der Muskelfasern aus den Videodaten entwickelt. „Solche praxisnahen Projekte sind für uns nicht nur eine Gelegenheit, unsere Spezialkenntnisse

anzuwenden. Die konkreten Praxisanforderungen erfordern auch eine umfangreiche Recherche in der wissenschaftlichen Literatur und wir lernen dazu. So sind wir in diesem Fall auf Verfahren zur robusten nichtparametrischen Regression gestoßen, mit denen wir die Messergebnisse deutlich verbessern konnten“, sagt Pohle-Fröhlich.

Jetzt hat das Team der Hochschule Niederrhein die Ergebnisse vorgestellt und die entwickelte Software übergeben. Bei der Entwicklung der plattformunabhängigen Benutzeroberfläche hat der Student Jakob Görner maßgeblich mitgewirkt. Für ihn war das Projekt eine wertvolle Erfahrung: „Ich konnte den praktischen Nutzen der im Masterstudiengang Informatik behandelten Methoden zur Mustererkennung unmittelbar anwenden.“

Der Algorithmus wird im laufenden Projekt von FH Aachen und Sporthochschule Köln dazu beitragen, die Messergebnisse ansprechend auszuwerten.

HS Niederrhein

## TH Mittelhessen

### „Dr.-Ing.“ an TH Mittelhessen möglich

Das gab es bisher noch nicht in Deutschlands Hochschullandschaft: Als erste Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) eröffnet die Technische Hochschule Mittelhessen ein eigenständiges Promotionszentrum für Ingenieurwissenschaften. Bisher war der „Dr.-Ing“ nur an Universitäten möglich. Hessen ist das einzige Bundesland, das den Hochschulen für angewandte Wissenschaften für forschungsstarke Bereiche das Promotionsrecht verleiht.

Das neue Promotionszentrum hat die Fachrichtung Life Science Engineering, vereint also naturwissenschaftliche Grundlagen mit technischen Anwendungen. Daraus ergeben sich Forschungen, die relevant für die Gesundheit des Menschen oder den Umweltschutz sind. Eine Forschungsgruppe, die bereits am Fachbereich Life Science Engineering arbeitet, beschäftigt sich beispielsweise mit der Produktion eines biotechnologischen Arzneimittels zur Beschichtung von Implantaten oder Forschungsvorhaben zum Strahlenschutz. Bisher konnten fünf Promotionszentren

Foto: Wissenschaft.hessen.de



Wissenschaftsministerin Angela Dorn und Prof. Dr. Matthias Willems, Präsident der Technischen Hochschule Mittelhessen, geben die Eröffnung des neuen Promotionszentrums bekannt.

in Hessen ihre Arbeit starten: Sozialwissenschaften (Hochschule Fulda), Public Health (Hochschule Fulda), Soziale Arbeit (gemeinsames Zentrum der Frankfurt University of Applied Sciences, der Hochschule Fulda, der Hochschule RheinMain

und perspektivisch auch der Hochschule Darmstadt), Angewandte Informatik (gemeinsames Zentrum der Hochschule Darmstadt, der Frankfurt University of Applied Sciences, der Hochschule Fulda und der Hochschule RheinMain) sowie Nachhaltigkeitswissenschaften (Hochschule Darmstadt). Für Promotionsvorhaben kommen nur Fachrichtungen in Frage, in denen die Hochschulen allein oder gemeinsam eine bestimmte Forschungsstärke nachgewiesen haben.

„Als im Oktober 2016 das erste Promotionszentrum an der Hochschule Fulda eröffnet wurde, hat das bundesweit Beachtung gefunden. Mittlerweile arbeiten junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in anwendungsbezogenen Forschungsvorhaben in insgesamt sechs Zentren an ihrer Doktorarbeit. Auf diese Weise stärken wir nicht nur die Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses, sondern in vielen Fällen auch die Forschungskompetenz kleiner und mittlerer Unternehmen in der Region.“

MWK Hessen

## FH Münster

### International qualifiziert – über Europa hinaus

Foto: FH Münster/MSA



Wie am Fachbereich Architektur der FH Münster gelehrt und geforscht wird, davon hat sich eine internationale Kommission ein detailliertes Bild gemacht. Der Fachbereich hat sich um das UIA/UNESCO Qualitätssiegel beworben.

Der Fachbereich Architektur der FH Münster, die Münster School of Architecture (MSA), wird als erster Architekturfachbereich Deutschlands Kandidat für das UIA/UNESCO-Qualitätssiegel. Diesen Status hat die MSA erlangt, nachdem sich eine Kommission der

International Union of Architects (UIA) mit drei Mitgliedern aus England, Ungarn und den USA zwei Tage lang ein detailliertes Bild von der Lehre und Forschung auf dem Leonardo-Campus gemacht hat. Außerdem haben die Vertreter ausführliche Dokumentationen

als Bewerbungsunterlagen geprüft und bewertet.

Die UIA ist die einzige weltweit organisierte Berufsvertretung der Architekten und wurde 1948 in Lausanne gegründet. Das internationale Qualitätssiegel bezieht sich auf die weltweit definierten UIA/UNESCO-Standards, die wesentlich höher liegen als die europäischen Berufsanerkennungsrichtlinien – die Grundlage des geschützten Architekturberufs in Europa. Mit dem Siegelerhalt wird den Absolventen bescheinigt, dass sie sich international über Europa hinaus für den globalen Arbeitsmarkt qualifiziert haben.

Zwei Jahre lang behält die MSA den Kandidatenstatus, um in einem zweistufigen Verfahren das Qualitätssiegel endgültig ausgestellt zu bekommen.

FH Münster

Münster School of Architecture  
[www.fh-muenster.de/fb5/index.php](http://www.fh-muenster.de/fb5/index.php)

## Hochschule Wismar

### Studierende bauen in Südafrika



Foto: Anna Saß

Recycling-Werkstatt im Township „Joe Slovo West“, Richtfest 2017

#### Projektfortschritt durch DAAD-Förderung gesichert

Auch 25 Jahre nach dem Ende der Apartheid ist die Bevölkerungs- und Siedlungsstruktur in Südafrika noch immer geprägt von extremer Ungleichheit und räumlicher Segregation, die insbesondere in den häufig stadtfernen Townships mit unzureichender Infrastruktur, ungenügendem Zugang zu Bildungseinrichtungen sowie hoher Arbeitslosigkeit der unterprivilegierten Bevölkerung verbunden ist. Eine Nutzung neuer „grüner“ Technologien für Wohnungsbau und Energiegewinnung im wind- und sonnenreichen Südafrika bleibt der ärmeren Bevölkerungsmehrheit bisher verwehrt.

Vor diesem Hintergrund wurde durch die Fakultät Gestaltung der Hochschule Wismar eine interdisziplinäre „Design and Build“-Serie etabliert, welche den Forschungsschwerpunkt „Gestaltung nachhaltiger Objekte und urbaner Strukturen“ sowie die Internationalisierungsstrategie der Hochschule Wismar reflektiert. Durch Studierende wurden für konkrete Bauaufgaben umweltschonende Lösungen konzipiert, die mit südafrikanischen Kommilitonen der lokalen Partnerhochschulen im Rahmen von mehrwöchigen Praxis-Workshops in einem Township nahe der Hafenstadt

Port Elizabeth gemeinsam baulich umgesetzt wurden. Als Erweiterungen der typischen „Mandela“-Wohnhäuser stehen sie – wie die 2017 erstellte Recycling-Werkstatt (siehe Abbildung) – gemeinnützigen und geschäftlichen Nutzungen zur Verfügung.

In „Lowtech“-Selbstbauweise mit einfachen Geräten und hohem Anteil an recycelten Materialien errichtet, finden in den Prototypen kreative Konzepte geschäftlich aktiver Bewohner eine räumliche Umsetzung. Diese werden im Rahmen von Weiterbildungsprogrammen in Bezug auf die Anforderungen mikroökonomischer Aktivitäten geschult und unmittelbar in den Planungs- und Bauprozess einbezogen. Jedes Einzelprojekt stellt somit die Grundlage einer langfristig tragfähigen Geschäftsidee dar und ermutigt zu weiterer Eigeninitiative.

Das Projekt kombiniert partizipatorische Ansätze und Prinzipien des „Co-Design“ mit den Zielen nachhaltigen Wachstums, um Lösungsansätze für einen individuellen und selbstbestimmten Lebensunterhalt aufzuzeigen und auf diese Weise dauerhafte soziale Verbesserungen zu erzielen. Die internationale Kooperation fördert technische und soziale Fähigkeiten aller Beteiligten, insbesondere die der südafrikanischen Teilnehmer,

die mehrheitlich aus unterprivilegierten Townships stammen und durch ihre Projekterfahrung langfristig positiv auf ihr unmittelbares gesellschaftliches Umfeld einwirken. Ihr fortwährender ehrenamtlicher Einsatz unter Leitung einer lokalen Nichtregierungsorganisation sichert einen nachhaltigen Projekterfolg.

Dem Projekt liegt ein ganzheitlicher disziplinübergreifender Ansatz zugrunde, der neben technologischen, ökologischen und energetischen Aspekten vor allem die soziale Komponente als wesentlichen Aspekt einer verifizierbaren Nachhaltigkeit begreift. Das Gesamtprojekt stellt in Aussicht, weit über die einzelnen Interventionen hinaus Impulse für einen gesellschaftlichen Wandel in Südafrika zu generieren. Bisher finanziert durch eine Kombination aus Mitteln der Forschungsförderung, privaten Spenden und Stiftungsgeldern hat das Pilotprojekt weitreichenden Zuspruch und Anerkennung in Deutschland und Südafrika erfahren. Die nun für drei Jahre verfügbare Unterstützung im Rahmen des DAAD-Programms „Fachbezogene Partnerschaften mit Hochschulen in Entwicklungsländern“ eröffnet neue Möglichkeiten für einen beidseitigen wissenschaftlichen Austausch sowie studentische Auslandsstudien am Department of Development Studies der Partner-universität Nelson Mandela University (NMU) in Port Elizabeth. Ziele sind insbesondere, die interdisziplinäre Projektarbeit im Lehrangebot der NMU sowie des an der Umsetzung beteiligten Port Elizabeth College zu verankern und damit auch einen Beitrag zur vor Ort dringend benötigten praxisnahen dualen Ausbildung zu leisten.

In den nun geplanten Projektsequenzen wird angestrebt, die Öffentlichkeit stärker einzubziehen und für den Diskurs über zukunftsrelevante Fragen nachhaltiger Entwicklungsstrategien zu interessieren. In einem in Selbstbauweise errichteten Experimentalbau sollen die Projektergebnisse zu den Themen „Entsorgung“ und „Recycling“ zu Beginn des nächsten Jahres ausgestellt und – im wahren Sinne des Wortes – greifbar gemacht werden.

Prof. Dipl.-Ing. Silke Flaßnöcker  
Hochschule Wismar

## Deutsch-Ostafrikanische HAW in Kenia

# HAW Ostafrika: aktueller Stand und Perspektiven



Foto: DAAD

Benjamin Schmäling leitet im DAAD Bonn das Referat Deutsche Studienangebote in MENA, Afrika und Lateinamerika (P22).

Die Initiative zur Gründung einer Deutsch-ostafrikanischen Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW Ostafrika) geht auf den damaligen Außenminister Frank-Walter Steinmeier und den kenianischen Präsidenten Uhuru Kenyatta zurück. Angestrebt wird eine Kooperation, die die bildungs- und wirtschaftspolitischen Ziele Kenias sowie die Interessen deutscher HAW berücksichtigt. Deren internationale Ausrichtung soll damit ebenso gestärkt werden wie die Anwendungsorientierung der kenianischen Fachkräfteausbildung.

Zur Vorbereitung des Vorhabens hat der DAAD 2017 das Programm „Netzwerkbildung und Qualifizierungsmaßnahmen zum Modell der deutschen Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Kenia“ lanciert. Ziel ist es, bilaterale Hochschulkooperationen aufzubauen bzw. zu stärken und auf HAW-Ebene ein kenianisch-deutsches Hochschulnetzwerk zu schaffen. Auch der Kapazitätsaufbau zur Durchführung der Lehre nach dem Modell deutscher HAWs soll damit gefördert werden. Auf deutscher Seite sind derzeit die Hochschule Augsburg, die TH Brandenburg, die TH Köln, die Hochschule Neu-Ulm sowie die Hochschule Rhein-Waal mit jeweils eigenen Projekten involviert. Der fachliche Schwerpunkt liegt dabei in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, hier u. a. in den Bereichen Architektur, Landwirtschaft und Informatik.

Über den aktuellen Stand von Capacity-Building-Maßnahmen, Delegationsreisen und anwendungsbezogenen Forschungsprojekten haben Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Hochschulen im Rahmen eines Perspektivenworkshops Anfang April 2019 in Berlin berichtet. Als projektübergreifende Zwischenergebnisse können ein großes Interesse und Engagement seitens der kenianischen und deutschen Partner, aber auch Herausforderungen wie unterschiedliche

Rekrutierungsvoraussetzungen beim Lehrpersonal und administrative Hürden festgehalten werden. Als besonders relevant werden ein enger Bezug zur Arbeitswelt durch Praktika und Inkubatoren sowie Forschung in Partnerschaft mit der Industrie erachtet.

Im Rahmen der Veranstaltung, an der auch hochrangige Vertreter des Auswärtigen Amtes und des kenianischen Bildungsministeriums teilnahmen, wurde der beiderseitige Wunsch, das Projekt möglichst rasch zu realisieren, abermals bekräftigt. Eine wichtige Triebfeder für das HAW-Vorhaben auf kenianischer Seite ist die Tatsache, dass die Qualifikation der Hochschulabsolventen aufgrund der fehlenden Praxisorientierung der Ausbildung nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht; zudem fehlt eine entsprechende Verbindung zwischen Hochschulen und Unternehmen. Hinzu kommt, dass ein Großteil der Studierenden in geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern eingeschrieben sind, in den für den Arbeitsmarkt und das wirtschaftliche Wachstum des Landes so bedeutenden Natur- und Ingenieurwissenschaften jedoch lediglich etwa ein Fünftel. Der Ansatz und fachliche Zuschnitt der deutschen HAW ist für die Vertreter der kenianischen Bildungspolitik vor diesem Hintergrund eine vielversprechende Möglichkeit, dieser mangelnden Passung zu begegnen.

Der Ansatz bei solchen Vorhaben ist ein dezidiert partnerschaftlicher: Ausgehend von einem beiderseitigen Interesse und ggf. bereits bestehenden Partnerschaften werden Kooperationen in Lehre, angewandter Forschung und Wissenstransfer im Rahmen von Projekten der Transnationalen Bildung gefördert und institutionalisiert. Es ist vorgesehen, dass deutsche Hochschulen für angewandte Wissenschaften sich für die Implementierung dieses Vorhabens bewerben können; sie erhöhen damit ihre nationale wie internationale Sichtbarkeit, treiben ihre Internationalisierung voran und gewinnen hochqualifizierte Studierende und Wissenschaftler aus dem Ausland, während ausländische Partner vom Kapazitätsaufbau in der Lehre, im Hochschulmanagement und bei der Praxisorientierung sowie von der Unterstützung bei der Erreichung nationaler Bildungsziele profitieren.

Der exzellente Ruf deutscher HAW, die hohe Zahl an DAAD-Alumni in Kenia sowie die wirtschaftliche Dynamik des Landes und seine Ausstrahlung in die Region gelten als gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung des HAW-Projekts. Dies hat der Perspektivenworkshop in Berlin abermals bestätigt. Benjamin Schmäling

## HTW Berlin

# Wo steht welches Denkmal?

Wer schuf das in Spandau stehende Denkmal für den preußischen Soldaten Carl Klinke, der 1864 im Deutsch-Dänischen Krieg mit einem Pulversack ein Loch in die Palisadenwand gesprengt haben soll? Wie kam es zu dem Märchenbrunnen im Volkspark Friedrichshain? Und aus welchem Material ist die „Spiegelwand“ in Steglitz? Eine neue Webseite beantwortet diese und andere Fragen zu über 2000 Bildwerken im öffentlichen Raum von Berlin.

„Wir wollen auf den reichen Schatz an Bildhauerei in der Stadt aufmerksam machen und das Erlebnis von Kunst stärken“, sagt Professorin Susanne Kähler, Wissenschaftlerin an der Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW Berlin). Die Informationsplattform Bildhauerei in Berlin, kurz BiB, enthält mehr als 2000 frei zugängliche Bildwerke im öffentlichen Raum. Dazu zählen Plastiken, Personendenkmäler, Brunnenanlagen, mitunter auch Konzeptkunst und Wandbilder, wenn sie hinreichend große Bedeutung haben. Nicht aufgenommen wurden individuelle Grabmäler auf Friedhöfen. Diese Arbeiten hätten einen anderen inhaltlichen Zugang erfordert, erklärt Kähler, die im Studiengang Museumskunde der HTW Berlin lehrt und forscht und das Projekt gemeinsam mit ihrer Kollegin Dorothee Haffner und dem wissenschaftlichen Mitarbeiter Dr. Jörg Kuhn betreut. Kooperationspartner beim Aufbau der Datenbank war der Verein für die Geschichte Berlins.

HTW Berlin

Kontakt zum BiB-Team:  
bildhauerei-in-berlin@htw-berlin.de

# Wirtschaft und Technologie in Afrika: Afrika jenseits von Katastrophen!

**Afrika! Ein Kontinent im Wandel. Ein Kontinent im Aufbruch. Ein Kontinent mit wirtschaftlichen Perspektiven. Hochschulen können dazu beitragen, Afrika besser zu verstehen.** | Von Prof. Dr. Thomas Schmidt



**Prof. Dr. Thomas Schmidt**  
Professor für Wirtschaftsinformatik  
am Fachbereich Wirtschaft  
Gründungsdirektor des  
Centre for Business and  
Technology in Africa  
Hochschule Flensburg  
Kanzleistraße 91–93  
24944 Flensburg  
  
thomas.schmidt@hs-flensburg.de  
  
[www.africacentre.de](http://www.africacentre.de)  
[www.hs-flensburg.de](http://www.hs-flensburg.de)

Afrika! Schon bei den ersten, kleinen Berührungen spürten wir die wirtschaftliche Potenz dieses Kontinents und waren fasziniert von den unerschlossenen Möglichkeiten. Hunger, Armut und Krieg einerseits, romantische Vorstellungen und Folklore anderseits prägen leider das allgemeine Bild Afrikas. Wir sehen dagegen neue Technologien, wirtschaftliche Entwicklung und eine stabile Mittelschicht. Es ist ein Kontinent im Aufschwung, der eine große wirtschaftliche Dynamik entwickelt.

Vor Ort haben wir erleben können, was die nüchternen Kennzahlen des hohen durchschnittlichen wirtschaftlichen Wachstums und des gestiegenen Anteils der Mittelschicht an der Gesamtbevölkerung konkret in der Praxis für die Menschen bedeuten. Das Mobilfunknetz, das in Nairobi deutlich schneller ist als in Berlin. Der lebende Hummer, der in Daressalam im Restaurant frisch zubereitet wird. Der Vater, der mit seinem Sohn am Wochenende zum Hockeyspielen fährt. Der typische Vertreter der Mittelschicht, der sich um die Ausbildung seiner Kinder und seine Geldanlage und Altersvorsorge kümmert. Das äthiopische Unternehmen, das edle Espressobohnen röstet. Der reißende Absatz, den Waschmittel und Pflegeprodukte aus Deutschland finden. Die verbesserte Infrastruktur und Vielzahl an neuen Wohnungen, die gebaut und edel ausgestattet werden. Das Start-up in Südafrika, das sich mit der Zulassung hochkomplexer Medikamente für afrikanische Regierungen beschäftigt. Die junge Studentin aus Namibia, die ein Auslandssemester an einer deutschen Hochschule verbringt und dort

als Praktikantin erfolgreich in IT-Unternehmen arbeitet. All das zeigt, dass auf dem Kontinent längst eine Mittelschicht entstanden ist, die über die Kaufkraft verfügt, für medizinische Versorgung, sauberes Wasser und stabile Stromversorgung zu bezahlen. Eine Mittelschicht, die auch zunehmend mehr für politische Stabilität sorgen wird.

