

Titelthema

Stärken und Schwächen des WissZeitVG

Liebe Leserinnen und Leser,

haben Sie sich bei Ihrem letzten Geschenkeinkauf für Ihre Nichten und Neffen auch gefragt, wieso eigentlich so viele Spiele und Jugendbücher die Empfehlung ab 12 aufgedruckt haben, und wieso dies nicht als kleingedruckte Hilfestellung bescheiden akkurat festgestellt wird, sondern mit farbigen Lettern triumphierend aufzustempeln ist, als wäre ab 12 eine den Metallbaukasten adelnde Gütegarantie? Gab es je eine DVD mit einem kantigen, aber provokativen ab 11 oder ab 13? Ganz offensichtlich haben wir es hier mit einem dem Menschen arteigenen Wesensmerkmal zu tun, genau nach 12 Jahren eine Entwicklungsstrecke durchlaufen zu haben, ohne die neue, höherwertige Herausforderungen nicht bewältigt werden können.

Es ist zweifellos davon auszugehen, dass sich die Verfasser des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ebenfalls von der 12-Jahres-Rhythmik menschlichen Reifens leiten ließen. 6 Jahre vor der Promotion, 6 Jahre nach der Promotion – Ende eines Abschnitts akademischer Entwicklungsgeschichte. Vor diesem Hintergrund ontogenetischer Gewissheit erscheint die ungläubige Nachfrage „12 Jahre, und dann Schluss?“ auf doktorandenforum.de vorwürflich und undankbar. Als ob es nicht ohnehin ein seltener Akt juristischer Sensibilität wäre, wenn schon bei der Formulierung eines Gesetzes konzidiert wird, dass unter seinem Regime zu leiden niemandem länger als 12 Jahre zugemutet werden könne.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr


Martin Leitner

Inhaltsverzeichnis

Den Master im Blick: Studien- und Berufsperspektiven Bachelorstudierender **5** |
Bachelorabsolventen im Fokus **7** | Bemessung von Leistungsbezügen in der
W-Besoldung **9** | HISinOne-Einführung plus Organisationsberatung **11** |
Im Gespräch mit Dr. Dietmar Dunst, TU Hamburg-Harburg **13** | Personal-
management mit HISinOne **14** | Rückblick **16** | Ausblick **16**

HIS:Magazin

Ausgabe 3/2011

Herausgeber:

HIS Hochschul-Informationssystem GmbH
Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his.de
Postfach 2920 | 30029 Hannover

Telefon 0511-1220-290

Telefax 0511-1220-160

Geschäftsführer:

Prof. Dr. Martin Leitner

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht:

Amtsgericht Hannover | HRB 6489

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE115665155

Redaktion:

Theo Hafner
(verantwortlicher Redakteur)

ISSN 1867-9862

Das HIS:Magazin erscheint viermal im Jahr
(Januar, April, Juli, Oktober)

Bezug kostenlos

Das HIS:Magazin ist im Internet unter
www.his.de als PDF-Download verfügbar.

Auflage:

1.500 Exemplare

Gestaltung und Satz:

Petra Nölle, HIS

Druck:

Poppdruck, Langenhagen

Hannover, August 2011

© Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das Copyright kann jedoch jederzeit bei der Redaktion eingeholt werden und wird in der Regel erteilt, wenn die Quelle ausdrücklich genannt wird.

Fotonachweis:

Titelseite: © Fineas – Fotolia.com

S. 5: iStockphoto

S. 7: © ddp images/dapd/Jens Schlüter

Stärken und Schwächen des WissZeitVG

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist das maßgebliche Instrument für die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland. HIS hat die Nutzung und Wirkung des WissZeitVG untersucht.

Als das WissZeitVG im April 2007 in Kraft trat, hat es die Bestimmungen zur Befristung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu weiten Teilen aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) übernommen. Zentraler Bestandteil ist die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor und sechs Jahren nach abgeschlossener Promotion (im medizinischen Bereich neun Jahre nach der Promotion). Diese Regelung wurde im Jahr 2007 in drei Punkten modifiziert bzw. erweitert:

■ Dem sachgrundlosen Befristungsrahmen wurde ein neuer Befristungstatbestand (Sachgrund) an die Seite gestellt. Demnach kann eine Befristung vorgenommen werden, wenn für einen bestimmten Zeitraum Drittmittel vorhanden sind und wenn bestimmte Aufgaben, für die die Finanzierung vorgesehen ist, in dieser Zeit erledigt werden sollen. Eine Neuerung im Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft ist es, dass die Drittmittelbefristung auch auf nichtwissenschaftliches Projektpersonal angewandt werden kann.

■ Wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder unter 18 Jahren betreuen, vergrößert sich der Befristungsrahmen um zwei Jahre je Kind.

■ Bezog sich der sachgrundlose Befristungsrahmen im HRG noch auf die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so bezieht er sich nun auf das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal (mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer). Weggefallen sind auch die im HRG noch genannten Bestimmungen zu den Hilfskräften.

Das Evaluationsvorhaben hatte mehrere Bezugspunkte. Den Anlass gab der zuständige Bundestagsausschuss für *Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung*, der während des Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitVG verabredet hatte, die Regelungen evaluieren zu lassen. Den Auftrag hat das *Bundesministerium für Bildung und Forschung* erteilt. Demnach lag der Schwerpunkt der Untersuchung bei den 2007 ergänzend eingeführten gesetzlichen Bestimmungen. Die Studie konnte allein schon wegen der erforderlichen Daten nur in Kooperation mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen durchgeführt werden. Und schließlich versteht sich der Evaluationsbericht als Information für die wissenschaftspolitische Diskussion, wobei der Bundesgesetzgeber der primäre Adressat ist.

Überwiegend kurze Laufzeit der befristeten Arbeitsverträge

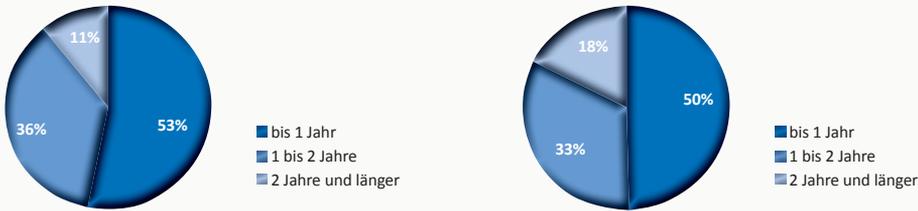
Seitdem der Evaluationsbericht im März 2011 an den zuständigen Bundestagsausschuss übergeben und im April bei HIS publiziert worden ist¹, sind einige Ergebnisse aufmerksam verfolgt worden. Diskussionen ausgelöst hat das Resultat, dass die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Laufzeit von weniger als einem Jahr hat. Arbeitsverträge mit Laufzeiten von zwei Jahren und mehr werden deutlich weniger häufig abgeschlossen (siehe Abb. 1). Die mittlere Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags beträgt an Hochschulen 12,3 und an außeruniversitären Forschungsprojekten 14,3 Monate.

Schwerpunkt: der sachgrundlose Befristungsrahmen

Der *sachgrundlose Befristungsrahmen* dominiert die Vertragsgestaltung. Er wird in einer Größenordnung von 85 bis fast 90 % der Arbeitsverträge als Rechtsgrundlage genutzt. Dies gilt sowohl für die Hochschulen als auch für die Forschungseinrichtungen – allerdings mit unterschiedlicher Gewichtung (siehe Abb. 2). Dem hohen Nutzungsanteil entspricht die Nutzer-

¹ Jongmanns, G.: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS:Forum Hochschule 4|2011. Hannover

Abbildung 1: Vertragslaufzeiten an Hochschulen ... und an Forschungseinrichtungen



zufriedenheit, die insgesamt – mit Ausnahme von Unschärfen an den Rändern des Befristungsrahmens – hoch bis sehr hoch ist. Insofern bietet er ein im Wesentlichen funktionsfähiges und bewährtes Instrument für die befristete Beschäftigung in der Wissenschaft.

Wo greift die Drittmittelbefristung?

Auch die *Drittmittelbefristung* hat sich rasch etabliert. Der Anteil der darauf gestützten Arbeitsverträge bewegt sich zwischen 5 und 10 %. Die Vorschrift wird häufiger für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genutzt, die noch nicht promoviert sind. Da der Befristungstatbestand klar zugeschnitten ist und den Bedingungen der meisten drittfinanzierten Projekte entspricht, hat er die angestrebte Rechtssicherheit erreicht. Dies allerdings um den Preis, dass er nicht alle Mittel erfasst, die über das regelmäßige Budget der Hochschulen hinausgehen.

