

**Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg**

University of Applied Sciences

**Analyse und Bewertung der Praxissemester im
Studiengang „gehobener Verwaltungsdienst - Public
Management“ und deren Bedeutung für die Städte und
Gemeinden in Baden-Württemberg**

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades eines
Bachelor of Arts (B.A.)
im Studiengang gehobener Verwaltungsdienst – Public Management

vorgelegt von

Stefan Jenninger

Studienjahr 2010/2011

Erstgutachter: Prof. Eberhard Ziegler
Zweitgutachter: Diplom-Verwaltungswirt (FH) Harald Burkhart

Vorwort

Die vorliegende Bachelorarbeit wurde im Rahmen meines Studiums an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg verfasst.

Die Bachelorarbeit befasst sich mit den Praktika der Studierenden des neuen Bachelorstudiengangs „gehobener Verwaltungsdienst - Public Management“ im Rahmen der Praxisphase im fünften und sechsten Semester, sowie der Frage, wie die Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg diese Praktika für ihre zukünftige Personalbedarfsdeckung am gewinnbringendsten einsetzen können.

Die Idee zu dieser Arbeit stammt von Herrn Harald Burkhart, Pressesprecher des Gemeindetags Baden-Württemberg. Das Thema wurde den Studierenden der Hochschule Ludwigsburg von Herrn Studiendekan Prof. Eberhard Ziegler zur Bearbeitung angeboten.

An dieser Stelle möchte ich mich bei Herrn Harald Burkhart sowie Herrn Eberhard Ziegler für die freundliche Unterstützung bei der Entwicklung des Themas sowie die gute Betreuung während der Entstehung der Arbeit bedanken. Ein weiterer Dank geht an meine Korrekturleser Gunde und Mama.

Zur besseren Leserlichkeit sowie aus Vereinfachungsgründen wird in der vorliegenden Arbeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Die Frauen dürfen sich dadurch ebenso angesprochen fühlen. Die männliche Form dient lediglich als Abkürzung für beide Geschlechtsformen.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	V
Abbildungsverzeichnis.....	VII
Tabellenverzeichnis.....	VIII
Schaubildverzeichnis.....	IX
1 Einführung.....	1
2 Der Bologna-Prozess.....	3
3 Vom Diplom zum Bachelor – Die Studienreform des gehobenen Verwaltungsdienstes in Baden–Württemberg.....	7
3.1 Die Umsetzung der Bologna-Beschlüsse in nationales Recht.....	7
3.2 Die neue APrOVw gD und ihre Auswirkungen auf die Ausbildung im gehobenen Verwaltungsdienst.....	5
3.1.1 Auswahlverfahren und Zulassung.....	5
3.1.2 Organisatorischer Ablauf.....	6
3.1.3 Inhaltlicher Ablauf.....	7
4 Personalauswahl im öffentlichen Sektor.....	16
4.1 Der demographische Wandel.....	16
4.2 Personalmanagement.....	18
4.3 Anforderungen an die Bewerberauswahl.....	23
5 Empirische Erhebungen.....	25
5.1 Methodik.....	25
5.1.1 Durchführung der Befragung.....	25
5.1.2 Aufbau der Fragebögen.....	26
5.1.2.1 Für die Städte und Gemeinden.....	26
5.1.2.2 Für die Studierenden.....	28
5.1.3 Umfang der Befragung.....	31
5.2 Bildung der Hypothesen.....	32

5.3	Grundauswertung der Befragung der Studierenden.....	33
5.3.1	Demografische Daten der Befragten.....	33
5.3.2	Belegung der Vertiefungsschwerpunktbereiche.....	34
5.3.3	Orte der Praxisstellen in der Verwaltung.....	35
5.3.4	Persönlicher Kontakt zur Praxisstelle.....	36
5.3.5	Empfehlungen für Praxisstellen.....	36
5.3.6	Erreichbarkeit der Praxisstellen.....	37
5.3.6.1	Umgezogen oder gependelt.	37
5.3.6.2	Wahl der Verkehrsmittel.....	37
5.3.6.3	Entfernung zu den Praxisstellen.....	38
5.3.6.4	Wichtigkeit der Erreichbarkeit der Praxisstellen	39
5.3.7	Einschätzung der Beschäftigungsperspektive.....	39
5.3.8	Zufriedenheit mit der Qualität des Praktikums.....	40
5.3.9	Faktoren für die Qualität des Praktikums	41
5.3.10	Praktikum außerhalb der öffentlichen Verwaltung.....	42
5.3.10.1	Verteilung zwischen Privatwirtschaft und Ausland.....	42
5.3.10.2	Sinnhaftigkeit der Verpflichtung	44
5.3.10.3	Mehrwert durch dieses Praktikum	44
5.3.13	Probleme bei der Suche nach Praxisstellen.....	45
5.3.14	Präferenz der Gemeindegröße.....	46
5.3.15	Offene Frage.....	46
5.4	Grundauswertung der Befragung der Kommunen.....	47
5.4.1	Gemeindegrößen.....	47
5.4.2	Mitarbeiter mit Praktikum.....	47
5.4.3	Praktikanten im letzten Praxisjahr.....	47
5.4.4	Interesse an Praktikanten im nächsten Jahr.....	48
5.4.5	Einschätzung der Wichtigkeit der Praktika.....	49
5.5	Überprüfung der Hypothesen.....	51
6	Handlungsempfehlungen.....	53
6.1	Für die Fachhochschulen.....	53
6.2	Für die Ausbildungsstellen.....	57

7 Fazit..... 60

Anlagenverzeichnis..... XI

Literaturverzeichnis..... LXI

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Ort
AG	Arbeitsgemeinschaft
APrO	Ausbildungs- und Prüfungsordnung
Az.	Aktenzeichen
B.A.	Bachelor of Arts
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BOGY	Berufsorientierung an Gymnasien
BORS	Berufsorientierung an Realschulen
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d. h.	das heißt
DU	Dienstzeitbegleitender Unterricht
EHR	Europäischer Hochschulraum
Ew.	Einwohner
f.	folgende
ff.	fortfolgende
FH	Fachhochschule
GBl.	Gesetzblatt
gD	gehobener Dienst
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
Gt.	Gemeindetag
FHG	Fachhochschulgesetz
HRÄndG	Hochschulrahmenänderungsgesetz
HRG	Hochschulrahmengesetz
Hrsg.	Herausgeber
HS	Hochschule
i.d.R.	in der Regel
IM	Innenministerium
i.S.v.	im Sinne von

LBG	Landesbeamtengesetz
LHG	Landeshochschulgesetz
Nr.	Nummer
o. ä.	oder ähnliches
p. a.	per annum (pro Jahr)
PU	Praxisbegleitender Unterricht
RP	Regierungspräsidium
S.	Seite
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
VVO	Verwaltungsvorschrift
Vw	Verwaltung
V-Zweig	Verwaltungszweig
W-Zweig	Wirtschaftszweig
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1:** Teilnehmerstaaten des Europäischen Hochschulraums
- Abbildung 2:** Bevölkerungszahlen in Deutschland von 1950 bis 2060
- Abbildung 3:** Bevölkerung im Erwerbsalter von 20 bis unter 65
- Abbildung 4:** Beispiel für das Corporate Design einer Gemeinde
- Abbildung 5:** Geschlecht der Befragungsteilnehmer
- Abbildung 6:** Gewählte Vertiefungsschwerpunkte
- Abbildung 7:** Anteil der Praktikumsorte
- Abbildung 8:** Verkehrsmittel für den Weg zur Praxisstelle
- Abbildung 9:** Entfernung zur Praxisstelle
- Abbildung 10:** Praktika außerhalb der Verwaltung
- Abbildung 11:** Problembereiche
- Abbildung 12:** Wichtigkeit der Praktika für die Kommunen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Geschlecht
Tabelle 2:	Alter
Tabelle 3:	Vertiefungsschwerpunkte
Tabelle 4:	Praktikumsorte
Tabelle 5:	Persönliche Kontakte
Tabelle 6:	Empfehlungen
Tabelle 7:	Weg zur Praxisstelle
Tabelle 8:	Verkehrsmittel
Tabelle 9:	Entfernung zur Praxisstelle
Tabelle 10:	Erreichbarkeit der Praxisstelle
Tabelle 11:	Beschäftigungsperspektive
Tabelle 12:	Zufriedenheit mit der Qualität des Praktikums
Tabelle 13:	Praktika außerhalb der Verwaltung
Tabelle 14:	Sinnhaftigkeit der Verpflichtung
Tabelle 15:	Mehrwert
Tabelle 16:	Probleme bei der Stellensuche
Tabelle 17:	Präferenz der Gemeindegröße
Tabelle 18:	Gemeindegröße
Tabelle 19-1:	Praktikanten im letzten Jahr
Tabelle 19-2:	Anzahl der Praktikanten im letzten Jahr
Tabelle 20:	Interesse an Praktikanten im nächsten Jahr
Tabelle 21:	Werbung
Tabelle 22:	Wichtigkeit insgesamt
Tabelle 23:	Wichtigkeit mit Stellenbesetzung

Schaubildverzeichnis

- Schaubild 1-1:** Verteilung nach dem Geschlecht
- Schaubild 1-2:** Verteilung nach dem Geschlecht (Kehl)
- Schaubild 1-3:** Verteilung nach dem Geschlecht (Ludwigsburg)
- Schaubild 2:** Häufigkeit der Geburtsjahrgänge
- Schaubild 3-1:** Häufigkeit der gewählten Vertiefungsschwerpunkte
- Schaubild 3-2:** Verteilung der gewählten Vertiefungsschwerpunkte
- Schaubild 4-1:** Häufigkeit der gewählten Praktikumsorte
- Schaubild 4-2:** Verteilung der gewählten Praktikumsorte
- Schaubild 4-3:** Antworten bei Angabe „Sonstiges“
- Schaubild 5:** Verteilung persönlicher Kontakt: Ja/Nein
- Schaubild 6-1:** Verteilung Empfehlungen: Ja/Nein
- Schaubild 6-2:** Häufigkeit der Empfehlungen
- Schaubild 7-1:** Häufigkeit des Weges zur Praxisstelle
- Schaubild 7-2:** Verteilung des Weges zur Praxisstelle
- Schaubild 8-1:** Häufigkeit der Verkehrsmittel
- Schaubild 8-2:** Verteilung der Verkehrsmittel
- Schaubild 9-1:** Häufigkeit der Entfernungsklassen
- Schaubild 9-2:** Verteilung der Entfernungsklassen
- Schaubild 10-1:** Häufigkeit der Nennungen zur Wichtigkeit
- Schaubild 10-2:** Verteilung der Nennungen zur Wichtigkeit
- Schaubild 11-1:** Häufigkeit der Einschätzung
- Schaubild 11-2:** Verteilung der Einschätzung
- Schaubild 12-1:** Häufigkeit der Praktika außerhalb der Verwaltung
- Schaubild 12-2:** Verteilung Kehl
- Schaubild 12-3:** Verteilung Ludwigsburg
- Schaubild 12-4:** Ziele der Praktika außerhalb Deutschlands
- Schaubild 12-5:** Ziele der Praktika innerhalb Deutschlands
- Schaubild 13-1:** Häufigkeit der Praktika außerhalb der Verwaltung
- Schaubild 13-2:** Verteilung Kehl

-
- Schaubild 13-3:** Verteilung Ludwigsburg
- Schaubild 14-1:** Häufigkeit der Nennungen
- Schaubild 14-2:** Verteilung Kehl
- Schaubild 14-3:** Verteilung Ludwigsburg
- Schaubild 15-1:** Häufigkeit der Antworten
- Schaubild 15-2:** Verteilung der Antworten
- Schaubild 16-1:** Verteilung der Antworten
- Schaubild 16-2:** Problembereiche
- Schaubild 17-1:** Häufigkeit der Präferenz
- Schaubild 17-2:** Verteilung der Präferenz
- Schaubild 18-1:** Häufigkeit der Gemeindegrößen
- Schaubild 18-2:** Verteilung der Gemeindegrößen
- Schaubild 19:** Praktikanten im letzten Jahr
- Schaubild 20:** Interesse an Praktikanten im nächsten Ausbildungsjahr
- Schaubild 21-1:** Verteilung Werbung: Ja/Nein
- Schaubild 22-2:** Werbemittel
- Schaubild 22-1:** Wichtigkeit der Praktika für die Kommunen
- Schaubild 23-1:** Wichtigkeit mit Stellenbesetzung
- Schaubild 23-2:** Verteilung mit Stellenbesetzung

1 Einleitung

Im Rahmen des Bologna-Prozesses ist in der deutschen Hochschul-landschaft einiges in Bewegung geraten, was auch zu teilweise heftigen Auseinandersetzungen der betroffenen Gruppen mit der Politik führte.¹ Auch im Studiengang „Gehobener Verwaltungsdienst“ oder neu „Public Management“, an den Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg², hat sich im Zuge der Reform durch die Umsetzung der Bologna-Beschlüsse in deutsches Recht einiges geändert, auch im Hinblick auf die Fachpraxis.

Grund für die vorliegende Arbeit ist diese Umstellung von „Diplom“ auf „Bachelor“ und die damit verbundenen Veränderungen im Studiengang „Gehobener Verwaltungsdienst“ in Baden-Württemberg, insbesondere in der Organisation der Praxisphase und den daraus resultierenden Konsequenzen für die Studierenden einerseits und für die Ausbildungsstellen der Fachpraxis andererseits.

Jahr für Jahr absolvieren beinahe 500 Studierende der beiden Fachhochschulen in Kehl und Ludwigsburg ihre Praxissemester bei den Städten und Gemeinden in Baden-Württemberg. Trotzdem werden, vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der immer schwieriger werdenden Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst, die Praktika von den Städten und Gemeinden im Hinblick auf ihre spätere Personalbedarfsdeckung immer noch nicht systematisch geplant und eingesetzt. Vielmehr werden Praktika häufig nur angeboten, „um eben ein paar Studierende in der Verwaltung unterzubringen“, ohne jedoch wirklich etwas Sinnvolles mit ihnen anfangen zu können.

¹ Vgl. z.B. Stuttgarter Nachrichten, Studenten fühlen sich überlastet, Zeitungsartikel vom 15.02.2010, http://www.stuttgarter-zeitung.de/stz/page/2387394_0_9223_--bologna-button-studenten-fuehlen-sich-ueberlastet.html, Stand: 02.09.2010. Siehe Anhang, Anlage 2.

² Aus Vereinfachungsgründen wird in der vorliegenden Arbeit bei den beiden Hochschulen in Kehl und Ludwigsburg, wenn sie gemeinsam genannt werden, von „Fachhochschulen“ gesprochen, auch wenn Ludwigsburg seit dem Jahr 2009 den Titel Hochschule und nicht mehr Fachhochschule trägt.

Zielsetzung dieser Bachelorarbeit ist es daher, die Kriterien für die Wahl der Praxisstellen von Seiten der Studierenden sowie die entsprechenden Einschätzungen von Seiten der Städte und Gemeinden zu analysieren und aus diesen Ergebnissen Handlungsempfehlungen für die weitere Verbesserung der Praxissemester sowie die sinnvolle und zielgerichtete Gestaltung der Praktika von Seiten der Praxisstellen zu entwickeln.

Die vorliegende Arbeit ist in sieben Teile gegliedert. Nach dieser Einleitung (**Kapitel 1**) folgte in **Kapitel 2** ein kurzer Überblick über Ziele und Entwicklung des „Bologna-Prozesses“.

Kapitel 3 befasst sich mit der Studienreform des gehobenen Verwaltungsdienstes in Baden-Württemberg. Es geht hierbei zunächst um die Implementierung der internationalen Bologna-Beschlüsse in deutsches Recht und anschließend um die konkreten Auswirkungen dieser Umsetzung auf das Studium in Kehl und Ludwigsburg.

Welchen Rahmenbedingungen die Personalauswahl im öffentlichen Dienst unterliegt und welche Anforderungen die Verwaltungen bei der Stellenbesetzung an die Bewerber stellen sollten, wird im **4. Kapitel** beschrieben.

Kapitel 5, als praktischer Teil der Arbeit, befasst sich mit den empirischen Erhebungen zum Thema „Praxisphase“ bei den Studierenden der Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg als Praktikanten einerseits und den baden-württembergischen Städten und Gemeinden als Praxisstellen auf der anderen Seite.

Im **6. Kapitel** werden die in Kapitel 5 gewonnenen Erkenntnisse in Empfehlungen an die Fachhochschulen sowie die Städte und Gemeinden als fachpraktische Ausbildungsstellen gepackt.

Abschließend erfolgt in **Kapitel 7** ein kurzes Fazit über die Ergebnisse der hier vorgelegten Arbeit.

2 Der Bologna-Prozess

Am 19.06.1999 wurde in der ältesten Universitätsstadt Europas, in der norditalienischen Stadt Bologna, eine neue Ära in der europäischen Hochschul- und Bildungspolitik eingeläutet. An diesem Tag unterzeichneten die Vertreter von 29 europäischen Staaten eine „Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister“³, die so genannte „Bologna-Erklärung“. Darin ging es in erster Linie um die Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes bis zum Jahr 2010, um damit die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems nachhaltig zu stärken. und somit dem Ziel der europäischen Integration, durch ein „Europa des Wissens“, ein Stück näher zu kommen.⁴ Folgende konkreten Ziele wurden in der Bologna-Erklärung definiert:

- Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse
- Einführung eines Systems mit zwei Hauptzyklen: Einen bis zum ersten Abschluss (undergraduate) und einen nach dem ersten Abschluss (graduate)
- Einführung eines Leistungspunktesystem (ähnlich dem ECTS)⁵.
- Förderung der europäischen Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung
- Förderung der erforderlichen europäischen Dimension im Hochschulbereich, z.B. durch europäische Mobilitätsprojekte wie das ERASMUS-Programm⁶

Aus dieser Erklärung entwickelte sich durch regelmäßige Treffen der europäischen Bildungsminister ein Prozess, welcher umgangssprachlich als „Bologna-Prozess“ bezeichnet wird.

³ Vollständige Erklärung siehe Anhang, Anlage 1.

⁴ Vgl. den zweiten Absatz der Bologna-Erklärung.

⁵ European Credit Transfer and Accumulation System, macht die Leistungen von Studenten an Hochschulen des Europäischen Hochschulraumes vergleichbar und ermöglicht einen Wechsel von einer Hochschule zur Anderen.

⁶ Der Name leitet sich vom Humanist *Erasmus von Rotterdam* ab. Ziel ist die Zusammenarbeit von Hochschulen innerhalb der EU zu fördern sowie die Mobilität von Studenten und Dozenten zu erhöhen.

Am 19. Mai 2001 reisten die Vertreter von zwischenzeitlich 33 Staaten am nach Prag, wo sie im Prager Kommuniqué die Ziele der Bologna-Erklärung kommentierten, sowie die weitere Vorgehensweise präzisierten.⁷

Das zweite Nachfolgetreffen fand am 18./19. September 2003 in Berlin statt. Bei diesem Treffen legten die inzwischen 40 Mitglieder zählenden Teilnehmerstaaten eine Reihe von mittelfristigen Prioritäten und Verpflichtungen fest. Dabei ging es vor allem um verstärkte Anstrengungen zur Förderung einer wirksamen Qualitätssicherung, die tatsächliche Anwendung der gestuften Studienstruktur sowie die Verbesserung der Anerkennungsverfahren von Studienabschlüssen und Studienabschnitten.⁸

Im norwegischen Bergen fand am 19./20. Mai 2005 die „Halbzeittagung“ des Bologna-Prozesses statt. Die Anzahl der teilnehmenden Staaten hatte sich in der Zwischenzeit um fünf auf 45 erhöht. In Bergen wurde eine Zwischenbilanz über das bisher Erreichte gezogen. Dabei wurde festgestellt, dass Deutschland in einigen Bereichen, insbesondere bei der Umstellung auf die gestuften Bachelor- und Masterstudiengängen, den gesteckten Zielen hinterherhinkt.⁹

Auf der vierten Nachfolgekonzferenz in London am 17./18. Mai 2007 wurde Montenegro als 46. und bisher letzter Teilnehmer in den Bologna-Prozess aufgenommen. Inhaltlich ging es bei diesem Treffen hauptsächlich um die soziale Dimension, den globalen Rahmen des Bologna-Prozesses sowie den Abbau von Mobilitätshindernissen für Studierende und wissen-

⁷ Vgl. Warwitz, Theresia, Die Einführung von Bachelor und Master – gesagt, getan?, Saarbrücken 2008, S. 5f. Sowie Prager Kommuniqué, Auf dem Weg zum europäischen Hochschulraum. Siehe Anhang, Anlage 10.

⁸ Vgl. Maassen, Oliver T., Die Bologna-Revolution, Frankfurt am Main 2004, S. 14. Sowie Berliner Kommuniqué, Den europäischen Hochschulraum verwirklichen. Siehe Anhang, Anlage 11.

⁹ Vgl. Klein, Magnus, Die Studienabschlüsse Bachelor und Master, Saarbrücken 2007, S. 37f. Sowie Bergener Kommuniqué, Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen. Siehe Anhang, Anlage 12.

schaftliches Personal. Auch wurde dabei auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen, explizit auch auf die Kompatibilität von Beschäftigungs- und Laufbahnstrukturen des öffentlichen Dienstes eingegangen.¹⁰

Mit der Konferenz am 28./29. April 2009 im belgischen Leuven, sowie der Bologna-Jubiläumskonferenz am 11. und 12. März 2010 in Wien und Budapest, wurde der Übergang vom Bologna-Prozess zum Europäischen Hochschulraum (EHR) markiert. In Leuven wurde dabei eine Bilanz über den Prozess gezogen. Dabei wurde festgestellt, dass noch nicht alle Ziele erreicht sind. Gleichzeitig wurde eine Marschroute in der europäischen Hochschulpolitik bis zum Jahr 2020 vereinbart.¹¹

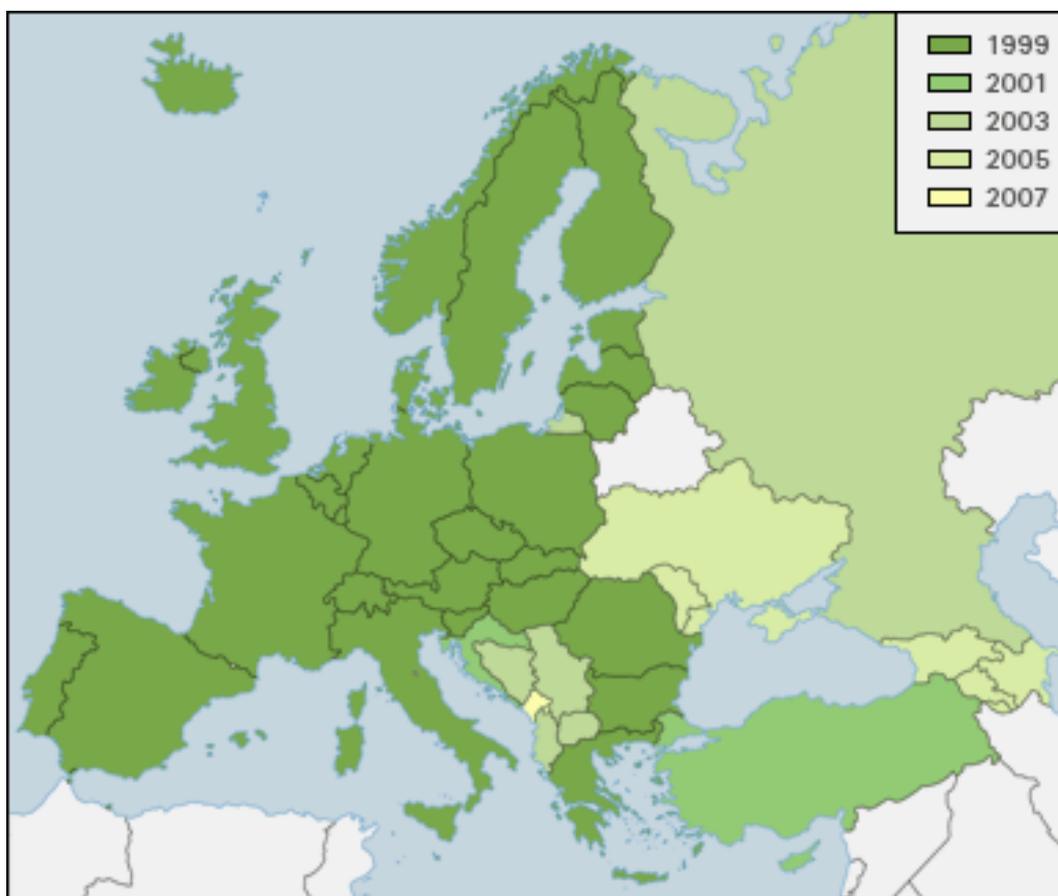


Abbildung 1: Teilnehmerstaaten des Europäischen Hochschulraums

(Quelle: www.heise.de/tp/r4/artikel/30/30534/30534_1.gif)

¹⁰ Vgl. Londoner Kommuniqué, Auf dem Weg zum Europäischen Hochschulraum: Antworten auf die Herausforderungen der Globalisierung. Siehe Anhang, Anlage 13.

¹¹ Vgl. Leuener Kommuniqué, Bologna-Prozess 2020 – der Europäische Hochschulraum im kommenden Jahrzehnt. Siehe Anhang, Anlage 14.

Begonnen hatte dieser Prozess, welcher 2010 im EHR enden sollte, jedoch nicht erst mit der Erklärung von Bologna, sondern bereits mit einer Erklärung der Bildungsminister Frankreichs, Italiens, Deutschlands und Großbritanniens am 25. Mai 1998, der „Sorbonne-Erklärung“. Diese sollte als Anstoß für dringend erforderliche Reformen des Hochschul- und Bildungssektor, in einem europäischen Rahmen, dienen.¹² Gründe hierfür waren u. a.:

- Die demographische Entwicklung
- Zu lange Studienzeiten und zu hohe Abbrecherquoten
- Ein zu geringer Anteil an Hochschulabsolventen
- Geringe Autonomie der Hochschulen
- Fehlende Vergleichbarkeit und Anerkennung von Abschlüsse und Studienabschnitten¹³

Diese Problemfelder, mit dem sich anschließenden Bologna-Prozess, bildeten auch für die Reform des Studiums im gehobenen Verwaltungsdienst in Baden-Württemberg den Ausgangspunkt.

¹² Vgl. Klein, Magnus, 2007, a.a.O. S. 27f.

¹³ Vgl. Maassen, Oliver T., 2004, a.a.O., S. 3f.

3 Vom Diplom zum Bachelor – Die Studienreform des gehobenen Verwaltungsdienstes in Baden-Württemberg

Die Bologna-Beschlüsse haben sich unmittelbar auch im deutschen Hochschulrecht niedergeschlagen. Hierdurch ergeben sich auch konkrete Auswirkungen auf das Studium im gehobenen Verwaltungsdienst in Baden-Württemberg. Diese soll in diesem Kapitel kurz beleuchtet werden.

3.1 Die Umsetzung der Bologna – Beschlüsse in nationales Recht

Auf Grund des Föderalismus erfolgte die Umsetzung der Bologna-Beschlüsse in Deutschland in einem zweistufigen Prozess. Bei der Bildung handelt es sich um reine Ländersache. Die Bereiche Hochschulzulassung und Hochschulabschlüsse weist das Grundgesetz (GG) seit seiner Änderung am 1. September 2006, durch die Föderalismusreform II, der „Konkurrierenden Gesetzgebung“ zu.¹⁴ Dies bedeutet, dass die Länder hier nun die Befugnis zur Gesetzgebung haben, solange und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz nicht durch Gesetz gebraucht gemacht hat.¹⁵ Wobei das GG für den Bereich der Hochschulzulassung und der Hochschulabschlüsse die Ausnahme vorsieht, dass die Länder hier, auch wenn der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht hat, abweichende Regelungen erlassen dürfen. In diesem speziellen Fall gilt dann nicht das höherrangige Recht, sondern das Gesetz, welches später erlassen wurde.¹⁶

Der Bund steckt den rechtlichen Rahmen der deutschen Hochschulpolitik durch das Hochschulrahmengesetz (HRG) ab. Durch das sechste Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (6. HRÄndG) vom 8. August

¹⁴ Vgl. Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG.

¹⁵ Gem. Art. 72 Abs. 1 GG.

¹⁶ In Art. 72 Abs. 3 GG geregelt.

2002,¹⁷ wurde das Bundesrecht entsprechend den internationalen Beschlüssen zum Bologna-Prozess angepasst. Dabei wurde insbesondere die Möglichkeit zur Einrichtung von Bachelor- und Master-Studiengängen geschaffen.¹⁸

Die inhaltliche Ausgestaltung wurde in Baden-Württemberg in Form des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 01.01.2005 geregelt. Dieses löste für die Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg das bis dahin gültige Gesetz über die Fachhochschulen im Land Baden-Württemberg (FHG) ab.

Aufgrund der Ermächtigungsgrundlage in § 34 V S. 2 des LHG erließ das baden-württembergische Innenministerium (IM) am 30. August 2007¹⁹ für die Ausbildung im gehobenen Verwaltungsdienst und damit auch für das Studium an den Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg, die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den gehobenen Verwaltungsdienst (APrOVw gD). Da die Studierenden an den Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst jedoch den Doppelstatus von Studenten einerseits und Beamten auf Widerruf andererseits besitzen, liegt in diesem Fall das Landesbeamtengesetz (LBG) als weitere Ermächtigungsnorm zu Grunde.

3.2 Die neue APrOVw gD und ihre Auswirkungen auf die Ausbildung im gehobenen Verwaltungsdienst

3.2.1 Auswahlverfahren und Zulassung

Vor Inkrafttreten der neuen APrOVw gD am 30. August 2007 lag die Zuständigkeit für die Auswahl und Zulassung der Bewerber bei den jeweiligen Ausbildungsbehörden.²⁰ Diese bildeten einen so genannten Zulassungsausschuss, welcher auf der Grundlage einer persönlichen Vorstellung der Bewerber und einheitlicher Auswahlgrundsätze über die

¹⁷ BGBl. I 2002, S. 3138.

¹⁸ Vgl. § 19 HRG.

¹⁹ Siehe GBl. 2007, S. 400.

²⁰ Dies waren gemäß § 6 II APrOVw gD 2004 die vier RP's in Stuttgart, Karlsruhe, Tübingen und Freiburg für ihren jeweiligen Regierungsbezirk.

Zulassung der Bewerber entschied. Die Zulassungsausschüsse waren mit einem Beamten der Ausbildungsbehörde, einem Mitglied auf Vorschlag der kommunalen Landesverbände sowie einem Professor der Fachhochschule Kehl oder Ludwigsburg besetzt.²¹ Diese Zulassungsausschüsse hatten den Vorteil, dass sie i.d.R. mit Personen besetzt waren, die über eine große Erfahrung in der Personalauswahl verfügten. Bereits im Vorfeld mussten die Ausbildungsbehörden entscheiden, welche Bewerber überhaupt am Zulassungsverfahren teilnehmen durften.²²

Das System hatte jedoch die Schwäche, dass es nicht voll standardisiert war und zum Teil auf den subjektiven Eindrücken der Mitglieder des Zulassungsausschusses beruhte. Zudem war es für die Mitglieder des Zulassungsausschusses sehr zeitaufwendig und damit Personalkostenintensiv, da es ca. 15 Arbeitstage pro Jahr in Anspruch nahm.

Mit der neuen AProVw gD wurde die Zuständigkeit für die Auswahl und Zulassung der Bewerber an die Fachhochschulen nach Kehl und Ludwigsburg übertragen. Dies entsprach auch dem Bologna-Ziel, den Hochschulen größere Autonomie und Eigenverantwortung zu übertragen. Das IM gibt nun nur noch den Rahmen vor, in dem es im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium die Zulassungszahl für das jeweilige Ausbildungsjahr festlegt.²³

Örtlich ist die FH Kehl für Bewerber der Regierungsbezirke Karlsruhe und Freiburg und die HS Ludwigsburg für die Bezirke Stuttgart und Tübingen zuständig. Bewerber von außerhalb Baden-Württembergs haben die freie Auswahl, an welche der beiden Fachhochschule sie sich wenden.²⁴

Das Höchstalter zum Zeitpunkt der Einstellung wurde vom 31. auf das 32. Lebensjahr und für schwerbehinderte Menschen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes vom 39. auf das 40. Lebensjahr heraufgesetzt.²⁵

²¹ Vgl. § 7 V AProVw gD 2004.

²² Vgl. § 7 AProVw gD 2004.

²³ Vgl. § 5 I AProVw gD 2007.

²⁴ Vgl. § 5 II AProVw gD 2007.

²⁵ Vgl. § 6 I AProVw gD 2007 mit § 9 I AProVw gD 2004.

Die Vorauswahl zur Einbeziehung in das Auswahlverfahren treffen nun die Fachhochschulen anhand der Zeugnisnoten der Bewerber.²⁶ Die Bewerber, welche in das Auswahlverfahren einbezogen werden, werden zunächst durch einen standardisierten Test auf ihre Studierfähigkeit hin überprüft. In anderen Ausbildungsgängen des öffentlichen Dienstes, wie z.B. im gehobenen Polizeidienst, wurde dieses Verfahren bereits seit Jahren erfolgreich angewandt.²⁷ Anschließend haben die Ausbildungsstellen für das Einführungspraktikum die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Bewerber zu prüfen.

Das Bestehen des Studierfähigkeitstests an einer der Fachhochschulen ist unabdingbare Voraussetzung um am weiteren Auswahlprozess teilnehmen zu können. Anhand der Zeugnisnoten und des Ergebnisses des Studierfähigkeitstests ermitteln die Fachhochschulen eine Durchschnittsnote, an Hand derer eine Rangliste erstellt wird. Je nach Zulassungszahl des IM wird, von Eins beginnend, einer bestimmten Anzahl an Bewerbern eine vorläufige Zulassung erteilt. Diese Bewerber müssen dann eine Ausbildungsstelle nachweisen, um eine endgültige Zulassung zu erhalten.²⁸ Mit der endgültigen Zulassung in der Tasche können die „Auserwählten“ dann zum 1. September des jeweiligen Jahres ihren Vorbereitungsdienst bei einer der Ausbildungsstelle antreten.

3.2.2 Organisatorischer Ablauf

Das wohl sichtbarste Zeichen der neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung wird sein, dass die Absolventen zukünftig ihre Alma Mater nicht mehr mit dem Titel eines/einer Diplom Verwaltungswirt/in (FH) sondern mit dem Hochschulgrad „Bachelor of Arts“ (B.A.)²⁹ verlassen werden. Dies bedeutet entsprechend den Bologna-Beschlüssen einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss (undergraduate).

²⁶ Vgl. § 7 AProVw gD 2007.

²⁷ Vgl. Gourmelon, Andreas/ Kirbach, Christine/ Etzel, Stefan (Hrsg.): Personalauswahl im öffentlichen Sektor, 2. erweiterte und überarbeitete Auflage, Baden-Baden 2009, S. 45ff.

²⁸ Vgl. § 8 AProVw gD 2007.

²⁹ § 35 II AProVw gD 2007.

Ein weiteres äußerlich sichtbares Zeichen ist die Verkürzung der Ausbildungszeit von vier auf dreieinhalb Jahre. Dazu wurde der Ausbildungsablauf, der sich bisher in ein fachpraktisches Einführungsjahr bei einer Ausbildungsstelle und anschließend in zwölf Monate Grundstudium an der FH, zwölf Monate praktische Ausbildung bei einer Ausbildungsstelle und zum Abschluss weitere zwölf Monate Hauptstudium an der FH gliederte,³⁰ komplett geändert.

Die Ausbildung beginnt nun mit einem sechsmonatigen Einführungspraktikum bei einer Ausbildungsstelle.³¹ Dies können wie bereits vor 2007 auch Bürgermeisterämter, Gemeindeverwaltungsverbände, privatrechtlich organisierte Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Kapital sich überwiegend in öffentlicher Hand befindet oder Landratsämter sein.³² Der früher drei Monate dauernde Dienstzeitbegleitende Unterricht (DU),³³ wurde durch einen vierwöchigen Einführungslehrgang zu Beginn der Ausbildung ersetzt.³⁴

Nach dem Einführungspraktikum gehen die Studierenden für 17 Monate bzw. drei Semester zum Grundlagenstudium an ihre jeweilige FH. Anschließend kehren sie mit dem hier erworbenen breiten Grundlagenwissen in die 14 Monate umfassende praktische Ausbildung zurück. Den Abschluss bildet ein fünfmonatiges Vertiefungsstudium, in einem von den Studierenden zu wählenden Vertiefungsschwerpunkt.³⁵ Damit wurde auch ein weiteres Ziel des Bologna-Prozesses in die Tat umgesetzt, nämlich dass die Hochschulabsolventen dem Arbeitsmarkt früher als bisher, in diesem Fall nach dreieinhalb anstatt nach vier Jahren, zur Verfügung stehen sollen.

Der bisherige Praxisbegleitende Unterricht (PU), in welchem auch Klausuren geschrieben werden mussten³⁶, wurde unterdessen durch so

³⁰ Vgl. §§ 5 und 13 APrOVw gD, GBl. 2004, S. 118.

³¹ Vgl. § 3 Nr. 1 APrOVw gD 2007.

³² Vgl. § 6 APrOVw gD 2004 und § 4 APrOVw gD 2007.

³³ Vgl. § 11 II APrOVw gD 2004.

³⁴ Vgl. § 16 I APrOVw gD 2007.

³⁵ Vgl. § 19 II APrOVw gD 2007.

³⁶ Gem. § 21 APrOVw gD 2004.

genannte „Praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften“ ersetzt. Diese finden i.d.R. alle 14 Tage bei einer zentralen Ausbildungsstelle statt. Es werden dabei Studierende zusammengefasst, die in dem jeweils gleichen Vertiefungsschwerpunkt arbeiten und es werden keine Klausuren mehr geschrieben.³⁷

Die APrOVw gD 2004 regelte in § 17, dass die Anwärter zu einer oder mehreren Ausbildungsstellen abgeordnet wurden. Dabei gab es die Kann-Bestimmung, bis zu drei Monate bei einer Ausbildungsstelle im Ausland oder beim W-Zweig in der Privatwirtschaft zu absolvieren. Als weitere Vorgabe war geregelt, dass die praktische Ausbildung in den drei Bereichen Ordnungsverwaltung, Leistungsverwaltung und Finanzwirtschaft mit Organisation und Personal erfolgen musste und die Ausbildung in jedem Bereich mindestens zwei Monate zu dauern hatte.³⁸ Der Bereich Leistungsverwaltung sollte dabei bei einem Landratsamt absolviert werden.³⁹

In der neuen APrOVw gD von 2007 ist nun exakt geregelt, dass sich die praktische Ausbildung in vier jeweils mindestens drei Monate dauernde Studieneinheiten gliedert. Drei Monate sollen dabei in einem anderen Bundesland, der Privatwirtschaft oder im Ausland absolviert werden. Die Verantwortung wurde auch für die praktische Ausbildung von den RP's an die Hochschulen übertragen.⁴⁰

Die Diplomarbeit, welche nun Bachelorarbeit heißt, wird nun nicht mehr wie vor der Reform, während des Hauptstudiums in einem bestimmten Wahlpflichtfach geschrieben.⁴¹ Stattdessen muss sie während der letzten drei Monate der praktischen Ausbildung angefertigt werden, wobei die Studierenden dafür einen Monat vollständig von der praktischen

³⁷ Vgl. § 24 APrOVw gD 2007.

³⁸ Nr. 2.2.1.2 der Verwaltungsvorschrift (VVO) des IM über die praktische und fachwissenschaftliche Ausbildung des gehobenen Verwaltungsdienstes vom 30. November 2000

³⁹ Nr. 2.2.1.3 VVO des IM

⁴⁰ Vgl. § 23 APrOVw gD 2007.

⁴¹ Vgl. § 23 APrOVw gD 2004.

Ausbildung freigestellt werden.⁴² Die Bindung an ein bestimmtes Wahlpflichtfach bzw. einen Vertiefungsschwerpunkt ist derweil entfallen, so dass die Studierenden ihre Themen frei wählen können. Zur Förderung der Eigenverantwortung sollen die Studierenden nun zunächst selbständig ein Thema vorschlagen. Das Themenspektrum ist dabei nicht durch die Wahl des Vertiefungsschwerpunktes beschränkt, sondern es soll sich lediglich um ein praxisbezogenes Thema handeln.⁴³

3.2.3 Inhaltlicher Ablauf

Diplomarbeit, V- und W-Zweig, Staats- und Zwischenprüfung sind alles nicht mehr Inhalte des neuen Studiums „gehobener Verwaltungsdienst - Public Management“.

Alle Studieninhalte wurden „modularisiert“, d. h. es wurden thematisch zusammengehörende Stoffgebiete zu in sich abgeschlossenen, zeitlich abgerundeten und mit Leistungspunkten versehenen, abprüfbaren Studieneinheiten, den **Modulen**, zusammengefasst. Anstatt einer zentralen Zwischenprüfung wird nun jedes Modul nach seinem Abschluss separat abgeprüft.⁴⁴

Der Weg soll weg vom traditionellen Ansatz „Welche Lerninhalte sollen vermittelt werden?“ (Input-Orientierung), hin zur Output-Orientierung und der Frage „Welche Kompetenzen sollen das Ergebnis des Lern- und Bildungsprozesses sein?“ gehen.⁴⁵ Das Ziel der neuen Studienstruktur ist es, die Studierenden durch das Vermitteln der für das Berufsleben wichtigen Kompetenzen, fit und flexibel für den Berufseinstieg zu machen. Die fachlichen Inhalte des Studiums müssen dafür zwar etwas gekürzt werden, stattdessen sollen die Absolventen durch die verstärkte Vermittlung von Kernkompetenzen sowie durch lebenslanges Lernen in

⁴² Vgl. § 29 APrOVw gD 2007.

⁴³ Vgl. Begründung zu § 29 II APrOVw gD 2007 vom Juli 2007.

⁴⁴ Vgl. § 21 APrOVw gD 2007.

⁴⁵ Maier, Walter: Der Bologna-Prozess an den Hochschulen des öffentlichen Dienstes, in: Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (Hrsg.), Festschrift Kompetenz und Verantwortung in der Bundesverwaltung – 30 Jahre Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, München 2009, Seite 146

der Lage versetzt werden, sich in kürzester Zeit in jedem neuen Aufgabenfeld zu Recht zu finden.

Anstelle des V- oder W-Zweigs wählen die Studierenden für ihr letztes Semester, mit der Bezeichnung „**Vertiefungsstudium**“, einen von mehreren „Vertiefungsschwerpunkten“ aus. Mindestens sollen dafür die fünf Schwerpunkte:

- 1 Organisation, Personal, Informationsverarbeitung
- 2 Ordnungsverwaltung
- 3 Leistungsverwaltung
- 4 Wirtschaft und Finanzen, öffentliche Betriebe und
- 5 Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor

von den Fachhochschulen angeboten werden.⁴⁶ Es können aber flexibel, entsprechend des jeweiligen Bedarfs, auch weitere Vertiefungsschwerpunkte wie z.B. Umweltrecht oder Bildungs-, Sport- und Kulturmanagement angeboten werden.

Zukünftig werden **Leistungspunkte** für alle Studieneinheiten vergeben, welche von den Studierenden bestanden werden. Ein solcher Leistungspunkt soll einem durchschnittlichen studentischen Arbeitsaufwand von 30 Stunden entsprechen.⁴⁷ Diese Leistungspunkte sind dabei ein rein quantitatives, kein qualitatives Maß der geleisteten studentischen Arbeit. Sie sollen es u. a. ermöglichen, die an einer Hochschule erbrachten Leistungen an eine andere Hochschule zu transferieren und anrechnen zu lassen.⁴⁸ Dies entspricht maßgeblich auch dem Bologna-Ziel, die Mobilität der Studierenden zu steigern, auch wenn die Möglichkeiten für die Studierenden des gehobenen Verwaltungsdienstes dabei eher gering sein dürften.

⁴⁶ § 19 IV APrOVw gD 2007.

⁴⁷ Vgl. § 22 APrOVw gD 2007.

⁴⁸ Vgl. Maier, Walter: Der Bologna-Prozess an den Hochschulen des öffentlichen Dienstes, S. 147.

Nach dem Entfallen der bisherigen Zwischen- und Staatsprüfung setzt sich die staatliche Prüfung i.S.v. § 32 II S. 1 LHG zukünftig aus dem Erwerb der Leistungspunkte, den Ergebnissen der Modulprüfungen und der Bachelorarbeit zusammen. Es müssen hierbei mindestens 180 Leistungspunkte erreicht, alle Modulprüfungen bestanden sowie die Bachelorarbeit mindestens mit der Note 4,0 abgeschlossen werden.⁴⁹ Jede Modulprüfung sowie die Bachelorarbeit können dabei einmal wiederholt werden, bis zu drei Modulprüfungen sogar zweimal.⁵⁰

⁴⁹ Vgl. § 27 APrOVw gD 2007.

⁵⁰ Siehe: § 33 APrOVw gD 2007.

4 Personalauswahl im öffentlichen Sektor

Mitarbeiter sind der wichtigste Faktor für den Erfolg einer Organisation,⁵¹ besonders wenn es sich wie bei der öffentlichen Verwaltung um eine Organisation handelt, welche hauptsächlich Dienstleistungen zur Verfügung stellt und deren Leistungen monetär nur schwer zu bewerten sind. So hat die richtige Stellenbesetzung eine überragend hohe Bedeutung, vor allem auch vor dem Hintergrund der negativen und kostenträchtigen Folgen einer Fehlbesetzung für die Organisation.⁵²

Deshalb müssen für die zukünftige Personalbedarfsdeckung der öffentlichen Verwaltung bereits heute folgende Aspekte berücksichtigt werden:

4.1 Der demographische Wandel

Das Statistische Bundesamt geht von einem Rückgang der deutschen Bevölkerung auf 65 bis 70 Millionen bis zum Jahr 2060 aus. Gleichzeitig wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter von heute 50 Millionen auf 33 bis 36 Millionen zurückgehen.⁵³

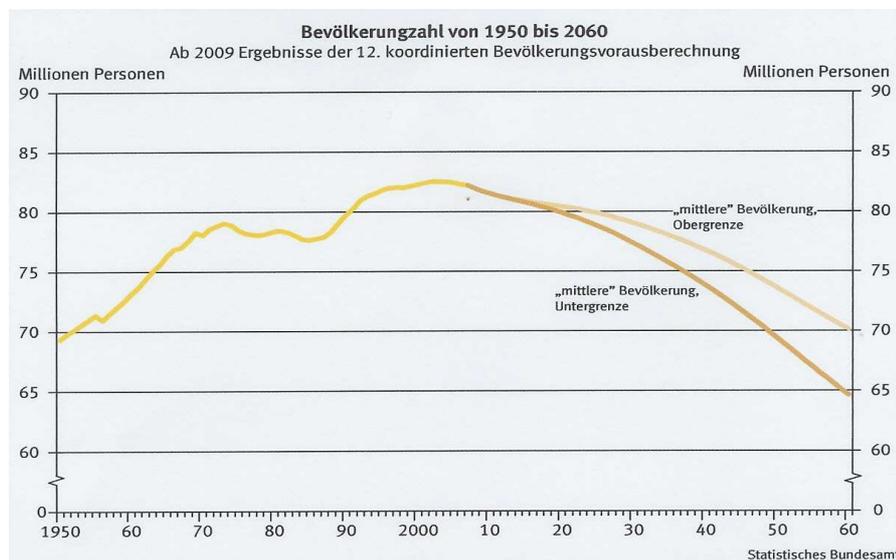


Abbildung 2: Bevölkerungszahlen in Deutschland von 1950 bis 2060

(Quelle: www.destatis.de)

⁵¹ Vgl. Wald, A: Personalmanagement für die kommunale Praxis, Berlin 1996, S. 21.

⁵² Vgl. Drescher, Anna (Hrsg.): Handbuch zur Personalauswahl in der modernen Kommunalverwaltung, Stuttgart 2001, S. 35.

⁵³ Je nach Wanderungsgewinn, vgl. dazu: Statistisches Bundesamt, Pressekonferenz „Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060“, Wiesbaden 2009, S. 7ff.

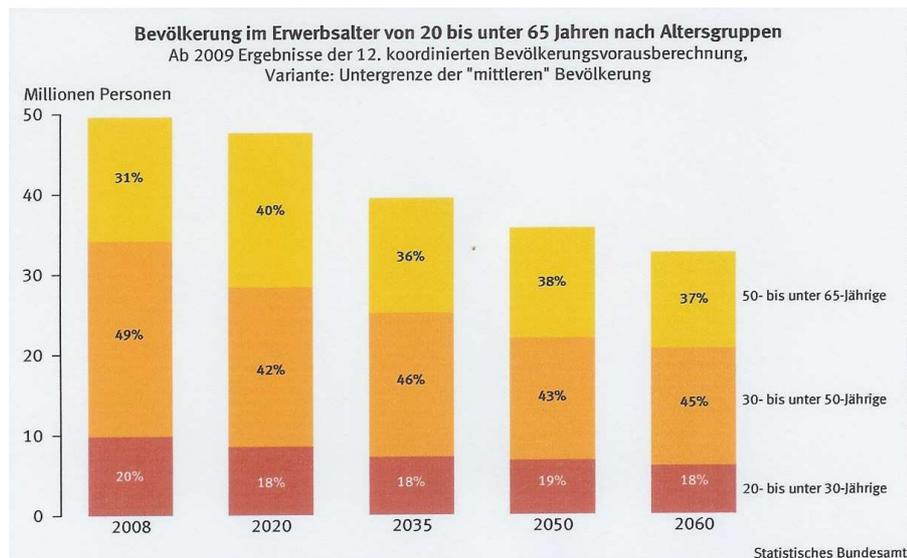


Abbildung 3: Bevölkerung im Erwerbsalter von 20 bis unter 65

(Quelle: www.destatis.de)

Dies bedeutet mittelfristig, dass der entstehende Ersatzbedarf an Arbeitskräften nicht mehr durch ein entsprechendes Neuangebot gedeckt werden kann. Den etwa 1,3 Millionen Menschen, die zwischen 2020 und 2030 jährlich in Ruhestand gehen werden, steht nur ein entsprechendes Neuangebot von rund 672.000 Menschen p. a. gegenüber. Gleichzeitig wird der Bedarf an Arbeitskräften in den nächsten 30 Jahren jedoch weiter steigen. Dies wird insbesondere im Bereich der Fachkräfte zu einem großen Mangel führen.⁵⁴

Diese Entwicklung hat zur Folge, dass die Zeiten in denen eine Stelle ausgeschrieben wurde und die Verwaltung bei der Auswahl des neuen Mitarbeiters aus einer großen Anzahl an Bewerber aussuchen konnte, zu Ende sein werden. Die Verwaltungen werden in Zukunft, wie es in einigen Bereichen der Privatwirtschaft bereits üblich ist, um die knapper werdende Ressource „Bewerber/-in“ konkurrieren müssen. Die Zahl der Bewerbungen wird zurückgehen, da die Bewerber auch bei weniger Bewerbungen höher Erfolgsaussichten haben als bisher. Gloger beschreibt dies so: „Bewerber, das sind in Zukunft nicht mehr die Job-

⁵⁴ Vgl. Gourmelon, Andreas, a.a.O., S. 20ff.

Kandidaten, sondern die Unternehmen.“⁵⁵ Hierdurch werden die Verwaltungen bei der Stellenbesetzung mit deutlich weniger Bewerbern in Kontakt treten, was die Auswahl des passenden Stelleninhabers weiter erschweren wird.⁵⁶ Diesem Trend müssen die Verwaltungen mit entsprechenden eigenen Maßnahmen entgegenwirken.