Auch unternehmerisch entsteht ein neues Bild. Die Unternehmen aus Indien und Dubai, die in Äthiopien in Industrieparks investieren. Der afrikanische Manager, der nach Deutschland kommt, um Maschinen zu bestellen. Die Venture Capital Company, die in afrikanische Start-ups investiert. Der nigerianische Konzernlenker, der für seine Mitarbeiter mit deutscher Hilfe ein Ausbildungszentrum gründet. Die Technologiegruppe, die Apps für die Arbeitsvermittlung und innovative Healthcare-Modelle entwickelt. Oder der deutsche Mittelständler, der weltweit die meisten seiner Produkte nach Nigeria verkauft. Auch das ist Afrika. Ein Afrika, wie es für mehr und mehr Menschen auf dem Kontinent Realität werden könnte.

Dies führte letztendlich dazu, dass wir uns zu einem immer größeren Teil unserer Zeit mit Afrika beschäftigt haben, nicht mit klassischer Entwicklungszusammenarbeit, sondern mit wirtschaftlichen Möglichkeiten. Unsere Erfahrungen geben wir in angewandter Forschung und Lehre an unsere Studierenden und Entscheidungsträger in Unternehmen und Politik weiter. Im „Centre for Business and Technology in Africa“ bündeln wir an der Hochschule Flensburg unsere Erfahrungen,

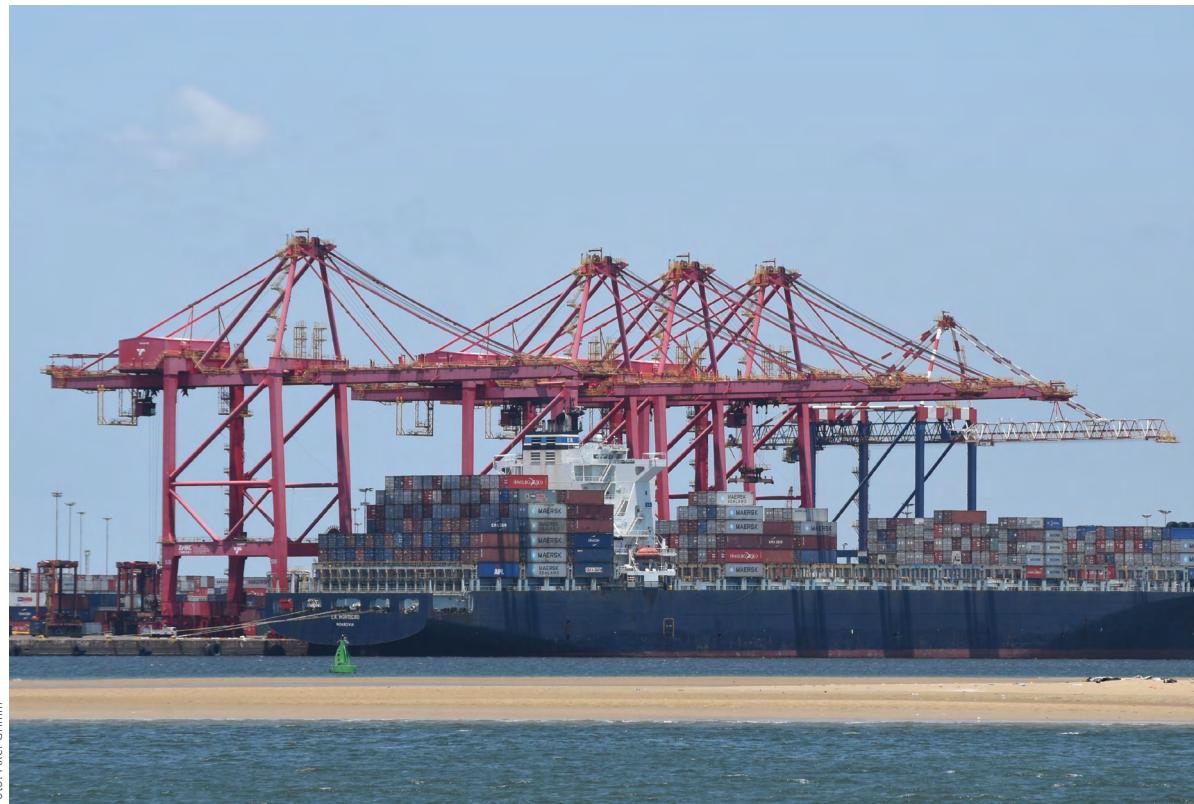


Foto: Axel Grimm

Informationen, Know-how und Kontakte rund um die Wirtschaft auf dem afrikanischen Kontinent. Wir, das sind Kay Pfaffenberger und Thomas Schmidt als Professoren an der Hochschule Flensburg, Stefan Liebing als Lehrbeauftragter und Vorsitzender des Afrika-Vereins der deutschen Wirtschaft, der selbst zahlreiche Investitionsvorhaben auf dem Kontinent entwickelt und erfolgreich realisiert hat. Unsere Spezialgebiete Wirtschaftsinformatik, Logistik, Energie- und Umweltmanagement und Finanzwesen verknüpfen wir mit praxisorientierten Projekten in Afrika und lehren zu „Wirtschaft in Afrika“.

### Worüber forschen wir?

Afrika! Das immense Potenzial dieses Kontinents wird langsam auch bei uns erkannt, aber wie soll man sich diesem Kontinent wirtschaftlich nähern? Wie können attraktive Märkte, Länder und Geschäftsfelder identifiziert werden? Welche Methoden und Maßnahmen führen dazu, dass Investitionen und Geschäfte in Afrika erfolgreich werden? Was sind die notwendigen Rahmenbedingungen? Das Centre for Business and Technology in Africa beschäftigt sich mit diesen Fragen der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung in Afrika. Das Centre bildet Studierende aus in den Besonderheiten von geschäftlichen Aktivitäten in afrikanischen Ländern und vermittelt Chancen und Risiken von Wirtschafts- und

Investitionsvorhaben in unterschiedlichen Ländern des Kontinents. Außerdem werden Entscheider aus Wirtschaft und Politik beraten und unterstützt.

Unsere Forschungsfragen sind: Welche Geschäftsmodelle funktionieren in Afrika und wie unterscheiden sie sich von klassischen Modellen? Welche wirtschaftlichen Aktivitäten in Afrika bringen einen Return-on-Investment und was sind die Erfolgsfaktoren dafür? Wie kann der Einsatz von Technologien den wirtschaftlichen Erfolg determinieren? Wie können Investitionen deutscher Unternehmen auf dem Kontinent erfolgreich realisiert werden und was sind (kulturelle) Besonderheiten?

Um als valide Institution und Informationsquelle zu Afrika Subsahara ernst genommen zu werden, hat das Centre Partner in Westafrika (ECOWAS), Ostafrika (EAC), Zentralafrika (ECCAS) und Südafrika (SADC). Der inhaltliche Fokus liegt aktuell auf Informatik, Logistik, regenerativen Energien und Finanzierung.

In Ostafrika haben wir uns auf Kenia und Informationstechnologie mit dem Partner Jomo Kenyatta University of Science and Technology fokussiert, da die East African Community sich sehr dynamisch entwickelt und Kenia ein IT-Hub in Afrika ist mit starken wirtschaftlichen Strukturen im IT-Sektor. Weiterhin haben wir neuerdings Kontakte nach Äthiopien im Bereich Logistik/Industrie gestartet, da in Äthiopien

*„Hier lernen die Studierenden in gemischt afrikanisch-deutschen Gruppen an echten Investitionsprojekten und Marktstudien die Wirkzusammenhänge kennen und erarbeiten Handlungsempfehlungen.“*

sehr gut beobachtet werden kann, wie Unternehmen aus Indien, Bangla Desh und Dubai erste Versuche starten, ihre zu teuren (sic!) Standorte nach Afrika zu verlegen.

Im südlichen Afrika sind unsere Themen Logistik, IT und regenerative Energien mit Partnerhochschulen in Namibia und Südafrika. Namibia ist mit dem Hafen von Walvis Bay, der als Hub für die Region dient, insbesondere für gemeinsame Industrie- und Forschungsprojekte in Logistik interessant. Folgerichtig wurde an der Namibia University of Science and Technology das Namibian-German Centre for Logistics aufgebaut. Weiterhin haben wir in Namibia gemeinsame Projekte in Wirtschaftsinformatik. Südafrika wurde zwar inzwischen von Nigeria als größte Volkswirtschaft Afrikas abgelöst, ist aber wegen der technologischen Reife weiterhin ein wichtiger und attraktiver Partner. In Südafrika bestehen Projekte zu regenerativen Energien insbesondere mit Kapstadt und Durban.

In Zentralafrika haben wir Partner in Kamerun als französischsprachiges Land mit teilweise englischsprachigen Regionen gewählt. Im eher französischsprachigen Westafrika sind wir aktuell weniger stark vertreten, haben aber in Ghana eine Partnerschaft mit Potenzial.

### Was lehren wir?

Afrika! Kernfragen, die betrachtet werden müssen, um in Afrika wirtschaftlich erfolgreich zu sein, sind: WARUM Afrika für das Geschäft interessant ist, WO die größten Erfolgsaussichten bestehen und WIE vorzugehen ist. Antworten auf diese Fragen werden im Bachelor Betriebswirtschaftslehre im

Ergänzungsmodul (kleine Spezialisierung) „Business in Africa“, im Bachelor Wirtschaftsinformatik in Wahlpflichtfächern und im Master Betriebswirtschaftslehre „Minor: Business in Africa“ gegeben.

Der Ausbildungszzyklus besteht aus Autumn School, Industrieprojekten und Spring School. An der Autumn School nehmen Studierende aus Afrika und deutsche Studierende teil. In Exkursionen und Workshops zu aktuellen Entwicklungstrends in Afrika lernen die Studierenden Unterschiede der Organisation und Denkweise afrikanischer und deutscher Unternehmen kennen. Auf die Autumn School bauen Industrieprojekte mit Wirtschaftspartnern auf. Hier lernen die Studierenden in gemischt afrikanisch-deutschen Gruppen an echten Investitionsprojekten und Marktstudien die Wirkzusammenhänge kennen und erarbeiten Handlungsempfehlungen. Die Spring School in Afrika schließt den Zyklus ab. Das Gelernte wird praktisch erfahren und erlebt.

Die Lehrinhalte der Ausbildung orientieren sich am Warum, Wo und Wie. Zunächst wird detailliert betrachtet, warum sich Unternehmen mit Afrika beschäftigen sollten und welche Potenziale für wirtschaftliche Erfolge die Unternehmen erwarten. Es wird die volkswirtschaftliche Entwicklung der afrikanischen Länder vorgestellt. Die demografischen und sozialen Entwicklungen in Afrika werden diskutiert und es wird erörtert, inwiefern dies als Chance oder Risiko zu sehen ist.

Wo in Afrika investiert werden sollte, ist nicht einfach zu beantworten. Afrika ist nicht gleich Afrika. Der Kontinent besteht aus 54 Ländern, die sehr unterschiedlich sind. Die Kriterien



Foto: Core

Waterfront Kapstadt

für eine differenzierte Länderstrategie werden mit den Studierenden diskutiert.

Eine allgemeingültige Top-5-Liste der erfolgversprechendsten Länder ist dabei völlig verfehlt, da je nach Region und sogar Land andere Branchen und Geschäftsmodelle erfolgsversprechend sind.

Der geschäftliche Erfolg und Misserfolg wird bestimmt durch Kenntnisse über regionale Integration, kulturelle Prägung und Rohstoff-/Nicht-Rohstoffländer. Es gibt keine einfache Strategie, die für alle afrikanischen Länder gültig ist, sondern eine sehr differenzierte Betrachtung ist notwendig.

Wie in Afrika Geschäfte anzubahnen sind, ist Kern der Ausbildung mit Erfahrungen aus der Praxis des Investierens in Afrika. Behandelt werden strategische und konzeptionelle Überlegungen vor dem Markteintritt, länderspezifische und regionale Besonderheiten bei der Definition einer Vertriebsstrategie, wie man mit lokalen öffentlichen und privaten Kunden umgeht und wie Unternehmer in Afrika qualifizierte Mitarbeiter finden und halten können. In praktischen Projekten mit Industriepartnern wird betrachtet, wie Märkte erkannt werden, die für das Geschäft am erfolgversprechendsten sind, und wie eine spezifische Marktanalyse als Basis erfolgreicher Investitionen und Geschäfte zu gestalten ist. Warum ist die zielgerichtete Auswahl lokaler Partner entscheidend und was ist dabei zu berücksichtigen? Wer sind die Abnehmer, wie verhalten sich diese und wie entsteht eine loyale Kundenbasis? Welche Unterstützung kann durch die deutsche Politik gegeben werden und wie schafft man eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den afrikanischen Regierungen? Wie sollten Risiken frühzeitig erkannt und gemanagt werden und wie können Kredite abgesichert und die Finanzierung von Projekten oder Handelsgeschäften sichergestellt werden? Begleitet wird der Ausbildungszzyklus durch ein interkulturelles Training. Was sind kulturelle und

organisatorische Besonderheiten? Welche Führungsstile, Hierarchien, Regeln und Geschäfts-Etiketten sind zu berücksichtigen? Worauf ist im politischen und sozialen Rahmen zu achten für Unternehmer, die sich in Afrika engagieren wollen? Welche Fehler sollte man vermeiden? Was sind Erfolgsfaktoren?

### Fazit

Afrika! Es ist Zeit für ein Afrika jenseits von Katastrophen, für den Aufbau von Geschäften in Afrika. Studierende sollen lernen, aussichtsreiche Geschäfte anzubahnen, Investitionen zu tätigen und wirtschaftlich erfolgreich zu sein. ■

### Anmerkung

Auf Basis unseres Ausbildungszzyklus und unserer Projekte entstand das Praxishandbuch Wirtschaft in Afrika, das im Springer-Verlag erschienen ist. Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft teilen ihre Erfahrungen und zeigen an Fallstudien den Weg zu erfolgreichen Geschäften in Afrika. Weitere Informationen zum Centre for Business and Technology in Africa finden Sie unter:

[www.africacentre.de](http://www.africacentre.de)



# Gesundheitsmanagement des Afrikainstituts an der Hochschule Neu-Ulm

Afrika als zentrales Element der Internationalisierung eröffnet neue Horizonte der interkulturellen Kompetenz sowohl für Incomings als auch für eigene Studierende.

Von Prof. Dr. Olaf Jacob



**Prof. Dr. Olaf Jacob**

Vizepräsident Forschung und Digitalisierung  
Hochschule für angewandte Wissenschaften  
Neu-Ulm  
Wileystr. 1  
89231 Neu-Ulm

olaf.jacob@hs-neu-ulm.de

[www.hs-neu-ulm.de](http://www.hs-neu-ulm.de)

Für die Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm (HNU) ist Afrika ein zentrales Element ihrer Internationalisierungsstrategie. Im Jahre 2013 wurde das fakultätsübergreifende Afrikainstitut gegründet, in dem alle Afrika-Aktivitäten in Forschung, Studium und Lehre sowie Innovation und Transfer gebündelt wurden.<sup>1</sup>

Das Afrikainstitut widmet sich den drei Themenschwerpunkten Gesundheitsmanagement, Entrepreneurship und Logistik/Ressourcenmanagement (siehe Abbildung 1). Kooperationsformen mit afrikanischen Hochschulen sind u. a.

international-interkulturelle Erfahrung.

Das Management von Innovationen in Unternehmen (Transformationsmanagement) und der Wissenstransfer von Forschungsergebnissen in die Praxis (Commercialization of Research) sind für eine Hochschule für angewandte Wissenschaften wichtige Eckpfeiler ihrer Mission. Demzufolge bilden diese Aspekte die Leitlinien unserer Aktivitäten in allen drei Schwerpunktfeldern Gesundheitsmanagement, Entrepreneurship und Logistik und Ressourcenmanagement.



Abbildung 1: Portfolio des HNU Afrikainstituts

gemeinsame Studiengänge, Studierenden- und Dozentenaustausche und gemeinsame Forschungsprojekte. Ein wichtiges Element der Zusammenarbeit sind Exkursionen. Fast jedes Semester findet eine Exkursion zu einer afrikanischen Partnerhochschule statt. Zusammen mit den dortigen Studierenden bearbeiten unsere Studierenden ein gemeinsames Projekt aus einem der Schwerpunkte als

## Gesundheitsmanagementprojekte in Afrika

Die Region Subsahara-Afrika sieht sich einer kritischen Nachfrage nach qualifizierten Personen im Bereich Health Management gegenüber und benötigt qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die in der Lage sind, die Prozesse in Gesundheitsbetrieben anhand moderner

<sup>1</sup> Der Gründungsvater des Afrikainstituts ist der mittlerweile emeritierte HNU Professor Rainer Burk.



Abbildung 2: Ausgewählte Projekte aus dem Bereich Gesundheitsmanagement (durchgeführt und noch laufend)

Managementmethoden und mit den Möglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnik zu unterstützen. Unsere Projekte nehmen sich diesen Herausforderungen an. Folgende Projekte sollen dazu kurz vorgestellt werden (siehe Abbildung 2):

#### a) International Leadership Training

Die HNU führte das Weiterbildungsprogramm „International Leadership Training“ (ILT) gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durch. Über 120 Ärzte und Ärztinnen und Krankenhausmitarbeitende aus Ost- und Zentralafrika, insbesondere Kamerun, Kenia, Malawi, Ruanda und Tansania, wurden dabei im Gesundheitsmanagement weitergebildet. Mitarbeiter der Hochschule Neu-Ulm und der GIZ wählten jährlich bei einem Assessment in Ostafrika die Teilnehmer aus. Das einjährige Programm umfasste u. a. ein mehrmonatiges Sprachtraining, vier Monate Weiterbildung im Gesundheitsmanagement an der HNU und drei Monate Hospitation in der Verwaltung eines deutschen Krankenhauses.

#### b) MBA und Expertennetzwerk MBACEA

Ziel dieses Projektes war es, besonders qualifizierten Absolventen des ILT-Programms einen Masterabschluss anzubieten. Dazu entwickelte die HNU den MBA-Studiengang „Business Administration for Doctors“ in Form eines zweimonatigen Vollzeitprogramms in Zusammenarbeit mit der Mzumbe University in Tansania. 42 Ärzte und Verwaltungsmitarbeiter aus Krankenhäusern in Kamerun, Kenia, Malawi, Ruanda und Tansania absolvierten das Programm. Im Jahre 2011 wurde das Expertennetzwerk „Master of Health Business Administration of Central and East Africa“ (MBACEA) gegründet. Die Teilnehmer waren Absolventen des MBA-Studiengangs. Die HNU organisierte für die Netzwerktitelnehmer Workshops, Expertengespräche und Weiterbildungsveranstaltungen.

#### Capacity Building Blended Learning

#### MBA CEA

#### Health Data Analytics

#### c) Hospital Management for Health Professionals (HMHP)

In einem bundesweit ausgeschriebenen Wettbewerb der GIZ wurde die Hochschule Neu-Ulm als akademischer Partner für das Fortbildungsprogramm „Hospital Management for Health Professionals“ ausgewählt. Das Programm hatte das Ziel, die Leistungsfähigkeit öffentlicher Gesundheitseinrichtungen in Subsahara-Afrika durch die Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in dem Bereich Krankenhausmanagement zu erhöhen. Im Rahmen dieses Programms entwickelte die HNU Weiterbildungsangebote auf der Basis von E-Learning und führte diese Schulungen durch. Die Teilnehmer wurden ausgebildet, Krankenhäuser effizient und bedarfsoorientiert zu führen. Dazu wurde ein fünfmonatiger Blended-Learning-Zertifikatskurs entwickelt, für den auch eine internationale Zertifizierung des Kurses erreicht wurde. Die Module des Kurses sind Quality Management, Health Economics & Material Management, Human Resource Management, Accounting & Controlling und Information Management. Seit 2013 wurde der Kurs bereits fünfmal durchgeführt, u. a. mit Teilnehmern aus Kamerun, Tansania, Kenia und Malawi.

#### d) Capacity Building Blended Learning (CBBL)

Die Expertise der HNU im Bereich von E-Learning/Blended Learning im afrikanischen Raum stößt und stieß bei den afrikanischen Partnerhochschulen auf ein starkes Interesse. Ziel des Projektes CBBL mit der Strathmore Business School (SBS) in Nairobi/Kenia war es, diese Expertise aus den bisherigen Blended-Learning-Projekten zu nutzen und die SBS zu befähigen, ein eigenes Blended-Learning-Konzept zu definieren und unter Coaching der HNU eigenständig E-Learning-Lerneinheiten im Bereich des Gesundheitsmanagements zu entwickeln. Das Konzept beruht auf animierten Selbstlernseinheiten und Videos, die auch mit Mobilgeräten genutzt werden können. Dazu wurden die Lerneinheiten aus dem Kurs HMHP weiterentwickelt und um neue Lerneinheiten ergänzt.

