

SPEKTRUM



Hochschule
Ludwigshafen am Rhein



Herausfordernd
Die Arbeitswelt von
morgen

Naoto Kan am OAI
Energiepolitik nach
Fukushima

Altersarmut
Ein Phänomen auch der
Wohlfahrtsgesellschaft



Große Hilfsbereitschaft an der Hochschule Ludwigshafen – Sammlung von Happy Boxes für Flüchtlingsfamilien

IMPRESSUM

Spektrum, Zeitschrift der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, erscheint dreimal im Jahr. (Als PDF-Version auf: www.hs-lu.de/spektrum)

Die Beiträge geben die Meinung der Autoren wieder. Der Nachdruck von Beiträgen ist nach Absprache möglich.

Herausgeber

Der Präsident der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, Ernst-Boehe-Straße 4; 67059 Ludwigshafen

Redaktion

Dr. Elena Wassmann (ew), (v.i.S.d.P.);
E-Mail: elena.wassmann@hs-lu.de,
Ute Sahmel (us);
E-Mail: ute.sahmel@hs-lu.de

Korrektorat

Astrid Hainich,
E-Mail: info@astridhainich.de

Satz, Grafik und Layout

Alexandra Steppat

Anzeigen und Vertrieb

Ute Sahmel, Stabsstelle Hochschulkommunikation, Tel.: 0621/5203-346;
E-Mail: ute.sahmel@hs-lu.de

Druck

repro|concept rhein-neckar;
Postfach 10 03 35; 67403 Neustadt an der Weinstraße, Tel.: 06321/18524-0;
Fax: 06321/185277;
E-Mail: info@repro-concept.de

Bildnachweis

Titelbild: Shutterstock
Wenn nicht anders vermerkt:
Hochschule Ludwigshafen am Rhein

INHALT

TITELTHEMA

Gestalten statt verwalten – Prof. Dr. Jutta Rump im Interview	5
Human Resources Management: bereit für die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen	8
CaSeLu: der Career Service von Studierenden für Studierende	11
Fachkräftesicherung mit vereinten Kräften	12
Herausfordernd: Personalarbeit an der Hochschule Ludwigshafen.....	14
Praxisnahes Lernen: Planspiel zum Human Resources Management.....	16

AKTUELL

Hereinspaziert! – Tag der offenen Tür 2015	18
Ludwigshafener Bildungsgespräch: „Übergänge im Bildungssystem“	20
„Typisch Zigeuner?!“ – Diversity-Tag 2015	23
Stäbchen rein, Spender sein – DKMS Registrieraktion	24
„Wir werden immer größer..“ – Jubiläumsvortragsreihe FB IV	26
Brennpunktthema Flüchtlinge.....	28
Die Zukunft fährt elektrisch?!	30
Kinderuni: von Polizeipuppen und Elektroautos.....	33

INTERNATIONAL

Naoto Kan, ehemaliger Ministerpräsident Japans, zu Gast am Ostasieninstitut	34
Hochschulmedaille für Gastprofessor William L. Murray	36
Institutionalisierung Sozialer Arbeit in den ehemaligen Sowjetstaaten	38
Einmal Kyoto und zurück – zwei Wochen Staff Exchange Program in Japan	40
Welcome! Wohnraum für Incomings	44

FORSCHUNG & LEHRE

„Förderpreis der Familie Wagner“ zum zweiten Mal verliehen	46
Erfahrungsschatz: implizites Mitarbeiterwissen	48
Armut im Alter	50
Studium? Divers! – Offenes Studienmodell Ludwigshafen	54
MBA – Wine, Sustainability & Sales	57
Carl-Zeiss-Stiftung fördert Forschung zum Kaufverhalten	60

ALUMNI

Erfolgreich Netzwerken.....	62
-----------------------------	----



Glück ist das tiefe Gefühl innerer Zufriedenheit mit sich und seinem Leben.

Jörg Kühnapfel

Liebe Leserinnen und Leser,

im vergangenen Jahr haben wir uns intensiv mit den Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befasst und uns im Dezember dann mit breitem Konsens auf die „**Grundsätze guter Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein**“ verständigt, die eine Selbstverpflichtung für uns als Arbeitgeber darstellen. Hierin spiegeln sich die Erwartungen der Arbeitnehmer ebenso wie wichtige Aspekte unseres Leitbildes und die gelebte Kultur in unserer Organisation wider. Ziel ist es, wichtige Standards zu setzen und entsprechende Transparenz und Verbindlichkeit zu schaffen. Führungskräfte und Hochschulleitung sehen es als eine gemeinsame Aufgabe und Herausforderung an, bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ein möglichst hohes Maß an Zufriedenheit mit ihrer Arbeit und ihrem Umfeld zu sorgen.

Motivation und Identifikation bei unseren Beschäftigten sind wichtige Elemente einer zukunftsbezogenen Personalpolitik, mit der wir als öffentlicher Arbeitgeber für unser heutiges und zukünftiges Personal attraktiv sein und bleiben wollen. Im Rahmen einer Veranstaltung mit der Wirtschaftsministerin des Landes Rheinland-Pfalz, Frau Eveline Lemke, stellte unser Kollege Professor Dr. Jörg Kühnapfel unlängst ansprechend und anschaulich dar, was Zufriedenheit und Glück im Kontext der Berufsaufgabe mit erfolgreicher Fachkräftebindung und -gewinnung zu tun haben. Seine eingängige und überzeugende Definition von Glück, wie sie in der Überschrift dargestellt ist, eröffnet allen Akteuren einen Zugang zur Handhabbarkeit eines „Phänomens“, welches viel zu lange als „zu soft“ und „wenig greifbar“ galt. Für die Personalarbeit der Hochschule Ludwigshafen stellt die Orientierung an der Zufriedenheit der Mitarbeiter eine wichtige Säule dar.

Parallel zu der Diskussion über gute Beschäftigungsbedingungen wurde übrigens gemeinsam mit den Studierendenvertretern ein Prozess angestoßen, der darauf abzielt, über einen Bottom-up-Ansatz im Laufe der nächsten Monate auch **Grundsätze guter Studienbedingungen** für die Hochschule zu definieren.

In unserer aktuellen Spektrum-Ausgabe steht ein wichtiges Kompetenzfeld unserer Hochschule im Blickpunkt: das Human Resources Management. Wir sind hier im Bereich von Lehre, anwendungsbezogener Forschung und Kompetenz in der Berufspraxis sehr gut aufgestellt und erfolgreich – ebenso wie mit den anderen Wissenschaftsdisziplinen im Hause, die wir hier nach und nach vorstellen.

An dieser Stelle ist es mir ein besonderes Anliegen, Frau Maria-Luise Haag für ihre langjährige Mitarbeit im Team von Spektrum zu danken. Sie war von Beginn an dabei und hat als Graphik-Verantwortliche das „Gesicht“ des Magazins wesentlich mitgeprägt.

Gerne möchte ich mich für die bemerkenswerte Unterstützung im Kontext meiner Wiederwahl zum Präsidenten der Hochschule bedanken. Sie stellt für mich Wertschätzung, Ansporn und Verpflichtung gleichermaßen dar.

Ich wünsche Ihnen nun viel Spaß beim Lesen.
Herzliche Grüße

Ihr

Prof. Dr. Peter Mudra, Hochschulpräsident



Dr. Jutta Rump ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule Ludwigshafen. Darüber hinaus ist sie Direktorin des hochschulzugehörigen Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE). Seit 2007 kürt die Zeitschrift Personalmagazin sie alljährlich zu einem der „40 führenden Köpfe des Personalwesens“ und zu den acht wichtigsten Professoren für Personalmanagement im deutschsprachigen Raum. In zahlreichen Unternehmen ist sie als Projekt- und Prozessbegleiterin tätig.

Hinzu kommen Mitgliedschaften auf Bundes- und Landesebene sowie in Netzwerken: Unter anderem ist Rump Mitglied der Kommission „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und deren Themenbotschafterin für Diversity und Demografie, Mitglied der Kommission der Bundesregierung zur Erstellung des 8. Familienberichtes, Beraterin der Wirtschaftsministerkonferenz, Mitglied der Kommission „Zukunft der Arbeit 2030“ der Robert Bosch Stiftung sowie der Kommission „Industrie 4.0“ des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) und des Bundesverbandes der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Gestalten statt verwalten

Spektrum-Interview mit Professorin Dr. Jutta Rump,
Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE)

Spektrum sprach mit Professorin Dr. Jutta Rump über die Forschungstätigkeiten des IBE, die Megatrends in der Arbeitswelt, die Personaler der Zukunft und die Integration der Zuwanderer in den deutschen Arbeitsmarkt.

Mit welchen Themen beschäftigt sich das IBE derzeit?

Lebensphasenorientierte Personalpolitik, regionale Bündnisse und Employability, also Beschäftigungsfähigkeit und Jobfitness, sind der rote Faden unserer Arbeit. Dauerbrenner sind daneben die Megatrends der Arbeitswelt, also die Themen, die derzeit für die Arbeitswelt der Zukunft als besonders relevant gelten: Das sind beispielsweise die demografische Entwicklung, Digitalisierung und Automatisierung, Industrie 4.0, Globalisierung, steigender Kosten- und Innovationsdruck, gesellschaftlicher Wertewandel, Feminisierung, Polarisierung der Gesellschaft, Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, Nachhaltigkeit ...

Diese demografischen, technischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Trends bedingen einander und

widersprechen sich teilweise auch. Wir müssen sie daher in ihrer Gesamtheit analysieren und auch die Wechselwirkungen untereinander sowie die Auswirkungen auf den Menschen und auf unser Ausbildungssystem immer mitdenken.

Und welche Themen sind dabei derzeit besonders akut?

Im Moment beschäftigt uns besonders, dass wir Demografie durch die großen Migrationsbewegungen der jüngsten Zeit neu rechnen müssen: Wir können nicht mehr auf die bisherigen Szenarien zurückgreifen, da diese in puncto Zuwanderung von falschen Prämissen ausgegangen sind. Welche Konsequenzen haben Flüchtlinge und Zuwanderer, von denen mittelfristig viele im Land bleiben werden, für den deutschen Arbeitsmarkt? Wie muss eine Integrationspolitik aussehen, um positive

Effekte für den Arbeitsmarkt zu haben? Das sind zentrale Fragen. Dem Thema Flüchtlinge widmen wir uns jetzt auch in einem Sonderheft des HR-Reports, einem Eigenprojekt des IBE in Kooperation mit dem Personaldienstleister Hays, das im Februar 2016 erscheint.

Glauben Sie, dass Flüchtlinge und Zuwanderer den aufkommenden Fachkräftemangel in Deutschland ausgleichen können?

Es muss uns gelingen, diese Menschen zeitnah anschlussfähig an den deutschen Arbeitsmarkt zu machen, sprich, sie sprachlich, beruflich und interkulturell entsprechend zu qualifizieren. Das funktioniert nur mit einer hervorragenden Integrationspolitik und bedeutet für die Gesellschaft und die Sozialsysteme nicht unerhebliche Belastungen. Aber wir haben eigentlich keine andere Perspektive

– es reicht nicht, auf die Kindergeneration der jetzigen Zuwanderer zu hoffen. Das wäre definitiv zu spät. Aber: Wenn eine Gesellschaft das schafft, dann die deutsche! Wir sind in einer hervorragenden wirtschaftlichen Lage und politisch und gesellschaftlich sehr stabil.

Wie muss diese Integrationspolitik aussehen?

Es bedarf gemeinsamer Anstrengungen der ganzen Gesellschaft, um eine Integration in drei Dimensionen zu leisten: zuerst einmal sprachliche Qualifizierung; dann eine genaue Überprüfung der tatsächlichen beruflichen Qualifikationen, gemessen an den realen Anforderungen hier, gefolgt von weiteren Qualifizierungsmaßnahmen, wenn nötig. Und schließlich eine Qualifizierung in Sachen kultureller Kompetenz, eine Sensibilisierung für europäische Werte und Kultur, ein grundsätzliches Verständnis beispielsweise für das hiesige Rollenverständnis und die Chancengleichheit der Geschlechter.

Hier bringe ich immer gerne das Beispiel der Handwerksmeisterin in einem mittelständischen Installateurbetrieb, die gegenüber ihren jüngeren männlichen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund weisungsbefugt ist ... Das erfordert natürlich auch von deutscher Seite interkulturelle Kompetenzen – es reicht nicht aus, den Neankömmlingen nur das Grundgesetz an die Hand zu geben.

Zuwanderung und die Megatrends Digitalisierung und Automatisierung – könnten diese Entwicklungen den Fachkräftemangel ausgleichen?

Digitalisierung und Automatisierung sind eine Möglichkeit, den Fachkräftemangel zu kompensieren. Es ist sogar so, dass das Wissen der Unternehmen um den drohenden Fachkräftemangel einer der entscheidenden Treiber für die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung ist. VW oder auch die BASF gehen diesen Weg bereits, und die Facharbeiterlücke reduziert sich dadurch deutlich.

Wie sehen als Beraterin von Unternehmen Ihre Handlungsempfehlungen aus?

An erster Stelle steht immer das Trendscanning mit grundlegender Datenanalyse: Welche Megatrends sind für die Firma relevant?

Daraus folgt die Frage: Was bedeutet das für das Unternehmen und seine strategische Entwicklung hinsichtlich Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Personalentwicklung, Personalplanung und -anpassung?

Und schließlich wird daraus das Handlungsprogramm für die zukünftige Personalplanung abgeleitet: Markenpolitik für den Arbeitsmarkt beispielsweise, Ausbau der Bindungsinstrumente, lebensphasenorientierte Personalarbeit, Weiterentwicklung älterer Arbeitnehmer oder – eine besondere Herausforderung – Personalanpassung nach unten bei gleichzeitigem Erhalt der Arbeitgeberattraktivität. Wichtig ist dabei vor allem die vorausschauende Planung – strukturiert und strategisch, orientiert an der Gesamtausrichtung der Firma – anstelle reflexartiger Reaktionen auf bestimmte Entwicklungen.

Welche Rolle spielen Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitsmodellen in der Personalarbeit der Firmen?

Das ist ebenfalls ein zentrales Thema am IBE, gerade läuft hierzu ein gemeinsamer Projektantrag mit dem Institut der deutschen Wirtschaft. Wir sprechen in diesem Zusammenhang vom „Zielkonflikt in der Zeitpolitik“.

Der Konflikt besteht aus folgenden Gegensätzen: Auf der betrieblichen Seite werden Unternehmen auf den Fachkräftemangel reagieren, indem sie die Zeitreserven – vorhandene teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter – heben wollen. Sie brauchen mehr Mitarbeiter in Vollzeit. Es besteht also die betriebliche und volkswirtschaftliche Notwendigkeit, so viele Mitarbeiter wie möglich in Vollzeit zu beschäftigen.

Gesellschaftlich und individuell gibt es jedoch einen Gegentrend: Weil wir länger arbeiten müssen und gleichzeitig das Arbeitsleben verdichteter und schneller wird, zeigt sich der Wunsch vieler Beschäftigter, die Arbeitszeit jedoch nach Situation – zumindest zeitweise – zu reduzieren.

Die Lösung dieses Konflikts sehe ich in erster Linie als innerbetriebliche Aufgabe und weniger die der Politik – auch wenn das Korsett der Arbeitszeitgesetzgebung hier den Betrieben Grenzen setzt.

Darüber hinaus ist zu beobachten, dass der Trend momentan weggeht von der Arbeitszeiterfassung hin zu einer ergebnisorientierten Arbeitszeitgestaltung. Auch der klassische

Arbeitsplatz weicht zunehmend dem mobilen, ortsunabhängigen Arbeiten.

Welche Auswirkung hat das auf die gängigen Karrieremodelle?

Der Dreiklang von Führungskarriere, Projektkarriere und Fachkarriere ist nur bedingt zukunftsfähig. An dessen Stelle wird meiner Meinung nach auch eine Flexibilisierung der Werdegänge treten – eine Mosaikkarriere, angepasst an die Bedürfnisse der jeweiligen Lebenssituation. Ich verwende hier gerne das Bild der Kletterwand: Der Aufstieg erfolgt nicht geradlinig, sondern flexibel.

Das erfordert von den Personalverantwortlichen aber auch einen erheblichen Mehraufwand, oder?

Ja, wir entwickeln daher gerade zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) eine Softwarelösung zur besseren strategischen Personalplanung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Dieses Instrument erfasst den Bestand an Personal nach Altersstruktur und Qualifizierungsstand und hilft bei der Bedarfsplanung, welche Mitarbeiter ein Unternehmen heute und in Zukunft in welcher Menge und mit welcher Qualifikation benötigt. Das Tool wird über die Initiative Neue Qualität der Arbeit der Bundesregierung INQA kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Aus Ihrer Sicht als Professorin: Welche Skills müssen die Personaler von morgen mitbringen?

Trotz des Trends, Personalarbeit auszulagern oder auf die Ebene der

Teamleitungen zu delegieren, wird aus meiner Sicht Personalarbeit langfristig einen ganz anderen Stellenwert haben als heute: Weit mehr als Business Partner oder Dienstleister, die Arbeit der Personaler wird zunehmend strategisches Erfolgsinstrument der Unternehmen und entsprechend integrierter Bestandteil der Vorstands- beziehungsweise der Geschäftsführungsebene sein.

Um das Unternehmen entscheidend voranzubringen, müssen Personaler dabei ebenso Kompetenzen im strategischen Management haben wie auch breite betriebswirtschaftliche Kenntnisse von Controlling, über IT bis hin zu Marketing und Vertrieb. Sie brauchen Menschen, die mitdenken, vorausschauen, veränderungsbereit und reaktionsschnell sind. Um sich auch auf Führungsebene und als Mittler zwischen den Tarifparteien durchsetzen zu können, braucht es außerdem Kampfgeist und Konfliktbereitschaft.

Setzen wir dafür an der Hochschule Ludwigshafen die richtigen Akzente?

Das Bachelorstudium liefert hierfür die Basis. Es ist breit angelegt, was die betriebswirtschaftlichen Grundlagen angeht und bringt zusätzliche Qualifikationen im HR-Bereich ein. Darauf aufbauend vermittelt der konsekutive Master oder auch der berufsbegleitende MBA das nötige Rüstzeug für künftige Führungskräfte im HR-Bereich. Durch die Unterstützung unseres Dozententeams aus der unternehmerischen Praxis und viele praxisnahe Unterrichtseinheiten können wir zeitnah auf Trends reagieren, ergänzt durch die Forschungsarbeit

des IBE. Die internationale Ausrichtung der HR-Studiengänge an der Hochschule kommt dem Trend der zunehmenden Globalisierung entgegen. Will die Hochschule ihren Job gut machen und das wollen wir, müssen wir die Studierenden frühzeitig auf diese Trends und die damit verbundenen Anforderungen vorbereiten.

Sind die Trends, über die wir gesprochen haben, globale Trends oder in erster Linie Entwicklungen, die für Deutschland und andere westliche Industrienationen gelten?

Die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel gelten vor allem für Deutschland. Technisierung und Digitalisierung sind globale Trends, vor allem in Europa, in den USA und in China, aber auch die Vereinigten Arabischen Emirate sind hier ganz vorne mit dabei. Der Wettlauf wird bestimmt durch Geld, Know-how und Schnelligkeit.

Ganz herzlichen Dank für das Gespräch!



Prof. Dr. Jutta Rump

Institut für Beschäftigung
und Employability IBE
Tel. 0621/5203-238
jutta.rump@
ibe-ludwigshafen.de

www.ibe-ludwigshafen.de

Human Resources Management: bereit für die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen

von Elena Wassmann

Bereits seit 1965 ist die Ausbildung von Personalern ein wichtiger Bestandteil des betriebswirtschaftlichen Studienangebots an der Hochschule. Mit dem Bachelorstudiengang Internationales Personalmanagement und Organisation (IPO), dem konsekutiven Masterstudiengang International Human Resources Management (IHRM) und dem berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengang MBA Human Resources Management bietet die Hochschule inzwischen das ganze Spektrum national und international ausgerichteter Themen des Personalmanagements an.

Das Studienangebot ist dabei ebenso praxisorientiert wie wissenschaftlich fundiert: Studieninhalte werden auch im Austausch mit Kooperationsunternehmen und dem Know-how wissenschaftlicher Einrichtungen kontinuierlich weiterentwickelt und kritisch auf ihre Qualität und Aktualität hin geprüft. Besonders wichtig ist Professor Dr. Matthias Hamann, Studiengangsleiter IPO und IHRM im Fachbereich Marketing und Personalmanagement, dass die Studierenden nicht nur rezeptiv Wissen aufnehmen, sondern von Anfang an ihre Kompetenz an tagesaktuellen Fallbeispielen und realen Fragestellungen erproben.

„Der gerade getätigte Tarifabschluss in der Stahlindustrie ist ebenso Thema wie der zunehmende Konkurrenzdruck durch China, die Flexibilisierung der Beschäftigung und vieles mehr“, erklärt Hamann und ergänzt: „Auch die

Themen für die Bachelor- und Masterarbeiten sowie Forschungsschwerpunkte sind entsprechend aktuell orientiert.“ Neben vielen tollen Praxisprojekten zeigen zum Beispiel zwei Trendstudien zum Bedarf und Einsatz von IT-Experten, die im Auftrag des Personaldienstleisters Etengo durch IHRM-Studierende vorgelegt wurden und großen Widerhall in der Fachpresse gefunden haben, die Verbundenheit mit Unternehmen der Rhein-Neckar-Metropole. Die regionale und praxisorientierte Verbindung der Personalstudiengänge wird auch durch seit Jahren bewährte Lehrbeauftragte aus verschiedensten Unternehmen gefördert.

Zentral sei ihm bei seinen Studierenden das Interesse am Menschen und seinen Bedürfnissen im Arbeitsprozess und darüber hinaus. „Die Megatrends der Arbeitswelt – demographischer Wandel, Globalisierung und kulturelle Vielfalt im Arbeitsleben, Industrie 4.0. et cetera – werden massive Veränderungen der Arbeit bewirken. Dabei wird die Mensch-Maschinen-Interaktion künftig in allen Arbeitsprozessen einen ganz anderen Stellenwert einnehmen. Deshalb müssen wir unsere Studierenden aktuell und zukunftsorientiert ausbilden und ihnen mitgeben, wie wichtig es ist, lebenslang zu lernen“, so Hamann.

Dass die Personalstudiengänge mit ihrer praxisorientierten und internationalen Ausrichtung auf einem guten Weg sind, belegt die jüngste Bewertung durch die Akkre-



Blicken strahlend in die Zukunft – die IPO-Absolventinnen und -Absolventen ...

ditierungsagentur AQAS. „Wir haben die Reakkreditierung 2013 durch das Zusammenwirken aller Lehrenden ohne jegliche Auflage, sprich, ohne Qualitätsmangel, geschafft“, freut sich Regina Hamacher, Geschäftsführerin der Studiengänge IPO und IHRM. Und auch die Studierenden wissen das offensichtlich: „Neben den vielseitigen, interessanten und aktuellen Studieninhalten hat mich besonders die individuelle und kompetente Betreuung begeistert. Außerdem ermöglichte mir das breit gefächerte Angebot an Veranstaltungen, bei denen etliche renommierte Firmen auf dem Campus zu Besuch waren, schon während des Studiums eine wertvolle Anbindung an die Berufswelt“, erklärt beispielsweise IPO-Absolvent Gregory Marley.

Bachelorstudiengang IPO

Das sechssemestrige Studium beginnt mit der Vermittlung betriebs- und volkswirtschaftlicher Grundlagen sowie Recht und Business-Englisch. Im weiteren Studi-

enverlauf machen sich Studierende mit Aufgaben des Personalmanagements und der Organisation vertraut, wie Personalplanung, Personalrecruiting, Personaleinsatz und -entwicklung, Personalcontrolling und -rechnungswesen, Arbeitsrecht und Führung. Entsprechend der internationalen Ausrichtung des Studiengangs ist ein Auslandssemester an einer der über 100 Partnerhochschulen oder ein Praxissemester in einem international ausgerichteten Unternehmen integrativer Bestandteil des Studiums.

Mögliche Berufsfelder nach dem Studium sind Personalreferent, Personalcontroller, Referent oder Berufspädagoge im betrieblichen Sozial- und Bildungswesen in Verbänden und Weiterbildungseinrichtungen. In Vorbereitung darauf ist unter anderem ab dem Sommersemester ein „Real-Live-Praxisprojekt“ in Vorbereitung, in dem Studierende als Berater mit realen Unternehmen in der Region Speyer fungieren werden.