4.2 Personalmanagement

Personalauswahlentscheidungen sind innerhalb einer Organisation immer wieder zu treffen, egal ob bei Schaffung neuer Stellen, Pensionierung, Fluktuation, Versetzung oder sonstigem Ausscheiden von Mitarbeitern. Trotzdem wird das Thema „Personalmanagement“ in der öffentlichen Verwaltung noch immer sehr stiefmütterlich behandelt. Eine umfassende Planung findet oft nicht statt. Dabei ist planen gleichbedeutend mit agieren, nicht planen mit reagieren.⁵⁷

Es wird dabei zwischen drei Planungshorizonten unterschieden:

- Kurzfristige Planung umfasst den Zeitraum bis zu einem Jahr
- Mittelfristige Planung bezieht sich auf den Zeitraum von einem bis zu drei Jahren
- Langfristige Planung umfasst alle Zeiträume von mehr als drei Jahren

Ausgangspunkt der **Personalbedarfsplanung** ist dabei der derzeitige Personalbestand. Ausgehend von dieser Größe muss untersucht werden, wie sich zukünftige Entscheidungen wie z.B. Gesetzesänderungen, politische Entscheidungen, Änderungen der Einwohnerzahl oder der Organisationsstruktur auf die Entwicklung des Personalbedarfs der Verwaltung auswirken werden. Darauf aufbauend befasst sich die **Personalbeschaffungsplanung** mit der internen oder externen Beschaffung des benötigten Personals.⁵⁸

⁵⁵ Vgl. Gloger, Axel: Auf der Jagd nach Spitzenkräften – Die besten Mitarbeiter gewinnen, begeistern und behalten, Frankfurt/Wien 2001, S.8.

⁵⁶ Vgl. Gourmelon, Andreas, a.a.O., S. 25f.

⁵⁷ Vgl. Wald, Andreas, a.a.O., S. 22ff.

⁵⁸ Vgl. ebenda, S. 62ff.

Bei der richtigen Personalbeschaffung geht es um die Zukunftssicherung der kommunalen Verwaltung.⁵⁹ Von dementsprechender Wichtigkeit sind die Maßnahmen, welche die Verwaltung zur Deckung ihres Personalbedarfs ergreift. In der Vergangenheit reichte auf Grund des Angebots an Bewerber in aller Regel eine Ausschreibung der Stelle im Staatsanzeiger sowie den örtlichen Tageszeitungen aus, um ausreichend Bewerber auf die Stelle aufmerksam zu machen. Diese Maßnahmen allein werden in Zukunft nicht mehr zielführend sein. Vielmehr ist eine Kombinationen verschiedener Instrumente notwendig:

Hier wäre zunächst das **Internet** als neues Medium zu nennen. So gibt es die Möglichkeit frei Stellen bei speziellen Jobbörsen anzubieten. Neben einer großen Anzahl an kommerziellen Anbietern gibt es hier auch das Angebot der Bundesagentur für Arbeit.⁶⁰ Dies stellt eine gute Möglichkeit dar, den Kreis der potenziellen Bewerber wesentlich zu vergrößern.

Was jedoch für jede Verwaltung Standard sein sollte, ist ein Menüpunkt „Jobs“ oder „Karrieren“ auf der eigenen Homepage. Hier können leicht und kostengünstig offene Stellen und Praktika ausgeschrieben werden. Es kann genau beschrieben werden, welche Voraussetzungen und Bewerbungsunterlagen erwartet werden sowie die Kontaktdaten des Ansprechpartners hinterlegt werden. Dazu ist es dann auch wichtig, die Bekanntheit der Homepage zu steigern und bei jeder Gelegenheit aktiv darauf aufmerksam zu machen. Etwa über das Gemeindeblatt, über Werbematerial, über Pressearbeit oder über Verlinkungen der eigenen Internetseite, z.B. beim jeweiligen Landkreis oder bei örtlichen Vereinen.

Ein anderer wichtiger Bereich sind **Praktika**. Sowohl im Rahmen des Studiums, als auch als „Schnupperpraktikum“ im Rahmen der Beruforientierung an Gymnasien (BOGY), Berufoorientierung an Realschulen (BORS) oder einfach während den Ferien.

⁵⁹ Vgl. ebenda, S. 71.

⁶⁰ Unter: www.arbeitsagentur.de

Wer bereits einmal in einer Organisation gearbeitet hat, wird, wenn es ihm hier einigermaßen gut gefallen hat, von Stellenausschreibungen dieser Verwaltung viel eher angesprochen, als jemand, der die Organisation noch gar nicht kennt. Hierzu ist jedoch eine gute Betreuung der Praktikanten nötig. Je mehr es einem Praktikanten in der Organisation gefallen hat, desto größer ist die Chance, dass er einmal als Bewerber wieder vor der Tür steht. Dies entspricht auch dem oben beschriebenen Ziel, dass die Verwaltungen von sich aus versuchen müssen, mit möglichst vielen potenziellen Bewerbern in Kontakt zu treten.⁶¹ Zudem können die Leistungen und Fähigkeiten der Bewerber nach einem bereits absolvierten Praktikum besser eingeschätzt werden.

In dieselbe Zielrichtung geht auch die Rekrutierung über **persönliche Kontakte**. In der Privatwirtschaft werden oftmals schon hohe Prämien für die erfolgreiche Empfehlung neuer Mitarbeiter ausgeschüttet. Es wurde dabei festgestellt, dass die Fluktuation bei Mitarbeitern die über Empfehlungen in die Unternehmen gekommen sind, nur halb so hoch ist, wie bei denen die über traditionelle Ausschreibungen rekrutiert wurden.⁶² Auch diese Möglichkeit wird in der öffentlichen Verwaltung noch nicht bewusst genutzt.

Ebenso sinnvoll kann die jährliche Veranstaltung eines **Infoabends** sein, in welchem über sämtliche Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten der Kommune informiert wird. Die Erfahrung zeigt, dass viele Bewerber bei der Wahl einer Ausbildungsstelle stark von ihren Eltern und Verwandten beeinflusst werden. Ziel sollte es deshalb sein, dabei auch das Umfeld der möglichen Bewerber anzusprechen.⁶³

Dabei können auch **Info-Flyer** über die Ausbildung und die spätere Arbeit verteilt werden. Es gibt hierzu bereits entsprechende Flyer von den Fachhochschulen, die noch um ein entsprechendes Einlegeblatt mit

⁶¹ Vgl. Gourmelon, Andreas, a.a.O., S. 25.

⁶² Vgl. Gloger, Andreas, a.a.O., S. 14.

⁶³ Vgl. Dietl, Stefan/ Speck, Peter: Strategisches Ausbildungsmanagement – Berufsausbildung als Wertschöpfungsprozess, Heidelberg 2003, S. 42f.

Informationen der Gemeinde, z.B. dem zuständigen Ansprechpartner, ergänzt werden können. Diese Flyer können dann auch das Jahr über im Rathaus ausgelegt werden, um ein entsprechendes Interesse zu wecken.

Immer bedeutender wird auch das **Hochschulmarketing**. Ziel ist die Gewinnung von gut ausgebildeten und kompetenten Mitarbeitern direkt von den Hochschulen und Universitäten. Dies kann bereits mitten im Studium, z.B. im Rahmen von Praktika, Vorträgen oder der Betreuung von Diplom- oder Bachelorarbeiten oder auch erst gegen Ende des Studiums, durch gezielte Ansprache und Aufmerksammachen auf eigene Job-Angebote, geschehen.⁶⁴

Da die Verwaltungen in Baden-Württemberg den überwiegenden Teil ihrer Führungspositionen mit Absolventen der Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg besetzten, ist der Bereich Hochschulmarketing für die Gemeinden sehr gut umsetzbar. Sie müssen durch gezielte Maßnahmen an einer der beiden Hochschulen, oder am Besten an Beiden, versuchen mit möglichst vielen Studierenden in Kontakt zu treten und den Namen ihrer Gemeinde bekannt zu machen. Eine Möglichkeit ist Werbematerial, eine noch Bessere das Stellen von Personal, z.B. als Dozent in den Arbeitsgemeinschaften, als Betreuer für ein Fachprojekt oder einfach als Gastredner, etwa für die Veranstaltungsreihe „Sozial Kompetenzen“ oder einer sonstigen Veranstaltung. Oder Gemeinden bieten direkt, wie Krautheim und Benningen mit der Umstellung auf die Doppik, ein passendes Fachprojekt an.⁶⁵ Dies verhilft nicht nur zu Bekanntheit an den Hochschulen und führt die Gemeinden mit vielen Studierenden in Kontakt, sondern hat auch noch den Reiz, dass eine große Aufgabe gut betreut und kostengünstig umgesetzt werden kann.

Dem Aufbau einer starken **Unternehmens-Marke**, dem so genannten „Employer Branding“, kommt in der Privatwirtschaft ebenfalls eine immer größere Bedeutung zu. Dabei wird versucht, das eigene Unternehmen auf

⁶⁴ Vgl. Wald, Andreas, S. 87ff oder auch Brenner, Doris, a.a.O., S. 120ff.

⁶⁵ Nähere Informationen zu den Projekten auf: www.wir-stellen-um.de .

dem Bewerbermarkt als möglichst attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Die Unternehmen kommunizieren dabei ein spezielles Arbeitgeberimage auf die Zielgruppe der potenziellen Bewerber. Dazu gehören verschiedene Bereiche wie das **Corporate Design**, ein Leitbild, ein gutes Arbeitsklima, Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeiten, Aufstiegschancen, usw. Wichtig ist der Wiedererkennungswert, z.B. über das Gemeindewappen. Dies verschafft Bekanntheit und sorgt für Verlässlichkeit. Die Bewerber wissen, was sie in dieser Verwaltung erwarten wird und sie bewerben sich gerade deshalb dort.⁶⁶



Abbildung 4: Beispiel für das Corporate Design einer Gemeinde

(Quelle: Eigene Fotos mit freundlicher Unterstützung der Gemeinde Abtsgmünd⁶⁷)

⁶⁶ Vgl. Gloger, Andreas, a.a.O., S. 101ff.

⁶⁷ Die Gemeinde Abtsgmünd (Ostalbkreis) führt bereits seit vielen Jahren neben ihrem Gemeindewappen ein eigenes Logo als Corporate Design, mit einem grünen A als Symbol für die Naturlandschaft der Gemeinde Abtsgmünd sowie zwei blauen Wellen als Zeichen des Zusammenflusses von Kocher und Lein auf dem Gemeindegebiet.

Wem es gelingt sich als Verwaltung einen derartigen Namen als Arbeitgeber zu schaffen, der wird in Zukunft wesentlich weniger Probleme damit haben geeignete Bewerber für seine freien Stellen zu finden, die gleichzeitig auch noch ein höhere Motivation mitbringen. Als Möglichkeiten hierzu sind in der Verwaltung u. a. Veranstaltungen wie ein „Tag der offenen Tür“, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Mitarbeiterversammlungen sowie eine gute Pressearbeit zu nennen.

4.3 Anforderungen an die Bewerberauswahl

„Der öffentliche Dienst hat ein Nachwuchsproblem. Dieses Nachwuchsproblem, welches sich aller Voraussicht nach in den nächsten Jahren noch deutlich vergrößern wird, zeigt sich bereits heute an der Struktur der Personengruppen, die sich für eine Anstellung im öffentlichen Dienst bewerben sowie an der Qualifikation dieser Bewerber.“⁶⁸

§ 8 Abs. 1 APrOVw gD 2007 weist die Verantwortung für die Auswahl der Bewerber für den gehobenen Dienst sowohl den Fachhochschulen als auch den Ausbildungsstellen gem. § 4 zu. Zunächst sollen die Fachhochschulen in einem schriftlichen Test die Studierfähigkeit feststellen, anschließend sollen die Ausbildungsstellen die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Bewerber prüfen. Doch wie diese Prüfung ablaufen soll und was genau geprüft werden soll, steht nirgends geschrieben.

Die formalen Voraussetzungen, wie Schulabschluss oder Laufbahnvoraussetzungen, werden dabei bereits im Auswahlverfahren an den Fachhochschulen geprüft. Das Augenmerk der Ausbildungsstellen muss daher vielmehr auf den notwendigen Kompetenzen der Bewerber liegen, die sie zur jeweiligen Aufgabenerfüllung im gehobenen Dienst benötigen.⁶⁹

Hieraus müssen die Personalverantwortlichen ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle entwickeln. Dieses Anforderungsprofil ist der Maßstab, an welchem später alle Bewerber gemessen werden müssen.⁷⁰

⁶⁸ Vgl. Gourmelon, Andreas, a.a.O., S. 311.

⁶⁹ Vgl. Drescher, Anna: Handbuch zur Personalauswahl in der modernen Kommunalverwaltung, Stuttgart 2001, S. 66ff.

⁷⁰ Nähere Informationen zur Erstellung eines Anforderungsprofils finden Sie z.B. bei: Lorenz, Michael/ Rohrschneider, Uta: Personalauswahl – schnell und sicher Top-Mitarbeiter finden, 2. Auflage, München 2002, S. 15ff.

Zur Überprüfung gibt es eine Vielzahl an Persönlichkeits- und Eignungstests. Als Beispiele seien genannt:

- ❖ Ein Selbstbeschreibungsfragebogen, an Hand dessen anschließend ein Interview durchgeführt wird
- ❖ Organisationsaufgaben, wie etwa das Erstellen und Halten eines Kurzvortrages zu einem vorgegeben Thema
- ❖ Die Diskussion zu einem aktuellen Thema, wie z.B. „Welche Auswirkungen hat Stuttgart 21 auf unsere Region - Pro und Contra“
- ❖ Man kann dem Bewerber auch einen Fall aus der alltäglichen Praxis geben und ihn anschließend verbal beschreiben lassen, wie er sich in diesem Fall verhalten würde

Die Fachliteratur beschreibt hierzu eine Fülle von möglichen Tests. Von größter Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung ist jedenfalls eine gewissenhafte Prüfung aller Bewerber. Denn zum einen haben Gemeinden, Stadt- und Landkreise allein im Jahr 2009 über die Finanzausgleichsmasse A 18,5 Mio. € für die Finanzierung der Ausbildung im gehobenen Dienst bezahlt⁷¹ und zum anderen sind die Einführungspraktikanten von heute die Stellenbewerber von morgen.

⁷¹ Auskunft von Herrn Florian Kürtz vom Kommunalfinanzreferat des Finanzministeriums Baden-Württemberg vom 25.06.2010.

5 Empirische Erhebungen

Dieses Kapitel beschäftigt sich zunächst mit dem methodischen Vorgehen bei der Durchführung der empirischen Erhebungen. Danach erfolgt die Bildung der Hypothesen und anschließend die Auswertung und Interpretation der, bei den Studierenden einerseits und den Städten und Gemeinden andererseits, erhobenen Daten.

5.1 Methodik

5.1.1 Durchführung der Befragung

Es wurden zwei Erhebungen mittels Fragebogen durchgeführt. Zunächst erfolgte eine Erhebung bei den Studierenden des ersten Bachelorjahrgangs im Studiengang „gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“, an den Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg, im Zeitraum 26. Mai bis 11. Juni 2010. Zeitlich etwas versetzt, wurden dann vom 04. bis 11. Juni eine zweite Befragung bei den Städten und Gemeinden in Baden-Württemberg durchgeführt. Da es sich um die erste Analyse dieser Fragestellung handelt und es hierzu noch keine Daten gibt, auf welche zurückgegriffen werden könnte, handelt es sich um eine Primärforschung.⁷²

Die schriftliche Befragung, in Form eines standardisierten Fragebogens, wurde gewählt, da hiermit in relativ kurzer Zeit und mit verhältnismäßig geringen Kosten eine große Anzahl an Personen befragt werden kann. Der Nachteil dieser Befragungsart liegt in der niedrigeren Rücklaufquote, einer fehlenden Erklärungsmöglichkeit sowie der möglichen Fehlinterpretation von Sachverhalten.⁷³ Die letzten beiden Aspekte wurden versucht, durch einen Pretest⁷⁴ mit ausgewählten Studierenden sowie der

⁷² <http://de.wikipedia.org/wiki/Prim%C3%A4rforschung> abgerufen am 23.06.10; Anlage 5.

⁷³ Vgl. Raab-Steiner, Elisabeth/ Benesch, Michael: Der Fragebogen – Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung, Wien 2008, S. 45.

⁷⁴ Kirchhoff, Sabine/ Kuhnt, Sonja/ Lipp, Peter/ Schlawin, Siegfried: Der Fragebogen – Datenbasis, Konstruktion und Auswertung, 3., überarbeitete Auflage, Wiesbaden 2006, S. 24f.

Angabe einer E-Mailadresse für Rückfragen, so weit wie möglich auszuschließen.

Der Fragebogen wurde sowohl an die Studierenden als auch an die Städte und Gemeinden per E-Mail verschickt. Im ersten Fall über die Verteiler der beiden Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg und bei der zweiten Gruppe über den Gemeindetag Baden-Württemberg. Dies war sowohl die praktikabelste als auch die kostengünstigste Lösung, da sich die Studierenden zum Zeitpunkt der Umfrage in der Praxisphase befanden und dabei beinahe über die ganze Welt verstreut waren. Auch bei den Gemeinden war die Verteilung über die Gt-Info⁷⁵ am schnellsten und zielführendsten. Das Rechenzentrum der HS Ludwigsburg richtete für den Rücklauf der Fragebögen ein separates Postfach⁷⁶ ein. Ein Problem hierbei war, dass eine absolute Anonymität beim Zurückschicken der ausgefüllten Fragebögen nicht gewährleistet werden konnte, da die meisten Menschen über personalisierte E-Mailadresse verfügen und somit bei der Beantwortung ihren Namen preisgeben. Dies hat mit Sicherheit den Einen oder Anderen von der Teilnahme an der Umfrage abgehalten. Bei den Teilnehmern wurde die Anonymität jedoch durch die Umschlüsselung der Fragebögen in Nummern und das anschließende Löschen der Originalnachrichten gewährleistet.

5.1.2 Aufbau der Fragebögen

5.1.2.1 Für die Städte und Gemeinden

Der Fragebogen für die Städte und Gemeinden⁷⁷ umfasst lediglich eine DIN A4-Seite und befasst sich hauptsächlich mit der Bedeutung von Praktikanten des gehobenen Verwaltungsdienstes für die Verwaltungen. Sie müssen zunächst zur Unterscheidung die Größenklasse ihrer Gemeinde angeben. Daran anschließend wird die Anzahl der Beschäftigten mit der Ausbildung zum gehobenen Dienst abgefragt und wie viele davon schon als Praktikanten in der Verwaltung gearbeitet

⁷⁵ Druckausgabe Nr. 11/2010; Az. 053.20; INFO 0439/2010; siehe Anlage .

⁷⁶ Mit der Adresse: praxisstellen-umfrage@hs-ludwigsburg.de.

⁷⁷ Vgl. Anhang, Anlage 4.

hatten. Danach geht es darum, ob in der Verwaltung im letzten Jahr Praktikanten aus dem Hauptstudium beschäftigt waren und falls nein, warum nicht. Als nächstes wird gefragt, ob die Verwaltung in Zukunft überhaupt ein Interesse daran hat, Praktikanten des gehobenen Dienstes zu beschäftigen und falls ja, ob und wie sie um diese Praktikanten werben. Zum Abschluss dürfen sie noch eine Bewertung abgeben, für wie wichtig sie den Kontakt mit Praktikanten für die spätere Personalbedarfsdeckung ihrer Verwaltung halten. Als Zusatz dazu wird noch abgefragt, ob in der Verwaltung in den nächsten zwei Jahren Stellen zu besetzen oder wiederzubesetzen sind, um dies in Relation zu dem Bemühen um Praktikanten als potenzielle Bewerber für diese Stellen setzen zu können.

Es werden in dem Fragebogen in erster Linie geschlossene Fragen verwendet, da diese leichter auszufüllen sowie besser auszuwerten und zu vergleichen sind. Um jedoch dadurch keinen all zu großen Informationsverlust zu haben sowie eine Erklärung für die Antwort zu bekommen, werden die meisten Fragen durch eine offene Zusatzfrage „Warum“ oder „Warum nicht“ ergänzt.⁷⁸

Bei der Frage zur Bewertung der Wichtigkeit der Praktikanten für die zukünftige Personalbedarfsdeckung, wird eine Intervallskala⁷⁹ mit sechs Antwortmöglichkeiten von „sehr wichtig“ bis „sehr unwichtig“ gewählt, wobei jeder Stufe mit einer Zahl von 1 bis 6 hinterlegt ist. Intervallskalen haben keinen Nullpunkt, drücken aber eine Rangfolge aus, bei der eine aussagefähige Differenz zwischen den Werten jeder Antwortmöglichkeit gebildet werden kann.⁸⁰ Die 6er-Skala wird gewählt, da die Befragten dieses „Schulnotensystem“ aus dem Alltag am besten nachvollziehen können. Zudem wirkt eine Skala mit einer geraden Anzahl an Antwortmöglichkeiten der „Fluchtpunkt-Tendenz“ entgegen, d. h. viele Befragte, die sich nicht entscheiden möchten, würden aus Bequemlichkeit

⁷⁸ Vgl. Raab-Steiner, Elisabeth, a.a.O., S. 48f.

⁷⁹ Vgl. ebenda, a.a.O., S. 27f.

⁸⁰ Vgl. Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung, 11., neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Berlin 2006, S. 215ff.

den Mittelpunkt bei einer ungeraden Anzahl an Antwortmöglichkeiten als „Fluchtpunkt“ nutzen. Diese werden hiermit gezwungen sich eindeutig positiv oder negativ zu äußern. Dafür wird die Kategorie „das kann ich nicht beurteilen“ eingefügt, um den Befragten die Möglichkeit zu geben sich nicht äußern zu müssen, wenn sie der Meinung sind, sich nicht äußern zu können. Damit wird eine hohe Validität der Befragung sichergestellt.

5.1.2.2 Für die Studierenden

Der Fragebogen für die Studierenden⁸¹ ist in sieben Teile gegliedert und umfasst insgesamt sechs Seiten. Damit ist der Fragebogen relativ lang, mit einer großen Anzahl an Einzelfragen. Da es sich jedoch durchweg um Studierende handelt, welche sich alle zu dem Thema äußern können und die auch alle mit dem Thema „Bachelorarbeit“ vertraut sind, wird davon ausgegangen, dass dies für die Mehrzahl der Befragten kein Grund für die Nicht-Bearbeitung sein dürfte.

Der Fragebogen beginnt mit einer kurzen Einführung zur Problemstellung und zum Aufbau der Fragen. In den **Punkten 1 – 3** werden zu Beginn dreimal dieselben Fragen zu den drei Praxisstellen innerhalb der öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg gestellt. Beginnend mit dem gewählten Vertiefungsschwerpunkt, über die Art der Praxisstelle und ob bereits zuvor persönliche Kontakte zu der Stelle bestanden haben oder die Stelle von jemand empfohlen wurde. Hin zu der Frage, ob man für die Stelle extra umgezogen ist, wie lang der Weg zu Arbeit war und auf welche Art und Weise dieser überwiegend zurückgelegt wurde.

Den Abschluss dieser drei Frageblöcke bilden jeweils drei intervallskalierte Fragen, zur Wichtigkeit der Erreichbarkeit der Praxisstelle, der Einschätzung einer späteren Beschäftigungsperspektive in diesem Bereich sowie der Qualität der Ausbildung. Es wurde wie oben bereits beschrieben auch hier die 6er-Skala mit der Alternative „das kann ich nicht beurteilen“ verwendet, weshalb auf das oben Beschriebene verwiesen

⁸¹ Vgl. Anhang, Anlage 3.

wird. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass einige der Studierenden zum Zeitpunkt der Umfrage ihre dritte Praxisstelle innerhalb der Verwaltung noch nicht oder erst vor Kurzem angetreten haben, weshalb hier die Antwort „das kann ich nicht beurteilen“ häufiger zu erwarten ist.

Der **4. Abschnitt** beschäftigt sich mit der Praxisstelle außerhalb der Verwaltung in Baden-Württemberg und damit, ob es sinnvoll ist, dass eine Praxisstelle zwingend außerhalb der Verwaltung in Baden-Württemberg absolviert werden muss. Die Befragten müssen zunächst angeben, ob sie sich für die Privatwirtschaft entschieden haben oder ins Ausland gegangen sind. Danach werden sie in einer Entscheidungsfrage nach ihrer Meinung gefragt, ob sie es für sinnvoll erachten, dass eine Stelle außerhalb der öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg absolviert werden muss. Anschließend sollen sie diese Meinung in einer offenen Frage nach dem „Warum“ noch begründen. Nach demselben Muster funktioniert auch das folgende Fragenpaar, nach der Meinung, ob diese Praxisstelle dem Befragten etwas für seinen weiteren beruflichen Werdegang innerhalb der Verwaltung gebracht hat.

Unter **Punkt 5** werden noch einige zusammenfassende Fragen gestellt. Zunächst geht es generell um die Frage, ob die Befragten Probleme bei der Suche nach Praxisstellen hatten. Wird dies bejaht, wird anschließend genauer nachgefragt, in welchem Vertiefungsschwerpunkt sie Probleme hatten und was für Probleme dies waren. Wird die Ausgangsfrage mit „Nein“ beantwortet, geht es weiter mit Frage 5.2. Hier wird mit einer Alternativfrage gefragt, ob die Befragten für ihr Praktikum eher Stellen bei großen, mittleren oder kleinen Verwaltung bevorzugen oder ob sie keine Präferenz haben. Im nächsten Schritt folgt noch die offene Frage nach dem Grund dieser Auswahl. Hierbei geht es darum, die Stärken der jeweiligen Verwaltungsgröße aus der Sicht der Studierenden zu ergründen.

Die letzte Frage dieses Fragenblocks nach den Kriterien, an denen die Befragten die Qualität der Ausbildung in der jeweiligen Praxisstelle festmachen, könnte auch einfach als Multiple-Choice mit mehreren vorgegeben Antwortmöglichkeiten gestaltet werden. Hier wird jedoch ganz bewusst auf das Mittel der offenen Frage gesetzt. Damit müssen sich die Befragten eigene Gedanken machen, was für sie eigentlich Kriterien für eine gute Ausbildung sind. Somit sind die Befragten in ihren Antwortmöglichkeiten nicht beschränkt und es kommt eine größere Fülle an Antworten heraus. Diese müssen bei der Auswertung dann allerdings mit etwas größerem Aufwand wieder klassifiziert werden. Jedoch ist die Validität und Aussagekraft der damit gewonnen Antworten wesentlich höher.

Zum Ende des Fragebogens geht es im **6. Abschnitt** zur Abrundung dann noch um die biografischen Daten: Hochschule, Geschlecht, Geburtsjahr, Geburtsland und ob die Studierenden, wenn sie nicht in Baden-Württemberg geboren sind, extra wegen des Studiums hierher gezogen sind. Diese Angaben sollen dazu dienen, die Ergebnisse der Auswertung nach verschiedenen Gruppen differenzieren zu können sowie den Anteil der nicht baden-württembergischen Landeskinder festzustellen und die Anziehungskraft des Studiums außerhalb der Landesgrenze festzuhalten. Grundsätzlich dürfte die Beantwortung der hier abgefragten biografischen Daten für die Teilnehmer der Umfrage keine Probleme darstellen, da tiefer in den persönlichen Bereich gehende Fragen, wie z.B. nach dem Einkommen, nicht nötig waren und auch nicht gestellt wurden. Trotzdem werden die biografischen Daten erst am Ende des Fragebogens abgefragt, da bei einer Abfrage am Anfang mancher potenzielle Teilnehmer von der Beantwortung des gesamten Fragebogens abgeschreckt wird.

Zum Abschluss können die Teilnehmer unter **Punkt 7** noch allgemeine Anmerkungen zur Praxisphase machen. Diese offene Frage zum

Abschluss soll den Teilnehmern die Möglichkeit einräumen, das was sie bei der Beantwortung der Fragen nicht losgeworden sind, hier noch anzubringen und den Fragebogen damit abzurunden.

Da der Ablauf der praktischen Ausbildung durch die APrOVw gD für alle Studierenden im Großen und Ganzen starr vorgeschrieben ist, brauchten auch keine Sondertatbestände mit aufgenommen werden und es konnten alle Studierenden vom Anfang bis zum Ende des Fragebogens gleich befragt werden.

5.1.3 Umfang der Befragung

Der Fragebogen wurde an 182 Studierende der HS Ludwigsburg, 280 Studierende der FH Kehl sowie 1060 Städte und Gemeinden verschickt. Dies stellt in beiden Fällen eine Vollerhebung dar.⁸² Im ersten Fall wurden alle Studierenden der beiden Fachhochschulen in die Umfrage einbezogen, die im ersten Bachelorjahrgang des Studiengangs „gehobener Verwaltungsdienst – Public Management“ studieren. Dies sind auch gleichzeitig alle Studierenden, welche zum Zeitpunkt dieser Arbeit bereits die Praxisphase nach der neuen APrOVw gD angetreten haben. Im zweiten Fall wurden alle Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg und somit die Hauptabnehmer der Studierenden dieses Studiengangs befragt.

Die Rücklaufquote beträgt mit 147 ausgefüllten Fragebögen bei den Studierenden insgesamt 31,82%. Aufgeteilt nach Hochschulen ergibt sich für Ludwigsburg eine Quote von exakt 40% (72 Bögen) und für Kehl von 26,60% (75 Bögen). Bei den Städten und Gemeinden ergibt sich ein Rücklauf von 271 Bögen, was einer Rücklaufquote von 25,57% entspricht, wobei hiervon elf Bögen auf Grund des Dateiformates nicht lesbar sind. Die Datenbasis für die beiden Auswertungen bilden somit 147 bzw. 260 Fragebögen.

⁸² Raab-Steiner, Elisabeth, a.a.O., S. 16.

5.2 Bildung der Hypothesen

Jede empirische Untersuchung bedarf der Festlegung von Hypothesen, um das Ziel der Erhebung nicht aus den Augen zu verlieren. Sie sorgen dafür, dass ein roter Faden bei der Durchführung und Dokumentation der Untersuchung und ihrer Ergebnisse eingehalten wird. Hypothesen sind Vermutungen, die mit den erhobenen Daten verglichen werden. Stimmen sie überein, wird die Hypothese bestätigt (verifiziert). Sind sie nicht identisch, wird sie verworfen (falsifiziert).⁸³ Die nachfolgenden Hypothesen wurden auf der Grundlage einer Vorbesprechung mit Herrn Burkhardt vom Gemeindefrat Baden-Württemberg sowie eigener Überlegungen zur Arbeit aufgestellt:

1. Nur wenige Studierende haben ein Praktikum bei einer kleinen Gemeinde unter 5.000 Einwohner gemacht.
2. Persönliche Kontakte oder Empfehlungen spielten bei der Auswahl der Praktika nur eine geringe Rolle.
3. Für die Mehrheit der Studierenden spielte die Erreichbarkeit der Praxisstelle eine wichtige Rolle.
4. Es gab nur wenige Probleme bei der Suche nach Praxisstellen.
5. Eine große Mehrheit der Kommunen hat ein Interesse daran, in der Zukunft Praktikanten zu beschäftigen.
6. Die Mehrheit der Städte und Gemeinden wirbt aktiv um Praktikanten.
7. Die Wichtigkeit von Praktika für die zukünftige Personalbedarfsdeckung wird von den Kommunen als „wichtig“ eingeschätzt.

⁸³ Zwerenz, Karlheinz: Statistik – Datenanalyse mit Excel und SPSS, 3., überarbeitete Auflage, München 2006, S. 369 – 376.

5.3 Grundauswertung der Befragung der Studierenden

Zur Auswertung der Fragebögen wird die deskriptive (beschreibende) Statistik angewandt.⁸⁴ Zunächst erfolgt die Auswertung der Fragebögen der Studierenden und anschließend die der Städte und Gemeinden.⁸⁵

5.3.1 Demographische Daten der Befragten

In allen 147 Fragebögen wurde eine Angabe zum Geschlecht der/des Befragten gemacht. Der Frauenanteil der Befragungsteilnehmer überwiegt dabei mit 70,07% den Männeranteil von 29,93% bei Weitem. Wobei der Frauenanteil bei den Studierenden der HS Ludwigsburg mit 72,22% sogar noch etwas höher liegt als bei der FH Kehl mit 68,00%.

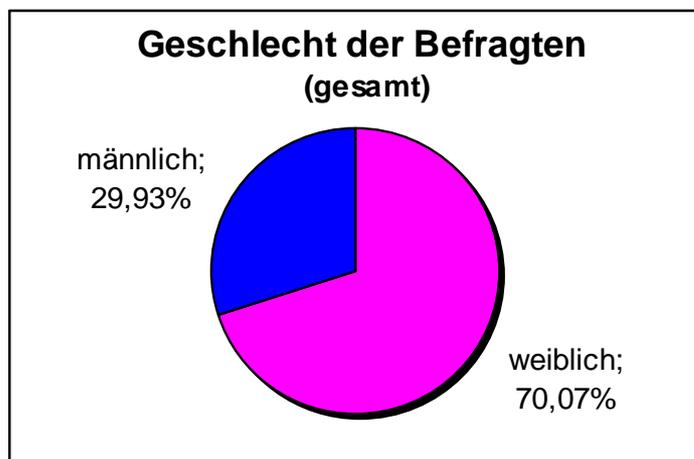


Abbildung 5: Geschlecht der Befragungsteilnehmer

(Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Berechnungen)

Bei den Geburtsjahrgängen wurde in einem Fall keine Angabe gemacht. Die Spannweite reicht dabei vom Jahrgang 1973 bis zum Jahr 1989. Der Modalwert⁸⁶ beträgt hierbei 1987, ebenso wie der Median⁸⁷. Das Durchschnittsalter der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung lag bei 24,4 Jahren.

⁸⁴ Duller, Christine: Einführung in die Statistik mit Excel und SPSS, 2. Auflage, Heidelberg 2007, S. 9.

⁸⁵ Die Auswertung erfolgt mit Hilfe des Tabellen-Kalkulationsprogramm Excel. Eine Auswertung mit Excel ist zwar aufwendiger wie mit dem gängigen Auswertungsprogramm SPSS, bringt im Ergebnis jedoch dieselben Werte und hat den Vorteil, dass eine bessere graphische Darstellung möglich ist.

⁸⁶ Der Wert, der am häufigsten gemessen wird.

⁸⁷ Der Wert, der genau in der Mitte einer Verteilung liegt.

Von den Befragten stammen 90,34% gebürtig aus Baden-Württemberg und 9,66% aus anderen Ländern. Auf zwei Fragebögen wurden hierzu keine Angaben gemacht.

Von den 14 Befragten, die nicht gebürtig aus Baden-Württemberg stammen, gaben 64,29% an, nicht primär auf Grund des Studiums nach Baden-Württemberg gekommen zu sein. Lediglich 35,71% bzw. fünf Befragte sagten aus, dass sie vorwiegend auf Grund des Studiums ins Land gezogen sind.

5.3.2 Belegung der Vertiefungsschwerpunkte

Es standen insgesamt fünf Vertiefungsschwerpunkte zur Verfügung, von denen die Studierenden während ihrer Praxiszeit vier auswählen mussten. In die Betrachtung wurden dabei jedoch nur die Vertiefungsschwerpunkte der Praxisstellen innerhalb der Verwaltung mit einbezogen, so dass jeder Studierende drei Schwerpunkte angeben konnte. Es ergibt sich somit bei 147 abgegebenen Fragebögen eine Gesamtzahl von 441.

Bei der Auswertung ergab sich folgende Reihenfolge: Mit etwas Vorsprung am häufigsten, nämlich 123 mal (28,28% der Gesamtzahl), wurde der Bereich **Ordnungsverwaltung** von den Studierenden ausgewählt. Am zweithäufigsten der Bereich **Leistungsverwaltung** mit 91 (20,92%). Danach folgten die Bereiche **Wirtschaft & Finanzen**, welcher von 83 Studierenden (19,09%) angegeben wurde, **Organisation & Personal**, für welchen sich 72 Befragte entschieden (16,55%) und **Führung** mit 66 Nennungen (15,17%). Insgesamt sechsmal wurde keine Angabe zur Wahl des Vertiefungsschwerpunktes gemacht, was 1,36% der Befragten entspricht.

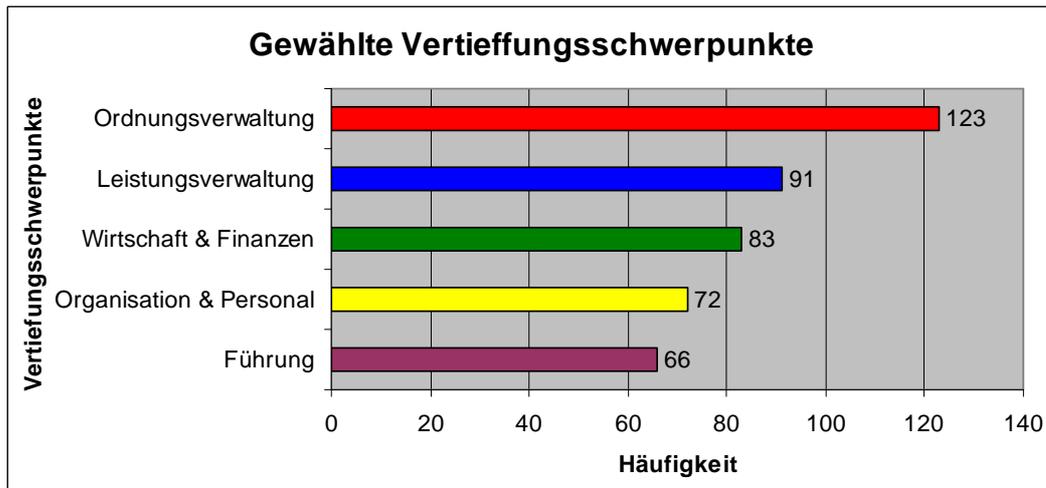


Abbildung 6: Gewählte Vertiefungsschwerpunkte

(Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Auswertungen)

5.3.3 Orte der Praxisstellen in der Verwaltung

Lediglich ein einziger der Befragten (0,23%) gab an, ein Praktikum bei einer Gemeinde mit **weniger als 2.000 Einwohnern** absolviert zu haben. 27 mal wurde eine Gemeindegröße **zwischen 2.000 und 5.000 Einwohner** als Ort des Praktikums genannt. Dies entspricht einem Anteil von 6,24%. Eine Nennung weniger, nämlich 26 (6,00%), entfielen auf die Größenklasse **5.000 bis 10.000 Einwohner**. 70 Befragte gaben an, ein Praktikum bei einer Gemeinde **zwischen 10.000 und 20.000 Einwohner** absolviert zu haben. Dies ist ein Anteil von 16,17% aller Befragten. Die meisten Nennungen entfielen mit 144 auf die Gemeindegröße von **mehr als 20.000 Einwohnern**. Dies waren mit 33,26% fast genau ein Drittel der Befragten. Ein **Gemeindeverwaltungsverband** wurde von keinem Befragten als Praktikumsort genannt.

Außerhalb der Kommunen wurden die **Landratsämter** mit 121 Nennungen (27,94%) am häufigsten angegeben. Bei **öffentlichen Betrieben** absolvierten 14 Befragte ein Praktikum, was einem Anteil von 3,23% der Befragten entspricht. 30 Personen (6,93%) gaben „**Sonstiges**“ als Ort eines Praktikums an, wobei hier ein Praktikum bei einem Regierungspräsidium mit zehn Nennungen am häufigsten vorkam, vor der Polizei mit sechs Nennungen, Universitäten mit vier und Krankenhäusern

mit drei. Insgesamt acht Befragte (1,81%) machten zum Ort des Praktikums keine Angaben.

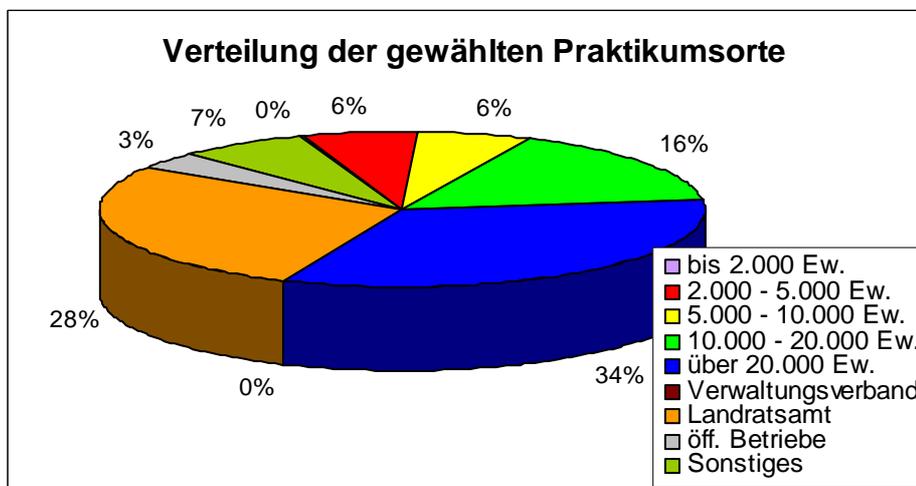


Abbildung 7: Anteil der Praktikumsorte

(Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Auswertungen)

5.3.4 Persönlicher Kontakt zur Praxisstelle

Auf die Frage, ob sie bereits vor ihrer Bewerbung um die Praxisstelle einen persönlichen Kontakt zu dieser Ausbildungsstelle hatten, antworteten immerhin 91 Befragte mit „Ja“. Dies entspricht einem Anteil von 20,97% aller Befragten. 79,03% gaben hingegen an, vor ihrer Bewerbung um die Praxisstelle noch keinerlei persönlichen Kontakt zu der Stelle gehabt zu haben. 343 Studierende sind somit völlig unbedarft an die jeweiligen Praxisstellen herangetreten. Siebenmal wurde zu dieser Frage gar keine Angabe gemacht (1,59%).

5.3.5 Empfehlungen für Praxisstellen

In die thematisch gleiche Richtung ging die nächste Frage, ob den Studierenden ihre Praxisstelle von jemand empfohlen wurde, und wenn „Ja“ angekreuzt wurde, von wem?

Mit 12,27% bzw. 53 Nennungen kam dabei etwa jedes achte Praktikum durch eine Empfehlung zu Stande. 379 Praktika (87,73%) wurden ohne Empfehlungen organisiert. Neun Befragte (2,04%) machten hier keine Angabe.

Von den Praktika, die über eine Empfehlung zu Stande kamen, wurde ein Viertel (13 Nennungen) von anderen Studierenden empfohlen. Sechs Empfehlungen wurden von Verwandten ausgesprochen (11,54%), neun von Professoren und Dozenten (17,31%), elf von anderen Beamten oder ehemaligen Ausbildern (21,15%) und ein weiteres Viertel von Bekannten der Studierenden.

5.3.6 Erreichbarkeit der Praxisstelle

Bei der Frage nach der Erreichbarkeit der Praxisstellen spielten verschiedene Faktoren eine Rolle: Neben der Frage, ob die Studierenden für Ihre Praxisstelle extra umgezogen sind, auch die Entfernungen, welche die Studierenden zwischen ihrer Wohnung und der Praxisstelle zurückgelegt haben und wie wichtig ihnen die Erreichbarkeit der Praxisstellen war.

5.3.6.1 Umgezogen oder gependelt

48 Studierende (10,96%) legten eine sehr große Flexibilität an den Tag und sind für eine Praxisstelle in Baden-Württemberg extra umgezogen. Dieselbe Menge, nämlich ebenfalls 48 Studierende, hatte das Glück die Praxisstelle bereits im eigenen Wohnort zu haben. Die überwiegende Mehrheit der Befragten gab jedoch an, zwischen Wohnort und Praxisstelle gependelt zu sein (342 Nennungen – 78,08%). Drei Befragte (0,68%) wollten hier keine Aussage treffen.

5.3.6.2 Verkehrsmittel

Nicht jedes Verkehrsmittel steht in jeder Region Baden-Württembergs in gleichem Maße zur Verfügung. So wurde unter „**Sonstiges**“ bei einem Praktikum in Konstanz die Fähre als Verkehrsmittel angegeben. Bei über der Hälfte der Befragten (59,91%) spielte jedoch das **Auto** die wichtigste Rolle für den Weg zu Arbeit. Darauf folgte mit 103 Nennungen die **Bahn** (23,73%), mit großem Abstand vor dem Punkt „**zu Fuß/Fahrrad**“ mit 9,68%, welcher natürlich nur bei einem Praktikum in der näheren

Umgebung der Wohnung möglich ist. 28 Befragte gaben den **Bus** als ihr Verkehrsmittel für den Weg zur Praxisstelle an, dies entspricht 6,45%. Sieben Studierende setzten bei dieser Frage kein Kreuz (1,59%).

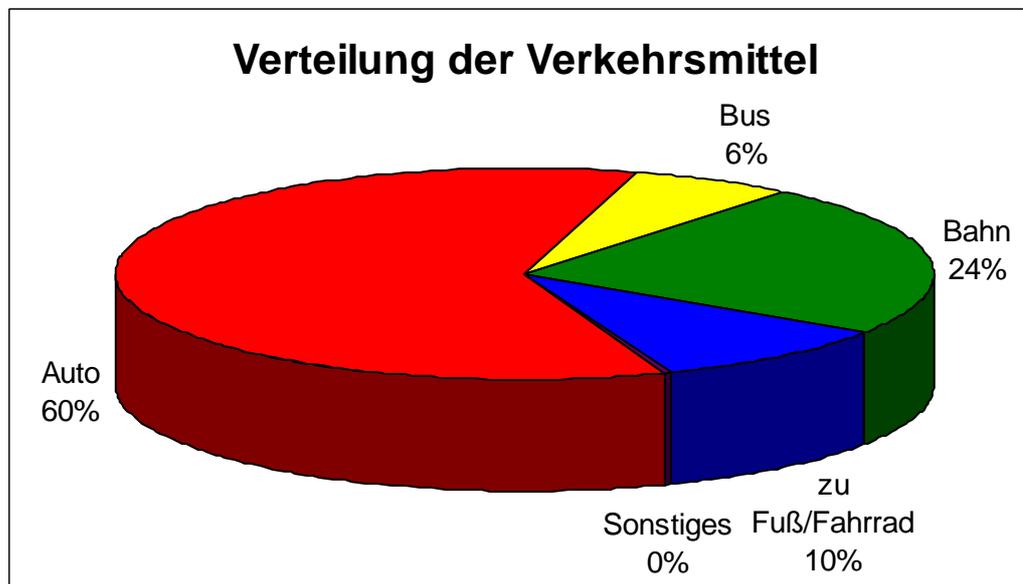


Abbildung 8: Verkehrsmittel für den Weg zur Praxisstelle

(Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Berechnungen)

5.3.6.3 Entfernung zu den Praxisstellen

Weit mehr als die Hälfte der Befragten suchten sich eine Praxisstelle im näheren Umkreis von maximal 20 Km um ihrer Wohnung aus. 30,32% sogar von **weniger als 10 Km** (131 Befragte), weitere 136 (31,48%) legten einen Weg **zwischen 10 und 19 Km** von der Wohnung zur Praxisstelle und umgekehrt zurück. 20,83% der Studierenden fuhren täglich **zwischen 20 und 29 Km** zur Arbeit (90 Nennungen). Nach oben hin nahm die Zahl dann kontinuierlich ab. Einen Weg von **mehr als 30 aber maximal 39 Km** legten 9,26% der Befragten (40) zurück. 4,40% (19) nahmen noch einen täglichen Arbeitsweg **von 40 bis 49 Km** auf sich. Und für 16 Studierende war auch eine tägliche Strecke von **50 und mehr Km** kein Problem, um ihr Praktikum an diesem Ort zu absolvieren (3,70%). Zu dieser Frage machten 2,04% der Befragten (Neun) keine Angabe.

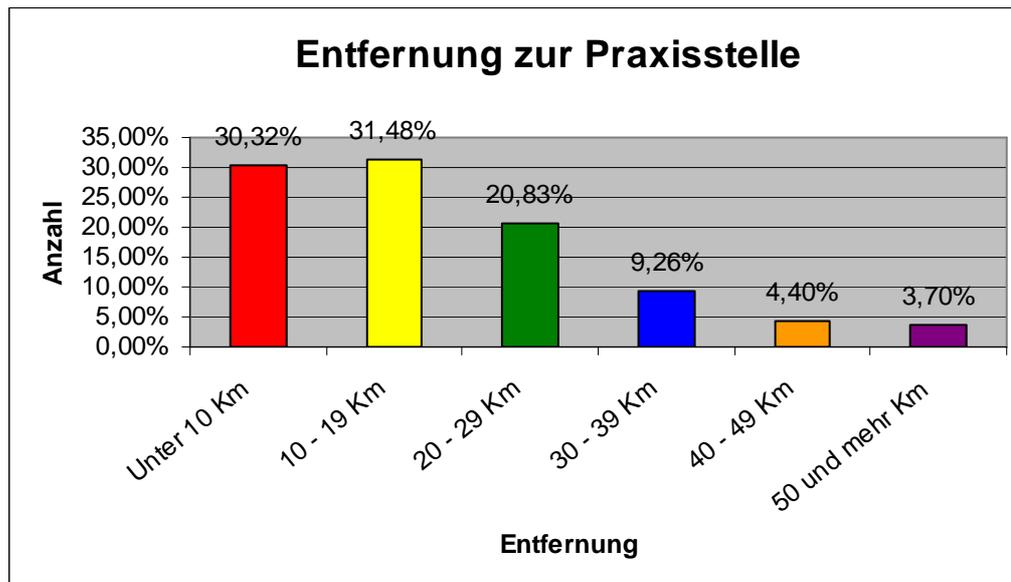


Abbildung 9: Entfernung zur Praxisstelle

(Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Auswertungen)

5.3.6.4 Wichtigkeit der Erreichbarkeit der Praxisstellen

Die Erreichbarkeit der Praxisstelle wird von 40,88% der Befragten (177) als „**wichtig**“ eingeschätzt, 60 Studierende schätzen sie sogar als „**wichtigstes Kriterium**“ für Ihre Wahl ein (13,86%), während sie 119 Studierende (27,48%) immer noch als „**eher wichtig**“ beurteilen. Der Mittelwert von 2,55 machte hier keine eindeutig Aussage. Nimmt man jedoch zusätzlich Median und Modus (jeweils 2) zur Hilfe, zeigt sich das die Erreichbarkeit der Praxisstelle „**wichtig**“ für die Befragten ist.

Während acht Befragte sich ganz der Stimme enthielten (1,81%), gaben weitere zehn „**das kann ich nicht beurteilen**“ an (2,32%). 2,77% der Studierenden (zwei) gaben an, dass die Erreichbarkeit der Praxisstelle für die Wahl dieser Stelle für sie „**ohne Bedeutung**“ war. Elf Befragte (2,54%) schätzten die Erreichbarkeit als „**unwichtig**“ und 44 Befragte (10,16%) als „**eher unwichtig**“ ein.

5.3.7 Einschätzung der Beschäftigungsperspektive

Insgesamt werden die Praxisstellen von den Befragten im Hinblick auf eine spätere Beschäftigungsperspektive als gut eingeschätzt. Der

Mittelwert von 2,45 geht tendenziell in Richtung „wichtig“, lässt jedoch keine eindeutige Aussage zu. Median und Modus von jeweils 2 sprechen jedoch ganz klar für „wichtig“. Insgesamt setzten 75,51% der Befragten ihr Kreuz bei einer positiven Kategorie. Dies teilte sich auf in 27,42% (119 Nennungen) bei „**würde sofort anfangen**“, 27,65% (120 Nennungen) bei „**könnte mir gut vorstellen hier zu arbeiten**“ sowie 21,66% (94 Befragte) bei „**könnte mir vorstellen hier zu arbeiten**“.