*„Vor allem die Erkenntnis, dass die Praxispartner überhaupt Interesse an einer Zusammenarbeit mit Hochschulen haben, war für viele afrikanische Teilnehmer überraschend.“*

Die Module dieses erweiterten Zertifikatskurses sind Quality Management, Health Economics and Commodity Management, Human Resource for Health Management, Financial Accounting & Controlling, Health Information Management und Leadership, Management and Governance of Hospitals. Die Strathmore University nutzt diese Lerneinheiten aktuell im Rahmen eines Zertifikatskurses, der den Absolventen einen direkten Einstieg in das Masterprogramm MBA Healthcare Management ermöglicht.

e) Tri-nationaler Master of Health Information Management

Die Hochschule Neu-Ulm bietet seit November 2013 einen weiterbildenden Masterstudiengang „Health Information Management“ (HIM) in Kooperation mit der Kenya Methodist University (KeMu) in Meru in Kenia (ab 2015 Muhimbili University of Health and Allied sciences (MUHAS) in Dar Es Salaam/Tansania) und der University of the Western Cape (UWC) in Kapstadt in Südafrika an.

Studierende aus Deutschland, Tansania (später Kenia) und Südafrika bilden eine gemeinsame Studiengruppe und besuchen während drei Semestern alle drei Hochschulen. Der Studiengang vermittelt Lerninhalte vor allem im Bereich der angewandten Informations- und Kommunikationstechnik für Gesundheitsbetriebe.

Die Dozenten kommen von allen drei Partnerhochschulen. Lehrinhalte sind u. a. die Themen National Health Systems, Health Data Management, Healthcare Information Systems (z. B. Medical Records), Information Systems Planning and Implementation und Management and Leadership in Health Organizations.

#### f) Health Data Analytics

Das jüngste Projekt Health Data Analytics widmet sich dem Thema Data Science, Data Mining und Predictive Analytics im Bereich der Gesundheitsdaten. Zusammen mit den Partnerhochschulen UWC, MUHAS und KeMu soll ein Online-Masterstudiengang entwickelt werden. Das Projekt startete Anfang 2019.

Ziel ist es, die Absolventen zu befähigen, strategische Datenanalysen durchzuführen, um verbesserte Möglichkeiten der Diagnostik, Überwachung und Therapie für Patienten zu schaffen. Der Health Data Scientist kommt aber nicht nur in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen zum Einsatz. Anwendungsmöglichkeiten ergeben sich auch in Krankenkassen, Gesundheitsbehörden oder Pharmaunternehmen, wenn es darum geht, aus großen Datenbeständen unerkannte Muster zu erkennen, die qua Menge nicht manuell zu bewältigen sind, und dadurch Entscheidungsprozesse optimal zu unterstützen.

Ein weiteres Ziel des Projektes ist es, allen Teilnehmern bzw. Alumnis der o. a. durchgeführten Programme im Rahmen von Sommer/Winter Schools Fähigkeiten der strategischen Datenanalyse und Kenntnisse einer digitalen Transformation des Gesundheitswesens nahezubringen.

#### Erfahrungen

#### Unterschiedliche Studien- und Prüfungsordnungen

Vor allem in den Projekten, in denen gemeinsame Studiengänge das Ziel waren, galt es, die unterschiedlichen Lehrmethoden und Studien- und Prüfungsordnungen aneinander anzugeleichen. Die an das angelsächsische Studienformat angelehnten Regelungen der afrikanischen Partnerhochschule mussten zunächst aufgearbeitet und zu gemeinsamen Regelungen zusammengeführt werden, wie

Das Afrikainstitut der Hochschule Neu-Ulm

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm (HNU) wurde im Jahre 1994 gegründet. Gegenwärtig sind ca. 4500 Studierende in 12 Bachelor- und 7 Masterstudiengängen eingeschrieben, darunter die Studiengänge Betriebswirtschaft im Gesundheitsmanagement, Informationsmanagement im Gesundheitswesen, Management für Gesundheits- und Pflegeberufe und den MBA Führung und Management im Gesundheitswesen an. Die HNU versteht sich als moderne Business School. Unser Ziel ist es, internationale erfahrene, lösungsorientiert denkende und verantwortungsvoll handelnde Fach- und Führungskräfte auszubilden.

die Rolle von Assignments während des Semesters, die Anzahl möglicher Wiederholungsprüfungen oder die Rollen bei der Bewertung einer Masterarbeit („Supervisor“ und „Evaluator“). Diese Aufgabe ist nicht zu unterschätzen und sehr zeitaufwendig.

### Capacity Building und Nachhaltigkeit

Capacity Building ist ein wichtiges Instrument der Nachhaltigkeit. Darunter wird der Aufbau von Skills in Sachen Gesundheitsmanagement bei den afrikanischen Partnerhochschulen verstanden. In fast allen Projekten wurde das dadurch erreicht, dass Mitarbeiter der Partnerhochschulen an den Studiengängen teilnahmen und dann in späteren Durchläufen als Dozenten selbst fungierten. Zudem tragen Winter/Summer-Schools und Alumniprogramme mit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen zu einem „Capacity Building“ durch Networking, Workshops und Expertengespräche unter den Teilnehmern bei.

### Interkulturelle Erfahrungen

Subsahara-Afrika ist eine Region, in der Universitäten und Studierende nur begrenzten Zugang zu finanziellen Mitteln haben. Die finanzielle Förderung von Projekten mit einem Studierendaustausch durch den DAAD gibt den Studierenden der afrikanischen Hochschulen die Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt zu realisieren und so neues Fachwissen durch Kurse zu erwerben, die nicht an den Partnerhochschulen angeboten werden. Zudem führt der Studierendaustausch zu einer Verbesserung der Fremdsprachen- und interkulturellen Kenntnisse und trägt wesentlich zur Persönlichkeitsentwicklung der afrikanischen Teilnehmer bei. Auch Studierende der eigenen Hochschule profitieren von dem Austausch und das Kennenlernen einer anderen Kultur, z. B. durch die Bearbeitung gemeinsamer Projektarbeiten mit den afrikanischen Teilnehmern.

### Internationalisierung@home

Es ist ein Anliegen aller beteiligten HNU-Professoren, dass die Afrikaaktivitäten auch Rückfluss auf die Lehre in den angestammten Studiengängen der Hochschule haben und die Afrikaaktivitäten nicht in einem von dem normalen Studienbetrieb abgetrennten Bereich stattfinden. Daher gilt es, auch diejenigen Studierenden, die nicht an den gemeinsamen Programmen mit den afrikanischen Partnerhochschulen aufgrund der begrenzten Kapazität und der finanziell begrenzten Förderung teilnehmen können, an den Erkenntnissen und Erfahrungen teilhaben zu lassen. Fallstudienarbeit ist ein sehr geeignetes Mittel dazu. Fallstudien aus Gesundheitsorganisationen aus Afrika zeigen

den deutschen Studierenden sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf. So erkennen sie, dass für uns in den westlichen Industriestaaten selbstverständliche Annahmen wie Verfügbarkeit des Internets oder von Strom nicht immer angenommen werden können. Dies erweitert ihren Horizont.

### Wirtschaftskooperationen

Kooperationen mit der Praxis gehören zu einem zentralen Element der Lehre einer Hochschule für angewandte Wissenschaften und sind für viele afrikanische Universitäten neu. So wurde bei Besuchen von Professoren und Studierenden aus Afrika immer großer Wert darauf gelegt, Praxispartner wie Krankenhäuser oder Pflegeeinrichtungen zu besuchen. Diese Exkursionen oder auch Gastvorträge von deutschen Fach- und Führungskräften wurden sehr geschätzt. Vor allem die Erkenntnis, dass die Praxispartner überhaupt Interesse an einer Zusammenarbeit mit Hochschulen haben, war für viele afrikanische Teilnehmer überraschend.

### Hochschulinterne und -externe Kommunikation

„Tue Gutes und rede darüber.“ Nach diesem Motto sichert eine aktive Kommunikation den Erfolg der Afrikaaktivitäten und rückt diese in das Bewusstsein der hochschulinternen als auch externen Stakeholder. Wichtige Instrumente sind dabei die Veröffentlichung von Meldungen im Internet und auf den Webseiten der beteiligten Partnerhochschulen. Als besonderes Instrument der Ergebnisverbreitung veranstaltet die HNU zweimal jährlich einen „Afrika-Tag“, bei dem Professorinnen und Professoren der HNU und Gäste von afrikanischen Partnerhochschulen über aktuelle Projekte in Afrika informieren. Zielgruppe sind hier vor allem Vertreterinnen und -vertreter von Unternehmen in der Region, die bereits in Afrika aktiv sind oder es zukünftig planen. Dies gilt aber auch für Studierende und Professorenkollegen, die Afrika noch nicht als Betätigungsfeld für sich erkannt haben.

### Zusammenfassung

Wir versuchen, durch unsere Projekte und die Berichterstattung darüber das Bild von Afrika im Bewusstsein unserer Studierenden, Professorenkollegen und auch der externen Partner dahingehend zu verändern, Afrika als ein Kontinent der Chancen und Optionen zu verstehen. So taten es vier Absolventen der HNU, indem sie im letzten Jahr ein Start-up im Bereich der Solarenergie gegründet haben, das in Ländern von Subsahara-Afrika skalierbare Solarsysteme zur ländlichen Elektrifizierung anbietet. ■

## **hfb-Kolloquium: 50 Jahre Fachhochschule**

### Erfolg braucht starke HAW



Diskussion mit Nicolai Müller-Bromley, Anne König, Christoph Maas (Moderation), Barbara Thiessen, Jochen Struwe (v. l.)

**Am 24. Mai 2019 veranstaltete der Hochschullehrerbund in Berlin sein Kolloquium „Die Zukunft der Professur“ und thematisierte dabei das 50-jährige Jubiläum der HAW/Fachhochschulen.**

Erfolg braucht starke Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Daher fordert der Hochschullehrerbund **hfb** einen Lehrumfang von maximal 12 SWS für alle Professorinnen und Professoren und eine grundfinanzierte Mitarbeiterstelle pro Professur. Hochschullehrende von HAW aus nahezu allen Bundesländern diskutierten diese Forderungen auf dem ausgebuchten **hfb**-Kolloquium „Die Zukunft der Professur“ in Berlin.

Seit ihrer Gründung vor 50 Jahren haben sich die Fachhochschulen mit anwendungsorientierter Lehre und Forschung erfolgreich in der Hochschullandschaft und als Partner der Berufspraxis positioniert. Bei ihrer Gründung waren sie reine Lehreinrichtungen. Durch die Übernahme neuer Aufgaben wie anwendungsbezogene Forschung, Weiterbildung, Entwicklung neuer, die Anforderungen der Gesellschaft aufgreifender Studiengänge oder die Akademisierung bisher vom Bildungssystem kaum erreichter Bevölkerungsschichten haben sie Herausragendes für Gesellschaft und Wirtschaft geleistet. Dokumentiert wird diese Entwicklung durch den Namen „Hochschule für angewandte Wissenschaften“.

Grundlage dieses Erfolgs ist die für HAW typische Doppelqualifikation ihrer Professorinnen und Professoren. Neben ihrer wissenschaftlichen Qualifikation können sie nur mit dem Nachweis einer mehrjährigen erfolgreichen Berufspraxis eine Professur besetzen. „Durch dieses

Alleinstellungsmerkmal haben die HAW das Potenzial, unserer Gesellschaft im Wissensdreieck Bildung, Forschung und Innovation den Schub zu geben, den sie zum Erhalt unserer guten Lebensbedingungen braucht“, stellte der Präsident des **hfb**, Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley, fest.

„Vor 50 Jahren für die damaligen Fachhochschulen festgelegte und bis heute unveränderte Rahmenbedingungen können vor dem Hintergrund der gewachsenen Aufgaben heute keinen Bestand mehr haben. Die damals getroffene Annahme, die gesamte Arbeitszeit der Professorinnen und Professoren stehe für die Lehre zur Verfügung, entspricht heute nicht mehr den Erwartungen der Gesellschaft, der Rechtslage und dem Potenzial der HAW. Zum Schaden unserer Gesellschaft bremst diese hohe Lehrverpflichtung die Professorinnen und Professoren bei der Erfüllung ihrer inzwischen gesetzlich festgeschriebenen Aufgaben aus. Wir fordern daher, das massiv erweiterte Aufgabenspektrum endlich beim Zeitbudget zu berücksichtigen und das Lehrdeputat anzupassen“, umriss Müller-Bromley in seiner Begrüßung die Forderung des **hfb**.

Der Wissenschaftsrat hat bereits 2007 zu Lehrprofessuren und Lecturers festgestellt, 12 Semesterwochenstunden seien das Maximum, um eine am aktuellen Stand der Forschung orientierte Lehre zu ermöglichen. Nötig zur Erfüllung der gewachsenen Aufgaben sind zudem eine Ausstattung jeder Professur mit mindestens einer Stelle zur wissenschaftlichen Mitarbeit und eine angemessene Unterstützung im administrativen Bereich.

Die stetig wachsenden zusätzlichen Aufgaben der Professuren an HAW

standen im Mittelpunkt der vier Arbeitsgruppen des Kolloquiums, zu denen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach den einführenden Impulsreferaten trafen. Die angewandte Forschung war Thema zweier Gesprächskreise. „Wie kann ich die Aufgabe Forschung ange-sichts der hohen Lehrdeputate umsetzen?“, war die Frage, mit der sich die erste Arbeitsgruppe unter Leitung von Prof. Wolfgang Lukas, Hochschule Bremerhaven, auseinander setzte, ein Thema, das vor allem bei den jüngeren Professorinnen und Professoren einen hohen Stellenwert hat. Das erstellte umfangreiche Cluster der Anliegen aus dem Bereich Forschung an HAW machte deren Vielfalt deutlich ebenso wie die grundlegenden Probleme, z. B. die mangelnden Forschungsstrukturen und fehlenden Kapazitäten bei der Antragsstellung für Drittmittel. Die Chancen, Drittmittel für Forschungsprojekte zu erhalten, sind häufig zu gering – fließt doch nur ein Bruchteil der Forschungsförderung in die für HAW typische ange-wandte Forschung. Deshalb setzt sich der **hfb** für die Gründung einer Deutschen Transfer-Gemeinschaft (DTG) ein – ein Projekt, das von einer zweiten Arbeitsgruppe unter Leitung von Prof. Dr. Tobias Plessing beleuchtet wurde. Diese Einrichtung soll die Förderlücke an den HAW schließen, so das Fazit der Diskussion. Nun müsse das Profil des vorliegenden Positionspapiers zur DTG hinsichtlich der Struktur und des Vergabeverfahrens geschärft werden.

Der Input aus den Arbeitskreisen bot die Basis für die Abschlussdiskussion. Nur wenn die HAW mehr Freiräume für die zahlreichen neuen Aufgabenbereiche, insbesondere für die Forschung, schaf-fen und damit die Attraktivität der Profes-suren steigern, können sie geeigneten Nachwuchs gewinnen und halten. Neu in die Diskussion brachten Diskutanten die Forderung einer Festsetzung des Lehrde-putats auf 9 SWS ein, analog dem Lehrde-putat von Universitätsprofessuren. Weit-gehender Konsens herrschte darüber, dass angesichts der wachsenden Bedeutung der HAW der richtige Zeitpunkt sei, die Forderungen des **hfb** an die Politik zu adressieren.

## Delegierte wählen hlb-Präsidium

Auf der diesjährigen Bundesdelegiertenversammlung des Hochschullehrerbunds am 25. Mai in Berlin fanden turnusgemäß Präsidiumswahlen statt. Neu in das Präsidium wählten die Delegierten Prof. Dr. Franz-Xaver Boos (Hochschule Hof) aus dem Landesverband Bayern, dem VHB. Er ist seit 2016 als Sprecher seiner Hochschule für den VHB aktiv. Neben seiner Professur an der HAW Hof ist er wissenschaftlicher Leiter der „hochschule dual“, die die dualen Studienangebote aller staatlichen bayerischen HAW und Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft bündelt.

Das neue Präsidium besteht aus fünf Personen. In ihren Ämtern bestätigt wurden der Präsident, Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley (Hochschule Osnabrück), Vizepräsidentin Prof. Dr. Olga Rösch (TH Wildau) sowie die Vizepräsidenten Prof. Dr. Jochen Struwe (Hochschule Trier/Umwelt-Campus Birkenfeld) und Prof. Dr. Reza Samanpour (Fachhochschule Südwestfalen). Olga Rösch ist im Präsidium zuständig für Die Neue Hochschule und Internationales und Reza Samanpour für IT und Social Media.

Im Mittelpunkt der Diskussion stand die Initiative des Hochschullehrerbunds für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW). Das Bundespräsidium berichtete über den Stand der geplanten **hlb**-Kampagne und über die Ergebnisse der Workshops der Steuerungsgruppe mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus sechs **hlb**-Landesverbänden. Daraufhin beschlossen die Delegierten einstimmig die Durchführung einer solchen Kampagne und die dafür geplanten Finanzmittel.

Die Forderung „12plusEins“ war eines der zentralen Ergebnisse der Zukunftswerkstatt des **hlb**. Dazu lud die Bundesvereinigung im September 2015 alle **hlb**-Mitglieder ein, um über die gestiegenen Anforderungen an den Hochschullehrerberuf in dessen unterschiedlichen Dimensionen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Hochschullehrenden zu diskutieren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entwickelten in diesem Workshop die Forderung nach einer aufgabengerechten Anpassung des Lehrdeputats an HAW. Die Vorsitzenden der **hlb**-Landesverbände verabschiedeten im November

2017 ein Positionspapier mit Argumenten für eine Lehranpassung und für die weiteren Forderungen. Das Bundespräsidium schlug den Landesvorsitzenden die Durchführung einer politischen Kampagne vor. Bereits Ende letzten Jahres konstituierte sich eine Steuerungsgruppe mit Vertretern aus sechs Landesverbänden, die gemeinsam mit dem Präsidium die konkreten Planungen in mehreren ganztägigen Workshops begannen. In intensiven Diskussionen verständigten sie sich auf den auf breiten Konsens gerichteten Slogan der Kampagne „Erfolg braucht ... (z. B. starke HAW)\", der den Anspruch hat, sowohl innerhalb der Professorenschaft als auch in der Gesellschaft und Wirtschaft Zuspruch und Unterstützung für die Forderungen des **hlb** zu gewinnen.

Nach der Berichterstattung des Präsidiums über die seit der letzten Beitragsanpassung erfolgten und über die infolge der Tarifergebnisse zu erwartenden Kostensteigerungen beschlossen die Delegierten eine Anpassung der an die Bundesvereinigung abzuführenden Beiträge pro Mitglied von derzeit 97 Euro auf jährlich 105 Euro ab dem 1. Januar 2021. Den Vorständen der **hlb**-Landesverbände wird mit dieser frühzeitigen Beschlussfassung der Bundesdelegiertenversammlung ausreichend Vorlauf ermöglicht, um die Anhebung ihrer Mitgliedsbeiträge rechtzeitig mit Wirkung ab 2021 in ihrem Landesverband beschließen zu können. Der Hochschullehrerbund ist föderal aufgestellt, sodass jeder Landesverband selbstständig die Höhe der Mitgliedsbeiträge beschließt.

Karla Neschke



Prof. Dr. Franz-Xaver Boos, Hochschule Hof, wurde zum neuen Vizepräsidenten der **hlb**-Bundesvereinigung gewählt.



Foto: privat

Jochen Struwe

## Armutszeugnis

Universitätsvertreter beklagen wiederholt und öffentlich, dass eines ihrer „Hauptprobleme“ der „drohende Verlust des Alleinstellungsmerkmals Promotionsrecht“ sei. Hochschulen für angewandte Wissenschaften seien qualitativ nicht in der Lage zu promovieren, und außeruniversitäre Forschungsorganisationen würden dann auch wieder „an die Tür klopfen“. Als HAW-Professor wundert man sich, welche Luxusprobleme die Universitäten offensichtlich umtreiben.

Angst vor Wettbewerb darf nicht dazu führen, Monopolstellungen zu zementieren. Anwendungsorientierte Forschung gehört zum gesetzlichen Aufgabenkatalog der HAW. Fraunhofer, HGF, Leibniz, MPG u. a. bieten weder Bachelor- noch Masterabschlüsse. Ich meine: Wer forscht und lehrt, soll auch die letzte Qualifikationsstufe begleiten dürfen!