... ebenso wie die IHRM-Absolventinnen und -Absolventen 2015.

Masterstudiengang IHRM

Als ideale Vertiefung des IPO-Studiums oder vergleichbarer Bachelorstudiengänge bietet der Masterstudiengang International Human Resources Management Expertenwissen für künftige Führungskräfte im Personalbereich. Das viersemestrige Studium ist dabei wie der Bachelor breit aufgestellt und vermittelt neben den spezifischen Anforderungen der Personalarbeit aus Megatrends der Arbeitswelt weiterführende Kompetenzen im internationalen General Management. Auch hier wird der Praxisbezug großgeschrieben. „Im Master dominiert von Anfang an Projektarbeit“, erklärt Studiengangsleiter Hamann. Deshalb ist auch ein zwanzigwöchiges Auslandspraktikum Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss.

MBA Human Resources Management

Als Teil einer strategisch ausgerichteten Personalentwicklung zur akademischen Qualifizierung von ambitionierten Potenzialträgern und Führungskräften im HR-Bereich,

versteht Hochschulpräsident und Studiengangsleiter Prof. Dr. Peter Mudra das berufsbegleitende Teilzeitstudium Human Resources Management, das die Hochschule Ludwigshafen in Kooperation mit der Management Akademie Heidelberg (MAH) im neunten Jahrgang erfolgreich anbietet. Das 21-monatige, kostenpflichtige Programm schließt mit dem international anerkannten Master of Business Administration (MBA) ab und wurde für sein didaktisches Konzept 2012 mit dem Internationalen deutschen Trainingspreis („Oscar der Weiterbildung“) ausgezeichnet. Das in Englisch und Deutsch gehaltene, FiBAA-akkreditierte Studium beinhaltet elf Präsenzphasen und vier Blockwochen, von denen eine im Ausland stattfindet.

Nähere Infos zum kompletten Studienangebot der Hochschule unter: www.hs-lu.de/studium

CaSeLu: der Career Service von Studierenden für Studierende

von Anneli Nguyen und Sarah Feiertag

Der Career Service des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) der Hochschule Ludwigshafen, kurz CaSeLu genannt, ist derzeit eines von neun Referaten des AStA. Die Mitglieder des Referats sind selbst Studierende an der Hochschule Ludwigshafen, die sich ehrenamtlich für die Studierenden der Hochschule engagieren, um ihnen Hilfestellung in vielen Bereichen der Karrierevorbereitung zu geben. Hierzu bieten sie jedes Semester ein umfangreiches Spektrum an Workshops und Vorträgen in Kooperationen mit Dozenten, Referenten und Unternehmen an, die sich besonders um die Verbesserung von Hard und Soft Skills drehen.

Beispielsweise wird in jedem Semester das Assessmentcenter-Training bei Reza Abadi von der Akademikerfinanz Mannheim angeboten. Dieser Workshop zeigt nicht nur, wie ein Assessmentcenter überhaupt abläuft, sondern prüft die Studierenden auch auf ihre fachliche und soziale Kompetenz durch aktive Beteiligung. Darüber hinaus bekommen alle Teilnehmer ein persönliches Feedback von ihrem Coach, das ihnen helfen soll, das nächste Assessmentcenter mit Bravour zu bestehen und sich ihren Traumjob zu sichern. Im Wintersemester 2015/2016 konnten die Studierenden ihre Fähigkeiten unter anderem bei Workshops zum wissenschaftlichen Arbeiten mit MS Word bei Brigitte Hörner aus Mannheim, beim Kommunikations- und Verhandlungstraining bei Diplom-Psychologin Anne Roth von der Psychologischen Beratung Darmstadt oder beim Workshop „Smart Entscheiden – Erfolg haben!“ von Professor Dr. Hartmut Walz von der Hochschule Ludwigshafen erweitern.

Um dieses Angebot auf die Beine zu stellen, arbeitet das gesamte CaSeLu-Referat zusammen an der Planung und Organisation mit. Am Ende jedes Semesters werden Ideen und Vorschläge gesammelt, wie das Programm für das nächste Semester gestaltet werden könnte, und schließlich setzen sich die Mitglieder und die Referatsleitung mit den Referenten und Dozenten in Verbindung, um passende Termine mit interessanten Themen für die



Auch bei Veranstaltungen wie der Erstsemesterbegrüßung ist das CaSeLu-Team zusammen mit seinen Kommilitoninnen und Kommilitonen vom AStA dabei.

Studierendenschaft zu finden. Sobald das Programm feststeht, kümmert sich das Referat um Marketing, Werbung, Organisation und die Anmeldeformalitäten. Auch bei den einzelnen Veranstaltungen, Vorträgen oder Workshops sind Mitglieder des CaSeLu vor Ort dabei.

Der Career Service ist auch bei referatsübergreifenden Veranstaltungen des AStA involviert, wie zum Beispiel bei der Begrüßung der Erstsemester in der Einführungswoche. „Unser Ziel ist es, den Studierenden der Hochschule Ludwigshafen spannende und hilfreiche Workshops und Veranstaltungen anzubieten, um ihnen nachhaltiges Wissen zu vermitteln und ihnen so den bestmöglichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Unser Motto lautet deshalb: von Studierenden für Studierende!“, fasst das CaSeLu-Team seine Beweggründe zusammen.

AStA der Hochschule Ludwigshafen am Rhein
CaSeLu

caselu@asta-lu.de

Fachkräftesicherung mit vereinten Kräften

von Jonas Gobert

Zeitgleich mit der bundesweiten Fachkräftewoche „In Deutschland steckt mehr“ fand in Rheinland-Pfalz Ende Oktober 2015 die Aktionswoche „Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“ unter Beteiligung des rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministeriums (MWKEL) und des Bundesarbeitsministeriums mit über 400 Teilnehmern und Veranstaltungen in Ludwigshafen, Mainz, Trier und Koblenz statt. Die Aktionswoche ist Teil des vom MWKEL geförderten Projekts „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ im Zuge der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung Rheinland-Pfalz. Das hochschulzugehörige Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) unter Leitung von Professorin Dr. Jutta Rump zeichnet seit 2009 mit der Unterstützung von Multiplikatoren verantwortlich für die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung des Projekts.



„Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“ wird unterstützt von Ministerin Eveline Lemke (4.v.r.) und IBE-Leiterin Prof. Dr. Jutta Rump (2.v.r.). (© Alexander Sell)

Insgesamt hatten im Verlauf der Aktionswoche rund 20 Unternehmen aus Rheinland-Pfalz die Möglichkeit, sich in den jeweiligen Podiumsdiskussionen mit ihren Projekten und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu präsentieren. Sie alle sind auch nominiert für die Auszeichnung „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz 2015“. „Die Vernetzung der Unterneh-

men miteinander und der unkomplizierte, praxisorientierte Austausch zum Thema Fachkräftesicherung sind genau das, was unser Projekt von anderen unterscheidet“, so die Leiterin des IBE und Moderatorin der Aktionswoche, Jutta Rump.

Interessant für die überwiegend aus Unternehmens- und Betriebs-

vertretern bestehenden Auditorien in Mainz, Ludwigshafen, Trier und Koblenz war vor allem die bunte Vielfalt an Maßnahmen, die von den Nominierten vorgestellt wurden. Ob ungewöhnliche Angebote an Weiterbildungsmaßnahmen, die enge Kooperation mit Schulen oder der tolerante Umgang mit anderen Kulturen – ausschlaggebend ist, was genau auf die jeweilige Unternehmenssituation passt und wie authentisch die Umsetzung der Maßnahmen in den Betrieben gelebt wird.

Dass sich alle Nominierten sehr stark mit ihren Unternehmen identifizieren, zeigte die Begeisterung, mit der sie ihre Ideen präsentierten und für ihre Region eintraten. Ein Geschäftsführer berichtete in Ludwigshafen beispielsweise über vom Unternehmen finanzierten Musikunterricht für die Kinder seiner Mitarbeiter. Ein anderes Unternehmen mit zwölf Mitarbeitern erläuterte, wie die Mitarbeiter partizipativ kollegial nach dem

„Wir-Prinzip“ geführt werden. Ein Trierer Traditionsunternehmen mit knapp 80 Mitarbeitern legt den Focus auf wertschätzende Führungskultur und ermöglicht den Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten sowie Sprachkurse. Interessant für die Auditorien der Aktionswoche waren auch die größenabhängig unterschiedlichen Ansätze. Der mit 650 Mitarbeitern größte Arbeitgeber des Landkreises Kusel entwickelte im Rahmen des Projekts beispielsweise ein ganz eigenes Vermittlungsgesprächsformat mit den Führungskräften. Ein großes, international tätiges Unternehmen aus dem Kreis Koblenz setzt auf ein starkes Markenbild und eine offene Willkommenskultur. Zudem wird die Personalstrategie in diesem Unternehmen immer wieder hinterfragt und angepasst. Auch das Thema Aus- und Weiterbildung spielt bei den Best-Practice-Beispielen der Betriebe eine wichtige Rolle. Ein großes Versicherungsunternehmen in Koblenz setzt dabei auf die eigene hochqualitative Ausbildung der Mitarbeiter. Der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtmitarbeiterzahl in diesem Unternehmen beträgt 13 Prozent. Attraktive Arbeitszeiten mit individueller Unterstützung der jeweiligen Lebenssituation der Mitarbeiter wie „Beruf und Familie“ oder „Beruf und Pflege“ bietet ein international agierendes Software-Unternehmen aus Mainz. Die intensiven Fragerunden im Anschluss an die Präsentationen zeigten, dass die praktischen Lösungsansätze der Unternehmen auf hohes Interesse bei den Fachkollegen stießen.

Wirtschaftsministerin Lemke bekräftigte in ihrer Vortragsreihe, wie wichtig es für die Unternehmen ist, ihre individuelle Arbeitgebermarke her-



Die Aktionswoche machte auch Station an der Hochschule Ludwigshafen (© Alexander Sell).

auszuarbeiten. Sie hob hervor, dass vor allem kleine und mittelständische Unternehmen den Wandel von einem Arbeitgeber- in einen Arbeitnehmermarkt spüren. Professor Dr. Jörg Kühnapfel von der Hochschule Ludwigshafen rundete das Programm der vier Veranstaltungen mit seinem Vortrag „Lässt sich Glück managen“ ab. Er beschäftigte sich mit der Frage, welche Faktoren das persönliche Empfinden von Glück beeinflussen und wie der Arbeitgeber dieses Wissen bestmöglich nutzen kann.

Erfolgsgeschichte „Regionale Bündnisse Attraktiver Arbeitgeber“

Jutta Rump zog in ihren Vorträgen auf der Aktionswoche ein Zwischenfazit nach 13 erfolgreichen Veranstaltungen mit dem Titel „Regionale Bündnisse Attraktiver Arbeitgeber“, die von Unternehmen für Unternehmen ausgerichtet werden. Nahezu 550 Teilnehmer tauschen sich seit Anfang 2015 in Netzwerk- und Bündnistreffen branchenübergreifend über Strategien aus, wie Fachkräfte gewonnen und gehalten werden können. Daneben stellen weitere lokale Akteure wie Kammern, Wirtschaftsförderer oder Hochschulen Projekte zur Fach-

kräftesicherung und Arbeitgeberattraktivität vor. Die Veranstaltungen der „Regionalen Bündnisse“ finden in den Regionen Trier, Koblenz, Rheinhessen und Pfalz statt. Acht Unternehmen wurden am 18. November 2015 als „Attraktive Arbeitgeber“ für ihr innovatives Vorgehen bei der Fachkräftesicherung ausgezeichnet.

Das Konzept des MWKEL in Zusammenarbeit mit dem IBE geht auf. Bereits 2009 wurde das Projekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ vom Wirtschaftsministerium sowie dem IBE angestoßen. In der ersten Phase wurde es durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) unterstützt und seitdem kontinuierlich in Richtung Praxisorientierung weiterentwickelt. Die Aktionswoche „Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“ sowie die Preisverleihung „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz“ werden unterstützt von der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB), Mainz.

Nähere Infos unter:
www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de

Herausfordernd: Personalarbeit an der Hochschule Ludwigshafen

von Antje Schumacher

Auch in der Personalabteilung der Hochschule Ludwigshafen sind die sich ändernden Anforderungen an die Personalarbeit spürbar. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Trend zur Individualisierung und zum mobilen Arbeiten, Chancengleichheit ab der Bewerbungsphase oder eine zeitgemäße Erfassung der Arbeitszeit sind nur einige der Herausforderungen, die das fünfköpfige Team derzeit umtreiben.

Das Schlagwort „Chancengleichheit“ ist in aller Munde, doch die Umsetzung ist nicht immer einfach. Nach wie vor wird oft, wenn auch nicht immer bewusst, einem bestimmten Typus der Vorzug gegeben, dominieren Aussehen oder Sympathien über Qualifikation. An der Hochschule Ludwigshafen wird daher nun seit Oktober 2015 das „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ in einem einjährigen Pilotprojekt erprobt. Es soll als diskriminierungsfreies Instrument der Personalgewinnung jeder Bewerberin und jedem Bewerber Chancengleichheit einräumen.

Im Vorfeld der Pilotphase erarbeitete ein Team um Diversity-Managerin Petra Schorat-Waly hierzu ein neues, mehrseitiges Bewerbungsformular. Mit diesem Formular werden im schriftlichen Bewerbungsverfahren nur Daten zu Qualifikation und Kompetenzprofil der Bewerber erfasst. Angaben, die Rückschlüsse auf persönliche Merkmale wie Alter, Geschlecht, Familienstand oder Nationalität zulassen, werden nicht übermittelt. Zudem werden der Bewerbung weder Foto noch Zeugnisse beigelegt. Diese werden nach Einladung zum Vorstellungsgespräch nachgereicht. Auf diese Weise soll bei der Auswahl der zukünftigen Beschäftigten sichergestellt werden, dass eine Auswahl allein aufgrund der Qualifikation und der Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt.

Das „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ wird zunächst im Bereich der zentralen Verwaltung erprobt. Personalentscheider in Lehre und Forschung können ihre Bewerbungsverfahren auf Wunsch ebenfalls im

Bewerbungsformular

Berufserfahrung (1)

Bitte geben Sie chronologisch (beginnend mit Ihrer letzten Erfahrung) lückenlos Ihren beruflichen Werdegang der letzten zehn Jahre an. Achten Sie dabei bitte auf geschlechtsneutrale Bezeichnungen.

Jetzige Tätigkeit

Tätigkeitsbezeichnung	Bitte auswählen
Dauer (in Monaten)	Bitte auswählen
Arbeitgeber / Unternehmen	weniger als 12 Monate
Schwerpunkte der Tätigkeit	12 bis 36 Monate mehr als 36 Monate

Tätigkeit davor

Tätigkeitsbezeichnung	Bitte auswählen
Dauer (in Monaten)	Bitte auswählen
Arbeitgeber / Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Ausschnitt aus dem anonymisierten Bewerbungsformular.

anonymen Verfahren durchführen. Eine Evaluation des Verfahrens soll nach einem Jahr erfolgen.

Neue Arbeitszeitregelungen

Seit Beginn des Jahres 2015 haben sich Hochschulleitung und Personalrat sehr intensiv mit dem Themenfeld „Arbeitszeitregelungen an der Hochschule“ beschäftigt und hierbei insbesondere auch die Aspekte mobiles Arbeiten und Erfassung der Arbeitszeit aufgenommen. Ziel war es, die Dienstvereinbarungen, die vor mehr als zehn Jahren abgeschlossen wurden, zu überarbeiten und zu modernisieren. Mit den neuen Regelungen ist es gelungen, eine wichtige Weiterentwicklung im Bereich



Überblick – neue Dienstvereinbarungen.

der flexiblen Arbeit an der Hochschule zu erreichen. Die neuen Dienstvereinbarungen sollen dazu beitragen, die Anforderungen an eine moderne und serviceorientierte Hochschule mit der eigenverantwortlichen Arbeitsgestaltung der Beschäftigten zu verbinden.

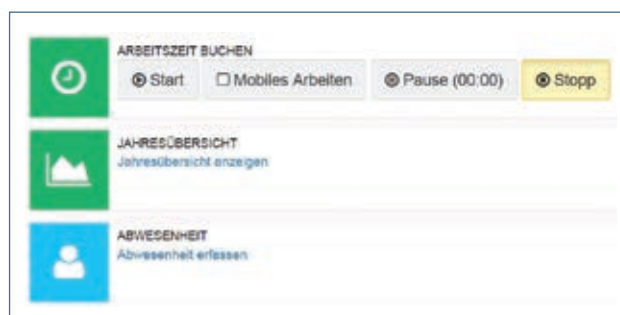
Zwei neue Kernelemente der neuen Regelungen sind das sogenannte Ampelkonto und das Langzeitkonto. Das Ampelkonto ermöglicht mit den bekannten grünen, gelben und roten Phasen einen einfachen und schnellen Überblick für Beschäftigte und Führungskräfte zu den bestehenden Zeitsalden. Ziel ist es dabei, im Durchschnitt und über die Dauer eines Semesters möglichst in der grünen Phase zu bleiben. Entsprechende Maßnahmen sind von der Führungskraft im Dialog mit den jeweiligen Beschäftigten zu vereinbaren.

Als neues Angebot für die Beschäftigten wurde zwischen Personalrat und Hochschulleitung die Möglichkeit zur Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbart. Nach individuell abgesprochener Ansparphase auf dieses Langzeitkonto ist es möglich, bis zu sechs Monate am Stück Zeitausgleich zu nehmen. So können Beschäftigte ihre Berufstätigkeit mit der persönlichen Lebensgestaltung verbinden.

Eine weitere Innovation ist der Ansatz des Mobiles Arbeitens, eine Weiterentwicklung der bisher angebotenen Telearbeit. Neu ist dabei, dass der Arbeitsort nicht auf das klassische „Homeoffice“ beschränkt ist. Die mobil arbeitenden Beschäftigten können ihre Arbeitsleistung zum Teil an einem beliebigen Ort erbringen. Diese Möglichkeit steht grundsätzlich allen Beschäftigten offen

– unabhängig von ihren individuellen Beweggründen. Voraussetzung für die Bewilligung ist dabei natürlich, dass die Arbeitsabläufe dies zulassen und alle internen und externen Services in gewohnter Qualität geleistet werden können.

Im Zuge dieser Neuerungen wurde auch das Verfahren zur Zeiterfassung angepasst. Arbeitszeit und Abwesenheit können seit Jahresanfang 2016 komfortabel per Website, Mobiltelefon oder Terminal mit einem Klick erfasst werden. Dabei werden die internen Genehmigungsprozesse ebenso abgebildet, wie das neu eingeführte Ampelkonto, das Langzeitkonto und die mobile Arbeit. Das neue digitale Verfahren zur Zeiterfassung löst die bisher papier- und excelgebundene Verwaltung von Arbeitszeit und Abwesenheit ab. „Davon erhoffen wir uns sowohl für die Beschäftigten als auch für die Mitarbeiterinnen im Personalbereich eine Verbesserung der Arbeitsabläufe“, erklärt Antje Schumacher, die designierte Leiterin der Personalabteilung, und ergänzt: „Ob uns das bis ins Detail geglückt ist, werden die nächsten Wochen und Monate zeigen.“



Der Screenshot gibt einen ersten Eindruck von der neuen Zeiterfassung.



Antje Schumacher

Personalabteilung
Tel. 0621/5203-348
antje.schumacher@hs-lu.de



Praxisnahes Lernen:

Planspiel zum Human Resources Management

von Barbara Foitzik und Anton Wengert

Die Management Akademie Heidelberg und die Hochschule Ludwigshafen am Rhein haben unter Mitwirkung von Studierenden des Bachelorstudiengangs Internationales Personalmanagement und Organisation (IPO) ein IT-basiertes „Human Resources“-Planspiel entwickelt und getestet. Ziel des Planspiels ist es, Personaler von morgen möglichst praxis- und realitätsnah an ihre künftigen Aufgabenfelder heranzuführen und Schlüsselkonzepte des HR-Managements zu vermitteln.

Konzeptionell fußt das HR-Planspiel auf der Pix-Langzeitstudie der Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGfP), dem DGfP-Modell des integrierten Personalmanagements zur Abbildung der klassischen HR-Gestaltungsfelder und dem Strategischen Personalplaner. Es verfolgt das Ziel, die Gestaltungs- und Umsetzungskompetenz künftiger Personalmanagerinnen und -manager zu fördern und nachhaltig zu stärken. Schlüsselkonzepte des HR-Managements bilden den inhaltlichen Kern.

Die Teilnehmenden durchlaufen dabei einen klassischen Management-Prozess: Sie setzen Ziele, bewerten und

entscheiden über Vorgehens- und Handlungsalternativen, erhalten ein Feedback auf ihre Entscheidungen und lernen die im Simulationsmodell entstandenen Auswirkungen kennen. Dr. Michael Fliegner, Projektleiter des HR-Planspiels, beschreibt dies so: „Die Teilnehmer sollen die Vielfalt der HR-Managementanforderungen spüren und erkennen, wie theoriebasierte Konzepte und Instrumente zur Lösung praktischer Problemstellungen beitragen.“

An der Entwicklung der für das Planspiel erforderlichen Inhalte und Materialien und am IT-basierten Testing des Prototyps haben Studierende des Studiengangs Inter-

nationales Personalmanagement und Organisation in zwei zweitägigen Workshops mitgewirkt. So wurden im ersten Workshop im Dezember 2014 Lernmaterialien und Inhalte für die einzelnen Funktionsbereiche der modernen Personalarbeit entwickelt und diskutiert. Im zweiten Workshop, ein Jahr später, wurde das IT-basierte Simulationsmodell des Planspiels getestet und evaluiert.

Für Professor Dr. Anton Wengert, Dozent für Personalentwicklung, ist die Mitwirkung der Studierenden am Projekt eine ausgezeichnete Gelegenheit, die Voraussetzungen, Bedingungen und Anforderungen bei der Entwicklung von anspruchsvollen Lernangeboten kennenzulernen und in ihre künftige Berufspraxis zu transferieren. Eine Ansicht, die auch seine Studierenden teilen: „Im Planspiel werden wir mit realitätsnahen HR-Szenarien konfrontiert, in denen mein Team und ich selbstständig HR-relevante Entscheidungen treffen müssen. Der direkte Praxisbezug ist gegeben, und zwischen Spielphase 1 und 4 hat unser Team einen enormen Entwicklungssprung hingelegt“, freut sich beispielsweise Emanuel Papadakis, IPO-Studierender im 4. Semester.

Dr. Michael Fliegner war beeindruckt vom Interesse und Engagement der Studierenden: „Große Klasse, mit welcher Intensität die Studierenden sich in die komplexen Materialien eingearbeitet haben. Wir konnten sehr viele hilfreiche Impulse für unsere weitere Arbeit am Planspiel aufnehmen!“, lobte der Projektleiter die studentische Unterstützung.

Zukünftig soll das Personalplanspiel in den Personalstudiengängen der Hochschule Ludwigshafen und in ausgewählten Unternehmen zum Einsatz kommen. Auch im Studiengang IPO ist für künftige Semester das Planspiel als „inhaltliche Klammer“ am Ende des Studiums vorgesehen.

Planspiele simulieren typische Organisationsprozesse

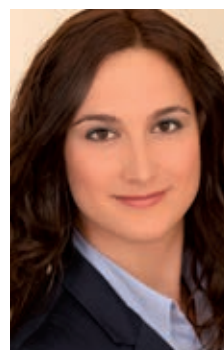
Steigende Komplexität und Vernetzung in allen Teilen der Wirtschaft erfordern moderne didaktische Methoden und Instrumente der Kompetenzentwicklung. Die Instrumente müssen diese Komplexität abbilden und das Geflecht aus Entscheidungen und deren Folgen im organisationalen Kontext erfahrbar und gestaltbar machen. Diesen Anforderungen werden Planspiele mit ihrer Simulation typischer organisationaler Prozesse in besonderem Maße gerecht. Die Lernenden haben im Planspiel

Die Management Akademie Heidelberg (MAH gGmbH) ...