Die negativen Kategorien begannen mit der Aussage: „**könnte mir eher nicht vorstellen hier zu arbeiten**“, welche von 49 Studierenden (11,29%) genannt wurde. „**Könnte mir als letzte Alternative vorstellen hier zu arbeiten**“ wurde noch von 5,30% der Befragten (23) angekreuzt und elf Befragungsteilnehmer (2,53%) waren mit ihrer Praxisstelle so unzufrieden, dass sie die Aussage „**könnte mir nie vorstellen hier zu arbeiten**“ wählten. Dazu kamen noch 18 Befragte (4,15%) mit der Aussage „**das kann ich nicht beurteilen**“, sowie sieben Teilnehmer die keine Angabe zu der Frage machten (1,59%).

5.3.8 Zufriedenheit mit der Qualität des Praktikums

Mit der Qualität ihrer Ausbildung können die Ausbildungsstellen im Großen und Ganzen zufrieden sein. Dies belegen sowohl der Mittelwert von 2,22 als auch der Modus und Median von jeweils 2. Die Fragestellung „Wie zufrieden warst Du mit der Qualität Deiner Ausbildung in der Praxisstelle?“ beantworteten hierbei 38,25% der Befragten (166) mit „**zufrieden**“, die beachtliche Anzahl von 130 (29,95%) sogar mit „**sehr zufrieden**“ und 15,90% (69 Befragte) waren immer noch „**eher zufrieden**“.

Nur 11,79% der Befragungsteilnehmer setzten ihr Kreuz bei dieser Frage bei einer der drei negativen Kategorien: „**eher unzufrieden**“ (29 Befragte – 6,68%), „**unzufrieden**“ (14 – 3,23%) oder „**sehr unzufrieden**“ (neun – 2,04%). 17 Studierende gaben an „**das kann ich nicht beurteilen**“ (3,92%) und wiederum sieben Befragte enthielten sich ganz ihrer Stimme.

5.3.9 Faktoren für die Qualität des Praktikums

Bei der letzten Frage konnten wir sehen, dass der überwiegende Teil der Studierenden mit der Qualität ihrer Praktika zufrieden oder sogar sehr zufrieden waren. Doch woran machen die Studierenden die Qualität eines Praktikums überhaupt fest?

Mit Abstand der wichtigste Punkt ist den Studierenden dabei die **geleistete Arbeit** selbst. Dabei muss es sich nach Meinung der Studierenden um sinn- und anspruchsvolle Tätigkeiten handeln, die von den Ausbildungsstellen auch gebraucht und verwendet werden. Zudem sollten die Tätigkeiten vielfältiger Natur sein und vom Umfang her so bemessen, dass die Studierenden möglichst die ganze Zeit über sinnvoll beschäftigt sind. Bei der Aufgabenerfüllung ist den Studierenden eine gewisse Selbständigkeit wichtig. Zudem möchten Sie bei den Aufgaben Verantwortung übernehmen.

Die zweitmeisten Nennungen gab es zum Bereich „**Praxisbetreuer**“. Hier halten es die Befragungsteilnehmer für wichtig, dass immer jemand verfügbar ist, diese Person über die nötigen Kompetenzen (fachliche, persönliche und Methodenkompetenz) verfügt, die Aufgaben ausführlich erklärt und anschließend immer ein „offenes Ohr“ für Rückfragen hat.

Als nächstes wurden ein **gutes Arbeitsklima** und **nette Kollegen** genannt. Hier ist den Studierenden wichtig, wie man in der Praxisstelle behandelt wird. Ob man erst genommen und als gleichwertiger Mitarbeiter behandelt wird oder „nur“ irgendein Azubi ist.

Als weiterer wichtiger Punkt für die Qualität des Praktikums gaben die Befragungsteilnehmer an, ob sie in der Praxisstelle etwas **dazugelernt** haben und ob ihnen die Praxisstelle für ihren weiteren beruflichen Werdegang etwas gebracht hat. Gleichzeitig wurde der Einsatz von Wissen aus dem Studium in der praktischen Arbeit als wichtig empfunden.

Zudem ist den Studierenden eine **Einbindungen in den täglichen Arbeitsablauf** wichtig. Es wurde der Wunsch geäußert, an Besprechungen, Terminen und Veranstaltungen der Praxisstelle

teilnehmen zu dürfen und auch am Informationsfluss, soweit möglich, wie die anderen Mitarbeiter beteiligt zu sein.

Weiter wurde von den Befragungsteilnehmern geäußert, dass sie die Qualität der Ausbildung daran festmachen, ob die Arbeitsergebnisse immer zeitnah mit ihnen besprochen werden und ob sie ein ehrliches **Feedback** über ihre geleistete Arbeit von der Praxisstelle erhalten.

Weitere Punkte die genannt wurden, waren ein eigener, gut eingerichteter **Praktikanten-Arbeitsplatz**, eine gute **Einweisung/ Einarbeitung** zu Beginn des Praktikums sowie ein fester **Ausbildungsplan**, um sich bereits im Vorfeld auf die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten einstellen zu können. Alle Nennungen befinden sich im Anhang, Anlage 6.

5.3.10 Praktikum außerhalb der öffentlichen Verwaltung⁸⁸

§ 23 III APrOVw gD 2007 regelt, dass drei Monate der praktischen Ausbildung bei einer Verwaltung außerhalb Baden-Württembergs oder in der Privatwirtschaft absolviert werden **sollen**. Nach dem Grundsatz „Soll ist ein Muss wenn man kann“, durfte von diesem Grundsatz nur in begründeten Fällen, mit einer Ausnahmegenehmigung, abgewichen werden. Von Studierenden der FH Kehl kam bei dieser Frage jedoch mehrfach die Anmerkung, dass ein Praktikum im Ausland oder der Privatwirtschaft bei ihnen nicht verpflichtend war oder dass ihnen diese Verpflichtung zumindest nicht bekannt war. Aus diesem Grund wurde diese Frage gleich von vorneherein auch getrennt nach Hochschulen untersucht.

5.3.10.1 Verteilung zwischen Privatwirtschaft und Ausland

Insgesamt sah die Verteilung so aus, dass 51,02% der Befragten ein Praktikum **außerhalb Baden-Württembergs** absolvierten, 31,29% in der **Privatwirtschaft** und 17,69% auf Grund einer **Ausnahmegenehmigung**

⁸⁸ Dieser Punkt wurde in zwei separaten Bachelorarbeiten (Ralph Hintersehr: Die Entwicklung des Auslandspraktikum im Studiengang Public Management sowie Dominique Steidel: Verwaltungsstudenten in der Privatwirtschaft – eine Erfahrungsanalyse) des Studienjahrgangs 2008 noch genauer beleuchtet.

kein Praktikum außerhalb der öffentlichen Verwaltung machten. Zu dieser Frage machten auch alle 147 Befragungsteilnehmer eine Aussage.

Getrennt nach Hochschulen ergab sich in **Ludwigsburg** folgendes Bild: 55,56% der Studierenden absolvierten ein „Auslandspraktikum“⁸⁹, 37,50% ein Praktikum in der Privatwirtschaft und 6,94% erhielten die Erlaubnis kein Praktikum außerhalb der öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg absolvieren zu müssen.

An der **FH Kehl** sah es wie folgt aus: Auch hier lag das „Auslandspraktikum“ mit 46,67% an der Spitze. Jedoch folgte hier mit 28,00% bereits die Quote derer, die eine „Ausnahmegenehmigung“ erhalten hatten und kein Praktikum außerhalb der öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg absolviert hatten. Erst an dritter Stelle standen dann die Praktika in der Privatwirtschaft mit 25,33%.

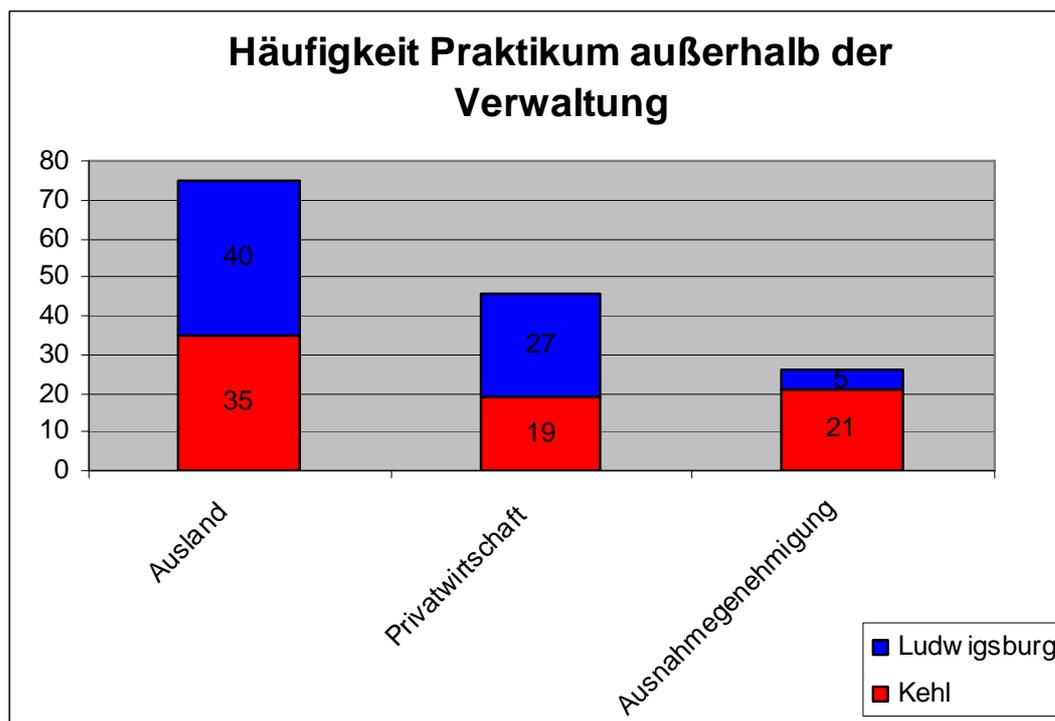


Abbildung 10: Praktika außerhalb der Verwaltung

(Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Auswertungen)

⁸⁹ In Anführungszeichen deshalb, weil das Ausland im Sinne des § 23 III APrOgD 2007 auch alle anderen Bundesländer innerhalb Deutschlands umfasst. Siehe hierzu auch Begründung des IM zu § 23 III APrOgD 2007.

Bei der Frage, wohin es die Studierenden im Ausland am häufigsten gezogen hatte, lag **Australien** mit elf Nennungen vor **Österreich** mit neun und **Irland** mit fünf. Bei den Zielen innerhalb Deutschlands lag **Bayern** mit elf Nennungen klar vor **Berlin** mit vier und dann folgten mehrere Bundesländer mit jeweils zwei Stimmen.

5.3.10.2 Sinnhaftigkeit der Verpflichtung

Daran anknüpfen sollte die nächste Frage, ob die Studierenden der Meinung sind, dass diese neu eingeführte Verpflichtung sinnvoll ist oder nicht? Wobei einige Befragungsteilnehmer wie oben beschrieben ja im Vorfeld bereits der Meinung waren, es bestünde gar keine Verpflichtung. Dementsprechend waren insgesamt 52,45% der Befragten der Meinung, ja diese Verpflichtung ist **sinnvoll**. 39,16% meinten hingegen nein, diese Verpflichtung erscheint uns **nicht sinnvoll**. 8,39% gaben hierzu an, **keine Meinung** zu haben und 2,72% machten gar keine Angabe dazu.

Überraschenderweise fällt das Votum für die Verpflichtung in Ludwigsburg, wo sie ja auch tatsächlich als solche angewandt wird, mit 57,75% deutlich positiver aus als in Kehl mit 47,22%. Während sich in Kehl 44,44% gegen die Verpflichtung aussprechen, ist es in Ludwigsburg mit 33,80% nur jeder Dritte.

Bei der anschließenden offenen Frage nach dem „Warum“ die Studierenden die Verpflichtung als sinnvoll oder nicht sinnvoll erachten, ist die häufigste Aussage der Pro-Seite die, dass man so auch mal gezwungen sei „über den Tellerrand hinaus zu schauen“. Während die Contra-Seite überwiegend das Argumente bringt, „die Möglichkeit zu haben ist sinnvoll, es sollte jedoch jeder selber entscheiden können, ob er diese wahrnehmen möchte oder nicht“.

5.3.10.2 Mehrwert durch dieses Praktikums

Zur Abrundung wurde die Frage gestellt, ob die Studierenden der Meinung sind, dass ihnen diese Praxisstelle für ihren weiteren beruflichen

Werdegang innerhalb der öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg etwas gebracht hat.

Eine Mehrheit von 64,62% beantwortete diese Frage mit „Ja“, während lediglich 16,15% „Nein“ ankreuzten. 19,23% sagten, „**das kann ich nicht beurteilen**“ und 11,56% machten gar keine Angabe. Dieser hohe Anteil der Befragten ohne Festlegung spricht eher für eine Tendenz zu „Nein“, da diese Befragten zumindest schon mal nicht sagen konnten, was es ihnen gebracht oder eben nicht gebracht hat.

5.3.13 Probleme bei der Suche nach Praxisstellen

Für eine Mehrheit von 60,27% (88 Befragte) gab es **keine Probleme** dabei, vier geeignete Praxisstellen zu finden. Doch mit 39,73% hatte immerhin auch weit mehr als ein Drittel aller Befragten (58) in mindestens einem Bereich **Probleme** dabei, eine geeignete Praxisstelle zu finden.

Die mit weitem Abstand häufigsten Probleme ergaben sich dabei in den Bereichen Ausland (22 Nennungen) und der Privatwirtschaft mit 25 Nennungen. Die Probleme Praxisstellen innerhalb der Verwaltung zu finden, waren hingegen verschwindend gering. Hier gab es keinen Bereich mit mehr als 3 Nennungen.

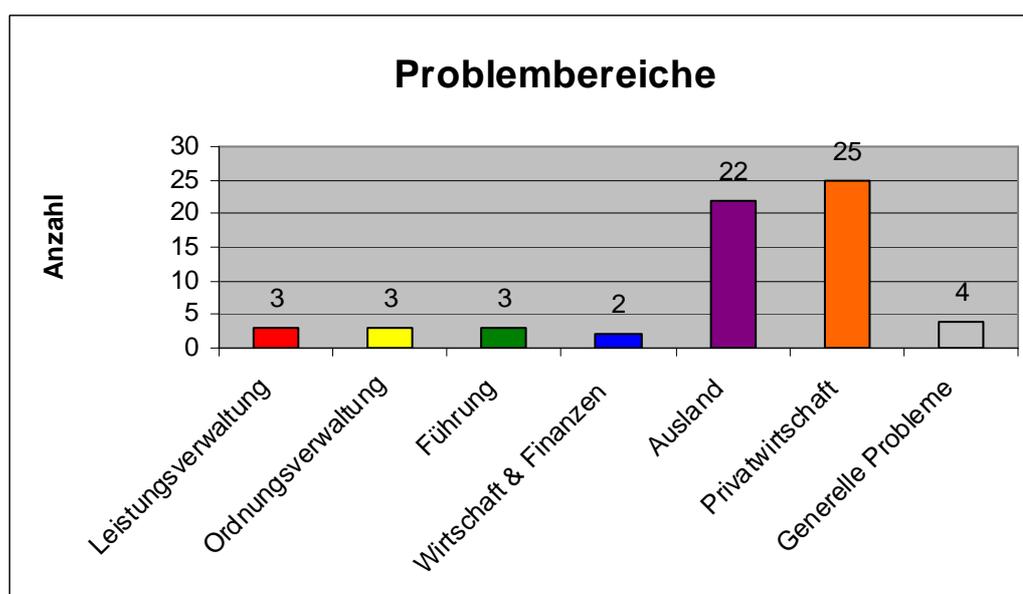


Abbildung 11: Problemebereiche

(Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Berechnungen)

5.3.14 Präferenz der Gemeindegröße

Die Frage lautete, welche Verwaltungsgröße die Studierenden für ein Praktikum bevorzugen. Es wurde hierbei zwischen kleinen (bis 10 Mitarbeiter), mittleren (11 bis 100) und großen (mehr als 100 Mitarbeiter) Verwaltungen unterschieden.

Für die **kleinen Verwaltungen** sprachen sich fünf Befragungsteilnehmer (3,74%) aus. Die größte Anzahl an Studierenden, nämlich 43 und somit 29,86%, bevorzugten Praxisstellen bei **mittleren Verwaltungen**. 35 Befragte (24,31%) tendierten hingegen eher zu **großen Verwaltungen**. Die größte Gruppe war jedoch die derer, die gar **keine Präferenz** bezüglich der Verwaltungsgröße haben (61 Befragte – 42,36%). Dreimal wurde bei dieser Frage keine Angabe gemacht (2,04%).

5.3.15 Offene Frage

Insgesamt machten 55 Befragungsteilnehmer von der Möglichkeit Gebrauch, bei **Anmerkungen** am Ende des Fragebogens Lob, Kritik oder andere Anmerkungen zur Praxisphase zu machen.

Dabei gab es durchaus einige positive Rückmeldungen. So wurden vor allem die vielfältigen Möglichkeiten, die Kontakte durch die Praktika und die fachlichen Erfahrungen durch die Praxisphase lobend erwähnt.

Die überwiegende Mehrzahl der Studierenden nutzte die Möglichkeit jedoch, um hier Kritik an der Praxis zu äußern. Der größte Kritikpunkt sind dabei die Arbeitsgemeinschaften. Hier werden von den Studierenden massive Veränderungen, bis hin zur Abschaffung gefordert. Kritik wird zudem auch an den Beurteilungen durch die Praxisstellen geäußert. Einige Studierende empfinden die Benotungen als ungerecht, da sie von den Praxisstellen sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Von mehreren Befragungsteilnehmern wird überdies die Praxiszeit mit 13 Monaten als zu lange empfunden. Vereinzelt Kritik entzündet sich auch an den Praxisberichten. Auch die Bearbeitung der Bachelorarbeit während der Praxiszeit wird vereinzelt kritisiert. Alle Nennungen befinden sich im Anhang, Anlage 7.

5.4 Grundauswertung der Befragung der Kommunen

Die Städte und Gemeinden als größter Praxisstellenanbieter, sowie später als größter Abnehmer der Hochschulabsolventen, wurden in dieser Umfrage zur ihrer Sicht der Praktika befragt.

5.4.1 Gemeindegrößen

Von den insgesamt 22 Städten mit mehr als 50.000 Einwohnern in Baden-Württemberg hat sich leider keine Einzige an der Umfrage beteiligt. Von den 260 teilnehmenden Städten und Gemeinden hatten 18 (6,92%) eine Größe von **weniger als 2.000 Einwohnern**. Die größte Gruppe stellten die Gemeinden von **2.000 bis 5.000 Einwohnern** mit 101 Befragungsteilnehmern (38,85%). Darauf folgten die Städte und Gemeinden **von 5.000 bis 10.000 Einwohnern** mit 77 Teilnehmern (29,61%). 46 Teilnehmer gaben an, **zwischen 10.000 und 20.000** Einwohner zu haben (17,69%). Und immerhin noch 18 von 79 Städten mit **mehr als 20.000 aber unter 50.000 Einwohnern** beteiligten sich an der Befragung (6,92%).

5.4.2 Mitarbeiter mit Praktikum

Die Städte und Gemeinden wurden befragt, wie viele Mitarbeiter mit der für diese Arbeit relevanten Ausbildung zum gehobenen, nichttechnischen Verwaltungsdienst sie beschäftigen und wie viele davon vor ihrer Anstellung bei dieser Verwaltung bereits ein Praktikum absolviert hatten.

Dabei ergab sich, dass 15,87% und damit mehr als jeder Siebte, der bei den Befragungsteilnehmern beschäftigten Mitarbeiter mit dieser Ausbildung, bereits vor ihrer Anstellung auch ein Praktikum bei ihrem jetzigen Dienstherrn absolviert hat.

5.4.3 Praktikanten im letzten Praxisjahr

Von den 260 Teilnehmern der Befragung gaben 97 und damit 37,31% an, in der vergangenen Praxiszeit vom 15.07.2009 bis 15.07.2010 einen oder mehrere Praktikanten aus dem gehobenen Verwaltungsdienst beschäftigt

zu haben. Dementsprechend gab eine Mehrheit von 163 Städten und Gemeinden und damit 62,69% an, keinen Praktikanten beschäftigt zu haben.

Im Durchschnitt beschäftigte jede der 97 Verwaltungen 1,8 Praktikanten. Das Maximum lag bei 5, das Minimum bei 1. Modus und Median lagen beide ebenfalls bei 1.

Von den 163 Städten und Gemeinden ohne Praktikanten gab die überwiegende Mehrheit als Grund an, dass sie keine Bewerbungen um ein Praktikum erhalten hätten. Am Zweithäufigsten war die Aussage, dass die Kapazität für die Ausbildung im gehobenen Dienst nicht ausreichen würde, sei es weil die Verwaltung zu klein ist, über keinen geeigneten Ausbilder verfügt oder sich auf die Ausbildung von Fachangestellten konzentriert.

5.4.4 Interesse an Praktikanten im nächsten Jahr

Eine große Mehrheit von 65,50% der Städte und Gemeinden (169) hat ein **Interesse** daran, im nächsten Praxisjahr Praktikanten von den beiden Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg zu beschäftigen. Bei der Minderheit von 34,50% (89), die **kein Interesse** an Praktikanten aus dem gehobenen Dienst hat, hing dies in erster Linie wieder mit den oben beschriebenen Kapazitätsproblemen der Verwaltungen zusammen. Zwei Kommunen machten zu dieser Frage keine Angaben (0,77%).

Von den 169 Städten und Gemeinden mit Interesse an zukünftigen Praktikanten gaben jedoch nur ganze 35 (20,83%) an, dass sie auch um diese Praktikanten **werben**. Die häufigsten Werbearten waren dabei über die FH (18 Nennungen), im Amtsblatt (14) oder auf der eigenen Homepage (fünf). Die überwältigende Mehrheit von 79,17% der Befragten wirbt nicht aktiv um Praktikanten, sondern wartet passiv ab, ob sich Praktikanten bei ihnen melden oder nicht.

5.4.5 Einschätzung der Wichtigkeit der Praktika

Mit 15 der 260 schätzen 5,84% Befragungsteilnehmer den Kontakt mit den Praktikanten für die spätere Personalbedarfsdeckung ihrer Verwaltung als „**sehr wichtig**“ ein. 73 Kommunen schätzen den Kontakt immerhin als „**wichtig**“ ein (28,40%). Darauf folgen 55 Befragte, die ihr Kreuz bei „**eher wichtig**“ setzten (21,40%) und 53 Befragte, die angaben „**eher unwichtig**“ (20,62%). 17 Kommunen äußerten sich eindeutig negativ, indem sie den Kontakt als „**unwichtig**“ bewerteten (6,61%) und drei Städte und Gemeinden hielten ihn sogar für „**sehr unwichtig**“, was noch 1,17% entspricht. Immerhin 15,95% der Befragten konnten sich zu dieser Frage keine Meinungen bilden und kreuzten „**das kann ich nicht beurteilen**“ an (41). Drei Teilnehmer setzten hier gar kein Kreuz bei dieser Frage.

Der Mittelwert von 2,97 zeigt, dass die Städte und Gemeinden den Kontakt mit den Praktikanten als „eher wichtig“ empfinden. Die häufigste Ausprägung und somit der Modus liegt bei 2, also bei „wichtig“, wohingegen der Median als Mitte der Verteilung bei 3 liegt und somit die Aussage „eher wichtig“ unterstützt. Diese Aussage zeigt, unter Berücksichtigung der hohen Anzahl von über 15% an Enthaltungen, dass dieses Thema bei den Kommunen noch nicht sonderlich im Fokus steht.

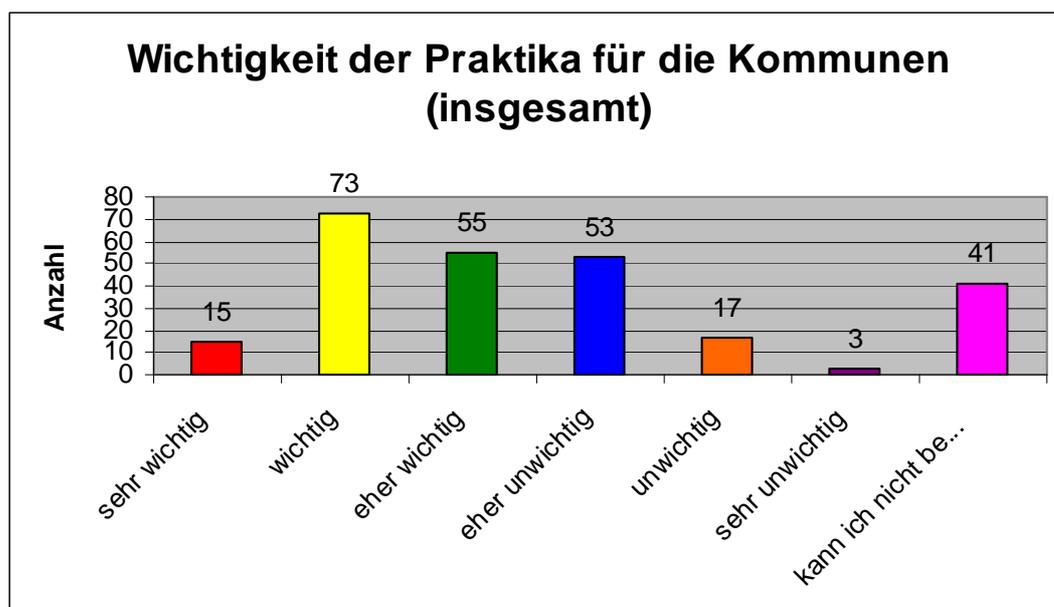


Abbildung 12: Wichtigkeit der Praktika für die Kommunen

(Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Berechnungen)

Wenn man nun nur die Befragungsteilnehmer zur Hand nimmt, welche heute schon wissen, dass sie innerhalb der nächsten zwei Jahre definitiv Stellen zu besetzen haben, so ergibt sich ein leicht positiveres Bild: Hier schätzen immerhin 10,94% den Kontakt mit den Studierenden für die Personalbedarfsdeckung als „**sehr wichtig**“ und 39,06% als „**wichtig**“ ein. Weitere 21,88% äußerten sich mit „**eher wichtig**“ ebenfalls noch positiv. Aber auch exakt ein fünftel der Befragten äußert sich noch mit „**eher unwichtig**“. Die eindeutig negativen Kategorien „**unwichtig**“ (1,56%) und „**sehr unwichtig**“ (0) sind bei dieser Gruppe jedoch so gut wie gar nicht belegt. Und hier setzte auch nur eine im Vergleich mit der Gesamtheit geringe Zahl von 6,25% ihr Kreuz bei „**kann ich nicht beurteilen**“. Das Arithmetische Mittel liegt 2,60, Median und Modus jeweils bei 2. Hieraus lässt sich schließen, dass die Bedeutung des Praktikums für die Städte und Gemeinden umso größer wird, je näher es an die Besetzung einer Stelle herangeht. Dies zeugt von einer eher kurzsichtigen Betrachtung des Themas. Dies sollte jedoch mehr ein kontinuierliches Instrumentarium des Personalmanagements darstellen.

5.5 Überprüfung der Hypothesen

Anhand der in der vorliegenden Untersuchung gewonnenen Ergebnisse, können die unter Punkt 5.2 aufgestellten Hypothesen nun überprüft werden:

Hypothese 1: Nur wenige Studierende haben ein Praktikum bei einer kleinen Gemeinde unter 5.000 Einwohner gemacht.

Wie die Auswertung unter Punkt 5.3.3 zeigt, hat nur ein einziger Befragungsteilnehmer sein Praktikum bei einer Gemeinde unter 2.000 Einwohner absolviert und 27 Weitere bei einer Gemeinde zwischen 2.000 und 5.000 Einwohner. Dies entspricht insgesamt einem Anteil von gerade einmal 6,47% der Befragungsteilnehmer. Die Hypothese kann somit *verifiziert* werden.

Hypothese 2: Persönliche Kontakte oder Empfehlungen spielten bei der Auswahl der Praktika nur eine geringe Rolle.

Insgesamt gaben 91 Studierende an, dass sie bereits vor ihrer Bewerbung um die jeweilige Praxisstelle einen persönlichen Kontakt zu dieser Stelle hatten (Punkt 5.3.4). 53 Studierende entschieden sich aufgrund einer Empfehlung für die eine oder andere Praxisstelle (Punkt 5.3.5). Dies entspricht einem Anteil von 20,97 bzw. 12,27% der Praktika. Dies kann als geringe Rolle angesehen und die Hypothese somit *bestätigt* werden.

Hypothese 3: Für die Mehrheit der Studierenden spielte die Erreichbarkeit der Praxisstelle eine wichtige Rolle.

Für 60 Befragte ist die Erreichbarkeit der Praxisstelle das „wichtigste Kriterium“ und für 177 Befragte ist die Erreichbarkeit „wichtig“ (Punkt 5.3.6.4). Dies entspricht 13,86 bzw. 40,88%, also zusammen 54,74% aller Befragten. Somit spielt für eine Mehrheit der Befragten die Erreichbarkeit eine wichtige Rolle und auch diese Hypothese wird ebenfalls *bestätigt*.

Hypothese 4: Es gab nur wenige Probleme bei der Suche nach Praxisstellen.

Bei den Praxisstellen innerhalb der Verwaltung gab es so gut wie keine Probleme, wie die Auswertung bei Punkt 5.3.13 zeigt. Jedoch hatte mit 39,73% der Befragten mehr als jeder Dritte Probleme bei der Suche nach Praxisstellen. Diese Probleme ergaben sich dabei fast ausschließlich in den Bereichen „Privatwirtschaft“ und Ausland“. Die Hypothese kann also für den Bereich „Verwaltung“ *verifiziert*, muss jedoch insgesamt *falsifiziert* werden.

Hypothese 5: Eine große Mehrheit der Kommunen hat ein Interesse daran, in der Zukunft Praktikanten zu beschäftigen.

Mit 65,50% der befragten Kommunen gaben weit mehr als die Hälfte an, dass sie im nächsten Ausbildungsjahr an Praktikanten aus dem gehobenen Dienst interessiert sind. Die Hypothese wird somit *bestätigt*.

Hypothese 6: Die Mehrheit der Städte und Gemeinden wirbt aktiv um Praktikanten.

Von den 65,50% der Gemeinden mit Interesse an Praktikanten, werben jedoch, wie Punkt 5.4.4 weiter zeigt, nur ganze 20,83% aktiv darum auch Praktikanten zu bekommen. Diese Hypothese wird damit *widerlegt*.

Hypothese 7: Die Wichtigkeit von Praktika für die zukünftige Personalbedarfsdeckung wird von den Kommunen als „wichtig“ eingeschätzt.

Punkt 5.4.5 zeigt, dass 5,84% der Kommunen diesen Punkt als „sehr wichtig“ empfinden. Weitere 28,40% sehen ihn als „wichtig“ an. Damit sieht nur eine Minderheit von 34,24% der Kommunen das Praktikum als Mittel für die zukünftige Personalbedarfsdeckung als mindestens „wichtig“ an. Die Hypothese muss somit ebenfalls *falsifiziert* werden.

6 Handlungsempfehlungen

Die durchgeführte empirische Untersuchung gibt Aufschluss sowohl über die Beweggründe der Studierenden für die Wahl der jeweiligen Praxisstellen, als auch über die Einschätzung der Wichtigkeit der Praktika aus Sicht der Städte und Gemeinden. Anhand der hier vorliegenden Untersuchungsergebnisse können Handlungsempfehlungen sowohl an die Hochschulen und politisch Verantwortlichen für die Organisation der Praxisphase als auch an die Städte und Gemeinden als Hauptabnehmer der Praktikanten und später auch der Absolventen der beiden Fachhochschulen abgeleitet werden. Besonders soll es dabei um die Frage gehen, wie alle Beteiligten den größtmöglichen Nutzen aus den Praktika ziehen können.

6.1 Für die Fachhochschulen

Festlegung eines verbindlichen Bewerbungsstarts

Um für Chancengleichheit unter den Studierenden bei der Auswahl von Praxisstellen zu sorgen, sowie den Praxisstellen die Arbeit bei der Vergabe von Praxisstellen zu erleichtern, wäre es sinnvoll, wenn die beiden Fachhochschulen ihren Studierenden einen verbindlichen Termin vorgeben würden, ab dem man sich um Praxisstellen bewerben darf.

Dieser Termin müsste dementsprechend auch den Praxisstellen bekannt gegeben werden, mit der Vorgabe, zuvor keine Bewerbungen anzunehmen.

Überarbeitung der Beurteilungen

Ein einfaches, übersichtliches und faires Beurteilungssystem zu finden ist nie leicht. Sobald es von verschiedenen Menschen angewandt wird, spielt bei der Beurteilung immer ein subjektiver Eindruck eine Rolle. Der Eine sieht, ausgehend von eignen Erfahrungen und Erkenntnissen, dieselbe Leistung ganz anderes wie der Andere. Von daher wird es wohl nie

gelingen, ein Beurteilungssystem einzuführen, dass von allen als völlig gerecht empfunden wird.

Nichts desto trotz haben die Studierenden, die sich darüber beschwerten, dass einige Praxisstellen nur „sehr gute“ und andere „realistische“ Noten verteilen, ebenfalls Recht. Dieses Dilemma ist nicht leicht zu umgehen.

Eine Möglichkeit könnte sein, dass neben der reinen Note auch noch eine kurze verbale Beschreibung dazu eingeführt wird. Die Praxisstellen müssten die Note mit drei, vier Sätzen begründen und beschreiben, warum der eine Praktikant eine 1,5 verdient hat und der nächste „nur“ eine 2,5 erhält. Dies macht die Einschätzung der wirklichen Leistungsfähigkeit des Praktikanten leichter, als wenn man lediglich eine Reihe von Noten vor sich hat.

Hierzu wäre es sinnvoll, die Studierenden nochmals explizit zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen zu diesem Thema zu befragen, um daraus die entsprechenden Schlüsse ziehen zu können.

Reform der Arbeitsgemeinschaften

An den Arbeitsgemeinschaften entzündete sich die meiste Kritik von Seiten der Studierenden. Dabei war die Kritik jedoch häufig etwas unpräzise oder sogar unsachlich. Hier wäre es sicherlich ebenfalls sinnvoll, die Studierenden nochmals mittels einer eigenen Umfrage, evt. auch im Rahmen einer eigenen Bachelorarbeit, zu den Problemen und Kritikpunkten an den AG's zu befragen.

Häufig genannte Probleme waren dabei:

- Die hohen Kosten durch die meist weiten Anfahrtswege.
- Damit verbunden bei vielen Standorten ein Parkplatzproblem.
- Die ständig wechselnde Zusammensetzung der Gruppen.
- Das Fehlen eines roten Fadens bei den Unterrichtsinhalten. Was ist das Ziel der Arbeitsgemeinschaften?

Die Lösung der letzten beiden Punkte könnte evt. in einem festgelegten Wechseltermin für die Arbeitsgemeinschaften liegen. Bisher ist es so, dass abgesehen von den allerersten Terminen, die Dozenten vor einer ständig

wechselnden Gruppe referieren müssen, da sich die Zuweisung zu den AG's nach den Praxisstellen richtet. Dies ist besonders ein Problem, wenn Referenten ein Thema an zwei aufeinander folgenden Terminen behandeln wollen und beim zweiten Mal vor ganz anderen Zuhörern stehen, als beim ersten Termin. Dies macht eine zielgerichtete Unterrichtsplanung für die AG-Leiter sowie eine sinnvolle Unterrichtsgestaltung für die Dozenten schwer.

Umgekehrt müssen sich Studierende, die länger als drei Monate bei einer Praxisstelle sind, oftmals Vorträge wiederholt anhören, da nach drei Monaten die Reihe der Referenten i.d.R. wieder von vorne beginnt. Dies trägt nicht gerade zur Motivation der Zuhörer bei.

Die Lösung könnte darin liegen, dass entweder die gesamten Praktikumszeiträume fest eingeteilt werden, was auch die Planung und Bewerbung für die Studierenden einfacher machen würde oder zumindest für den Wechsel der AG-Standorte feste Termine vorgegeben werden und sich die AG's nicht mehr primär am Wechsel der Praxisstellen orientieren müssen. Oder man orientiert sich bei der Organisation insgesamt mehr am System des früheren PU.

Bessere Informationspolitik über Ziele und Inhalte des Studiengangs

Die Probleme mit der Suche nach Praxisstellen im Bereich Ausland/Privatwirtschaft wurden von den meisten Studierenden mit der mangelnden Kenntnis der Praxisstellen über den Studiengang und den Zielen und Inhalten des Praktikums sowie der mangelnden Bekanntheit der beiden Fachhochschulen begründet.

Um diesen Problemen entgegen zuwirken und die Studierenden bei der Suche nach Praxisstellen in diesem Bereich zu unterstützen, wäre es nötig, dass die Fachhochschulen entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung stellen. Zumal die Studierenden ja aufgrund der Verpflichtung aus § 23 III der APrOVw gD auf einen Praktikumsplatz in diesem Bereich angewiesen sind. Andernfalls sollte man doch über die Streichung der

Verpflichtung und eine Freiwilligkeitslösung für den Bereich Ausland/Privatwirtschaft nachdenken.

Entsprechendes Informationsmaterial über die Hochschulen, den Studiengang sowie Ziele und Inhalte des Praktikums könnte man am Besten in Form eines Info-Flyers auf Deutsch und Einem auf Englisch zur Verfügung stellen. Diesen könnten die Studierenden dann ihren Bewerbungen beifügen. Ebenso wäre ein Menüpunkt „Informationen für Praxisstellen“ auf Deutsch und Englisch auf den Internetseiten der Hochschulen sinnvoll, in welchem dann auch noch weiterführende und umfangreichere Informationen hinterlegt werden können.

Entwicklung eines „Marktplatzes“ für Praxisstellen

Im Rahmen eines Fachprojektes könnte ein Programm, eine Art „Marktplatz“, entwickelt werden, auf dem die Praxisstellen ihre Praktika anbieten und die Praktikanten sich nach Praxisstellen umsehen können. Auch Praxisstellen aus der Privatwirtschaft oder dem Ausland, insbesondere wenn sie schon mal einen Praktikanten aus dem Studiengang hatten, sollten darauf angesprochen werden, ob sie nicht auf dem Markt „anbieten“ möchten. Hier könnten auch über Professoren und Dozenten Kontakte geknüpft und gepflegt werden, welche die Studierenden dann nützen können. So können Angebot und Nachfrage auf dem „Praktikumsmarkt“ zusammengeführt werden.

Gleichzeitig könnte in diesem Programm ein Bewertungssystem hinterlegt werden, in welchem die Studierenden, nachdem sie eine Praxisstelle absolviert haben, einen Erfahrungsbericht über die Stelle schreiben oder eine Benotung hinterlassen können, so dass zukünftige Studierende von diesen Erfahrungen profitieren können. Gleichzeitig hätten die Praxisstellen auch ein ehrliches Feedback, da sich kaum ein Studierender traut, Mängel im Praxisbericht wirklich anzusprechen, da dieser i.d.R. von denselben Leuten kontrolliert wird, die auch die Praxisbeurteilungen verfassen.

6.2 Für die Ausbildungsstellen

Bewusstsein für Wert und Ziele der Praktika entwickeln

Wie oben beschrieben, wird es in Zukunft immer schwieriger werden, genügend geeignete Bewerber für die zu besetzenden Stellen zu bekommen. Vor diesem Hintergrund müssen Praktika in Zukunft im Hinblick auf die spätere Personalbedarfsdeckung der Organisation noch zielgerichtet eingesetzt werden und dürfen nicht als „Arbeitsbeschaffungsprogramm“ für Studenten angesehen werden. Mit dem Praktikum sollen vielmehr gleichzeitig folgende vier Ziele erreicht werden:

1. Fachliche Weiterbildung der Studierenden.
2. Kennenlernen des Arbeitsumfelds, der organisatorischen Abläufe sowie der Arbeitsweise der Organisation durch die Studierenden.
3. Mitarbeit an der Aufgabenerfüllung der Organisation durch die Studierenden.
4. Nutzung des Praktikums durch die Organisation, um mit möglichst vielen Studierenden in Kontakt zu treten, sich ein umfassendes Bild von den Fähigkeiten und Potenzialen der Praktikanten zu machen und sie bei guter Leistung als potenzielle Bewerber für zukünftige Stellenbesetzungen zu gewinnen.

Bei Erreichung aller vier Ziele, können somit beide Seiten von dem Praktikum in hohem Maße profitieren. Damit dies jedoch so ist, müssen von Seite der Praktikumsstellen einige Punkte beachtet werden:

Sinnvolle Praktika schaffen

Dies beginnt zunächst mit der Schaffung sinnvoller Praktikumsplätze. Es macht keinen Sinn, einen Praktikanten einzustellen und zu sagen: „Wir wissen zwar noch nicht, was wir mit ihm anfangen können aber es wird sich schon Arbeit für ihn finden!“

Vielmehr sollte schon bei der Entscheidung einen Praktikanten einzustellen, genau feststehen, worin dessen Aufgaben bestehen sollen. Dazu muss die Praktikumsstelle zunächst festlegen, in welchem

Vertiefungsschwerpunkt sie ein Praktikum anbieten kann/ anbieten möchte.

Anschließend sollte versucht werden, einen Plan über die Ausbildungsinhalte des Praktikanten in diesem Bereich zu erstellen. So gibt es die Möglichkeit, ein ganz bestimmtes Projekt zu definieren, welches der Praktikant in seinen mindestens drei Monaten bei der Organisation, selbständig oder im Team mit anderen, bearbeiten soll. Alternativ integriert man den Praktikanten in das ganz normale „Tagesgeschäft“. In diesem Fall sollte man versuchen, den Praktikanten in allen Teilbereichen des Vertiefungsschwerpunktes einzusetzen, um ihm einen Gesamtüberblick über den Bereich zu verschaffen.

In beiden Fällen ist es wichtig, einen eigenen, möglichst gut ausgestatteten Arbeitsplatz für den Praktikanten zu haben. Die Arbeit an einem PC ist in beinahe allen Bereichen Voraussetzung für ein sinnvolles und für die Ausbildungsstelle auch produktives Praktikum.

Zudem ist es wichtig, einen Mitarbeiter als Betreuer für die Praktikanten zur Verfügung zu stellen. Dieser sollte die Praktikanten ausführlich in den Arbeitsablauf der Organisation und in ihre Aufgaben während des Praktikums einweisen. Während des Praktikums sollte er möglichst immer ein „offenes Ohr“ für die Probleme und Fragen der Praktikanten haben und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Außerdem sollte er in regelmäßigen Abständen kontrollieren, ob die gesteckten Ausbildungsziele erreicht wurden und den Praktikanten ein ehrliches Feedback über ihre Leistungen, sowie mögliche Verbesserungsvorschläge geben.

Werden diese Voraussetzungen von der Praktikumsstelle alle geschaffen, geht es nun an den nächsten Punkt:

Werbung betreiben

Die Praktikumsstelle hat das Ziel, für das von ihr zur Verfügung gestellte Praktikum nicht irgendeinen Praktikanten einzustellen, sondern denjenigen, der die oben beschriebenen Punkte 3. und 4. möglichst am Besten erfüllt. Da dieser Praktikant in aller Regel nicht einfach so vor der

Tür steht, muss die Organisation versuchen zu zeigen, was sie im Praktikum bietet und damit möglichst viele potenzielle Praktikanten ansprechen. Dies geschieht in der Form von Werbung, die über verschiedene Kanäle geschaltet werden kann.

Zunächst ist hier die Internetseite der Gemeinde/ Organisation zu nennen. Hier sollte ein Menüpunkt „Praktika“ eingefügt werden, in welchem genaue Informationen über Art und Inhalt des Praktikums sowie die Bewerbung hierfür hinterlegt werden sollten.

Es bringt jedoch natürlich nichts, wenn man das Praktikum auf der eigenen Internetseite bewirbt, jedoch niemand die Internetseite besucht. Deshalb muss zunächst bei den potenziellen Praktikanten an den beiden Fachhochschulen in Kehl und Ludwigsburg Aufmerksamkeit erzeugt werden. Dies kann in Form von Aushängen am „Schwarzen Brett“ geschehen oder durch Informationsschreiben über die AG-Fächer. Die Aufmerksamkeit kann auch über die unter Punkt 4.2 beschriebenen Wege wie Fachprojekte, Vorträge, o. ä. geschaffen werden. Oder man schreibt die Studierenden direkt über ihre Hochschul-E-Mailadressen an.

Ein weiterer, einfacher Weg wäre der oben beschriebene „Praxisstellenmarkt“, sollte dieser einmal eingerichtet sein.

Bewusste Auswahl der Praktikanten

Am Ende des Prozesses sollten die Praxisstellen nun in der Lage sein, zwischen mehreren Bewerbern für ihre Praxisstellen auszuwählen. Diese Auswahl sollte unter den oben beschriebenen Kriterien ganz bewusst durchgeführt werden. Es sollte nicht einfach nach dem „Windhundprinzip“ der erste Praktikant genommen werden, der sich auf die Stelle meldet. Hierzu wäre auch ein einheitlicher Bewerbungsstart, wie oben beschrieben, hilfreich. Unter Umständen ist es hierzu sogar sinnvoll, Bewerbungsgespräche für die Praxisstellen durchzuführen, um damit das Ziel zu erreichen: *„Durch die Praktikanten von heute zu einer möglichst idealen Personalbedarfsdeckung von morgen beizutragen.*

7 Fazit

In der öffentlichen Wahrnehmung stehen Ziele und Maßnahmen des Bologna-Prozesses wesentlich schlechter da, als sie es in Wahrheit sind. Dasselbe gilt für die Umsetzung der Reform im Bereich des gehobenen Verwaltungsdienstes, auch hier gibt es, oftmals aus Unkenntnis der Rahmenbedingungen und Zusammenhänge, viel Kritik und Ablehnung. Dabei ist es ganz normal, dass bei der Umsetzung einer Reform zu Beginn noch nicht alles rund läuft, da entsprechende Vergleichswerte fehlen und sich die handelnden Personen auch erst einmal einarbeiten müssen. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass die Reform in die richtige Richtung geht, auch wenn noch viele Kleinigkeiten zu verbessern sind.

Die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs zur Personalbedarfsdeckung der öffentlichen Verwaltung wird sich zukünftig schwieriger gestalten. Von daher ist die jetzige Reform eine Chance für die Personalverantwortlichen in den Verwaltungen die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen, dass die Studierenden im Großen und Ganzen zufrieden mit ihren Praktika in der Verwaltung sind und sich die Meisten durchaus vorstellen könnten, später in der Verwaltung zu arbeiten, in der sie gerade ein Praktikum absolviert haben. Dennoch sollten die Verwaltungen die Praktika noch zielgenauer nutzen und noch bewusster bei der Auswahl der Praktikanten und der Durchführung der Praktika vorgehen. Ein Weg hierzu ist der in den Handlungsempfehlungen beschriebene. Es sind jedoch noch viele weitere Wege denkbar. Jeder Personalverantwortliche sollte sich dazu seine eigenen Gedanken machen!

Um an die Ergebnisse dieser Arbeit anzuknüpfen, sollte die Auswertung sowie die Umsetzung der Handlungsempfehlungen in Zukunft durch eine weitere Arbeit kontrolliert, analysiert und weiterentwickelt werden.

Anhang

Anlagenverzeichnis

Anlage 1:	Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister 19. Juni 1999, Bologna.....	XII
Anlage 2:	Zeitungsartikel in der Stuttgarter Zeitung vom 15.02.2010 „Studenten fühlen sich überlastet“.....	XV
Anlage 3:	Fragebogen für Studierende.....	XVII
Anlage 4:	Fragebogen für Städte und Gemeinden.....	XXIV
Anlage 5:	Primärforschung.....	XXV
Anlage 6:	Qualitätsmerkmale der Praktika.....	XXVI
Anlage 7:	Offene Frage „Anmerkungen“.....	XXXIII
Anlage 8:	Grundauswertung der Studierenden.....	XXXVII
Anlage 9:	Grundauswertung der Städte und Gemeinden.....	LXI
Anlage 10:	Prager Kommuniqué.....	CD
Anlage 11:	Berliner Kommuniqué.....	CD
Anlage 12:	Bergener Kommuniqué.....	CD
Anlage 13:	Londoner Kommuniqué.....	CD
Anlage 14:	Leuvenener Kommuniqué.....	CD

Anlage 1:**Bologna – Deklaration****Der Europäische Hochschulraum**

Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister

19. Juni 1999, Bologna

Dank der außerordentlichen Fortschritte der letzten Jahre ist der europäische Prozeß für die Union und ihre Bürger zunehmend eine konkrete und relevante Wirklichkeit geworden. Die Aussichten auf eine Erweiterung der Gemeinschaft und die sich vertiefenden Beziehungen zu anderen europäischen Ländern vergrößern die Dimension dieser Realität immer mehr. Inzwischen gibt es in weiten Teilen der politischen und akademischen Welt sowie in der öffentlichen Meinung ein wachsendes Bewußtsein für die Notwendigkeit der Errichtung eines vollständigeren und umfassenderen Europas, wobei wir insbesondere auf seinen geistigen, kulturellen, sozialen und wissenschaftlich-technologischen Dimensionen aufbauen und diese stärken sollten.

Inzwischen ist ein Europa des Wissens weitgehend anerkannt als unerläßliche Voraussetzung für gesellschaftliche und menschliche Entwicklung sowie als unverzichtbare Komponente der Festigung und Bereicherung der europäischen Bürgerschaft; dieses Europa des Wissens kann seinen Bürgern die notwendigen Kompetenzen für die Herausforderungen des neuen Jahrtausends ebenso vermitteln wie ein Bewußtsein für gemeinsame Werte und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einem gemeinsamen sozialen und kulturellen Raum.

Die Bedeutung von Bildung und Bildungszusammenarbeit für die Entwicklung und Stärkung stabiler, friedlicher und demokratischer Gesellschaften ist allgemein als wichtigstes Ziel anerkannt, besonders auch im Hinblick auf die Situation in Südosteuropa.

Die Sorbonne-Erklärung vom 25. Mai 1998, die sich auf diese Erwägungen stützte, betonte die Schlüsselrolle der Hochschulen für die Entwicklung europäischer kultureller Dimensionen. Die Erklärung betonte die Schaffung des europäischen Hochschulraumes als Schlüssel zur Förderung der Mobilität und arbeitsmarktbezogenen Qualifizierung seiner Bürger und der Entwicklung des europäischen Kontinents insgesamt.

Mehrere europäische Länder haben die Aufforderung, sich für die in der Erklärung dargelegten Ziele zu engagieren, angenommen und die Erklärung unterzeichnet oder aber ihre grundsätzliche Übereinstimmung damit zum Ausdruck gebracht. Die Richtung der Hochschulreformen, die

mittlerweile in mehreren Ländern Europas in Gang gesetzt wurden, zeigt, daß viele Regierungen entschlossen sind zu handeln.

Die europäischen Hochschulen haben ihrerseits die Herausforderungen angenommen und eine wichtige Rolle beim Aufbau des europäischen Hochschulraumes übernommen, auch auf der Grundlage der in der Magna Charta Universitatum von Bologna aus dem Jahre 1988 niedergelegten Grundsätze. Dies ist von größter Bedeutung, weil Unabhängigkeit und Autonomie der Universitäten gewährleisten, dass sich die Hochschul- und Forschungssysteme den sich wandelnden Erfordernissen, den gesellschaftlichen Anforderungen und den Fortschritten in der Wissenschaft laufend anpassen.

Die Weichen sind gestellt, und das Ziel ist sinnvoll. Dennoch bedarf es kontinuierlicher Impulse, um das Ziel größere Kompatibilität und Vergleichbarkeit der Hochschulsysteme vollständig zu verwirklichen. Um sichtbare Fortschritte zu erzielen, müssen wir diese Entwicklung durch Förderung konkreter Maßnahmen unterstützen. An dem Treffen am 18. Juni nahmen maßgebliche Experten und Wissenschaftler aus allen unseren Ländern teil, und das Ergebnis sind sehr nützliche Vorschläge für die zu ergreifenden Initiativen.