Zugegeben: Das höhere Lehrdeputat und die geringere Mitarbeiterzahl erschweren unsere Forschung. Der richtige Schluss daraus wäre, das HAW-Lehrdeputat abzusenken und die Ausstattung mit wissenschaftlichen Mitarbeitern (Doktoranden?) zu verbessern, nicht hingegen, den Forschungsauftrag zu bestreiten.

Die Abwehrstellung „Kooperative Promotion“ wurde von den Universitäten selbst unterminiert; sie ist sturmreif. Die wenigsten der jährlich knapp 30.000 Promovierten werden Grundlagenforscher, sondern wenden sich praxisnahen Berufen zu. Zuletzt: Mir ist kein Fall aus der Reihe der mittlerweile doch zahlreichen Promotionsskandale erinnerlich, der an einer HAW seinen Ausgang genommen hätte.

Ihr Jochen Struwe  
Vizepräsident der **hlb**-Bundesvereinigung  
Stellv. **hlb**-Landesvorsitzender Rheinland-Pfalz

# 50 Jahre Fachhochschulen in Deutschland – eine Erfolgsgeschichte mit Hindernissen

**Die Gründung von Fachhochschulen in den westdeutschen Bundesländern war eine Reaktion auf eine veränderte Bildungsnachfrage. Etliche Entwicklungsschritte waren nötig, damit sie ihren Platz im Wissenschafts- und Beschäftigungssystem finden konnten.** | Prof. Hans R. Friedrich



Prof. Hans R. Friedrich

hansrf@gmx.de

Foto: privat

Prof. Hans Rainer Friedrich war von 1990 bis 2002 Leiter der Hochschulabteilung im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und seit Dezember 1997 Honorarprofessor an der Hochschule Bremen für „Bildung und Beschäftigung im internationalen Vergleich“. Er war verantwortlich für die Einrichtung eines regelmäßigen Treffens der Generaldirektoren für Hochschulbildung aller EU- und EWR-Staaten seit 1994, für die 4. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von 1998 mit einer strukturellen Modernisierung des deutschen Hochschulwesens und ist Mitverfasser der Bologna-Erklärung vom Juni 1999.

Hans Rainer Friedrich, geb. 1944, studierte Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten in Bonn und Mainz.

Am 31. Oktober 1968 beschloss die Ministerpräsidentenkonferenz der Länder in Hannover das „Abkommen zwischen den Ländern der Bundesrepublik Deutschland zur Vereinheitlichung auf dem Gebiet des Fachhochschulwesens“<sup>1</sup>. In der Folge begann in den Jahren 1969 bis 1972 als erste grundlegende Phase die Einrichtung und der Aufbau von Fachhochschulen in allen elf damaligen Bundesländern. Mit dem neuen Hochschultyp „Fachhochschule“ sollten Institutionen im tertiären Bildungssektor etabliert werden, die Studierende auf wissenschaftlicher Grundlage praxisorientiert und berufsfeldbezogen ausbilden und zu selbstständiger Tätigkeit im Beruf befähigen. Gegenüber Universitäten sollten sie sich durch einen herausgehobenen Anwendungsbezug sowie durch kürzere Studienzeiten auszeichnen.<sup>2</sup> Außerdem sind integrierte und hochschulgeleitete Praxisphasen unverzichtbarer Bestandteil der praxisbezogenen Fachhochschulausbildung.

Die früheren Ingenieurschulen, Akademien und andere Höhere Fachschulen, z. B. für Gestaltung, Sozialarbeit oder Wirtschaft, sind in den neuen Fachhochschulen aufgegangen. Mit der Einrichtung der Fachhochschulen wurde wichtigen Herausforderungen der wirtschaftlich-technischen, gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung entsprochen, die bereits seit den späten 50er- und in den 60er-Jahren breit diskutiert wurden.<sup>3</sup> Es war absehbar, dass die schon bekannten geburtenstarken Jahrgänge in einigen Jahren zu einer stark ausgeweiteten Bildungsnachfrage führen würden. Eine wesentlich stärkere junge Generation würde chancenreiche und hochstehende

Qualifizierungsmöglichkeiten verlangen, die nicht unbedingt dem bisherigen Ausbildungsmuster der traditionellen Universitäten entsprachen.

Die Nachfrage nach dem neuartigen Studienangebot hat diese Überlegungen voll und ganz bestätigt: Heute sind über 34 Prozent aller Studierenden in Deutschland an einer Fachhochschule eingeschrieben<sup>4</sup>

## 1. Zulassungsvoraussetzungen zum FH-Studium

Zugangsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums an einer Fachhochschule sind die allgemeine Hochschulreife („Abitur“) sowie die Fachhochschulreife oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsabschluss. Die überwiegende Zahl der Studierenden mit einer schulischen Hochschulzugangsberechtigung erwerben diese über den sog. „ersten Bildungsweg“, d. h. durch den Besuch von Gymnasien, Fachoberschulen und vergleichbaren Institutionen. Der „zweite Bildungsweg“ ist schulrechtlich geregelt und führt über Abendgymnasien, Kollegs oder Volkshochschulen zum gezielten Erwerb der Hochschulreife. Im „dritten Bildungsweg“ sind verschiedene hochschulrechtlich geregelte Verfahren der Länder zusammengefasst, die beruflich Qualifizierten den Hochschulzugang ermöglichen.<sup>5</sup>

Die Anteile der verschiedenen Zugangsberechtigungen haben sich im Laufe der Zeit aufgrund veränderter Bildungsnachfrage nicht unerheblich verändert, Abiturienten stellen mit 53 Prozent nun den größten Anteil.

---

*„Eine wesentlich stärkere junge Generation würde chancenreiche und hochstehende Qualifizierungsmöglichkeiten verlangen, die nicht unbedingt dem bisherigen Ausbildungsmuster der traditionellen Universitäten entsprächen.“*

## 2. Berufungsvoraussetzungen für FH-Professoren

Fachhochschulprofessoren müssen für ihre Berufung ein abgeschlossenes Hochschulstudium, in aller Regel eine Promotion und eine mindestens fünfjährige einschlägige Berufspraxis nach dem Hochschulabschluss in einem ihrem Lehrfach entsprechenden Berufsfeld nachweisen. Sie haben ein Regellehrdeputat von 18 Semesterwochenstunden. Dies ist ein sowohl im internationalen Vergleich wie im Vergleich zu den Universitätsprofessoren deutlich zu hoher Wert.

Fachhochschulprofessoren sollen die erforderliche Lehre zu etwa 80 Prozent selbst leisten, ca. 20 Prozent können zur Ergänzung und Verbesserung des Praxisbezugs von berufstätigen Lehrbeauftragten erbracht werden. Dieser letzte Wert wird zurzeit wegen Engpässen bei den Professoren häufig überschritten. Hier sind Verbesserungen der Situation notwendig.

## 3. Zehn wichtige Phasen der Fachhochschulentwicklung in den ersten 30 Jahren

(1) Erste Aufbau- und Konsolidierungsphase von 1969/72 bis 1977

Vorrang auf praxis- und berufsfeldbezogener Lehre.

(2) Öffnungsbeschluss der Regierungschefs, Beginn der Überlastphase

Mit dem Öffnungsbeschluss der Regierungschefs der Länder war die Engpasssituation durch die geburtenstarken Jahrgänge und durch gestiegene Bildungsnachfrage im Hochschulbereich angekommen. Durch die sogenannte „erschöpfende Nutzung der Kapazitäten“ sollte die zunächst als nur befristet angenommene Überlast „untertunnelt“ und weitere Zulassungsbeschränkungen vermieden werden – allerdings um den Preis einer Verschlechterung der

Betreuungsrelationen und finanzieller Engpässe. Die Fachhochschulen haben zum Umgang mit der Überlast einen überproportionalen Beitrag geleistet. Wie sich dann in der ersten Hälfte der 90er-Jahre zeigte, war die Annahme einer zeitlich befristeten Überlast unzutreffend infolge weiter gestiegener Bildungsnachfrage und teilweise durch Zuwanderungseffekte.

(3) Dritte Novelle zum Hochschulrahmengesetz des Bundes von 1985<sup>6</sup>

Festlegung eines horizontal gegliederten Hochschulsystems, in dem die verschiedenen Hochschularten in Arbeitsteilung und wechselseitiger Zusammenarbeit (!) ein differenziertes Hochschulsystem bilden. Die Gesamthochschule als bundesrechtlich verbindliches Organisationsprinzip wurde aufgegeben. Möglichkeit zur Verleihung ausländischer Hochschulgrade aufgrund einer Vereinbarung mit einer ausländischen Hochschule (§ 18). Verankerung der Drittmittelforschung als Aufgabe der Hochschulen, auch für Entwicklungsvorhaben im Rahmen angewandter Forschung (§§ 25,26). Insbesondere die Paragraphen 18 und 25/26 haben den Fachhochschulen zusätzliche Entfaltungsspielräume ermöglicht.

(4) 1988: (Späte) Aufnahme der Fachhochschulen in die Förderungsmöglichkeiten des Deutschen Akademischen Auslandsdienstes (DAAD), erst auf gewissen Druck des Bundes.

(5) Internationalisierung und Erschließung neuer Studiengänge

Die Förderung der internationalen Zusammenarbeit und des Hochschulaustausches<sup>7</sup> sind als Aufgabe aller deutschen Hochschulen im HRG (§ 2 Absatz 5) und in den Landeshochschulgesetzen vorgeschrieben. Auch die Erschließung neuer Hochschulstudiengänge in geeigneten Berufsfeldern ist eine wichtige Aufgabe. Die Fachhochschulen haben früh und systematisch diese Aufgaben<sup>8</sup> zur Profilierung genutzt: durch international ausgerichtete

Studienangebote und neu entwickelte Studiengänge, die so im Hochschulsystem bisher nicht existierten (Wirtschaftsrecht, Umwelt-, Sozial- und Versicherungsrecht, Wirtschaftspsychologie, Gesundheitswesen). Absolventen solcher Studiengänge haben sich – gegen manche Anfangswiderstände von Universitäten und universitätsnahen Berufsverbänden – sehr erfolgreich im Beschäftigungssystem etabliert.

(6) 1990: Deutsche Wiedervereinigung und Beginn des Aufbaus von Fachhochschulen in den neuen Ländern

Nach einer schwierigen Übergangsphase – bedingt durch (zu viele) Universitäten mit teilweise nur ein bis zwei Fakultäten und in der ehemaligen DDR noch

bestehende Höhere Polytechnische Lehranstalten, die aber (nur noch) eine unzureichende personelle und sächliche Ausstattung hatten – beginnt der Aufbau von Fachhochschulen in den neuen Ländern überwiegend mit Neugründungen. Der neue Hochschultyp wird zunächst nur zögernd angenommen, dann erfolgt der Aufbau aber zügig. Inzwischen sind die neuen Länder – nach Fläche und Bevölkerung – gut mit Fachhochschulen versorgt und ihre personelle und sächliche Ausstattung übertrifft teilweise die der alten Länder.

Seit 1993 wird die Hochschulstatistik für alte und neue Länder gemeinsam geführt. Im Jahr 1990 hat sich die Westdeutsche Rektorenkonferenz (WRK) in „Hochschulrektorenkonferenz (HRK“ umbenannt,

1 Abkommen zwischen den Ländern der Bundesrepublik zur Vereinheitlichung auf dem Gebiet des Fachhochschulwesens vom 31.10.1968. In: Handbuch für die Kultusministerkonferenz 1969–1970, S. 205–207; ferner: Empfehlungen zur Hochschulgesetzgebung in den Ländern vom 12.03.1970, KMK 12.03.1970.

2 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Aufgaben und Stellung der Fachhochschulen, Drs. 5376/81 vom 14.07.1981, Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen in den 90er Jahren, Drs. 9992/90 vom 16.11.1990, Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, Drs. 5102/02 vom 18.01.2002 ([www.wissenschaftsrat.de](http://www.wissenschaftsrat.de)).

3 Vgl. Sputnik-Schock vom 04.10.1957 (erster Satellit in einer Erdumlaufbahn); Juri Gagarin am 12.04.1961 als erster Mensch im Weltall; Picht, Georg: Die deutsche Bildungskatastrophe. In: Christ und Welt, 31.01.1964; Dahrendorf, Ralf: Bildung ist Bürgerrecht, 1965.

4 Das Statistische Bundesamt gibt für das Studienjahr 2018/19 die Gesamtzahl der Studierenden mit 2,9 Millionen und die Zahl der Studierenden an Fachhochschulen mit 1 Million an.

5 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, Drs. 10031-10. 02.07.2010, S. 107–108.

6 Vgl. BT-Drs. 10/2883 vom 21.02.1985.

7 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, Köln 2002, S. 34–39.

8 „Fachhochschulen sind aufgrund ihrer Ausrichtung auf die außerakademische Praxis und ihre Berufsfeldorientierung ... dazu prädestiniert, zur bedarfsgerechten Akademisierung von Berufsfeldern beizutragen“. In: Wissenschaftsrat: Zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, S. 48–50 und „Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, 2002 ... S. 29–32.

9 Vgl. Klockner, Clemens: Die Fachhochschulrektorenkonferenz (FRK) auf dem Weg zur Vereinigung mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 1972–1995, HRK, Beiträge zur Hochschulpolitik 6/2010.

10 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, S. 70–76.

11 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, 2002, S. 16–17 und Tab. A 7

12 Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20.08.1998, BGBl. I 1998 S. 2190.

13 Vgl. Hochschulrektorenkonferenz/HRK (Hrsg.): Bologna-Reader II. Neue Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen. Beiträge zur Hochschulpolitik 5/2007, 1. Aufl. Bonn, Febr. 2007, ISBN: 3-938738-27-7

14 Vgl. [www.hrk.de/themen/internationales/internationalisierung-in-lehre-und-forschung/europaeische-hochschulpolitik/](http://www.hrk.de/themen/internationales/internationalisierung-in-lehre-und-forschung/europaeische-hochschulpolitik/) und [www.ehea.info](http://www.ehea.info)

15 Vgl. KMK: Ländergemeinsame Strukturvorgaben gem. § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Beschluss vom 10.10.2003 i.d.F. vom 04.02.2010.

16 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem 2010, S. 14 und 103–105.

17 Wissenschaftsrat: Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem. Drs. 4099/99 vom 09.07.1999, S. 19–42.

18 Vgl. Mehrheitsbeschluss des HRK-Senats vom 20.01.1998 (mit 24:13:6), der von der Kultusministerkonferenz (KMK) am 17./18.09.1998 „zur Kenntnis genommen“ wurde; ferner: Wissenschaftsrat: Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland. Drs. 4594/00 vom 07.07.2000, Abschnitt „Stärkung von Anwendungsorientierung und Praxisbezug“, insbes. S. 26–27.

aber erst 1995 die Fachhochschulen als neue Mitgliedergruppe vollständig in die HRK aufgenommen.<sup>9</sup> Seitdem können die deutschen Hochschulen in einer Organisation mit einer Stimme sprechen.

#### (7) Öffnung der Fachhochschulen für angewandte Forschung und Entwicklung (aFuE)

Ende der 80er-/Anfang der 90er-Jahre wurde deutlich, dass für eine wissenschaftsbasierte Lehre und zum Erhalt der Qualifikation der Fachhochschulprofessoren auch eine Tätigkeit im Bereich der angewandten Forschung und Entwicklung erforderlich war. Erst zögerlich, dann weitgehend einheitlich übernahmen die Länder aFuE als Aufgabe der Fachhochschulen in ihre Hochschulgesetze. Die sächliche und finanzielle Dotierung für diese Aufgabe blieb allerdings hinter den Notwendigkeiten zurück.

Ein vom BMBF 1992 initiiertes und seither ständig fortgeführtes und erhöhtes „Programm zur Förderung der angewandten Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen“ hat wesentlich zum Anschub und zur Wahrnehmung dieser Aufgabe beigetragen.<sup>10</sup>

#### (8) Hochschulsonderprogramme I bis III und Hochschulerneuerungsprogramm

Die andauernde Überlast- und Engpass-Situation im Hochschulbereich veranlasste das BMBF, von 1989 bis 1991 die Hochschulsonderprogramme I und II und das Erneuerungsprogramm für die neuen Länder (HEP) gemeinsam mit den Ländern zu initiieren und durchzuführen. Über das eigenständige Programmziel „Weitere Entwicklung des Fachhochschulbereichs“ und aus den übrigen Förderbereichen der Programme erhielt der Fachhochschulbereich von 1996 bis 2000 insgesamt über eine Milliarde DM (ca. 511,3 Mio. Euro).<sup>11</sup>

#### (9) Vierte Novelle zum Hochschulrahmengesetz des Bundes vom August 1998<sup>12</sup>

Die 4. HRG-Novelle brachte eine deutliche Deregulierung und Entbürokratisierung der Regelungen zur inneren und äußeren Organisation und Verwaltung der Hochschulen sowie wichtige Eckpunkte der Hochschulreform. U. a. wurde eine regelmäßige Evaluation von Lehre und Forschung verankert, Weiterbildung als Aufgabe der Hochschulen und die Einführung eines Leistungspunktsystems zur Akkumulation und zum Transfer von Studien- und Prüfungsleistungen. Der wichtigste Punkt für die Fachhochschulen betraf die Einführung der Hochschulgrade Bachelor und Master, die künftig auch die Fachhochschulen (ohne Zusatz „FH“) verleihen konnten. Diese Regelungen bleiben auch bestehen, obwohl nachfolgend (2001 bis 2003) im Rahmen der sogenannten Föderalismusreform das Hochschulrahmengesetz bis auf zwei Bestimmungen auf Wunsch der Länder abgeschafft wurde.

#### (10) 1999: Bologna-Erklärung zum Aufbau eines gemeinsamen, gestuften europäischen Hochschulsystems

Im Juni 1999 unterzeichnete die Bundesrepublik Deutschland (Leitungsmitglieder des BMBF und der KMK) zusammen mit (damals) weiteren 29 europäischen Ländern die „Bologna-Erklärung zum Aufbau eines europäischen Hochschulsystems mit gemeinsamen Studienstrukturen und Abschlussgraden.“<sup>13</sup> Der Umsetzungsprozess der dort vereinbarten Ziele (der sogenannte Bologna-Prozess) sah zunächst ein gemeinsames zweistufiges Hochschulsystem mit den Abschlussgraden Bachelor und Master vor. Mit der Bologna-Ministerkonferenz von Berlin 2003 wurde – auf deutschen Vorschlag hin – die Promotion als dritte Stufe hinzugefügt. Der Bologna-Prozess wird durch regelmäßige Treffen der für die Hochschulpolitik verantwortlichen Länder (inzwischen 48) fortentwickelt und die Umsetzung kontrolliert.<sup>14</sup> Der Bologna-Prozess hat den Hochschulen insgesamt, besonders aber den Fachhochschulen, aussichtsreiche Entwicklungsperspektiven geboten. Die – in Deutschland bereits weit fortgeschrittene – Umsetzung erforderte zunächst wesentliche Umstellungsaufgaben: Modularisierung und Strukturierung von Studiengängen nach einem Leistungspunktesystem (ECTS) und dann die Akkreditierung neu entwickelter Bachelor- und Masterstudienangebote.<sup>15</sup> Die Fachhochschulen haben diese Aufgaben zügig angepackt und früher umgesetzt als die Universitäten.<sup>16</sup>

### 4. Fazit für die ersten 30 Jahre

Die Entwicklung der Fachhochschulen in Deutschland verlief unter angespannten Verhältnissen, aber insgesamt positiv. Andere Teile des Hochschulsystems und universitätsnahe Institutionen und Berufsverbände verhielten sich – zumindest in den ersten gut 20 Jahren – nicht ausgesprochen hilfreich (um es milde zu formulieren). Im Beschäftigungssystem wurden Fachhochschulabsolventen wegen ihrer Motivation und Praxisnähe jedoch gut aufgenommen.

Der ursprünglich wohl als (wertende) Abgrenzung gemeinte Zwang zur Führung des Klammerzusatzes „(FH)“ verwandelte sich am Arbeitsmarkt rasch in ein Gütezeichen. Die ohnehin geringe (durchschnittliche) Akademikerarbeitslosigkeit ist bei Fachhochschulabsolventen noch geringer als bei Universitätsabsolventen.