... entwickelt seit 2006 im Auftrag der Hochschule Ludwigshafen am Rhein berufsbegleitende Masterstudiengänge, darunter den MBA Human Resources Management und den Master Projektmanagement. Im Zentrum des Studiums steht die enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis. Die Studierenden sollen gleichzeitig von den jeweiligen Vorteilen des staatlichen und des privaten Bildungssystems profitieren: Erwachsenenbildung auf Hochschulniveau im exklusiven Ambiente kleiner Studiengruppen, unterstützt von Experten auf dem Gebiet der berufsbegleitenden Erwachsenenbildung. Im Jahr 2012 wurde der MBA Human Resources Management für sein didaktisches Konzept mit dem Deutschen Trainingspreis des BDVT (Berufsverband für Trainer, Berater, Coachs) ausgezeichnet.

die Aufgabe, in Teams aufeinander bezogene Teilaufgaben zu bearbeiten und Entscheidungen zu treffen. Die erzielten Ergebnisse beeinflussen die nachfolgenden Spielphasen und Gestaltungsfreiräume. Dadurch entsteht ein interaktives, anschauliches und arbeitsplatznahes Lernen für die Teilnehmer, das gut in die betriebliche Praxis umgesetzt werden kann. Wegen der vielfältigen pädagogischen Vorteile von Planspielen setzen immer mehr Organisationen Planspiele ein und auch die Zahl der Planspielteilnehmer steigt kontinuierlich.

Das innovative IT-basierte HR-Planspiel wird in Zusammenarbeit zwischen der Management Akademie Heidelberg (MAH gGmbH), einem Tochterunternehmen der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, und der Hochschule Ludwigshafen entwickelt.



Barbara Foitzik

Bildungsberatung/
Programm Management
Management Akademie
Heidelberg gGmbH
Tel. 0152/34006338
foitzik@mah-hd.de

www.mah-hd.de

Hereinspaziert!

Fast 600 Interessenten beim „Tag der offenen Tür“ der Hochschule Ludwigshafen am Rhein

Am Samstag, dem 28. November 2015, öffnete die Hochschule Ludwigshafen am Rhein von 9.00 bis 15.00 Uhr ihre Türen und lud alle Interessierten ein, sich selbst ein Bild von der Hochschule und ihrem Studienangebot zu machen. Neben der Vorstellung der einzelnen Fachbereiche und Studiengänge mit Schwerpunkt auf Betriebswirtschaft, Sozial- und Gesundheitswesen wurde allerlei geboten: Das renommierte Ostasi-

Campus zeigten die Räumlichkeiten der Hochschule von der Aula über Hörsäle bis hin zu Mensa und Bibliothek. Lehrende aller Fachrichtungen boten Schnuppervorlesungen und Infovorträge an: Professor Dr. Joachim Buch ging beispielsweise dem Vorurteil nach, dass „Controller vier-eckige Augen“ hätten; Professor Dr. Karl-Heinz Sahmel fragte, was eine gute Pflegelehrerin ausmache, und Professor Dr. Haio Röckle informierte

Junggebliebene kamen beim Kinder-schminken auf ihre Kosten; Tipps zur Karriereplanung und Bewerbungsmappencheck beim hochschuleigenen Career Center komplettierten das Angebot.

Studieninteressierte aller Altersstufen – vom Oberstufenschüler bis zum Seniorenstudenten – kamen aus der Region, aber auch aus ganz Deutschland am Samstag nach Ludwigshafen, um sich über das Studienangebot im Bereich der Bachelor- und Masterstudiengänge oder die Weiterbildungsprogramme zu informieren. „Alle Angebote waren gut nachgefragt“, freute sich Organisatorin Ute Sahmel und präziserte: „Ganz besonderes Interesse fanden aber dieses Jahr die dualen und Weiterbildungsprogramme sowie Soziale Arbeit, Wirtschaftsinformatik, Marketing, Internationales Personalmanagement und Organisation (IPO) und Logistik.“ Auch die Gäste zeigten sich mit dem Angebot zufrieden: „Wir sind heute extra aus dem Ruhrgebiet angereist, weil Ludwigshafen eine der wenigen Hochschulen ist, die Marketing als eigenen Studiengang anbieten, und bisher ist der Eindruck sehr gut“, sagten beispielsweise Thilo Hermann und Nicola Schlag. Auch Krankenschwester Vanessa Wagner aus Weinheim, die sich über die Studiengänge Soziale Arbeit und Pflegepädagogik informierte, bestätigte dies: „Ich konnte am Stand des Fachbereichs sowohl mit einer Assistentin



Kompetente Beratung an den Infoständen.

einstitut beispielsweise gab ganz praktischen Einblick in die Kunst der Kalligraphie und studienbegleitende Aufenthalte in Japan und China, das StudierendenServiceCenter und das BAföG-Amt informierten über Einschreibemodalitäten, Zulassungsvoraussetzungen oder Studienfinanzierung, und Führungen über den

über die hervorragenden Berufsaussichten für Wirtschaftsinformatik-Studierende. Auch Vorträge über Managementkompetenzen in China, Unterhaltszahlungen für Studierende, Geldanlagen, die Generation Y oder Infoveranstaltungen zum Thema „Studieren ohne Abitur“ standen auf dem Programm. Kinder und

als auch mit einem der Professoren sprechen. Das war sehr informativ.“

Mit geöffneter Mensa sowie Kaffee und Kuchen war auch für das leibliche Wohl gesorgt. Der Erlös aus dem Kuchenverkauf von insgesamt 215 Euro kam dabei wieder einem guten Zweck zu und ging als Spende an die DKMS (Deutsche Knochenmarkspenderdatei).

Der nächste „Tag der offenen Tür“ der Hochschule Ludwigshafen am Rhein findet voraussichtlich am 26. November 2016 statt.



Viele Interessierte kamen beim „Tag der offenen Tür“ auf den Campus in der Ernst-Boehe-Straße 4.

LEBEN UND STUDIEREN

in der schönsten Region Deutschlands

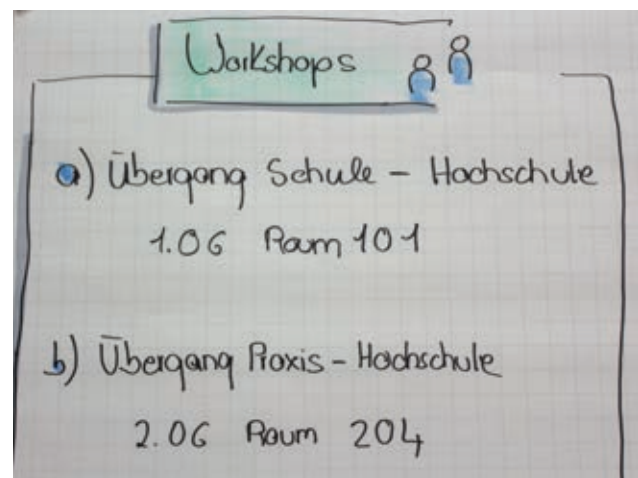


Ludwigshafener Bildungsgespräche: „Übergänge im Bildungssystem“

Unter Beteiligung von Bildungsministerin Vera Reiß, Hauptgeschäftsführer der IHK-Pfalz Dr. Rüdiger Beyer, Bildungsforscher Professor Dr. Ulrich Trautwein und Bildungsplanerin Sybille Messinger diskutierten am 9. November 2015 bei den 4. Ludwigshafener Bildungsgesprächen an der Hochschule Ludwigshafen Bildungsakteure der Region über das Thema „Übergänge konkret gestalten: Wege ins Hochschulsystem – Vernetzung zwischen Schule, Ausbildungsträgern und Hochschule“. Die Bildungsgespräche waren dabei erstmals Teil der Demografie-Woche Rheinland-Pfalz der Landesregierung.

Bei den 4. Ludwigshafener Bildungsgesprächen fanden am Montag, dem 9. November 2015, wieder Bildungsakteure aus Wissenschaft und Praxis an der Hochschule Ludwigshafen zusammen, um sich zum Thema „Übergänge im Bildungssystem“ auszutauschen, Best-Practice-Beispiele zu beleuchten und Positionen von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft an der Praxis zu messen. Am Beginn der Veranstaltung stand dabei mit dem kenntnisreichen Fachvortrag „Übergang von der Schule und Berufstätigkeit in die Hochschule“ des empirischen Bildungsforschers Professor Dr. Ulrich Trautwein von der Universität Tübingen ein profunder Einstieg ins Thema. Anhand von sieben zentralen Fragen führte der Bildungsexperte und Leiter des Hector-Instituts für empirische Bildungsforschung die Teilnehmenden an die Thematik heran: „Gibt es Sackgassen im deutschen Bildungssystem?“ – „Wer profitiert von der Durchlässigkeit?“ – „Werden durch die Durchlässigkeit Standards abgesenkt?“ – „Gibt es eine Akademikerschwemme?“ – „Wird an den Bedürfnissen der Wirtschaft vorbei ausgebildet?“ – „Wie ist es um die Zukunft der dualen Ausbildung bestellt?“ oder: „Stimmt der Slogan: ‚Die Klasse an die Uni, die Masse an die Hochschule‘?“.

Dass sich beispielsweise in der Durchlässigkeit des Bildungsbereichs viel getan hat, seit dies der Deutsche Bildungsrat 1972 als Ziel formulierte, darin waren sich alle Teilnehmer des Abends einig: Viele Wege führen inzwischen in die Hochschule beziehungsweise ins Studium, nicht nur das Abitur, gerade in Rheinland-Pfalz. Ebenso einig war man sich auf dem Podium darin, dass strukturelle Durchlässigkeit nicht automatisch gleichzusetzen sei mit



Der Übergang von Schule bzw. Beruf in die Hochschule war auch Thema der Workshops.

individuell realisierter Durchlässigkeit, sprich: Der Übergang von der Schule oder der Berufstätigkeit ins Studium ist nach wie vor für den Einzelnen ein großer Schritt, der zahlreiche fachliche und persönliche Herausforderungen mit sich bringt und deshalb bestmögliche Vorinformation erfordert. „Unser Bildungssystem darf keine Sackgassen haben und damit wir keine Sackgassen haben, muss man frühzeitig informieren“, betonte denn auch die rheinland-pfälzische Bildungs- und Wissenschaftsministerin Vera Reiß und ergänzte: „Mit dieser wichtigen Aufgabe wollen wir die Schulen auch nicht alleinlassen. Wir wollen den Prozess der professionellen Beratung in den Schulen durch externe Experten – aus der Bundesagentur für Arbeit, aus den Hochschulen, aus den Kammern – unterstützen und verstärken.“ Auch sei es wichtig, bei der Beratung

die Eltern mit einzubeziehen und ihnen so den Druck zu nehmen, dass die Entscheidung für eine bestimmte Schulform nach der 4. Klasse den Bildungsweg des Kindes für immer bestimme, so die Ministerin.

Auch Sybille Messinger von der Jugendhilfe und Bildungsplanung der Stadt Ludwigshafen wies in der Diskussion darauf hin, wie wichtig Beratung und Begleitung gerade bei den frühen Übergängen in die Kita oder in die Grundschule seien. „Diese frühen Übergänge sind prägend für spätere Übergänge im Bildungswesen“, so die Experte. Den Fokus vom Übergang von der Grundschule auf die weiterführende Schule legte anschließend Andreas Klaes, Schulleiter des Wilhelm-von-Humboldt-Gymnasiums in Ludwigshafen-Edigheim. „Die Grundschulen sind immens wichtig für die weitere Bildungsbiografie der Kinder und sie leisten hervorragende Arbeit“, sagte Klaes. Die Vernetzung zwischen Grundschulen und weiterführenden Schulen läge ihm daher sehr am Herzen, ebenso wie die Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf die Zeit nach dem Abitur. Ab der 5. Klasse, dann wieder in der 8. und 9. Klasse in der Vorbereitung und Durchführung der Betriebspraktika sowie in der 12. Klasse sei dies Thema an seiner Schule. Auch in puncto Durchlässigkeit habe sich an den Schulen in den letzten Jahren „Ungeheures“ getan: „Es gibt nun Wechsel in alle Richtungen“, sagte der Pädagoge und wies gleichzeitig auch auf die damit einhergehende Schwierigkeit für die Schulen hin, diese Heterogenität bestmöglich zu verwalten und auszugleichen. Dass dieses Ausgleichen nicht – wie oft empfunden – mit einem Absinken des Leistungsniveaus einhergeht, darauf machte Bildungsexperte Trautwein aufmerksam. „Die Bildungsbeteiligung am Gymnasium ist gestiegen, aber die Leistungen selbst sind relativ konstant. Für einen Leistungsabfall gibt es keine empirischen Belege.“

Die Perspektive der Unternehmen nahm in der Diskussion Dr. Rüdiger Beyer, Hauptgeschäftsführer der IHK Pfalz, ein. Dass über den Fokus auf die akademische Aus- und Weiterbildung nicht der wichtige Bereich der Facharbeitskräfte vernachlässigt werden dürfe, war ihm dabei ein besonderes Anliegen: „Wir brauchen qualifizierte Akademiker in allen Bereichen der Wirtschaft, aber gleichzeitig brauchen wir kompetente Facharbeiter. Auch ohne Studium sind gute Karrieren möglich“, unterstrich Beyer. Der derzeitige Trend, dass 60 Prozent der Abiturientinnen und Abiturienten an die Hochschulen und Universitäten und nur 40 Prozent in die Ausbildung



Hochkarätige Diskussionspartner (v. L.): Dr. Rüdiger Beyer, Prof. Dr. Ulrich Trautwein, Bildungsministerin Vera Reiß, Prof. Dr. Peter Mudra, Sybille Messinger und Andreas Klaes.



Ministerin Vera Reiß bei den Ludwigshafener Bildungsgesprächen.

Hochschule Ludwigshafen am Rhein

Förderung von Bildungsaufsteiger/innen an der Hochschule Ludwigshafen

Die Hochschule Ludwigshafen Zahlen und Fakten

- 4.300 Studierende
- Ca. 72% der Studierenden kommen aus einer nicht akademischen Haushalt
- Rund 24 % der Studierenden haben einen Migrationshintergrund
- 38 Studiengänge

Die Teilgruppe Studienanfänger

Wohin bewegt Studienanfängerinnen besonders (Schwierigkeiten)?

Studienunterstützung + Berufshilfen

- Mentoringprogramm durch Kommilitonen
- Workshops zur Unterstützung des Studienerfolgs
- E-Learning Kurs
- Schreiblabor
- Längst nach der Hausarbeiten
- Career Coaching
- Bewusstseins
- Workshops
- Interkulturelles Mentoring
- Mentoring beim Berufswahl
- Berufswahlweiterbildung für Mitarbeiterinnen im Studienandenkstatt
- Dauer: 6 Jahre
- Regelmäßige Supervision

Übergang Schule - Hochschule

Aktivitäten:

- Bereitstellung Material auf versch. Sprachen
- Kooperationsgloss mit Schulen
- Rezeption und Bewertung
- Mentoringprogramm für Schüler/innen
- Workshop Studienorientierung

Herausforderungen:

- Große Anreizstrukturen zum Schulverweilen
- Rückmeldung durch Schulen

2014 2015 2016 2017

2016 2017

Übergänge konkret gestalten – Wege in das Hochschulsystem.

gingen, verschärfe den Fachkräftemangel; ein Ausgleich sei nötig. Unterstützung erhielt Beyer dabei auch von Seiten der Ministerin. Sie setze gerade in die dualen Formate große Hoffnungen und halte zum Beispiel bei der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern große Stücke auf die Fachschulausbildung in Deutschland, die von ihrem Niveau her den Vergleich mit den europäischen Nachbarn nicht scheuen müsse, so Reiß. Mit Blick auf die dualen Angebote beispielsweise an der Hochschule Ludwigshafen ergänzte Hochschulpräsident Professor Dr. Peter Mudra: „Mit dieser Forderung rennen Sie bei den rheinland-pfälzischen Hochschulen offene Türen ein, unsere Unterstützung ist Ihnen hier gewiss.“

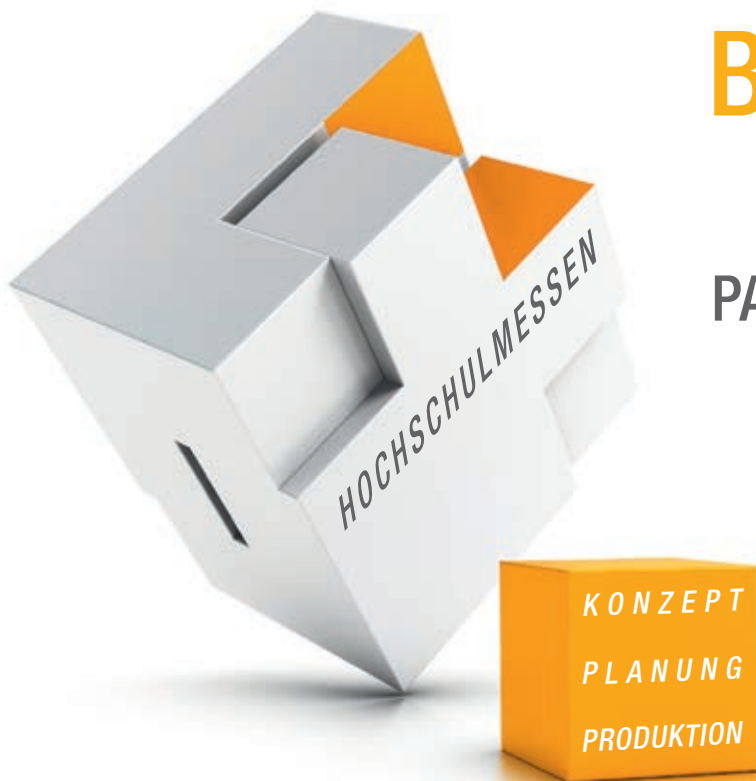
Dem dialogischen Charakter der Veranstaltungsreihe entsprechend, wurden anschließend die unterschiedlichen Positionen in zwei moderierten Workshops in

breiter Runde diskutiert. Durch den Abend führten Hochschulpräsident Peter Mudra und Imke Buß, Leiterin der Stabsstelle Studium & Lehre. Beide zeigten sich zufrieden mit der Veranstaltung: „Ich denke, es ist uns sehr gut gelungen, die verschiedenen Akteure zusammenzubringen, das Thema aus den unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und miteinander ins Gespräch zu kommen. Das war unser Hauptanliegen“, so Mudra. ew



Imke Buß

Stabsstelle Studium & Lehre
Tel. 0621/5203-254
imke.buss@hs-lu.de



BAUSTEIN

IHRER ZUKUNFT

PARTNER FÜR IHREN ERFOLG



**Hochschule
Ludwigshafen am Rhein**
Jobmesse

Partner der Hochschule Ludwigshafen
Organisator Jobmesse Hochschule Ludwigshafen

Anmeldeinfos unter Tel. 06241-6789787 oder
per Mail m.schloesser@ms-mediapartner.de

ms_mediapartner west



V.l. Dekanin Prof. Dr. Ellen Bareis, Sylvia Löffler, Vizepräsident Prof. Dr. Hans-Ulrich Dallmann, Petra Schorat-Waly und David Weiß vor den Ausstellungsplakaten.

„Typisch Zigeuner?!“

2. Diversity-Tag 2015 an der Hochschule Ludwigshafen

von Elena Wassmann

Stereotype Zigeunerbilder und Vorurteile herrschen nach wie vor in Politik, Wissenschaft und Kultur vor und prägen den Alltag der Sinti und Roma in Deutschland. Das ist die Quintessenz des Diversity-Tages an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, der sich am Dienstag, dem 27. Oktober 2015, mit dem Thema Antiziganismus beschäftigte. Unter dem Titel „Typisch Zigeuner?! – Mythos und Wirklichkeit“ setzten sich die Teilnehmer des Diversity-Tages mit der Geschichte der Sinti und Roma in Deutschland auseinander, die seit den Anfängen im 15. Jahrhundert von Stigmatisierung und Ausgrenzung gekennzeichnet ist und mit der systematischen Verfolgung und Vernichtung der Sinti und Roma im Dritten Reich ihren traurigen Höhepunkt fand. Eindrucksvoll dokumentiert eine 2009 konzipierte Wanderausstellung, die bis zum 31. Oktober 2015 in der Aula des Fachbereichs Sozial- und Gesundheitswesen zu sehen war, diesen Aspekt des Themas. Gleichzeitig zeigt die Ausstellung jedoch auch Beispiele gelungener Teilhabe von Sinti und Roma am gesellschaftlichen Leben: Marianne Rosenberg, Charly Chaplin, Rita Hayworth oder Yul Brunner feierten beispielsweise große Erfolge in Musik und Film, Matéo Maximoff und Philomena Franz in der Literatur. Dass dabei viele von ihnen ihre Zugehörigkeit zur Gruppe der Sinti und Roma bezeichnenderweise erst öffentlich machten, als sie auf dem Gipfel ihres Erfolges

standen, darauf wies David Weiss, Referent für Kultur & Gedenken im Landesverband Deutscher Sinti und Roma in Baden-Württemberg, bei seiner Einführung und der anschließenden kundigen Führung durch die Ausstellung hin. Die wissenschaftliche Perspektive auf das Thema lieferte schließlich Sylvia Löffler von der Hochschule Mannheim. Die Politikwissenschaftlerin sprach in ihrem Vortrag zum Thema „Antiziganismus als Problem der Mehrheitsgesellschaft“.

Durch den Diversity-Tag führten Vizepräsident Professor Dr. Hans-Ulrich Dallmann und Organisatorin Petra Schorat-Waly, Diversity-Managerin der Hochschule Ludwigshafen am Rhein.

Nähere Infos unter: www.hs-lu.de/diversity-tag.html



Petra Schorat-Waly

Diversity-Managerin
Tel. 0621/5203-358
diversity@hs-lu.de



**REGISTRIEREN,
BLUTKREBS
BESIEGEN:** 
www.dkms.de

Bereits zum zweiten Mal organisierte der AstA eine erfolgreiche DKMS-Spendenaktion.

Stäbchen rein, Spender sein

Schöner Erfolg der DKMS-Registrieraktion des AstA an der Hochschule Ludwigshafen



Stäbchen rein,...

151 neue potentielle Stammzellspender und bislang über 400 Euro Spendengelder sind die schöne Bilanz der DKMS-Registrieraktion, den das Sozialreferat des Allgemeinen Studierendenausschusses (AstA) am 20. Oktober 2015 an der Hochschule Ludwigshafen organisiert hatte. „Wir

freuen uns über dieses tolle Ergebnis und rechnen auch in den kommenden Tagen mit weiteren Spenden auf das extra zu diesem Zweck eingerichtete Spendenkonto“, freuen sich die Mitorganisatoren Jasmin Becker und Patrick Henkel.

Für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei registrieren lassen konnten sich gesunde Studierende, Hochschulangehörige aber auch Externe im Alter zwischen 18 und 55 Jahren. Mit ihrer Spende helfen sie, die Krankheit Blutkrebs zu besiegen. Normalerweise fallen für die Registrierung möglicher Spender Kosten in Höhe von 40 Euro (Stand Oktober 2015) pro Person an. Bei der Registrierungsaktion des AstA erfolgte die Registrierung kostenlos. Auch wer sich nicht typisieren lassen wollte, kann noch zum Erfolg der Aktion

beitragen: mit einer Spende auf das eigens eingerichtete Spendenkonto:

DKMS-Spendenkonto

IBAN: DE94641500200005558588

BIC: SOLADES1TUB

Verwendungszweck: HSL 153

Zum Hintergrund:

Alle 16 Minuten erhält in Deutschland ein Patient die Diagnose Blutkrebs. Unter den Betroffenen sind zahlreiche Kinder und Jugendliche. Viele benötigen zum Überleben eine Stammzellspende. Einen geeigneten Spender zu finden, ist jedoch unglaublich schwer, da die Gewebemerkmale übereinstimmen müssen. Als potentielle Spender kommen gesunde Menschen zwischen 18 und 55 Jahren in Betracht. Mit einem Wangenabstrich werden

bei der Registrierungsaktion die Gewebemerkmale bestimmt. Zeigen diese eine Übereinstimmung mit denen eines Patienten, folgen weitere Tests. Kommt man als Spender infrage, gibt es zwei verschiedene Verfahren, Stammzellen zu spenden: Bei der in 80 Prozent angewendeten peripheren Stammzellentnahme bekommt der Spender über einen Zeitraum von fünf Tagen den Wachstumsfaktor G-CSF verabreicht, der auch natürlich im Körper vorhanden ist. Dieses Medikament steigert die Anzahl der Stammzellen im peripheren Blut, die dann über ein spezielles Verfahren direkt aus dem Blut gewonnen werden. Während der Gabe des Medikaments

können grippeähnliche Symptome auftreten, ein stationärer Aufenthalt ist nicht notwendig. Dieses Verfahren wird bei der DKMS seit 1996 angewandt. Langzeitnebenwirkungen sind nach dem heutigen Forschungsstand nicht belegt.