Insbesondere müssen wir uns mit dem Ziel der Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems befassen. Die Vitalität und Effizienz jeder Zivilisation läßt sich an der Attraktivität messen, die ihre Kultur für andere Länder besitzt. Wir müssen sicherstellen, daß die europäischen Hochschulen weltweit ebenso attraktiv werden wie unsere außergewöhnlichen kulturellen und wissenschaftlichen Traditionen.

Wir bekräftigen unsere Unterstützung der in der Sorbonne-Erklärung dargelegten allgemeinen Grundsätze, und wir werden unsere Maßnahmen koordinieren, um kurzfristig, auf jeden Fall aber innerhalb der ersten Dekade des dritten Jahrtausends, die folgenden Ziele, die wir für die Errichtung des europäischen Hochschulraumes und für die Förderung der europäischen Hochschulen weltweit für vorrangig halten, zu erreichen:

- Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse, auch durch die Einführung des Diplomzusatzes (*Diploma Supplement*) mit dem Ziel, die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen der europäischen Bürger ebenso wie die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems zu fördern.
- Einführung eines Systems, das sich im wesentlichen auf zwei Hauptzyklen stützt: einen Zyklus bis zum ersten Abschluß (*undergraduate*) und einen Zyklus nach dem ersten Abschluß (*graduate*). Regelvoraussetzung für die Zulassung zum zweiten Zyklus ist der erfolgreiche Abschluß des ersten Studienzyklus, der

mindestens drei Jahre dauert. Der nach dem ersten Zyklus erworbene Abschluß attestiert eine für den europäischen Arbeitsmarkt relevante Qualifikationsebene. Der zweite Zyklus sollte, wie in vielen europäischen Ländern, mit dem Master und/oder der Promotion abschließen.

- Einführung eines Leistungspunktesystems - ähnlich dem ECTS - als geeignetes Mittel der Förderung größtmöglicher Mobilität der Studierenden. Punkte sollten auch außerhalb der Hochschulen, beispielsweise durch lebenslange Lernen, erworben werden können, vorausgesetzt, sie werden durch die jeweiligen aufnehmenden Hochschulen anerkannt.
- Förderung der Mobilität durch Überwindung der Hindernisse, die der Freizügigkeit in der Praxis im Wege stehen, insbesondere
 - für Studierende: Zugang zu Studien- und Ausbildungsangeboten und zu entsprechenden Dienstleistungen
 - für Lehrer, Wissenschaftler und Verwaltungspersonal: Anerkennung und Anrechnung von Auslandsaufenthalten zu Forschungs-, Lehr- oder Ausbildungszwecken, unbeschadet der gesetzlichen Rechte dieser Personengruppen.
- Förderung der europäischen Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung im Hinblick auf die Erarbeitung vergleichbarer Kriterien und Methoden.
- Förderung der erforderlichen europäischen Dimensionen im Hochschulbereich, insbesondere in bezug auf Curriculum-Entwicklung, Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Mobilitätsprojekte und integrierte Studien-, Ausbildungs- und Forschungsprogramme.

Wir verpflichten uns hiermit, diese Ziele - im Rahmen unserer institutionellen Kompetenzen und unter uneingeschränkter Achtung der Vielfalt der Kulturen, der Sprachen, der nationalen Bildungssysteme und der Autonomie der Universitäten - umzusetzen, um den europäischen Hochschulraum zu festigen. Dafür werden wir die Möglichkeiten der Zusammenarbeit sowohl auf Regierungsebene als auch auf der Ebene der Zusammenarbeit mit auf dem Gebiet der Hochschulen ausgewiesenen europäischen Nichtregierungsorganisationen nutzen. Wir erwarten, daß die Hochschulen wiederum prompt und positiv reagieren und aktiv zum Erfolg unserer Anstrengungen beitragen.

In der Überzeugung, daß die Errichtung des europäischen Hochschulraumes ständiger Unterstützung, Überwachung und Anpassung an die sich unaufhörlich wandelnden Anforderungen bedarf, beschließen wir, uns spätestens in zwei Jahren wieder zu treffen, um die bis dahin erzielten Fortschritte und die dann zu ergreifenden Maßnahmen zu bewerten.

Anlage 2:

Zeitungsartikel in der Stuttgarter Zeitung vom 15.02.2010

Quelle: http://www.stuttgarter-zeitung.de/stz/page/2387394_0_9223_--bologna-button-studenten-fuehlen-sich-ueberlastet.html

Stand: 2. September 2010

Studenten fühlen sich überlastet

Renate Allgöwer, veröffentlicht am 15.02.2010

Stuttgart - Besonders erpicht scheinen die Studierenden im Land nicht auf den Kontakt zum Wissenschaftsminister zu sein. Angeregt durch die heftigen Proteste gegen die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge im Herbst hatte der Minister Peter Frankenberg (CDU) die Studenten zum Dialog aufgerufen. Inzwischen verzeichnet das Ministerium unter dem "Bologna-Button" auf seiner Internetseite 407 Einträge. Auf diesem Weg können die 260.000 Studierenden im Land online ihre Anregungen und Bedenken zu den neuen Studienstrukturen äußern.

Besonderes Gewicht haben die 234 Schreiber, die bis Mitte Januar reagiert haben. Ihre Anregungen sollen beim Kongress des Wissenschaftsministeriums zum Thema Bologna am 8. März in Stuttgart berücksichtigt werden. Inhaltlich monierten die allermeisten Studenten, was in den Diskussionen allgemein gegen die neuen Studiengänge vorgebracht wird.

Studenten klagen über zu viel Stoff

Die Studenten kritisierten die Stofffülle der neuen Bachelorstudiengänge, sie klagten über die hohe Anzahl der Prüfungen und bemängelten, das Studium biete zu wenig Flexibilität und zu wenig Wahlmöglichkeiten. Mit dem Inhalt und dem Aufbau der Bachelor- und Masterstudiengänge beschäftigten sich nach Auskunft der Sprecherin 173 Mails. Die Studiengebühren und mangelnde Mitbestimmung kritisierten 40 Schreiber. Mit der Akkreditierung und der Qualitätssicherung beschäftigten sich elf Absender.

Schon vor dem Kongress am 8. März zeichnet sich ab, dass Bewegung in die Studienstrukturen kommt. Darüber gebe es einen breiten Konsens der Länder, der Hochschulen und der Studenten. Frankenberg selbst sieht den wesentlichen Nachholbedarf in drei Feldern. "Wir brauchen Lösungen dafür, dass sich die Studierendenschaft zunehmend heterogen zusammensetzt", sagt er. Inzwischen sind fast 40 Prozent der Schulabgänger eines Jahres zum Studium berechtigt. Auf diese vielschichtige Studentengruppen müssten die Professoren wesentlich intensiver eingehen, als zu Zeiten da noch lediglich zehn Prozent eines Jahrgangs eine Hochschule besuchten, verlangen die Experten.

Der doppelte Abiturjahrgang bereitet Sorgen

In Baden-Württemberg haben nach Angaben des Statistischen Landesamt im Jahr 2008 zum ersten Mal mehr als 60.000 Schulabgänger das Abitur oder die Fachhochschulreife gemacht, das waren 35 Prozent aller Absolventen. Im Jahr 2011 rechnen die Statistiker mit 70.000 Absolventen mit Hochschulzugangsberechtigung, 2012, wenn der doppelte Abiturientenjahrgang die Schule abschließt, werden es 93.000 sein. Um den unterschiedlichen Voraussetzungen und Talenten gerecht zu werden, verlangt Frankenberg, dass die Hochschulen Studiengänge einrichten, "die mit unterschiedlicher Geschwindigkeit studiert werden können".

Am Montag endet ein Wettbewerb bei dem das Ministerium die Hochschulen dazu aufruft, entsprechende Modelle zu entwickeln. Bis zu zehn Hochschulen können drei Jahre lang mit 500.000 Euro gefördert werden. Die Resonanz ist groß, sagt eine Ministeriumssprecherin. An einigen Hochschulen wird sogar befürchtet, das Geld sei schon verteilt. Die Sprecherin versichert, es sei noch niemandem etwas versprochen worden.

Begeistert zeigt sich beispielsweise die Universität Hohenheim von dem Wettbewerb. Dort ist man besonders stolz darauf, dass Studierende und Studiendekane den Antrag gemeinsam entwickelt haben.

Grundstruktur der Studiengänge soll diskutiert werden

Die "Bolognakommission" aus Hohenheim schlägt vor, Studenten individuell wählbare Freiräume einzurichten, sei es um Praktika zu machen, um Schlüsselqualifikationen zu erwerben oder sich erst einmal zu orientieren. Frankenberg hat mehrfach angeregt, vor dem eigentlichen Fachstudium Vorbereitungskurse einzurichten.

Er erwartet außerdem, dass bei der Reform der Bologna-Reform die Grundstruktur der Studiengänge diskutiert wird. Dabei soll es um die Breite der Bachelor-Studiengänge, die Größe der Module und die Anzahl der Prüfungen gehen. Bei der Studiendauer sind vor allem die Universitäten gefragt. An den Fachhochschulen haben sich die siebensemestrigen Bachelor-Studiengänge bereits durchgesetzt. Viele Universitäten entwerfen zur Zeit Konzepte für Studiengänge, die in acht statt sieben Semestern zum Bachelor führen.

Auch die Zulassung muss überprüft werden, verlangt Frankenberg. Es dürften nur noch Studiengänge akkreditiert werden, die sich in der Praxis bewährt hätten. Einen Vorwurf gegen die neue Struktur weist das Ministerium jedoch zurück: Die Anzahl der Auslandsaufenthalte sei nicht zurückgegangen. Einer Befragung des Hochschul-Informationssystems zufolge ist die Auslandsmobilität deutscher Studenten zwischen 2007 und 2009 von 23 auf 26 Prozent gestiegen. Dennoch soll bei den Nachbesserungen auch mehr Raum für Auslandsaufenthalte entstehen.

Anlage 3:**Fragebogen für Studierende**

Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg
University of Applied Sciences

**Fragebogen für Studierende**

Bei den **Punkten 1. – 3.** geht es zunächst **nur** um die drei **Praxisstellen**, welche **der Verwaltung** zugeordnet werden (also auch Hochschulen, Eigenbetriebe, usw.). Die Stelle in der **Privatwirtschaft/Ausland** wird **unter Punkt 4.** extra abgefragt. Solltest Du einen Schwerpunktbereich an mehreren Praxisstellen abgeleistet haben, so vermerke dies bitte bei der Bezeichnung und gehe beim Ausfüllen von der Stelle aus, an welcher Du überwiegend warst. In den **Punkten 5. – 7.** werden dann noch einige **Zusammenfassende Fragen** gestellt sowie nach **Biographischen Daten** gefragt.

Es ist mir bewusst, dass viele ihre **vierte Praxisstelle** erst vor kurzem angetreten haben bzw. erst noch antreten werden. Trotzdem möchte ich Dich bitten, auch die Fragen zu dieser letzten Stelle **nach bestem Wissen und Gewissen zu beantworten**. Die meisten Fragen dazu dürften ja auch so ohne Probleme zu beantworten sein. Da nach dem Rücklauf der Fragebögen erst eine umfassende Auswertung stattfinden muss und wir unsere Arbeit bis Mitte September dann abgeben müssen, ist ein späterer Zeitpunkt der Umfrage leider nicht möglich.

1. Praxisstelle in der Verwaltung

- 1.1 In welchem **Schwerpunktbereich** hast Du Deine erste Praxisstelle in der Verwaltung absolviert?

Leistungsverwaltung Ordnungsverwaltung Führung
Organisation & Personal Wirtschaft & Finanzen

Wo hast Du Deine erste Praxisstelle in der Verwaltung absolviert?

Gemeinde: bis 2.000 Einw. 2.000 – 5.000 Einw. 5.000 – 10.000 Einw.
10.000 – 20.000 Einw. über 20.000 Einw. Verwaltungsverband

Landratsamt **öff. Betrieb** **Sonstiges** (bitte bei Bezeichnung ausführen)

Bezeichnung des Amtes/Abteilung/Betriebes:

- 1.2 Hattest Du bereits **vor Deiner Bewerbung** um diese Praxisstelle **persönliche Kontakte** zu dieser Ausbildungsstelle? Ja Nein

Wurde Dir diese Praxisstelle von jemandem **empfohlen**? Ja Nein

Wenn ja, von **wem**?

(z.B. andere Studenten, bekannte Beamte, Freunde, etc)

1.3 Bist Du für die Praxisstelle extra **umgezogen** oder hast Du **gependelt**?

Wie bist Du überwiegend zur Praxisstelle gekommen?

Wie groß war die **Entfernung** Wohnung – Praxisstelle? KmWie wichtig war für Dich die **Erreichbarkeit** der Praxisstelle?

(1 = wichtigstes Kriterium, 2 = wichtig, 3 = eher wichtig, 4 = eher unwichtig, 5 unwichtig, 6 ohne Bedeutung)

1 2 3 4 5 6 das kann ich nicht beurteilen

1.4 Wie schätzt Du diese Praxisstelle im Hinblick auf eine spätere **Beschäftigungsperspektive** ein?

(1 = würde sofort anfangen, 2 = könnte mir gut vorstellen hier zu arbeiten, 3 = könnte mir vorstellen hier zu arbeiten, 4 = könnte mir eher nicht vorstellen hier zu arbeiten, 5 könnte es mir als letzte Alternative vorstellen hier zu arbeiten, 6 könnte mir nie vorstellen hier zu arbeiten)

1 2 3 4 5 6 das kann ich nicht beurteilen

1.5 Wie zufrieden warst Du mit der **Qualität Deiner Ausbildung** in dieser Praxisstelle?

(1 = sehr zufrieden, 2 = zufrieden, 3 = eher zufrieden, 4 = eher unzufrieden, 5 unzufrieden, 6 sehr unzufrieden)

1 2 3 4 5 6 das kann ich nicht beurteilen

(In diesem Zusammenhang bitte Frage 5.3 beachten!)

2. Praxisstelle in der Verwaltung2.1 In welchem **Schwerpunktbereich** hast Du Deine zweite Praxisstelle in der Verwaltung absolviert?Leistungsverwaltung Ordnungsverwaltung Führung Organisation & Personal Wirtschaft & Finanzen

Wo hast Du Deine zweite Praxisstelle in der Verwaltung absolviert?

Gemeinde: bis 2.000 Einw. 2.000 – 5.000 Einw. 5.000 – 10.000 Einw. 10.000 – 20.000 Einw. über 20.000 Einw. Verwaltungsverband **Landratsamt** **öff. Betrieb** **Sonstiges** (bitte bei Bezeichnung ausführen) **Bezeichnung** des Amtes/Abteilung/Betriebes:

2.2 Hattest Du bereits **vor Deiner Bewerbung** um diese Praxisstelle **persönliche Kontakte** zu dieser Ausbildungsstelle? Ja Nein

Wurde Dir diese Praxisstelle von jemandem **empfohlen**? Ja Nein

Wenn ja, von **wem**?

(z.B. andere Studenten, bekannte Beamte, Freunde, etc)

2.3 Bist Du für die Praxisstelle extra **umgezogen** oder hast du **gependelt**?

Wie bist Du überwiegend zur Praxisstelle gekommen?

Wie groß war die **Entfernung** Wohnung – Praxisstelle? Km

Wie wichtig war für Dich die **Erreichbarkeit** der Praxisstelle?

(1 = wichtigstes Kriterium, 2 = wichtig, 3 = eher wichtig, 4 = eher unwichtig, 5 unwichtig, 6 ohne Bedeutung)

das kann ich nicht beurteilen
1 2 3 4 5 6

2.4 Wie schätzt Du diese Praxisstelle im Hinblick auf eine spätere **Beschäftigungsperspektive** ein?

(1 = würde sofort anfangen, 2 = könnte mir gut vorstellen hier zu arbeiten, 3 = könnte mir vorstellen hier zu arbeiten, 4 = könnte mir eher nicht vorstellen hier zu arbeiten, 5 könnte es mir als letzte Alternative vorstellen hier zu arbeiten, 6 könnte mir nie vorstellen hier zu arbeiten)

das kann ich nicht beurteilen
1 2 3 4 5 6

2.5 Wie zufrieden warst Du mit der **Qualität Deiner Ausbildung** in dieser Praxisstelle?

(1 = sehr zufrieden, 2 = zufrieden, 3 = eher zufrieden, 4 = eher unzufrieden, 5 unzufrieden, 6 sehr unzufrieden)

das kann ich nicht beurteilen
1 2 3 4 5 6

(In diesem Zusammenhang bitte die letzte Frage bei Punkt 5. beachten!)

3. Praxisstelle in der Verwaltung

3.1 In welchem **Schwerpunktbereich** hast Du Deine dritte Praxisstelle in der Verwaltung absolviert?

Leistungsverwaltung Ordnungsverwaltung Führung

Organisation & Personal Wirtschaft & Finanzen

Wo hast Du Deine dritte Praxisstelle in der Verwaltung absolviert?

Gemeinde: bis 2.000 Einw. 2.000 – 5.000 Einw. 5.000 – 10.000 Einw.

10.000 – 20.000 Einw. über 20.000 Einw. Verwaltungsverband

Landratsamt **öff. Betrieb** **Sonstiges** (bitte bei Bezeichnung ausführen)

Bezeichnung des Amtes/Abteilung/Betriebes:

3.2 Hattest Du bereits **vor deiner Bewerbung** um diese Praxisstelle **persönliche Kontakte** zu dieser Ausbildungsstelle? Ja Nein

Wurde Dir diese Praxisstelle von jemandem **empfohlen**? Ja Nein

Wenn ja, von **wem**?

(z.B. andere Studenten, bekannte Beamte, Freunde, etc)

3.3 Bist Du für die Praxisstelle extra **umgezogen** oder hast du **gependelt**?

Wie bist Du überwiegend zur Praxisstelle gekommen?

Wie groß war die **Entfernung** Wohnung – Praxisstelle? Km

Wie wichtig war für Dich die **Erreichbarkeit** der Praxisstelle?

(1 = wichtigstes Kriterium, 2 = wichtig, 3 = eher wichtig, 4 = eher unwichtig, 5 unwichtig, 6 ohne Bedeutung)

1 2 3 4 5 6 das kann ich nicht beurteilen

3.4 Wie schätzt Du diese Praxisstelle im Hinblick auf eine spätere **Beschäftigungsperspektive** ein?

(1 = würde sofort anfangen, 2 = könnte mir gut vorstellen hier zu arbeiten, 3 = könnte mir vorstellen hier zu arbeiten, 4 = könnte mir eher nicht vorstellen hier zu arbeiten, 5 könnte es mir als letzte Alternative vorstellen hier zu arbeiten, 6 könnte mir nie vorstellen hier zu arbeiten)

1 2 3 4 5 6 das kann ich nicht beurteilen

3.5 Wie zufrieden warst Du mit der **Qualität deiner Ausbildung** in dieser Praxisstelle?

(1 = sehr zufrieden, 2 = zufrieden, 3 = eher zufrieden, 4 = eher unzufrieden, 5 unzufrieden, 6 sehr unzufrieden)

1 2 3 4 5 6 das kann ich nicht beurteilen

(In diesem Zusammenhang bitte die letzte Frage bei Punkt 5. beachten!)

4. Praxisstelle außerhalb der Öffentlichen Verwaltung

4.1 Wo hast Du Deine Praxisstelle außerhalb der Öffentlichen Verwaltung absolviert?

Privatwirtschaft

Ausland (auch anderes Bundesland) Land:

Habe **keine Stelle außerhalb der Verwaltung** absolviert (Ausnahmegenehmigung)

4.2 Warum hast Du Dich gerade für diese Stelle entschieden?

4.3 Findest Du es sinnvoll, dass eine Praxisstelle **verpflichtend** außerhalb der Öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg absolviert werden muss?

Warum?

Bist Du der Meinung, dass Dir diese Praxisstelle für Deinen weiteren **beruflichen Werdegang** innerhalb der Öffentlichen Verwaltung etwas gebracht hat?

Warum?

5. Zusammenfassend

5.1 Hattest Du **Probleme** Praxisstellen zu finden?

Wenn ja, in welchem **Bereich**?

Was für Probleme waren dies und **warum**?

5.2 Bevorzugst Du für eine Praxisstelle bei einer Gemeinde eher **große, mittlere** oder **kleine Verwaltungen**?

(Kleine Verwaltungen: bis 10 Mitarbeiter, Mittlere: 11 – 100, Große: mehr als 100 Mitarbeiter)

Warum?

5.3 Woran machst Du die **Qualität der Ausbildung** in der jeweiligen Praxisstelle fest?

6. Biografische Daten

6.1 **Hochschule:** Kehl Ludwigsburg

6.2 **Geschlecht:** weiblich männlich

6.3 **Geburtsjahr:**

6.4 Aus welchem **Bundesland/Land** stammst Du gebürtig?

Falls Du **nicht aus Baden-Württemberg** stammst, bist du vorwiegend wegen des Studiums im gehobenen Verwaltungsdienst hier her gekommen? Ja Nein

7. Anmerkungen

Wenn Du noch etwas zur Praxisphase sagen möchtest, kannst Du dies hier tun:

Vielen Dank für Deine Mitarbeit!

Anlage 4:**Fragebogen für Städte und Gemeinden**

Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg
University of Applied Sciences

**Fragebogen für Städte und Gemeinden****Größenklasse:**

Unter 2.000 Einw. 2.000 – 5.000 Einw. 5.000 – 10.000 Einw.
10.000 – 20.000 Einw. 20.000 – 50.000 Einw. Über 50.000 Einw.

Wie viele Personen mit der **Ausbildung zum gehobenen, nichttechnischen Verwaltungsdienst** sind in Ihrer Verwaltung beschäftigt?

Wie viele davon haben vor Ihrer Anstellung bei Ihnen schon ein **Praktikum** in Ihrer Verwaltung absolviert?

Hatten Sie im Zeitraum 15.07.2009 – 15.07.2010 **Praktikanten aus dem Hauptstudium** der Ausbildung zum Gehobenen Verwaltungsdienst in Ihrer Verwaltung?

Ja Nein

Wenn **ja**, wie viele?

Wenn **nein**, warum nicht?

Haben Sie **Interesse** daran im nächsten Studienjahr Praktikanten aus dem Hauptstudium des Gehobenen Verwaltungsdienstes in Ihrer Verwaltung zu beschäftigen?

Ja Nein

Wenn ja, **werben** Sie um Praktikanten aus dem Hauptstudium? Ja Nein

Wenn ja, wie werben Sie?

Wie wichtig schätzen Sie den Kontakt mit Praktikanten für die spätere Personalbedarfsdeckung ihrer Verwaltung ein?

(1 = sehr wichtig, 2 = wichtig, 3 = eher wichtig, 4 = eher unwichtig, 5 unwichtig, 6 sehr unwichtig)

1 2 3 4 5 6 das kann ich nicht beurteilen

Wie viele Stellen im gehobenen, nichttechnischen Verwaltungsdienst werden Sie in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich **besetzten/wiederbesetzten** müssen?

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anlage 5:

Primärforschung

Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Prim%C3%A4rforschung>

Stand: 5. September 2010

Primärforschung

Primärforschung (auch Primärerhebung, engl. *field research*) wird als eine Methode in der [Marktforschung](#) genutzt, um neue, bisher noch nicht erfasste Marktdaten zu erheben. Sie steht somit im Gegensatz zur [Sekundärforschung](#) (*desk research*) und wird hauptsächlich von Großunternehmen und Marktforschungsinstituten durchgeführt.

Man unterscheidet zwischen drei Arten von Studien:

- *Explorative Studien* dienen zur ersten Aufhellung und Gliederung von Problemgebieten. Sie werden häufig verwendet, um sich einen Überblick zu verschaffen und dienen so oft zur Vorbereitung für weitergehende Studien.
- *Deskriptive Studien* sollen Markt- und Umfeldgegebenheiten feststellen und charakterisieren. Sie dient zur Vorbereitung von Entscheidungen im [Marketing](#).
- *Kausale Studien* sollen Zusammenhänge von Ursache und Wirkung darlegen.

Im Rahmen der Primärforschung wird zwischen vier Methoden differenziert:

- [Befragung](#) (telefonisch, persönlich, schriftlich, computergestützt)
- Beobachtung (z. B. Feldbeobachtung, Laborbeobachtung)
- [Experiment](#) (z. B. Labortest, [Markttest \(Marketing\)](#), [Storetest](#), Warentest, Studiotest)
- [Panelforschung](#) (Verbraucherpanels, Handelspanels, Spezialpanels)

Vorteile

Der Hauptvorteil der Primärforschung besteht vor allem in der Möglichkeit, problemadäquat Daten erheben und interpretieren zu können, wobei die dem Unternehmen spezifisch innewohnende Erfahrung genutzt werden kann. Damit verbunden ist die Tatsache, dass man das Erhebungsinstrument speziell für die eigene Fragestellung entwickeln kann. Somit können Markttendenzen erkannt werden, noch bevor Mitbewerber dies können. Dies kann bei Produkteinführungen zu [Wettbewerbsvorteilen](#) führen, sofern die Vertraulichkeit auch tatsächlich erhalten wird. Zudem sind Daten, die mittels einer Primärerhebung gewonnen werden, aktuell verfügbar. Insgesamt ist entsprechend die Kontrolle über den Marktforschungsprozess als zentraler Vorteil zu charakterisieren.

Nachteile

Primärforschung ist in der Regel teuer und relativ zeitaufwändig. Zudem bedarf es methodischen Fachwissens, um die häufig komplexen Probleme bewältigen zu können.

Anlage 6:**Frage 5.3: Qualität der Ausbildung****Woran die Studierenden die Qualität der Ausbildung in den
Praxisstellen festmachen (138 Fragebögen)**

- Miteinbeziehung in die Fallbearbeitung, eigenständiges Handeln, das die Arbeitsergebnisse besprochen werden.
- Betreuung, Anforderungen, Aufgabenstellungen.
- Umgang mit den Menschen.
- Wie viel Zeit für mich genommen wird, eigene Arbeitsaufträge, Qualität der Aufgaben.
- Betreuung, Inhalte der Arbeit.
- Für mich ist es sehr wichtig, wie mich die Kollegen aufnehmen und dass man sich für mich Zeit nimmt. Des Weiteren möchte ich auch etwas lernen können, immer nur simple Tätigkeiten wie Kopieren und Ergänzungslieferungen einzusortieren würde mich nicht zufrieden stellen.
- Das man weder unter- noch überfordert wird, auch anspruchsvolle Aufgaben bekommt, vieles weitgehend selbstständig erledigen kann, gutes Arbeitsklima, nette Kollegen, das Praktikanten auch gebraucht werden und sich genug Aufgaben für Praktikanten ergeben, eigene Ideen dürfen eingebracht werden und finden Gehör.
- Eigene Eingebundenheit, Selbstständigkeit, Schwere der Aufgaben, Spektrum der gestellten Aufgaben.
- Arbeitsklima, Art und Umfang der Aufgaben, Fähigkeiten und Wissen der Ausbilder, Unterstützung durch die Kollegen.
- Einbindung in den täglichen Arbeitsprozess, Verfügbarkeit der Praxisbetreuer, Atmosphäre bei den Mitarbeitern, Respekt und angemessene Würdigung der eigenen Arbeitskraft
- An den Tätigkeiten die man auch alleine bewältigen darf und der Betreuung durch die einzelnen Mitarbeiter.
- An den gestellten Aufgaben und die Einsatzmöglichkeit von den erlernten oder dazu gelernten Kenntnissen.
- Art und Weise, wie man von Kollegen und Vorgesetzten behandelt wird. Menge an Tätigkeiten, die man selbstständig erledigen kann. Grad der Einbindungen in den täglichen Arbeitsablauf.
- Gespräche - was ist gut, was kann man besser machen; regelmäßige Rückmeldungen.
- Ob ich ernst genommen wurde, und ob ich etwas gelernt habe oder nur kleiner Praktikant war.
- Wieviel Zeit man mit den Azubis verbringt und welche Verantwortungsvollen Aufgaben man bekommt, sowie über ein Feedback der geleisteten Arbeit.
- Wenn man in die Arbeit des jeweiligen Amtes integriert wird und selbstverantwortlich Aufgaben erledigen kann, außerdem finde ich es wichtig zu jeder Zeit ein Feedback über seine abgelieferte Leistung und Arbeit zu bekommen um sich zu verbessern und weiterzuentwickeln.
- Nehmen sich Zeit einem etwas zu erklären, lassen auch Zeit um Sachen fürs Studium zu erledigen.
- Nette Kollegen, gute Betreuung, anspruchsvolle Aufgaben, selbstständiges Arbeiten.

- Wie stark wurde ich gefordert, an evtl. Grenzen gebracht, habe ich Neues mitnehmen können, wie anspruchsvoll und abwechslungsreich waren meine Aufgaben, konnte ich mein Wissen einsetzen, wie wurde ich in die alltäglichen Abläufe und Besprechungen integriert.
- Umfang der Aufgaben, Kollegen, Art der Aufgaben!
- Erhalte ich qualifizierte Aufgaben und darf ich im Tagesgeschehen mitwirken (reale Fälle bearbeiten)? Oder muss ich z.B. kopieren, sinnlos Daten in den PC eingeben, etc.
- Geeigneter Ausbilder (selber Ausbildung wie wir). Arbeiten und Aufgaben, die einen fordern und die typisch für Diplomverwaltungswirte sind.
- Wie viel Zeit der Betreuer für Fragen von mir nimmt, also wie ausführlich die Fragen beantwortet werden; wie die Stimmung im Kollegium ist; was ich für Aufgaben bekomme; allgemein wie mit Praktikanten umgegangen wird.
- Inwiefern wird einem eigenverantwortliches arbeiten ermöglicht. Inwieweit wird man vollständig eingearbeitet. Inwieweit darf man Aufgaben übernehmen, welche zur tatsächlichen Arbeit der jeweiligen Praxisstelle beitragen.
- Praktikantenbetreuung durch die Ausbildungsleitung, Angebote für die Azubis z.B. Azubi-Touren, Aufgaben die man bekommt, Ausstattung Arbeitsplatz, Vielfalt und Tiefe der neuen Kenntnisse, Integration und Aufnahme innerhalb des Amtes, gute Einführung.
- Eine hohe Qualität der Ausbildung liegt für mich dann vor, wenn ich mich ausgelastet und gefördert fühle. Mir ist es wichtig sowohl anspruchsvolle, als auch sinnvolle Arbeit zu bekommen. Außerdem ist es mir wichtig, dass ich die meiste Zeit beschäftigt bin und nicht zu viel Leerlauf habe. Zu einer guten Ausbildung gehört dann natürlich auch ein Betreuer, der sowohl freundlich als auch kompetent auf die Fragen und Anliegen eingeht und darum bemüht ist die Ausbildung möglichst effektiv zu gestalten.
- Umgang mit den Kollegen, Relevanz der übertragenen Aufgaben, Art der übertragenen Aufgaben.
- Zeit, die der Betreuer mit mir verbringt; wie viele Informationen bekommt man wie genau; welche Einrichtungen stehen zur Verfügung (eigene E-Mail-Adresse, eigener Computerzugang, eigene Zeiterfassung, Azubi-PC); Selbstständigkeit bei der Aufgabenerledigung, Einsatzmöglichkeiten eigene Kreativität; Zugang zu den notwendigen Informationen; Vielfältigkeit der Aufgaben; Erreichbarkeit des Betreuers; wie viel Hilfe bekommt man, wenn man nicht weiterweiss; Betriebsklima; Vielfältigkeit der Aufgaben; Mitnahme zu besonderen Ereignissen (zum Beispiel Kontrollen von Spielhallen, Besuch in Schulen, Veranstaltungen für den Gemeinderat,...); Sonstiges.
- Möglichkeit der Mitarbeit, die Arbeit, die Kompetenz des Ausbildungsbetreuers.
- An den Aufgaben die ich dort bekomme.
- Fachliche Kompetenzgewinnung.
- Am Gelernten.
- Dass man Dinge zu tun bekomme, die dem gehobenen Dienst entsprechen und dass diese vorher kurz erklärt werden.
- An der Dauer und Intensität des Engagements des jeweiligen Praxisbetreuers, die Möglichkeit, jederzeit nachfragen zu können, die Sinnhaftigkeit für meinen weiteren beruflichen Werdegang, dass ich mit dem Praxisbetreuer fachlich und persönlich gut auskomme und er/sie meine Lernerfolge und Defizite erkennt und ggfs. diese dann noch einmal mit mir ausführlich bespricht.
- Rückmeldungen meiner Kollegen, meine Beurteilung, Rückmeldungen von außerhalb.

- Wie viel Neues habe ich gelernt, wurde ich gut und weit in Prozesse eingebunden um eine tiefgreifende praktische Anwendung zu erlernen, entsprechen die Aufgaben meinem geistigen Horizont und zielen Sie auf Tätigkeiten meines angestrebten Abschlusses hin (nicht nur Poststelle machen und winzige Anschreiben verfassen, Kaffee machen und Küche putzen), war ich ausgelastet oder habe ich das Erreichte meiner 41 Std. in der Woche "abgewartet", nur reine Theorie oder auch Praxis wirklich gesehen, interessant oder einfach nur langweilig, wie verlief die Rücksprache mit Vorgesetzten, wurde sich auch einmal etwas mehr Zeit genommen.
- An der Größe des Vertrauens, das mir entgegengebracht wurde, wenn ich eine Aufgabe übernommen hatte. Ob ich ständig kontrolliert wurde oder ob man mir zutraute, dass ich sie auch alleine bewältige daran, ob ich vielfältige Aufgaben bekam oder ob ich ständig das Gleiche zu erledigen hatte.
- An der Betreuung und an den mir übertragenen Aufgaben.
- Zusammenspiel von eigenverantwortlichem Arbeiten und der Unterstützung des Betreuers.
- Zum einen an der Zeit, die sich die zuständigen Vorgesetzten und Mitarbeiter nehmen, an der Arbeit, die man ausübt (sprich ob man Verantwortung übertragen bekommt oder nur stupide Praktikumsarbeiten machen darf).
- Feste Betreuerregelung (auch Vertretung sollte geregelt sein). Ausbildungsplan in dem alle Ausbildungsinhalte stehen. Vielfältige und anspruchsvolle Tätigkeiten. Guter und netter Betreuer, der viel und auch gut erklären kann. Gutes Arbeitsklima unter den Kollegen. Praxisstelle sollte offen für Neuerungen sein.
- Einbindung in Abläufe, Qualität der übertragenen Arbeiten, Bemühen rechtliches Wissen zu vermitteln und anzuwenden.
- An den Mitarbeitern, wenn diese gewillt sind einem Praktikanten ihren Aufgabenbereich näher zu bringen und diesen mit einzubinden fördert dies auch die Qualität der Arbeit. Wichtig ist auch vor allem, ob sich den Praktikanten Zeit genommen wird. Die Qualität liegt auch an der Bereitstellung des Arbeitsplatzes (PC vorhanden, ja, nein? Ständiges Umherziehen? Wieviele Personen zusammen im Raum, usw.).
- Dass ich nicht nur "Praktikantentätigkeiten" bekomme. Ich möchte in der Stelle etwas lernen und erkennen, ob ich in der Lage wäre, später diese Arbeitsstelle anzutreten. Ich möchte herausfordernde Aufgaben bekommen, bei denen ich zeigen muss, ob ich etwas kann. Daneben ist auch die Betreuung durch die für mich verantwortliche Person wichtig. Z.B. gutes Erklären von Problemen und Aufgabenstellungen, dass man immer Zeit für mich hat und ich mir nicht denken muss "Nerve ich jetzt, wenn ich schon wieder in sein Büro gehe?"
- An der unterschiedlichen Arbeit und inwieweit man mich in das Gebiet einleitet.
- Eingliederung in den täglichen Arbeitsablauf (nicht nur Kopiertätigkeiten). Kennenlernen aller Bereiche des Amtes. Fachwissenvermittlung. Teilnahme an Terminen -> keine Stellung als Praktikant sondern als Mitarbeiter des Amtes.
- Die Ausbildungsstelle ist auf den Azubi vorbereitet, man hat einen eigenen Arbeitsplatz und Arbeitsmaterial (Computer, Schreibutensilien, Gesetze), man wird eingebunden in den täglichen Geschäftsalltag, einem wird etwas zugetraut...
- Die Mitarbeiter nehmen sich Zeit für eine Einarbeitung; es gibt eigenverantwortliche Arbeiten für mich.
- Vielfältige Aufgaben. Ab und zu auch unangenehme Aufgaben (schwierige Telefonate, Präsentationen etc.), die aber für das spätere Arbeitsleben wichtig sind. Freundliche Atmosphäre.
- Relevanz für späteren beruflichen Werdegang, auch anspruchsvollere Aufgaben sind zu erledigen (nicht nur Ergänzungslieferungen). Ausbilder und Mitarbeiter geben sich Mühe ihr Wissen weiterzugeben, man hat jederzeit einen Ansprechpartner, Arbeitsklima, eigener Arbeitsplatz, freie Einteilung der Arbeit.
- Lerneffekt, Spaß an der Arbeit, weder zuviel noch zu wenig zu tun.
- Ich lege Wert auf intensive Betreuung, Vor- und Nachbearbeitung der Aufgaben, feste Integration in die Arbeitsabläufe und das Kollegen-Team.

- Nicht nur Aufgaben, die in 5 Minuten erledigt sind, wiederkehrendes Alltagsgeschäft sollte sich mit Anspruchsvollem abwechseln, Ansprechpartner sollten erreichbar sein, ein Arbeitsplatz sollte eingerichtet und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden, auch Internet.
- Inwiefern wird mir Verantwortung übertragen? Wie anspruchsvoll sind die Aufgaben, die ich wahrnehmen soll? Ich möchte bei der Ausführung meiner Tätigkeiten stets gefordert und anerkannt sein.
- Zu erledigende Aufgaben (Quantität und Grad der Verantwortung bei den Aufgaben).
- Art der Aufgaben (nur Aktenablage oder aktuelle Fälle), Grad der Verantwortung der selbstständigen Arbeit.
- Einbeziehung meiner Person, Verantwortungsvolle Aufgaben und nicht nur Ablage.
- Art und Umfang der Aufgaben. Schwierigkeitsgrad der Aufgaben. Betreuung durch die Mitarbeiter. Umgang der Mitarbeiter mit den Praktikanten.
- Zeit, die für einen einberaumt wird; Selbstständige Tätigkeit; Keine alltäglichen Fälle, sondern die Besonderheiten des Gebietes kennen lernen.
- An den Inhalten und daran, wie viel ich dazu lernen kann und meine theoretischen Kenntnisse auch anwenden darf.
- An den Aufgaben die man Übertragen bekommt, an der Einführung in die jeweilige Thematik, an der Zeit die sich für den Praktikanten genommen wird.
- Quantität und Qualität der Beschäftigung; Freundlichkeit des Kollegiums.
- Arbeitsinhalte, Grad der Eingebundenheit ins Verwaltungshandeln, kaum Kopier- und Ablagearbeiten, relativ flexible Anpassung an spezielle Wünsche des Studierenden. (Bsp. 2-3 Tage Schnuppern in ein anderes Amt).
- Zugang zu Betreuer, Ansprechbarkeit, Ausstattung des Azubi-Platzes.
- Anspruchsvolle Aufgaben. Pädagogisch sinnvoll. Nette Kollegen.
- Ob das behandelt wird, was wir in Kehl gelernt haben und es mir für die Zukunft was bringt.
- An dem Anspruchsniveau der zugewiesenen Aufgaben.
- Betreuung, Lernerfolge/,Selbstständigkeit.
- Selbständigkeit, Arbeitsmenge, Betreuung, kollegialer Umgang.
- Wie viel und wie gut wird erklärt, viele Aufgaben, wie anspruchsvoll ist die Aufgabe.
- Aufgabenvielfalt, wöchentliche Gespräche, Austausch, Rückmeldung, deutlich erkennbarer Lernfortschritt, Erkennen der Fähigkeiten des Praktikanten und entsprechender (wenn auch anspruchsvoller) Einsatz in der Verwaltung.
- An der Qualität der gestellten Aufgaben (Herausforderung, Eigenverantwortung) und an der Betreuung durch die direkten Kollegen bzw. die jeweiligen Ausbildungsbeauftragten. Hier ist die Zeit zur Beantwortung von Fragen und Rückfragen zur Erledigung der gestellten Aufgaben als auch allgemeiner Fragen zur Arbeit wichtig.
- Für gehobenen Dienst geeignete, anspruchsvolle Aufgaben, Arbeitsklima, Selbständigkeit.
- Gute Anleiter, die einem Arbeit geben, die einen auch fordert und vor allem, mit der man auch für 41 h die Woche beschäftigt ist.
- Art und Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, selbständiges Arbeiten, nehmen sich die Mitarbeiter Zeit.
- An dem was man lernt.
- Kompetenz des Mitarbeiters der für einen zuständig ist, an angemessenen Aufgaben, nicht zu leicht und nicht zu schwer, so wenig typische Azubitätigkeiten wie möglich.
- Kann der Ausbilder mir schwierige Sachverhalte erklären. Bekomme ich genug Arbeit, deren Schwierigkeitsgrad stetig zunimmt. Werde ich als neue Mitarbeiterin akzeptiert und nicht wie ein Fremdkörper behandelt. Erledige ich Aufgaben, die auch gebraucht werden oder mache ich Arbeit, die dann im Mülleimer landet.

- An den Aufgaben die man erhalten hat und wie viel man wirklich selbst machen durfte. Auch ob sich jemand für mich Zeit genommen hat, all meine Fragen zu beantworten und mir Programme etc. ausführlich zu erklären.
- Einbeziehung in möglichst alle Themenbereiche, anspruchsvolle Tätigkeiten und nicht nur "Drecksarbeit", Hilfestellung bei Bedarf, Diskussionen über alle verwaltungsrelevanten Themen, Beschäftigung mit dem Studenten selbst sowohl auf privater als auch studentischer und zukünftiger beruflicher Ebene, zum Ausdruck bringen dass der Praktikant durch seine Arbeit hilfreich war und nicht nur ein Praktikant von vielen, deren Arbeit als selbstverständlich hingegenommen wird.
- Eigenständige Aufgaben. Immer etwas zu tun (wenig "Langeweile"). Gutes Anleiten.
- Erklärungen und Hilfen beim Einstieg in den Bereich, umfassender Einblick in die alltäglichen Tätigkeiten, selbständige Aufgabenerledigung und Mitarbeit der Praktikanten möglich, Teil der Abteilung bzw. des Teams sein, sich im Aufgabenbereich am Ende des Praktikums gut auszukennen.
- Lerninhalte und die Wahrung der Beziehung zum Studium.
- An der Art der Aufgaben: Grad der Selbstständigkeit, Hilfestellung, Komplexität der Aufgaben, Relevanz der Aufgaben für das Studium.
- Einbindung in die alltägliche Arbeit, je mehr man selber machen darf, desto besser die Qualität.
- Ob sich jemand Zeit für mich nimmt, um mir etwas zu erklären. Ob ich ins Team eingebunden werde. Ob ich anspruchsvolle Aufgaben bekomme oder nur typische Praktikanten- oder Azubitätigkeiten.
- Herausfordernde Aufgaben mit Bezug zum aktuellen Geschehen in der Gemeinde, gute kontinuierliche Betreuung (Gespräche für die sich konsequent Zeit genommen wird), ausführliches Erklären der Aufgaben, breites Spektrum der Aufgaben, zielführende Rückmeldung und konstruktive Kritik zum erarbeiteten Ergebnis, gute Einbindung ins Team.
- An den Aufgaben und wie man sich um mich kümmert.
- Arbeitsumfang und Einbindung in den normalen Verwaltungsablauf.
- An der Bereitschaft des zuständigen Betreuers, sich mit mir zu befassen (Gespräche, Feedback, Frage nach meiner Meinung, etc); An der Art der Aufgaben, die ich bekam, und am Grad der Selbstständigkeit, die ich an den Tag legen konnte.
- An den Aufgaben, die ich übertragen bekomme.
- Anspruchsvolle Aufgaben, nette Kollegen.
- An der Quantität und Qualität, der mir übertragenen Aufgaben und der Bereitschaft der Mitarbeiter mir was zu erklären.
- An den Möglichkeiten und der Bereitschaft der Mitarbeiter, einen möglichst breit gefächerten Einblick in das gesamte Aufgabenspektrum der jew. Praxisstelle zu bieten; an der persönlichen Betreuung durch spezielle Ausbildungsbeauftragte, die bei Fragen/Problemen jederzeit auch als Ansprechpartner zur Verfügung stehen; am möglichst ehrlichen "Feedback" durch Ausbilder/Vorgesetzte zur geleisteten Arbeit; am Anteil der Arbeiten und Tätigkeiten herausforderungsloser Art oder ohne gedankliche Eigenleistung (Ablage, Botengänge, Kopierarbeiten etc. an der Gesamtarbeitzeit; am Grad der Akzeptanz der eigenen Arbeit durch Vorgesetzte.
- Umfang und Qualität der Aufgaben; Übernahme von Verantwortung.
- Art der Arbeit (richtige Fallbearbeitung bzw. qualifizierte Arbeiten), der zuständige Ausbildungsbeauftragte sich Zeit nimmt, falls Fragen auftauchen; immer etwas zu tun zu haben; die bearbeiteten Sachen kontrolliert und besprochen werden.
- Ob man etwas dabei gelernt hat.
- Gute Fachliche Betreuung, Übertragung von anspruchsvollen Aufgaben, Unterstützung bei Problemen, freundliche und hilfsbereite Kollegen.

- Gutes Arbeitsklima, eigener Arbeitsplatz mit guter Ausstattung, gute Betreuung im Sinne von einem Ansprechpartner der Zeit hat bzw. sich Zeit nimmt, genügend sinnvolle Arbeit sowie eine Rückmeldung hierzu, Einbindung in den organisatorischen Ablauf, bei Gesprächen und Besprechungen (wenn möglich, z.B Sachgebietsbesprechungen u.ä.) um eine Verwaltung kennenzulernen.
- Art und Umfang der Betreuung, Art und Anzahl der Aufgaben die ich bekomme.
- Kümmern sich die Mitarbeiter um den Praktikanten, nehmen sie sich Zeit für ihn, erklären sie Sachverhalte, besprechen sie Aufgaben, erhält man nur Kopierarbeiten oder darf man mitarbeiten und zu einem Ergebnis beisteuern.
- An meinen Aufgaben, teilweise bekam ich keine.
- Aufgabenbereiche, Betriebsklima, Lerneffekt.
- Wie waren die Mitarbeiter und das Arbeitsklima; wie waren die Aufgaben inhaltlich; wie abwechslungsreich waren die Aufgaben; d. h. ein Gesamtbild der Zeit im jeweiligen Amt.
- An der Art der Aufgaben, die mir gegeben werden bzw. an denen ich beteiligt werden und was mir alles erklärt wird.
- Wie viel Zeit sich die Amtsleiter nehmen, um unsere Arbeit zu besprechen.
- Mitarbeiterverhältnis, wie hoch die Mitarbeit von einem selbst ist, Übertragene Verantwortung, ob man etwas lernt und einen Einblick in das bekommt, was dort alltägliche Arbeit ist.
- Kümmern um die Praktikanten, Feedback, klare Zuteilung.
- An dem Aufgabengebiet - Förderung. Am wichtigsten ist es, dass sich der jeweilige Betreuer Zeit für einen nimmt.
- Eingebunden in das Tagesgeschehen; keine rein Theoretischen Aufgaben ohne aktuellen realen Fall oder Gesetz lesen ohne konkrete Fragestellung; nicht immer nach Arbeit fragen zu müssen, das ermüdet wenn man es 14 Monate jeden Tag machen muss und hat dann auch nichts mehr mit engagement zu tun; sich nicht dauernd anhören müssen, dass man gerade keinen Zeit für einem hat und einem aber auch keinen Arbeit erklären kann.
- Selbstständiges Arbeiten -> Vertrauen der Kollegen, alles gut erklärt, bei Fragen keine doofen Antworten.
- An den Aufgaben, die ich bekomme; Qualität der Aufgaben sollte dem Wissensstand angepasst sein (nicht nur Kopieren und Kaffee kochen).
- Aufgabenvielfalt und Aufgabenquantität/-qualität, Betreuung, Eigenverantwortlichkeit, Selbstständigkeit.
- Geeigneter Arbeitsplatz, Einführung, fordernde Arbeiten (Übertragung selbständiger Arbeit) mit ggfs. Supervision, Feedback.
- Bereitwilligkeit der Mitarbeiter einen in die tägliche Arbeit zu integrieren. Tatsächliche Mitarbeit an aktuellen Fällen. Qualität des vermittelten Inhalts. Qualität und Nutzen der Arbeit (ist die Arbeit für Praktikanten im Hinblick auf die spätere Tätigkeit angemessen?).
- Arbeitsklima, Beschäftigung.
- An dem was ich aus der Ausbildung mitnehme und an dem was mich persönlich auch weiter gebracht hat.
- Qualität der Aufgaben, Anforderungen an den Praktikanten.
- Wie viel Zeit sich jemand für den Praktikanten nimmt.
- Aufgabenspektrum/ -vielfalt, Erläuterungen zu den Aufgaben, Verhalten der Kollegen/innen.
- Wie viel Zeit nimmt sich der Ausbildungsbeauftragte, habe ich überhaupt einen Ausbildungsbeauftragten. Wichtig sind mir auch anspruchsvolle Aufgaben und nicht nur kopieren. Ist immer ein Ansprechpartner da. Werde ich in Projekte miteinbezogen. Einzelne Aufgaben etc. sollen gut erklärt werden. Miteinbeziehung in das Amt/die Gemeinde nicht nur als Azubi oder Praktikant...Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Kollegen...etc.
- Dass man als Praktikant mit einbezogen wird und auch selbstständig Aufgaben erledigen kann. Das man immer einen kompetenten Ansprechpartner hat. Kollegiales Klima ist meiner Meinung nach auch sehr wichtig.

- An dem Wissen, das man vermittelt bekommt, und natürlich den Kollegen.
- An der Art der Aufgaben und wie man in die Arbeitsabläufe integriert wird.
- Atmosphäre, Wissensstand des Praxisbetreuers, Zeit des Praxisbetreuers.
- Wie ich mich in die Arbeit einbringen konnte, wie interessant und vielschichtig die Aufgaben waren, wie ich mit meinen Kollegen zurecht kam, wieviel ich gelernt habe was mir später hilft, welche Kontakte ich knüpfen konnte.
- Kollegen, Aufgaben, Selbstständigkeit.
- Daran ob ich immer was zu tun hatte, wie abwechslungsreich die Aufgaben waren und ob ich diese zum größten Teil eigenverantwortlich lösen durfte.
- An den Aufgabenstellungen (gab es viele interessante Aufgaben oder nur "einfaches" Geschäft), ob sich der Praxisbetreuer auch Mühe mit der Betreuung gegeben hat.
- Ob ich gebraucht wurde und ob ich neues gelernt habe und gefordert wurde.
- An der Art, wie sich um einen gekümmert wird. In meiner ersten Praxisstelle hatte ich einen Durchlaufplan, wann ich bei welchem Mitarbeiter bin. Dann konnte ich mich darauf einstellen, aber auch der jeweilige Mitarbeiter und konnte so spezielle Aufgaben zurücklegen und mir gezielt Sachen zeigen und erklären.
- Ich möchte das Gefühl haben, in die Praxisstelle integriert zu sein und Aufgaben zu erhalten, bei denen ich Verantwortung trage. Ich möchte das Gefühl haben, wirklich gebraucht zu werden und nicht als "Kopier-Praktikant" missbraucht zu werden. Und selbstverständlich ist es wichtig, dass man tatsächlich etwas lernt, was für den Berufsweg von Vorteil ist.
- Subjektives Gefühl, was es mir gebracht hat und auch, was ich dort gebracht habe.
- An den zugeteilten Aufgaben und den Arbeitskollegen.
- Hilfsbereiter Umgang der Kollegen und eine anspruchsvolle Tätigkeit.
- Aufgabenquantität, Aufgabenqualität, Einführung, Kollegialität, Verhalten der Mitarbeiter, Interesse an jeweiligem Aufgabengebiet.
- Wie stark ich in Arbeitsprozesse - möglichst auch selbständig - einbezogen wurde.