Andere europäische Staaten sind dem deutschen Beispiel etwas später gefolgt und haben ebenfalls Fachhochschulen oder entsprechende fachhochschulähnliche Einrichtungen gegründet (Niederlande 1986, Österreich 1990, Finnland 1992, Schweiz 1995). Internationale Herausforderungen im Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem haben dabei sicher ebenso eine Rolle gespielt, wie man aus dem Vorlauf der deutschen Entwicklung Hinweise für die eigene Gestaltung ziehen konnte.<sup>17</sup>

Den – auch international üblichen – Namenszusatz „University of Applied Sciences“ (UAS) führen die Fachhochschulen erst seit 1998.<sup>18</sup> Sie haben ihn sich verdient. ■

# Perspektiven der Hochschulen für angewandte Wissenschaften

**Hochschulen für angewandte Wissenschaften haben sich mit Lehre und Forschung erfolgreich in der Hochschullandschaft und als Partner der Berufspraxis positioniert. Die Herausforderung besteht darin, sie trotz ihrer Konvergenz mit Universitäten in ihrer spezifischen Rolle weiterzuentwickeln.** | Von Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley



Foto: Barbara Frommann

## Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley

lehrt Öffentliches Recht, Europarecht und Völkerrecht an der Hochschule Osnabrück und ist Präsident des Hochschullehrerbundes.

hlb@hlp.de

Der seit der Jahrtausendwende flächen-deckend<sup>1</sup> vollzogene Namenswandel von der „Fachhochschule“ zur „Hochschule“ (meist „für angewandte Wissenschaften“, abgekürzt HAW, abgeleitet aus der Rückübersetzung der international gebräuchlichen Bezeichnung „University of Applied Sciences“, abgekürzt UAS) dokumentiert den dramatischen Wandel in der jüngeren Entwicklung dieser vor 50 Jahren gegründeten Hochschulart.

## Von der „Fachhochschule“ zur „Hochschule für angewandte Wissenschaften“

Anknüpfend an die schon 1976 nach § 2 Absatz 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) allen Hochschulen gleichermaßen gestellte Aufgabe, die Wissenschaften durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung zu pflegen und zu entwickeln, haben alle Länder in ihren Hochschulgesetzen den zunächst als Lehrinrichtungen gegründeten Fachhochschulen die weitere Aufgabe der Forschung – oft der anwendungsorientierten Forschung, bisweilen auch Forschung und Entwicklung – ausdrücklich zugewiesen.<sup>2</sup> Da ebenso wie an anderen Hochschularten – Professorinnen und Professoren die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben selbstständig wahrnehmen,<sup>3</sup> ist die Forschung damit für sie zur Dienstaufgabe geworden. Bei der seit 2003 für alle Hochschularten eingeführten W-Besoldung generieren „besondere Leistungen bei der Forschung“ auch an Fachhochschulen einen Teil der Besoldung. Daneben sehen einige Bundesländer für Fachhochschulen „Forschungsprofessuren“ vor, die mit einer auf 9 Semesterwochenstunden (SWS) halbierten Lehrverpflichtung substantiellen Raum für Forschung bieten.

Im Ergebnis sind ungeachtet vergleichsweise geringer Ressourcen die Fachhochschulen mit ihren Forschungsleistungen heute in der Gesellschaft präsent. Nach einer 2013 durchgeföhrten Studie des hlb sind – ungeachtet eines fehlenden Zeitbudgets – ca. 75 Prozent ihrer Professorinnen und Professoren in der Forschung aktiv.<sup>4</sup> Die 2013 von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) veröffentlichte und seither fortgeschriebene Forschungslandkarte „Profilbildende Forschung an Fachhochschulen“<sup>5</sup> bietet einen eindrucksvollen Überblick, in welchen Bereichen und in welchem Umfang an Fachhochschulen inzwischen tatsächlich geforscht wird.

Zudem wurden im Zuge des Bologna-Prozesses die herkömmlichen Diplom-Abschlüsse durch die gestuften Bachelor- und Master-Abschlüsse ersetzt. Damit war eine inhaltliche Neukonzeption der Studiengänge verbunden. Im Master-Bereich können Fachhochschulen ebenso wie die anderen Hochschularten „stärker anwendungsbezogene“ und „stärker forschungsbezogene“ Studienprogramme einrichten. Abschlüsse aller Masterprogramme werden – nach einer Übergangsphase von 2003 bis 2007, in der für Master-Abschlüsse von Fachhochschulen eine eigene Bestätigung im Akkreditierungsverfahren unter Beteiligung der Innenministerien erforderlich war – seit 2007 im System des öffentlichen Dienstes automatisch der Laufbahn des höheren Dienstes zugeordnet<sup>6</sup>; damit hat sich die frühere ärgerliche Diskussion über die Einordnung des „Diploms (FH)“ im Sinne der Fachhochschulen erledigt. Ebenso berechtigen Master-Abschlüsse aller Hochschularten, also auch der Fachhochschulen, jetzt grundsätzlich zur Promotion.<sup>7</sup>



Foto: Ella Glynko / 123f.com

*„Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften sehen sich heute der komplexen Aufgabe gegenüber, in einem zunehmenden Wettbewerb ihren Erfolgsweg fortzusetzen.“*

Entsprechend stieg die Nachfrage qualifizierter Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen nach einer Promotion. Während diese in Kooperation mit den zahlreichen ausländischen Partnerhochschulen seit jeher problemlos möglich war, bauten Inhalt und Anwendung der Promotionsordnungen deutscher Universitäten für den Zugang von Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen erhebliche Hürden auf. Eine Promotion dort war von vielen Zufällen abhängig und kam letztlich einer in einem Rechtsstaat nicht akzeptablen Willkür gleich. Vom Wissenschaftsrat im Juli 2009 aufgestellte strukturelle und leistungsbezogene Kriterien für eine Vergabe des Promotionsrechts an private Hochschulen warfen die Frage auf, warum Fachhochschulen, die diese Kriterien erfüllten, vom Promotionsrecht institutionell ausgeschlossen sein sollten.

Der **hlb** erhob daher 2010 erstmals die Forderung nach einem eigenständigen Promotionsrecht zumindest für forschungsstarke Bereiche von Fachhochschulen. Sieben auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2011 eingerichtete Forschungskollegs – „Promotionskollegs“ durften sie nicht heißen – von Universitäten und Fachhochschulen sollten zunächst nach klaren Kriterien für Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen einen geordneten Zugang zur Promotion ermöglichen, erwiesen sich aber als nicht erfolgreich. Eine erste Ankündigung der damaligen schleswig-holsteinischen Wissenschaftsministerin im November 2013, Fachhochschulen ein eigenständiges Promotionsrecht zu verleihen, wurde nach einem Wechsel im Ministeramt nicht umgesetzt. Baden-Württemberg fügte zwar zum 1. April 2014 in das Hochschulgesetz die Möglichkeit ein, einem Zusammenschluss von Hochschulen für angewandte Wissenschaft das Promotionsrecht zu verleihen, machte davon in der Folge aber doch keinen Gebrauch.

Erst das Land Hessen erteilte nach einer Ergänzung seines Hochschulgesetzes um die Möglichkeit, forschungsstarken Bereichen an Fachhochschulen unter vom Wissenschaftsministerium festgelegten,

hohen Voraussetzungen<sup>8</sup> ein eigenständiges Promotionsrecht einzuräumen, inzwischen sechs Promotionskollegs der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften das eigenständige Promotionsrecht. Die anderen Länder setzten zunächst auf eine „kooperative Promotion“, bei der Professorinnen und Professoren der Fachhochschulen in Promotionsverfahren an Universitäten als ergänzende oder als Zweitgutachter, dagegen kaum als Erstgutachter („Doktorvater“ oder „Doktormutter“) von Doktoranden fungieren können. Nachdem auf dieser Basis errichtete Kollegs – z. B. das Graduierteninstitut für angewandte Forschung der Fachhochschulen NRW – nicht erfolgreich waren,<sup>9</sup> zeichnet sich ein eigenständiges Promotionsrecht für Fachhochschulen auch in anderen Ländern ab.

Schließlich benötigen Forschung und andere neue Aufgaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der traditionellen, auf die Lehre ausgerichteten Personalstruktur der Fachhochschulen nicht vorgesehen waren. Im Zuge der zunehmenden Forschungsaktivitäten stehen zwar heute projektfinanzierte Mitarbeiterstellen in spürbarem Umfang zur Verfügung. Wegen ihrer zeitlichen Begrenzung ermöglichen sie aber weder für die darauf beschäftigten Personen noch für die Hochschulen eine belastbare Entwicklungsplanung oder den Aufbau einer stabilen Forschungsinfrastruktur. 2017 führte daher erstmals Berlin grundfinanzierte Mitarbeiterstellen an Fachhochschulen in Höhe einer Viertelstelle pro Professur ein. Bremen, Hessen und andere Bundesländer haben entsprechende Maßnahmen in die Wege geleitet.

### Strukturwandel der Hochschullandschaft

Der erhebliche Aufgabenwandel der Hochschulen für angewandte Wissenschaften seit der Jahrtausendwende führte unverkennbar zu einer Konvergenz der beiden großen Hochschularten Universität und Fachhochschule.<sup>10</sup> Beide haben gemäß § 2 Absatz 1 HRG dieselbe Aufgabe, die Wissenschaften durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung zu

*„Wir brauchen eine Durchdringung von anwendungsorientierter Forschung und Lehre für alle Studienprogramme, alle Fächer und alle Professorinnen und Professoren.“*

pflegen und zu entwickeln, und nehmen sie auch tatsächlich wahr. Beide Hochschularten vergeben dieselben Abschlüsse, die nach einheitlichen Kriterien unter Beteiligung beider Hochschularten akkreditiert werden. Auf der Seite der Professorinnen und Professoren ist die Besoldungsstruktur mit W2- und W3-Stellen bei beiden Hochschularten seit 2003 qualitativ identisch; Unterschiede bestehen insoweit nur noch quantitativ. Gleiches gilt für das Vorhandensein wissenschaftlichen Personals. Weitere Annäherungen betreffen die Qualifikation der Professorinnen und Professoren: Seit 2002 anstelle der Habilitation eingeführte neue Qualifikationswege ermöglichen den Zugang zur Professur an Universitäten über wissenschaftliche Leistungen, die auch als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter erbracht werden können; zugleich erwarten die Hochschulen für angewandte Wissenschaften bei Bewerbungen, dass Inhaber künftiger Professuren in stärkerem Maße neben ihrer berufspraktischen Erfahrung wissenschaftliche Aktivitäten – etwa durch Publikationen – nachweisen. Zunehmend finden auch habilitierte Personen, die wegen fehlender Stellen an Universitäten in die Berufspraxis ausweichen, anschließend den Weg zu einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften. Auch Unterschiede bei den Studierenden verwischen sich: Heute verfügt die Mehrzahl der Studierenden an Hochschulen für angewandte Wissenschaften über die allgemeine Hochschulreife, während der Zugang für Personen mit anderen Qualifikationswegen nach dem Willen der Politik auch für Universitäten verstärkt geöffnet wurde. Die Promotion ist für qualifizierte Absolventinnen und Absolventen auch von Fachhochschulen jedenfalls leichter geworden.

Auch Universitäten haben sich auf die Hochschulen für angewandte Wissenschaften zubewegt, indem dort etwa „Lehrprofessoren“ mit einem Lehrumfang von bis zu 14 SWS eingerichtet wurden und im Zuge des Bologna-Prozesses, der schon für den Bachelor-Abschluss eine arbeitsmarktrelevante Qualifikation vorsieht, engere Verbindungen zur Berufspraxis zu schaffen sind – an Universitäten bisweilen als „Fachhochschulisierung“ beklagt.

Vor dem Hintergrund dieser Konvergenz der Hochschularten sehen sich die Hochschulen für angewandte Wissenschaften heute der komplexen Aufgabe gegenüber, in einem zunehmenden Wettbewerb um Studierende, Professuren und den Zugang zur Forschung und zu Forschungsmitteln ihren Erfolgsweg fortzusetzen.

Ein denkbarer Weg wäre der britische: Im Vereinigten Königreich wurden die ehemaligen Polytechnics durch den „Higher Education Act“ 1992 schlicht in Universitäten umgewandelt. Da dies allerdings nicht mit einem signifikanten Zuwachs an Ressourcen verbunden war, sind diese „New Universities“ gegenüber den etablierten Universitäten im starren britischen Hochschulsystem seither viertklassige<sup>11</sup> Parias.<sup>12</sup> Den erfolgreichen deutschen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, deren Beiträge für die Innovation von Gesellschaft und Wirtschaft in Deutschland stets gelobt werden und die mit einem dem Vorsitzenden des Wissenschaftsrates von 1989 bis 1992, Dieter Simon, zugeschriebenen Zitat gern gegenüber anderen Hochschularten als „andersartig, aber gleichwertig“ beschrieben werden, würde diese Lösung nicht gerecht.

In eine ähnliche Richtung führt es, wenn die Konvergenz der Hochschularten in eine Fusion zwischen Universitäten und Fachhochschulen mündet. Die Erfahrungen mit den Fusionen der ehemaligen Fachhochschulen mit den Universitäten 2005 in Lüneburg und 2013 in Cottbus/Senftenberg sind so wenig ermutigend wie diejenigen mit der bis 1985 vom HRG als Regelfall vorgesehenen Gesamthochschule: Die universitären Maßstäbe dominieren, anstelle einer Anerkennung der fachhochschulspezifisch guten Lehre tritt die Dominanz von Forschungsleistungen ohne Bezug zur Berufspraxis. Im Ergebnis geht das Profil der ehemaligen Fachhochschule verloren. Auch dies kann nicht die Konsequenz des Erfolges dieser Hochschulart sein.

Von universitärer Seite wird den Hochschulen für angewandte Wissenschaften bisweilen deren quantitativer Ausbau – auch vom Wissenschaftsrat seit 1991 mit wechselnder Intensität gefordert – angedient. Dahinter verbirgt sich oft die Vorstellung, ihnen das Massengeschäft der Akademisierung zu überlassen, damit sich die Universitäten ungestört einer reinen, nicht durch Praxisbezug getrübten Wissenschaft widmen können. Dies entspricht dem zu Beginn des Bologna-Prozesses bisweilen geäußerten, aber strukturell nicht umgesetzten Wunsch, die damaligen Fachhochschulen sollten sich dem Bachelor widmen, während die Master-Abschlüsse den Universitäten vorbehalten bleiben sollten<sup>14</sup> – von der Promotion ganz zu schweigen. Auch hier werden die ehemaligen Fachhochschulen und die mit ihnen verbundene angewandte Wissenschaft in die Zweitklassigkeit verwiesen – dies wird weder ihren bisherigen Leistungen noch ihrem Potenzial gerecht.

Anstelle solcher Überlegungen muss das erfolgreiche Profil der Hochschulen für angewandte Wissenschaften, das insbesondere durch die typenbildende Doppelqualifikation der Professorinnen und Professoren in Berufspraxis und Wissenschaft geprägt ist und das sich in ihrer erfolgreichen Lehre und Forschung niederschlägt, weiter geschärft, entwickelt und ausgebaut werden.

### **Erwartungen an die Hochschulpolitik**

Grundlage einer Weiterentwicklung der Hochschulen für angewandte Wissenschaften muss zunächst der Erhalt ihrer typenbildenden Erfolgsmerkmale sein. Dazu gehören die Doppelqualifikation der Lehrenden in Wissenschaft und Berufspraxis, das Commitment für die Lehre mit einem engen Bezug zu den Studierenden vor allem in kleinen Lehrgruppen, eine Einbeziehung der Berufspraxis in das Studium über Projekte, Praxisphasen und Abschlussarbeiten sowie ein hohes Maß an Interdisziplinarität.

Voraussetzung eines Ausbaus dieses Profils ist zunächst eine nachhaltige Grundfinanzierung für das gesamte gewachsene Aufgabenspektrum. Sie muss neben der Lehre auch eine Basis für die Forschung abdecken, die es ermöglicht, in den Wettbewerb um Projektmittel durch die Stellung innovativer und konkurrenzfähiger Anträge einzutreten („Drittmitelfähigkeit“). Auch andere Aufgaben, etwa die Erschließung von Studierendenpotenzial aus Personen, die bisher vom Bildungssystem nicht hinreichend erfasst worden sind, erfordert die Bereitstellung von Ressourcen, etwa für „Brückenkurse“.

Projektmittel für anwendungsorientierte Forschung bewegen sich trotz prozentual erfreulicher Steigerungsraten auf Bundesebene mit ca. 60 Millionen Euro im Verhältnis zu den für die Grundlagenforschung verfügbaren Mitteln allein der DFG von 3 Milliarden Euro auf einem äußerst bescheidenen Niveau. Über Projektmittel für anwendungsbezogene Forschung hinaus muss zudem die Innovationslücke zwischen Hochschulen und Wirtschaft durch eine gezielte Förderung des Transfers von der Forschung in die Unternehmen geschlossen werden. Gerade hier können die Hochschulen ihr Innovationspotenzial zur Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft bisher nicht angemessen ausspielen.<sup>15</sup> Die Europäische Union hat deswegen bereits im laufenden Forschungsrahmenprogramm „Horizont 2020“ den kompletten Innovationszyklus von der Grundlagenforschung bis hin zur Produktentwicklung und Marktängigkeit abgebildet und richtet ab 2021 einen „Europäischen Innovationsrat“ ein, um Innovationen gezielter zu unterstützen. Seit 2017 angestellte Überlegungen zur Gründung einer „Deutschen Transfergemeinschaft“ (DTG)<sup>16</sup> mit einer angemessenen Mittelausstattung müssen daher endlich realisiert werden. Die 2016 errichtete „Schweizerische

Agentur für Innovationsförderung“ (Innosuisse)<sup>17</sup> kann als Modell dienen.

Zu den unabdingbaren Ressourcen für die Forschung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften gehört auch eine Grundfinanzierung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn das Potenzial dieser Hochschulen wirklich genutzt werden soll, muss jeder Professor zumindest eine Stelle für die wissenschaftliche Mitarbeit zugeordnet werden. Diese Personen qualifizieren sich durch Unterstützung in der Forschung, aber auch durch ergänzende Dienstleistungen in der Lehre für spätere Führungsaufgaben außerhalb der Hochschulen und bilden im Anschluss daran ein interessantes Potenzial für die Besetzung von Professuren. Die Ansätze dafür in Berlin, Bremen und Hessen verdienen Ausbau und Nachahmung.

Mit der Einrichtung projekt- wie auch grundfinanzierten wissenschaftlichen Personals ist die weitere Einführung eines eigenständigen Promotionsrechtes der Hochschulen für angewandte Wissenschaften verknüpft. Nur eine parallele Promotionsmöglichkeit bietet qualifizierten Absolventinnen und Absolventen einen Anreiz, der Nachfrage des Arbeitsmarktes zu widerstehen und für eine begrenzte Zeit eine mager dotierte Stelle zur wissenschaftlichen Mitarbeit an der Hochschule auszuüben. Ohne eine gesicherte Promotionsperspektive ist eine Gewinnung qualifizierten Personals kaum möglich. Zudem eröffnet eine Promotion an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

---

*„Die kooperative Promotion darf als gescheitert gelten.“*

Perspektiven für eine vertiefte Behandlung innovativer Ansätze an der Schnittstelle zur Marktnähe und damit für die Innovationskraft unserer Gesellschaft und Wirtschaft. Die kooperative Promotion, bei der neben einer Forschungsmitarbeit an der Hochschule für angewandte Wissenschaften die Promotion an der Universität erfolgt, darf als gescheitert gelten.<sup>18</sup>

Schließlich erfordert eine Profilschärfung, angewandte Wissenschaften auch tatsächlich den dafür qualifizierten Hochschulen zu übertragen. Bisher historisch an Universitäten vertretene anwendungsorientierte Studiengänge müssen daher verstärkt an Hochschulen für angewandte Wissenschaften verlagert werden, z. B. Rechtswissenschaften, Lehrerbildung oder Medizin.