Die Drittmittelbefristung ist daraufhin angelegt, vor allem

nach Ausschöpfen des sachgrundlosen Befristungsrahmens angewandt zu werden. Da das WissZeitVG die zeitliche Beziehung zwischen beiden Regelungen jedoch nicht festlegt, kann der Sachgrund auch als Alternative genutzt werden. Dies eröffnet Beschäftigungsoptionen, wenn nicht eindeutig geklärt ist, ob der Befristungsrahmen zur Anwendung kommen kann, führt aber auch dazu, dass die Schutzklauseln, die zur Verlängerung eines bestehenden Arbeitsvertrags führen können (bspw. wenn die Beschäftigten Elternzeit in Anspruch nehmen), ausgehebelt werden.

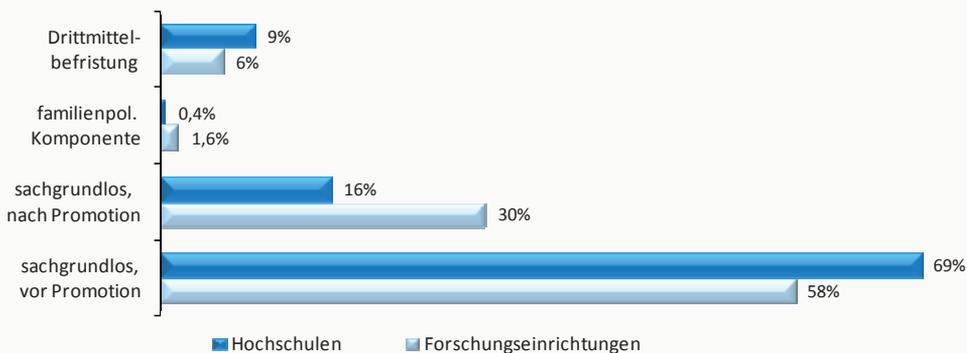
Die anderen Regelungsänderungen: Kinderbetreuung und betroffener Personenkreis

Von der *verlängerten Höchstbefristungsdauer wegen Kinderbetreuung* – nicht zu verwechseln mit der Schutzklausel bei Elternzeit – wird in einem geringen Maße Gebrauch gemacht. Ledig-

lich 0,4 % (Hochschulen) bzw. 1,6 % (Forschungseinrichtungen) der abgeschlossenen Arbeitsverträge stützen sich auf diese Möglichkeit. Obwohl die zusätzliche Befristungsmöglichkeit gerade wegen ihrer familienpolitischen Implikationen allseits begrüßt wird, können von ihr allein keine strukturellen Impulse erwartet werden.

Den *personellen Geltungsbereich* des Befristungsrechts für die Wissenschaft zu ändern, war folgerichtig, weil die Beibehaltung von Personalkategorien die – seit der Föderalismusreform geänderten – Kompetenzen der Bundesländer tangiert hätte. Allerdings hat die gewählte Lösung Irritationen erzeugt, die noch nicht ausgeräumt sind. Betroffen sind einerseits die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zu sehr hohen Anteilen in der Lehre tätig sind, und andererseits die Hilfskräfte, die sich in der Master-Phase befinden.

Abbildung 2: Nutzungshäufigkeit der Befristungsvorschriften des WissZeitVG*



*) ohne Schutzklauseln gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG, ohne TzBfG und ohne sonstige Vertragsfälle

Zwischenbilanz

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Befristungsvorschriften in instrumenteller und pragmatischer Hinsicht – trotz der mit Inkrafttreten des WissZeitVG entstandenen Irritationen – bewährt haben. Solange man im gegebenen Rahmen befristete Beschäftigungsverhältnisse abschließen möchte, bieten die Vorschriften eine zumeist belastbare rechtliche Grundlage.

Die Situation der jungen Wissenschaftler(innen)

Hinsichtlich der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt sich die Situation allerdings weniger eindeutig dar. Für sie spielen die Kriterien der instrumentellen Schlüssigkeit und der pragmatischen Anwendungsqualität eine geringe Rolle. Stattdessen steht die Frage nach den beruflichen Chancen und Zielen im Vordergrund. Hierfür bietet das WissZeitVG seit 2007 zwar zusätzliche Optionen und ist für die individuelle Situation insofern nützlich und hilfreich. Es ist jedoch auch zu konstatieren, dass gerade Beschäftigte mit mehrjähriger Be-

rufserfahrung und mit fortgeschrittener wissenschaftlicher Qualifikation – also diejenigen, an die sich die Ergänzungen primär richten – mit der Arbeitsplatzsicherheit besonders unzufrieden sind. Eine höhere Arbeitsplatzsicherheit wird man von Befristungsvorschriften kaum erwarten können.

Der Fokus der Befristungspraxis liegt bei den jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. An den Hochschulen sind lediglich ein Viertel von ihnen – gemessen an den vertraglich vereinbarten VZÄ – 35 Jahre und älter. Folgt man der amtlichen Statistik, hat sich in der Altersstruktur eine deutliche Verschiebung ergeben. Betrachtet man den wissenschaftlichen Mittelbau auf Zeit² – wegen der besonderen Bedingungen ohne Medizin –, so ist in den Jahren von 2002 bis 2009 eine starke Zunahme zu erkennen, die sich insbesondere bei den 25- bis

30-Jährigen auswirkt. Der Zuwachs in dieser Altersgruppe ist massiv und liegt bei 75 bis 80 %. In den anderen Altersgruppen liegen die Steigerungsraten deutlich darunter. Bei den 35- bis 40-Jährigen ist sogar ein Rückgang von über 10 % zu verzeichnen, und zwar bei gleichzeitiger Abnahme der Dauerstellen. Demnach weist die Personalstruktur bei der Altersgruppe 35+ eine Engführung auf. Auch daran ist zu erkennen, dass die Gruppe der Postdocs unter einem erheblichen (Selektions-)Druck steht. Damit sind allerdings Themen angesprochen, die über den unmittelbaren Nutzungskontext des WissZeitVG und damit über den Gegenstandsbereich der Gesetzesevaluation hinausgehen.

² Aus systematischen Gründen bezieht sich die Betrachtung sowohl auf die Kategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter als auch auf die Kategorie der Dozenten und Assistenten.

Dr. Georg Jongmanns
jongmanns@his.de





Den Master im Blick: Studien- und Berufsperspektiven Bachelorstudierender

Würde man den „Bachelorabschluss“ nach seiner Abstammung, nach Geburtsort und -stunde sowie seinem aktuellen Status fragen, würde er wie folgt antworten:

Abstammung: vom Begriff „*baccalaureus*“, mit dem im Mittelalter der Inhaber des ersten akademischen Grades bezeichnet wurde.

Geburtsort und -stunde: Bologna, Bildungsministerkonferenz 1999.

Status: Der Bachelor hat sich als Studienabschluss in Deutschland etabliert. Mehr als 80 % der Studiengänge sind inzwischen auf die Bachelor- und Masterabschlüsse umgestellt. Rund 75 % der Studienanfänger(innen) immatrikulieren sich in einen Bachelorstudiengang, knapp die Hälfte aller Studierenden ist bereits in einem Bachelorstudiengang eingeschrieben. Dennoch gibt es bisher wenige gesicherte Informationen über Bachelorstudierende.

Im Rahmen einer HISBUS-Umfrage haben Forscherinnen und Forscher des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF) den Bachelorstudierenden weiterführende Fragen zu ihren Studien- und Berufsperspektiven gestellt.¹

¹ Grützmaker, J.; Ortenburger, A.; Heine, Ch.: Studien- und Berufsperspektiven von Bachelorstudierenden in Deutschland. HIS:Forum Hochschule 7|2011, Hannover.