Die Antworten wurden originalgetreu übernommen. Schreibfehler wurden deshalb auch nicht korrigiert!

Anlage 7:

Frage 7: Anmerkungen der Studierenden

Anmerkungen der Studierenden (55 Fragebögen)

- Theoretische Kenntnisse von der Fachhochschule kaum in der Praxis anwendbar
- Es ist nicht von Nachteil eine Dienststelle zu wählen, die oft Praktikanten hat und sich schon damit auskennt, welche Arbeiten mit dem Wissen verrichtet werden können und welche nicht. Mir haben die Praktika in „studentenerfahrenen“ Verwaltungen und Landratsämtern mehr für die Zukunft gebracht.
- Die begleitenden Arbeitsgemeinschaften sind – wie sie derzeit praktiziert werden – nicht sinnvoll. Weder für uns Studenten, noch für die Dozenten (beschweren sich häufig über Nichtbeteiligung).
- Ich halte es für sehr wichtig, Praxisstellen in kleinen Gemeinden (<5.000 EW) aber auch in großen Organisationen (>50 Mitarbeiter) zu haben. Außerdem ist die Auslandserfahrung unbezahlbar. Generell finde ich es super, dass uns die Möglichkeit gegeben wird, so viel Praxiserfahrung zu sammeln!
- Das Einzige was ich in der Praxisphase bemängeln kann, sind die AG-Tage. Diese finde ich absolut überflüssig.
- Ich finde es super, dass man die Möglichkeit hat vier verschiedene Ämter in verschiedenen Behörden kennen zu lernen.
- AG abschaffen - zu weit weg von der Praxis (inhaltlich).
- Ich finde das Praxisjahr super, da man einen Einblick in die spätere Tätigkeit bekommt.
- Jedenfalls sehr sehr sinnvoll!!! Neben den fachlichen Erfahrungen hat man auch die Möglichkeit viele neue Kontakte zu knüpfen!!! Habe mich unter anderem wegen des Praxisteils für die Ausbildung entschieden. Die Berichte nerven etwas!! Könnten ruhig etwas an Umfangsanforderung verlieren! Vor allem im letzten Abschnitt am besten ganz weglassen wg. Bachelorarbeit.
- Abschaffung der Privatwirtschaftspflicht wäre super, außerdem wäre es sinnvoll die Praxisberichte abzuschaffen. Diese kosten nur massig Zeit und bringen sehr wenig.
- Die Zeitabschnitte sollten klar festgelegt werden, das würde das Bewerbungsverfahren für die Studenten und für die Praxisstellen einfacher machen.
- Meiner Meinung nach sind die meisten Praktika nicht allzu hilfreich für die spätere Arbeit, kann aber natürlich auch sein, dass ich einfach die falschen Stellen erwischt habe.
- Noch ein kleiner Kritikpunkt: Manche AGs (namentlich zum Beispiel Esslingen) sind nicht sonderlich gut organisiert. Man bekommt keinerlei Informationen ob die AG wirklich stattfindet und welches Thema dran kommt. Der Dozent beschwert sich dann bei den Studenten, dass sie sich nicht auf das Thema vorbereitet haben. Hier ist auch zu erwähnen, dass der Dozent nur einen leisen Monolog gehalten hat und die Teilnahme an der AG somit für die Studenten keinen Nutzen hatte. Auch sind E-Mails mit Hinweisen auf Urlaub verschwunden. Lobend sind die AGs in Ludwigsburg und Stuttgart zu nennen. Hier hat man wirklich was gelernt und die Organisation war super (Stuttgart hat per Mail einen richtigen Stundenplan verschickt und zwei verschiedene Dozenten pro Tag).
- Dauert zu lange, weil man schon wieder viel von dem im Grundstudium Gelernten teilweise vergessen hat.
- Ich finde die Praxiszeit ist zu lange. Der Zeitverlust/Nutzen-Faktor stimmt nicht. 3 x 3 Monate in insgesamt 3 Vertiefungsbereichen würde völlig ausreichen. Somit wäre man nach 6 Semestern fertig.

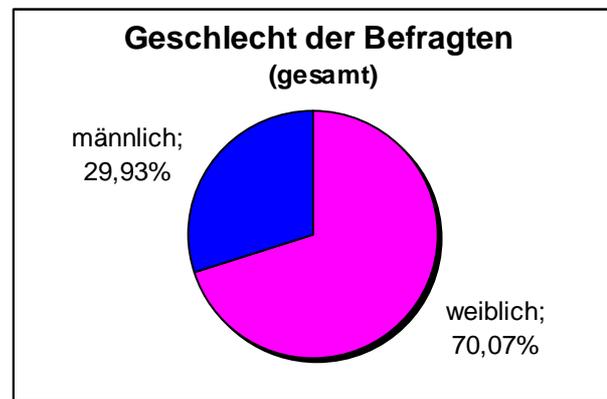
- Ein großes Problem ist meiner Einschätzung nach die Aussagefähigkeit der Praxisbeurteilungen. Ich denke, dass der Maßstab von einigen Verantwortlichen nicht korrekt gehandhabt wird. Ich habe von Beispielen erfahren, bei denen durchschnittliche Beurteilungen von 1,0 oder 1,1 gemacht wurden, wobei ich mir beim besten Willen nicht vorstellen kann, dass diese gerechtfertigt waren (denn bei wem wäre das denn der Fall??). So eine Beurteilung habe ich nicht bekommen, obwohl ich stets sehr gelobt wurde, aber ich selbst auch keine unrealistischen Gefälligkeitsbeurteilungen haben möchte und es ja wohl auch völlig klar ist, als Praktikant von 3 Monaten in einem Bereich nicht allwissend sein zu können. Da wird einfach nicht einheitlich verfahren.
- Die Bearbeitungszeit für die Bachelorarbeit ist zu kurz. Da muss man zwangsläufig einen Teil seines Urlaubs opfern. Nicht gerade Sinn der Sache.
- Es sollte möglich sein die Praxisstellen zu beurteilen, ähnlich wie Vorlesungen in Kehl oder die AGs!
- Mir hat bisher jedes Praktikum Spaß gemacht, ich habe bei der Auswahl meiner Praxisstellen somit keine falschen Entscheidungen getroffen.
- Die AG Standorte, die dortigen Termine (v.a. die letzten) und die Art der dortigen Handhabung sind zu unterschiedlich organisiert. Weiterhin wäre eine kurze Info, um was es überhaupt in der zeitnahen AG geht, sinnvoll.
- Schriftlicher Bericht über die Praxisstelle ist sinnvoll, die Bewertung der jew. Praxisstelle jedoch schwachsinnig. Ich hätte zu einer Stelle jede Menge Negatives zu sagen gehabt. Dies wird jedoch keiner machen, wenn der Bericht von dem Verantwortlichen der Praxisstelle gelesen und bewertet wird!
- Wenn das Studium insgesamt nicht verlängert werden darf, wäre es meiner Meinung nach sinnvoll ein Semester länger Vertiefungsstudium zu haben, als ein ganzes Jahr Praxis. Ich bin mir sicher, dass jeder von uns in diesem halben Jahr an der Hochschule mehr lernen würde als in der Praxis.
- Zu viele Fragebögen! Scheiß Öffnungszeiten in der Bib!
- Die Fachhochschule sollte die Studenten bei der Suche nach Stellen in der Privatwirtschaft besser unterstützen und vor allem die Firmen über den Studiengang informieren und auch Anfragen unsererseits vorbereiten.
- Bitte keine ungeschickten AGs alle zwei Wochen legen, dies unterbricht die stetige Ausbildung in den Praxisstellen und verhindert den eingebundenen Einsatz der Praktikanten. Mehrere zusammenhängende Wochen, vgl. Diplomstudiengang PU, wären hier angebracht.
- Ich finde es schade, dass manche Praxisstellen Praktikanten annehmen, obwohl sie weder Aufgaben für diese haben, noch Zeit, sich um die Praktikanten zu kümmern bzw. auf deren Fragen einzugehen.
- Es ist sehr gut, dass man in 4 verschiedene Bereiche reinschauen kann/muss.
- Zwischen Praxis und Theorie gibt es doch viele Unterschiede.
- Zwischen dem 3. Semester und der Praxisphase sollten wenigstens kurze "Semesterferien" eingeplant werden. Eine Woche würde ja schon reichen, um umzuziehen und sich auf die Praxisphase vorzubereiten. Ich finde es außerdem nicht in Ordnung, dass bei der Umstellung von Diplom auf Bachelor nicht berücksichtigt wurde, dass wir die Bachelor-Arbeit überwiegend in der Praxisphase schreiben müssen. Dadurch haben wir erschwerte Bedingungen bei der Recherche in den Bibliotheken, denn wir müssen hierfür unseren Urlaub opfern und können nicht wie die Diplomanden früher nach dem Unterricht an der Hochschule recherchieren.
- Ich finde sie sehr sinnvoll, um für sein späteres Berufsleben bereits Eindrücke sammeln zu können und vorab zu merken, welche Art von Stelle einen anspricht und welche weniger.
- Persönlich fände ich es besser, die Pflicht, 4 verschiedene Vertiefungsbereiche absolvieren zu müssen, abzuschaffen. Lieber sollten die Praktika in den Bereichen absolviert werden, für die sich die Studenten wirklich interessieren und auf diesem Gebiet verschiedene Stellen und Verwaltungen kennenlernen.
- Die AGs alle 2 Wochen sind überhaupt nicht sinnvoll und sollten sofort wieder abgeschafft werden!

- Die AG-Unterrichte sind meiner Meinung nach völlig sinnlos!
- Im Hinblick auf die nachfolgenden Studiengänge wäre es sinnvoll die Gemeinden noch mehr über den Bereich Führung zu Informieren und im Ausland Werbung für unsere Studenten/ und die damit zusammenhängenden positiven Effekte für die dortige Verwaltung zu machen (Mitarbeiter ohne finanzielle Mehrkosten). Weiterhin sollten die Studenten frühzeitig umfassende (!!!) Informationen (nicht nur bezüglich Visa und Erasmus) für die Bewerbung bekommen, denn im 2. und 3. Semester wurde es durch anderweitige studentische Verpflichtungen mitunter doch zeitlich etwas knapp.
- Es sollte von offizieller Seite der Hochschulen ein Bewertungssystem für die Praxisstellen geben, damit die nächsten nicht wieder mit den gleichen Problemen zu kämpfen haben.
- Das System der praxisbegleitenden AG´s bedarf dringend der Verbesserung. Auch die Noten, die man nach jedem Abschnitt bekommt, halte ich für nicht aussagekräftig. Zum einen sind die einzelnen zu benotenden Aspekte viel zu sehr zusammengefasst, da sollte es wieder mehr geben, wie beim vorhergehenden Zeugnismuster, wo noch Auffassungsgabe und ähnliches zu bewerten waren. Zum anderen sind die Bewertungen bzw. die Kriterien missverständlich. Wie beurteilt man das Entwicklungspotential eines Praktikanten? Bedeutet eine gute Note hohes Potential oder dass der Praktikant in seiner Entwicklung schon weit fortgeschritten ist? Ich denke dieser Aspekt wird von jedem anders aufgefasst, dadurch wird die Bewertung später nicht aussagekräftig, da jeder seine eigenen Maßstäbe anlegt. Ich würde eine Beurteilung in Form eines kurzen Textes für eine bessere Lösung halten. Zwar bin ich mir darüber im Klaren, dass eine solche Form der Bewertung erheblich mehr Zeit in Anspruch nimmt, aber gerade im Hinblick auf die bevorstehenden Bewerbungen, für die diese Beurteilungen wichtig sind, wäre es schön, eine aussagekräftige Dokumentation der eigenen Leistungen vorweisen zu können.
- Die AG's sollten noch optimiert werden (z.B. bessere Vorgaben von den Hochschulen, was die AG-Standorte machen sollen bzw. denen sagen auf welchem Wissenstand wir sind und bessere Zuweisung zu den AG-Orten).
- Die Durchführung und Organisation der "praxisbegleitenden Arbeitsgemeinschaften" habe ich in einigen Phasen als chaotisch empfunden, außerdem ist der Mehrwert dieser Veranstaltungen m.E. insgesamt sehr begrenzt.
- Ich finde es gut, dass man sich die Praxisstellen selber aussuchen kann und in den jeweiligen Bereichen auch sehr flexibel ist.
- Es wäre toll, wenn es ein Forum gäbe, in dem man sich im Vorfeld über Praxisstellen informieren könnte, da teilweise die Praktikas echt schlecht sind.
- Schön wäre es, wenn die Hochschule den Studenten während der ersten zwei Monate der Bachelorarbeit vielleicht einen Tag Sonderurlaub alle zwei Wochen für ein Gespräch mit dem Erstbetreuer zur Verfügung stellen könnte.
- Allgemein könnten die Abschnitte etwas kürzer sein, um somit auch die Studiendauer zu kürzen; Praxisberichte sind sinnlos.
- Ich finde, dass die Bewertungen zu keiner Zeit einem fairen Maßstab unterliegen. Z.T. werden die Beurteilungen von den Studenten selbst geschrieben. Das ist für den/ die Student/in natürlich das beste. Nimmt eine Praxisstelle die Beurteilungen wiederum ernst (was ja auch Sinn der Sache ist), entsteht ein Ungleichgewicht. Im schlimmsten Fall kann dadurch ein Beurteilungstourismus entstehen, bei dem sich die Studenten jene Praxisstellen aussuchen, von denen sie wissen, dass es eine sehr gute Beurteilung geben wird und nicht diejenigen die sie auch tatsächlich interessieren! Das Problem kann meiner Meinung nach auch nicht durch optimierte Beurteilungsbögen behoben werden. Es kann beispielsweise mit Hilfe einer verpflichtenden Mitteilung über die Beurteilungen für die Praxisstelle an die Hochschule angegangen werden. Erarbeitet man dafür eine EDV-Übertragung kann man tendenziell zu gut bewertende Praxisstellen auf das Problem ansprechen und zu einer gleichmäßigeren Beurteilung motivieren.

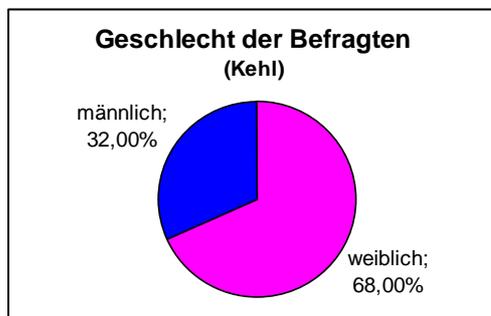
- Ich denke, dass die Praxisphase an sich zu lange dauert! Besser wäre meiner Ansicht nach eine max.10 monatige Praxiszeit und eher eine Theoriesemester im Grundlagenstudium mehr! Im Grundstudium wurde teilweise nur noch durch den Stoff "gehetzt" um die Grundlagen für eine Prüfung formal erreicht zu haben. Nachhaltiges, sinnvolles Lernen war u.U. nicht mehr möglich. Die Praxisphase ist sehr wichtig, aber im Kontext zum Grundlagenstudium überbewertet.
- AG sind leider völlig unnützlich/ unorganisiert / Fahrtstrecken zu lang...
- Ich bin sehr glücklich darüber, dass wir eine so lange Zeit in der Praxis verbringen dürfen. Ich denke in der Praxis lässt sich das im theoretischen Studium erlangte Wissen sehr gut verfestigen. Auch die AGs während der Praxisphase halte ich für sinnvoll um in der Praxis auftretende Fragen behandeln zu können und einen weiteren Überblick über den Bereich (Leistungsverwaltung, Finanzen, etc. zu bekommen. Auch werden in den AGs Praxiserfahrungen vermittelt, die für den weiteren Berufsweg sehr hilfreich sein können.
- Einige Studierende bewerben sich sehr früh und bei vielen Verwaltungen, so dass sie auch überall Zusagen bekommen. Wenn sich dann der Rest bewirbt, sind viele Praxisstellen an die Erstbewerber vergeben. Die Erstbewerber haben sich jedoch noch nicht entschieden und nirgends abgesagt, so dass sie mehrere Zusagen parallel haben. Das führt dazu, dass viele Studenten recht kurzfristig eine Zusage erhalten, also dann wenn die Erstbewerber absagen. Es ist daher sinnvoll, eine Bewerbungsfrist einzuführen. Beispiel: Bewerbungsfrist für die Praxisstellen: 01.Feb. bis 01.März. Wenn die Bewerbungsfrist abgelaufen ist, wird ein Bewerber ausgesucht. Diejenigen, die keine Stelle bekommen, können sich dann noch mal bewerben.
- Die AGs halte ich für mehr Aufwand und kostenverursachend als sie mir von Nutzen waren/sind!!!
- ungeschickte Lösung mit den AG´s (Aufwand/Nutzen) dennoch sollte lediglich modifiziert werden, nicht abgeschafft
- Ich finde die Praxisphase einfach zu lang. Es ist wichtig, dass es Praxisphasen gibt, aber nicht immer ist der Inhalt der Praxisphasen sehr lehrreich (Kopieren, Registratur,...) Es würde auch reichen, nur ein dreiviertel Jahr in der Praxis zu sein. Das Wissen, das wir an der Hochschule vermittelt bekommen ist im späteren Berufsleben viel hilfreicher als die manche Praxisstellen. Leider kann man zuvor nicht wissen, wie gut die Praxisstelle wirklich ist. Wenn man mit dem Berufsleben anfängt, muss man sich sowieso neu in die Situation einleben egal, egal wieviele Praxisstellen man zuvor hatte.
- Die Praxis ist bisher das Beste vom ganzen Studium.
- Manche Verwaltungen, kamen mir vor, als ob sie kein Plan hätten. 1. vom Studiengang 2. was sie mit dem Praktikanten machen sollen.
- Gut, dass man verschiedene Bereiche absolvieren muss, etwas schade, dass man vorher schon den Vertiefungsbereich gewählt hat - merkt man auch bei den AGs bzw. am "Desinteresse" dort mancher...
- Ich finde, dass man mit vier Bereichen zu oft die Stelle wechselt! Ich würde es besser finden, dass man bei der Stelle, die man als Vertiefungsstudium wählt länger als 3 Monate bleiben kann (wäre für 6 Monate) da man in drei Monaten immer nur die Oberfläche kennen lernt, nie aber in die Tiefe geht! Andererseits habe ich jetzt so viele unterschiedliche Organisationen sehen können und tolle Erfahrungen gesammelt! Habe gemerkt, dass das Lernen nach dem Studium erst richtig los geht!
- Weit überwiegend sehr positive Erfahrungen.

Anlage 8:**8.1 Geschlecht****Tabelle 1: Geschlecht** (Quelle: Eigene Berechnungen)

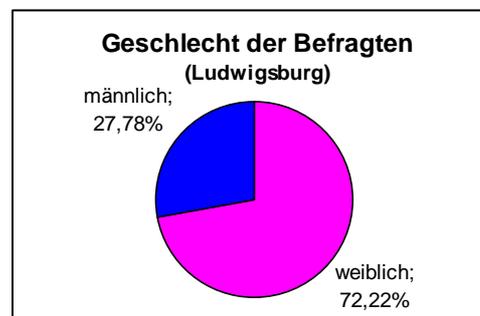
		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Anzahl	Kehl	24	51	75
	Ludwigsburg	20	52	72
	Gesamt	44	103	147
Prozent	Kehl	32,00%	68,00%	100%
	Ludwigsburg	27,78%	72,22%	100%
	Gesamt	29,93%	70,07%	100%

**Schaubild 1-1: Verteilung nach dem Geschlecht**

(Quelle: Eigene Darstellung)

Unterschied Kehl und Ludwigsburg**Schaubild 1-2: Verteilung nach dem Geschlecht (Kehl)**

(Quelle: Eigene Darstellungen)

**Schaubild 1-3: Verteilung nach dem Geschlecht (Ludwigsburg)**

(Quelle: Eigene Darstellungen)

8.2 Alter

Tabelle 2: Alter (Quelle: Eigene Berechnungen)

Jahrgang	1973	1974	1975	1976	1978	1979	1980	1981
Häufigkeit	1	1	3	1	1	3	2	3

Jahrgang	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Häufigkeit	7	4	6	13	18	37	42	3

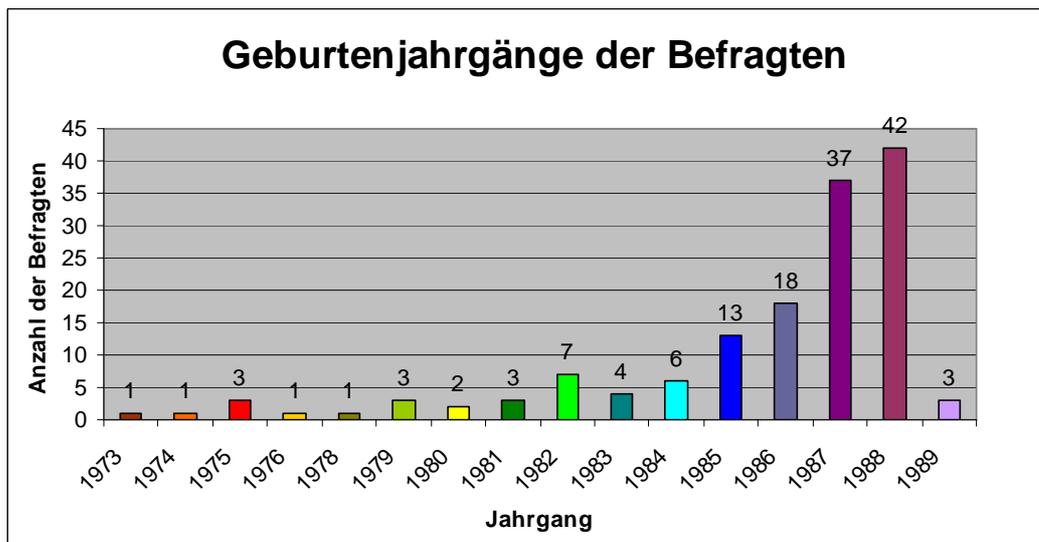


Schaubild 2: Häufigkeit der Geburtsjahrgänge

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.3 Vertiefungsschwerpunkte

Tabelle 3: Vertiefungsschwerpunkte (Quelle: Eigene Berechnungen)

Vertiefungsschwerpunkt	Anzahl	Prozent
Leistungsverwaltung	91	20,92%
Ordnungsverwaltung	123	28,28%
Führung	66	15,17%
Organisation & Personal	72	16,55%
Wirtschaft & Finanzen	83	19,08%
Summe	435	100,00%

¹ Sechs Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 1,36%.

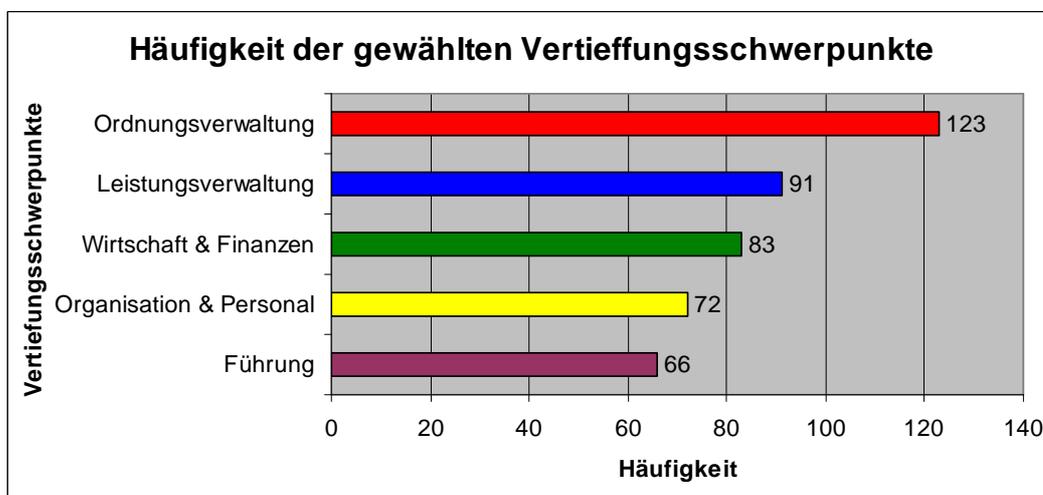


Schaubild 3-1: Häufigkeit der gewählten Vertiefungsschwerpunkte

(Quelle: Eigene Darstellung)

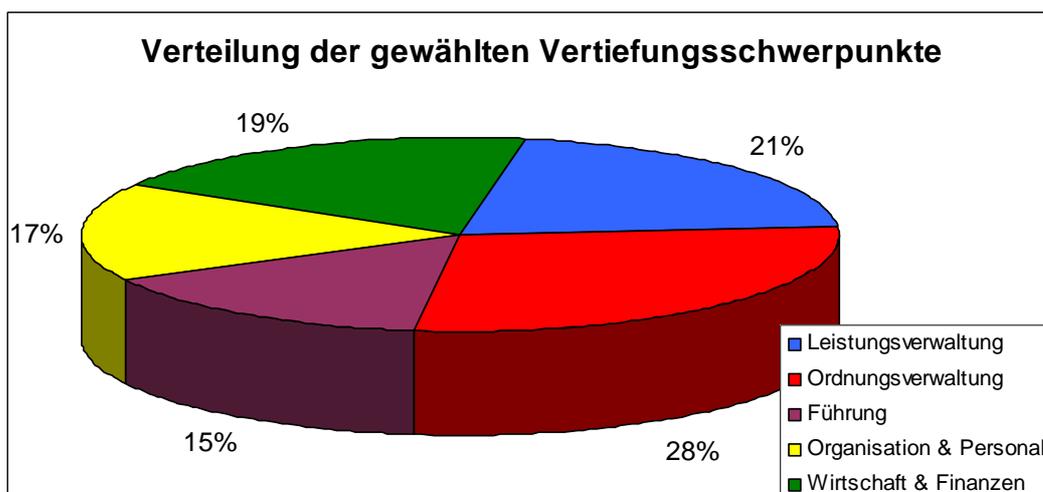


Schaubild 3-2: Verteilung der gewählten Vertiefungsschwerpunkte

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.4 Praktikumsorte

Tabelle 4: Praktikumsorte (Quelle: Eigene Berechnungen)

	Praktikumsort	Anzahl	Prozent
Gemeinde	bis 2.000 Ew.	1	0,23%
	2.000 - 5.000 Ew.	27	6,24%
	5.000 - 10.000 Ew.	26	6,00%
	10.000 - 20.000 Ew.	70	16,17%
	über 20.000 Ew.	144	33,26%
	Verwaltungsverband	0	0,00%
	Landratsamt	121	27,94%
	öff. Betriebe	14	3,23%
	Sonstiges	30	6,93%
	Insgesamt	433¹	100,00%

¹ Acht Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 1,81%.

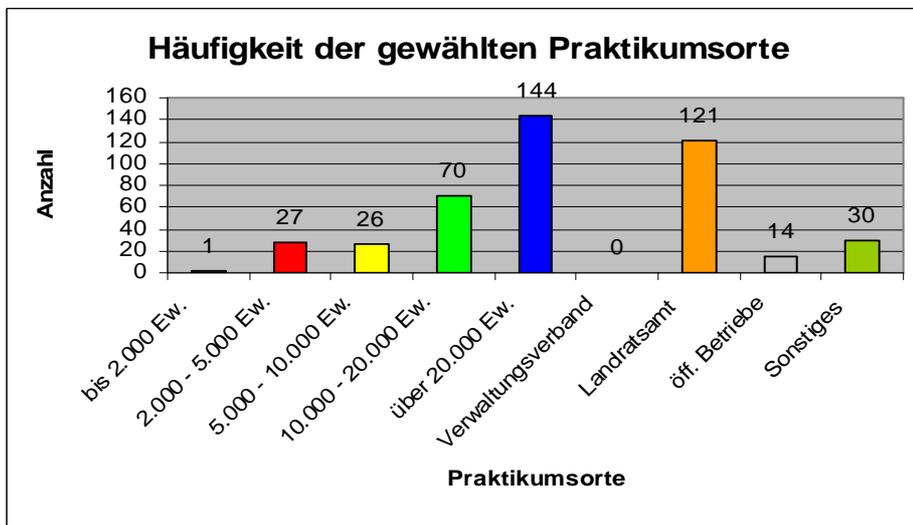


Schaubild 4-1: Häufigkeit der gewählten Praktikumsorte

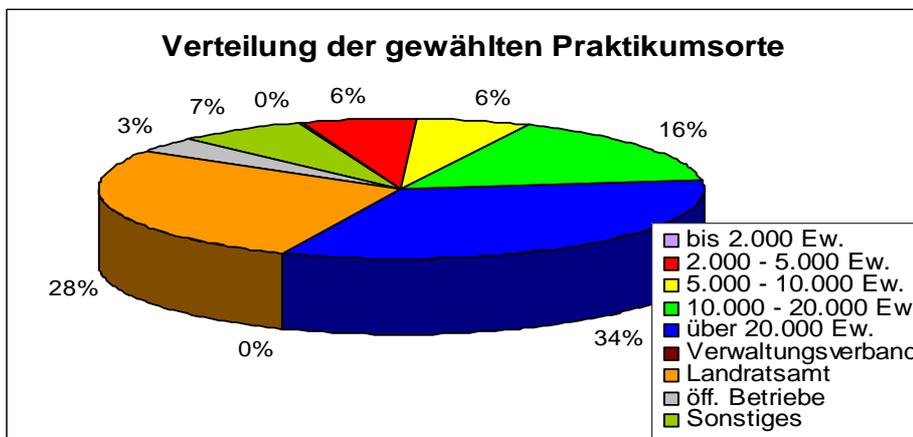


Schaubild 4-2: Verteilung der gewählten Praktikumsorte

(Quelle: Beide eigene Darstellung)

Antworten bei Angabe „Sonstiges“

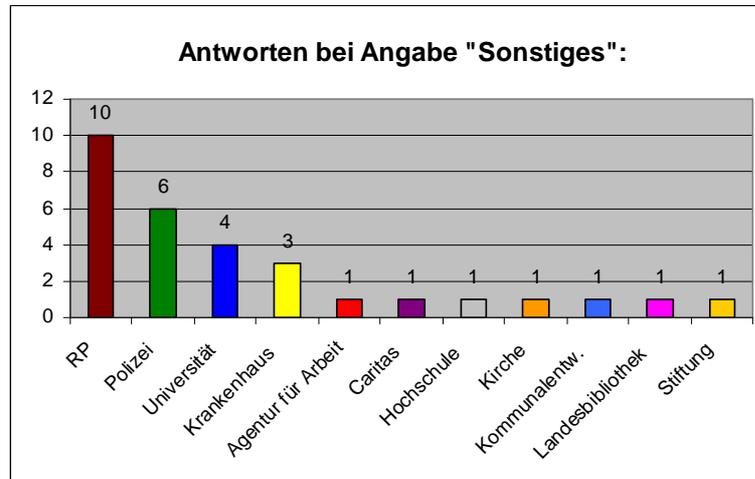


Schaubild 4-3: Antworten bei Angabe „Sonstiges“

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.5 Persönliche Kontakte

Tabelle 5: Persönliche Kontakte (Quelle: Eigene Berechnungen)

Kontakt	Anzahl	Prozent
Ja	91	20,97%
Nein	343	79,03%
Gesamt	434 ¹	100,00%

¹ Sieben Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 1,59%.

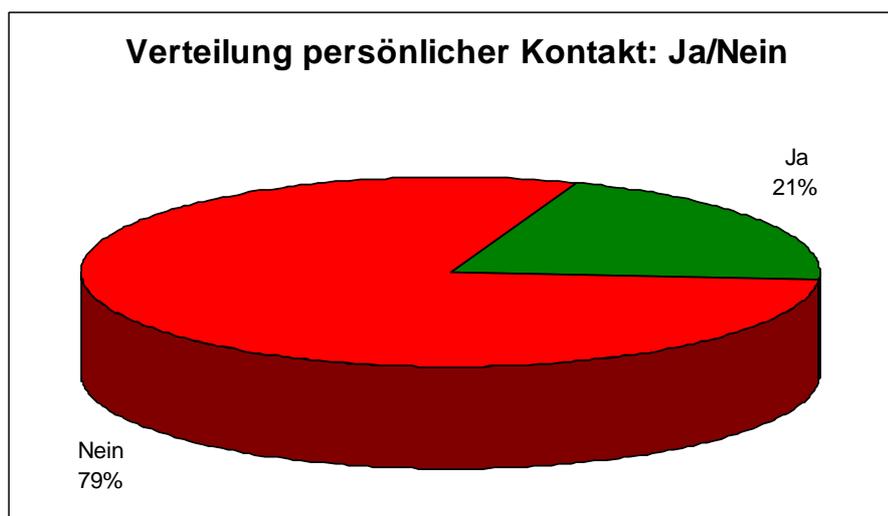


Schaubild 5: Verteilung persönlicher Kontakt: Ja/Nein

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.6 Empfehlungen

Tabelle 6: Empfehlungen (Quelle: Eigene Berechnungen)

Empfehlung	Anzahl	Prozent
Ja	53	12,27%
Nein	379	87,73%
Gesamt	432 ¹	100,00%

¹ Neun Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 2,04%.

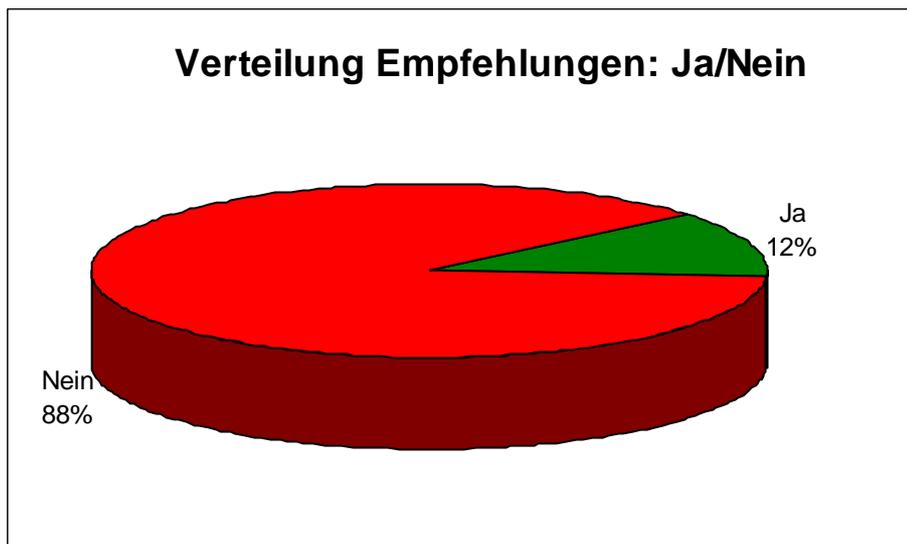


Schaubild 6-1: Verteilung Empfehlungen: Ja/Nein

(Quelle: Eigene Darstellung)

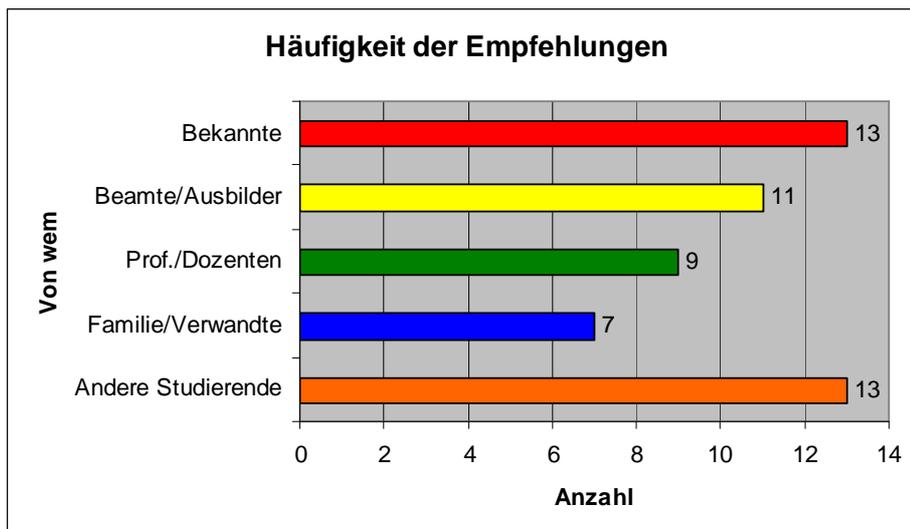


Schaubild 6-2: Häufigkeit der Empfehlungen

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.7 Weg zur Praxisstelle

Tabelle 7: Weg zur Praxisstelle (Quelle: Eigene Berechnungen)

Weg zur Praxisstelle	Anzahl	Prozent
Umzug	48	10,96%
Gependelt	342	78,08%
Stelle im Wohnort	48	10,96%
Gesamt	438 ¹	100,00%

¹ Drei Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 0,68%.

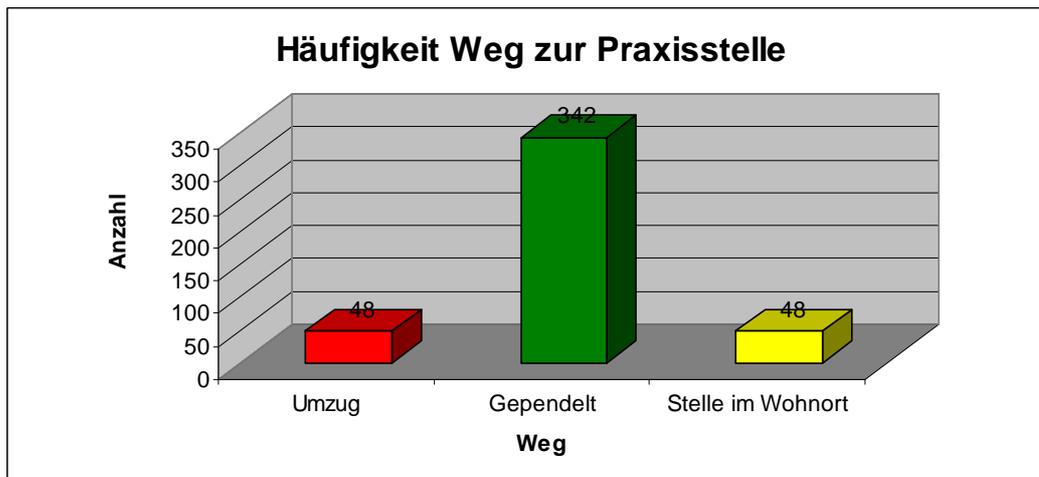


Schaubild 7-1: Häufigkeit des Weges zur Praxisstelle

(Quelle: Eigene Darstellung)



Schaubild 7-2: Verteilung des Weges zur Praxisstelle

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.8 Verkehrsmittel

Tabelle 8: Verkehrsmittel (Quelle: Eigene Berechnungen)

Verkehrsmittel	Anzahl	Prozent
Auto	260	59,91%
Bus	28	6,45%
Bahn	103	23,73%
zu Fuß/Fahrrad	42	9,68%
Sonstiges	1	0,23%
Gesamt	434 ¹	100,00%

¹ Drei Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 1,59%.

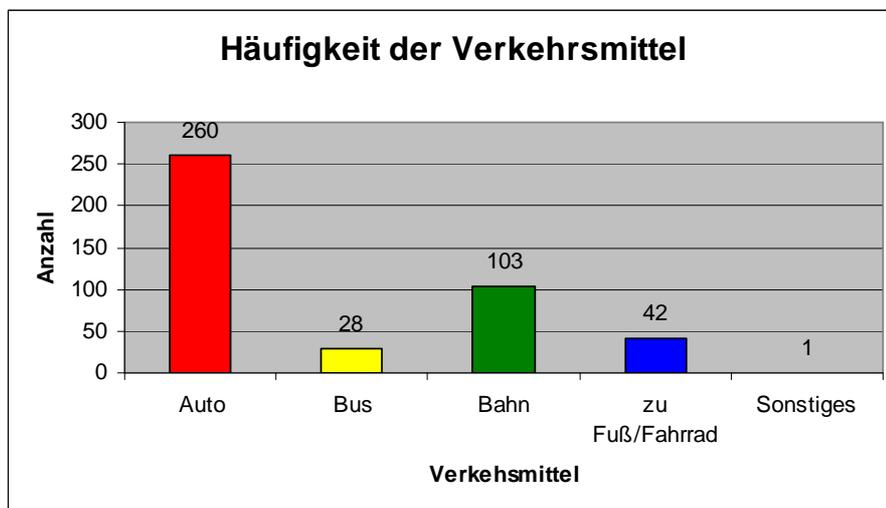


Schaubild 8-1: Häufigkeit der Verkehrsmittel

(Quelle: Eigene Darstellung)

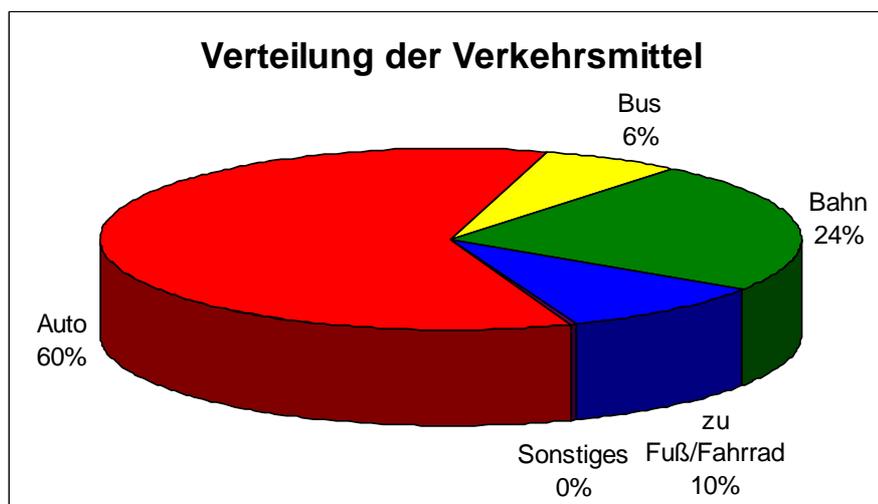


Schaubild 8-2: Verteilung der Verkehrsmittel

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.9 Entfernung

Tabelle 9: Entfernung zur Praxisstelle (Quelle: Eigene Berechnungen)

Entfernung	Anzahl	Prozent
Unter 10 Km	131	30,32%
10 - 19 Km	136	31,48%
20 - 29 Km	90	20,83%
30 - 39 Km	40	9,26%
40 - 49 Km	19	4,40%
50 und mehr Km	16	3,70%
Gesamt	432¹	100,00%

¹ Drei Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 2,04%.

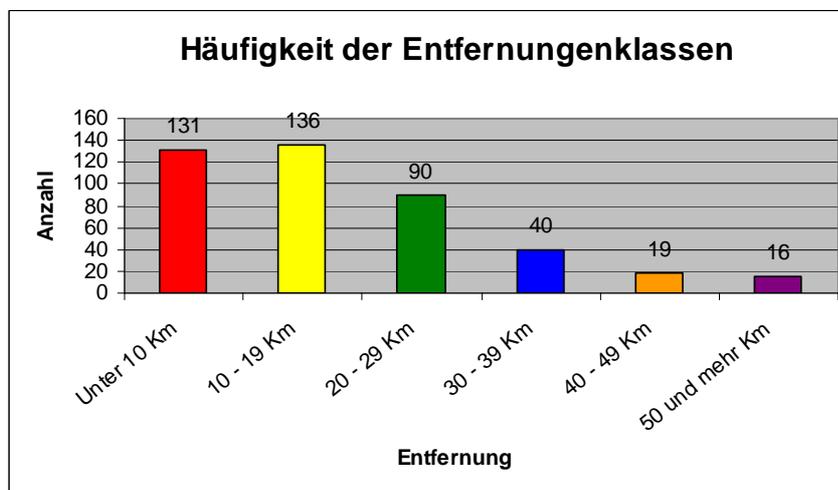


Schaubild 9-1: Häufigkeit der Entfernungsklassen

(Quelle: Eigene Darstellung)

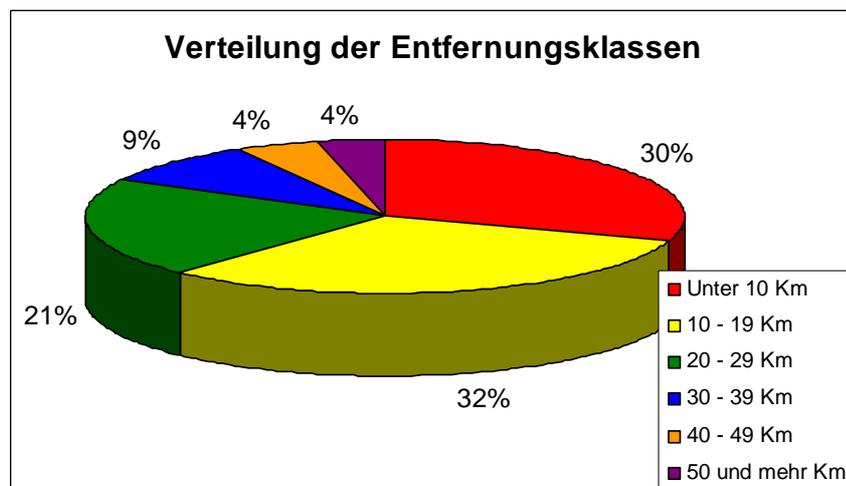


Schaubild 9-2: Verteilung der Entfernungsklassen

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.10 Erreichbarkeit

Tabelle 10: Erreichbarkeit der Praxisstelle (Quelle: Eigene Berechnungen)

Wichtigkeit	Anzahl	Prozent
wichtigstes Kriterium	60	13,86%
wichtig	177	40,88%
eher wichtig	119	27,48%
eher unwichtig	44	10,16%
unwichtig	11	2,54%
ohne Bedeutung	12	2,77%
kann ich nicht beurteilen	10	2,31%
Gesamt	433¹	100,00%

¹ Acht Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 1,81%.

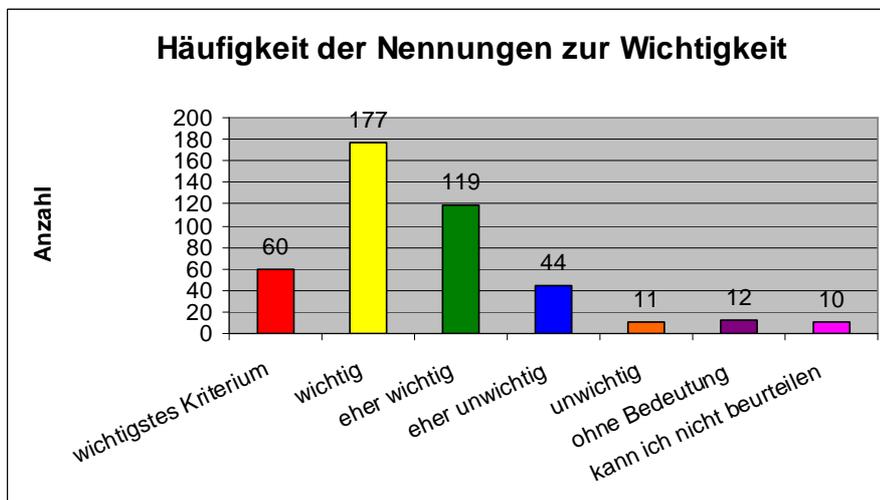


Schaubild 10-1: Häufigkeit der Nennungen zur Wichtigkeit

(Quelle: Eigene Darstellung)

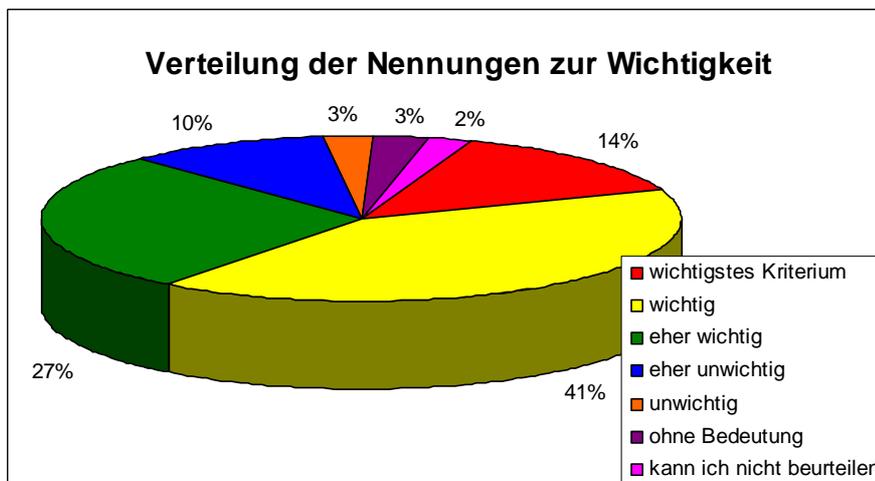


Schaubild 10-2: Verteilung der Nennungen zur Wichtigkeit

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.11 Beschäftigungsperspektive

Tabelle 11: Beschäftigungsperspektive (Quelle: Eigene Berechnungen)

Einschätzung	Anzahl	Prozent
würde sofort anfangen	119	27,42%
könnte mir gut vorstellen hier zu arbeiten	120	27,65%
könnte mir vorstellen hier zu arbeiten	94	21,66%
könnte mir eher nicht vorstellen hier zu arbeiten	49	11,29%
könnte mir als letzte Alternative vorstellen hier zu arbeiten	23	5,30%
könnte mir nie vorstellen hier zu arbeiten	11	2,53%
kann ich nicht beurteilen	18	4,15%
Gesamt	434¹	100,00%

¹ Sieben Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 1,59%.