*„Von 2013 bis 2015 blieb jede zweite Professur nach der ersten Ausschreibung unbesetzt, jede dritte Professur wurde mehrfach ausgeschrieben, und mehr als jede sechste Professur blieb auch nach mehreren Ausschreibungsrunden letztlich unbesetzt.“*

Soll das erweiterte Aufgabenspektrum der Hochschulen für angewandte Wissenschaften qualitativ angemessen wahrgenommen oder gar weiterentwickelt werden, kann es nicht bei dem vor 50 Jahren für die damaligen Fachhochschulen als Lehreinrichtungen festgelegten Lehrumfang der Professorinnen und Professoren von 18 SWS bleiben. Eine den gestiegenen Bedürfnissen der Gesellschaft gerecht werdende, durch anwendungsbezogene Forschung unterlegte Lehre und die Forschung selbst ziehen eine Verschiebung der Zeitbudgets nach sich. Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten 2007 dargelegt, dass bei Professuren und Juniorprofessuren mit dem Tätigkeits schwerpunkt Lehre („Lehrprofessuren“) der Tätigkeitsanteil der lehrbezogenen Aufgaben bei etwa 60 Prozent des Zeitbudgets (max. 12 SWS) liegen sollte, während für die Forschung 30 Prozent und für Aufgaben in Selbstverwaltung und Management 10 Prozent zur Verfügung stehen sollten.<sup>19</sup> Auch für andere Lehrkräfte zur Vermittlung forschungsnaher Lehrinhalte („Lecturers“) müssten Freiräume zu eigener Forschung bestehen; 12 SWS Lehrdeputat sollten auch hier als Maximum betrachtet werden, um eine am aktuellen Stand der Forschung orientierte Lehre zu ermöglichen.<sup>20</sup> Daher kommt auch für Lehrende an Hochschulen für angewandte Wissenschaften unter unveränderter Akzeptanz ihres typenbildenden Commitments für die Lehre eine maximale Lehrverpflichtung von 12 SWS in Betracht. Deputatsermäßigungen in Einzelfällen, für die den Hochschulen ein Budget von 7 bis 10 Prozent der Lehrkapazität zur Verfügung steht, genügen nicht, da sie Forschung und andere Aufgaben nur punktuell fördern können. Zum Ausbau des typenbildenden Profils der Hochschulen für angewandte Wissenschaften brauchen wir eine Durchdringung von anwendungsorientierter Forschung und Lehre für alle Studienprogramme, alle Fächer und alle Professorinnen und Professoren.

Schließlich ist für eine Fortsetzung des erfolgreichen Weges der Hochschulen für angewandte

Wissenschaften der Erhalt ihrer zentralen Leistungsträgerinnen und Leistungsträger, nämlich der Professorinnen und Professoren, unabdingbar. Derzeit bestehen insoweit erhebliche Probleme: Nach einer Studie des DZHW blieb von 2013 bis 2015 jede zweite Professur nach der ersten Ausschreibung unbesetzt, jede dritte Professur wurde mehrfach ausgeschrieben, und mehr als jede sechste Professur blieb auch nach mehreren Ausschreibungsrunden letztlich unbesetzt. Zudem umfasste in der Hälfte der Verfahren die Liste der zur Berufung vorgeschlagenen Personen weniger als drei Namen.<sup>21</sup> Insgesamt muss daher die Attraktivität der Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften gezielt gesteigert werden. Dazu zählt zunächst die schon erläuterte bessere Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln. Da zunehmend mehr über die akademische Selbstverwaltung hinausgehende administrative Aufgaben (etwa bei der Evaluation oder Prüfungsadministration) auf Professorinnen und Professoren verlagert werden, gehört dazu auch eine grundfinanzierte personelle Unterstützung auf Sekretariatsebene – an anderen Hochschularten selbstverständlich. Neben einem besseren Zugang zu Projektmitteln für angewandte Forschung muss es ermöglicht werden, von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit eines Praxis- oder Forschungssemesters für regelmäßige intensive Phasen der Forschungstätigkeit oder der Aktualisierung beruflichen Wissens leichter Gebrauch zu machen.<sup>22</sup>



Foto: luckybusiness / 123rf.com

Es ist erfreulich, dass sich Bund und Länder im November 2018 auf ein 431,5 Mio. Euro umfassendes Programm zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen verständigt haben,<sup>23</sup> das nun durch Maßnahmen der Hochschulen innovativ umgesetzt werden muss. Vor allem aber bedarf es einer angemessenen, diskriminierungsfreien und auch für Bewerberinnen und Bewerber aus der Berufspraxis hinreichend attraktiven Besoldung. Die sachlich nicht begründbare Differenzierung zwischen W2- und W3-Stellen, die zudem nach Bundesländern und Hochschulen höchst unterschiedlich verfügbar sind, muss durch eine einheitliche Grundvergütung nach W3 für alle Professuren an allen Hochschulen ersetzt werden. ■

- 1 Der Name „Fachhochschule“ wird noch in Schleswig-Holstein sowie vereinzelt in Nordrhein-Westfalen geführt.
- 2 Vgl. hierzu m. w. N. Waldeyer: Das Recht der Fachhochschulen. In: Hailbronner/Geis: Hochschulrecht in Bund und Ländern, Bd. 2, Stand: Mai 2000, Rn. 11 ff.; Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 13.04.2010, 1 BvR 216/07, Rn. 46.
- 3 Z. B. gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 NHG.
- 4 Niemeijer, Christian; Bauer, Alfred: Ergebnisse der Umfrage des Hochschullehrerbundes zum Workload der Professorenschaft, Teil II, DNH 2014, S. 42 ff.
- 5 <http://www.forschungslandkarte.de/profilbildende-forschung-an-fachhochschulen.html>, Abruf am 28.04.2019.
- 6 Vereinbarung „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Masterabschluss an Fachhochschulen“. Beschluss der Innenministerkonferenz vom 07.12.2007 und der Kultusministerkonferenz vom 20.09.2007, [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2007/2007\\_09\\_20-Vereinbarung-Zugang-hoherer-Dienst-Master.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_09_20-Vereinbarung-Zugang-hoherer-Dienst-Master.pdf), Abruf am 03.05.2019.
- 7 Zugang zur Promotion für Master-/Magister- und Bachelor-/Bakkalaureusabsolventen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14.04.2000, [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2000/2000\\_04\\_14-Bachelor-Master-Promotion.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2000/2000_04_14-Bachelor-Master-Promotion.pdf), Abruf am 03.05.2019.
- 8 Die den vom Wissenschaftsministerium in Richtlinien für das Promotionsrecht festgelegten Voraussetzungen sehen im Wesentlichen mindestens 12 forschungsstarke Professorinnen und Professoren im jeweiligen Fachgebiet, Drittmitteleinnahmen von jährlich 100.000 Euro pro Wissenschaftler (in nicht technischen Fächern die Hälfte) sowie Publikationen vor, siehe Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Verleihung eines Promotionsrechts an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, [https://wissenschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwk/20160318\\_voraussetzungen\\_promotionsrecht\\_hess\\_haw.pdf](https://wissenschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwk/20160318_voraussetzungen_promotionsrecht_hess_haw.pdf), Abruf am 03.05.2019.
- 9 [http://www.gi-nrw.de/fileadmin/media\\_graduierteninstitut/Textdateien/GI\\_NRW\\_allgemein/Pressemitteilungen/Bericht\\_Stand\\_u\\_Entwicklungen\\_GI\\_NRW\\_Juni\\_2018.pdf](http://www.gi-nrw.de/fileadmin/media_graduierteninstitut/Textdateien/GI_NRW_allgemein/Pressemitteilungen/Bericht_Stand_u_Entwicklungen_GI_NRW_Juni_2018.pdf), Abruf am 29.04.2019.
- 10 Vgl. ausführlich Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 13.04.2010, 1 BvR 216/07, Rn. 44 ff.
- 11 Nach den Universities der Russell Group, den Red-Brick-Universities und den Plain-Glass-Universities.
- 12 Auf aktuelle Entwicklungen nach dem „Higher Education and Research Act 2017“ kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden, siehe dazu [https://www.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/laendersachstand/uk\\_daad\\_sachstand.pdf](https://www.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/laendersachstand/uk_daad_sachstand.pdf).
- 13 Wissenschaftsrat, „Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen in den 90er Jahren“, Köln 1991; Wissenschaftsrat, „10 Thesen zur Hochschulpolitik“, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 1993, Köln 1994, S. 7–46; weniger deutlich dagegen Wissenschaftsrat, „Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen“, Köln 2002.
- 14 Reste dieses Anliegens sind darin sichtbar, dass in vielen Ländern den Hochschulen für angewandte Wissenschaften für Master-Studiengänge keine spezifischen Mittel bereitgestellt werden.
- 15 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über eine europäische Erneuerungsaagenda für die Hochschulbildung vom 30.05.2017, COM(2017) 247 final, S. 4, <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/DE/COM-2017-247-F1-DE-MAIN-PART-1.PDF>, zuletzt Abruf am 03.05.2019.
- 16 Vorbereitende Stellungnahme vom 18.01.2017 des Sprechers der Fachhochschulen(FH)/Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in der HRK zum öffentlichen Fachgespräch „Entwicklung und Perspektiven des Hochschul- und Wissenschaftssystems – unter besonderer Berücksichtigung von Art. 91 b GG“, S. 4, [https://www.bundestag.de/resource/blob/489408/daa438d67db06f995ef7d381b92f70f6/hrk\\_stellungnahme.pdf](https://www.bundestag.de/resource/blob/489408/daa438d67db06f995ef7d381b92f70f6/hrk_stellungnahme.pdf), Abruf am 02.05.2019. Positionspapier 1 der Bad Wiessee Tagung 2018 vom 09.06.2018, „Vorschlag zur Gründung einer Deutschen Transfergemeinschaft (DTG)“, [https://www.badwiesseerkreis.de/wp-content/uploads/2018/07/BadWiessee\\_2018\\_Positionspapier-1\\_DeutscheTransfergemeinschaft\\_final\\_18.7.2018.pdf](https://www.badwiesseerkreis.de/wp-content/uploads/2018/07/BadWiessee_2018_Positionspapier-1_DeutscheTransfergemeinschaft_final_18.7.2018.pdf), Abruf am 02.05.2019.
- 17 Vgl. <https://www.innosuisse.ch/inno/de/home/ueber-uns.html>, Abruf am 02.05.2019.
- 18 Vgl. Müller-Bromley, Nicolai: Fachhochschulen brauchen das Promotionsrecht, Berlin 2014, Konrad-Adenauer-Stiftung, Analysen und Argumente, Ausgabe 153, [https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=6b21eff7-7149-999a-c160-73bbf301d1b8&groupId=252038](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=6b21eff7-7149-999a-c160-73bbf301d1b8&groupId=252038), Abruf am 02.05.2019.
- 19 Empfehlungen zu einer Lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Köln 2007, S. 5, 35.
- 20 Empfehlungen zu einer Lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Köln 2007, S. 7, 44.
- 21 In der Smitten, Susanne; Sembritzki, Thorben; Thiele, Lisa; Kuhns, Johannes; Sanou, Amadou; Valero-Sanchez, Marco: Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro), Forum Hochschule Bd. 3, Hannover 2017, [https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_{}/-201703.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_{}/-201703.pdf), Abruf am 02.05.2019.
- 22 Nach der Workload-Umfrage des **hb** 2013 (Fn. 4) haben zwei Drittel aller Professorinnen und Professoren noch kein Forschungs- oder Praxissemester genommen. Haupthindernis ist die Verpflichtung, für einen Ausgleich der Lehre zu sorgen.
- 23 <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Personal-FH.pdf>, Abruf am 02.05.2019.

# EG-Check für W-Professuren in der HTW Berlin

**Führen Zulagen bei der W-Besoldung zu einem Gender Pay Gap? Kann dieser durch eine transparente Vergabepraxis reduziert werden? Die Autorin berichtet über eine statistische Auswertung bei der HTW Berlin im Auftrag der Hochschulleitung.** | Von Prof. Dr. Camille Logeay

Foto: HTW Berlin/Camilla Rackelmann



**Prof. Dr. Camille Logeay**

Professorin für VWL Hochschule für  
Technik und Wirtschaft Berlin  
Treskowallee 8  
10318 Berlin  
[logeay@htw-berlin.de](mailto:logeay@htw-berlin.de)  
<https://www.htw-berlin.de/>

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet alle Arbeitgeber, Frauen und Männern das gleiche Entgelt bzw. die gleiche Besoldung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zu zahlen. Die HTW Berlin ist mit 13 922 Studierenden und 295 Professorinnen und Professoren die größte Fachhochschule Berlins. Auf Initiative der Frauenbeauftragten hatte die Hochschulleitung der HTW Berlin 2016 beschlossen, mit egcheck.de die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (Projekt 1) bei den Leistungsbezügen der Professuren und (Projekt 2) bei den Tarifbeschäftigen zu überprüfen. Die Berechnung einer möglichen Besoldungslücke zwischen W-besoldeten Professorinnen und Professoren (Gender Pay Gap) gehört zum Teilprojekt 1. Das gesamte Projekt wurde im Mai 2018 abgeschlossen. Für die Durchführung hat die HTW Berlin das Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten.

Berufungs- bzw. Bleibezulagen und deren Ruhegehaltsfähigkeit findet.

Für die an der HTW Berlin durchgeführte Analyse wurde auf die Hypothese von Holst/Wiemer (2010, S. 699) rekurriert, wonach „unstandardisierte [...] und intransparente [...] Rekrutierungspraktiken“ zur geringeren Repräsentanz von Frauen in Top-Positionen beitragen. Diese wurde auf die Höhe der Leistungsbezüge übertragen und direkt getestet. Die zentralen Fragen der Studie sind somit: Gibt es in den Berufungs- bzw. Leistungszulagen der W-Besoldung an der HTW einen Gender Pay Gap? Kann aufbauend auf den Forschungsstand die Hypothese bestätigt werden, dass ein Gender Pay Gap und die Transparenz der Vergabepraxis korrelieren?

## Methodische Herangehensweise

### Datensatz

Der Datensatz, der von der Personalstelle der HTW zur Verfügung gestellt wurde, erfasst alle W-Professoren und Professorinnen zwischen 2006 und 2015. Insgesamt werden 757 Fälle im Datensatz dokumentiert. Es werden vier Arten von Leistungsbezügen erfasst: Berufungsleistungsbezüge bzw. besondere Leistungsbezüge jeweils unterschieden nach Ruhegehaltsfähigkeit (s. u. für Details). Diese Bezüge werden für die Vollzeitäquivalenzrechnung in Relation zur Arbeitszeit gesetzt. Weitere vorhandene bzw. rekonstruierte Merkmale sind die Fachbereichszugehörigkeit, das Jahr der Berufung, das Alter, das Geschlecht und die Dienstjahre.

Da diese vier Kategorien von Leistungsbezügen zum Teil auch den Wert Null annehmen, kann der Gender Pay Gap weder als relative Differenz definiert noch mit Logarithmen berechnet werden, wie es sonst in

## Befunde aus der Literatur

Es existieren bislang nur wenige Studien zur Entgeltungleichheit in der W-Besoldung und diese kommen zu übereinstimmenden Befunden. Die Studie von Hellermacher (2011), die auf einer Umfrage bei 2 524 Mitgliedern des Hochschullehrerbunds (darunter 700 Professorinnen) basiert, stellt fest, dass „Hochschullehrer stärker von (Berufungs-)Zulagen und deren Ruhegehaltsfähigkeit“ profitieren als Professorinnen. Auch die Studie von Simons/Hellermacher (2009) kam zum gleichen Ergebnis. Eine Sonderauswertung aus Niedersachsen (2015) zeigt für die W2-Besoldung an Fachhochschulen eine ungleiche Verteilung bei den verschiedenen betrachteten Leistungsbezügen, wobei sich diese ungleiche Verteilung weniger bei den besonderen Leistungsbezügen als vielmehr bei den

---

*„Bei den Berufungsleistungsbezügen lässt sich ein signifikanter Gender Pay Gap feststellen. Hingegen wurde bei den besonderen Leistungsbezügen kein statistisch signifikanter Unterschied gefunden.“*

der Literatur üblich ist (vgl. Finke 2011). Alle Angaben zu Leistungsbezügen sind daher in Euro/Monat und der Gender Pay Gap als absolute Euro/Monat-Differenz berechnet.

Sonderfälle, die nicht erklärt werden konnten und bei denen eine andere Verhandlungsbasis vermutet wurde, wurden aus der Analyse der Berufungsleistungsbezüge ausgeschlossen, wie bei Hellemacher (2011). Bei allen Leistungsbezügen wurden bei den Analysen stets zwei Berechnungen ausgewiesen, eine mit allen relevanten Personen bzw. eine andere nur mit denjenigen, die die betrachtete Leistungskomponente tatsächlich bezogen.

#### ■ Betrachtete Stichproben

Bei der Wahl der relevanten Stichproben wurde vom „idealtypischen“ Karriereverlauf von Professoren und Professorinnen ausgegangen. Im ersten Dienstjahr werden nur Berufungsleistungsbezüge gewährt, ruhegehaltsfähige (rgf; LB-3040) und/oder nicht ruhegehaltsfähige (nrgf; LB-3041). Die Höhe und die Ruhegehaltsfähigkeit sind das Ergebnis der Verhandlungsgespräche zwischen dem Präsidenten, dem Dekan bzw. der Dekanin des Fachbereichs und der angehenden Professorin bzw. dem Professor. Neben der fachlichen und wissenschaftlichen Eignung des Bewerbers bzw. der Bewerberin spielen dabei das bisherige Einkommen, das Verhandlungsgeschick und die finanziellen Rahmenbedingungen der HTW zum Zeitpunkt der Verhandlung eine Rolle. Hier entscheidet die Hochschulleitung allein. Offiziell werden dazu keine Kriterien veröffentlicht.

Im dritten Dienstjahr wird der erste Antrag auf befristete nicht ruhegehaltsfähige (nrgf) besondere Leistungsbezüge (LB-3043) gestellt. Deren Bewilligung erfolgt nach transparenten Kriterien durch die Hochschulleitung. Grundlage ist die Leistungsbezugsteilung, der standardisierte Formulare anhängen. Zudem wird die Hochschulleitung hierbei von einer W-Besoldungskommission, bestehend aus Professoren und Professorinnen aller Fachbereiche, beraten. Mit der Bewilligung werden 75 Prozent der nicht ruhegehaltsfähigen Berufungszulagen ruhegehaltsfähig und beide Berufungszulagen werden mit dem W-Grundgehalt dynamisiert (d. h. sie werden wie das Grundgehalt erhöht).

Im siebten Dienstjahr kann der zweite Antrag zu den besonderen, nicht ruhegehaltsfähigen Leistungsbezügen nach gleichen Kriterien gestellt werden. 50 Prozent der ersten nicht ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge werden nun ruhegehaltfähig (LB-3042) und mit dem W-Grundgehalt weiter dynamisiert. Aus Platzgründen wird hier auf die Analyse der LB-3042 verzichtet, da sie ein Spiegelbild der LB-3043 sind.

Aus dem idealtypischen Antragsverfahren ergibt sich, dass sich die Analyse der drei Arten von Bezügen auf das erste Dienstjahr für die Berufungszulagen (LB-3040 und LB-3041) bzw. auf das vierte für die nicht ruhegehaltsfähigen Leistungszulagen (LB-3043) bezieht.

#### Ergebnisse

##### ■ Leistungsbezüge bei der Berufung (ruhegehaltfähig und nicht ruhegehaltfähig)

Es wurden über die betrachteten Jahre 153 gültige Fälle beobachtet. Der Gender Pay Gap liegt für die Summe der Berufungsleistungsbezüge bei 66,24 Euro/Monat. Der unbereinigte Gender Pay Gap für beide Komponenten sowie für deren Summe ist in der Tabelle 1 detailliert dargestellt.

Tabelle 1 (Abb. S. 30) zeigt, dass für beide Geschlechter die durchschnittlichen ruhegehaltfähigen (rgf) Leistungsbezüge bei der Berufung höher liegen (bei 451,43 Euro/Monat für Frauen bzw. 472,93 Euro/Monat für Männer) als die durchschnittlichen nicht ruhegehaltfähigen (nrgf) Pendants (365,97 Euro/Monat für Frauen bzw. 393,30 Euro/Monat für Männer). Für beide Komponenten kann jeweils kein statistisch signifikanter Gender Pay Gap festgestellt werden (-21,51 bzw. -27,33 Euro bei Personen, die diese Leistungsbezüge bei der Berufung bekommen, beide mit einem p-Wert über 10 Prozent). Es lässt sich aber ein signifikanter Verteilungseffekt feststellen: Professorinnen bekommen seltener die höheren ruhegehaltfähigen Berufungsleistungsbezüge, sodass ein statistisch signifikanter Gender Pay Gap von -72,87 Euro auftritt (p-Wert = 2,5 Prozent). Werden die vier Fälle (hauptsächlich Männer) ohne Leistungsbezüge bei

der Berufung einbezogen, reduziert sich der Gender Pay Gap erwartungsgemäß, und zwar auf –66,24 Euro, aber er bleibt auf dem 10-Prozent-Niveau statistisch signifikant.