Bachelorstudierende wollen mehrheitlich ein Masterstudium anschließen

55 % der Bachelorstudierenden des WS 2009/10 wissen demnach bereits zum Zeitpunkt der Befragung, dass sie nach dem Bachelorabschluss ein Masterstudium absolvieren möchten. 17 % streben kein Masterstudium an und etwa ein Viertel der Befragten ist sich noch unsicher. Wird in einer Modellrechnung unterstellt, dass sich die unsicheren Studierenden wie die übrigen verhalten, steigt die Übergangsquote auf maximal 76 %. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der HIS-Absolventenbefragung des Prüfungsjahrgangs 2009, der ca. ein Jahr nach dem Bachelorabschluss befragt wurde.²

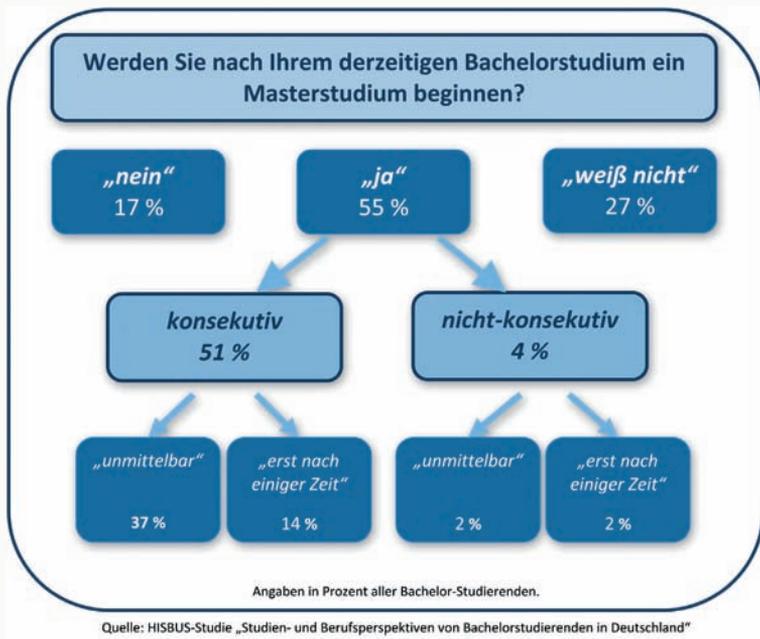
Vergleicht man die Bachelorstudierenden an Universitäten und Fachhochschulen, so wollen Universitätsstudierende deutlich häufiger ein Masterstudium aufnehmen als ihre Kommiliton(innen) an Fachhochschulen (68 % vs. 44 %). Unter Annahme der obigen Modellrechnung steigt die Übergangsquote an Universitäten auf

² Briedis, K.; Brandt, G.; Fabian, G.; Rehn, T.: Bachelorabsolventen im Fokus. In: Briedis, K.; Heine, Ch.; Konegen-Grenier, Ch.; Schröder, A.-K.: Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen. Edition Stifterverband, Essen, 2011, S. 53-81. S. auch den Artikel „Bachelorabsolventen im Fokus“ in diesem Heft.

87 %, an Fachhochschulen auf 65 %. Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich insbesondere an Universitäten: Hier streben 72 % der Männer, aber nur 63 % der Frauen einen Masterabschluss an. An Fachhochschulen beträgt der Unterschied nur 4 Prozentpunkte.

Wie erwartet, nimmt die Entscheidung für oder gegen die Aufnahme eines Masterstudiums im Studienverlauf zu. Ob die Studierenden ein Masterstudium anschließen wollen, hängt zudem davon ab, wie sie ihr bisheriges Studium bewerten. In der Tendenz gilt für Universitäten und Fachhochschulen gleichermaßen, dass die Studienqualität von den Studierenden, die ein Masterstudium absolvieren möchten, besser beurteilt wird als von denen, die kein Masterstudium aufnehmen möchten oder sich hierüber noch unsicher sind.

Bezüglich der Art des geplanten Masterstudiums zeigt sich ebenfalls ein klares Bild: Die überwiegende Mehrheit plant die Aufnahme eines konsekutiven Masterstudiums (51 %), nur wenige interessieren sich für ein nicht-konsekutives Masterstudium (4 %). Fest steht für die meisten auch der Zeitpunkt der Aufnahme des Masterstudiums. Knapp drei Viertel wollen das Masterstudium direkt an das Bachelorstudium anschließen. Ein Viertel plant hingegen



eine Pause zwischen dem Bachelorabschluss und der Aufnahme des Masterstudiums, um beispielsweise eine Berufstätigkeit auszuüben oder ein Praktikum zu absolvieren.

Bachelor besser als sein Ruf

Die Wahlmotive für das Masterstudium sind vielschichtig, zudem gibt es große Unterschiede zwischen den Hochschularten. Die meisten Studierenden streben ein Masterstudium an, um sich persönlich weiterzubilden oder um ihre Berufschancen zu verbessern. Beide Gründe werden von Studierenden an Fachhochschulen deutlich häufiger genannt als von Studierenden an Universitäten. Daneben spielen erwartungsgemäß die fachlichen bzw. beruflichen Neigungen sowie der Wunsch, im Masterstudium ein bestimmtes Fachgebiet vertiefen zu wollen, eine Rolle. Drei Viertel

der Bachelorstudierenden an Universitäten haben darüber hinaus nur geringes Vertrauen in die Berufschancen mit dem Bachelorabschluss und planen aus diesem Grund ein Masterstudium. Die Fachhochschulstudierenden äußern diese Sorge zu rund 50 %. Dass die angestrebte Tätigkeit ein Masterstudium voraussetzt oder ein Masterstudium angestrebt wird, um später promovieren oder an einem interessanten Thema forschen zu können, wird deutlich seltener als Motiv angegeben. Noch etwas geringer ist der Anteil der Studierenden, der ein Masterstudium aufnehmen möchte, um nicht arbeitslos zu sein.

Gegen die Aufnahme eines Masterstudiums spricht für die Bachelorstudierenden des Wintersemesters 2009/10 vor allem der Wunsch berufstätig zu sein. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt des Weiteren an, dass ihnen die fi-

nanziellen Voraussetzungen für ein weiteres Studium fehlten. Häufiger als an der Universität verzichteten Studierende an Fachhochschulen auf ein Masterstudium, weil ihnen der Bachelorabschluss als akademische Qualifizierung ausreicht (25 % vs. 42 %). Etwa ein Viertel der Befragten ist unsicher, die Anforderungen eines Masterstudiums meistern zu können, bzw. empfindet die Anforderungen als unklar. Zudem hat etwa jeder fünfte Bachelorstudierende, der kein Masterstudium aufnehmen möchte, eine Berufstätigkeit in Aussicht, erfüllt die Zugangsvoraussetzungen zum Master nicht oder ist vom Studium insgesamt enttäuscht.

Obwohl ein Teil der Bachelorstudierenden geringes Vertrauen in die Berufschancen mit dem Bachelorabschluss äußert und aus diesem Grund ein Masterstudium anstrebt, und auch in der Öffentlichkeit immer wieder Zweifel an der Berufsqualifizierung der Bachelorabsolvent(inn)en kommuniziert werden, bewerten die Bachelorstudierenden die allgemeinen Berufsaussichten für Absolvent(inn)en ihres Studiengangs mehrheitlich gut bis sehr gut (56 %). Nur 16 % der Befragten glauben, (sehr) schlechte Berufsaussichten zu haben. Überdurchschnittlich positiv äußern sich männliche Bachelorstudierende (65 %) und Bachelorstudierende an Fachhochschulen insgesamt (60 %).



Judith Grützmacher
gruetzmacher@his.de



Dr. Andreas Ortenburger
ortenburger@his.de

Bachelorabsolventen im Fokus



Die Studiengänge an deutschen Hochschulen befinden sich im Umbruch – die Zahl der Bachelorabsolvent(innen) ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Der vorangegangene Artikel präsentiert erste Ergebnisse zu den Studien- und Berufsperspektiven von Bachelorstudierenden. Wenige gesicherte Erkenntnisse gibt es bislang darüber, wie sich Bachelorabsolvent(innen) auf dem Arbeitsmarkt positionieren können. Auch von den Möglichkeiten der akademischen Weiterbildung in Form eines Masterabschlusses herrscht bisher kein klares Gesamtbild. Mit der HIS-Absolventenbefragung 2009 liegen erstmals bundesweite Zahlen über den Werdegang von Bachelorabsolvent(innen) vor.¹

Die Umstrukturierung der Studiengänge auf das zweistufige System eröffnet den Bachelorabsolvent(innen) nach Abschluss des Erststudiums in der Regel zwei Möglichkeiten: Entweder nehmen sie im Anschluss an das Bachelorstudium ein Masterstudium auf oder sie steigen direkt ins Berufsleben ein – mit der Option, nach einer Phase der Erwerbstätigkeit an die Hochschule zurückzukehren, um sich akademisch weiterzuqualifizieren.