Die zweite Möglichkeit, Stammzellen zu gewinnen, ist die Knochenmarksentnahme. Hier wird dem Spender unter Vollnarkose etwa ein Liter Knochenmark-Blutgemisch aus dem Beckenkamm entnommen. In dem Gemisch befinden sich circa 5 Prozent des Gesamtknochenmarks, das sich innerhalb von etwa zwei Wochen vollständig im Körper regeneriert.

Nach der Entnahme kann für wenige Tage ein lokaler Wundschmerz entstehen – ähnlich dem einer Prellung. Zur Knochenmarksentnahme bleibt der Spender für zwei bis drei Tage im Krankenhaus. Anschließend sollte der Spender zur Erholung für ein paar Tage zu Hause bleiben. Die Entscheidung, welches Verfahren zur Stammzellgewinnung beim Spender angewandt wird, richtet sich nach den Belangen des Patienten. Nach Möglichkeit wird auf die Wünsche des Spenders Rücksicht genommen. Bei beiden Verfahren werden die anfallenden Kosten sowie der Verdienstausschlag des Spenders übernommen. ew

Software Consulting & Development



Wir sind der Experte für SAP ERP HCM, SAP-Cloud, SAP HANA und SuccessFactors.

SAP-Erfahrung seit 1984.

Durch unsere langjährige SAP-, Personal- und IT-Erfahrung sind wir der bevorzugte Beratungs-, Entwicklungs- und Service-Dienstleister führender regionaler, nationaler und internationaler Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen.

Daher sind wir immer auf der Suche nach Studierenden, Hochschulabsolventen/innen und berufserfahrenen Mitarbeitern/innen.

scdsoft AG
Albert-Nestler-Straße 10
D-76131 Karlsruhe
Tel.: (0721) 160 800 - 0
info@scdsoft.de

Informieren Sie sich über unser Unternehmen und aktuelle
Karrieremöglichkeiten unter www.scdsoft.de/de/karriere



„Wir werden immer größer..“

vom Organisationsteam Ellen Bareis, Regina Brunnett, Hans-Ulrich Dallmann, Arnd Götzelmann, Karin Kersting, Nina Knappe, Andrea Lutz-Kluge und Ingeborg Löser-Priester

Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven in der Akademisierung und Professionalisierung gesundheitsbezogener Berufe – Rückblick auf eine Vortragsreihe, die den Blick auf Anforderungen an gesundheitsbezogene Studiengänge für die Zukunft deutlich machte.

„Wir werden immer größer..“ – mit dem scheinbar banalen Wortlaut eines populären Kinderliedes eröffnete Professorin Dr. Ingeborg Löser-Priester als eine der gastgebenden Moderatorinnen ihre Vortragsveranstaltung und brachte damit die komplexe und dynamische Entwicklung in der Professionalisierungs- und Akademisierungsdebatte bezogen auf das Feld der gesundheitsbezogenen Berufe auf den Punkt. Bei allen fachwissenschaftlichen sowie -politischen Kontroversen innerhalb des Berufsfeldes sowie um dieses herum zeichnet sich – deutlich erkennbar auch mit Blick auf das europäische und nordamerikanische Ausland – die kontinuierlich sich etablierende Akademisierung und Professionalisierung gesundheitsbezogener Berufe ab. In der Spiegelung durch die wissenschaftlich hoch renommierten Referentinnen und Referenten wurde ebenfalls deutlich: Die Hochschule Ludwigshafen spielt mit ihrer lehrforschungsorientierten Expertise im Studienbereich Pflege- und Gesundheitswesen im Rahmen dieser Entwicklungen eine aktive Rolle.

Erstreckt über das gesamte vergangene Jahr wurde das 20-jährige Jubiläum gesundheitsbezogener Studiengänge im Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen mit einer prominent besetzten akademischen Vortragsreihe gewürdigt. Zusammengestellt worden war ein Programm, in dem Wissenschaftlerinnen als zugleich bedeutende Akteurinnen wie auch Zeitzeuginnen der jungen Historie und Gegenwart der Akademisierungs- und Professionalisierungsentwicklungen gesundheitsbezogener Berufe die

Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven des Berufsfeldes präzise in den Blick nahmen und kritisch reflektierten. Nicht zuletzt die interessanten und lebhaften Diskussionen der von Studierenden, Kooperationspartnern, Lehrenden, Auszubildenden in Pflegeberufen, Studieninteressentinnen sowie Alumni außerordentlich gut besuchten Veranstaltungen gaben Hinweis auf das große Bedürfnis nach einem solchen Kommunikationsforum.

Den Auftakt bildete mit Dr. Sabine Bartholomeyczik, Professorin für Pflegewissenschaften an der Universität Witten/Herdecke, die „Grande Dame“ der Pflegewissenschaften. Sie bot zum Einstieg in die Vortragsreihe eine umfassende Historie über die Entwicklung und Ausdifferenzierung gesundheitsbezogener Berufe. Dr. Ulrike Greb, Professorin für Berufspädagogik der Beruflichen Fachrichtung Gesundheit an der Universität Hamburg, entfaltete im darauffolgenden Vortrag ein fachdidaktisches Modell für Pflegepädagogik auf Grundlage eines kritischen Bildungsverständnisses. Sie legte dabei den Schwerpunkt auf die Zusammenhänge von Kritischer Gesellschaftstheorie, Berufspädagogik, Pflegewissenschaft, Pflegepädagogik und Pflegedidaktik. „Die Zeit, in der alle alles machen, ist vorbei. Sie wird dem Bedarf der Patienten und Pflegenden nicht mehr gerecht.“ Mit dieser Botschaft nahm Christel Bienstein, Professorin an der Universität Witten, das Auditorium mit auf eine Zeitreise durch die letzten 25 Jahre Berufsentwicklung in der Pflege. Ausgehend von der demografischen Ent-

Volles Haus: Die Jubiläumsvortagsreihe stieß durchweg auf großes Interesse.



wicklung, der Veränderung des Krankheitsspektrums und langfristig wirkenden gesamtgesellschaftlichen Veränderungen zeigte sie auf, wie sich Anforderungen an die Pflegeberufe und deren Qualifizierung ändern.

Dr. Friederike zu Sayn-Wittgenstein, Forschungsprofessorin an der Hochschule Osnabrück und Mitglied des Wissenschaftsrates des Bundespräsidenten, betonte in ihrem Vortrag nachdrücklich die Bedeutung von Forschung für das Hebammenwesen und die Notwendigkeit von Reformen in der Ausbildung. Aufeinander aufbauende und anschlussfähige Bildungsabschlüsse und Qualitätsstandards seien ebenso notwendig wie die Verankerung der Hebammenwissenschaft in den Strukturen von Hochschul- und Gesundheitspolitik. Dr. Michael May, Professor für Soziale Arbeit an der Hochschule RheinMain, widmete sich anhand der Frage „Konkurrenzen oder mehr?“ den Schnittstellen von Sozialer Arbeit und gesundheitsbezogenen Studiengängen. Dr. Alexandra Manzei, Professorin für Gesundheitssoziologie an der Universität Augsburg, und Manfred Schnabel, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar, zogen in ihrem Vortrag ein kritisches Resümee der Professionalisierung und Akademisierung der Pflegeberufe. Pflege gehe nicht allein im Wettbewerb auf, so ihr Fazit.

Ausblick

Als man vor gut 20 Jahren an der damaligen Evangelischen Fachhochschule Ludwigshafen begann, sich mit der

Akademisierung und Professionalisierung von Berufsgruppen aus dem Feld „Gesundheitswesen“ zu befassen, war eine solch dynamische Entwicklung und Ausdifferenzierung des Studienangebotes nicht abzusehen. Aktuell bietet der Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen im Bereich der pflege- und gesundheitsfachlichen Berufe einen Bachelorstudiengang „Pflegepädagogik“, einen dualen Bachelorstudiengang „Pflege“ und einen dualen Bachelorstudiengang „Hebammenwesen“ an.

Darüber hinaus beteiligt sich die Hochschule Ludwigshafen im Verbund mit der TU und der Hochschule Kaiserslautern an der Bund-Länder-Initiative „Aufstieg durch Bildung – Offene Hochschulen“ mit dem Projekt „E hoch B“. Kolleginnen am Fachbereich erforschen hier im Teilprojekt „Pflege und Gesundheit“ die Versorgungssituation in der Westpfalz. Mit der Entwicklung neuer Studiengänge bezogen auf gesundheitspezifische Fächer im Rahmen des Lehramtstudiums in Rheinland-Pfalz und hinsichtlich eines gesundheitsbezogenen konsekutiven Masterstudiengangs am Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen geht die Akademisierung und Professionalisierung gesundheitsbezogener Berufe in Ludwigshafen weiter voran.

Nähere Informationen zur gesamten Veranstaltungsreihe unter: www.hs-lu.de/fachbereiche/fachbereich-sozial-und-gesundheitswesen

Brennpunktthema Flüchtlinge

Kaum ein Thema bewegt Politik, Medien und Öffentlichkeit in Deutschland momentan mehr als die Situation der Flüchtlinge. Auch die Reihe „Wirtschaft, Soziales und Gesundheit aktuell! Lehrende der Hochschule Ludwigshafen nehmen Stellung“ setzte sich in gleich zwei Veranstaltungen mit diesem zentralen Thema auseinander.

Das Brennpunktthema zog viele Interessierte an die Hochschule.



Prof. Dr. Jörg Kühnapfel.

Unter dem Titel „Ökonomische Auswirkungen der Flüchtlingswelle auf Deutschland“ nahm Professor Dr. Jörg Kühnapfel am 29. Oktober 2015 das Thema Flüchtlinge aus betriebswirtschaftlicher Sicht unter die Lupe. Ganz bewusst beleuchtete der Referent dabei nur eine Facette der schwierigen Thematik und versuchte, aufgrund von offizieller Seite zur Verfügung gestellter Fakten die Lage ohne sozialromantische Färbung oder politische Stimmungsmache zu analysieren. „Es werden heute weder Einzelschicksale noch die Krisensituationen, die die Menschen zur Flucht drängen, thematisiert“, erläuterte der Professor für General Management, insbesondere Vertriebscontrolling, im Fachbereich Marketing & Personalmanagement

in der voll besetzten Aula der Hochschule. Vielmehr gehe es ihm in seinem Vortrag um volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Effekte und darum, welche dieser Effekte quantitativ bewertet werden können und welche unklare Auswirkungen haben. Kühnapfel verwendete dazu Daten offizieller Stellen, unter anderem Daten von UNHCR, OECD und dem Innenministerium.

Aus Perspektive der Sozialen Arbeit nahmen dann am 7. Dezember 2015 Professorin Dr. Ellen Bareis und Dr. Thomas Wagner vom Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen die Flüchtlingswelle in den Blick und beleuchteten vor circa 80 Zuhörerinnen und Zuhörern das Thema Flucht unter soziologischen und sozialwis-

senschaftlichen Gesichtspunkten. Der Vortrag fokussierte dabei eine kritische Analyse der migrations- und gesellschaftspolitischen Verhältnisse im Kontext der aktuellen großen Migrationsbewegungen.

Flucht verstehen Wagner und Bareis als soziale Praxis, als aktiven Umgang mit Grenzen der Zugehörigkeit und als Prozess sozialer Ausschließung; als eine Arbeit am Sozialen. In ihrem Vortrag stellten sie sich daher auch die Frage nach der Rolle der Sozialen Arbeit in diesem Kontext: Wie stellt sich ihr gesellschaftlicher Auftrag dar? In welchem Verhältnis verortet

sie sich zu den Praxen und Situationen der Flucht? Welche Aufgaben übernimmt Soziale Arbeit in diesem Kontext, auf welche Widersprüche und Konfliktfelder stößt sie dabei und welche Spielräume hat sie, um sich zu positionieren?

Ellen Bareis ist Professorin für das Fachgebiet Gesellschaftliche Ausschließung und Partizipation; Thomas Wagner ist Vertretungsprofessor für die Wissenschaft der Sozialen Arbeit.

Mit der Veranstaltungsreihe „Wirtschaft, Soziales und Gesundheit

aktuell! Lehrende der Hochschule Ludwigshafen nehmen Stellung“ wendet sich die Hochschule an die interessierte Öffentlichkeit. Zu aktuellen Themen aus den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Gesundheit werden Hintergründe meinungsfrei analysiert und trotz ihrer Komplexität allgemein verständlich dargestellt – im Stile guter Wissenschaft. Die 90-minütigen Veranstaltungen sind kostenfrei und beinhalten jeweils eine halbstündige Diskussionsrunde mit dem Publikum.

ew



Kreative Floristik

Hochzeitsfloristik

Brautsträuße
Autoschmuck
Tischdekoration
Kirchendekoration
Raumdekoration

b2c

**Blumen im
Wochenabo für den
Schreibtisch oder
Empfang**

Blumensträuße für
Mitarbeitergeburtstage
Dienstjubiläen
als Dankeschön
Genesungssträuße

Veranstaltungsfloristik
Tischdekoration
Stehstischdekoration
Raumdekoration

Mietpflanzen
Indoor-Pflanzen
Outdoor-Pflanzen

b2b

Frankenthaler Straße 108
67059 Ludwigshafen

Telefon 0621.5916555
Telefax 0621.5916550

info@blumenhaus-kullmann.de

www.blumenhaus-kullmann.de



Die Zukunft fährt elektrisch?!

Schöner Start der „Electric Days“ und des „Electric Talk“

Drei Tage lang stand die Hochschule Ludwigshafen ganz im Zeichen der Elektromobilität: Bei den „Electric Days“ am 14., 15. und 16. Dezember 2015 drehte sich alles um E-Cars und E-Mobility: Am 14. und 15. Dezember 2015 standen auf dem Mitarbeiterparkplatz vor dem A-Gebäude der Hochschule mehrere Elektro- und Hybridfahrzeuge – unter anderem Tesla Model S, BMW i3, Mitsubishi Outlander, Nissan Leaf, Nissan e-NV200, Kumpan Retro Scooter oder Golf GTE – zum Anschauen, Probesitzen, für Taxi-Drives und Testfahrten zur Verfügung. Beim „Electric Talk“ am Abend des 15. Dezembers kamen Top-Speaker aus der Welt der Elektromobilität und Interessierte zwanglos ins Gespräch. Den Abschluss der „Electric Days“ bildete dann für die kleinen E-Fans von 8 bis 13 Jahren am Folgetag eine Kinderuni zum Thema.



Zog bei den „Electric Days“ alle Blicke auf sich: der Tesla S.

Das dreitägige Event begleitete das Projekt „Try-e“, das unter Leitung von Professor Dr. Stefan Bongard und mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums Rheinland-Pfalz, der Technischen Werke Ludwigshafen (TWL) und der Energieagentur Rheinland-Pfalz seit Beginn des Wintersemesters an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein läuft. Das Projekt untersucht, ob und inwieweit die Akzeptanz der Elektromobilität durch direkte Erfahrungen mit dieser innovativen Technik steigt. Dazu steht der Hochschule seit Mitte September ein von den TWL gesponserter Nissan Leaf zur Verfügung, der von interessierten Hochschulangehörigen für mehrere Tage am Stück ausgeliehen und in der Fahrpraxis erprobt werden kann.



Auch der „Electric Talk“ stieß auf großes Interesse.

„Das Projekt ‚Try-e‘ übertrifft bis jetzt alle Erwartungen. Das Interesse ist groß und wir hatten viel mehr Anmeldungen zu Testfahrten als Ausleihslots“, freut sich Projektleiter Stefan Bongard, Professor für Betriebswirtschaftslehre und Logistik im Fachbereich Dienstleistungen & Consulting. Er ergänzt: „Die ‚Electric Days‘ mit den angebotenen Short Drives sind auch als kleine Entschädigung für all die Interessenten gedacht, die wegen der großen Nachfrage vorher nicht zum Zug gekommen sind.“

Die „Electric Days“ warteten am 14. und 15. Dezember auf dem Campus in der Ernst-Boehe-Straße mit großem E-Car-Fuhrpark, Infoständen, Kurzvorträgen, Erfahrungs-



Ein echter Hingucker: der BMW i8, ein Plug-in-Hybrid.

austausch und von jeweils 10.00 bis 16.00 Uhr mit Testfahrten auf. Auch Elektro-Überflieger Tesla war vertreten: Das Mannheimer Unternehmen Bridging-IT stellte zwei Tesla Model S für Taxi-Drives zur Verfügung. Projektponsor TWL stellte mit dem BMW i3 ein Elektrofahrzeug mit Range Extender bereit, und SAP ergänzte den Fahrzeugpool mit einem rein elektrischen BMW i3 und einem Mitsubishi Outlander aus dem hauseigenen Fuhrpark. Nissan Deutschland war gleich mit mehreren Fahrzeugen auf dem Campus in Ludwigshafen vertreten, unter anderem mit dem Elektrovan e-NV200 und dem neuesten Leaf mit einer 30-kWh-Batterie. Natürlich konnte man auch den Nissan Leaf des Try-e-Projektes ausprobieren.



Auch E-Roller konnten bestaunt ...



... und getestet werden.

Höhepunkt der „Electric Days“ war der „Electric Talk“ am Abend des 15. Dezember 2015. In den bis auf den letzten Platz belegten Konferenzräumen stellten Top-Speaker aus der Welt der Elektromobilität – unter anderem Daniel Röder (TWL); Marc Kudling (Nissan Deutschland, EV Key Account Manager); Klaus Baumgärtner (Geschäftsführer BridgingIT); Dr. Werner Regenber (BASF, European Site Management); Andreas Allebrod (Drive CarSharing GmbH) sowie Marcus Wagner (SAP, Projektleiter Nachhaltigkeit) und Markus Falk (SAP, Fuhrparkleiter) – in Kurzvorträgen ihre aktuelle Sicht der Dinge dar und standen anschließend als Gesprächs- und Diskussionspartner zur Verfügung.

Zum Ausklang des dreitägigen Events führte Professor Dr. Stefan Bongard heute in einer Kinderuni-Vorlesung zum Thema „Die Zukunft fährt elektrisch!“ kleine E-Fans

an das Thema Elektromobilität heran. Hier erfuhren Kinder von 8 bis 13 Jahren viel Spannendes zur Elektromobilität und durften auch einmal selbst in einem E-Car Platz nehmen.

Nähere Informationen zum Try-e-Projekt unter:
www.elecarda.de/try-e.



Prof. Dr. Stefan Bongard

Professur für Betriebs-
wirtschaftslehre und Logistik
Tel. 0621/5203-309
try-e@elecarda.de

Energie in Bürgerhand Tag der Artenvielfalt
www.lugenda.de **Ludwigshafener Hilfe**
Kinderzukunftsdiplom www.delta21.de
ILA e.V. Bürgerstadtplan
nachhaltig engagiert für
Bildung · Umwelt · Stadtkultur

Wir bedanken uns bei der Hochschule und ihren Studierenden
für die Zusammenarbeit und Unterstützung!

Von Polizeipuppen und Elektroautos

Kinderuni an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein



Polizeipuppenbühne zu Gast an der Hochschule.

Mit dem spannenden Thema „Zivilcourage“ und „Elektromobilität“ wartete die „Kinderuni“ der Hochschule Ludwigshafen am Rhein im Dezember auf: Unter dem Titel „Zivilcourage – Wer nichts tut, macht mit“ stand die Polizeipuppenbühne des Polizeipräsidiums Rheinpfalz dabei gleich zweimal auf dem Programm: Am 2. Dezember 2015 und am 9. Dezember 2015 waren die Polizistinnen auf dem Hochschulcampus in der Ernst-Boehe-Straße zu Gast, um den Kindern – getrennt nach Altersgruppen – das Thema Zivilcourage nahezubringen: „Was ist Zivilcourage?“, „Wie kann ich Gefahren frühzeitig erkennen?“ und „Wie kann ich helfen, ohne mich selbst in Gefahr zu bringen?“ – waren nur einige der spannenden Fragen, die die Polizei auf altersgerechte Weise in Form von Puppen- und Rollenspielen mit

den Kindern klärte. Mit den größeren Kinderuni-Teilnehmern wurde außerdem die rechtliche Seite von Notwehr und Nothilfe beleuchtet.

Mit ebensolchem Eifer wie bei der Show der Polizeipuppenbühne waren die kleinen Studierenden dann auch am 16. Dezember 2016 bei der Kinderuni „Die Zukunft fährt elektrisch!“ mit dabei. Neben allerlei Wissenswertem über die Besonderheiten von E-Cars im Gegensatz zum „normalen“ Auto durften die Kinder in Dreiergruppen auch selbst im elektrobetriebenen Nissan Leaf des Hochschulprojekts „Try-e“ einsteigen und mit Dozent Professor Dr. Stefan Bongard eine Runde über den abgesperrten Parkplatz drehen. Nachdem sie am eigenen Leib erfahren konnten, dass E-Cars nicht nur leise sind, sondern auch richtig „Speed“ geben können, entwarfen die Kids zum Abschluss ihr ganz persönliches Auto der Zukunft.

Darüber hinaus ist für Februar 2016 eine ebenso integrative wie interkulturelle Kinderuni-Vorlesung zum Thema „Flüchtlinge“ mit Vizepräsident Professor Dr. Hans-Ulrich Dallmann in Planung: „Wir sind deswegen bereits mit Hannele Jalonen, der Integrationsbeauftragten der Stadt Ludwigshafen, im Gespräch“, freut sich Organisatorin Ute Sahmel und

ergänzt: „Wir wollen ein richtiges Fest aufziehen und dieses Mal auch die Familien der Kinder mit einbeziehen. Mein Ziel ist es, dass Familien aus der Region und Familien aus den Flüchtlingsunterkünften zusammen ins Gespräch kommen.“

Die Termine dieser integrativen Kinderuni sowie für das Kinderuni-Programm des kommenden Sommersemesters finden Sie in Kürze auf der Homepage der Hochschule.

Die Kinderuni ist kostenfrei und steht allen interessierten Kindern zwischen 8 und 13 Jahren offen. Die Kinderuni-Vorlesungen sind eine gemeinsame Aktion des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz mit den Hochschulen des Landes sowie dem SWR-Tigerentenclub.

us/ew



Ute Sahmel

Hochschulkommunikation
Tel. 0621/5203-346
ute.sahmel@hs-lu.de



Hoher Besuch:

Naoto Kan, ehemaliger Ministerpräsident Japans, zu Gast am Ostasieninstitut

von Elena Wassmann

Ein ganz besonderer Gast gab sich im Oktober 2015 am renommierten Ostasieninstitut (OAI) der Hochschule Ludwigshafen die Ehre: Naoto Kan, ehemaliger Ministerpräsident Japans (Juni 2010 bis September 2011) und unmittelbarer Zeitzeuge sowie entscheidender Akteur beim Katastrophenmanagement des Fukushima-Atomunglücks im März 2011, stellte im Ostasieninstitut sein gerade auf Deutsch erschienenes Buch „Naoto Kan – Als Premierminister während der Fukushima-Krise“ vor.

Kan, der durch die Ereignisse in Fukushima vom Atomkraftbefürworter zum entschiedenen Gegner der „unbeherrschbaren Technologie“ geworden ist, gab dabei nicht nur minutiös Einblick in die unmittelbaren Tage nach dem verheerenden Erdbeben und den beiden Tsunamis, sondern nahm auch kritisch Stellung zur aktuellen Energiepolitik in Japan. Der ehemalige Premierminister stellte sich außerdem den Fragen seiner sehr interessierten Zuhörer – sowohl im gemeinsam mit dem BUND Naturschutz ausgerichteten Pressegespräch als auch im Anschluss an seinen öffentlichen Vortrag.