Für die Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps wurden die Fachbereichszugehörigkeit, das Alter bei der Berufung und das Dienstesintrittsjahr herangezogen und für beide Geschlechter betrachtet. Demnach lassen sich vom unbereinigten Gender Pay Gap von –73 Euro rund –30 Euro durch diese drei Variablen erklären. Der Rest (–43 Euro bzw. 59 Prozent) bleibt unerklärt (bereinigter Gap). Ähnliche Größenordnungen

lassen sich herleiten, wenn die vier Sonderfälle ohne Berufungszulage nicht ausgeschlossen werden.

■ Nicht ruhegehaltsfähige, besondere Leistungsbezüge bei Erstantrag (LB-3043)

Der erste Antrag für die zunächst nicht ruhegehaltsfähigen (nrgf) besonderen Leistungsbezüge erfolgt im vierten Dienstjahr. Es gab einige Fälle, wo der Erstantrag vor bzw. nach dem vierten Dienstjahr erfolgte. Da die Gründe für diese Abweichungen nicht bekannt sind, wurde der Gender Pay Gap für verschiedene Datensätze berechnet: Erstes Jahr,

Tabelle 1: Unbereinigter Gender Pay Gap bei den Berufsleistungsbezügen (in €/Monat)

	LB-3040 (Vollzeitäq.)		LB-3041 (Vollzeitäq.)		LB-3040+LB-3041 (Vollzeitäq.)	
	Berufsleistungsbzüge, rgf n=153 (alle)	n=38 (mit LB)	Berufsleistungsbzüge, nrgf n=153 (alle)	n=127 (mit LB)	Berufsleistungsbzüge, rgf + nrgf n=153 (alle)	n=149 (mit LB)
Frauen	59.62	451.43	331.45	365.97	391.07	398.59
Männer	146.61	472.93	310.70	393.30	457.31	471.46
Differenz	-86.99	-21.51	20.74	-27.33	<b>-66.24</b>	<b>-72.87</b>
p-Wert	3.0%	83.6%	53.1%	29.7%	5.1%	2.5%
White p-Wert	0.5%	77.9%	61.7%	37.2%	3.7%	4.0%

Lesehilfe für die erste Spalte: Werden alle 153 Fälle (ohne Sonderfälle) betrachtet, so erhielten die Professorinnen im Jahr ihrer Berufung im Durchschnitt 59,62 €/Monat (Vollzeitäquivalent) ruhegehaltsfähige Berufsleistungsbezüge (LB-3040), Professoren im Durchschnitt 146,61 €/Monat. Die Differenz beträgt 86,99€/Monat zu Ungunsten der Professorinnen und ist statistisch signifikant mit einem p-Wert von drei Prozent.

Anm.: In Fällen, wo Heteroskedastizität mit einem White-Test festgestellt wurde, wird der Heteroskedastizität-robuste p-Wert violett hervorgehoben. Die Ergebnisse sind robust gegenüber Heteroskedastizität (White p-Wert).

Tabelle 2: Unbereinigter Gender Pay Gap bei besonderen Leistungsbezügen, nicht ruhegehaltsfähig (in €/Monat), violette p-Werte

LB-3043 (Vollzeitäq.) : Besondere Leistungsbzüge, nrgf				
	A-43-Stichprobe 4. Dienstjahr		B-43-Stichprobe Erstantrag	C-43-Stichprobe Erstantrag u. 4. Dienstjahr
	n= 98 (alle)	n=91 (mit LB)	n=97 (mit LB)	n=86 (mit LB)
Frauen	237.84	283.87	272.73	283.87
Männer	262.30	266.67	267.19	256.36
Differenz	-24.46	17.20	5.54	27.51
p-Wert	30.2%	40.1%	78.5%	14.3%
White p-Wert	33.7%	48.8%	80.3%	6.5%

in dem ein LB-3043 registriert wird (Erstantrag), vs. viertes Dienstjahr und mit vs. ohne besondere Leistungsbezüge.

In Tabelle 2 (Abb. S. 30) zeigt sich, dass keiner der Werte statistisch signifikant ist. Eine Aufgliederung nach Fachbereichen führt zur gleichen Schlussfolgerung: Der Gender Pay Gap, der z. T. zugunsten der Professorinnen ausfällt, ist statistisch nicht signifikant. Dieser Befund lässt sich auch auf die ruhegehaltsfähigen besonderen Leistungsbezüge (LB-3042) übertragen. Multivariate Analysen wurden durchgeführt und änderten die Aussagen qualitativ nicht.

## Fazit

Diese Studie ist die Kurzfassung eines Teils des EG-Checks der HTW Berlin und untersucht die Differenz zwischen verschiedenen Leistungsbezügen bei W-Professoren und W-Professorinnen in den Jahren 2006 bis 2015.

Die Erkenntnisse aus anderen Studien zur W-Besoldung und die daraus formulierte Hypothese, dass transparente Vergabepraxen den Gender Pay Gap entscheidend reduzieren, lassen sich auch für die HTW bestätigen: Bei den Berufungsleistungsbezügen, für die es keine transparenten Kriterien gibt, lässt sich ein signifikanter Gender Pay Gap feststellen. Dieser beruht vor allem darauf, dass Professorinnen seltener die höheren ruhegehaltsfähigen

Berufungsleistungsbezüge erhalten als Professoren. Da die nicht ruhegehaltsfähigen Berufungszulagen nach drei Jahren nur zu 75 Prozent fortgeschrieben werden, liegt die Vermutung nahe, dass die festgestellte Ungleichheit – dynamisch betrachtet – über die Zeit noch ansteigt. Hingegen wurde bei den besonderen Leistungsbezügen, die an der HTW in der Regel erst nach drei Jahren gewährt und nach einheitlichen und transparenten Vergaberichtlinien bewilligt werden, kein statistisch signifikanter Unterschied gefunden.

Es bleibt zu hoffen, dass die Hochschulleitung, die die Studie selbst in Auftrag gegeben hat, die Befunde in den künftigen Berufungsverhandlungen berücksichtigen wird. Das Verfahren hat zu einer Sensibilisierung bei den Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen beigetragen. Leider ist die HTW Berlin aufgrund der Auflagen des Berliner Senats dazu verpflichtet, auch ihre bisher geltende und nachweislich gendergerechte Ordnung zur Gewährung der besonderen Leistungsbezüge zu reformieren. Es bleibt abzuwarten und sich dafür einzusetzen, dass auch diese neue Ordnung so transparent und nachvollziehbar bewertet, dass es zu keinerlei Diskriminierung nach Geschlecht kommt.

Ich danke der Steuerungsgruppe für die hilfreichen Diskussionen. Mein herzlicher Dank richtet sich insbesondere an Sünne Andresen, Ulrike Richter und Heike Joebges für ihre wertvolle inhaltliche Unterstützung. Die Fehler bleiben natürlich meine. ■

## Literatur

- Finke, Claudia: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: Wirtschaft und Statistik Nr. 1, (2011), S. 36–48.
- Hellemacher, Leo: Gender Pay Gaps an Hochschulen. In: DNH Nr. 3 (2011), S. 122–126.
- Holst, Elke; Wiemer, Anita: Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert – Eine Analyse der Ursachen und Handlungsansätze. In: Wirtschaftsdienst Nr. 10, (2010), S. 691–699.
- Unbekannte Autorenschaft: Gender Pay Gap in der W-Besoldung – Auswertung der Leistungsbezügeabfrage im Zuge der Reform der Professorenbesoldung. Workshop „Professorinnen, Positionen, Perspektiven“, Niedersachsen, 06.05.2015/01.03.2016. [http://www.mwk.niedersachsen.de/download/105004/Gender\\_Pay\\_Gap\\_in\\_der\\_W-Besoldung\\_in\\_Niedersachsen.ppt](http://www.mwk.niedersachsen.de/download/105004/Gender_Pay_Gap_in_der_W-Besoldung_in_Niedersachsen.ppt) – PPT aktualisiert am 01.03.2016. Abruf am 27.12.2016.
- Simons, Katrin; Hellemacher, Leo: W-Zulagen und Entgeltgleichheit an Hochschulen. In: DNH Nr. 4/5 (2009) S. 14–15.

## Arbeitgeberpreis

# Arbeitgeberpreis für Bildung 2019

### 20. Ausschreibung Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2019: „Persönlichkeit gefragt! Bildung, die Werte vermittelt und für Demokratie begeistert.“

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) schreibt in diesem Jahr zum 20. Mal den Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung aus. Gesucht werden erfolgreiche Projekte, die junge Menschen auf ihrem Weg der Persönlichkeitsbildung unterstützen und ihnen die Fähigkeiten und das Interesse vermitteln, um unsere Demokratie aktiv mitzugestalten.

Bildungseinrichtungen haben die Möglichkeit, sich bis zum 15. August 2019 in einer von vier Kategorien zu bewerben:

- Frühkindliche Bildung
- Schulische Bildung
- Berufliche Bildung
- Hochschulische Bildung

Eine Jury von Bildungsexpertinnen und -experten aus Unternehmen, Wissenschaft, Stiftungswesen und Politik wählt die Preisträger aus. BDA-Vizepräsident und Juryvorsitzender Dr. Gerhard F. Braun erklärt hierzu: „Es macht mich sehr stolz, dass der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung dieses Jahr sein 20. Jubiläum feiert. Die Arbeitgeber in Deutschland zeichnen mit diesem Preis seit 20 Jahren Best-Practice-Beispiele aus, die unser Bildungssystem besser machen und Vorbildfunktion für andere Institutionen haben können. 2019 legen

wir ganz bewusst den Schwerpunkt auf Persönlichkeitsbildung, Wertevermittlung und Demokratieerziehung. Vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Entwicklungen in Europa und weltweit unterstreichen wir damit einmal mehr die politische Aktualität unseres Preises.“

BDA



## Studieren ohne Abitur

# Erneuter Rekordwert bei Studierenden ohne Abitur

2017 studierten so viele Menschen ohne Abitur wie noch nie an einer deutschen Hochschule. Mit aktuell rund 60 000 Personen hat sich die Zahl in den vergangenen zehn Jahren vervierfacht. Auch bei den Studienanfängerinnen und -anfängern ohne Abitur ist die Tendenz steigend. Aktuell liegt deren Anteil in Deutschland bei 2,9 Prozent, was rund 14 600 Personen und damit ebenfalls einem neuen Höchststand entspricht.

„Es war richtig und wichtig, den Campus auch für Studieninteressierte ohne formale Hochschulreife zu öffnen“, bilanziert CHE-Geschäftsführer Frank Ziegelle den erneuten Rekordwert. „Immer mehr Menschen sind zum lebenslangen Lernen bereit, dafür muss es flexible Wege geben.“ Hierfür sprechen auch die bemerkenswert gestiegenen Absolventenzahlen. Waren es 2007 nur knapp 1 900 Personen, die ohne Abitur oder Fachhochschulreife einen Studienabschluss erwarben, ist deren Zahl nun

ebenfalls um den vierfachen Wert auf 8 100 angewachsen. „Die konstant steigenden Zahlen von Absolventinnen und Absolventen sind ein Indiz dafür, dass die oft zitierte Studierfähigkeit nicht allein vom Abiturzeugnis abhängt“, bewertet Sigrun Nickel, Leiterin Hochschulforschung beim CHE, diese Entwicklung.

Auf der Ebene der Bundesländer zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen. Beim Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur oder Fachhochschulreife nehmen Hamburg (5,0 Prozent), Bremen (4,5 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (4,0 Prozent) die Spitzenpositionen ein. Schlusslicht ist das Saarland, das als einziges Bundesland mit 0,5 eine Quote von unter einem Prozent aufweist. „Besonders positiv ist die Entwicklung in Bremen“, hebt Sigrun Nickel hervor. „Die Bremer Hochschullandschaft ist für Studierende ohne Abitur deutlich attraktiver geworden und zeigt ein überdurchschnittliches

Wachstum.“ Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Erstsemester und Studierenden ohne allgemeine Hochschulreife in der Hansestadt mehr als verdoppelt. Hervorzuheben ist auch Nordrhein-Westfalen, das als einziges Flächenland bereits seit einigen Jahren konstant einen Spitzenplatz im Bundesländervergleich belegt. „Dies liegt vor allem an der FernUniversität in Hagen, die mit knapp 1 500 Studienfängern ohne Abitur im Vergleich mit allen anderen bundesdeutschen Hochschulen mit Abstand führend ist“, so CHE-Expertin Nickel.

CHE

## Kultusministerkonferenz

# Digitalisierung: Empfehlungen für Hochschulen

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat in einem breit angelegten Dialogprozess Empfehlungen zur Digitalisierung in der Hochschullehre erarbeitet und verabschiedet. Die Empfehlungen richten sich an die Länder, den Bund und an die Hochschulleitungen, die Fakultäten, die Fachbereiche und die Lehrenden selbst und sollen u. a. zur Berücksichtigung der Digitalisierung in der strategischen Gesamtentwicklung der Hochschulen, zur hochschulübergreifenden Vernetzung zur Qualitätssicherung in den Studiengängen im Hinblick auf digitale Kompetenzen und zum digitalen Austausch von Studierendendaten beitragen. Zu den Empfehlungen gehören die folgenden Zielvorstellungen:

■ Die Hochschulleitung stellt sicher, dass die Digitalisierung der Hochschullehre in der strategischen Gesamtentwicklung der Hochschule auf allen Ebenen verankert ist.

- Die Hochschule schafft die organisatorischen, personellen und finanziellen Voraussetzungen zur Durchführung und Unterstützung der Lehre in der digitalen Welt.
- Die Hochschulen nutzen die Chancen der Digitalisierung konsequent zur hochschulübergreifenden Unterstützung und Weiterentwicklung der Lehre.
- Die Hochschule stellt die Information, den Austausch und die Vernetzung der Lehrenden zur Weiterentwicklung digitaler Lehre sicher.
- Die Lehrenden tauschen sich in ihren Fachdisziplinen zum Einsatz digitaler Medien aus und entwickeln geeignete Konzepte zur curricularen Integration digitaler Elemente in die Lehre und neuer digitaler Lern- und Lehrformate.
- Die Hochschuldidaktik entwickelt forschungsbasierte und praxisorientierte Angebote für die digitale Gestaltung der Lehre und Konzepte zu deren Umsetzung.
- Mit der Akkreditierung von Studiengängen wird sichergestellt, dass digitale Kompetenz curricular in den Studiengängen angemessen verankert ist.
- Die Hochschulen ermöglichen durch Festlegung von Standards und Aufbau entsprechender Schnittstellen die datenschutzkonforme digitale Übermittlung von Studierendendaten zwischen Hochschulen.

☞ [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2019/BS\\_190314\\_Empfehlungen\\_Digitalisierung\\_Hochschullehre.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2019/BS_190314_Empfehlungen_Digitalisierung_Hochschullehre.pdf)

KMK

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Hochschullehrerbund –  
Bundesvereinigung e. V. **hlb**  
Godesberger Allee 64  
53175 Bonn  
Telefon: 0228 555 256-0  
Fax: 0228 555 256-99

### Chefredakteur:

Prof. Dr. Christoph Maas  
Molkenbuhrstr. 3  
22880 Wedel  
Telefon: 04103 141 14  
christoph.maas@haw-hamburg.de  
(verantwortlich im Sinne des Presserechts  
für den redaktionellen Inhalt)

### Redaktion:

Dr. Karla Neschke  
Telefon: 0228 555 256-0  
karla.neschke@hbw.de  
in Kooperation mit der DUZ Verlags-  
und Medienhaus GmbH

Gestaltung und Satz:  
DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH  
Barbara Colloseus, Berlin

Titelbild: Romolo Taviani/123rf.com  
Piktogramme: S. 33, 34, 35, 36 und 39: 123rf.  
com

### Herstellung:

Wienands Print + Medien GmbH  
Linzer Straße 140, 53604 Bad Honnef

### Verlag:

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH  
Kaiser-Friedrich-Straße 90  
10585 Berlin  
Telefon: 030 212 987-0  
info@duz-medienhaus.de  
www.duz-medienhaus.de

Dr. Wolfgang Heuser  
(Geschäftsführer)  
w.heuser@duz-medienhaus.de

### Anzeigen:

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH  
Stefanie Kollenberg (Leitung)  
Telefon: 030 212 987-31  
Fax: 030 212 987-20  
anzeigen@duz-medienhaus.de

Erscheinung:  
zweimonatlich

### Bezugsbedingungen:

Jahresabonnements für Nichtmitglieder  
45,50 Euro (Inland), inkl. Versand  
60,84 Euro (Ausland), inkl. Versand  
Probeabonnement auf Anfrage  
Erfüllungs-, Zahlungsort und Gerichtsstand  
ist Bonn.

Verbandsoffiziell ist die Rubrik „**hbw** aktuell“.  
Alle mit Namen der Autorin/des Autors ver-  
sehenen Beiträge entsprechen nicht unbedingt  
der Auffassung des **hbw** sowie der Mitglieds-  
verbände.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:  
26. April 2019

ISSN 0340-448 x

## AUTORINNEN UND AUTOREN GESUCHT

- 4/2019: „Die Zukunft der Professur: 12plusEins“ – Vorträge des **hbw**-Kolloquiums 2019
- 5/2019: „Studierende gestalten Lehre“, Redaktionsschluss: 30. August 2019
- 6/2019: Internationalisierung zu Hause, Redaktionsschluss: 25. Oktober 2019

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen! Es erleichtert Ihnen und uns die Arbeit, wenn Sie Aufsatzmanuskripte frühzeitig ankündigen.

### Kontakt:

Prof. Dr. Christoph Maas  
christoph.maas@haw-hamburg.de





## Alles, was Recht ist

### Abgrenzung der Zuständigkeiten von Fakultätsrat und Dekanat

Eine Studierendeninitiative verfolgte das Ziel, die weitere Vergabe von Lehraufträgen an einen bestimmten Dozenten zu gewährleisten. In diesem Rahmen sollte der Fakultätsrat im Wege einer einstweiligen Anordnung verpflichtet werden, über die Studierendeninitiative zu beraten.

Gemäß § 20 a Satz 1 des niedersächsischen Hochschulgesetzes können die Studierenden der Hochschule verlangen, dass ein Organ der Hochschule über eine bestimmte Angelegenheit, für die es gesetzlich zuständig ist, berät und entscheidet. In dem konkreten Fall fehlte es aber nach Ansicht des Gerichts an der gesetzlichen Zuständigkeit des Fakultätsrates.

### Die Entscheidung

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Lüneburg entschied in diesem Zusammenhang zur Abgrenzung der Zuständigkeit des Fakultätsrats und des Dekanats, dass der Fakultätsrat ausschließlich in Angelegenheiten der Forschung und Lehre, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, entscheidet.

Grundsätzliche Bedeutung haben nach Ansicht des OVG Lüneburg wiederum insbesondere solche Fragen, die sich in einer unbestimmten Vielzahl weiterer Fälle stellen können und die deshalb das abstrakte Interesse aller Fakultätsmitglieder an einer einheitlichen Handhabung berühren, sodass hierfür Richtlinien oder Eckpunkte festzulegen sind. Hierunter fielen etwa der Beschluss von Struktur- und Entwicklungsplänen der Fakultät als maßgebliche Grundlagen für die Stellen- und Mittelverteilung innerhalb der Fakultät. Als ein weiteres Beispiel nennt das Gericht die Zustimmung zu Zielvereinbarungen zwischen der Fakultät und der Hochschulleitung, die wissenschaftsrelevante Inhalte für die Fakultät mit anderen Fakultäten der Hochschule, mit anderen Hochschulen oder mit außerhochschulischen Organisationen

und Einrichtungen haben. Gleiches gelte beispielsweise für die Zustimmung zur Errichtung, wesentlichen Veränderung oder Auflösung von Selbstverwaltungseinheiten und Einrichtungen der Fakultät in Forschung und Lehre. Um derartige Fallgestaltungen abstrakter Art gehe es aber in dem konkreten Fall gerade nicht.