Übergang in ein weiteres Studium nach dem Bachelorabschluss

Ziel der Umstellung auf die zweistufige Studienstruktur war es, den Bachelor als berufsqualifizierenden Regelabschluss zu etablieren. Die Befragung des Abschlussjahrgangs 2009 hat jedoch gezeigt, dass sich die meisten Bachelorabsolvent(innen) für ein weiteres Studium entscheiden – in der Regel für ein Masterstudium.

86 % der Bachelor von Universitäten planen ein weiteres Studium, 77 % von ihnen haben das Studium im Zeitraum von ca. einem Jahr nach dem Bachelorabschluss bereits begonnen (siehe Abb. 1). Etwa zwei Drittel der Bachelor von Fachhochschulen streben ebenfalls ein Masterstudium an, insgesamt rund die Hälfte von ihnen hat es zum Befragungszeitpunkt bereits aufgenommen. Drei Viertel taten dies wieder an einer Fachhochschule, die übrigen wechselten an eine Universität.

Inbesondere in den Medien wurde in den vergangenen Monaten die These formuliert, es gebe nicht genügend Masterstudienplätze. Zumindest für den Abschlussjahrgang 2009 kann festgehalten werden, dass etwa neun von zehn Bachelorabsolvent(innen) das weitere Studium sowohl an der gewünschten Hochschule als auch im Wunschfach beginnen konnten.

Einstieg in den Beruf direkt nach dem Bachelorabschluss

44 % der Fachhochschul- und 21 % der Universitätsbachelor des

Jahres 2009 entscheiden sich dafür, nach dem Bachelorabschluss direkt in den Beruf einzusteigen (siehe Abb. 2). Die überwiegende Mehrheit befindet sich in einer regulären Beschäftigung – Jobs oder Praktika kommen nur selten vor. Die Arbeitslosenquote liegt bei Bachelorabsolvent(innen) ca. ein Jahr nach dem Studium mit etwa 3 % auf niedrigem Niveau.

Von den primär Erwerbstätigen² stehen 40 % der Fachhochschul- und 23 % der Universitätsbachelor in einem so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ – d. h. sie arbeiten auf einer unbefristeten Vollzeitstelle. Jeweils ein weiteres Viertel ist befristet in Vollzeit angestellt. 13 % (FH) bzw. 15 % (Uni) arbeiten in Teilzeit. Das Brutto-Jahreseinkommen in Vollzeit beträgt ein Jahr nach dem Bachelorabschluss im Durchschnitt 34.050 € (FH) bzw. 28.700 € (Uni).

Eindeutig unterqualifizierte oder selbstständige Tätigkeiten sind bei Absolvent(innen) mit Bachelorabschluss im Anschluss an das Studium wenig verbreitet. Am häufigsten sind Bachelorabsolvent(innen) als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion beschäftigt (31 % FH, 25 % Uni). Führungspositionen haben 18 % (FH) bzw. 10 % (Uni) der Bachelor inne. Jeweils rund ein Viertel arbeitet als qualifizierte Angestellte.

Etwas mehr als die Hälfte der Fachhochschulbachelor und 40 % derjenigen von Universitäten sind

¹ Briedis, K.; Heine, Ch.; Konegen-Grenier, Ch.; Schröder, A.-K.: Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und –akzeptanz von Bachelorstudierenden und –absolventen. Edition Stifterverband, Essen.

² Primär Erwerbstätige haben kein weiteres Studium aufgenommen oder sind während eines weiteren Studiums vorrangig erwerbstätig.

Abbildung 1: Übergang in ein weiteres Studium

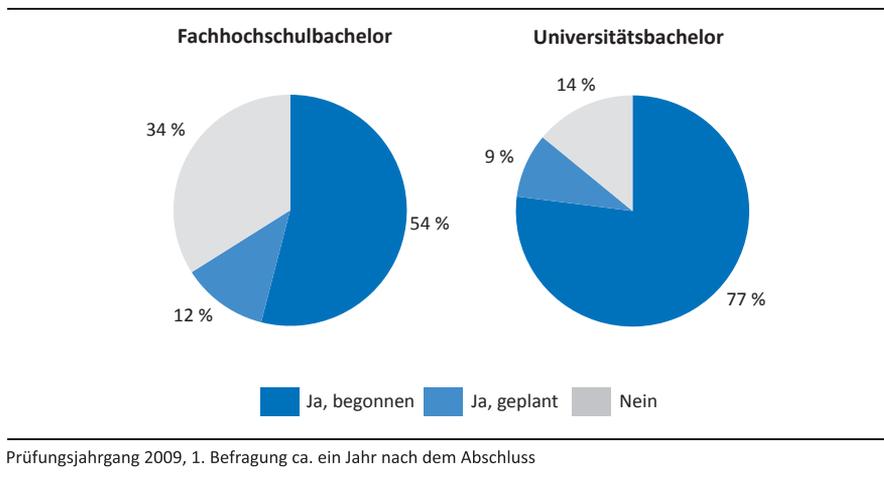
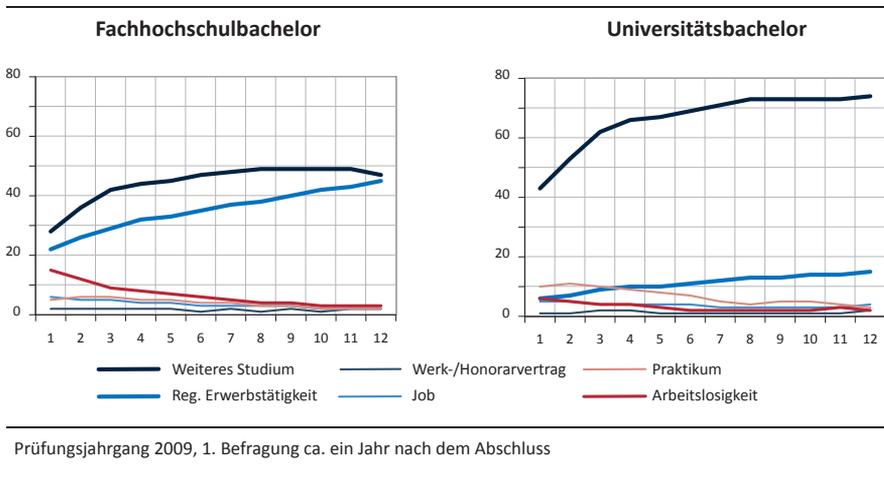


Abbildung 2: Verlauf der Tätigkeiten in den ersten 12 Monaten nach Bachelorabschluss (in %)



volladäquat – also im Hinblick auf ihre Position, die Inhalte und das Niveau ihrer Tätigkeiten adäquat – beschäftigt³. Knapp jede(r) Fünfte sieht sich zumindest positionsadäquat eingesetzt, jedoch ohne fachliche Nähe zu seinem Studium; rund jede(r) Zehnte ist lediglich fachadäquat beschäftigt. 19 % (FH) bzw. 28 % (Uni) arbeiten auf einer Stelle, die sie als einem Hochschulabschluss nicht angemessen ansehen.

3 Die Einteilung erfolgte nach der Adäquantypologie in Fehse, S.; Kerst, Ch. (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29 (1), S. 72-98.

Alles in allem gelingt den Bachelor von Fachhochschulen der Berufseinstieg etwas besser als den Bachelor von Universitäten. Dies spiegelt sich auch in der Berufszufriedenheit wider: Knapp zwei Drittel der erwerbstätigen Fachhochschulbachelor sind mit ihrer beruflichen Situation (sehr) zufrieden. Unter den Universitätsbachelor gibt etwa die Hälfte der Erwerbstätigen positive Bewertungen ab.

Fazit

Inwieweit die langfristige berufliche Etablierung der Bachelorabsolvent(inn)en erfolgreich gelingt und ob auch in Zukunft bei steigenden Bachelorabsolventenzah-

len ausreichende Kapazitäten zur akademischen Weiterqualifizierung bestehen, wird anhand der Befragungen der folgenden Absolventenjahrgänge zu prüfen sein.

Gesche Brandt
g.brandt@his.de



Leistungsbezüge in der W-Besoldung bemessen

Vor sechs Jahren wurde die leistungsorientierte Professorenbesoldung eingeführt. Welche Modelle haben die Hochschulen für die Bemessung der Leistungsbezüge entwickelt, und welche Wirkungen sind festzustellen? Diese Fragen hat das HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) im Auftrag der Universität der Künste Berlin für das dort angewandte System der Gewährung von Bezügen für besondere Leistungen untersucht und Empfehlungen zur Weiterentwicklung ausgesprochen.