Am 15. Oktober 2015 sprach Naoto Kan im bis auf den letzten Platz besetzten Tokyo/Beijing-Saal des OAI über das Katastrophenmanagement nach den verheerenden Naturkatastrophen und das dadurch verursachte Reaktorunglück sowie über die aktuelle Energiepolitik der japanischen Regierung. Das verheerende Erdbeben, die beiden Tsunamis und das dadurch ausgelöste Reaktorunglück im Atomkraftwerk Fukushima fielen in seine Amtszeit und ließen den ehemaligen Atomenergiebefürworter zum engagierten Kritiker werden. Im Herbst ist sein Buch

„Als Premierminister während der Fukushima-Krise“ in einer Übersetzung von Professor Dr. Frank Rövekamp, Leiter des Ostasieninstituts, auf Deutsch erschienen und wurde auch auf der Frankfurter Buchmesse vorgestellt.

Vor seinem Vortrag warb Naoto Kan in einem gemeinsamen Pressegespräch mit Professor Hubert Weiger, Präsident des BUND, für einen Ausstieg aus der Atomenergie und für eine konsequente Fortführung der Energiewende in Deutschland. „Vor dem Unfall dachte ich, dass ein Unglück wie im russischen Tschernobyl aufgrund der hohen technischen Standards in Japan nicht möglich sei. Nach der Katastrophe habe ich meine Meinung innerhalb kürzester Zeit um 180 Grad geändert“, sagte Kan, der wie Angela Merkel ebenfalls studierter Physiker ist. Er ergänzte: „Die Beherrschbarkeit der Atomenergie ist ein Mythos, der sich nicht bewahrheitet hat.“ Umso wichtiger sei es daher, nun auf alternative Energien zu setzen. Kan, wie auch Weiger, sahen es dabei als durchaus realistisch an, dass „es bis Ende dieses Jahrhunderts weltweit keine Atomkraftwerke mehr gibt“ – wenn der politische Wille dazu bestehe. Dass die Energiewende in Deutschland

gelänge, sei als Signal für die anderen Länder, die diesen Prozess mit großer Skepsis betrachteten, von äußerster Wichtigkeit, so Kan. Unterstützung erhält Kan bei seinem Engagement von Hubert Weiger und dem rheinland-pfälzischen Umweltstaatssekretär Dr. Thomas Griese, der das Grußwort der Landesregierung überbrachte. „Das ist der Weg der Zukunft“, zeigten sich beide überzeugt. „Ihre Geschichte berührt uns alle tief und hat unser politisches Handeln in den letzten Jahren beeinflusst“, sagte Griese und unterstrich die Entschlossenheit der Politik in Deutschland, den Anteil der erneuerbaren Energien bis 2030 auf 100 Prozent zu steigern.

Auch Naoto Kan setzt für Japan auf regenerative Energien, vor allem auf den Ausbau der Solarenergie, um langfristig Atomenergie und auch fossile Brennstoffe im Energiemix zu reduzieren oder gar zu ersetzen. Darin sehe er nicht nur ökologische, sondern vor allem auch ökonomische Vorteile, so Kan. Die Kosten für den Rückbau alter Kernkraftwerke oder die Endlagerung sowie die Maßnahmen im Falle einer Katastrophe ständen in keinem Verhältnis zu den, wenn auch beträchtlichen, aktuellen Gewinnmargen. Zudem bedeute der Verzicht auf fossile Brennstoffe oder Atomenergie für jedes Land, das darauf setze, Energieautarkie. Gleichwohl gestaltet sich die Situation in Japan in dieser Hinsicht derzeit nicht optimal. Gerade sind nach mehrjähriger Pause wieder die ersten Meiler ans Netz gegangen. Für den proatomaren



Kan, Naoto **Als Premierminister** **während der** **Fukushima-Krise**

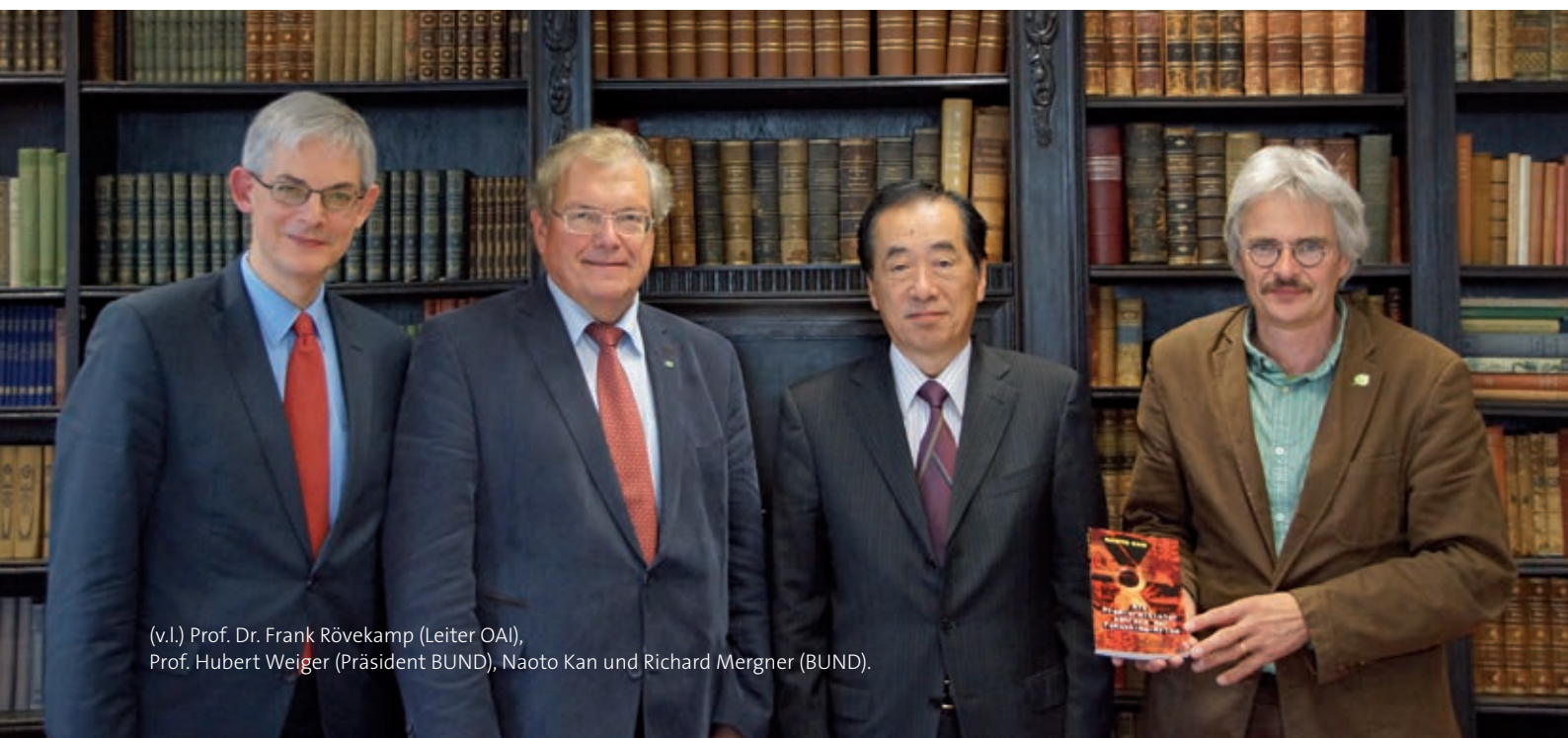
Aus dem Japanischen
von Frank Rövekamp
München:
IUDICIUM-Verlag 2015
ISBN 978-3-86205-426-8
165 S., kt.
EUR 14,80

Kurs der derzeitigen Regierung macht Naoto Kan vor allem die nach wie vor enge Verflechtung von Energiewirtschaft und Regierung verantwortlich, „das Atomdorf“, und deren massive Lobbyarbeit.



Prof. Dr. Frank Rövekamp

Ostasieninstitut (OAI)
Tel. 0621/5203-410
roevkamp@oai.de
www.oai.de



(v.l.) Prof. Dr. Frank Rövekamp (Leiter OAI),
Prof. Hubert Weiger (Präsident BUND), Naoto Kan und Richard Mergner (BUND).

Vorbild als Mensch und Hochschullehrer

Gastprofessor William L. Murray aus San Francisco
mit Hochschulmedaille geehrt



Professor Murray bei seiner Danksagung
für die Auszeichnung.

Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein zeichnete den US-amerikanischen Professor William L. Murray am 21. Oktober 2015 mit der Verleihung der Hochschulmedaille aus. Auf Vorschlag von Professor Dr. Gerhard Raab und Professor Dr. Karl-Heinz Beißner vom Fachbereich Marketing und Personalmanagement ehrte sie damit Murrays herausragende Verdienste als langjähriger Gastdozent und sein besonderes Engagement in der Lehre. Der Experte für „Finance“ war der erste Gastdozent der Hochschule Ludwigshafen, wo er von 1997 bis 2013 zunächst im Diplomstudiengang „Internationale Betriebswirtschaftslehre im Praxisverbund“, dann ab 2005 im Programm „International Business Administration“ (IBA) und ab 2010 auch im Programm „International Business Administration and Information Technology“ (IBAIT) als „visiting Professor“ Vorlesungen zur Finanzwirtschaft hielt. Auch im MBA-Programm des Transatlantik-Instituts in Kooperation mit der University of West Florida in Pensacola engagierte sich Murray in der Lehre. Von 1978 bis zu seiner offiziellen Pensionierung lehrte er als „Full-Professor“ an der University of San Francisco in den USA. Darüber hinaus war er als selbstständiger Berater in den Fachgebieten „Corporate Planning and Financial Strategy“ tätig und lehrte als Gastprofessor auch an anderen Universitäten wie zum Beispiel der University of California, Berkeley, und der University of International Business and Economics, Beijing, China.

Zur Verleihung der Hochschulmedaille reiste Murray eigens mit Familie und Freunden aus den USA an. Auch einige seiner ehemaligen Studierenden ließen es sich nicht nehmen, dabei zu sein. „Wir wollen mit der Verleihung der Hochschulmedaille Danke sagen und einem Mann Tribut zollen, der die Internationalität unserer Lehre entscheidend vorangebracht hat und für den zudem sein Beruf Berufung ist“, sagte Hochschulpräsident Professor Dr. Peter Mudra. „Allein die Zahl der Flugmeilen, die William Murray im Dienst seiner Gastprofessur in Ludwigshafen zurückgelegt hat, ist so hoch, dass er ohne Weiteres bei Lufthansa den Status eines Senators zuerkannt bekommen müsste“, scherzte im Anschluss Professor Dr. Andreas Gissel, Vizepräsident für Internationales, in seiner Laudatio und ergänzte: „Von den vielen Unterrichtsstunden, die er in den letzten 17 Jahren hier gehalten hat, ganz zu schweigen. Murray – oder Bill, wie er von seinen Studierenden schnell genannt wurde – hat hier an der Hochschule begonnen, als in den USA Bill Clinton in seiner ersten Amtszeit war, in Deutschland

Helmut Kohl als Kanzler regierte und Jürgen Kliensmann noch aktiv in der Deutschen Fußballnationalmannschaft spielte.“ Auch der zweite Laudator, Professor Dr. Karl-Heinz Beißner, Studiengangsleiter der BIP-Studiengänge, betonte die lange Zeit der guten Zusammenarbeit mit Professor Murray und erinnerte augenzwinkernd an die Anfänge – den ersten Kontakt 1995 in San Francisco und die erste Vorlesung 1996 in Ludwigshafen. „Das war für uns beide ein interkulturelles und administratives Training in Sachen deutsche Verwaltung“, erinnerte sich Beißner mit Blick auf Fragen der Besoldung und Sozialversicherung, die zu Anfang zu klären waren. „Ich möchte mich bei William Murray bedanken für die langjährige Freundschaft, die Unterstützung und die Inspiration. Er war und ist mir mit seinem Enthusiasmus ein Vorbild in der Lehre“, so Beißner.

In seiner Dankesrede blickte auch Professor William Murray voll Freude und Stolz auf „the amazing time“ seiner Lehrtätigkeit in Ludwigshafen und das Business and International Program (BIP) zurück: „Since I am the longest serving BIP guest professor it is my unique opportunity to make some comments about the development of the program and its students over the years. What a joy it has been to get to know these students and follow along with them as their careers and lives unfold! This is an excellent program; well-designed and extremely well-managed. I am very proud to tell my colleagues worldwide of my association with it. What a joy it was each year to get to return to my second home, meet the new (to me) class, get to know them, and hear of the successes of those alumni that keep in touch.“

Auch das eigens für Murray organisierte Rahmenprogramm um die offizielle Verleihung der Medaille herum zeugt von der großen Verbundenheit der Hochschule mit ihrem ersten Gastprofessor: So wurden Professor Murray und seine Gäste bereits vor der Verleihung vom Team der BIP-Studiengänge mit einer „Welcome Reception“ in der Turmstraße in Empfang genommen und nach dem offiziellen Teil zu einer Weinprobe auf dem hochschulzugehörigen Weincampus in Neustadt an der Weinstraße eingeladen. In einem Restaurant in der Pfalz fanden die Feierlichkeiten schließlich einen gebührenden Abschluss. Hier würdigte Professor Dr. Gerhard Raab (Studiengangsleiter IBA und IBAIT) die langjährige und gute Zusammenarbeit mit Professor Murray, die inzwischen zu einer guten und herzlichen Freundschaft gewachsen ist. ew



Institutionalisierung Sozialer Arbeit in den ehemaligen Sowjetstaaten

Impulse und Unterstützung durch internationale Hochschulkooperationen

von Wolfgang Krieger

Im Westen wird es als selbstverständlich erachtet, dass der Sozialstaat für Menschen in Notlagen nicht nur Hilfen, sondern auch zuständige Institutionen vorhält, die auf der Grundlage eines wohldefinierten Auftrags, garantierter hilfreicher Ressourcen und zuverlässiger rechtlicher Regelungen ihre Leistungen erbringen. Dass dies nicht überall so ist, zeigt der internationale Vergleich schon auf den ersten Blick. Auch wenn es weltweit kaum mehr einen Staat geben dürfte, der sich nicht als „Sozialstaat“ oder „Wohlfahrtsstaat“ markiert, so ist doch das Verständnis dieser Staatsqualität und vor allem das Maß an Verbindlichkeit der wohlfahrtsstaatlichen Errungenschaften höchst unterschiedlich ausgeprägt. Im Blick auf die Gegebenheiten in den meisten Staa-

ten der Welt ist das Sozialstaatsverständnis im westlichen Europa eher eine exotische Ausnahme als eine weltweite Selbstverständlichkeit.

In den ehemaligen Sowjetstaaten des euroasiatischen Raumes musste nach dem Ende der Sowjetzeit die sozialstaatliche Idee quasi neu erfunden werden. Im Selbstverständnis des Sowjetstaates bedurfte es – systemimmanent – keiner besonderen Institutionen, um Folgen sozialer Ungleichheit zu bearbeiten oder sozialen Risiken präventiv zu begegnen. Dies änderte sich grundlegend mit dem politischen und wirtschaftlichen Systemwechsel, der notwendigerweise mit der Entstehung neuer sozialer Probleme verbunden war, für deren Bewältigung man wenig

gerüstet war. Mit der Erarbeitung eines neuen Sozialstaatsverständnisses entwickelte sich allmählich auch die Einsicht, dass man ohne ein institutionelles Leistungssystem den Folgen sozialer Benachteiligung nicht wirksam begegnen könne. Mit der Einführung des Berufs „Sozialarbeiter“ in den Qualifikationskatalog der Amtsbezeichnungen 1991 erfolgte in Russland konsequenterweise die Akademisierung der Ausbildung. An schätzungsweise 650 Universitäten und Instituten wird seitdem in Russland „Soziale Arbeit“ beziehungsweise „Sozialpädagogik“ gelehrt. Weit über zehntausend Absolventinnen und Absolventen haben seitdem die Hochschulen verlassen. Dennoch bestehen bis heute zwei fundamentale Probleme fort: Das Problem, dass die

Professionalisierung der bereits bestehenden Praxis von Initiativen und ehrenamtlich besetzten Hilfeinrichtungen nur zögerlich angegangen wird. Und zweitens, dass noch immer erhebliche Finanzierungs-, Organisations- und Zuständigkeitsunsicherheiten der Einrichtung erforderlicher sozialer Organisationen entgegenstehen, in denen die Ausgebildeten arbeiten könnten. Damit ist der berufliche Markt für die ausgebildeten Sozialarbeiter zum einen zu schwach entwickelt, um sichere Arbeitsplätze und eine angemessene Entlohnung, geschweige denn Aufstiegsperspektiven, zu gewährleisten. Zum anderen konkurriert er mit einem Markt von ehrenamtlichen, unausgebildeten „billigen Arbeitskräften“, in dem die Professionalisierungsmöglichkeiten weitgehend stagnieren. Die Fortentwicklung professioneller Sozialer Arbeit wird also nicht allein durch eine Verbesserung der bestehenden akademischen Ausbildung zu erreichen sein. Sie braucht auch die Nachqualifizierung von unausgebildeten Kräften, die regional über die Hälfte der vorhandenen Arbeitsplätze besetzen, und einen Institutionalisie-

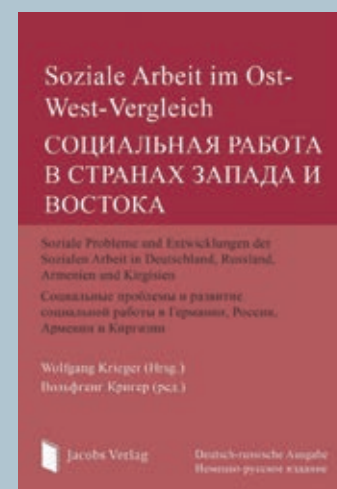
rungsprozess in der Praxis, in dem professionelle Standards selbstverständlich werden und entsprechende personelle, politische und finanzielle Ressourcen gewährleistet werden können.

Im akademischen Austausch zwischen dem Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen der Hochschule Ludwigshafen mit Hochschulen in Russland, in Armenien und in Kirgisien war diese Problematik in den letzten Jahren von hoher thematischer Relevanz. Sie war Gegenstand mehrerer Vorträge, Workshops und Diskussionsrunden im Ausland sowie von Praxishospitationen. Auch war sie Leitthema einer einwöchigen Internationalen Konferenz am Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen, an der sich fünf Hochschulen aus den genannten Ländern beteiligten. Insbesondere das Anliegen der Professionalisierung von unausgebildeten Kräften im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit soll in der künftigen Projektarbeit mit den Partnerhochschulen im Osten forciert werden, um die Hochschulen dabei zu unterstützen, das Professionalisierungsniveau in

Auch eine internationale Konferenz in der kirgisischen Hauptstadt Bischkek beschäftigt sich mit der Institutionalisierung Sozialer Arbeit.



Ergebnisse der Internationalen Konferenz werden dokumentiert in der Veröffentlichung:



Krieger, Wolfgang (Hrsg.)

Soziale Arbeit im Ost-West-Vergleich

Jacobs-Verlag 2015
ISBN 3899182383165
490 S., kt.

der Praxis und damit letztlich auch die beruflichen Chancen ihrer Absolventinnen und Absolventen zu verbessern. Die Entwicklung von Fortbildungsseminaren für diese Zielgruppe wie auch die Verschränkung solcher Fortbildungen mit dem regulären Ausbildungsangebot für grundständig Studierende wird für die nächsten drei Jahre eines der wichtigsten Themen für die internationale Zusammenarbeit des Fachbereichs mit den Partnerhochschulen im Osten sein.



**Prof. Dr.
Wolfgang Krieger**

Professur für Pädagogik
Tel. 0621/5203-539
wolfgang.krieger@hs-lu.de

Einmal Kyoto und zurück – Zwei Wochen Staff Exchange Program in Japan

von Christine Liew

Bereits seit drei Jahren besteht ein Student Exchange Program zwischen der Hochschule Ludwigshafen am Rhein und der japanischen Kyoto Sangyo University (KSU). Nun startete zum ersten Mal auch ein Austausch auf Mitarbeiterebene mit Japan: Im Oktober 2015 machte sich Christine Liew, Studiengangskoordinatorin am hochschulzugehörigen Ostasieninstitut, auf nach Kyoto, um in einem zweiwöchiges Staff Exchange Program tieferen Einblick in die Prozessabläufe einer japanischen Hochschule zu gewinnen. In diesen zwei Wochen lernte Christine Liew mehrere Bereiche der privaten KSU genauer kennen. Einige Beispiele dieses spannenden Vergleichs stellt sie nun genauer vor:

Das International Office

Die Basisstation meines Aufenthalts war das International Office der KSU. Alle zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort sprechen Englisch, und tritt trotzdem mal ein Sprachproblem auf, übernimmt der einzige fest angestellte Ausländer der Hochschule die Gesprächsführung, der Neuseeländer Paul Churton.

Für die regulären Studierenden der KSU gibt es drei Möglichkeiten für einen anerkannten Auslandsaufenthalt: Teilnahme am Austauschprogramm mit einer Partnerhochschule beziehungsweise Entsendung an eine ausländische Partnerhochschule, individueller Auslandsaufenthalt an einer Sprachschule mit voller Anerkennung der ECTS-Punkte auf die Lehrveranstaltungen und schließlich Urlaubssemester, die man im Ausland verbringt.

Die Teilnahme am Austauschprogramm sowie die offizielle Entsendung an eine Partnerhochschule setzen gute Noten und im ersten Fall ein hohes Niveau in der Fremdsprache voraus. Hier fallen im Ausland keine Studiengebühren an. Reicht das akademische Niveau der Studierenden nicht aus, gibt es die Möglichkeit, die Fremdsprache an einer Sprachschule im Ausland zu lernen. Diese Sprachschulen gehören meist zu einer Partnerhochschule,

allerdings sind sie recht kostenintensiv. Als Ausgleich werden den Studierenden, die während des gesamten Auslandsaufenthalts an der KSU eingeschrieben bleiben müssen, die heimatlichen Studiengebühren um knapp die Hälfte erlassen – ebenso wie den Studierenden, die gut genug sind, um an den offiziellen Austauschprogrammen teilzunehmen.

Studierende, die für einen Auslandsaufenthalt Urlaubssemester nehmen, müssen nur ganz geringe Gebühren während dieser Zeit an die KSU zahlen. Allerdings werden ihnen keinerlei Studien- und Prüfungsleistungen aus dem Ausland angerechnet. Die Folge: Manche Studierende melden zwar ein Auslandssemester an, bleiben aber tatsächlich in Japan. Darüber hinaus verlängern Urlaubssemester die Studienzeit, was alle Beteiligten hier gerne vermeiden.

Das International Office fordert von den Studierenden im Ausland einen Zwischen- und einen Abschlussreport. Beides wird nicht in Form freier Essays verfasst, sondern folgt konkret vorgegebenen Fragen. So wird beispielsweise gefragt, wie der Geldtransfer funktioniert hat oder was man unbedingt aus Japan mitbringen sollte. Diese Reports geben auch Aufschluss über das Wohnheim oder die



Der Campus der KSU liegt in den Hügeln Kyotos. Rolltreppen erleichtern die Wege bergauf.



Das International Office der KSU. Alle Mitarbeiter blicken zum Schalter, der Chef sitzt ganz hinten und blickt auf alle Bildschirme seines Teams.

besuchten Lehrveranstaltungen – das hilft dem folgenden Jahrgang bei der Auswahl. Eine abschließende kurze Betrachtung der persönlichen Entwicklung während des Auslandsaufenthaltes rundet den Bericht ab. Die Kombination aus vorgegebenen Fragen und freier Formulierung könnte in Zukunft auch eine gute Strukturvorlage für die Berichte der Studierenden am OAI werden.

Bewerbermanagement

Das Bewerbermanagementbüro der KSU ist beeindruckend groß, in Ludwigshafen würde es ein gesamtes Stockwerk allein in Anspruch nehmen. Die Aufgaben sind allerdings auch sehr vielfältig: Grundsätzlich gilt, dass jeder Bewerber einer japanischen Hochschule eine Aufnahmeprüfung ablegen muss. Je nach Schullaufbahn kann diese stark variieren. Ist der Bewerber frisch von der High School, erwartet ihn die Standardprüfung in den drei Bereichen Naturwissenschaften, Gesellschaftsfächer und Fremdsprachen. Diese Prüfung findet einmal direkt am Studienstandort statt und darüber hinaus landesweit in rund einhundert Hotels, Bürgerheimen und Schulen. Neben der aufwändigen Logistik gilt es, zahlreiche Sonderregeln zu beachten: Ist der Bewerber ein junger japanischer Staatsbürger, der mindestens ein Jahr im Ausland gelebt hat, wird er nur in zwei anstatt in drei Fächern geprüft. Weist er sogar ein internationales Abitur vor, entfällt die schriftliche Prüfung komplett. Sollte der Studierwillige älter als 23 Jahre sein und nach der Schule ein paar Jahre Lernpause eingelegt haben, gibt es Ausnahmeregelungen, die den Einstieg in die Uni erleichtern sollen. Allerdings melden sich dafür pro Jahr höchstens zwei Bewerber an der KSU, denn die größte

Hürde für diese sogenannten „vollwertigen Mitglieder der Gesellschaft“ (shakaijin 社会人) ist der immens hohe finanzielle Aufwand eines Studiums an einer privaten Hochschule wie der KSU – und in Japan sind 70 Prozent der Hochschulen in privater Trägerschaft! Ein Studienjahr kostet so rund 10 Millionen Yen, etwa 70.000 Euro, und das ist auch in Japan nur bezahlbar, wenn die Eltern vom Tag der Geburt des zukünftigen Akademikers an sparen.