Ob darüber hinaus auch Fragen, die für die „politische Ausrichtung“ der Fakultät in die eine oder andere Richtung und damit in der Fakultät für die Art und Weise der Ausübung von Forschung und Lehre wesentlich sind, eine grundätzliche Bedeutung zukommen kann, könne im konkreten Fall dahinstehen. Eindeutig sei indes, dass jenseits einer abstrakten Begriffsbestimmung und etwaiger Einzelbeispiele die Zuständigkeit des Fakultätsrates ihre Grenzen in den gesetzlich niedergelegten Zuständigkeiten des Dekanats findet. Eine doppelte Zuständigkeit sei somit nicht möglich. Ganz konkret verhalte es sich so, dass das Präsidium nach § 34 Absatz 1 Satz 1 des niedersächsischen Hochschulgesetzes auf Antrag der Fakultät befristete Lehraufträge erteilen könne. Diese Antragsbefugnis stehe damit allein dem Dekanat als Teil der laufenden Verwaltung zu.

OVG Lüneburg, Beschluss vom 13. Februar 2019, Az. 2 ME 707/18, juris

### Nicht beantragter Urlaub verfällt nicht automatisch

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat, heißt es im aktuellen Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts.

Das Gericht verweist dabei auf das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) § 7 Absatz 3 Satz 1. Danach sei vorgesehen, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den

Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadenersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

In Weiterentwicklung dieser Rechtsprechung und in Umsetzung der Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 6. November 2018 (Az. C-684/16) gelte nun Folgendes: Nach Maßgabe des § 7 Absatz 1 Satz 1 BUrlG sei es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts zwingt die Vorschrift den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings obliege ihm unter Beachtung von Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs sei der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in volliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber habe damit klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG könne der Urlaub daher nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Jahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

Konkret verwies das Bundesarbeitsgericht die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht, damit das Landesarbeitsgericht



## Neue Bücher von Kolleginnen und Kollegen

aufklären kann, ob der beklagte Arbeitgeber seinen Obliegenheiten nachgekommen ist.

### Fazit

Offen blieb bei der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, wann genau ein Hinweis „klar und rechtzeitig“ erfolgt ist. Dazu bedarf es Konkretisierungsbedarf durch künftige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung.

Des Weiteren erging die Entscheidung in Bezug auf einen angestellten Arbeitnehmer und nicht auf Beamte. Allerdings: Die zugrunde liegende europäische Arbeitszeitrichtlinie schreibt den Mitgliedstaaten vor, allen Beschäftigten bestimmte Rechte zu gewährleisten, und gilt nach ihrem Artikel 3 grundsätzlich „für alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche“. Sie ist damit prinzipiell auch auf Beamte anwendbar. Zwar dürfte es sich bei Hochschullehrenden um solche Personen handeln, die unter Artikel 17 der Richtlinie fallen, also als „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ anzusehen sind, und bei denen Abweichungen vorgenommen werden können. Der hier in Rede stehende Artikel 7 der Richtlinie ist davon jedoch ausdrücklich ausgenommen, von ihm darf nicht abgewichen werden. Insofern könnte also eine Anwendung dieser Rechtsprechung auch auf Beamte in Betracht kommen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2019, Az. 9 AZR 541/15

Christian Fonk

### Technik/Informatik/ Naturwissenschaften

#### **Energiekennzahlen auf den Unternehmenserfolg ausrichten, Energiemanagement unter Berücksichtigung der DIN ISO 50006**

U. Nissen (HS Niederrhein), N. Harfst, P. Girbig  
Beuth Verlag 2018

#### **Geodäsie für Bauingenieure und Architekten**

**Grundlagen und Praxiswissen**  
G. Noack (BTU)  
Hanser Verlag 2019

#### **Bewegungstechnik**

**Konzipieren und Auslegen von mechanischen Getrieben**  
T. Schaeffer (TH Regensburg), A. Fricke (HTW Saarland), D. Günzel (HS Albstadt-Sigmaringen)  
2. Auflage  
Hanser Verlag 2019

#### **Grundkurs Informatik Das Übungsbuch: 148 Aufgaben mit Lösungen**

J. Schmidt (TH Rosenheim)  
Springer Vieweg 2019

### Betriebswirtschaft/Wirtschaft/Recht

#### **Change Management für Personal Die digitale Arbeitswelt mitgestalten**

T. Bartscher (TH Deggendorf), R. Nissen  
Haufe Verlag 2019

#### **Strafrecht und Soziale Arbeit**

H. Cornel (ASH Berlin), T. Trenczek (EAH Jena)  
Nomos Verlag 2019

#### **Öffentliches Recht: Staats- und Europa-recht**

S. Holzner, F. Clement, A. Rittmann (alle HVF Ludwigsburg)  
2. Auflage  
Schäffer-Poeschel Verlag 2019

#### **Abgabenordnung und FGO mit Steuer-straf- und Vollstreckungsrecht**

S. Holzner, T. Scheel, B. Brehm (alle HVF Ludwigsburg)

17. Auflage  
Erich Fleischer Verlag 2018

#### **Frankfurter Kommentar SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe**

Hrsg. von T. Trenczek, A. von Bötticher (beide EAH Jena)  
8. Auflage  
Nomos Verlag 2019

#### **Sozialgesetzbuch II Grundsicherung für Arbeitssuchende Lehr- und Praxiskommentar**

A. von Bötticher (EAH Jena)  
6. Auflage  
Nomos Verlag 2017

#### **Jahresabschluss Schritt für Schritt**

J. Wöltje (HS Karlsruhe)  
3. Auflage  
UVK Verlag 2019

### Sonstiges

#### **Grundwissen Medizin Für Nichtmediziner in Studium und Praxis**

R. Strametz (HS RheinMain)  
3. Auflage  
UVK Verlag 2019



## Neuberufene

### Baden-Württemberg

- **Prof. Dr.-Ing. Michael Bach,**  
Wasserwirtschaft und Wasserbau,  
HFT Stuttgart
- **Prof. Dr.-Ing. Jens Bender,**  
Wasserwirtschaft und Umweltschutz,  
DHBW Mosbach
- **Prof. Dr. rer. pol. Jörg Büechl,**  
Personalmanagement, HS Aalen
- **Prof. Dr. Sebastian Bunnenberg,**  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,  
insbes. Finance, HS Reutlingen
- **Prof. Dr.-Ing. Rainer Eber,**  
Management Industrieller  
Wertschöpfungsketten, HS Aalen
- **Prof. Dr. rer. nat. Thomas Eisele,**  
Biotechnologie und Grundlagen der  
Verfahrenstechnik, HS Offenburg
- **Prof. Dr. rer. nat. Mahsa Fischer,**  
Wirtschaftsinformatik, insbes. Entwicklung  
mobiler und webbasierter Unternehmens-  
anwendungen, HS Heilbronn
- **Prof. Dr.-Ing. Rainer Gasper,**  
Mechatronic Systems Engineering, HS  
Offenburg
- **Prof. Dipl.-Ing. Andreas Hammer,**  
Baukonstruktion und konstruktives  
Entwerfen, SRH HS Heidelberg
- **Prof. Dr.-Ing. Niklas Hartmann,**  
Energiesysteme und Energiewirtschaft,  
HS Offenburg
- **Prof. Dr. rer. pol. Dieter William  
Joenssen,** Datenmanagement im  
industriellen Umfeld, HS Aalen
- **Prof. Dr.-Ing. Christian Klöffer,**  
Elektromobilität sowie Grundlagen der  
Elektrotechnik und Informationstechnik,  
HS Offenburg
- **Prof. Dr. rer. nat. Daniel Kolacyak,**  
Materialien und Fertigungsverfahren, HS  
Ravensburg/Weingarten
- **Prof. Dr. phil. Marcus Majumdar,**  
BWL/Public Management,  
HS für Polizei Baden-Württemberg

■ **Prof. Dr. Christian Schmidt,**  
Pädagogik, insbes. Berufs- und Wirtschaftspädagogik, HS der Bundesagentur  
für Arbeit

■ **Prof. Dr.-Ing. Andreas Schneider,**  
Fluidenergiemaschinen, Strömungsmecha-  
nik und Thermodynamik, HS Offenburg

■ **Prof. Dr. Christoph Veyhl,**  
Maschinenbau, HS Mannheim

### Bayern

- **Prof. Dr. Thomas Becker,**  
Digital Automotive Management,  
TH Ingolstadt
- **Prof. Dr. Anna Bernhard,**  
Digital Business und Artificial Intelligence,  
TH Ingolstadt
- **Prof. Dr. Marco Di Maio,**  
Ingenieurinformatik und Systems Enginee-  
ring, TH Ingolstadt
- **Prof. Johanna Diehl,**  
Fotografie, HS Würzburg-  
Schweinfurt
- **Prof. Dr. Thorsten Neumann,**  
Volkswirtschaftslehre mit Nebenfach BWL,  
HS Neu-Ulm
- **Prof. Dr. des. Michél Nitschke,**  
Theorien und Handlungslehre in der Sozi-  
alen Arbeit, TH Nürnberg GSO
- **Prof. Dr. Volker Schaepe,**  
Betriebswirtschaft, FH des Mittelstands
- **Prof. Dr. rer. nat. Ulrich Schlickewei,**  
Angewandte Mathematik, HS Augsburg
- **Prof. Dr. Marcel Tilly,**  
Informatik, insbes. Cloud Computing, TH  
Rosenheim
- **Prof. Dr.-Ing. Sven Wiltzsch,**  
Glas, TH Nürnberg GSO

### Berlin

- **Prof. Dr. Timo Ackermann,**  
Theorie und Praxis Sozialer Arbeit, insbes.  
Kinder- und Jugendhilfe, ASH Berlin
- **Prof. Dipl.-Ing. Roland Borgwardt,**  
Integrale Gebäudeplanung, Beuth HS Berlin

■ **Prof. Dr. Christina Erlwein-Sayer,**  
Mathematik, insbes. Statistik und Finanz-  
mathematik, HTW Berlin

■ **Prof. Dr. Dirk Koester,**  
Sportpsychologie, BSP Business School  
Berlin

■ **Prof. Dr. rer. pol. Verena Majuntke,**  
Wirtschaftsinformatik, insbes. Software-  
Engineering, HTW Berlin

■ **Prof. Dr. Seyed Hossein Sagheby,**  
Gebäudeenergie- und -informationstech-  
nik, HTW Berlin

■ **Prof. Dr. jur. Klaus von Lampe,**  
Kriminologie, HWR Berlin

■ **Prof. Dr. Olga Willner,**  
Wirtschaftsinformatik, insbes. Intelligente  
Systeme, HTW Berlin

### Brandenburg

- **Dr. rer. nat. Alexander Lübbe,**  
Wirtschaftsinformatik, insbes. Business  
Process Execution, TH Wildau
- **Prof. Dr. Stefan Trencsik,**  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,  
insbes. Finance, Accounting, Controlling,  
TH Wildau
- **Prof. Dr. rer. nat. Mathias Walther,**  
Wirtschaftsinformatik, insbes. Entwick-  
lung mobiler Anwendungen im eBusi-  
ness, TH Wildau

■ **Prof. Dr. Martin Wrobel,**  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,  
insbes. Unternehmensgründungen, TH  
Brandenburg

### Bremen

- **Prof. Dr. Felicitas Berger,**  
Chemie, Biochemie,  
HS Bremerhaven
- **Prof. Dr. Annette Harth,**  
Soziale Arbeit im Sozialen Raum, HS  
Bremen
- **Prof. MD, MPH Amena Almes Ahmad,**  
Public Health, HAW



■ **Prof. Dr. Claudia Buschhorn,**  
Pädagogik der Kindheit, HAW Hamburg

■ **Prof. Dr. Efthimia Panagiotidis,**  
Soziale Ungleichheit und Empirische  
Forschungsmethoden, HAW Hamburg

■ **Prof. Dr. Jens von Pilgrim,**  
Programmiermethodik, HAW Hamburg

## Hessen

■ **Prof. Dr. Dr. Jens Holst,**  
Medizin, insbes. Global Health, HS Fulda

■ **Prof. Dr. rer. nat. Christoph Raab,**  
Physik und Messtechnik, HS Darmstadt

■ **Prof. Dr. Jutta Träger,**  
Sozialforschung und Evaluation,  
HS Darmstadt

■ **Prof. Dr. Loredana Viola,**  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes.  
Marketing, HS Fulda

■ **Prof. Dr. Lothar Winnen,**  
Veranstaltungswirtschaft, insbes. Unter-  
nehmensführung und Live-Kommunikation,  
TH Mittelhessen

## Niedersachsen

■ **Prof. Dr. Dennis Drews,**  
Internationales Management & Ökono-  
mie im Bauwesen, Jade HS Wilhelmshafen/  
Oldenburg/Elsfleth

■ **Prof. Dr. Dirk Gouverneur,**  
Baubetrieb und Bauwirtschaft, HAWK  
Hildesheim/Holzminden/Göttingen

■ **Prof. Dr. Bernhard Köster,**  
Volkswirtschaftslehre und quantitative  
Methoden, Jade HS Wilhelmshafen/  
Oldenburg/Elsfleth

■ **Prof. Dr. Anja Willmann,**  
Konstruieren, Energie- und Gebäude-  
technik, Jade HS Wilhelmshafen/  
Oldeburg/Elsfleth

## Nordrhein-Westfalen

■ **Prof. Dr. Klaus Berger,**  
Bioanalytik, HS Niederrhein

■ **Prof. Dr. Eva Feldmann,**  
Wirtschaftsprivatrecht, insbes. Inter-

nationales Privatrecht und Arbeitsrecht,  
FH Südwestfalen

■ **Prof. Dr. rer. oec. Jens Kaufmann,**  
Wirtschaftsinformatik, insbes. Data Science,  
HS Niederrhein

■ **Prof. Dr. jur. Andrea Kliemann,**  
Kinder-, Jugend- und Familienrecht, TH  
Köln

■ **Prof. Florian Kühnle,**  
Interactive Environments, FH Bielefeld

■ **Prof. Dr. Haydar Mecit,**  
Urbane Energie- und Mobilitätssysteme, HS  
Bochum

■ **Prof. Dr. Nicoletta Messerschmidt,**  
Wirtschaftsrecht, HS Niederrhein

■ **Prof. Dr. Ulrich Odefey,**  
Physik, TH Ostwestfalen-Lippe

■ **Prof. Dr.-Ing. Gerrit Pohlmann,**  
Automatisierungstechnik, FH Südwestfalen

■ **Prof. Dr. Bastian Quattelbaum,**  
Qualitätsmanagement und textile Prüfung,  
HS Niederrhein

■ **Prof. Dr. rer. nat. Christoph Quix,**  
Wirtschaftsinformatik und Data Science,  
HS Niederrhein

■ **Prof. Dr. Vinod Rajamani,**  
Fahrzeugdynamik, FH Dortmund

■ **Prof. Dr. rer. nat. Michael Schäfeling,**  
Photonische Materialien, FH Münster

■ **Prof. Dr. Sascha Schierz,**  
Jugendsoziologie und soziale Kontrolle, HS  
Niederrhein

■ **Prof. Dr.-Ing. Christian Schwede,**  
Big Data Analytics, FH Bielefeld

■ **Dr. rer. pol. Eva-Ellen Sieweke,**  
Personalmanagement und Organisations-  
entwicklung im Gesundheitswesen, HS  
Niederrhein

■ **Prof. Dr. Karin Wehmeyer,**  
Frühpädagogik, FH Südwestfalen

■ **Prof. Dr.-Ing. Hendrik Wöhrlé,**  
Digitale Technologien – Intelligente autono-  
me Sensor- und Aktor-Systeme, FH Dortmund

## Rheinland-Pfalz

■ **Prof. Dr. Susanne Bennewitz,**  
Gesellschafts- und Kulturwissenschaften im  
Kontext der materiellen Kultur, HS Trier

■ **Prof. Dr. Ingeborg Haas,**  
Handels- und Gesellschaftsrecht,  
Wirtschaftsprivatrecht, HS Mainz

■ **Prof. Dr. rer. pol. Sascha Kemmeter,**  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,  
insbes. Rechnungswesen und  
Controlling, HS Mainz

■ **Prof. Dr. Eberhard Kurz,**  
Digitalisierung in Tourismus und Verkehr,  
HS Worms

## Sachsen

■ **Prof. Dr.-Ing. Jürgen Anke,**  
Softwaretechnologie und Informations-  
systeme, HTW Dresden

■ **Prof. Dr. phil. Andrea Kronenthaler,**  
Altern und Inklusion, HS Mittweida

## Sachsen-Anhalt

■ **Prof. Dr.-Ing. Daniela Spiegel,**  
Baugeschichte und Denkmalpflege, HS  
Anhalt

## Thüringen

■ **Prof. Dr. Florian Johannsen,**  
Wirtschaftsinformatik, insbes. betrieblie-  
che Anwendungssysteme,  
HS Schmalkalden

■ **Prof. Dr.-Ing. Roy Knechtel,**  
Autonome Intelligente Systeme, HS  
Schmalkalden

■ **Prof. Dr.-Ing. Michael Lehmann,**  
Eisenbahnwesen im internationalen  
Kontext, FH Erfurt

■ **Prof. Dr.-Ing. Elizabeth Ribe,**  
Mathematik, EAH Jena

■ **Prof. Dr. Fiona Schönfeld,**  
Wildtiermanagement und Jagd, FH Erfurt

■ **Prof. Ralf C. Staudemeyer,**  
Informatik, insbes. IT-Sicherheit, HS  
Schmalkalden



**Wissenschaftskarriere**

**Finden Sie aktuelle  
Ausschreibungen auch auf  
wissenschaftskarriere.duz.de:**

**W2-Professur für Sensorik und Prozessdatenverarbeitung**

Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, Saarbrücken

**W2-Professur für Elektrische Maschinen und Energieeffiziente Antriebe**

Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, Saarbrücken

**W2-Professur für Elektronik und Schaltungstechnik**

Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, Saarbrücken

**Professur (W2) für Psychologie**

Fachhochschule Erfurt

**Rektorin oder Rektor (w/m/d)**

Hochschule für Technik Stuttgart

**W2-Professur (m/w/d) „Angewandte Elektrotechnik“**

Hochschule Hamm-Lippstadt

**Präsidentin/Präsident (w/m/d)**

Hochschule für angewandte Wissenschaften München

**Professur (W2) für Verfahrenstechnik der Papier- und Kartonherstellung**

Hochschule für angewandte Wissenschaften München

**SUCHEN | FINDEN | POSITIONIEREN**

**Ihre Ansprechpartner  
für perfekte Ausschreibungen**

**STEFANIE KOLLENBERG**

leitet die Anzeigenabteilung der DUZ und betreut Koordination und Marketing der DUZ Specials: exklusive Wissenschaftskommunikation für die Wissenschaft.



+49 30 21 29 87 12  
s.kollenberg@duz-medienhaus.de

**DR. MARKUS VERWEYST**

ist in der DUZ Ihr Ansprechpartner für Stellen- und Imageanzeigen sowie für das Karriereportal wissenschaftskarriere.duz.de.



+49 30 21 29 87 31  
anzeigen@duz-medienhaus.de

**WISSENSCHAFTSKARRIERE.DUZ.DE**



# GEHT'S AUCH ENTSPANNTER?

*Erleichtern Sie sich und Ihren Studierenden den Alltag und bieten Sie PayPal als Zahlungslösung an. Für mehr Lust am Studium und weniger Frust im Studi-Alltag.*

## **Wofür können Studierende PayPal nutzen?**

-  Studierendenkarte für Mensa, Kopierer, Waschmaschine & Co aufladen
-  Kurs- & Veranstaltungsgebühren zahlen
-  Semestergebühren & -beiträge begleichen
-  In Unishops bezahlen

Bieten Sie Ihren Studierenden mit PayPal einen besseren Service und profitieren Sie vom schnellen und komfortablen Zahlungseingang.

Informieren Sie sich hier:  
[hochschulen@paypal.com](mailto:hochschulen@paypal.com)

 **PayPal**

# Seminartermine 2019

---

**Freitag, 28. Juni 2019****Urheberrecht in der Hochschullehre**Siegburg, Kranz Parkhotel  
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

---

**Freitag, 5. Juli 2019****Hochschulrecht: Grundlagen und aktuelle Entwicklungen**Siegburg, Kranz Parkhotel  
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

---

**Freitag, 5. Juli 2019****Bewerbung, Berufung und Professur**München, IntercityHotel  
10:30 Uhr bis 17:00 Uhr

---

**Freitag, 12. Juli 2019****Rechtsprechung zu Berufungsverfahren UPDATE**Siegburg, Kranz Parkhotel  
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

---

**Freitag, 22. November 2019****Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen**Siegburg, Kranz Parkhotel  
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

🌐 <http://hlb.de/seminare/>