Mit der W-Besoldung wurde 2005 das Leistungsprinzip in der Professorenbesoldung eingeführt. Im Vergleich zur früheren C-Besoldung sieht die W-Besoldung reduzierte Grundgehälter vor, die in den Besoldungsgruppen W2 und W3 durch variable Leistungsbezüge erhöht werden können. Dies betrifft zum einen Bezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie Funktionszulagen für bestimmte Funktionen im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung (z. B. Präsident(in), Dekan(in)). Zum anderen können Bezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung gezahlt werden. Die Modalitäten zur Vergabe dieser Bezüge für besondere Leistungen sind auf Hochschulebene durch entsprechende Satzungen und Richtlinien festzulegen.

Praxis zur Gewährung von Leistungsbezügen an der Universität der Künste Berlin

Die Universität der Künste Berlin (UdK) hat vor diesem Hintergrund ein antragsbasiertes Verfahren installiert. Professorinnen und Professoren in W-Besoldung haben einmal im Jahr die Möglichkeit, Bezüge für besondere Leistungen zu beantragen. Die Anträge werden durch eine hochschulintern besetzte Vergabekommission anhand eines in der Satzung zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge festgelegten Kriterienkatalogs geprüft und bewertet. Die abschließende Entscheidung zur Gewährung von Leistungsbezügen trifft der Präsident auf Vorschlag der Vergabekommission (siehe Abb.).

Mit der externen Evaluation des Verfahrens durch HIS-HF beabsichtigte die UdK, das Modell mit Blick auf spezifische Zielstellungen zu überprüfen und die Akzeptanz bei den Hochschullehrer(inne)n zu verbessern. Ebenso sollten Hinweise zur Einbindung der Leistungsbezüge in die mittelfristige Finanzplanung der Universität gegeben werden. Für die Untersuchung arbeitete HIS-HF die rechtlichen Rahmenbedingungen und den einschlägigen Forschungsstand zur W-Besoldung auf und führte Interviews und Gruppengespräche mit allen am Vergabeverfahren beteiligten Akteuren. Neben der Hochschulleitung waren dies insbesondere Antragsteller(innen), Dekaninnen

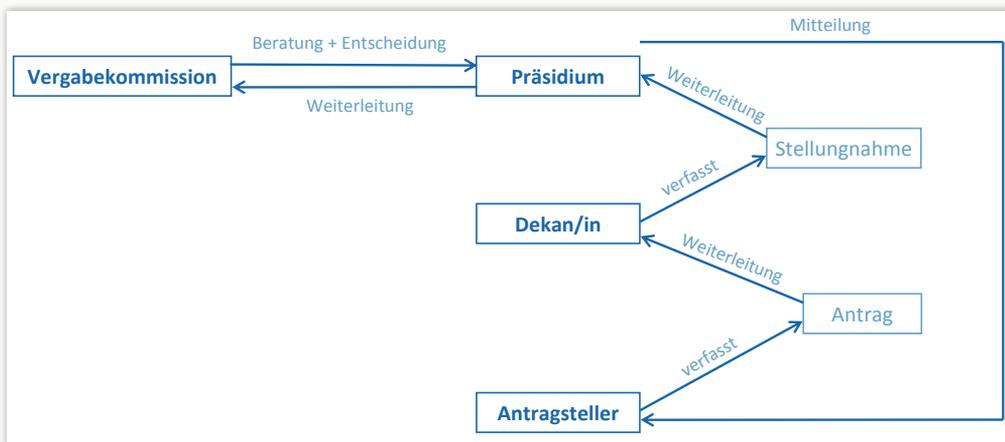
und Dekane der Fakultäten, die Vergabekommission und Mitarbeiter(innen) in der Verwaltung. Folgende Ergebnisse der Evaluation sind positiv hervorzuheben:

- Das von der UdK gewählte Verfahren steht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und den Eckpunkten, die die Berliner Senatsverwaltung definiert hat.
- Durch Kombination eines Antragsverfahrens mit einer Bewertung durch eine fachlich besetzte Vergabekommission ist die Wissenschaftsadäquatheit gewahrt. Der Katalog der Leistungskriterien aus der Satzung der UdK erscheint einer künstlerischen Hochschule angemessen und kann anhand von Vorschlägen der Vergabekommission behutsam weiterentwickelt werden.
- Mit Blick auf die bisherigen Wirkungen sind keine Hinweise auf systematische Fehlsteuerungen, etwa die Benachteiligung bestimmter Personengruppen, festzustellen.

Mögliche Interessenkonflikte

Mögliche Schwierigkeiten der Beurteilung zeichnen sich für die Zukunft dadurch ab, dass sowohl die Dekaninnen und Dekane, die eine Stellungnahme zu den Anträgen abgeben, als auch Mitglieder der Vergabekommission ebenfalls W-besoldet sein werden und dann in einer direkten Konkurrenz zu den Antragsteller(inne)n stehen. Bei den Dekan(inn)en kommt schon jetzt ein Konflikt zwischen ihrer Rolle als fachnahe Begutachter(innen) einerseits und als „Advo-

Abbildung Antragstellung



kat(inn)en“ der Antragsteller(innen) andererseits hinzu, was zu einem sehr unterschiedlichen Aussagegehalt der Stellungnahmen führt. Darum sollte auf die Dekanstellungnahme verzichtet werden. Für die Besetzung der Vergabekommission sollten die Fakultäten möglichst solche Personen entsenden, die den maximalen Umfang ruhegehaltstfähiger Leistungsbezüge bereits erreicht haben oder seit kurzer Zeit aus der aktiven Professorentätigkeit ausgeschieden sind. Im Bedarfsfall sollte die Kommission externe Gutachter(innen) zu Rate ziehen.

Strategische Entwicklung

Aktuell kann die Vergabe der Leistungsbezüge an der UdK nicht als Steuerungsinstrument genutzt werden. Zwar sieht die Satzung formal vor, dass der Präsident die abschließende Entscheidung trifft. Aufgrund der Erfordernisse der

Wissenschaftsadäquanz ist er aber inhaltlich an das Urteil der Vergabekommission gebunden. Auch auf die Höhe der Leistungsbezüge hat er keinen Einfluss. Diese ergibt sich vielmehr unmittelbar aus dem Urteil der Kommission, da die Satzung der UdK feste Beträge je Leistungsstufe vorsieht. Infolge dieser Festlegungen ist es gegenwärtig nicht möglich, das Gesamtesoldungsgefüge aus Bezügen für besondere Leistungen und Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen aktiv zu gestalten. Für die Weiterentwicklung des Modells empfiehlt HIS-HF, Betragsspannen (Korridore) für die Leistungsbezüge auf verschiedenen Stufen vorzusehen, innerhalb derer der Präsident die genaue Höhe festlegen kann.

„Nach dem insgesamt positiven Evaluationsergebnis wird es für uns nun darum gehen, die mit-

telfristige Finanzplanung im Umgang mit dem Vergaberahmen zu verfeinern“, erläutert Wolfgang Abramowski, Kanzler der UdK. Hierzu empfiehlt HIS-HF unter anderem, Maßstäbe für die Wiedergewährung und Entfristung gewährter Zulagen zu entwickeln. Dabei ist im Blick zu behalten, welche Mittel bereits durch verschiedene Zulagen gebunden sind. Zur Entwicklung eines Prognosetools sind vielfältige Erfahrungswerte, etwa zur Professorenfluktuation, zur Dauer von Berufungsverfahren und zum Antrags- und Gewährungsverhalten für Leistungsbezüge, zu sammeln und zu nutzen. Szenarienrechnungen können darüber hinaus eine hilfreiche Grundlage sein, um zukünftige Entwicklungen zu steuern.



Dr. Michael Jaeger
m.jaeger@his.de



Dr. Susanne In der Smitten
smitten@his.de

Ganzheitliche Unterstützung gefragt: HISinOne-Einführung plus Organisationsberatung

Für eine kundennahe und passgenaue Begleitung der Hochschulen bei der Einführung neuer Software ist die HIS GmbH bereits aus der Vergangenheit als erfahrener und kompetenter Partner der Hochschulen bekannt. Dies gilt für die IT-Fachberatung genauso wie für die vorgelagerte oder begleitende Organisationsberatung. Für die Einführung der integrierten Hochschul-Management-Software HISinOne verzahnt HIS seine Stärken für die Hochschulen noch enger miteinander. Bewährte Leistungen der Organisationsberatung werden zielgerichtet angepasst und so verknüpft, dass sie die IT-Einführung bei den Kunden optimal unterstützen.