Am einfachsten haben es die Bewerberinnen und Bewerber, die auf die hochschuleigene High School gehen und sich dort für den „KSU-Fast-Track“ entscheiden. Hier liegt die Erfolgsrate bei den Prüfungsteilnehmern bei 100 Prozent. Allerdings fangen die Kosten für die Eltern hier nicht erst mit der Uni an, sondern beginnen spätestens mit der High School. Gute Bildung bleibt wohl noch für einige Jahre eine Frage der häuslichen Finanzen. Aber immerhin: Die besten drei Prozent eines jeden Bewerberjahrgangs erhalten für zwei Jahre 50 Prozent Gebührennachlass. 64 Studierende profitierten 2015 von dieser finanziellen Entlastung.

Das Volunteer Center

Das Volunteer Center würde man in Ludwigshafen als Psychologische Beratungsstelle in Kombination mit dem Büro des Behindertenbeauftragten der Hochschule bezeichnen. Angefangen hat alles mit Freiwilligen, die Hilfesuchenden kostenlos zur Seite standen. Mittlerweile verfügt die KSU über drei fest angestellte Psychologen, fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 70 studentische Hilfskräfte, die bei Bedarf einzelne Studierende in



Lerninseln für Studierende der Kyoto Sangyo University.



Herr Komeyama vom Bewerbermanagement mit den Unterlagen für 2016.

ihrem Unialltag unterstützen. Jeder Hochschulangehörige kann sich jederzeit einen Termin geben lassen und das völlig gebührenfrei. Die KSU zeichnet sich im nationalen Vergleich durch einen relativ hohen Anteil Studierender mit Beeinträchtigungen aus: Von den 13.000 Studierenden gelten offiziell 93 als Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Gewöhnlich melden Hochschulen in der Größenordnung der KSU höchstens 20 Studierende mit besonderen Bedürfnissen. Die KSU hingegen möchte ihre Offenheit gegenüber dieser Studierendengruppe betonen. Gegenwärtig (2015) studieren drei Personen mit Sehbehinderungen an der KSU. In Zusammenarbeit mit der japanischen Braille-Gesellschaft werden die Unterlagen der Aufnahmeprüfung ebenso wie Lehrmaterial und Prüfungsdokumente in Braille-Schrift bereitgestellt oder schriftliche Prüfungen durch mündliche Interviews ersetzt.

Ein Großteil der Studierenden mit Einschränkungen leidet unter psychischen Erkrankungen. Hier nehmen besonders Entwicklungsstörungen wie ADHS, Asperger Syndrom oder Learning Disorders einen großen Raum ein. Wie in Deutschland werden nach Vorlage eines Attests Prüfungsbedingungen und Studienzeiten angepasst, folglich ein so genannter Nachteilsausgleich geschaffen. Ab dem dritten Studienjahr werden diese Studierenden in besonderem Maße für ein erfolgreiches Berufsleben geschult und auf das besonders teamorientierte Arbeiten in Japans Unternehmenswelt vorbereitet – laut dem Volunteer Center mit großem Erfolg: Die KSU ist stolz auf die hohe Beschäftigungsrate ihrer Absolventinnen und Absolventen mit Einschränkungen.

Ausstattung der Hochschule

Auch im gewöhnlichen Studienalltag der KSU finden sich beeindruckende Lernbedingungen: Ein Gebäude bietet Studierenden technisch sehr gut ausgestattete Lerninseln für unterschiedliche Gruppengrößen. Hier kann man – ganz japanisch – auf Tatami-Matten sitzen und an großen Bildschirmen gemeinsam arbeiten! Die Bibliothek, ein Gebäude im Yamato-Stil (Licht von oben und keine direkte Sonneneinstrahlung, um die Gluthitze des Sommers zu reduzieren), bietet außergewöhnlich viel Lesematerial. Im Keller befindet sich die Fremdsprachenabteilung mit umfangreicher Fachliteratur, auch in Deutsch. Mehrere deutsche Magazine und Tageszeitungen gehören ebenso zur Standardausstattung.

Für ausländische Studierende verfügt die KSU über ein Wohnheim mit 70 Plätzen. Es besteht die Wahl zwischen Einzel- und Doppelzimmern. Jeweils eine Etage teilt sich eine Küche mit großzügigem Essbereich, das Büro des Wohnheims ist 24 Stunden besetzt. Für die japanischen Studierenden gibt es mehrere Wohnheime, streng nach Geschlechtern getrennt. Einen Abend durften wir im Mädchenwohnheim verbringen. Unsere deutschen Studentinnen empfanden die sehr enge Betreuung und Kontrolle durch die Hausmutter als belastend und waren froh, wieder in ihr regelfreies Ausländerwohnheim zurückkehren zu dürfen.

Jede japanische Hochschule bietet ihren Studierenden Clubs mit kulturellen oder sportlichen Aktivitäten, an denen sie mal mehr und mal weniger freiwillig teilnehmen können. So praktizieren an die 30 Studierende „Chado“,

den „Weg des Tees“, im hochschuleigenen Teehaus. Andere trainieren in international sehr erfolgreichen Sportteams Rugby oder Leichtathletik. Einen Reitstall kann die Hochschule ebenso vorweisen. Unter den zwölf Pferden befindet sich auch ein „Heiliges Pferd“, ein Schimmel, der regelmäßig an der Weltkulturerbestätte Kamigamo-Schrein unweit der Hochschule zum Einsatz kommt.

Forschung

Neben den Verwaltungseinheiten der KSU wurden mir auch Forschungseinheiten der Hochschule vorgestellt. Dazu gehört zum Beispiel das I-Home der Projektgruppe um Professor Hirai, der sich seit 2010 mit dem Thema „Interactive Smart Environment“ befasst.

Studierende des Studiengangs Life Science kümmern sich dagegen um mehrere Bienenstöcke, die sie auf dem Dach der Sporthalle der Hochschule pflegen. Auch in Japan leiden die Bienen unter dem Befall der Varroa-Milbe.

Hinzu kommen im Herbst die tödlichen Raubzüge der Asiatischen Riesenhornisse, denen die westlichen Honigbienen nichts entgegensetzen haben.

Was ist meine schönste Erinnerung an die zwei Wochen in Kyoto neben den vielen persönlichen Begegnungen? Der Duft der Zuckerbäume, der morgens und abends zum Fenster hineinwehte und mich an Zuckerwatte und gebrannte Mandeln erinnerte. Einfach nur lecker!



Christine Liew

Studiengangskoordinatorin
International Business
Management (East Asia)
Tel. 0621/5203-423
liew@oai.de



BWL (Betriebswirtschaftslehre)-Handel

Bachelor of Arts (B.A.)

Die **Bäcker Görtz GmbH** gehört mit über 120 Filialen zu den sich am schnellsten weiter entwickelnden Filialbäckereien Deutschlands. Die Firmenpolitik hinsichtlich Expansion, Systemgedanke und Innovationen wird hierbei durch Teams junger Mitarbeiter in verschiedenen Abteilungen vorangetragen und ständig weiterentwickelt.

Suchen Sie eine praxisorientierte und qualifizierte Ausbildung?

Während des dreijährigen Studiums zum **Bachelor of Arts** werden Theorie und Praxis miteinander verknüpft. Die Praxisphase findet in unserem **Unternehmen in Ludwigshafen** sowie in unterschiedlichen Bäcker Görtz Filialen statt. Die theoretischen Kenntnisse werden Ihnen an der **DHBW Mannheim** vermittelt. Voraussetzung ist eine allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife oder eine Fachhochschulreife mit einem bestandenen Eignungstest.

Nach Ihrem Studium bieten wir Ihnen vielfältige Möglichkeiten innerhalb unseres Unternehmens als Führungskraft einzusteigen.

- ▶ **Sie sind motiviert, leistungsfähig und flexibel?**
- ▶ **Sie arbeiten gerne im Team?**

Dann freuen wir uns darauf,
Sie kennenzulernen!

**Bewerbungen bevorzugt
via E-Mail an Frau Schneider:**
n.schneider@baeckergoertz.de
Betreff: BWL Handel

oder per Post an:
Bäcker Görtz GmbH
z. Hd. Frau Schneider
Hauptstraße 259
67065 Ludwigshafen

Den Incomings stehen WGs für zwei oder drei Personen mit jeweils eigenem Schlafzimmer zur Verfügung.

Welcome! Wohnraum für Incomings

15 Jahre verlässliche Zusammenarbeit mit der GAG



Die zahlenmäßig größte Gruppe Incomings kommt – wie hier bei der Summer School 2015 – aus Japan nach Ludwigshafen, gefolgt von Jordanien, Korea und Russland.



Kümmert sich seit drei Jahren um die adäquate Unterbringung der ausländischen Studierenden: Christiane Fichtner.

von Kerstin Gallenstein

Wo wohnen eigentlich die durchschnittlich 80 bis 90 Incomings von Partnerhochschulen der Hochschule Ludwigshafen? Das Anfang der 1990er Jahre erbaute Wohnheim des Studierendenwerks Vorderpfalz bietet insgesamt gerade einmal 174 Wohnplätze, wohlgerneht für mittlerweile rund 4.400 Studierende, die an der Hochschule Ludwigshafen eingeschrieben sind. Die Grundannahme, ein Großteil der Studierenden wäre in der Region ansässig, entspricht schon lange nicht mehr der Realität. Glücklicherweise ist die Wohnsituation in der Metropolregion Rhein-Neckar für reguläre Studierende nicht ganz so angespannt wie in vielen anderen Städten. Wie aber finden Studierende eine bezahlbare und möblierte Unterkunft, die nur für ein oder zwei Semester hierherkommen und der deutschen Sprache wenig oder gar nicht mächtig sind?

Hochschulkooperationen sind in bilateralen Abkommen gesichert. Diese Abkommen beinhalten in der Regel auch Absprachen zur Unterkunft. Wurde das Abkommen im Rahmen des europäischen Bildungsprogramms Erasmus geschlossen, besteht eine Verpflichtung der empfangenden Hochschule, für adäquaten bezahlbaren Wohnraum zu sorgen. Bereits Ende der 1990er Jahre war klar, dass die Erfüllung dieses Vertragsparts in Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk nicht erschöpfend möglich war. Weder konnten genug Wohnplätze bereitgestellt werden, noch konnten diese den häufig unterschiedlichen Aufenthaltszeiträumen der Incomings Rechnung tragen. Mietverträge des Studierendenwerks erstrecken sich immer über volle sechs Monate, gleichgültig ob ein Aufenthalt drei oder fünf Monate beträgt. Untervermietungen sind nicht gestattet.

So stand der Bereich Internationale Angelegenheiten schon um die Jahrtausendwende vor der Herausforderung, eine praktikable Alternative zu finden. Die Notwendigkeit ergab sich aus der immer stärkeren Nachfrage von Studierenden der Hochschule Ludwigshafen nach internationalen Austauschplätzen. Dabei beruhen die Austauschprogramme auf Balance: Schickt eine Hochschule Studierende an eine Partnerhochschule, verpflichtet sich diese im Gegenzug zur Aufnahme von deren Studierenden – angemessene akademische und soziale Betreuung und Bereitstellung von adäquatem Wohnraum inklusive. Mit der steigenden Zahl internationaler Studiengänge im Gefolge der Bolognaform stieg die Zahl der Incomings weiter, der Bedarf an Wohnraum wuchs.

Der damalige Präsident der Hochschule Ludwigshafen, Professor Dr. Wolfgang Anders, konnte den Kontakt mit der gemeinnützigen Wohnungsbaugesellschaft GAG in Ludwigshafen herstellen, ebenso die Ausstattung der ersten Wohnungen mit finanzieller Unterstützung des Förderkreises initiieren.

Die Zusammenarbeit mit der GAG Ludwigshafen erwies sich als Glücksgriff, mittlerweile können wir auf 15 Jahre verlässliche Kooperation und Partnerschaft zurückblicken: Die GAG stellt sanierte Wohnungen in hochschulnahen Stadtteilen bereit. Belegung, Ausstattung, Pflege, administrative Abwicklung und Kontrolle liegt beim Bereich Internationale Angelegenheiten in den Händen von Sabine Klein und – ein weiterer Glücksgriff – von Christiane Fichtner, die seit fast drei Jahren für alle operativen Aufgaben im Zusammenhang

mit der Unterbringung der Incomings zuständig ist.

Die Studierendenwohnungen befinden sich in der Prinzregentenstraße, der Kanalstraße, der Bliesstraße, der Mecklenburger und der Pommernstraße. In der Regel teilen sich zwei bis drei Studierende eine Wohnung, sie wohnen in Einzelzimmern und benutzen Bad und Küche gemeinsam. Aufgrund der Flexibilität der GAG dürfen Zimmer auch doppelt belegt werden – ein Wunsch, der nicht selten geäußert wird, entweder aus finanziellen Gründen oder weil die Studierenden daran gewöhnt sind, sich Wohnraum zu teilen und sich so sicherer fühlen.

Unverzichtbar sind die Wohnungen für Projekte wie die Summerschool der Hochschule Ludwigshafen, die jährlich an drei Wochen im August und September stattfindet. Nirgendwo sonst bestünde die Möglichkeit, die 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmer für eine so kurze Zeitspanne zu einem bezahlbaren Preis unterzubringen.

Im Wintersemester 2015/2016 wohnen 66 Studierende in den Wohnungen der GAG, 13 im Studierendenwohnheim in der Heinigstraße. Gastlehrenden von Partnerhochschulen steht auch für kürzere Aufenthalte auf vorherige Anfrage bei Sabine Klein oder Christiane Fichtner entsprechender Wohnraum zur Verfügung.



Sabine Klein

Internationale
Angelegenheiten
Tel. 0621/52013-119
sabine.klein@hs-lu.de

„Förderpreis der Familie Wagner“ zum zweiten Mal verliehen

von Elena Wassmann

Am Dienstag, dem 10. November 2015, wurde im Rahmen einer vom Fachbereich Marketing & Personalmanagement gestalteten Feier zum zweiten Mal der „Förderpreis der Familie Wagner“ verliehen. Lena Nikolaus, Esther Lohrer und Manuel Keppler erhielten den mit insgesamt 3.000 Euro dotierten Preis für ihre herausragenden Abschlussarbeiten, die sich wissenschaftlich fundiert mit Werten und ethisch-sozialem Verhalten in gesellschaftlichen Kontexten auseinandersetzen.



„Dieser Preis ist von der festen Überzeugung getragen, dass man nur dann erfolgreich und persönlich zufrieden sein kann, wenn man den Menschen in den Mittelpunkt stellt und seinen Mitmenschen Wertschätzung und Respekt entgegenbringt“, sagte Stifter Dr. Dieter Wagner beim Auftakt der Preisverleihung. Zugleich sei der Förderpreis Ausdruck der Hochachtung gegenüber den Leistungen der Studierenden und der Verbundenheit gegenüber der Hochschule Ludwigshafen, der er als Hochschulratsvorsitzender und Ehrensenator zur Seite steht. Und schließlich sei der Preis auch ein Dankeschön an die drei Generationen seiner Familie, fügte Wagner hinzu.

Den ersten Platz mit einem Preisgeld in Höhe von je 1.250 Euro teilten sich in diesem Jahr Esther Lohrer, Bachelorabsolventin im Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen, und Manuel Keppler, Masterabsolvent im Fachbereich Management, Controlling, HealthCare. Den mit 500 Euro dotierten dritten Preis erhielt Lena Nikolaus, ebenfalls Absolventin im Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen.

Esther Lohrer untersuchte in ihrer von Professor Dr. Arnd Götzelmann betreuten Bachelorarbeit im Studiengang Soziale Arbeit die Inklusionsbereitschaft der deutschen Bevölkerung am Beispiel von körperlich behinderten Menschen. Ihr Fazit: Allen politischen Bemühungen zum Trotz besteht nach wie vor in weiten Teilen der Bevölkerung große Unsicherheit im Umgang mit Menschen mit Handicap. „Die Barrieren sind vor allem im Kopf“, sagte die 23-jährige Pfälzerin. Über den Preis freue sie

Das Ehepaar Dr. Wagner mit den diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträgern.

Musikalische Umrahmung durch zwei junge Talente der Musikschule Ludwigshafen.



sich sehr – die Auszeichnung sei eine Bestärkung, an sich zu glauben. Ihren studentischen Laudator, Giovanni Patruno, beeindruckte die Arbeit so, dass er einen Tag lang im Selbstversuch die Inklusionsbereitschaft der Mainzer testete.

Manuel Keppler erhielt den Preis für seine Masterarbeit im Studiengang Versorgungssteuerung im Gesundheitswesen – Health Care Management zum Thema „Ältere Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland – Notwendigkeit, Ausgestaltung und Umsetzung einer kultursensiblen Pflege“. Laudator und Jury-Mitglied Professor Dr. Karl-Heinz Sahmel lobte die von Keppler vorgelegte und von Professorin Dr. Elke Raum betreute Untersuchung als ausgezeichnet und sehr differenziert. Keplers Überlegungen zur Weiterentwicklung einer kultursensiblen Altenpflege seien vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen essentiell, so Sahmel. Keppler selbst, der Studium wie Masterthesis berufsbegleitend absolviert hatte, freute sich doppelt über die Anerkennung: „Zum einen für mich persönlich, zum anderen aber auch für das Thema, das dadurch vielleicht etwas mehr in den Mittelpunkt rückt.“

Den mit 500 Euro dotierten dritten Preis erhielt Lena Nikolaus für ihre ebenfalls von Professor Dr. Arnd Götzelmann betreute Bachelorarbeit „Suizid bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen und die Trauer der Hinterbliebenen“. Die im Rahmen des Studiums der Sozialen Arbeit entstan-

dene Thesis beschäftigt sich – ausgelöst durch einen Selbstmord im Familienkreis – unter anderem mit Fragen der Prävention und unterstützenden Angeboten bei der Trauerarbeit. „Hier ist Frau Nikolaus die Sublimierung einer persönlichen Krise gelungen“, würdigte Laudator und Jurymitglied Professor Dr. Johannes Kals die Leistung der Preisträgerin.

Preisstifter Dr. Dieter Wagner unterstrich bei der Preisverleihung noch einmal seine hohe Anerkennung für die Leistungen der Ausgezeichneten im Besonderen wie auch der jungen Generation im Allgemeinen: „Ich habe in meinem Berufsleben und an dieser Hochschule viele sehr engagierte junge Menschen gesehen, die mit den Vorurteilen, die man dieser Generation gerne entgegenbringt, nichts gemein haben. Sie rechtfertigen das Vertrauen, das man ihnen entgegenbringt.“

Auch Hochschulpräsident Professor Dr. Peter Mudra und Professor Dr. Klaus Blettner, Dekan des Fachbe-

reichs Marketing und Personalmanagement, beglückwünschten die Ausgezeichneten. Der Preis sei ein „schöner Lohn für die selbst verordnete Einsamkeit und die Kraftanstrengung des wissenschaftlichen Schreibens“, sagte Mudra. Und Blettner ergänzte mit Blick auf die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen: „Ethik und Werte sind keine Modethemen, sondern Dauerbrenner.“ „Ein Preis wie der Förderpreis der Familie Wagner war nie so wertvoll wie heute!“, ergänzte der Marketingexperte augenzwinkernd in Anspielung auf einen Werbeslogan.

Der „Förderpreis der Familie Wagner“ wird jährlich vergeben und richtet sich an Absolventinnen und Absolventen aller vier Fachbereiche der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Zur Jury gehörten in diesem Jahr Dr. Dieter Wagner, Professor Dr. Klaus Blettner, Professor Dr. Karl-Heinz Sahmel, Professor Dr. Johannes Kals, Pfarrer Dr. Werner Schwartz sowie die Studierenden Giovanni Patruno und Konrad Rathgeber.



Erfahrungsschatz: Implizites Mitarbeiterwissen

von Philipp Tachkov, Marina Mertens und Manuel Nörenberg

Das Projekt „ImpliWi“ des Kompetenzzentrums für Innovation und nachhaltiges Management (KIM) hat eine Website mit Informations- und Checkangeboten rund um das Thema „implizites Mitarbeiterwissen“ für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) entwickelt. Das kostenfreie Angebot ist nun online.

Das durch den Europäischen Sozialfonds und das rheinland-pfälzische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie geförderte Projekt „ImpliWi – ein KMU-Informationsinstrument rund um das Thema implizites Mitarbeiterwissen“ ist abgeschlossen, die Internetseite www.implizites-mitarbeiterwissen.de ist ab sofort verfügbar und steht insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zum Einstieg in das Thema „implizites Mitarbeiterwissen“ zur Verfügung. Die Website bietet KMU verschiedene Informations- und Check-Angebote, mit denen die Unternehmen ihr Know-how in Bezug auf Nutzung und Sicherung des impliziten Wissens der Mitarbeiterschaft steigern können. Das Angebot richtet sich an Führungskräfte und Personalverantwortliche in KMU, die sich mit Wissensmanagement befassen.

Implizites Wissen, auch als „Erfahrungswissen“ bezeichnet, stellt den überwiegenden Teil des Wissens in Organisationen dar. Während sich das explizite Wissen auf artikuliertes und niedergeschriebenes Wissen bezieht, hat das implizite Wissen mit oft langjähriger Erfahrung und Intuition zu tun. Dieses Wissen ermöglicht im täglichen Handeln verlässlichen Erfolg und äußert sich häufig im sprichwörtlichen „Fingerspitzengefühl“. Gerade im Umgang mit anderen Menschen und bei komplexen und Kreativität erfordernden Aufgaben entsteht viel implizites Wissen.

Die Wissensmanagement-Forschung beschäftigt sich seit einigen Jahren vermehrt mit Mechanismen, wie implizites Wissen der Mitarbeiterschaft im sozialen Austausch weitergegeben und auch beim Ausscheiden der entsprechenden Person für das Unternehmen gesichert werden kann. Diesen Anstrengungen liegt die Erkenntnis zugrunde, dass das gesammelte implizite Mitarbeiterwissen die Know-how-Grundlage vieler Unternehmen bildet und daher besonders wichtig für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit ist. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU), in denen wertvolle Erfahrungen, Fachkenntnisse und Kundenwissen oft in den Köpfen von wenigen Experten gespeichert sind. Insbesondere für KMU ist es oft kritisch, wenn solche Wissensträger das Unternehmen verlassen, ohne ihr Wissen vorher weiterzugeben.



Die Website bietet Informationen, Checks und Handlungsempfehlungen für KMU zum Thema implizites Mitarbeiterwissen.

Um KMU einen einfachen Einstieg in das Thema zu ermöglichen, war es das Ziel des Projekts, eine niederschwellig nutzbare, aber dennoch umfassende Ressource zu diesem

Thema bereitzustellen. Die resultierende Website (umgesetzt durch Sturm GmbH, www.sturmnetz.de) bietet zum Einstieg ausführliche Informationen zu implizitem Mitarbeiterwissen und dessen Bedeutung für Unternehmen. Es werden verschiedene organisationale Einflussfaktoren, die den Wissenstransfer im Unternehmen beeinflussen, erläutert. Weiterhin werden 16 verschiedene Methoden, die KMU aktiv anwenden können, um die Nutzung und den Transfer von implizitem Mitarbeiterwissen zu fördern, in einzelnen Steckbriefen detailliert beschrieben.



Zwei interaktive Checks bieten individuelle Handlungsempfehlungen.