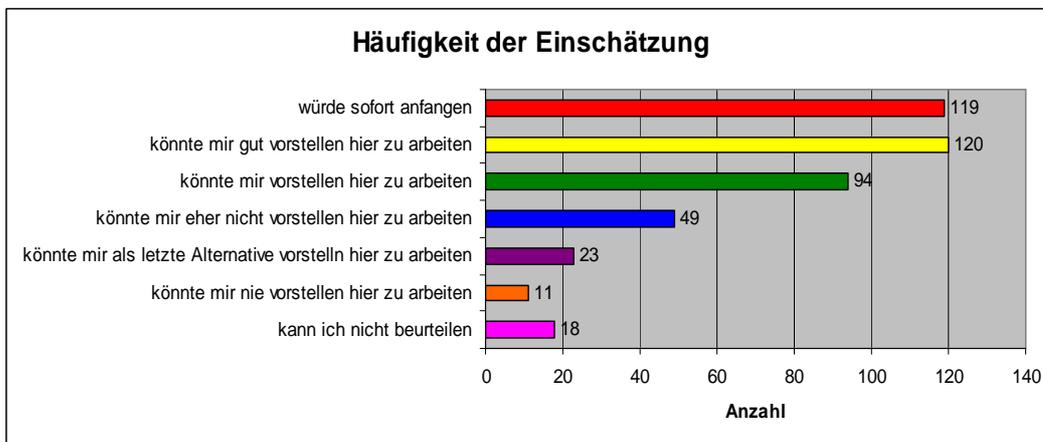


Schaubild 11-1: Häufigkeit der Einschätzung

(Quelle: Eigene Darstellung)

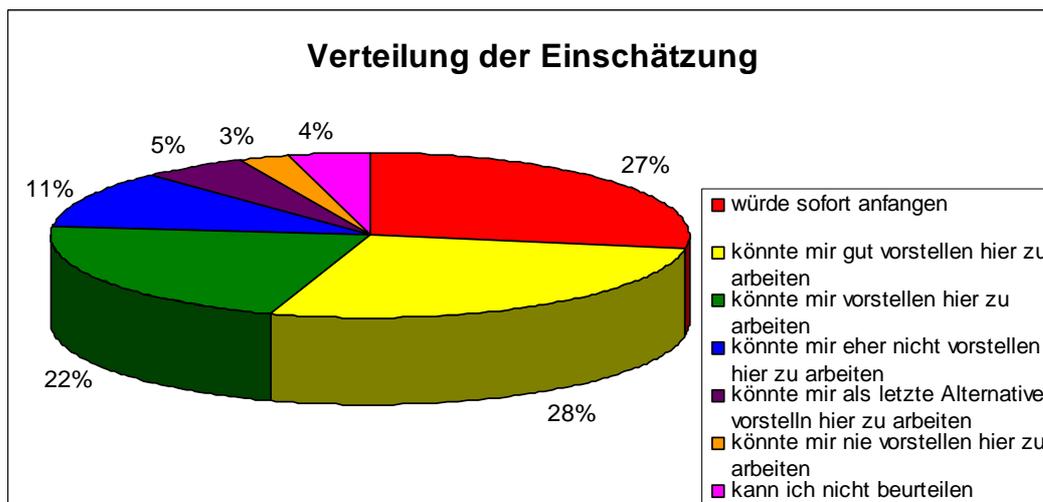


Schaubild 11-2: Verteilung der Einschätzung

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.12 Zufriedenheit

Tabelle 12: Zufriedenheit mit der Qualität des Praktikums

(Quelle: Eigene Berechnungen)

Zufriedenheit	Anzahl	Prozent
sehr zufrieden	130	29,95%
zufrieden	166	38,25%
eher zufrieden	69	15,90%
eher unzufrieden	29	6,68%
unzufrieden	14	3,23%
sehr unzufrieden	9	2,07%
kann ich nicht beurteilen	17	3,92%
Gesamt	434¹	100,00%

¹ Sieben Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 1,59%.

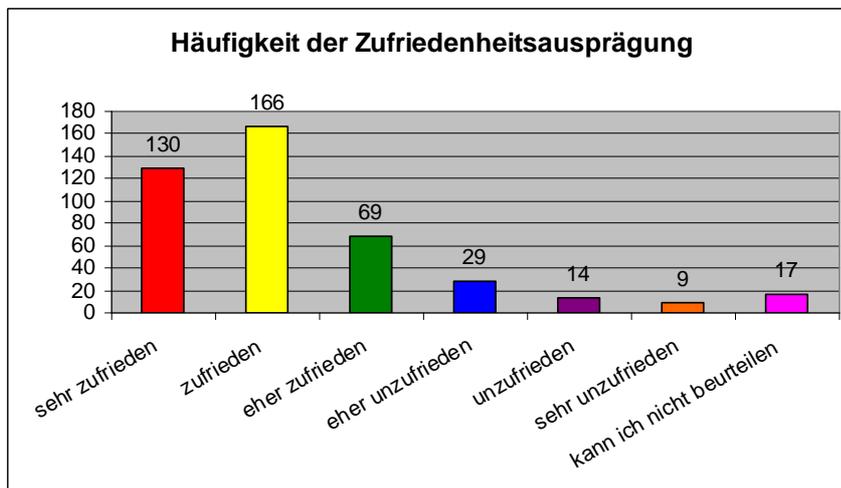


Schaubild 12-1: Häufigkeit der Einschätzung

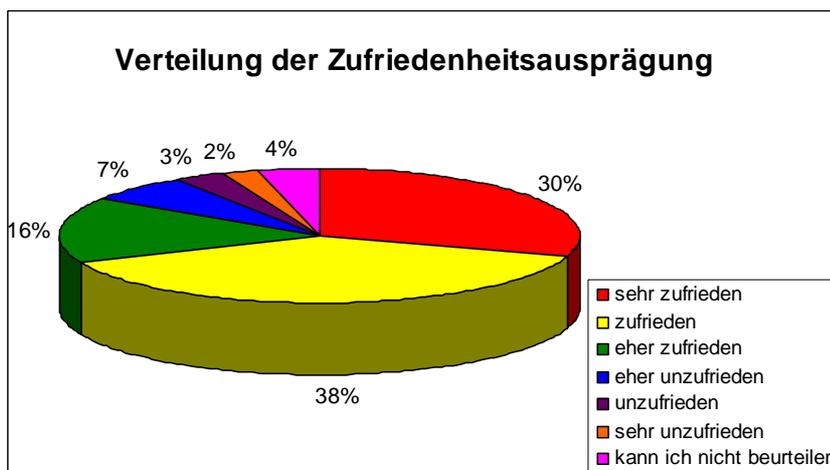


Schaubild 11-2: Verteilung der Einschätzung

(Quelle: Beide eigene Darstellung)

8.13 Praktika außerhalb der Verwaltung

Tabelle 13: Praktika außerhalb der Verwaltung

(Quelle: Eigene Berechnungen)

Art des Praktikums	Kehl		Ludwigsburg		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ausland	35	46,67%	40	55,56%	75	51,02%
Privatwirtschaft	19	25,33%	27	37,50%	46	31,29%
Ausnahmegenehmigung	21	28,00%	5	6,94%	26	17,69%
Gesamt	75	100,00%	72	100,00%	147	100,00%

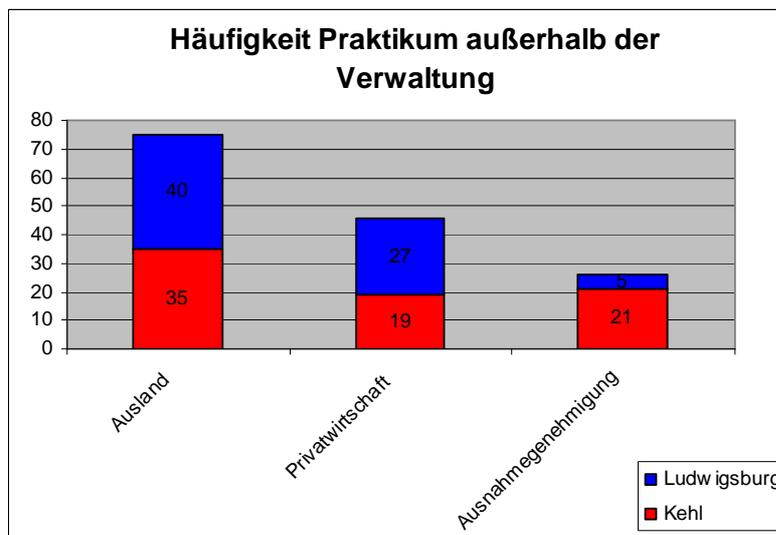


Schaubild 13-1: Häufigkeit der Praktika außerhalb der Verwaltung

(Quelle: Eigene Darstellung)

Verteilung Kehl und Ludwigsburg

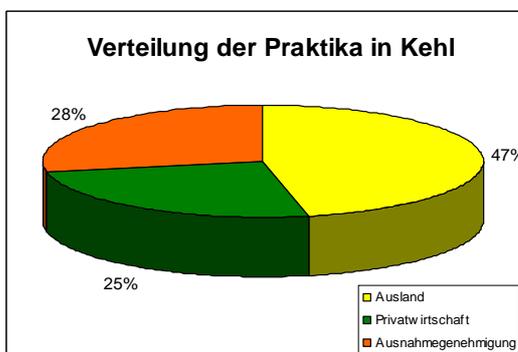


Schaubild 13-2: Verteilung der Praktika in Kehl

(Quelle: Eigene Darstellung)

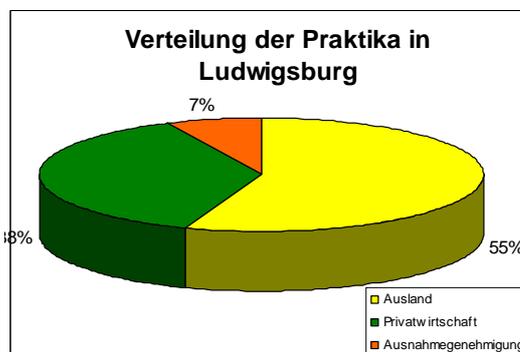


Schaubild 13-3: Verteilung der Praktika in Ludwigsburg

(Quelle: Eigene Darstellung)

Ziele der Auslandspraktika

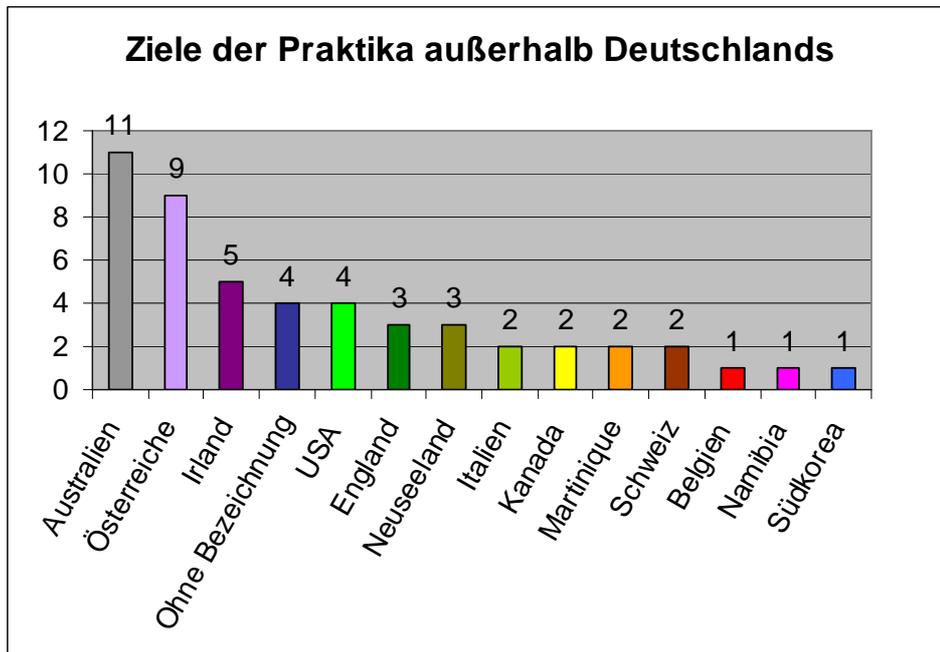


Schaubild 12-4: Ziele der Praktika außerhalb Deutschlands

(Quelle: Eigene Darstellung)

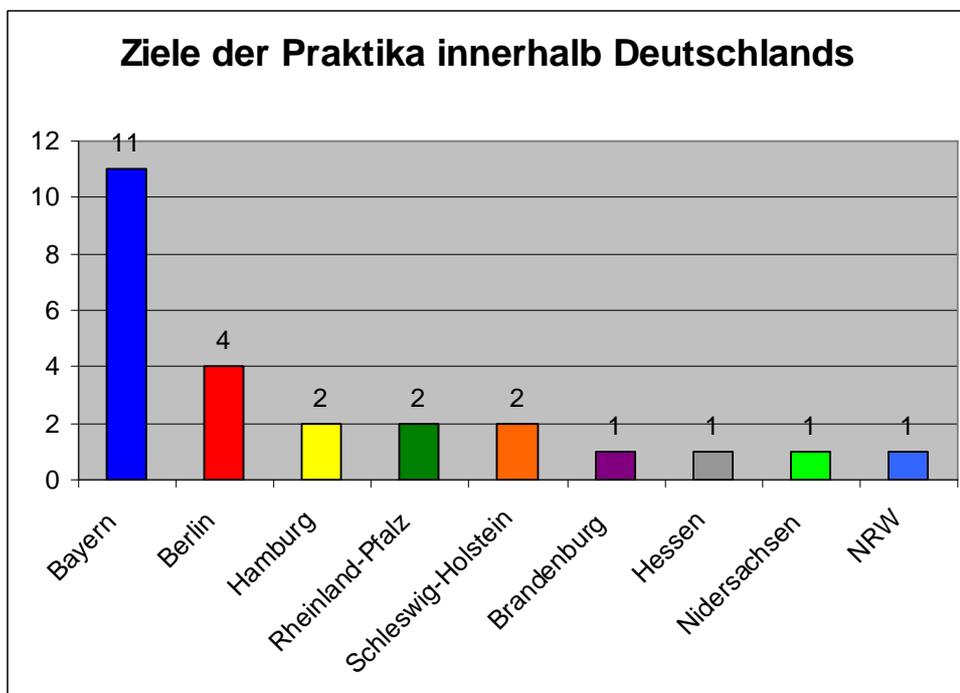


Schaubild 12-5: Ziele der Praktika innerhalb Deutschlands

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.14 Verpflichtung

Tabelle 14: Sinnhaftigkeit der Verpflichtung (Quelle: Eigene Berechnungen)

Verpflichtung	Kehl		Ludwigsburg		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Sinnvoll	34	47,22%	41	57,75%	75	52,45%
Nicht sinnvoll	32	44,44%	24	33,80%	56	39,16%
Keine Meinung	6	8,33%	6	8,45%	12	8,39%
Gesamt	72 ¹	100,00%	71 ²	100,00%	143 ³	100,00%

¹ Drei Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 4,00%.

² Ein Studierender machte keine Angabe, dies entspricht 1,39%.

³ Diese vier Studierenden entsprechen insgesamt einem Anteil von 2,72%.

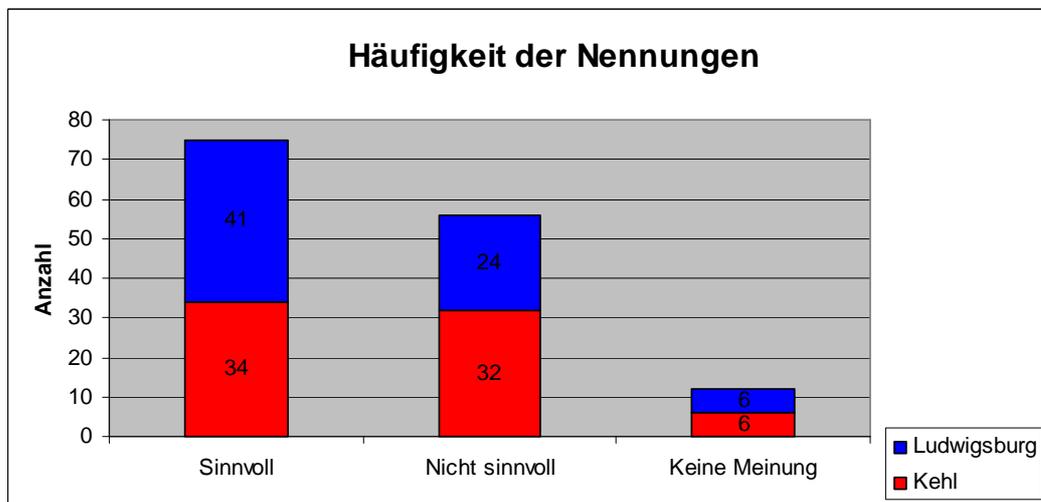


Schaubild 14-1: Häufigkeit der Nennungen

(Quelle: Eigene Darstellung)

Getrennt nach Kehl und Ludwigsburg

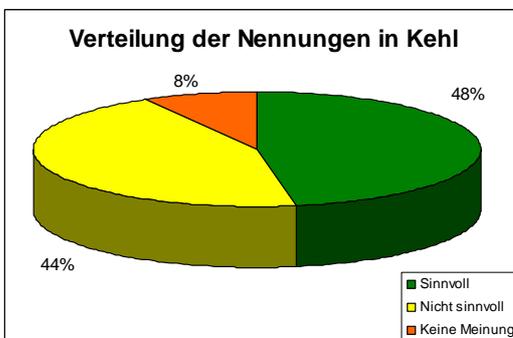


Schaubild 14-2: Verteilung Kehl

(Quelle: Eigene Darstellung)

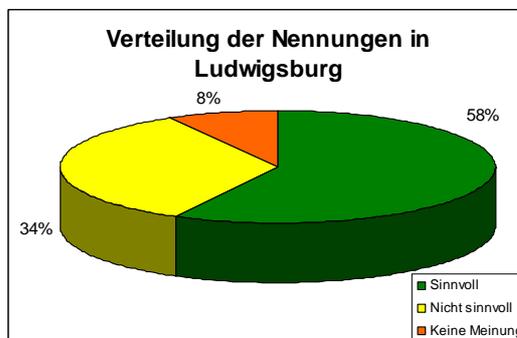


Schaubild 14-3: Verteilung Ludwigsburg

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.15 Mehrwert

Tabelle 15: Mehrwert (Quelle: Eigene Berechnungen)

Hat das Praktikum etwas gebracht	Anzahl	Prozent
Ja	84	64,62%
Nein	21	16,15%
kann ich nicht beurteilen	25	19,23%
Gesamt	130 ¹	100,00%

¹ 17 Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 11,56%.

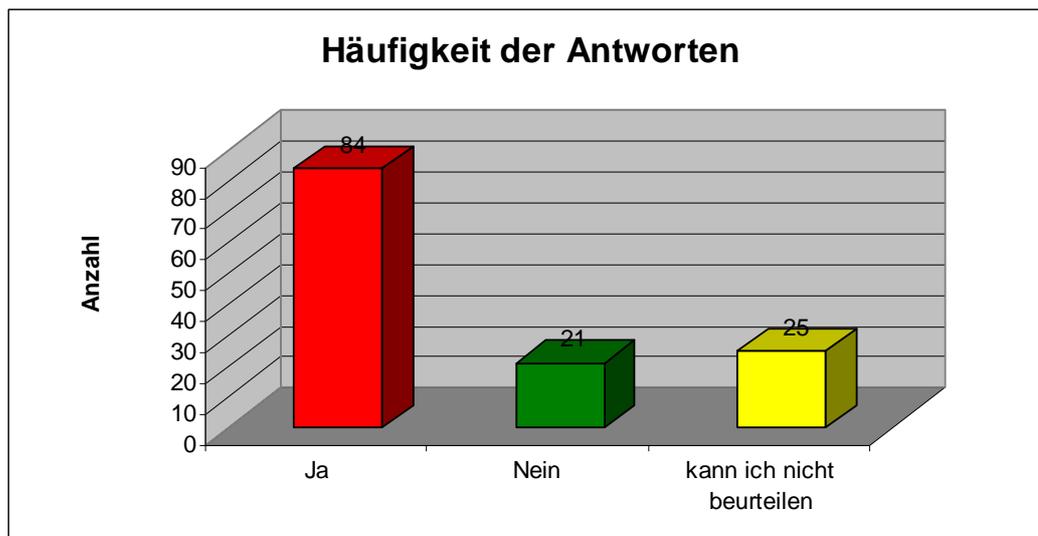


Schaubild 15-1: Häufigkeit der Antworten

(Quelle: Eigene Darstellung)

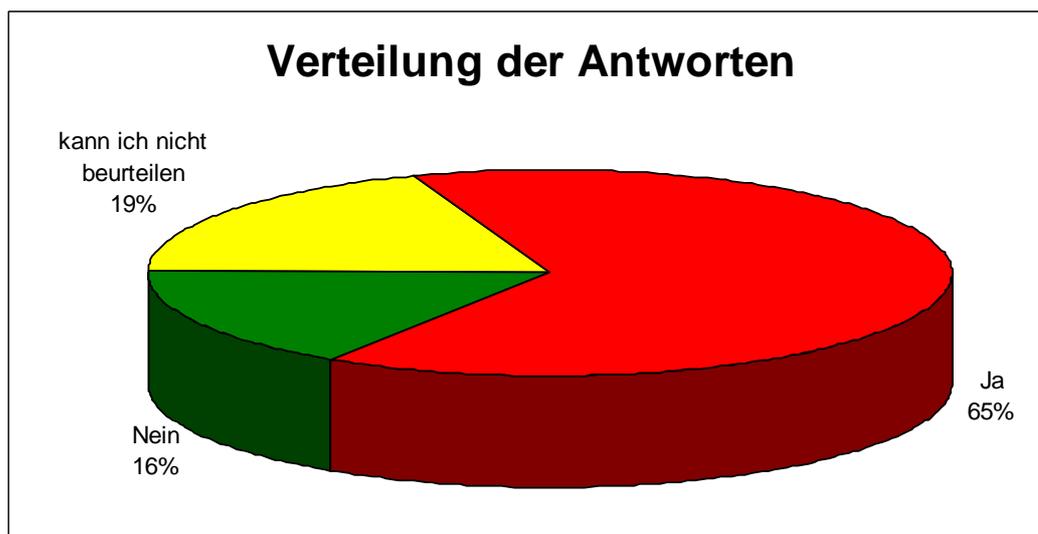


Schaubild 15-2: Verteilung der Antworten

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.16 Probleme

Tabelle 16: Probleme bei der Stellensuche(Quelle: Eigene Berechnungen)

Probleme	Anzahl	Prozent
Ja	58	39,73%
Nein	88	60,27%
Gesamt	146 ¹	100,00%

¹ Ein Studierender machte keine Angabe, dies entspricht 0,68%.



Schaubild 16-1: Verteilung der Antworten

(Quelle: Eigene Darstellung)

Problembereiche

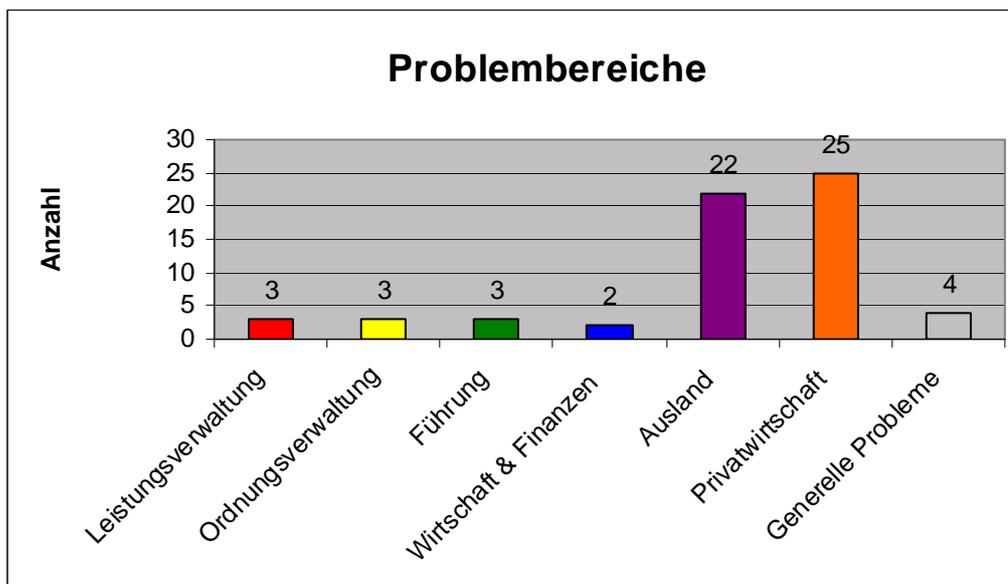


Schaubild 16-2: Problembereiche

(Quelle: Eigene Darstellung)

8.17 Probleme

Tabelle 17: Präferenz der Gemeindegröße (Quelle: Eigene Berechnungen)

Größe	Anzahl	Prozent
Kleine	5	3,47%
Mittlere	43	29,86%
Große	35	24,31%
keine Präferenz	61	42,36%
Gesamt	144 ¹	100,00%

¹ Drei Studierende machten keine Angabe, dies entspricht 2,04%.

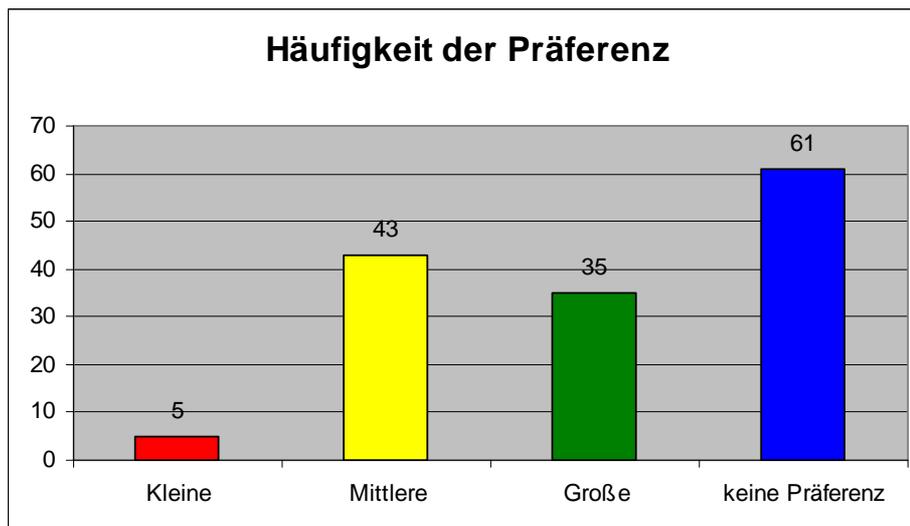


Schaubild 17-1: Häufigkeit der Präferenz

(Quelle: Eigene Darstellung)

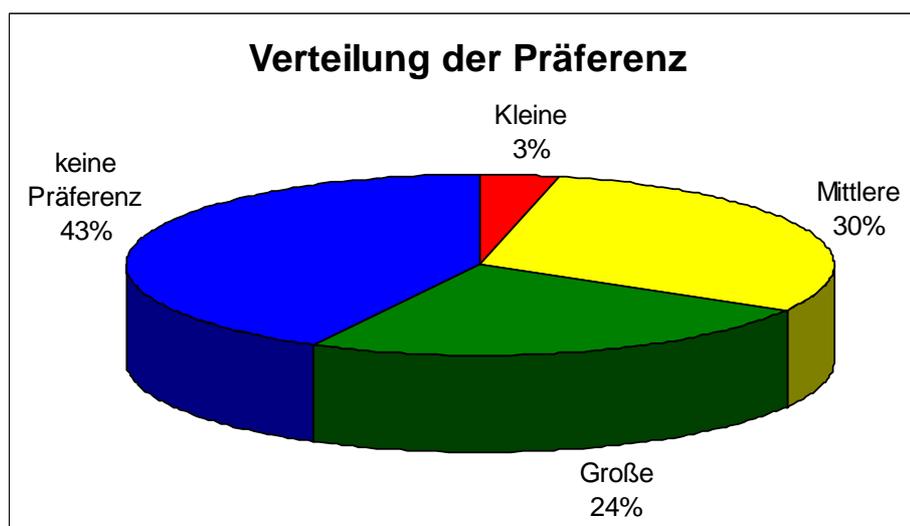


Schaubild 17-2: Verteilung der Präferenz

(Quelle: Eigene Darstellung)

Anlage 9:

9.1 Gemeindegröße

Tabelle 18: Gemeindegröße (Quelle: Eigene Berechnungen)

Größe	Anzahl	Prozent
Unter 2.000	18	6,92%
2.000 - 5.000	101	38,85%
5.000 - 10.000	77	29,62%
10.000 - 20.000	46	17,69%
20.000 - 50.000	18	6,92%
Über 50.000	0	0,00%
Gesamt	260	100,00%

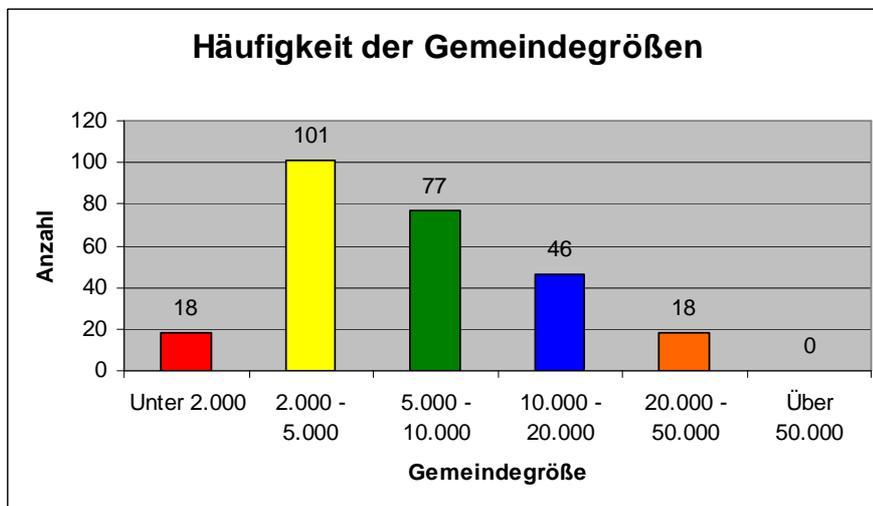


Schaubild 18-1: Häufigkeit der Gemeindegrößen

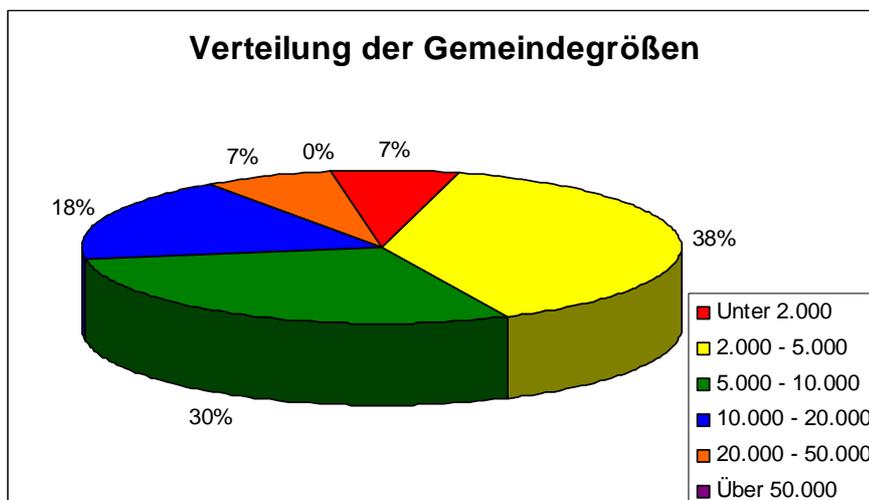


Schaubild 18-2: Verteilung der Gemeindegrößen

(Quelle: Beide eigene Darstellung)

9.2 Praktikanten im letzten Jahr

Tabelle 19-1: Praktikanten im letzten Jahr (Quelle: Eigene Berechnungen)

Praktikanten	Anzahl	Prozent
Ja	97	37,31%
Nein	163	62,69%
Gesamt	260	100,00%



Schaubild 19: Praktikanten im letzten Jahr

(Quelle: Eigene Darstellung)

Tabelle 19-2: Anzahl der Praktikanten im letzten Jahr

(Quelle: Eigene Berechnungen)

Anzahl Praktikanten	1	2	3	4	5
Häufigkeit	62	14	10	5	6

9.3 Interesse an Praktikanten

Tabelle 20: Interesse an Praktikanten im nächsten Ausbildungsjahr

(Quelle: Eigene Berechnungen)

Interesse	Anzahl	Prozent
Interesse	169	65,50%
kein Interesse	89	34,50%
Summe	258 ¹	100,00%

¹ Zwei Gemeinden machten keine Angabe, dies entspricht 0,77%.



**Schaubild 20: Interesse an Praktikanten im nächsten
Ausbildungsjahr**

(Quelle: Eigene Darstellung)

9.4 Werbung

Tabelle 21: Werbung (Quelle: Eigene Berechnungen)

Werbung	Anzahl	Prozent
Werbung	35	20,83%
keine Werbung	133	79,17%
Gesamt	168 ¹	100,00%

¹ Eine Gemeinde machte keine Angabe, dies entspricht 0,59%.

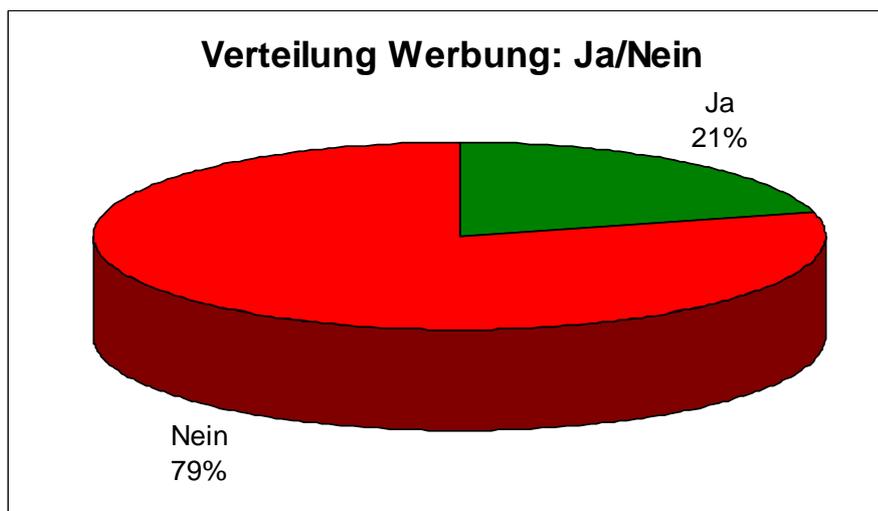
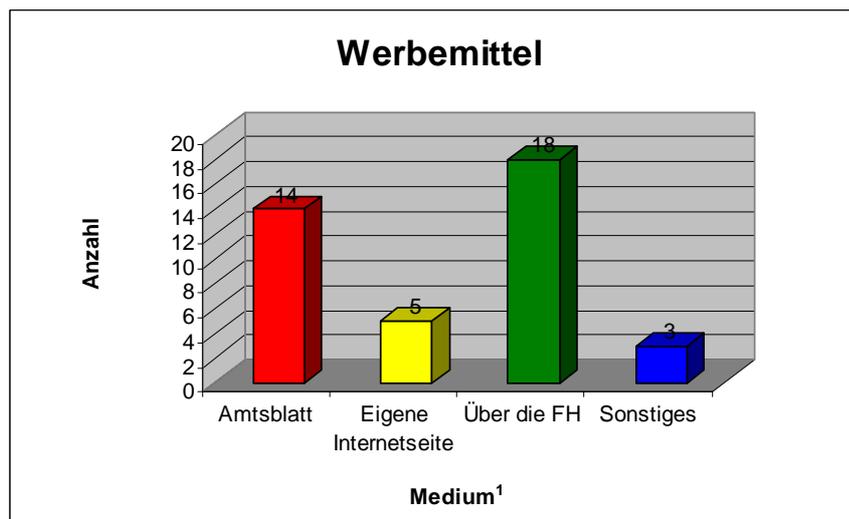


Schaubild 21-1: Verteilung Werbung: Ja/Nein

(Quelle: Eigene Darstellung)



¹ Mehrfachnennungen waren möglich.

Schaubild 21-2: Werbemittel

(Quelle: Eigene Darstellung)

9.5 Wichtigkeit der Praktika

Tabelle 22: Wichtigkeit der Praktika insgesamt

(Quelle: Eigene Berechnungen)

Einschätzung der Wichtigkeit	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	15	5,84%
wichtig	73	28,40%
eher wichtig	55	21,40%
eher unwichtig	53	20,62%
unwichtig	17	6,61%
sehr unwichtig	3	1,17%
kann ich nicht beurteilen	41	15,95%
Gesamt	257¹	100,00%

¹ Drei Gemeinden machten keine Angabe, dies entspricht 1,15%.

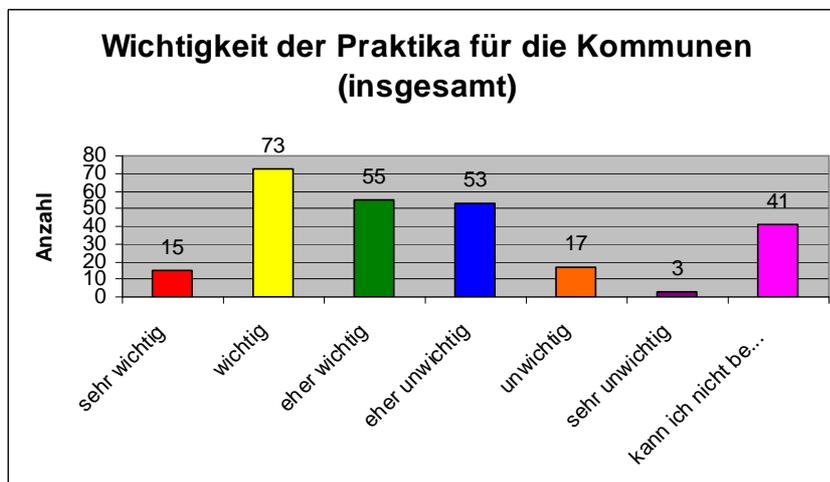


Schaubild 22-1: Wichtigkeit der Praktika für die Kommunen

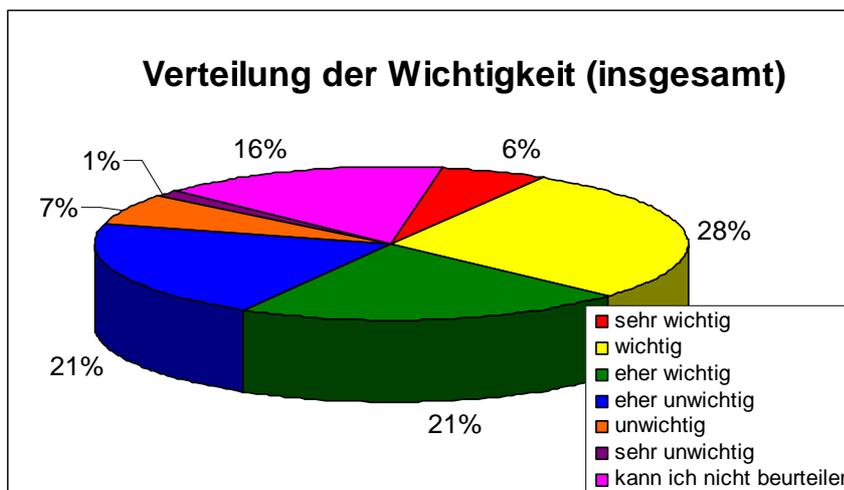


Schaubild 22-1: Verteilung der Wichtigkeit

(Quelle: Beide eigene Darstellung)

Wichtigkeit bei Stellenbesetzung innerhalb der nächsten zwei Jahre

Tabelle 23: Wichtigkeit mit Stellenbesetzung (Quelle: Eigene Berechnungen)

Einschätzung der Wichtigkeit	Anzahl	Prozent
sehr wichtig	7	10,94%
wichtig	25	39,06%
eher wichtig	14	21,88%
eher unwichtig	13	20,31%
unwichtig	1	1,56%
sehr unwichtig	0	0,00%
kann ich nicht beurteilen	4	6,25%
Gesamt	64¹	100,00%

¹ Eine Gemeinde machte keine Angabe, dies entspricht 1,55%.

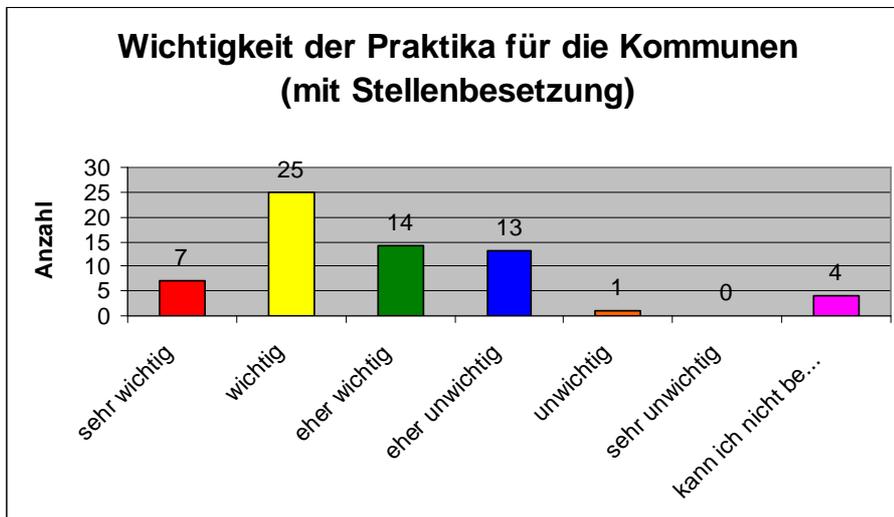


Schaubild 23-1: Wichtigkeit mit Stellenbesetzung

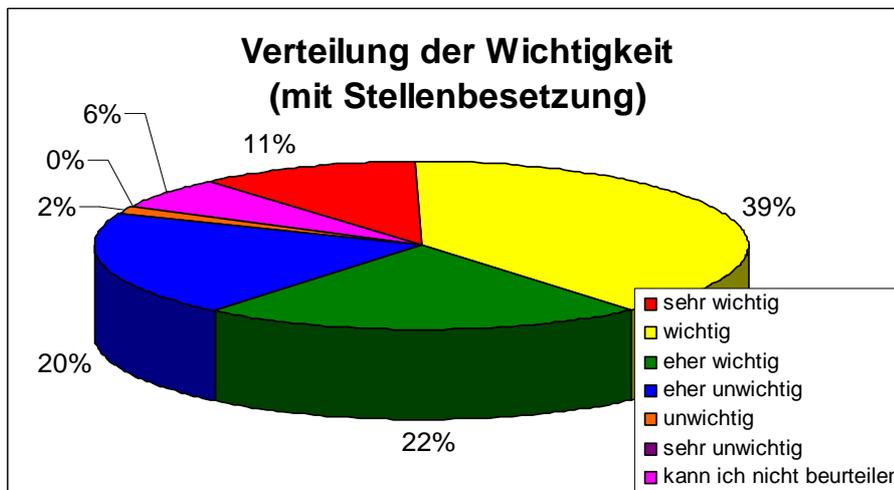


Schaubild 23-2: Verteilung mit Stellenbesetzung

(Quelle: Beide eigene Darstellung)

Literaturverzeichnis

Albers, Sönke/ Wolf, Joachim (Hrsg.), u. a.: Methodik der empirischen Forschung, 3. Auflage, Wiesbaden 2009

Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung, 11., neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Berlin 2006

Brenner, Doris: Neue Mitarbeiter - suchen, auswählen, einstellen, München 2003

Dietl, Stefan/ Speck, Peter: Strategisches Ausbildungsmanagement – Berufsausbildung als Wertschöpfungsprozess, Heidelberg 2003

Drescher, Anna (Hrsg.): Handbuch zur Personalauswahl in der modernen Kommunalverwaltung, Stuttgart 2001

Duller, Christine: Einführung in die Statistik mit Excel und SPSS, 2. Auflage, Heidelberg 2007

Gemeindetag Baden-Württemberg: Umstellung der Ausbildung des gehobenen Verwaltungsdienstes, Gt-info 171/07, vom 19.02.2007

Gemeindetag Baden-Württemberg: Umstellung der Ausbildung des gehobenen Verwaltungsdienstes, Gt-info 671/07, vom 03.09.2007

Gloger, Axel: Auf der Jagd nach Spitzenkräften – Die besten Mitarbeiter gewinnen, begeistern und behalten, Frankfurt/Wien 2001

Gourmelon, Andreas/ Kirbach, Christine/ Etzel, Stefan (Hrsg.):
Personalauswahl im öffentlichen Sektor, 2. erweiterte und
überarbeitete Auflage, Baden-Baden 2009

Kirchhoff, Sabine/ Kuhnt, Sonja, u. a.: Der Fragebogen – Datenbasis,
Konstruktion und Auswertung, 3., überarbeitete Auflage,
Wiesbaden 2006

Klein, Magnus: Die Studienabschlüsse Bachelor und Master: Entwicklung
und Auswirkung der neuen Studienstruktur auf das deutsche
Hochschulsystem, Saarbrücken 2007

Lorenz, Michael/ Rohrschneider, Uta: Personalauswahl – schnell und
sicher Top-Mitarbeiter finden, 2. Auflage, München 2002

Maassen, Oliver: Die Bologna-Revolution: Auswirkungen der
Hochschulreform in Deutschland, Berlin 2004

Maier, Walter: Der Bologna-Prozess an den Hochschulen des öffentlichen
Dienstes, in: Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
(Hrsg.), Festschrift Kompetenz und Verantwortung in der
Bundesverwaltung – 30 Jahre Fachhochschule des Bundes für
öffentliche Verwaltung, München 2009, Seite 143 - 157

Moosbrugger, Kelava: Testtheorie und Fragebogenkonstruktion,
Heidelberg 2007

Porst, Rolf: Fragebogen – Ein Arbeitsbuch, 1. Auflage, Wiesbaden 2008

Raab-Steiner, Elisabeth/ Benesch, Michael: Der Fragebogen – Von der
Forschungsidee zur SPSS Auswertung, Wien 2008

Schumann, Siegfried: Repräsentative Umfragen, 4., überarbeitete Auflage, München 2006

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Pressekonferenz „Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060“, Wiesbaden 2009

Verband der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg e. V.: Positionspapier des VdV zu aktuellen Fragen der Ausbildung zum gehobenen Verwaltungsdienst, Stuttgart 10.08.2006

Wald, Andreas: Personalmanagement für die kommunale Praxis, Grundlagen – Methoden – Ziele, Berlin 1996

Warwitz, Theresia: Die Einführung von Bachelor und Master – gesagt, getan? Symbolik und Wirklichkeit der Bologna-Deklaration, Saarbrücken 2008

Zwerenz, Karlheinz: Statistik – Datenanalyse mit Excel und SPSS, 3., überarbeitete Auflage, München 2006

Auf dem Wege zum europäischen Hochschulraum

Kommuniqué des Treffens der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister am 19. Mai 2001 in Prag

Zwei Jahre nach der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung und drei Jahre nach der Sorbonne-Erklärung sind die europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister, 32 Unterzeichner dieser Erklärungen, in Prag zusammengekommen, um eine Bilanz über die erzielten Fortschritte zu ziehen und um die Richtungen und Prioritäten für die kommenden Jahre in diesem Bereich abzustecken. Die Ministerinnen und Minister haben bestätigt, dass sie sich auch weiterhin für das Ziel der Errichtung des europäischen Hochschulraums bis zum Jahre 2010 einsetzen werden. Die Durchführung dieses Treffens in Prag ist ein Symbol ihrer Bereitschaft, mit dem Blick auf die Erweiterung der Europäischen Union Gesamteuropa in diesen Prozess einzubeziehen.

Die Ministerinnen und Minister begrüßten und erörterten den von der für die Umsetzung dieser Erklärungen geschaffenen Arbeitsgruppe vorgelegten Bericht "Förderung des Bologna-Prozesses" und stellten fest, dass die in der Bologna-Erklärung festgelegten Ziele bei den meisten Unterzeichnerstaaten und auch Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen eine breite Akzeptanz gefunden haben und von ihnen als Grundlage für die Entwicklung des Hochschulwesens genutzt werden. Die Ministerinnen und Minister haben bestätigt, dass die Anstrengungen zur Förderung der Mobilität fortgeführt werden müssen,

um Studierende, Lehrende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und das Verwaltungspersonal in die Lage zu versetzen, vom Reichtum des europäischen Hochschulraums, von seinen demokratischen Werten, von der Vielfalt der Kulturen, Sprachen und Hochschulsysteme zu profitieren.

Die Ministerinnen und Minister haben die Ergebnisse der vom 29. bis 30. März 2001 in Salamanca durchgeführten Konferenz der europäischen Hochschuleinrichtungen und die Empfehlungen der vom 24. bis 25. März 2001 in Göteborg durchgeführten Konferenz der europäischen Studierenden zur Kenntnis genommen und das aktive Engagement der European University Association (EUA) und der National Unions of Students in Europe (ESIB) am Bologna-Prozess gewürdigt. Die vielen weiteren Initiativen zur Förderung dieses Prozesses haben sie ebenfalls zur Kenntnis genommen und gewürdigt. Die Ministerinnen und Minister nahmen auch die konstruktive Unterstützung der Europäischen Kommission zur Kenntnis.

Die Ministerinnen und Minister stellten fest, dass in den meisten Ländern die in der Deklaration empfohlenen Aktivitäten bezüglich der gestuften Abschlussgrade intensiv und umfassend in Angriff genommen worden sind. Besonders hoben sie die Arbeiten zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung hervor. Die Ministerinnen und Minister sind sich der Notwendigkeit bewusst, bei der Bewältigung der im Zusammenhang mit der transnationalen Bildung entstehenden Herausforderungen zusammenzuarbeiten. Sie heben auch hervor, dass es notwendig ist, den Aspekt des lebensbegleitenden Lernens bei der Gestaltung der Bildungssysteme zu berücksichtigen.

Weitere Maßnahmen nach den 6 Zielen des Bologna-Prozesses

Wie in der Bologna-Erklärung festgelegt, bestätigten die Ministerinnen und Minister, dass die Errichtung des europäischen Hochschulraums eine Bedingung für die Erhöhung der Attraktivität und der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschuleinrichtungen in Europa ist. Sie unterstützten die Auffassung, dass Hochschulausbildung als ein öffentliches Gut zu betrachten und dass sie eine vom Staat wahrzunehmende Verpflichtung ist und bleibt (Regelungen usw.), und dass die Studierenden gleichberechtigte Mitglieder der Hochschulgemeinschaft sind. Aus dieser Sicht haben die Ministerinnen und Minister die weitere Entwicklung in diesem Bereich wie folgt kommentiert:

Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse

Die Ministerinnen und Minister fordern die Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen auf, die nationale Gesetzgebung und die europäischen Instrumente für die Erleichterung der akademischen und beruflichen Anerkennung von Ausbildungen, Abschlüssen und sonstigen Zertifikaten voll auszuschöpfen, damit die Bürger ihre Qualifikationen, Kompetenzen und Fertigkeiten überall im europäischen Hochschulraum effizient nutzen können.

Die Ministerinnen und Minister fordern bestehende Organisationen und Netzwerke, wie beispielsweise NARIC und ENIC auf, auf institutioneller, nationaler und europäischer Ebene die einfache, effiziente und gerechte Anerkennung zu fördern, um der Vielfalt der Qualifikationen gebührend Rechnung zu tragen.

Einführung eines Systems, das im wesentlichen auf zwei Hauptstufen fußt

Mit Genugtuung haben die Ministerinnen und Minister festgestellt, dass das Ziel – die Einführung gestufter Abschlussgrade, die auf zwei Hauptstufen basieren, wobei Hochschulausbildung als Undergraduate-Studium und Graduate-Studium definiert wird – in Angriff genommen und erörtert worden ist. Einige Länder haben diese Struktur bereits eingeführt, und einige weitere Länder sind stark daran interessiert. Es ist wichtig festzustellen, dass in vielen Ländern die Abschlüsse als Bachelor und Master oder vergleichbare zweistufige Abschlüsse an Universitäten und an anderen Hochschuleinrichtungen erworben werden können. Die zu einem Abschluss führenden Programme können und sollten unterschiedliche Orientierungen und verschiedene Profile haben, um der Vielfalt der individuellen, akademischen und arbeitsmarktbedingten Bedürfnisse gerecht werden zu können - eine Schlussfolgerung, die auf dem Seminar über Bachelor-Abschlüsse im Februar 2001 in Helsinki gezogen wurde.

Einrichtung eines Leistungspunktesystems

Die Ministerinnen und Minister betonten, dass es im Interesse einer größeren Flexibilität beim Lernen und bei der Weiterbildung notwendig ist, gemeinsame Eckpunkte für Qualifikationen, gestützt auf ein Leistungspunktesystem wie das ECTS oder ein ECTS-kompatibles System, das sowohl die Übertragbarkeit (Anrechnung) als auch die Kumulation von Leistungspunkten ermöglicht, einzuführen. Gemeinsam mit gegenseitig anerkannten Qualitätssicherungssystemen erleichtern solche Möglichkeiten den Studenten den Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt und erhöhen die Kompatibilität, Attraktivität und die

Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen. Die allgemeine Nutzung eines derartigen Leistungspunktesystems und des Diplomzusatzes (Diploma Supplement) wird Fortschritte in diese Richtung fördern.