Dafür hat der Arbeitsbereich Hochschulmanagement in enger Abstimmung mit dem Arbeitsbereich Prozessdesign und Großprojekte der Hochschul-IT ein Konzept zur Begleitung von HISinOne-Einführungen durch Leistungen der Organisationsberatung erarbeitet. Dieses wird den Hochschulen bereits im Rahmen der ersten Gespräche zur Projektgestaltung vorgestellt, damit möglichst früh die verschiedenen Beratungsbedarfe der Hochschule aufgenommen werden können. Im Rahmen eines Vorprojektes vom Umfang weniger Beratertage können die organisationsbezogenen Fragestellungen grob herausgearbeitet und bezogen auf ihren Umfang, ihre Prioritäten und geeignete Vorgehensweisen einge-

schätzt werden. Die Leistungen der Organisationsberatung werden dann zusammen mit der IT-Implementierung integraler Bestandteil des HISinOne-Einführungsprojektes.

Die Organisationsberatung kommt in verschiedenen Projektphasen der HISinOne-Einführung zum Tragen (siehe Abb. 1). So werden eine Vielzahl von Zielen unterstützt: Arbeitsorganisation und IT werden optimal miteinander verzahnt. Eine klare und transparente Gestaltung des organisatorischen Einführungsprozesses reduziert die Komplexität des Gesamtprojektes. HIS begleitet den Einführungsprozess kontinuierlich, so dass u. a. eventuell auftretende arbeitsorganisatorische oder soziale Probleme zeitnah und zielorientiert gelöst werden können und unsere (hochschulexterne) Fachexpertise die jeweilige Hochschule bei fälligen Organisations- und Prozessentscheidungen optimal unterstützt. Unsere Berater(innen) binden mit adäquaten Methoden zur Gestaltung des hochschulinternen Kommunikationsprozesses die relevanten Nutzergruppen in den Einführungsprozess ein.

Eingebrachtes Leistungsspektrum der Organisationsberatung

Das HIS-Konzept zur Begleitung von HISinOne-Einführungen durch Leistungen der Organisationsberatung umfasst die folgenden Elemente:

Beratung bei der Projektplanung: Unterstützung der Projektleitung,

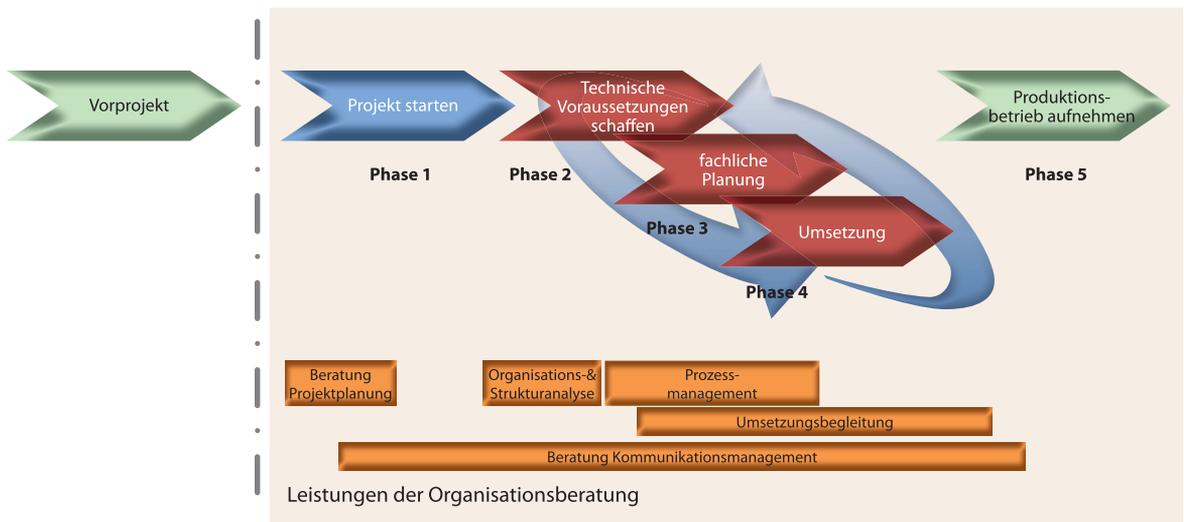
die passende Projektstruktur (z. B. Akteure, Projektgremien, methodisches Design) für die HISinOne-Einführung zu entwickeln, die Ziele zu konkretisieren und die Meilensteine zu planen

Beratung beim Kommunikationsmanagement: Anlegen und Gestalten einer erfolgreichen Kommunikation und Information rund um das Einführungsprojekt, z. B. Kommunikationskonzept, Projekt-Kickoff, Auswahl geeigneter projektinterner Kommunikationsformen, Projektmarketing sowie kontinuierliche Unterstützung der hochschulinternen Verantwortlichen

Organisations- und Strukturanalyse: Analyse von Organisationsstrukturen, Aufgabenverteilung und Personalressourcen in den für die HISinOne-Einführung relevanten Bereichen; Einschätzung der Ist-Situation und Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Aufbauorganisation für den nachhaltigen Einsatz von HISinOne und zur Vorbereitung des Prozessmanagements

Prozessmanagement: Abstimmen des Vorgehens im Prozessmanagement in enger Zusammenarbeit mit der HIS Hochschul-IT; Aufnahmen, Analysen und Optimierungen der Arbeitsprozesse unter Berücksichtigung der Kundenanforderungen und des HISinOne-Referenzmodells; Grundlagenschulung der Projektakteure im Prozessmanagement; Erarbeiten von HISinOne-kompatiblen

Projektverlauf eines HISinOne-Einführungsprojektes



Sollprozessen, die Arbeitsprozesse und IT-Prozesse bestmöglich in Einklang bringen

Umsetzungsbegleitung („Change Management“): Kontinuierliche Begleitung der Hochschule und insbesondere der hochschulinternen Projektleiter(innen) und Change Manager(innen) bei der zielorientierten und motivierenden Gestaltung des gesamten Implementierungsprozesses; professionelle Beratung entlang der Projektdynamik, z. B. durch Beteiligungselemente, Entscheidungsunterstützung oder Konfliktmoderation.

Für die Organisationsberatung im Rahmen der HISinOne-Einführungen bringt ein Team erfahrener Beraterinnen und Berater des Arbeitsbereiches Hochschulmanagement das umfangreiche HISinterne Know-how in die Einführungsprojekte ein. Projekterfahrungen aus der Organisationsberatung in verschiedenen Teilbereichen des Campus Managements (z. B. Analyse der Prüfungsverwaltung, Optimierung des Lehrveranstaltungsmanagements, Sollkonzeption im Bereich Bewerbung und Zulassung) sowie bei der Begleitung von IT-Einführun-

gen werden durch methodisches Handwerkszeug aus dem Prozessmanagement, dem Change Management und der Moderation ergänzt. Regelmäßiger Erfahrungsaustausch und interne Projektreflexion der Organisationsberater(innen) untereinander und mit den Kolleg(inn)en der Hochschul-IT sorgen für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung. Zusätzlich können auch externe Berater(innen) als zertifizierte Partner zum Einsatz kommen, die HISinOne gut kennen und das HISinOne-Konzept zur Begleitung von HISinOne-Einführungen umsetzen.



Birga Stender
stender@his.de



Dr. Harald Gilch
gilch@his.de



Martin Hamschmidt
hamschmidt@his.de

Dr. Dietmar Dunst, Projektleiter HISinOne-Einführung an der TU Hamburg-Harburg, im Gespräch



Herr Dunst, am 7.4.2011 hat Ihr Kanzler, Herr Scheunert, den Vertrag über die Einführung

des HISinOne Campus-Managements an der TU Hamburg-Harburg unterzeichnet. Können Sie uns etwas über den Entscheidungsprozess, der diesem Vertrag vorausging, erzählen?