Neben grundlegenden Informationen bietet das Angebot auch zwei interaktive Checks für individualisierte Empfehlungen: Mit dem „Einflussfaktoren-Check“ lässt sich innerhalb weniger Minuten ein Überblick gewinnen, wie verschiedene institutionelle und individuelle Faktoren des Wissenstransfers im eigenen Unternehmen ausgeprägt sind und welche konkreten Handlungsmöglichkeiten bestehen. Der Check geht dabei auf Merkmale der Unternehmenskultur, der Unternehmensführung, der Arbeitsorganisation und der Personalführung sowie auf Eigenschaften der Mitarbeiter ein.

Der „Methoden-Ratgeber“ ermittelt in kurzer Zeit, welche Wissensmanagement-Methoden mit aktiver Mitarbeiterbeteiligung für die eigenen Ziele und Rahmenbedingungen besonders geeignet sind. Berücksichtigt werden zum einen Methoden, die die Mitarbeitenden bei der Reflexion und Dokumentation impliziter Wissensanteile unterstützen. Zum anderen stehen vor allem auf sozialem Austausch und persönlicher Interaktion basierende Methoden im Fokus, die die Übertragung individuellen

impliziten Wissens auf andere Personen ermöglichen und zugleich neues Wissen generieren.



Elf KMU aus Rheinland-Pfalz unterstützten das ImpliWi-Projekt und erprobten die Website.

Das Projekt wurde im Projektzeitraum des Jahres 2015 durch elf rheinland-pfälzische KMU unterstützt. In zwei gemeinsamen Workshops wurden wichtige Grundlagen für Inhalte und Funktionen der Website erarbeitet und die Praxiseinschätzungen der Unternehmen insbesondere in Bezug auf wichtige Rahmenbedingungen des Wissenstransfers und gezielt einzusetzende Methoden aufgenommen. Um eine hohe Praxistauglichkeit der Lösung zu erreichen, wurde die Website im zweiten Workshop Ende September 2015 durch die Praxispartner zudem intensiv getestet. Neben den Erfahrungswerten aus der Praxis flossen Erkenntnisse aus einer breit angelegten Literaturanalyse zu implizitem Mitarbeiterwissen, Wissenstransfer-Einflussfaktoren und -Methoden in die Erarbeitung der Inhalte ein.



Philipp Tachkov
 Projektleiter ImpliWi
 Kompetenzzentrum für
 Innovation und nachhaltiges
 Management (KIM)
 Tel. 0621/5203-259
 philipp.tachkov@hs-lu.de
<http://kim.hs-lu.de>



Armut im Alter

von Karl-Heinz Sahmel

Foto: DAK Gesundheit

In der Vortragsreihe „50 PLUS“ hielt Professor Dr. Karl-Heinz Sahmel, Professor für Pflegepädagogik und Pflegewissenschaft am Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen, im Wintersemester 2015/2016 eine viel beachtete Vorlesung über Altersarmut. Für Spektrum hat er die Quintessenz seines Vortrags zusammengefasst.

Die scheinbar gute bis sehr gute Wirtschaftslage hat in den vergangenen Jahrzehnten in unserer Gesellschaft das Bild suggeriert, Armut – und insbesondere Altersarmut – gebe es nicht mehr in unserer Wohlstandsgesellschaft. Nach Jahrzehnten der Verbesserung der ökonomischen und sozialen Situation von alten Menschen wird sich jedoch das Risiko für Altersarmut deutlich verstärken.

Bei jeder Bestimmung von Armut werden normative Entscheidungen getroffen. Blicken wir auf dramatische Fernsehbilder aus Afrika, Asien oder Lateinamerika, so lässt sich die absolute Armut und Not mit bloßen Augen sehen. Wir reden hier von circa einer Milliarde Menschen auf der Erde, die am absoluten Existenzminimum leben, und von denen rund 30.000 täglich an Ursachen sterben, die auf Armut und konkrete Mangelerscheinungen zurückgehen.

Demgegenüber stellt sich Armut in der Wohlstandsgesellschaft Mitteleuropas eher als relativ dar – genauer: Armut wird in Relation zu Mittelstand und Reichtum in unserer Gesellschaft bestimmt. Es geht allerdings hier nie nur um Zahlen, sondern gerade darum, dass in unserer Gesellschaft Grenzen zwischen verschiedenen sozialen Gruppen gezogen werden – Grenzen, die etwa seitens der Politik auch wieder verschoben werden können.

In Europa und in Deutschland werden die nationalen Armutsgrenzen durch einen Prozentsatz des Medianeinkommens errechnet. 60 Prozent des nationalen Medianeinkommens gilt als Armutsrisikogrenze, 50 Prozent des nationalen Medianeinkommens als Armutsgrenze. Beträgt das Medianeinkommen 1.500 Euro im Monat, so liegen die Armutsrisikogrenze bei 900 Euro und die Armutsgrenze bei 750 Euro.

Armut ist ein mehrdimensionales Phänomen. Wir sprechen zunächst von Mittellosigkeit, der äußerst begrenzten Möglichkeiten, am Konsum von Gütern und Dienstleistungen teilzunehmen. Allerdings hat auch als arm zu gelten, wer längere Zeit oder dauerhaft darauf angewiesen ist, staatliche Unterstützungsleistungen in Anspruch zu nehmen oder den eigenen Lebensunterhalt durch Betteln oder „Schwarzarbeit“ zu bestreiten. Hinzu kommt das Leben in „prekären Verhältnissen“: „Mängel

im Bereich des Wohnens, des Wohnumfeldes, der Haushaltsführung, Ernährung, Gesundheit, Bildung, Freizeit und Kultur, die fast zwangsläufig zum Ausschluss der betreffenden Personen von einer Beteiligung am gesellschaftlichen Leben führen, wie es anderen möglich ist.“ (Butterwegge)

Hinzu kommen möglicherweise Bedarfe für drastisch steigende Mieten, die Personen im zunehmenden Alter nicht mehr aufbringen können, und Mehrbedarfe bei gesundheitlichen Kosten wie Arzneimittel-Zuzahlungen oder Zuschüsse für Hilfsmittel, die zwar „lebensnotwendig“ sind, sich aber als unbezahlbar erweisen. Manchmal mag der Mindeststandard gerade noch für Wohnen und Essen ausreichen, aber wie steht es um (bequeme) Kleidung, um Mittel für Reisen zu Freunden, Verwandten, Enkeln, für die Teilhabe am kulturellen Leben? Selbst die Fernsehgebühren müssen aufgebracht werden, andere Veranstaltungen sind meist zu teuer. Armut schränkt also die Spielräume von Menschen deutlich ein und begrenzt ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Wird Altersarmut in den kommenden Jahren zunehmen? Prognosen sind immer sehr schwierig – gerade wenn sie wissenschaftlich fundiert sein sollen. Aber fest steht wohl: Die Gefahr der Armut im Alter wird zukünftig deutlich zunehmen. Derzeit liegt in Deutschland zwar die Quote der Armen innerhalb der Gruppe der Alten mit 15,2 Prozent noch knapp unter dem Durchschnitt der anderen Altersgruppen, aber diese Quote ist seit etlichen Jahren überproportional gewachsen und wächst weiter rasant. Inzwischen verweisen neuere Untersuchungen darauf, dass wir uns möglicherweise (wieder) darauf einrichten müssen, dass es in unseren Städten und Gemeinden arme ältere Mitbewohnerinnen und Mitbewohner geben wird, die auch im fortgeschrittenen Alter „Minijobs“ übernehmen, um „über die Runden zu kommen“, oder dauerhaft (ergänzende) „Grundsicherung“ in Anspruch nehmen müssen, da ihre Rente zum Leben nicht ausreicht.

Vor den letzten Bundestagswahlen in Deutschland (2014) durfte der Armutsbericht lange Zeit nicht veröffentlicht werden, weil statistisch nachgewiesen werden konnte, dass die Armut und das Armutsrisiko in den letzten Jahren deutlich gewachsen sind. Eines der reichsten Länder der Erde muss mit ansehen, wie der Anteil von Armen an der Gesamtbevölkerung deutlich steigt.

Alterssicherungssystem

Nun gibt es aber doch in Deutschland ein System der Alterssicherung, das als sehr gut gilt. Dieses besteht aus drei Säulen: erstens, der Gesetzlichen Rentenversicherung/Beamtenversorgung/Alterssicherung der Landwirte (GRV). Durch die Reformen der rot-grünen Regierung im Jahre 2001 wird es in den kommenden Jahrzehnten zu einem Absinken des gesetzlichen Rentenniveaus kommen. Konnte man in früheren Zeiten davon ausgehen, dass die GRV etwa 50 bis 60 Prozent von Lohn oder Gehalt umfassen würde, so wird dieser Anteil deutlich sinken: grob geschätzt von 1.083 Euro im Jahre 2010 auf 988 Euro im Jahre 2040.

Die zweite Säule ist die Betriebliche Altersversorgung/Zusatzversorgung, die von der Größe des Betriebes abhängt. Die in der gesetzlichen Rentenversicherung entstehenden Senkungen werden nur dann aufgefangen, wenn Betriebe groß und solvent genug sind. Der dritte Pfeiler ist die private Altersvorsorge mit Lebensversicherungen, Ersparnissen und Kapitaleinkünften. Hier wird vor allem die „Riester-Rente“ hervorgehoben, die sich bei näherer Betrachtung jedoch als deutlicher Flop erweist. „Riester“ ist ebenso sinnvoll wie ein Sparstrumpf“, resümieren Forscher ... die Ergebnisse der staatlich geförderten Privatrente. Zehn Jahre nach Einführung der sogenannten Riester-Rente bleibt die staatlich geförderte private Altersvorsorge weit hinter den Erwartungen zurück.

Die staatlichen Subventionen versanden immer mehr in den Kassen der Lebensversicherer, eine zusätzliche Vermögensbildung der Zielgruppe bleibt aus und jene Menschen, die Unterstützung am Nötigsten haben, gehen leer aus. Weit mehr als die Hälfte der anspruchsberechtigten Personen haben gar keinen Riester-Vertrag. ... Ob die Rentenlücke durch die Riester-Rente geschlossen werden kann, hängt auch maßgeblich von der Rendite solcher Produkte ab. ... Insbesondere Geringverdiener/innen sind mit dieser Rentenpolitik schlecht bedient.“ (Butterwegge)

Gerechtes Rentensystem?

Insgesamt ist das Rentensystem Anfang des Jahrtausends reformiert worden, ohne allerdings gerechter zu werden. Im Gegenteil: Die neoliberalen Eingriffe in die Altersversorgung stellten einen klaren Abbau des Sozialstaates dar – bei gleichzeitiger Förderung der Gewinne der Versicherungswirtschaft. Die bis dahin gültige net-

tobezogene Rentenversorgung wurde nunmehr auf eine Bruttoanpassung umgestellt, was eine konkrete Senkung der Renten zur Folge haben wird. Insgesamt wurde der Anstieg der Renten in den kommenden Jahren „gedeckt“ und die politische Diskussion dreht sich mehr um die Frage der Beitragshöhe der jüngeren Arbeitnehmer („Senkung der Lohnnebenkosten“) als um die Höhe der Rente der Älteren. Längerfristig bedeutet das: Die Renten-Einkommenssituation wird noch stärker sozial zerklüftet und es wird mehr arme alte Menschen geben.

Bleibt also für die Älteren eine weitere Säule: zusätzliche Arbeitseinkünfte und Aufwandsentschädigungen zum Beispiel für Ehrenämter. Drohender Altersarmut entgegen Ältere etwa, indem sie länger versicherungspflichtig arbeiten oder neben dem Bezug ihrer Altersversorgung noch einer weiteren bezahlten Beschäftigung nachgehen. Für Personen aus einfachen Arbeitsverhältnissen, die oftmals aufgefordert werden, früher in den Ruhestand zu gehen (und so eine entsprechende Minderung ihrer schon geringeren Bezüge hinnehmen müssen), bleiben meist nur niedrig bezahlte Hilfstätigkeiten. Die physischen und psychischen Einschränkungen, die sich oftmals schon vor Erreichen der Altersgrenze bei diesen Personen einstellen, setzen den Möglichkeiten zur Nebenerwerbstätigkeit schnell deutliche Grenzen. Auch hoch angesehene ehrenamtliche Tätigkeiten, die prinzipiell allen offen stehen, sind nur mit sehr geringem Entgelt versehen.

Was bleibt, sind staatliche Hilfen, etwa Grundsicherung, Wohngeld, Sozialhilfe. Die Zahl der Empfänger von Grundsicherung nach SGB XII ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und wächst weiter an!

Ursachen der Altersarmut

Ein sehr hohes Armutsrisiko liegt in den Zerklüftungen des Arbeitsmarktes mit der Aushöhlung von Normalarbeitsverhältnissen. Wer etwa von länger anhaltender Arbeitslosigkeit betroffen ist oder war, wird am Ende des Erwerbslebens deutliche monetäre Einbußen haben. Von Arbeitslosigkeit oder einer längeren Beschäftigung im Niedriglohnssektor sind nun wieder vor allem Frauen betroffen und Personen mit einem niedrigeren Schulabschluss oder ohne Ausbildungsabschluss. Deutlich mehr Frauen als Männer treten in prekäre Arbeitsverhältnisse ein – etwa in langdauernde Teilzeitbeschäftigung – oder unterbrechen ihre Erwerbskarriere (manchmal mehrfach), um sich um die Erziehung von Kindern zu kümmern

oder um pflegebedürftige Angehörige zu versorgen. „Die“ Gesellschaft und vor allem die Politiker loben dieses Verhalten – bei der Berechnung der Altersbezüge rächen sich diese teilweise langen Ausfallzeiten dann aber beträchtlich.

Frauen (16,2 Prozent) sind dementsprechend deutlich häufiger von Armut bedroht als Männer (12 Prozent). Für Frauen, die in Einpersonenhaushalten leben, ist das Armutsrisiko doppelt so hoch wie für Männer. Auch Geringqualifizierte (24,9 Prozent), Menschen mit Migrationshintergrund (32 Prozent) oder ohne deutsche Staatsangehörigkeit (39 Prozent) weisen im Alter ein besonders hohes Armutsrisiko auf. Unterbrochene Erwerbsbiographien, hohe Teilzeitarbeitsquoten und niedrige Löhne führen bei diesen Gruppen zu niedrigen Renten und damit zu Armut im Alter, so die Bertelsmann Stiftung 2015. Frauen über 65 Jahre, deren Lebenserwartung deutlich höher ist als die von Männern, und die als Witwen oftmals allein leben, sind statistisch deutlich stärker von Altersarmut bedroht als ihre männlichen Altersgenossen. Ob sie allerdings die ihnen zustehenden Hilfen zur Grundsicherung im Alter (nach SGB XII) in Anspruch nehmen oder aus Scham ihre Ansprüche verfallen lassen, ist nicht nachweisbar; Soziologen sprechen hier von der „verschämten Armut im Alter“.

Eine kürzlich vorgelegte Studie des WSI der Friedrich-Ebert-Stiftung hat einen weiteren Aspekt herausgestellt: Frauen aus sozialen Berufen – Erzieherinnen, Kranken- und Altenpflegerinnen – sind besonders häufig in ihrer beruflichen Karriere von Teilzeitarbeit, Minijobs, Scheinselbstständigkeit, Gelegenheitsarbeit auf Honorarbasis und Unterbrechung der Berufskarriere für Familienphasen betroffen. Auch steigen Frauen aus diesen häufiger als andere aufgrund von physischen und psychischen Belastungen vorzeitig aus dem Beruf aus – bei entsprechend deutlichen Abschlägen. In Verbindung mit der im Sozialsektor weitverbreiteten Teilzeitbeschäftigung kann man davon ausgehen, dass viele ältere ehemalige Beschäftigte keine ausreichenden Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben und meist wohl auch kaum entsprechende private Vorsorgemaßnahmen zur Kompensation ergriffen haben. Entsprechend dürfte zu bezweifeln sein, dass diese Frauen, die die Säulen des Sozialsektors dargestellt haben (und immer noch darstellen), eine armutsfeste Alterssicherung besitzen. Es gilt zu erforschen, wie sich Erwerbsbiographien von Erzieherinnen, Alten- und Krankenpflegerinnen nach

einem Leben des Helfens im Alter zu prekären Lebenssituationen formen. Wie wird die Situation der Abhängigkeit von fremder Hilfe von alten Frauen erlebt, die ihr ganzes berufliches (und privates) Leben anderen geholfen haben?

Schließlich: Was macht die Politik?

Bei den etablierten Parteien CDU und SPD hält sich trotz aller Kritik der Neoliberalismus in den politischen Programmen. Es war eine rot-grüne Regierung unter Gerhard Schröder, die die entscheidenden Schritte der Kürzung von Sozialleistungen und die „Reform“ des Rentensystems durchgesetzt hat; die nachfolgenden Regierungen unter Kanzlerin Merkel haben diesen wirtschaftsfreundlichen Kurs fortgesetzt. „Beitragsstabilität“ geht vor „Alterssicherung für alle“; private Vorsorge soll staatliche Fürsorge ersetzen. Zwar reden alle Parteien von Vermeidung von Altersarmut, mehr gesellschaftlicher Solidarität, doch die Konzepte greifen wenig. Nur aufseiten der Linken gibt es eine andere politische Position: Diese weicht

bei der Alterssicherung vom bestehenden System ab und fordert eine Rücknahme aller Rentenkürzungen der letzten Jahre und eine Mindestrente für alle in Höhe etwa von 1.050 Euro – ein diskutabler Vorschlag, für den sich aber wohl keine Mehrheit finden wird.

Längerfristig werden wir uns in unserer Wohlstandsgesellschaft also vermutlich an arme Alte gewöhnen müssen – in Suppenküchen, bei der „Tafel“, in „Secondhand-Läden“. Oder es bleibt beim „verschämten Verstecken“.



Prof. Dr. Karl-Heinz Sahmel

Professur für Pflegepädagogik
und Pflegewissenschaft
Tel. 0621/5203-550
karl.sahmel@hs-lu.de

Pflegepädagogik – kritisch und aus einem Guss



Karl-Heinz Sahmel

Lehrbuch Kritische Pflegepädagogik

2015. 418 Seiten, gebunden

€ 49,95

AUCH ALS E-BOOK

Der erfahrene Professor für Pflegepädagogik, -wissenschaft und Pädagogik, analysiert in diesem Buch das Feld der Pflegepädagogik kritisch, legt die historischen Wurzeln offen, identifiziert systematisch Teilbereiche und Rollen, hinterfragt Methoden und gibt einen Gesamtüberblick über die Disziplin der Pflegepädagogik.

Studium? Divers!

Offenes Studienmodell Ludwigshafen

von Barbara Husemann

Im Zuge lebenslangen Lernens und demographischer Wandlungsprozesse ist und wird die Studierendenschaft an deutschen Hochschulen und an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein immer heterogener. Schon heute nehmen 62 Prozent unserer Studierenden ein Studium nicht direkt nach dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung auf. Hiervon waren 46 Prozent vor dem Studium berufstätig und 28 Prozent absolvierten eine Ausbildung. 70 Prozent sind die ersten in ihrer Familie, die ein Studium aufnehmen, 54 Prozent arbeiten mindestens 10 Stunden/Woche neben dem Studium und 4 Prozent haben nach den Ergebnissen der Studieneingangsbefragung im Wintersemester 2013/2014 ihr Studium mit einem oder mehreren Kindern aufgenommen. Dieser Diversität trägt die Hochschule Ludwigshafen schon heute in Form von vielfältigen Angeboten Rechnung.

Im Projekt „Studium? Divers! Offenes Studienmodell Ludwigshafen“ wird dieser Vielfalt in Form flexibler Studienstrukturen begegnet, um die Hochschule noch attraktiver für berufstätige Studierende und Studierende mit Familienpflichten zu gestalten. Unter Berücksichtigung aktuell gültiger Zugangsvoraussetzungen und in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Lehrenden und Mitarbeitenden sollen die bestehenden grundständigen Bachelor- und konsekutiven Masterstudiengänge weiterentwickelt werden.



Das Projekt ist im Oktober 2014 erfolgreich in die „Potentialanalyse“ gestartet, deren Ziel eine umfassende Bedarfsanalyse sowie die Analyse der Möglichkeiten an der Hochschule ist. Im Frühjahr 2016 endet die Phase, aus der bereits jetzt einige Erkenntnisse gewonnen werden konnten.

Erkenntnisse der Potentialanalyse

Sowohl Studierende mit Familienpflichten als auch berufstätige Studierende profitieren nach eigenen Angaben für ihr Studium von Kompetenzen, die sie durch die Familien- und Berufstätigkeit erworben haben. Die Kompetenzen umfassen alltagspraktische Fähigkeiten wie Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit oder den Einblick in Zusammenhänge, soziale Fähigkeiten, Persönlichkeitsfaktoren wie Teamfähigkeit oder Flexibilität sowie fachliche Kenntnisse. Da besonders soziale Kompetenzen und der Transfer des erlernten Wissens in die Praxis im Hochschulkontext eher schwer zu vermitteln sind, werden diese Fähigkeiten auch von Lehrenden oft sehr positiv bewertet.

Aus der Befragung von 43 Studieninteressierten im März und Mai 2015 und der Analyse von Sekundärdaten konnten entscheidende Faktoren für die Studienwahl extrahiert werden. Neben der fachlichen Weiterentwicklung und einem konkreten Karriereziel, sind studienstrukturelle Faktoren wie die angebotene Flexibilität, Familien- und Berufsvereinbarkeit, ein Teilzeitstudium sowie die Anrechnung beruflicher Qualifikationen von Bedeutung. Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus der Literatur, vier Experteninterviews aus der Hochschulforschung sowie der qualitativen Befragung Studierender. Dazu wurden im Januar und Februar 2015 sechs berufstätige Studierende und Studierende mit Kindern befragt und anschließend eine Gruppendiskussion durchgeführt. Unterschiedliche Lebensumstände und begrenzte zeitliche Ressourcen erfordern ein hohes Maß an Planung und Organisation und führen zu bestimmten Bedarfen in der Studienstruktur, die im Folgenden aufgelistet sind:

Flexibler Workload/ Tempo	<ul style="list-style-type: none"> flexible Streckung des Studiums
Flexible Studienformate	<ul style="list-style-type: none"> flexibles Teilzeitstudium, berufsbegleitendes Studium, Zertifikate

Durchlässigkeit	<ul style="list-style-type: none"> zeitliche und inhaltliche Wahlmöglichkeiten ausgeprägte Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden
Flexible Lernorte	<ul style="list-style-type: none"> E-Learning-/Blended-Learning-Angebote
Individualisierung	<ul style="list-style-type: none"> (flexible) Kinderbetreuungsmöglichkeiten kinderfreundliche Infrastruktur Einzelfalllösungen
Flexible Zeiten	<ul style="list-style-type: none"> angepasste zeitliche Lage der Lehrveranstaltungen frühzeitige Bekanntgabe der Stundenpläne Regelmäßigkeit, Verlässlichkeit flexible Zeiteinteilung für die Studierenden

Im Zeitraum von Mai bis September 2015 wurden 27 Gespräche mit 37 Studiengangsassistenten beziehungsweise Geschäftsführungen, Studiengangsleitungen sowie der Hochschulleitung geführt. Das Projekt konnte einen Einblick in die praktizierte Flexibilität an der Hochschule erlangen und Ansatzpunkte für eine Flexibilisierung sammeln. In der Arbeitsgruppe am 5. November 2015 wurden diese Optionen diskutiert und von den Teilnehmenden auf Wirkungsgrad und Akzeptanz hin eingeschätzt.

Die Optionen, deren Wirkungsgrad und Akzeptanz an der Hochschule am höchsten bewertet wurden, sind der „flexible Umgang mit Urlaubssemestern“, „die Anrechnung von Modulen“ zwischen den Fachbereichen und „mehr generelle Wahlmöglichkeiten“, sodass durch diese Optionen eine zeitliche Flexibilität entstehen kann. Ferner wurden flexiblere Prüfungsmodalitäten, ein flexibles Teilzeitstudium, E-Learning-/Blended-Learning-Angebote und eine Erhöhung des Selbststudiums beziehungsweise

eine Reduktion der Semesterwochenstunden jeweils mindestens fünf Mal mit hoher Akzeptanz und hohem Wirkungsgrad eingeschätzt. Die Ergebnisse aus den Gesprächen mit der Hochschulmitarbeiterschaft deckten sich in weiten Teilen mit der Literatur.