Förderung der Mobilität

Die Ministerinnen und Minister bekräftigten, dass das Ziel der Verbesserung der Mobilität von Studierenden, Lehrenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern und Verwaltungspersonal - wie in der Bologna-Erklärung formuliert - von größter Bedeutung ist. Deshalb bestätigten sie, dass sie sich dafür einsetzen werden, alle Hindernisse für die Freizügigkeit von Studierenden, Lehrenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern und Verwaltungspersonal zu beseitigen und hoben die soziale Dimension der Mobilität hervor. Sie nahmen die durch die Programme der Europäischen Kommission angebotenen Mobilitätsmöglichkeiten und die in diesem Bereich erreichten Fortschritte zur Kenntnis, z.B. den Beginn des vom Europäischen Rat in Nizza im Jahre 2000 gebilligten Aktionsplans zur Förderung der Mobilität .

Förderung der europäischen Kooperation bei der Qualitätssicherung

Die Ministerinnen und Minister billigten die entscheidende Rolle, die Qualitätssicherungssysteme bei der Sicherung hoher Qualitätsstandards und bei der Verbesserung der Vergleichbarkeit von Qualifikationen überall in Europa spielen. Sie haben auch zu einer engeren Kooperation zwischen Anerkennungs- und Qualitätssicherungsnetzen aufgerufen. Sie betonten die Notwendigkeit einer engeren europäischen Kooperation und des gegenseitigen

Vertrauens in die nationalen Qualitätssicherungssysteme und deren gegenseitige Akzeptanz. Sie haben weiterhin die Universitäten und andere Hochschuleinrichtungen in deren Bemühen bestärkt, die besten Beispiele praktischer Umsetzung zu verbreiten und Szenarien für die gegenseitige Anerkennung von Mechanismen zur Evaluierung, Akkreditierung und Zertifizierung zu erarbeiten. Die Ministerinnen und Minister haben die Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen, die nationalen Einrichtungen und das European Network of Quality Assurance in Higher Education (ENQA) aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Einrichtungen aus den Ländern, die nicht Mitglied der ENQA sind, bei der Einführung gemeinsamer Rahmegrundsätze zusammenzuarbeiten und die besten Beispiele aus der Praxis zu verbreiten.

Förderung der europäischen Dimensionen im Hochschulwesen

Um die wichtigen europäischen Dimensionen des Hochschulwesens weiter zu festigen und die Beschäftigungschancen für Absolventinnen und Absolventen zu erhöhen, haben die Ministerinnen und Minister die Hochschulen aufgefordert, auf allen Ebenen die Entwicklung von Modulen, Kursen und Lehrplänen mit "europäischem" Inhalt, "europäischer" Orientierung oder Organisation auszubauen. Das betrifft insbesondere Module, Kurse und Lehrpläne für Abschlüsse, die partnerschaftlich von Institutionen aus verschiedenen Ländern angeboten werden und die zu einem anerkannten gemeinsamen Abschluss führen.

Die Ministerinnen und Minister haben weiterhin folgende Punkte hervorgehoben:

Lebensbegleitendes Lernen bzw. lebenslanges Lernen

Lebensbegleitendes Lernen^{*)} ist ein wichtiges Element des europäischen Hochschulraums. In einem zukünftigen Europa, das sich auf eine wissensbasierte Gesellschaft und Wirtschaft stützt, sind Strategien für das lebensbegleitende Lernen notwendig, um den Herausforderungen des Wettbewerbs und der Nutzung neuer Technologien gerecht zu werden und um die soziale Kohäsion, Chancengleichheit und Lebensqualität zu verbessern.

Hochschuleinrichtungen und Studierende

Die Ministerinnen und Minister hoben hervor, dass die Beteiligung der Universitäten und anderer Hochschuleinrichtungen und der Studierenden als kompetente, aktive und konstruktive Partner bei der Errichtung und Gestaltung des europäischen Hochschulraums notwendig ist und begrüßt wird. Die Einrichtungen haben klar gemacht, dass sie der Schaffung eines kompatiblen und effizienten, gleichzeitig aber auch diversifizierten und anpassungsfähigen europäischen Hochschulraums große Bedeutung beimessen. Die Ministerinnen und Minister wiesen weiterhin darauf hin, dass Qualität die grundlegende Bedingung für das Vertrauen in den europäischen Hochschulraum, für seine Relevanz, für Mobilität, Kompatibilität und Attraktivität ist. Die Ministerinnen und Minister würdigten die Beiträge zur Entwicklung von Studienprogrammen, welche die akademische Qualität mit Voraussetzungen für dauerhafte Beschäftigungschancen kombinieren, und forderten die Hochschuleinrichtungen auf, auch weiterhin eine proaktive Rolle spielen.

Die Ministerinnen und Minister bestätigten, dass die Studierenden an der Organisation und am Inhalt der Ausbildung an Universitäten und

Hochschuleinrichtungen teilnehmen und sie beeinflussen sollten. Die Ministerinnen und Minister bestätigten auch die von den Studierenden erneut vorgebrachte Notwendigkeit, die soziale Dimension des Bologna-Prozesses zu berücksichtigen.

Förderung der Attraktivität des europäischen Hochschulraums

Die Ministerinnen und Minister stimmten darin überein, dass es wichtig ist, die Attraktivität des europäischen Hochschulraums für Studierende aus Europa und anderen Teilen der Welt zu erhöhen. Die weltweit leichte Verständlichkeit und Vergleichbarkeit europäischer Hochschulabschlüsse sollte durch die Entwicklung eines gemeinsamen Qualifikationsrahmens und durch in sich geschlossene Mechanismen zur Qualitätssicherung und Akkreditierung/Zertifizierung sowie durch mehr Informationen erhöht werden.

Insbesondere hoben die Ministerinnen und Minister hervor, dass die Qualität der Hochschulausbildung und –forschung eine wichtige Determinante der internationalen Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit Europas ist und sein sollte. Die Ministerinnen und Minister stimmten darin überein, dass den Vorzügen eines europäischen Hochschulraums, gekennzeichnet durch Institutionen und Programmen mit verschiedenen Profilen, mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Sie riefen die europäischen Länder zu einer verstärkten Zusammenarbeit bei der Bewältigung der möglichen Folgewirkungen und der Gestaltung der Perspektiven einer transnationalen Bildung auf.

Umsetzung der getroffenen Festlegungen und Fortsetzung der Kooperation

Die Ministerinnen und Minister verpflichten sich, ihre auf den in der

Bologna-Erklärung festgeschriebenen Zielen basierende Kooperation fortzusetzen, sich dabei auf die Ähnlichkeiten zwischen den Kulturen, Sprachen und nationalen Systemen zu stützen und deren Unterschiede zu nutzen sowie alle Möglichkeiten der Regierungskooperation und des laufenden Dialogs mit europäischen Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen und Studentenorganisationen sowie mit den Gemeinschaftsprogrammen voll auszuschöpfen.

Die Ministerinnen und Minister begrüßten den Beitritt neuer Mitglieder zum Bologna-Prozess auf der Basis von Anträgen der Bildungs- bzw. Wissenschaftsministerinnen und Bildungs- und Wissenschaftsminister aus Ländern, für die die europäischen Gemeinschaftsprogramme SOKRATES und LEONARDO DA VINCI oder TEMPUS-CARDS offen sind. Sie nahmen die Anträge Kroatiens, Zyperns und der Türkei an.

Die Ministerinnen und Minister beschlossen, dass in der zweiten Hälfte 2003 in Berlin eine weitere Nachfolgekonzferenz stattfinden wird, um über die Fortschritte Bilanz zu ziehen und Richtungen und Prioritäten für die nächsten Etappen auf dem Wege zum europäischen Hochschulraum festzulegen. Sie bestätigten die Notwendigkeit, für die Folgearbeiten einen institutionellen Rahmen zu schaffen, der aus einer Follow-up-Gruppe sowie einer Vorbereitungsgruppe besteht. Die Follow-up-Gruppe sollte aus Vertretern aller Unterzeichnerstaaten einschl. der neuen Teilnehmer und der Europäischen Kommission bestehen. Den Vorsitz sollte die jeweilige EU-Präsidentschaft übernehmen. Die Vorbereitungsgruppe sollte aus Vertretern der Gastgeberländer der vorangegangenen Ministertreffen und des nächsten Ministertreffens, von zwei EU-Mitgliedsstaaten und zwei Nicht-EU-Mitgliedsstaaten bestehen, wobei diese vier Vertreter von der Follow-up-Gruppe gewählt werden sollten. Die jeweilige EU-Präsidentschaft und die Europäische

Kommission werden ebenfalls an der Vorbereitungsgruppe teilnehmen. Den Vorsitz in der Vorbereitungsgruppe wird der Vertreter des Gastgeberlandes für das nächste Ministertreffen übernehmen.

Die European University Association, die European Association of Institutions of Higher Education (EURASHE), die National Unions of Students in Europe und der Europarat sollten bei den Nachfolgearbeiten konsultiert werden.

Um den Prozess weiter voran zu treiben, sprachen sich die Ministerinnen und Minister dafür aus, dass die Gruppe für die Nachfolgearbeiten Seminare organisiert, um folgende Bereiche auszuloten: Kooperation bezüglich der Akkreditierung und Qualitätssicherung, Anerkennungsfragen und die Nutzung von Leistungspunktesystemen im Bologna-Prozess, Entwicklung gemeinsamer Abschlüsse, soziale Dimension mit besonderem Schwerpunkt auf Mobilitätshindernissen, Erweiterung des Bologna-Prozesses, lebensbegleitendes Lernen und Beteiligung der Studierenden.

^{*)} oder „lebenslanges Lernen“, letzterer Begriff stärker in der Schweiz gebraucht, ersterer stärker in Österreich und Deutschland; inhaltliche Interpretation aber synonym.



„Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“

Kommuniqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003 in Berlin

Präambel

Am 19. Juni 1999, ein Jahr nach der Sorbonne-Erklärung, unterzeichneten die Hochschulministerinnen und -minister aus 29 europäischen Ländern die Bologna-Erklärung. Sie vereinbarten wesentliche gemeinsame Ziele für die Schaffung eines einheitlichen Europäischen Hochschulraums bis 2010. Bei der ersten Folgekonferenz in Prag am 19. Mai 2001 fügten sie weitere Ziele hinzu und bekräftigten ihre Entschlossenheit, den Europäischen Hochschulraum bis 2010 zu verwirklichen. Am 19. September 2003 kamen die Hochschulministerinnen und -minister aus 33 europäischen Ländern in Berlin zusammen, um über die erzielten Fortschritte Bilanz zu ziehen und die Schaffung des Europäischen Hochschulraumes durch die Setzung von Prioritäten und neuen Zielen für die kommenden Jahre zu beschleunigen. Einigkeit bestand hinsichtlich folgender Überlegungen, Grundsätze und Prioritäten:

Die Ministerinnen und Minister bekräftigen erneut die Bedeutung der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses. Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene. In diesem Zusammenhang bekräftigen die Ministerinnen und Minister ihre Auffassung, dass Hochschulbildung ein öffentliches Gut und eine vom Staat wahrzunehmende Verpflichtung ist. Sie betonen, dass die internationale Hochschulzusammenarbeit und der wissenschaftliche Austausch in erster Linie von akademischen Werten geprägt sein sollten.

Die Ministerinnen und Ministern würdigen die Beschlüsse des Europäischen Rats in Lissabon (2000) und Barcelona (2002), die darauf zielen, Europa „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum zu machen, einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“, und die darüber hinaus weitere Maßnahmen und eine engere Zusammenarbeit im Rahmen des Bologna-Prozesses fordern.

Die Ministerinnen und Minister nehmen den von der Bologna Follow-up Group in Auftrag gegebenen Zwischenbericht über den Fortgang des Bologna-Prozesses zwischen Prag und Berlin zur Kenntnis, außerdem den von der European University Association (EUA) vorgelegten Trends III-Bericht sowie die Ergebnisse der Seminare, die als Teil des Arbeitsprogramms zwischen Prag und Berlin von mehreren Mitgliedstaaten, Hochschuleinrichtungen sowie Organisationen und Studierenden veranstaltet wurden. Die Ministerinnen und Minister nehmen ferner die Länderberichte zur Kenntnis, die den beträchtlichen Fortschritt belegen, der bei der Anwendung der Grundsätze des Bologna-Prozesses erzielt wurde. Schließlich nehmen sie die Botschaften der Europäischen Kommission und des Europarates zur Kenntnis und begrüßen deren Unterstützung für die Umsetzung des Prozesses.

Die Ministerinnen und Minister sind sich darin einig, dass Anstrengungen unternommen werden müssen, um insgesamt engere Beziehungen zwischen den Hochschul- und Forschungssystemen ihrer jeweiligen Länder zu knüpfen. Der entstehende Europäische Hochschulraum wird von den Synergien mit dem Europäischen Forschungsraum profitieren, so dass die Grundlagen eines Europas des Wissens gefestigt werden. Ziel ist es, den kulturellen Reichtum und die sprachliche Vielfalt Europas, die in seinen vielfältigen ererbten Traditionen gründen, zu erhalten und das Potenzial für Innovation und soziale und wirtschaftliche Entwicklung durch verbesserte Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen zu fördern.

Die Ministerinnen und Minister erkennen die zentrale Rolle von Hochschulen und von Studierendenverbänden bei der Schaffung des Europäischen Hochschulraumes an. Sie nehmen die anlässlich der Grazer Hochschulkonferenz formulierte Botschaft der European University Association (EUA), die Beiträge der European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE) und die Mitteilungen der National Unions of Students in Europe (ESIB) zur Kenntnis.

Die Ministerinnen und Minister begrüßen das Interesse anderer Regionen der Welt an der Entwicklung des Europäischen Hochschulraumes, insbesondere die Anwesenheit von Vertretern europäischer Länder, die noch nicht am Bologna-Prozess teilnehmen, sowie von Vertretern der Verbindungsgruppe des Gemeinsamen Hochschulraumes Europäische Union, Lateinamerika und Karibik (EULAC) als Gäste dieser Konferenz.

Fortschritte

Die Ministerinnen und Minister begrüßen die seit der Prager Konferenz ergriffenen Initiativen für mehr Vergleichbarkeit und Kompatibilität, für transparentere Hochschulsysteme und für eine höhere Qualität europäischer Hochschulbildung auf institutioneller und nationaler Ebene. Sie würdigen in diesem Zusammenhang die Kooperation und das Engagement aller Beteiligten: der Hochschulen und Studierenden sowie anderer interessierter Gruppen.

Die Ministerinnen und Minister betonen die Bedeutung aller Elemente des Bologna-Prozesses für die Errichtung des Europäischen Hochschulraumes und unterstreichen die Notwendigkeit, die Bemühungen auf institutioneller, nationaler und europäischer Ebene zu verstärken. Um dem Prozess noch mehr Schwung zu verleihen, legen sie für die beiden nächsten Jahre mittelfristige Prioritäten fest. Sie werden ihre Anstrengungen zur Förderung einer wirksamen Qualitätssicherung, zur tatsächlichen Anwendung von gestuften Studienstrukturen und für verbesserte Anerkennungsverfahren von Studienabschlüssen und -abschnitten verstärken.

Qualitätssicherung

Es hat sich gezeigt, dass die Qualität der Hochschulbildung der Dreh- und Angelpunkt für die Schaffung des Europäischen Hochschulraumes ist. Die Ministerinnen und Minister verpflichten sich, die weitere Entwicklung der Qualitätssicherung auf institutioneller, nationaler und europäischer Ebene zu fördern. Sie betonen die Notwendigkeit, wechselseitig anerkannte Kriterien und Methoden der Qualitätssicherung zu entwickeln.

Ferner unterstreichen sie, dass die Hauptverantwortung für die Qualitätssicherung in der Hochschulbildung gemäß dem Grundsatz der institutionellen Autonomie bei jeder Hochschule selbst liegt, und dass dies die Grundlage für eine tatsächliche Verantwortlichkeit der Hochschulen im nationalen Qualitätssystem bildet.

Daher vereinbaren sie, dass die nationalen Qualitätssicherungssysteme bis 2005 Folgendes beinhalten sollen:

- Eine Festlegung der Zuständigkeiten der beteiligten Instanzen und Institutionen.
- Eine Evaluierung von Programmen oder Institutionen, einschließlich interner Bewertung, externer Beurteilung, Beteiligung der Studierenden und Veröffentlichung der Ergebnisse.
- Ein System der Akkreditierung, der Zertifizierung oder ähnlicher Verfahren.
- Internationale Beteiligung, Kooperation und Vernetzung.

Auf europäischer Ebene fordern die Ministerinnen und Minister das European Network for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) auf, über seine Mitglieder und in Zusammenarbeit mit der EUA, EURASHE und ESIB ein vereinbartes System von Normen, Verfahren und Richtlinien zur Qualitätssicherung zu entwickeln, Möglichkeiten zur Gewährleistung eines geeigneten Begutachtungsprozesses (*peer review*) für Agenturen und Einrichtungen zur Qualitätssicherung und/oder Akkreditierung zu prüfen und durch die Follow-up-Gruppe den Ministerinnen und Ministern bis 2005 darüber Bericht zu erstatten. Die Fachkenntnis anderer Verbände und Netzwerke für Qualitätssicherung ist dabei gebührend zu berücksichtigen.

Studienstrukturen: Einführung eines Systems, das sich im Wesentlichen auf zwei Hauptzyklen stützt

Die Ministerinnen und Minister nehmen mit Genugtuung zur Kenntnis, dass nach ihrer Festlegung auf ein gestuftes Studiensystem in der Bologna-Erklärung mittlerweile eine umfassende Neuordnung der europäischen Hochschullandschaft eingesetzt hat. Alle Ministerinnen und Minister verpflichten sich, mit der Implementierung des zweistufigen Systems bis 2005 begonnen zu haben.

Die Ministerinnen und Minister unterstreichen, wie wichtig es ist, die erzielten Fortschritte zu konsolidieren und das Verständnis für und die Akzeptanz der neuen Abschlüsse durch eine Vertiefung des Dialogs innerhalb der Hochschulen sowie zwischen diesen und den Arbeitgebern zu verbessern.

Die Ministerinnen und Minister empfehlen den Mitgliedstaaten, einen Rahmen vergleichbarer und kompatibler Hochschulabschlüsse für ihre Hochschulsysteme zu entwickeln, der darauf zielt, Qualifikationen im Hinblick auf Arbeitsbelastung, Niveau, Lernergebnisse, Kompetenzen und Profile zu definieren. Sie verpflichten sich ferner, einen übergreifenden Rahmen für Abschlüsse im Europäischen Hochschulraum zu entwickeln.

Innerhalb eines derartigen Rahmens sollten Abschlüsse zu unterschiedlichen, festgelegten Ergebnissen führen. Die beiden Studiengänge des zweistufigen Systems sollten unterschiedliche Ausrichtungen und Profile haben, um einer Vielfalt von individuellen, akademischen und Arbeitsmarktanforderungen zu entsprechen. Die Abschlüsse des ersten Studienzyklus sollten im Sinne des Lissabon-Abkommens den Zugang zum zweiten Zyklus, Abschlüsse des zweiten Zyklus den Zugang zum Doktorandenstudium ermöglichen.

Die Ministerinnen und Minister fordern die Follow-up-Gruppe auf zu prüfen, ob und wie Kurzstudiengänge mit dem ersten Studienzyklus des Qualifikationsrahmens im Europäischen Hochschulraum verbunden werden können.

Die Ministerinnen und Minister betonen, sich mit allen geeigneten Mitteln dafür einsetzen zu wollen, den Zugang zur Hochschulbildung für Alle auf der Grundlage ihrer Eignung zu ermöglichen.

Förderung der Mobilität

Die Mobilität der Studierenden sowie des wissenschaftlichen und Verwaltungspersonals ist die Grundlage für die Schaffung eines Europäischen Hochschulraumes. Die Ministerinnen und Minister betonen die Bedeutung der Mobilität für Wissenschaft und Kultur, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Mit Befriedigung nehmen sie zur Kenntnis, dass die Mobilität seit ihrem letzten Treffen zugenommen hat, auch dank der beträchtlichen Unterstützung durch EU-Programme, und sie vereinbaren, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um die Qualität und den Umfang der statistischen Daten zur studentischen Mobilität zu verbessern.

Sie bekräftigen erneut ihre Absicht, ihr Möglichstes zu tun, um alle Hindernisse für die Mobilität im Europäischen Hochschulraum abzubauen. Im Hinblick auf die Förderung studentischer Mobilität werden die Ministerinnen und Minister die notwendigen Schritte unternehmen, um die Mitnahme der im eigenen Land gewährten Darlehen und Beihilfen zu ermöglichen.

Einführung eines Leistungspunktsystems

Die Ministerinnen und Minister betonen die bedeutende Rolle des European Credit Transfer System (ECTS) für die Förderung der studentischen Mobilität und die internationale Curriculumentwicklung. Sie halten fest, dass sich das ECTS zunehmend zur allgemeinen Grundlage für nationale Leistungspunktsysteme entwickelt. Sie befürworten weitere Fortschritte mit dem Ziel, das ECTS zu einem System nicht nur für die Übertragbarkeit, sondern auch für die Kumulierung von Leistungspunkten weiterzuentwickeln, das mit der Herausbildung des Europäischen Hochschulraumes einheitlich angewendet werden soll.

Anerkennung von Abschlüssen: Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse

Die Ministerinnen und Minister unterstreichen die Bedeutung des Lissabon-Abkommens über die Anerkennung von Studienabschlüssen, das von allen am Bologna-Prozess teilnehmenden Ländern ratifiziert werden sollte, und fordern die ENIC- und NARIC-Netzwerke sowie die zuständigen nationalen Behörden auf, die Umsetzung des Abkommens zu unterstützen.

Sie geben als Ziel vor, dass alle Studierenden, die ab 2005 ihr Studium abschließen, das Diploma Supplement automatisch und gebührenfrei erhalten sollen. Es sollte in einer weit verbreiteten europäischen Sprache ausgestellt werden.

Sie appellieren an Hochschulen und Arbeitgeber, die Anwendungsmöglichkeiten des Diploma Supplement voll auszuschöpfen, um Nutzen aus der größeren Transparenz und Flexibilität der Hochschulabschlüsse zu ziehen sowie die Beschäftigungschancen zu fördern und die akademische Anerkennung für weitere Studien zu erleichtern.

Hochschulen und Studierende

Die Ministerinnen und Minister begrüßen das Engagement der Hochschulen und der Studierenden für den Bologna-Prozess und würdigen die Tatsache, dass es letztlich die aktive Mitwirkung aller am Prozess Beteiligten ist, die seinen langfristigen Erfolg sichert.

Im Bewusstsein des Beitrags, den starke Hochschulen zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung zu leisten vermögen, erkennen die Ministerinnen und Minister an, dass die Hochschulen in die Lage versetzt werden müssen, über ihre interne Organisation und Verwaltung zu entscheiden. Sie rufen die Hochschulen ferner auf zu gewährleisten, dass die Reformen vollständig in die zentralen institutionellen Funktionen und Abläufe integriert werden.

Die Ministerinnen und Minister nehmen die konstruktive Mitwirkung studentischer Vereinigungen am Bologna-Prozess zur Kenntnis und betonen die Notwendigkeit, die Studierenden fortlaufend und frühzeitig in die weiteren Aktivitäten einzubeziehen.

Studierende sind gleichberechtigte Partner bei Hochschulsteuerungsprozessen. Die Ministerinnen und Minister stellen fest, dass gesetzliche Vorgaben auf nationaler Ebene für die Gewährleistung studentischer Mitwirkung im gesamten Europäischen Hochschulraum weitgehend vorhanden sind. Sie rufen die Hochschulen und Studierenden ferner auf, Möglichkeiten zu finden, die tatsächliche Beteiligung der Studierenden an Hochschulsteuerungsprozessen zu verstärken.

Die Ministerinnen und Minister unterstreichen die Notwendigkeit geeigneter Studien- und Lebensbedingungen für die Studierenden, damit sie ihre Studien in angemessenem Zeitrahmen und erfolgreich abschließen können, ohne auf Hindernisse zu stoßen, die auf ihre soziale und wirtschaftliche Situation zurückzuführen sind. Ferner betonen sie die Notwendigkeit, mehr vergleichbare Daten zur sozialen und wirtschaftlichen Lage von Studierenden zu erheben.

Förderung der europäischen Dimension im Hochschulbereich

Die Ministerinnen und Minister nehmen zur Kenntnis, dass als Folge ihrer in Prag ausgesprochenen Aufforderung weitere Module, Studiengänge und Lehrpläne mit europäischem Bezug, europäischer Ausrichtung oder Organisation derzeit entwickelt werden.

Sie stellen fest, dass Hochschulen in verschiedenen europäischen Ländern Initiativen zur Zusammenführung ihrer wissenschaftlichen Ressourcen und kulturellen Traditionen ergriffen haben, um die Entwicklung integrierter Studiengänge und gemeinsamer Abschlüsse auf der ersten, zweiten und dritten Stufe zu fördern.

Ferner unterstreichen sie die Notwendigkeit, in Gemeinsamen Studienprogrammen einen erheblichen Teil der Studienzeit für ein Auslandsstudium vorzusehen sowie ein geeignetes Angebot für die sprachliche Vielfalt und den Fremdsprachenerwerb sicherzustellen, damit Studierende ihr Potenzial, zu europäischer Identität, Staatsbürgerschaft und Beschäftigungsfähigkeit zu gelangen, voll verwirklichen können.

Die Ministerinnen und Minister vereinbaren, sich auf nationaler Ebene für die Beseitigung rechtlicher Hindernisse bei der Einrichtung und Anerkennung solcher Abschlüsse einzusetzen und die Entwicklung angemessener Qualitätssicherungsverfahren für integrierte Curricula, die zu gemeinsamen Abschlüssen führen, aktiv zu fördern.

Steigerung der Attraktivität des Europäischen Hochschulraumes

Die Ministerinnen und Minister sind sich einig, dass die Attraktivität und Offenheit des europäischen Hochschulwesens gesteigert werden müssen. Sie bekräftigen ihre Bereitschaft, Förderprogramme für Studenten aus Drittländern weiter zu entwickeln.

Die Ministerinnen und Minister erklären, dass der länderübergreifende Austausch im Hochschulbereich auf der Grundlage akademischer Qualität und Werte erfolgen sollte, und vereinbaren, sich in allen geeigneten Foren für dieses Ziel einzusetzen. Wo immer dies angemessen erscheint, sollten auch die Sozial- und Wirtschaftspartner solchen Foren angehören.

Sie unterstützen die Zusammenarbeit mit Regionen in anderen Teilen der Welt durch die Öffnung der Bologna-Seminare und Konferenzen für Vertreter aus diesen Regionen.

Lebenslanges Lernen

Die Ministerinnen und Minister unterstreichen den bedeutenden Beitrag der Hochschulbildung für die Verwirklichung des Lebenslangen Lernens. Sie unternehmen Schritte zur Anpassung ihrer nationalen Politiken, um dieses Ziel zu erreichen, und sie fordern alle Hochschulen sowie alle Betroffenen auf, die Möglichkeiten für Lebenslanges Lernen auf Hochschulebene, einschließlich der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse, zu verbessern. Sie betonen, dass derartige Maßnahmen wesentlicher Bestandteil der Tätigkeiten von Hochschulen sein müssen.

Die Ministerinnen und Minister rufen ferner alle, die mit der Arbeit an Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum befasst sind, dazu auf, das breite Spektrum flexibler Studienverläufe, -möglichkeiten und -techniken zu berücksichtigen und das ECTS-System angemessen zu nutzen.

Sie unterstreichen die Notwendigkeit, allen Bürgern, je nach ihren Wünschen und Fähigkeiten, lebenslange Lernverläufe hin zur Hochschulbildung und innerhalb der Hochschulbildung zu ermöglichen.

Weitere Maßnahmen

Europäischer Hochschul- und Forschungsraum – zwei Säulen der Wissensgesellschaft

Im Bewusstsein der Notwendigkeit, in einem Europa des Wissens eine engere Verbindung zwischen dem Europäischen Hochschulraum und dem Europäischen Forschungsraum zu fördern, und der Bedeutung der Forschung als wesentlichem Bestandteil der Hochschulbildung in ganz Europa, halten es die Ministerinnen und Minister für erforderlich, über die gegenwärtige Beschränkung auf die zwei Hauptzyklen der Hochschulbildung hinauszugehen und die Doktorandenausbildung als dritten Zyklus in den Bologna Prozess einzubeziehen. Sie betonen die Bedeutung der Forschung und der wissenschaftlichen Ausbildung sowie die Förderung der Interdisziplinarität für den Erhalt und die Verbesserung der Qualität von Hochschulbildung sowie, ganz allgemein, für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Hochschulbildung. Die Ministerinnen und Minister fordern eine verstärkte Mobilität in der Promotionsphase und danach und regen die betroffenen Hochschulen an, ihre Kooperation in der Ausbildung von Doktoranden und wissenschaftlichem Nachwuchs auszubauen.

Die Ministerinnen und Minister werden die notwendigen Anstrengungen unternehmen, um die europäischen Hochschulen noch attraktiver und noch effizienter zu machen. Daher rufen

sie die Hochschulen auf, den Stellenwert von Forschung zu erhöhen und ihrer Bedeutung für die technologische, soziale und kulturelle Entwicklung und für die Bedürfnisse der Gesellschaft mehr Nachdruck zu verleihen.

Die Ministerinnen und Minister sind sich bewusst, dass diesen Zielen Hindernisse entgegenstehen und diese nicht von den Hochschulen allein überwunden werden können. Dies bedarf nachdrücklicher, auch finanzieller Unterstützung und entsprechender Beschlüsse der nationalen Regierungen und europäischen Instanzen.

Schließlich erklären die Ministerinnen und Minister, dass Netzwerke auf der Ebene der Doktorandenausbildung unterstützt werden sollten, um das Entstehen von Exzellenz zu fördern und diese Netze zum besonderen Merkmal des Europäischen Hochschulraumes zu machen.

Bestandsaufnahme

Im Hinblick auf die für 2010 gesetzten Ziele wird erwartet, dass Maßnahmen getroffen werden, um eine Bestandsaufnahme der im Bologna-Prozess erzielten Fortschritte zu ermöglichen. Eine Halbzeitbilanz würde verlässliche Angaben dazu liefern, wie der Prozess vorankommt und die Möglichkeit bieten, gegebenenfalls korrigierende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Ministerinnen und Minister beauftragen die Follow-up-Gruppe, eine Bestandsaufnahme für die Konferenz im Jahr 2005 vorzubereiten sowie die Erarbeitung detaillierter Berichte über die erzielten Fortschritte und die Umsetzung der für die beiden nächsten Jahre gesetzten mittelfristigen Schwerpunkte zu veranlassen:

- Qualitätssicherung
- Zweistufiges Studiensystem
- Anerkennung der Studienabschlüsse und -abschnitte.

Die teilnehmenden Länder erklären sich ferner bereit, im Zusammenhang mit Forschungen zu den Zielen des Bologna-Prozesses Zugang zu den erforderlichen Informationen zu gewähren. Der Zugang zu Datenbanken zur laufenden Forschung und ihren Ergebnissen soll erleichtert werden.

Fortführung des Prozesses

Neue Mitglieder

Die Ministerinnen und Minister halten es für erforderlich, die Klausel im Prager Kommuniqué über die Mitgliedschaft wie folgt umzuformulieren:

Staaten, die Vertragspartei des Europäischen Kulturabkommens sind, steht die Mitgliedschaft im Europäischen Hochschulraum offen, vorausgesetzt, sie erklären sich bereit, in ihrem eigenen Hochschulwesen die Ziele des Bologna-Prozesses zu verfolgen und umzusetzen. Ihre Anträge sollten Angaben darüber enthalten, wie sie die Grundsätze und Ziele der Erklärung umzusetzen gedenken.

Die Ministerinnen und Minister beschließen, den Anträgen von Albanien, Andorra, Bosnien und Herzegowina, des Heiligen Stuhls, von Russland, Serbien und Montenegro sowie der „Ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien“ statt zu geben und diese Länder als neue Mitglieder willkommen zu heißen; somit umfasst der Prozess nunmehr 40 europäische Staaten.

Die Ministerinnen und Minister erkennen an, dass die Teilnahme am Bologna-Prozess erhebliche Veränderungen und Reformen für alle Signatarstaaten mit sich bringt. Sie vereinbaren, die neuen Unterzeichnerstaaten bei diesen Veränderungen und Reformen zu unterstützen und sie in die wechselseitigen Erörterungen und Unterstützungsmaßnahmen, die zum Bologna-Prozess gehören, einzubeziehen.

Struktur des Folgeprozesses

Die Ministerinnen und Minister betrauen eine Follow-up-Gruppe mit der Umsetzung aller im Kommuniqué angesprochenen Fragen, der Gesamtleitung des Bologna-Prozesses sowie der Vorbereitung des nächsten Ministertreffens. Diese setzt sich aus Vertretern aller Mitglieder des Bologna-Prozesses und der Europäischen Kommission zusammen. Der Europarat, die EUA, EURASHE, ESIB und UNESCO/CEPES gehören ihr als beratende Mitglieder an. Diese Gruppe, die mindestens zweimal jährlich tagen sollte, wird von der EU-Ratspräsidentschaft geleitet. Das Land, das die nächste Ministerkonferenz ausrichtet, hat den stellvertretenden Vorsitz.

Ein Ausschuss, der ebenfalls von der EU-Ratspräsidentschaft geleitet wird, koordiniert die Arbeiten zwischen den Treffen der Follow-up-Gruppe. Der Ausschuss besteht aus dem Vorsitz, dem Gastgeberland der nächsten Ministerkonferenz als stellvertretendem Vorsitz, den vorigen und künftigen Ratspräsidentschaften, drei teilnehmenden Ländern, die von der Fol-

low-up-Gruppe für ein Jahr gewählt werden, der Europäischen Kommission sowie dem Europarat, der EUA, EURASHE, ESIB und UNESCO/CEPES als beratenden Mitgliedern. Die Follow-up Gruppe wie auch der Ausschuss können nach ihrem Ermessen Ad-hoc-Arbeitsgruppen einberufen.

Die gesamten Arbeiten der Folgemaßnahmen werden von einem Sekretariat unterstützt, das von dem Land, das die nächste Ministerkonferenz ausrichtet, gestellt wird.

Die Follow-up-Gruppe wird aufgefordert, bei ihrer ersten Sitzung nach der Berliner Konferenz die Zuständigkeiten des Ausschusses und die Aufgaben des Sekretariats näher zu bestimmen.

Arbeitsprogramm 2003–2005

Die Ministerinnen und Minister beauftragen die Follow-up-Gruppe, die Aktivitäten für den Fortgang des Bologna-Prozesses entsprechend den in diesem Kommuniqué genannten Themen und Maßnahmen zu koordinieren und beim nächsten Ministertreffen im Jahr 2005 darüber zu berichten.

Nächste Konferenz

Die Ministerinnen und Minister beschließen, die nächste Konferenz für Mai 2005 in Bergen (Norwegen) einzuberufen.

Für die Übersetzung aus dem Englischen verantwortlich Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die englische Originalfassung finden Sie unter www.bmbf.de oder www.bologna-berlin2003.de

Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen¹

Kommuniqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, Bergen, 19.-20. Mai 2005

Wir, die für die Hochschulen zuständigen Minister der am Bologna-Prozess beteiligten Länder, haben uns getroffen, um eine Zwischenbilanz vorzunehmen und die Ziele und Prioritäten bis 2010 zu definieren. Bei dieser Konferenz haben wir Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Moldau und Ukraine als neue Teilnehmer am Bologna-Prozess begrüßt. Wir teilen das gemeinsame Verständnis der in der Bologna-Erklärung und den nachfolgenden Kommuniqués der Ministerkonferenzen von Prag und Berlin dargelegten Grundsätze, Ziele und Verpflichtungen des Prozesses. Wir bekräftigen unsere Entschlossenheit, die Politiken unserer Länder im Rahmen des Bologna-Prozesses zu koordinieren, um bis 2010 einen Europäischen Hochschulraum (EHR) zu schaffen, und wir verpflichten uns, die neuen Teilnehmerländer bei der Umsetzung der Ziele des Prozesses zu unterstützen.

I. Partnerschaft

Wir unterstreichen die zentrale Rolle der Hochschulen, ihrer Mitarbeiter und der Studierenden als Partner im Bologna-Prozess. Ihrer Rolle bei der Umsetzung des Prozesses kommt jetzt eine um so größere Bedeutung zu, als die notwendigen Reformen in der Gesetzgebung weitgehend erfolgt sind, und wir ermutigen sie, ihre Bemühungen zur Errichtung des EHR fortzusetzen und zu verstärken. Wir begrüßen, dass sich Hochschulen in ganz Europa zu dem Prozess bekennen, und wir sind uns bewusst, dass es Zeit erfordert, um die Lehrpläne den strukturellen Veränderungen optimal anzupassen und auf diese Weise die Einführung der innovativen Lehr- und Lernprozesse sicherzustellen, die Europa braucht.

Wir begrüßen die Unterstützung von Organisationen, die die Wirtschaft und die Sozialpartner vertreten, im Hinblick auf eine intensivere Kooperation zur Verwirklichung der Ziele des Bologna-Prozesses. Ferner begrüßen wir die Beiträge der internationalen Institutionen und Organisationen, die als Partner am Prozess beteiligt sind.

¹ Übersetzung des BMBF aus dem Englischen (14.06.2005), vorbehaltlich einer Abstimmung mit der Schweiz, Liechtenstein und Österreich

II. Bestandsaufnahme

Wir stellen fest, dass bedeutende Fortschritte bei der Umsetzung unserer Ziele erreicht wurden, wie dies in dem General Report 2003-2005 der Follow-up-Gruppe, in dem Bericht *Trends IV* der EUA sowie in dem Bericht *Bologna with Student Eyes* von ESIB dargestellt ist.

Anlässlich der Konferenz in Berlin haben wir die Follow-up-Gruppe um eine Zwischenbilanz gebeten, die sich auf drei Prioritäten konzentrieren sollte – Studienstruktur, Qualitätssicherung, Anerkennung von Studienabschlüssen und -abschnitten. Die Bilanz (*stocktaking report*) zeigt, dass in diesen drei Schwerpunktbereichen bereits erhebliche Fortschritte erzielt wurden. Es ist nun wichtig sicherzustellen, dass in allen teilnehmenden Ländern ein vergleichbarer Fortschritt zu verzeichnen ist. Daher sehen wir die Notwendigkeit eines verstärkten Informationsaustauschs, um sowohl auf Hochschul- als auch auf Regierungsebene entsprechende Fachkompetenz aufzubauen.

Studienstruktur

Wir stellen mit Genugtuung fest, dass das zweistufige Studiensystem weitgehend eingeführt worden und in den meisten Ländern bereits mehr als die Hälfte der Studierenden in diesen Studiengängen eingeschrieben ist. Allerdings gibt es beim Übergang zwischen den Studiengängen noch einige Hindernisse. Außerdem besteht Bedarf an einem verstärkten Dialog zwischen Regierungen, Hochschulen und Sozialpartnern, um die Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen mit Bachelorabschluss, auch im Hinblick auf entsprechenden Positionen im öffentlichen Dienst, zu fördern.

Wir stimmen dem übergreifenden Qualifikationsrahmen im EHR zu, der drei Zyklen umfasst (einschließlich - innerhalb des jeweiligen nationalen Kontextes - der Möglichkeit von Zwischenstufen), für jede Stufe allgemeine Deskriptoren auf der Grundlage von Lernergebnissen und Kompetenzen, und Bandbreiten für Leistungspunkte (credit ranges) in der ersten und zweiten Stufe. Wir verpflichten uns, bis 2010 nationale Qualifikationsrahmen zu erarbeiten, die mit dem übergreifenden Qualifikationsrahmen im EHR kompatibel sind, und bis 2007 mit der Arbeit daran zu beginnen. Wir fordern die Follow-up-Gruppe auf, über die Umsetzung und Weiterentwicklung des übergreifenden Qualifikationsrahmens zu berichten.

Wir unterstreichen die Wichtigkeit, die Komplementarität zwischen dem übergreifenden Qualifikationsrahmen des EHR und dem vorgeschlagenen breiteren Qualifikationsrahmen für

das die allgemeine Bildung und die Berufsbildung umfassende Lebenslange Lernen zu gewährleisten, der gegenwärtig in der Europäischen Union und zwischen den teilnehmenden Ländern entwickelt wird. Wir fordern die Europäische Kommission auf, die laufenden Aktivitäten umfassend mit allen am Bologna-Prozess beteiligten Parteien abzustimmen.

Qualitätssicherung

Fast alle Länder haben auf der Grundlage der Kriterien, die im Berlin-Kommuniqué dargelegt sind, Vorkehrungen für ein System der Qualitätssicherung getroffen und dabei in hohem Maß zusammengearbeitet und Netzwerke gebildet. Allerdings sind weitere Fortschritte erforderlich, namentlich hinsichtlich der Beteiligung der Studierenden und der internationalen Zusammenarbeit. Darüber hinaus fordern wir die Hochschulen auf, sich weiterhin um die Verbesserung der Qualität ihrer Aktivitäten zu bemühen, indem sie systematisch interne Mechanismen einführen und diese unmittelbar mit externer Qualitätssicherung koppeln.

Wir stimmen den von ENQA vorgeschlagenen Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum zu. Wir verpflichten uns, unter Berücksichtigung der gemeinsam angenommenen Leitlinien und Kriterien, das vorgeschlagene Modell für die Begutachtung (peer review) von Qualitätssicherungsagenturen auf nationaler Ebene einzuführen. Wir begrüßen das Prinzip eines europäischen Verzeichnisses der Qualitätssicherungsagenturen, das auf nationalen Zertifizierungen basiert. Wir fordern, dass die praktischen Aspekte der Umsetzung von ENQA in Zusammenarbeit mit EUA, EURASHE und ESIB weiterentwickelt werden und dass uns über die Follow-up-Gruppe ein Bericht vorgelegt wird. Wir betonen die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen den national anerkannten Agenturen, damit die gegenseitige Anerkennung von Akkreditierungs- und Qualitätssicherungsentscheidungen vorangetrieben werden kann.

Anerkennung von Studienabschlüssen und -abschnitten

Wir nehmen zur Kenntnis, dass bislang 36 der 45 beteiligten Länder die Lissabon-Konvention zur Anerkennung von Studienleistungen ratifiziert haben. Wir fordern diejenigen, die dies noch nicht getan haben, dringend auf, die Konvention unverzüglich zu ratifizieren. Wir verpflichten uns, für die vollständige Umsetzung ihrer Prinzipien Sorge zu tragen und sie entsprechend in nationales Recht umzusetzen. Wir appellieren an alle beteiligten Länder, sich mit den von den ENIC/NARIC-Netzen identifizierten Anerkennungsproblemen zu befassen. Wir werden nationale Aktionspläne erarbeiten, um die Qualität des Verfahrens zur Anerkennung ausländischer Studienleistungen zu verbessern. Diese Aktionspläne werden

Bestandteil der Länderberichte für die nächste Ministerkonferenz sein. Wir unterstützen die Anhänge zum Lissabon-Abkommen und fordern alle nationalen Behörden und anderen Verantwortlichen auf, gemeinsame Abschlüsse, die in zwei oder mehr Ländern des Europäischen Hochschulraumes verliehen werden, anzuerkennen.

Wir sehen die Entwicklung nationaler und europäischer Qualifikationsrahmen als eine Möglichkeit, das Lebenslange Lernen stärker in der Hochschule zu verankern. Wir werden mit Hochschulen und anderen Akteuren daran arbeiten, die Anerkennung außerhalb der Hochschule erworbener Kenntnisse (prior learning) und nach Möglichkeit auch der Ergebnisse nicht-formalen und informellen Lernens im Hinblick auf den Hochschulzugang und die Anrechnung im Studium zu verbessern.

III. Weitere Herausforderungen und Schwerpunkte

Hochschulen und Forschung

Wir unterstreichen die Bedeutung der Hochschulen bei der weiteren Stärkung der Forschung sowie die Bedeutung der Forschung für die Hochschulen in ihrer zentralen Rolle für die Förderung der wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung und des sozialen Zusammenhalts unserer Gesellschaften. Wir stellen fest, dass die Anstrengungen zur Durchführung struktureller Veränderungen und zur Steigerung der Qualität der Lehre nicht auf Kosten der Stärkung von Forschung und Innovation gehen dürfen. Wir unterstreichen die Bedeutung, die Forschung und wissenschaftliche Ausbildung für die Erhaltung und Verbesserung der Qualität sowie für die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des EHR haben. Um bessere Ergebnisse zu erzielen, halten wir es für notwendig, die Synergie zwischen dem Hochschulbereich und anderen Forschungsbereichen in unseren jeweiligen Ländern sowie zwischen dem Europäischen Hochschulraum und dem Europäischen Forschungsraum zu verstärken.

Um diese Ziele zu erreichen, müssen die Abschlüsse auf der Ebene des Doktorats anhand eines ergebnisbasierten Ansatzes an den übergeordneten Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums angepasst werden. Das Kernelement der Doktorandenausbildung ist die Förderung des Wissens durch originäre Forschung. In Anbetracht des Bedarfs an strukturierten Promotionsstudiengängen und an transparenter Betreuung und Bewertung stellen wir fest, dass die übliche Arbeitsbelastung des dritten Zyklus in den meisten Ländern einem drei- bis vierjährigen Vollzeitstudium entspricht. Wir fordern die Universitäten auf sicherzustellen, dass im Rahmen der Promotionsphase die

interdisziplinäre Ausbildung und die Entwicklung beruflicher Qualifikationen gefördert werden, die den Anforderungen des weiteren Arbeitsmarktes gerecht werden. Wir müssen erreichen, dass sich insgesamt mehr Doktoranden für eine Forschungslaufbahn im EHR entscheiden. Wir sehen die Teilnehmer im dritten Zyklus der Hochschulausbildung sowohl als Studierende als auch als Nachwuchswissenschaftler. Wir beauftragen die Bologna Follow-up-Gruppe damit, die European University Association zusammen mit anderen interessierten Partnern einzuladen, unter der Federführung der Follow-up-Gruppe einen Bericht zur Weiterentwicklung der Grundprinzipien von Doktorandenprogrammen zu erstellen, der den Ministern 2007 vorzulegen ist. Eine Überregulierung der Doktorandenausbildung ist zu vermeiden.

Die soziale Dimension

Die soziale Dimension des Bologna-Prozesses ist wesentlicher Bestandteil des EHR und eine notwendige Bedingung für die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des EHR. Wir verpflichten uns daher erneut, für alle einen gleichberechtigten Zugang zu qualitativ hochwertiger Hochschulbildung zu schaffen, und betonen die Notwendigkeit angemessener Studienbedingungen, so dass die Studierenden ihr Studium erfolgreich abschließen können, ohne dass soziale oder wirtschaftliche Gründe sie daran hindern. Die soziale Dimension beinhaltet staatliche Maßnahmen zur finanziellen und wirtschaftlichen Unterstützung insbesondere von sozial benachteiligten Studierenden sowie Beratungs- und Orientierungshilfen im Hinblick auf erweiterte Zugangsmöglichkeiten.

Mobilität

Wir sehen die Mobilität der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals zwischen allen beteiligten Ländern weiterhin als eines der Hauptziele des Bologna-Prozesses. In dem Bewusstsein der vielen noch zu lösenden Probleme bekennen wir uns erneut zu unserer Aufgabe, die Mitnahme von Förderleistungen ggfs. durch gemeinsame Maßnahmen zu erleichtern, damit Mobilität im EHR Realität wird. Wir intensivieren unsere Bemühungen zur Beseitigung von Hindernissen, indem wir die Ausstellung von Visa und Arbeitserlaubnis erleichtern und die Teilnahme an Mobilitätsprogrammen fördern. Wir fordern die Hochschulen und Studierenden dringend auf, die Mobilitätsprogramme intensiv zu nutzen, wobei wir uns für die vollständige Anerkennung von Auslandsstudien im Rahmen dieser Programme einsetzen.

Attraktivität des Europäischen Hochschulraums und Zusammenarbeit mit anderen Regionen der Welt

Der Europäische Hochschulraum muss offen sein, und er sollte für andere Regionen der Welt attraktiv sein. Unser Beitrag zur Erreichung des Ziels Bildung für alle sollte auf dem Prinzip der nachhaltigen Entwicklung gründen und den laufenden internationalen Aktivitäten zur Entwicklung von Leitlinien für ein Qualitätsangebot grenzüberschreitender Hochschulbildung entsprechen. Wir bekräftigen, dass in der internationalen Hochschulzusammenarbeit die wissenschaftliche Qualität Vorrang haben soll.

Wir sehen den Europäischen Hochschulraum als Partner von Hochschulsystemen in anderen Regionen der Welt, der einen ausgewogenen Austausch von Studierenden und wissenschaftlichem Personal sowie die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen fördert. Wir betonen, dass interkulturelles Verständnis und Respekt wichtig sind. Es liegt uns daran, das Verständnis des Bologna-Prozesses in anderen Kontinenten zu fördern, indem wir unsere Erfahrungen mit Reformprozessen mit benachbarten Regionen teilen. Wir betonen die Notwendigkeit des Dialogs zu Themenbereichen von beiderseitigem Interesse. Wir sehen die Notwendigkeit, Partnerregionen zu identifizieren und den Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit diesen zu verstärken. Wir fordern die Follow-up-Gruppe auf, eine Strategie für die externe Dimension zu erarbeiten und abzustimmen.

IV. Bestandsaufnahme der Fortschritte für 2007

Wir beauftragen die Follow-up-Gruppe, die Bestandsaufnahme fortzuführen und zu erweitern und rechtzeitig zur nächsten Ministerkonferenz Bericht zu erstatten. Wir erwarten, dass sich die Bestandsaufnahme geeigneter Methoden bedient und in den Bereichen Studienstruktur, Qualitätssicherung und Anerkennung der Studienabschlüsse und -abschnitte weitergeführt wird, so dass wir bis 2007 die Umsetzung dieser drei intermediären Schwerpunkte weitgehend abgeschlossen haben werden.

Insbesondere erwarten wir Fortschritte in folgenden Bereichen :

- Umsetzung der Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung wie im ENQA-Bericht vorgeschlagen;
- Einführung des nationalen Qualifikationsrahmens;
- Verleihung und Anerkennung gemeinsamer Abschlüsse, einschließlich bei Promotionen;
- Schaffung von flexiblen Lernangeboten im Hochschulbereich, einschließlich der Verfahren für die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse:

Ferner beauftragen wir die Follow-up-Gruppe, vergleichbare Daten zur Mobilität des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden sowie zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden in den beteiligten Ländern zu erheben, die als Grundlage für eine künftige Bestandsaufnahme und Berichterstattung für die nächste Ministerkonferenz dienen. In Zukunft ist bei Bestandsaufnahmen die soziale Dimension im oben definierten Sinne zu berücksichtigen.

V. Vorbereitung auf 2010

Auf der Grundlage dessen, was wir bisher im Bologna-Prozess erreicht haben, möchten wir einen Europäischen Hochschulraum errichten, der auf den Prinzipien Qualität und Transparenz gründet. In unserem Beitrag zur Wissensgesellschaft müssen wir unser reiches Erbe und unsere kulturelle Vielfalt in Ehren halten. Wir verpflichten uns, den Grundsatz der staatlichen Verantwortung für die Hochschulbildung im Kontext komplexer moderner Gesellschaften zu wahren. Hochschulen sind - an der Schnittstelle zwischen Forschung, Bildung und Innovation - der Schlüssel zu Europas Wettbewerbsfähigkeit. Mit Blick auf das Jahr 2010 verpflichten wir uns sicherzustellen, dass die Hochschulen über die für die Durchführung der vereinbarten Reformen erforderliche Autonomie verfügen, und bestätigen die Notwendigkeit einer nachhaltigen Finanzierung der Hochschulen.