Das Projekt hatte zwei Jahre Vorlauf. Der Start war im Juni 2009 mit einem Vorprojekt, in dem der Ist-Zustand festgehalten wurde: Es wurden Interviews geführt und ein ‚Lastenheft‘ angelegt. Wir haben eine Bewertungsmatrix erstellt und anhand der Ergebnisse eine Empfehlung ausgesprochen. Als Projektteam waren wir von Beginn an dabei; verschiedene Abteilungen sowie auch die Kollegen des Rechenzentrums brachten ihr Know-how ein. Das Ergebnis wurde den Studiendekanen, den Vertretern der so genannten Lenkungsgruppe sowie des Präsidiums vorgestellt, letzteres traf dann die endgültige Entscheidung.

Was war die besondere Ausgangssituation Ihrer Hochschule?

Bei uns ist der gesamte Servicebereich Lehre und Studium organisatorisch und räumlich zentralisiert. Wir nutzen bisher HIS-Module, seit wenigen Jahren auch die HIS-QIS-Selbstbedienungsfunktionen, summa summarum laufen etwa 80 Prozent der Prozesse mit HIS-GX und -QIS.

Welches waren die Motive, die der Entscheidung für HISinOne zugrunde lagen, welche Argumente waren letztendlich ausschlaggebend?

Ziel war, die Software zu zentralisieren und in ein integriertes System zu überführen. Wir haben festgestellt, dass HISinOne für uns das am besten passende Produkt ist: Es ist eine gute integrierte Lösung – aufbauend auf allen bisherigen HIS-Produkten, mit denen wir gute Erfahrungen gemacht haben. Ein ganz wichtiger Punkt ist für uns auch die Open-Source-Philosophie, das heißt die Freiheitsgrade, die HISinOne einer Hochschule bietet, denn das entspricht der gelebten Praxis einer Hochschule.

Für uns ist wichtig, dass das System keine ‚Black Box‘ ist. Überall an anderen Hochschulen werden gute Ideen aufgegriffen und zentral weiter gepflegt, wenn sie für andere interessant sein könnten – das betrifft auch den Ausbau und die Integration von bisher in Drittsystemen realisierten Lösungen. Selbstverständlich spielte auch das Vertrauen, das die TU Hamburg-Harburg aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung gesammelt hat, eine Rolle in der Entscheidungsphase. HIS hat langjährige Kenntnisse über Prozesse in Hochschulen, speziell auch unserer Universität – und wir können jederzeit unsere speziellen Erfahrungen einbringen. Weitere entscheidende Kernpunkte waren die Risiken bezüglich der Migration der Daten, die Akzeptanz bei den An-

wendern und Kunden sowie schließlich die Stabilität des Betriebs – was besonders den Studierenden wichtig ist.

Welche Ziele verfolgt die TU Hamburg-Harburg mit der Einführung von HISinOne?

Die Ziele sind zunächst einmal die Bereitstellung eines international konkurrenzfähigen Serviceangebots für Studieninteressierte, Studierende und die Dozenten, die Sicherstellung der hohen Qualität und Stabilität unserer Dienstleistungen, ein optimaler Ressourceneinsatz für Prozessorientierung und -optimierung und auch die Kundenorientierung und deren Anbindung an unsere Hochschule.

Dies alles zusammen – als integrierte Lösung – ist zukunftsweisend. Und ich erhoffe mir, dass wir Ressourcen freisetzen und wiederum für die Erweiterung des Services einsetzen können, zum Beispiel weil wir Redundanzen in Datenbanken oder parallel laufenden Prozessen abbauen können. Außerdem erhoffen wir uns, durch die Business Intelligence den eigenen Bereich besser steuern und auch der Hochschulleitung benötigte Kennzahlen zur Verfügung stellen zu können.

Sie haben als Fachmann sicher den Markt der Campus Management-Systeme über die letzten Jahre aufmerksam beobachtet. Welche Entwicklungen würden Sie als wegweisend bezeichnen?

Integrierte Lösungen, in denen der gesamte Student Lifecycle

Personalmanagement mit HISinOne

besser organisiert werden kann, einfache Kommunikation und ein besserer Überblick über Organisationsprozesse und Zahlen; wichtig sind auch integrierte Organisationsinstrumente, zum Beispiel zur Raumplanung, die das Ganze transparenter machen. Neben der Business Intelligence wird auch das Ressourcen-Management immer wichtiger: zur Verwaltung von Räumen und Prüfungen, aber auch von Finanzen, etwa Semesterbeiträgen.

Wo erhoffen Sie sich von der HIS-Hochschul-IT und HISinOne weitere Schritte?

„Zunächst erwarten wir die zügige Umsetzung des Prüfungswezens mit HISinOne – bei der Zulassung und dem Bewerbungsverfahren ist HIS ja auf gutem Wege, das hat ja auch die Praxis einiger Hochschulen bereits bewiesen. Außerdem hoffen wir, dass die Stabilität im Support so weiterbesteht und wir die Ansprechpartner behalten, die uns in- und auswendig kennen – und das auch nach Abschluss des Projektes in der geplanten Nachbetreuungsphase.

Welche Schritte stehen bei Ihnen als Nächstes an?

„Der erste Punkt im Projektplan ist der Aufbau der Business Intelligence. Wir erwarten, damit beispielsweise Studienverlaufsstatisti-

ken ohne großen Aufwand erstellen zu können. Hier möchte ich mich und die Leitung der Hochschule in die Lage versetzt sehen, schnell und selbstständig die für uns wesentlichen Steuerungsdaten aus dem Netz ziehen können. Und wir wollen jederzeit und regelmäßig Kennzahlen erhalten, um schneller steuern und präziser lenken zu können. So können Risiken und Probleme rascher erkannt und gegengesteuert werden.

Wo im breiten Spektrum der Hochschul-IT sehen Sie zentrale Felder zukünftiger Entwicklung?

„Der eine Punkt ist die Business Intelligence. Der zweite Punkt das Dokumenten-Management – das ist wichtig, weil die schon heute bestehende Dokumentenflut noch weiter steigen wird – man scannt etwas ein, schickt es per E-Mail hin und her. Bisher haben wir die Verpflichtung, bei allen Verfahren Dokumente aufzubewahren, dies führt zu riesigen Papierbergen, die gelagert und nach Fristablauf vernichtet werden müssen. Aber auch die Ressourcenplanung sowie der Alumni-, Career- und Business-Service werden künftig noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Das Interview führten Annegret März und Theo Hafner.



Dr. Dietmar Dunst
dunst@tu-harburg.de

Auf der HIS-Nutzertagung „Menschen managen – modernes Management für Personal, Stellen und Reisen“ vom 21. bis 23. November dieses Jahres wird HIS die ersten Entwicklungen der HISinOne-Personalmanagement-Software vorstellen, die als neues Segment in die Version 3.0 von HISinOne eingehen wird.

Das (künftige) Segment HISinOne-Personalmanagement kann zusammen mit den Client-Server-Personalmanagement-Modulen für Personal und Stellenverwaltung (HIS-GX SVA), Reisekostenabrechnung (HIS-GX RKA) und Zeiterfassung (HIS-GX ZEB) sowie mit den dazugehörigen QIS-Komponenten eingesetzt werden. Dadurch stellt HIS seinen Anwendern webgestützte neue Dialoge unter HISinOne zur Verfügung. Damit haben die Hochschulen zu jedem Zeitpunkt ein vollständiges Personalmanagementverfahren als Bestandteil einer integrierten Hochschul-Management-Lösung zur Verfügung.

So wird es zum Beispiel möglich sein, Personal unter Verwendung von HIS-GX SVA einzustellen und die entsprechenden Datensätze mit HISinOne weiter zu bearbeiten.

Mit der ersten Version des HISinOne-Personalmanagements werden Komponenten zur Zeiterfassung, Abwesenheitsverwaltung sowie Personalkostenkalkulation freigegeben. Die Daten der oben genannten HISinOne-Personalmanagement-Komponenten stehen dem HISinOne-Verzeichnisdienst PSV und somit auch den

anderen Segmenten von HISinOne zur Verfügung.

Was ändert sich gegenüber den GX- und QIS-Modulen?

Merkmale der HISinOne-Zeiterfassung

- Unterschiedlichen Mitarbeitergruppen stehen unterschiedliche Funktionalitäten zur Verfügung
- Überstunden- bzw. Mehrarbeitsanträge können online gestellt werden
- Die Arbeitszeit kann mit HISinOne inklusive eines Genehmigungsverfahrens online nacherfasst werden
- HISinOne bietet eine Webserver-schnittstelle sowie eine Text-schnittstelle zur Belieferung der Zeiterfassung mit Einzelbuchungen
- Echtzeitbetrieb wird möglich (Buchungen am Zeiterfassungsterminal werden sofort in HISinOne angezeigt)
- Unter Verwendung von HISinOne kann ermittelt werden, welche Personen aktuell anwesend sind.