Weitere Projektschritte

Als nächster Projektschritt steht der Abschluss der Institutionenstudie an. Dabei werden Hochschulen untersucht, die einige Flexibilisierungsoptionen bereits umsetzen. Ab Januar 2016 werden die Daten der hochschulweiten Studierendenbefragung im Oktober und November 2015 ausgewertet und die Ergebnisse im Frühjahr an die Fachbereiche weitergegeben.

Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse geht es in die Modellentwicklung, bei der in der Arbeitsgruppe am

21. März 2016 konkrete Flexibilisierungsoptionen diskutiert werden. Daraus werden die Modellentwürfe entwickelt und anschließend in den Fachbereichen und im Senat erörtert. Daher freuen wir uns auch hier über eine rege Teilnahme an der Arbeitsgruppe.



Barbara Husemann

Offenes Studienmodell
Ludwigshafen
Tel. 0621/5203-396
barbara.husemann@hs-lu.de

Breites Angebot für Unternehmensgründer

TZL-TechnologieZentrum Ludwigshafen am Rhein GmbH und chem2biz bieten Unterstützung in der Gründungs- und Wachstumsphase

Die Zielgruppe der Förderung sind Personen, die ein innovatives und/oder technologieorientiertes Unternehmen gründen möchten. Das Leistungsangebot des TZL beinhaltet Beratung, Vermietung, Services und Networking. Für angehende Unternehmensgründer werden mietvergünstigte Büroräume, so genannte Inkubatorräume, mit besonderen Konditionen bereitgestellt. Außerdem stehen Seminar- und Besprechungsräume zur Verfügung. Die geförderte Beratung umfasst Themen wie Business-Plan, Finanzierung und Fördermittel, Unternehmensstrategie sowie Öffentlichkeitsarbeit. Unter bestimmten Voraussetzungen können Förderinstrumente des Landes Rheinland-Pfalz bzw. der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) in die Finanzierungsplanung einbezogen werden. Gesellschafter des TZL sind das rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerium sowie die Stadt Ludwigshafen.



chem2biz

Die Initiative chem2biz, die das TZL in Kooperation mit der BASF SE betreibt, bietet Unternehmensgründern und Unternehmern aus den chemiebasierten Bereichen Chemie, Nanotechnologie, Pharma, neue Werkstoffe, Biotechnologie sowie Prozess- und Verfahrenstechnik besondere Möglichkeiten: Unterstützung und Zugang zum chem2biz-Netzwerk, Räumlichkeiten, Services, Gründungs- und Wachstumsberatung.



TZL-TechnologieZentrum Ludwigshafen am Rhein GmbH Regionales Innovationszentrum Ludwigshafen

Donnersbergweg1
67059 Ludwigshafen
www.tz-lu.de

Tel.: 0621 5953-0
Fax: 0621 5953-120
www.chem2biz.de





MBA – Wine, Sustainability & Sales

Neuer Masterstudiengang am Weincampus Neustadt ab 2016

von Janina Dorn und Marc Dressler

Das Studienangebot am Weincampus Neustadt wird erweitert: Voraussichtlich ab Wintersemester 2016/2017 startet der berufsbegleitende Studiengang „MBA – Wine, Sustainability & Sales“ in englischer Sprache. Ein vergleichbares Studienangebot gibt es bislang deutschlandweit nicht. →



Erfolg in der Weinwirtschaft hängt schon lange nicht mehr nur von der Qualität des Produktes ab. Die massiven Veränderungen bei den Kunden, im Handel und bei den Anbietern fordern die agierenden Unternehmer. Wer national und international bestehen möchte, muss Chancen im Markt erkennen, wirtschaftlich bewerten und nachhaltig handeln. Erfolgreiche Führungskräfte brauchen zudem Persönlichkeit und die Fähigkeit, analytisch und vernetzt zu denken.

Unser geplantes Studienangebot, das Weinfachwissen, Nachhaltigkeitsmanagement und vertriebliche Kompetenzen berufsbegleitend abdeckt, trifft den Bedarf der Branche – ein entsprechendes Angebot gibt es nicht. Diese Einschätzung hat sich bei einer Befragung der weinbaulichen Kooperationsbetriebe, der Studierenden und Absolventen des grundständigen Bachelorstudiengangs am Weincampus Neustadt und Interaktionen im internationalen fachlichen Umfeld bestätigt.

„*Entrepreneurial success in a changing environment!*“ hat die Überlegungen zur Konzeption eines attraktiven Weiterbildungsangebots geleitet, das sich an erfahrene Praktiker und Führungskräfte richten soll, unabhängig davon, ob sie in der Weinindustrie oder anderen Wirtschaftszweigen tätig sind. Um ihr Unternehmen auf internationaler Ebene zukunftsfähig zu machen, müssen Führungskräfte sich persönlich und ihr Unternehmen nachhaltig weiterentwickeln.

Die Vermittlung der notwendigen Vertriebs- und Managementkompetenzen, Problemlösungsstrategien und betriebswirtschaftlichen Instrumente und Methoden wird im „MBA Wine, Sustainability & Sales“ im Vordergrund stehen. Dabei setzt der Studiengang auf dem Erfolgsfaktor des Bachelors auf, und die praktische Orientierung wird über die Weiterbildungskonzeption gewährleistet. Zudem können die Studierenden somit internationale Netzwerke aufbauen.

Neben den klassischen betriebswirtschaftlichen Inhalten eines MBAs wurden Schwerpunkte in den Bereichen Vertrieb, Ökologie, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit, internationale Weinmärkte, Konsumentenforschung und Sensorik gelegt. Am Beispiel der Weinwirtschaft wird gezeigt, wie eng wirtschaftliche Aspekte, Nachhaltigkeit und Vermarktung zusammenhängen und welche Kompetenzen es braucht, dieses Wissen erfolgreich in der Praxis umzusetzen.

MBA

Gleichzeitig lernen die Studierenden die Welt der internationalen Weine, deren Besonderheiten und sensorischen Merkmale kennen.

Der Weincampus Neustadt nutzt, wie bereits im dualen Bachelorstudienengang Weinbau und Oenologie, die Synergien zwischen den Hochschulen Ludwigshafen (federführend), Bingen, Kaiserslautern sowie dem Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum (DLR) Rheinpfalz und setzt die Kooperation für den Masterstudiengang fort.

Das Professoren-Team am Weincampus Neustadt wird in der Lehre von Kolleginnen und Kollegen der Partnerhochschulen – insbesondere der Hochschule Ludwigshafen – sowie internationalen Wissenschaftlern und Experten aus der Praxis unterstützt. Dazu zählen unter anderem im Fachgebiet Sensorik die Oenologin Professorin Dr. Hildegard Heymann (University of California – Davis), im Bereich Business Strategy Professor Dr. Armand Gilinsky (Sonoma State University) und für die Wine Expertise der Sommelier und Master of Wine Markus Del Monego.

Die Praxisrelevanz soll im Vordergrund stehen, deshalb wird die Vermittlung neuester Erkenntnisse aus der Forschung mit Fallstudien und Impulsvorträgen aus der Weinbranche kombiniert.

WINE, SUSTAINABILITY & SALES

MANAGEMENT GLOBAL EXPERIENCE

Die Praxisorientierung wurde schon mit der Etablierung eines Beirats konsequent umgesetzt. Derzeit elf Experten aus verschiedenen Bereichen der Weinwirtschaft stehen beratend zur Seite und begleiten den Studiengang. Der Beirat setzt sich aus Vertretern der Weingüter, Kellereien, Genossenschaften, dem Handel und der Vermarktung sowie aktuellen Masterstudierenden zusammen und sichert somit eine breite Abdeckung der Bedürfnisse der Praxis. Dadurch wird auch zukünftig die kontinuierliche Weiterentwicklung des Studienangebots auf die praktischen Belange gewährleistet.

Das kostenpflichtige Angebot richtet sich gezielt an Berufstätige aus dem In- und Ausland und wird in Teilzeit absolviert. Durch den Einsatz der digitalen Lernplattform OpenOLAT und interaktiver Elemente lassen sich Studium und Beruf effizient miteinander verknüpfen. Die Präsenztage haben Workshop-Charakter, verteilen sich auf die ersten drei Semester und werden in geblockten Präsenzphasen angeboten. Im 4. Semester wird die Masterthesis verfasst.

Zugangsvoraussetzung zum Studium ist ein abgeschlossenes Hoch-

schulstudium und eine mindestens einjährige adäquate Berufserfahrung nach Studienabschluss. Das Weiterbildungsangebot steht grundsätzlich auch beruflich qualifizierten Bewerbern ohne ersten Hochschulabschluss offen. Zugangsvoraussetzung ist in diesem Fall der Nachweis einer mindestens vierjährigen adäquaten Berufserfahrung sowie das Bestehen der Eignungsprüfung. Somit leistet der MBA einen Beitrag für unsere Ambitionen einer offenen Hochschule.

Derzeit befindet sich das Studienangebot im Akkreditierungsverfahren bei der FIBAA.

Gerne möchten wir uns bei allen Kolleginnen und Kollegen und den Gremien der Hochschule Ludwigshafen für die motivierende Unterstützung bedanken!

Nähere Informationen finden Sie unter: www.weincampus-neustadt.de



Prof. Dr. Marc Dressler

Professur für Betriebswirtschaftslehre
Weincampus Neustadt
Tel. 06321/671-546
mba-wss@hs-lu.de

Proband bei der Messung der Gehirnaktivitäten mittels Elektroenzephalografie (EEG).



Forschungsförderung:

Carl-Zeiss-Stiftung unterstützt das Projekt „Impulsives und kompulsives Kaufverhalten“

Forschung an der Schnittstelle von Neurowissenschaften, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften: Die Carl-Zeiss-Stiftung fördert das Projekt „Impulsives und kompulsives Kaufverhalten“ unter Leitung von Professor Dr. Gerhard Raab durch die Finanzierung von Forschungsgeräten im Wert von 180.000 Euro.

Das Projekt „Impulsives und kompulsives Kaufverhalten: Ein neurowissenschaftliches bzw. biopsychologisches Forschungsprojekt“ unter Leitung von Professor Dr. Gerhard Raab ist eines von acht Projekten an rheinland-pfälzischen Hochschulen, die sich über die Zusage von Fördermitteln der Carl-Zeiss-Stiftung in Höhe von insgesamt drei Millionen Euro freuen dürfen. Ziel des Programms „Carl-Zeiss-Stiftung Invest“ ist es, den teilnehmenden Hochschulen – in Rheinland-Pfalz sind das neben der Hoch-

schule Ludwigshafen am Rhein auch die Hochschulen Bingen, Kaiserslautern, Koblenz, Mainz und Trier – mit den Stiftungsmitteln die Investition in Forschungsgeräte sowie den Aufbau von Forschungsmessplätzen und forschungsunterstützender Infrastruktur zu ermöglichen. Das Investitionsprogramm knüpft damit an die Forschungsinitiative Rheinland-Pfalz an, die mit Mitteln des Landes in den vergangenen Jahren maßgeblich zur Profilbildung der Hochschulen im Bereich der Forschung

beigetragen hat. „Durch diese großzügige Bereitstellung von Stiftungsmitteln wird die anerkannt hochwertige anwendungsnahe Forschung an den rheinland-pfälzischen Hochschulen durch den gezielten Ausbau der dortigen Forschungsinfrastruktur weiter gestärkt“, betonte die rheinland-pfälzische Wissenschaftsministerin Vera Reiß bei der Bekanntgabe.

Zum Projekt „Impulsives und kompulsives Kaufverhalten“

Das Projekt „Impulsives und kompulsives Kaufverhalten“ ist Teil des Forschungsgebiets Neuroökonomie und Konsumentenverhalten. Dieses relativ junge Forschungsfeld an der Schnittstelle von Neurowissenschaften, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften gehört zu den designierten Forschungsschwerpunkten der Hochschule Ludwigshafen und ist im hochschulzugehörigen Transatlantik-Institut unter Leitung von Professor Dr. Gerhard Raab institutionalisiert.

Das nun durch 180.000 Euro zusätzlich geförderte Projekt beschäftigt sich auf Grundlage neurowissenschaftlicher beziehungsweise biopsychologischer Erkenntnisse mit dem Einfluss der Digitalisierung auf das Kaufverhalten der Konsumenten. Es untersucht beispielsweise, wie sich elektronischer Handel beziehungsweise Internethandel oder elektronische Zahlungssysteme im Hinblick auf das unmittelbar reizgesteuerte (impulsive) Kaufverhalten bis hin zum pathologischen (kompulsiven) Kaufverhalten auswirken. Zudem untersucht es die damit verbundenen praktischen und wissenschaftlichen Implikationen.

Das Projekt schließt damit eine Lücke der bisherigen Forschung: Zwar liegen bereits zahlreiche Untersuchungen zum impulsiven und kompulsiven Kaufverhalten und dessen Bedeutung für das Konsumentenverhalten vor. Vernachlässigt wurden bisher in der wissenschaftlichen Forschung und praktischen Anwendung jedoch die neuronalen beziehungsweise biopsychologischen Grundlagen dieses Verhaltens sowie die Frage, welche Bedeutung die fortschreitende Digitalisierung auf dieses Kaufverhalten hat.

Die Carl-Zeiss-Stiftung ermöglicht die Anschaffung von leistungsfähigen Forschungsgeräten zur Messung von Augenbewegungen (Eye-Tracking), von elektrischen Gehirnaktivitäten (Elektroenzephalografie (EEG)) sowie zum

Bio- und Neurofeedback. Mit diesen Geräten untersucht das Team um Professor Dr. Gerhard Raab und Professor Dr. Edith Rüger-Muck, welchen Einfluss die Gestaltung von Webseiten im Onlinehandel auf das impulsive Kaufverhalten hat. „Hierzu werden im Rahmen von experimentellen Untersuchungen die Blickbewegungen von Personen durch sogenanntes Eye-Tracking aufgezeichnet“, erklärt der Professor für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspsychologie Gerhard Raab und ergänzt: „Darüber hinaus erfolgt die Messung relevanter Aktivitäten des Gehirns mittels Elektroenzephalografie (EEG). Der Versuchsaufbau erlaubt uns, zu analysieren, welche Inhalte auf Webseiten betrachtet werden und welche Gestaltungsformen ein impulsives Kaufverhalten fördern oder verringern.“ Auf der Grundlage dieser Ergebnisse und den Ergebnissen weiterer experimenteller Untersuchungen werden im Rahmen des Forschungsprojekts dann wissenschaftlich fundierte Gestaltungsempfehlungen zur Vermeidung beziehungsweise Reduzierung impulsiven Kaufverhaltens abgeleitet und entwickelt.

ew



Zur Untersuchung des Kaufverhaltens werden unter anderem die Gehirnaktivitäten mittels EEG gemessen.



Prof. Dr. Gerhard Raab

Transatlantik-Institut

Tel. 0621/5203-440

raab@hs-lu.de

www.transatlantik-institut.de

Auf dem Podium (v.l.) Moderator Thomas Bergert, Michael Heinz, Tanja Schaller, Werner Jung und Co-Moderatorin Ahu Gel.



Erfolgreich Netzwerken

von Markus Collalti

Seit März dieses Jahres erfährt der Verein der Freunde und Förderer der Hochschule Ludwigshafen am Rhein unter Vorsitz von Thomas Traue tatkräftige Unterstützung: Die neu gegründete Geschäftsstelle Alumni unter Leitung von Frau Ahu Gel soll die bislang eher dezentral organisierte Alumni-Arbeit der Hochschule zentral ausbauen und auf eine noch professionellere Ebene heben. Mitte Oktober 2015 wurde mit der festlichen Alumni-Auftaktveranstaltung „Erfolg durch Netzwerke“ und über 200 Gästen auch nach außen hin ein deutliches Aufbruchszeichen gesetzt.

Kurz bevor am 14. Oktober 2015 der offizielle Startschuss fiel – mit der Auftaktveranstaltung „Erfolg durch Netzwerke“ –, traf sich Präsident Professor Dr. Peter Mudra mit Vertretern der Presse, um auch ihnen die neue Alumni-Arbeit der Hochschule vorzustellen. Begleitet wurde er von Ahu Gel, Leiterin der im März eingerichteten Geschäftsstelle Alumni, Thomas Traue, Vorsitzender des Vereins der Freunde und Förderer der Hochschule Ludwigshafen, und von Michael Heinz, ehemaliger Studierender und heute Vorstandsmitglied der BASF SE.

Aber ist Alumni-Arbeit wirklich neu? Auch Peter Mudra räumt ein: „Im

vergangenen Jahrzehnt gab es auf unterschiedlicher Ebene viele Aktivitäten, um das Know-how ehemaliger Studierender rückzubinden an die Hochschule.“ Neu ist vor allem die Geschäftsstelle Alumni. Mit ihr gewinnt eine lang gehegte Idee konkrete Gestalt, nämlich ein Netzwerk zu etablieren, das Menschen miteinander und mit der Hochschule verbindet, die sie verlassen haben und erfolgreich im Berufsleben stehen. Die Hochschule als Ort des Erfahrungsaustausches – über die akademischen Kreise hinaus. „Mit der Geschäftsstelle, die wir im März in enger Zusammenarbeit mit dem Förderverein der Hochschule ins Le-

ben riefen, haben wir eine Koordinationsstelle für solche Aktivitäten geschaffen“, erklärt Mudra. Bereits im vergangenen Jahr hatte der Förderverein seine Satzung geändert, die Alumni-Arbeit als Aufgabe des Vereins festgeschrieben und damit die Weichen für die nachfolgenden Veränderungen gestellt.

„Es geht dabei auch um die Sichtbarkeit der Hochschule im öffentlichen Raum, im Wettbewerb mit anderen Bildungseinrichtungen. Alumni können Aushängeschilder sein und ihre Hochschule anderen weiterempfehlen“, so Mudra. Das trifft sich mit den Interessen der Wirtschaft und damit



Stolze Gastgeber – Ahu Gel und Hochschulpräsident Peter Mudra.



Rund 200 Gäste zählte die Alumni-Auftaktveranstaltung.



Witzige Fotoaktion für die Ehemaligen bei der Auftaktveranstaltung.

auch dem „Eigeninteresse“ des Fördervereins, wie Thomas Traue erläutert: „Die Standortqualität ist auch von der Qualität der Ausbildungseinrichtungen in der Umgebung abhängig. Die Förderung der Reputation der Hochschulen ist durchaus auch ein Selbstzweck der Wirtschaft.“

Michael Heinz, der Ehrengast der anschließenden Alumni-Auftaktveranstaltung, bringt noch einen anderen Aspekt ein: „Alumni-Netzwerke entstehen durch Gemeinsamkeiten. Das beschränkt sich nicht auf die akademische Vergangenheit – sie ist oft nur ein Aufhänger. Das erstreckt sich auf gemeinsame Interessen oder Lebenserfahrungen. Solche Gemeinsamkeiten schaffen Vertrauen. Man kann dann Fragen miteinander diskutieren, die man gegenüber fremden Menschen nicht ansprechen würde.“

So gibt es verschiedene Interessen an der Alumni-Arbeit. Das Interesse der Hochschule, die ihre Ehemaligen als

ein Markenzeichen sieht. Das Interesse der Wirtschaft, die vom Hochschulstandort profitieren möchte. Das Interesse der Ehemaligen, die sich Erfahrungsaustausch auf einer vertrauensvollen Ebene wünschen. Auch nichts Neues?

Nein, neu ist Ahu Gel. Obwohl, eigentlich ist sie auch eine Alumna, studierte Internationales Personalmanagement in Ludwigshafen. Doch auf sie und ihre Arbeit auch außerhalb der Hochschule aufmerksam zu machen, war das Anliegen des Pressegesprächs. Denn mit ihr hat man jetzt eine Ansprechpartnerin, die die Interessen zusammenbringt, Kontakte knüpft, die Aktivitäten koordiniert und Ehemalige auch einmal vor Ort besucht, wenn es darum geht, die Idee von der Begegnungsstätte in die Tat umzusetzen. Das ist die neue Qualität, die mit der Geschäftsstelle in die Alumni-Arbeit kommt, für die sich Gel stark macht: „Es geht um ein lebendiges Netzwerk, um einen per-

sönlichen Kontakt mit der Hochschule. Für uns ist es deshalb wichtig, dass die Hochschule durch unsere Alumni ein Gesicht bekommt, nicht nur eine abstrakte Bildungseinrichtung ist, sondern ein Ort, an dem Menschen wirken. Deshalb wollen wir auch den Kontakt zwischen Ehemaligen und Studierenden fördern. Ehemalige können Vorbilder für Studenten sein.“



Ahu Gel

Geschäftsstelle Alumni
Tel. 0621/5203-475
ahu.gel@hs-lu.de

EM-Technik GmbH Maxdorf:

„Nachwuchsförderung wird bei uns GROSS geschrieben“

Auf einem Fundament aus 50 Jahren Erfahrung zählt die EM-Technik Gruppe heute zu den weltweit führenden Herstellern von hochwertigen Kleinstarmaturen und Verschraubungen aus Spezialkunststoffen. Unter der Leitung von Michael Meier, Geschäftsführer in zweiter Generation, verfolgt das Unternehmen ein zentrales Ziel: hochwertige Produkte konsequent aus der Perspektive ihrer Kunden zu entwickeln. Die Entwicklung von Präzisionsarmaturen und leistungsstarken Produkten wird ebenso konsequent vorangetrieben, wie die Internationalisierung des Unternehmens. Mit Tochtergesellschaften und Handelsvertretungen in Europa, Asien und den USA berät und betreut **emtechnik** seine Kunden direkt vor Ort.

Um die hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards zu garantieren, werden die rund 3 Millionen Artikel pro Jahr bis heute und auch in Zukunft ausschließlich am Stammsitz in Maxdorf von den ca. 120 Mitarbeitern produziert. Die Geschäftsleitung wertet das Know-how

des Unternehmens und seiner Mitarbeiter als wichtiges Kapital, das man nicht einfach in Billiglohnländer transferieren könne. Und so legt das Unternehmen auch viel Wert auf eine solide Ausbildung und die Förderung junger Menschen: „Ausbildung wird bei uns groß geschrieben“, sagt Michael Meier.

emtechnik bietet für die Abgänger aller Schularten, vom Abschluss der Berufsmatura bis zur Allgemeinen Hochschulreife, einen passenden Ausbildungsberuf oder ein duales Studium an. Das Unternehmen kooperiert seit Jahren erfolgreich mit Schulen in der Region, vergibt Praktikumsplätze an Schüler und Studierende, unterstützt Projektarbeiten und führt Bewerbertrainings durch. Es arbeitet außerdem mit Hochschulen und Universitäten zusammen und unterstützt das Modell Mittelstandsstipendien der Metropolregion Rhein-Neckar. Des Weiteren ist **emtechnik** aktives Mitglied im Beirat des dualen Studiengangs Logistik und des Lenkungsausschusses im dualen

Studiengang International Business Administration an der Hochschule Ludwigshafen.

Darüber hinaus unterstützt **emtechnik** Studierende bei ihren Studienarbeiten oder bei der Umsetzung ihrer Bachelor- und Masterarbeiten. Praktische Erfahrung können sie durch Jobs in den Semesterferien oder durch eine Beschäftigung als Werkstudent/in das ganze Jahr über erlangen.

All das tut **emtechnik** nicht ohne Grund: Ziel ist es, die Fachkräfte bereits über die Ausbildung und das Studium für das Unternehmen zu gewinnen und ihnen eine Zukunft im eigenen Hause bieten zu können. Dieses Engagement wird honoriert - Ende letzten Jahres wurde **emtechnik** von Wirtschaftsministerin Eveline Lemke als einer der attraktivsten Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz ausgezeichnet. Honoriert wurden besonders die Personalpolitik, die intensive Förderung der Auszubildenden und die sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wir suchen kluge Köpfe

emtechnik ist ein mittelständisches Familienunternehmen und zählt zu den weltweit führenden Herstellern von hochwertigen Kleinstarmaturen und Verschraubungen aus Spezialkunststoffen.

Wir haben folgende Angebote für Studierende:

- Bachelor- und Masterarbeiten
- Studienarbeiten
- Praktika
- Jobs in den Semesterferien
- Beschäftigungen als Werksstudent/in

emtechnik
simply better



Jetzt informieren und bewerben!

EM-Technik GmbH
Industriestraße 2
67133 Maxdorf
Tel +49.6237.407-13

karriere@em-technik.com

Abonnieren Sie unseren Karriere-Newsletter:
www.em-technik.de/karriere/newsletter/

www.em-technik.de