Der Europäische Hochschulraum umfasst drei Zyklen, wobei jede Stufe die Studierenden auf den Arbeitsmarkt, weiteren Erwerb von Fachwissen und staatsbürgerliches Engagement vorbereiten soll. Weitere wesentliche strukturelle Merkmale des Europäischen Hochschulraumes sind der übergreifende Qualifikationsrahmen, die vereinbarten europäischen Standards und Leitlinien zur Qualitätssicherung sowie die Anerkennung von Studienabschlüssen und -abschnitten.

Wir bekennen uns zu der in Berlin vereinbarten Follow-up-Struktur, in die die paneuropäische Education International (EI), die European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) und die Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE) als neue beratende Mitglieder der Follow-up-Gruppe einzubeziehen sind.

In Hinblick auf die Verwirklichung des Europäischen Hochschulraumes im Rahmen des Bologna-Prozesses müssen wir geeignete Maßnahmen in Betracht ziehen, um die

Weiterentwicklung nach 2010 zu unterstützen; wir fordern die Follow-up-Gruppe auf, sich mit dieser Frage zu befassen.

Die nächste Ministerkonferenz wird 2007 in London stattfinden.

45 Länder sind am Bologna-Prozess beteiligt und sind Mitglieder in der Bologna Follow-up-Gruppe: Albanien, Andorra, Armenien, Aserbaidschan, Belgien (flämische und französische Gemeinschaft), Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Georgien, Griechenland, der Heilige Stuhl, Island, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Moldau, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, die Russische Föderation, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Schweden, Schweiz, "die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien", Tschechische Republik, Türkei, Ukraine, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern. Außerdem ist die Europäische Kommission stimmberechtigtes Mitglied der Follow-up-Gruppe.

Der Europarat, die National Unions of Students in Europe (ESIB), die paneuropäische Education International (EI), das European Network (neu: Association) for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), die European University Association (EUA), die European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE), das European Centre for Higher Education (UNESCO-CEPES) und die Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE) sind beratende Mitglieder der Follow-up-Gruppe.

Londoner Kommuniqué

Auf dem Wege zum Europäischen Hochschulraum: Antworten auf die Herausforderungen der Globalisierung

1. Einführung

1.1 Wir, die Hochschulministerinnen und -minister der am Bologna-Prozess beteiligten Länder, sind in London zusammengekommen, um eine Bilanz der seit Bergen 2005 erzielten Fortschritte zu ziehen.

1.2 Auf der Grundlage der vereinbarten Mitgliedschaftskriterien für Staaten begrüßen wir die Republik Montenegro als Teilnehmer am Bologna-Prozess.

1.3 Die Entwicklungen der beiden letzten Jahre haben uns der Verwirklichung des Europäischen Hochschulraums (EHR) einen bedeutenden Schritt näher gebracht. Auf den Fundamenten des reichen und vielgestaltigen kulturellen Erbes Europas entwickeln wir auf der Grundlage institutioneller Autonomie, akademischer Freiheit, der Chancengleichheit und demokratischer Grundsätze einen EHR, der die Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit verbessert sowie die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit Europas steigert. Mit Blick in die Zukunft erkennen wir an, dass es in einer sich verändernden Welt stets die Notwendigkeit geben wird, unsere Hochschulsysteme weiterzuentwickeln, um dafür Sorge zu tragen, dass der EHR wettbewerbsfähig bleibt und wirksam auf die Herausforderungen der Globalisierung reagieren kann. Kurzfristig gesehen ist zu würdigen, dass die Umsetzung der Bologna-Reformen eine wichtige Aufgabe darstellt; ferner würdigen wir die anhaltende Unterstützung und das Engagement aller Partner in diesem Prozess. Wir begrüßen den Beitrag, den Arbeitsgruppen und Seminare leisten, um Fortschritte herbeizuführen. Wir sind uns einig, die Arbeit gemeinsam und partnerschaftlich fortzusetzen, einander in unseren Bemühungen zu unterstützen und den Austausch bewährter Verfahren zu fördern.

1.4 Wir bekräftigen erneut unser Eintreten für die Verbesserung der Kompatibilität und Vergleichbarkeit unserer Hochschulsysteme bei gleichzeitiger Achtung ihrer Vielfalt. Wir sind uns des bedeutenden Einflusses unserer Hochschulen bewusst, den sie auf die Entwicklung unserer Gesellschaften auf der Grundlage ihrer Traditionen als Zentren von Lehre und Forschung, Kreativität und Wissenstransfer haben, ebenso wie ihrer zentralen Rolle bei der Definition und Vermittlung der Werte, auf denen unsere Gesellschaften beruhen. Unser Ziel ist es, sicher zu stellen, dass unsere Hochschulen über die nötigen Ressourcen verfügen, um ihre vielfältigen Zwecke weiterhin zu erfüllen. Dazu gehören: die Vorbereitung der Studierenden auf ein Leben als aktive Bürger in einer demokratischen Gesellschaft, die Vorbereitung der Studierenden für ihre künftige Laufbahn und die Förderung ihrer persönlichen Entwicklung, die Schaffung und Erhaltung einer breiten, modernen Wissensbasis sowie die Förderung von Forschung und Innovation.

1.5 Wir unterstreichen daher die Bedeutung starker, vielfältiger, angemessen finanzierter, unabhängiger und verantwortlicher Hochschulen. Die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und des gleichberechtigten Zugangs sollten im gesamten EHR gewahrt und gefördert werden. Wir verpflichten uns, an diesen Grundsätzen

festzuhalten und dafür Sorge zu tragen, dass weder Studierende noch wissenschaftliches Personal auf irgendeine Weise diskriminiert werden.

2. Fortschritte hin zum EHR

2.1 Unser Bericht zur Bestandsaufnahme (stocktaking) bekräftigt ebenso wie der EUA-Bericht „*Trends V*“, die ESIB-Studie „*Bologna With Student Eyes*“ und EURYDICES „*Im Blickpunkt: Strukturen des Hochschulbereichs in Europa*“, dass in den letzten beiden Jahren insgesamt gute Fortschritte erzielt wurden. Es gibt ein wachsendes Bewusstsein dafür, dass ein wichtiges Ergebnis des Prozesses ein Wandel von einer auf Hochschullehrenden zu einer auf Studierende ausgerichtete Hochschulbildung ist. Diese bedeutende Entwicklung werden wir weiterhin unterstützen.

Mobilität

2.2 Die Mobilität von wissenschaftlichem Personal, Studierenden und Graduierten gehört zu den Kernelementen des Bologna-Prozesses und schafft Möglichkeiten für persönliche Entwicklung, den Ausbau der internationalen Zusammenarbeit zwischen Einzelnen und Einrichtungen sowie die Verbesserung der Qualität von Hochschulbildung und Forschung; darüber hinaus verleiht sie der europäischen Dimension weitere Substanz.

2.3 Seit 1999 gibt es einige Fortschritte, aber es bleibt noch vieles zu tun. Unter den Mobilitätshindernissen stehen Fragen der Zuwanderung, der Anerkennung, unzureichende finanzielle Anreize und unflexible Ruhestandsregelungen an erster Stelle. Wir sind uns der Verantwortung der jeweiligen Regierungen bewusst, die Ausstellung von Visa und gegebenenfalls einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu erleichtern. Soweit solche Maßnahmen außerhalb der Zuständigkeit der Hochschulministerinnen und -minister liegen, verpflichten wir uns, in unseren jeweiligen Regierungen auf entscheidende Fortschritte in diesem Bereich hinzuwirken. Auf nationaler Ebene arbeiten wir darauf hin, die vereinbarten Instrumente und Verfahren der Anerkennung ohne Einschränkungen umzusetzen und Möglichkeiten für weitere Anreize zur Mobilität von wissenschaftlichem Personal und Studierenden zu prüfen. Dazu gehört, eine nennenswerte Steigerung von Studiengängen mit gemeinsamen Abschlüssen und die Einrichtung flexibler Curricula zu fördern sowie unsere Einrichtungen nachdrücklich aufzufordern, größere Verantwortung für die Mobilität von wissenschaftlichem Personal und Studierenden zu übernehmen, wobei ein gerechterer Ausgleich zwischen den Ländern des EHR hergestellt werden soll.

Struktur der Abschlüsse

2.4 Gute Fortschritte wurden auf nationaler wie internationaler Ebene im Hinblick auf das Ziel erreicht, einen Europäischen Hochschulraum auf der Grundlage eines dreistufigen System von Abschlüssen zu schaffen. Die Zahl der Studierenden, die in den Studiengängen der ersten beiden Stufen eingeschrieben sind, ist beträchtlich gestiegen; strukturelle Hindernisse zwischen diesen Stufen wurden reduziert. Auch die Anzahl der strukturierten Doktoranden- und Doktorandinnenprogramme hat zugenommen. Wir unterstreichen die Bedeutung von Curriculumreformen, die zu Qualifikationen führen, die sowohl den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes als auch weiterführenden Studien besser angepasst sind. Künftige Anstrengungen sollten darauf gerichtet werden, Hindernisse für den Zugang zum Hochschulbereich und

den Übergang zwischen den Stufen zu beseitigen und ECTS (Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Kreditpunkten) auf der Grundlage von Lernergebnissen und Arbeitspensum einzuführen. Wir betonen die Bedeutung, die einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Graduierten zukommt, und halten fest, dass die Datenerhebung zu dieser Frage weiterentwickelt werden muss.

Anerkennung

2.5 Eine gerechte Anerkennung von Hochschulabschlüssen, Studienzeiten und Vorkenntnissen (prior learning) einschließlich der Anerkennung nicht-formellen und informellen Lernens sind wesentliche Elemente des EHR, sowohl innerhalb des EHR als auch weltweit. Leicht verständliche und vergleichbare Abschlüsse und zugängliche Informationen über Bildungssysteme und Qualifikationsrahmen sind Voraussetzungen für Mobilität und die Gewährleistung der anhaltenden Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des EHR. Wir sind erfreut, dass 38 am Bologna-Prozess beteiligte Länder, Montenegro eingeschlossen, das Übereinkommen von Europarat und UNESCO über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der Europäischen Region (Lissabon-Konvention) inzwischen ratifiziert haben, ersuchen die übrigen Mitglieder aber nachdrücklich, eine Ratifizierung vorrangig zu behandeln.

2.6 Bei der Umsetzung der Lissabon-Konvention, des ECTS und des Diplomasatzes (Diploma Supplement) sind zwar Fortschritte zu verzeichnen, doch die verschiedenen nationalen und institutionellen Ansätze bei der Anerkennung müssen besser miteinander vereinbar gemacht werden. Um die Anerkennungsverfahren zu verbessern, bitten wir daher die Bologna Follow-up-Gruppe (BFUG), die ENIC/NARIC-Netzwerke zu veranlassen, unsere nationalen Aktionspläne zu analysieren und bewährte Praktiken zu verbreiten.

Qualifikationsrahmen

2.7 Qualifikationsrahmen sind wichtige Instrumente zur Herstellung von Vergleichbarkeit und Transparenz innerhalb des EHR und zur Erleichterung der Mobilität innerhalb und zwischen den Hochschulsystemen. Sie sollen ferner die Hochschulen dabei unterstützen, Module und Studiengänge auf der Grundlage von Lernergebnissen und Leistungspunkten zu entwickeln und die Anerkennung der Abschlüsse sowie aller Formen der Vorbildung zu verbessern.

2.8 Wir nehmen zur Kenntnis, dass einige erste Fortschritte hin zur Realisierung nationaler Qualifikationsrahmen erzielt worden sind, dass es jedoch weiterer Anstrengungen bedarf. Wir verpflichten uns, solche nationalen Qualifikationsrahmen, nach Maßgabe des übergreifenden Qualifikationsrahmens des EHR, bis 2010 ohne Einschränkungen umzusetzen. Wir sind uns bewusst, dass dies eine schwierige Aufgabe ist, und bitten daher den Europarat, den Erfahrungsaustausch bei der Erarbeitung nationaler Qualifikationsrahmen zu unterstützen. Wir bekräftigen, dass Qualifikationsrahmen so ausgestaltet werden sollten, dass sie die Mobilität von Studierenden und Lehrenden anspornen und die Beschäftigungsfähigkeit verbessern.

2.9 Wir begrüßen, dass nationale Qualifikationsrahmen, die mit dem übergreifenden Qualifikationsrahmen des EHR kompatibel sind, auch mit dem Vorschlag der Europäischen Kommission zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen übereinstimmen werden.

2.10 Wir betrachten den in Bergen vereinbarten übergreifenden Qualifikationsrahmen des EHR als zentrales Element der Förderung europäischer Hochschulbildung im globalen Rahmen.

Lebensbegleitendes Lernen

2.11 Der Bericht zur Bestandsaufnahme zeigt, dass es in den meisten Ländern zwar einige Elemente flexiblen Lernens gibt, dass aber ein systematischerer Ausbau flexibler Ausbildungswege zur Unterstützung lebenslangen Lernens sich noch in den Anfängen befindet. Wir ersuchen daher die BFUG, den Austausch über bewährte Praktiken zu verstärken und auf ein gemeinsames Verständnis der Rolle der Hochschulbildung im Prozess lebenslangen Lernens hinzuwirken. Nur von wenigen EHR-Ländern kann man behaupten, dass die Anerkennung der Vorkenntnisse für den Zugang zum Hochschulbereich und der Leistungspunkte weit entwickelt ist. Gemeinsam mit ENIC/NARIC bitten wir die BFUG, Vorschläge für eine verbesserte Anerkennung der Vorbildung zu erarbeiten.

Qualitätssicherung und Europäisches Register der Qualitätssicherungsagenturen

2.12 Die in Bergen angenommenen „Standards und Leitlinien für Qualitätssicherung im europäischen Hochschulraum“ (ESG) sind eine treibende Kraft für Veränderungen bei der Qualitätssicherung. Alle Länder haben mit ihrer Umsetzung begonnen, einige haben beträchtliche Fortschritte erzielt. Insbesondere die externe Qualitätssicherung ist nun weiter entwickelt als zuvor. Studierende sind seit 2005 auf allen Ebenen in größerem Umfang beteiligt, auch wenn hier noch Verbesserungen notwendig sind. Da die Hauptverantwortung für die Qualität bei den Hochschulen liegt, sollten diese ihre Qualitätssicherung weiter entwickeln. Wir würdigen die im Hinblick auf die gegenseitige Anerkennung der Akkreditierungs- und Qualitätssicherungsentscheidungen erreichten Fortschritte und unterstützen die anhaltende internationale Zusammenarbeit der Qualitätssicherungsagenturen.

2.13 Das erste europäische Forum zur Qualitätssicherung, das 2006 gemeinsam von EUA, ENQA, EURASHE und ESIB (E4-Gruppe) veranstaltet wurde, bot Gelegenheit, europäische Entwicklungen in der Qualitätssicherung zu erörtern. Wir unterstützen die vier Organisationen darin, weiterhin solche europäischen Foren im jährlichen Turnus zu organisieren, den Austausch über bewährte Verfahren zu erleichtern und dafür Sorge zu tragen, dass sich die Qualität im EHR weiterhin verbessert.

2.14 Wir danken der E4-Gruppe, dass sie unserer Bitte um die weitere Ausarbeitung der praktischen Aspekte der Einrichtung des Europäischen Registers für Qualitätssicherung nachgekommen ist. Zweck dieses Verzeichnisses ist es, allen Akteuren und der Öffentlichkeit freien Zugang zu objektiven Informationen über zuverlässige Qualitätssicherungsagenturen zu ermöglichen, die in Übereinstimmung mit den ESG arbeiten. Es wird daher im EHR und darüber hinaus das Vertrauen in die Hochschulbildung vertiefen und die gegenseitige Anerkennung von Qualitätssicherungs- und Akkreditierungsentscheidungen erleichtern. Wir begrüßen die Einrichtung eines Verzeichnisses durch die partnerschaftlich agierende E4-Gruppe auf der Grundlage des von ihr vorgeschlagenen operativen Modells. Das Register, in das Agenturen auf eigenen Antrag aufgenommen werden, trägt sich finanziell selbst, ist unabhängig und transparent. Anträge auf Aufnahme in das Verzeichnis sollten

anhand des Kriteriums der wesentlichen Einhaltung der ESG beurteilt werden, die durch ein unabhängiges Bewertungsverfahren bezeugt wird, das von nationalen Behörden gebilligt ist, wo eine solche Billigung durch die genannten Behörden erforderlich ist. Wir bitten die E4-Gruppe, uns regelmäßig durch die BFUG über die erzielten Fortschritte zu berichten, und sicher zu stellen, dass das Register nach zweijähriger Arbeit extern evaluiert wird, wobei die Stellungnahmen aller Akteure zu berücksichtigen sind.

Doktoranden

2.15 Eine engere Abstimmung zwischen dem Europäischen Hochschulraum und dem Europäischen Forschungsraum ist nach wie vor ein wichtiges Ziel. Wir sind uns des Werts der Entwicklung und Erhaltung einer breiten Vielfalt an Promotionswegen bewusst, die auf den übergreifenden Qualifikationsrahmen für den EHR Bezug nehmen, wobei eine Überregulierung zu vermeiden ist. Gleichzeitig würdigen wir, dass die Verbesserung von Angeboten im dritten Zyklus und die Verbesserung des Status, der Berufsaussichten und der Finanzierung für den wissenschaftlichen Nachwuchs wesentliche Voraussetzungen dafür sind, Europas Ziele des Ausbaus seiner Forschungskapazitäten und der Verbesserung der Qualität und Wettbewerbsfähigkeit seiner Hochschulbildung zu erfüllen.

2.16 Wir fordern daher die Hochschulen auf, ihre Anstrengungen zur Verankerung der Promotion in ihren Strategien und Leitlinien zu verstärken und geeignete Berufswege und Möglichkeiten für Doktorandinnen und Doktoranden und wissenschaftlichen Nachwuchs zu entwickeln.

2.17 Wir fordern die EUA auf, ihre Unterstützung für den Erfahrungsaustausch zwischen den Hochschulen über die sich in Europa entwickelnden innovativen Promotionswege sowie über andere entscheidende Fragen wie transparente Zugangsbedingungen, Betreuung und Begutachtung, die Entwicklung überfachlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten und Wege einer Verbesserung der Beschäftigungschancen fortzusetzen. Wir streben geeignete Möglichkeiten zur Förderung eines umfassenderen Informationsaustausches über Finanzierungs- und andere Fragen zwischen unseren Regierungen sowie mit anderen Einrichtungen der Forschungsfinanzierung an.

Die soziale Dimension

2.18 Der Hochschulbildung sollte bei der Förderung des sozialen Zusammenhalts, beim Abbau von Ungleichheit und der Anhebung des Bildungsniveaus eine bedeutende Rolle zukommen. Die Politik sollte daher anstreben, das Potential der Einzelnen im Hinblick auf die persönliche Entwicklung und ihren Beitrag zu einer nachhaltigen und demokratischen wissensbasierten Gesellschaft in höchstem Maße auszuschöpfen. Wir teilen den gesellschaftlichen Anspruch, dass die Studierenden bei ihrem Eintritt in die Hochschule, mit ihrer Beteiligung und bei Abschluss der Hochschulbildung auf allen Ebenen die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln sollte. Wir bekräftigen, dass es wichtig ist, dass Studierende ihr Studium ungehindert durch ihre sozialen oder wirtschaftlichen Voraussetzungen abschließen können. Daher setzen wir unsere Bemühungen um angemessene Betreuung der Studierenden, die Schaffung flexiblerer Ausbildungswege hin zur Hochschulbildung und innerhalb der Hochschulbildung und um verstärkte Beteiligung auf allen Ebenen auf der Grundlage der Chancengleichheit fort.

Der Europäische Hochschulraum im globalen Rahmen

2.19 Wir sind erfreut, dass die Bologna-Reformen in vielen Teilen der Welt auf großes Interesse gestoßen sind und den Dialog zwischen den europäischen und internationalen Partnern über eine Reihe von Fragen angeregt haben. Dazu gehören die Anerkennung von Qualifikationen, der Nutzen einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit, gegenseitigem Vertrauen und Verständnis sowie die dem Bologna-Prozess zugrundeliegenden Werte. Darüber hinaus erkennen wir die Anstrengungen an, die einige Länder in anderen Teilen der Welt unternommen haben, um ihre Hochschulsysteme enger auf den durch Bologna gesteckten Rahmen abzustimmen.

2.20 Wir nehmen die Strategie „Der Europäische Hochschulraum im globalen Rahmen“ (*The European Higher Education Area in a Global Setting*) an und führen die Arbeit in den folgenden zentralen Politikbereichen fort: Verbesserung der Information über den EHR und Förderung seiner Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit, Ausbau der partnerschaftlichen Zusammenarbeit, Intensivierung des politischen Dialogs und Verbesserung der Anerkennung. Diese Arbeit sollte in Bezug auf die gemeinsamen Richtlinien der OECD und UNESCO zur Qualitätssicherung in der grenzüberschreitenden Hochschulbildung (*Guidelines for Quality Provision in Cross-border Higher Education*) gesehen werden.

3. Prioritäten für 2009

3.1 Wir vereinbaren für die kommenden beiden Jahre, dass wir uns auf die vollständige Umsetzung der beschlossenen Aktionslinien konzentrieren, und dabei weiterhin Prioritäten bei der dreistufigen Struktur der Abschlüsse, der Qualitätssicherung und der Anerkennung von Abschlüssen und Studienzeiten setzen werden. Insbesondere richtet sich unser Augenmerk auf die folgenden Handlungsfelder.

Mobilität

3.2 In unseren nationalen Berichten für 2009 werden wir über nationale Maßnahmen zur Förderung der Mobilität von Studierenden und wissenschaftlichem Personal einschließlich der Maßnahmen für die künftige Evaluierung berichten. Wir konzentrieren uns dabei auf die in Abschnitt 2.3 oben genannten wichtigsten nationalen Herausforderungen. Ferner sind wir uns einig, ein Netzwerk nationaler Experten für den Informationsaustausch einzurichten und dazu beizutragen, Hindernisse für die Mitnahme von Stipendien und Darlehen zu ermitteln und zu überwinden.

Die soziale Dimension

3.3 Wir werden auch über die nationalen Strategien und politischen Leitlinien für die soziale Dimension berichten und schließen dabei Aktionspläne und Maßnahmen zur Bewertung ihrer Wirksamkeit ein. Wir fordern alle Akteure zur Teilnahme und zur Unterstützung dieser Arbeit auf nationaler Ebene auf.

Datenerhebung

3.4 Wir sind uns der Notwendigkeit bewusst, die Verfügbarkeit von Daten zur Mobilität und zur sozialen Dimension in allen am Bologna-Prozess beteiligten Ländern zu verbessern. Wir bitten daher die Europäische Kommission (Eurostat)

gemeinsam mit Eurostudent, vergleichbare und zuverlässige Indikatoren und Daten zu entwickeln, die der Messung der Fortschritte hin zum übergreifenden Ziel für die soziale Dimension und die Mobilität von Studierenden und wissenschaftlichem Personal in allen Bologna-Ländern dienen. Die Daten in diesem Bereich sollten sich auch auf die Beteiligungsgerechtigkeit im Hochschulwesen sowie die Beschäftigungsfähigkeit von Graduierten beziehen. Die Aufgabe sollte gemeinsam mit der BFUG wahrgenommen und ein entsprechender Bericht unserer Ministerkonferenz 2009 vorgelegt werden.

Beschäftigungsfähigkeit

3.5 Im Anschluss an die Einführung der dreistufigen Struktur der Abschlüsse bitten wir die BFUG, eingehender zu prüfen, wie die Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf diese drei Stufen sowie im Rahmen des lebenslangen Lernens verbessert werden kann. Dies betrifft die Zuständigkeiten aller Akteure. Es ist notwendig, dass sich Regierungen und Hochschulen eingehender mit Arbeitgebern und anderen Akteuren über ihre Reformkonzepte austauschen. In unseren Regierungen arbeiten wir, wo erforderlich, darauf hin, dass die Kompatibilität von Beschäftigungs- und Laufbahnstrukturen im öffentlichen Dienst und der neuen Studienstruktur gewährleistet ist. Wir bitten die Hochschulen nachdrücklich, Partnerschaften und Kooperationen mit den Arbeitgebern im Rahmen des Prozesses der an Lernergebnissen orientierten Curriculumreform weiter auszubauen.

Der Europäische Hochschulraum in globalem Rahmen

3.6 Wir bitten die BFUG, uns bis 2009 über die Entwicklung in diesem Bereich auf europäischer, nationaler und institutioneller Ebene zu berichten. Alle Akteure haben hier Aufgaben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten. Bei der Berichterstattung über die Umsetzung der Strategie für den EHR in globalem Rahmen sollte die BFUG insbesondere zwei Prioritäten Rechnung tragen, nämlich erstens der Verbesserung der über den EHR verfügbaren Informationen durch Ausbau der Internetseite des Bologna-Sekretariats sowie aufbauend auf dem Bologna-Handbuchs der EUA, und zweitens der Verbesserung der Anerkennung. Wir fordern die Hochschulen, die ENIC/NARIC-Netzwerke und andere im Bereich der Anerkennung zuständige Stellen im EHR auf, Qualifikationen aus anderen Teilen der Welt mit derselben Offenheit zu beurteilen, die sie von der Beurteilung europäischer Qualifikationen andernorts erwarten, und diese Anerkennung auf die Grundsätze der Lissabon-Konvention zu stützen.

Bestandsaufnahme (stocktaking)

3.7 Wir bitten die BFUG, rechtzeitig zu unserer Ministerkonferenz 2009 und auf der Grundlage der nationalen Berichte die Bestandsaufnahme fortzuführen. Wir erwarten die weitere Ausarbeitung der qualitativen Analyse in der Bestandsaufnahme, insbesondere im Hinblick auf Mobilität, den Bologna-Prozess in globalem Rahmen und die soziale Dimension. Die in der Bestandsaufnahme berücksichtigten Bereiche sollten weiterhin die gestufte Struktur der Abschlüsse und die Beschäftigungsfähigkeit der Graduierten, die Anerkennung von Abschlüssen und Studienzeiten sowie die Umsetzung sämtlicher Aspekte der Qualitätssicherung gemäß den ESG umfassen. Hinsichtlich der Entwicklung des eher lernerzentrierten, Lernergebnis-orientierten Lernens sollten im nächsten Schritt auch nationale Qualifikationsrahmen, Lernergebnisse und Leistungspunkte, lebenslanges Lernen und die Anerkennung der Vorkenntnisse integriert behandelt werden.

4. Ausblick auf 2010 und die Zeit danach

4.1 Mit dem weiteren Ausbau des EHR und den Antworten auf die Herausforderungen der Globalisierung gehen wir davon aus, dass auch nach 2010 eine Zusammenarbeit notwendig ist.

4.2 Wir sind entschlossen, das Jahr 2010, das den Übergang vom Bologna-Prozess zum EHR markiert, als Gelegenheit zu ergreifen, erneut unser Engagement für die Hochschulbildung als zentralem Element für die Nachhaltigkeit unserer Gesellschaft auf nationaler wie europäischer Ebene zu bekräftigen. Wir nehmen 2010 zum Anlass, die Vision, die uns bewogen hat, den Bologna-Prozess 1999 in Gang zu setzen, erneut zu formulieren, und für einen EHR einzutreten, der auf Werten und Visionen beruht, die über die Fragen von Strukturen und Instrumenten hinausweisen. Wir verpflichten uns, 2010 als Gelegenheit zu begreifen, unsere Hochschulsysteme neu auf einen Kurs einzustellen, der über die unmittelbaren Belange hinausführt und die Hochschulen in die Lage versetzt, sich den Herausforderungen zu stellen, die unsere Zukunft bestimmen.

4.3 Wir bitten die BFUG in ihrer Gesamtheit, vertieft darüber zu beraten, wie der EHR nach 2010 weiterentwickelt werden kann, und darüber bei dem nächsten Ministertreffen in 2009 Bericht zu erstatten. Dies sollte auch Vorschläge für geeignete Arbeitsstrukturen umfassen, wobei im Blick behalten werden sollte, dass die derzeitigen informellen Kooperationsformen gut funktionieren und einen noch nie dagewesenen Wandel herbeigeführt haben.

4.4 Ausgehend von den bisherigen Bestandsaufnahmen, den *Trends* und *Bologna With Student Eyes*, bitten wir die BFUG, für 2010 gemeinsam mit den beratenden Mitgliedern die Erarbeitung eines Evaluierungsberichts einschließlich einer unabhängigen Bewertung zum Fortschritt des Bologna-Prozesses im gesamten EHR seit 1999 zu erwägen.

4.5 Wir delegieren die in der ersten Hälfte 2008 zu treffende Entscheidung über Art, Inhalt und Ort eines Ministertreffens 2010 an die BFUG.

4.6 Das nächste Ministertreffen findet am 28./29. April 2009 in Leuven/Louvain-la-Neuve statt; Gastgeber sind die Benelux-Länder.

Bologna-Prozess 2020 – der Europäische Hochschulraum im kommenden Jahrzehnt

Kommuniqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, Leuven/ Louvain-la-Neuve, 28. und 29. April 2009

Wir, die für die Hochschulen zuständigen Ministerinnen und Minister in den 46 am Bologna-Prozess beteiligten Ländern, sind am 28. und 29. April 2009 in Leuven/Louvain-la-Neuve, Belgien, zusammengetroffen, um eine Zwischenbilanz über die im Bologna-Prozess erzielten Erfolge zu ziehen und die Prioritäten für den Europäischen Hochschulraum (EHR) im kommenden Jahrzehnt zu definieren.

Präambel

1. In den zehn Jahren bis 2020 kommt der europäischen Hochschulbildung bei der Realisierung eines höchst kreativen und innovativen Europas des Wissens eine wichtige Rolle zu. Die Herausforderung einer alternden Bevölkerung kann Europa nur bewältigen, indem es die Talente und Fähigkeiten aller seiner Bürgerinnen und Bürger so gut wie nur möglich ausschöpft und das lebenslange Lernen sowie den verbesserten Zugang zur Hochschulbildung entschlossen vorantreibt.

2. Weitere bedeutende Herausforderungen für die europäische Hochschulbildung sind die Globalisierung und die sich beschleunigende technologische Entwicklung in Bezug auf neue Bildungsanbieter, neue Lernende und neue Lernformen und die damit entstehenden neuen Möglichkeiten. Studierendenzentriertes Lernen und Mobilität werden den Studierenden dabei helfen, sich jene Kompetenzen anzueignen, die ihnen in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt abverlangt werden, und sie befähigen, ihre Rolle als aktive und verantwortungsbewusste Bürgerinnen und Bürger wahrzunehmen.

3. Unsere Gesellschaften sind gegenwärtig mit den Folgen einer globalen Finanz- und Wirtschaftskrise konfrontiert. Eine dynamische und flexible europäische Hochschulbildung, die durch die Integration von Bildung und Forschung auf allen Ebenen die Innovation vorantreibt, kann zu einer nachhaltigen wirtschaftlichen Erholung und Entwicklung beitragen. Wir sind uns bewusst, dass die Hochschulbildung bei der erfolgreichen Bewältigung der gegenwärtigen Herausforderungen und bei der Förderung der kulturellen und sozialen Entwicklung unserer Gesellschaften eine Schlüsselrolle spielt. Angesichts dessen messen wir öffentlichen Investitionen in die Hochschulbildung oberste Priorität bei.

4. Wir verpflichten uns, uns voll und ganz für die Ziele des EHR einzusetzen, in dem die Hochschulbildung als eine vom Staat wahrzunehmende Aufgabe betrachtet wird und in dem alle Hochschulen mit ihrem vielfältigen Angebot auf die breit gefächerten Bedürfnisse der Gesellschaft eingehen. Das Ziel lautet, dafür zu sorgen, dass die Hochschulen über die erforderlichen Ressourcen verfügen, um auch künftig alle ihre Aufgaben erfüllen zu können; dazu gehören die Vorbereitung der Studierenden auf ein Leben als aktive Bürgerinnen und Bürger in einer demokratischen Gesellschaft und auf das Berufsleben, die Schaffung der Voraussetzungen für persönliche Entfaltung, die Errichtung und der Erhalt einer breiten und fortschrittlichen Wissensbasis und die Förderung von Forschung und Innovation. Die dazu erforderliche laufende Reform der Hochschulsysteme und -strategien wird auch in Zukunft den europäischen Werten der institutionellen Autonomie, der akademischen Freiheit und der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet sein und wird eine umfassende Mitwirkung der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals erfordern.

I. Erfolge und Konsolidierung

5. Während des vergangenen Jahrzehnts haben wir bei der Entwicklung des EHR sichergestellt, dass dieser fest im intellektuellen, wissenschaftlichen und kulturellen Erbe und in den Ambitionen Europas verankert und von einer kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen Regierungen, Hochschulen, Studierenden, Lehrenden und übrigen wissenschaftlichen Personal, Arbeitgebern und weiteren Akteuren geprägt ist. Europäische Institutionen und Organisationen haben ebenfalls einen bedeutenden Beitrag zu diesem Reformprozess geleistet.

6. Der Bologna-Prozess führt zu einer verstärkten Kompatibilität und Vergleichbarkeit der verschiedenen Hochschulsysteme; er erleichtert so die Mobilität der Studierenden und unterstützt die Hochschulen dabei, Studierende und wissenschaftliches Personal aus anderen Kontinenten zu gewinnen. Mit der Einführung einer dreistufigen Struktur – die innerhalb des jeweiligen nationalen Kontextes die Möglichkeit von Zwischenstufen innerhalb der ersten Studienstufe umfasst –, der Verabschiedung von europäischen Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung, der Errichtung eines europäischen Registers von Qualitätssicherungsagenturen und der Schaffung nationaler auf Lernergebnisse und Arbeitspensum basierter Qualifikationsrahmen, die mit dem übergreifenden Qualifikationsrahmen des EHR kompatibel sind, wird die Hochschulbildung modernisiert. Außerdem hat der Bologna-Prozess im Hinblick auf verbesserte Transparenz und vereinfachte Anerkennung den Diplomzusatz (Diploma Supplement) und das Europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Kreditpunkten (European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS) gefördert.

7. Die in der Bologna-Erklärung dargelegten Ziele und die in den darauffolgenden Jahren entwickelten Leitlinien haben auch heute noch Gültigkeit. Da bis heute nicht alle Vorgaben vollständig erreicht wurden, sind über das Jahr 2010 hinaus eine verstärkte Dynamik und ein zusätzliches Engagement erforderlich, damit diese Zielsetzungen auf europäischer, nationaler und institutioneller Ebene verwirklicht werden können.

II. Lernen für die Zukunft: Prioritäten in der Hochschulbildung für das kommende Jahrzehnt

8. Wir stellen uns den Herausforderungen der Zukunft, indem wir in sämtlichen Bereichen der Hochschulbildung nach Exzellenz streben. Dies erfordert ein unablässiges Bemühen um Qualität. Darüber hinaus hat die öffentliche Hand dafür zu sorgen, dass die hoch geschätzte Vielfalt unserer Bildungssysteme bewahrt und der Wert der verschiedenen Aufgaben der Hochschulbildung – von der Lehre und Forschung über Dienste zugunsten der Gemeinschaft bis hin zum Engagement für den sozialen Zusammenhalt und die kulturelle Entwicklung – vollumfänglich anerkannt wird. Alle Studierenden und das wissenschaftliche Personal der Hochschuleinrichtungen sollten befähigt sein, auf die veränderten Erwartungen der sich rasch wandelnden Gesellschaft einzugehen.

- ***Soziale Dimension: Gerechtigkeit beim Hochschulzugang und bei der Vollendung des Studiums***

9. Die Studierendenschaft der Hochschulen sollte die europäische Bevölkerungsvielfalt widerspiegeln. Aus diesem Grund betonen wir die soziale Dimension der Hochschulbildung und streben danach, die Chancengleichheit in Bezug auf qualitativ hochstehende Bildung zu gewährleisten. Der Zugang zur Hochschulbildung ist zu verbreitern, indem das Potenzial von Studierenden aus unterrepräsentierten Gruppen gefördert wird und angemessene Rahmenbedingungen für die Vollendung des Studiums geschaffen werden. Dazu zählen eine Verbesserung des Lernumfeldes, der Abbau von Hindernissen für ein Studium sowie die Schaffung angemessener ökonomischer Voraussetzungen, damit Studierende die Bildungsmöglichkeiten auf allen Ebenen nutzen können. Jedes beteiligte Land setzt messbare Ziele, die innerhalb des kommenden Jahrzehnts bei der Erweiterung der gesamthaften Beteiligung und bei der Steigerung der

Beteiligung von unterrepräsentierten Gruppen an der Hochschulbildung erreicht werden müssen. Die Bemühungen im Hinblick auf Beteiligungsgerechtigkeit im Hochschulwesen sind durch Maßnahmen in anderen Bereichen des Bildungssystems zu ergänzen.

- **Lebenslanges Lernen**

10. Auch das lebenslange Lernen als wesentlicher Bestandteil unserer Bildungssysteme muss einen Beitrag zur Erweiterung der Beteiligung leisten. Das lebenslange Lernen unterliegt dem Prinzip der öffentlichen Verantwortung. Es gilt, die Zugänglichkeit, die Qualität der Leistungserbringung und die Informationstransparenz zu gewährleisten. Das lebenslange Lernen umfasst den Erwerb von Qualifikationen, die Erweiterung von Wissen und Verständnis, die Aneignung neuer Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Unterstützung der Persönlichkeitsbildung. Voraussetzung für lebenslanges Lernen ist, dass Qualifikationen über flexible Bildungswege erworben werden können, darunter auch im Teilzeitstudium oder berufsbegleitend.

11. Die Umsetzung der politischen Strategien im Bereich des lebenslangen Lernens erfordert eine solide Partnerschaft zwischen Behörden, Hochschulen, Studierenden, Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die von der European University Association entwickelte European Universities' Charter on Lifelong Learning liefert nützliche Anstöße für die Ausgestaltung solcher Partnerschaften. Erfolgreiche Strategien für das lebenslange Lernen müssen auch grundlegende Prinzipien und Verfahren zur Anerkennung von Vorkenntnissen umfassen, die auf die Lernergebnisse abstellen und nicht danach unterscheiden, ob Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen über formelle, nicht-formelle oder informelle Lernpfade erworben wurden. Das lebenslange Lernen ist durch angemessene organisatorische Strukturen und Finanzmittel zu unterstützen. Das durch die nationale Politik geförderte lebenslange Lernen sollte in die institutionellen Praktiken der Hochschulen einfließen.

12. Die Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen ist ein wichtiger Schritt hin zur Implementierung des lebenslangen Lernens. Unser Ziel ist es, bis 2012 die Ausarbeitung dieser nationalen Qualifikationsrahmen abzuschließen und die Selbstzertifizierung im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem übergreifenden Qualifikationsrahmen des EHR vorzubereiten. Dazu ist eine kontinuierliche Koordination auf der Ebene des EHR und mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen erforderlich. Innerhalb des jeweiligen nationalen Kontextes können Zwischenqualifikationen innerhalb der ersten Studienstufe dazu beitragen, den Zugang zur Hochschulbildung zu verbreitern.

- **Beschäftigungsfähigkeit**

13. Da auf dem Arbeitsmarkt zunehmend höhere Qualifikationen und übergreifende Kompetenzen verlangt werden, muss die Hochschulbildung den Studierenden das vertiefte Wissen, die Fähigkeiten und die Kompetenzen vermitteln, die sie während ihres ganzen Berufslebens benötigen. Beschäftigungsfähigkeit erlaubt es Einzelnen die Möglichkeiten, die ihnen der sich wandelnde Arbeitsmarkt bietet, voll auszuschöpfen. Wir wollen die Ausgangsqualifikationen erhöhen und durch enge Zusammenarbeit zwischen Regierungen, Hochschulen, Sozialpartnern und Studierenden den Fortbestand und die Erneuerung einer hoch qualifizierten Arbeitnehmerschaft sicherstellen. Dies wird es den Hochschulen erlauben, verstärkt auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber einzugehen, und bei den Arbeitgebern wird das Verständnis für die Bildungsperspektive gestärkt. Zusammen mit Regierungen, Behörden und Arbeitgebern müssen die Hochschulen die Bereitstellung, die Zugänglichkeit und die Qualität ihrer Beratungsdienstleistungen in Bezug auf Beruf und Karriere für Studierende und Alumni verbessern. Wir unterstützen in Studiengänge eingebettete Praktika sowie die Ausbildung am Arbeitsplatz.

- **Studierendenzentriertes Lernen und der Lehrauftrag der Hochschulen**

14. Wir bekräftigen die Bedeutung des Lehrauftrags der Hochschulen und die Notwendigkeit einer fortlaufenden Reform der Studienpläne, die auf eine Weiterentwicklung der Lernergebnisse abzielt. Studierendenzentriertes Lernen erfordert eine Befähigung der einzelnen Lernenden sowie neue Lehr- und Lernansätze, wirksame Unterstützungs- und Beratungsstrukturen und auf allen drei Stufen Curricula, die verstärkt auf die Lernenden ausgerichtet sind. Curricula-reformen sind als kontinuierliche

Prozesse zu verstehen, die qualitativ hoch stehende, flexible und vermehrt auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Bildungswege hervorbringen. In enger Zusammenarbeit mit Studierenden- und Arbeitgebervertreter und -vertreterinnen entwickeln die Hochschulen auch in Zukunft Lernergebnisse und internationale Referenzpunkte für eine steigende Anzahl von Fachgebieten. Wir fordern die Hochschulen auf, der Verbesserung der Qualität der Lehre in den Programmen aller Stufen besondere Beachtung zu schenken. Dies sollte im Rahmen der weiteren Umsetzung der Standards und Leitlinien für Qualitätssicherung im europäischen Hochschulraum (European Standards and Guidelines for quality assurance) eine Priorität genießen.

- **Bildung, Forschung und Innovation**

15. Die Hochschulbildung hat sich auf allen Ebenen am neuesten Stand der Forschung und Entwicklung zu orientieren, um so die Innovation und Kreativität in der Gesellschaft anzuregen. Wir anerkennen das Potenzial von Hochschulbildungsprogrammen, einschließlich solcher im Bereich der angewandten Wissenschaft, die Innovation voranzutreiben. Dementsprechend ist eine Erhöhung der Zahl der Personen mit Forschungskompetenzen anzustreben. Doktoratsprogramme sollten disziplinäre Forschung von hoher Qualität hervorbringen und sind vermehrt durch interdisziplinäre und sektorenübergreifende Programme zu ergänzen. Darüber hinaus haben öffentliche Institutionen und Hochschulen die Karrieremöglichkeiten für Nachwuchsforscherinnen und -forscher attraktiver zu gestalten.

- **Internationale Offenheit**

16. Wir rufen die europäischen Hochschulen auf, die internationale Ausrichtung ihrer Tätigkeiten weiter zu verstärken und sich in einer weltweiten Zusammenarbeit für eine nachhaltige Entwicklung zu engagieren. Gemeinsame europaweite Tätigkeiten unterstreichen die Attraktivität und Offenheit der europäischen Hochschulbildung zusätzlich. Der weltweite Wettbewerb ist durch einen verstärkten politischen Dialog und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen Regionen der Welt zu ergänzen, namentlich durch die Organisation von Bologna Policy Foren unter Einbeziehung verschiedenster Akteure.

17. Für die transnationale Bildung gelten neben den europäischen Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung, die innerhalb des EHR maßgebend sind, auch die gemeinsamen Richtlinien der OECD und der UNESCO zur Qualitätssicherung in der grenzüberschreitenden Hochschulbildung (Guidelines for Quality Provision in Cross-Border Higher Education).

- **Mobilität**

18. Wir sind überzeugt, dass die Mobilität von Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs und von wissenschaftlichem Personal die Qualität der Programme und die Exzellenz der Forschung fördert und die akademische und kulturelle Internationalisierung der europäischen Hochschulbildung stärkt. Die Mobilität ist ein wichtiges Element der persönlichen Entfaltung und der Beschäftigungsfähigkeit und begünstigt den Respekt vor der Vielfalt und die Fähigkeit zum Umgang mit anderen Kulturen. Sie fördert die Mehrsprachigkeit, unterstreicht so die Tradition der Vielsprachigkeit des EHR und intensiviert die Zusammenarbeit und den Wettbewerb unter den Hochschulen. Aus diesem Grund muss die Mobilität ein prägendes Merkmal des EHR sein. Wir fordern alle Länder auf, die Mobilität zu erhöhen, ihre hohe Qualität zu gewährleisten und ihre Ausprägungen und ihre Ausdehnung zu diversifizieren. Bis 2020 sollen mindestens 20 Prozent der Graduierten im EHR einen Studien- oder Praktikumsaufenthalt im Ausland absolviert haben.

19. In den Studienprogrammen aller drei Stufen sollen strukturelle Möglichkeiten für die Mobilität geschaffen werden. Gemeinsame Abschlüsse und Studiengänge sowie Mobilitätsfenster sollten vermehrt zu einer gängigen Praxis werden. Außerdem müssen Mobilitätsstrategien eine Reihe praktischer Maßnahmen in Bezug auf Finanzierung, Anerkennung, verfügbare Infrastruktur sowie Regelungen betreffend Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen umfassen. Flexible Studienpfade, eine aktive Informationspolitik, die volle Anerkennung von Studienleistungen, Studienunterstützung und die

uneingeschränkte Übertragbarkeit von Stipendien und Darlehen sind hierfür unverzichtbar. Bei der Mobilität sollte auf ein ausgewogeneres Verhältnis von Studierenden (incoming und outgoing) über den gesamten EHR hinweg hingewirkt werden, und wir streben eine ausgeglichenerere Beteiligung verschiedener Gruppen von Studierenden an.

20. Attraktive Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten sowie eine offene, international ausgerichtete Rekrutierung sind unverzichtbar, damit die Hochschulen hoch qualifizierte Lehrende und Forschende gewinnen können. In Anbetracht dessen, dass die Lehrenden eine zentrale Rolle innehaben, sind die Karrierestrukturen so anzupassen, dass die Mobilität von Lehrenden, wissenschaftlicher Nachwuchs und weiterem Personal erleichtert wird. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die unter Ausschöpfung der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten einen angemessenen Zugang zur sozialen Sicherheit gewährleisten und die Mitnahmemöglichkeit von Pensionsansprüchen und ergänzenden Rentenansprüchen für mobile Mitarbeitende sicherstellen.

- **Datenerhebung**

21. Eine verbesserte und verstärkte Erhebung von Daten erleichtert es, die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele in Bezug auf die soziale Dimension, die Beschäftigungsfähigkeit und die Mobilität sowie im Hinblick auf andere Politikbereiche zu überwachen, und dient als Grundlage für die Bestandsaufnahme und das Benchmarking.

- **Multidimensionale Transparenzinstrumente**

22. Wir nehmen Kenntnis von verschiedenen Initiativen zur Entwicklung von Mechanismen, die detailliertere Informationen über Hochschulen im gesamten EHR bereitstellen, um deren Vielfalt transparenter darzustellen. Wir sind überzeugt, dass solche Mechanismen – einschließlich jene, die Hochschulsysteme und Hochschulen bei der Identifizierung und beim Vergleich ihrer jeweiligen Stärken unterstützen – in enger Absprache mit den wichtigsten betroffenen Akteuren entwickelt werden sollten. Diese Transparenzinstrumente müssen sich eng an den Grundsätzen des Bologna-Prozesses orientieren, besonders an jenen der Qualitätssicherung und der Anerkennung, und müssen zur Beschreibung der vielfältigen Profile der Hochschulen und ihrer Programme auf vergleichbare Daten und zweckmäßige Indikatoren abstellen.

- **Finanzierung**

23. Die Stärkung der Autonomie der Hochschulen ging einher mit rasch wachsenden Erwartungen in Bezug auf die Berücksichtigung gesellschaftlicher Bedürfnisse und die Rechenschaftspflichten. Wir anerkennen, dass die öffentliche Finanzierung des Hochschulwesens als Aufgabe des Staates nach wie vor die wichtigste Maßnahme ist, um einen gleichberechtigten Zugang zur Hochschulbildung und auch in Zukunft eine nachhaltige Entwicklung autonomer Hochschulen sicherzustellen. Der Suche nach neuen und diversifizierten Finanzierungsquellen und -methoden ist vermehrt Aufmerksamkeit zu schenken.

III. Organisationsstruktur und Follow-up

24. Die Zweckmäßigkeit der gegenwärtigen Organisationsstruktur des Bologna-Prozesses, die durch die Zusammenarbeit zwischen Regierungen, den Hochschuleinrichtungen mit ihren Interessenvertretungen und weiteren Akteuren gekennzeichnet ist, wird bestätigt. Der Vorsitz des Bologna-Prozesses wird künftig von dem Land, das die EU-Ratspräsidentschaft innehat, und einem Nicht-EU-Mitgliedsland gemeinsam wahrgenommen.

25. Um die Kooperation mit anderen Politikbereichen sicherzustellen, pflegt die BFUG den Kontakt zu Experten/Expertinnen und politischen Entscheidungsträgern und -trägerinnen aus anderen Gebieten wie zum Beispiel Forschung, Einwanderung, soziale Sicherheit und Beschäftigung.

26. Wir betrauen die BFUG mit der Ausarbeitung einer Arbeitsplanung bis ins Jahr 2012, die die im vorliegenden Kommuniké identifizierten Prioritäten und die Empfehlungen der Leuven/Louvain-la-Neuve Kommuniké, April 2009

dieser Ministerkonferenz vorgelegten Berichte aufgreift und gewährleistet, dass die Ergebnisse der unabhängigen Bewertung zum Fortschritt des Bologna-Prozesses berücksichtigt werden.

Die BFUG wird insbesondere gebeten:

- die Indikatoren zur Messung und Überwachung der Mobilität und der sozialen Dimension in Verbindung mit der Datenerhebung zu definieren;
- zu prüfen, wie innerhalb des EHR eine ausgeglichene Mobilität erreicht werden kann;
- die Entwicklung der Transparenzmechanismen zu überwachen und anlässlich der Ministerkonferenz im Jahr 2012 darüber Bericht zu erstatten;
- unter optimaler Nutzung vorhandener Strukturen ein Netzwerk zu errichten, das außerhalb des EHR eine verbesserte Information und Öffentlichkeitsarbeit über den Bologna-Prozess erlaubt;
- das Follow-up zu den Empfehlungen der Analyse der nationalen Aktionspläne zur Anerkennung sicherzustellen.

27. Die Berichterstattung über die Umsetzung des Bologna-Prozesses hat koordiniert zu erfolgen.

- Die datenbasierte Methodik wird im Zuge der Bestandsaufnahme weiter verfeinert.
- Eurostat und Eurostudent werden gebeten, in Zusammenarbeit mit Eurydice für diesen Zweck relevante Daten zu beschaffen.
- Die Berichterstattung erfolgt unter der Aufsicht der BFUG und mündet in einen Gesamtbericht für die Ministerkonferenz im Jahr 2012, der die Informationen aus allen genannten Quellen darlegt.

28. Wir bitten die E4-Gruppe (ENQA, EUA, EURASHE und ESU), ihre Zusammenarbeit im Hinblick auf die Weiterentwicklung der europäischen Dimension der Qualitätssicherung fortzusetzen und insbesondere dafür zu sorgen, dass das Europäische Register von Qualitätssicherungsagenturen einer externen Evaluation unterzogen wird, die die Sichtweise der betroffenen Akteure berücksichtigt.

29. Unser nächstes Treffen findet im Rahmen der Bologna-Jubiläumskonferenz statt, die von Österreich und Ungarn gemeinsam am 11. und 12. März 2010 in Wien und Budapest durchgeführt wird. Zur nächsten ordentlichen Ministerkonferenz lädt Rumänien als Gastgeberland am 27. und 28. April 2012 nach Bukarest ein. Die weiteren Ministerkonferenzen finden in den Jahren 2015, 2018 und 2020 statt.