■ Eine detaillierte Übersicht über Kappungen anhand der Arbeitszeitmodelle (maximale Arbeitszeit, Pausenregelung etc.) wird möglich

■ Die Mitarbeiter-PCs können als Zeiterfassungsterminals eingesetzt werden

■ Bei Verwendung von direkt angeschlossenen Terminals findet eine Kommen-Gehen-Plausibilisierung auch bei der Verwendung mehrerer Terminals statt

Was ändert sich gegenüber den GX- und QIS-Modulen?

Merkmale der HISinOne-Abwesenheitsverwaltung

■ Der Jahresurlaub kann online beantragt werden

■ Komfortable Verwaltung jahresübergreifender Abwesenheiten (es müssen keine zwei Anträge mehr erfasst werden)

■ Die Verwaltung von Urlaubskonten für Personen mit in einem Jahr wechselnder Anzahl von Arbeitstagen ist inklusive Umrechnung des Urlaubsanspruchs möglich.

Merkmale der HISinOne-Personalkostenkalkulation

■ Es besteht Wahlmöglichkeit zwischen mehreren unterschiedlichen Kalkulationsverfahren.

■ Ergebnisse, die sich unter der Verwendung von unterschiedlichen Verfahren ergeben haben, können miteinander verglichen werden.

Ausblick

Ende 2012 zur Version 4.0 werden im HISinOne-Personalmanagement Komponenten zum Bewerber- und Kompetenzmanagement dazukommen. Zentrales Element des Bewerbermanagements wird die Onlinebewerbung sein. Das Kompetenzmanagement wird die Stellenverwaltung (Soll-Kompetenzen), die Mitarbeiterverwaltung (Ist-Kompetenzen) und das Bewerbermanagement integrieren.



Folke-Gert Stümpel
stuempel@his.de

Personalkosten
Karin Klawitter | Personalnummer 7 | Beschäftigungsverhältnisnummer 7 (01.01.1900 - 31.12.2100)

Speichern Abbrechen Eingaben zurücksetzen Neue Suche 7 / 34

Anzeigeoptionen
Haushaltsjahr 2011

Schreibschutz	Monat	Modell	Berechnungsart	Gesamtbetrag	Aktionen
01	01	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
02	02	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
03	03	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
04	04	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
05	05	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
06	06	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
07	07	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
08	08	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
09	09	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
10	10	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
11	11	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
12	12	niedrige Annahme	Pauschalwert	3.110,51	
Summe				niedrige Annahme: 37.326,12	

Suchergebnis: 12 Datensätze Zeilen pro Seite: 12

Details (02 / 2011, Gesamtbetrag: 3110,51)

Grunddaten	Einzelbeträge
Modell: niedrige Annahme	Betrag: 3.110,51
Berechnungsart: Pauschalwert	Betragsart: Grundbetrag

Reihe Forum Hochschule

5|2011 Heine, Ch.; Quast, H.: Studienentscheidung im Kontext der Studienfinanzierung

6|2011 Willich, J.; Buck, D.; Heine, Ch.; Sommer, D.: Studienanfänger im Wintersemester 2009/2010. Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn

7|2011 Grütmacher, J.; Ortenburger, A.; Heine, Ch.: Studien- und Berufsperspektiven von Bachelorstudierenden in Deutschland. Übergangsverhalten, Studiengangsbewertungen und Berufsaussichten von Bachelorstudierenden im Wintersemester 2009/10

8|2011 Leszczensky, M.; Bartelmes, T.: Herausforderung Internationalisierung. Die Hochschulen auf dem Weg zum Europäischen Hochschulraum. Stand und Perspektive. Dokumentation der 5. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung am 29.-30. April 2010 in Hannover

9|2011 Heine, Ch.; Schulz, A.; Rockmann, U. unter Mitarbeit von Leerhoff, H.; Rehkämper, K.; Sommer, D.: Beteiligung an Hochschulbildung in Brandenburg. Studienanfänger, Studierende und Hochschulabsolventen 2000 – 2025

10|2011 Jaksztat, S.; Schindler, N.; Briedis, K.: Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses

11|2011 Minks, K.-H.; Netz, N.; Völk, D.: Berufsbegleitende und duale Studienangebote in Deutschland: Status quo und Perspektiven

12|2011 Altvater, P.; Ham-schmidt, M.; Stratmann, F.: Prozessorientierung in Hochschulen – mehr als Tools und Referenzmodelle

Weitere Publikationen

Aschinger, F.; Epstein, H.; Müller, S.; Schaeper, H.; Vöttiner, A.; Weiß, T.: Higher education and the transition to work. In: Blossfeld, H.-P.; Roßbach, H.-G.; von Maurice, J. (Hrsg.): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (2011): S. 267-282

Briedis, K.: Brotlose Kunst? Zur Situation von Geisteswissenschaftler(inne)n. In: Diemling, P./Westermann, J. (Hrsg.): „Und was machst Du später damit?“ Berufsperspektiven für Religionswissenschaftler und Absolventen anderer Kleiner Fächer. Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaften (2011)

Briedis, K.; Heine, Ch.; Konegen-Grenier, Ch.; Schröder, A.-K.: Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und Akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen. Essen: Stifterverband (2011)

Freitag, W.: Zwischenbericht der Wissenschaftlichen Begleitung „Analyse, Evaluation und Dissemination von Anrechnungsmodellen“. Für den Förderzeitraum: 1. Juli 2009 - 31. Dezember 2009

Freitag, W.; Hartmann, E.; Loroff, C.; Stamm-Riemer, I.; Völk, D.; Buhr, R. (Hrsg.): Gestaltungsfeld Anrechnung. Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel. Münster: Waxmann Verlag (2011)

Heublein, Ulrich: Attraktives Europa. In: Personal. Zeitschrift für Human Resource Management. Heft Juni 2011: S. 10-13

Jongmanns, G.: Überschätzen Sie nicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz! Ein nachgesprochener Dialog. In: Himpele, K.; Keller, A.; Ortman, A. (Hrsg.): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (2011): S. 73-83

Lörz, M.; Krawietz, M.: Räumliche Mobilität und soziale Selektivität: Ausmaß, Mechanismen und Entwicklung herkunftsspezifischer Unterschiede zwischen 1990 und 2005. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 63 (2011) Heft 2: S.185-205

Orr, D.; Gwośc, Ch.; Netz, N.: Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis of Indicators, Conference Version, EUROSTUDENT IV 2008-2011

Schindler, S.; Lörz, M.: Mechanisms of social inequality development: Primary and secondary effects in the transition to tertiary education between 1976 and 2005. In: European Sociological Re-

view Advance Access published April 21, 2011

Tegtmeyer, R.: 4. Forum Gebäudemanagement – Verantwortung im Gebäudemanagement. Dokumentation.

Seminare, Tagungen, Workshops

05.05.2011 in Hannover: Workshop Energiemanagement – Nutzerverhalten und organisatorische Maßnahmen (im Rahmen der HÜW Niedersachsen)

10.05.2011 in Hannover: Flächenmanagement für die medizinische Forschung und Lehre

17.05.2011 in Hannover: EUNIS BI Conference – Business Intelligence in Higher Education

23. bis 25.05.2011 in Oberhof/Thüringen: Nutzertagung „Hilfe, die Studenten kommen!“ (SOS/ZUL/HISinOne)

24. bis 25.05.2011 in Berlin: ANKOM Abschlusstagung 2011 „Herausforderungen durch Anrechnung und Durchlässigkeit – Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel“

30.05. bis 01.06.2011 in Münster: 36. Jahresfachtagung der VDSI-Fachgruppe Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen

08.06.2011 in Hannover: Forum Hochschulbau 2011: Flächen für die Forschung

20. bis 22.06.2011 in Clausthal-Zellerfeld: HIS Praxisseminar: Abfallentsorgung in Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen

Ausblick

HIS-Veranstaltungen in 3/2011

19. bis 21.09.2011 in Dresden: 2. Hochschultagung: Sichere gesunde Hochschule

23.09.2011 in Hannover: 2. Netzwerktreffen Konfliktmanagement und Mediation

23.09.2011 in Hannover: Sitzung des Wissenschaftlichen Beirats des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF)

27.09.2011 in Hannover: HISinOne-Beiratssitzung